

Tietoa TAIKA-hankkeista

TAIKA I – Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittävälle kulttuurisille innovaatioille (2008–2011)

TAIKA II – Taide työelämän laadun ja innovaatiokyvyyden kehittäjänä (2011–2013)

TAIKA-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa vuosina 2008–2011 taidelähtöisiä menetelmiä juurrutettiin työyhteisöihin erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. TAIKA II-hankkeessa menetelmiä vietiin myös muille toimialoille, laajasti työelämän eri sektoreille.

TAIKA-hankkeissa on järjestetty taidetoimintaa yli 20 työpaikalla. Tavoitteena on ollut muun muassa tuotekehityksen ja asiakaspalvelun kehittäminen, esimies- ja johtamistyön parantaminen, työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen rikastaminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Sosiaali- ja terveysalalla tavoitteena on ollut erityisesti taidetoimintaa koskevan mentorointijärjestelmän kehittäminen.

Miten taidetoiminta vaikuttaa työpaikoilla?

Hankkeen tulosten perusteella taidetoiminnan vaikutukset kohdistuvat erityisesti organisaatiokulttuuriin, työyhteisön tunnetasolle ja henkiseen työhyvinvointiin. Taidetoiminta ei anna työpaikan kehittämiskohteisiin patenttiratkaisuja vaan se on ennemminkin katalysaattori, joka käynnistää ja edistää kehittämisprosesseja. Taidetoiminta voidaan määritellä ”näkyväksi tekijäksi”, joka paljastaa vakiintuneita rooleja, keskustelun tapoja ja rutinoituneita käyttäytymismalleja – ja auttaa löytämään uusia näkökulmia. Taidetoiminnan vaikutukset näkyvät selvimmin siinä, että se toimii yhteisöllisyyden vahvistajana edistämällä vapautunutta ilmapiiriä, avoimuutta, vuorovaikutusta, luottamusta ja kykyä sietää erilaisuutta työyhteisön sisällä.

Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia on hankkeen päätoteuttaja. Muita toteuttajia ovat Lahden ammattikorkeakoulu, Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia ja Lapin yliopisto.

TAIKA II-hanke (Taide työelämän laadun ja innovaatiokyvyyden kehittäjänä) kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen ESR-kehittämisohjelmaan Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman rahoittava viranomainen on Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Hankkeen kokonaisbudjetti on 1,5 Meur.

TAIKA II -hankkeen yhteistyöprojektit

AMMATTIKORKEAKOULUN JOHTORYHMÄ

Taidelähtöiset menetelmät antavat työyhteisölle mahdollisuuden mm. kyseenalaistaa omia aikaisempia toimintatapojaan ja tarkastella asioita uudella tavalla, uudessa ympäristössä ja uudesta näkökulmasta.

Ammattikorkeakoulun johtoryhmän pilotti käynnistyi marraskuussa 2011 työntekijöiden ja johdon kehittämispäivällä. Toinen kehittämispäivä pidettiin maaliskuussa 2012. Johtoryhmän työpajatyöskentely alkoi myöhemmin vuonna 2012. Taidelähtöisenä menetelmänä käytettiin mm. teatteria ja tavoitteena oli kehittää esimies- ja johtamistyötä haastavissa muutostilanteissa.

Projektin lähtökohtana oli kohdata uusia haasteita yksilönä ja ryhmänä, koska tiedossa oli muutoksia organisaatiossa. Vahvasti yksilölliseen asiantuntijuuteen nojautuvassa organisaatiossa piti mm. siirtyä eri henkilöiden muodostamiin asiantuntijajhdistelmiin. Pilotin tarkoituksena oli tuoda seuraavanlaisiin kysymyksiin ratkaisuja: "Miten kehittää johtoryhmän työskentelyä, jotta haasteisiin voidaan vastata? Miten ymmärtää muutokseen liittyviä tarpeita työyhteisön näkökulmasta, ja miten ohjata toiminnan muuttamista henkilöstöä osallistavaksi? Miten toteuttaa muutosjohtamista henkilökohtaisissa vuorovaikutustilanteissa?".

TAIKA-hankkeessa johtoryhmän toimintaa kehitettiin aluksi teatterin keinoilla. Työyhteisökehittäjä keskusteli jokaisen johtoryhmän jäsenen kanssa ja hän haastatteli myös muuta henkilöstöä. Haastattelujen pohjalta, esiselvitysvaiheen jälkeen tehtiin käsikirjoitus, ohjaus ja Forum-teatteriesitys pilottiorganisaatiolle peiliksi nykytilanteesta. Esityksessä käsiteltiin fiktiivisen organisaation haasteita ja keskusteltiin niistä.

Projektin ainutlaatuisuus syntyi työn kehittämisestä ja teatterin osaamisesta. Työpaja I keskittyi muutosenergian kartoittamiseen ja päämäärätietoisuuteen. Tärkeää oli hyväksyä ihmisten erilaisuus ja kannustaa ideoivaan keskusteluun. Työpaja II syventyi johtoryhmän kokousten dynamiikan muuttamiseen, jotta henkilökuntakin saisi enemmän vastuuta, ja kokouksista tulisi monipuolisempia. Keskiössä oli kulttuurin muuttaminen kielteisestä positiiviseen. Erityylisten toimintatapojen huomiointi koettiin tärkeäksi. Työpajassa havaittiin, että kannattaa mm. käsitellä niitä asioita, joihin voidaan vaikuttaa. Ennen kaikkea piti yrittää vaikuttaa rationaalisuuden sijasta myös tunteisiin, joita muutos aiheuttaa. Yleisesti huomattiin, että huumorilla ja vuorovaikutustaidoilla on tärkeä merkitys, sillä ihmisten kohtaamisessa on voimaa ja energiaa.

TAIKA-hankkeen puitteissa toteutettiin lisäksi yksi osio valokuvauksen keinoin. Osallistujien piti muutamalla lauseella pohtia millaisella valokuvalla he haluaisivat viestittää, mitä ajatuksia teatterityöpaja herätti

omasta johtajuudesta ja työyhteisön muutoksesta. Lisäksi heidän piti miettiä, mitä vaikutuksia työpajalla oli heidän työhönsä sekä työyhteisölle, ja mikä muuttui. Valokuvia voitiin rakentaa eri tavoin, mutta tärkeää oli, että kuva ilmensi osallistujan ajatuksia.

AMMATTIKORKEAKOULUN TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISPROJEKTI

INTRO - yhteinen sävel muutokseen

Ammattikorkeakoulun työyhteisön kehittämisprojekti

Yhteistyöprojektin tarkoituksena oli tukea ammattikorkeakoulun henkilökuntaa muutoksessa. Päämääränä oli Forum-teatterin keinoin käsitellä työyhteisön esille nostamia ongelmakohtia, ja varioida niitä uudelleen osallistujien ehdotusten mukaan. Pilotti eteni siten, että ensin työyhteisökehittäjä haastatteli henkilökuntaa. Haastatteluilla kerättiin osallistujia askarruttavia teemoja työpajoihin käsiteltäviksi. Tiedonkeruuvaiheen jälkeen materiaali koostettiin Forum-teatteriesityksiksi. Työyhteisövalmentaja, näyttelijät ja ohjaajat vastasivat tästä vaiheesta. Teatterityöpajoissa lähestyttiin haastavia aiheita ja keskusteltiin niistä.

Kohtausten välissä ja työpajan lopussa oli tilaisuus käsitellä tilanteita joko pienryhmissä tai kaikki yhdessä. Työyhteisövalmentajalla oli mahdollisuus johtaa keskustelua tai olla mukana seuraamassa. Tilanteista syntyi monenlaista pohdintaa. Keskusteluissa käsiteltiin mm. rehellisyyden ja avoimuuden tärkeyttä. Draamavetoinen työtapa huomattiin toimivaksi.

Hankkeen avulla lähestyttiin seuraavia aihepiirejä: muutosta, yhteistyötä, työn kuormitusta, esimies- ja alaistilannetta sekä muutoksesta viestimistä. Hankkeen pohjalta huomattiin johtajuudelle olevan selkeitä toiveita. Viestinnällistä vastavuoroisuutta sekä mahdollisuuksia kertoa omia näkemyksiään toivottiin enemmän. Työyhteisössä arvostuksen ja kunnioituksen saamisen kokemus on tärkeää.

Taidelähtöisten menetelmien avulla huomattiin, että työntekijät ovat työstään innostuneita ja siihen sitoutuneita. Työntekijöiltä löytyi ymmärrystä muutokselle, vaikka se tuokin haasteita ja hankaluuksia työhön. Havaittiin, että tueksi tarvittiin hyvää muutosjohtamista kaikilta johtamisen tasoilta. Työntekijät toivoivat mahdollisuuksia vaikuttaa muutokseen, ja käsitellä muutoksen tuomia vaikutuksia omaan työhönsä vastavuoroisissa keskustelutilanteissa. Halua yhteistyön tekemiseen löytyi. TAIKA-työskentely soveltui kehittämisprojektiin hyvin ja se antoi osallistujille monitasoisia kokemuksia.

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN HENKILÖSTÖ

Diakonia-ammattikorkeakoulun henkilöstön työtapojen kehittäminen

Diakonia-ammattikorkeakoulun työhyvinvointiryhmälle järjestettiin työpaja keväällä 2012 ohjaajina toimivat tanssitaiteilija ja tutkija Kirsi Heimonen ja lehtori Kirsti Nieminen. Tavoitteena oli tarjota työhyvinvointiryhmälle kokemus taidelähtöisestä työskentelystä. Työpajassa lähdettiin liikkeestä ja kuljettiin maalauksen kautta moniulotteiseen keskusteluun. Työpaja koettiin erittäin antoisana, vaikka siihen osallistuminen jäi vähäiseksi. Suurimmalla osalla ryhmän jäsenistä oli samaan aikaan muita tehtäviä.

Diakonia-ammattikorkeakoulun henkilöstölle on tarjottu mahdollisuutta osallistua keväällä järjestettyihin taidetyöpajoihin. Kaksi lehtoria on käyttänyt tätä mahdollisuutta.

Taidelähtöisiä menetelmiä on otettu mahdollisuuksien mukaan opetusmenetelmäksi ja samalla opiskelijat saavat kokea ja oppia menetelmästä. Opetuksessa on käytetty mm. prosessidraamaa, taidekorttityöskentelyä, suomalaista taidekuvaa reflektion innoittajana sekä valokuvatyöskentelyä.

Eila Sainio

ERINOMAISEKSI JOHTAJAKSI

Pilotti kehittää yrityksen toimintaa menetelmillä, joissa yhdistyvät työnohjaajan ja teatteriryhmän osaaminen. Työnkehittäjä Satu-Mari Korhonen toteutti pilottikohteessa syksyllä 2011 tarvekartoituksen, jonka aikana kävi ilmi yrityksen tarvitsemia kehittämistarpeita esimiestyön osalta. Yhteistyötä tehtiin forum-teatteriryhmän Forten kanssa. Korhonen fasilitoi käsikirjoitus- ja harjoitusprosessia. Forumesityksessä caseyrityksen ongelmat, tilanteet ja asiat vietiin fiktiivisen myymälän arkeen. Yhteistyötä jatkettiin keväällä 2012.

HELSINGIN KAUPUNKI, VANHUSTYÖN VASTUUALUE JA AIKUISSOSIAALITYÖ

Helsingin kaupungin vanhustyön vastuualueen ja aikuissosiaalityön työpajasarja (4 kertaa) järjestettiin maaliskuu-kesäkuussa 2012. Työpajat edustavat eri taiteenaloja: museopedagogi Satu Itkonen ohjasi työpajan Taidekuvan äärellä; kuvataiteilija, sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja Anna-Leena Vilhunen ohjasi työpajan Kuvat hoitotyössä; teatteritaiteen maisteri Jemina Sillanpää ohjasi työpajan Herätä luovuutesi iloksi ja voimaksi työyhteisöön; tanssitaiteilija Iina Tajonlahti ohjasi työpajan Tanssin portaat.

Työpajojen osallistujat tulivat Kivelän, Koskelan ja Myllypuron vanhustenkeskuksista sekä päivätoimintakeskus Mellarista. Pajoihin osallistui yhteensä n.15 henkilöä. Useimmat kaikkiin neljään. Kaikista pajoista on kerätty palaute, joka on litteroitu ja odottaa muototumista mentorointiartikkeleiksi.

Jokainen paja oli innostava ja avasi näkökulmia niin oman itseen ja omaan työhön kuin taidelähtöisten menetelmien käyttöön omassa työssä ja työyhteisössä.

Oman kokemuksen kautta ymmärtää paremmin toisen ihmisen kokemuksen ja tunnetilan.

Saa uppoutua unelmiinsa ja toteuttaa luovuuttaan ehkä purkaa paha oloaan ja turhautumiaan.

Aivan mahtavaa, rentoa heittäytymistä ilma estoja. Tätä lisää!

Työpajan jälkeen kävin läpi yövuorossa kaikessa rauhassa kaikki meidän osastolla olevat taidekuvat ja seinävatteet. En koskaan ollut kiinnittänyt mitään huomiota enkä pysähtynyt niitä katsomaan...Tajusin jo, että pelkästään niitä voisi hyödyntää jotenkin. Katsella yhdessä asukkaiden kanssa ja keskustella.

Työpajojen tavoitteena oli tarkastella taiteilijan toimintaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen mentorina.

Mielestäni työskentely antoi uusia työkaluja omaan ryhmätyöskentelyyn.

Kaikkia osa-alueita voi soveltaa oman ryhmätyöskentelyyn. Hienoja juttuja oli paljon ja sain niistä itselleni hyviä ideoita.

Syksyn työskentely aloitettiin yhteisellä tapaamisella Diakonia-ammattikorkeakoululla 10.9. Taiteilijat lähtevät työyhteisöihin suunnittelemaan ja toteuttamaan taidelähtöistä työskentelyä yhdessä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten ja asiakkaiden/potilaiden kanssa. Syyskaudelle on sovittu kaksi reflektiioitapäivää, jossa yhdessä tarkastellaan koettua ja opittua.

Eila Sainio

HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Helsingin seurakuntayhtymän työpajasarja (neljä työpajaa) järjestettiin helmi-toukokuussa 2012. Ohjaajina toimivat lehtorit Kirsti Nieminen ja Eila Sainio. Työpajat olivat kuvataiteen ja valokuvauksen aloilta: Voimaa väreistä, Suomalainen taidekuva, Ammatti-identiteetti valokuvana ja Valokuva uusin silmin.

Voimaa väreistä -paja perustuu työskentelyprosessiin, jossa käytetään tekniikkana akvarellivärejä runsaan veden kanssa. Pajassa lähdettiin liikkeelle muovailusta, joka oli polkuna maalaukseen. Pajaan kuuluu lopussa galleria ja keskustelu.

Suomalainen taidekuva- pajassa aloitettiin esinepöydän äärellä, pohdittiin esineiden sanomaa. Sen jälkeen katsottiin varsinainen taidekuva, josta jokin elementti johti omaan maalaukseen. Pajan lopussa katsotaan jokaisen kuva ja keskustellaan siitä.

Ammatti-identiteetti valokuvassa osallistujat suunnittelevat ennako-ohjeen mukaan mielessään itselleen kuvan, joka kuvataan työpajassa. Kuvausten aikana muut kirjoittivat tarinaa ammatillisesta polustaan. Kuvauskierroksen päätyttyä katsottiin kuvat yhdessä ja keskusteltiin niistä.

Valokuva uusin silmin paja vie osallistujat tutkimaan itseään kuvassa strukturoidun kysymyssarjan kautta. Kysymyksiin vastataan kirjoittamalla asioista paperille itseä varten ja sen jälkeen jokainen kertoo kuvastaan muille sen mitä haluaa. Työpaja koettiin erittäin yhteisöllisenä.

Työpajasarjaan osallistui yhteensä yhdeksän henkilöä. He toimivat ammatissaan pappeina, diakoniatyöntekijöinä ja nuorisotyöntekijöinä.

Työpajojen tavoitteena oli tutkia vertaismentoroinnin mahdollisuuksia. Ohjaajat Kirsti Nieminen ja Eila Sainio ovat omassa ammatillisessa työssään ohjanneet erilaisia ryhmiä. Ryhmätyöskentely on olennainen osa myös Helsingin seurakuntayhtymän työntekijöiden työssä. Työpajat tarjosivat mahdollisuuden kokea itse erilaisia työskentelytapoja ja oman kokemuksen kautta tunnistaa toimintatavan soveltuvuutta omaan työhön. Työpajojen lopussa käytiin keskustelua myös työskentelytavasta ja sen käyttömahdollisuuksista.

Jokaisesta työpajasta pyydettiin palaute ja niiden alustavassa koonnissa on nähtävissä taidelähtöisen työskentelyn monitasoinen kokemus. Työpajat ovat avanneet polkuja oman mielen maisemiin ja muistoihin, samoin työtovereiden maailmaan. Oma luovuus on löytänyt tilaa.

Työskentely oli mieleenpainuva ja tarjosi pysähtymisen, näkemisen, kokemisen mahdollisuuden, joka on vahvistanut pysähtymiseen arjessa.

Työskentely tuntui äärettömän tärkeältä - jo kuvien etsiminen oli mielenkiintoista. Yllätyin monista oivalluksista, joita työskentelyn aikana tein itsestäni.

Kokemus on vahvistanut menetelmien soveltuvuutta myös omaan asiakastyöhön. Ryhmään osallistuneet ovat vuorovaikutustyön ammattilaisia ja heidän oli helppo löytää opituille työtavoille sovelluksia.

Oikein hyväntuntuinen menetelmä, jonka soveltuvuutta voisi kokeilla ensin työryhmällä ja sitten asiakasryhmässä.

Syksyn 2012 tavoittena on se, että Helsingin seurakuntayhtymän työntekijät ohjaavat itse vastaavia työpajoja työtovereilleen ja asiakkailleen. Tukea ohjaukseen he saavat tarvittaessa kevään työpajojen ohjaajilta. Syksyn kuluessa järjestetään yhteinen tapaaminen, jossa tarkastellaan toteutuneita pajoja tai ajatuksissa kehittyviä ideoita. Syksyn työskentely käynnistettiin yhteisellä opastetulla kierroksella Helen Schjerfbeckin maalausten äärellä Atenumin taidemuseossa.

Eila Sainio

KALEIDOSKOOPPI -HANKKEEN PROJEKTIRYHMÄ

TAIKA-hanke järjesti Kaleidoskooppi-hankkeen projektiryhmälle työpajasarjan. Sen tavoitteena oli vahvistaa eri organisaatioista tulevien projektiryhmän jäsenten yhteisöllisyyttä ja kunkin toimijan roolia hankkeessa. Taidelähtöisenä menetelmänä käytettiin valokuvaa. Ensimmäinen työpaja oli huhtikuussa 2012 Porissa ja toinen kesäkuussa 2012 Pähkinäisten ulkoilusaarella. Ohjaajina toimivat valokuvataiteilija ja työyhteisövalmentaja.

Porin työpajassa etsittiin projektitiimiläisten omia vahvuuksia ja henkilökohtaisia voimavaroja valokuvien kautta. Työskentelyn avulla oli mahdollista jakaa henkilökohtaisempaa puolta itsestään muille ja oppia samalla työkavereista uutta. Ajatuksena oli näin lisätä avoimuutta työpaikalla. Työpajaa varten jokainen sai etukäteistehtävän, jossa pohdittiin omia voimavaroja sekä tapaa, jolla itseä halusi työpajassa kuvattavan. Kuvaustilanteeseen oli mahdollisuus ottaa mukaan omia esineitä, vaatteita tai muita itselle merkityksellisiä asioita, ja samalla tuoda kuvaan jotain henkilökohtaista. Lisäksi jokainen sai lähettää etukäteen ohjaajille lyhyen kirjallisen kuvauksen itsestään.

Lopuksi katsottiin kaikkien valokuvat yhdessä ja niistä keskusteltiin pohtien samalla omaa kuvausta itsestä. Kuvien katselu ja omasta itsestä kertominen toi erityisen hienon, lämpimän ja yhteisöllisen tunnelman tilanteeseen. Ryhmä sai myös kuulla työyhteisövalmentajan havaintoja omasta vuorovaikutuksestaan. Yhteenvetotilaisuus päätti päivän, jonka tarkoituksena oli tutustuttaa tiimiä yhteen taidelähtöiseen työpajaan eli valokuvaukseen ja samalla vahvistaa ryhmäytymistä ja tiimin toimivuutta.

Toinen TAIKA-työpaja järjestettiin Kaleidoskooppi-ohjausryhmälle ja projektitiimin jäsenille 4.6.2012 Pähkinäisten ulkoilusaarella.

Työpajan tavoitteena oli vahvistaa Kaleidoskooppi-hankkeen ohjausryhmän ja projektitiimin vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Tavoitteena oli selkeyttää erityisesti ohjausryhmän osalta sen perustehtävää eli hankkeen ohjaamista.

Aiemmin Porissa pidetyn kuvallisen taidepajan myönteiset kokemukset haluttiin saada toteutumaan myös Pähkinäisissä hankkeen ohjausryhmän ja projektitiimiläisten kanssa. Ennakkotehtävänä osallistujat saivat ottaa valokuvan, jonka piti esittää jollain tavalla kuvan ottajan asiantuntemusta tai osaamista.

Merimatalla Haapalasta Pähkinäisiin työpajan osallistujat johdatettiin hausalla tavalla esittelemään itsensä sijaan kollegansa. Sen jälkeen jokainen sai kuvittaa sarjakuvan. Ryhmissä kukin sai kertoa sarjakuvastaan ja siihen liittyvästä prosessista. Esittelyjen aikana huomattiin, että ryhmien sarjakuvista löytyi yhteinen tekijä, vaikka niissä käsiteltiinkin erilaisia aiheita. Oivallettiin, etteivät osallistujat tunteneet toisiaan kovin hyvin. Monialaisessa ryhmässä toisen tunteminen on kuitenkin erityisen tärkeää yhteistyön kannalta.

Iltapäivän työpajatyöskentely ohjasi pienryhmät pohtimaan kahta erillistä kysymystä: "Mitä projektitiimi tarvitsee ohjausryhmältä?" ja "Miten ohjausryhmä voi parhaiten ohjata hanketta?". Ryhmät pohtivat, miten saada tiivistettyä yhteen valokuvaan ydinvastaus. Kuvat tulostettiin ja ryhmien tuotokset jäivät purettaviksi paluumatkalle.

Paluumatkalla osallistujat esittelivät työpajan tuotoksia ja sen herättämiä ajatuksia. Syntyi runsaasti rakentavaa keskustelua siitä, miten hanketyötä ja siihen liittyvää kommunikointia ja palavereja voisi vieläkin laadukkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin toteuttaa. Lopuksi jokainen esitteli ennakkotehtävään ottamansa valokuvan muille ja sai samalla tilaisuuden kertoa jotakin omasta ammatillisuudestaan, ja kuinka sen Kaleidoskooppi-hankkeen yhteydessä kokee. Kuvallisen työskentelyn prosessi tuotti puhetta, johon ei ollut aiemmin ollut riittävästi aikaa ja tilaa. Se vaikutti vahvasti hankkeen toimijoihin sekä hanketyöhön. Tehtävät hersyttivät huumoria osallistujissa, mikä kevensi tunnelmaa. Huumorin mahdollisuus on sekä avata ihmisten välisiä yhteyksiä että auttaa etäännyttämään haastavista tilanteista. Innovointipäivä syvensi osallistujien kommunikointia ja näin edesauttoi asioiden käsittelyä ja keskinäistä ymmärrystä.

LAHDEN KAUPUNGIN LÄNTISEN ALUEEN PÄIVÄKOTIEN ESIMIEHET JA HENKILÖKUNTA

TAIKA-matka keväällä 2012 Lahden kaupungin läntisen alueen päiväkotien esimiehille ja henkilökunnalle

Lahden kaupungin läntisen alueen päiväkotien henkilökunta osallistui yhtenä pilottiorganisaationa keväällä 2012 TAIKA-hankkeen työpajaan, joka järjestettiin poikkeuksellisesti Lahden taidemuseon näyttelytilassa. Tilassa oli meneillään uuden suomalaisen muotoilun Metamorfoosi '12 -näyttely, jonka teemana oli mm. kestävä kehitys. Työpaja järjestettiin perjantai-iltapäivällä ja oli kestoltaan noin neljän tunnin mittainen. Työskentelyssä lähestyttiin liikettä ja kehollisuutta yhteisötanssin menetelmin tanssitaiteilija Mia Liskin ohjauksessa. Oman tärkeän lisänsä yhteisöllisen liikekokemukseen toi näyttely, jonka teemoja käytettiin hyväksi etsiessä omaa suhdetta liikkeen tuottamiseen.

Työskentely alkoi liikkeellisesti lämmitellen ja henkistä luottamusta hakien ison, ensimmäistä kertaa tällaisena kokonaisuutena yhdessä työskentelevän ryhmän kesken. Hakeuduimme lempeästi ja leikin varjolla liikkeelliseen toimintaan päämääränämme päästä avautumaan katseen alaisiksi koko ryhmän edessä. Pyrimme olemaan tietoisia eri kehonosista ja kokemaan mielihyvää omasta ruumiillisuudestamme pinnalle usein nousevan kritisoinnin sijaan.

Jatkoimme etenemistä tanssillisempaan suuntaan. Otimme mukaan musiikillisen elementin ja ilmapallot, joista saimme apua duettoimprovisaatiotanssien toteuttamiseen. Tämän jälkeen teimme katselukierroksen taidemuseossa sukeltaen syvemmälle näyttelyn maailmaan. Pyrimme herättelemään katsomiskokemusta laajemmin ottaen tietoisesti mukaan näköaistin lisäksi eri aisteja sekä teosten herättämiä tunteita ja muistoja. Luultavasti työpajan hankalin hetki koettiin kun tehtäväksi annettiin pyrkimys siirtää teosten kautta syntynyttä kokemusta kehoon ja liikeilmaisuun. Ohjeeksi annettiin tehtävän mahdottomuuden

hyväksyminen sillä konkreettista ja realistista vaihtoehtoa ei ollut olemassa. Kohtasimme siis käsitteenä mahdottoman tehtävänratkaisun, jonka edessä oli vääjäämättä otettava olemassa oleva luovuus käyttöön. Työpajan ilmapiiri oli tähän mennessä avautunut innostuneeksi ja luottavaiseksi ja mahdoton tehtävä otettiin ilolla vastaan.

Näyttelykierroksen jälkeen muodostimme teoksien mukaisia pienryhmiä. Jokainen osallistuja sai mennä tilassa itseään eniten puhutelleen teoksen kohdalle ja näin muodostui ryhmiä, jotka olivat viehättyneet joistakin samoista elementeistä. Päästimme edellisessä tehtävässä syntyneen liikekokeilun valloilleen ja lähdimme työstämään näissä ryhmissä pidempiä liikelauseita näkemiemme teosten pohjalta.

Tanssillinen iltapäivämme päättyi kaikkien ryhmien liikeaihioiden yhdistämiseen ja yhteisen niin kutsutun "rituaalin" valmistukseen. Tärkeintä "rituaalissa" oli ryhmän liikkeistä ja tarpeista lähtevä liike, teokselle määritelty yhteinen merkitys ja se, että tehdessä on rohkeasti tilaa leikille ja erilaisille liikekokeiluille. Lopuksi teimme rauhoittavan kehollisen läsnäoloharjoituksen havainnoiden hengitystämme ja antaen itsellemme aikaa välittömään läsnäoloon näyttelytilassa teosten keskellä.

Työskentelypäivän lähtökohtana oli kohdata uusia haasteita yksilönä ja ryhmänä. Työstää abstraktista konkreettista, kokea yhteisöllisen tekemisen voima ja oma merkityksensä yhteisön osana. Päiväkodin henkilökunta sai myös roppakaupalla ideoita työskentelyn lähtökohdaksi omassa työssään lasten kanssa. Lisäarvona läntisen alueen päiväkotien henkilökunta sai myös liikunnasta ja kehotietoisuudesta syntyvän rentouttavan hyvinolontunteen sekä omatekemänsä pienen tanssillisen esityksen vaikka oman työyhteisön virkistyspäivään vietäväksi.

Teksti: Mia Liski

LAHDEN KAUPUNGIN TEKNINEN JA YMPÄRISTÖTOIMI / HALLINTOYKSIKKÖ

TAIKA-matka keväällä 2012

Lahden kaupungin teknisen ja ympäristötoimialan hallintoyksikkö osallistui yhtenä pilotti-organisaationa keväällä 2012 TAIKA-hankkeen työpajoihin (19.4.–7.6.2012). Työpajoissa suunniteltiin ja toteutettiin savitöitä keramiikkataiteilija-valokuvaaja Päivi Reposen ja työyhteisövalmentaja Marjut Villasen opastuksella. Neljään työpajaan osallistui noin 25 henkilöä. Lopuksi valmiit savityöt kuvattiin Pikku-Vesijärven puistossa. Valokuvat ovat nähtävillä Lahden taidemuseossa 23.8.–1.9.2012.

TAIKA-matka alkoi lämmitellen croquis-tyyppisillä piirustustehtävillä, jossa osallistujat saivat ryhmissä kysyä toisiltaan asioita, joita halusivat toisistaan tietää. Näiden vastausten avulla kysyjä piirsi nopeasti kuvan, joka hänen mielestään kuvasi vastaajaa. Matka jatkui ryhmätehtävillä, tavoitteena yhteisen savitaideteoksen suunnittelu. Ryhmien tehtävänä oli lobata oman ryhmän teosta muille, tarkoituksena löytää lopulta yhteinen kompromissi tai valita jokin jo olemassa olevista ehdotuksista yhteisesti toteutettavaksi. Toisessa

työpajassa oltiin sananmukaisesti kädet savessa - tilanne oli näkemisen ja kokemisen arvoinen. Savesta "otettiin ilmat pihalle" - yli kahdenkymmenen saventyöstäjän tuottama ääni oli vaikuttava. Kolmannessa työpajassa savea työstettiin suljetuin silmin, matkalla oman menneisyyden muistelemiseen. Työpajassa pohdittiin yhteisen teoksen muotoa ja sijoittelua sekä kirjoitettiin TAIKA-matkasta. Neljännessä työpajassa yhteinen työskentely sijoittui Pikku-Vesijärven puistoon, jossa valmiit savityöt kuvattiin 23. elokuuta avautuvaa julistenäyttelyä varten.

Työpajasarjassa työyhteisö sai mahdollisuuden poistua hetkeksi omasta, tutusta työympäristöstään ja kokeilla yhdessä taidetyöskentelyä. TAIKA-hankkeen ajatuksena on, että luovuuteen kannustavassa ilmapiirissä osallistujilla on lupa kyseenalaistaa omia aikaisempia toimintatapojaan ja tarkastella asioita ja työyhteisöään uudella tavalla, uudessa ympäristössä, uudesta näkökulmasta. Näin toimimalla mahdollistetaan osallistujille tilaisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön totuttujen ja tuttujen toimintatapojen ulkopuolella.

LAHDEN KAUPUNGIN TEKNINEN JA YMPÄRISTÖTOIMI / YMPÄRISTÖNEUVONTA

Lahden kaupungin teknisen ja ympäristötoimen ympäristöneuvonnan henkilökunnasta on mukana kaksi ryhmää, joiden kesken järjestetään osittain yhteisiä ja osittain omia työpajoja (6 kertaa) maaliskuussa 2012. Työpajoja ohjaavat draamaohjaaja ja työyhteisövalmentaja Mikko Matias Peltoniemi ja lehtori (tanssi) Mia Liski.

LÄHITAPIOLAN ASIAKASPALVELUN KEHITTÄMISPROJEKTI

LähiTapiola toteuttaa asiakaspalvelun kehittämiprojektia yhdessä TAIKA-hankkeen kanssa. Prosessia käydään läpi mm. Forum-teatterin avulla. Prosessia ohjaavat draama- ja työyhteisökouluttaja Elina Rainio ja tanssija-tutkija Kirsi Heimonen.

Forum-teatterin aiheet perustuivat aiemmissä työpajoissa ja haastatteluissa kerättyyn aineistoon. Tavoitteena oli kuulla ja käydä läpi työtilanteita henkilökunnan näkökulmasta.

SAIRAALAN HENKILÖKUNTA

Yhteistyöprojekti erään sairaalan henkilökunnan voimavarojen ja jaksamisen edistämiseksi

TAIKA II - Taide työelämän laadun ja innovaatiokykyisyyden kehittäjänä tutkii taidelähtöisten menetelmien vaikutusta työelämään luovuuden näkökulmasta. Se auttaa työntekijöitä esim. kokeilemaan uusia tapoja toimia ja jaksaa työssään paremmin.

TAIKA II -hankkeen yhteistyöprojekti sairaalahenkilökunnan kanssa aloitettiin marraskuussa 2012. Yhteistyöprojektin tarkoituksena oli viiden kuukauden aikana vahvistaa sairaalan työntekijöiden

voimavaroja sekä henkilökohtaista jaksamista. Projektin teemoja olivat mm. osaamisen lujittaminen sekä yhteisön tukeminen muutoksessa. Työskentelyssä käytettiin hyväksi sellaisia luovan kirjoittamisen ja sanataiteen sekä valokuvauksen menetelmiä ja toimintatapoja, joiden avulla oli mahdollista lisätä henkilöstön kokemaa työhyvinvointia, kehittää työyhteisöä, ylläpitää osallistujien työkykyä ja ennaltaehkäistä uupumista. Taidelähtöisien menetelmien lisäksi käytettiin työnohjausta voimavarojen tukemiseen. Hanketta ohjasivat valokuvaaja, kuvataideterapeutti; kirjailija, luovan kirjoittamisen opettaja, kouluttaja sekä työyhteisövalmentaja, työnohjaaja. TAIKA II -työpajoissa työskenneltiin vapaaehtoisuuden periaatteen mukaan, ja hankkeeseen osallistui vaihtelevasti noin 13 työntekijää.

Yhteistyöprojekti alkoi työyhteisökehittäjän kyselyllä, jolla hän kartoitti ryhmän alkutilannetta. Ennakkokyselyssä tiedusteltiin työntekijöiden ajatuksia omasta jaksamisestaan, sekä heidän toiveitaan prosessille. Lisäksi osallistujien piti pohtia seuraavaa: "Mitä kouluttajien olisi hyvä tietää Sinusta, työyhteisöstäsi ja työstäsi ennen prosessin alkua?"

Yhteistyöprojektin puitteissa pidettiin kolme koko työyhteisön koulutustapaamista. Koulutustapaamisissa mm. esiteltiin TAIKA II -hankkeen menetelmiä ja heräteltiin keskustelua.

Myöhemmin järjestetyissä työpajoissa keskityttiin sekä yksilönä että ryhmässä valokuvaamiseen ja omaelämäkerralliseen kirjoittamiseen. Valokuvatyöpajassa oli tarkoituksena kuvata otoksia otsikolla: "Maailman hurmaavin työntekijä". Valokuviin sai halutessaan pukeutua sellaisiin vaatteisiin ja asusteisiin, jotka kertoivat osallistujasta jotain olennaista. Kuvan ei tarvinnut liittyä työhön, mikä loi tilaa mielikuvitukselle ja vapaalle ilmaisulle. Lisäksi valokuvatyöpajoihin sai ottaa mukaan jonkin tärkeän esineen. Esine saattoi olla esim. kirja, astia, kukka tai koriste-esine, kunhan se oli osallistujalle jollakin tavalla merkityksellinen. Lopuksi valokuvattiin kuva, joka kertoi osallistujasta esineen avulla jotain hänelle tärkeää.

Lisäksi pidettiin luovan kirjoittamisen työpajoja. Työpajatyöskentelyt sisälsivät mm. lukemista, kirjoittamista, kuuntelua ja keskustelua. Omaelämäkerrallinen työskentely kirjoittamisen ja kuvan keinoin tuki työntekijöiden henkilökohtaista voimaantumista ja itsetuntemuksen lisääntymistä. Kokemusten jakaminen ja keskustelu teksteistä antoivat osallistujille mahdollisuuden uusiin oivalluksiin ja näkökulmiin. Luovan kirjoittamisen keinoin oli mahdollista vaikuttaa niin henkilökohtaiseen kuin työyhteisönkin hyvinvointiin.

Lopuksi työyhteisökehittäjä piti vielä työnohjausistuntoja pienille ryhmille, joissa mm. keskusteltiin rakentavasti, ja vahvistettiin kommunikaatiota ryhmäläisten kesken.

TAMPERE-TALO: BÄNDITYÖSKENTELY TUOTEKEHITYKSEN SIIVITTÄJÄNÄ

TAIKA-hanke toteutti Tampere-talossa bändityöskentelyä ja liikkeenjohdon konsultointia yhdistävän tuotekehitysprosessin.

Tuloksena syntyi uusia ajatuksia, tuotteita ja palvelukokonaisuuksia, joista ensimmäiset ovat jo käytännön pilotoinnissa, kertoo Tampere-talon toimitusjohtaja Paulina Ahokas. Prosessin ohjauksesta vastasivat liikkeenjohdon konsultti Pauliina Inervo ja musiikkipedagogi Heini Merkkiniemi.

Tuotekehitysprosessin taustalla oli liikkeenluovutus, jossa Tampere-talossa vuokralaisena toiminut ravintolayritys integroitiin osaksi kulttuuri- ja kongressikeskuksen toimintaa.

Halusimme tässä yhteydessä käynnistää tuotekehitysprosessin ja miettiä kokonaan uudella tavalla, mitä me ravintolatoiminnalta haluamme. Luovien menetelmien avulla oli mahdollisuus katsoa kunnolla "laatikon ulkopuolelle" ja tuulettaa ajatuksia, Ahokas kertoo.

Prosessiin osallistui tuotekehitystyöryhmä, johon kuului edustajia Tampere-talon eri osastoilta: ravintolayksiköstä, kulttuurituotannosta, kongressitoiminnasta ja palveluosastolta. Tavoitteena oli saada ravintolatoiminta integroitumaan saumattomaksi osaksi talon muuta toimintaa ja kehittää eri toiminta-sektoreille uusia palvelutuotteita. Prosessiin kuului innovaatiovaihe, ideoinnin konkretisoinnin vaihe, tuotto-odotuksien määrittelyvaihe ja pilotointiin valittavien kokeilujen vaihe.

Uusien ideoiden lisäksi prosessi sai aikaan entistä tiiviimpää yhteistyötä eri yksiköissä työskentelevien ihmisten välille.

Meille oli siirtymässä toisesta yrityksestä uusia työntekijöitä, joten prosessi auttoi myös heitä kiinnittymään meidän toimintakulttuuriimme ja työskentelytapoihimme. Ja kyllä se oli myös virkistävää - monen kommentin mukaan aika erilainen työpäivä! Paulina Ahokas hymyilee.

Prosessin ohjaajat Pauliina Inervo ja Heini Merkkiniemi aikovat jatkaa innovatiivista yhteistyötään, jossa luova bändityöskentely yhdistyy perinteisempään liikkeenjohdon konsultointiin. Tässä yhteistyössä Inervo toimii liikkeenjohdollisena valmentajana eli lähestyy kehittämistehtävää business-lähtöisesti, ja Merkkiniemi vastaa prosessin taidelähtöisestä sisällöstä eli bändivalmennuksesta.

Yhdessä soittaminen kasvattaa yksilön tietoisuutta omista voimavaroista ja tehtävästä siinä kokonaisuudessa jossa toimitaan, sanoo Merkkiniemi. Inervon näkemyksen mukaan bändityöskentelyllä on kehittämisprosessiin energisoiva, tunnelmaa vapauttava, positiivisuutta ja iloa luova sekä itsetuntoa vahvistava vaikutus.

Yhteistyöprojektista löydät lisätietoa TAIKA-hankkeen YouTube-kanavalta osoitteesta:

<http://www.youtube.com/user/TAIKAhanke?feature=watch>

TAIKA I -hankkeen yhteistyöprojektit

(Yhteistyöprojektit toteutettu vv. 2008–2011)

CTM OY:N LASTENSUOJELUN PIENRYHMÄKODIT, VARSINAIS-SUOMI

DEMENTIAKOTI TURUN OTSO

KAARINAN KAUPUNGIN PÄIVÄKODIT (2 PÄIVÄKOTIA)

LAHDEN KAUPUNGIN SOSIAALI- JA TERVEYSALAN VANHUSTEN PALVELUYKSIKÖT (3 YKSIKKÖÄ)

HELSINGIN KAUPUNGIN VANHUSTEN PALVELUKESKUKSET (3 PALVELUKESKUSTA) JA KULTTUURI- JA VAPAA-AJAN TILA MELLARI

JÄRVENPÄÄN PERHEPALVELUYKSIKÖ ETEVA

PUKKILAN KUNNAN HYVINVOINTIKESKUS ONNI

LISÄKSI TOTEUTETTIIN TYÖHYVINVOINTIPÄIVIÄ 16 TYÖYHTEISÖSSÄ