

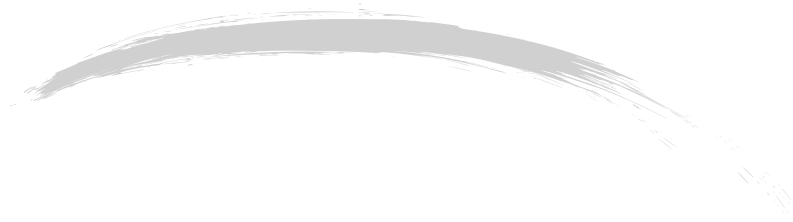


TAIDE KÄY TYÖSSÄ

TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ TYÖYHTEISÖISSÄ

TAIDE KÄY TYÖSSÄ

TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ TYÖYHTEISÖISSÄ



Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu

Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74

Toimittajat:

Anu-Liisa Rönkä

Ilkka Kuhanen

Minna Liski

Saara Niemeläinen

Päivi Rantala

Vastaava toimittaja: Ilkka Väänänen

Graafinen suunnittelu ja taitto:

Päijät-Hämeen koulutus konserni, Viestintä- ja markkinointipalvelut, Anna Räikkönen

Kannen kuva: Vesa Aaltonen

Painopaikka: N-Paino Oy, 2011

ISSN 1457-8328

ISBN 978-951-827-114-0

TAIKA 2008–2011

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



SISÄLLYS

7 ALKUSANAT

Arto Haapala

9 FOREWORD

Arto Haapala

10 JOHDANTO

Anu-Liisa Rönkä ja Anja Kuhalampi

TEORIA | TALO | MAA

16 Päivi Rantala

TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ
TYÖYHTEISÖIHIN: PROSESSIANALYYSI

30 Anu-Liisa Rönkä ja Anja Kuhalampi

SANOILLA YLI SEKTORIRAJOJEN

35 Kirsti Nieminen

KOHTAAMISKESKUSTELUISTA
TAIDELÄHTÖISEEN TYÖSKENTELYYN

37 TAIDE, KULTTUURI JA HYVINVOINTI

37 Kirsi Heimonen

TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT SOSIAALI- JA
TERVEYSALAN HENKILÖKUNNAN ARJESSA
– miten käy hyvinvoinnin, työn ja taiteen?

48 Sandra Wallenius-Korkalo

TAITEEN JA KULTTUURIN
HYVINVOINTIVAIKUTUKSIA JA
VAIKUTTAVUUTTA
Vaikutuksia, vaikuttavuutta ja
mittaamisen problematiikkaa

55 Aini Linjakumpu

SOSIAALISESTI KESTÄVÄ TYÖ
POHJOISEN KONTEKSTISSA
Lähtökohtia taiteen ja kulttuurin
hyvinvointivaikutuksille

65 KULTTUURINEN INNOVAATIO

65 Päivi Rantala

KULTTUURINEN INNOVAATIO
– RIITTÄVÄN HYVIÄ ARJEN KÄYTÄNTÖJÄ
Historiantutkijan kommenttipuheenvuoro
innovaatiokeskusteluun

69 Satu-Mari Korhonen

DRAAMAN PUUTETTA
Taidetekijät liiketoiminnan kentällä

84 Minna Liski

LUOVUUS JA INNOVAATIOT
TYÖYHTEISÖISSÄ

EMPIRIA | IKKUNA | VESI

90 TAIDEPAJOJA TYÖPAIKOILLA

90 Jussi Sutinen

TAIKA-HANKE OSANA PIENRYHMÄKOTIEN
TAIDE- JA KULTTUURIVUOTTA

94 Minna Komulainen ja Jussi Sutinen

TAIKAMAAILMASSA SYDÄN SULAA
NAURAMAAN
Hoitava draama ja kirjallisuusterapia tunnevaurioi-
tuneen lapsen kuntoutuksessa

- 103 Leena Nietosvuori
TYÖPAJOJEN TAIKAA
- 107 Pirjo-Riitta Tähti-Wahl
"OLEN AIVAN HURAHTANUT
TÄHÄN JUTTUUN"
- 112 Marjukka Irni
VALOKUVIEN AVULLA VOIMAANTUMISEN
TUNTEITA TYÖHÖN
- 118 Arja Salminen
TAIKA-HANKE PÄIVÄKOTITYÖN ARJESSA
Lähtökohtia hanketyön käynnistymiseen
- 119 **TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ**
- 119 Eila Sainio
AMMATTI-IDENTITEETTI VALOKUVANA
- 123 Alli Rinne
KÄSIN TEHTY HYVINVOINTI
- 127 Anna Liisa Karjalainen
TYÖELÄMÄKERTA JÄSENTÄÄ MENNYTTÄ
JA AUTTAA ETEENPÄIN
- 131 Leena Nietosvuori ja Marita Salonen
VOHVELITANSSIT
Tukea ja voimaa arkipäivään
- 136 Anne Pässilä
ORGANISAATIOTEATTERI
Näkyväksi tekemistä ja vyyhdin purkamista
- 143 Heini Ylä-Soininmäki
TAIDETTA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEEN-

TAIDE | KYNNYS | TULI

- 150 **KOLME TAITEILIJAA – KOLME TARINAA**
- 150 Marja Vuori
MUSIIKIN ÄÄRELLÄ TOISTEN KANSSA
- 154 Kirsi Heimonen
TANSSIMINEN VIILTÄÄ AUKOT AIKAAN
- 157 Vesa Aaltonen
VALOKUVAAJA HOITOKODISSA
- 160 SUMMARY

ALKUSANAT

Sanoissa on voimaa; sanassa ”TAIKA” on erityistä voimaa – taika on taitoa, taituruutta ja magiaa. Taikoja tehden voimme yllättää, viihdyttää, rentouttaa, luoda siteitä ja avata umpisolmuja. Taika voi olla illuusio, mutta onnistuessaan sen vaikutus on samanlainen kuin taiteen: kyseessä on kokemus, jossa tunneperäiset elementit ovat vahvasti läsnä mutta joka samalla antaa meille ajateltavaa. Ensinnäkin jännitys, sitten helpotus, sitten kysymys: kuinka tämä on mahdollista?

TAIKA-hankkeessa taikuutta on mukana ainakin metaforisessa mielessä ja lisäksi monenlaista taitoa ja tietoa. TAIKA tuo taiteen arkeen, siihen arkisimpaan arkeen – ihmisten työpai-koille. Hankkeen alaotsikko ”Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittävälle kulttuurisille innovaatioille” saattaa ensi kuulemalta vaikuttaa kovin tekniseltä, mutta kun sitä lähemmin miettii, se tuo esiin monia tärkeitä näkökohtia. Taide voi olla kohtaamisen paikka, jossa tehdään mahdolliseksi rajojen ylittäminen ja jonkin uuden keksiminen. Taide voi olla taikuutta.

TAIKA-hankkeen keskeinen tavoite on kehittää ja tuottaa taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöjen erilaisiin tarpeisiin, esimerkiksi esiintymis- ja vuorovaikutustaitojen harjoitteluun, johtamisen haasteisiin, työhyvinvoinnin kehittämiseen, virkistytymiseen ja organisaatiomuutosten käsittelyyn. Sovellusalueet ovat monet ja taiteen monipuolinen kenttä antaa mitä parhaimpia keinoja haasteiden kohtaamiseen. Tässä on taiteen taikuus.

Taidelähtöisyyttä voi lähestyä kahdelta puolelta: tekijän ja kokijan. Taidetta voi tehdä itse ja voi olla mukana jossakin taideprojektissa, vaikkapa näytelmässä. Voi itse tekijänä harjoittaa luovuutta. Mutta omanlaisiaan taitoja tarvitaan myös taiteen vastaanottamiseen: kuinka ymmärtää taideteoksia, kuinka lähestyä niitä kokemuksellisesti? Sekä tekijän että kokijan näkökulmat ovat hyödyllisiä taidelähtöisten menetelmien kehittämisessä. Tässäkin mielessä taide antaa vaihtoehtoisia ja toisiaan täydentäviä keinoja arjen kysymysten pohdintaan.

TAIKA-hankkeen ytimessä on monen yliopiston ja ammattikorkeakoulun muodostama yhteistyöverkosto: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Diakonia-

ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Lapin yliopiston yhteiskuntatutkimuksen laitos, Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämisspalvelut sekä Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia. Kukin näistä toimijoista on vienyt hanketta eteenpäin omalla tahollaan omilla projekteillaan, mutta erilaisin tapahtumien ja tapaamisten kautta on vaihdettu kokemuksia ja toteutettu TAIKA-hankkeen kokonaispäämääriä.

Se monipuolinen osaaminen ja innostus, jonka eri toimijat ovat tuoneet mukaan TAIKAan, on ollut ihailtavaa. Haluankin omasta puolestani lämpimästi kiittää kaikkia näitä organisaatioita ja niiden henkilökuntaa, jotka ovat tavalla tai toisella olleet mukana hankkeessa.

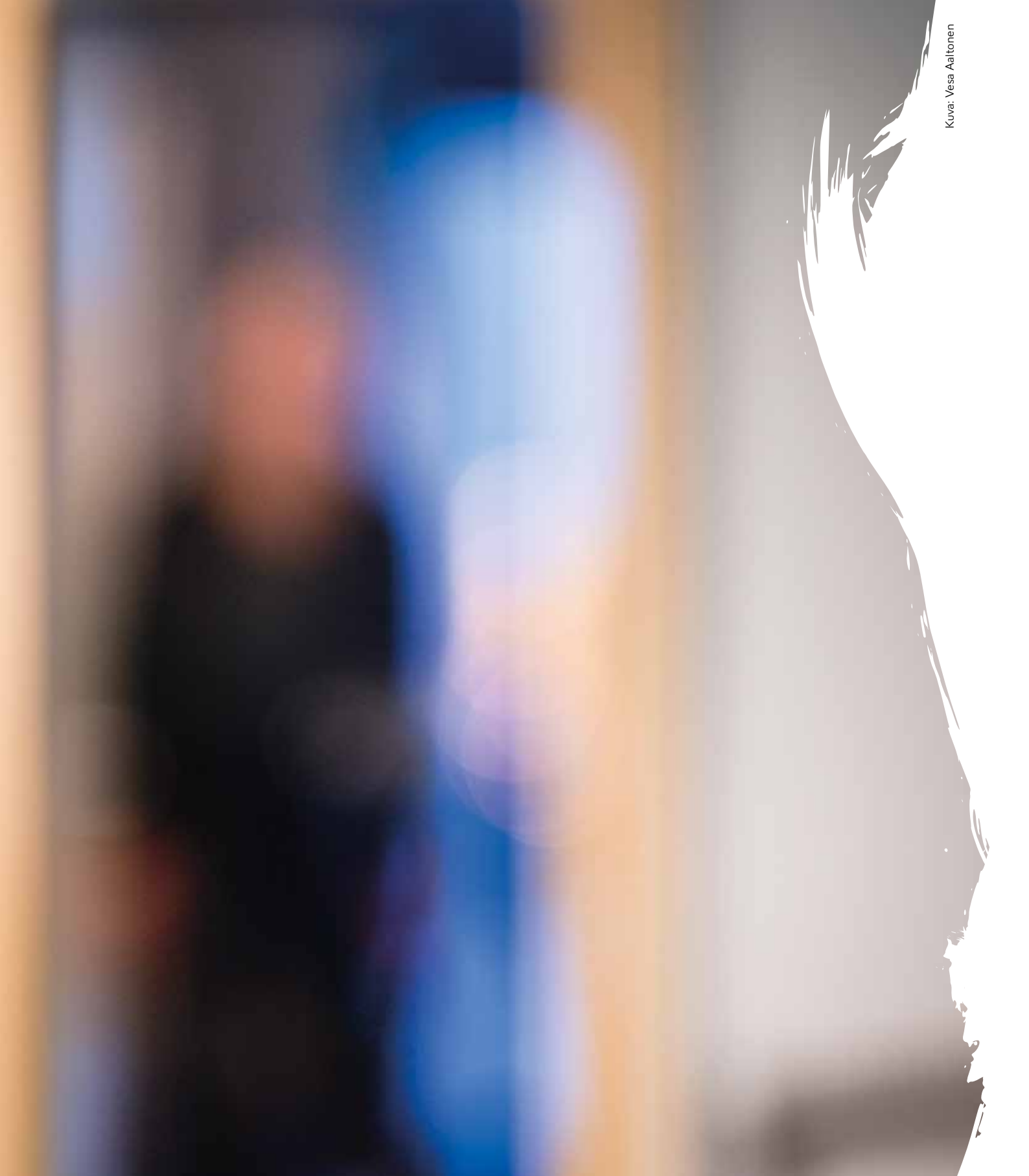
Erityiset kiitokset kuuluvat hankkeen innostaville ja osaaville projektipäälliköille Anja Kuhalammelle (1.8.2008–28.2.2010) ja Anu-Liisa Rongälle (1.3.2010–31.5.2011). Heidän käsissään TAIKA on tuottanut enemmän taikoja kuin moni uskalsi kuvitellakaan. Lämpimät kiitokset myös projektiryhmälle, joka on aktiivisesti vienyt hankkeen päämääriä eteenpäin. Omasta puolestani haluan kiittää myös ohjausryhmän jäseniä, joiden monensältöinen asiantuntemus on antanut TAIKA-hankkeelle erinomaista taustatukea.

On selvää, että näin laajaa ja moniulotteista projektia ei olisi voitu toteuttaa ilman ulkopuolista rahoitusta. Kiitänkin tässä kollektiivisesti kaikkia rahoittajia. Arvostan sitä luotamusta, jota he ovat osoittaneet tätä innovatiivista hanketta kohtaan.

TAIKA alkoi elokuussa 2008 ja päättyi toukokuun lopussa 2011. Vaikka hanke virallisesti päättyi, tulokset jäävät elämään ja ovat hyödynnettävissä vuosiksi eteenpäin. Tässä mielessä TAIKA on taikaa: luovuutta ei voi valjastaa yksin suitsiin, mutta sitä voi ohjata eri tavoin eri tahoille, antaa kehittyä ja hyödyntää arkisten ongelmien ratkaisussa. Uskon, että TAIKA-taika kestää ja poikii tulevaisuudessa lisää taidelähtöisiä menetelmiä ja niiden sovelluskeinoja. Taika kestää.

Arto Haapala
Professori, ohjausryhmän puheenjohtaja

Kirjoittaja on Helsingin yliopiston estetiikan professori. Hän on tutkinut monia taidefilosofisia kysymyksiä, kuten taideteosten ontologiaa ja tulkintaa, ja viime aikoina hän on keskittynyt tutkimustoiminnassaan urbaanin ympäristön ja ihmisen arkisen elinpiiriin problematiikkaan. Hän on ollut pitkään mukana Lahdessa toimivassa Kansainvälisen soveltavan estetiikan instituutissa (KSEI) ja on tällä hetkellä KSEIn neuvottelukunnan puheenjohtaja. KSEIn toiminnassa painottunut tieteellisen tiedon soveltaminen arjen ilmiöihin on keskeistä myös TAIKA-hankkeessa, minkä vuoksi Haapala pyydettiin TAIKA-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajaksi.



FOREWORD

Words have power: the word “taika” (magic) has special power – taika means skill, virtuosity and magic. Magic can be used to surprise, entertain, relax, bond or undo a knot. Magic can be an illusion – however, when magic is successful, it has the same impact as art: it offers an experience where emotional elements play a major role but it also provides you something to think about. First excitement, then relief, and finally the question: how is this possible?

The TAIKA project includes magic at least in the metaphorical sense, and it also includes a variety of skills and know-how. TAIKA brings art to the everyday lives of people, to the very heart of their normal lives – their workplaces. The subheading of the project, “The Arts as a Medium for Cultural Innovations” may seem technical at first but when you think about it more closely, you see many important aspects. Different forms of art can be a meeting place where crossing borders and inventing something new is possible. Art can be magic.

The most important objective of the TAIKA project is developing and offering arts-based methods for the different needs of work communities, such as practising performance and interaction skills, management challenges, the development of wellbeing at work, recreation, and handling organisational change. There are many applications and the many-sided field of art offers excellent tools for facing challenges. This is the magic of art.

The arts-based approach has two sides: that of the artist and that of the person experiencing the art. You can make art yourself or participate in an art project, such as a theatre play. As the artist, you can use your creativity. However, receiving art requires skills of its own: how to understand works of art and how to approach them so that you will get the most out of them? The perspective of the artist and the person experiencing the art are both useful when developing arts-based methods. In this sense too, art offers alternative means that complement each other for pondering questions we are faced with in our everyday lives.

The core of the TAIKA project is a cooperation network consisting of several universities and universities of applied sciences: University of Helsinki, Palmenia Centre for Continuing Education, Diaconia University of Applied Sciences, Lahti

University of Applied Sciences, the Faculty of Social Sciences of the University of Lapland, Education and Development Services of Theatre Academy Helsinki and Arts Academy at Turku University of Applied Sciences.

All of these partners have promoted the TAIKA project with their own subprojects, experiences have been exchanged and the joint objectives of the TAIKA project have been implemented in different kinds of events and meetings. The expert knowledge and the enthusiasm shown by the TAIKA partners have been admirable. I would like to take this opportunity to offer my heartfelt thanks to all these organisations and their staffs who have been involved in the project in one way or another.

The inspiring and highly competent project managers of the TAIKA project, Anja Kuhalampi (1 August 2008 to 28 February 2010) and Anu-Liisa Rönkä (1 March 2010 to 31 May 2011), deserve a special mention. Their efforts have enabled TAIKA to make more magic than many even dared to imagine. A heartfelt thanks is due also to the project team that has actively promoted the project’s objectives. I would also like to offer my personal thanks to the members of the steering group, whose wide range of expertise has offered excellent background support for the TAIKA project.

It is obvious that such an extensive and multidimensional project could not have been implemented without external funding. Therefore, I would like to offer a collective thanks to all those who have contributed to its financing. I truly appreciate the confidence they have shown towards this innovative project.

The TAIKA project period started in August 2008 and will end in late May 2011. Even though the project will be officially concluded, the results will live on to be utilised for years to come. In this sense, TAIKA really is magic: creativity cannot be harnessed, but it can be guided in different ways in different directions so that it will develop into a tool available for solving everyday problems. I believe that the time of magic will continue, and give rise to new arts-based methods and their applications. TAIKA will last.

Arto Haapala
Professor, Chairperson of the steering group

JOHDANTO

Taidelähtöisiä menetelmiä on käytetty Suomessa 1990-luvun puolivälistä lähtien muun muassa sosiaali- ja terveysalalla. Taideprojektit ovat kohdistuneet pääasiassa sosiaali- ja terveysalan asiakaskuntaan. Tavoitteena on ollut esimerkiksi syrjäytymisen ehkäiseminen tai osallisuuden, toimintakyvyn ja työkyvyn vahvistaminen.

Taideprojekteista on saatu hyviä tuloksia mutta ongelmaksi on koettu jatkuvuuden puute: hyväksi havaittu toiminta on usein päättynyt projektien myötä. Ongelmana voi pitää myös sitä, että taidelähtöinen työskentely on profiloitunut vahvasti hoito- ja terapiatyön välineeksi, vaikka sillä olisi annettavaa muillekin toimialoille. Taidelähtöistä toimintaa voi hyödyntää kaikilla työelämän sektoreilla, missä tahansa työpaikassa.

Vuosina 2008–2011 toteutetun TAIKA-hankkeen tehtävänä on ollut pohtia, miten taiteen ja työelämän integraatiota voisi edistää laajemmin suomalaisessa työelämässä. Hankkeelle asetetut tavoitteet liittyvät ajankohtaisiin teemoihin innovaatiopolitiikan ja kulttuuripolitiikan alalla. Kulttuuriasianneuvos Esa Pirnes on ohjausryhmän jäsenenä esittänyt TAIKA-hankkeen projektiryhmälle näihin teemoihin liittyviä linjauksia, jotka ovat suunnanneet hankkeen toimintaa ja tavoitteenasettelua.

INNOVAATIOPOLITIikka

Innovaatiopolitiikan osalta keskeinen kysymys kuuluu, millä tavalla taiteen ja kulttuurin nähdään liittyvän vallitsevaan innovaatiopolitiikkaan ja innovatiivisuuteen yleensä. Innovaatiokeskustelua on perinteisesti käyty tiede- ja teknologiainnovaatioiden näkökulmasta, joskin viime vuosina on puhuttu myös sosiaalisista innovaatioista. Opetusministeriö on halunnut lisätä keskusteluun luovuuden, jota voi pitää innovatiivisuuden edellytyksenä. Lisäksi se on pyrkinyt nostamaan kulttuuristen innovaatioiden käsitettä teknologisten ja sosiaalisten innovaatioiden rinnalle.

Tässä teoksessa innovaatiokeskusteluun osallistuvat Päivi Rantalan, Satu-Mari Korhosen ja Minna Liskin artikkelit. Molemmilla pohditaan kulttuurisen innovaation käsitettä. Korhonen käsittelee kulttuurisen innovaation suhdetta innovaation käsitteeseen yleensä. Rantala toteaa, että innovaatio ei synny tyhjästä eikä tyhjyydestä. Kulttuuriset innovaatiot syntyvät ja

elävät arjessa, joka on täynnä hyvin toimivia käytäntöjä ja sovelluksia. Rantalan mukaan todellinen kulttuurinen innovatiivisuus tarkoittaisikin olemassa olevien käytäntöjen tukemista ja vahvistamista jatkuvan uuden tekemisen sijaan.

KULTTUURIPOLITIikka

Kulttuuripolitiikassa on perinteisesti korostettu taiteen välittömiä vaikutuksia vastaanottajaan ja yhteiskuntaan. On luotettu siihen, että nämä vaikutukset riittävät legitimoimaan taiteen yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta, joskin taiteen välillisetkin hyötyvaikutukset ovat olleet esillä – esimerkiksi näkemys taiteesta maakuvan tai imagon rakentajana. Viime vuosikymmeninä pinnalla ovat olleet taiteen taloudelliset vaikutukset. Panostuksia on tehty esimerkiksi luovan talouden tematiikan, kulttuuriteollisuuden ja kulttuuriviennin edistämisen nimissä. Opetusministeriön valmistelemissa kulttuuripolitiikan strategiassa halutaan kiinnittää huomiota entistä painokkaammin taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksiin. Tästä osoitukseksi opetusministeriön johdolla toteutetaan muun muassa kulttuurin terveys- ja hyvinvointivaikutusten ohjelmatyötä.

TAIKA-hankkeen tehtävänä on ollut edistää innovatiivisuuteen ja hyvinvointiin liittyvää taidelähtöistä toimintaa työelämässä ja tätä kautta lisätä kulttuurista lukutaitoa ja osaamista koko yhteiskunnassa. Sosiaali- ja terveysalalla ollaan tässä suhteessa jo pitkällä. Kirsti Nieminen kirjoittaa artikkelissaan taiteistumisesta, jolla tarkoitetaan erityisesti hoitoalalla tällä hetkellä tapahtuvaa kaksisuuntaista prosessia: Yhtäältä niin sanottu estraditaide jalkautuu taideinstituutioiden ulkopuolelle kuten hoitokoteihin, päihdeyksiköihin ja vankiloihin. Toisaalta hoitotyön ammattilaiset ammentavat taiteesta elementtejä asiakastyöhön.

PILOTTITYÖPAJAT

TAIKA-hanke käynnistyi elokuussa 2008, ja se päättyi toukokuun lopussa 2011. Valtakunnallisen hankkeen päätoteuttaja on Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja osatoteuttajia Diakonia-ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Lapin yliopiston yhteiskuntatutkimuksen laitos, Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämispalve-

lut sekä Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia. Hanke kuuluu opetusministeriön valtakunnalliseen ESR-kehittämishjelmaan Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittäminen. Kehittämishjelman rahoittava viranomainen on Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

TAIKA-hankkeen keskeinen tehtävä on ollut mallintaa prosesseja, joilla taidelähtöisiä menetelmiä otetaan käyttöön työyhteisöissä. Tämän teoksen avausartikkelissa Päivi Rantala esittää projektiryhmän havaintoihin perustuvan prosessianalyysin. Artikkelit tiivistää prosessin keskeiset näkökulmat ja konkretisoi teoreettista prosessianalyysimallia käytännön esimerkkien avulla. Artikkelissa kuvataan aluksi prosessimallin tavoitteita ja teoreettista rakennetta sekä taidelähtöisiin menetelmiin liittyviä keskusteluja. Tämän jälkeen käsitellään taidelähtöisten menetelmien käytön prosessin eri vaiheisiin liittyviä keskeisiä kysymyksiä. Lopuksi artikkeli tuo esiin käristetyt esimerkit hyvästä ja huonosta taidelähtöisten menetelmien käytön ”polusta”. Artikkelin lopussa esitellään ehdotuksia prosessianalyysin käyttömahdollisuuksille.

TAIKA-hankkeen pitkäkestoisia työpajoja on järjestetty pilottiorganisaatioissa: Lahden kaupungin sosiaali- ja terveysalan kolmessa vanhusten palveluyksikössä, Helsingin kaupungin kolmessa vanhusten palvelukeskuksessa, kulttuuri- ja vapaa-ajan tila Mellarissa sekä Järvenpään perhepalveluyksikkö Etevässä, Pukilan kunnan Hyvinvointikeskus Onnissa, dementia koti Turun Otsossa, Kaarinan kaupungin sivistystoimen alaisen Kuovinkadun päiväkodin ja ruotsinkielisen Koivukulman päiväkodin sekä CTM oy:n lastensuojelun pienryhmäkodeissa. Esimerkkejä työpajatyöskentelystä voi lukea Jussi Sutisen, Minna Komulaisen, Leena Nietosvuoren sekä Arja Salmisen, Marjukka Irmin ja Pirjo-Riitta Tähti-Wahlin artikkeleista.

CTM:n lastenkotien kasvatusta ja kehitysohjaaja Jussi Sutinen kertoo, että TAIKA-hanke on ollut keskeinen osa CTM:n pienryhmäkodeissa vietettyä taide- ja kulttuurivuotta. Tavoitteena oli tuottaa taidelähtöisten menetelmien avulla hyvinvointia ja uutta näkökulmaa työyhteisöihin. Sutisen mukaan taiteen ja kulttuurin tuomisella työyhteisöön oli valtava vaikutus sijoitettujen lasten hyvinvointiin. TAIKA-hankkeen kautta taide tuotiin osaksi arkea ja työntekijät saivat taidelähtöisiä me-

netelmiä asiastyöhönsä. Tällä oli suuri vaikutus myös lasten käsitykseen taiteesta, arvioi Sutinen. Sutisen ja Komulaisen yhdessä kirjoittamassa artikkelissa kuvataan tarkemmin pilotissa kokeiltua draamalähtöistä työskentelyä.

Sanataide- ja draamatyöpajoja ohjaava Leena Nietosvuori kertoo kokemuksistaan Lahden kaupungin vanhusten palveluyksiköissä. Pilottityöpajojen keskiössä on ollut työntekijöiden sosiaalisen vuorovaikutuksen vahvistaminen ja yhteisöllisyyden luominen. Nietosvuoren mukaan nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen omassa työssään ja kohtaamiseen asiakkaiden kanssa. Työpajoissa työntekijöillä oli mahdollisuus yhteiseen pohdiskeluun ja keskusteluun. Jokaisella oli joku, joka kuunteli – ja jokaisella joku, jonka kanssa pohtia itselle tärkeitä asioita.

Kirjailija Pirjo-Riitta Tähti-Wahl, valokuvaaja Marjukka Irni ja päiväkohdin johtaja Arja Salminen kirjoittavat yhteistyötään Kaarinan kaupungin sivistystoimen alaisen Kuovinkadun päiväkodin ja ruotsinkielisen Koivukulman päiväkodin henkilöstön kanssa luovan kirjoittamisen ja sanataiteen sekä valokuvailmaisun keinoja käyttäen. Työpajoissa kuva ja teksti kulkevat rinnakkain ja kietoutuvat hedelmällisellä tavalla toisiinsa. Päiväkodin johtajana Salminen kertoo seuranneensa kiinnostuneena hankkeen vaikuttavuutta ja työntekijöiden sitoutuneisuutta.

TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT

TAIKA-hankkeen työpajoissa on käytetty draaman, kuvataiteen, käsityön, musiikin, sanataiteen, tanssin ja liikeimprovisaation sekä valokuvauksen menetelmiä. Esimerkkejä menetelmien käytöstä voi lukea Eila Sainion, Alli Rinteen, Leena Nietosvuoren ja Marita Salosen, Anna Liisa Karjalaisen sekä Anne Pässilän artikkeleista.

Eila Sainio tarkastelee valokuvan käyttöä työntekijän ammatti-identiteetin tukena sekä kuvaukseen liittyvän valokuvatyöpajan merkitystä yksittäiselle työntekijälle ja työyhteisölle. Alli Rinne puolestaan kertoo käsityön hyvinvointivaikutuksista. Tuotteen valmistamisen ohella varsinainen käsityöprosessi voi olla hyvinvoinnin lähde. TAIKA-hankkeessa järjestetyissä huopaneulaamisen työpajoissa osanottajat pitivät käsityön tekemistä rentouttavana ja yhteisöllisenä.

Anna Liisa Karjalaisen artikkeli käsittelee oman työhistorian kerrontaa, eräänlaista työelämäkertaa ja siihen liittyviä kirjoittamiskokemuksia. Oman työelämäkerran kirjoittaminen on koettu poikkeuksetta antoisana, riippumatta syntyneen tekstin laajuudesta tai laadusta. Työhön liittyvät muistot tunnekokemuksineen palaavat elävinä mieleen aivan samalla tavoin kuin muistot muitakin elämänalueita muistellessa. Työelämäkertojen kertomisen on koettu lisäävän yhteisöllisyyttä työyhteisössä; tietoisuus toisen tarinasta auttaa ymmärtämään ja arvostamaan työtoveria työntekijänä ja ihmisenä, sekä mahdollistaa yhteisen osaamisen kehittämisen.

Leena Nietosvuori ja Marita Salonen kuvaavat artikkelissaan Jalkarannan sairaalan osasto 22:ssa toteutettavasta luovasta toiminnasta ja sen tavoitteista. Osaston työntekijät panostavat asiakkaidensa hyvään ja ovat siksi lähteneet luovuuden ja toiminnallisuuden keinoin rakentamaan oman yhteisönsä arkipäivää. Toiminta lujittaa koko yhteisöä, mutta se tukee myös työntekijän jaksamista omassa työssään.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluvan tutkija Anne Pässilän artikkelissa kerrotaan monitieteellisestä tutkimuksesta ja taidelähtöisestä kehittämisprojektistä, jossa luotiin soveltavasta teatterista menetelmäprosessi organisaation ruohonjuuritason käytäntölähtöiseen innovaatiotoimintaan Päijät-Hämeen alueella vuosina 2008–2010. Yhteistyön tuloksena syntynyt menetelmäprosessi ristittiin Organisaatioteatteriksi. Pässilä toteaa johtopäätelmänä, että käytäntölähtöisen innovaatiotoimintaan sovelletun teatterin oleellinen tehtävä on synnyttää tiedostavaa oppimista, jolloin organisaation omassa toiminnassa olevat ja luonnollisena pidetyt tavat, käytänteet ja niiden taustalla olevat asenteet tulevat näkyviksi.

Yksi hankkeen musiikkityöpajojen ohjaajista, musiikkipedagogi ja musiikkiterapeutti Heini Ylä-Soininmäki kuvaa artikkelissaan helsinkiläisessä sosiaalialan yrityksessä vuonna 2009 toteutettua bändiprojektia. Projektia tarkastellaan tiimityskentelyn näkökulmasta. Prosessissa voidaan erottaa kolme eri vaihetta: ryhmäytyminen, yhteensulautuminen ja yksilöityminen. Ryhmäytymisvaiheessa ryhmä vastaanotti uuden tehtävän ja omaksui siihen tarvittavia uusia taitoja. Yhteensulautumisen vaiheessa valmisteltiin esiintymistä yrityksen pikkujouluissa.

Tässä vaiheessa ryhmäläiset kokivat voimakasta yhteenkuuluvuutta ja yhdessä tekemisen meininkiä. Yksilöityminen tuli esille rooleja koskevissa pohdintoissa. Uudet roolit tarjosivat ryhmäläisille mahdollisuuden laajentaa osaamistaan ryhmässä ja kehittyä yhdessä.

TAIDE, KULTTUURI JA HYVINVOINTI

TAIKA-hanke on osaltaan avannut näkökulmaa taidelähtöisen toiminnan vaikutusten arvioimiseen. Kirsi Heimonen pohtii taidelähtöisten menetelmien merkityksellisyyttä sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen parissa. Näkökulma on tanssijatutkijan, joka on ohjannut hankkeen liikeimprovisaatiotyöpajat. Heimosen mukaan hyvinvointi näyttäytyy osanottajien ”toisenlaisena olemisena, jossa pysähdytään ruumiillisuuden kuunteluun, ja jossa kollega, työ ja oma itse avautuvat uudella tavalla, ainakin hetkeksi.” Sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan koulutus ja työkokemus korostavat kontrolloivaa ja ”jotietävää” työtettä, minkä taidelähtöiset menetelmät haastavat. Heimosen mukaan sosiaali- ja terveysalan ja taiteen liitto on mahdollinen, kunhan ne eivät sulaudu toisiinsa, sillä ”taide tarvitsee tarkoituksettoman tilan ihmettelyyn”.

Sandra Wallenius-Korkalo toteaa, että kulttuurin ja taiteen merkitykset ja vaikutukset ihmisten ja yhteisöjen hyvinvoinnille ovat laajoja, monimuotoisia ja monitasoisia. Ne näkyvät eri tavoin sekä yksilössä, yhteisössä että ympäristössä. Vaikutusten tunnistaminen ja todentaminen on kuitenkin toistaiseksi osoittautunut haasteelliseksi. Artikkelissa korostetaan, että mikäli halutaan tutkia, osoittaa, mitata tai arvioida taiteen ja kulttuurin vaikutuksia tai tehdä päätelmiä vaikuttavuudesta, on huomiota kiinnitettävä niin yksittäisiin vaikutuksiin kuin vaikutusten muodostamaan monitahoiseen kokonaisuuteen. Aini Linjakumpu pohtii taiteeseen, kulttuuriin ja taideteollisuuteen liittyvää työtä ja työntekemisen tapoja hyvinvoinnin kautta. Hyvinvointi ymmärretään yhteisöllisesti sekä alueellisesti pohjoisen Suomen kontekstissa. Tematiikkaa tarkastellaan sosiaalisesti kestävä työ -käsitteen kautta. Teoreettisen pohdinnan lisäksi artikkelissa sovelletaan sosiaalisesti kestävä työ -ideaa saamelaiskäsitteeseen.

TAITEILIJAN ÄÄNI

TAIKA-hankkeessa on kuunneltu kiinnostuneena pilotteihin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia ja pyritty havainnoimaan työyhteisöissä tapahtuneita muutoksia. Tämän lisäksi on tärkeä kuunnella työpajoja ohjaavien taiteilijoiden tuntemuksia, sillä menetelmiä hallitsevia taiteilijoita tarvitaan viemään taidelähtöistä toimintaa työelämään. Marja Vuoren artikkelissa kuvaillaan musiikillisia tilanteita, joita toteutettiin lahtelaisissa sairaaloissa ja hoitokodeissa 2008–2010. TAIKA-hanke antoi mahdollisuuden kokeilla ryhmätoimintaa, jossa osallistujat saattoivat kesken työpäivän tulla musiikin pariin. Kokeilusta saatiin hyviä kokemuksia sekä osallistujien että työpajojen vetäjien mielestä. Se herätti ajatuksia koulutuksen kehittämisestä ja työhön liittyvistä rooleista.

Kirsi Heimosen kirjoitus pureutuu liikeimprovisaatiotyöpajojen kokemuksiin Helsingin kaupungin sosiaali-terveysalan työntekijöiden parissa. Tanssitaiteilija kertoo tuntemuksistaan liikeimprovisaatiotyöpajan ohjaajana. ”Liikkeeseen, tanssimiseen antautuminen avaa toisenlaisen kokemushorisontin ja totuttu aika sammuu”, Heimonen kirjoittaa. Vesa Aaltonen kirjoittaa puolestaan valokuvaajan kokemuksista hoitokodissa. Artikkelin koostuu työpajaohjaajan tavasta soveltaa taidelähtöisiä menetelmiä dementia- ja henkilöalan työhöyhteyksien ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Artikkelin kuvaa käytännönläheisesti työpajan etenemistä sivuten valokuvan erilaisia käyttömahdollisuuksia, mutta pohtii myös muistin merkitystä henkisen hyvinvoinnin lähtökohtana.

MONIÄÄNINEN HANKE

TAIKA-hankkeessa ja sen lähipiirissä on ollut mukana monipuolinen joukko toteuttajia: taidealan asiantuntijoita, taiteilijoita, tutkijoita, kouluttajia, menetelmäosaajia, työpajaohjaajia, työyhteisöjen henkilökuntaa ja esimiehiä sekä kulttuuripolitiikan edustajia. Hankkeen projektipäälliköinä olemme kuunnelleet projektiryhmän ja muiden toimijoiden keskustelua ja toivoneet sen säilyvän moniäänisenä. Omassa artikkelissamme etäännyttämme itsemme tarkastelemaan keskustelua diskurssi-analyttisestä näkökulmasta. Havaintojen perusteella määrittelimme neljä puhetapaa eli diskurssia, jotka ovat käytössä taide-

lähtöisistä menetelmistä puhuttaessa. Nimesimme ne pyhyys-, talous-, hyvinvointi- ja yhteiskunnalliseksi diskurssiksi. Nämä diskurssit ovat teoreettisia kuvauksia, eivätkä ne puhtaasti sellaisinaan esiinny arkisessa kielenkäytössä. Diskurssien olemassaolo kuitenkin näkyy käytännön vuorovaikutustilanteissa. Niiden olemassaolon ja käyttötarkoituksen tunnistaminen voi edistää vuorovaikutuksen sujuvuutta. Yksi hankkeen tavoitteista on ollut sektorirajojen ylittäminen, ja siihen tarvitaan myös sektorirajat ylittävää kielitaitoa.

Lopuksi haluamme esittää parhaat kiitokset asiantunnevalle ja innostuneelle projektiryhmälle, johon ovat vuosien 2008–2011 aikana kuuluneet Marko Ahlgren, Kirsi Heimonen, Tuija Husso, Anna Liisa Karjalainen, Irma Koistinen, Pekka Korhonen, Satu-Mari Korhonen, Harri Kostilainen, Ilkka Kuhanen, Anneli Larkia, Aini Linjakumpu, Minna Liski, Mervi Liukkonen, Marja Oulmane, Saara Niemeläinen, Kirsti Nieminen, Leena Nietosvuori, Pälvi Rantala, Alli Rinne, Eila Sainio, Hanna Turunen, Elise Vanhanen, Pia Vehnämäki, Marja Vuori ja Sandra Wallenius-Korkalo.

Haluamme myös lämpimästi kiittää ohjausryhmän puheenjohtajaa, professori Arto Haapalaa ja yhtyä hänen alkusanoissaan esittämiin kiitoksiin koko ohjausryhmälle ja rahoittajille. Kiitokset vielä pilottiorganisaatioille, joiden yhteyshenkilöt ja henkilökunta ovat tehneet tämän hankkeen mahdolliseksi sekä yhteistyökumppaneille, jotka ovat antaneet arvokkaan panoksensa TAIKA-hankkeen hyväksi.

Anu-Liisa Rönkä ja Anja Kuhalampi

TEORIA
TALO
MAA

EMPIRIA
IKKUNA
VESI
TAIDE
KYNNYS
TULI



PÄLVI RANTALA

TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ TYÖYHTEISÖIHIN: PROSESSIANALYYSI

JOHDANTO

Tämän artikkelin tarkoituksena on valottaa taidelähtöisten menetelmien käytön prosessia työyhteisöissä. Taidelähtöiset menetelmät ymmärretään tässä laajasti, ja ne ovat yleiskäsitte monenlaiselle työskentelylle ja eri taidemuodoille. Työyhteisöt, joissa taidelähtöisiä menetelmiä käytetään, voivat olla yksityisen, julkisen tai kolmannen sektorin työpaikkoja, pieniä tai suuria työyhteisöjä. Tavoitteena on tiivistää keskeiset näkökulmat ja konkretisoida teoreettista prosessianalyysimallia käytännön esimerkkien avulla.

Artikkelin aluksi kuvaan prosessimallin tavoitteita ja teoreettista rakennetta, minkä jälkeen siirryn tarkastelemaan aiheeseen liittyviä laajempia keskusteluja. Tämän jälkeen esittelen taidelähtöisten menetelmien käytön prosessin eri vaiheisiin liittyviä keskeisiä kysymyksiä. Lopuksi tuon esiin kärjistetyt esimerkit hyvästä ja huonosta taidelähtöisten menetelmien käytön ”polusta”. Artikkelin lopussa esittelen ehdotuksia prosessianalyysin käyttömahdollisuuksille.

TAIKA-hankkeen tavoitteena on ollut kehittää mallia, joka kuvaava ja analysoi taidelähtöisten menetelmien käyttöä työyhteisöissä. Päävastuu mallinnuksesta, etenkin sen teoreettisesta kehittämisestä, on ollut Lapin yliopiston yhteiskuntatutkimuksen laitoksella toimivalla TaikaLappi-osahankkeella.¹ Mallinnustyöhön ovat kuitenkin osallistuneet tavalla tai toisella kaikki TAIKA-hankkeessa työskentelevät. Oma näkökulmani aiheeseen on tutkijan: taustani ovat yhteiskuntatieteissä (sociologia) ja historian tutkimuksessa (kulttuurihistoria), eikä minulla ole omaa kokemusta esimerkiksi taidelähtöisten menetelmien ohjaamisesta. Tässä mielessä katseeni on siis ulkopuolisen katse.

”Mallinnus” ei tässä yhteydessä tarkoita valmista sapluunaa, mittaanmista tai tiukkojen kriteerien asettamista, johon kaikki todellisuudessa tapahtuva tai ihmisen kokemukset yritettäisiin pakottaa. Se on pikemminkin tiivistämistä ja yksittäisten kokemusten kautta syntyneen tiedon yleistämistä. Käytänkin jatkossa käsitettä prosessianalyysi kuvaamaan TAIKA-hankkeen

aikana koottua ja tiivistettyä tietoa taidelähtöisten menetelmien käytön prosessista. Prosessianalyysi on väljä rakenne, johon on kerätty laadullista tietoa. Prosessianalyysi pyrkii tuomaan esiin erilaisia näkemyksiä ja keskusteluja, käytännön sovelluksia, ongelmia ja ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin.

Prosessianalyysin tarkoituksena on tuoda näkyväksi ja sanallistaa sitä tietoa ja niitä kokemuksia, joita alan toimijoilla on. Siihen on tiivistetty keskeisimmät ongelmat ja hyvät käytännöt. Prosessianalyysin tavoitteena on yhtäältä herättää keskustelua siitä, millaisia asioita taidelähtöiseen toimintaan yleisellä tasolla liittyy. Toisaalta se voi toimia käytännön oppaana toimintaa suunniteltaessa. Tässä artikkelissa esittelen prosessianalyysi on siis esimerkki teoreettisen ja käytännöllisen tiedon hedelmällisestä vuorovaikutuksesta. Yksi oivallus on johtanut toiseen, muokkautunut ja jalostunut. Teoreettinen rakenne on saanut sisältöä käytännön kokemuksista, ja käytännön kokemusten jäsentymisen teoreettisen mallin näkökulmasta on taas vinyt ajatuksia eteenpäin.

Artikkelini tavoitteena on kuvata prosessianalyysin keskeisiä tuloksia. Kiteytetysti prosessianalyysimalli kuvaava taidelähtöisten menetelmien käyttöönottoprosessin eri vaiheet aina pohjatyöstä vaikutusten arviointiin. Prosessi on erinäköinen jokaisen toimijan näkökulmasta: taiteilija, projektisuunnittelija tai asiakas näkevät sen eri suunnasta ja eri tavoin. Taidelähtöisistä menetelmistä puhuttaessa voidaan puhua lukuisista eri näkökulmista: on erilaisia tavoitteita, menetelmiä, tekijöitä ja asiakasryhmiä. Silti on mahdollista poimia esiin keskeiset ongelmat ja hyvät käytännöt ja tiivistää ne. Prosessianalyysin tarkoituksena onkin esittää yleistys ja tiivistelmä, nostaa esiin keskeiset eri vaiheisiin ja yleisiin kysymyksiin liittyvät ongelmat, katkokset ja hyvät käytännöt sekä pohtia ratkaisuehdotuksia näihin.

Tarkoituksena ei ole tuoda näkyviin vain yksittäisten ihmisten tai työyhteisöjen kokemuksia, vaan koota yhteen, pelkistää ja tuoda näkyväksi sitä tietoa, jota alan tekijöillä on, mutta joka usein jää yksittäiseksi tapauskuvauksiksi.



Päivi Rantala on helsinkiläissyntyinen, nyttemmin rovaniemeläistynyt kulttuurin, historian ja yhteiskunnan tutkija. Lapin yliopistossa työskentelevä Rantala toimii TAIKA-hankkeessa tohtoritutkijana. TaikaLappi-osahankkeen tehtävänä on ollut tutkia taiteen, kulttuurin ja taidelähtöisten menetelmien kytkeytymistä alueelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin.

Prosessianalyysi tuo näkyviin taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyviä eritasoisia ongelmia ja hyviä käytäntöjä. Ensimmäisen tason muodostavat rakenteet. Rakenteiden tasolla haasteet näkyvät esimerkiksi kulttuuripoliittisten ohjelmien painotuksissa, rahoitusmuodoissa, koulutuksen resursseissa ja yleisesti toiminnan ehdoissa. Toisella tasolla taas vaikuttavat asenteet ja vakiintuneet toimintatavat, arvostukset ja erilaiset käytänteet, jotka vaikuttavat esimerkiksi työyhteisön arjessa, mutta joista ei välttämättä keskustella. Asenteet ovat niin henkilökohtaisella kuin yleisellä yhteiskunnallisellakin tasolla. Kolmannen tason muodostavat arkipäivän toiminta, työyhteisöjen erilaiset käytännöt ja taidelähtöinen toiminta. Eri tasoihin liittyvät keskeiset tekijät on tiivistetty seuraavaan taulukkoon.

Taulukko 1: Taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyvät haasteet: kolme tasoa

RAKENTEIDEN TASO	ASENTEIDEN JA KÄYTÄNTEIDEN TASO	TOIMINNAN TASO
YHTEISKUNNALLISET RAKENTEET	VAKIINTUNEET TOIMINTATAVAT	LYHYT AJALLINEN KESTO
POLITIikka ESIM. STRATEGIAT, KULTTUURIPOLIITTISET OHJELMAT, PÄÄTÖKSENTEON TASO, RAHOITUS	ARVOSTUKSET	TILANTEET, TOIMINTA
TOIMINNAN EHDOT	NÄKÖKULMAT	”NYKYHETKI”
PITKÄ AJALLINEN KESTO	MENTALITEETIT	NOPEA MUUTOS MAHDOLLISTA
HIDAS MUUTOS, VAIKEASTI MUUTETTAVA	ASENTEET	RATKAISUT, JOILLA VOIDAAN VAIKUTTA A TOIMINTAAN, OVAT VÄLITTÖMIÄ
EDUSTUKSELLISUUS (EI YKSILÖTASO, VAAN ESIM. ”NIMETTÖMÄT PÄÄTTÄJÄT”)	MUUTOKSET HITAAMPIA	YKSILÖTOIMIJA TILANTEISSA; RYHMÄT, PIENYHTEISÖT
TOIMIJOINA ”KOLLEKTIIVIT”; ESIM. VALTIO, KANSAKUNTA	YHTEISÖTOIMIJA T, VERKOSTOT	

1

TaikaLappi-hankkeessa mallinnustyöhön ovat osallistuneet Aini Linjakumpu, Päivi Rantala, Sandra Wallenius-Korkalo, Eliza Kraatari ja Sari Niemisalo.

2

Ansiokkaita tapauskuvauksia on esitetty teoksessa Taide keskellä elämää (toim. Bardy et al, 2007). Tekijöiden analyysiä ja kuvausta projekteista löytyy myös esim. seuraavista: Harle 2007; Korhonen 2007; Kronqvist & Korhonen 2009, vain muutamia mainitakseni.

Nämä kolme tasoa vaikuttavat toisiinsa, ovat yhteydessä toisiinsa ja edellyttävät toisiaan ja ymmärrystä toisistaan. Kysymykset ja ongelmat yhdellä tasolla vaikuttavat toiseen. Yhteiskunnassa vallitsevat yleiset asenteet ja arvostukset saattavat näkyä käytännössä vaikkapa siten, että taidelähtöistä menetelmää ei haluta työyhteisöön, koska sitä ei koeta tärkeänä tai hyödyllisenä. Pienetkin toimet ja muutokset rakenteiden tasolla saattavat saada aikaan suuria vaikutuksia toiminnan tasolla. Muutokset toiminnan tasolla taas saattavat vaikuttaa asenteisiin, mutta niiden vaikutukset ovat pienempiä ja näkymättömämpiä.

Tiivistetysti prosessionalyysin tavoitteena on

- tuoda esiin kokonaiskuva ja auttaa hahmottamaan taidelähtöisten menetelmien käyttöön vaikuttavia tekijöitä, ongelmia ja mahdollisuuksia
- analysoida hyvien käytäntöjen polku prosessin eri vaiheissa
- osoittaa eri vaiheissa esiin tulevat ongelmakohdat ja esittää niihin ratkaisuja
- osoittaa eri tasojen (rakenteet, asenteet, käytännöt) tunnistamisen tärkeys ja läsnäolo prosessin kaikissa vaiheissa.

Prosessionalyysi perustuu pääosin TAIKA-hankkeen aikana kerättyyn tietoon ja kokemuksiin. Pilottien vetäjät ja hankkeen työntekijät jokaisesta osahankkeesta on haastateltu. Lisäksi tietoa on kerätty pilottien yhteisessä seminaarissa. Prosessimallissa korostuvat aineistosta johtuen taidelähtöisten menetelmien toteuttajan – ”myyjän” ja taiteilijan – näkökulmat, kun taas asiakasnäkökulma jää vähemmälle. Mallia voi kuitenkin täydentää ja soveltaa erilaisten kokemusten perusteella.

YMPÄRÖIVÄT KESKUSTELUT:

YLEISET ONGELMAT JA HAASTEET

Seuraavaksi tarkastelen taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyviä laajempia keskusteluja. Ne eivät liity suoraan prosessin mihinkään tiettyyn vaiheeseen, vaan ovat prosessia ympäröiviä koulutus-, yhteiskunta- ja kulttuuripoliittisia keskusteluja.

Kuvio 1: Ympäröivät keskustelut



Toimijat

Kun puhutaan taidelähtöisten menetelmien käytöstä työyhteisöissä, on otettava huomioon lukuisia eri keskusteluja ja näkökulmia. Ensinnäkin toimijaryhmiä on useita: työyhteisöt, jotka toimivat asiakkaina ja joiden sisällä on eri toimijaryhmiä, kuten työntekijät, esimiehet ja yhteyshenkilöt. Myös työyhteisöllä on usein omia asiakkaita, kuten hoitolaitosten asukkaat tai matkailuyritysten asiakkaat. Toisena toimijaryhmänä ovat taidelähtöisiä menetelmiä toteuttavat taiteilijat tai muut ohjaajan roolissa toimivat. Kolmas taho on hankemaailmassa toimivat projektihenkilöt tai muut välittäjät, kuten taiteilijamanagerit, tuottajat ja koordinaattorit.

Jokaisella toimijaryhmällä on omat intressinsä ja näkökulmansa. Myös toimijoiden väliset suhteet ovat erilaisia: esimerkiksi taiteilija voi toimia sekä suhteessa rahoittajaan tai organisaation edustajaan että suhteessa työyhteisöön, jonka kanssa hän toimii. Myös eri kenttien toimintatavat ovat usein erilaisia. (Ks. Strandman 2007, 162.)

Käsitteet ja tavoitteet

Toiseksi esiin nousevat keskustelut taiteen merkityksestä ja arvosta, taiteen ”soveltamisesta”, käytettävistä käsitteistä ja toiminnan tavoitteista. Näihin keskusteluihin tässä artikkelissa ei oteta kantaa. Kolmantena keskusteluna tulee esiin taidelähtöisten menetelmien tavoite työyhteisöissä: haetaanko virkistystä, yksilön hyvinvointia, yhteisön vuorovaikutuksen paranemista, työhyvinvointia, työssä jaksamista, sairauspoissaolojen vähenemistä tai kenties jotain muuta. Oli prosessin tavoite sitten määritelty tai ei, TAIKA-hankkeen näkökulmana on ollut se, että taidelähtöisten menetelmien toteuttamiseen liittyy yhdessä tekeminen. Toiminnan tulokset voivat olla terapeutisia, mutta taidelähtöinen toiminta ei ole terapiaa. Toiminnan tarpeet, tavoitteet, tekijät, menetelmät, lähtökohdat ja tulokset voivat siis olla hyvin monenlaisia. Silti niissä on myös yhteisiä piirteitä.

Asenteet ja rakenteet: koulutus

Keskeisimmät taidelähtöisten menetelmien käytön haasteet liittyvät asenteisiin, rahoitukseen ja koulutukseen. Asenteet taidetta ja kulttuuria kohtaan näkyvät niin rakenteiden tasolla

kuin käytänteissä ja toiminnassakin. Taide nähdään helposti erillisenä sektorina, luovien ihmisten alana, jota harrastavat tai jolla työskentelevät vain siihen vihkiytyneet. Koulutuksessa taideaineita pidetään jo peruskoulutuksen tasolla usein vähemmän tärkeinä kuin teoreettisia aineita, eikä sosiaali- ja terveysalan saati muiden alojen koulutukseen välttämättä sisällytä taide- ja kulttuuriaineiden opetusta.

Engelma on siis jo koulutuksen rakenteiden tasolla. Rakenteiden muuttaminen taas on kiinni asenteista: jos opettajalla tai koulutuksen suunnittelijalla ei ole omaa kokemusta taidelähtöisestä toiminnasta, ei hän todennäköisesti sisällytä sitä osaksi opetustaan tai koulutusohjelmia. Tärkeä haaste olisikin saada taide- ja kulttuuriopintoja sekä taidelähtöisten tai niin sanottujen toiminnallisten menetelmien opintoja vähitellen juurrutettua osaksi eri alojen opintoja. Liikkeelle pitäisi lähteä jo alkuvaiheen suunnittelusta, pienin askelin.

Myöskään taiteilijoiden koulutus ei juuri tarjoa tietoa erilaisista sovellusalueista tai työllistymisvaihtoehdoista. Kaikki taiteilijat eivät tietenkään ole kiinnostuneita suuntautumaan taidelähtöisten menetelmien tekijöiksi. Silti taiteilijakoulutuksen pitäisi sisältää tietoa ja antaa valmiuksia erilaisiin, kenties uudenlaisiinkin polkuihin tehdä taidetta ja työllistää itsensä taiteilijana. Asenteilla on jälleen vahva roolinsa: taiteen ”soveltamista” pidetään usein edelleen jotenkin vähäisempänä työnä kuin oman taiteen tekemistä, eikä taidelähtöisten menetelmien toteuttaminen yleensä ole taiteilijalle ensisijainen vaihtoehto.

Taiteilijalta toiminta edellyttää ensinnäkin havahtumista siihen, että tällaista yleensä voi tehdä. Toiseksi toiminta edellyttää kokemusta tai ainakin halukkuutta toimia vuorovaikutussuhteissa, asiakaslähtöisyyttä ja reagointikykyä erilaisiin tilanteisiin. Myös suhde taiteen tekemisen prosessiin ja sen lopputulokseen on, tai ainakin voi olla, erilainen kuin perinteisessä taiteen tekemisessä. (Ks. Taide keskellä elämää 2007.)

Asenteet ja rakenteet: rahoitus

Rahoituksen näkökulmasta ongelmat liittyvät usein siihen, että taidelähtöisten menetelmien toteuttaminen ei saisi maksaa mitään. Taidetta ja kulttuuria ei edelleenkaan yleisesti nähdä työnä, josta tulisi maksaa palkkaa. Hankkeet ja projektit tar-

joavat taiteilijalle mahdollisuuden työllistyä mutta ne myös vääristävät kilpailua: kun hanke loppuu, kuka sen jälkeen maksaa taiteilijan palkan? Monissa tapauksissa työt loppuvat, kun maksajaa ei löydy. Ongelmat ovat niin rahoitusmuodoissa eli rakenteellisella tasolla kuin asenteissakin. Ratkaisujen pitäisi löytyä siis ensinnäkin muutoksina ajattelussa: taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksien todellisessa hyödyntämisessä, havahtumisessa siihen, että niillä voisi olla yhtä vahva rooli kuin vaikkapa liikunnalla jo nyt on. Liikunnan hyvinvointivaikutuksia tuskin kukaan kiistää.

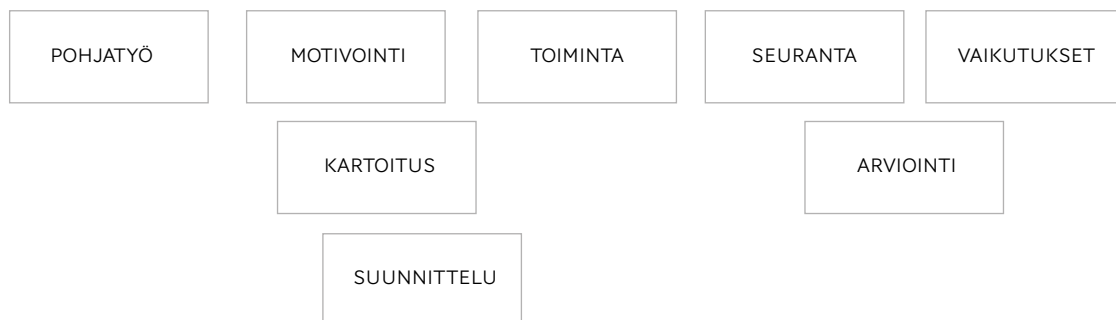
Toiseksi rahoitusmuodoille pitäisi kehittää uudenlaisia malleja, kuten esimerkiksi Ruotsissa toimivassa TILLT-hank-

keessa on tehty (Koko persoona työssä 2009; TILLT-hanke). Kolmanneksi pitäisi löytää uusia ja toimivia muotoja käytännöille. Taiteilijan ja asiakkaan välillä toimiva tuottaja, manageri tai välittäjä voisi auttaa esimerkiksi verotuksellisissa tai yrittäjyyteen liittyvissä kysymyksissä. Osuuskuntatoiminta voisi olla myös varteenotettava vaihtoehto toiminnalle.

PROSESSIN ERI VAIHEIDEN KESKEISIMMÄT ASIAT
Seuraavassa on esitetty tiivistetysti keskeisimpiä asioita, jotka liittyvät taidelähtöisten menetelmien käyttöönottoprosessin eri vaiheisiin.

Vahvimpana TAIKA-hankkeen aikana kerätystä materiaa-

Kuvio 2: Prosessin vaiheet



lissa esiin nousee ”myyjän” eli esimerkiksi projektihenkilön tai tuottajan näkökulma, toisena näkökulmana taiteilijan. Eri vaiheissa korostuu eri toimijoiden rooli: prosessin alussa, menetelmiä ”myytäessä” ja toimintaa suunniteltaessa projektihenkilöillä tai muilla välittäjillä on keskeisempi rooli. Itse toiminnassa taas taiteilija tai ohjaaja on avainasemassa. Vaiheetkin voi toki hahmottaa hiukan eri tavoin riippuen näkökulmasta.

Pohjatyo, motivointi ja toiminnan suunnittelu

Kun lähdetään toteuttamaan taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisössä, on johdon sitoutuneisuus ja tuki ensiarvoisen tärkeää. Esimiehellä on myös yleensä olemassa käsitys siitä, mihin tarpeeseen menetelmiä käytetään – tätä tarvetta lähdetään pohjatyon avulla kartoittamaan. Esimiehen asenne ja omat kokemukset vaikuttavat kuitenkin jo siihen, lähdetäänkö taidelähtöisiä menetelmiä ylipäänsä toteuttamaan ja nähdäänkö niiden mahdollisuudet. Mikäli työyhteisöllä ja etenkin sen johdolla on ennestään kokemuksia esimerkiksi yhteistyöstä taiteilijoiden tai projektien kanssa, on toiminnan aloittaminen helpompaa. Kokemus auttaa ymmärtämään, mistä on kysymys. Jos omaa kokemusta taidelähtöisestä toiminnasta ei ole tai jos siitä on negatiivisia kokemuksia, ennakoasenteet saattavat estää taidelähtöisten menetelmien käyttöönoton. Hankkeen tai taiteilijan näkökulmasta on helpompi lähestyä asiakasta, jos suhteet ja verkostot ovat jo ennestään olemassa. Asiakkaan näkökulmasta helpottaa, jos käytännöt ovat ennestään tuttuja: miten taiteilijoiden kanssa toimitaan, miten rahaliikenne järjestetään, miten toiminnan käytännöt suunnitellaan, millaisia papereita tulee täyttää ja niin edelleen.

TAIKA-hankkeessa, kuten myös monissa muissa taidelähtöisiä menetelmiä toteuttavissa hankkeissa, tulee näkyviin kysynnän ja tarjonnan välisen epätasapainon ongelma. Jos projekti tarjoaa toimintaa ilman, että sille on varsinaisesti tarvetta tai että aloite tulee työyhteisöstä, ajaututaan helposti tilanteeseen, jossa samassa työyhteisössä on yhtäaikaaisesti monenlaisia toimintaa ja projektia. Ongelmaksi voi nousta myös se, että projektin tulisi ”aikaansaada muutosta”, jolloin tavoitteet lähtevät projektin ja hallinnon eivätkä työyhteisön tarpeista. (Bar- dy 2007, 28.) Vaikka taidelähtöisillä menetelmillä voidaan

vastata monenlaisiin tarpeisiin, pitää perustyö voida tehdä rauhassa ja sille on oltava riittävästi aikaa. Ylenmääräiset virikkeet ja hankeähky eivät ole eduksi kenellekään: työntekijät stressaantuvat, ja taiteilijat tai toimintaa ohjaavat kokevat olevansa ylimääräisiä häiriötekijöitä kiireisessä arjessa. On myös vaikea innostua taidelähtöisistä menetelmistä, jos oma työpaikka on uhan alla – vaikka kenties juuri muutosprosesseissa menetelmistä olisikin työyhteisölle hyötyä.

Taidelähtöisiä menetelmiä tarjottaessa tulisi aina lähteä työyhteisön tarpeista. Kysyntä ja tarjonta pitäisi siis saada kohtaamaan: työyhteisö, joka ei tiedä taidelähtöisten menetelmien olemassaolosta, ei voi niitä kaivata. Haasteena onkin, miten taidelähtöiset menetelmät saadaan osaksi vakiintuneita tapoja, käytäntöjä ja menetelmiä, joita työyhteisöissä käytetään esimerkiksi osana työhyvinvointityötä. Taiteilijalla tai menetelmän osaajalla taas on tietämys siitä, miten ja millaisilla menetelmillä kunkin työyhteisön toivomiin tavoitteisiin voitaisiin päästä, tai millaista toimintaa juuri tuo työyhteisö voisi tarvita. Lähtökohtana voi olla joko pitkä prosessi, jolla pyritään vaikuttamaan johonkin tiettyyn ongelmaan tai haasteeseen, tai täsmähoito jossain tietyssä tilanteessa. Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan myös käyttää työnhajauksen tapaan tai osana laajempaa kokonaisuutta.

Taidelähtöisten menetelmien ”myyjän” eli esimerkiksi projektisuunnittelijan, tuottajan tai muun välittäjän näkökulmasta on ongelmallista myydä jotain, jonka tuloksia ei voi varmasti osoittaa. Vaikka taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia on tutkittu paljonkin ja niitä voidaan osoittaa, tarvittaisiin tutkimustietoa lisää. (Ks. Liikanen 2010, 58–66.) Ongelmana on myös se, millaisin käsittein puhua, perustella ja esitellä menetelmiä: sosiaali- ja terveysalalla senkaltaiset termit kuin voimauttava tai valtaistava ovat tuttuja, vaikkakin kuluneita. Haastavampaa on viedä taidelähtöisiä menetelmiä alueille tai työyhteisöihin, joissa niitä ei aiemmin ole käytetty. Suurin innovaatio olisikin asian arkipäiväistäminen ja konkreettisen toiminnan mielen pukeminen sanoiksi. Tämä ei tietenkään ole helppoa, koska kentän sisälläkin on lukuisia erilaisia näkemys- lähestymistapoja, käsitteitä, menetelmiä ja tavoitteita. Jonkinlainen menetelmien brändääminen tai tunnetuksi te-

keminen pitäisi kuitenkin tehdä, jos asiaa halutaan laajemmin viedä eteenpäin.

Ennen toiminnan aloittamista pitäisi työyhteisön jäsenillä, johdolla, taiteilijalla tai toiminnan ohjaajalla ja muilla osallisilla muodostua yhteinen näkemys siitä, mitä ollaan tekemässä, mitkä ovat toiminnan ehdot ja aikataulut, onko toiminnalla yhteisesti sovittavia tai johdon asettamia tavoitteita ja millaisia ovat kunkin toimijan toiveet ja odotukset. Vaikka konkreettisia tavoitteita ei asetettaisikaan etukäteen, pitää esimerkiksi työyhteisön aikatauluja koskevat toiveet ottaa huomioon. Olisi myös tärkeää, että taiteilija tai toiminnan ohjaaja pääsisi alusta lähtien mukaan esittelemään toimintaa ja tapaamaan työyhteisön jäseniä. Jos esimerkiksi esimies ja projektihenkilö suunnittelevat toiminnan ja aikataulut ilman, että taiteilija ja työyhteisön jäsenet ovat mukana, ovat lähtökohdat täysin toisenlaiset kuin silloin, kun toiminta suunnitellaan työyhteisön tarpeet huomioon ottaen.

Usein myös käy niin, että ohjaaja joutuu käytännön syistä suunnittelemaan aikataulut ja toiminnan ennen kuin hänellä on tietoa, millaisia ihmisiä on tulossa mukaan ja mitkä työyhteisön tarpeet ovat. Strukturoidut aikataulut sitouttavat niin taiteilijan kuin työyhteisönkin, mutta asettavat myös omat haasteensa: taiteilijan on suunniteltava omat aikataulunsa ja tekemisensä osaksi työyhteisön arkea, joka saattaa olla minuutillisen aikataulutettua. Tuntematta työn käytäntöjä on vaikea tietää, mikä olisi paras hetki toiminnalle. Koskaan ei tietenkään voi täysin ennustaa eteen tulevia tilanteita. Olisi kuitenkin kohtuullista pyrkiä välttämään esimerkiksi toiminnan aikataulutamista niin, että työntekijät eivät ehdi syömään tai ovat juuri lähdössä viikonlopun viettoon tai vapaalle pitkän työvuoron jälkeen. Työntekijät itse tietävät keskittymisen kannalta parhaat tilat ja tilanteet.

Toiminnan tulisi edetä työyhteisön ehdoilla, yhteisön tarpeista lähtien ja työn sisäisen logiikan huomioiden. Sen vuoksi toiminnan suunnittelussa olisi hyvä olla mukana johdon lisäksi ihmisiä, jotka tuntevat työn sisältäpäin: sen käytännöt, aikataulut ja vaatimukset. Usein taiteilija tutustuu työyhteisöön ja työn sisältöihin ennen toiminnan aloittamista esimerkiksi seuraamalla työn tekemistä tai jopa osallistumalla siihen jonkin ai-

kaa. Tutustuttuaan työyhteisöön ja työn käytäntöihin taiteilija tai toiminnan vetäjä pystyy suunnittelemaan toimintaa, joka parhaiten sopisi juuri näille ihmisille. Jos ohjaaja tulee työyhteisön sisältä, hän tuntee työn käytännöt sisältäpäin. Tällöinkin pitää toki ottaa huomioon, että hänen työnkuvansa saattaa poiketa hyvinkin paljon jonkun toisen työntekijän vastaavasta. Työyhteisön sisältä tuleva ohjaaja myös kohtaa hyvin toisenlaisia haasteita kuin sen ulkopuolinen taiteilija.

Taidelähtöisen toiminnan tavoitteena voi olla esimerkiksi organisaatiouudistuksen kokeneen uuden työyhteisön tutustuminen ja yhteisöllisyyden luominen, muutoksen käsittely tai työroolien ja työssä läsnä olevien siirtymätilanteiden käsittely. Tavoitteena voi myös olla työn ja arjen erilaisten roolien näkyväksi tekeminen, työpaikan uuden visuaalisen ilmeen hahmottaminen ulkopuolisen silmin tai palvelupolun ja -tilanteiden näkyväksi tekeminen. Tavoitteet voivatkin olla hyvin monenlaisia – nämä tavoitteet ovat esimerkkejä TAIKA-hankkeen aikana toteutetusta projekteista.

Taidelähtöinen toiminta, esimerkiksi työnohjaus, on pääsääntöisesti toimintaa joka sisältyy työaikaan. TAIKA-hankkeen piloteissa on kokemuksia sekä osallistumisen vapaaehtoisuudesta että pakollisuudesta – molemmissa on puolensa. Jos toiminta kuuluu työhön ja on pakollista koko työyhteisölle, on kaikilla yhteisön jäsenillä kokemus yhteisestä toiminnasta. ”Pakko” myös viestii siitä, että toiminta on tärkeää, kuuluu työhön eikä ole ylimääräinen lisä työn päälle. Jotkut osallistujat ovat kokeneet, että olivat alussa vastahakoisia osallistumaan, mutta kun siihen täytyi työn puolesta osallistua, toiminta tilanteessa vei mukanaan ja kokemus oli lopulta virkistävä. Toisaalta sama toimintamuoto ei välttämättä sovi kaikille, ja epäkiinnostuneet osallistujat syövät toisten innostusta ja lamauttavat tunnelmaa. Toiminnan vapaaehtoisuus olisi ehkä itse toiminnan kannalta parempi ratkaisu, mutta jos taidelähtöiset menetelmät nähdään osana työyhteisön työtä, vie vapaaehtoisuuden ajatus pois pohjaa asian tärkeydeltä.

Tilanteet, joissa taidelähtöisiä menetelmiä toteutetaan, ovat hyvin vaihtelevia. TAIKA-hankkeenkin aikana on tullut esiin, että joissain paikoissa tilat ja tarvikkeet ovat valmiina ja työntekijät paikalla motivoituneina toimintaan. Toisissa pai-

koissa taas ohjaaja joutuu järjestelemään tilaa ja kyselemään, onko ketään tulossa mukaan. Joskus esimerkiksi hoitolaitoksen asiakkaita on siirretty omiin huoneisiinsa, jotta työntekijät pääsisivät tilaan. Tällainen tuskin on kenenkään kannalta mielekäs ratkaisu. Ohjaaja saattaa törmätä hyvinkin yllättäviin tilanteisiin saapuessaan keskellä kiireistä työarkea: vaikka toiminnan ajankohta olisi sovittu etukäteen, saattaa eteen tulla jotain joka vie työntekijöiden ajan ja huomion. Yhteyshenkilön merkitys onkin keskeinen viestinnän onnistumiseksi: työyhteisö saa tiedon ajoissa, ja taiteilija pysyy selvillä siitä, mikä on tilanne työpaikalla.

Toiminta

Taidelähtöisten menetelmien käytön prosessissa itse toiminta, työyhteisön tai muun ryhmän kanssa tapahtuva tekeminen on vaihe, jossa taiteilijan tai muun ohjaajan merkitys korostuu. Jokainen tämänkaltaista toimintaa vetänyt on asiantuntija, jonka kokemuksellista, tilanteisiin sidoksissa olevaa tietoa on mahdollonta täysin sanallistaa, välittää tai opetella. Taidelähtöisten menetelmien käytöstä on kirjoitettu kohtalaisen paljon, ja toimintaa on pyritty kuvaamaan ja tiivistämään. Tässä yhteydessä tarkoituksena ei ole pyrkiä kuvailemaan yksittäisten ohjaajien kokemuksia, vaan tiivistää keskeisiä TAIKA-hankkeen piirissä esiin nousseita asioita. Apuna olen toki käyttänyt aiheesta kirjoitettua (esim. Taide keskellä elämää 2007; Korhonen 2007).

Aloitettaessa toimintaa on hyvä käydä läpi yhteiset pelisäännöt: mitä ollaan tekemässä, mitä tulee tapahtumaan? On myös hyvä selvittää se, että jokainen saa osallistua toimintaan sillä intensiteetillä kuin hyvältä tuntuu, tilanne on luottamuksellinen, eikä asioita tarvitse osata ja tietää etukäteen. Sopimuksen tekeminen edistää ryhmän turvallisuutta. Sopimukseen voidaan myös palata toiminnan aikana ja se voidaan neuvotella uudelleen. (Ks. Korhonen 2007.)

Turvallisuus ja luottamus ovat asioita, joiden syntymiseen voidaan alkuasetelmalla vaikuttaa ja joiden kehittämisessä ohjaajalla on tärkeä rooli. Luottamus ja tunne turvallisuudesta kuitenkin syntyvät vähitellen, ajan kuluessa ja yhdessä tehdessä. Jatkuvuus ja aika takaavat sen, että yhdessä tekeminen onnistuu: on helpompi toimia, kun tuntee toisen. Esimerkkinä voisi

toimia erässä kirjoittajaryhmässä käytetty toimintatapa: tekstit voidaan aluksi kirjoittaa vain itselle; kirjoittamisen herättämistä ajatuksista keskustellaan, mutta itse kirjoituksia ei tarvitse näyttää tai lukea muille ennen kuin siihen on itse valmis. Tilanteita ja toiminnan aiheuttamia reaktioita ei kuitenkaan voida aina ennustaa etukäteen, ja onkin ikävää, jos ihminen kokee esimerkiksi paljastaneensa työkavereille liikaa itsestään. Ohjaajan vastuulla on pitää tilanne hallinnassa ja viedä tilannetta eteenpäin, mutta jokaisella toimijalla on tietysti vastuu itsestään ja omien tunteidensa ja yksityisyytensä suojelusta.

Esimiehen on hyvä olla tilanteessa mukana ainakin aluksi, toivottaa yhdessä ohjaajan kanssa ryhmä tervetulleeksi ja luoda tilanne. Esimiehen läsnäolo aloituksessa osoittaa työyhteisölle, että taidelähtöinen toiminta on mielekäs osa työtä ja että sitä on lupa tehdä ja siitä on lupa nauttia, työajalla. Esimiehen mukanaolo tilanteessa voi ryhmän toiminnan kannalta olla ristiriitainen tilanne. Yhtäältä yhdessä tekemisen kautta tieto ja ymmärrys lisääntyvät, ja esimies voi esimerkiksi huomata työyhteisössä olevan potentiaalin. Mahdollisiin ongelmiin voidaan myös reagoida välittömästi. Toisaalta, jos työyhteisössä on pahoja ristiriitoja, tilanne saattaa olla haastava ja estää ryhmää toimimasta. Joissain tilanteissa onkin koettu hyväksi, että esimies on mukana ainakin alussa ja lopussa, jolloin tilanteita käsitellään, mutta ei itse toiminnassa. Esimiehen mukanaolo on toki aina kiinni siitä, millainen työyhteisö on kyseessä ja mitä toiminnalla tavoitellaan.

Monilla ryhmänohjaajilla on kokemus siitä, miten ”en osaa” -asenne tulee esiin toimintaa aloitettaessa. Kouluaikaiset epäonnistumiset, opettajan haukut tai kavereiden nauru saattavat palautua mieleen ja aiheuttaa tunteen, ettei musiikki, kuvataide tai muu taidemuoto ole itseä varten. Jos taas menetelmät tai taidemuoto ovat ennestään tuttuja, saattaa ihminen kyseenalaistaa sen, onko tästä hänelle mitään hyötyä tai tuleeko eteen mitään uutta. Ohjaajan tehtävänä onkin luoda tilanne, jossa virittäytymisen, lämmittelyn ja motivoinnin avulla päästään kokemuksen tilaan. Samoin on tärkeää, että osallistujat tietävät, mikä on tavoite toiminnan taustalla: vaikka menetelmät olisivatkin tuttuja, on hyvä tietää, että niillä esimerkiksi haetaan ratkaisua johonkin ongelmaan. Tällöin tilanne on erilainen

kuin silloin, jos tavoitteena on oppia uusia menetelmiä, joita työssään voisi käyttää. Onnistumisen kokemus ja yhteinen tekeminen poistavat osaamiseen ja suorittamiseen liittyviä paineita. Oman kokemuksen kautta myös ennakkoluulot häviävät. Jokaisella ohjaajalla on omat keinonsa luoda tilanne, mutta usein lämmittelyssä menetelmillä on keskeinen rooli: erilaisten tekniikoiden avulla pyritään pois suorittamisesta, kontrollipakosta ja kaiken toiminnan sanallistamisesta.

Ryhmän tai työyhteisön yhteinen, arjesta poikkeava kokemus on asia, joka nousee keskeisimpänä esiin TAIKA-hankkeen aikana kerätystä materiaalista. Osaaminen, onnistuminen, tilaisuus ja mahdollisuus kokeilla uutta, hauskuus ja leikkisyys, uskallus ja heittäytyminen ovat asioita, joista kirjoittamalla tai puhumalla ei saavuta sitä tunnetta ja kokemusta, jotka tilanteessa syntyvät. Monilla menetelmillä, kuten esimerkiksi käsin kirjoittamisella tai tilassa tietoisesti liikkumisella, on fyysisiä vaikutuksia kehoon ja mieleen.

Taidelähtöisessä toiminnassa ryhmän jäsenet kohtaavat toisensa myös muunlaisissa kuin työrooleissa. Esimerkiksi teatterilähtöisten menetelmien avulla voidaan luoda erilaisia vuorovaikutustilanteita, joissa kohtaaminen tapahtuu fiktion antaman suojan turvin. Tilanteissa rooleja voidaan vaihdella ja vastuuta etenemisestä jakaa eri tavoin. Tästä esimerkkinä yhteissoittomenetelmä, jossa soittajien vuorovaikutus ja jokaisen soittajan aktiivisuus ja toisten kuunteleminen on olennaista soiton jatkumiselle. ”Yksilöiden potentiaali kasvaa, kun ryhmäläiset kokeilevat erilaisia rooleja ja tuovat uusia puolia itsestään esiin. Sihteeristä tuleekin rumpali, pomosta basisti ja hiljaisesta talouspäälliköstä soolokitaristi. Rooleja voidaan vaihdella kunnes palaset loksahdavat kohdalleen ja toimiva kokoonpano löytyy.” (Ylä-Soininmäki 2010.)

Jokaisella ohjaajalla on omanlaisensa suhde tekemiseen, menetelmään, tavoitteisiin ja tietysti jokaiseen ryhmään. Ohjaajan ammattitaidon merkitys, taito toimia tilanteissa ja kokemus erilaisista ryhmistä ovat keskeisiä. Menetelmiä ei voi napata käyttöönsä tuosta vain; taidelähtöinen toiminta on perusteltua, suunniteltua ja tavoitteellista, vaikka tavoitteita ei itse toiminnan tilanteessa sanallistettaisikaan. Hyvä ohjaaja saa ihmisessä aikaan tunteen helpoudesta: että hän osaa ja onnistuu

itse, vaikka ei ilman ohjaajaa pääsisi samanlaiseen kokemuksen tilaan. Hyvä ohjaaja antaa tilan, ei latista toisen kokemusta eikä ota kunniaa itselleen. Hän elää mukana, auttaa ryhmää toimimaan, on läsnä oleva ja paneutuva ja antaa jokaiselle tilaa toimia. Aina ryhmän ja ohjaajan kemiat eivät tietenkään kohtaa, tai ryhmän sisällä on henkilöitä, joiden kanssa ohjaajalla ei suju yhtä hyvin kuin muiden. Näinhän kuitenkin on aina: kaikkia ei voi eikä tarvitse miellyttää. Työparityöskentely voi kuitenkin olla hyvä ratkaisu, koska ohjaajat saavat tukea toisiltaan, ja erilliset persoonat ja lähtökohdat täydentävät toisiaan.

Seuranta ja arviointi

Keskeinen kysymys taidelähtöisten menetelmien käytön prosessissa on jatkuvuus: onko prosessiin käytettävä aika riittävän pitkä, jotta muutosta ehtii tapahtua? Jos toistokertoja on liian vähän, eivät toiminta ja sen vaikutukset ehdi juurtua kehoihin ja mieliin. Menetelmän logiikka ei ehdi toimia ja vaikuttaa, jos on jatkuva kiire tai projekti loppuu kesken. Prosessit saattavat olla hitaita, eikä muutos tapahdu hetkessä. Ideaalitalanteessa toiminta olisikin säännöllistä ja pitkäkestoista, saman ryhmän kanssa tapahtuvaa ja kiireetöntä. Myös jälkiseuranta tulisi sisällyttää osaksi suunnitelmaa. Vaikka epävarmuuden sietäminen ja se, ettei asioita aina ehdi saattaa valmiiksi kuuluvat elämään, olisi silti hyvä taata kokemus siitä, että prosessi on viety loppuun saakka.

Toinen kysymys on, siirtyvätkö hyvät vaikutukset osaksi arkea. Opiteut ja koetut asiat unohtuvat helposti, kun arki vyöryy päälle. Asenteiden ja ajatusten muutosta voi tapahtua nopeastikin, mutta miten viedä kokemukset ja muutokset osaksi arkea ja käytännön toimenpiteiksi? Kysymys on erityisen keskeinen silloin, kun vain osa työyhteisöstä on osallistunut taidelähtöiseen toimintaan. Uusien ajatusten ja kokemusten kanssa jää helposti yksin, eikä innokas uudistaja välttämättä saa kovin innostunutta vastaanottoa. Vaikka koko työyhteisö olisikin ollut mukana toiminnassa, on silti helpompaa palata vanhaan malliin kuin lähteä muuttamaan työn käytäntöjä, keskustelukulttuuria tai vuorovaikutuksen muotoja. Jotain koetusta silti aina siirtyy osaksi arkea. Vaikutukset saattavat olla pieniä, mutta muutos ajattelussa voi johtaa myös muutokseen toiminnassa.

Jatkuvuuteen liittyy myös prosessissa ja taidelähtöisessä

toiminnassa esiin nousevien asioiden käsittely. Miten tilanteet puretaan, kenen vastuulla se on, kenellä on valmiuksia esimerkiksi ongelmatilanteiden käsittelyyn, mikä on se foorumi, jolla asiat käsitellään? Nämä kysymykset ovat usein nousseet esiin projekteissa, joissa taiteilijat vain käyvät yhteisössä. Vastuu tilanteiden käsittelystä jää esimerkiksi hoitolaitoksissa työntekijöille, jotka eivät aina ole olleet tilanteissa läsnä. Näin toiminta kuormittaa heitä entistä enemmän, eikä taidelähtöisten menetelmien avulla edistetä koko yhteisön hyvinvointia. Tämä taas voi herättää vastustusta menetelmiä tai projektitoimintaa kohtaan.

Esimerkiksi vanhuksille suunnatussa Keinuhankkeessa työskennellyt Teija Nuutinen pohtii eettisen vastuun ja jatkuvuuden kysymyksiä tilanteessa, jossa taidehetki on herättänyt vanhuksessa kipeitä muistoja menneisyydestä. Löytyykö hänelle kuulijaa ja läsnäolijaa taidehetken tai projektin jälkeen? Henkilökunnasta saattoi myös ajoittain aistia väsymisen jatkuviin projekteihin, jotka pahimmillaan tuottivat ennestään kiihkeiselle hoitohenkilökunnalle lisätyötä. Luova toiminta saattoi näyttäytyä ”oikean” työn vastakohtana. Taidetoimintaan osallistunut vanhustyöntekijä pohti, miten muut työntekijät mahdollisesti suhtautuvat: ”Tuo se vaan tuolla istuu ja nauraa ja me saadaan tehdä nämä ’oikeat työt!’” (Nuutinen 2007, 168.)

Toiminnassa esiin nousevat asiat voivat olla niin yksilön kuin työyhteisön sisäisiä. Ennen prosessin aloittamista tulisi-kin jokaisessa työyhteisössä miettiä, miten vastuu tilanteiden purkamisesta jaetaan. Taiteilija tai ryhmän vetäjä ei välttämättä ole se, jonka vastuulle esimerkiksi keskusteluiden kirjaaminen, asioiden eteenpäin vieminen tai ongelmatilanteiden purkamisen kuuluu. On myös muistettava, että vaikka taidelähtöisillä menetelmillä voi olla terapeuttisia vaikutuksia, niiden tarkoituksena ei ole toimia terapiana. Jatkuvuus takaa sen, että ongelmatilanteita ja mietittyttämään jääneitä asioita voidaan käsitellä seuraavilla kerroilla. Voidaan myös miettiä, mikä menetelmä on paras purkamiseen, ja tarvitseeko kaikkea aina sanallistua. Asioita voidaan käsitellä esimerkiksi työnohjauksessa, tai eri vaiheissa voidaan toteuttaa erilaisia menetelmiä, jotka vahvistavat toistensa vaikutuksia.³

Vaikutukset

Taidelähtöisen toiminnan vaikutuksia on tutkittu esimerkiksi ruotsalaisessa TILLT-hankkeessa. TAIKA-hankkeen aikana esiin tulleet vaikutukset liittyvät etenkin kokemiseen, asioiden käsittelyyn ja yhteisön vuorovaikutukseen. Yhteisön yhteinen kokemus, pysähtyminen ja herkistyminen ovat asioita, jotka ovat vaikeasti mitattavissa mutta jotka voivat parhaimmillaan kääntyä työhyvinvoinniksi. Yhteinen kokemus aiheuttaa usein myös konkreettisia muutoksia: esimerkiksi yhteistoiminta lisääntyy, vuorovaikutus paranee, avoimuus lisääntyy ja työkaaverit opitaan tuntemaan paremmin, jolloin heidän kanssaan on helpompi hoitaa asioita. Työilmapiiri paranee, mikä vaikuttaa hyvinvointiin. Joissain työyhteisöissä on myös koettu, että suhde asiakkaisiin on muuttunut, kun eri osastojen työntekijät ovat tutustuneet toisiinsa ja huomanneet, että yhdistäviä tekijöitä suhteessa työhön onkin enemmän kuin erottavia.

Asioiden käsittely perustuu taidelähtöisten menetelmien kohdalla usein siihen, että ne tulevat tekemisen ja toiminnan kautta konkreettisesti näkyviksi. Menetelmillä voidaan esimerkiksi tuoda esiin arkipäivän vuorovaikutustilanteita, ristiriitoja ja ongelmia, jotka puhumalla usein voidaan mitätöidä. Esimerkiksi yhteisön tapa reagoida asioihin voi tulla näkyviin erilaisia vuorovaikutustilanteita harjoittelemalla. Hyvänä esimerkkinä näkyväksi tekemisestä toimii sukupuolten välinen tasa-arvo työyhteisössä: puhumalla on helppo todeta, että ”meillä on jo tasa-arvo”, kun taas forum-teatterin menetelmällä esitetty tilanne tuo näkyväksi mies- ja naistyöntekijöiden erilaiset roolit työelämän arjen käytännöissä. (Ahola et al. 2008; Rantala et al. 2010.) Taidelähtöisten menetelmien avulla voidaan ihminen asettaa vastaanottavaiseen tilaan, ärsyttää ja herättää, mutta toisaalta voidaan myös lähestyä ongelmia eri suunnasta kuin yleensä, ”mennä hiukan ohi” ongelmista ja painottaa positiivisia asioita. Ongelmiin keskittyminen ei ole itsetarkoituksellista, vaikka ongelmat tai ristiriidat voivatkin taidelähtöisten menetelmien avulla nousta käsiteltäviksi hallittavassa ja turvallisuudessa muodossa. Tapa, jolla ongelmiin tartutaan, on erilainen kuin puhekeskeisessä kulttuurissa yleensä.

Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia pohtiessa esiin nousee monia haasteita ja yleisen tason kysymyksiä. Onko

esimerkiksi karhunpalvelus työntekijälle, jos hänet taidelähtöisten menetelmien avulla saadaan jaksamaan työssä yhä enemmän ja yhä pidempään ja antamaan kaikkensa huonoissa työolosuhteissa, vaikkapa tilanteessa, jossa työn jatkuvuutta ei voida taata? Työhyvinvointikaan ei ole yksiselitteinen käsite: taidelähtöisillä menetelmillä voidaan pyrkiä parantamaan työhyvinvointia, mutta jos niiden avulla esimerkiksi tuodaan näkyviin yhteisössä olevia ongelmia, saattaa tuloksena ainakin hetkellisesti olla pikemminkin työpahoinvointi.

Vaikutukset ovat usein laadullisia: työhyvinvointia tai tiettyjä positiivisia vaikutuksia ei voi taata, eikä vaikutuksia läheskään aina voi mitata tai muuten todentaa. Vaikutukset saattavat tulla viiveellä, eikä aina voida tietää, johtuuko esimerkiksi työilmapiirin paraneminen juuri tietyn menetelmän käytöstä. Esimerkkien kautta kuitenkin syntyy tietoa, jota voidaan välittää eteenpäin. Esimerkiksi TAIKA-hankkeen aikana ollaan jo saavutettu tuloksia: työympäristön viihtyisyys on parantunut, työyhteisön avoimuus lisääntynyt ja vuorovaikutus parantunut, uusia ideoita on syntynyt ja työtä voidaan katsoa uusista näkökulmista – vain muutamia esimerkkejä mainitakseni. Tutkimusta ja tiedon välittämistä eteenpäin tarvitaan yhä edelleen.

HYVÄ JA HUONO POLKU:

TIIVISTYS KÄRJISTETTYJEN ESIMERKKIEN KAUTTA Seuraavassa on tiivistettynä taidelähtöisten menetelmien käytön ”hyvä polku” ja ”huono polku”. Kuvitteelliset esimerkit on tiivistetty todellisten kokemusten pohjalta. Esimerkkien tarkoituksena on konkretisoida tilanne, jossa kaikki menee pieleen, tai vastaavasti tilanne, jossa kaikki sujuu hyvin. Esimerkit ovat kärjistettyjä; näin hyvin tai huonosti tuskin yksikään prosessi kulkee.

Huono polku

Projektin alkoi takkuisesti. Yritys oli aluksi halukas osallistumaan toimintaan, koska sen ylin johto oli hyvin kiinnostunut kaikenlaisesta uudesta ja innovatiivisesta. Yrityksen edustaja totesi kuitenkin jo alustavissa neuvotteluissa, ettei toiminta saisi maksaa mitään. Yrityksen keskitason johtaja sanoi, ettei hän näe taidelähtöisillä menetelmillä saatavan mitään vastaavaa hyötyä, joten

niiden kanssa voidaan hänen puolestaan puuhastella, kunhan firman ei tarvitse osallistua kustannuksiin. Projektin vetäjien oli myös hankala löytää taiteilijaa, joka olisi kiinnostunut tämänkaltaisesta työskentelystä. Sopimukset tehtiin projektinvetäjän ja firman johdon välillä, taiteilija ja työyhteisö eivät olleet tekemisissä keskenään. Kun toiminta lopulta saatiin käyntiin, joutui taiteilija suunnittelemaan ja aikatauluttamaan työskentelyn ilman, että oli tietoinen firman toiminnasta tai että olisi tavannut työntekijöitä. Työntekijöille oli kerrottu vain, että jotain toimintaa on ja se tapahtuu työajalla, mutta heille ei ollut perusteltu toiminnan tavoitteita ja tarkoitusta. Vastarinta olikin suurta: ensimmäiseen työpajaan saapui muutama ihminen, mutta osa ilmoitti heti, ettei halua tehdä mitään vaan katselee vain.

Jatkossa työpajoihin osallistui vaihteleva määrä työntekijöitä, ja lähes joka kerralla mukaan tuli uusia ihmisiä. Tieto työpajan ajankohdasta ei aina saavuttanut yhteisön jäseniä, koska yhteishenkilö oli paljon poissa. Työyhteisössä oli samanaikaisesti meneillään useita erilaisia hankkeita ja lisäksi työn rytmi oli hyvin kiireinen, joten taiteilija koki monesti olevansa este perustyön teolle. Työntekijät, jotka halusivat osallistua työpajoihin, joutuivat joskus jättämään lounastauon väliin tai jäämään ylitöihin perjantaina työvuoronsa päätyttyä. Tilat jouduttiin joka kerta järjestämään erikseen, ja välillä sattui niinkin, että osa ryhmäläisistä joutui poistumaan kesken kaiken jonkun yllättävän tilanteen vuoksi.

Koska ryhmä oli vaihtuva, oli ohjaajan työ hyvin haastava. Hän joutui suunnittelemaan joka kerralle monta vaihtoehtoista toimintaa. Koska hänellä ei aluksi ollut tietoa työn sisällöistä tai työrytmistä, ei toimintaa ollut suunniteltu tukemaan perustyötä. Ryhmän sisäiset kemiat ja suhde ohjaajaan vaihtelivat kerrasta toiseen, eikä luottamusta ehtinyt syntyä. Aiemmin mukana olleet olivat jo innokkaita tekemään ja keskittyivät toimintaan, mutta uudet tulokkaat kommentoivat ja kyselivät, jopa kritisoivat ohjaajan toimintatapaa, mikä taas häiritsi ryhmän toimintaa.

Yhdellä tapaamiskerralla eräs ryhmäläinen koki tilanteen ahdistavana ja reagoi voimakkaasti. Sillä hetkellä muut olivat hiljaa, eikä ohjaaja osannut purkaa tilannetta. Seuraavalla kerralla henkilö itse ei enää tullut mukaan, oli vain ilmoittanut työkaverinsa kautta, ettei halua enää osallistua projektiin. Edelliskertaista tilannetta ei käsitelty yhdessä. Jälkeenpäin ohjaaja kuuli, että osa ryhmäläisistä

oli kertonut henkilön reagoinnista ja sanomisista eteenpäin sellaisille, jotka eivät olleet mukana tilanteessa, ja henkilö itse oli pahoittanut mieltensä ja käynyt kertomassa esimiehelleenkin, ettei halua enää olla mukana projektissa.

Projektin loppuvaiheessa ryhmä oli kohtalaisen vakiintunut ja toiminta alkoi sujua. Mukana olevat kokivat, että toimintaa olisi haluttu jatkaa. Projektin rahoitus kuitenkin loppui. Jälkiseurantaa ei ollut, joten vaikutuksista ei ole tietoa. Työpaikalla pyörii tälläkin hetkellä useampi lyhykestoinen, päällekkäinen projekti. Toimintaa vetänyt taiteilija on työttömänä.

Hyvä polku

Työyhteisöstä otettiin yhteyttä taiteilijaan. Yhteystiedot olivat löytyneet sovellataidetta.fi-sivuston kautta, jossa taiteilija kertoi toiminnastaan ja perusteli käyttämänsä menetelmää. Hän oli käyttänyt menetelmää aiemmin monissa erilaisissa työyhteisöissä. Työpaikan henkilöstöjohtaja oli huomannut menetelmän soveltuvan juuri sen ongelman ratkaisuun, joka työyhteisössä pitkään oli askarruttanut. Firmassa oli käytetty taidelähtöisiä menetelmiä myös aiemmin, ja ne oli todettu toimiviksi esimerkiksi muutostilanteissa. Taiteilijan palkkaamiseen haettiin rahaa työsuojelurahastosta, ja yritys osallistui kuluihin.

Taiteilija aloitti toiminnan suunnittelun hyvissä ajoin ennen toiminnan aloittamista. Mukana suunnitteluryhmässä oli henkilöstöjohtajan lisäksi työntekijöitä yrityksen eri osastoilta. Alussa sovittiin, että esimiesasemassa oleville järjestetään omia työpajoja, joissa käsitellään johtamiseen liittyviä kysymyksiä. Lähiesimies osallistui kuitenkin myös työntekijöille pidettäviin työpajoihin. Työpajat olivat kaikille työntekijöille osa työaika, ja niitä pidettiin kerran viikossa puolen vuoden ajan. Kaikki työntekijät eivät päässeet mukaan jokaisella kerralla, mutta suurin osa oli sitoutuneita toimintaan. Jotkut jopa suunnittelivat vapaapäivänsäkin siten, että pääsivät osallistumaan. Ryhmästä muotoutuikin työn hektisyyden huomioon ottaen kiinteä, ja ryhmän jäsenet selvästi luottivat toisiinsa ja ohjaajaan.

Ryhmässä käsiteltiin erityisesti työyhteisön keskustelukulttuuria ja vuorovaikutusta, ongelmia joihin menetelmällä alun alkaen oli haettu ratkaisuja. Työpajoissa kohdattiin ajoittain hyvinkin kipeitä ryhmän sisäisiä ja yksittäisten ihmisten kokemia ongel-

mia, ja jonkin kerran ajaututtiin jopa konfliktitilanteeseen. Asiaa kuitenkin käsiteltiin seuraavalla tapaamiskerralla, ja työyhteisö heräsi miettimään omaa tapaansa reagoida asioihin. Ohjaajan tapa suhtautua ristiriitatilanteeseen lisäsi ryhmän luottamusta häneen: hän ei ottanut tilannetta henkilökohtaisesti eikä paennut ongelmaa, vaan nosti sen esiin asiatasolla, ei henkilöitä syytellen.

Työyhteisön jäsenet kokivat, että työpajatyöskentely poikkesi tavanomaisesta työstä ja antoi paljon. Yhdessä tekeminen vahvisti yhteisöä ja auttoi tutustumaan työkavereihin uudella tavalla. Työn tekeminen helpottui, kun asioita saatiin käsitellä tavoilla, joissa ongelmalähtöisyyden sijaan korostuivat kokeminen, tunteminen, heittäytyminen, tekeminen ja leikkimielisyys. Viimeisen työpajan jälkeen taiteilija, yrityksen johto ja työntekijät kokoontuivat vielä kerran yhteen pohtimaan, mitä toiminnalla oli saavutettu. Samalla juhlittiin yhdessä projektin loppumista. Vaikka toiminta loppuikin, työyhteisö olisi valmis toteuttamaan samantyyppistä toimintaa jatkossakin.

LOPUKSI

Kuten artikkelin alussa totesin, prosessianalyysi tuo näkyviin taidelähtöisten menetelmien käyttöön liittyviä eritasoisia ongelmia ja hyviä käytäntöjä. Eritasoisien ongelmien tunnistaminen ja analysoiminen auttaa suunnittelemaan ja jäsentämään taidelähtöistä toimintaa ja ymmärtämään prosessin kokonaisuutena, johon vaikuttavat monet seikat. Rakenteellisia, asenteellisia ja toimintaan liittyviä kysymyksiä voi pohtia prosessin jokaisessa vaiheessa.

Rakenteiden tasolla vaikuttavat esimerkiksi kulttuuripoliittiset päätökset, rahoitusmuodot ja koulutuksen painotukset. Nämä taas vaikuttavat siihen, mitä on mahdollista toteuttaa. Asenteet vaikuttavat käytännön ratkaisuihin kuten siihen, millaista toimintaa työyhteisössä toteutetaan, miten siihen suhtaudutaan ja miten toiminnallisessa tilanteessa käyttäydytään.

Kun esimerkiksi taidelähtöisen toiminnan ohjaaja käytännön toiminnassa tunnistaa, millaisia kokemuksia ja asenteita esimerkiksi työyhteisön jäsenten toiminnan taustalla on, on hänen helpompi suhteuttaa käytöstä ja ymmärtää esimerkiksi yhteisön kriittinen asenne toimintaan. Taidelähtöisellä toiminnalla käytännössä taas voi olla vaikutusta niin asenteisiin kuin

rakenteisiin: hyvät vaikutukset siirtyvät parhaimmillaan osaksi niin työyhteisön käytäntöjä kuin poliittisia päätöksiäkin. Eri tasoilla on siis vaikutusta toisiinsa.

Konkreettisesti eritasoisia kysymyksiä voisi pohtia esimerkiksi seuraavanlaisesti:

- Miten oman projektini suunnittelussa ja toiminnassa näkyvät rakenteet kuten koulutus ja rahoitusmuodot?
- Miten näkyvät asenteet yhteiskunnan, ryhmien ja yksilöiden tasolla? Millaisiin asenteisiin olen toiminnassa törmännyt, ja mistä ne mahdollisesti johtuvat?
- Millaisia vakiintuneita käytäntöjä on olemassa työyhteisössä, jossa taidelähtöistä toimintaa toteutan tai johon osallistun? Miten ne vaikuttavat yhteisön toimintaan?
- Millaisiin kulttuuripoliittisiin keskusteluihin toimintani liittyy? Miten ne vaikuttavat toimintaani?
- Millaisia esimerkkejä minulla olisi kertoa prosessin eri vaiheista?
- Millainen olisi hyvä tai huono polku omien kokemusteni valossa?
- Miten oma toimintani tai projekti jossa olen mukana vaikuttavat ihmisiin joiden kanssa työskentelen? Entä onko sillä jotain laajempaa vaikutusta?

Marjatta Bardy (2007, 28) toteaa, että taidelähtöiset hankkeet ovat aina tekijöidensä näköisiä, ja että olisi vaikea kuvitella niiden mekaanista kopioimista tai siirtämistä sellaisenaan. Jokainen taidelähtöistä toimintaa ohjannut tai kokenut varmasti tietää näin olevan: ohjeita tai suuntaviivoja voi antaa, mutta jokainen ohjaaja luo tilanteen omalla tavallaan, ja jokainen yhteisö reagoi eri tavoin. Kokemus, ryhmä ja tilanne on aina ainutkertainen. Prosessianalyysin tavoitteena ei olekaan ollut tarjota valmista saplunaa, jonka mukaan toimia. Se voi kuitenkin toimia apuna taidelähtöisen toiminnan suunnittelussa, mentoroinnissa tai arvioinnissa. Prosessianalyysi voi toimia myös keskustelun herättäjänä ja vertailukohtana, johon jokainen alalla toimiva voi lisätä omia kokemuksiaan, ajatuksiaan, vastaväitteitään ja ideoitaan. Prosessianalyysi ei ole valmis ja muuttumaton rakennelma, vaan muuttuva, joustava ja ajassa elävä.

LÄHTEET

Ahola Aino-Maija, Alho Paula, Heikkilä Irmeli, Kallioniemi, Arja & Merenheimo Petra 2008. Veni, vidi, turbavi: Tasa-arvotilanteella, työyhteisöissä ja yrittäjyydessä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Bardy Marjatta, Haapalainen Riikka, Isotalo Merja & Korhonen Pekka (toim.) 2007. Taide keskellä elämää. Helsinki: Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma.

Bardy Marjatta 2007. Taiteen paluu arkeen. Teoksessa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Helsinki: Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma.

Harle Ritva 2007. Näen painajaisunia, joissa teen rikoksen päästäkseni vankilaan pohtimaan oman alan epistemologiaa. Teoksessa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Helsinki: Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma.

Hiltunen Mirja 2009. Yhteisöllinen taidekasvatus. Performatiivisesti pohjoisen sosiokulttuurisissa ympäristöissä. Acta Universitatis Lappniensis 160. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Korhonen Pekka 2007. Draamatyöskentelyn ohjaamisesta. Teoksessa Pekka Korhonen, Taru Pätäri-Rannila, Eija Timonen & Niina-Susan Vahtola: Lystit möykkäjäiset. Matka kansanperinteeseen tanssin ja teatterin keinoin. Draamatyö, Helsinki.

Kronqvist J. & Korhonen Satu-Mari 2009. Co-Creating Solutions – Combining Service Design and Change Laboratory. First Nordic Conference on Service Design and Service Innovation, Oslo 24th–25th November.

Nuutinen Teija 2007. Keinu – joutilaisten istuskelua vai ”oikeaa” vanhustyötä? Teoksessa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Helsinki: Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma.

Rantala Päivi, Linjakumpu Aini, Wallenius-Korkalo Sandra & Kraatari Eliza 2010. Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. TaikaLappi-hankkeen raportti. TAIKA-hanke (ESR). Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B, Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59.

Strandman Pia 2007. Taiteen soveltavaa käyttöä? Teokses-

sa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Helsinki: Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma.

TILLT-hankkeen internetsivut. Viitattu 30.9.2010. Wwww.tillt.se.

Ylä-Soininmäki Heini 2010: Musavisio. Musavision internetsivut. Viitattu 30.9.2010. <http://www.musavisio.fi>.



Kuvat: Ilkka Kuhanen

ANU-LIISA RÖNKÄ JA ANJA KUHALAMPI SANOILLA YLI SEKTORIRAJOJEN

Meitä on TAIKA-hankkeessa vaivannut alusta asti pieni käytännön ongelma: emme tiedä, miten hankkeen toiminnasta tulisi puhua selvällä suomen kielellä.

Englannin kielessä on käytössä termi applied arts, joka suomen kielelle käännettynä viittaa taiteen soveltamiseen – soveltavan taiteen käsitteeseen. Tämä käsite johtaa ajatukseen siitä, että taidetta tehdään nimenomaan taidekontekstissa ja sen ulkopuolella taidetta sovelletaan.

Kokemustemme mukaan kaikki alalla toimivat taiteilijat eivät kuitenkaan voi hyväksyä ajatusta taiteen soveltamisesta. Taiteilija voi kokea tekevänsä työtään samalla tavalla taiteen piirissä, tapahtuipa se sitten estradilla yleisön edessä tai vanhainkodin taidetyöpajassa. Alan tutkijoiden tapaamisessa esitettiin soveltavan taiteen käsitteelle vaihtoehtoisia termejä kuten osallistava taide, taide sosiaalisessa ympäristössä ja taidelähtöiset menetelmät ⁴.

TAIKA-hankkeen alussa päädyimme puhumaan taidelähtöisistä menetelmistä, sillä termi tuntui pyrkivän neutraalilla tavalla kuvaamaan sitä, mistä on kysymys. Ongelma on vain siinä, että alan ulkopuoliset eivät ymmärrä, mitä se tarkoittaa. Hankkeen aikana olemme huomanneet, että puhe taidelähtöisistä menetelmistä vaatii tuekseen laavamman selityksen ja muutaman käytännön esimerkin.

Olemme projektiryhmän kanssa keskustelleet lukuisia kertoja siitä, miten hankkeen toiminnasta tulisi puhua niin, että muutkin ymmärtävät. Miten tulisi puhua, kun menemme myymään ajatuksiamme ja toimintaamme yritysjohtajille? Miten tulisi puhua, kun esittelemme taidetyöpajaa siihen osallistuvalle henkilöstöryhmälle? Miten tulisi puhua, kun houkuttelemme uusia taiteilijoita työpaikoilla järjestettävien taidetyöpajojen ohjaajiksi?

4

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ohjelmatyön ja TAIKA-hankkeen koolle kutsuma tutkijatapaaminen 24.3.2009.

Anu-Liisa Rönkä on työskennellyt TAIKA-hankkeen suunnittelijana ja projektipäällikkönä (1.3.2010 alkaen). Rönkä työskentelee Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämisskeskus Palmeniassa. Hänen keskeisiä kiinnostuksen kohteitaan ovat kulttuurin ja viestinnän alat.

Anja Kihalampi oli keskeinen toimija TAIKA-hankkeen suunnittelussa ja käynnistämässä ja työskenteli hankkeen projektipäällikkönä 28.2.2010 saakka. Kihalampi työskentelee kehittämisspäällikkönä Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämisskeskus Palmeniassa. Hän toimii Yhteisöjen luova kehittäminen ja monikulttuurisuus -kehittämissohjelman vastuullisena vetäjänä. Kihalampi on TAIKA-hankkeessa edelleen mukana ohjausryhmän jäsenenä ja vaikuttaa aktiivisesti hankkeen kehittämistyössä.

Taidelähtöisten menetelmien pelikentällä on monta pe-laajaa, jotka lähestyvät asiaa eri näkökulmista ja käyttävät siksi erilaisia sanastoja. Sanastojen moninaisuus, sanojen tulkintaerot ja niistä johtuvat ristiriidat ovat kiinnostaneet meitä siinä määrin, että olemme pysähtyneet tämän artikkelin äärelle pohtimaan vallitsevia puhetapoja. Pyrimme analysoimaan, mitkä ovat puhetapojen tasolla tapahtuvien väärinymmärrysten paikkoja ja mitkä tekijät niitä selittävät.

Taidepuhetta ja taiteen käsitteen määrittelyä koskevalla keskustelulla on oma laaja historiansa. Artikkelin alussa viittaamme taiteen käsitteen määrittelyn historiaan, mutta sen jälkeen jätämme aiheen taka-alalle ja keskitymme kuvaamaan TAIKA-hankkeen käytännön toiminnassa syntyneitä havaintoja.

Olemme määritelleet neljä puhetapaa eli diskurssia, jotka ovat käytössä taidelähtöisistä menetelmistä puhuttaessa. Kuvaamme nämä diskurssit ja esitämme tulkintamme niiden käyttötarkoituksista. Lopuksi pohdimme, miten erilaisten diskurssien olemassaolo näkyy käytännön vuorovaikutustilanteissa, ja miten diskurssien olemassaolon ja käyttötarkoituksen tunnistaminen voi edistää vuorovaikutuksen sujuvuutta.

TAITEESTA PUHUMISEN VAIKEUDESTA

Teoksesta *Taide ja kauneus – Johdatus estetiikkaan* löytyy taiteen käsitteen pitkä syntyhistoria tiiviissä muodossa. Pulliainen (1998) johdattaa lukijan antiikista 1700-luvun puoliväliin, jolloin taide määriteltiin yläkäsitteeksi eri taiteenlajeille, ja latinan käsite *ars* alkoi tarkoittaa taidetta nykyisessä mielessä. Uudesta merkityksestään huolimatta käsite kantoi edelleen mukanaan kahden tuhannen vuoden historiaa, jolloin *ars* ja sen kreikankielinen vastine *tekhnē* viittasivat lähes kaikkeen ammattitaitoa vaativaan toimintaan kuten savenvalantaan tai kuvien maalaamiseen. Samaan aikaan musiikin ja kirjallisuuden ajateltiin syntyvän jumalallisesta yhteydestä.

Kun renessanssin taiteilijat alkoivat tavoitella sosiaalista nousua, kuvataide haluttiin erottaa käsityöstä, mikä vaikutti oleellisesti taiteen käsitteen nykyiseen merkitykseen. Siihen vaikutti myös 1500- ja 1600-lukujen luonnontieteellisen ajattelun kehitys, jonka seurauksena *ars* irrotettiin *scientiasta* eli rationaaliseen maailmanselityksestä. Taiteen tulkittiin kumpuavan ir-

rationaalista – taiteilijan luonnonlahjoista ja mielikuvituksesta. Ikivanhojen *ars-* ja *tekhnē*-käsitteiden monet merkitykset ovat seuranneet modernin taiteen käsitteeseen sekä käsityksiin taiteen luonteesta. Käsitteen mukaan ovat tarttuneet myös 1700-luvun taiteen määritelmät, joissa taiteen perimmäiseksi tehtäväksi muodostui mielihyvän tuottaminen. (Pulliainen 1998.) Pöllänen (2007) toteaa, että historian saatossa taiteen käsitteeseen on kiinnittynyt vaihtelevia tulkintoja taiteen arvosta ja tarkoituksesta. ”Se on ymmärretty (ammatti)taiteilajeista aina taidetta taiteen vuoksi -henkiseksi neron itseilmaisuksi, ja viime vuosikymmeninä myös laajemmin elimelliseksi osaksi inhimillistä arkea ja tavaksi hahmottaa ympäröivää maailmaa”, Pöllänen kirjoittaa. Hän toteaa, että koska taiteen käsite kuljettaa mukanaan omaa historiaansa, sen merkitys on neuvoteltava aina uudelleen erilaisissa käyttöyhteyksissä. Samalla jatkuu neuvottelu siitä, mikä on taiteen tehtävä ja tarkoitus.

Taiteen käsitteen kerroksellisuus ja monitulkintaisuus hämmentävät siis aivan arkistakin keskustelua taiteesta ja taidelähtöisistä menetelmistä. Lisäksi arkista taidekeskustelua hämmentää taiteen kokemisen henkilökohtaisuus. Kun taide-teos vaikuttaa vastaanottajaan, on kyse inhimillisten tunteiden aktivoitumisesta, syvästä tunnereaktiosta. ”Kun puhumme ihmismielestä, tarkoitamme sydäntä. Luonnontieteet eivät pysty sydämeen: taiteet, kirjallisuus ja filosofia paremmin”, kiteyttää kirjailija Ian McEwan (Majander 2010). Taide puhuttelee vastaanottajansa muistojen kerrostumia ja aktivoi samanaikaisesti erilaisia tunteita. Vastaanottajan voi olla vaikea itsekään ymmärtää kokemaansa. Vielä vaikeampi voi olla löytää oikeita sanoja kokemusta kuvaamaan.

Taiteen kokemisen henkilökohtaisuutta voi verrata siihen, mitä ymmärrämme pyhän kokemuksella. Johanna Korhonen (2009) kirjoittaa aiheesta kolumnissaan: ”Pyhä on universaali kokemus, uskontoja laajempi ilmiökenttä. Joku kokee pyhän syvässä hengityksessä, toinen kävelyretken hiljaisuudessa, kolmas näkee sen lapsen silmissä. Tavallisin – uskaltaisinko sanoa jopa arkisin – tapa pyhän kohtaamiseen on monelle taide: pyhyys koskettaa musiikissa, liikahtuttaa kuvassa, puhuttelee sanoissa tai pakahduttaa esityksessä. Se on jotain vielä enemmän kuin tavallisen mahtava taide-elämys.” Tällaisista kokemuksista

voi olla vaikea puhua. Voi olla jopa niin, että henkilökohtaista pyhän kokemustaan haluaa varjella siitä vaikenemalla.

Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan lähestyä joko vastaanotamisen tai tekemisen suunnasta. Hyvä esimerkki on näyttelijä Jussi Lehtosen William Shakespearen sonetteihin perustuva monologiesitys Rakkaus ei ole ajan narri. Esityksen ensi-ilta oli Lapinlahden sairaalan syömishäiriöosastolla vuonna 2006. Sen jälkeen esitys on kiertänyt erilaisissa hoitolaitoksissa, sairaaloissa, kouluissa sekä vankiloissa eri puolilla Suomea ja Ruotsia. Hoitolaitosten lisäksi esitys on vierailut muun muassa Suomen Kansallisteatterissa. Esitykseen latautuu erilaisia merkityksiä siitä riippuen, missä kontekstissa sitä esitetään. Laitosympäristössä huomio kohdistuu vastaanottajiin: se miten taide koetaan, on taidetta merkityksellisempää.

TAIKA-hankkeessa taidelähtöisiä menetelmiä on lähestytty enimmäkseen tekemisen suunnasta. Hankkeen järjestämissä työpajoissa osanottajat ovat itse osallistuneet prosessiin, joka muistuttaa taiteen tekemistä. Keskeinen ero taidelähtöisten menetelmien ja taiteen tekemiseen välillä on siinä, että taidelähtöisten menetelmien yhteydessä huomio kohdistuu prosessiin. Työskentelyn tavoitteena ei ole taideteos vaan luovuuteen rohkaiseminen ja uusien ajatusten herättäminen. Kokemuksellemme mukaan myös prosessiin osallistuminen voi aiheuttaa tekijöissä voimakkaan tunnemyrskyn.

Projektiryhmän keskuudessa olemme pohtineet, onko aina perusteltua puhua taiteen hyvinvointivaikutuksista. Taide voi nimittäin aiheuttaa myös pahoinvointia lyhyellä aikavälillä.

Vaikutusten sijasta voisi olla perusteltua puhua mielentilasta, jonka kulttuurikokemukset ja taiteellinen toiminta voivat synnyttää. Kyseessä on aktiivinen luovuuden tila, jossa ihmisen sisäinen maailma käy vuoropuhelua ulkoisen maailman kanssa. Työelämässä taidelähtöinen toiminta voi synnyttää työarjen vaatimuksista vapaan tilan, jossa työyhteisön jäsenet siirtyvät hetkeksi tutuilta paikoiltaan toisenlaiseen mielentilaan tarkastelemaan toimintaansa uusin silmin.

NELJÄ DISKURSSIA:

PYHYYS, TALOUS, HYVINVOINTI JA YHTEISKUNTA
Edellä totesimme, että taiteesta puhuminen ja taidetta koskevan puheen tulkitseminen on vaikeaa taiteen käsitteen kerronnallisuuden ja taidekokemusten henkilökohtaisuuden takia. Arkipuheen ohella oma lukunsa on taidealan ammattilaisten käyttämä taidekieli, jonka ymmärrettävyydestä aika ajoin keskustellaan. Kieli on kuitenkin viestintävälineemme ja käytännössä meidän on löydettävä sanallisia ilmaisuja ajatuksillemme. TAIKA-hankkeenkin piirissä puhetta on riittänyt, asioita on nimetty ja niistä on puhuttu eri tavoin.

Itse puhuessamme ja puhetta kuunnellessamme olemme havainneet neljä toisistaan erottuvaa puhetapaa eli diskursseja. Tarkoitamme diskurssilla Foucault'n mukaisesti erityistä kieltä, jolla voimme puhua jostakin asiasta ja asiaa koskevasta tiedosta: voimme puhua esimerkiksi seksuaalisuudesta lääketieteellisellä, uskonnollisella, biologisella tai poliittisella kielellä. Valittu diskurssi saa aikaan sen, että näemme asian jollakin tietyllä tavalla, ja samalla rajaamme pois muut tavat, joilla asia voitaisiin esittää. (Koskela & Rojola 1997, 163.)

Olemme määritelleet TAIKA-hankkeen piirissä kuulemas- tamme puheesta neljä diskurssia, jotka erottuvat toisistaan puheen käyttöalueen ja sen taustalla olevan tavoitteen perusteella. Määrittelemämme diskurssit olemme nimenneet pyhyys-, talous-, hyvinvointi- ja yhteiskunnalliseksi diskurssiksi. Nämä diskurssit ovat teoreettisia kuvauksia, eivätkä ne puhtaasti sel- laisinaan esiinny arkisessa kielenkäytössä. Mutta arkisissa kielenkäyttötilanteissa esiintyy kuitenkin piirteitä, joita yhdiste- lemällä olemme rakentaneet seuraavat diskurssien kuvaukset.

Pyhyysdiskurssilla tarkoitamme puhetta, joka korostaa tai- teen autonomisuutta. Näkökulma nousee taidekontekstista, jossa taiteella ei tarvitse olla mitään käytännön tehtävää. Siinä taide on omalakinen järjestelmänsä, jota määrittelevät taiteen sisäiset kriteerit. Taideinstituutio itse määrittelee taiteen ole- musta ja arvoa, sitä mikä on hyvää ja mikä huonoa taidetta. Pyhyysdiskurssin käyttö aktivoituu diskurssien rajapinnalla, jossa taiteen autonomisuutta korostava puhe kohtaa sille vie- raan diskurssin. Pyhyysdiskurssin rakentumista motivoi huoli taiteen autonomisuuden säilymisestä tilanteessa, jossa taiteelle

asetetaan taidekontekstin ulkopuolisia vaatimuksia. Pyhyysdiskurssi taistelee näitä vaatimuksia vastaan taiteen loukkamattomuutta suojellen.

Talousdiskurssilla tarkoitamme puhetta, joka pyrkii edistämään taiteen hyödyntämistä perinteisen taidekontekstin ulkopuolella. Diskurssin motiivina on kommunikoida taidekontekstin ulkopuolisten toimijoiden kanssa määrittelemällä taiteelle mahdollisimman käytännöllisiä käyttötarkoituksia. Taiteellista toimintaa ja sen vaikutuksia pyritään konkretisoidaan ja etsimään niille arkikieltä mukailevia ilmaisuja kuten *kulttuuriset työkalut* tai *taidelähtöisten menetelmien työkalupakki*. Talousdiskurssin käyttö aktivoituu taiteen tuotteistamisen, markkinoinnin ja myynnin kontekstissa. Talousdiskurssin rakentumista motivoi huoli siitä, että taiteen arvoa ei ymmärretä taidekontekstin ulkopuolella. Taiteellista toimintaa pyritäänkin legitimoimaan viittaamalla työelämän näkökulmasta keskeisiin arvoihin, kuten tuottavuuden kasvuun tai sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Hyvinvointidiskurssilla tarkoitamme puhetta, joka korostaa taiteen merkitystä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen välineenä. Hyvinvointidiskurssi ei tunnusta taiteen autonomisuutta, vaan pitää taidetta ensisijaisesti välineenä johonkin taidekontekstin ulkopuoliseen hyvään tarkoitukseen. Hyvinvointidiskurssin käyttö aktivoituu erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden toimintakentällä hoito- ja terapiatyön kontekstissa. Esimerkkejä hyvinvointidiskurssin sanastosta ovat *osallisuus*, *itsetuntemus*, *syrytytymisen ehkäisy*, *toimintakyvyn vahvistaminen*, *vuorovaikutus* ja *voimaantumisen*. Hyvinvointidiskurssin rakentumista motivoi pyrkimys hakea taiteelliselle toiminnalle resonanssia taidekontekstin ulkopuolelta viittaamalla esimerkiksi tutkimustuloksiin taiteen positiivisista fysiologisista vaikutuksista. Taiteellisen toiminnan arvoa määritellään sen terveyttä ja hyvinvointia edistävien vaikutusten näkökulmasta.

Yhteiskunnallisella diskurssilla tarkoitamme puhetta, joka pyrkii rinnastamaan taiteellisen toiminnan muun yhteiskunnalliseen toiminnan kanssa, ja liittämään taidekeskustelua osaksi muita ajankohtaisia keskustelunaiheita. Diskurssin motiivina on kommunikoida taidekontekstin ulkopuolisten toimijoiden kanssa määrittelemällä taiteelle muiden yhteis-

kunnallisten tavoitteiden kanssa yhdensuuntaisia päämääriä. Yhteiskunnallista diskurssia motivoi huoli siitä, että taide ja kulttuuri jäävät varjoon yhteiskunnallisessa keskustelussa, jonka perinteisiä vahvoja teemoja ovat muun muassa aluepolitiikka, talouspolitiikka ja sosiaalipolitiikka – tai nykyisin pinnalla oleva innovaatiopolitiikka. Yhteiskunnallisen diskurssin käyttö aktivoituu, kun pyritään legitimoimaan kulttuurialan toimintaa yhteiskunnallista keskustelua perinteisesti hallinneiden toimialojen näkökulmasta.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Kiperin kysymys, jonka olemme TAIKA-hankkeessa kohdanneet, koskee taidelähtöisten menetelmien tuotteistamista, markkinointia ja myyntiä. Käytännön kysymys kuuluu, millä tavalla taiteellisesta toiminnasta on syytä puhua, kun sitä tarjotaan yritysjohtajille ja organisaatioiden esimiehille työelämän kehittämisen välineeksi.

Erään yritysjohtajan mukaan taidealan on kyettävä esittämään mahdollisimman konkreettisesti, mitä se työelämälle tarjoaa – mitkä ovat hyödyt. Johtajan mukaan ”yrityksmaailmassa kysytään suoraviivaisesti, mitä hyötyä taidelähtöisistä menetelmistä on yritystoiminnan kannalta, lisäävätkö ne todella luovuutta ja innovaatiokykyä, ja mikä on niiden hyötyarvo verrattuna muihin tarjolla oleviin menetelmiin. Vaikutuksista on oltava jotain konkreettista näyttöä, mittareita tai referenssejä. Yrityksmaailmassa taistellaan ajasta ja keinoista, joten mitä konkreettisemmin palvelut on paketoitu, sitä helpompi niitä on lähestyä. Työkalupakkimainen lähestymistapa vaikuttaa toimivalta. Niin karulta kuin se kuulostaakin, yrityksen tehtävänä ei ole luoda elämyksiä työntekijöille vaan voittoa osakkeenomistajille.”

Taiteilijan vasta-argumentin mukaan taidelähtöisiä menetelmiä ei tule markkinoida työkaluina, eikä ole oikein puhua taidelähtöisten menetelmien työkalupakista, koska nämä vääristä sanastosta lainatut termit antavat koko toiminnasta väärienlaisen kuvan. Ne luovat vastaanottajalle väärienlaisen odotushorisontin, eikä olekaan enää mahdollista synnyttää sellaista aktiivista luovuuden tilaa, joka olisi kaikista ulkoisista vaatimuksista vapaa. Se tila tarvitaan, jotta taide saa mahdolli-

suuden toimia omalla voimallaan vailla velvoitteita vastaanottajan muistojen kerrostumia ja tunteita aktivoiden.

Näiden kahden kannanoton välissä on lukuisa joukko muita mielipiteitä. Kokemustemme mukaan taidelähtöisten menetelmien toteuttajien keskuudessa on vilpittömän halu lähestyä työelämää ja löytää keinoja yhteisymmärryksen lisäämiseen. Artikkelin otsikkoon viitaten voimme todeta, että luomistyö sektorirajojen ylittävän sanaston kehittämiseksi on vielä kesken. Olemme kuitenkin tutustuneet ongelmakenttään, ja ymmärrämme eri diskurssien takana olevia ajatuksia paremmin nyt kuin hankkeen alussa. Toivomme, että pääsemme vielä jatkamaan työskentelyä tämän aiheen parissa, luomaan ja vakiinnuttamaan sanastoa, jonka avulla sektoreiden välinen viestintä löytää tasa-arvoisen ja hedelmällisen muotonsa.

KIRJALLISUUS

Haapala Arto & Pulliainen Ukri 1998. Taide ja kauneus. Johdatus estetiikkaan. Helsinki: Kirjapaja.

Korhonen Johanna 2009. Pyhän puutteesta tulee paha. Kolumni. Helsingin Sanomat 30.12.2009.

Koskela Lasse & Rojola Lea 1997. Lukijan ABC-kirja. Johdatus kirjallisuuden nykyteorioihin ja kirjallisuudentutkimuksen suuntauksiin. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Majander Antti 2010. Toopeja ollaan ja maailma pelastetaan. Ian McEwanin haastattelu. Helsingin Sanomat 26.9.2010.

Pöllänen Marjaana 2007. Seisomme sanojemme takana? Teoksessa Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, Merja Isotalo & Pekka Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Nykytaiteen museo Kiasman julkaisuja 106 / 2007.

KIRSTI NIEMINEN

KOHTAAMISKEKUSTELUISTA TAIDELÄHTÖISEEN TYÖSKENTELYYN

Nykyhetkessä etsitään kuumeisesti voimavaroja ja hyvinvointia kulttuurista ja taiteesta. Perinteiset taideinstituutiot tarjoavat työelämässä oleville sekä monille muille kohderyhmille erilaisia taidepajoja ja workshoppeja, joissa voi työstää työhön ja omaan elämäänkin liittyviä teemoja taiteilijan tai kuvataideopettajan ohjauksessa. ”Nykytaiteen teemojen avulla herätellään luovuutta, pohditaan työssä jakamista sekä nykyihmisen elämään liittyviä teemoja. Työpajojen ideana on tarkastella näitä asioita taiteen keinoin, parhaimmillaan avaten uusia näkökulmia.” (Kiasman esite syksy 2010.)

Taidelähtöisen työskentelyn tavoitteena voi olla taiteellinen ilmaisu sinällään, taidekasvatus, taideterapia, terapeuttisuus, itsetuntemus, voimaantuminen, narratiivisuus, toiminnallinen työskentely, hyvinvoinnin lisääminen, toimintakyvyssä tukeminen, kulttuurin kotouttaminen, terveys ja hyvinvointi. Työskentely on hyvin moninaista ja sovellettavissa mitä erilaisimpiin kohderyhmiin ja elämäntilanteisiin. Sosiaali- ja terveysalan asiakasryhmien kanssa työskentelyssä näkökulman valinta ja painotukset ovat riippuvaisia ryhmiä ohjaavien henkilöiden omasta koulutustaustasta ja omasta osaamisalueesta.

Sosiaali- ja terveysalan sekä taiteen limittymistä voisi kutsua taiteistumiseksi. Se on kaksisuuntainen prosessi. Yhtäältä on kysymys siitä, että niin sanottu estraditaide jalkautuu taideinstituutioiden ulkopuolelle, kuten hoitokoteihin, päihdeyksiköihin ja vankiloihin. Toisaalta on kysymys hoitolaitosten sisäsyntyisestä taiteistumisesta, jossa sosiaali- ja hoitotyön ammattilaiset koettavat ammentaa taiteesta asiakastyöhön sellaisia piirteitä, jotka soveltuvat muuhunkin työskentelyyn kuin taiteen tekemiseen. (Levanto, Naukkarinen & Vihma 2005, 27.)

Taiteen eri elementit sekoittuvat sosiaali- ja terveysalan hoitoprosesseihin ja sosiaalialan omiin menetelmiin omalla erityisellä tavallaan. Tämän työskentelyn avulla tähdätään hyvinvointiin, toimintakyvyn säilyttämiseen ja laajentamiseen

sekä terveyden edistämiseen. Taidevaikutteisen työskentelyn avulla tehdään näkyväksi, tutkitaan ja etsitään muutosta ja uutta suuntaa omalle elämäntilanteelle ja omille ongelmille.

Sosiaali- ja terveysalan yksiköiden hoitopainotteisessa arjessa tarvitaan kipeästi erilaisia taidetapahtumia kuten laulua, tanssia, teatteria, ”Shakespierrin sonetteja” ja erilaisia kiertuenäyttämöiden laitoskiertueita rikastamaan arkea ja antamaan voimia sekä asiakkaille että työntekijöille. Jussi Lehtonen toteaa Näytelmätyö hoitolaitoskiertueella -kirjassaan, että sosiaalityön ja terveydenhoidonyksiköissä kulttuurin puutteessa on huutava ristiriita – ”Yhä kasvava väestönosa kirjaimellisesti ikävystyy hoitolaitoksissa kuoliaaksi samalla kun yhteiskunta kouluttaa eri alojen taiteilijoita työttömiksi” (Lehtonen 2010, 22–23).

TAIDE KOHTAA HOIVAN -PAJAT

Taide kohtaa hoivan -osahankkeen pilottityöskentelyssä on ollut tärkeää ryhmänohjaustaitojen osaaminen. Ohjaustaidot ovat tuoneet turvallisuutta prosessiin, jossa on ollut mahdollisuus luovuuteen, uuden löytämiseen ja itselle vielä tuntemattomaan tai yllätykselliseen. Taiteellinen tekeminen saattaa hipaista meissä sellaista aluetta, jolle ei ole löytynyt aikaisemmin sanallista muotoa ja näin luovan prosessin nostattamat voimavarat ja oivallukset voivat olla tekijälle hätkähdyttäviä kokemuksia, joissa tilanteissa tarvitaan ohjaajan läsnäoloa. Turvallinen työskentelyilmapiiri on samalla mahdollistanut työskentelyssä vähittäisen siirtymisen itselle merkittäviin teema-alueisiin. Virittäytymisen, lämmittelyn, taiteellisen tekemisen ja lopuksi tekemisen kokemuksesta keskustelun avulla on piloteissa pohdittu itselle merkityksellisiä teemoja. Työskentelyssä on ollut mahdollista vähittäinen eteneminen, kuuntelu, ajan antaminen, pysähtyminen, rohkaisu ja vertaistuki taiteellisen työskentelyn eri vaiheissa.

Taideterapiamuotoisessa työskentelyssä voidaan erottaa vastaavanlainen eteneminen ja vaiheistuminen. Prosessi al-

Kirsti Nieminen on koulutukseltaan yhteiskuntatieteiden maisteri. Tämän lisäksi hänellä on ammatillisia ja täydentäviä opintoja psyko- ja sosiadraamasta, taideterapeuttisesta työskentelystä sekä toiminnallisista menetelmistä. Hän toimii sosiaalialan lehtorina Diakonia-ammattikorkeakoulun Etelän toimipisteen Helsingin yksikössä. Hän toimii asiantuntija-lehtorina Taide kohtaa hoivan -hankkeessa. Lisäksi hän on työskennellyt (v. 2006–2007) Monikulttuurista hyvinvointia vanhustyöhön -hankkeessa, jossa hän ohjasi somali-vanhusr ryhmää kuvallisin menetelmin.

kaa valmistautumisvaiheella, jossa herkistytään vaikutteille ja virittäydytään teemaan. Tässä vaiheessa työsetään myös omaa epävarmuutta, vastustusta, itsekriittisyyttä ja aikaisempia traumaattisia kokemuksia (esimerkiksi koulun kuvataidetunneilta). Samalla koetetaan päästä luovaan spontaaniuden tilaan. Hautomisvaiheeseen kuuluu kokemus sisäänpäin kääntymisestä ja hiljentymisestä, ulkoisesta tapahtumattomuudesta. Oivallusvaihe voi parhaimmillaan olla taianomaista aiemmin toisiinsa irrallisten ja liittymättömien asioiden paikoilleen lokahtamista ja piilotettujen tunteiden ja merkitysten näkyväksi tekemistä. Arviointivaiheessa tutkitaan yhdessä ja yksin vaikkapa kuvan herättämiä aistimuksia ja tuntemuksia. Samalla mahdollistuu prosessin henkilökohtaisten merkitysten jäsentely ja arviointi suhteessa aikaisempiin elämäkokemuksiin ja arjen toimintatapoihin. Viimeinen päätösvaihe on loppuunsaattamista, eheytymistä ja ymmärryksen lisääntymistä sekä vertaistukea. Kuvallisessa työskentelyssä on myös mahdollista tarkastella syntyneitä kuvia suhteessa aikaisempiin kuviin ja kokonaisuuden osia eri tasoilla ja miettiä työskentelyn annin liittämistä joko menneeseen tai tulevaan arkeen. (Hentinen 2009, 153–160.)

Luovan työskentelyn prosessi on pitkälle hyvin identtinen Taide kohtaa hoivan -pilottien työskentelymallin kanssa. Taiteellisessa tekemisessä lähdettiin tekemään näkyväksi (kuva, draama, kirjoittaminen, liikeimprovisaatiot) valittua teemaa, johon vasta arviointi- ja päätösvaiheessa liitettiin puhetta ja arviointia tekemisestä tai lopputuloksen merkityksestä. Taiteellisessa tekemisessä annettiin etusija hiljaiselle tiedolle ja alitajunnalle, spontaanisuudelle, vaikeasti kohdattavien ja sanallistettavien asioiden sekä voimavarojen näkyväksi tekemiselle.

Taidekirjassaan Maailman ihanin tyttö Miina Savolainen on todennut sanojen ongelmallisuuden: ”Lastenkodissa on vaikea parantaa sanoilla. Asiat, joista pitäisi puhua, ovat niin kiipeitä ja häpäiseviä, että ääneen lausuttuna ne haavoittavat lisää ja saavat lapsen perääntymään kuoreensa.” (Savolainen 2008, 147.) Miina Savolainen työskenteli vuosikymmenen ajan valokuvanprojektin avulla ja ikuisti tytöt sadunomaiseen taidekirjaan. Tästä on kehittynyt uusi, laajasti käytetty työmenetelmä.

Taiteellisen tekemisen prosessissa yksityinen kokemus pyri-

tään tekemään näkyväksi laajemmalle ryhmälle. Ryhmän yhteinen kokemusten ja työskentelyn tuotosten ”jakaminen” ja tarkastelu jatkaa prosessia niin, että yksityisestä tulee yhteistä. Tässä yhteisen ja yksityisen tarkastelun monimutkaisissa vyyhdissä on mahdollista käsitellä saman teeman puitteissa osallistujien hyvin monenlaisia tunteita, kokemuksia ja muistoja. Yhteinen työskentelyprosessien esillepano antaa mahdollisuuden siihen, että jokainen voi edelleen peilata yhteistä ja erillistä omiin kokemuksiinsa.

Tämä prosessi vielä jatkuu ja laajenee, jos syntyneet teokset laitetaan julkisesti esille esimerkiksi hoitoyksiköiden tiloihin, julkisiin taidetiloihin, Internetin kuvagalleriaan tai painetaan kirjaksi. Taiteilijoiden tapaan työskentelyssä on mahdollista asettaa oman elämänsä palasia muokattuna esille. Jokin syntyneessä teoksessa voi muistuttaa tai koskettaa jotain aluetta katsojan elämästä ja julkinen muuttuu tällöin taas yksityiseksi (Turpeinen 2005, 131). Olennaista kohtaamisessa on, että molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Samalla, kun sinä katsot taideteosta, se viestittää sinulle jotain takaisin. Jos kykenet menemään mukaan tähän vuorovaikutukseen, syntyy kahden osapuolen välille yhteys. Teos on tullut osaksi katsojaa.

Taide ja kulttuuri kuuluvat kaikkien elämään. Taiteella voidaan lisätä terveyttä, hyvinvointia ja elämänlaatua. Taide auttaa jaksamaan työelämässä ja toisaalta antaa elinvoimaa niille, jotka ovat työelämästä syrjässä. Taiteellisessa tekemisessä on mahdollisuus tavoittaa niin sanottua tyhjää tai kolmatta tilaa. Tilaa, jossa voimme havahtua jollekin itselle aikaisemmin tunnistamattomalle, poikkeavalle ja uudelle ja siten kohdata itseämme ja toisiamme.

KIRJALLISUUS

Hentinen Hanna 2009. Valokuva taideterapiassa. Teoksessa Ulla Halkola, Lauri Mannermaa, Tarja Koffert & Leena Koulu (toim.) Valokuvan terapeuttinen voima. Helsinki: Duodecim.

Lehtonen Jussi 2010. Näyttelijän työ hoitolaitoskiertueella. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Levanto Yrjänä, Naukkarinen Ossi & Vihma Susann (toim.) 2005. Taiteistuminen. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu B 79. Helsinki.

Savolainen Miina 2008. Maailman ihanin tyttö. Helsinki: Blink.

KIRSI HEIMONEN

TAIDELÄHTÖISET MENETELMÄT SOSIAALI- JA TERVEYSALAN HENKILÖKUNNAN ARJESSA – MITEN KÄY HYVINVOINNIN, TYÖN JA TAITEEN?

TAUSTA JA KIRJOITTAMISEN KENTTÄ

Keskustelen artikkelissa taidelähtöisten työpajojen merkityksestä sosiaali- ja terveysalan työntekijöille. Taide kohtaa hoivan -osahanke tarjosi kolmelle Helsingin kaupungin vanhustyön yksikölle ja yhdelle aikuissosiaalityön yksikölle kuva-, liikeimprovisaatio-, tarinallisuus- ja draamaprosessityöpajoja vuoden ajan.

Taide kohtaa hoivan -osahankkeessa asiantuntijatehtäväkseen oli määritelty vaikuttavuuden arviointi suhteessa työpajoihin. Koska olen tanssija-tutkija, en voi etäännyä, tarkastella kaukaa, vaan ohjasin liikeimprovisaatiotyöpajat sekä osallistuin työpajoina muihin taidelähtöisiin työpajoihin. Halusin olla mukana toiminnassa ja haistaa, maistaa, kuulla, nähdä, tuntea, mitä työpajoissa tapahtuu. Olen siis osallinen, olen kietoutuneena toimintaan. Kosketukset, siveltimen vedot ja nuoruudesta kirjoittaminen ovat osa näköalaani. Osallistujien kirjoitetut ja lausutut kommentit on artikkelissa merkitty *kursiivilla*. Ennen työpajaa osallistujat kirjasivat odotuksiaan ja epäilyjään, ja työpajan jälkeen he kirjoittivat niiden herättämistä tunnoista. Sen jälkeen he keskustelivat yhteisesti koetusta, joskus lyhyesti, joskus pitempään. Tapa tarkastella tapahtumia liittyy fenomenologiseen lähestymistapaan, jossa kokemuksellisuus on keskiössä.

Osallistujien ikä vaihteli 22 ikävuodesta 60 ikävuoteen, enemmistö oli alle 30-vuotiaita ja yli 50-vuotiaita, joista viikoksi mainittuja eniten. Lähihoitaja oli selvästi yleisin ammattinimeke. Tarkastelen kohtaamisia ensin kirjoittamisen haasteena ja sen jälkeen avaan taidelähtöisten menetelmien ja sosiaali- ja terveysalan kohtauspintoja kerätyn materiaalin ja kokemukseni tunnoissa.⁵

Taide avaa kinttupolut, hämävät sokkelot, tuo pimeyden henkäyksen. Ei voi tietää, mihin tapahtuminen taiteessa vie, ei edes taidelähtöisissä työpajoissa. Lohdutukseksi lukijalle, joka kavahtaa kirjoituksen ajelehtimista: ”Tulkinta merkitsee vaikuttavuutta.” (Mäkitalo 2008, 121.) Vaikuttavuus avautuu artikkelissa taidelähtöisten työpajojen kokemuksellisuudessa, yksittäisten työntekijöiden ja mainittujen työyhteisöjen tunteiden merkityksellistämässä.



Kuvat: Ilkka Kuhanen

5

Artikkelissa Tanssiminen viiltää aukot aikaan (s. 154) kuvaan tarkemmin liikeimprovisaatiotyöpajojen tunteja.

Kirsi Heimonen on tanssitaiteilija ja tanssitaiteen tohtori, joka toimii Taide kohtaa hoivan -osahankkeen sisältöasiantuntijana. Hän on toiminut osa-aikaisena tanssitaiteilijana sekä asiakkaiden että henkilökunnan parissa Helsingin Diakonissalaitoksella lähes kymmenen vuotta.

Kiitän kulttuuriasianneuvos Esa Pirnestä opetus- ja kulttuuriministeriössä ennakkoloolottomuudesta ja uskosta taiteen voimaan. Kerroin hänelle huolestani olla uskollinen taiteen tavalle ja sanoille, koska olin törmännyt hyvin toisenlaiseen 'suorituskieleen'. Hän totesi että voit vaikka tanssia tulokset, koska sinähän olet tanssija.

Se, miten asiasta puhutaan ja kirjoitetaan, luo kokemusta, koska kieli on kokemus. Nojaudun osallistujien kirjoituksiin ja tuntoihini työpajojen ohjaajana ja osallistujana.

Yksi tapa kertoa työpajoista olisi ollut tanssin kieli.⁶ Etsin sanoja, jotka kertovat yksittäisistä työpajoista ja osallistujien tavasta olla, löytää, ihmetellä, iloita, ahdistua. Taiteen ja terveyden suhteesta on paljon tutkimuskirjallisuutta, joka liittyy lääketieteen ja yhteiskuntatieteiden alueelle. Esimerkiksi sosiaalipsykologia, lääketiede tai sosiologia kertovat omalla tavallaan, omilla käsitteillään ja menetelmillään taiteen ja terveyden yhteydestä (ks. esim. Hyyppä 2007; Kilroy et al. 2007). Jotain eri kielten ja lähestymistapojen ristiriitaisuudesta henkii José Ortega y Gasset'n lauseesta: "Jos tutkii taidetta sen yhteiskunnallisten vaikutusten kannalta, on se suunnilleen sama kuin tarkastelisi naurista naattien mukaan tai ihmistä hänen varjonsa perusteella." (Ortega y Gasset 1961 [1925], 7.) Valotan aihetta siis tanssija-tutkijana, ja etsiydyn, ainakin välillä, kohti kieltä, jossa tapahtumisen henkäys puhaltaa. Paikannun enemmän varjojen siimekseen kuin kirkkaiden faktojen tai hyvin tietämisen aukiolle. Paikallisuus on läsnä työpajoissa, samoin se on läsnä kirjoittamisessa.

Tutkijan kannalta fenomenologiset lähestymistavat ovat monenlaiset, mutta niitä yhdistää sitkeä yritys katsoa ilmiötä ja pysyä uskollisena niille, jopa ennen kuin ajattelee niitä. (Spiegelberg 1960, 700.) Osallistuminen taidelähtöisiin työpajoihin helpottuu, kun ennako-oletukset asetetaan syrjään, altistutaan hetkelle. Silloin jotain voi tapahtua tai mitään kummallista ei tapahdu. Jos teet näin, niin tapahtuu noin -ajattelu tuhoaa sen idun, joka elää yhdessä toimimisessa. Tämä ei merkitse

piiloutumista yksittäiseen, vaan tilan antamista yksittäiselle, sen mahdollisuuksille. Se on myös jokaisen kokemuksen kunnioittamista, kumartamista ilmiön runsaudelle. Yleistäminen ja niukkuuden suosiminen kaventaa näkemystä; sitä vastoin fenomenologiaan kuuluu runsauden suosiminen, ilmiö tulee täydesti kuulluksi. (Spiegelberg 1960, 657–658.)

Kirjoittamisen tai puhumisen tapa on siis yksi kenttä, jota kuvaan. Kärjistäen on kaksi ääripäätä: kirjoittaa raportoiden tiedetystä tai ajelehtia kirjoituksessa, seurata yhteisten kokemusten jättämiä merkkejä, ruumiillisuuden tuntoja. Kirjailija Marguerite Duras (2001, 28) avaa kirjoittamisen tilannetta seuraavasti:

Kirjoittaessa toimii jonkinlainen vaisto. Kirjoitus on jo olemassa yön pimeydessä. Kirjoitus on ikään kuin ihmisen ulkopuolella, aikojen temmellyksessä: kirjoittamisen ja kirjoitetun välissä, kirjoitetun ja kirjoitettavan välissä. Tiedostaa tai olla vielä tietämättä mihin on menossa, lähteä liikkeelle varsinaisesta merkityksestä, uppoutua siihen ja päätyä merkityksettömään. Kuva mustasta tilasta maailman sydämessä ei ole satunnainen.

Kirjoittamisen tila muistuttaa tanssimisessä olemista. Thomas Carl Wallin mukaan kirjoittaminen kuljettaa meidät kohti sitä, joka on itsessään, johon ei liity ehtoja. Kirjoittaminen on muukalainen kaikelle aktuaalisuudelle, aloitteellisuudelle ja loppuunsaattamiselle (Wall 1999, 118). Kirjoittamisen tila vertautuu hankkeessa osallistujien tapaan olla taidelähtöisillä työpajoilla. Heillä oli mahdollisuus altistua taideperustaisiin menetelmiin, kuulla kutakin taidemuotoa lihassa, ihmetellä tapahtumista, jossa tekijän tahto ja kontrolli laantuvat ja jokin tuntematon saa tilan elämässä.

Maurice Blanchot'n näkemyksessä kirjoittaminen ylittää projektit ja vie tuntemattomaan; se sisältää sanojen uhrauksen ja samalla eleellä, kirjoittajan uhrauksen. (Hart 2004, 25.) Kirjoittaminen on ääriviivoista hellittämistä, yritys avautua erilaisista uurteista, käännteistä ja antaa tuntemattoman istah-taa vierelle tai taakse. Se on myös kunnianosoitus osallisille ja kollegoille, jotka matkasivat tuntemattomaan työpajoissa, antautuivat aistimaan, olemaan, ihmettelemään. Ihmettelen kirjoittamisessa, altistun kirjoittamiselle.

TOISENLAINEN TILA: HYÖDYN JA OLEMISEN PAINO
Tila, joka muodostuu eri taidelähtöisten menetelmien ja sosiaali- ja terveystalouden työntekijöiden kohtaamisesta, on aina omanlaisensa. Taidelaji, ohjaajan tausta, työntekijät, yhteisö, paikka, valo, vuodenaika ja esimies kutoutuvat kaikki olemisessä ja ne vaikuttavat hetkeen, kohtaamiseen.

Useimmat osallistujat ovat alussa epäroineet työpajoja: *Olen jokseenkin epätaiteellinen enkä ole koskaan ollut omimmilla alueillani luovuuteen liittyvissä asioissa; en aina koe olevani kovin "taiteellinen"; en tiedä pajoista ja nyt jännittyneenä odotan, mitä tapahtuu.* Odotukset suuntaavat kokemusta, epäilevien odotuksen rinnalla kaikuu myös toisenlaiset äänet: *Ei ole ennakoasennetta; avoin mieli; toiminta varmasti antoisaa; lähinnä uteliaisuutta; ei odotuksia, otetaan vastaan mitä tulee!*

Onkohan tästä mitään hyötyä käytännön työssä? Onkohan tästä konkreettista hyötyä työssäni? Saanko itselleni tästä mitään hyötyä? Onko tästä mitään hyötyä, etenkin hoitajatyönäkökulmasta? Nämä kysymykset ovat askarruttaneet työpajoihin osallistujia ennen työpajoja ja niiden jälkeen, eikä työpajoihin osallistuminen tuonut oitis selkeitä vastauksia.

Hyödyn tavoittelu suuntaa kokemista. Hyöty laillistaa toiminnan ja olemisen, varsinkin kun toiminta poikkeaa arjen työstä tai koulutuksen tuomista malleista. Työpaikalla tapahtuvilla työpajoilla on se etu, että toiminta auttaa näkemään tilaa – fyysistä tilaa, toiminnan tilaa – uudella tavalla. Kyse ei ole vierailusta muualle, pois arjen kytköksistä, vaan sidokset ovat olemassa tilassa, tilanteessa. Kuitenkin samalla työ näyttää vievän tehokkuuteen, työnantajan oletettu valvova silmä on tiukemmin läsnä kuin työpaikan ulkopuolella. Työntekijöiden sitoutuneisuus työhönsä puskee tehokkuuden paisetta, toiminta on tapahtunut työajalla, joten jotain haluttaneen vastineeksi.

Vastine ajatellaan hyötynä toiminnassa asiakkaiden parissa, osa pohtii jo tehdessään, miten tehdä asia seuraavana päivänä asiakkaiden, esimerkiksi vanhusten parissa. Oma kokemus jää laskeutumatta, ihmettely sysätään syrjään, toiminnasta saattaa tulla pikku piriste arkeen tai huomisen hyödyke. Tämä näyttäytyy vaihdannan mallina suhteessa esimiehien: kokemuksen saaminen, samantapaisen tarjoaminen asiakkaille. Toisaalta työntekijöiden sitoutuminen ammattiin ja asiakkaisiin ohjaa

heidät oitis ajattelemaan, miten asiakkaat hyötyisivät kokemuksesta – ja jokin taiteen ennakoimattomasta mahdollisuudesta siirtyy syrjään.

Toiminnan suuntaaminen suoraan asiakkaille kertoo siis työntekijän asemasta ja selkeästä toimenkuvasta. Työntekijän halu ottaa toiminnat heti käyttöönsä osoittaa, että toiminta koskettaa, hän haluaa haluavat välittää asiaa eteenpäin. Mutta se näyttäytyy myös asenteena taidelähtöisiä menetelmiä kohtaan: kuka tahansa pystyy toimimaan niiden ohjaajana.

Malttamattomuus, välitön hyödyn tavoittelu antamatta kokemuksen painautua itse on vain yksi puoli työpajojen todellisuudesta, kuten seuraavassa kuvauksessa ilmenee: *Oman aikani antamista koko kehon avulla, hengittämällä, kuuntelemalla, koskettamalla.* Kun osallistuja koskee ja kuulee toista, hän kuulee myös itseään. Paikantuminen hetkeen on tapahtunut. Siitä avautuvat merkitykset. Jokin saattaa tulla tunnistetuksi heti tai vasta kuukausien, vuosien jälkeen. Kuulla omaa ruumiillisuuttaan suhteessa toiseen tuo uuden ulottuvuuden olemiseen.

Kiista itseisarvon tai välineellistämisen välillä taidelähtöisten menetelmien parissa on turha, koska ne ovat punoutuneet toisiinsa. Kuitenkin, jos työpajan ohjaaja ei itse heti mieltä välineellistämistä, vaan luo osaltaan tilan taiteessa tapahtumiselle, niin osalliset voivat huomata taiteen merkityksen itselleen arjessa monin eri tavoin.

Yksi esimerkki työntekijöiden jo-tietämisen hellittämisestä on suhde asiakkaisiin. Työpajoihin osallistujat ovat kokeneet tutustuvansa asiakkaan näkökulmaan, kun he ovat olleet ohjattavina, poissa hallinnan ja kontrollin ikeestä. Ensin he ovat sukeltaneet itselle outoon toimintaan, ja jälkeinpäin ajatus asiakkaiden tavasta olla, kohdata outoutta ympärillä, on herännyt heissä. *On mielettömän tärkeä saada oma kokemus etenkin uudesta toimintamuodosta. Alun avuttomuuden tunne on varmasti tuttua meidän ryhmäläisillekin,* kirjoittaa työntekijä liikeimprovisaatiotyöpajan jälkeen, hän ohjaa itse ryhmiä ja koki asettuvansa toiselle puolelle, asiakkaan asemaan. Altistuminen itselle vieraaseen toimintaan on luonut mahdollisuuden asiakkaan uudenlaiseen kohtaamiseen.

Tapahtumiseen työpajassa sisältyy jotain epämääräistä, ylijäämää, joka ei asetu selitysten tai mallien todellisuuteen,

yllättävä käänne, aukollisuus, joka vie osallistujat johonkin, jotenkin. Seuraavassa on kuvaus tämäntapaisesta tuokiosta.

Jossain vaiheessa huomaan, että jotain on tapahtunut: peitto-puhe, pelko-puhe, hämillään oleva puhe lakkasi. Tunnelma on muuttunut täysin, tuulensuunta on pyörähtänyt toisaalle. Tunnelma on harras, laskeutuminen toisenlaiseen olemiseen on tapahtunut. Osallistujat tanssivat pitkään, hätäilemättä, alussa heillä oli tapana lopettaa tekeminen, kun kyllästyy tai eivät halunneet hikoilla. Hikoilemisen uhka mainittiin pontevasti, totesin, että haisemme kaikki. Musiikki näyttää helpottavan oloa, vievän liikkeen pyörteeseen. Teemana on selkä, selän tuntemus nuoruuden asennoista, olemisesta. Selkä avautuu tilaan, se herättää olemaan siinä, kuulemaan sitä ja ihmettelemään. Helmien liike helminauhassa, nikamien ylistys, oodi selän kaarille. (Työpäiväkirja 6.11.09.)

Kitka kipinöi yleensä alussa. Epätietoisuus, mitä toiminta on, valtaa alan. Vaikeinta työntekijöille näyttää olevan hallinnasta hellittäminen. Joskus vastustus ja epätietoisuus purkautuvat puhumisena tai naurahteluna, toisinaan joku vetäytyy toiminnasta. Ihmettelevä asenne, joka kuuluu fenomenologiaan, haastaa alussa. Yleistäminen on mahdotonta, mutta reunaehtoien avaaminen kertoo jotain tapahtumisen laadusta, sen ilmaantumisen mahdollisuuksista.

TAPAHTUMISEN REUNAEDDOT

Reunaehdot viittaavat työpajoja reunustaviin toimiin, jotka tukevat tai estävät tapahtumisen. Yleistysten, lineaarisen ajattelun sijasta esittelen työpajoja tukevia tai estäviä tekijöitä, reunaehtoien tienviittoja. Mitään ei tapahdu, jos toiminta ei saa johdon ja esimiesten tukea. Osahankkeessa Helsingin kaupungin sosiaalivirasto suostui ainakin osaksi mukaan toimintaan, koska edellinen hanke Helsingin Diakoniammattikorkeakoulun kanssa oli onnistunut ja neuvottelijat tunsivat toisensa. On haastavaa vakuutella asian puolesta, joka perustuu omakohtaiseen kokemukseen ja jolta puuttuvat onnistumisen takuut. Jotain voi tapahtua, tai sitten ei – tämänkaltainen puhe ei istu tuottavuuden tai työhyvinvoinnin puheeseen, ainakaan vielä. Kuitenkin vain kokemus tuo varmuuden.

Työntekijät osallistuivat työpajoihin työaikana, ja lähes kaikki työpajat järjestettiin työpaikoilla. Työnantajaa on kiitelty mahdollisuudesta osallistua työpajoihin, ja toisaalta kaikki vastustus on laimentanut heittäytymistä: *lähiesimieheltä vähän negatiivinen asenne koko työpajaa kohtaan, se muuttaa sitä intoa ja iloa jota tämä hanke tarjoaa.* Yhdessä työyhteisössä todettiin, että koska toimintaan sai osallistua työajalla, se koettiin merkittäväksi työhyvinvoinnin tueksi työnantajalta.

Osahankkeen koordinaattori tiedotti työpajoista työyhteisöihin kunkin työyhteisön yhteyshenkilön avulla. Yhteyshenkilö oli ratkaisevassa asemassa, että työpaja sai ajan, paikan ja osallistujat. Toisinaan tieto ei kulkenut, ja osallistujia oli vain muutama.

Työpajoille tarjottu fyysinen tila houkuttelee, sulkee, kertoo mahdollisuuksista. Hyvin pieni tila liikkumiseen rajaa liikkeiden kokoa, mutta toisaalta se voi tuoda turvallisuuden: ei voi tehdä mitään kovin suurta siinä tilassa. Ikkunat, ilmanvaihto, lattian materiaali, vesipiste ovat kaikki niitä tekijöitä, jotka muodostavat tilannetta. Herkistyminen aistimaan avaa tutun paikan uudella tavalla.

Tilan rinnalla aika, työpajan kesto on osoittautunut hyvin olennaiseksi tekijäksi. Kolmen tunnin työskentelyssä muut arjen asiat alkavat liukua taka-alalle, eikä ihminen jaksa koko ajan hallita tilannetta. On mahdollisuus rauhoittua olemiseen ja jättää suorittaminen, edes hetkeksi. Samoin eri työpajojen useus on tuonut asian yhä uudelleen koettavaksi.

Osallistujien ja ohjaajan toimiminen samassa tilassa on ainutlaatuinen tilanne, mutta heittäytymistä tukee, jos kukin tuntee olevansa turvassa, turvassa siinä, ettei osaa, ettei tarvitse osata, hallita, tietää. Samalla se on turvattomuuteen suostumista, luottamista tilanteeseen, jonkin voimallisen läsnäoloon. *Usein emmen työpajoja oli ennakkoluuloja, toteaa osallistuja, ja jatkaa: mutta ne (työpajat) osoittautuivat kuitenkin mukaviksi.* Turvallisuuden tunteeseen näytti vaikuttavan se, että osallistujat kokivat *työpajojen ohjaajien työtavan demokraattiseksi*, avoimeksi. Työparit osallistuivat toimintaan muiden mukana. Samoin ohjaajien ammattitaito, taiteen tuntemus ja pedagoginen osaaminen tukevat tapahtumista. Taiteilija on elänyt taidetta, tehnyt taidetta, ja tämä tuo oman tuntuksa tapahtumiseen.



Antautuminen tapahtumiseen avaa kokemuksen horisontin. Silloin taide vaikuttaa, heivaa osallistujaa myllyssään. Ei tarvitse hallita, voi eksyä, ja voi eksyen löytää.

KOLLEGAT, TYÖYHTEISÖ

Työpajatoiminta perustuu yhdessä toimimiseen: yhteisyys voi olla jaettu tila, kun osallistujat kirjoittavat eri aikakausien kokemuksistaan tai maalaavat rinta rinnan. Yhteisyys voi olla myös fyysinen kosketus liikeimprovisaatiossa tai yhdessä kehitelty kohtausta draamatyöpajassa. Kaikissa näissä esimerkiksi työntekijät kohtaavat kollegan uudella tavalla, ja se on ollut pääosin mieluista kokemus. *Oppii tuntemaan työkavereita paremmin; tuntuu mukavalta, luontevalta.* Toisella tavalla työkavereiden kanssa toimiminen myös haastaa arjen työssä: *Toivottavasti rohkeus meillä kasvaa. Rohkeus kohdata toisiamme arjessa.* Työpajatoimintaan osallistuminen on siis kysynyt arjen käytäntöjä työyhteisössä.

Voi aavistella, että taidelähtöiset työpajat vaikuttavat myönteisesti työilmapiiriin, kun työyhteisö on yhdessä toiminut arjesta poikkeavalla tavalla, ja *löytyy vielä uusia piirteitä työkavereista.* Suhdetta työkollegoihin kuvataan seuraavasti: *Erilainen muoto, tilanne sai uusia ulottuvuuksia. Ihmiset tulivat tutummaksi; kivalta, luonnolliselta, helpolta, rennolta.* Osallistujat kokivat myös, että *yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu. Avoimuus ja luottamus* mainittiin usein. Yhteyden kokemus palasi myös takaisin kokijaan: (toiminnasta työkavereiden kanssa) *tuli hyvä olo. Olen tyytyväinen.*

Taidelähtöiset työpajat eivät tuudita vain auvoiseen oloon. Tarinat nostavat lapsuuden traumat, maalaaminen osaamattomuuden, liike kummallisuudessaan oudoksuttaa. Taidelähtöiset menetelmät saattavat avata työntekijän arvet, ja silloin on vaara pudota hyvää tekemisen suohon, yritys pelastaa, parantaa, tarjota taidetta ”korvaavana kokemuksena” astuu kuvioon. Työyhteisölle saattaa paljastua toistensa herkkiä kohtia, yksityisyyttä. On paras rajata terapia erilleen työpajoista, koska terapialla on toisenlaiset lähtökohdat ja tavoitteet, vaikka toiminnalla olisikin osallistujalle terapeuttisia vaikutuksia. Taide vaikuttaa, ihminen ottaa vastuunsa itsestään astuessaan tilaan. Kunnioitus toiseen on läsnä.

Yhteydessä oleminen, jossa avautuu toisen toiseus ja oma oleminen, on mahdollinen oudolla maaperällä, taidelähtöisissä työpajoissa. Martin Buber kirjoittaa Minä–Sinä-yhteydestä, joka eroaa Minä–Se-suhteesta. Minä–Sinä-kohtaamisessa tapahtuu yhteys, kummatkin vaikuttavat toisiinsa ja kohtaamisessa Minä astuu välittömään yhteyteen Sinän kanssa, yhteyteen maailman kanssa. Minä tarvitsee Sinän kohtaamisen tullakseen Minäksi. Minä–Se-asetelmassa yhteys puuttuu, Se on Minän kohde. Minä–Sinä-suhde ei ole jatkuva tilanne, koska ”pelkässä läsnäolossa ei voi elää”, ja Minä–Se-suhdetta tarvitaan ajan ja paikan tunnustajana (Buber 1999 [1923], 25–34, 52, 57).

Kollegan kokeminen Sinänä, yhteytenä, jonka avulla Minästä voi tulla Minä, voi jättää jälkeensä kysymyksiä ja ravisuttaa totuttuja rakenteita. Joskus kriisi on hyvä: tilanteeseen tulee vääjäämättä jokin muutos. Työpajoissa kollega on vastus, jota vasten oma oleminen näyttäytyy toisenlaisena.

(TYÖ)HYVINVOINTI JA TAIDE

Voivatko taidelähtöiset menetelmät tuoda tai luoda työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla? Mitä se merkitsee? Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt työhyvinvointia paikantaan sen eri tekijöihin liittyväksi. Työhyvinvointi liittyy sen mukaan työntekijän terveyteen, jaksamiseen, työpaikan turvallisuuteen, työn hallintaan, työilmapiiriin ja johtamiseen (Työhyvinvointi 2010). Taidelähtöiset menetelmät voivat kriisiyttää arjen toiminnat, varjo on langennut hyvin rakennetulle arjen toiminnalle ja olemiselle, tutuille tavoille. Taide ei toimi tietynä parannuskeinona, vaan se sotkee paikat, se tuhoaa mallit ja järjestyksen. Kenties tuhkasta voi kasvaa jotain uutta, itse ajateltua, itse koettua. Näin taideperustaiset työpajat voivat olla uhka rakenteille, toiminta voi usuttaa työntekijät kyselemään, kyseenalaistamaan. Entiset toimintatavat voivat kulottua.

Taiteen tapa olla väistää määrittelyt. Taidelähtöiset menetelmät kertovat, että toiminta perustuu taiteeseen, johonkin, joka määrittelemättömyydessään ja ennakoimattomuudessaan voidaan liittää menetelmään. Taide tai ainakin jokin taiteen kaltaisen taipuu tai se notkistetaan, sitä tarjoillaan koettavaksi työpaikoilla. Voiko tämä pari olla tasapainossa niin, että työpaikan ammatillisuuden rinnalla hehkuu taiteen voima? Vai syövätkö

ja kesyttävätkö sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset taidelähtöiset työpajat pelkäksi hyödykkeeksi, ihan kivaksi jutuksi, piristykseksi päivään? Voivatko taidelähtöiset menetelmät muuttaa työntekijöiden käsitystä itsestä, toisesta, työstään ja luoda siten hyvinvointia – hyvinvointia työssä ja vapaa-aikana? Vastaus kuuluu jokaisen osallistujan tunnossa, ja kysyminen pitää valppaana.

Ajattomuus, kiireettömyys ja pitkästyminen; tyhjät tilat ja tarkoituksen hylkääminen avaavat mahdollisuudet olemiseen, jossa toisenlainen maailmasuhde voi avautua. *Lähentymistä työtovereihin, ammattirajojen häviämistä, luovuuden heräämistä, rentoutumista, hyvinvointia ja yhteistä ilon ja rauhan kokemusta.* Hyvinvointi punoutuu yhteisiin ja omiin tunteihin, kirjoittajat ovat avautuneet toisenlaiseen olemiseen. Osallistujien sanat ovat väkevät, niissä henkiä jotain varsin toisenlaista kuin hyödyn ja tehokkuuden vaatimukset.

On paradoksaalista, että kun ihminen löytää omaa olemistaan edellä kuvatuin sanoin, se tukee hänen vointiaan. Seuraava lause todentaa sen: *Ihanaa huomata, että minusta löytyy voimavaroja 3 h työskentelyllä enemmän kuin 2 päivän lepäämisellä.* Tätä luonnehdintaa voisi kaupata kansantaloudellisella hyödyllä: sairauspoissaolot vähenevät ja ihminen piristyy, kun tanssitaan ja maalataan yhdessä. Palkataan taiteilijoita työpaikoille, ja tuottavuus lisääntyy! Näin voi tapahtua ja voi olla tapahtumatta. Kuitenkin muutos aikaisempaan tapahtuu, liikahdus on mahdollinen. Se ei merkitse välttämättä ihanuutta ja onnea, vaan myös vaivalloisuutta, hikeä, nihkeyttä, ruumiinmuistojen heräämistä. Ihminen valitsee itse yhteyden taiteelliseen toimintaan, yhteyden kollegoihin ja itseensä.

Antautuessaan tilanteeseen vailla taka-ajatuksia ja tavoitteiden taakkaa ihminen näyttää saavan työpajoista juuri sitä, mitä tarvitsee. *Kiitos, olette antaneet voimaa viimeiseen työvuoteeni!* kirjoittaa työntekijä työpajojen ohjaajille.

Työntekijät voivat oman kokemuksensa rohkaisemina toimittaa taiteilijat tervetulleiksi koko yhteisöön. Asenteen muutos on suuri muutos. Hanna-Liisa Liikasen tutkimus *Taide kohtaa elämän* avaa hoitoyksiköissä tapahtuneita muutoksia taidetapahtumien ansioista, samoin arjen rutiinien vastavoima tulee näkyväksi. (Liikainen 2003.) Työntekijät ovat portinvartijoita, ja jos he kokevat taiteen ja taidelähtöiset menetelmät merkityksel-

7

Taide kohtaa hoivan -osahanke ja koko TAIKA-hanke toteuttaa suuntaviivoja, jotka on kirjattu julkaisuun *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014* suuntaviivoja. Hanna-Liisa Liikainen 2010.

lisiksi elämässään, niin muutos on mahdollinen koko yhteisössä.

Sosiaali- ja terveysministeriössä on kirjattu, että ”hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi.” (Työhyvinvointi 2010.) Määritelmä on hyvin laava, siinä kurotellaan sekä työn tuottavuuteen että työn mielekkyyteen. Ongelmallisinta taiteen ja työhyvinvoinnin yhdistelmässä on kysymys elämän hallinnasta. Lähtökohtaisesti taide kääntyy pois päin hallinnasta, se avaa uusia näköaloja, sotkee tutut kuvat, hajottaa, hämmentää. Elämänhallinnan sijaan ehdotan elämään suostumista sen ennakoimattomuudessaan.

Työpajoihin osallistujat kertoivat jo taidestarteissa, alun työpajoissa, kuinka ne hämmentivät olemisen ja arjen työn. Osallistujat luonnehtivat tanssimista ja runon kirjoittamista puheessaan seuraavasti: *leikkimielisyyttä, ylittää omia rajoja, heittäytymistä, uskaliaisuutta, luovaa hulluutta, sosiaalisuutta, hauskaa, mielenkiintoista hämmennystä uusiin juttuihin.* Osallistujat olivat ihmeissään, koska tilaisuudessa puuttui *powerpoint-sulkeiset*, sitä vastoin he toimivat itse: tanssivat yhdessä, kirjoittivat runoja rakenteellisen ohjeen mukaan, lukivat ja kiinnittivät ne runopuuhun. Oma kokemus asettui heti keskiöön ja aikaisempien koulutuksien taakka heilahti heti esiin, koska kukaan auktoriteetti ei määritellyt taiteen tai hyvinvoinnin merkitystä, vaan kysymys piirtyi heihin oitis.

Kulttuuri ja taide voivat vaikuttaa hyvinvointiin ja kulttuuri määrittää hyvinvoinnin yhteiskunnassa.⁷ Yksittäisen ihmisen, yksittäisen työyhteisön kokemuksellisuus on keskiössä tässä artikkelissa. Toisen toiseus heräsi työpajassa kollegoiden parissa. Jos eettisyys lisääntyy myös työntekijöiden ja asiakkaiden kohtaamisissa, jolloin toinen otetaan toisena, ei-tiedettynä, se on arvokasta. Emmanuel Levinas korostaa toisen toiseutta.

Hänelle etiikka on ensimmäinen filosofia. Tämä merkitsee, että eettinen suhde toiseen ihmiseen on perusta ja edellytys, josta filosofia ja inhimillinen olemassaolo saavat merkityksensä (Pönni 1996, 7–8). Levinasin eettisessä ajattelussa ihmisten välistä yhteyttä ei tarvitse ajatella kokonaan tietona, vaan se on läheisyyttä, kasvokkain oloa, astumista yhteisöön. (Levinas 1996, 17.) Työyhteisössä tapahtui herkistyminen kollegoille ja taiteellinen toiminta paljasti uusia piirteitä heistä.

Hyvinvointi alkaa näyttäytyä oman olemiseen havahtumisena, tunnistaa omaa olemistaan uudella tavalla yhteisössä. Taidelähtöiset menetelmät ovat tuoneet ihmisille, työyhteisölle intoa, iloa, tuskaakin. Työntekijät ovat rajanneet ammatillisen olemisensä tiukemmalle kuin ehkä edellytettäisiin, ja eri taiteiden parissa toimiminen on paljastanut rajallisen näkemyksen työstä, itsestä ja toisista. Hämmästyksensä omasta kyvystä toimia on ollut suuri. Oleminen ja toiminta kohti kokonaisuutta, kohti jonkinlaista ykseyttä tukee hyvinvoinnin kokemusta.

ENTÄ TAIDE?

Ja miten käy taiteen? Taiteistumisessa puhutaan siitä, kuinka taide liudentuu vähittäisesti ei-taiteeseen – esimerkiksi ruuanlaittoon ja urheiluun – ja kuinka oletetaan, että muutos tekee ”muusta” entistä parempaa. Harvoin kysytään, miten käy taiteelle, kun kaikki muu yhteiskunnassa taiteistuu (Levanto, Naukkarinen & Vihma 2005, 4–5; Naukkarinen 2005, 13, 22). Työpajoissa on kyse työskentelystä, jonka juuret tukeutuvat taiteeseen. Liikeimprovisaatiotyöpajojen ohjaajana ja tanssitaiteilijana olennaista on tapahtumisen luonne ja miten ihmiset antautuvat liikkeeseen. Oman taiteen tekemisen kannalta erilaisten ihmisten tapaaminen ja heidän kanssaan toimiminen paikallistaa oman taiteellisen toimintani yhä uudestaan, ja se, mikä minulle on arkipäivää, on toisille kummallisinta. Tanssini ei liudennu työpajakokemuksista tai työpajakokemuksiin, vaan se avautuu yhä uudestaan erilaisten ihmisten läheisyydessä ja erilaisissa ympäristöissä. Toisiin todellisuuksiin yhteydessä oleminen vahvistaa tanssimisen merkityksellisyyttä. Ja ohjeet, sanalliset ohjeet avautuvat kussakin tilanteessa, ja sanat taas kutsuvat tietynlaista olemista.

Taide tarvitsee tilan ympäröidä ja herätellä ihmiset. Taidelähtöiset menetelmät tuovat taiteen ihmisten arkeen, mutta se ei merkitse toiminnan vähättelyä, soveltamista negatiivisessa mielessä. En sovelta, tanssiminen tapahtuu tietystä ajasta ja paikasta, tapahtuma on aina erityinen. Jokainen osallistuja voi kokemansa jälkeen toimia, miten haluaa: välineellistää, soveltaa, muistaen unohtaa.

Toisten työpajojen ohjaajilla on toisenlaiset näkemykset taustansa mukaan, heidän puheessa henkii heidän elämisaailmansa ja jokaisen työpajakokemuksen tunnot. Sosiaali- tai terveysalan koulutus ja kokemus tuovat erilaiset näkemykset toimintaan kuin taiteilijakoulutus. Selkeät, yksiselitteiset johtopäätökset eivät ole mahdollisia, jos kunnioittaa tapahtumisen ilmenemistä ja kokemuksen yksittäisyyttä, johon kuuluu myös työpajan ohjaajan näkyvät ja näkymättömät ajatukset toiminnasta. Moninaisuus on rikkaus.

Iso-Britanniassa on tarkasteltu yhteisön lähtökohdista tehtyä taidetta kahdesta eri suunnasta. Toiset hankkeet hamuavat terveyden vahvistamiseen ja hyvinvointiin osallistumalla taiteeseen. Näissä taidetta käytetään terveyden parantamiseen. Toisessa päässä kuultaa hankkeet, joiden tarkoituksena on tuottaa ”puhdasta” taidetta ja laajentaa taideyleisöä. Silloin tuotetaan ja esitetään taide uudessa merkitysyhteydessä, terveyden yhteydessä, vaikka tavoite ei ole vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin (Angus 2002, 5). Taide kohtaa hoivan -osahankkeessa jako ei ole näin mustavalkoinen, vaan on avattu portti taiteen merkitykselle ihmisen elämässä. Kysymys hyvinvoinnista avautuu osallistujille työpajatoiminnassa, mutta toiminta saattaa kannustaa myös hakeutumista taiteen yleisöksi.

John Angus toteaa raportissaan, että yritykset liittävät taidehankkeet liian tiukasti sosiaalisiin tai kasvatuksellisiin ”viesteihin” todennäköisesti epäonnistuvat. Toisaalta yrityksillä hyödyntää käsitys taiteesta taiteena on parempi mahdollisuus rakentaa voimakkaita yhteisöjä, joskin se tapahtuu epäsuorasti. (Angus 2002, 8.) Tässä painottuu yhteisön merkitys, ja lähtökohteisesti taidetta on tehty raportin mukaan yhteisön edellytyksistä. Joissakin Taide kohtaa hoivan -työyhteisöissä taide kuroi ihmisiä yhteen, he tulivat ison yhteisön eri osastoilta ja eivät tunteneet toisiaan aikaisemmin. Elämänkaarityöskente-

lyssä eri ikäpolvien työntekijät pääsivät kosketuksiin toistensa tarinoihin, esimerkiksi 1950-luvulla syntyneiden lapsuus on toisenlainen kuin 1980-luvulla syntyneiden, koska yhteiskunnalliset olot lomittuvat koettuun.

Olen samaa mieltä John Anguksen kanssa, että taiteen eheys ja yhtenäisyys, sen integriteetti on olennainen asia toisen alan kohtaamisessa. Integriteetin säilyttäminen voi tuoda taiteen voiman ja vaikutuksen. Sitä pitää puolustaa. (Angus 2002, 8.) Tarvitaan luottamusta tapahtumiseen ja taiteen voimaan, se avaa, paljastaa – kivullakin – ja luo perustan kokonaisvaltaiselle olemiselle, siis hyvinvoinnille.

REUNAHUOMAUTUS

Minä epäilen. Epäilen taidelähtöisten, taideperustaisten menetelmien vyörymistä työelämään, niiden hymistelevää kaikenhyväksi-tekevää voimaa. Sanan taide liittäminen monenlaisiin tilanteisiin johtamisesta työyhteisöiden kriisien ratkaisuun voi laimentaa ja kesyttää tapahtumisen, joka kytee ihmisissä, yhdessä toimimisessa. Silloin taidetta ”sovelletaan”, annostellaan hoidoksi siihen ja tähän, käytetään laastina ja laastarina. Toive paremmasta olost, johtamisesta, kriisin ratkaisusta on kimmokkeena. Taide valjastetaan, se kuohitaan. Mutta taide ei pysy halutussa kuosissa, sillä on oma voima ja vimma.

Toivottavasti taidelähtöiset menetelmät sisältävät mahdollisimman paljon ennakoimattomuutta, heittäytymistä, kunnioitusta ei-tietämiseen.⁸ 'Menetelmä' tosin viittaa jonkun tavoitteen saavuttamiseen, lupausta jonkin saavuttamisesta. Osallistujat, ohjaaja, taidelaji määrittävät kussakin työpajassa olemisen rajat. Kun teet näin, tapahtuu noin -asetelma on mahdoton: taiteen läsnäolo kumoaa kausaaliset oletukset – jos taiteelle annetaan tila.

Minä uskon taidelähtöisten menetelmien voimaan herätellä ihmiset työyhteisöissä aistisuuteen, omaan ruumiillisuuteen. Uskoni suuntautuu avoimeen tilaan, jossa ennakoimattomat tapahtumat ovat mahdolliset, jos osallistuja uskaltaa altistaa tilanteelle, uskaltaa jättää kontrollin ja jo-tietämisen syrjään, ainakin työpajan ajaksi. Työnantajan ymmärrys taidelähtöisten menetelmien mahdollisuuteen työyhteisön arjessa luo tuen tapahtumiselle.

8

Ei-tieto on tietty kokemus, se on tiedon ulottumattomissa. Ks. Georges Bataille, Noidan oppipoika. 1998, 167–168.

Seuraamus on kirjoittajien mukaan ”jotakin, mikä seuraa jostakin. Se on enemmän kuin välitön seuraus – se sisältää myös välilliset ja pitkän aikavälin seuraamukset.”

Uskon ja epäilyn keinussa – taidelähtöisten työpajojen mahdollisuudesta vaikuttaa sosiaali- ja terveystieteiden ihmisten hyvinvointiin – liike on olennainen. Liike vie tuntemattomiin vesiin, se ei pysähdy yleistyksiin, koska kyse on aina yksittäisistä tapahtumista. Reunaehtojen avaaminen luo tilan, joka muodostaa kartan, mutta varmuutta reitistä ei ole. Epävarmuuden sietäminen ja ihmettelyn tilaan astuminen tuo työntekijöille uudenlaisen tuulahduksen elämään.

LOPUKSI

Työpajoissa tuntemattomalle avautuminen on haaste, se on myös syvä tunto lihassa. Se karahtaa kauaksi työkalupakeista, vinkeistä ja muista välineistä. Toisen ja itsensä kohtaaminen liikkeessä, kuvassa tai kirjoittamisessa ajautuu kauaksi todellisuudesta, jossa hyöty ja kustannustehokkuus kukoistavat.

Toisaalla toisin oleminen, työpajojen todellisuus herättelee ihmistä aistimaan, yhteys toiseen ja itsen on arvokas, kun arjessa vaanii urautuminen ja tavat. Valppaudessa ja ihmettelystä on elämän tunto; voi voida hyvin. Taidelähtöisten menetelmien parissa työhyvinvointi näyttättyy jokaisen osallistujan olemisen tavan raottumisena, koettuna vointina. Arjesta poikkeava toiminta kollegoiden kanssa avaa oman paikan yhteisössä uudenlaisena, liikkahdus on tapahtunut.

Arvaamattomuus leimaa taidetyöpajojen vaikutuksia. Samoin seuraamustutkimuksessa puhutaan, kuinka toiminta saattaa esiin, paljastaa, herättelee myös sellaista, joka ei kuulu tavoitteisiin. (Mäkitalo & Turunen 2008, 21.)⁹

Hyvinvoinnin edistäminen taidelähtöisissä työpajoissa saattaa aluksi näyttättyä vastakkaisena, esimerkiksi osallistujan kouluajan traumat avautuvat elämäntapaolosuhteissa tai fyysinen läheisyys ja kosketus ponnahtavat työpajassa tai sen jälkeen esteenä, vaikeutena. Kuitenkin jonkinlainen muutos, lähes kriisi saattaa puhjeta, ja siitä voi vähitellen avautua toisenlainen oleminen. Hyvinvointi voi siis avautua ensin pahoinvointina, joka tapauksessa jotain tapahtuu, toiminta ei ole merkityksetön. Kuitenkin osallistujat ovat olleet hämmästyneitä omasta kyvystään toimia taidelähtöisten menetelmien parissa. Taidetta ei voi täysin valjastaa tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseen; tapahtuminen, elämä kiilaa väliin vääjäämättä.

Taiteelle tilan antaminen suuntaa tapahtumista lukemattomiin eri suuntiin, osallistujille avautuu tapa olla, tapa toimia: tunnista itseään ja hyvinvointiaan.

Taidelähtöisten menetelmien anti muistuttaa John D. Caputon kuvausta radikaalihermeneutiikasta, joka johdat-
taa ukkosmyrskyyn lohdullisen johtopäätöksen sijaan. Se vie
avoimuuteen jota ei voi käsittää, jossa henkemme salpautuu ja
pysähdymme reitillämme, ainakin hetkeksi; koska se kuuluu
matkalla olemisen ehtoihimme. (Caputo 1987, 214.) Jos tai-
delähtöiset menetelmät pystyvät kysymään ihmisen tapaa olla
maailmassa, sysätä ihminen liikkeeseen seisovan veden sijasta,
on se saavutus. Se on suuri loikka varsinkin silloin, kun mer-
kityksen kysely hylätään ja toisenlainen tietäminen saapuu.
Radikaalihermeneutiikka ilmenee merkityksen menetyksessä,
merkityksen vetäytymisessä. Ihminen avautuu elämän mystee-
rille ja astuu virtaan. (Caputo 1987, 271.)

KIRJALLISUUS

Angus John 2002. A review of evaluation in community-based
art for health activity in the UK. London: Health Development
Agency.

Bataille Georges 1998. Noidan oppipoika. Kirjoituksia
1920-luvulta 1950-luvulle. Suomentanut Tiina Arppe. Helsin-
ki: Gaudeamus.

Buber Martin 1999 (1923). Minä ja sinä. Suomentanut
Jukka Pietilä. Porvoo: WSOY.

Caputo John D. 1987. Radical Hermeneutics. Repetition,
Deconstruction, and the Hermeneutic Project. Bloomington:
Indiana University Press.

Duras Marguerite 2001. Jokapäiväinen elämä. Suomenta-
nut Kristina Haataja. Helsinki: Like.

Hart Kevin 2004. The Dark Gaze. Maurice Blanchot and
the Sacred. Chicago: Chicago University Press.

Hyypä Markku T. 2002. Elinvoimaa yhteisöistä. Sosiaali-
nen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kilroy Amanda, Garner Charlotte, Parkinson Clive, Kagan
Carolyn & Senior Peter 2007. Towards transformation: explo-
ring the impact of culture, creativity and the arts on health and
well being. Arts for Health, Manchester Metropolitan University.

LevantoYrjänä, Naukkarinen Ossi & Vihma Susann 2005.
Taiteistuminen. Helsinki: Taideteollisen korkeakoulun julkaisusarja.

Levinas Emmanuel 1996. Etiikka ja äärettömyys. Keskus-
teluja Philippe Nemon kanssa. Suomenos Antti Pönni. Hel-
sinki: Gaudeamus.

Liikanen Hanna-Liisa 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvin-
vointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Helsinki:
Opetusministeriö.

Liikanen Hanna-Liisa 2003. Taide kohtaa elämän – Arts in
Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyk-
siköiden arjessa ja juhlassa. Helsinki: SMS-tuotanto.

Mäkitalo Jorma 2008. Vaikuttavuuden arviointi kehitty-
vissä järjestelmissä. Teoksessa Jorma Mäkitalo, Jani Turunen
& Ilpo Vilkkumaa (toim.) Vaikuttavuus muutoksessa. Oulu:
Verve.

Mäkitalo Jorma & Turunen Jani 2008. Johdanto. Teoksessa
Jorma Mäkitalo, Jani Turunen ja Ilpo Vilkkumaa (toim.) Vai-
kuttavuus muutoksessa. Oulu: Verve.

Naukkarinen Ossi 2005. Taiteistumisen uudet muodot.
Teoksessa Yrjänä Levanto, Ossi Naukkarinen & Susann Vih-
ma: Taiteistuminen.

Ortega y Gasset José 1961 (1925). Taiteen irtautuminen
ihmellisestä. Suom. Sinikka Kallio. Otava, Keuruu.

Pönni Antti 1996. Toinen on ensimmäinen. Lähtökohtia
Emmanuel Levinasin ajatteluun. Teoksessa E. Levinas: Etiikka
ja äärettömyys. Keskusteluja Philippe Nemon kanssa. Suomen-
os Antti Pönni. Helsinki: Gaudeamus.

Spiegelberg Herbert 1960. The Phenomenological Move-
ment. A Historical Introduction. Martinus Nijhoff, The Hague.
Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. Viitattu 16.2.2010.
<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Wall Thomas Carl 1999. Radical Passivity. Levinas, Blan-
chot, and Agamben. New York: State University of New York
Press.

SANDRA WALLENIUS-KORKALO

TAITEEN JA KULTTUURIN HYVINVOINTI- VAIKUTUKSIA JA VAIKUTTAVUUTTA

Vaikutuksia, vaikuttavuutta ja mittaamisen problematiikkaa



Taiteen ja kulttuurin vaikutukset ihmisten ja yhteisöjen hyvinvoinnille ovat laajoja, monimuotoisia ja monitasoisia. Taiteen ja kulttuurin positiivisten vaikutusten olemassaolosta ollaan pitkälti yhtä mieltä, mutta vaikutusten tunnistaminen ja todentaminen on kuitenkin toistaiseksi osoittautunut haasteelliseksi. Tässä artikkelissa luodaan katsaus siihen, kuinka taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia voitaisiin lähestyä: miksi tämä on tärkeää, missä taiteen ja kulttuurin vaikutukset näkyvät, miten niitä voisi todentaa tai jopa mitata sekä miten vaikuttavuuteen on mahdollista päästä käsiksi? Artikkelin perustuu pääosin TaikaLappi-hankkeessa tuotettuun aineistoon ja hankkeen raporttiin Ihmisen kokoinen kehitys: Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa (Rantala et al. 2010). TaikaLappi on valtakunnallisen TAIKA-hankkeen osahanke, joka toteutettiin Lapin yliopiston yhteiskuntatutkimuksen laitoksessa.

Keskustelu taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista on Suomessa erittäin ajankohtainen. Esimerkiksi opetusministeriössä osana terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa on meneillään kulttuurin hyvinvointivaikutusten edistämishanke. Hankkeessa on laadittu poikkihallinnollinen kulttuurin hyvinvointivaikutusten toimintaohjelma vuosille 2010–2014. Toimintaohjelma sisältää kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla toteutettavia toimenpiteitä. Sen osa-alueina käsitellään taidetta ja kulttuuria kolmesta näkökulmasta: 1) kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjänä, 2) taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa sekä 3) työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. Toimintaohjelmaan sisältyy myös ehdotus kulttuurin hyvinvointivaikutusten edistämistoimien organisoimiseksi julkishallinnossa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitokseen onkin hiljattain perustettu kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutusten tutkimuksen, kehittämisen ja koordinoimisen työryhmän ”kotipesä”.

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia siis tutkitaan parhaillaan. Tuoreessa *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia*

Sandra Wallenius-Korkalo (YTM) on toiminut projektitutkijana TAIKA-hankkeen Lapin yliopiston osahankeessa. Wallenius-Korkalon taustat löytyvät politiikkatieteistä ja kulttuurihistoriasta. Hänen tutkimusintressinsä kohdistuvat pohjoisiin yhteisöihin, identiteetteihin ja uskontoihin, yhtäältä menneisyyden ja muistin teemoihin, toisaalta alueen tulevaisuudennäkymiin.

-toimintaohjelmaehdotuksessa todetaan, että kotimaisessa ja kansainvälisessä tutkimuksessa on löydetty yhteyksiä esimerkiksi kulttuurin ja koetun hyvinvoinnin ja terveyden välillä. Toisaalta osaa tutkimustuloksista voidaan pitää ristiriitaisina – esimerkiksi kulttuurin, taiteen ja hyvinvoinnin vaikutusten syy-seuraussuhteista ollaan monta mieltä. Alan tutkimuksesta muodostuukin toistaiseksi melko kirjava kuva. Kulttuurin vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointia vaikeuttavat selvityksen mukaan yksiselitteisten indikaattorien puute, käsitteiden epäselvyys ja rajattu, usein tavoitehakuinen tarkastelutapa. (Liikaneen 2010, 58–64; ks. myös Kangas & Hirvonen 2001, 69.)

Kulttuurin vaikutuksista ja vaikuttavuudesta puhuttaessa tulisikin aivan ensimmäiseksi erottaa toisistaan vaikutusten ja vaikuttavuuden käsitteet. Nämä eivät ole toistensa synonyymeja. Vaikuttavuutta arvioidessa tulisi päästä kiinni halutun muutoksen tapahtumiseen, perimmäisen tarkoituksen toteutumiseen, kun taas vaikutukset ovat suurempia merkkejä toiminnan seurauksista. Vaikuttavuuden muotoutuminen voi olla hidas prosessi, mutta vaikutukset kyllä ennakoivat tulevaa vaikuttavuutta. Kuten kulttuuripolitiikan tutkijat Anita Kangas ja Johanna Hirvonen (2001, 82) toteavat: ”Vaikutusten tarkastelu mahdollistaa toimenpiteiden aikaansaamien muutosten arvioinnin. Jotta voisimme keskustella vaikuttavuudesta, on meidän tarkasteltava muutoksia kokonaisvaltaisemmin, pysyttävä jäsentämään toiminnasta kokonaiskuva.” Vaikutustensa kautta kulttuurilla ja taiteella on siis vaikuttavuutta. Jotta laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen päästään käsiksi, on kuitenkin ensin nähtävä ja osoitettava hyvinvointivaikutukset. (Ks. Kangas ja Hirvonen 2001, 53, 82.)

Niin tämänhetkisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa kuin TaikaLappi-hankkeen tuottamassa aineistossa¹⁰ on läsnä voimakas tarve kehittää uusia välineitä taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutusten todentamiseen. Tärkeänä hyvinvointivaikutusten todentamisen kimmokkeena on mahdollisuus osoittaa ja perustella päätöksentekijöille taiteesta ja kulttuurista saatavaa laajempaa hyötyä, ja näin ollen saada kulttuuri ja taide vahvemmin osaksi esimerkiksi erilaisia alueellisia, kansallisia ja kansainvälisiäkin kehittämisohjelmia ja sitä kautta osaksi käytäntöjä. Vaikutusten ja vaikuttavuuden osoittaminen on myös

10

TaikaLappi-hankkeen aineisto koostuu Lapin alueella kulttuurin ja taiteen parissa työskenteleville toteutettujen haastattelujen, työpajojen ja tapaamisten aikana kerätystä materiaalista. Lisätietoja voi katsoa TaikaLappi-hankkeen raportista (Rantala et al. 2010).

erilaisten hankkeiden ja projektien tehtävä, jota myös rahoittajatavat yleensä vaativat.

Vaikka hyvinvointivaikutusten osoittaminen ja arviointi on tärkeää, on indikaattorien valintaan ja hyvinvointivaikutusten mittaamiseen tarpeen suhtautua myös kriittisesti. Taidetta tai kulttuuria ja niiden vaikutuksia ei voi tyhjentävästi selittää yksittäisillä mittareilla, ja kaikenlaiset arvioinnin välineet ovatkin välttämättä epätäydellisiä. Mittarit ja indikaattorit eivät ole arvoneutraaleja, vaan ne voivat toimia myös vallankäytön välineinä. Hyvinvointivaikutusten mittaaminen on tapa arvioida ja arvottaa taide- ja kulttuuritoimintoja. Pahimmillaan mittarit saattaisivat jopa ohjata taiteen ja taidehankkeiden tekemistä ja rahoittamista. Tämän ei kuitenkaan pidä johtaa todentamisyrittämysten hylkäämiseen, vaan pitää pyrkiä kehittämään mahdollisimman monipuolisia indikaattoreita hyvinvointivaikutusten osoittamiseksi. Mittarit tarjoavat myös vastavallan mahdollisuuden: mittariston kehittäminen taide- ja kulttuuri-alan sisällä mahdollistaisi osallistumisen vaikutuskeskusteluun alan tärkeinä pitämistä lähtökohdista käsin. Mikäli mittaristoa kehittävät taiteen ja kulttuurin asiantuntijat, ei tarvitse alistua yksinomaan ulkoapäin tuleviin kriteereihin.

IHMINEN, YHTEISÖ JA YMPÄRISTÖ VAIKUTUSTEN KANTAJINA

Sosiaalipolitiikan tutkija, *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia* -toimintaohjelmaehdotuksen laatija Hanna-Liisa Liikanen tunnistaa tutkimuksessaan neljä tapaa, joilla taide- ja kulttuuritoiminta vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin. Ensimmäinen näistä liittyy taiteeseen elämyksenä ja taidenautintona osana ihmisen tarpeita. Toinen löytyy taiteen ja kulttuurin sekä koettun terveyden ja jaksamisen yhteydestä. Paitsi koettua terveyttä, taide- ja kulttuuritoiminta voivat tutkitusti myös saada aikaan fysiologisia terveysvaikutuksia ja esimerkiksi edistää kuntoutumista. Kolmas Liikanen esittämä vaikutus liittyy taide- ja kulttuuritoiminnan mukanaan tuomaan yhteisöllisyyteen ja sosiaalisiin verkostoihin. Neljäntenä korostuu taiteen merkitys viihtyisän ja virkistävän elinympäristön luomisessa. (Liikanen 2010, 65.) Myös TaikaLapin toteuttamien haastattelujen ja työpajojen ja niissä alan monipuolisilta asiantuntijoilta

kerättyjen tietojen ja kokemusten pohjalta voidaan sanoa, että kulttuurin ja taiteen vaikutukset näkyvät monella tavalla niin yksilössä, yhteisössä ja ympäristössä kuin taloudessa ja työllisyydessäkin. Seuraavassa tarkastellen lyhyesti näitä teemoja.¹¹

YKSILÖ JA YHTEISÖ

Taiteen ja kulttuurin vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja terveyteen on tutkittu jonkin verran. TaikaLapin tuottamassa aineistossa kulttuuri- ja taidetoiminnalla nähdään olevan yhteys ihmisten vireyteen, elinvoiman ja toimintakyvyn lisääntymiseen, omaehtoisuuden ja toimijuuden kokemuksen vahvistumiseen ja myös yhteisöllisyyden rakentumiseen, toisin sanoen muun muassa koetun elämänlaadun paranemiseen ja sosiaalisten verkostojen kasvamiseen. (Ks. myös Liikanen 2010, 65–66.) Yksilön henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisy on monissa taidetta, kulttuuria tai taidelähtöisiä toimintatapoja hyödyntävissä hankkeissa taide-toiminnan lähtökohtainenkin tavoite.

Kulttuurin vaikutuksiin voi kulttuuripolitiikan tutkijoiden Anita Kankaan ja Johanna Hirvosen mukaan liittää kulttuuri-identiteettiä, luovuutta, yhteisöllisyyttä, toimijuutta ja ihmisten osallistumisen mahdollisuuksia parantavia asioita – samankaltaisia teemoja, jotka nousivat esiin myös TaikaLappi-hankkeessa. Kangas ja Hirvonen kuitenkin muistuttavat, että kun asiakokonaisuudet toimivat näin korkealla ja abstraktilla tavoitetasolla, on vaikutusten mittaaminen vaikeaa. (Kangas & Hirvonen 2001, 69.) Ongelmana on myös se, että vaikutukset, kuten vireys, elinvoima tai yksilön omanarvontunnon lisääntyminen, eivät ole yksiselitteisiä, vaan hyvinkin subjektiivisia kokemuksia. Kulttuurin ja taiteen vaikutukset voivat myös olla erilaisia, jopa ristiriitaisia eri ihmisille.

Yksilön kokemien hyvinvointi- ja varsinkin terveysvaikutusten paikantaminen ja mittaaminen on joka tapauksessa mahdollista. Hieman haastavammalle kentälle kuitenkin astutaan, kun puhutaan yhteisössä näkyvistä hyvinvointivaikutuksista. TaikaLappi-hankkeen aineistossa taiteen ja kulttuurin vaikutukset näkyvät yhteisössä luovuuden, ja ehkä tehokkuudenkin, lisääntymisenä. Ennen kaikkea vaikutus näkyy kuitenkin positiivisena toimintakulttuurin muutoksena. Toimintakulttuurin muutos

11

Tarkemmin näistä teemoista sekä kulttuurin ja taiteen merkityksistä ja hyvinvointivaikutuksista erilaisten lappilaisten esimerkkien kautta voi lukea TaikaLappi-hankkeen raportista (Rantala et al. 2010).

on ilmiö, jota on mahdollista seurata ja mitata, ja näin on siis mahdollista tunnistaa taiteen ja kulttuurin vaikutuksia myös yhteisötasolla. Esimerkiksi toistuva osallistuminen taide- tai kulttuuritapahtumaan osoittaa tapahtunutta muutosta, samoin uudenlainen tai aiemmin puuttunut yhteistoiminta toimii indikaattorina muutoksesta (ks. esim. Hiltunen 2009, 251).

ELETTY TILA

Yksilön ja yhteisön kokemien ja heissä näkyvien vaikutusten ohella keskeisenä taiteen ja kulttuurin vaikutusten kenttänä on ympäristön, eletyn ja koetun tilan muuttuminen. Viihtyisiä rakennettu ja luonnonympäristö edesauttaa tutkitusti hyvinvointia. Positiivisia yhteyksiä on löydetty esimerkiksi hoitolaitoksissa sekä potilaiden kuntoutumiseen että henkilökunnan jaksamiseen. (Liikanen 2010, 63–66; ks. myös Liikanen 2003.) Tämän lisäksi arjessa vastaan tuleva taide ja kulttuuri vaikuttavat merkittävästi ihmisten viihtymiseen ja kaupunkikuvaan.

TaikaLapin tuottamasta aineistosta kävi ilmi, että taide voi myös muuttaa tilaa ja siihen liitettyjä mielleyhtymiä. Luotaantyöntävä tai negatiivisia mielleyhtymiä herättänyt tila voikin taidetoiminnan kautta muuttua kutsuvaksi. Ihmiset saattavat muuttaa suhtautumistaan paikkaan tai vaihtaa jopa päivittäisiä kulkureittejään. Taideteoksesta voi tulla maamerkki, joka kasvaa kiinni ihmisten arkeen ja saa uusia merkityksiä yhteisössä. Ihmisten kokemuksissa, suhtautumisessa ja toimintatavoissa tapahtuneiden muutosten jäljittäminen voi olla haastavaa. Näennäisesti triviaalien muutosten kautta on kuitenkin mahdollista päästä kiinni muuten helposti abstrakteiksi, jopa tavoittamattomiksi jääviin vaikutuksiin (vrt. Kangas & Hirvonen 2001, 69). Niillä voi olla syvälinen merkitys niin yksinkertaiselle arjen miellyttävyydelle kuin alueellisen identiteetin, paikkaan kuulumisen ja siihen sitoutumisen kokemukselle.

Eletyn tilan kokemuksen muutoksessa ei siis ole kyse pelkästään ympäristön viihtyisyydestä (ks. Liikanen 2010, 65), vaan mahdollisesti syvemmälle menevästä paikkakokemuksesta. Taide – on se sitten julkisen taiteen projekti tai vaikka yhteisössä toteutettu teos – voi aktivoida olemaan paikassa, se voi auttaa tiedostamaan arkisen tilan erityislaatuisuuden ja arvostamaan sitä, sekä jopa rohkaista osallistumaan tapahtumiin

ja yhteisön toimintaan paikassa. Parhaimmillaan kyse on yhteisön ja yksilöiden arjessa vaikuttavasta, eletyn tilan kokemusta muuttavasta toiminnasta.

TALOUS JA TYÖLLISYYS

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista puhuttaessa ei pidä unohtaa talous- ja työllisyysvaikutuksia. TaikaLappi-hankkeessa on nostettu esille taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksista kytkeytyä erityisesti Lapin alueen talouteen ja elinkeinoihin. Pohjoisen työ- ja elinkeinoelämän kehitys on perinteisesti perustunut voimakkaasti luonnonvarojen hyödyntämiseen ja teollisiin pyrkimyksiin. Turismiteollisuus ja matkailu on toinen merkittävä kasvuala Lapissa. (Linjakumpu & Suopajarvi 2003, 6–8; Suopajarvi 2006, 16; Valkonen & Veijola 2008.) Nämä eivät kuitenkaan yksin riitä. Erityisen suuri rooli työelämän mahdollisuuksien monipuolistamisessa voi olla juuri luovan talouden sekä taide- ja kulttuurialan toimijoilla.

Luovien alojen, taiteilijoiden ja kulttuuritoimijoiden merkitys työelämän kehittymiselle voi löytyä näkökulmien laajentamisesta ja rajoittuneiden ratkaisumallien purkamisesta. Cecilia von Brandenburgin mukaan taiteen roolissa työelämässä korostuvat yhä enemmän sen mukanaan tuomat arvot ja orientaatiot kuten kestävä kehitys ja sosiaalisen vastuun ideaalit (von Brandenburg 2009). TaikaLapin tuottaman aineiston perusteella alueellisten ja kulttuuristen erityispiirteiden huomiointo sekä ihmisten hyvinvointi korostuvatkin työelämän kehittämisen lähtökohtina. Keskeisiksi Lapin työelämän tulevaisuuden mahdollisuuksiksi nousevat luovien alojen sektorin kasvu, taide- ja kulttuurialojen pienyritysten potentiaali, taiteen ammattilaisten monipuoliset työllistymismahdollisuudet sekä luovuuden hyödyntäminen matkailun kehittämisessä. Esimerkiksi talvitaiteen ja lumirakentamisen koulutus matkailun tarpeisiin on, paitsi tarjonnut uutta työtä aiemmin perinteisten luonnonvaraelinkeinojen parissa toimineille miehille, myös vahvistanut heidän uskoaan oman osaamisensa ja tulevaisuutensa sekä luonnon ja kulttuuristen olosuhteiden tuntemuksen arvostukseen (Jokela 2007, 94, 98).

Taiteen ja kulttuurin taloudelliset vaikutukset voivat usein olla välillisiä ja siksi hankalammin tunnistettavissa (ks. esim.

Kangas & Hirvonen 2001, 61–66). Taide- ja kulttuuriproduktiot kuitenkin tuottavat hyvinvointia työllistämällä ja tuottamalla uusia tuotteita ja palveluja. Tämän lisäksi niillä on mahdollisuus nostaa alueen imagoarvoa. Nykyisessä kehityksessä alueellisella imagolla, samoin kuin harjoitettavan liiketoiminnan imagolla, on entistä suurempaa taloudellista merkitystä. Samanaikaisesti sillä on merkitystä myös ihmisille itselleen: elinkeinon harjoittamisesta voidaan olla ylpeitä. Voidaankin väittää, että taide- ja kulttuurityö ja sosiaalisesti, kulttuurisesti ja ekologisesti kestävästi toteutetut luovan alan elinkeinot vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi Lapin imagoon ja tuottavat niin suoraa kuin välillistäkin taloudellista hyvinvointia alueelle ja sen ihmisille.

PIENTEN MUUTOSTEN TODENTAJISTA VAIKUTUSTEN MOSAIIKIKSI

Edellä on pyritty osoittamaan, että kulttuurin ja taiteen merkitykset ja vaikutukset ihmisten ja yhteisöjen hyvinvoinnille ovat laajoja, monimuotoisia ja monitasoisia ja näkyvät monella tapaa niin yksilössä, yhteisössä ja ympäristössä kuin taloudessa ja työllisyydessäkin. Kulttuuri- ja taidetoiminnalla on yhteys muun muassa koetun elämänlaadun paranemiseen ja sosiaalisten verkostojen kasvamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn. Viihtyisä rakennettu ja luonnonympäristö edesauttaa myös tutkitusti hyvinvointia. Taide voi auttaa tiedostamaan arkisen tilan erityislaatuisuuden ja arvostamaan sitä, sekä rohkaista osallistumaan. Voidaan osoittaa, että taide- ja kulttuurityö ja sosiaalisesti, kulttuurisesti ja ekologisesti kestävästi toteutetut luovan alan elinkeinot vaikuttavat positiivisesti niin alueen kuin liiketoiminnan imagoon ja tuottavat sekä suoraa että välillistä taloudellista hyvinvointia esimerkiksi työllistämällä ja tuottamalla uusia tuotteita ja palveluja.

Taiteen ja kulttuurin positiivisten vaikutusten tunnistaminen ja todentaminen on kuitenkin toistaiseksi osoittautunut haasteelliseksi, ehkä juuri vaikutusten moninaisuuden takia. Kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutusten todentajia tai mittareita tarvitaan monenlaisia ja eritasoisia: kvantitatiivisia, kvalitatiivisia, materiaalisia (esim. rahatulot), sosioekonomisia, demografisia (esim. muuttoliike), fysiologisia sekä sosiaali-

terveysalan mittareita (konkreettisenä vaikkapa hoitopäivien väheneminen). Kulttuurivaikutusten tarkastelua pitää tehdä niin yksilön tasolla, yhteisön tasolla, instituutioiden ja organisaatioiden tasolla sekä aluetasolla ja vieläpä valtiotasolla (ks. Kangas & Hirvonen 2001, 70). On myös otettava huomioon, että hyvinvoinnin eri tasoille tarvitaan eri mittarit. Yhden ihmisen kohdalla esimerkiksi fysiologisten tai mielentilallisten muutosten seuraaminen on vielä suhteellisen helppoa. Erityisen haasteellista onkin hyvinvointivaikutusten mittaaminen yhteisötasolla. Vaikutusten todentajia voisivat tällöin olla tehokkuuden, ilon, toiminnan laadun, innovatiivisuuden, luovuuden tai rohkeuden lisääntyminen. Myös identiteetin, toimijuuden ja yhteisöllisyyden vahvistuminen korostuu. Joka tapauksessa kyse on yhteisön toimintakulttuurin muutoksesta parempaan suuntaan.

Kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutukset eivät välttämättä näy laajoina lyhyen aikavälin muutoksina, vaikka yksittäisille ihmisille niiden vaikutus voikin olla välitön ja merkittävä. Sitä suurempi vaikutus niillä voi kuitenkin olla pitkän aikavälin kehityksessä ja ihmisten hyvinvoinnissa. Kulttuurilla ja taiteella on vaikuttavuutta aina vaikutustensa kautta. Jotta laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen päästään kärsiksi, on ensin nähtävä ja osoitettava hyvinvointivaikutukset. Kun siis hyvinvointivaikutuksia ja taiteen ja kulttuurin vaikuttavuutta halutaan osoittaa, täytyy nähdä ne mekanismit, joilla yksittäisistä vaikutuksista kasvaa pikkuhiljaa koko yhteisöä muuttavia kokemuksia. Erityisen oleellista tällä hetkellä onkin pienten muutosten tiedostaminen, havaitseminen ja dokumentointi. Tarvitaan ymmärrystä muutostavoitteista, lähtötason kartoituksesta, keinoista ja menetelmistä, joilla hyvinvointia voidaan todentaa. Konkreettisesti tarvittaisiin lisää tutkimushankkeita keräämään erilaisia tapausesimerkkejä hyvinvointivaikutuksista. Taide- ja kulttuurihankkeita toteutetaan kyllä, mutta hyvinvointivaikutusten osoittamiseksi tarvitaan myös kokoavia tutkimuksia, tilastointia ja seurantaa. Esimerkiksi arvoketjuanalyysi on yksi tapa seurata projektien tavoitteiden ja keinojen vaikutuksia (Kangas & Hirvonen 2001, 82–86).

Tämän artikkelin lähtökohtana on ollut vahva käsitys siitä, että taiteella ja kulttuurilla on positiivisia hyvinvointivaikutuk-

sia ja että niiden tunnistamiseen, todentamiseen ja arviointiin on tarvetta. Artikkelin tavoitteena on ollut osoittaa, että taiteen ja kulttuurin vaikutukset ovat luonteeltaan moninaisia ja ne näkyvät hyvinkin erilaisissa asioissa. Tämä moninaisuus on tiedostettava, kun halutaan tutkia, osoittaa, mitata tai arvioida taiteen ja kulttuurin vaikutuksia. Vielä olennaisempaa se kuitenkin on, jos halutaan tehdä päätelmiä vaikuttavuudesta. Vaikuttavuus ei synny tyhjästä, vaan se koostuu pienten, yksittäisten vaikutusten verkosta. Vaikutukset tuottavat vaikuttavuutta vain kokonaisuutena. Vaikuttavuus näyttäytyy siis eräänlaisena mosaiikkina: se koostuu pienistä palasista, jotka yhdessä muodostavat kokonaisen kuvan. On tärkeää tarkastella yksittäisiä vaikutuksia, sillä läheltä katsoessamme näemme erilaiset vaikutukset tarkasti ja pääsemme seuraamaan miten ne muotoutuvat. Jotta kuitenkin ymmärtäisimme vaikutusten tuottaman vaikuttavuuden, on tarkastelukulman oltava välillä laajempi. Sillä vain kaukaa katsominen paljastaa mosaiikin kuvan kokonaisuudessaan ja auttaa hahmottamaan asioiden laajemman merkityksen.

KIRJALLISUUS

von Brandenburg Cecilia 2009. Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä. *Synnyt* 2/2009, 47–58.

Hiltunen Mirja 2009. Yhteisöllinen taidekasvatus – Performatiivisesti pohjoisen sosiokulttuurisissa ympäristöissä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Jokela Timo 2007. The Lure of the Winter, Winter Art as Art, Community and Environment Project Studies. *LLinE, Lifelong Learning in Europe* 2/2007, 90–101.

Kangas Anita & Hirvonen Johanna 2001. Kulttuuriprojekti – Euroopan unionin rakennerahastot, kulttuuri ja alueet. Opetusministeriön EU-rakennerahastot -julkaisu 7/2001. Helsinki: Opetusministeriö.

Liikanen Hanna-Liisa 2003. Taide kohtaa elämän – Arts in hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Helsinki: Otava.

Liikanen Hanna-Liisa 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Helsinki: Opetusministeriö.

Linjakumpu Aini & Suopajarvi Leena 2003. Johdanto. Teoksessa Aini Linjakumpu & Leena Suopajarvi (toim.) Sellainen seutu ja sellainen maa. Erot, vastarinta ja uuden politiikan vaatimus Lapissa. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 4–8.

Rantala Päivi, Linjakumpu Aini, Wallenius-Korkalo Sandra & Kraatari Eliza 2010. Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. TaikaLappi-hankkeen raportti. TAIKA-hanke (ESR). Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B, Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59.

Suopajarvi Leena 2006. Ennakoinnin näkökulma työhyvinvoinnin kehittämiseen Lapin terveys- ja hyvinvointimatkailun avulla. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Valkonen Jarno & Veijola Soile 2008. Aluksi. Teoksessa *Töissä tunturissa. Ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä*. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 6–15.

AINI LINJAKUMPU

SOSIAALISESTI KESTÄVÄ TYÖ POHJOISEN KONTEKSTISSA

Lähtökohtia taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksille

JOHDANTO

Luovien alojen merkitys on olennainen suhteessa työhön, alueelliseen kehitykseen ja hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin. Tämän artikkelin tarkoituksena on pohtia taiteeseen, kulttuuriin ja taideteollisuuteen liittyvää työtä ja työn tekemisen tapoja työhyvinvoinnin ja toisaalta laajemmin myös alueellisen hyvinvoinnin kautta. Tässä pohdinnassa lähtökohtana on se, että työllä ja työn muodoilla on olennainen merkityksensä myös yhteisöjen olemassaolon kannalta. Toisaalta työn sisällöt ja niihin liittyvät merkitykset ovat yhteydessä myös työhyvinvointiin.

Alueellisen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta on merkitystä sillä, millaista työtä alueella tehdään, kuka sitä tekee ja millaisiin lähtökohtiin se perustuu. Artikkelissa hahmotetaan niin sanottua sosiaalisesti kestävä työn ajatusta: miten työ voi olla sosiaalisesti ja yhteisöllisesti merkityksellistä ja ”kestävää”? Kyse ei ole tällöin yksinomaan työntekijän yksilöllisestä kokemuksesta maailmasta eikä toisaalta myöskään työelämän makrovaikutuksista. Kokemus työstä ja samalla työhyvinvoinnista ymmärretään tässä tapauksessa osana työelämän ulkopuolella olevia prosesseja, joilla on ajallisesti ja paikallisesti moninaiset vaikutuksensa. Sosiaalinen viittaa tässä yhteydessä paikallisyhteisöihin ja alueisiin. Sosiaalisuus ei rajoitu siis työntekijään tai hänen välittömään sosiaaliseen ympäristöönsä (perhe, suku ym.).

Kyse on osin kokemuksellisesta ja yksilöihin nivoutuvasta näkökulmasta, ja osin siitä, miten työn tekemisen tavat ja rakenteet vaikuttavat yhteisöllisiin, sosiaalisiin näkökulmiin ja kokemuksiin eli miten yksilöiden tekemillä asioilla on yhteisöllinen ja sosiaalinen perspektiivi. Artikkelissa kysytään, mitä sosiaalisesti kestävä työ voisi olla pohjoisessa ja miten se on yhteydessä työhyvinvointiin, miten työntekijät kokevat työnsä ja sen merkityksen yhteisöllisesti ja sosiaalisesti ja miten tämä kokemus nivoutuu työhyvinvoinnin ajatukseen. Artikkelissa sosiaalisesti kestävä työn ajatusta sovelletaan saamelaiskäsitteisiin.¹²



12

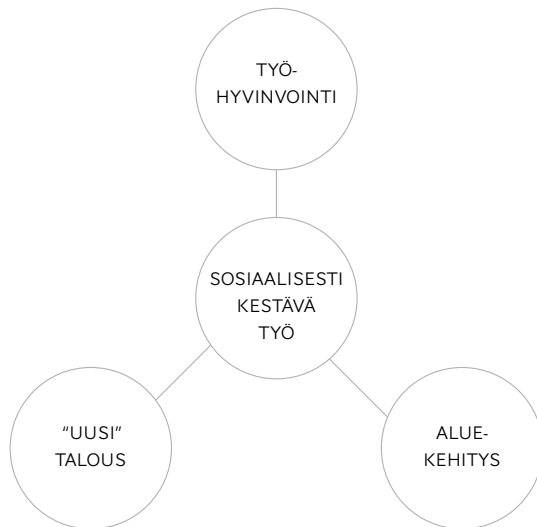
Artikkeli perustuu TaikaLappi-hankkeen lopputalousohjelmaan (ks. Rantala et al. 2010, 18–21, 28–32). Tämän artikkelin kirjoittaja kiittää lämpimästi Pälvi Rantalaa, Sandra Wallenius-Korkaloo ja Eliza Kraataria kommentista sekä ideoiden ja ajatusten kehittelystä.

Dosentti Aini Linjakumpu on toiminut TaikaLappi-hankkeen vastuullisena johtajana. Linjakumpu työskentelee politiikkatieteiden yliopistonlehtorina Lapin yliopistossa. Hänen tutkimukselliset intressinsä liittyvät muun muassa yhteisöihin, uskonnon ja politiikan välisiin teemoihin sekä alueellisen kehityksen problematiikkaan.

SOSIAALISESTI KESTÄVÄN TYÖN KÄSITE

Työn sosiaalinen ja yhteisöllinen perspektiivi liittyy yhteisöjen ja yhteisöllisyyden ymmärtämiseen toisin kuin aikaisemmin. Pohjoisen kontekstissa yhteisöllisyys on rakentunut perinteisesti uskontoihin, politiikkaan tai luontoon perustuen. Myös etelä-pohjoinen-erottelu on ollut keskeistä yhteisöjen muodostumisen suhteen. Tässä yhteydessä kiinnostavaa on, miten alueeseen kiinnittyminen tapahtuu ja mikä yhteys sillä on työn tekemiseen ja toisaalta työhyvinvointiin ja laajemmin alueelliseen hyvinvointiin. Uudenlaiset yhteisöllisyyden muodot voivat toimia alueellistumisen ja alueellisen voimaantumisen tukena.

Työn luoma yhteisöllisyyden kokemus voi edesauttaa voimaantumista ja estää syrjäytymisen kokemuksia, mikä on esimerkiksi pohjoisen kontekstissa merkityksellinen ulottuvuus. Työ näyttäytyy silloin yksilön yli menevänä asiana, ja se kuvastaa konkreettisella tavalla muutosta teollisuusyhteiskunnasta palveluyhteiskuntaan, mikä näkyy ihmisten toiminnassa, elämässä ja kokemusmaailmassa.



Kuvio 1. Sosiaalisesti kestävä työ ja sitä lähellä olevat keskustelut

Kun pyritään hahmottamaan sosiaalisesti kestävä työ käsitettä, sitä voidaan peilata lähellä oleviin keskusteluihin. Näistä keskusteluista työhyvinvointi-tematiikka on luonteva lähtökohta. Työhyvinvointiin liittyvät keskustelut ovat laajoja ja moninaisia. Sosiaali- ja terveysministeriön määrittelyn mukaan työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta. (Ks. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön 2010.)

Työhyvinvointi nähdään yleensä subjektiivisena asiana, joka liittyy työntekijään ja ehkä hänen perheeseensä ja muihin välittömässä läheisyydessä oleviin ihmisiin. Tähän liittyvät työtyytyväisyyttä pohtivat keskustelut ovat myös olennaisia: miten työntekijä arvioi omaa työtään ja miten hyvinvointi on yhteydessä työtyytyväisyyden muotoutumiseen? (Ks. esim. Russell 2008.) Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys on linkitetty tutkimuksissa myös työn tuloksellisuuteen (ks. Russell 2008). Sosiaalisesti kestävä työ käsitteessä työ ja työhyvinvointi voidaan kuitenkin ymmärtää muunakin kuin työnantajan ja työntekijän välisenä suhteena. Hyvinvoinnin tematiikka laajenee työntekijän subjektiivista kokemuksista koskettamaan myös yhteisöllistä ulottuvuutta.

Sosiaalinen ulottuvuus ei ole tuntematonta työhyvinvointiin liittyvissä keskusteluissa, vaan se on löydettävissä monen tyyppisissä tarkasteluissa niin suomalaisessa kuin kansainvälisissäkin keskusteluissa (ks. esim. Marjala 2009, 45–49). Taustalla on muun muassa pyrkimys holistiseen ymmärrykseen työn, ihmisten olemassaolon ja sosiaalisen ympäristön kokonaisuudesta (ks. Min & Ng 2008). Joissakin yhteyksissä on myös käytetty käsitettä ”socially sustainable work” (ks. Brödner & Latniak 2002, 11; Min & Ng 2008; Leisure & Work). Tämä ei kuitenkaan viittaa samaan käsitteeseen kuin tässä käytettävä ”sosiaalisesti kestävä työ”. ”Sosiaalinen” on tässä yhteydessä yhteisöllinen tai jopa alueellinen, ei niinkään perhettä tai ihmisen lähipiiriä kuvaava sosiaalinen ympäristö.

Sosiaalisesti kestävä työ nivoutuu talouden muutokseen ja sen yhteiskunnallisiin ulottuvuuksiin. Tässä kontekstissa yrityksillä ja taloudella nähdään olevan velvollisuuksia yhteiskuntien olemassaolon kannalta, jolloin talous ei ole irrallista,

pelkästään taloudelliseen voittoon tähtäävää toimintaa. Yritysten yhteiskuntavastuu viittaa yritysten yhteiskunnalliseen ja ekologiseen toimintaan, joka ei perustu niinkään lakisääteisyteen kuin vapaaehtoisuuteen. Toisaalta kyse ei ole myöskään hyväntekeväisyydestä tai sponsoroinnista, vaan yritysten kokonaisvaltaisemmasta ja tietoisesta toiminnasta yhteiskunnassa ja erilaisten sidosryhmien kanssa. (Ks. esim. Juntunen 2005, 19–46; Ristelä 2009.)

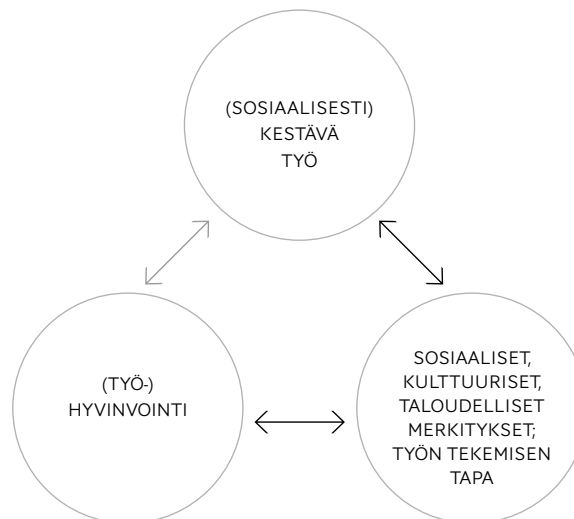
Kolmanneksi teeman voi liittää alueelliseen kehityksen problematiikkaan. Alueellinen kehitys – esimerkiksi Pohjois-Suomessa – artikuloidaan usein rakenteellisten tai metatason tekijöiden kautta. Aluekehitys näyttyy usein ulkopäin tulevana sekä ihmisistä ja yhteisöistä irrallaan olevana asiana, jota mitataan pelkästään suorien taloudellisten indikaattoreiden mukaan. Sosiaalisesti kestävä työn idea nivoo alueellisen kehityksen teeman hyvinvointiin. Hyvinvoinnin avulla voidaan pohtia ihmisten ja yhteisöjen merkitystä alueiden kehitykselle. Sosiaalisesti kestävä työ tuo alueellisen kehityksen teemaan ihmislähtöisen näkökulman: miten työ, työhyvinvointi ja työntekijäys vaikuttavat alueelliseen kehitykseen ja hyvinvointiin. Mainitut teemat eivät ole irrallaan, vaan vaikuttavat toisiinsa.

Tämän tyyppinen tarkastelu ottaa huomioon työn paikallisyhteisöihin, identiteetteihin ja voimaantumiseen liittyvät teemat. Aluekehityksen teemat puolestaan saavat perspektiiviä yksilöllisistä kokemusmaailmoista ja toisaalta työhyvinvointi näyttyy sosiaalisena ja yhteisöllisenä asiana. Tarkastelu on luonteeltaan normatiivista, ja sen tarkoituksena on ohjata pohtimaan työn ja ammattien suhdetta ympäröivään sosiaaliseen tilaan. Tässä yhteydessä kiinnostus kohdistuu erityisesti pieniin toimijoihin, jotka muutoin helposti sivuutetaan alueellisen hyvinvoinnin ja kehityksen puhetoissa. Samalla tavalla otetaan huomioon myös nuorten, naisten ja korkeasti koulutettujen merkitys. Myöskään nämä toimijaryhmät eivät ole yleisten kehitysdiskurssien keskiössä.

TaikaLappi-hankkeen kannalta sosiaalisesti kestävä työ on liittynyt nimenomaan taiteen, kulttuurin ja taideteollisuuden alan työhön ja työpaikkoihin. Lähtökohtana on väite, että luovien toimialojen työ poikkeaa monella tavalla esimerkiksi kau-

siluonteisesta ja usein vieraan työvoiman hallitsemassa matkailusektorista. Toisaalta väittämänä on, että luovien toimialojen työn sisällöllä on olennainen merkitys niin yksilöllisen työhyvinvoinnin kannalta kuin laajemmin ajateltuna myös yhteisöjen ja alueiden kehityksen ja hyvinvoinnin muotoutumisen kannaltakin. Taiteeseen, kulttuuriin tai taideteollisuuteen liittyvät prosessit ovat hitaita. Ei voida löytää suoria kausaaliketjuja tai selviä toimijoita, vaan vaikutus on erilaisissa sosiaalisissa syvärakenteissa ja mentaliteeteissa, jotka toimivat hitaammalla aikakäsitelystä kuin esimerkiksi talous ja politiikka.

Sosiaalisesti kestävä työ merkitsee työn, siihen liittyvien erilaisten merkitysten ja hyvinvoinnin nivomista toisiinsa. Vuorovaikutusprosessit eivät ole yksisuuntaisia, vaan ne toimivat eri tekijöiden välillä joustavasti.



Kuvio 2. Sosiaalisesti kestävä työ ja siihen liittyvät vuorovaikutusprosessit

Saamelaiskäsitteitä tarkastellaan myöhemmin tässä artikkelissa tarkemmin.

Alueellisen hyvinvoinnin kannalta sosiaalisesti kestävä työn idea merkitsee tarkastelun kohdentamista materiaalien tekijöiden ohella ei-materiaalisiin tekijöihin. Työstä saatava palkka tai taloudelliset resurssit eivät määrittele työn sosiaalista kestävyyttä. Esimerkiksi kaivosteollisuudessa liikkuvat rahamäärät ovat potentiaalisesti hyvin merkittäviä, mutta sosiaalisesti kyseinen työ voi olla hyvinkin ongelmallista. Saamelaiskäsitteitä on esimerkki työstä, jota ei voi irrottaa myönteisistä sosiaalisista ja yhteiskunnallisista merkityksistä.¹³ Samalla tavalla esimerkiksi rovaniemeläisen design-yritys Mielandin edustama sosiaalisen muotoilun idea pohjautuu alueeseen ja sen hyvinvoinnin kysymyksiin. Työ kantaa itsessään merkityksiä, jonka kerrannaisvaikutukset voivat olla alueellisen hyvinvoinnin kannalta huomattavia. (Ks. Rantala et al. 2010, 42–43; Rantalan artikkeli tässä teoksessa.)

Työhyvinvoinnin kannalta sosiaalisesti kestävä työ tarkoittaa yksilöllisen hyvinvoinnin ymmärtämistä yhteisöllisen ulottuvuuden kautta. Työhyvinvointia eivät määrittele esimerkiksi työpaikan sisällä olevat asiat (esimerkiksi työolosuhteet), työnantajan ja työntekijän väliset suhteet (esimerkiksi johtamiskäytännöt) tai työn ja vapaa-ajan väliset suhteet. Sosiaalisesti kestävä työn kannalta ajateltuna työn tulokset ja merkitykset sekä työn tekemisen tapa määrittävät työhyvinvointia, toisin sanoen työn sosiaaliset merkitykset ovat myös subjektiivisen työhön liittyvän hyvinvoinnin perusta.

Työhyvinvoinnin hahmottaminen työn tulosten, työn tekemisen tavan ja työhön liittyvien sosiaalisten merkitysten kautta antaa mahdollisuuden argumentoida työelämän kokonaisuutta mikro- ja makrotasot huomioon ottaen. Työ ei ole vain kansantaloudellinen, rakenteellinen välttämättömyys eikä toisaalta työntekijän näkökulmasta palkkaan ja työolosuhteisiin liittyvä asia. Työhön voidaan liittää monia yhteisöllisiä elementtejä, jotka nivoutuvat olennaisesti työntekijän omaan hyvinvointiin. Sosiaalisuus merkitsee yhteisön hyvinvointia lisäävää ulottuvuutta eli se pyrkii vastaamaan kysymykseen, millainen työ on yhteisön kannalta hyvää. Tässä suhteessa käsitteeseen liittyy myös normatiivinen ulottuvuus: miten työ arvioidaan yhteisöllisesti?

Sosiaalisesti kestävä työ -käsitteen kautta luovien alojen työ ja työn tekemisen tavat ovat erityisen merkityksellisiä. Kult-

tuurin, taiteen ja taideteollisuuden työssä kiteytyvät usein tässä esitellyt sosiaalisesti kestävä työ ajatukset. Lähellä oleva työ tuottaa yksilöllisten ja taloudellisten vaikutusten lisäksi sosiaalisia, kulttuurisia ja alueellisia vaikutuksia. Luovien alojen työ ja sen tulokset ovat parhaimmillaan tiiviissä yhteydessä alueen historiaan, mentaliteetteihin ja identiteetteihin, mikä on omiaan vahvistamaan alueellista ja yhteisöllistä hyvinvointia, tuottamaan emansipatorisia vaikutuksia sekä kasvattamaan sosiaalista pääomaa. (Vrt. Kerkelä 1993, 106–107; Eskelinen 2001, 56.) Onkin olennaista tarkastella työelämän kokonaisuutta ja erilaisia työn tekemisen tapoja, työpaikkoja ja työn tuloksia ymmärtäen hyvinvoinnin ja kehityksen ajatukset monipuolisella tavalla. Samoin on tärkeää arvioida entistä syvällisemmin luovien alojen työtä työntutkimuksen kannalta: luova työ on epäilemättä samanlaisessa tutkimuksellisessa katveessa kuin esimerkiksi naisten työ aikaisemmin (ks. Kinnunen & Suikkanen 2009).

SAAMELAISKÄSITYÖ: IDENTITEETTITYÖSTÄ KÄSITYÖPALKISIIN

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutukset voivat olla hyvin moninaisia. Taiteen ja kulttuurin tekeminen kantavat itsessään merkityksiä, jotka tuovat yhteisöille ja alueille myönteisiä jälkiä. Tässä yhteydessä tarkastellaan tarkemmin saamelaiskäsitteitä esimerkkinä sosiaalisesti kestävästä työstä. Saamelaiskäsitteet edustaa taideteollisuutta, johon liittyy monia kulttuurisesti ja yhteisöllisesti merkittäviä tekijöitä. Se voi näyttäytyä pienenä tai marginaalisena asiana suomalaisen tai jopa lappilaisen elinkeinoelämän kokonaisuudessa, mutta toisaalta siitä nousee esiin kiinnostavia ulottuvuuksia ja käytänteitä hyvinvoinnin ja kehityksen näkökulmasta.

Voimaannuttava käsitteet

Saamelaiset asemoituvat usein yhteiskunnallisissa ja poliittisissa prosesseissa altavastaajan asemaan. Tämän tyyppinen diskurssi peittää alleen kuitenkin vahvan saamelaisrevitalisaation, jonka myötä saamelaisuus on löytänyt merkittävän roolin paitsi saamelaisten omassa elämässä myös pohjoissuomalaisessa todellisuudessa yleisemminkin. Saamelaisuuden identiteetti-

projekti ja siihen kuuluvat tekijät ovat suhteellisesti ottaen hyvä esimerkki sosiaalisesta selviytymisestä ja jopa menestyksestä 2000-luvun Lapissa. Tässä mielessä saamelaisuus voikin olla esimerkkinä onnistuneesta elämisen tavasta Suomen syrjäisillä seuduilla.

Saamelaisrevitalisaation eräänä piirteenä on se, että saamelaisuus ja saamelaiskulttuuri ovat pikkuhiljaa tulleet mukaan maakunnallisen hallinnon ja suunnittelun kokonaisuuteen. Saamelaiskulttuurin erityisyys tunnustetaan ainakin ohjelmien tavoitteiden tasolla, kuten esimerkiksi maakuntasuunnitelmassa vuodelle 2022: ”Tavoitteena on edistää saamelaisten mahdollisuuksia kehittää omaehtoisesti kieltään, kulttuuriaan, elämänmuotoaan, elinkeinojaan ja identiteettiään. Saamelaiset osallistuvat tasaveroisesti omaa aluettaan, sen luonnonvarojen käyttöä ja muita elinoloja koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon hyvässä vuorovaikutuksessa muiden väestöryhmien kanssa.” (Eläköön Lappi 2005, 22.)

Saamelaistaide ja -käsitteet (duodji) ovat konkreettisia saamelaisrevitalisaation muotoja. Musiikki, kuva- ja mediataiteet ja saamelaiskäsitteet ovat olleet kohottamassa saamelaisten kulttuurista ja poliittista identiteettiä viimeisten vuosikymmenten aikana. Samalla ne ovat luoneet työn ja elinkeinon muotoja. Kyse ei ole pelkästä yksityisestä harrastelusta, vaan toiminnasta, joka on osaltaan luomassa toimeentulon mahdollisuuksia. (Ks. saamelaiskäsitteiden taustoista esim. Lehtola 2006; Kivelä 2007.)

Tässä esitetyt pohdinnat perustuvat monin osin haastatteluihin ja ryhmäkeskusteluihin, joita TaikaLapin tutkijat tekivät Inarissa sijaitsevassa Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa 6.–7.10.2009. Haastateltavina oli noin 13 ihmistä, joita haastateltiin lähinnä ryhmähaastattelujen muodossa.

Saamelaiskäsitöillä on pitkät perinteet. Siihen liittyvä työ nousee kulttuurista, historiasta ja yhteisöjen olemassaolosta. Nyky-duodji integroi myös uusia vaikutteita ja tekemisen tapoja perinteiseen työhön (ks. Saamelaiset kirkkopäivät). Se ei ole kuitenkaan tavanomaista ansiotyötä, jota tehdään pelkästään rahan tai elannon takia. Saamelaiskäsitöitäsiantuntijan Virpi Jääskön mukaan saamelaiset eivät ole myöskään tottuneet omien käsityötuotteidensa myymiseen, vaan käsitöitä on tehty useimmiten perheen, suvun ja mahdollisesti muiden läheisten käyttöön (haastattelu 6.10.2009).¹⁴ Perinteisistä ajattelutavoista huolimatta duodjia voi ajatella myös selkeästi taloudellisen hyödyn kautta: miten saamelaiskäsitöiden avulla saadaan elantoa ja millaisesta työstä on tällöin kysymys?

Aikaisemmin hahmotellun sosiaalisesti kestäväen työn käsitteen kontekstissa duodji on konkreettinen esimerkki siitä, miten tietyn tyyppisellä työllä on laajat yhteisölliset merkityksensä. Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa tehtyjen haastattelujen mukaan duodji on osa saamelaista kulttuuria, joka nivoutuu toisaalta jokapäiväiseen elämään ja toisaalta sukupolvien jatkumoon. Duodji ei ole mitään tahansa käsityötä, vaan sillä on suhteellisen tarkasti määritellyt tekemisen tavat, jotka ovat syntyneet vuosikymmenten ja -satojen myötä. Duodji välittää kulttuurisia merkityksiä. Se voi esimerkiksi osoittaa konkreettisesti ihmisen kotipaikan ja suvun. Saamelaiskäsitöissä on olennaista myös sen läheinen suhde luontoon ja alueeseen. Käsitöitä tehdään pääosin lähellä olevista materiaaleista, joko eläimistä tai kasveista saatavista. Aiheet ja värit liittyvät usein alueen ihmisiin, historiaan tai luontoon. Luonnonläheisyys ja kulttuurista nousevat teemat ja lähestymistavat vahvistavat identiteettiä ja voivat olla vahvasti myös emansipatorisen kokemuksen perusta.

Saamelaiskäsitöiden tekeminen on pienyrittämistä, joka nivoutuu tiiviisti muihin elinkeinoihin, nimenomaisesti poronhoitoon. Saamelaiskäsitöitä merkitsee naisille mahdollisuutta tunkeutua yrittämisen alueelle, ja se myös avaa poroihin liittyvien elinkeinojen miesvaltaisuuden problematiikkaa. Pohjois-Suomessa naisyrittäjyyden mahdollisuudet ovat olleet varsin rajalliset, mutta duodji voi olla yksi yrittäjyyden väylistä. Porosta saatavat materiaalit ja niiden hyödyntäminen ovat osaltaan

myös nostamassa porotalouden jalostusarvoa; pelkkä poronlihan tuotanto ja myyminen eivät yllä samaan jalostusarvoon kuin käsityö.

Saamelaiskäsityössä laatu on korkealle arvostettua. Käsityöt tehdään normaalia elämää varten, joten niiden käytettävyys ja laadukkuus on tärkeää. Laadukkuuden periaate liittyy myös ylpeyteen tuotteista. Huonolaatuisia tuotteita tai rikkamaa ei haluta tehdä, vaan ne ovat pikemminkin häpeän aihe. Ylpeys työstä ja työn tuotoksista vaikuttaa kokemukseen työstä: tuotteet eivät ole abstrakteja tai abstrakteille ihmisille tehtyjä, vaan niissä konkreettisesti kannetaan historian ja kulttuurin ohella myös jonkun ihmisen tekemää työtä. Työ ja työntekijät ovat läsnä tuotteissa.

Työhyvinvointi liittyy näihin edellä mainittuihin tekijöihin eli siihen, millaisia tuotteita tehdään ja millaisia merkityksiä ne kantavat. Työhyvinvointi rakentuu tämän ajattelun kautta työn sosiaalisista ulottuvuuksista ja siitä, miten oma työn tekeminen nivoutuu laajempiin yhteyksiinsä. Näin työn sisältö – eivätkä siis vain työhön liittyvät materiaaliset tekijät – vaikuttavat hyvinvoinnin kokemukseen.

Käsityöpalkisia ja kyläpajoja

Saamelaiskäsityöhön nivoutuu siis monia yhteisöllisiä ja työn tekemiseen liittyviä myönteisiä tekijöitä. Siihen liittyy kuitenkin käytännössä myös monia ongelmia, jotka vaikeuttavat saamelaiskäsityöhön liittyvien mahdollisuuksien toteutumista. Asenteiden tasolla pääasiassa naisten tekemää käsityötä ei ole osattu arvostaa työnä tai toimeentulona. Käsityötä on tehty omalle perheelle, suvulle tai muulle lähipiirille. Se on ollut kotitarvetyötä, johon ei ole liittynyt varsinaista ansaitsemisen ajatusta. Saamelaiskäsityö on ollut perinteisesti konkreettisesti alusta loppuun ”käsien tekemistä”, minkä vuoksi sitä ei ole haluttu nähdä teollisena liukuhihnätyönä. Esimerkiksi koneiden käyttämistä erilaisissa työvaiheissa sekä oman työn tulosten laajamittaista myyntiä on mahdollisesti vieroksuttu.

Saamelaiskäsityön tilannetta voi hahmottaa myös rakenteellisella tasolla. Maakunnallisissa suunnitelmissa saamelaisen luontaiselinkeinojen olemassaolo toki tunnustetaan. Maakuntasuunnitelma vuodelle 2022 mainitsee, että ”[p]oron-

hoito, kalastus ja metsästys sekä luonnontuotteiden keräily ja käsityöt ovat saamelaisten perinteisiä elinkeinoja, saamelaista elämäntapaa” (Eläköön Lappi 2005, 22). Uusin maakuntasuunnitelma korostaa näiden perinteisten elinkeinojen kytkeytymistä yhdistelmäelinkeinoina muun muassa matkailun ja muiden palveluiden oheen (Lappi – Pohjoisen luova... 2009, 12). Toisaalta nähdään, että liikevaihdolla ja työvoimaosuudella mitattuna luontaiselinkeinojen osuus ei ole suuri, mutta kulttuurinen merkitys on tärkeä (emt., 12).

Saamelaisuus kaikkienensa ja saamelaiselinkeinoit näyttävät suunnitelmissa varsin irrallisina kokonaisuuksina suhteessa muuhun lappilaiseen elämään tai yhteiskuntaan. Yhtäältä saamelaiselinkeinoit ovat jonkinlainen kulttuurinen kummallisuus, jonka merkitys näyttää taloudellisessa mielessä niukana. Toisaalta tämän tyyppisissä suunnitelmateksteissä ei avata tai ei pystytä avaamaan elinkeinojen harjoittamiseen liittyviä käytännön kysymyksiä.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa tehdyissä haastatteluisa tuli esiin useita käsityöryttäjäyteen liittyviä rakenteellisia ongelmia. Verotukseen ja kirjanpitoon liittyvät käytännöt koetaan hankalina, aikaa vievinä ja monimutkaisina: pienyrityksien käytännöt näyttävät kohtuuttomina suhteessa tekemisen volyyymiin. Käsityöläisyyteen liittyvät ryttäjien eläkejärjestelmä (YEL) nähdään myös kalliina verrattuna vaikkapa porotaloudessa käytettäviin maatalousryttäjien eläkejärjestelmään (MYEL). Nämä tekijät liittyvät siihen, että (yleensä naisten tekemää) käsityötä ei nähdä verotuksellisesti ja hallinnollisesti osana porotaloutta, vaikka merkittävä osa materiaaleista tulisi poroista.

Saamelaiskäsityö kiinnostaa myös nuoria saamelaisia, mutta siitä saatava toimeentulo on niukkaa ja epävarmaa. Työllistyminen perinteisissä saamelaiskulttuurista nousevissa ammateissa onkin käytännössä vaikeaa, jolloin muuttaminen muualle Suomeen toimeentulon takia saattaa olla ainoa mahdollisuus. Erilaiset asenteisiin ja rakenteisiin liittyvät ongelmat eivät ole omiaan parantamaan tilannetta nuorten osalta.

Edellä mainittuihin ongelmiin olisi mahdollista reagoida, jos löydettäisiin hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä helpotuksia. Haastatteluisa pohdittiin niin sanottujen käsityöpalkisten

15

Tästä hyvänä esimerkkinä on Nutukas-hanke, jossa on kehitetty poron koipinahkojen kaapimiseen soveltuva kone (ks. Nutukas).

16

Esimerkkinä Poro muotiin -hanke (ks. Poro muotiin).

mahdollisuutta – porotalouden perusyksikkönähän toimivat paliskunnat. Paliskuntajärjestelmän tarkoituksena on hallinnoida porotaloutta Suomessa. Yksi tapa olisikin soveltaa jotain samantyyppistä myös käsityöelinkeinon suhteen: käsityöpalkiset toimisivat yhdenlaisina yhteisöllisen yrittämisen muotona. Niiden tarkoituksena voisi olla muun muassa verotukseen ja hallinnointiin liittyvien asioiden helpottaminen ja keventäminen. Esimerkiksi yrittäjien arvonlisäverotukseen liittyvä kuukausittainen ilmoitusvelvollisuus voitaisiin hoitaa kollektiivisesti koko yhteisön kesken tai vaihtoehtoisesti perhekohdaisesti vuosittain.

Toisaalta kyläpajojen edelleen kehittäminen toisi kylille elinvoimaisuutta ja yhteisen työn tekemisen mahdollisuuksia. Niissä olisi koneita, välineitä ja työtiloja vuokrattavaksi tai yhteisomistuksellisesti toimivina. Yksittäisten ihmisten ei tarvitsisi hankkia tai hallinnoida kaikkea. Kyläpajoista voisi saada apua myös vaikkapa taloudellisten ja käytännön asioiden hoitamiseen.

Käsityöpalkiset ja/tai kyläpajat voisivat olla rakentamassa uudenlaisia yhteisöllisyyden muotoja. Tavallisesti yksin tehtävää käsityötä voisi tehdä yhdessä muiden kanssa. Kyse olisi myös arvostuksen kasvattamisesta: naisten tekemän työn ja käsityön merkitys voisi saada uudenlaisia ulottuvuuksia, jos sen kautta voitaisiin löytää ja kehittää myös taloudellisia ja yhteisöön liittyviä myönteisiä piirteitä. Samalla se voisi antaa konkreettisia elämisen edellytyksiä erityisesti nuorille, joiden jääminen pohjoiseen on useimmiten yhteydessä opiskelun ja työnteon mahdollisuuksiin.

Ideaalitilanteessa saamelaiskäsityö (yhdessä muiden saamelaiskulttuurista nousevien taideteollisuuden ja taidemuotojen kanssa) antaa mahdollisuuksia saamelaiskulttuurin uudistumiselle ja elinvoimaisena säilymiselle. Saamelaiskäsityöhön on kehitelty tai ollaan kehittelemässä uusia tekemisen tapoja ja materiaalien työstämisen tapoja.¹⁵ Myös tuotesuunnittelussa on menty monella tavalla eteenpäin ja kehitetty uusia lähestymistapoja perinteisen muotoilun yhteyteen.¹⁶ Saamelaiskäsityön uudistaminen ja siihen liittyvät tekemisen tavat voisivat olla malleja siitä, että kulttuuri voi muuntautua ilman, että olennaiset piirteet kuitenkaan katoavat. Uudenlainen, korkea-

laatuinen saamelaisdesign voisi olla suurenkin kansainvälisen kiinnostuksen kohde, jos tuotekehittäely, tuotteiden valmistus ja markkinointi pystyttäisiin toteuttamaan suuriakin volyymeja silmälläpitäen.

Sosiaalisesti kestävä kehitys: erityisyydestä yleistämiseen Saamelaiskäsiytyö on tyyppillinen esimerkki elinkeinosta, joka on pienimuotoista ja monissa tapauksissa taloudellisesti vaatimatonta. Siihen kuitenkin nivoutuu monia mahdollisuuksia, joista olisi opittavaa yleisemminkin: myönteisesti tulkittuna voisi väittää, että saamelaiskäsiytyöllä on kokoaan suurempi merkitys. Lappeenrannan teknillisen yliopiston erikoistutkija Helena Forsmanin mukaan pienyrityksiä ei huomioida riittävästi suomalaisessa elinkeinoelämän tarkasteluissa, joissa tarkastelu kohdentuu useimmiten niin sanottuihin kasvuyrityksiin. Pienyrityksissä ollaan Forsmanin mukaan kuitenkin vahvasti kehittämishalukkaita ja yllättävän monia pienyrityksiä voidaan pitää monipuolisina innovaattoreina. Ongelmana pienyritysten edelleen kehittämiseksi on kuitenkin se, että esimerkiksi monet julkiset palvelut, panostukset sekä konsulttien opit soveltuvat huonosti pienyrityksille. Pienyritysten huomioiminen on kuitenkin tärkeää, koska ne takaavat kuitenkin merkittävän osan hyvinvoinnista. Lisäksi pienten yritysten omistajat ovat Forsmanin mukaan ”vahvasti sitoutuneita paitsi työntekijöihinsä myös Suomeen toimintaympäristönä”. (Forsman 2009, 2.)

Pienelinkeinojen ja -yritysten vahvistaminen merkitsee pohjoisessakin sitoutumista sosiaalisesti kestäväan kehitykseen. Pienyritykset ovat osaltaan takaamassa elinkeinojen ja talouden riittävää diversiteettiä. Niillä ei ole siis taloudellista merkitystä vain kyseisten elinkeinojen harjoittajille, vaan ne ovat rakenteellisessa mielessä myös lappilaisen taloudellisen moninaisuuden eräs mahdollistaja. Tämän merkitystä alueellisen hyvinvoinnin kannalta ei voine ohittaa. Saamelaiskäsiytyöhön liittyvät pohdinnat korostavat, että hyvinvoinnin sisältö ja laatu liittyvät myös siihen, millaista työtä tehdään ja miten se nivoutuu alueen kulttuurisiin ja sosiaalisiin tekijöihin sekä historiallisiin ominaispiirteisiin.

Saamelaiselinkeinoja ei pidä nähdä saamelaisuuden museoimisena, vaan pikemminkin kulttuuristen varantojen, sukupolvelta toiselle siirtyneiden tietojen ja taitojen hyödyntämistä tavalla, joka voidaan nähdä sosiaalisesti kestävä. Hyvinvoinnin kannalta tällaisten elinkeinojen merkitys ei perustu ainoastaan rahalliseen hyötyyn, vaan alueellisen identiteetin sekä henkisen, kulttuurisen ja sosiaalisen elinvoimaisuuden vahvistamiseen. Samalla on myös muistettava tämän tyyppisen pienyrityttämisen merkitys työntekijälle itselleen. Oman työn sitominen laajempiin yhteisöllisiin ja kulttuurisiin yhteyksiin tuottaa omalta osaltaan työhyvinvointia.

Olennaista saamelaiskäsiytyön merkityksen arvioinnissa on se, että sitä ei pidä rajoittaa vain saamelaisyhteisöön itseensä. Tässä esitetyt työn tekemisen tavat ja niihin liittyvät kulttuuriset ja sosiaaliset merkitykset voidaan nähdä hyvänä esimerkkinä Lapin lisäksi myös muulle Suomelle. Saamelaiskäsiytyö on luonteva esimerkki sosiaalisesti kestävästä työstä, jota voidaan todennäköisesti soveltaa myös muihin taiteen, kulttuurin ja taideteollisuuden työmuotoihin. Työhyvinvoinnin hahmottaminen työn tulosten, työn tekemisen tavan ja työhön liittyvien sosiaalisten merkitysten kautta antaa mahdollisuuden argumentoida työelämän kokonaisuutta mikro- ja makrotasot huomioita ottaen. Työ ei ole vain kansantaloudellinen ja rakenteellinen välttämättömyys, eikä toisaalta työntekijän näkökulmasta palkkaan ja työolosuhteisiin liittyvä asia. Työhön voidaan liittää monia yhteisöllisiä elementtejä, jotka nivoutuvat olennaisesti työntekijän omaan hyvinvointiin.

KIRJALLISUUS

- Brödner Peter & Latniak Erich 2002. Sources of Innovation and Competitiveness: National Programmes Supporting the Development of Work Organisation Final Report to DG Employment and Social Affairs. Gelsenkirchen: Institute for Work and Technology. Viitattu 21.10.2009. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/ps/broedner02c.pdf>.
- Eläköön Lappi 2005. Lapin maakuntasuunnitelma 2022. Julkaisusarja A. Viitattu 14.3.2010. <http://www.lapinliitto.fi/maakuntasuunnitelma/masu2022.pdf>.
- Eskelinen Heikki 2001. Aluepolitiikka rautahäkissä. Kunnallisanalann kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 41. Helsinki: Kunnallisanalann kehittämissäätiö.
- Forsman Helena 2010. Kasvu ei ole pienyrityksen tärkein tavoite. Helsingin Sanomat 27.2.2010.
- Juntunen Piritta 2005. Yritysten yhteiskuntavastuu – Sosiaalisen vastuun käytännöt ja vaikuttimet. Markkinoinnin pro gradu -tutkielma. Taloustieteiden laitos. Joensuun yliopisto. Viitattu 21.10.2009. <http://www.joensuu.fi/taloustieteet/markkinointi/opinnaytetyot/gradut/juntunen.pdf>.
- Kerkelä Heikki 1993. Pohjoinen ihminen – pohjoinen talous. Teoksessa Ilkka Marjomaa & Jukka Nykyri (toim.) Pohjoinen ihminen – pohjoinen mentaliteetti. Alueellinen yhteistyö Euroopassa. Raportti kolmannesta KULTI-seminaarista Oulu 9.–10.10.1992. Oulun yliopisto, 101–116.
- Kinnunen Merja & Suikkanen Asko 2009. Johdanto. Teoksessa Merja Kinnunen & Janne Autto (toim.) Tänäpä töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 9–19.
- Kivelä Petri (toim.) 2007. Davvehieibma – Pohjantuuli – North Wind. Duodji – Saamenkäsityöstä muotoiluun -hanke. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja. Sarja D, Opintojulkaisuja 12. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Lappi – Pohjoisen luova menestyjä (2009) Lapin maakuntasuunnitelma 2030. Rovaniemi: Lapin liitto. Viitattu 14.3.2010. http://www.lapinliitto.fi/maakuntasuunnitelma/Lapin%20maakuntasuunnitelma%202030_hyvaksytyt%20maakuntavaltuustossa%2025.11.2009.pdf.
- Lehtola Jorma 2006. 30 vuotta käsityö sydämellä. Sámi Duodji ry 1975–2005. Inari: Kustannus-Puntsi.
- Leisure & Work Part II: Global Issue & Implications. Viitattu 21.10.2009. <http://www.mentalhealthedce.com/courses/contentWK/secWK26.html>.
- Marjala Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Acta Universitatis Ouluensis C 315. Oulun yliopisto. Viitattu 18.3.2010. <http://herkules oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf>.
- Min Soh Tze & Ng Eleanor 2008. The Future of Work. Viitattu 21.10.2009. http://www.ccollege.gov.sg/cgl/pub_ethospers_3d2.htm.
- Nutukas 2010. Sogsakkin hanke- ja palveluportaali. Viitattu 18.3.2010. http://www.boazu.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=57.
- Poro muotiin 2010. Sogsakkin hanke- ja palveluportaali. Viitattu 18.3.2010. http://www.boazu.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=124&Itemid=132.
- Rantala Päivi & Linjakumpu Aini & Wallenius-Korkalo Sandra & Kraatari Eliza 2010. Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. TaikaLappi-hankkeen loppuraportti. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ristelä Pekka 2009. Yritysten yhteiskuntavastuu – edistystä vai silmänlumetta? Viitattu 21.10.2009. <http://www.maailmantalous.net/?q=fi/node/91>.
- Russell Joyce E. A. 2008. Promoting Subjective Well-Being at Work. Journal of Career Assessment 16:1, 117–131.
- Saamelaiset kirkkopäivät 2010. Viitattu 30.8.2009. <http://www.saamelaisetkirkkopivat.net/taidenayttely.pdf>.
- Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön 2010. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 18.3.2010. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.

PÄLVI RANTALA

KULTTUURINEN INNOVAATIO – RIITTÄVÄN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

Historiantutkijan kommenttipuheenvuoro innovaatiokeskusteluun

Kulttuuri on lähtökohtaisesti innovatiivista. Innovaatio tai innovatiivisuus kulttuurin kohdalla ei välttämättä tarkoita uusia muotoja tai keksintöjä. Kulttuurinen innovaatio voidaan ymmärtää hyvien käytäntöjen ja ratkaisujen näkyväksi tekemiseksi, sanallistamiseksi ja arvostamiseksi – jo olemassa olevan tiedon ja osaamisen jalostamiseksi ja hyödyntämiseksi. Keskustelussa kulttuuri-innovaatiosta tai kulttuurisesta innovaatiosta on kyse siitä, millä tavalla taiteen ja kulttuurin nähdään liittyvän vallitsevaan innovaatiopolitiikkaan ja innovatiivisuuteen yleensä. Kulttuuriset innovaatiot liittyvät esimerkiksi taiteelliseen tai muuhun luovaan aloitteellisuuteen, elämäntapoihin ja kansalaisyhteiskunnan toimintaan.

Innovaatio ei synny tyhjästä eikä tyhjiydessä. Kulttuurisen innovaation, kuten minkä tahansa innovaation, syntyminen edellyttää ensinnäkin resursseja ja rahoitusta, mahdollisuuksia toimintaan. Toiseksi tarvitaan yhteistyöfoorumia: verkostoja, ihmisiä, jotka tulevat erilaisista lähtökohdista mutta joilla on tahto yhteiseen tekemiseen. Innovaatiotoiminnan tutkimusprofessori Antti Hautamäen mukaan innovaatiot syntyvät yhdistelemällä erilaista, toisiaan täydentävää tietoa ja osaamista. Parhaimmillaan siis verkostoissa voidaan hyödyntää synergiaetua ja verkostojen vahvuutta. (Hautamäki 2002; ks. myös Kainulainen 2009, 32.) Näin yhteisen tekemisen kautta voidaan saavuttaa jotain enemmän, kuin mitä yksin toimivat yksilöt saavuttaisivat. Yhteinen toiminta edellyttää kuitenkin erilaisuuden lisäksi myös tuttuutta ja luottamusta. Kulttuurinen innovaatio syntyykin jatkuvuudesta, tuttuudesta, luottamuksesta, yhteisestä tekemisestä ja olemisesta – yhteisestä ajasta. (Ks. Järvensivu & Koski 2009, 112.)

Innovaatioon liittyy yllätyksellisyys: se on onnekas sattuma – mutta sattumakaan ei synny tyhjästä vaan sitä voidaan ruokkia. Sattuma suosii valmistautunutta, toteaa Antti Hautamäki. Innovaation syntymistä voidaan mahdollistaa luomalla sellaisia olosuhteita, tiloja ja tilanteita, joissa erilaiset ihmiset kohtaavat, keskustelevat ja tekevät yhdessä (Hautamäki 2009, 18). Tässä mielessä taidelähtöiset menetelmät tarjoavat loista-



Päivi Rantala on helsinkiläissyntyinen, nyttemmin rovaniemeläistynyt kulttuurin, historian ja yhteiskunnan tutkija. Lapin yliopistossa työskentelevä Rantala toimii TAIKA-hankkeessa tohtoritutkijana. TaikaLappi-osahankkeen tehtävänä on ollut tutkia taiteen, kulttuurin ja taidelähtöisten menetelmien kytkeytymistä alueelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin.

van mahdollisuuden: yhdessä tekemisen paikan, jossa ihmiset toimivat erilaisissa rooleissa kuin yleensä. Yhteinen tekeminen auttaa löytämään ratkaisuja ja ajattelemaan asioita uusista näkökulmista, uusilla tavoilla. Parhaimmillaan tilanne synnyttää luovan tilan, tilanteen, jossa ajatukset syntyvät yhteisesti ja koko ryhmä pääsee luovaan flow-tilaan.

KULTTUURINEN INNOVAATIO POHJOISESTA: MIELAND

Hyvä esimerkki kulttuurisesta innovaatiosta on rovaniemeläinen suunnittelufirma Mieland Oy. Mielandin toiminnassa tiivistivät monet innovaation elementit: paikallisuus, tekijöiden erilaiset taustat ja koulutus, yhdessä tekeminen, verkostoituminen ja ennen kaikkea kulttuurin negatiivisten puolten kääntäminen positiiviseksi ajatteluksi. Vuodesta 2006 asti toimineen Mielandin suunnittelemissa mallistoissa kommentoidaan lappilaisia ilmiöitä ja otetaan kantaa humoristisin, jopa satiirisin keinoin, mutta silti tosissaan. Tekijöiden mukaan tuotteissa korostuvat käytännöllisyys ja arjen estetiikka. Mallistojen printtikuvioiden aiheina on ollut niin Sallan kunnan muuttotappio, Kemijärven yöjunan lopettaminen, Lappiin liitetyt kliseet kuin ilmastonmuutoskin. ”Mie” viittaa lappilaiseen puhetapaan ja tarkoittaa lappilaisittain ’minua’.

Mieland sai alkunsa vuonna 2005 kaveriporukan kokouksessa pohtimaan tulevaisuuden työnäkymiä. Vähitellen muodostui pienempi ydinryhmä, joka on koossa tänäkin päivänä: rovaniemeläinen Erja Tuhkala, Kemijärveltä kotoisin oleva Katariina Imporanta, savolaislähtöinen Marjo Remes ja oululainen Ilkka Väyrynen. Taustoiltaan kaikki ovat Lapin yliopistossa opiskelleita kuvataiteen, tekstiilisuunnittelun ja graafisen alan ammattilaisia. Varsinaisesti toiminta sai potkua Arktiset Helmet -kilpailusta, johon Mieland osallistui vuonna 2006. Kilpailun jälkeen suunnittelijat vitsailivat, että Kemijärven yöjunan lopettamisuhkaahan voisi kommentoida vaikkapa tekemällä aiheesta kalsareita. Vitsi osoittautui varsinaiseksi menestykseksi: sanomalehti Lapin Kansa teki aiheesta jutun, ja ennen kuin suunnittelijat olivat edes kaavoittaneet kalsareita, niitä jo tilattiin. Kalsarimalliksi saatiin lumilautailija Antti Autti, ja menestystuote oli valmis.

Mielandin tuotteet saavat alkunsa suunnittelijoita henkilökohtaisesti pohdituttavista aiheista. Printteinä paidoissa, hameissa, alusvaatteissa ja asusteissa esiintyvät esimerkiksi sallalainen autiotalo, jonka asukkaat ovat muuttaneet etelään, luonnon monimuotoisuutta kuvastava suurpeto ja Lappiin usein liitetty mutta sinne täysin kuulumaton pingviini. Vaikka teemat usein kuvastavatkin karua todellisuutta, johon kuuluvat väestökato, ilmaston lämpeneminen, epäekologinen masaturismi tai toimimaton joukkoliikenne, ei asenne silti ole toivoton, pikemminkin päinvastoin: mukana on myös uskoa tulevaan, visioitakin. Vaatteilla Mieland haluaa myös korostaa lappilaista moninaisuutta ja arkipäiväisyyttä: pohjoisessa on muutakin kuin matkailukeskuksia ja Lapissakin eletään ihan tavallista elämää.

Tekijät määrittelevät toimintansa ennemmin poikkitaiteelliseksi kuin perinteiseksi vaatealan yrittämiseksi. Tuotteita on tuotu esiin esimerkiksi performansseissa ja yhteisötaiteen keinoin, ei niinkään muotinäytöksissä. Toiminnan taustalla aatteita ovat ekologisuus, eettisyys, kestävyys ja paikallisuus. Esimerkiksi BEAST!-malliston materiaalina on käytetty nopeakasvuista ja ekologista bambua. Tuotteiden materiaalit on valmistettu Suomessa, ja ne on painettu ja ommeltu Rovaniemellä. Näin pyritään mahdollisimman pieneen hiilijalanjälkeen. Yritys on ottanut kantaa ja edistänyt aatteitaan myös konkreettisella toiminnalla: Climate Mates -malliston vaatteisiin on painettu muun muassa Tarja Halosen, Barack Obaman ja Nicolas Sarkozyn ilmastolausuntoja. Rovaniemi Design -viikolla keväällä 2010 Mieland keräsi ihmisiltä ilmastonmuutokseen liittyviä viestejä poliitikoille. Viestit koottiin yhteen ja lähetettiin maailman päättäjille, pakettina yhdessä Mieland-alushousujen kanssa.

Mieland työllistää kaksi kokopäiväistä ja kaksi osa-aikaista työntekijää. Lisäksi työtä riittää ajoittain ompelijalle, joka tekee ompelutyöt alihankintana. Näin yritys osoittaa, että kääntämällä negatiiviset mielikuvat voimavaraksi, jopa trendikkääksi paikalliskulttuuriksi, voi myös luoda alueelle konkreettista hyvinvointia. Hyvinvointi liittyy myös alueeseen liitettyihin mielikuviin: Mieland, kuten myös muutamat muut paikalliset yritykset, tuovat alueelle positiivista energiaa ja luottamusta siihen, että myös Lapista on mahdollista olla ylpeä kotiseutunaan.

ARKISET INNOVAATIOT

Kulttuuriset innovaatiot syntyvät arjessa ja elävät arjessa. Innovaatiivisuuden edistämisen voi kirjata toimintasuunnitelmiin ja siitä voidaan puhua innovaatiofoorumeilla, strategiapalavareissa ja firman sparraustilanteissa. Silti innovaatio vaatii ihmisten toimintaa, tekemistä eikä vain puhumista ja mietintöjä. Se vaatii kokeiluja, oivaltamista joka usein syntyy yrityksen ja erehdyksen kautta. Elämä, ihmisten arki, on täynnä hyvin toimivia käytäntöjä ja sovelluksia. Anu Järvensivu ja Pasi Koski ovat tutkineet organisatorisia innovaatioita suhteessa työelämän laatuun ja työn mielekkyyteen. He toteavat, että mahdollisuus innovaatiivisuudelle näyttäytyy usein järjenkäyttönä arjessa, kutsuttakoon sitä sitten hiljaiseksi tiedoksi tai intuitiiviseksi toiminnaksi. (Järvensivu ja Koski 2009, 101, 106.)

Arkipäivän luova ja innovatiivinen toiminta tarkoittaa esimerkiksi pienten käytännöllisten ongelmien ratkaisua jokapäiväisessä toiminnassa. Yllättävässä tilanteessa toimiminen oivaltavalla tavalla tai pienet käytännön sovellukset ovat asioita, joita on vaikea opettaa. Ne oppii vain kokemuksen kautta, itse tekemällä. Innovatiiviseen toimintaan liittyy myös erehtymisen mahdollisuus. Epäonnistuminen, virheiden tekeminen ja erehtyminen eivät kaada maailmaa, vaan saattavat parhaimmillaan johtaa uudelleen ajatteluun. Tekemiseen liittyy aina riskejä, ja epäonnistumisen hyväksyminen voisi johtaa rohkeampaan tapaan ajatella ja toimia.

Jatkuvan uuden tiedon ja uusien keksintöjen tuottamisen sijaan tulisikin kenties ajatella innovaatiivisuutta ihmisten jo olemassa olevan osaamisen ja kokemuksen hyödyntämisenä ja näkyväksi tekemisenä. ”Riittävän hyvä” -ajattelun tuominen sekä työelämään että talouteen ei olisi pahaksi. Jatkuva vaatimus uuden tuottamisesta, eteenpäin menemisestä ilman että ehtii pysähtyä katsomaan mitä on saanut aikaan, ei voi saada aikaan tyytyväisyyttä työhön, omaan tekemiseensä. Uutta ei ehdi oppia eikä vanhaa hyödyntää, jos jatkuvasti joutuu käymään ylikierroksilla ja kiikkumaan osaamisen ja jaksamisen äärrirajoilla. (Ks. Kraatari & Rantala 2010.) Työelämässä tyypillinen tilanne on se, että on jatkuva kiire: kiire suunnitella tulevaa ja varmistaa oma työpaikkansa ennen kuin edelliset projektit on saatettu kunnolla loppuun. Asioita ei ole aikaa sulatella tai

tehdä valmiiksi, jolloin todellista oppimista tai ainakaan oppimisen reflektointia ei ehdi tehdä.

Teppo Turkki (2009, 52) puhuu kulttuuri-intensiivisestä tiedosta, joka on sidoksissa aikaan ja paikkaan. Minkäänlaista innovaatiota ei voi syntyä tyhjistä, ei kulttuurista eikä muutaakaan. Innovaatio, luovuus ja osaaminen edellyttävät tietoa, kokemusta ja historian ja perinteen ymmärtämistä. Monet itselleni tutuimmassa kulttuurisessa ympäristössä, Lapissa, tehdyt kulttuuriset innovaatiot perustuvat oman perinteisen kulttuurin uudensuuntaamiseen, muokkaukseen ja olemassa olevan hyödyntämiseen sitä kunnioittaen. Kokemuksen ja esimerkiksi koulutuksen myötä karttuneen osaamisen tuoma varmuus merkitsevät siis tietoa – tietoa tekniikoista, tietoa tiedon soveltamisesta, tietoa omasta itsestä taitojensa käyttäjänä. Näin mahdollistuu innovointi, aktiivinen sopeutuminen muutuneisiin olosuhteisiin. (Kraatari & Rantala 2010.)

Todellinen kulttuurinen innovaatiivisuus tarkoittaisikin olemassa olevien käytäntöjen tukemista ja vahvistamista jatkuvan uuden tekemisen sijaan. Tiedon kumulatiivisuus ja kokemusten kautta oppiminen edellyttää aikaa ja tilaa. Kiireessä ei ole aikaa ja tilaa innovoida. Vaikka innovatiivinen tilanne voi olla hyvinkin intensiivinen, ja uusia ideoita ja ratkaisuja voi syntyä nopeasti, on jossain vaiheessa prosessia tapahtunut hidasta ja rauhallista ajattelua ja pohdiskelua, jopa pysähtymistä. Tämänhetkinen uudistuskeskeinen asennemaailma ei kuitenkaan juuri kannusta oppimaan menneestä ja käyttämään sitä koskevaa tietoa hyödyksi.

KIRJALLISUUS

Ainiala, Terhi 2010. Mie myy muotia. Kotus – kotimaisten kielten tutkimuskeskus -blogi. Viitattu 16.9.2010. http://www.kotus.fi/?5418_a=comments&5418_m=6430&s=32401.6.2010.

Autio, Sari 2010. Sallan oma Marimekko. Lappilainen design-brändi ottaa kantaa ilmastonmuutokseen. Lapin Kansan 16.4.2010.

Hautamäki, Antti 2009. Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Teoksessa Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 30. Opetusministeriö, Kuttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto.

Järvensivu, Anu & Koski, Pasi 2009. Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Työraportteja 84. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatutkimuksen instituutti, Työelämän tutkimuskeskus.

Järvinen, Esa I. 2009. Vaatein Lappi-kliseitä vastaan. Mieland kerää lappilaisten muistoja ja kokemuksia. Lapin Kansan 1.4.2009.

Kainulainen, Kimmo 2009. Itseohjautuva kulttuuri ja strateginen aluekehitystyö. Teoksessa Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 30. Opetusministeriö, Kuttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto.

Kauppinen, Tuija 2010. Boldly bizarre. Julkaisussa Six Degrees 28.4.2010. <http://sixdegrees.wm.fi/6d/index.php/lifestyle/38-lifestyle/238-boldly-bizarre>.

Kraatari Eliza 2010. Tahtotilasta yhteiseen tekemiseen – Mieland oy. Teoksessa Pälvi Rantala, Aini Linjakumpu, Sandra Wallenius-Korkalo & Eliza Kraatari: Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. TaikaLappi-hankkeen raportti. TAIKA-hanke (ESR). Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B, Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59.

Kraatari, Eliza & Rantala, Pälvi 2010. Luovia ratkaisuja tualissa tilanteissa. Sanomalehti Kaleva 29.4.2010.

Mieland 2010. Viitattu 16.9.2010. <http://www.mie.fi>.

Mieland julkistaa uuden luonnon monimuotoisuutta käsittelevän BEAST!-malliston ja kutsuu kaikki mukaan kuvauksiin. Lehdistötiedote 10.9.2010.

Rantala Pälvi, Linjakumpu Aini, Wallenius-Korkalo Sandra & Kraatari Eliza 2010. Ihmisen kokoinen kehitys. Taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. TaikaLappi-hankkeen raportti. TAIKA-hanke (ESR). Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B, Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59.

Talvitie Marjukka 2010. Mieland painoi Obaman sanat kalsareihin. YLE Lappi. 14.4.2010. http://yle.fi/alueet/lappi/2010/04/mieland_painoi_obaman_sanat_kalsareihin_1604817.html.

Tidholm Po 2009. Tomtelandet räddar Rovaniemi. Dagens Nyheter 22.12.2009. <http://www.dn.se/kultur-noje/nyheter/tomtelandet-raddar-rovaniemi>.

Turkki Teppo 2009. Luova talous kehittyy vain linkittämällä luovat keskusset ja alueiden potentiaali toisiinsa. Teoksessa Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 30. Opetusministeriö, Kuttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto.

SATU-MARI KORHONEN

DRAAMAN PUUTETTA

Taidetekijät liiketoiminnan kentällä

JOHDANTO

Taiteiden ja yhteiskunnallisten toimintojen yhteen saattamiselle on asetettu vaativia tavoitteita. Haen artikkelissa tapausmerkkien avulla vastauksia kysymyksiin: Millaisin tavoin taide voi kietoutua yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin rakenteisiin? Millaisia kokemuksia kentällä on saatu? Millaisia tuloksia taidelähtöisellä työskentelyllä voidaan ylipäättään saavuttaa?

Artikkelin rungon muodostavat kolme taidetoimintaan nojaavaa case-kuvausta, kaksi liike-elämän puolelta ja yksi kaupungin organisaatiosta. Viking Line M/S Amorella, Glaxo-SmithKline Finland oy ja Helsingin kaupungin Oiva Akatemia ovat rohkeasti soveltaneet koulutus- tai kehittämistyössä taidelähtöisiä työtapoja.

Kulttuuriasianeuvos Esa Pirnes opetus- ja kulttuuriministeriöstä on esittänyt taiteen yhteiskunnalliselle kehittämiselle kolme eritasoista haastetta. Pirneksen sanoin hänen toivomuksensa on, että TAIKA-hankkeessa haettaisiin metodista, systeemistä ja evaluoivaa näkökulmaa. *Metodinen näkökulma* tarkoittaa sitä, että toteutetuista piloteista ja projekteista etsitään yhteisiä ominaisuuksia, jotka estävät tai edistävät taidelähtöisen työskentelyn juurtumista työyhteisöjen arkeen. Evaluoiva näkökulma puolestaan koskee keskustelua taidelähtöisen työskentelyn vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Pirnes on esittänyt, että tällaisesta keskustelusta voisi seurata tarve kehittää arviointimenetelmiä kulttuurin hyvinvointivaikutusten osoittamiseksi. Kolmas, *systeeminen näkökulma* taidelähtöisyyteen liittyy siihen, miten hyvin voidaan tuottaa kokonaisnäkökulmaa taiteen kytkeytymisestä osaksi laajempaa yhteiskunnallista innovaatiokeskustelua ja tukea työelämän innovaatioiden ja osaamisen kehittämiskäytäntöjä.

Tämä artikkeli linkittää toisiinsa metodisen ja systeemisen tason. Tarkoituksena on osallistua käynnissä olevaan innovaatiokeskusteluun sekä tarkastella tarkemmin käytännön taiteen sovellustapauksia. Ensinnäkin otan innovaatiopolitiikasta tarkastelun kohteeksi kulttuuriset innovaatiot ja kulttuuri-inno-

vaatiot. Toiseksi kuvaan kolmen organisaation lähtötilannetta ja syitä taidelähtöisen työskentelyn tilaamiselle. Kolmanneksi kuvaan taidelähtöisiä prosesseja, joita käytiin läpi näissä tapausorganisaatioissa ja tarkastelen, millaisia tuloksia henkilöstö ja kehittäjät tai taidelähtöisiä metodeja käyttävät kouluttajat saivat projekteissa aikaiseksi. Viimeisessä luvussa pohdin tapausmerkkien tuloksia – millaisia tuloksia taidelähtöinen työskentely parhaimmillaan tai onnistuessaan tuottaa ja millaisia jatkotoimenpiteitä tapausmerkkien kohdalla tulisi toteuttaa? Pyrin myös täydentämään kuvaa hahmottelemalla seuraavaa kehitysaskelta organisaatioissa siitä, miten aikaansaatu tulosten ja ideoiden juurruttamista arkeen voitaisiin parhaiten vahvistaa. Tämä puolestaan liittyy toiminnan ja oppimistyöskentelyn tukemiseen, siinä missä organisaatioiden johtamishaasteisiin.

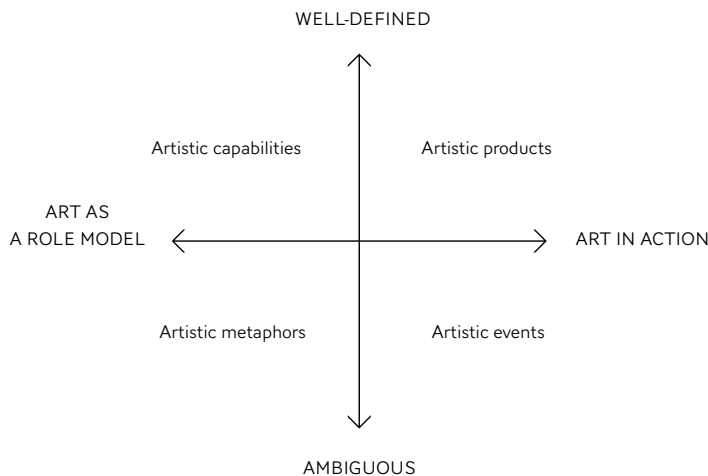
TAITEIDEN KÄYTTÖMAHDOLLISUUKSISTA LIIKETOIMINNAN TUKENA

Naukkarinen (2005) esittää, että taiteen käsitteiden arkipäiväistyminen ja soluttautuminen uudelleen, ei-taiteellisiin konteksteihin on merkki taiteen roolin muutoksesta yhteiskunnassamme. Kulttuuri ei ole enää kapea, erillinen osa-alue. Elämmekin täten taiteistumisen murroksen aikaa. Aihetta käsitellään tässä teoksessa Kirsti Niemisen artikkelissa sivulla 35.

Taidelähtöisiä metodeja ja osaamista on viety perinteisen taidekentän ulkopuolelle eli niin sanottua taiteen soveltamista on toteutettu Suomessa jo 1990-luvulta, jolloin taiteen muotojen soveltava käyttö pääosin tiedostettiin. Suurin osa näistä toimenpiteistä on kohdistunut sosiaalialan toimijoihin, yhteisöihin ja organisaatioihin. Suurin syy tähän lienee se, että taide edustaa niin sanottuja pehmeitä arvoja, joiden perustelemisen sosiaali- ja terveysalalla on luontevampaa yhteisten tavoitteiden vuoksi. Sen sijaan yksityisellä sektorilla ei välttämättä ole haluttu ryhtyä tuottamattomaan toimintaan, sillä koulutuksilla tai valmennuksilla on oltava etukäteen todennettavat vaikutuk-

Satu-Mari Korhonen on työyhteisövalmentaja ja lisensoitu muutoslaboratorio-menetelmän käyttäjä. Hän on ollut TAIKA-hankkeessa mukana Teatterikorkeakoulun osaprojektissa vastaten www.sovellataidetta.fi-verkkopalvelun suunnittelusta ja osallistuen Sovella Taidetta! 2010 -messujen järjestämiseen. Korhonen tekee kehittämis-yhteistyötä teattereiden kanssa. Hänen väitöskirjatutkimuksensa kohteena on Rovaniemen Teatteri - Lapin Alueteatteri. Koulutustaustaltaan hän kasvatustieteen maisteri (aikuiskasvatustiede).





Kuva 1. Taiteiden käyttö liike-elämässä (Darsø, 2004, 41)

set. Sinänsä tämä ajattelutapa taidelähtöisiä palveluja kohtaan on vähintäänkin erikoinen, sillä perinteisten koulutusten tuloksille ei aseteta tämän asteisia vaatimuksia, vaikka tuloksia toki seurataankin.

Näistä syistä johtuen keskityn tässä artikkelissa pääasiassa kuvaamaan caseja liike-elämän puolelta sekä yhtä Helsingin kaupungin Oiva Akatemian esimieskoulutuskokeilua.

Taiteesta ja taidelähtöisestä työskentelystä liiketoiminnan kontekstissa on saatu kansainvälisesti hyviä kokemuksia. Darsø (2004) tarjoaa sopivat eväät ymmärtää taiteen käyttömahdollisuuksia yritysryhmissä. Yritykset voivat käyttää taidetta koristeluun sijoittamalla esimerkiksi tauluja toimistohuoneiden seinille. Toiseksi taidetta voidaan käyttää viihteen vuoksi, jakamalla työntekijöille teatteri- tai konserttilippuja tai kutsumalla taiteilijoita sosiaalisiin tapahtumiin tai illanviettoihin. Kolmas vaihtoehto on soveltaa taiteen keinoja tiimien kehittämisessä, kommunikointivalmennuksessa, innovaatioprosesseissa, ongelmien ratkaisuisissa tai esimiesvalmennuksissa. Neljänneksi taidetta voidaan integroida strategiaan muutosprosesseihin, jotka koskevat henkilökohtaista kehitystä, johtamista, kulttuuria, luovuutta, innovaatioita, asiakassuhteita ja markkinointia.

Darsø (2004) havainnollistaa osuvasti nelikentän avulla (ks. kuva 1) taiteen käytön erilaisia mahdollisuuksia.

Viime aikoina sota- ja liikuntametaforien (ks. esim. sodan- käynnin taidoista Sunzi 2005) viljely yritys konteksteissa on jäänyt taka-alalle ja tilalle ovat tulleet erilaiset *taiteen metaforat*. Metaforat ovat voimakkaita kommunikoinnin välineitä, sillä niiden avulla huomiota kohdistetaan tiettyyn näkökulmaan – kuten luovuuteen. (Darsø 2004, 41–42.) Milloin vertaamme neuvottelutilannetta improvisoimiseen ja milloin ryhmätyötä rinnastetaan taiteellisen emsemblen tekemisiin. Suomessakin ilmestyi johtamista käsittelevä kirja nimellä Johtajuuden uusi taide (Ropo, Sauer, Salovaara & Mikkonen 2010).

Taiteilijoilla on myös joukko *taitoja ja osaamista*, eli erityisiä kompetensseja. Osaaminen on nähtävä psykologisena resurssina, joka syntyy käytännön myötä. Tietyt taiteelliset kompetenssit ovat tärkeitä taitoja, joita muiden alojen toimijat koettavat omaksua parhaansa mukaan. (Darsø 2004, 42–44.) Nämä taidot liittyvät muun muassa läsnäoloon, kuuntelemiseen, tilanteeseen heittäytymiseen ja kaaoksen sietokykyyn. Tässä artikkelissa kuvaamani vuorovaikutustaitokoulutus, joka toteutettiin koko GlaxoSmithKline Finlandin henkilökunnalle, on havainnollistava esimerkki taiteilijoiden taitojen ja osaamisen siirtämisestä yrityspuolen toimijoille. Yrityksen henkilökuntaa valmennettiin samoilla periaatteilla kuin Teatterikorkeakoulussa koulutetaan esiintyviä taiteilijoita.

Taiteellisesta tapahtumasta on puolestaan kyse silloin, kun yritys tai sen henkilöstö konkreettisesti kohtaa taiteen tai taiteilijan. Kun henkilö tai ryhmä on samassa tilassa esimerkiksi teatteriryhmän kanssa, on kyse taiteelliseen tapahtumaan osallistumisesta. (Darsø 2004, 44–46.) Tässä artikkelissa kuvaamani Helsingin kaupungin Oiva Akatemian tilaama Forum-teatteri on havainnollistava esimerkki taiteelliseen tapahtumaan osallistumisesta.

Taiteelliseen tuotteeseen osallistumisesta taas on kyse silloin, kun taiteilijaa esimerkiksi pyydetään kuvaamaan yrityksen arvot dramaturgisena kaarena (Darsø 2004, 46–47). Case-kuvaus Viking Linelle toteutetusta kehittämisprojektista myötäilee taiteellista tuotetta, sillä designista polveutuvan palvelumuotoilun metodeilla tehtiin näkyväksi risteilyaluksen asiakasvirtoja ja näiden erilaisia tapoja käyttää palveluja.

Darsø (2004) kysyykin perustellusti, mitä liike-elämä voi

oppia taiteista. Hänestä pääasiallisen viestin tulisi olla se, ettei taide ole maaginen väline, jolla saadaan aikaiseksi nopeita ratkaisuja. Monesti luoviin aloihin viitataan luovuuden tyyssijana ja pohditaan sitä, miten luovuutta ja luovan työtavan piirteitä voitaisiin siirtää muille aloille (ks. John-Steiner 2000). Tämä johtaa helposti ja kenties pahimmassa tapauksessa taiteen mystifointiin. Erilaisten innovointiprosessien ja taiteen tekemisen rinnastamiset saavat joskus eriskummallisia tulkintoja. Miksi tulkinnoissa yritystoiminta nähdään rationaalisena, kun taas taiteeseen viitataan kaoottisena prosessina. Eikö uuden luominen ole aina jossain määrin kaoottista?

TERMISTÄ KULTTUURI-INNOVAATIO

Suomalaisessa poliittisessa keskustelussa ovat viime vuosina esiintyneet yhä useammin termit innovaatio, taide ja kulttuuri sekä luovat alat. Erilaisissa selonteoissa on rakennettu visioita suomalaisesta innovaatiojärjestelmästä, jotta kansallinen kilpailuetu paranisi (ks. Esitys kansalliseksi innovaatiostrategiaksi 12.6.2008). Esityksissä nostetaan esiin muun muassa kysyntä- ja käyttäjälähtöisyys ja innovatiivisuus yksilöiden ja yhteisöjen sekä systeemien tasolla. Yleisesti ottaen linjanvedoissa tunnustetaan, että kulttuurin ja taiteen aloilla on olemassa sellaista palveluliiketoiminnan osaamista, jota ei vielä täysin osata hyödyntää suomalaisessa tuotantorakenteen kehittämisessä. Palveluinnovaatioiden tuottaminen näillä aloilla koetaan mahdolliseksi, sillä taiteellinen ja kulttuurinen osaaminen ja tieto-taito ovat Suomessa vahvalla pohjalla. Tavoitteenasettelut viittaavat suuriin odotuksiin palveluinnovaatiotoiminnasta, jotta taiteen ja kulttuurin yhteiskunnallinen vaikuttavuus laajenee ja suomalainen kilpailukyky paranee.

Innovaatio-termin tiedetään olevan peräisin taloustieteilijä Joseph Schumpeteriltä (1934), joka tarkoittaa sillä 1) uuden tuotteen esittelyä, 2) uuden tuotantotavan tai -menetelmän esittelyä, 3) uuden markkinan avautumista, 4) uuden raaka-aineen ja puolivalmisteen toimituslähteen haltuunottoa ja 5) uuden teollisen markkinarakenteen toteuttamista. Schumpeter (1934) esittää innovaatiot talouden kasvun merkittävänä tekijänä. Hänen mukaansa niin sanottu luova kaaos syntyy markkinoilla, kun uudet tuotteet ja teknologiat haastavat aiempia

muotoja. Tulevaisuudessa näemme, voivatko taidelähtöiset palvelutuotteet saada aikaan tällaista luovaa kaaosta. Taidelähtöiset menet, erityisesti teatterilähtöiset menet, poikkeavat muista koulutuksellisista ja kehittämisotteista siinä, että ne perustuvat toiminnallisuuteen ja tulokset näkyvät parhaimmillaan ”syvällä ihmisessä”, jolloin vaikutukset voivat olla pysyviä ja pitkäkestoisia. Tästä syystä taideperustaisilla metodeilla on merkittävä potentiaali synnyttää radikaalisti uudenlaisia palvelutuotteita, jotka kenties vastaavat suomalaisten organisaatioiden työkulttuurien, johtamisen ja työhyvinvoinnin ongelmiin tehokkaammin kuin aikaisemmin sovelletut menet.

Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskukseen (Tekes) määritelmän mukaan innovaatiot ovat kilpailullisesti tai yhteiskunnallisesti uudella tavalla (liiketoiminnassa) hyödynnettyä tietoa ja osaamista. Onko innovaatio-termin tulkinallinen painopiste siirtynyt täysin teknis-taloudelliseen näkökulmaan? Innovaatioiksi hyväksytään tänä päivänä niin kutsuttuja yhteiskunnallisia uudistuksia, joista puhutaan sosiaalisina ja kulttuurisina innovaatioina. Innovaatioiden sosiaalinen ulottuvuus on syntynyt kuvaamaan yhteiskunnallisella tasolla tapahtuvia uudistuksia, joilla tähdätään sosiaaliseen hyvään, hyvinvointiin ja sosiaalisiin arvoihin – ilmiöihin, joihin aiemmat teknis-taloudelliset määritelmät eivät ole yltäneet.

Sosiaali- ja terveyshuolto määrittelee sosiaalisen innovaation keksintönä, joka otetaan käyttöön: ”sosiaalinen innovaatio on yksilön, ryhmän, yhteisön ja/tai verkoston luovan toiminnan tuloksena syntynyt uusi idea, joka johtaa lisäarvoa tuottavaan tulokseen yksilön tai yhteisön hyvinvoinnissa, terveydessä tai palvelujärjestelmässä” (Hämäläinen & Taipale 2007). Keskeistä sosiaalisessa innovaatiossa on todennettava vaikuttavuus niin mikro- kuin makrotasolla. Taipaleen vuonna 2006 ilmestyneessä teoksessa kuvataan sata sosiaalista innovaatiota Suomesta, esimerkkinä muun muassa astiankuivauskaappi ja isyysloma. Merkittävin määritelmäero innovaatioiden ja sosiaalisten innovaatioiden välillä on se, että innovaatiot eivät välttämättä tuota hyvinvointia. Sen sijaan sosiaalisen innovaation tärkein mittari ovat havaittavat ja todennettavat muutokset hyvinvoinnissa.

Sosiaalisten innovaatioiden yhteydessä viitataan usein myös kulttuurisiin ja taiteellisiin innovaatioihin. Kulttuurises-

ta innovaatiosta ei ole tarjolla selkeää määritelmää – sen sijaan useampia viittauksia, jotka siirtävät määrittelyvastuun lukijalle. Kulttuurisen innovaation rinnastaminen taiteelliseen innovaatioon tuo esiin molempien termien problemaattisuuden. Taiteeseen ja sen tekemiseen, niin kuin kulttuuriinkin, liittyy aina uuden luominen, sillä jokainen taideteos on aina uniikki. Taiteellinen innovaatioprosessi on luonteeltaan jatkuvaa uudelleen luomista. Tämän vuoksi termi taiteellinen innovaatio on harhaanjohtava. Termien sekavuutta lisää vielä sekin, että periaatteessa kulttuurinen innovaatio viittaa eri asiaan kuin kulttuuri-innovaatio.

Kulttuuri-innovaatioista tulee ensimmäisenä mieleen taide-toiminnan murtautuminen ulos perinteisestä kentästä. Taiteen käyttö muiden kuin taiteellisten päämäärien saavuttamiseen on toki laajemmassa mittakaavassa tarkasteltuna kulttuurinen innovaatio. Tällainen määritelmä johtaa kuitenkin suppeaan näkökulmaan taiteesta ja sen mahdollisuuksista. Esimerkiksi teatteriesitykset voivat peilata ja kyseenalaistaa yhteiskunnan tapahtumia ja ilmiöitä sekä saada yhtä hyvin muutosta aikaiseksi kuin taiteen sovelluskeinotkin. *Kulttuuri-innovaatioksi voisimme sen sijaan kuvata kaikki taiteen käyttöön ja sen muotoihin liittyvät keksinnöt ja uudistukset, jotka viedään käytäntöön, oli kyse sitten tuotteista tai toimintatavoista.* Tällä tavoin määriteltynä kulttuuri-innovaatio voisi liittyä niin esitysmuotojen uudistamiseen, taidelähtöisten menetelmien kehittämiseen ja tuotteistamiseen kuin taiteen metaforiseen käyttötapaan. Tällöin termi olisi sovellettavissa myös niin sanotun perinteisen taidekentän toimintamuotoihin.

Esimerkiksi Rovaniemen Teatterissa – Lapin Aluetatterissa on Tytti Oittisen johtamiskaudella kyseenalaistettu teatterin perinteisiä esitysmuotoja ja laajennettu yleisötyötä. Se, että teatterin tarjoamia esityksiä on koetettu valmistaa perinteistä poiketen, kuuluisi kulttuuri-innovaation piiriin, samoin kuin sellaisen aluetatterikuraattorin palkkaaminen taloon, jonka toimenkuvaan kuuluu teatterin keinojen laajentaminen. Myös Tytti Oittisen Suomeen tuomaa improvisaatioteatteria ja suomalaisten improvisaatio-osaajien kouluttamista voi pitää merkittävänä kulttuuri-innovaationa, jolla on ollut pitkäkestoisia vaikutuksia, sillä improvisaatiotekniikoita on levinnyt teatte-



reihin sekä uuden osaamisen myötä improvisaatioryhmiä ja -yrityksiä on perustettu useitakin.

Termi kulttuurinen innovaatio merkitsee muuta kuin mihin kulttuuri-innovaatio viittaa, kuten jo edellä mainitsin. Kulttuurinen muutos voi tapahtua niin yhteiskunnallisella tasolla kuin yksittäisessä organisaatiossa. Organisaatioiden konsultointikirjallisuudessa on julkaistu pitkä rivi erityyppisiä teoksia, jotka tarjoavat keinoja yrityskulttuurien parantamiseksi. Toisaalta, jos esimerkiksi Forum-teatterilla saadaan parannettua yrityksen työhyvinvointia, voidaan perustellusti väittää metodin olevan organisaation kulttuurisia innovaatioita tukeva.

Kulttuurinen muutos yhteiskunnallisella tasolla tarkasteltuna voisi toteutua esimerkiksi niin, että teatterin keinojen käyttö vanhainkodeissa vakiintuisi. Tosin miten tämä toiminta eroaisi sosiaalisesta innovaatiosta? Tästä johtuen päädyinkin kysymään, mitä lisäarvoa kulttuurinen innovaatio tuo näihin keskusteluihin. Mikäli kuitenkin innovaatioista halutaan puhua, voisi kulttuuri-innovaatio käsite olla sopivin edellä kuvatuista vaihtoehdoista.

Kulttuuri-innovaatio tapahtuu ensiksikin jo silloin, kun yritys ottaa taiteilijaan tai taidemetodien käyttäjään yhteyttä, sillä organisaatio todennäköisesti poikkeaa aiemmasta koulutus- ja kehittämislinjastaan. Toiseksi kulttuuri-innovaatio toteutuu metodien käyttäjän näkökulmista metodi- ja tekniikkayhdistelmien muodossa, varsinkin mikäli koulutusta räätälöidään asiakkaan tarpeisiin. Useimmiten tämä tapahtuu, kun yhteyttä ottava yritys esittää sellaisen toimeksiannon, ettei asiaan, ilmiöön tai ongelmaan ole tarjolla valmista ratkaisua. Kohdeyrityksissä prosessien aikana tuotetuilla ideoilla ja uudistuksilla on potentiaali muuttua innovaatio-termin määrittelyn kautta käyttöönotetuiksi keksinnöiksi, olivat ne sitten tuotteeseen tai palveluun liittyviä.

TAITEIDEN ROOLI PALVELUIDEN LUOMISESSA JA KEHITTÄMISESSÄ

Osa innovaatiokeskustelusta kohdistuu kysymykseen siitä, miten yritysten liiketoimintamallia voidaan muuttaa kysyntäperustaisiin palvelutuotteisiin ja kuinka uusia palveluideoita voidaan tunnistaa ja kaupallistaa, oli kyse sitten taidealan toimijoista tai muiden toimialojen yrityksistä.

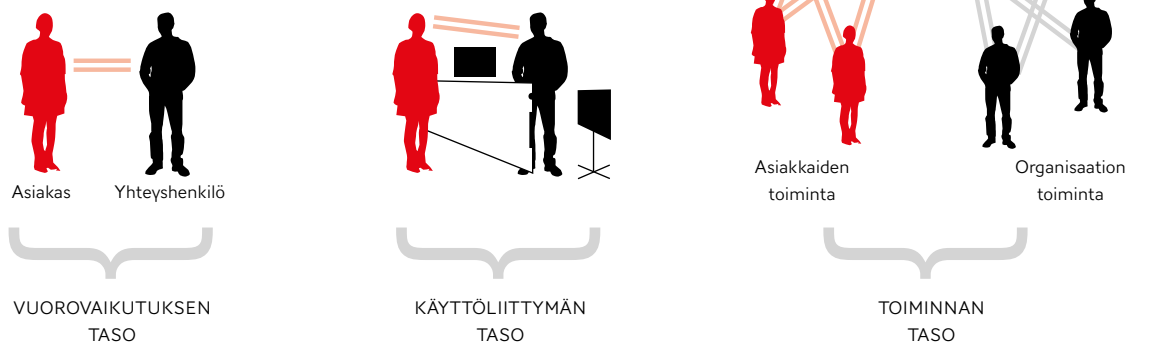
Yhteiskunnallisessa kehityksessä on tapahtunut siirtymä teollisen massatuotannon aikakaudesta kohti palvelutuotannon aikakautta ja palvelusektorin laajentumista. Yritykset kytkevät yhä useammin yhteen tuotteita ja palveluita, jotka yhdistettynä tuottavat asiakkaille lisäarvoa. (Grönroos, 2007, 37; Suutari 2005.) Huolimatta palvelualan liiketoiminnallisen merkityksen lisääntymisestä sille ei ole kyetty mallintamaan ja kehittämään yhtä toimivia kehittämistyökaluja kuin teollisuus- ja teknologiasektoreilla. Palvelualalla innovaatiot tapahtuvatkin suureksi osaksi suunnittelematta ja muun toiminnan ohella, usein jopa sattumalta. (Maffei, Mager & Sangiorgi 2005, 3; Toivonen 2004, 87.)

Viime vuosien kehitys on havainnollistanut, kuinka yhä useammin asiakkaat toivovat ja hakevat palveluilta ja tuotteilta yksilöllisyyttä. Kuluttajaryhmien kerrotaan eriytyneen tarpeiltaan, mikä puolestaan haastaa markkinointitutkimuksen perustana olevat asiakassegmentit ja -demografiat sekä massatuotantoon perustuvat liiketoimintamallit (Korkman 2006). Jotta kuluttajien uudenlaisiin tarpeisiin kyetään vastaamaan, tulisi palveluiden tuottajien kyetä muuttamaan näkökulmaansa asiakkaisiinsa ja heidän tarpeisiinsa.

Ideota uusille palveluideoille kerätään pääasiassa yrityksistä itsestään esimerkiksi aloitelaatikoista tai kartoittamalla kilpailijoiden palveluita. Palvelujen ostajan rooli on ollut perinteisesti varsin passiivinen palvelujen suunnitteluprosesseissa (vrt. Koivisto 2007). Tietoa asiakkaista kerätään käyttäen perinteisiä markkinatutkimuksen menetelmiä, kuten asiakas-tyytyväisyyskyselyjä. Palvelujen testaaminen asiakkailla ennen lanseerausta ei ole vakiintunut käytäntö. (Kinnunen 2003.)

Kaiken lisäksi palveluiden määritelmä on hankala. Sangiorgi (2008) esittää kuitenkin toimivan systeemiteoreettisen määritelmän (ks. kuva 2): palveluiden tuottamisjärjestelmä (Sangiorgi 2008) koostuu monimutkaisen organisoitumisen tuloksena. Systeemin osia ovat *konkreettiset asiakaspalvelut-lanteet* (Sangiorgi 2008), jotka syntyvät asiakaspalveluhenkilökunnan ja asiakkaiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tätä tasoa leimaavat erilaisten persoonien yhteensovittaminen, tunnelma, kommunikointi, rytmi ja vuorovaikutuksen tiheys. Seuraavan tason muodostaa *käyttöliittymä* (Sangiorgi 2008) eli se

tila esineistöineen ja väreineen, joka asiakkaalle avautuu hänen astuessaan palvelutilaan, asiakkaan ja myyjän väliset käyttäytymissäännöt ja asiakkaalle tarjottu toimintaa tukeva informaatio. Se mikä asiakaspalvelutilanteissa on usein näkymätöntä toiselle osapuolelle, on kummankin, asiakkaan ja asiakaspalvelijan, taustalla ilmenevät toimintajärjestelmät (Engeström 1995) osatekijöineen. Toisin sanoen asiakkaan toiminnan järjestelmä (välineet, yhteisö, kohde, säännöt ja työnjako) vaikuttaa siihen, miten asiakkaat ottavat heille tarjotun palvelun vastaan. Pystyykö tarjottu palvelu tarjoamaan ratkaisun heidän tarpeisiinsa ja palvelun käytölle asettamiin kulutuskäytäntöihin (Korkman 2006)? Toisaalta taas tuottajan *toimintajärjestelmä* (Engeström 1995) asettaa palvelun tarjoamiselle tietyt ehdot. Palvelu voi näyttäytyä asiakkaalle hyvin harjoiteltuna esityksenä, joka pohjautuu huolella suunniteltuun käsikirjoitukseen tai se voi olla tilanteista toiseen hyppäämistä jatkuvien häiriöiden siivittämänä.



Kuva 2. Palvelut monimutkaisena järjestelmänä (Sangiorgi 2008)

Sama kysyntälähtöisyyden haaste koskee niin taidekentällä toimivia osaamisensa tuotteistajia kuin muita organisaatioita, jotka pyrkivät pysymään palveluiden kehityksessä mukana. Parantainen (2008) esittää palvelujen ja asiantuntemuksen tuotteistamiseen varsin yksinkertaisen ratkaisumallin. Tuotteistaminen tarkoittaa olemassa olevan tai näköpiirissä olevien kompetenssien muuttamista asiakkaiden tarpeita ratkaiseviksi palvelutuotteiksi.

Parantaisen malli soveltuu parhaiten uusien yritysten tuotteiden luomiseen, kuten taidelähtöisten toimijoiden osaamisen tuotteistamiseen. Esimerkiksi Rovaniemen Teatterissa – Lapin Aluetheaterissa on 2000-luvulla käynnistetty yrityksille suunnattu Sparrasvalot-palvelupaketti. Ideointityötä tehtiin paikallisessa mainostoimistossa ja teatterin markkinointi- ja viestintätiimissä. Kyseessä on erinomainen esimerkki tuotteistamisesta. Teatteri tarjoaa paikallisille yhteisöille ja organisaatioille koulutuksellista tukea teatterin keinoin esiintymistaito- ja valmennuksista työtiimien ryhmäytymiseen.

MILLAISIA KOKEMUKSIA KENTÄLLÄ ON SAATU? KOLME CASE-KUVAUSTA

Esitys peilinä johtamistilanteista

Helsingin kaupungin Oiva Akatemia -yksikkö kouluttaa ja kehittää kaupungin organisaation yksiköiden henkilöstöä ja tarjoaa kehittämishankkeita muun muassa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Viime vuosina henkilöstökoulutuksia on ryhdytty toteuttamaan hyödyntämällä apuna taiteilijoita ja heidän tarjoamaa osaamista, kuten tarinateatteriryhmiä, improvisaatio-työpajoja ja forum-teatteria. Useissa esimiesvalmennuksissa sekä työhyvinvointi- ja asiakaspalveluhankkeissa on uudistettu aiempia koulutuskäytäntöjä ja tukeuduttu yhä enemmän taidelähtöisen osaamisen hyödyntämiseen.

Esimiesvalmennuksia on perinteisesti toteutettu pitkäkestoisilla kursseilla, mutta viime aikoina niitä on yhä enemmän viety läpi joustavasti verkkotyöskentelyyn perustuvilla noin kuuden kuukauden mittaisilla koulutuskursseilla. Aiemmin valmennusten lähiopetuskerroilla on tarjottu koulutettaville asiantuntijaluentoja. Luennoilla asiantuntijoiden tieto oli huomion keskiössä, eikä osallistujien erityistarpeille ja -kysy-

mysille jäänyt niinkään tilaa. Luentokerrat tarjosivat toki hyödyllistä tietoa, mutta varmuus tiedon soveltamisesta jäi usein puuttumaan. Oiva Akatemialla ryhdyttiin osittain näistä syistä miettimään lähiopetusjaksoille uudenlaisia toteutuskeinoja. Koulutuksilla haluttiin tarjota koulutukseen osallistujille eväitä ja konkreettisia työkaluja johtamisen tueksi.

Forum-teatteria haluttiin kokeilla juuri sen elämyksellisen piirteen vuoksi. Forum-teatteri on alun perin Augusto Boalin kehittämä keino emansipoida yhteiskunnallisesti sorrettuja luokkia. Forum-teatterissa otetaan käsittelyyn ”ongelma”, joka tehdään draamallisessa muodossa osallistujille näkyväksi. Kohtauksilla tähdätään provokaatioon kärjistämällä tilanteita siten, että osallistujille herää voimakkaita tunteita ja halu esittää vastalauseita teatterillisesti luotuun konfliktiin. Kohtaukset voivat liittyä esimerkiksi hankalaan johtamistilanteeseen, jossa esityksen roolihenkilöt, esimerkiksi esimies kahden alaisen riidan setvinnässä, eivät syystä tai toisesta saa ratkaistua. Eri ratkaisuja testataan kohtauksissa, kun ammattinäyttelijät ottavat kohtaukset uudelleen yleisön kommenttien perusteella. Yleisöllä on tällöin mahdollisuus tarjota ohjeita esimiehelle siitä, kuinka selvittää haastavasta johtamistilanteesta. Kohtauksia voidaan myös testata siten, että yleisöstä henkilöt tulevat yrittämään tilanteiden ratkaisua.

Esimiehiltä kerättiin Oiva Akatemian järjestämässä koulutuksessa ennakkotehtävänä tapausesimerkkejä haastavista johtamistilanteista. Useimmat näistä ongelmista liittyivät vuorovaikutukseen alaisten kanssa, vaikka se ei aina ollutkaan pääroolissa. Tässä yksi esimerkki esimiehen kohtaamista tilanteista omassa työyksikössä:

”Työyhteisössämme kaksi työntekijää otti rajusti yhteen viime keväänä. Molemmat ovat persoonallisuuksia, siis voimakkaita luonteita kumpikin omalla laillaan. Erimielisyyksiä oli ollut aiemminkin, nyt sitten toisen työntekijän pinna paloi täysin ja hän huusi melkoisia asiattomuuksia tälle toiselle.”

Ennakkotehtävien läpikäymisen jälkeen Forumteatteri Forte käsikirjoitti näyttelijä Niina Nurmisen johdolla esityksen sisällöt, jotka pitivät sisällään niin yksittäiset kohtaukset kuin kokonaisdramaturgian. Lähiopetuskerralla näyttelijät näyttelivät fiktiota ja faktaa yhdistäviä kohtauksia. Työskentely alkoi

kolmella työkohtauksella, joita edelsi alkutilanteen esittely. Työkohtauksiin haettiin pari erilaista vaihtoehtoa; kohtauksia yleensä esitetään viidestä kuuteen. Kohtausten sarja sai kuvitellut esimiesten ja alaisten kohtaamat tilanteet elämään aivan erityisellä tavalla: ”eihän tuo henkilö voi muutakaan tuossa tilanteessa, kun tuo toinen toimii noin”. Paikalle oli kutsuttu myös työmarkkinalakimies ja työterveyspsykologi, jotka aiemmassa kurssiratkaisussa pitivät asiantuntijaluennot. Heidän tehtävänä oli osallistua keskusteluun kommentoijina juristien ja työhyvinvoinnin asiantuntijoina.

Esimiehissä forum-teatteri herätti innostusta ja eläytymistä. Yhteyshenkilö Hannele Yltiö Oiva Akatemiasta totesi metodin saaneen aikaiseksi avoimuutta osallistujissa, vaikka heitä olikin paikalla yli 30 henkeä. Forum-teatterikoulutuksissa yleensä vain muutama osallistuja uskaltautuu kokeilemaan ratkaisua lennossa ammattinäyttelijöiden vastinparina. Tässä mielessä Oiva Akatemian järjestämä tilaisuus oli harvinainen. Esimiehet halusivat innokkaasti tulla näyttämään, miten he ratkaisisivat provosoituja ongelmatilanteita.

Forum-teatterin avulla osallistujat pääsivät keskustelemaan johtamisen problematiikasta konkreettisesti. Moni esimiehistä samastui kahden alaisen väliseen kahnauksitilanteeseen, jossa esimiehen vuorovaikutuskyvyt eivät olleet vahvoilla. Heistä oli valaisevaa ymmärtää, ettei ongelmatilanteisiin ole olemassa ”yhtä ainoa oikeata” ratkaisua, vaan tilanteisiin löytyi hyvinkin erilaisia ratkaisukeinoja. Tilaisuus sai yksiköiden esimiehet vaihtamaan ratkaisuvälikoimaansa ja he keskustelivat siitä, miten kollegat olivat toimineet omissa yksiköissään vastaavanlaisissa tilanteissa. Koulutuksen jälkeen osa yksiköiden esimiehistä jatkoi keskinäistä yhteydenpitoa ja sparraamista.

Oiva Akatemia kerää aina koulutukseen osallistujilta sekä numeerista että laadullista palautetta. Forum-teatterikerta sai arvosanaksi 4,95 (asteikolla 1–5). Tilaisuuden jälkeen osallistujat antoivat pikapalautetta ja kertoivat metodin konkreettiseen asiaan mielekkäästi ja olleensa tyytyväisiä siihen, että vakavia asioita pystyttiin käsittelemään näinkin kevyellä toteutuskeinolla. Osallistujat pystyivät erittelemään johtamistilanteita samaistumalla tunnetasolla tilanteisiin.

Forum-teatterin läpivieminen ja toteuttaminen edellyttää näyttelijöiltä erityistä ammattitaitoa, joka ei kuulu Teatterikorkeakoulussa ammattinäyttelijöiksi valmennettavien koulutukseen. Forumteatteri Forten vetäjä Niina Nurminen on esimerkiksi täydennyskouluttanut itseään viimeisen kymmenen vuoden aikana laajentaessaan ammattitaitoaan perinteisen puhenäyttelijäntöyden ulkopuolelle.

Forumteatteri Forten näyttelijäkaarti, Niina Nurminen, Carl-Kristian Rundman, Kaija Kiiski, Vera Kiiskinen ja Jarkko Pajunen, ovat tiiviini ja monen vuoden yhteistyön tuloksena saaneet osaamispääomaa ja uskaltautuneet heittäytyä haastavien asiakastapausten pariin. Forte-ryhmän näyttelijät tekevät myös niin kutsutun yhteiskunnallisen teatterimuodon rinnalla perinteisempää näyttelijäntöyötä televisiossa, elokuvissa ja teatterissa. He pyrkivät uudistamaan myös perinteistä teatteria ajankohtaisen dokumenttiteatterin parissa etsien uusia teatterin tekemisen muotoja, jotka lähentyvät todellisuutta.

Vuorovaikutus- ja esiintymistaitojen valmennusta GlaxoSmithKline Finlandin johtaja Jarkko Jokinen otti elokuussa 2009 yhteyttä Teatterikorkeakoulun Kokokseen (ent. Koulutus- ja kehittämispalvelut) ja esitti mittavan koulutuksellisen haasteen. Tämä brittiläinen lääkeyritys on maailman toiseksi suurin lääkkeitä myyvä yritys. Yritys järjestää vuosittain suuren määrän koulutustilaisuuksia suomalaisille lääkäreille ja toteuttaa kymmeniä tuhansia lääke-esittelykävintejä.

Sairaalat ja terveyskeskukset ovat olleet tiukan kustannuspaineen alla, ja lääkäreiden työaika on tehostettu siinä määrin, että henkilökohtaisista esittelytapaisista on melkein kokonaan luovuttu – yksittäinen kasvokkain tapahtuva esittely kun syö yhden asiakkaan hoitoajan. Henkilökohtaiset tapaamiset ovat muuttuneet lääkäreiden lounastauolla tapahtuviksi ryhmäesittelyiksi. Muutos on koettu erittäin haastavaksi lääke-esittelyjä toteuttavan henkilökunnan osalta. Lääkäreille esittely, noin 15 minuuttia, voi merkitä päivän ainoaa taukoa. Esittelyt ovat vuorovaikutuksellisesti vaikeita tilanteita, sillä esittelijän tulisi vangita lääkäreiden huomio, vaikka toiset nauttivat taustaan. Useimmat edustajat tulevat ulos tilanteesta vähemmän inspiroituneena. Edustajilta voivat keinot loppua: miten puhua

asiakkaalle, joka ei ole kiinnostunut kuuntelemaan. Helposti ajattelukuvio menee siihen, että ”voi hemmetti kun taas jouuu”. Mistä löytää työhön inspiraatiota?

Perinteisesti lääkkeitä myyvät yritykset ovat määritelleet esittelijöiden puheen argumentit valmiiksi. Yrityksellä onkin olemassa niin sanottu standardikampanjaesitys, joka on luotu yrityksen ja tuotteen strategian pohjalta. Lääke-esittelijöiden 10–15 dian Powerpoint-esitys vastaa kysymyksiin: Millaisen sairauden tai vaivan kohdalla valmiste on sopiva, millaisia tutkimuksia valmisteen käyttöön liittyy, miten lääke suhteutuu muihin markkinoilla tarjolla oleviin lääkkeisiin ja millaisin anostuksin lääkettä suositellaan käytettävän. GSK:n haasteeksi muodostui se, miten samaa dataa voitaisiin esitellä niin, että jokaisella myyntiedustajalla olisi omaan suuhun sopiva esitelytarina.

GlaxoSmithKline Finlandin henkilökuntaa on koulutettu retoriikan ja presentaatiotaitojen parantamiseen tähtäävillä kursseilla. Apua on haettu myös Suomen johtavilta esiintymiskonsulteilta. Näiden koulutusten ei kuitenkaan ole koettu tuotantaneen toivottuja tuloksia, sillä vaikka tieto on ollut ”oikeanlaista”, sen soveltaminen käytäntöön on jäänyt toissijaiseksi. Tästä syystä valmennusapua haettiin Teatterikorkeakoulusta. GSK:n oli aika lähteä muuttamaan ammatikseen esiintyvien edustajien maneeereita ja päälle liimattuja rooleja. GSK:n tavoitteena ei ollut kuitenkaan opettaa henkilökuntaa ”näyttelemään”, vaan vapauttamaan henkilöstön voimavaroja ja palvelemaan ja kohtaamaan asiakkaita paremmin.

Koulutuksen suunnittelussa lähdettiin ajatuksesta, että GlaxoSmithKline Finlandin johtajat ja myyntiesittelijät tulevat koulutukseen verkkarit jalassa ja tekemään samoja käytännön harjoitteita kuin näyttelijäopiskelijat omassa koulutuksessaan. Yrityksen koulutustarve oli syvyydessään ja laajuudessaan ainutlaatuinen Teatterikorkeakoulun yrityskoulutusten toteutusten historiassa. Yleensä valmennuskoulutuksia tilataan muutaman päivän mittaisena ja suurin osa koulutuksia tilaavista yrityksistä helposti suhtautuu koulutuksiin lähinnä hyvänolon näkökulmasta. Koulutuksiin suhtaudutaan ”puuhasteluna”, vaikka teatterin keinot tarjoavat monipuolisia ja tuloksia tuottavia metodeja ja tekniikoita.

Valmennuspaketti piti sisällään tarkasti mietityn draaman kaaren, jossa aluksi lähdettiin tietoisesti rikkomaan koulutettavien esiintymismaneeereja. Prosessi käynnistyi harjoituksilla, jotka tähtäsivät kehon ja äänen yhteyden tiedostamiseen. Hyvä vuorovaikutus- ja esiintymistilanne onnistuu vain rentouden, aukiolon ja oman persoonan avulla. Viestinnän sanattomasta osuudesta puhutaan aina, mutta harvemmin myyntityön ammattilaiset pääsevät harjoittelemaan tätä taitoa käytännössä ammattinäyttelijöiden, -muusikoiden, -tanssijoiden ja -dramaturgien sekä äänenkäytön ammattilaisten kanssa.

Koulutuksessa harjoiteltiin muun muassa fysiikkaan ja äänenkäyttöön liittyviä asioita, tilanneherkkyyttä ja -johtamista, läsnäoloa, muutoksen hallintaa ja kaaoksen sietokykyä, asiakkaan näkökulman ymmärtämistä sekä oman persoonallisen esiintyjäidentiteetin löytämistä erilaisin poikkitaiteellisin harjoittein. Koulutettavien ensireaktiot haasteisiin poikkesivat toisistaan, sillä toiset halusivat luovuttaa ja toiset taas ottivat itsensä voittamisen haasteen innostuneina vastaan.

Vasta koulutuksen puolivälissä mukaan tulivat myyntiesittelijöiden konkreettiset myyntitarinat ja todelliset työn sisällöt. Harjoituksissa siirryttiin pilkkomaan myyntitarinoita ja irrottelemaan niin, että syntyi täysin uusia ja odottamattomia tarinoita. Ideointivaiheessa sallittiin myös hulluttelu ja mahdolliset ideat, ja sen jälkeen parhaista ideoista koottiin kunkin esittelijän yksilöllinen ja persoonallinen tarina. Kouluttajat ja toiset osallistujat antoivat jatkuvasti palautetta esityksistä.

Ennen loppupuristusta koulutettaville tarjottiin draaman rakentamisen tietoutta ja tehtiin joukko harjoitteita, joilla terävöitettiin osallistujien dramaturgisia kykyjä. Koulutuksella tähdättiin siihen, että osallistujille tarjotaan matkan varrella eväitä, jotka he voivat siirtää myyntitarinoihinsa. Parhaiden palojen ja tekniikoiden poimiminen jäi heidän harteilleen.

Koulutuksen tulokset ovat olleet positiivisen yllättäviä. Jopa kokeneimmat myyntikonkarit saivat uutta näkökulmaa tekemiseensä. Tässä muutamia kommentteja koulutuksesta:

”Mikä erikoista, koulutuksesta sai todella mukaan monta säkillistä tekniikoita ja ajatuksia, joita voi todella hyödyntää heti, ne toimivat ja ne ovat sisällöltään jopa läpi elämän kantavia. Monta kertaa olen ollut koulutuksissa, joissa kouluttaja tuo hyviä ajatuk-

sia ja on esimerkillinen työssään mutta ei osallista. Silloin hyvin usein tulee todettua, että hyvä, mutta ei muista koulutuksesta mitään vähän ajan päästä saati sitten ota itselle kuitenkaan käyttäntöön niitä oppeja koska ne eivät imeydy ihon alle.

Koulutus oli kokonaisvaltainen, siinä otettiin huomioon esiintymisen kaikki osa-alueet mm. fyysinen puoli, persoona, luovuus, rajat. Oli aivan ällistyttävää miten päivän sisältö lähti elämään ihan omaa elämää ja ulottui ihan ajatuksen tasolle.

Esiintymiseni on entistä vapautuneempaa ja luonnollista. En vedä edustajan roolia vaan olen läsnä omana itsenäni.

Asiat ovat joka päivä käytössä. Aamulla lallattelen äänen auki, käynneillä olen läsnä ja ennen kaikkea tarkkailen miten toimin mutten kontrolloi olemistani. Irtilottoja edustajan arjesta tulee otettua usein ja rajoja kokeiltua - vastaanotto on pääasiassa ollut riemastunutta.”

Tulevaksi haasteeksi GSK:lle esitettiin palautteessa seuraavaa:
”Uutta eloisaa ja totutusta viestin viemistä ei saa ampua alas kun ensi kerran asiakkaalta tulee negatiivinen palaute konttorille. Kentällä mennään äärirajalla välillä ja välillä ylikin menevissä tarimoinnissa, mutta itsellä on pelko persuksissa että ensi kerran, kun joku asiakas vetää herneen sieraimen, tulee toiminnalle stoppi ja paluu vanhoihin toimintamalleihin.”

Teatterin keinoista tukea uusien palvelukonseptien ideointiin ja testaamiseen

Risteilyravintolan palvelu- ja toimintakonseptin kokonaisvaltainen kehittäminen -projekti (T80209) toteutettiin osana Viking Linen M/S Amorella -risteilyaluksen à la carte -ravintolan uudistustyötä. Kehittämisasiantuntijoina hankkeessa toimivat Satu-Mari Korhonen ja Juha Kronqvist. Viking Linen suurimpana haasteena palvelujen kehittämisen näkökulmasta on laivaorganisaation eriytyneet osastot, mistä johtuen eri osastojen työntekijät havaitsevat asiakkaiden liikkumisen laivalla siilomaisesti osasto kerrallaan. Ratkaisu on tuottanut tulokseksi henkilöstön, joka keskittyy pääasiassa palveluiden tuottamiseen ilman kokonaisvaltaista näkemystä. Palveluita ei tarkastella asiakkaan perspektiivistä, mikä johtaa siihen, ettei ajallisesti toisiaan seuraavia palvelujen kontaktipisteiden nähdä muodostavan yhtenäistä toisiaan seuraavaa kokonaisuutta.

Syksyllä 2008 entinen à la carte ravintola muutettiin kolmen ravintolan kompleksiksi (à la carte -ravintola *Food Garden*, amerikanitalialainen ravintola *Ella's* ja Tapas-baari *Tapas & Wine*). Ravintoloiden uudelleenjärjestely oli peruja ajatuksesta ratkaista risteilyaluksen kohderyhmien eriytyneet tarpeet ja odotukset ravintolapalveluita kohtaan.

Laivan ravintolan muutoksessa ilmeni yhä selkeämmin ratkaisua vaativa ongelma. Laivaravintolan henkilökunnalta odotettiin muutosta perinteisissä toimintaperiaatteissa, -ajatuksissa ja työnkuissa. Aiemmin henkilökunta toimi työpareittain organisoitun tarjoilujärjestelmän mukaan. Järjestelmää haluttiinkin nyt muuttaa muodostamalla henkilökunnasta muutaman viikon pysyviä kassatiimejä. Työjärjestelyyn liittyvä muutos koettiin kuitenkin vaikeana asiana, sillä se edellytti henkilökunnalta irrottautumista aiemmista työtaivoista.

Kaikista kolmesta ravintolasta myytiin myös viinejä mukaan. Viking Line ja ravintolahenkilökunta olivat vuosien saatossa panostaneet viineihin liittyvän osaamisen kehittämiseen. Henkilökunta ei kuitenkaan kokenut viinien aktiivisen myyntityön kuuluvan tarjoilijan toimenkuvaan.

Hankkeen tavoitteena oli kehittää yhdessä henkilökunnan kanssa Viking Linen ravintolan palveluja, saada aikaan muutosmyönteisyyttä ja luoda uusia palvelutuotteita lisämyynnin toteuttamiseksi.

Viking Linella toteuttavan kehittämistyön lisäksi tavoitteena oli kokeilla monimetodista lähestymistapaa. Kehittämisen tukena käytettiin organisaatioiden työtoiminnan kehittämiseen soveltuvaa muutoslaboratoriota. Asiakasaineistonkeruuta ja ideoiden tuottamiseen käytettiin palvelumuotoilun metodeja. Lisäksi hankkeessa luokiteltiin ja eriteltiin erilaisia asiakkaita teatterilähtöisin keinoin. (Ks. Korhonen & Kronqvist 2009; Kronqvist & Korhonen 2009.)

Palvelumuotoilu on teollisesta muotoilusta ja web-palvelujen suunnittelusta peräisin oleva metodivalikoima, jolla tähdätään asiakaslähtöisten innovatiivisten palvelukonseptien suunnitteluun ja kehittämiseen (Koivisto 2007). Palvelumuotoilu on saanut Suomessa runsaasti jalansijaa ja näkyvyyttä viimeisen kolmen vuoden aikana. Vaikka teollisesta muotoilusta johdetulla metodivalikoimalla on kattava keinovalikoima, ei

sen teoreettinen viitekehys yllä vielä organisaatioiden muutosjohtamisen tukemisen tasolle.

Palvelumuotoilussa palvelujen kehittämisen lähtökohdaksi otetaan asiakas ja hänen tarpeensa. Verrattuna perinteisiin kehittämismetodeihin tämän kyseisen metodivalikoiman vahvuutena on kerätä muun muassa etnografisia tekniikoita hyödyntäen tietoa asiakkaista ja kääntää tieto malleiksi, joilla nähdään palveluiden katkokset ja kehittämisen kohteet. Kehittämistyö muotoilee suunnitteluprosessia, sillä ideointityöpajojen tuloksina syntyneitä palvelukonseptiäihioita viedään prototyyppeille. Prototyypin testaamisen jälkeen niitä muutetaan ja kehitetään eteenpäin.

Ensiksi risteilyaluksella toteutettiin alkukartoitus, joka piti sisällään etnografisen ja haastatteluaineiston keruun niin henkilökunnan toiminnasta kuin asiakkaiden käytännöistä ja tarpeista. Lisäksi kehittäjät tarjoilivat ravintolassa yhden illan aikana ymmärtääkseen palveluketjuja paremmin. Tämän jälkeen kymmenen kerran työpajaistuntojen sarjassa aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin ravintolan salihenkilökunnan kanssa. Asiakkaista ja heidän tarpeistaan muodostettiin havainnollistava välineistö. Istunnoissa käsiteltiin asiakkaiden toimintakäytäntöjä, erilaisia palvelupolkuja asiakkaiden laivalle astuessa ja toisistaan poikkeavia asiakaspersoonia sekä asiakaspersoonien asettamia erilaisia odotuksia risteilykokemukselle.

Muutama työpajaistuntoon kutsuttiin edustajia muilta osastoilta, jotta palveluiden kokonaisuus eli palvelupolku saatiin yhteiseksi kehittämisen kohteeksi. Osastoja oli työpajoissa edustettuna tax free -myymälä, viihdepalvelut, keittiö, majoituspalvelut, siivouspalvelut, publi ja konferenssi. Työpajoissa tähdättiin tämän työvaiheen jälkeen ideoiden tuottamiseen ja niiden testaamiseen ja hienosäätöön.

Työpajaistuntojen sarjan loppupuolella ravintolassa käynnistyi henkilökunnan toteuttamana niin kutsuttu kokeiluvaihe. Toiset kokeilut liittyivät ravintolan toiminnan parantamiseen ja osa näistä kehittämiskohteista oli vuosien mittaan kuormittanut tai vähintäänkin häirinnyt tarjoilijoita. Yksi ideoista esimerkiksi liittyi ravintolahenkilökunnan yhteistyön parantamiseen. Salihenkilökunta halusi käynnistää keittiöhenkilökunnan kanssa yhteisen palaverikäytännön, jotta ravintolan tarjoamien

palveluiden kehittämisestä olisi syntynyt heille yhteinen tavoite. Toiset kokeilut sen sijaan liittyivät asiakkaiden palvelupolun vahvistamiseen ja uusien palvelutuotteiden kokeiluun. Yksi näistä ideoista liittyi digestiivin sijasta palvelusetelin tarjoamiseen, jolla ohjataan asiakkaat seuraavaan palvelupisteeseen. Toinen kokeiluista koski maksullista viinin maistelua kolmesti päivän aikana. Ajatuksena oli tarjota asiakkaille viinitietoutta ja myydä heille viinejä kotiin ostettavaksi. Molemmat viininmaistelua järjestäneistä pareista saivat keskenään valita viinit, valmistaa itse esittelyyn liittyvät infotaulut ja organisoida muu tarvittava oheismateriaali. Kokeilu koettiin henkilöstöä motivoivaksi ja innostavaksi. Jopa ravintolan uusi esimies kävi kokeilemassa viininmaistelun myyntiä yhden illan aikana. Maistelu sijoitettiin päivien aikana ravintolan hiljaisempiin aikoihin ja tällaisella maistelun sijoittamisella saatiin myynnillisestikin hyviä tuloksia.

Projektilla saatiin useita muutoksia aikaiseksi, tässä niistä osasta maininta. Henkilökunta otti vastaan uuden tiimipohjaisen tarjoilumallin. Palvelun tason nostamisen vuoksi ravintolan toimintaa ja siihen osallistuvien toimijoiden keskinäistä yhteistyötä pyrittiin parantamaan käynnistämällä uusia palaverikäytäntöjä. Tarjoilijat ymmärsivät, että ruoka-annokset toimivat palvelun ytimessä myytävänä tuotteina, mutta niiden ympärille tulisi muodostaa elämyksellinen tarinoita tarjoava ravintolakokemus.

Henkilöstö oli pitkään kokenut, ettei heillä ollut vaikutusvaltaa työnsä sisältöihin tai toimintaehtoihin, kuten vaikkapa ruokalistaan. Tämä tuntemus muuttui projektin aikana. Myyminen puhe (Korhonen 2005) ”ei täällä kuitenkaan mikään kehitysidea mene eteenpäin” murtui ja sen tilalle syntyi innostava ideoita viljelevä puhe ”tämä on sellainen asia, mikä pitää ehdottomasti ratkaista ja viedä organisaatiossa eteenpäin”.

Työyhteisössä päätettiin ottaa käyttöön kehittämiskansio, johon jokaisella on oikeus kirjata ylös kehittämistarpeet ja kehitysajat. Hovimestareiden vastuulla oli viedä näitä ideoita eteenpäin. Viikoittaisissa ravintolapalaverissa sovittiin käsiteltävän kansioon kirjattuja kehitysideoita. Myös osa projektin aikana esiin tulleista kehitysideoista kirjattiin ylös seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan. Hovimestarit kertoivat pro-

jektin päättyessä, että ravintolassa ryhdyttiin toteuttamaan henkilöstön kanssa yhteissuunnittelua, kuten oli tehty tulevan vuoden toimintasuunnitelman sisältöjen osalta.

Projektin aikana ”seinä” eri osastojen väliltä hieman madaltui. Muutamissa työpajoissa, joihin osallistui muilta osastoilta henkilöstöä, syntyi runsaasti uusia ja aiempaa palvelumallia kyseenalaistavia ideoita. Lisäksi salihenkilökunnan poissaolot vähenivät merkittävästi hankkeen aikana, yhteensä 95 päivää.

Hankkeen lopullinen tuloksellisuus on kuitenkin riippuvainen osaston johtamiskäytännöistä, kuten siitä, miten esimiehet tukevat henkilöstöä viemään kehittämisideoita käytäntöön. Prosessin aikana käytiin paljon keskusteluja myynnin mittaimien tavoista ja henkilökunnan saamasta palautteesta ja sen muodoista. Projektissa syntyi ajatus toisenlaisesta kokonaisvaltaisemmista myynninmittaustavoista ja ravintolan henkilökunnan itsenäisestä myyntituotteiden valitsemiskäytännöistä. Moni näistä seikoista ratkeaisi, mikäli laivojen itsemääräämis-oikeutta lisättäisiin koko konsernin tasolla.

MUUTTUNEEN NÄKÖKULMAN SIIRTÄMINEN TOIMINTAAN ON HAASTAVAA

Mitä nämä tapausesimerkit kertovat meille taidelähtöisten menetelmien soveltamisesta? Viking Linella yksi tärkeimmistä tuloksista oli uusien palvelutuotteiden aihoiden tuottaminen ja testaaminen käyttöönottoa varten. Ongelmaksi muodostui kuitenkin muun muassa laivaorganisaation funktioiden erillisuus ja markkinointitoiminnon sijoittuminen pääkonttorin yhteyteen. Tästä johtuen esimerkiksi viininmaistelun ohessa yksittäisten viinien tietoa jakavien ”muistikorttien” valmistaminen osoittautui mahdottomaksi.

Muita hankkeen tuloksia olivat muun muassa poissaolojen merkittävä vähentyminen, henkilöstön osallistaminen ravintolan toiminnan suunnitteluun ja muutaminen työyhteisössä passiivisessa roolissa olleiden nousemisen aktiiviseen myyntirooliin ja vahvan positiivisen työmotivaation rakentuminen hankkeen aikana. Muutos näkyi näiden henkilöiden kohdalla merkittävänä asennemuutoksena työtä kohtaan. Asennemuutos heijastui välittömästi myös muihin työyhteisön jäseniin.

GSK:lle toteutetun koulutuksen tärkein anti koulutettavil-

le oli ajatus, että heidän tuli harjoittaa myyntityökalua, omaa itseään. Osallistujat riisuutuivat ulkoa opituista manereista ja ryhtyivät työstämään itseään esiintyjinä. Palautteissa esiintyi systemaattisesti maininta oman persoonan esiintulosta ja tulosten näkymisestä myös yksityiselämän puolella. GSK:n koulutuksen voi ajatella toimineen johtamisen välineenä. Tulevaisuuden haasteeksi muodostuu se, miten varmistaa uusien kompetenssien kehittäminen ja tukeminen jatkossakin. Miten myyntikokoukset tukevat uusien myyntitarinoiden luomista ja kehittämistä? Myös viimeisessä palautelainauksessa on hyvin kiteytettynä asia, jonka äärellä myyntiedustajat kampailevat. Toisaalta heiltä odotetaan luopumista vanhoista myyntitarinoista, mutta toisaalta taas pelkona on, että negatiivisen asiakaspalautteen myötä uusista rohkeista myyntitarinakoikeiluista siirrytään takaisin vanhoihin toimintatapoihin.

Oiva Akatemian tarjoamassa koulutuksessa päästiin käsiksi siihen tärkeimpään, eli ideaan esimiestyöstä vuorovaikutustaitojen hallintana. Esimiestyössä kohdattuihin haastaviin tilanteisiin ei yleensä ole tarjolla yhtä ainoaa oikeaa vaihtoehtoa, vaan kyse on vuorovaikutuksen hallinnasta niin esimies-alailanteissa kuin alais-alailanteiden ratkomisessa. Tässä artikkelissa esitellyn koulutuksen tuloksia esimiesten ja heidän alaitensa käytännön työssä on mahdotonta ennustaa, mutta positiivisena merkinä voi pitää tässä yhteydessä tietoa, että Oiva Akademia käyttää systemaattisesti taiteeseen perustuvia palveluntarjoajia koulutuksissaan. Tässä mielessä taidelähtöinen työskentely on juurtunut Helsingin kaupungin täydennyskoulutuksen arkeen.

Mitä yhtäläisyyksiä ja eroja GSK:n niin sanotulla taitovalmennuksella, Forum-teatterin esimiestilanteiden käsittelyllä ja Viking Linen palveluiden kehittämisellä on? Viking Linen henkilökunnan kanssa toteutettu monimetodisen kehittämissankkeen muutoksen kohteena oli pääasiassa luoda yhteys asiakkaiden käytäntöjen ja palveluntarjoajan välille. Tavoitteena oli muuttaa palveluiden tuottajan toimintajärjestelmää samalla, kun hankkeessa syntyisi uusia palvelutuotteita. Näin saataisiin aikaiseksi kokonaisvaltaista muutosta. Lisäksi teatterin keinoilla päästiin pureutumaan Sangiorgin (2008) ensimmäiseen tasoon eli konkreettisten palvelutilanteiden harjoitteluun. GSK:lla kehittämisen kohteena eivät olleet niinkään uudet

palvelutuotteet, vaan lähinnä asiakasrajapinnassa toimivien ammattilaisten taidot. Tällä mallilla (ks. kuva 2) tarkasteltuna seuraavana haasteena on pohtia myyntiorganisaation sisäistä järjestäytymistä systeemisesti, sillä voi olla, että organisaation käytännöt eivät tue uuden osaamisen juurtumista ja edelleen kehittämistä. Helsingin kaupungin tapausesimerkissä taas muutoksen kohteena oli jo lähtökohtaisesti esimiestyö, eli osaksi organisaation sisäisen järjestelmän taso. Esimerkki teki myös näkyväksi sen, miten pitkälistä osaamisen kehittälyä kyseinen teatterimetodi edellyttää taiteilijoilta. Kenties suurimpana haasteena on ollut liike-elämän edellyttämän kielen ja tiedon hankkiminen ja yritysten koulutustarpeiden tunnistamis- ja lukukyky toimeksiannon yhteydessä.

Entä millaista jälkihoitoa taidelähtöiset interventiot edellyttävät? Jälkihoidon tarve on samankaltainen kuin muissakin koulutus- ja kehittämisotteissa. Tärkeää on, että mihin tahansa tarpeeseen yritys taideperusteista työskentelyä tilaakin, tehdään sitä pitkäjänteisesti eikä tilauksen suhtauduta yksittäisenä projektikohtaisena toimenpiteenä.

Toteutetuissa caseissa havainnollistuu selvästi se, miten toimenpiteet tuottivat uudenlaista osaamista ja uudenlaisia ideoita palvelutuotteiksi. Kokemukseni mukaan uuden tiedon ja osaamisen kehittälyä voi estää organisaatioiden vallitseva johtamiskulttuuri ja -käytännöt. Varsinkaan funktionaalisissa organisaatioissa ei välttämättä ole systemaattisia työkaluja tukea innovaatioiden syntymistä ja jalostamista. Funktionaalinen organisaatorakenne on luotu suorittavaa ja hierarkkisesti toteuttavaa työtä varten, kuten esimerkiksi Viking Linen organisaatorakenne. Projektissa saatiin henkilökunnalta useita innovaatioita, mutta valitettavasti osa organisaation säännöistä ja osatorajoista toimi palvelutuotteiden käyttöönottoa vastaan. Uhkana tässä tapauksessa on, että työyhteisö M/S Amorellalla ei ole jatkanut uudistustyötä, vaan on palautunut vanhoihin rutiineihin. Lisäksi usean organisaation ongelmana on se, ettei heillä ole riittävästi aikaa kehittämistyölle. Kustannustehokkuus ja suorittavan työn tehostaminen äärimmillen syövätkin aikaa ja energiaa kehittämistyöltä.

Taidelähtöisten palvelujen tilaaminen on mahdollista vain, jos asiasta päättävä henkilö on tietoinen taideperustaisten

palveluiden vaikutuksista. Vaikka taidelähtöiset menetelmät voivat toimia nykyisen toiminnan peilinä, tuottaa uudenlaisia osaamista ja uusia palvelutuotteita, eivät ne välttämättä tue organisaatioiden innovatiivisuuden siirtymistä käytäntöihin. Seuraavana askeleena on kyseenalaistaa organisaatioiden toimintatapoja ja käytäntöjä niin, että uutta tietoa tai palvelutuotteiden käyttöönottoa tuetaan, eikä taidelähtöisesti aikaansaatu tila hautaudu arjen kiireisiin. Tämänkaltaiset kehittämishaasteet näyttäytyvät samanlaisena kuin mitkä tahansa muutkin organisaatioiden kehittämiseen liittyvät monitahoiset muutosprosessit.

Oiva Akatemian casessa käytetyn Forumteatteri Forten historia osoittaa ongelman, joka johtuu taiteilijoiden taideyliopistoissa tarjotun koulutuksen sisällöistä. Tällä hetkellä taideyliopistot eivät tarjoa riittävästi koulutusta. Esimerkiksi ammattinäyttelijöille ei opeteta taiteen soveltavasta käytöstä, vaan taidot on hankittava maailmalta pitkälti itse. Lisäksi taiteilijoiden liiketoimintaosaaminen ei ole vahvalla pohjalla, eivätkä taiteilijat edes välttämättä koe näitä kovin mielekkäiksi, tavoiteltaviksi asioiksi. Kyse on tietenkin taiteellisesta ammatti-identiteetistä ja sen kohteesta. Muutamat taiteilijat ovat kuitenkin rohkeasti lähteneet perustamaan omia yrityksiä ja hankkineet liiketaloudellista osaamista yrittäjäkursseilta.

Lisäksi Teatterikorkeakoulusta valmistuneilla on samat haasteet kuin esimerkiksi Aalto-yliopiston Taideteollisen korkeakoulusta valmistuneilla muotoilijoilla, jotka soveltavat designista johdettua palvelumuotoilua, sillä organisaatioiden muutosprosessit ja kehittämistyön lainalaisuudet voivat olla vieraita.

Tilanteen yllättämiseksi olisi suositeltavaa käynnistää erityisiä maisteriopintoihin sidottuja erillisellä rahoituksella toteutettuja projekteja. Niissä voitaisiin toteuttaa työelämään kytköksissä olevia kansallisia ja kansainvälisiä koulutuksellisia tai kehittämistyötä toteuttavia projekteja, joissa opiskelijat voisivat testata taitojaan tai olla seuraamassa teatterin keinojen soveltamista ammattilaisten toimesta.

Innovaatioiden tiedetään toteutuvan eri yhteiskunnallisten toimijoiden välisissä rajapinnoissa (Ramstad 2008). Siksi eri tahojen pitkän linjan yhteistyötä tulisi tukea käynnistämällä

erilaisia kehittämis- ja tutkimushankkeita. Näitä tahoja voisivat olla muiden muassa taideyliopistot, freelance-taiteilijat, tutkijat, kouluttajat ja kehittäjät. Mikäli rahoitusta suunnattaisiin tietoisesti tämänkaltaisiin projekteihin (vrt. TYKESin viisivuotiset oppimisverkostot), saataisiin hankkeissa pureuduttua uudenlaisten taidelähtöisten palvelujen kehittelyyn, testaamiseen ja juurruttamiseen sekä tiedon siirtoon taideopiskelijoiden maisteriopintoihin ja tiedon jakamiseen ammattilaisten ja tutkijoiden kesken.

KIRJALLISUUS

Darsø L. 2004. *Artful Creation. Learning-Tales of Arts-in-Business*. Denmark: Samfundslitteratur.

Engeström Y. 1995. *Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita*. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.

Esitys kansalliseksi innovaatiostrategiaksi 12.6.2008.

Grönroos C. 2007. *Service Management and Marketing. A Customer Relationship Management Approach*. Porvoo: WSOY.

Hämäläinen H. & Taipale V. 2007. *Käsitteenmäärittelyä*. Viitattu 3.6.2010. <http://innovaatio.stakes.fi/FI/esittely/index.htm>.

John-Steiner V. 2000. *Creative Collaboration*. New York: Oxford University Press. Kansallinen innovaatiostrategia 2008.

Kinnunen R. 2003. *Palvelujen suunnittelu*. Helsinki: WSOYpro.

Koivisto M. 2007. *Mitä on palvelumuotoilu? - Muotoilun hyödyntäminen palvelujen suunnittelussa*. Taideteollinen korkeakoulu. Taiteen maisterin lopputyö.

Korhonen S.-M. 2005. *Myyttiset selitykset työstä – analyysi kehittämishankkeen keskusteluista*. Aikuiskasvatus, 2/2005.

Korhonen S.-M. & Kronqvist J. 2009. *Developing Work Activities and Customer Experiences by Integrating Change Laboratory and Service Design Methods*. Creative Economy and Beyond Conference, Track 1: Creativity in Business and Leadership.

Korkman O. 2006. *Customer value formation in practice – A practice-theoretical approach*. Helsinki: Svenska Handelshögskolan.

Kronqvist J. & Korhonen S.-M. 2009. *Co-Creating Solutions – Combining Service Design and Change Laboratory*. First Nordic Conference on Service Design and Service Innovation, Oslo 24th-25th November.

Maffei S., Mager B. & Sangiorgi D. 2005. *Innovation through service design. From research and theory to a network of practice. A users' driven perspective*. Joining Forces. September 22-24, 2005. Helsinki: University of Art and Design.

Naukkarinen O. 2005. *Taiteistumisen muodot*. Teoksessa Yrjänä Levanto, Ossi Naukkarinen & Susann Vihma (toim.) *Taiteistuminen*. Helsinki: Taideteollisen korkeakoulun julkaisu 79.

Parantainen J. 2008. *Tuotteistaminen. Rakenna palvelusta tuote 10 päivässä*. Hämeenlinna: Talentum Media.

Ramstad Elise. 2008. *Innovation Generating Model – Simultaneous Development of Work Organization and Knowledge Infrastructure*. Experimenting in the Field of Organizational Development. Väitöskirjatutkimus, Teknillinen korkeakoulu, Tuotantotalouden laitos.

Ropo A., Sauer E., Salovaara P. & Mikkonen A.-E. 2010. *Johtajuuden uusi taide*. Tampere: Tampere University Press.

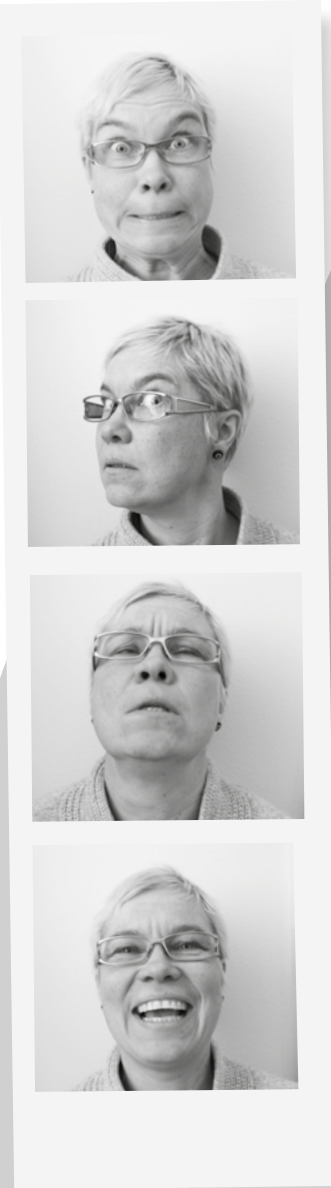
Sangiorgi 2008. *Service Design as the Design of Activity Systems*. Presentation slides. International Service Design Northumbria ISDN3. Newcastle.

Schumpeter J. A. 1934. *The Theory of Economic Development*. Cambridge: MIT Press.

Sunzi 2005. *Sodankäynnin taito*. (Sunzi bing fa.) Suomen-tanut ja toimittanut Matti Nojonen. Kiinankielinen rinnakkais-teksti. Helsinki: Gaudeamus.

Suutari M. 2005. *Palvelut 2020 – Kohti palvelujen tulevaisuutta*. Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Taipale I. 2006. *100 sosiaalista innovaatiota Suomesta*. Helsinki: Itämerikeskus-säätiö.



MINNA LISKI

LUOVUUS JA INNOVAATIOT TYÖYHTEISÖISSÄ

Ymmärrys innovaatioista ja niiden synnystä on perinteisesti ollut tiede- ja teknologiapainotteinen. Innovaatiokäsite on kuitenkin muuttunut. Aiemmin innovaation ajateltiin olevan seurausta tieteellisen tutkimusryhmän tai yksittäisen keksijän työn tuloksista, mutta nykyään nähdään, että pääosa innovaatioista syntyy tavallisen sosiaalisen kanssakäymisen tuloksena. Tieteellinen tutkimusyo tuottaa vain neljä prosenttia kaikista syntyneistä innovaatioista Euroopassa. Suurin osa innovaatioista syntyykin käytäntölähtöisesti ja niitä synnytetään monenlaisissa ympäristöissä mukaan lukien työelämäympäristöt.

Koko innovaatioprosessi nähtiin aikaisemmin yhdensuuntaisena; loppukäyttäjä saavutettiin tarpeellisten kehitysvaiheiden jälkeen. Innovaatioprosessit näyttävät kuitenkin olevan monensuuntaisia ja monien eri toimijoiden synnyttämiä. Jos innovaation perusluonne määritellään sosiaalisena prosessina, se tarkoittaa sitä, etteivät innovaatiot synny yhden ihmisen toimesta – kuten ihminen ei elämässään muutenkaan pysty toimimaan ilman ihmissuhteitaan ja verkostojaan.

TYÖYHTEISÖN INNOVAATIOPOTENTIALI

Suurin osa innovaatioista syntyy siis sosiaalisissa verkostoissa ja monensuuntaisten prosessien tuloksena. Näissä verkostoissa olevat rajapinnat toimivat keskeisinä innovaatioiden lähteinä, joissa voidaan yhdistellä erilaista tietoa monin tavoin. Tärkeää innovaatioiden syntymisen kannalta onkin toimijoiden kyky tehdä yhteistyötä ja oppia yhdessä. Työyhteisöissä tämä tarkoittaa koko henkilöstön roolin korostumista. Kun osaamiset yhdistetään työorganisaatiossa, jokaisen työntekijän rooli on tärkeä. Innovaatioiden moottoreina ovat juuri työntekijöiden tiedot ja taidot: ideat, luovuus, osaaminen ja ongelmien ratkaisukyky. Voidaankin sanoa, että innovaatiot syntyvät yhdistelemällä ennakkoluulottomasti tietoa erilaisten ihmisten kesken.

Innovointi on helpompaa silloin, kun innovoijilla on samankaltaiset ajatus- ja arvomaailmat. Innovaatioiden mahdollisuus on kuitenkin moninkertainen, kun ennen toisilleen

Minna Liski toimii TAIKA-hankkeessa Lahden ammattikorkeakoulun osahankkeen vetäjänä. Minna on opiskellut musiikkiedettä Lontoossa, kulttuurimanagerointia Taideteollisessa korkeakoulussa ja kontrabassonsoittoa Lahden konservatoriossa. Hän on myös tanssinut Lahden kaupunginteatterissa. Minna harrastaa kulttuuripolitiikan opintoja Jyväskylän yliopistossa silloin kun töiltään ehtii.

tuntemattomat ja erilaisilla taustatiedoilla toimivat innovoijat kohtaavat toisensa. Syntyy mahdollisuus rajapintainnovaatioihin, mikä tosin on monin verroin haastavampaa. Samankaltaisten ihmisten kesken innovointi voi siis olla sujuvampaa, mutta innovaatiopotentiaali jää ehkä vähäiseksi. Innovaatiopotentiaali taas on suurempi taustaltaan erilaisten ihmisten kesken, mutta yli sektorirajojen innovointi on paljon vaikeampaa.

Joka tapauksessa työyhteisöjen aivan normaalissa kanssakäymisessä hyvinkin tuttujen ihmisten kesken voi olla merkittävästi innovaatiopotentiaalia. Syntyvät innovaatiot voivat olla pieniä, mutta silti merkittäviä. Jokapäiväisessä työssä voi syntyä runsaasti uusia ideoita, jotka pitäisi vain pystyä viemään eteenpäin.

LUOVUUDEN MERKITYS

Työntekijät pystyvät siis toimimaan innovoijina työyhteisössään. Innovaatiopotentiaali voi kuitenkin jäädä käyttämättä, jos innovaatioprosessia ei yhteisössä kyetä aloittamaan. Mitä sen aikaansaamiseksi tarvitaan? Innovaatioympäristöjen kehittämisessä tarvitaan luovuutta – innovaatioprosessiin osallistuvien toimijoiden välille on saatava aikaan luova ilmapiiri.

Entä mitä sitten on luovuus? Luovuudelle voidaan löytää satoja määritelmiä. Luovuus ei ole ainoastaan erityislahjakkuuksien huippusuorituksia, vaan se voidaan nähdä jokaisen ihmisen mahdollisuutena itsensä toteuttamiseen. Nykyisen ymmärryksen mukaan jokainen ihminen voi siis olla luova. Nykyisin tunnustetaan myös useita luovuuden lajeja perinteisen taiteellisen luovuuden lisäksi, esimerkiksi loogis-matemaattinen, kielellinen, kehollis-kinesteettinen ja avaruudellinen luovuus. Luovuutta määriteltäessä voidaankin todeta, että viime vuosikymmeninä luovuuden alue on laajentunut taiteen ja kulttuurin kentiltä kattamaan yhä suurempia ihmisryhmiä ja mitä moninaisimpia toiminnan muotoja.

LUOVUUS TYÖSSÄ

Yksinkertaisimmillaan voidaan todeta luovuuden olevan sitä, että syntyy ”jotain uutta”. Tätä ”jotain uutta” pääsee syntymään, kun luova yksilö – eli siis kuka tahansa meistä – pääsee työskentelemään luovuuteen kannustavassa ympäristössä. Työyhteisöihin ei tästä syystä tarvitse erikseen rekrytoida erityisesti luovia

työntekijöitä, sillä he ovat jo olemassa työpaikalla. Kyse on pelkästään luovuuteen rohkaisemisesta ja esteiden poistamisesta.

Koska luovuus on monimutkainen tapahtuma, eri asioiden yhteispeli, se tarvitsee aikaa ja se vie myös energiaa. Tarvitaan mahdollisuuksia kokeilla ja reflektoida. Näitä mahdollisuuksia työorganisaatioissa on kuitenkin hankala järjestää. Nykyiset johtamiskäytännöt pyrkivät systematisoimaan työyhteisön toimintaa, jotta sen hallinta olisi helpompaa. Tämä hallinnan korostaminen kuitenkin rajoittaa yksilön luovia kykyjä ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Yksilön luomiskapasiteetin hyödyntäminen ja vastaavasti organisaation ohjauksen mekanismien ja johtamisen lähestymistavat muodostavat ristiriidan, mihin ei näytä löytyvän oikeita ratkaisuja. Yhtäältä yksilön luovuutta pitäisi siis pystyä hallitsemaan, sillä hallitsematon organisaatio ajautuu kaaokseen. Toisaalta luovuuteen kykenemätön yksilö ei tuo työyhteisöön mitään uutta ja kehitettävää eli mahdollista lisäarvoa.

LUOVA OPPIMINEN TYÖSSÄ

Yhdessä oppiminen nähdään tärkeäksi innovaatioiden syntymisen kannalta. Mikä tahansa oppiminen ei kuitenkaan paranna tai lisää innovatiivisuutta. Esimerkiksi mukautuva oppiminen, kuten esimerkiksi autolla ajamaan oppiminen, ei tätä tee. Innovatiivisuutta näyttää kasvattavan vain luova oppiminen. Mitä sitten on luova oppiminen? Sen keskiössä on kyky kyseenalaistaa. Kun asioita ei pidetä itsestään selvinä, oppiminen on sisäistetympää. Työssä tarvitaan kuitenkin sekä mukautuvaa että luovaa oppimista. Jos tavoitteena on oppia luovasti koko ajan, voivat tärkeät rutiinisuuritukset jäädä tekemättä. Haasteellista onkin miettiä miten luovalle oppimiselle annetaan mahdollisuus? Miten rutiinit, tavat ja jämähtäneet asenteet rikotaan?

Oppimista ja innovaatioita yhdistää se, että niiden tärkein laukaisijoina toimivat sekä kaaos että jännitteet. Oppimalla pyritään saamaan järjestystä ympäröivään kaaokseen ja jännitteet halutaan pystyä purkamaan. Nämä kaksi ovat kuitenkin yleensä työyhteisöissä epätoivottuja tiloja. Hallittu kaaos ja terveet jännitteet turvallisuuden ja turvattomuuden – tai nimitettiinpä sitä vaaraksi, riskiksi tai virheiksi – välillä ovat kuitenkin erittäin hedelmällisiä.

LUOVUUDEN ESTEET

Lapset ovat vielä aidosti luovia ja monipuolisesti mielikuvitustaan käyttäviä, mutta aikuistuessaa kasvava itsekritiikki ja mielen piilojähkytykset alkavat estää luovuutta. Myös muiden kritiikki voi estää omien ideoiden ilmaisun. Niiden pelätään joutuvan vähättelyn ja jopa pilkan kohteiksi. Syntyy mielen assosiaatioesteitä, jotka aiheuttavat jatkuvasti samoilla urilla pysyviä ajatuskulkuja.

Työyhteisössä luovuuden esteitä työntekijöiden yksilötason esteiden lisäksi ovat puuttuvat menetelmät luovuuden ja innovaatioiden rohkaisemiseksi ja eteenpäin viemiseksi. Sopivien menetelmien puuttuessa ihmisten into innovointiin hiipuu ja koko toimintakulttuuri muuttuu epäinnovatiiviseksi.

Työyhteisöissä myös organisaatioiden rajat, osastojen omat laatikot tai silot, voidaan tehdä liian kahlitseviksi, mikä estää tehokkaasti yhdessä oppimista ja älyllistä ristipölytystä eri toimijoiden kesken. Uusia ideoita ei myöskään synny, jos kaikki energia suuntautuu byrokratian pyörittämiseen, strategiaprosesseihin, ajankäytön seurantaan ja muihin hallintojärjestelmiin.

LUOVA JA INNOVATIIVINEN TYÖYHTEISÖ JA SEN JOHTAMINEN

Keskeinen kysymys on, miten työpaikalla luodaan luovuutta ja innovatiivisuutta edistävä ilmapiiri. Miten voidaan rohkaista uusia tekemisen tapoja ja innovaatioita, jotka parantavat töiden sujumista, tuotteiden ja palveluiden laatua ja työntekijöiden omaa hyvinvointia? Innovatiivisissa työyhteisöissä vastuuta jaetaan myös alaspäin ja edistetään ”lattiatason” innovatiivisuutta. Tämä taso on usein lähimpänä loppuasiakasta, jonka kautta tärkeä tieto asiakaskokemuksesta tulee. Näissä työyhteisöissä työntekijöihin luotetaan, valvonta ei ole päällekkäistä, eikä tarvitse pelätä tekevänsä virheitä, sillä satunnaiset virheet voivat olla koko työyhteisölle tärkeä oppimiskokemus ja jopa alku uudelle innovaatioprosessille.

Erittäin tärkeää on se, miten luovuutta ja innovatiivisuutta johdetaan. Johtamisen keinojen tulee pyrkiä edistämään tilanteita, jossa työntekijöiden luovuuden esteitä murretaan ja itse-

luottamusta ja pätevyyden tunnetta lisätään. Pekka Himanen (2010) on analysoinut johtamis- ja työkuulttuurin haasteita raportissaan *Suomalainen unelma*. Analyysin perusteella raportissa on päädytty siihen, että menestyneiden yritysten kulttuuri on pyramidin kaltainen, jonka pohjalla on luottamus. Luottamuksen ilmapiirin syntyminen on monen tekijän summa, mutta Himanen määrittelee tärkeimmäksi tekijäksi reiluuden kulttuurin, jossa tietoa ei pantata eikä vallalla ole suosikkijärjestelmiä, vaan kaikille on samat läpinäkyvät pelisäännöt. Luottamuksen varassa työntekijä uskaltaa toteuttaa omaa luovuuttaan yhdessä toisten kanssa ja saa itsestään irti enemmän.

KULTTUURISESTA INNOVAATIOSTA

Omana innovaatiolajinaan kulttuurinen innovaatio hakee vielä paikkaansa. Se voidaan määritellä johtamis- ja työkuulttuurin uudistamisena, kuten yhteiskuntatutkija professori Manuel Castells ajatuksen alun perin esitti. Jos taas halutaan sijoittaa kulttuurinen innovaatio -käsitteessä paino sanalle kulttuuri, voidaan siihen lisätä ajatus taiteellisen toiminnan tuomisesta johtamis- ja työkuulttuuriin.

Jos mietitään mitä sanalla ”kulttuuri” ylipäätään tarkoitetaan, niin kulttuuri laajimmillaan voidaan määritellä koskevan kaikkia niitä tekijöitä, jotka muodostavat elämisen kokemuksen. Näin laaja kulttuurin käsite aiheuttaa haasteen siltä osin, että sitä voidaan käyttää harhaanjohtavasti antropologisessa merkityksessä kuvaamaan jokapäiväisen elämän aspekteja myös silloin, kun kyse on taiteesta. Nykyisin vakiintunut tapa on ymmärtää kulttuuri joko laajana käsitteenä antropologisesti tai suppeammin, funktionaalisesti, taiteina tai taideojen toimintana.

Taiteellisesta toiminnasta voidaan vetää yhteneväisyyksiä keinoihin, joilla luovuutta ja innovatiivisuutta työyhteisöissä voidaan lisätä. Innovaatioprosessi itsessäänkin jossain määrin muistuttaa taiteen luovaa prosessia, jossa taiteilija luo jokaisessa luomisprosessissaan jotain uutta. Taiteilijan luovassa prosessissa kyetään kyseenalaistamaan itsestäänselvyydet kerta toisensa jälkeen. Ja kuten taidetta myös innovaatioita voidaan kuvata rajoja rikkoviksi.

KIRJALLISUUS

Cantell, T. 2002. Taide luovana, kulttuurisena, sosiaalisena ja taloudellisena pääomana. Taiteen mahdollisuuksista enemmän. Taide- ja taiteilijapoliittisen ohjelmaehdotuksen oheisjulkaisu, 12–17. Helsinki: Opetusministeriö.

Harmaakorpi, V. 2010. Innovatiivisuus ja luovuus esiin organisaatiossa. Kuntatyö kunnossa -uutiskirje 1/2010. Keva.

Harmaakorpi, V. 2008. Käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan innovaatioympäristöt. Teoksessa Mustikkamäki, N. & Sotarauta M. (toim.), *Innovaatioympäristön monet kasvot*. Tampere: Tampere University Press.

Himanan, P. 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. Helsinki: WSOY.

Inkinen, S. 2006. Homo creativus. Havaintoja eräistä aikalauskäsitteistä sekä luovuuden mysteeristä. Teoksessa Inkinen, S., Karkulehto, S., Mäenpää, M. & Timonen, E. (toim.), *Minne matka, luova talous?* Oulu: Rajalla.

TEORIA
TALO
MAA
EMPIRIA
IKKUNA
VESI
TAIDE
KYNNYS
TULI





JUSSI SUTINEN

TAIKA-HANKE OSANA PIENRYHMÄKOTIEN TAIDE- JA KULTTUURIVUOTTA

Vuosi 2010 oli CTM oy:n omistamissa Pienryhmäkoti Merilinnassa, Hovilinnassa ja Myllylinnassa taiteen ja kulttuurin vuosi. Taidekasvatuksen, taiteen ja kulttuurin merkitystä pienryhmäkotien arjessa, hyvinvoinnin lisääjänä ja työntekijöiden työhyvinvoinnin parantajana tutkittiin erilaisten opinnäytetöiden, projektien ja ryhmien kautta. Keskeinen osa taide- ja kulttuurivuotta oli kuitenkin TAIKA-hanke, jonka tavoitteena oli tuottaa taidelähtöisten menetelmien avulla hyvinvointia ja uutta näkökulmaa työyhteisöihin. Taiteen ja kulttuurin tuomisella työyhteisöön oli myös valtava vaikutus sijoitettujen lasten hyvinvointiin. TAIKA-projektin kautta taide tuotiin osaksi arkea ja työntekijät saivat taidelähtöisiä menetelmiä asiakastyöhönsä. Tällä oli suuri vaikutus myös lasten käsitykseen taiteesta.



MIKSI KULTTUURIA JA TAIDETTA?

Taide- ja kulttuurivuosi syntyivät ajatuksesta tai oikeastaan kysymyksestä, mitä taidekasvatus ja kulttuuri voisivat tuoda lastenkotien arkeen sekä työntekijöiden työhön. Millä tavalla luovuutta ja taidetta voisi hyödyntää jokapäiväisessä elämässä?

Luovalla toiminnalla voi olla monenlaisia tavoitteita. Sillä tähdätään yleensä voimakkaiden tunteiden purkamiseen, jossa toiminta, taideväline ja suhde muodostavat välineen ahdistuksen käsittelyyn. Taide- ja kulttuurilähtöiset työmenetelmät voivat olla myös avuksi tiedon ja ymmärryksen syventämisessä. Taidelähtöiset menetelmät auttavat rakentamaan moniulotteisempaa kuvaa itsestä ja elämästä, jolloin haetaan vaihtoehtoisia toimintatapoja olla kosketuksissa itsensä ja ympäristönsä välillä. Ne tukevat yleensä normatiivisuudesta poikkeavaa tilaa, jossa ei arvioida oikeaa tai väärää vaan annetaan mahdollisuus elämyksille. Taiteen avulla etsitään myös ratkaisuja vaikeisiin tilanteisiin. Kasvatus- ja hoitotyössä taidelähtöisillä työmenetelmillä on myös terapeutista merkitystä, silloin kun ne tuovat mielen iloa ja virkistystä. (Erkkilä, Holmberg, Niemelä & Ylönen 2003, 24–25; Känkänen 2006, 129, 134–135.)

Miksi taiteessa koetellut menetelmät on sitten otettu käyttöön? Merkittävää on taiteen kyky saada mieli liikkeeseen. Toisin kun rationaalinen, valintoihin tähtäävä ohjaus ja kasvatus, taiteissa koetellut menetelmät pyrkivät aktivoimaan mielen liikkeeseen kutsuessaan etsimään ja luomaan tunteiden sekä kokemusten todellisuuksia. Taiteen yksi arvo on myös, että siinä unelmat on mahdollista tehdä näkyviksi. Syrjäytymisvaarassa olevien lasten ja nuorten kanssa positiivisten visioiden ja unelmien luominen on tärkeää. Omaelämäkerrallisuudessa katse kääntyy elettyyn elämään sekä tulevaisuuteen, johon taiteen keinoin voidaan luoda näkymiä. (Bardy 2002, 12; Vesänen-Laukkanen & Martin 2002, 17; Bardy & Känkänen 2005, 73–74.)

Taiteen avulla lähdettiin siis liikuttamaan, tutkimaan ja synnyttämään uusia vuorovaikutuksen osa-alueita, joilla työntekijät voisivat kohdata toisensa ja asiakkaansa rikkaalla tavalla.

KULTTUURIPASSIT, HOITAVA TEATTERI JA TAIDETYÖNOHJAUKSET

Kulttuuri- ja taidevuotta alettiin toteuttaa erilaisten projektien, menetelmien ja ohjausten kautta. Yksi keskeinen tekijä oli pienryhmäkodin lapsille ja aikuisille luodut taide- ja kulttuuripassit. Passien avulla taiteeseen osallistumisesta tuli eräänlainen haaste, jossa työntekijä ja lapsi yhdessä kävivät erilaisissa kulttuuri- ja taidetapahtumissa keräten leimoja passiin. Käynnin kohteena oli lapsen valitsema konsertti, taidenäyttely ja teatteri. Valinnat olivat yksilöllisiä. Osa vanhemmista lapsista kävi katsomassa Maailman ihanin tyttö -näyttelyn, toiset taas heavykonsertissa. Taide ja kulttuuri ymmärrettiin laaja-alaisena, yksilöllisenä ja subjektiivisena. Konserttikäynnit herättivät myös keskustelua. Mikä on lasten ja erityisesti nuorten taidetta ja kulttuuria? Pitääkö nuorten oppia aikuisten tapa kohdata taidetta vai kunnioitetaanko nuoren omaa käsitystä? Tarkoituksena oli löytää myös jotain lapsille ja nuorille uutta.

Taidetapahtumien lisäksi järjestettiin hoitava teatteri. Teatteri järjestettiin yhteistyössä draamohjaaja Minna Komulaisen sekä kirjallisuusterapeutti Jussi Sutisen kanssa. Tämän julkaisun seuraavassa artikkelissa kuvataan tarkemmin hoitavan teatterin toimintaa ja periaatteita. Hoitavan teatterin tekemiseen osallistui kolmen pienryhmäkodin lapsia ja työntekijöitä.

Keskeinen osa TAIKA-hanketta olivat taidetyönohjaukset. Taidetyönohjaukset tulivat yksiköiden työntekijöille normaalin työnohjausten tilalle taidevuonna. Tavoitteena oli tuoda yksikön työntekijöitä kiinnostavia taidemuotoja ja käyttää niitä työnohjauksellisesti siten, että työntekijät voisivat reflektoida taiteen avulla omaa työidentiteettiään sekä käsitellä työhönsä tai työryhmään liittyviä vaikeita tunteita taiteen avulla. Työnohjauksilla oli myös välineellistä arvoa. Hyvinvoivat ja taidetta arvostavat työntekijät heijastivat hyvinvointiaan lasten ja pienryhmäkotien arkeen.

Tämän lisäksi työntekijät saivat myös joukon menetelmiä ja välineitä asiakastyöhön. Taidetyönohjaukset järjestettiin yksiköittäin. Taidealoina olivat valokuvus, draama ja kuvataide.

Valokuvan avulla luotiin omaa kuvakirjaa ja tutkittiin identiteettiä. Draaman avulla pohdittiin työyhteisön rooleja, harjoiteltiin tunteiden pitämistä sivussa sekä mietittiin ihanneroleja. Kuvataiteen avulla harjoiteltiin yhteistyötä ja ulkoistettiin tunteita paperille. Taideohjaukset olivat miellyttävä ja erilainen lisä pitkään jatkuneiden keskustelevien työnohjausten tilalle. Toiminnallisuus koettiin positiivisena.

WORKSHOPISTA VOIMAA JA MENETELMIÄ ARJEN TYÖHÖN

Hoitavan teatterin ja taidetyönohjausten lisäksi kolmas ja keskeisin TAIKA-hankkeen osa-alue oli taide-workshop-päivät. Vuoden 2010 aikana järjestettiin kolme koko päivän mittaista workshop-päivää, jotka olivat henkilökunnan koulutuspäivät vuonna 2010. Workshop-päivät järjestettiin teatteriopetuksen tiloissa ja erilaisia työpajoja oli musiikista (musiikkiterapia), sanataiteesta (kirjallisuusterapia), draamasta ja kuvataiteesta. Workshopien vetäjät saatiin TAIKA-hankkeen verkostojen ja kontaktien kautta. Sanataidepajaa veti kirjailija Seita Parkkola, musiikkipajaa musiikkiterapeutti Ilkka Haapsaari, draamapajaa draamaohjaaja Minna Komulainen ja kuvataidepajaa kuvataiteilija ja opettaja Susana Nevado.

Workshopien tavoitteena oli saada ihmiset eri taidemuotojen pariin sekä käyttää taidetta reflektiivisenä ja pohtivana välineenä. Tavoitteena oli saada työntekijöissä jotain liikkeelle suhteessa itseensä tai työrooliinsa. Taide herätti ja antoi työntekijöille mahdollisuuden liikkua sellaisella emotionaalaisella osa-alueella, jolla arjessa muuten ei ollut mahdollista liikkua. Workshopien avulla löytyi myös eräänlainen uudenlaisen vuorovaikutuksen tila, jossa työntekijät saivat olla arjesta poikkeavassa vuorovaikutuksessa keskenään. Taide lähensi, lisäsi ymmärrystä toisiin sekä itseen, auttoi ihmisiä näkemään uusia puolia työkalveistaan sekä tarjosi mahdollisuuden vapautua kuormittavan työn sekä arjen stressistä taiteen avulla.

Workshopeissa kirjoitettiin, näyteltiin, luotiin rooleja, kuunneltiin musiikkia, tanssittiin, soitettiin musiikkia, tehtiin musiikin ja kirjoitusten avulla omakuvia, maalattiin ja ennen kaikkea pohdittiin sitä, mitä taide minussa herättää. Kaikki käytettävät menetelmät valittiin niin, että osallistumisen ja

kokemisen lisäksi työntekijällä oli mahdollista toteuttaa menetelmiä oman asiakastyönsä välineenä. Musiikkiterapeutin harjoituksia käytettiin osana pienryhmäkodin bänditoimintaa ja kirjoitusharjoituksia osana omahoitajatyötä.

TAITEEN JA KULTTUURIN MERKITYS LAPSEN SEKÄ TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Vaikka tutkimusta tai seuranta taiteen, kulttuurin ja TAIKA-hankkeen vaikutuksesta henkilökunnan työhyvinvoinnin tai osaamisen kannalta ei ole voitu toistaiseksi tutkia, voidaan taiteen vaikutusten todeta näkyvän arjen työssä sekä työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Taide tarjosi ryhmien lisäksi myös jokaiselle yksilölle jotakin. Taiteen, menetelmien ja workshopien avulla oli mahdollisuus reflektoida omaa identiteettiään uudella tavalla. Taiteen tekemisen ohella tulleet havainnot koettiin yllättävinä, kiinnostavina ja jatkotyöstämistä vaativina.

Taiteen keinoin ja taiteen avulla voidaan tutkia ja päästä lähelle itselle tärkeitä kysymyksiä. Taiteessa etsitään tunteen ja kokemuksen todellisuutta. Taiteen eri lajit puhuttelevat eri aisteja, minkä tahansa aistin herkistäminen auttaa oman elämän lähelle pääsemistä omakohtaisesti. (Bardy, Barkman & Janhunen 2004.)

Juuri tämä puhuttelevuus, aistien herkistyminen ja oman itsensä pohdinta olivat taiteen merkittävimpiä tuloksia, joita yhteisöissä voitiin havaita. Workshopit ja taideohjaukset tarjosivat oivalluksia, itseluottamusta sekä uusia suuntia. Taiteen ja kulttuurin voidaan sanoa avanneen niitä ovia, jotka olivat olleet suljettuna. Nämä uudet mahdollisuudet, tutkiminen ja vuorovaikutus näkyivät työntekijöissä innostuksena, joka vähitellen myös levisi arkeen sekä lasten elämään. Taidepajoissa opettellut menetelmät tulivat osaksi arkea ja kohtaamista. Asiakkaat saivat nauttia taidetta arvostavista työntekijöistä ja olla osana tekemässä taidetta.

LOPUKSI

Kun tutkitaan hyvinvointia, taidetta sekä subjektiivisia kokemuksia tai käytetään taidetta hoitavana välineenä, on vaikea arvioida tuloksia tai tutkia vaikuttavuutta tieteellisesti. Kes-

keistä on luottaa havaintoihin, kokemuksiin ja palautteeseen siitä, mitä vaikutuksia taidekasvatuksella sekä taideohjauksella työyhteisössä on ollut. TAIKA-hankkeen kanssa yhteistyössä toteutettujen teatteriprojektin, workshopien ja taidetyönohjausten vaikutukset pienryhmäkotien arkeen ja elämään ovat olleet suuret.

Aikuisten malli on keskeistä lasten elämässä. Silloin kun taide ja kulttuuri koskettavat aikuisia, voidaan tätä kokemusta laajentaa myös suhteessa asiakkaisiin. Myös motivaatio, into ja kokemus taidelähtöisten menetelmien käyttöön asiakastyössä ovat eri tasolla kuin ennen projektia. Välittääkseen taidetta ja käyttääkseen taidetta menetelmänä työntekijän on keskeistä saada ensin itse kokemus taiteen vaikuttavuudesta ja liikuttavuudesta. Tämä sisäinen kokemus ohjaa työskentelyä ja vuorovaikutusta uudella tavalla.

Taidevuoden ja sitä tukevan hankkeen perusteella voidaan todeta taiteen sopivan erittäin hyvin työvälineeksi haastavan ryhmän työnohjauksessa. Taide soveltuu myös erinomaisesti koulutuspäiviin sekä muihin projekteihin, joissa halutaan saavuttaa hyvää mieltä, positiivista sekä syvällistä vuorovaikutusta ja halutaan tuoda yksilö lähelle omaa itseään. Ainakin sosiaalialan yhteisöissä taide tekee tehtävänsä. Taide ja kulttuuri innostavat lapsia ja aikuisia tekemään yhdessä, heittäytymään ja toimimaan uudella tavalla. Tämä tapa sopii mielestäni kaikkiin työyhteisöihin, joissa tehdään intensiivistä asiakastyötä.

KIRJALLISUUS

Bardy Marjatta, Salmi Minna & Heino Tarja 2001. Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Helsinki: Stakes.

Barkman Johanna & Virtanen Päivi 2002. Oma elämä kantaa. Elämäkertaketju – ilmaisutaidot lastensuojelussa syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Teoksessa Inkeri Sava & Marjatta Bardy (toim.) Taiteellinen toiminta elämäntarinat ja syrjäytyminen. Taideteollisen korkeakoulun julkaisusarja. Helsinki, 25–34.

Erkkilä Jaakko, Holmberg Tiina, Niemelä Sirkku & Ylönen Hilikka 2003. Surevan lapsen kanssa. Helsinki: SMS-tuotanto.

MINNA KOMULAINEN JA JUSSI SUTINEN

HOITAVA DRAAMA JA KIRJALLISUUSTERAPIA TUNNEVAURIOITUNEEN LAPSEN KUNTOUTUKSESSA

Mitä seuraa, kun otetaan joukko pienryhmäkotien lapsia, työntekijöitä, yksi kirjallisuusterapeutti, draamaohjaaja sekä kolme harjoittelijaa ja innostetaan heidät ammattimaisessa ohjauksessa kirjoittamaan, toteuttamaan ja luomaan hoitavaa sekä terapeutista teatteria leikin varjolla? Paljon tunteita, jännitystä, onnistumisia, iloa ja lopuksi tietenkin näytelmä, jota kukaan ei unohda.

TAIKA-HANKKEEN TAUSTA

Lasten maailmassa draama, sadut, leikit ja tarinat ovat lähellä toisiaan. Leikkien ja satujen maailma on taso, jossa lapsilla sekä nuorilla on mahdollisuus kehittyä, työstää ongelmiaan ja saada korjaavia kokemuksia. Myös aikuisten tulisi kokea tätä maailmaa ja olla osallinen siinä lapsen tai nuoren kanssa. Lastenkodeista puuttuu usein ajan tai resurssien puutteen vuoksi näitä kokemuksia. Taika-hankkeen tuella oli CTM:n kolmessa pienryhmäkodissa lapsilla ja aikuisilla mahdollisuus lähteä tutustumaan tähän maailmaan.

Yhteistyötä, hoitavuutta sekä eri taiteen- ja terapialajien vuoropuhelua lähtivät vetämään kirjallisuusterapeutti, lastenkodin kasvatusjohtaja Jussi Sutinen sekä Turun taideakatemian teatterin opettaja ja teatteri-ilmaisun ohjaaja FM Minna Komulainen. Mukaan mittavaan projektiin saatiin myös kolme teatterilmaisun ohjaajaopiskelijaa: Helena Korpela, Hanna Vähäniemi ja Tiina Paananen. Kolmesta pienryhmäkodista projektiin lähti innolla mukaan yksitoista lasta, joista vanhin oli projektin alkuaikana 14-vuotias ja nuorin 7-vuotias, sekä kuusi työntekijää, jotka työskentelivät projektiin osallistuvien lasten omahoitajina. Lapsille ja työntekijöille toteutettu teatterikerho oli osa TAIKA-hanketta. TAIKA – Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittävälle kulttuurisille innovaatioille -hankkeen tarkoitus oli luoda ja juurruttaa taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin. Teatterikerhon lisäksi CTM:n kanssa tehtävään projektiin kuului taideworkshopit työpaikan koulutuspäivinä sekä draamatyöskentely työohjauksena yhdessä pienryhmäkodissa.

Kokeilun tavoitteena oli yhdistää eri taiteenlajeja, sanataidetta, draamaa ja musiikkia, sekä eri hoitomuotoja ja menetelmiä, kuten kirjallisuusterapiaa, dramaterapiaa ja leikkiterapeuttisia menetelmiä. Hoidollisuuden lisäksi tavoitteena oli myös tutkia ja tuottaa taidekasvatuksen ja taiteen eri muotojen käyttöä lastenkodissa ja sen työyhteisössä. Tarkoitus oli tuottaa työntekijöille hyvinvointia ja yhteistä tekemistä lasten kanssa. Taika-teatterikerho toteutettiin osana pienryhmäkotien taidevuotta.



Minna Komulainen on Turun taideakatemian teatterin opettaja, FM, teatteri-ilmaisun ohjaaja, teatterikerhon suunnittelija ja vetäjä. Jussi Sutinen on kirjailija, kirjallisuusterapeutti, CTM Oy:n lastenkotien kasvatus- ja kehitysjohtaja. CTM Oy:n edustaja ja suunnittelija TAIKA-hankkeessa. Teatterikerhon suunnittelija ja vetäjä.

Hoitavaa draamaa varten kerättiin yhteiseen teatterikerhoon lapsia kolmesta pienryhmäkodista sekä heidän omahoitajansa. Aikuisista ja lapsista koostuva joukko lähti draamaharjoitteiden, musiikin, leikkien ja satujen avulla työstimään ammattitaitoisessa ohjauksessa hoitavaa teatteria. Teatterin tavoitteena oli lisätä työntekijöiden hyvinvointia, eri yksiköiden keskinäistä yhteistyötä, lasten ja aikuisten keskinäistä vuorovaikutusta sekä löytää taiteen avulla toteutettavia hoitavia sekä yhteistoimintaa lisääviä malleja. Teatterista, musiikista ja saduista tuli monelle lapselle sekä aikuiselle projektin ajaksi harrastus. Projekti huipentui yhteiseen näytelmään, jonne oli kutsuttu lapsille tärkeitä aikuisia, isovanhempia ja viranomaisia. Vuoden mittainen prosessi toteutettiin kevään ja syksyn aikana noin kolmen tunnin mittaisina käynteinä, joihin sisältyi draamaharjoitteita, rentoutusta, leikkejä, musiikkia ja piirtämistä. Kevään kertojen jälkeen Minna ja Jussi kirjoittivat näytelmän, jonka teemat nousivat kevään kerhokerroista. Näytelmä harjoiteltiin syksyllä. Teatterikerho muuttuikin syksyllä yhä enemmän näytelmäharjoituksiksi.

Taikamaailma erilaisine alueineen ja henkilöineen muodostui hyvin pian projektin edetessä paikaksi ja mielikuvaksi, jossa huostaan otetut, tunnevaurioituneet lapset lähtivät kulkemaan kohti mahdollista sisäistä muodonmuutosta hoitavan draaman, tarinoiden, leikkien ja mielikuvien kannattelemana. Teatterikerhon ohjaajat loivat erilaisia taikamaailman paikkoja: Jäätynyt järvi, Sumujen suo ja Lehmuslaakso, joihin osallistujat eri kerhokerroilla johdateltiin. Tavoitteena oli, että teatterikerhon aikana – yhteisellä matkalla – osallistujat kohtaisivat vaikeuksia ja vastoinkäymisiä, joista turvallisesti selviytyttyään he jatkaisivat kulkuaan ”sankareina” – toivottavasti useamman onnistumisen kokemuksen vahvistamina. Tämä tarinankulku lasten muuttumisesta sankareiksi ja matkaaminen eri taikamaailman kolkissa kirjoitettiin näytelmään. Ajatuksena oli, että näytelmää harjoiteltaessa vahvistuisi myös kokemus vaikeuksista selviytymisestä.

JÄÄTYNEET LAPSET

Lastensuojeluyksiköihin sijoitettujen lasten yhdistävänä tekijänä ovat melkein aina emotionaalisen ja sosiaalisen kehityksen vaikeudet. Vuorovaikutusympäristö, jossa vaste lapsen emotionaaliseen ja sosiaaliseen kasvuun on ollut puutteellista, aiheuttaa häiriötä lapsen normaalissa kehityksessä. Laiminlyönnit, perheväkivalta ja traumaattiset kokemukset vaarantavat lapsen kehitystä. Nykytutkimuksen valossa on osoitettu myös varhaisen vuorovaikutuksen puutteen ennakoivan emotionaalisen kehityksen ongelmia sekä tunteiden tunnistamisen ja käsittelyn vaikeuksia. Yhteinen käsite näille ”jäätyneille lapsille”, joilla turvallisen kasvun laiminlyönnistä johtuen on vaikeuksia emotionaalaisella ja sosiaalisella osa-alueella, on tunnevaurioitunut lapsi.

Psykologian tohtori Daniel Hughes kuvaa tarkkanäköisellä tavalla piirteitä, joita tunnevaurioituneella ja traumatisoituneella lapsella on juuri heidän taustansa, puolustusmekanismiensa ja kokemuksensa takia. Tunnevaurioituneella lapsella on hyvin rajoittunut kyky säädellä tunnetilojaan ja hänen peruskokemuksensa itsestään on häpeän verhoama. Jos ihmissuhteet ja kokemukset ovat kovin hajanaisia ja ennustamattomia, ei lapsen psyykestäkään voi kehittyä muunlaista. Tämä näkyy huostaanotettujen lasten valtavassa oireiden kirjossa. (Hughes 1997.)

Miten sitten työskennellä näiden tunnevaurioituneiden, ”jäätyneiden lasten” kanssa? Miten hoitaa mielekkäällä tavalla emotionaalisen ja sosiaalisen kehityksen vaurioita? Yksi vastaus tähän löydettiin taiteesta, teatterista ja saduista sekä leikeistä. Tavoista, jotka ovat lähellä lapsen maailmaa ja kieltä. Menetelmistä, jotka vastaavat juuri sijoitettujen, tunnevaurioituneiden lasten hoidollisiin tarpeisiin sekä varhaisen vuorovaikutuksen ongelmiin.

Traumaattiset kokemukset ja emotionaaliset vaikeudet ovat vaikeasti käsiteltävissä varsinkin silloin, kun lapselta puuttuu kyky tunnistaa tunteitaan ja käsitellä traumaattisia kokemuksiin turvallisesti. Symbolien, vertauskuvien, satujen ja draaman maailmassa lapsi voi ottaa ”symbolista” etäisyyttä vaikeisiin asioihin ja käsitellä sekä ulkoistaa sisäisistä jännitteistä johtuvaa ahdistustaan positiivisilla keinoilla.

PROSESSIN TAVOITTEET

Luovalla toiminnalla voi olla monenlaisia tavoitteita. Sillä tähdätään yleensä voimakkaiden tunteiden purkamiseen, jossa toiminta, taideväline ja suhde muodostavat välineen ahdistuksen käsittelyyn. Taidelähtöiset työmenetelmät voivat olla myös avuksi tiedon ja ymmärryksen syventämisessä. Taidelähtöiset menetelmät auttavat rakentamaan moniulotteisempaa kuvaa itsestä ja elämästä, jolloin haetaan vaihtoehtoisia toimintatapoja olla kosketuksissa itsensä ja ympäristönsä välillä. Ne tukevat yleensä normatiivisuudesta poikkeavaa tilaa, jossa ei arvioida oikeaa tai väärää vaan annetaan mahdollisuus elämyksille. Taiteen avulla etsitään myös ratkaisuja vaikeisiin tilanteisiin. Kasvatus- ja hoitotyössä taidelähtöisillä työmenetelmillä on myös terapeuttista merkitystä, silloin kun ne tuovat mielen iloa ja virkistystä. (Erkkilä, Holmberg, Niemelä & Ylönen 2003, 24–25; Känkänen 2006, 129, 134–135.)

Miksi taiteessa koetellut menetelmät on sitten otettu käyttöön? Merkittävää on taiteen kyky saada mieli liikkeeseen. Toisin kun rationaalinen, valintoihin tähtäävä ohjaus ja kasvatus, taiteissa koetellut menetelmät pyrkivät aktivoimaan mielen liikkeeseen kutsuessaan etsimään ja luomaan tunteiden sekä kokemusten todellisuuksia. Taiteen yksi arvo on myös siinä, että siinä unelmat – näkymätön – on mahdollista tehdä näkyviksi. Syrjäytymisvaarassa olevien lasten ja nuorten kanssa positiivisten visioiden ja unelmien luominen on tärkeää. Omaelämäkerrallisuudessa katse kääntyy elettyyn elämään sekä tulevaisuuteen, johon taiteen keinoin voidaan luoda näkymiä. (Bardy 2002, 12; Vesänen-Laukkanen & Martin 2002, 17; Bardy & Känkänen 2005, 73–74.)

Taiteen keinoin ja taiteen avulla voidaan tutkia ja päästä lähelle itselle tärkeitä kysymyksiä. Taiteessa etsitään tunteen ja kokemuksen todellisuutta. Taiteen eri lajit puhuttelevat eri aisteja, minkä tahansa aistin herkistäminen auttaa oman elämän lähelle pääsemistä omakohtaisesti. (Bardy, Barkman & Janhunen 2004.)

Teatterikerhon tavoitteena oli tuottaa eheyttäviä kokemuksia lapsille sekä vahvistaa lasten ja aikuisten välistä vuorovaikutussuhdetta. Teatterintekijän näkökulmasta kyseessä oli teatteri-ilmaisun soveltava käyttö tunnetaitojen, luottamuksen,

vuorovaikutustaitojen ja lapsen myönteisen minäkuvan harjoittamiseksi. Teatteri-ilmaisu – draama – on vahva työkalu kontaktin harjoittamiseen, mikä on luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen ja minäkuvan rakentumisen peruskivi. Kontakti tarkoittaa tässä tuntemisen ja tunnistamisen kokemusta itsestä, toisesta ja ympäröivästä tilasta. Teatteri-ilmaisun terapeuttinen soveltaminen on yksi soveltavan teatterin muoto.

Tähän projektiin osallistuvilla lapsilla oli erityishaasteita, jotka vaikuttivat asetettuihin tavoitteisiin ja niiden toteutumiseen. Ensisijaisena lähtökohtana oli työskentely prosessi- ja ryhmälähtöisesti (ks. Koskenniemi 2007). Tämä tarkoitti yksittäisten tapaamiskertojen suunnittelua aina edellisen harjoituksen kokemuksista viisastuneena, sekä suunnitelman muokkaamista ”lennosta” harjoituskerran aikana tässä ja nyt -tilanteen mukaan. Teatterikerhon näkyvä päämääränä oli valmistaa esitys joulukuulle 2010, mutta keskeisin tavoite oli luoda edes pieni positiivinen osallistumisen elämys jokaisella harjoituskerralla.

Vaikka fokuksena olivatkin pääasiassa lapset ja heidän terapeuttinen prosessinsa, oli työskentelyn tavoitteena lisätä myös työntekijöiden hyvinvointia. Luova toiminta ja arjesta irtautuminen olivat monelle työntekijälle uusi kokemus raskaan hoitotyön ohessa. Myös työntekijöillä oli mahdollisuus irrottautua lukkiutuneesta roolistaan ja kohdata lapsia taiteen ja draaman luomassa uudessa vuorovaikutuksessa. Luovuus ja taide vapauttaa positiivista energiaa arjen työhön ja mahdollistaa myös työntekijöille tavan kohdata lapsia uudesta näkökulmasta.

TEOREETTINEN TAUSTA

Hoitava draama

Käytämme termiä hoitava draama tarkoittamaan fiktion kautta työskentelyä, jossa pyrkimyksenä on tuottaa hoitavia vuorovaikutuskokemuksia. Annukka Håkämiehen (2007, 153) mukaan taide ja draama sen osana on aina terapeuttista, koska draama tavoittaa tunnealueita, joihin puhuttu kieli ei yletä. Draama mahdollistaa yhteyden niihin itsen alueisiin, jotka arkisessa kieltojen ja sääntöjen värittämissä vuorovaikutussuhteissa jäävät syrjään. Mahdollistaessaan yhteyden näihin alueisiin draama voimaannuttaa osallistujaa ja tekijää. Terapeuttisuus mer-

kitsee eheyttävää kokemusta, jonka draaman avulla voi saada aikaan. Tässä hankkeessa draama toimi terapeuttisesti, muttei kuitenkaan ollut terapiaa.

Keskeisenä elementtinä draaman käytössä on leikillisuus ja fiktion maailmassa toimiminen. Hannu Heikkisen (2002, 97–103) mukaan draaman muutospotentiaali piilee kaksoistietoisuudessa, jossa fiktiivinen ja faktinen läpäisevät toisensa ja toimivat dialogisessa suhteessa. Fiktio – sadun maailma – on tie uusiin toimintatapoihin, joissa osallistujat voivat osallistua itselle vieraalla tavalla. Esimerkiksi empatian, luottamuksen, rajojen ja kohtaamisen kokemukset voivat pikkuhiljaa juurtua fiktion maailmassa toimimalla. Fiktio toimii mahdollisuuksien ja muutoksen rakenteena, jossa osallistuja voi kokea ja tunnistaa myös omia tunteitaan (Häkämies 2007, 152).

Lastensuojelulasten kanssa työskentely aloitettiin fiktion maailman rakentamisella ja sen vahvistamisella. Fiktio on aikuisen rajaama tila, jossa voitiin toimia toisin kuin arkimaailmassa. Tarkoitus oli kuljettaa lasta elämysmaailmassa, joka tarjoaa toimintamahdollisuuden kaikilla aisteilla. Teatterikerhossa tämä tarkoitti ”taikamaailman” luomista heti ensimmäisestä harjoituskerrasta.

Kokoontumiskertojen rakenne kevään tapaamisissa oli aina sama. Toistuvat asiat ja rutiinien luominen otettiin säännöksi jo ennen ensimmäistä kokoontumiskertaa. Oletusarvo oli, että toistuvuudella luodaan turvallisuudentunnetta osallistujille. Toistuvuutta vahvistettiin järjestämällä harjoitustila aina samalla tavalla, toistamalla aloitus- ja lopetusrituaalit sekä pitämällä harjoituskertojen perusrakenne aina samana. Tärkeänä pidettiin selkeää, mukavaa, lapsille tehtyä tilaa, josta ylimääräiset tavarat on viety pois ja jossa jokaiselle oli aina oma tuoli tai paikka. Jokaisella kerralla pidettiin tärkeänä, että lapsia oltiin vastassa ovelta, heille annettiin aikaa olla tilassa ennen harjoituksen alkua ja jokaiseen otettiin henkilökohtainen kontakti harjoitukseen tullessa. Jokaisella kerralla toimittiin fiktion maailmassa – taikamaailmassa, jonne siirryttiin ohjatusti. Joitain näytelmän elementtejä toistettiin ja lisättiin jokaisella harjoituskerralla.

Kantavat sanat

Satuja ja erityisesti kansansatuja on käytetty hoitotyössä jonkin aikaa. Erityisesti lasten kanssa tehtävässä työskentelyssä sadut ovat toimiva väline. Draaman lisäksi prosessin yhtenä lähtökohtana oli satujen maailma sekä satujen käyttö hoitavana välineenä. Sadut ovat yksi kirjallisuusterapiassa käytettävä aineisto ja tässä prosessissa satujen tuoma symboliikka, hoidolliset mahdollisuudet sekä tarinan ja sadun kirjoittaminen draaman pohjaksi olivat lähtökohtia sadun käytölle.

Sadut tarjoavat lapselle eräänlaisen leikin, mielikuvien ja fiktion maailman, jossa on mahdollista käsitellä vaikeita tunteita, työstää traumoja ja luoda kehitysfantasioita samaistumisen kautta. Satujen hoitavuudessa voidaan löytää ainakin yhdeksän eri osa-aluetta. Satujen on tutkittu vähentävän aggressiivisuutta, lisäävän sosiaalisia taitoja sekä yhteyttä hoitaviin aikuisiin ja muihin lapsiin. Sadut luovat turvaa, struktuuria ja mahdollistavat lapselle turvallisen kehityksen ja luovat toivoa sekä mielikuvia selviytymisestä. Sadun voima perustuu myös sen tapaan puhua lapselle sillä kehitystasolla millä lapsi on. Ennen kaikkea sadut luovat mielikuvia ja turvaa.

Lapset, jotka kärsivät kiintymyssuhteen vaurioista, voivat olla kykenemättömiä luomaan fantasioita. Näille lapsille sadut tarjoavat tien mielikuvituksen ja fantasian maailmaan. Tällaisessa tilanteessa satu toimii siirtymäobjektina. Sadun tarjoamisen fantasioiden avulla voi kestää separaatiota. Sadun esine tai asia, esimerkiksi nukke, voi olla siirtymäobjekti sadun sankarille ja siten myös sankariin samaistuneelle lapselle. Sadun hahmo, esimerkiksi nukke, auttaa lasten selviytymään vanhempien hylkäämisestä. Samaan aikaan nukke toimii siirtymäobjektina satua kuulevalle lapselle. Näin satu rauhoittaa lasta. (Brun, Pedersen & Runberg 1993.)

Mielikuvien ja turvan lisäksi satujen avulla meillä on mahdollisuus kulkea kohti ratkaisua ja selviytymistä vaikeista kokemuksista huolimatta. Sadut alkavat ongelmalla tai ristiriidalla ja näyttävät sitten, miten se voidaan ratkaista. Tunteet, joista meidän on vaikea puhua, löytyvät symbolisessa muodossa sadusta. Ilman terapeuttista viitekehystäkin sadut toimivat tunteiden kehityksen tukijana arjessa. Sadut auttavat lapsia, joilla on traumoja ja menetyksiä lapsuudessa. Sadut stimuloivat fantasioita,

antavat mahdollisuuden puhua vaikeista asioista, ilman että ne tulevat liian läheisiksi, ja luovat toivoa. (Brun, Pedersen & Runberg 1993.)

Prosessin pohjana oli siis rakentaa draama, hoitavuus ja prosessin eteneminen juuri kirjallisuusterapian sekä erityisesti satujen käytön tarjoamaan teoreettiseen tietoon ja käytäntöön. Satujen hoitavuus oli punaisena lankana seikkailussa, johon lapsia kuljetettiin. Kevään harjoituksissa lapset muun muassa ”kävivät” taikamaailmassa, saivat sankarinimet ja tapasivat ”Taikamaailman Hengen”. Lapsille pyrittiin jo ennen varsinaisen esityksen harjoittelemista luomaan positiiviset sankarihahmot, jotka kirjoitettiin näytelmän päähenkilöiksi. Näytelmän tarinassa joukko tavallisia lapsia päätyi Taikamaailmaan, jossa heidän todellinen identiteettinsä, sankari paljastui. Tarinan alussa yksi lapsista katosi ja lopussa, matkan erilaisista vaikeuksista selvittyään, muut löysivät kadonneen lapsen. Oletus on, että mielikuvien ja satujen avulla tapahtuva prosessi liikuttaa samalla lasten sisäistä maailmaa, kehittää heidän emotionaalista kasvuaan sekä vuorovaikutustaitojaan ilman, että lapsi tulee tietoiseksi tai ahdistuneeksi vaikeista kokemuksistaan.

Hoitavat vuorovaikutusleikit

Satujen ja draaman lisäksi yhtenä hoitavana elementtinä käytettiin leikkiä ja erityisesti varhaista vuorovaikutusta tukevia vuorovaikutusleikkejä. Leikit ja pelit olivat osa kokonaisuutta ja niiden tehtävänä oli tilanteesta riippuen purkaa energiaa, rauhoittaa tai hoitaa. Strukturoitu ympäristö ja tauolla tarjottavat mehut ja keksit mahdollistivat leikin onnistumisen.

Sinkkosen (2008) mukaan leikki edellyttää turvallista tilaa eikä lapsi saa olla leikin aikana väsynyt tai nälkäinen. Joillakin lapsilla leikki ei mahdollistu, koska he ovat tottuneet kontrolloimaan ympäristöään ja ovat koko ajan valmiustilassa rekisteröidäkseen tarkkaan kaikki ympäristön tapahtumat, jotta he voisivat välttää uhkaavilta vaaroilta. Traumatisoituneet lapset ovat usein joutuneet ottamaan kohtuuttoman vastuun esimerkiksi päihdeongelman tai mieleltään järkkyneen vanhemmansa hoitajana. Leikkiin ei siinä tilanteessa jää voimavaroja. Tällaisessa tilanteessa lapsi tarvitsee sykäyksen ja mahdollisuus-

den leikkiin. Ilman leikkiä lapsen sisäinen maailma jää köyhäksi eivätkä mielikuvat pääse syntymään. Vasta kun lapsi kokee, että hän on tullut kuulluksi ja ymmärretyksi, hänen empatiakykynsä pääsee kehittymään.

Kevään harjoituksissa leikityistä peleistä ja leikeistä toistettiin syksyllä muun muassa erilaisia hippaleikkejä ja ”solmua”, jossa piirissä olevat ihmiset ”menevät solmuun” ja kaksi sivussa ollutta lasta avaa ihmisten muodostaman paketin. Tässä tehtävässä fyysinen kontakti ja läheisyys toteutuvat kuin huomauttaaan. Näytelmään pyrittiin sisällyttämään myös lasten kantamista ja kuljettamista, mitä oli tehty jo kevään harjoituksissa. Fyysisen kantamisen ja kannattelun avulla pyrittiin tuottamaan tunneaurioituneille lapsille korjaavia kokemuksia.

KOHTI MUODONMUUTOSTA

Keskeisenä teemana teatterikerhossa oli muodonmuutos: kuinka pimeä vaihtuu valoksi, näkymätön tulee näkyväksi, kadonnut löytyy. Transformaatio on keskeinen elementti draamatyöskentelyssä. Useat draaman tutkijat ovat käsitelleet sitä, miten muutos ajattelussa ja toiminnassa todella tapahtuu kokemuksellisessa prosessissa.

Draamallisessa prosessissa osallistuminen, katsominen ja katsottavana oleminen vuorottelevat. Ventolan ja Renlundin (2007, 63) mukaan muutos ja havahtuminen voi alkaa siitä, että kykenee olemaan empaattinen omalle kokemukselleen ja sen kautta toisen kokemukselle. Muutos voi tapahtua hetkessä, jolloin osallistuja on katsottavana, tulee nähdyksi ja näkee itsensä toisen silmin. Teatteriprojektissa lastensuojelulasten kanssa kuljettiin pikkuhiljaa katsottavana olemisen kokemukseen. Syksyn näytelmäharjoituksissa tehtiin jo selkeä ero näyttelijöihin ja katsojiin. Jokainen lapsi sai ensimmäisillä harjoituseroilla sekä esiintyä että istua katsomossa. Aivan alussa projektissa oli kuitenkin oleellista ryhmän vetäjien välisten luottamuksellisten vuorovaikutustilanteiden luominen ja yhteisen kielen löytäminen. Suunnittelutyö ryhmä- ja prosessilähtöisessä työssä on jatkuvaa ja pohjatyö ensiarvoisen tärkeää. Muodonmuutosprosessin ohjaaminen vaatii vetäjiltä ensin yhteisen kielen löytämistä ja valmistautumista.

Prosessin suunnittelu

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ydinosaamista on ryhmänvetäjäyys. Lisäksi erityisryhmän kanssa työskentelyssä vaaditaan erityis- taitoja, joihin tässä projektissa työharjoittelijoilla oli mahdol- lista harjaantua.

Ryhmänvetäjäyys lastensuojelun piirissä oleville lapsille vaatii enemmän valmistautumista, tietoa ja niin sanottua reso- nanssikykyä kuin tavallisen lapsiryhmän kanssa. Resonanssiky- ky tarkoittaa kykyä kuulla ryhmää tilanteessa ja toimia tässä ja nyt -tilanteen mukaan. Vetäjällä on hyvän suunnitelman lisäksi oltava kykyä muuttaa suuntaa prosessin aikana.

Erityisryhmässä vetäjän rooli korostuu. Tunneaurioitu- neella lapsella on vakava kiintymyssuhdevamma, jonka tiedos- taminen on välttämätöntä vetäjälle. Tässäkin projektissa ryhmä oli voimakkaasti ohjaajavetoinen. Ryhmä ei pystynyt ottamaan itse vastuuta toiminnastaan ja lapset olivat jatkuvan ohjauksen tarpeessa. Lastensuojelun alaiset lapset tarvitsevat intensiivistä läsnäolon kokemusta ja ovat ristiriitaisella tavalla tarvitsevia. Tarve aikuiseen näkyy usein negatiivisella tavalla: kielteisenä asenteena ja vetäjän auktoriteetin koetteluna, johon vetäjän on oltava valmistautunut. Työskentelyssä eivät päde samat säännöt kuin ”tavallisen” lapsen ja nuoren kanssa. Selkeät rajat, säännöt ja myönteinen virittyneisyys auttavat vetäjää erityis- ryhmän kanssa. Erityisryhmää voi vetää vain henkilö, jolla sii- hen on motivaatiota ja joka kykenee omaan tunnekontrolliin. Erityisryhmän vetäjänä on hyvä olla tiimi, joka myös purkaa ryhmänvetotilanteissa syntyneitä tunteita ja ajatuksia.

Tässä valmistautumistyössä projektissa auttoi Jussi Sutisen ja muiden CTM oy:n työntekijöiden ammattitaito.

Projektin suunnittelutyö alkoi lokakuussa 2009 Minna Komulaisen ja Jussi Sutisen suunnittelupalavereissa. Teatteri- kerhon säännöt laadittiin tammikuun alussa palaverissa Jussin, Minnan ja työharjoittelijoiden kesken.

Säännöt AIKUISILLE

- Ei huudeta.
- Ei suututa.
- Ei kiroilla.
- Lasten hyvää ja hyväksyttävää toimintaa kehuaan aina, negatiivinen jätetään huomioimatta (jollei vaadi puuttumista).
- Toisten aikuisten toiminta hyväksytään lasten ollessa läsnä. Kyseenalaistaminen ja korjaava palaute aikuis- ten kesken.
- Luvatut asiat toteutetaan aina.
- Säännöt pitävät, periksi ei anneta.
- Aikuinenkin tekee virheitä.

Säännöt LAPSILLE

- Ei saa kiroilla.
- Toista ei saa vahingoittaa.
- Ketään ei haukuta.
- Tarvittaessa lapsi menee aikuisen (ensisijaisesti työntekijä) kanssa pois tilasta ”rauhoitumaan”.

Teatterikerhon rakenne

Kevään teatterikerhot toteutettiin aina saman peruskaavan mukaan. Ensi otettiin osallistujat vastaan ja lausuttiin tervetulotoivotukset. Jussin vinkistä ensimmäisinä tulleille oli varattu piirustusvälineitä odotusaikaa varten. Alkuun vedettiin alkuleikkejä, joissa koetettiin hieman eri variaatioita. Leikeistä liu'uttiin draamaosioon, jossa menttiin Taikamaailmaan. Fiktioon maailmasta palattua oli lapsille tärkeä mehu- ja keksitauko. Tauon jälkeen viritettiin taas ryhmää alkuleikeillä ja toteutettiin lyhyempi draamaosio. Reflektio-osio lopussa oli lähes aina piirtämistä. Lisäksi rutiiniksi valittiin loppupiiri, jossa käsistä kiinni pitäen kiitettiin kerrasta. Seuraavassa avamme ensimmäisen kerhokerran draamaosiota, jossa ensimmäistä kertaa tutustuttiin fiktion maailmaan.

Hoitava draama käytännössä

Fiktioon maailmaan liittyy roolin otto. Draamassa eläytyminen eri rooleihin voi mahdollistaa empatiakyvyn kehittymisen. Häkämiehen (2007, 155) mukaan rooleista löydämme itsellemme vieraan toisen, joka mahdollistaa näkemisen toisin silmin antaen samalla meille peilin nähdä itsemme ulkopuolisena, toisena. Eläytyessään toisen kokemukseen ihminen on tietoinen, ettei voi kokea toisen (tai fiktiivisen henkilön) alkuperäistä kokemusta. Tämä kyky eläytyä on empatiaa. Ensimmäisellä teatterikerhokerralla lapsille annettiin sankarin roolit, joita myöhemmin vahvistettiin. Lisäksi ensimmäisessä draamaosiossa keskeistä oli fiktion esittely, näytelmän maailmaan tutustuminen. Lähdimme matkalle taikamaailmaan: tutkimaan millainen se on ja miten siellä kuljetaan. Seuraavassa kuvaamme yksinkertaistetusti ensimmäisen draamaosion kulun, eli teatterikerhon aloituksen. Tässä pyrittiin, paitsi fiktion ja roolin ottoon tutustumiseen, myös luomaan erilaisia kontaktitilanteita lasten ja aikuisten kesken. Keskeistä tässä ja myöhemmillä kerroilla oli luontevan ja läheisen fyysisen kontaktin aikaansaaminen. Pyrimme pitkin matkaa luomaan kokemuksia, joissa lasta konkreettisesti kannetaan ja pidellään lähellä aikuista.

Draamaosio I

Tarinankerronta:

”Nyt mennään tutustumaan taikamaailmaan, jossa tuleva näytelmä tulee tapahtumaan. Millainen taikamaailma on? Taikamaailmaan mennään niin, että lapset ovat silmät kiinni ja aikuiset kuljettavat teistä. Oletteko tehneet ennen? Lähdetään kävelemään.”

- Kävellään tavallisesti, vetäjä kuvailee, miltä metsä näyttää.
- Huomataan, että täytyisi kiristää vauhtia, että ehditään leirytytymään ennen kuin keijuvalot sammuu, kävellään nopeammin, hölkätään.
- Pysähdytään ja ollaan hiljaa hetki. Kertoja kuiskaa, että vähän matkan päässä näkyy jättiläishämähäkki, joka punoo valtavaa seittiä, tällä kertaa täytyy hiipiä hiiren hiljaa sen ohitse. Hiivitään varpaillaan jonkun matkaa.
- Polulla on lätäköitä tai oja, joiden yli pitää hyppiä. Loikitaan pari isoa loikkaa.
- Suon ylitys. Suo pitää ylittää, mutta vain aikuinen pääsee siitä yli, joten lasten on kiivettävä aikuisten repuselkään tai syliin ja aikuiset kantavat heidät suon yli.
- Lapset avaavat silmät. Seuraavaksi vaihdetaan rooleja, nyt aikuiset panevat silmät kiinni ja lasten tulee kuljettua aikuiset yhteiseen rinkiin istumaan. Päädytään sankarinuotiolle eli ympyrään istumaan.

Tarinankerronta:

”Nyt ollaan taikamaailmassa leirinuotiolla. Täällä asuu sankareita. Te otatte seuraavaksi sankarin roolin. Tiedätkö mikä rooli on?”

Ympyrään tuodaan pussi, jossa on sankarirekvisiittaa: asusteen valinta summassa. Kaikki valitsevat päähineen, myös aikuiset. Noustaan ylös. Ohje: Kun laitat asusteen päälle, muutut sankariksi.

Katsellaan toisia – vau, mitä tyyppejä.

Muodostetaan kolme ryhmää: Mennään käymään kolmessa leirissä Tiinan, Helenan ja Hannan ”sankareiden leireissä”.

Toteutetaan kolmessa leirissä käynti, jossa keksitään ja kokeillaan:

- a) Sankarin nimi ja taikaeleet, tee jokin ele, jolla pystyt taikomaan.
- b) Sankarin nimi ja erikoiskyky, mitä osaa.
- c) Sankarin nimi ja tarve-esine, kuvitellaan että se on olemassa. Kuvailaan se muille. Miten se toimii?

Tullaan takaisin yhteiseen sankarinuotiopiiriin. Jokainen tekee yhtä aikaa taikomiseleen ja ottaa asennon. Lähdetään tällä erää taikamaailmasta. Ennen portista menoa jätetään rooli taikamaailmaan. Asuste laatikkoon tai pussiin. Kävellään letkassa pois taikamaailmasta. Ollaan taikaisin tässä maailmassa.

LOPUKSI:

HOITAAKO DRAAMA JA KANTAVATKO SANAT?

Vuoden mittaisen prosessin tuloksena voidaan sanoa, että eri taidemuodot sekä taiteen käyttö terapeutisesti sopivat lastensuojelun viitekehukseen. Satujen, tarinoiden, leikkien ja musiikin maailma on luonnollinen osa lapsen kulttuuria ja taidekasvatusta. Tämän lisäksi leikkiä, kirjoittamista ja teatteria voidaan käyttää sijoitetun lapsen kuntoutuksessa sekä terapeutisessa hoidossa. Draama hoitaa väistämättä yhteisöllisen kokemuksen kautta.

Vaikka toiminta koettiin lasten kannalta hoitavaksi ja terapeuttiseksi, oli lopputuloksena myös se, että teatterikerhossa lasten omahoitajat saivat kokemuksia erilaisista vuorovaikutustilanteista toistensa kanssa. Yhteisellä toiminnalla, perinteisen vuorovaikutuksen rajojen ylittämällä sekä tutustumalla muiden yksiköiden työntekijöiden toimintaan oli merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Taide ja draama vapauttivat arjesta. Tämä kokemus on yhtä tärkeä lapsille kuin heitä hoitaville aikuisille. Taiteen vuorovaikutussysteemissä hoitaja sai olla suhteessa muihin, jolloin syntyi uudenlaisen kohtaamisen alue aikuisen ja lapsen, mutta myös toisten aikuisten välille. Tämän projektin erityisarvo oli myös moniammatillisessa työryhmässä työskenteleminen. Kun lastensuojelutyön asiantuntijat ja teatteri-ilmaisun ohjaajat kohtaavat, kahden eri alueen asiantuntijuudesta syntyy täysin uutta osaamista.

Tunneaurioituneen lapsen problematiikka ja hoidon sekä kuntoutuksen tavoitteet vastaavat hyvin paljon niitä elementtejä, mitä draama- ja kirjallisuusterapiaprosessin tavoitteena ja tuloksena on. Tunteiden tunnistaminen, itsetunnon parantaminen, sosiaalisten taitojen lisääminen, oman trauman sekä sijoituksen käsittely ja hoitava yhteys aikuisen olivat tuloksia, joita vuoden mittaisen prosessin tuloksena saavutettiin. Tärkeää oli kuitenkin myös ilo, leikki ja luovuus, mikä kantoi lapsia koko vuoden. Osalle lapsista teatteri oli harrastus. Harrastus, jonka sivutuotteena olivat oman hyvinvoinnin lisääntyminen, kuntoutuminen sekä kannattelu vaikeiden asioiden keskellä. Prosessin myötä kasvoi myös itsevarmuus. Erityisesti draama ja sadut tarjosivat keitaita, fantasioita ja unelmia ahdistavan arjen keskelle. Tämä näkyy myös ”Sankarien matka Taikamaa-

ilmassa” -näytelmän loppulaulussa, jonka sanat olivat aikuisten ja lasten yhteistä tuotantoa:

”Taikamaailmassa
vesivärit lisäänty
Taikamaailmassa
Apinatkin ilmestyy
Taikamaailmassa
kasvaa puut laulaen
Taikamaailmassa
Sydän sulaa nauramaan”

Hoitavaa teatterikerhoa voidaan näiden kokemusten perusteella suositella kuntoutus- ja hoitovälineeksi lastensuojeluyksiköihin.

KIRJALLISUUS

Bardy Marjatta, Salmi Minna & Heino Tarja 2001. Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Helsinki: Stakes.

Barkman Johanna & Virtanen Päivi 2002. Oma elämä kantaa. Elämäkertaketju – ilmaisutaidot lastensuojelussa syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Teoksessa Inkeri Sava & Marjatta Bardy (toim.) Taiteellinen toiminta elämäntarinat ja syrjäytyminen. Helsinki: Taideteollisen korkeakoulun julkaisusarja, 25–34.

Brun B., Pedersen W. & Runber, M. 1993. Symbols of the soul – Therapy and guidance through fairy tales. United Kingdom: Jessica Kingsley Publisher.

Erkkilä Jaakko, Holmberg Tiina, Niemelä Sirkku & Ylönen Hilikka 2003. Surevan lapsen kanssa. Jyväskylä: SMS-Tuotanto.

Heikkinen Hannu 2002. Draaman maailmat oppimisalueina – Draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Jyväskylän yliopisto.

Hughes D. 2006. Tie traumasta tervehtymiseen. Helsinki: PS-kustannus.

Häkämies Annukka 2007. Tunteet – portti arvomaailmaamme draamatyöskentelyssä. Teoksessa Marjo-Riitta Ventola & Micke Renlund (toim.) Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Koskenniemi Pieta 2007. Devising. Osallistava teatteri ja muita merkillisyyksiä. Kansalaisfoorumi.

Sinkkonen J. 2008. Mitä lapsi tarvitsee hyvään kasvuun. Juva: WSOY.

Ventola Marjo-Riitta & Renlund Micke (toim.) 2007. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

LEENA NIETOSVUORI TYÖPAJOJEN TAIKAA

Taidelähtöiset ja luovat menetelmät tukevat voimaantumista ja auttavat arjen rakentamisessa. Tällaisia menetelmiä ovat muun muassa kuvallinen ilmaisu, musiikki, tanssi, luova kirjoittaminen, draama ja sanataide. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen kannalta katsottuna vaikkapa vanhustyöntekijä voi löytää niiden avulla erilaisia tapoja tukea asiakastaan – ja itseään. Tällaiset menetelmät ovat työskentelymuotona siinä suhteessa monipuolinen toimintatapa, että ne voivat antaa jotakin kaikille toiminnassa mukana oleville. Ne eivät elähdytä pelkästään asiakasta, vaan auttavat myös työntekijää jaksamaan omassa työssään ja kohtaamaan asiakkaansa uusin keinoin ja uudesta näkökulmasta.

Tuon tässä puheenvuorossa terveisiä toteuttamistani luovan toiminnan työpajoista, jotka ovat olleet osa Lahden ammattikorkeakoulun organisoimaa luovaa toimintaa TAIKA-hankkeessa. Olen toiminut lukuvuoden 2009–2010 aikana ohjaajana muutamassa vanhustyön yksikössä. Työpajatoiminnassa on ollut mukana yksiköiden työntekijöitä, ja toiminnan tavoitteena on ollut tukea heidän jaksamistaan ja antaa heille tilaa yhteiseen keskusteluun. Pohdin puheenvuorossani pitämieni työpajojen tavoitteita ja tekemistä sekä niitä huomioita, joita olen tehnyt toimiessani työpajojen ohjaajana.

Ennen kuin kerron ohjaamieni työpajojen toiminnasta, pohdiskelen sitä, miksi työskentelymuodoksi vanhustyöntekijöiden kanssa on valikoitunut nimenomaan työpajatoiminta. Olisihan ollut monia muitakin tapoja: kaikkien yksiköiden työntekijöiden kanssa samanaikainen, isossa ryhmässä toimiminen tai vaikkapa parityöskentely tai luennointi tai... Toimintamahdollisuuksia olisi ollut monia. Toimintamuodoksi valikoitui kuitenkin työpajatoiminta monestakin eri syystä, joista yhtenä tärkeimmistä voi mainita yhteisen tekemisen meiningin.



Leena Nietosvuori (FL) on lehtori, kirjallisuusterapiaohjaaja ja työskentelee Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla. Hän toimii opettajana muun muassa taidelähtöisten luovien ja toiminnallisten menetelmien sekä sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyden parissa. Leena on aina uskonut yhteisöllisyyttä rakentavaan innostuneeseen ja yritteliäiseen tekemisen meininkiin. Hänen työnsä viitekehys löytyykin sosiaalipedagogiikasta, jossa avainsanoja ovat esimerkiksi yhteinen dialogi, osallisuus, yhdessä jakaminen ja toiminnallisuus.

TOIMINTAMUOTONA TYÖPAJA

Kun itse maistelen työpaja-sanaa luovien ja toiminnallisten menetelmien näkökulmasta, siihen yhdistyvät mielessäni toiminnallisuus, dialogisuus, yhteisöllisyys, osallisuus ja yhdessä tekeminen. Luovan toiminnan työpajassa puhalletaan yhteen hiileen, innovoidaan, ollaan luovia, vaihdetaan ajatuksia, kuunnellaan, kysytään, vastataan ja keskustellaan. Työpajatoiminnassa on tekemisen meininkiä, jonka tarkoituksena on rakentaa vuorovaikutusta ja ryhmän yhteistä tarinaa. Samalla jokainen osallistuja saa rakennuspuita oman itsensä ja tarinansa rakentamiseen.

Työpajoissa työskentely ei ole mitään uutta. Jo seppä ja hänen kisällinsä työskentelivät työpajassa. Nykyään työskentelytapa on valjastettu uusiin muotoihin – esimerkiksi yhteisöllisyyden ja verkoston rakentamiseen. Itse näen työpajan luovassa toiminnassa työmuotona, joka sallii toisen lähelle pääsyn. Ihan konkreettisestikin usein istutaan lähekkäin ja työskentelään vierekkäin toisen kanssa. Läheisyys ruokkii kanssakulkijan ja oman tarinan kerrontaa ja avaa teitä etsiä yhdessä jotain uutta arkipäivän toimintaan. Se uusi voi löytyä monenlaisesta taidelähtöisestä ja luovasta toiminnasta, kuten kuvallisesta ilmaisusta, musiikista, käsitöistä tai vaikkapa sanataiteesta – tarinoinnista, teksteistä, lukemisesta ja kirjoittamisesta. Pääasia on työpajassa etenevä luovan työskentelyn prosessi, jonka aikana osallistujat pääsevät tekemään jotain itseään ja ryhmää vahvistavaa sekä käsittelemään asioita, jotka ovat oman itsen ja oman työyhteisön kannalta tärkeitä.

Ohjaamissani TAIKA-hankkeen työpajoissa toiminnan punaisena lankana on ollut työntekijöiden sosiaalisen vuorovaikutuksen vahvistaminen, yhteisöllisyyden luominen ja asioiden jakaminen yhdessä. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat yhdessä ja erillisinä sekä työntekijöiden jaksamiseen omassa työssään että kohtaamiseen asiakkaan kanssa. Pitämissäni työpajoissa työmenetelminä on käytetty luovaa lukemista ja kirjoittamista sekä jonkin verran draamaa ja improvisointia. Työntekijän kannalta katsottuna tavoitteena on tukea työntekijää hänen jaksamisessaan ja aktivoida monenlaiseen luovaan toimintaan sekä asiakkaan kanssa että yksin ja yhdessä toisten työntekijöiden kanssa.

Sanataide on ollut oiva tuki tekemisen prosessissa, sillä sana on ytimenä tunteiden, muistojen ja mielikuvien pohdinnassa. Tärkeintä prosessissa on ollut kuitenkin yhteinen, jaksamista elähdyttävä keskustelu, jonka katalysaattorina joko luettu tai itse tehty teksti on toiminut. Työpajojen toiminnassa tekemisen tulos ei ole ollut tärkeä vaan yhdessä toteutettu prosessi. Sen aikana työntekijät ovat toivottavasti saaneet aikaa pohtia oman jaksamisensa työkaluja ja jakaa yhteisiä onnistumisen ja mielihyvän tunteita.

PÄÄOSASSA MINUN, SINUN JA MEIDÄN TARINA

Tarinallinen näkökulma ja tarinallisuus olivat työpajojen toiminnan luonnollista perustaa, sillä ne sopivat sekä taidelähtöisiin toimintoihin että asiakaskohtaamisiin. Tarinat auttavat uusien näkökulmien löytämisessä, ja ne avaavat tiellä toisen ihmisen maailmaan ja sen ymmärtämiseen. Tarinoiden avulla hedelmällinen ja monipuolinen vuorovaikutus mahdollistuu. Niiden kerronta jäsentää elämää ja niiden työstäminen luo jatkuvuutta ja rakentaa myönteisessä mielessä yhteisön kulttuuria esimerkiksi työyhteisössä.

Työpajoissani mukana olleet vanhustyöntekijät lähtivät kutoamaan omaa ja työyhteisönsä tarinaa yhdessä muiden kanssa positiivisin mielin. Projektin työpajoihin mukaan tulo oli vapaaehtoista, eikä siihen pakotettu ketään. Työpajojen teemat nousivat projektin aloitustilaisuuksissa tehdyistä kartoituksista. Omien työpajojeni yhtenä teemana oli, miten saada tarinasta voimaa – tavoitteena oli oman ja työyhteisön tarinan pohdinta jaksamisen näkökulmasta. Toisena teemana oli persoona peliin – tässä teemassa syvennyttiin oman persoonan huomiointiin ja sen luovaan käyttöön omassa työssä.

Miksi tarina ja oma persoona? Niiden avulla päästään pohdimaan omia tarpeita, luovuutta ja osaamista, sillä sosiaali- ja terveysalan työntekijä on mitä ilmeisimmin tottunut siihen, että omat tarpeet ovat pinnan alla. Yleensä asiakkaan hyvä on hänelle kaikki kaikessa. Omalla persoonalla tehtävä työ vaatii kuitenkin palautumista ja mitä erilaisimpia työtapoja, jotta jaksaisi. Tästä syystä esimerkiksi vapaa-ajan merkitys nousi työntekijöiden puheessa suureksi. Moni harrastikin vapaa-aikanaan jotakin luovaa toimintaa, kuten käsitöitä, teatteria tai liikuntaa. Koska

työ on vaativaa, vapaa-aika ei useinkaan riitä palautumiseen. Itsessään työn ja työyhteisön pitäisi rakentua sellaisiksi, että ne tukisivat perehdytyksineen, keskusteluineen, yhdessä tekemineen ja luovine toimintoineen sekä työntekijää että asiakasta.

Ohjaamissani TAIKA-työpajoissa luettiin yhdessä lyhyitä tekstejä, kuten runoja, ja kirjoitettiin yksin ja yhdessä tekstejä erilaisin keinoin. Materiaalia ei ollut tarkoitus pohtia ja analysoida tekstinä itsessään, vaan lähdettiin siitä, millaisia ajatuksia oli tekstistä virinnyt. Prosessin alussa tällainen toiminta oli hieman hankalaa, niin syvään oli mieleen iskostunut suomalaisen kulttuurin tapa arvioida ja arvostella ja kokea oma tuotos heti huonoksi! Nyt oli toiminnan ytimessä prosessi ja sen aikana tapahtuva pohdinta – ei se, oliko teksti vaikkapa kielenhuollollisesti oikein tai oliko käsiala selvää tai oliko tekstiä koko sivullinen vai ei.

Palautteesta selviää, että usein itse tehty teksti on virittänyt muistelemaan ja kertomaan sekä omassa elämässä että työyhteisössä elettyjä tarinoita. Tavalla tai toisella kerrotut tarinat ovat olleet sellaista yhteistä jakamista, joka on saanut ajattelemaan ja pohtimaan monia asioita, kuten omaa jaksamista ja yhdessä kulkemista. Yhteinen tarinointi voisikin olla sekä työntekijälle että hänen työyhteisölleen rikkaus, ja siihen pitäisi antaa aikaa. Sitä estävät työyhteisössä kiire ja leikkimielisyyden kieltäminen. Yhteinen, luovien ja toiminnallisin menetelmin toteutettu tarinointi on kuitenkin jotakin sellaista, joka parhaimmillaan voi kasvaa koko työyhteisön voimavaraksi. Ilmapiiriltään avoimessa työyhteisössä luovien keinoin toteutettu yhteisen tarinan kerronta tukee työntekijää ja saa hänet rohkeasti käyttämään omaa luovaa persoonaansa sekä työyhteisönsä että asiakkaansa hyväksi.

Työyhteisön yhteinen tarinankerronta jää vajaaksi, jos se todentuu vain esimerkiksi kerran viikossa pidettäviin raportointikokouksiin. Ne ovat tilaisuuksia, joissa käsitellään työpäivän aikana tapahtunutta ja asiakkaiden asioita. Niissä ei ole aikaa eikä tavoitettakaan pysähtyä miettimään esimerkiksi sitä, millaisia tunteita työntekijä on joutunut käymään läpi päivän aikana. Jokainen työntekijä on kuitenkin työpäivänsä aikana kutonut monta loimea oman työyhteisönsä tarinamattoon ja käyttänyt siihen monia eri värejä: keltaista, punaista, mustaa

sinistä, harmaata – iloa, surua, kiirettä, tyytyväisyyttä, tyytymättömyyttä, onnistumisen ja epäonnistumisen tunteita... Mistä löytyisi aikaa ja tilaa pysähtyä miettimään ja pohtimaan yhdessä, kertomaan ja kuuntelemaan sitä, mitä toisen sanojen takaa voi löytyä? Työpajoissa jokaisella osallistujalla oli omille tarinoille kuuntelija, ja jokainen oli saanut myös kuunnella toisten tarinoita.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilainen on tottunut siihen, että hän on asiakkaansa kuuntelija. Niin pitääkin olla, sillä kuunnelleessaan työntekijä saa ensiarvoisen tärkeää tietoa asiakkaansa elämästä ja maailmasta. Samalla asiakas pääsee jäsentämään omaa elämäänsä ja sen tapahtumia itselleen ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi.

Mutta mistä löytää kuuntelija työntekijälle? Prosessin aikana ilmeni poikkeuksesta se, että työpajoihin osallistuneet työntekijät eivät välttämättä olleet tottuneet, että heitä kuunneltiin. Kuuntelijan rooliin oli totuttu, se oli osa työtä. Mutta entä kuulluksi tuleminen? Se saattoi olla hieman hämmentäväkin kokemus prosessin alussa, sillä kuulluksi tuleminen voi vaikuttaa voimakkaasti ja tuoda erilaisia tunteita esiin. Se tuottaa kuitenkin mielihyvää, koska toisen kuuntelu osoittaa, että oman tarinan kertominen on arvokasta. Se, että kuunnellaan, ilahduttaa ja lohduttaa. Tullessaan kuulluksi ihminen saa positiivisia kokemuksia, jotka rohkaisevat vuorovaikutukseen ja tarinan kerrontaan. Siispä kuulluksi tuleminen pitäisi olla myös sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen oikeus!

Työpajoissa itse tehtyjen tekstien tekemisen tavoitteena on ollut myös tukea pohdintapäiväkirjojen kirjoittamista. Ennen työpajojen alkua on nimittäin sovittu, että työpajoihin osallistuneet työntekijät pitävät pohdintapäiväkirjaa koko projektissa mukanaolonsa ajan. Tarkoituksena on ollut, että työntekijä saa kirjoittaa pohdintapäiväkirjaansa kaikkea, mikä kehittää häntä luovana työntekijänä, sekä kertoa kaikesta siitä, mitä ja miten hän työssään luovuttaa ja taidelähtöisiä menetelmiä käyttäen ja soveltaen.

Pohdintapäiväkirjojen pito osoittautui alussa osalla osallistujista hieman ongelmalliseksi. Suurin syy päiväkirjojen kirjoittamisen hankaluuteen liittyi omaan kriittisyyteen kirjoittajana. Lisäksi luova kirjoittaminen oli saattanut jäädä raporttien

ja muiden asiakirjojen tekemisen jalkoihin. Siksi työpajoissa yhtenä tavoitteena oli tehdä kirjoittamisen saralla jotakin mukavaa, joka antaisi kirjoittamiseen ahaa-elämyksiä ja onnistumisen tunteita.

Aivan ihanaa olikin prosessin aikana huomata se, miten luovasti itseään huonoksi kirjoittajaksi tituleeraava sai tekstiä aikaiseksi. Myöhemmin nähtäväksi jää, onko työpajojen luova kirjoittaminen pystynyt tukemaan pohdintapäiväkirjojen tekoa. Jokaisesta työpajan toimijasta on löytynyt pieni kirjoittaja, joten jos päiväkirjan sivut ovat tyhjiä, se ei ainakaan johdu siitä, että tekstiä ei syntyisi. Ennemmin tyhjät sivut kertovat siitä, että kiire isona aikavarkaana tappaa luovuuden, eikä anna tilaa kirjoittamiseen. Yhdessä yksikössä keksittiinkin laittaa pohdintapäiväkirja kahvihuoneen pöydälle: kun toinen alkoi kertoa jotain tarinaa, saattoi toinen sitä jatkaa. Kirjoittaminen virisi yhteiseen hiileen puhaltamalla.

HUOMIOITA JA MIETTEITÄ

Omaa pohdintapäiväkirjaani selaillessani huomasin, että kiire näytti olleen suurin syy siihen, miksi työntekijät joutuivat olemaan poissa työpajoista, vaikka olivat ilmoittaneet aiemmin halustaan tulla mukaan. Kiire oli ollut myös varas, joka vei työntekijöitä muualle kesken työpajatoiminnan. Kiire keskeytti joskus toiminnan ja vaikeutti pohdintaa, lukemista ja kirjoittamista. Se olikin tekijä, joka oli usein yhtenä osallistujana läsnä työpajojen toiminnoissa. Täytyi vain ihmetellä, miten yksiköiden työntekijät kaikesta kiireestä huolimatta jakoivat olla asiakkaidensa kanssa iloisin mielin – ikään kuin unohtaan kiireensä.

Toinen toistuva huomio päiväkirjassani oli se, miten paljon työntekijät panostivat asiakkaan kohtaamiseen. Välillä tuli tunne, että monesti he panostivat asiakkaan kohtaamiseen niin paljon, että unohtettiin oma minä ja jaksaminen. Kun työntekijä aloittaa työpäivänsä, hänen edessään on tiivis työrupeama.

Hänen on oltava läsnä työssään sekä fyysisesti että henkisesti koko ajan. Hänen oma persoonsa on hänen tärkein työkalunsa. Työn intensiivisyys painottuu eri tavalla erilaisia asiakkaita kohdatessa. Erityisesti vanhustyössä toimivien asiakkaat ovat fyysisesti nykyään niin huonokuntoisia, että hoitajan on välillä käytettävä kaikkea osaamistaan rakentaessaan vuorovaikutusta itsensä ja asiakkaan välille.

Työ on vuorovaikutuksellisesti antoisaa mutta samalla kulluttavaa. Siihen liittyvä kuormitus voi välillä olla raskas kantaa. Tästä syystä työntekijöiden yhteinen toiminta työyhteisössään ja asiakkaidensa kanssa on merkityksellistä. Yhteisöllinen työtapa antaa tilaa tarinan kerrontaan. Kun tarinaa on saatu kerrottua esimerkiksi luovin ja toiminnallisin menetelmin, työntekijä voi kokea päivänsä olleen onnistunut: hänellä on ollut tyytyväinen asiakas ja ympärillä ovat olleet mukavat työtoverit.

Työpajoissa tarvetta pohtia työtä, omaa jaksamista ja työyhteisöä tuettiin sanataiteen ja draaman keinoin. Samalla avautui tilaisuuksia lähestyä toista. Työpajojen antama etu olikin sen työntekijöille luoma yhteisen pohdinnan ja keskustelun mahdollisuus. Näin toteutui ajatus siitä, että jokaisella oli joku, joka oli läsnä ja kuunteli. Jokaisella oli myös joku, jonka kanssa pohtia itselle tärkeitä asioita.

Olen tarkastellut tässä puheenvuorossa TAIKA-hankkeessa toteuttamieni työpajojen toimintaa. Tavoitteena oli saada osallistujat pohtimaan työtään luovuuden ja oman jaksamisen näkökulmasta. Työpajatoiminnasta tekemäni havainnointi osoittaa, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen jaksamiseen kannattaa ja pitää kiinnittää huomiota, sillä työntekijät tekevät työtään kaikkensa antaen ja persoonansa peliin laittaen. Havainnoinnista ilmenee myös se, että luovia ja toiminnallisia menetelmiä käytetään asiakas kohtaamisissa paljon. Toiminta saattoi olla tavoitteellista asiakasta ajatellen, mutta useimmiten työntekijä oli unohtanut ajatella luovan toiminnan rikastavaa vaikutusta sekä omalta että työyhteisönsä kannalta.

PIRJO-RIITTA TÄHTI-WAHL

"OLEN AIVAN HURAHTANUT TÄHÄN JUTTUUN"

Kokemuksia TAIKA-työskentelystä Kaarinan kaupungin sivistystoimen alaisen Kuovinkadun päiväkodin ja ruotsinkielisen Koivukulman päiväkodin henkilöstön kanssa luovan kirjoittamisen ja sanataiteen sekä valokuvailmaisun keinoja käyttäen.

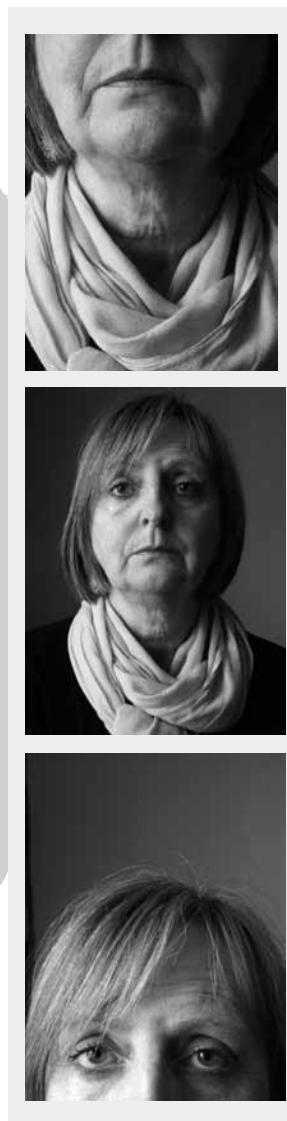
Kun minulta loppusyksystä 2009 kysyttiin halukkuutta ryhtyä TAIKA-hankkeen pilotinvetäjäksi Kaarinaa kahteen päiväkotiin, Kuovinkadun päiväkotiin ja Koivukulman ruotsinkieliseen päiväkotiin, suostuin oitis, vaikka minulla heräsi myös kysymyksiä hankkeen mielekkyydestä.

Olen toiminut kirjailijana ja luovan kirjoittamisen ohjaajana ja opettajana jo parisenkymmentä vuotta, mutta vapaana kirjoittajana ja keikkatyöläisenä en koskaan ole ollut minkään työyhteisön jäsenenä muutamaa viikkoa pidempää. Mitä siis pystyin antamaan hankkeelle, jonka alaotsikkona on "taidellaisia menetelmiä työyhteisöihin"? Pystyisikö kirjoittamalla lisäämään työyhteisössä kokemusta kasvaneesta ymmärryksestä oman elämänsä ja työyhteisön yhteisen tarinan suhteen? Voisiko työyhteisö kokea kirjoittamalla saavutetun itsetuntemuksen kasvun voimauttavaksi? Entä jos työhyvinvointia lisääväksi tarkoitettu toiminta onkin vain työyhteisöä kuormittavaa?

"KIITOS KIRJOITTAMISEN OPPIMISESTA:
KYNÄ KULKEE"

Luovan kirjoittamisen opettajana olen vuosien varrella huomannut omaelämäkerrallisen, omasta elämästä nousevista aiheista kirjoittamisen olevan vahva väline paitsi kirjoittajan oman elämäntarinan työstämisessä myös kirjoittajan itsetuntemuksen ja itseymmärryksen kasvussa ja sitä kautta voimaantumisen kokemuksen tavoittamisessa.

Kirjoittamalla kipeätkin muistot voidaan ilmaista hallittavissa olevassa muodossa ja se auttaa ottamaan etäisyyttä asioihin. Väitetään jopa, että kirjoittaminen on puhumistakin



Pirjo-Riitta Tähti-Wahl on kirjailija ja luovan kirjoittamisen opettaja ja kouluttaja. Viimeisimpiä näytelmiä ovat muiden muassa Virginia Joensuun kaupunginteatterissa vuonna 2006 ja Maestro Jyväskylän kaupunginteatterissa 2005. Tähtien tuotantoon kuuluu myös televisiokäsikirjoituksia ja romaani Rakkaudella sisaresi (2000). Kirjailijantyön ohella hän on toiminut luovan kirjoittamisen opettajana ja kouluttajana, mm. Turun Ammattikorkeakoulun Taideakatemian täydennyskoulutuksen Kerro ja kirjoita -erikoistumisopinnoissa pääopettajana ja koulutuksen suunnittelijana.

tehokkaampi mielen järjestelijä. Tiede-lehdessä (Kinnarinen 2009) julkaistun artikkelin mukaan pystymme kirjoittamalla säätelemään voimakkaita tunteitamme ja muistojamme ja siten helpottamaan niiden tuottamaa ahdistusta, jopa masennusta. Tämä vaikutus kirjoittamisella on erityisesti, jos teksti kirjoitetaan käsin, väitetään artikkeleissa. Ainakin kirjoittajaryhmissä kulloisenkin istunnon aloittaminen käsin kirjoittamalla vapaasti assosioiden johdattaa kirjoittajan intuitiivisesti tarttumaan kulloinkin esiin pyrkivään ja käsittelyä kaipaavaan aiheeseen. Tällainen kirjoittaminen auttaa kehittämään keskittymiskykyä ja ajantajua.

Sisäisen melskeen rauhoittuminen, kun kirjoittaa asiat päästään pois... jaksamista, aistimista lisää minuun.

Vapaasti ilmaiseva kirjoittaminen voi myös johdattaa tilaan, jossa kirjoittaja on vahvasti läsnä hetkessä ja aika menettää merkityksensä. Käden ja kynän liike paperilla saa aikaan intensiivisen keskittyneisyyden kokemuksen, flow-tilan, jossa tietoinen minä pääsee lepäämään ja tekstiä syntyy miltei itsestään.

Olen käyttänyt usein kirjoittajaryhmissä alkuvirtelynä kirjoittamista käsi liikkuu -periaatteella. Se on sovellus yhdysvaltalaisen kirjailijan ja kirjoittamisen opettajan Natalie Goldbergin luomista säännöistä, joiden tarkoitus on vapauttaa kirjoittaja itse itselleen asettamista esteistä ja auttaa kirjoittajaa tavoittamaan vapaan ilmaisun ja luottamaan assosiaatioihinsa. Näiden sääntöjen mukaan tärkeintä on pitää käsi liikkeessä. Ei pidä pysähtyä miettimään kirjoittamaansa, ei pidä huolehtia oikeinkirjoituksesta, kieliopista tai käsialasta, mitään ei pidä pyyhkiä yli, jopa ajattelemissa tulee välttää luopumalla kontrollista ja päästämällä irti ja antamalla tekstin virrata. Vaikeilta ja vaarallisilta tuntuvien mielikuviin ja aiheisiin tulee tarttua, koska juuri aiheissa, joita kirjoittaja välttelee tai pelkää, on Goldbergin mukaan kaikkein tärkeintä käsitellä.

Tämä on ollut oikein mielenkiintoista ja rakentavaa itsensä oppimista. Menneisyys elämästä on palautunut mieleen ja on aukaissut solmuja. Kun aika on kulunut, niille on löytynyt vastaus miksi. On opettanut pysähtymään ja miettimään ja muistelemaan. Hyvä täs-

sä itsensä ja elämänsä tietä muistellessa on antanut iloa ja rauhaa. Taikaprojekti on auttanut omaan itseen tutustumisessa. Projekti on ollut erittäin mielenkiintoinen, antava, koukuttava ja myös "työllistävä". Mitään ei saa ellei sen eteen näe vaivaa.

Kirjoittamisen vaikutuksia mietittäessä ryhmän merkitys on suuri. Erilaisissa kirjoittajaryhmissä kirjoitetaan paljon harjoitteita, joissa mennään syvälle hyvinkin yksityisiin muistoihin ja kirjoittajan tunteisiin. Kirjoittamaansa ei tarvitse lukea muille ryhmän jäsenille, mutta siihen tarjotaan mahdollisuus ja usein oman siinä hetkessä syntyneen tekstin lukeminen muille on voimauttava kokemus paitsi kirjoittajalle itselleen myös muille ryhmän jäsenille. Ryhmän tuki ja palaute auttaa kirjoittajaa tiedostamaan itsensä suhteessa toisiinsa ja ympäristöönsä.

Mennyt kevät on pistänyt miettimään kuvien kautta itseään ja asioita lapsuudestaan ja menneisyydestä. Tavallaan on tullut rohkeaksi puhumaan asioista työkavereille ja kirjoittamaan auki jopa vaikeita asioita.

Tässä projektissa on myös oppinut työkavereista uusia asioita. Kohdataan toinen toisiamme aika paljaina – syvällisesti. Alussa tehdyt tavoitteet on jo alkaneet toteutua... mahtavaa!

Ryhmässä kirjoittaminen ja tekstien lukeminen synnyttää luottamuksen ja keskinäisen yhteisyyden tunteen ja auttaa osaltaan avartamaan jokaisen ryhmän jäsenen tapaa katsoa itseään ja muita. Kirjoittajaryhmissä jokainen kirjoittaja kirjoittaa ja käsittelee omaelämäkerrallisia aiheita täysin omista lähtökohdistaan ja hän voi itse päättää, mitä ja miten paljon kirjoittamastaan jakaa muun ryhmän kanssa. Se, että mitään jakamisen pakkoa ei ole, vaan kaikki perustuu aidolle vapaaehtoisuudelle, edistää sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteisyyden kokemista kirjoittajaryhmissä.

Tekstin synnyttämä keskustelu ja palaute lisäävät kirjoittajan itsearvostusta, ryhmän tuki ja rohkaisu vahvistavat itse-tuntoa. Itsearvostusta kirjoittaminen kehittää, kun kirjoittaja omaelämäkerrallisten harjoitteiden äärellä havahtuu huomaamaan omat selviytymiskeinonsa vaikeidenkin elämäntilanteiden yhteydessä. Elämäkerrallinen kirjoittaminen saattaa myös

johdattaa kirjoittajaa havaitsemaan omat urautuneet käyttäytymismallinsa ja toistuvasti selvittämättömät tilanteet. Tällöin kirjoittamiseen ja tarinointiin olennaisesti liittyvä syy- ja seuraussuhteiden pohtiminen voi sysätä kirjoittajan uudelle polulle. Ainakin hänen ymmärryksensä omaa elämäntarinaansa kohtaan on lisääntynyt.

Kirjoittaminen ryhmässä ja palautteen saaminen luetusta tekstistä kehittää ilmaisutaitoa, erityisesti tietysti kirjallista ilmaisutaitoa, mutta omaan elämään liittyvien aiheiden ja tunteiden sanallistaminen kehittää kokonaisvaltaisesti taitoa ilmaista itseään.

Kiitos kirjoittamisen oppimisesta: kynä kulkee. Olen sen kautta oppinut hitaamman, syvällisemmän ajattelutavan.

Kokemukseni luovan kirjoittamisen kouluttajana ja monet, erityisesti kirjallisuusterapiaa käsittelevät teokset, joihin olen tutustunut, ovat vahvistaneet käsitystäni, että luovan kirjoittamisen keinoin voi kohentaa elämänlaatua ja siten lisätä hyvinvointiaan. Miksei siis luovan kirjoittamisen menetelmillä voisi vaikuttaa hyvinvointiin työyhteisöissäkin?

“OLEN AIVAN HURAHTANUT TÄHÄN JUTTUUN”

Kaarinan kaupungin Kuovinkadun ja Koivukulman päiväkotien johtaja Arja Salminen ehdotti hanketta suunniteltaessa tarinallista työskentelyä työntekijöiden kanssa yhdistämällä tarina ja kuva. Tämän toiveen myötä työskentelypariksi tuli kuvataideterapeutti ja valokuvataiteilija Marjukka Irni.

Pilottihankkeen tarkoituksena on etsiä sellaisia luovan kirjoittamisen ja sanataiteen sekä valokuvauksen menetelmiä ja toimintatapoja, joiden avulla on mahdollista lisätä henkilöstön kokemaa työhyvinvointia omaelämäkerrallisen työskentelyn kautta. Ajatuksena oli, että tällainen omaelämäkerrallinen työskentely saattaisi kehittää työyhteisöä, ylläpitää osallistujien työkykyä ja ehkä jopa ennaltaehkäistä uupumista.

Suunnittelimme päiväkodin työntekijöille keväksi 2010 ohjelman, jossa jokaiselle kevään kuukaudelle valittiin teema. Aluksi lähdettiin työskentelemään tutkimalla omaa elämäkertaa, tietä aikuisuuteen, opiskeluaikaa, työtä, parisuhdetta

ja perhettä. Kunkin elämänpolun kartoittamisen jälkeen keskityttiin nykyhetkeen, yksilöön ja pohtimalla työminän ja privaattiminän olemusta tässä ja nyt. Suunnitelmaan sisältyi myös unelmista ja painajaisista kirjoittaminen. Elämäkerrallinen työskentely huipentuisi voimaminähahmon luomiseen. Jokainen työpajoihin osallistuva rakentaisi kirjoittamalla itselleen voimaminän, jonka kautta olisi mahdollista tutkia kunkin kirjoittajan omia, ehkä vielä piilossa olevia vahvuuksia ja voimanylähteitä. Melko pian kävi selväksi, että laatimani ohjelma keväälle oli liian laaja ja sen sisältämiä teemoja ei ehdittäisi käsittelemään niiden vaatimalla perusteellisuudella. Päätimme siirtää voimaminähahmon parissa työskentelemisen syksyyn.

Käytännössä maanantaisin istuntoihin pääsi työtehtävistään irrottautumaan vain osa työntekijöistä, aamuvuorolaiset. Istunnoissa teemoittain eteneminen tapahtui siis noin kolmen viikon sykleissä, jotta kaikki osallistujat pystyisivät osallistumaan kunkin teeman käsittelyyn. Kuhunkin maanantai-istuntoon osallistui siis kerralla 3–5 työntekijää. Maanantairyhmistä muodostui sopivan kokoisia ja kulloiseenkin teeman käsittelyyn ja tutkimiseen löytyi tilaa ja aikaa tarpeeksi. Pienessä Koivukulman ruotsinkielisessä päiväkodissa sen sijaan ryhmä ei muodostunut liian suureksi, sillä useimmiten päiväkodin neljästä vakituisesta työntekijästä istuntoihin osallistui kolme työntekijää. Koivukulman päiväkodissa kokoonnuimme noin joka toinen viikko.

Kukaan maanantai-istuntoihin osallistuneista päiväkodin työntekijöistä ei ollut harrastanut luovaa kirjoittamista aikaisemmin eikä heistä ollut erityisen tärkeää kehittyä kirjoittajana. Pikemminkin he kaihtoivat ajatusta kaunokirjallisesta kirjoittamisesta ja monet heistä kokivat aluksi kirjoittamisen vaikeaksi: ajatus jumitti, oikealta tuntuva ilmaisu ei löytynyt, kieli tuntui kököltä ja koko ajatus luovasta kirjoittamisesta saattoi tuntua teennäiseltä.

Det roliga har varit, att jag inte tycker om att skriva, för jag tycker det ställs så mycket krav på ett bra skrivresultat. Det har varit befriande att bara kunna skriva och inte behöva tänka några ytre ramar.

Kirjoittamisjutut mitä tehtiin oli mielestäni välillä aika vaikeita

ainakin minulle. Valokuvausjutut oli mieluisampia. Jotenkin ne menneen ajan muistelu oli itselleni henkilökohtaisesti vähän selaisia että hän...?

Maanantaiset elämäkerrallisen työskentelyn istunnot rakentuivat väljästi ennakkoon suunniteltujen teemojen varaan. Jokaisen tapaamisen alkuvirtelyinä kirjoitimme käsi liikkuu -periaatteella 10–12 minuuttia. Usein tämän alkuvirtelyyn kimmokkeeksi annoin lyhyitä lauseita tai sanoja virikkeeksi siten, että niistä oli luontevaa jatkaa kunkin istuntokerran teeman parissa työskentelyä.

Elämäkerrallisessa työskentelyssä saatoimme käyttää kirjoittajan omia valokuvia eri ikäkausilta sekä leikekokoelmaa, johon sisältyi kuvia tuntemattomista ihmisistä, erilaisista puhuttelevista tilanteista (esim. tulipalo tai liikenneonnettomuus), esineistä, väreistä ja maisemista. Näitä kuvia ja omia valokuvia yhdistellen syntynyttä kuvakollaasia käytettiin virikkeenä kirjoittaa johonkin erityiseen elämänvaiheeseen kirjoittajan elämässä liittyviä tarinoita. Kuvien keskinäistä järjestystä kollaasissa saatettiin vaihtaa ja kirjoittaa uuden järjestyksen tuottaman tarinan. Fakta ja fiktio sekoittuvat vapaan muistamisen oikeudella, oikeudella muuttaa elämäntarinaansa, miten itse haluaa. Oma elämäntarina ja muistot eri elämänvaiheista valotuivat siit kokemuksellisesta näkökulmasta, joka kirjoittajalla oli kirjoittamisen hetkellä.

Valokuvia, sekä kotioloissa että työtilanteista otettuja kuvia, käytimme monissa kirjoitusharjoitteissa virikkeenä. Saatoimme laatia kysymyksiä ”työminältä” valokuvassa esiintyvälle ”koti-minälle”. Usein näissä kysymys-vastaus-harjoituksissa vaihdoin kynän heikompaan kirjoituskäteeseen, jolloin kysymysten ja vastausten sävy saattoi muuttua ja aivan uusi näkökulma arjen tilanteisiin saattoi löytyä jo ihan yksinkertaisesti siksi, että heikomalla kirjoituskädellä kirjoittamisen fyysinen hankaluus vapautti kirjoittajan tarkastelemaan itseään etäämpää.

Koska osallistuminen perustui kaikessa vapaaehtoisuuteen, noudatimme maanantai-istunnoissa käytäntöä, joka salli jokaisen itse päättää, ottaako osaa kulloiseenkin harjoitukseen tai tehtävään ja jakaako hän ajatuksiaan ja tekstejään muulle ryhmälle. Joidenkin harjoitteiden kohdalla kerrottiin ennen kir-

joittamaan ryhtymistä, että tekstiä ei ole tarkoitettu luettavaksi ääneen. Jos kirjoittaja halusi jakaa tekstinsä muiden kanssa, mutta ei syystä tai toisesta halunnut itse sitä lukea ääneen, hän saattoi antaa tekstinsä jonkun muun luettavaksi.

Mielestäni parhainta antia on ollut niiden (maanantai-tapaamisten) aito vapaaehtoisuus kaikissa tapaamisissa. Ei ole ollut minikäänlaista pakkoa, joten on voinut antaa itsestään juuri sen verran kun on omat rahkeet antaneet sillä hetkellä periksi. Sanomisia ja tekemisiä ei ole arvosteltu ja niitä on kunnioitettu.

On ollut myös tärkeää, ettei kaikkea tuotosta ole tarvinnut jakaa toisten kanssa, niin on voinut avautua oikein kunnolla.

Se, että jokainen on voinut itse säädellä, mitä ja miten paljon ajatuksiaan ja tuntojaan paljastaa ja antaa muiden keskusteltavaksi, on ollut omiaan lisäämään osallistujien luottamusta kirjoittamiseen itsetuntemuksen kasvattamisen välineenä. Kirjoittaja on voinut kirjoittaa vain itselleen ja luottaa siihen, että hän kirjoittaessaan on turvassa eikä hänen tarvitse paljastaa muulle ryhmälle mitään kirjoittamastaan.

Nauttinut jokaisesta kerrasta ja kun työskentelyn omarytmyisyys tuli mukaan tuntui, että saan vielä enempi työskentelystä irti.

Maanantai-istunnoissa kirjoittamisesta on tullut vuorovaikutuksellista työskentelyä. Osallistujat ovat kommentoimalla tekstejä kannustaneet toinen toisiaan ja luoneet myönteisen ryhmähengen. Se, että istunnot ovat olleet säännöllisiä, on auttanut luottamuksellisen ilmapiirin kehittymiseen. Vaikka ei ehkä syystä tai toisesta ole saanut sanallistettua ajatuksiaan juuri tällä kerralla, voi antaa itselleen uuden mahdollisuuden seuraavalla viikolla. Jatkuvuus on myös edesauttanut osallistujien sitoutumista ryhmään ja sen kanssa työskentelyyn.

On ollut mielestäni tärkeää ja hienoa, että tämä ”juttu” on jatkunut näin pitkään ja jatkuu edelleen, koska vie oman aikansa ennen kuin pääsee tällaiseen työskentelytapaan sisälle ja pystyy avautumaan kunnolla ja heittäytymään mukaan.

Sitoutuminen omaelämäkerralliseen työskentelyyn työtovereiden kanssa ryhmässä on antanut maanantai-istunnoille merkityksellisyyden tuntua. Siitä on osoituksena, että keväällä kaikki maanantai-istuntoihin osallistuneet Kuovinkadun ja Koivukulman päiväkotien työntekijät toivoivat elämäkerrallisen työskentelyn jatkuvan myös syksyllä.

Tämä on ollut kaikin puolin positiivinen tie itseän. Joskus kipeä, joskus kepeä, mutta aina ihana.

KIRJALLISUUS

Bolton Gillie, Field Victoria & Thompson Kate (toim.) 2006. Writing works. A resource handbook for therapeutic writing workshops and activities. London: Jessica Kingsley Publishers.

Cameron Julia 1997. Tie luovuuteen. Helsinki: Like.

Goldberg Natalie 2004. Luihin ja ytimiin. Suom. Niina Hakalahti ja Jyrki Tuulari. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Goldberg Natalie 2009. Hyvä kaukainen ystävä. Suom. Marja-Riitta Vainikkala. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hattula Markku & Svensson Kristiina 2009. Sanojen sylissä. Iloa ja itsetuntemusta kirjoittamalla. Helsinki: Maahenki.

Ihanus J. (toim.) 2002. Koskettavat tarinat. Johdantoa kirjallisuusterapiaan. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.

Ihanus J. (toim.) 2009. Sanat että hoitaisimme. Terapeuttinen kirjoittaminen. Helsinki: Duodecim.

Kinnarinen Tuula 2009. Pura huonot hetket paperille. Tie-lehti 8/2009.

MARJUKKA IRNI

VALOKUVIEN AVULLA VOIMAANTUMISEN TUNTEITA TYÖHÖN



Työskentelen TAIKA-hankkeessa yhdessä työparini kirjailija Pirjo-Riitta Tähti-Wahlin kanssa. Työympäristömme ovat Kuovinkadun päiväkoti sekä Björkhagens Daghem Kaarinassa. Jaamme työtämme siten, että minä keskityn enemmän kuvatyöskentelyyn ja Tähti-Wahl kirjoittamiseen ohjaamiseen. Tarkoituksena on kuitenkin, että kuva ja teksti kulkevat rinnakkain ja ilokseni olen saanut huomata, että ne kietoutuvat mitä hedelmällisimmillä tavoilla toisiinsa.

TYÖSKENTELYTAVOISTA

Päiväkodissa toivottiin, että valokuvaisin projektiimme osallistuvien lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työpäivää. Halusin kuitenkin jakaa valokuvatyöskentelyn kahteen erilliseen osaan. Ensin kevään ajan seurasin jokaisen osallistujan työpäivää valokuvaamalla sitä yhden päivän ajan. Toinen kuvausosio “Voimamina” oli toisen tyyppinen, siinä osallistuja pohti omia voimavarojaan omakuvan avulla työhön tai työyhteisöön keskittymisen sijaan.

Näiden kahden suuremman kuvatehtävän lisäksi teetimme nopeita kuvaustehtäviä esimerkiksi koko työyhteisön yhteisissä tapaamisissa. Ensimmäisessä tapaamisessa annoimme tehtävän, joka toteutettiin parityöskentelynä. Siinä jokainen kuvautti itsensä itselleen merkityksellisessä paikassa työpaikallaan sekä pari kuvasi työtoverinsa siinä paikassa, jonka koki työtoverilleen merkitykselliseksi paikaksi. Näitä kahta kuvaa vertaamalla osallistuja saattoi havainnoida uusia puolia itsestään sekä oppia myös työtoveristaan jotain uutta. Tehtävän tavoitteena oli antaa uusia ideoita omaan työhön työkaverien näkemysten kautta sekä iloa huomaamalla positiivisia uusia asioita itsestään.

Kaika, lastentarhanopettaja, pohti tätä parityöskentelyä. Siinä työtoveri laittoi hänet kuvassa veturiin (lasten leikkiveturi, johon

Olen Marjukka Irni, mukana TAIKA-hankkeessa Turun Taideakatemia kautta; he etsivät hankkeeseen sopivia kuvataiteilijoita ja tulivat valituksi mukaan. Työskentelypaikkanani ovat Kuovinkadun päiväkoti sekä Björkhagens Daghem Kaarinassa. Olen valmistunut valokuvaajaksi Turun Taideakatemiasta vuonna 2000 ja olen suorittanut kuvataideterapeutin tutkinnon, Post Graduate Diploma in Art Therapy, Hertfordshiren yliopistoon Englantiin vuonna 2005. Olen työskennellyt kuvataideterapeutina parisuhdeväkiävaltaa kokeneiden, maahanmuuttajanaisten ja syömishäiriöitä sairastavien kanssa. Olen toiminut valokuvauksen opettajana eri oppilaitoksissa. Olen työskennellyt yhteisötaiteilijana mielenterveyskuntoutujien kanssa Wiltzissä Luxemburgissa vuonna 2006 sekä LGBT-vanhempien kanssa Dublinissa Irlannissa vuosien 2007–2008 aikana. Lisäksi olen tehnyt omaa taiteellista työtäni, ollut mukana lukuisissa näyttelyissä sekä Suomessa että ulkomailla.

mahtuu aikuinenkin sisälle). Kaika kertoi kuinka hän näkee, että siinä ollaan tulossa asemalle, jossa höyryt saadaan pois. Koko ajan ollaan kuitenkin raiteilla, mistä on helppo jatkaa matkaa. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää pitää huolta siitä, että on välillä pyssähdyks ja tauko. Kaika puhui siitä, kuinka lepoaika tietoisesti eheyttää itsensä ajatuksella, että oma ilme kieli ei ole kiireinen.

Ennen työpäivän valokuvaamista keskustelin jokaisen työntekijän kanssa kahdestaan siitä, mitkä asiat hän katsoo itselleen tärkeimmäksi tai merkityksellisimmäksi omassa työssään. Pyyssin häntä nimeämään paperille viisi asiaa. Asia saattoi olla joko ihan konkreettinen päivän toiminto, kuten ulkoilu lasten kanssa, tai abstraktimpi asia kuten ilo. Työntekijä sai myös halutessaan itse suunnitella valokuvat, esimerkiksi jos halusi kuvan otettavan jossain tiettyssä huoneessa tai jonkun tietyn lapsen kanssa tai jos halusi kuvaan esimerkiksi jotain tiettyjä esineitä tai värejä. Toinen, yleisimmin haluttu vaihtoehto oli, että työntekijä antoi minulle vapaat kädet valokuvata heidän työpäiväänsä ottaen kuitenkin huomioon heidän nimeämänsä viisi tärkeää asiaa.

Kun kuvat oli valokuvattu, katsoin kunkin osallistujan kanssa yhdessä kuvat läpi. Jokainen sai valita noin 10–15 valokuvaa, jotka teetin. Kun valokuvat olivat valmiit, kävimme ne läpi yhdessä henkilökohtaisesti keskustellen niistä. Osallistuja sai valita viisi kuvaa sen perusteella, mitä oli ennen kuvausta listannut tärkeimmiksi asioiksi työssään.

“MINÄ OLEN ARVOKAS TYÖSSÄNI”

Työskentelyni jokaisen osallistujan kanssa henkilökohtaisesti kuvaten heidän työpäiväänsä oli antoisaa molemmiin puolin. Minulle valokuvaaminen oli rikastuttava kokemus. Seuratesani lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työarkea opin paljon heidän työstään ja arvostukseni heidän työtään kohtaan

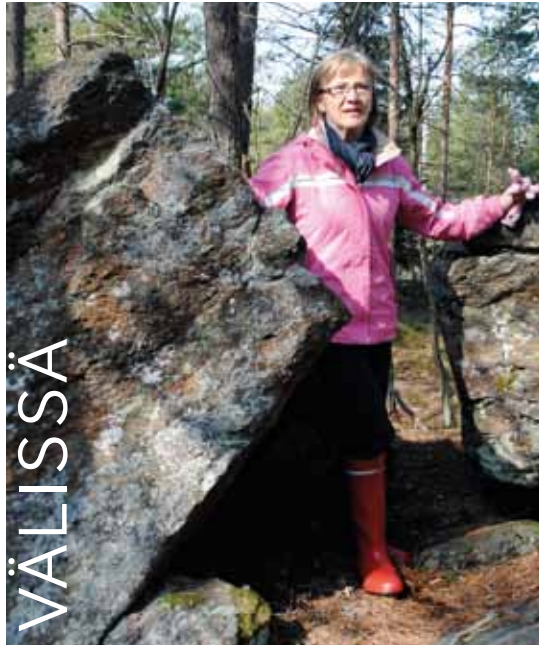
nousi entisestään. Oli ilo huomata myös, että näiden valokuvien kautta moni sai kokea positiivisia tunteita omasta työstään. Sain samalla olla myös lasten arjessa mukana. Lapset myös nauttivat kuvattavana olemisesta.

Osallistujat suhtautuivat kuvaamiseen hyvin. Osa oli inostuneempia kuin toiset, mutta jokaisen kohdalla kuvaamisesta jäi positiivinen olo. Aluksi kameran edessä oleminen jännitti joitakin osallistujia, mutta pian kuvattava unohti olevansa kuvattavana. Joku sanoikin, että “tuntuu siltä, että meidän työtämme arvostetaan, kun sitä valokuvataan”. Yleensä jo kuvia valittaessa työntekijä ilahtui kuvista, ja kuvien valitseminen olikin usein vaikeaa, koska kuvia oli paljon. Valokuvasin keskimäärin 200 valokuvaa jokaisen työpäivästä.

Moni koki, että on ollut hyvä nähdä itsensä valokuvista, kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa ja että on ollut mukavaa analysoida itseään myös kuvien kautta. Kun katselimme kuvia yhdessä, useat osallistujat kokivat voimaantumisen tunnetta. Itsensä näkeminen valokuvissa toi heille tunteen, että oma työhän onkin arvokasta ja minä itse arvokas siinä työssäni. He olivat sitä mieltä, että kuvien kautta sai myös elävämmän kuvan omasta työstä.

“PIDÄN ITSESTÄNI HUOLTA”

Esittelen tässä muutaman kuvaesimerkin kautta kahden eri osallistujan työpäivää. Kaika, lastentarhanopettaja, halusi itse suunnitella kuviansa tarkemmin ja aloitimme kuvaamisen sillä, että lähdimme metsään, mikä on Kaikalle tärkeä ja merkityksellinen paikka. Kaikalle tärkeitä asioita omassa työssä lasten kanssa ovat viisi aistia: visuaalisuus, maku, haju, kosketus ja kuulo. Niitä pyritään vahvistamaan lapsen jokapäiväisessä kokemuksessa. Metsässä mielikuvitus aktivoituu ja kaikki viisi aistia ovat auki. Metsä puhdistaa ja itskin pysyy herkkänä.



Kaika kommentoi ensimmäistä omaa valokuvaansa näin: “Kun työssä huomaa, kuinka lasten kaverisuhteet laajenevat, ollaan menossa oikeaan suuntaan. Silloin lapsella on hyvä olla ja myös vanhemmat huomaavat sen. Siitä minulle tulee olo kuin kuvassa: olen kiivennyt kalliolle ja haasteellisen työn tulos on hyvä.”

Toinen valokuva kuvasi Kaikalle välissä olemisen tunnetta. Hänelle tämä voisi olla portti lasten päiväkotielämän ja kotielämän välissä. Olla “valoisana välissä”, ei puristuksissa, vaan lapsen ja vanhempien välissä on hyvä olla. Kallio on kovaa, mutta itse on pehmeänä, aitona, kuitenkin vahvana omana itsenä. Metsän raikkaus tuo hyvää oloa vaikka välissä olisi joskus vähän ahtaampaakin. Välissä on varma olo siitä, että kivi hioo terävät särmät sileiksi.

Varma kallio tuottaa levon. Kolmannessa kuvassa Kaika makaa selällään lämpimällä kalliolla, lepotauolla, pitämässä itsestään huolta.

Neljännessä valokuvassa yhdistyi Kaikalle katse ja kiitos. Sydämen muoto tukee ajatusta rakastavasta katseesta. “Olen tässä ja nyt vain sinua varten”.

Me-valokuva oli Kaikalle hyvin voimauttava. Kuvasta välittyi yhteenkuuluvuuden tunne, yhteinen me-henki. Kaika kertoi olevansa tässä herkkänä lapsille ja lapset herkkänä tilanteelle, lapset toivat tilanteeseen oman juttunsa. Kuva muistuttaa siitä hyvästä, mitä se on parhaimmillaan.

Kaika pohti tässä projektissa kuvattuja valokuviaan itsestään. Hänen mielestään valokuvista oli apua mielen eheyttämiseen. Ne kirkastivat arvoja. Kaikan kuvat ja tunnelmat niissä liittyivät myös ajankohtaan, jolloin ne kuvattiin (oma henkilökohtainen elämä) ja kuvat olivat myös sitä kautta tärkeitä.



KATSE JA KIITOS

Kaika



ME

Gita



LÄSNÄOLO



LASTEN KUUNTELEMINEN

Oman elämän kurjaa ei näy kuvissa, mutta se jää kuitenkin vahvaksi muistoksi niistäkin. “Nämä kuvat välittävät sen, että olen sitoutunut työhön ja teen tosissani työtä.”

Gita, lastenhoitaja, antoi minulle vapaat kädet valokuvata hänen työpäiväänsä viiden listaamansa tärkeäksi kokemansa asian perusteella. Asiat olivat läsnäolo, lasten kuunteleminen, turvallinen perushoito, leikin tärkeys ja arjen kohtaamiset.

Läsnäolo-kuvassa aikuinen ja lapset ovat läsnä. Gitan mielestä on tärkeää, että keskitytään yhdessä kirjan lukemiseen ja siitä keskustelemaan.

Kuva Lasten kuunteleminen kertoo siitä, kuinka lastenhoitajan työssä täytyy olla läsnä samanaikaisesti monelle lapselle. Gita on kontaktissa kahden lapsen kanssa yhtä aikaa, toisen kanssa keskustellen ja toisen kanssa kosketuksen kautta.



LEIKIN TÄRKEYS

TURVALLINEN PERUSHOITO

Turvallinen perushoito on jokapäiväistä ja tärkeää. Aikuisen on aina turvallisena läsnä lapselle. Rajat ja säännöt tuovat turvallisuutta lapsen arkeen. Gitan mielestä on tärkeää seurata lasta ja arvioida lapsen sosiaalisia taitoja, lasten suhteita toisiinsa. Leikin tärkeys -kuvassa hoitajat ovat sivummalla, mutta seuraavat tarkkaavaisesti lapsia.

Gita pohti kuvan kautta sitä, miten lasten sosiaalinen osaminen on tärkeää. Kuvassa Arjen kohtaamiset lapsi opettaa toista tekemällä hyvää toiselle. Ympäriällä tapahtuu monenlaista, mutta nämä lapset ovat keskittyneet toisen huomioon ottamiseen. Gitan mielestä kuvaus oli mielenkiintoinen kokemus. Hän oli utelias kuvista ja hänen mielestään oli hauskaa analysoida kuvia. Se toi uutta ulottuvuutta omaan työhön.

”KOHTI VOIMAA MINUSSA”

Voimaminä-teemaa pohditaan ja omia vahvuuksia etsitään tekemällä kollaaseja ja kirjoittamalla niistä. Kollaasin tekeminen tapahtuu parin kuukauden aikana, jonka jälkeen käyn kollaasityöskentelyn kuvan tai kuvia yhdessä läpi henkilökohtaisesti jokaisen osallistujan kanssa. Tämän jälkeen suunnittelemme yhdessä, miten valokuva kuvataan, millaisen rajauksen osallistuja haluaa kuvaan ja mitä rekvisiittaa hän haluaa kuvaan mukaan. Lopuksi valokuvaan jokaisesta kuvan studio-olosuhteissa. Juuri kuvausta ennen teetän kirjoitusharjoituksen, jossa voi vielä purkaa paperille kuvaamisen liittyviä tuntejaan. Heti kuvaamisen jälkeen käydään myös läpi osallistujan tuntemuksia. Myöhemmin valokuvista valitaan yksi, Voimaminä-valokuva, josta keskustellaan kaikkien osallistujien kesken.

Moni on kokenut kollaasityöskentelyn ja piirtämisen mielekkäänä ja kokee sen hyvänä, että pääsee ikään kuin samaan tilaan kuin lapset. Samojen teknikoiden avulla pääsee itsekin enemmän leikinomaiseen tilaan.

”OMA AIKUISEN MINÄN AIKA”

Yleisesti työskentelystämme tässä työyhteisössä saimme positiivista palautetta. Monille oli ilo huomata, kuinka projektin aikana oppii työkavereista uutta. Monien mielestä antamamme tehtävät ovat avanneet itsestä jotain ja työkavereiden kesken on tullut lisää avoimuutta. Tärkeäksi koettiin sekin, että työ-

ARJEN KOHTAAMISET



kentely jatkuu pitemmällä aikavälillä, koska vie oman aikansa päästä tällaiseen työskentelyyn sisälle. Tarvitaan aikaa, jotta pystyy avautumaan kunnolla. On ollut myös tärkeää, että kaikkea tuotosta ei ole tarvinnut jakaa toisten kanssa ja että koko toiminta on ollut vapaaehtoista, eikä ole ollut pakko osallistua joka kerta.

Olemme antaneet tilan, missä jokainen on voinut hoivata itseään. Osallistuja on saanut tilan, ajan ja paikan, joka on vain itseä varten ja siitä on tarvinnut jakaa toisille vain sen, minkä on halunnut. Esimerkiksi Kaika kertoi, että tällainen oma aika keskellä työpäivää on tärkeää, se on oma aikuisen minän aika keskellä lasten kanssa työskentelyä ja leikkimistä.



ARJA SALMINEN

TAIKA-HANKE PÄIVÄKOTITYÖN ARJESSA

Lähtökohtia hanketyön käynnistymiseen

Työskentelen kahden kaarinalaisen päiväkotiyksikön johtajana. Molemmat yksiköt ovat toimineet yli 20 vuoden ajan henkilöstökokoonpanoltaan lähes muuttamattomina. Vuosien varrella olen itse hakeutunut ammatillisiin täydennyskoulutuksiin ja saanut siten työtä rikastavia kokemuksia enimmäkseen pitkäkestoisista toiminnallisten menetelmien koulutuksista. Lähinnä omiin kokemuksiini perustuen luotin siihen, että molempien yksikköjeni henkilökunnat olisivat kiinnostuneita luovista työskentelytavoista ja näkökulmien avartamisesta.

Mielestäni oli otollinen aika yhteisölliseen piristysruiskeeseen, jollaiseksi TAIKA-hankkeeseen mukaan lähtemisen koin. Yhteisöt ovat olleet mukana vuosien varrella liikuntapainotteisissa projekteissa, joiden yhtenä merkittävänä tavoitteena on ollut tukea työntekijän työssä jaksamista. TAIKA-hankkeen mahdollistama toisenlainen työhyvinvointia tukeva kokemus itsestä ihmisenä ja työntekijänä osui ajallisesti varsin oikeaan aikaan.

KOKEMUKSIA PILOTOINNISTA

On ollut ilo todeta se sitoutuneisuus, joka työntekijöillä osallistumiseen on – ja on ollut. Kenenkään ei ole ollut pakko osallistua, kaikilla sen sijaan on ollut siihen mahdollisuus. Likimain kaikki (15 työntekijää) ovat mahdollisuuttaan käyttäneet!

Hanketyöskentelyyn osallistuminen on järjestynyt käytännössä jokseenkin helposti. Kokoontumisia on ollut noin kerran viikossa parisen tuntia kerrallaan. Toisinaan työskentelyyn on osallistunut yksi työntekijä, useimmiten useampi, riippuen kulloinkin siitä, miten irrottautuminen perustehtävästä on onnistunut. Perustyön kustannuksella hanketta ei ole toteutettu, vaan työskentely on ollut osa arkea ja vaihtuvat tilanteet on kulloinkin otettu huomioon.

TAIKA-hankkeessa mukana olevat ovat saaneet luvallisen hetken itsetutkisteluun, kuulluksi tulemiseen, nähdyksi tule-

miseen. Työntekijät ovat löytäneet itsestään kirjoittajan, runoilijan, he ovat saaneet itse valokuvata ja olla kuvauksen kohteena, saaneet tuottaa tarinoita ja tarinoidensa kuvituksia.

Yhteistyökumppaneiksemme onnistuimme saamaan kirjailija Pirjo-Riitta Tähti-Wahlin ja kuvataideterapeutti Marjukka Irnin. Molemmat ovat hankkeen aikana hienovaraisesti soluttautuneet keskelle päiväkotityön arkea. Yhteistyö on sujunut mutkattomasti, työntekijää ja arjen tilanteita arvostaen.

HUOMIOITANI HANKETYÖSKENTELYN VAIKUTTAVUUDESTA

Koen vielä aikaiseksi arvioida tämän työskentelymallin vaikuttavuutta, koska hanketyö on toteutunut vasta reilun puolen vuoden ajan. Esimiehenä olen ollut huomaavinani, että työntekijöiden asenne yllättäen vaihtuvissa tilanteissa on tullut rennommaksi ja sallivammaksi. Kasvatus- ja opetustyössä työntekijän koko persoona on käytössä. Piilevien luovien ominaisuuksien esiin houkutteleva on laajentanut persoonallista työtettä, piristänyt työn arkea ja siten ollut hyvänä tukenä itse kunkin työssä jaksamisessa.

Työajan ulkopuolisia kokoontumisia olisi kernaasti saanut olla enemmän. Koska hankkeeseen osallistumisen ei ollut tarkoitus tuottaa ylitöitä, haasteellisia työvuorojärjestelyjä eikä järjestelyistä aiheutuvia sijaiskulujakaan, karsimme koko työyhteisön kokoontumiset minimiin. Oma osallistumiseni konkreettiseen hanketyöskentelyyn on ollut vähäistä ja rajoittunut työntekijöiden kannustamiseen.

Kiinnostuneena olen seurannut hankkeen etenemistä, vaikuttavuutta, työntekijöiden sitoutuneisuutta sekä tehnyt tiivistä yhteistyötä Pirjo-Riitta Tähti-Wahlin ja Marjukka Irnin kanssa. Päivähoitolaisten vanhemmat ovat suhtautuneet hankkeeseemme positiivisesti ja järjestäneet lapsilleen pari lyhyempää hoitopäivääkin, jotta työyhteisöiden yhteiset kokoontumiset on voitu järjestää työajan puitteissa.

Arja Salminen on lastentarhanopettaja ja työnohjaaja, joka toimii Kaarinan kaupungin sivistystoimen alaisen Kuovinkadun päiväkodin ja ruotsinkielisen Koivukulman päiväkodin johtajana. Hänellä on täydentäviä opintoja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa: aktivoivat menetelmät työyhteisöiden kehittämisessä sekä kuvat ja tarinat työyhteisöiden kehittämisessä ja työntekijän henkilökohtaisessa ohjaamisessa.

EILA SAINIO

AMMATTI-IDENTITEETTI VALOKUVANA

Tarkastelen artikkelissani valokuvan käyttöä työntekijän ammatti-identiteetin tukena sekä valokuvatyöpajan merkitystä yksittäiselle työntekijälle ja työyhteisölle. Lisäksi kuvaan Taide kohtaa hoivan -hankkeessa toteutettujen valokuvatyöpajojen rakennetta. Taustalla tässä valokuvatyökentelyssä on ollut teos Valokuvan terapeutin voima (Halkola, Mannermaa, Koffert & Koulu 2009).

Ulla Halkola jakaa valokuvan käytön kahteen suureen linjaan. Ensinnäkin valokuvaa käytetään terapiatyössä tunteiden, ajatusten sekä kokemusten aktivoimiseksi ja prosessoimiseksi terapeutin hoidossa ja ohjauksessa. Toinen tapa käyttää kuvaa on terapeutin valokuvaus, joka on itseohjautuvaa ja viralliseen terapiatoimintaan kuulumatonta itsetutkistelua ja taiteellista ilmaisua. (Halkola 2009, 14.) Taide kohtaa hoivan -hankkeen valokuvatyöpajat kuuluvat jälkimmäiseen viitekehykseen. Niissä on keskitytty työntekijän itsetutkisteluun oman ammatin näkökulmasta.

VALOVOIMAINEN KUVA

TAIKA-hankkeen tavoitteena on ollut juurruttaa taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin sekä tutkia niiden vaikutusta työhyvinvointiin ja työyhteisön kehittämiseen.

Sosiaalikasvattaja ja taidekasvattaja Miina Savolainen on kehittänyt valokuvaamisesta terapeutisesti suuntautuneen pedagogisen menetelmän, jota voi käyttää yksilön ja ryhmien voimaantumisprosessin aikaansaajana (Savolainen 2009, 211). Tutustuttuani hänen voimauttavan valokuvan menetelmäänsä heräsi oma kiinnostukseni siihen, miten valokuvaa voisi käyttää ammatti-identiteetin tukena. Savolaisen menetelmässä painopiste on sanalla voimauttava: tavoitteena ei siis ole kuvan vuoksi, vaan kuvan tekee merkittäväksi kuvattava ja hänen tarinansa. Voimauttavan valokuvan menetelmää käytetään erityisesti hoito- ja kasvatustilan täydennyskoulutuksessa sekä työyhteisöjen kehittämisessä. (Voimauttava valokuva 2009.)



Valokuvat on otettu Vesa Aaltosen omakuva-pajassa.

Eila Sainio, sairaanhoitaja-diakonissa, KM työskentelee kirkon alan lehtorina Diakonia-ammattikorkeakoulu Diak Etelässä. Hän toimii TAIKA-hankkeen Diakin osahankkeen (Taide kohtaa hoivan) vastuuhenkilönä. Hankkeen aikana hän on toiminut erilaisten taidelähtöisten työpajojen ohjaajana.

Valon ja kuvan voima yhdistyvät valokuvassa. Kuva saattaa tuoda päivänvaloon yllättäviä asioita. (Halkola 2009, 13.) Sir Wendell Holmes on kutsunut valokuvaa ”peiliksi, jolla on muisti”. Peili heijastaa maailmasta tarkan kuvan, ja valokuva tallentaa hetken kuvajaisen. (Salo 2009, 23.) Valokuvatyöpajoissa otetut kuvat heijastivat joskus niin kuvattavalle kuin kuvaajallekin yllättäviä asioita. Joskus se, mikä piti peittää, paljastuikin kuvasta. Kuvien merkitys syntyy niistä tarinoista, joita kuvattava kertoo. Tai merkitys syntyy siitä tarinasta, jonka kuva kertoo kuvattulle.

VALOKUVATYÖPAJA

Ensimmäisen ammatti-identiteettivalokuvatyöpajan toteutin keväällä 2009 Tampereen seurakuntien diakonia-avustajien täydennyskoulutuksen yhteydessä. Lähetin kuvattaville etukäteen sähköpostiviestin, jossa ehdotin, että sovittuna koulutuspäivänä valokuvaisin heidät ammatti-identiteetin näkökulmasta. Pyysin heitä miettimään, millainen tuo kuva olisi. Tulisiko mukaan ammattiin liittyviä esineitä? Vaihtoehtona oli myös suunnitella kokonaan symbolinen kuva ilman henkilöä tai ilman kasvoja, ja tietysti osallistuminen kaiken kaikkiaan perustui vapaaehtoisuuteen.

Kun tuo sovittu kuvauspäivä koitti, olin yllättyneet siitä, miten selkeästi osallistujat olivat kuvansa suunnitelleet. Heillä oli aivan tarkka näkemys siitä, mitä valokuvassa pitää olla ja missä paikassa heidät kuvataan. Koulutuspaikkana oli Tampereen seurakuntien talo, jonka sijainti oli siinä mielessä ihanteellinen, että kuvia oli helppo ottaa toivomusten mukaan: tietokoneen ääressä, kadulla, keittiössä, kappelissa tai sitten kokoustilassa, viherkasvien katveessa. Kuvattavat olivat tuoneet mukanaan myös tarvittavia esineitä ja tavaroita, esimerkiksi työasun, joka kuvasi ammattia. Koulutukseen osallistuneista 18 henkilöstä 15 halusi osallistua kuvaukseen.

Digitaalisista kuvista rakensin PowerPoint-esityksen, jonka nimenä on *Ammatillinen kuvakertomus*. Paperikuvat kehystin.

Viimeisenä lähiopetuspäivänä kaikki kuvattavat saivat oman kuvansa lahjapaketissa aukaistavaksi ja katsottavaksi. Muut saivat valokuvakehysten, johon voivat myöhemmin laittaa jonkin itselleen tärkeän kuvan. Katsoimme vielä yhdessä koko kuva-

sarjan. Pyysin osallistuneita kirjoittamaan muutamalla sanalla siitä, mitä he kuvassaan näkivät. Useimmat totesivat, että siinä näkyy juuri sitä, mitä he olivat ajatelleetkin. Kuvat herättivät myös tunteita.

Oman kuvan katsominen ei ole ollut minulle helppoa. Nyt kun sain kuvan käteeni, tunne olikin hyvä. Onnistunut kuva. Se kuvaa minua luonnollisena työntekijänä.

Kun katson kuvaani, tuntuu positiiviselta ja innostavalta, kuin lentoon lähdessä. Kuvasta välittyy tunne, että työ vanhusten parissa on oma juttu, aamuheräämisestä huolimatta on mukava mennä töihin.

Asia näyttää olevan niin kuin pitää, työlleni omistautunut ja innostunut, kaikista työvuosista huolimatta. Tai ehkäpä juuri siksi. Tuttu ja turvallinen.

Kuvat näyttivät osaavia, ammattitaitoisia työntekijöitä, työn iloa, mutta myös elämän varjopuolia, työn kuormitusta sekä seurakunnan työssä korostuvaa hengellistä ulottuvuutta.

Seuraavat valokuvatyöpajat toteutettiin kevään 2010 aikana Taide kohtaa hoivan -hankkeessa Helsingin kaupungin vanhustyön ja aikuissosiaalityön yksiköissä, työntekijöiden ryhmissä. Kuvattavat saivat etukäteen kutsun työpajaan sekä ohjeistuksen valmistautumisesta. Työpaja toteutettiin parityöskentelynä siten, että toinen ohjaaja työskenteli ryhmän kanssa heidän valitsemiaan, aiemmin otettuja omakuvia katsoen. Kuvia tarkasteltiin tietyn kysymyssarjan valossa. Itse otin mukaani yhden henkilön kerrallaan, ja aloitimme työskentelyn keskustelemalla siitä, minkälaisen kuvan hän oli suunnitellut ja missä kuva otettaisiin. Sen jälkeen lähdimme toteuttamaan suunniteltua.

Jälleen kerran sain yllättyä siitä, miten tarkka näkemys useimmilla osallistujilla oli omasta kuvastaan. Kiersimme työpisteiden eri tiloissa ja usein myös ulkona. Niiden kanssa, jotka eivät oikein tienneet, millainen kuva voisi olla, aloitimme miettimällä sopivaa paikkaa. Paikan löytymisen jälkeen kuva alkoi usein ikään kuin syntyä itsestään.

Työpajan lopussa kokoontuimme kaikki yhteen ja katsoimme jokaisen kuvan (kuvattavan luvalla) tietokoneen näytöltä. Ne herättivät runsasta ja hyvin moniulotteista keskustelua. Jokainen valitsi kuvista mieluisimman, joka myöhemmin tilattiin paperikuvana ja annettiin osallistujalle kehystettynä.



Kuvista rakennettiin hankkeen yhteiseen kesäjuhlaan kolaasi. Ne heijastivat itseään kaksoiskappaleena ja edelleen eri suuntiin peilin kautta. Kollaasille sai ehdottaa nimeä. Nimiehdotuksia tuli runsaasti: *Läsnä, tässä, Minä olen, Uusi suunta, Heijastuksia, Kuvissa monta tarinaa, Hellällä palavalla sydämellä, Ammatillisia peilejä, Taidesisaret, Taidepläjäys, Peilikuvia, Kaiku, Liekki, Visio, Voima, Osaavat kädet.*

KAMERAN TAKANA

Minulle valokuvaustyöpajat ovat olleet erittäin merkityksellisiä. Ne ovat osoittaneet konkreettisesti, miten valtavan monipuolisesti valokuvausta voi käyttää. Se on mainio itsetutkistelun väline. Digitaalinen kamera on tehnyt kuvaamisen vaivattomaksi. Kuvaajan ja kuvattavan on helppo keskustella kuvasta, koska sitä voi katsoa välittömästi ja ottaa tarvittaessa uuden. Kuvauksella voi olla monia erilaisia tavoitteita. Tällai-

nessa prosessissa, josta tässä kirjoituksessa kerron, ei painoarvo ole kuvan taiteellisuudessa eikä kuvaajan ammattitaidossa, vaan teemassa ja kuvattavassa, joka suunnittelee, hylkää tai hyväksyy kuvansa. Kuvan tehtävä on tässä tapauksessa näyttää, millaisena kuvattavan ammatti-identiteetti nykyisessä työelämän vaiheessa näyttäytyy. Kuva annetaan sen suunnittelijalle, tavoitteena ei ole näyttely tai muu julkinen esittäminen. Kuva voi olla vaikkapa työpöydällä tai pöytälaatikossa piilossa.

Olisi ollut ihanteellista, jos olisi ollut mahdollisuus käyttää vielä enemmän aikaa kuvan suunnitteluun ja kuunnella sekä kirjata siihen liittyvät ajatukset tarkemmin muistiin. Samoin olisi ollut antoisaa käydä jokaisen kanssa henkilökohtainen keskustelu valmiista kuvasta. Kokemukseni mukaan ammatti-identiteettivalokuvaus onnistui kuitenkin erinomaisesti ja näyttäisi myös vahvistavan omaa ammatti-identiteettiä. Kuvaa katsoessa voi olla ylpää itsestään ammattilaisena tai voi myös

mieltä, mikä muuttuisi kuvassa, jos tekisi työnsä toisin tai vaihtaisi työtä. Kuvausta voisi mahdollisuuksien mukaan jatkaa myös pidemmällä ajanjaksolla ja tarkastella, muuttuuko kuvien viesti ajan mukana.

Työskentelyssä on kiinnostavaa nähdä, minkälaisia valokuvia ihmiset tuottavat ja minkälaisia tarinoita kuviin liittyy. Miina Savolainen korostaa voimauttavan valokuvauksen yhteydessä vallankäytön purkamisen tärkeyttä. Valokuva on voimauttava vain silloin, kun kuvattava on subjekti. Valokuva palvelee kuvattua identiteettiä. (Savolainen 2009, 212.) Tässä työskentelyssä olen kokenut äärimmäisen tärkeänä eettisenä haasteena sen, että kuvan suunnittelee kuvattava itse eikä vaikuta siihen millään tavalla. Matkan varrelle mahtuu myös kokeilu, jossa kuvaaminen toteutettiin osallistujien parissa. Prosessia seurattessani huomasi kuitenkin, että useissa tapauksissa pari otti kantaa kuvattavan suunnitelmiin ja näin kuvasta ei tullutkaan enää täysin oma.

Omassa työskentelyssäni olen kuitenkin asettanut etusijalle prosessin, jota pidän lopputulosta tärkeämpänä. Totta kai on innostavaa, jos kuva on kuvana kiinnostava, kaunis tai puhutteleva, mutta sen merkitys on siinä, mitä se kertoo kuvattavalle itselleen hänen ammatistaan ja työstään. Kuvaustilanteessa painopiste on kuvattavassa ja kuvaajan tehtävä on väistyä syrjään, hän ainoastaan tallentaa sen, mitä kuvattava suunnitteli.

On muistettava, että kameran eteen asettuminen ei ole aina helppoa. Kuvattavan täytyy voida luottaa kuvaajaan. Valokuvaamiseen liittyy myös riskejä, kameran käyttäjällä täytyy olla herkkyyttä kuvattavan tunteille. Joskus valmis kuva voi näyttää asioita, jotka ovat kuvattavalle itselleenkin yllättäviä. Tästä syystä prosessointiin on hyvä varata aikaa. Kuvien esittämiseen tai julkaisemiseen täytyy tietenkin aina olla lupa.

KUVIEN KERTOMAA

Valokuvan avulla voidaan lisätä itsetuntemusta. Se voi helpottaa vuorovaikutussuhteiden tarkastelua sekä lisätä yhteisöllisyyttä. (Halkola, Mannermaa, Koffert & Koulu 2009, 10.) Katsoessamme työpajojen kuvia yhdessä yhteisöllisyys oli vahvasti läsnä. Valokuvan kyvystä tuoda päivänvaloon piilotettuja asioita saimme aivan konkreettisen esimerkin. Kuvattava asetteli kätensä peilin eteen. Hän piilotti huolellisesti kameralta siniseksi lakatut kyntensä. Kuinka ollakaan, peili kuitenkin paljasti ne ja samoin tietysti kuva, joka peilin edessä otettiin. Tämä moniulotteinen kuva on puhutellut minua, kuvattulle sillä on varmasti ollut oma tarinansa. Toinen minua erityisesti koskettanut kuva on nuoren lähihoitajan ammatti-identiteettikuva, jossa hän asettelee punaista virkattua sydäntä harmaalle betoniseinälle. Siinä mielestäni kulminoituu jotakin keskeistä hoitotyön tavoitteista ja haasteista. Olen kokenut jokaisen kuvan ja etenkin tarinan sen takana on lahjana. Tarinan jakaminen on ollut suuri luottamuksen osoitus.

Lopuksi annan myös lukijalle tehtävän: Mieti ja suunnittele, millainen olisi sinun ammatti-identiteettikuvasi.

KIRJALLISUUS

Halkola Ulla, Mannermaa Lauri, Koffert Tarja, Koulu Leena 2009. Valokuvan terapeuttinen voima. Helsinki: Duodecim.

Halkola Ulla 2009. Mitä valokuvaterapia on? Teoksessa Ulla Halkola, Lauri Mannermaa, Tarja Koffert & Leena Koulu (toim.) Valokuvan terapeuttinen voima. Helsinki: Duodecim, 13–22.

Salo Merja 2009. Peilin, muistin ja toiston taide – valokuvataiteen ja -terapian yhteyksiä. Teoksessa Ulla Halkola, Lauri Mannermaa, Tarja Koffert & Leena Koulu (toim.) Valokuvan terapeuttinen voima. Helsinki: Duodecim, 23–33.

Savolainen Miina 2009. Voimauttava valokuva. Teoksessa Ulla Halkola, Lauri Mannermaa, Tarja Koffert & Leena Koulu (toim.) Valokuvan terapeuttinen voima. Helsinki: Duodecim, 211–227.

Voimauttava valokuva 2009. <http://www.voimauttavavalokuva.net/index.htm>.

ALLI RINNE

KÄSIN TEHTY HYVINVOINTI

Käsityö-sana tuo monelle mieleen kouluajojen hikiällä käsillä virkatun, epämääräisen patalapun tai tuskalla monen purkamisen jälkeen valmistuvan sukankantapään. Muistot omasta epäonnistumisesta säilyvät pitkälle aikuisuuteen ja leimaavat omaa asennoitumista kaikkeen käsillä tekemiseen. Miten siis voisi ajatella, että käsityö toimisi hyvinvoinnin lähteenä? Onko niin, että vain onnistuminen ja hyvät muistot voivat johtaa käsityön hyvinvointivaikutuksiin?

Suomalaisessa perusopetuksessa käsityö on ollut oppiaineena kansakoulun alkuajoista alkaen. Kansakoululaitoksen perustaja Uno Cygnaeus näki käsityön oppijan kokonaispersoonallisuutta kehittävässä aineena, jossa alun perin korostettiin ongelmanratkaisun ja työkasvatuksen ohella myös oppilaan oman suunnittelutaidon, luovuuden ja esteettisten valmiuksien kehittämistä. Vaikka hänen näkemyksensä oli näin kokonaisvaltainen, silti käytännön toteutus muuttui mallisarjojen toistamiseksi ja jäljentäväksi työksi. (Kananoja 1997, 8.) Tuttavapiirissäni huomasi, että kolmella eri vuosikymmenellä koulunsa käyneillä naisilla oli samanlainen, ristipistoilla kirjottu käsityöpussi, joka oli valmistettu koulun käsityötunnilla. Muutokset opetus suunnitelmissa eivät siten ainakaan aikaisemmin seuranneet nopeasti toisiaan.

Koulun oppiaineena käsityö kuuluu taito- ja taideaineisiin. Nykyisessä peruskoulun opetus suunnitelmassa käytetään käsityötä kokonainen käsityö. Tällöin tarkoitetaan tekemistä, jossa sama henkilö suorittaa käsityöprosessin kaikki eri vaiheet itse: hän ideoi, tekee visuaalisia ja teknisiä suunnitelmia, valmistaa tuotteen ja lopulta arvioi tuotetta sekä prosessia. Kokonaiseen käsityöhön kuuluvat eri vaiheet siten, että jos jokin vaihe jää toteutumatta, on prosessi ositettua käsityötä. (Pöllänen & Kröger 2005, 160–161.) Lukiossa on mahdollista suorittaa käsityön diplomi. Koska siihen kuuluu tuotteen suunnittelu, valmistus ja arviointi sekä koko prosessista tehtävä portfolio, koko prosessi täyttää kokonaisen käsityön tunnuspiirteet.



...nassikuvista 18.10.2010



Jos käsityötä käytetään hyvinvointia tuottavana, silloin sekä ositetulla että kokonaisella käsityöllä on oma tarkoituksensa. Ositettu käsityö puoltaa paikkaansa silloin, kun tekijällä ei ole voimaa eikä taitoa suunnitella itse tehtävää työtä, mutta se on kuitenkin toimintaa, joka siirtää ajatukset pois mieltä painavista asioista. Tekeminen voi olla rutiininomaista, jolloin alitajunta työstää mielessä olevaa ongelmaa. Työ voi silti johtaa lopputulokseen, joka miellyttää tekijäänsä. Kokonaista käsityötä tehtäessä voi taas käyttää ongelmanratkaisutaitojaan varsinaisen tuotteen suunnitteluun ja valmistamiseen. Suunnittelu voi olla myös pelkästään mielessä tapahtuvaa ja koko prosessin ajan muuntuvaa, jolloin valmis tuote voi olla ihan erilainen, kuin mitä tekijä alun perin on ajatellut. Myös tällaisessa tilanteessa tekoprosessi voi olla tärkeämpi kuin valmis tuote.

Käsityön arvoa oppiaineena on pyritty nostamaan kohottamalla opetus yliopistossa käsityötieteeksi. Tekemisessä taas arvostetaan taidekäsityötä enemmän kuin käyttöesineiden valmistamista. Molemmille on sijansa, mutta myös perinteinen käsityö voi olla arvostettavaa. Suomalaiset suhtautuvat kovin vakavasti perinteeseen. Esimerkiksi kansallispukujen valmistus ja käyttö ovat tarkkaan säädeltyjä. Käsityössä voitaisiin puhua enemmän leikinomaisuudesta, voitaisiin kokeilla erilaisia materiaaleja ja tekniikoita. Myös käsityössä on ryhdytty arvostamaan ekologiaa. Tämä ilmenee esimerkiksi siinä, että käytetään enemmän luonnonmateriaaleja tuotteiden valmistamiseen. Myös kierrätysmateriaalille keksitään enemmän käyttöä. Kierrätysmateriaali sopii hyvin myös leikinomaisuuteen, mitä näkee esimerkiksi lasten käsityökoulujen tuotoksissa.

Käsityön tekeminen voi olla myös yhteisöllistä. Tekeminen rakentuu suhteessa toiseen: käsityöntekijä vertaa itseään muihin, hakee kannustusta ja neuvoja muilta. Yhteisöllisyys voi ilmetä eri tavoin: käsityötä harrastetaan erilaisissa virallisissa ja epävirallisissa yhteisöissä, kuten neulekahviloissa, ompeluseuroissa, taiteen perusopetuksessa, kansalais- ja työväenopistojen kursseilla sekä kaveri- ja työporukoissa. Kuuluminen käsityöyhteisöön on suosittua. Tilkkuyhdistys Finn Quiltilla on 1800 jäsentä, kansainvälisessä neule- ja virkkausyhteisö Ravelryssä on 675 000 käsityöläistä. Suomessa saa ohjeita verkkoneulelehti Ullasta tai käsityönopeuttajien ja harrastajien

Käspaikka-portaalista. Suomalaiseen Taito Groupiin kuuluvat yhdistykset järjestävät tilaustyönä työhyvinvointipäiviä käsityön merkeissä. Yhdessä tehdessä voi aloittelija saada vinkkejä edistyneemmiltä tekijöiltä ja kaikki tekijät saavat toisiltaan erilaisia ideoita.

Vastapainona nykyiselle kiireiselle elämänrytmille on nostettu esiin hitaan tekemisen arvoa. Keskittyminen johonkin hitaasti tehtävään asiaan rauhoittaa, jos varsinainen työ koostuu lukuisista yhtä aikaa kesken olevista asioista. Jos käsityöstä pitää saada elantonsa, silloin tekemisen hitaus ei ole suositus hakeutua käsityöryhtäjäksi. Sen sijaan harrastuksena on mahdollista syventyä tekemään jotain, jonka tekeminen voi kestää pitkiäkin aikoja. Tekemisen tilaan pääseminen vaatii aikaa, koska käsin tekeminen on kokeilua, tunnustelua ja ilmaisua. Hidas tekeminen vaatii keskittymistä tähän hetkeen. Ajatusten täytyy pysyä kasassa, jotta lopputulos olisi huolella valmistettu ja miellyttäisi tekijäänsä. Vanhat työmuodot, kuten käsin kirjonta tai vaikkapa neulakintaan valmistaminen, vaativat tarkkaavaisuutta ja useiden aistien samanaikaista käyttöä, ja siten ne pitävät kiireen loitolla mielestä. Silti niiden avulla voidaan ilmaista itseä kuten muidenkin taiteen lajien avulla.

Käsityön avulla voidaan rakentaa elämän merkityksellisyttä. Se voi lievittää sairauden ja kivun tunnetta ja auttaa irrottautumaan potilaan roolista. Tätä ominaisuutta voi käyttää myös hoitotyön tukena. Lahtelainen kirjontaryhmä Näppärät mummit on hyvä esimerkki voimauttavasta käsityöstä. Ryhmä iäkkäitä naisia on kokoontunut jo parinkymmenen vuoden ajan kirjomaan omaa elämänsä kuviksi. Ryhmän kokemuksia on kuvattu käsityötieteen pro gradu -tutkielmassa, joka on tehty ryhmän toiminnasta. Tutkimuksesta käy ilmi, että ryhmäläiset ovat kokeneet kokoontumisensa niin tärkeiksi, että joku ryhmän jäsen on lähtenyt sairaalastakin kotiin ennen aikojaan, ettei kokoontuminen jäisi väliin. (Leinonen 2009.) Merkityksellisyyden kokemista voi käyttää hyväkseen myös hoito- ja hoivatyössä. Ellei asiakas enää itse jaksa tehdä, hänellä on tallella hyviä muistoja, joiden kautta hän voi vielä saada itsetuntonsa takaisin. Jos työntekijällä on mahdollisuus irtautua työstään hetkeksi käsityön pariin ja käyttää hetki aikaa



vain itselleen, hän voi myös ymmärtää paremmin asiakkaansa tarpeen itsensä toteuttamiseen käsityön avulla. Työntekijöiden arvomaailmaa kapeuttaa se, että tieto ja tietäminen korostuvat taitoina tietoyhteiskunnan työelämässä. Monella taholla ollaan huolissaan ihmisistä, jotka eivät hallitse tavallisen arkielämänsä haasteita. Tiedon vastapainoksi voidaan käsin tekemisen ja ongelmanratkaisun kautta kehittää niin sanottua käytännön järkeä, joka auttaa näkemään asioiden välisiä yhteyksiä ja analysoimaan niiden taustalla vaikuttavia syitä.

TAIKA-hankkeessa ohjasin työhyvinvointiryhmää kahdessa vanhustenhuollon toimipisteessä, sairaalaosastolla ja palvelutalossa. Hankkeen alussa työntekijöiltä tiedusteltiin heidän toiveitaan aloitettavasta toiminnasta. Yksi selkeä toive oli tehdä jotakin käsin. Koska molemmissa paikoissa oli käytettävissä vain kohtalaisen pieni huone, jouduin valitsemaan toiminnan luonteen monilla eri perusteilla. Ehdotetuista vaihtoehdoista valitsin huopaneulauksen ensinnäkin siksi, koska se on siistiä. Työpajoissa oli käytössä tavallinen huone ja pöytä, joten huuvutus perinteisellä tavalla veden kanssa ei sopinut työtavaksi. Lisäksi neulaamalla saadaan kohtalaisen nopeasti kaunista jälkeä, vaikka työpajoissa oli aikaa käytettävissä kerralla vain puolitoista tuntia. Niin lyhyenä aikana ei voi käyttää kovin vaativaa tekniikkaa. Myös työvälineiden



saaminen esille ja pois piti tapahtua nopeasti viemättä liikaa työpajan aikaa. Neulaamalla saadaan myös näyttävää jälkeä, vaikka tekijöinä olisi sekä harjaantuneita neulaajia että aloittelijoita. Jokaisen työnjälki haluttiin näkyviin. Villa materiaalina sitoo hyvin väriä, jolloin työssä ollaan koko ajan värien vaikutuksen alaisena. Neulaaminen on lisäksi rentouttavaa, eikä se vaadi tekijältä fyysistä ponnistelua. Tärkeää on oppia pitämään hartiat rentoina, muuten ne voivat oudokseltaan jäykistyä. Villan pehmeä tuntu rentouttaa käsittelijäänsä. Yhdessä tekeminen lisää sitä paitsi yhteishenkeä: keskustelu voi kulkea vapaasti ja yhteinen tuote jää tekijöille nähtäville. Teos voidaan paljastaa yhteisessä juhlassa. Prosessi on kuitenkin ollut tärkeämpi kuin valmis tuote.

Neulahuopaustyöpajoihin on osallistunut kummallakin osastolla 4–8 henkilöä kerrallaan. Työpajojen tunnelma on ollut rauhallinen ja levollinen. Uudet ensikertalaiset ovat saaneet lyhyen perehdytyksen työtapaan, ja sen jälkeen he ovat päässeet hyvin työn vauhtiin. Keskustelu työpajassa on liikkunut tehtävästä huovutustyöstä omaan osastotyöhön ja sen haasteisiin. Syksyn työpajoja siivitti keskustelu toisella osastolla käynnissä olevasta remontista ja sen aiheuttamasta hankaluudesta potilaille kesän ennätyshelteissä. Molemmilla osastoilla on pohdittu valmistettavaa yhteistekstiiliä. Suunnitelma on muuttunut työn edetessä. Aluksi toisella osastolla suunnitelmissa oli konkretisoida puun muotoon osaston itselleen laatimat arvot. Tämä kuitenkin muuttui, koska koettiin vaikeaksi yhdistää villoa ja tekstejä. Jokainen on tehnyt osia oman taitonsa ja käytettävissä olevan ajan mukaan. On valmistunut erilaisia kukkia, lehtiä ja hyönteisiä. Toisella osastolla on vapaaehtoistoimijaa, joka on luvannut valmistaa työn seinätekstiiliksi, ja toisen osaston työn viimeistely on vielä suunnittelemaa.

Vaikka osastoilla on vähän henkilökuntaa suhteessa huonokuntoisiin vanhuksiin, työntekijät ovat saaneet käyttää työpaja-ajan itselleen. Työntekijät ovat myös arvostaneet tätä mahdollisuutta, mikä on mainittu lähes joka työpajassa. Kummassakin työpaikassa on järjestetty työpajaa varten rauhallinen tila, vaikka samalla tilalla on koko ajan normaalisti muuta käyttöä. Työpajoihin osallistuminen on ollut

vapaaehtoista. Kummassakin työpaikassa on järjestetty erilaisia työpajoja, ja henkilökunta on saanut valita, mihin osallistua. Tietääkseni työajan ulkopuolella kukaan ei ole osallistunut työpajoihin. Pääosa osallistujista on osastojen vakinaista henkilökuntaa, mutta myös harjoittelemassa olleet opiskelijat ovat saaneet tilaisuuden osallistua työpajoihin. Työpajoissa osallistujat ovat voineet huovuttaa oman taitonsa mukaan, taiteellisia päämääriä ei ole korostettu. Pysin myös siihen, ettei ohjaajan innostus työtapaan suunnannut liikaa tekemistä, vaan toive tuli osallistujilta.

TAIKA-hankkeen tavoitteena oli juurruttaa taidelähtöisiä työmenetelmiä työyhteisöihin työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta. Työntekijöiden vahva tavoite hankkeen alussa oli oppia jotain uusia menetelmiä, joita he voisivat käyttää vanhusten kanssa. Tavoitteet eivät sulje pois toisiaan. Mikäli työntekijät käyttävät taidelähtöisiä menetelmiä asiakkaidensa kanssa, se voi helpottaa asiakkaiden kanssa tehtävää työtä ja vuoro vaikutusta. Täten saavutettava hyvinvointihyöty voi olla myös välillistä.

KIRJALLISUUS

Kananoja T. 1997. Teknologisen opetuksen kehitystä. Viitattu 7.9.2010. <http://www.jyu.fi/tdk/museo/kasityo/kasityo.html>.

Leinonen L. 2009. Näppärien mummojen muistelukurjonta – yhteisöllistä ja voimauttavaa käsityöilmaisua. Käsityötieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Kotitalous- ja käsityötieteiden laitos. Viitattu 20.9.2010. <https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/50431/napparie.pdf?sequence=2>.

Pöllänen S. & Kröger T. 2005. Näkökulmia kokonaiseen käsityöhön. Teoksessa J. Enkenberg, E. Savolainen, P. Väisänen & K. Ranta (toim.) Tutkiva opettajankoulutus - taitava opettaja. Joensuun yliopisto, Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Viitattu 30.8.2010. http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/tutkivaope/polla_kroger.htm.

Pöllänen S. & Kröger T. 2001. Käsityön erilaiset merkitykset opetuksen perustana. Teoksessa J. Enkenberg, P. Väisänen & E. Savolainen. (toim.) Opettajatiedon kipinöitä. Kirjoituksia pedagogiikasta. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. <http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/kipinat/>.

ANNA LIISA KARJALAINEN

TYÖELÄMÄKERTA JÄSENTÄÄ MENNYTTÄ JA AUTTAA ETEENPÄIN

Oman elämäntarinansa voi kirjoittaa lukuisilla eri tavoilla ja monista eri näkökulmista. Ihmisen elämä taipuu kerrottuna moneksi ja vain mielikuvitus on kattona valittaessa teemaa, jonka kautta elettyä elämää voi jäsentää tarinaksi. Kaikkea ei missään elämäntarinassa saa mitenkään kerrotuksi, joten teemallinen oman elämän kerronta voikin olla kirjoittajalleen rajauksena helpottava ja toisaalta eletyn kokemuksesta uusiin näkökulmiin ja oivalluksiin ohjaava. Tässä tarkastelun kohteena on oman työhistorian kerronta, eräänlainen työelämäkerta ja siihen liittyvä kirjoittajien kirjoittamiskokemus. Mitä oman työelämäkerran kirjoittaminen herättää kirjoittajassa, millaisen kokemuksen se tuottaa?

Oman elämän kerronta on aina enemmän tai vähemmän luova prosessi, jossa kertoja toimii oman tarinansa luoja ja ohjaajana. Eletty elämä ei ole valmis tarina, joka vain siirretään tekstiksi. Se on tarina vasta sitten, kun joku on sen kertonut, ”luonut” tarinaksi. Kirjoitetun elämäntarinan syntyyn vaikuttavat paitsi erilaiset kertomisen kulttuuriset konventiot ja kerrontahetken konteksti, myös kirjoittajan omat valinnat, mahdollisuudet ja sanoiksi pukemisen taito.

Omaelämäkerta ei ole elämän jäljentämistä sinänsä, vaan se on kielen ja kirjallisuuden järjestyksiin liittyvä sommitelma ja sellaisena valittua ja tulkittua elämän kuvausta (Kosonen 1995, 105). Oman elämäntarinansa kirjoittamisen voikin rinnastaa kaunokirjallisten teosten tuottamiseen: kummassakin luova prosessi toteutuu tietyssä sosiaalisessa kontekstissa ja ammentaa aineksia aiemmasta kulttuurisesta traditiosta. (Hänninen 1999, 15.)

Kirjoittamalla kertominen on oma kertomisen lajinsa. Kirjoittaminen luo näkyvään muotoon, tallennettavaksi ja siirrettäväksi sen, mitä kerrotaan. Sen lisäksi se näkyvänä jälkenä tarjoaa kirjoittajalle itselleenkin mahdollisuuden tehdä huomioita ja johtopäätöksiä tekstinä ilmaistusta kokemuksesta. Tuoltako eletty elämäni kirjoitettuna näyttää ja kuulostaa? Minäkö olen elänyt tuon kaiken? Noinko kaikki meni,



tuollaistako kaikki oli? Kirjoittaminen sekä merkityksellistää koettua että tarjoaa mahdollisuuden koetun ja kerrotun arviointiin ja uudelleentulkintaan.

MALLIT KIRJOITTAMISEN TAUSTALLA

Työelämäkerran perusmuoto CV on työelämän käytäntöihin liittyvänä useimmille tuttu tekstilaji, jonka tekemiseen on omat mallinsa ja jonka tekemistä myös ohjataan ikään kuin kansalaistaitona. On olennaista, että oma koulutus, työkokemus ja osaaminen esitetään työnhakua varten mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti.

Kun ihmisiä pyydetään kirjoittamaan omasta työhistoriaan ja työkokemuksestaan mahdollisimman vapaamuotoisesti ikään kuin vain itselle ilman mainintaakaan CV:stä tai tekstin käytännöllisestä tarkoituksesta, teksteissä voi kuitenkin havaita merkkejä taustalla vaikuttavista malleista, jotka ohjaavat jäsentämään elettyä CV:n tavoin. Kerronnan kantava periaate on siten poikkeuksetta kronologia, niin että lopputulos on työtehtävästä ja -kokemuksesta toiseen ajallisesti etenevä jatkumo. Kerronnasta on riisuttu pois muut elämään olennaisesti kuuluvat asiat kuten perhe ja muut läheiset ihmissuhteet. Ne mainitaan vain, jos niillä on ollut jotain vaikutusta esimerkiksi kouluttautumiseen tai työpaikkojen vaihtoon.

Naisten on todettu kertovan elämänsä paljolti läheisten ihmissuhteiden kautta (esim. Jelinek 1986), kun taas miesten oman elämän kerronnan on sanottu jäsentyvän työn ja uran avulla. Kirjoittaessaan elämäntarinaansa työn näkökulmasta naistenkin teksteissä jäsentävä periaate on kuitenkin aika ja itse työ, eivätkä ihmissuhteet.

"OLIPA ANTOISAA KÄYDÄ LÄPI OMAA TYÖHISTORIAA"

Olen käyttänyt tässä aineistonani sosionomiopinnot juuri Dia-konia-ammattikorkeakoulussa aloittaneiden aikuisopiskelijoiden kirjoittamia omia työelämäkertoja ja kirjoittamisen jälkeisiä kommentaareja, joissa kirjoittajat kertovat kirjoittamisen kokemuksestaan. Työelämäkerrat on kirjoitettu syksyllä 2004 osana opintoihin kuulunutta omaelämäkerrallisen kirjoittamisen prosessia. Kirjoittajia oli 38, he olivat iältään 26–53-vuotia-

aita ja he työskentelivät opintojensa ohella sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilla.

Oman työelämäkerran kirjoittaminen on koettu poikkeuksetta antoisana riippumatta syntyneen tekstin laajuudesta tai laadusta. Kirjoittajalle itselleen teksti ei siten ole niin merkittävä kuin sen kirjoittamisesta syntynyt kokemus.

Eletyn elämän muistelemisessa olennaista on muistamisen mielihyvä; on palkitsevaa muistaa sellaista, mitä ei ole tien-nyt muistavansa ja mitä ei ole ajatellut aikoihin (Karjalainen 2004, 74–75). Työhön liittyvät muistot palaavat elävinä mieleen aivan samalla tavoin kuin muistot muitakin elämänalueita muistellessa. Omien työkokemusten muistelua ja niistä kirjoittamista on pidetty helpompana kuin oman elämän muistelua muista näkökulmista – onhan työssä kyse sentään näennäisen neutraalista, julkisen alueelle sijoittuvasta elämästä. Silti työkokemusten muistelua näyttää koskevan sama mikä muutakin oman elämän muistelua tunnekokemuksia myöten. Työmuistoihin liittyy siten jopa nostalgiaa. Nostalgia ei ole kyse vain siitä, että muistelija palauttaa mieleensä elettyyn liittyneitä tunteita, vaan tunteita nimenomaan synnytetään muistellessa (Korkiakangas 1996, 38).

Muistaminen paljastaa, miten paljon muistajalla on elettyä kokemusta. Eletty elämä – tässä tapauksessa työelämä – näyt-tyy muistelijalle aivan uudella tavalla: kokemusta kasvat-taneena ja arvokkaana. Kirjoittaminen selkeyttää, koostaa ja jäsentää kokemuksia kokonaisuuksiksi. Elämässä eri aikoina tapahtuneet ja sinänsä erilliset asiat ovat saaneet kirjoittamisen prosessissa merkityksen toisiinsa kuuluvina ja rakentavat ele-tyä merkityksellisyyttä.

Oman työhistorian läpikäyminen oli mielestäni antoisaa ja muistutti mieleen mitä kaikkea sitä on ehtinyt jo kokea elämänsään. Samalla pystyi tarkastelemaan omaa kasvuprosessiaan työn-tekijänä sekä uusien asioiden oppijana. (Nainen 33)

Hyvältä tuntui selkeyttää omaa työhistoriaa tässä muodossa. Työelämäni on välillä tuntunut hyvinkin sekavalta mutta nyt kun olen työstänyt asiaa ja kirjoittanut näen melko selvänä kaiken tar-koituksen omaan elämäni ja kehitykseni ihmisenä. Sanotaan-han että jotkut oppivat asioita kantapään kautta ja minä taidan olla yksi niistä. (Nainen 46)

Tuntuu mielenkiintoiselta lähteä pohtimaan omaa työhistoriaansa ihan lapsesta alkaen. Tuli paljon muistoja mieleen. Jollain tavalla kaikki elämän palaset loksahtavat tästäkin kohdasta yhteen. (Nainen 27)

Kirjoittaminen havainnollistaa ja konkretisoi kokemuksia ja osoittaa syy-seuraussuhteita. Sellainen, mitä ei ole tullut ajatelleeksi, tulee nyt huomatuksi ja tuttuakin näyttäytyy uudessa valossa.

Esseen kirjoittaminen ja muistojen kirjaaminen paperille oli mukavaa. Oli mielekästä miettiä omaa ammatillista kehittymistään ja huomata, että on oppinut paljonkin asioita. Joitakin asioita pitää itsestään selvyytenä, mutta nyt jälkepäin huomaa kaiken olevan jostain opittua. (Nainen 27)

Tämä työhistorian kertaaminen oli mielenkiintoinen projekti. Huomasin, että aika on mennyt tosi nopeasti. Voisinpa melkein sanoa olevani ylpeä saavutuksistani. (Nainen 29)

Oman elämäntarinan kirjoittaminen on parhaimmillaan oivaltamista ja johtopäätösten tekemistä eletystä ja koetusta. Mitä vähemmän omaa tarinaansa on kertonut, sitä enemmän oivalluksia kertomiseen näyttää liittyvän (ks. myös Karjalainen 2004). Jos siis tarina toistuu aina samanmuotoisena ja -sisältöisenä, valmiiksi johonkin muotoon tarinoituneena, oivalluksille ja uuden hoksaamiselle ei välttämättä ole paljon tilaa. Oman työelämäkerran kirjoittamisen kokemukset kertovat monipuolisesta havaintojen tekemisestä ja oivalluksista. Syynä lie nee uusi, vapaamuotoinen kerronnan tapa, jossa kirjoittaja on voinut kertoa kokemustaan itsensä kannalta merkityksellisellä tavalla eikä omaa osaamistaan vastaanottajalle esittäen.

Työhistoriani läpikäyminen sai minut huomaamaan, että olen tehnyt elämäni aikana hyvin monenlaista työtä ja hakenut paikkoja vuosikausia. Nykyiseen työhöni koen enemmänkin saaneeni eväitä elämästä yleensä kuin menneistä työpaikoistani. (Nainen 35)

Näin jälkikäteen ajateltuna jokainen eri työpaikka ja niistä saadut opit ovat muokanneet minua paljonkin ihmisenä. (Nainen 32)

Kun muistelen työhistoriaani taaksepäin parhaat opit olen saanut vanhemmilta työntekijöiltä ja toki myös asiakkaissa on ollut niitä kokemuksen antajia ja opettajia. (Nainen 47)

Aina havainnot eivät ole vain mieluisia. Oman työhistorian kertominen paitsi selkiyttää, myös paljastaa sellaista, mihin

kirjoittaja ei olekaan tyytyväinen, kuten seuraavassa työn suuri osuus kirjoittajan elämässä:

Oman työhistorian kertaaminen oli selkiyttävää ja myös ahdistavaa. Jäin miettimään syitä työntäyteiseen elämäni ja siihen vimmaan, että on oltava koko ajan kuin tuli hännän alla ja suoriutua vaativista taakoista ja useimmiten vielä yksin. Lapsesta lähtien olen joutunut tekemään kotitöitä ja huolehtimaan sisaruksistani. Toisista ihmisistä vastuun ottaminen on aina kuulunut elämäni. (Nainen 33)

YMMÄRRYSTÄ JA YHTEISÖLLISYYTTÄ TYÖELÄMÄKERROISTA

Oman elämän kerronnan on monessa yhteydessä todettu lisäävän itseymmärrystä ja selkeyttävän identiteettiä (esim. Heikkinen 2002; Sava & Katainen 2004; Karjalainen 2004). Kirjoittaminen luo eheyden ja jatkuvuuden tunteen itselle ja itsestä (Määttänen 1993, 162–163). Luomalla jatkumon menneestä nykyaikaan oman elämäntarinansa kirjoittaja antaa merkityksen eletylle samalla kun suuntaa eteenpäin. ”Kuka minä olen?”; ”Mistä minä tulen?” ja ”Minne minä menen?” ovat myös työminän kysymyksiä. Oman tarinansa äärelle pysähtyminen rakentaa työntekijää itseään ja sen ohessa se lisää valmiuksia olla herkkänä toisten tarinoille, jotka puolestaan auttavat toisten, niin asiakkaiden kuin työtovereidenkin ymmärtämisessä.

Omasta elämästä samoin kuin työhistorioista kertominen on työyhteisöissä sattumanvaraista. Ehkä ei tulla edes ajatelleeksi, kuinka merkittävää yhteisen työn kannalta olisi, jos tietäisi työtovereittensa kokemuksista ja siten myös osaamisesta enemmän. Tietoisuus toisen tarinasta auttaa toisen ymmärtämisessä ja arvostamisessa työntekijänä ja ihmisenä, sekä mahdollistaa yhteisen osaamisen kehittämisen. Ihmisen identiteetti rakentuu aina suhteessa toisiin, ja siten toisen tarina rakentaa myös omaa tarinaa ja auttaa oman kokemuksen tunnistamisessa.

Kerrottu kokemus on kohtauspaiikka: jokaisessa yksilöllisessä kokemuksessa on aina myös jotain yhteistä. Tuon yhteisen avulla syntyy yhteisöllisyys.

Olen iloinen omista kokemuksistani, ja niitä on mielenkiintoista vertailla mm. työkavereiden kanssa. Omien kokemusten kertominen ja jakaminen tuo myös jotain yhdistävää historiaa ny-

kypäivään ja tähän työpaikkaan. Sitä kautta pystyy myös hahmotamaan toisen ihmisen historiaa ja sen vaikutusta tähän hetkeen.

Työhistoriatietoja pitäisi kerätä ihan kirjallisesti, sieltä löytyisi paljon hiljaista tietoa omaan alaan liittyen. (---) Jossain vaiheessa selasin vanhoja työtodistuksia ja vaivuin muistelman, millaista missäkin oli, mutta nykyään en ole ehtinyt moista enää aikoihin harjoittaa. Niinäkin hetkinä peilasi asioita menneisyyden kautta nykyisyyteen. (Nainen 47)

Työelämäkerrat voisivat olla yhteisöllisyyden ja ammatillisuuden vahvistamisen keinoja työyhteisöissä. Kokemuksen kerronta tuo esiin hiljaista tietoa ja sitä, mitä muut eivät tiedä, mutta joka olisi hyvä tietää. Työn historia on usein kirjoittamaton. Tietoisuus siitä ja sen kehityssuunnista on työn kehittämisen ja työidentiteetin muotoutumisen kannalta merkittävää. Nykyisyyttä ei ole ilman mennyttä, eikä tulevaan voi suunnata tyhjästä.

KIRJALLISUUS

Heikkinen Hannu L. T. 2002. Elämää kansioissa. Teoksessa Hannu L. T. Heikkinen & Leena Syrjälä (toim.) Minussa elää monta tarinaa. Kirjoituksia opettajuudesta. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hänninen Vilma 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitatis Tamprensis 696. Tampere: Tampereen yliopisto.

Jelinek Estelle C. 1986. Women's Autobiography: Essays in Criticism. Bloomington: Indiana University Press.

Karjalainen Anna Liisa 2004. Kokemuksesta kirjoittaminen ja kirjoittamisen kokemus. Omaelämäkerrallinen kirjoittaminen sosionomikoulutuksessa ja narratiivinen menetelmä sosiaalialan työssä. A Tutkimuksia 7. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Korkiakangas Pirjo 1996. Muistoista rakentuva lapsuus. Agraarinen perintö lapsuuden työnteon ja leikkien muistelussa. Kansatietellinen arkisto 42. Helsinki: Suomen muinaismuistoyhdistys.

Kosonen Päivi 1995. Samuudesta eroon. Naistekijän osuus George Gusdorfin, Philippe Lejeunen, Paul de Manin ja Nancy K. Millerin autobiografiateorioissa. Tampereen yliopisto. Yleinen kirjallisuustiede. Julkaisuja 27.

Määttä Kirsti 1993. Äidit ja tyttäret, anopit ja miniät. Teoksessa Ulla Piela (toim.) Aikanaisia. Kirjoituksia naisten omaelämäkertoista. Tietolipas 127. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Sava Inkeri & Katainen Arja 2004. Taide ja tarinallisuus itsen ja toisen kohtaamisen tilana. Teoksessa Inkeri Sava & Virpi Vesänen-Laukkanen (toim.) Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus.

LEENA NIETOSVUORI JA MARITA SALONEN

VOHVELITANSSIT

Tukea ja voimaa arkipäivään

JOHDANTO

Vohvelitanssit on yksi Jalkarannan sairaalan monista luovista ja toiminnallisista tavoista, joiden avulla työntekijät tuovat vanhusasiakkaidensa arkipäivään iloa, virkistystä ja toiminnallisuutta. Vohvelitanssit on tapahtuma, jossa työntekijät toimivat vohvelinpaistajina mukavissa rooliasuissa, esimerkiksi balettianssijoina. Mukana on toisinaan orkesteri, jonka tahdittamana väki voi panna jalalla koreasti tai sitten vain kuunnella elävää musiikkia. Joskus tosin pidetään levytanssit, ja tällöin joku sairaalan työntekijöistä toimii tiskijukkana. On musiikki elävää tai levyiltä, pääasia on kuitenkin se, että asiakas saa iloa arkipäiväänsä musiikista, tanssista, yhdessäolosta ja maukkaiden hillovohveleiden maistelusta. Lisämausteena tilaisuudessa on buffetti, josta saa ostaa kahvia, limonadia ja pilsneriä. Vohvelitanssit on luovaa toimintaa, joka elähdyttää kaikkia: asiakkaat virkistyvät ja työntekijät saavat iloa ja kannustusta työhönsä vanhusten hyvästä mielestä, kiitoksista ja arjen elämyksistä.

Vohvelitanssit on vain yksi luovan toiminnan esimerkki siitä, miten voidaan tukea koko yhteisön, sekä asiakkaiden että työntekijöiden, voimaantumista ja jaksamista. Luovat ja toiminnalliset menetelmät osana omaa työtä antavatkin työntekijälle mahdollisuuden kehittää työtään monipuolisesti, ilahduttaa asiakastaan ja vaikuttaa oman työpäivän rakentumiseen. Menetelmät tuovat kieltämättä mukanaan myös haasteita – on uskallettava heittäytyä yksin ja yhdessä asiakkaan kanssa luovuuden ja toiminnallisuuden maailmaan. Kerromme tässä ar-



Leena Nietosvuori (FL) on lehtori, kirjallisuusterapiaohjaaja ja työskentelee Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla. Hän toimii opettajana muun muassa taidelähtöisten luovien ja toiminnallisten menetelmien sekä sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyden parissa. Leena on aina uskonut yhteisöllisyyttä rakentavaan innostuneeseen ja yritteliäiseen tekemisen meininkiin. Hänen työnsä viitekehys löytyykin sosiaalipedagogiikasta, jossa avainsanoja ovat esimerkiksi yhteinen dialogi, osallisuus, yhdessä jakaminen ja toiminnallisuus.

Marita Salonen

Pohjakoulutukseltani olen sairaanhoitaja ja työskentelen Jalkarannan sairaalassa J22 osastonhoitajana. Varsinaisesta peruskoulutuksestani on aika kauan ja siitä lähtien olen harrastuksena opiskellut sekä tutkintotavoitteellisesti että oma-aloitteisesti. Myös nuorimmainen lapseni on lentämässä pesästä kohta pois, jonka jälkeen tarkoituksenani on opiskella taas lisää omaksi ilokseni. Lähimmät työtoverini ovat kaksi tassuterapeuttia Minttu ja Julia, jotka tuovat iloa omaan elämään ja potilaittemme arkielämään osastollamme. Olen ikuinen opiskelija ja muita harrastuksiani ovat uinti, vesijuoksu, luonnossa liikkuminen ja tanssi – vapaa-ajan intohimoni, joka antaa iloa ja voimaa arkeen.

tikkelissa muistakin toiminnoista, joiden avulla on mahdollista tuoda jotain elähdyttävää sekä asiakkaan arkeen että työntekijän työpäivään. Esimerkkejä luovuuden maailmaan sukeltamisesta olemme ottaneet Jalkarannan sairaalan osasto 22:n toiminnasta.

Toinen artikkelin kirjoittajista toimii Jalkarannan sairaalan osasto 22:n osastonhoitajana. Toinen kirjoittajista on puolestaan päässyt tutustumaan osaston toimintaan ja työhön TAIKA-hankkeen puitteissa. Hankkeen yhtenä tavoitteena on tuoda entistä laajempaan tietoisuuteen luovia ja toiminnallisia menetelmiä ja antaa ideoita niiden mahdollisuuksista. Tässä suhteessa osasto 22 on oiva esimerkki siitä, miten pienestäkin voi syntyä suurta ja miten luovuus ja toiminnallisuus on täysin mahdollista toteuttaa osana omaa työtä, ja näin vaikuttaa sekä asiakkaiden että omaan jaksamiseen työntekijänä.

TASSUTERAPEUTTIIEN VIERAILUT

Osastolla 22 vierailee säännöllisesti kaksi ihanan pientä ja pehmeää tassuterapeuttia. Tassuterapeutit tuntevat osaston asukkaat hyvin ja tulevat mielellään mukaan pieneen hellytelyhetkeen. Niitä saa ihan luvallisesti ja sydämen kyllyydestä hellitellä ja pitää hyvänä. Tassuterapeutit osaavat itsekin antaa läheisyyttä ja hellyyttä. Kun koira antaa suukoksen tai nuolaisee vaikkapa kättä, asiakas voi kokea hyväilyn ja hellittelyn hyvinkin merkityksellisenä ja läheisyyttä tuovana toimintona.

Tassuterapeutit ovat yhtä tasa-arvoisia kaikkia kohtaan. Ne eivät pelästy vanhaa ihmistä ja hänen ryppyjään tai kauhistu sairauden runtelemaa kehoa. Ne lähestyvät kaikkia yhtä luottavaisina ja rakastavina. Pelkästään se, kun näkee koiran touhuilevan omiaan, saattaa ilostuttaa ja rentouttaa ketä tahansa – niin asukkaita kuin työntekijöitäkin. Vanha käsi jaksaa silittää ja rapsuttaa siinä missä nuorikin, ja silittäminen sekä rapsuttaminen rentouttavat molempia, sekä rapsuttajaa että rapsutettavaa. Tassuterapeutit saavat mielen piristymään ja puheen sorinaa aikaiseksi. Siksi tassuterapeutit ovat monessa hoivapaikassa odotettuja vieraita – näin on myös Jalkarannan osastolla 22.

YHTEISELOA JA ARKEA

Tavalliseen arkeen antaa elämyksiä sekä työntekijöille että asiakkaille jossain hetkessä tapahtuva spontaani luova toiminta.



Kaikille hellyyttä antavat tassuterapeutit

Tällaisia pieniä yhteisiä hetkiä voivat olla muun muassa laulu- ja musiikkihetket, muistelu- ja tarinatuokiot, lorut ja sananlaskut sekä vaikkapa kauneuden hoitaminen, esimerkiksi kynsien hoito ja lakkaus sekä hiusten laittaminen.

Osastolla vietetään yhdessä mitä erilaisimpia hetkiä. Aivan tavallista arkipäivää on yhteinen lukeminen ja yhdessä laulaminen: selaillaan lehtiä ja keskustellaan kiinnostavista aiheista tai laulaa lurautetaan jokin kaikkien osaama laulu. Vähän enemmän tähtihetkiä arkipäivään tuovat yhteiset juhlat, kuten vaikkapa syntymäpäivät. Ne ovat tilaisuuksia, joihin osallistuvat kaikki oman jaksamisensa mukaan. Jopa osaston omille tassuterapeuteille pidetään syntymäpäiväjuhlat. Tällöin saatetaan leipoa juhlan kunniaksi yhdessä täytekakku tai jotain muuta hyvää, jota kaikki pääsevät maistelemaan kahvin kera.

Kesällä kekkerit saatetaan pitää läheisen lammen rannalla. Silloin sekä asiakkaat että työntekijät pääsevät nauttimaan kesän tuoksuista ja lempeästä, poskia hyväilevästä tuulesta. Kos-

ka asiakkaat pääsevät melko harvoin ulkoilemaan, he nauttivat päästessään ulos kokemaan ja käyttämään kaikkia aistejaan: tuntemaan kesän huumaan tuoksun, kuulemaan lintujen laulua, näkemään sinisen taivaan ja koskettelemaan vihreää, hyvältä tuoksuva ruohoa. Asiakkaat ja työntekijät ovat lammen rannalla kuten läkkiseppä Lindblad P. Mustapään runossa Elämän kauneus. Runo mukailen: *Ei kertoa voi kieli, miten hyvä voi olla jokaisen mieli. He kulkevat nauttien yli pehmeän ruuhoton. Oi onni kuvaamaton!*

Suosittuja sekä asiakkaiden että työntekijöiden keskuudessa ovat myös yhteiset pizza-illat. Tällöin kokoonnutaan syömään yhdessä. Leipomiseen osallistuvat työntekijöiden kanssa sekä miehet että naiset, vaikka useimmiten leipomisesta ovatkin kiinnostuneita osaston naispuoliset asukkaat. Miehillä on puolestaan omia miesten juttuja, kuten yhteiset miesten saunailat. Silloin saatetaan myös laulaa, sillä jos onni on matkassa, työntekijällä voi olla mukanaan kitara. Mutta kyllä ”tyttöilläkin” on omia juttujaan. He saattavat pitää vaikkapa kauneuspäivän kasvo- ja käsihoitoineen.

Luovaa ja yhteistä toimintaa voidaan järjestää muuallakin kuin osastolla tai ulkona sairaalan ympäristössä. Erittäin pidettyjä ovat olleet miesten yhteiset pubi-illat tai shoppailu tai yksilöllisesti toteutettu konsertti- tai teatterimatka. Onpa käyty miesten kesken jääkiekko-ottelussakin.

Yhteisillä hetkillä ja yhteisellä toiminnalla on sekä asiakkaan että työntekijän kannalta katsottuna omat tavoitteensa. Asiakkaan kohdalla esimerkiksi yhteiset leipomukset ja leivontahetket virittävät muistelua ja luovat osastolle kodinomaisuutta. Asiakas saa positiivisen kokemuksen siitä, että hän osaa vielä tehdä jotakin hyödyllistä ja saa jopa neuvoa itseään nuorempaa työn tekemisessä. Onnistumisen elämys kohottaa itsetuntoa. Se on ikään kuin omaan hoitoon osallistumista, joka puolestaan lisää aktiivisuutta ja tunnetta omasta tärkeydestä ihmisenä. Sellaista tunnetta tarvitsevat kaikki ihmiset ikään tai rooliin katsomatta, tässä tapauksessa osastolla 22 sekä sen asukkaat että työntekijät.

Työntekijä puolestaan saa käyttää omaa luovuuttaan työvälineenään. Sitä ei tarvitse säästää käytettäväksi työpäivän jälkeen. Lisäksi hän pääsee kurkistamaan muistojen myötä asiakkaansa elämään ja maailmaan. Tällainen voi lisätä työnteki-

jän ymmärrystä asiakastaan kohtaan. Lisäksi onnistumisen kokemukset lisäävät uskallusta lähteä kokeilemaan jotakin uutta.

Yhteisellä tekemisellä ja yhdessäololla voikin olla vankka hoidollinen merkitys. Se luo positiivista ilmapiiriä osastolle ja lisää asiakkaiden aktiivisuutta ja osallisuutta. Osastolle syntyy yhteisen tekemisen meininkiä, joka elähdyttää kaikkia, sekä asiakkaita että työntekijöitä. Tuntuu, että osaston sydämessä, päiväsalissa, tapahtuu. Mutta se, joka ei jaksata tulla päiväsalin, saa myös osallistua: sängyllä ja sängyssäkin voi viettää yhdessä aikaa ja tehdä vaikka mitä mieltä ilahduttavaa. Työntekijä saa ehkä pienen hengähdystauon juoksuunsa, ja asiakas saa lähelleen toisen, joka kuuntelee juuri häntä.

Yhteinen tekeminen rakentaa yhteisöllisyyttä. Sen myötä vahvistuu yhteinen toinen toisensa tukeminen. Yhdessä tekeminen ja sen myötä viriävät luovat hetket lujittavat kiinnittymistä yhteisöön. Näin koko yhteisön voimaantumisen prosessi saa vahvistusta. Siihen kuuluvat avoin ja luova ilmapiiri, toisen kuunteleminen, luottamus ja toisen huomioiminen. Nimenomaan ilmapiirin sanotaan olevan avainasemassa voimaantumisen tukemisessa.

Yhteinen tekeminen antaa myös tilaisuuden kuunteluun. Koska ihmisellä on tarve kertoa itsestään, hän tarvitsee myös kuuntelijan. Yhdessä jaetut tarinat ja muistelut auttavat oman elämän tarkastelussa ja menneisyyden pohdinnassa. Jokaisella kerrotulla tarinalla on oma tavoitteensa ja tehtävänsä. Kun yhteisössä kuunnellaan toista, sen tavoitteet ja tehtävä täyttyvät.

YMPÄRISTÖ ON OSA LUOVAA TOIMINTAA

Osastolla 22 on kiinnitetty erityistä huomiota siihen ympäristöön, jossa asiakkaat elävät ja jossa työntekijät tekevät työtään. Seinät eivät ole sairaalamaisen harmaat vaan ne on maalattu värikkäiksi. Seinillä on kuvia ja tauluja. Kalustukseenkin on panostettu. Sen avulla on haluttu luoda viihtyvyttä ja kodinomaisuutta. Työntekijät ovat tuoneet kotoaan viihtyisyyden lisäämiseksi erilaisia astioita ja muita esineitä, kuten esimerkiksi kuohuviinilaseja, mattoja ja verhoja. Asiakkaiden viihtyvyys on huomioitu monin tavoin, mutta eittämättä myös työntekijöiden jaksamiseen vaikuttaa se, millaisessa ympäristössä he työskentelevät.



Päiväsali on osaston sydän

Asiakkaita on muistettu esimerkiksi siten, että jokaisen oman huoneen oven pielessä on kuva, joka kertoo jotakin erityistä huoneen asukkaasta. Kuvasta löytyy oman nimen lisäksi vaikkapa haukkuva koira tai itseään nuoleva kissa. Ne kertovat siitä, että huoneen asukas pitää eläimistä ja on saattanut niitä joskus omistaakin. Työntekijät ovat yövuorojen aikana muun työn lomassa tehneet ovikuvia ja samalla miettineet asiakkaidensa maailmaa. Samalla työntekijä käyttää luovuuttaan, eikä vain asiakkaansa vaan koko työyhteisönsä hyväksi.

Viihtyisä ympäristö tukee ja antaa virikkeitä luovaan toimintaan. Sinisten seinien keskellä, taulujen ja kuvien ympäröimänä on varmasti ilahduttavampaa asua ja työskennellä kuin harmaiden ja ilottomien seinien sisällä. Ympäristön merkitystä osana vanhan ihmisen hoitoa ja kuntoutusta ei voi väheksyä. Siksi täytyy ihmetellä, miksi niin monen osaston seinät Suomen maassa ovat yksitoikkoisen harmaat, eivätkä vaikkapa keltaiset tai siniset tai... Sinisten seinien sisällä tehdään yhdessä, keskustellaan, kuunnellaan ja ilahdutetaan toista. Toivoa sopii, että samaa tapahtuu harmaiden seinien sisällä.

LUOVUUDEN JA TOIMINNALLISUUDEN HYÖTY JA TARVE

Luovat ja toiminnalliset menetelmät osasto 22:n arjessa tuovat mukanaan monenlaista hyvää. Ne vastaavat erilaisiin tarpeisiin ja vahvistavat osaston asukkaiden ja työntekijöiden kohtaamisia. Ne tuovat vaihtelua arkeen ja vievät kiireen pois. Luovuus ja toiminnallisuus antavat mahdollisuuden synnyttää hyvää mieltä ja rikkoa rutiineja. Ne tuovat haastetta työhön, mutta myös monipuolistavat sitä. Ne auttavat osaston yhteisen tarinan kehittämisessä, mutta toisaalta antavat jokaisen tarinan nousta pintaan.

Hyvän vanhuuden tukeminen näkyy hoivatyössä sellaisina toimintoina, jotka antavat mahdollisuuden yhteiseen tekemiseen, keskusteluun ja kuuntelemiseen. Osasto 22:n työntekijöiden toiminnallinen tapa tehdä työtä tarjoaa osaston asukkaille tilaisuuksia osallistua ja vahvistaa sosiaalista vuorovaikutustaan. Luovuuden ja toiminnallisuuden rakentuminen osaksi arkipäivää kertoo siitä, että työntekijät uskaltavat olla läsnä, ovat valmiita antamaan aikaa ja kuuntelemaan. Näin syntyy hyvä hoitosuhde, jonka annetaan perustua tunteisiin, toisen arvostamiseen ja kuunteluun. Tällaisen toiminnan perustana täytyy olla usko asiakkaan hyvään ja oman työn merkityksellisyyteen.

Vanhustyöntekijän työ on vaativaa ja haasteellista. Työ on usein fyysisesti raskasta, ja alituinen kiire saattaa nakertaa jaksamista. Tärkeinä työvälineinä omassa työssä ovat oma persoona ja omat kommunikointitaidot. Jos työpäivä koostuu pelkästään rutiineista ja kiireestä, jäävät sekä asiakkaan hyvän että oman jaksamisen vaaliminen unohduksiin. Siksi luovuus ja toiminnallisuus voivat toimia antoisina tapoina vahvistaa sekä asiakkaan että työntekijän voimavaroja ja lisätä elämyksellisyyttä, yhteisöllisyyttä ja toiminnallisuutta. Tämä on huomattu osasto 22:ssa.

LOPUKSI

Käsitykset toiminnasta vanhusasiakkaan kanssa ovat muuttumassa fyysikeskeisestä ajattelusta entistä laaja-alaisempaan hoitotyöhön, jonka tukena voi käyttää luovuuksia ja esimerkiksi taidelähtöisiä luovia toimintoja. Hyvän asiakkuuden ja hyvän työyhteisön tukeminen näkyy sellaisina toimintoina, jotka tarjoavat kaikille yhteisössä toimiville kuuntelijan ja yhdessä kulkijan sekä mahdollisuuden rikkaaseen arkipäivään.

Parhaiten selviävät sellainen yhteisö, sellaiset asiakkaat ja sellaiset työntekijät, joilla on tunne sosiaalisen kanssakäymisen riittävydestä ja tuen ja ymmärryksen saamisesta. Kaikki mainitut tekijät voi sitoa toiminnallisuuteen ja toimintaan sitoutumiseen. Sitoutuminen vaatii paljon, mutta se on myös antoisaa. Tämän ovat mitä ilmeisimmin sisäistäneet osasto 22:n työntekijät, koska he ovat uskaltaneet lähteä johonkin uuteen ja haastavaan: luovien ja toiminnallisten menetelmien käyttöön omassa työyhteisössään, asiakkaidensa ja itsensä hyväksi.

ANNE PÄSSILÄ

ORGANISAATIOTEATTERI

Näkyväksi tekemistä ja vyyhdin purkamista

Kuva: Jussi-Pekka Kekki



Minä (draamapedagogi Anne, joka työskentelee Lappeenrannan teknillisen yliopiston innovaatiotutkimusryhmässä Lahdessa) kerron tässä artikkelissa, miten teatteria sovellettiin organisaatioon Työelämän kehittämissäätiön rahoittamassa tutkimus- ja kehittämisprojekti Innolinkissä vuosina 2008–2010. Innolinkissä syntynyttä asiantuntijuutta ja -taitajuutta on sittemmin hyödynnetty Päijät-Hämeen alueen kehittämistoiminnassa, TAIKA-hankkeessa olen toiminut ohjausryhmän asiantuntijajäsenenä. Tämä käsisäsi oleva artikkeli perustuu tulossa olevaan julkaisemattomiin tutkimusartikkeliin *Research-based theatre as a Facilitator for Organisational Learning* ja *The Role of Reflection, Reflection on Roles: Practice-based innovation through theatre-based learning*.

PROLOGI

Puhelin soi, ja minä vastaan.

- Lappeenrannan teknillisen yliopiston innovaatiojärjestelmien professori tässä hei. Olen kuullut, että sinä sovellat teatteria erilaisiin yhteisöihin?
- Hei. Joo-o, kyllä olen soveltanut teatteria erilaisiin tarpeisiin, vastaan ja ihmettelen, että sanoiko se olevansa teknillisestä yliopistosta ja professori? Sitten professori jatkaa.
- Kuule, minulla on sellainen häilyvä visio ja vahva intuitio, että teatterin ja käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan yhdistämisessä piilisi lymyävää potentiaalia?
- Ahaa, joo, kuulostaa todella kiinnostavalta, vakuuttelen kulttuurialan freelancer-ammattilaisen työotteella ymmärtämättä vielä yhtään, mistä on puhe. No, ok, saan kiinni sanasta intuitio. Mutta mitä se käytäntöläh-

Olen Pässilän Anne, draamapedagogi ja tutkija. Eniten koen olevani soveltavan teatterin ja draaman sekatyöläinen, erilaisten tulkinallisten prosessien fasilitaattori. Teoreettisen oppini olen saanut taiteen ja kulttuurin tutkimuksesta, käytännön taitoni on rikastunut kohtaamisista erilaisissa yhteisöissä taidelähtöisissä oppimisprosesseissa. Viimeiset neljä vuotta olen saanut kehittää, soveltaa ja tutkia teatteria käytäntölähtöiseen innovaatiotoimintaan tutkijana Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovation -yksikössä. Teen innolla ja vimalla väitöskirjaa aiheesta "Kulttuuriset työkalut innovaatioprosessin tukena". Olen kehittänyt moniteollisessa tutkimustiimissämme metodisen lähestymistavan, jossa soveltavalla teatterilla ja tarinallisilla menetelmillä osallistetaan organisaation työntekijät kehittämistyöhön ja vahvistetaan innovaatioiden perustana olevaa kommunikaatiota ja luottamuksellisuutta sekä houkutellaan esille kykyä ja halua uudistavaan toimintaan. Kutsun tätä meissä kaikissa piilevää potentiaalia ja kykyä innovaatioherkkyydeksi. Kiitän Euroopan sosiaalirahastoa ja Päijät-Hämeen liittoa mahdollisuudesta esitellä tutkimustani julkaisussa.

töinen innovaatio oikein tarkoittaa? Ehkä tässä on nyt parempi yrittää olla esittämättä itseään fiksumpaa.

- Tuota noin, mitä tarkoitat tällä käytäntölähtöisellä innovaatiotoiminnalla?
- Käytäntölähtöinen innovaatioprosessi lähtee liikkeelle yrityksen käytännöllisistä haasteista ja innovaatioprosessin kaikissa vaiheissa monitieteellinen tiedontuotanto tapahtuu käytännönläheisen ongelmanasettelun ehdoilla, professori vastaa napakasti ja selkeästi.
- Mitä nämä yrityksen haasteet yleensä ovat?
- Haasteet voivat liittyä esimerkiksi yrityksen tuotantoon tai toimintatapaan, joten jokainen soveltamistilanne tulee olemaan erityinen.
- Siis, että teatterilähtöinen työskentely olisi osana yhteisön uudistumista, innostumista ja kollektiivista oppimista kohti avoimempaa ja joustavampaa toimintakulttuuria?
- Juuri niin! Kiinnostaisiko sinua kokeilla teatterin soveltamista yritysten innovaatiotoimintaan?

Oikeasti minähän olen jo ihan liekeissä, samalla sekunnilla kuitenkin ajattelen, etteihän minulla ole tällaiseen ”prokikseen” valmista dramaturgiaa. Onkohan kellään? Niinpä päätän taas olla oma itseni ja vakuutan.

- Kyllä, kyllä kiinnostaa ja todella paljon! Minulla ei kyllä ole tässä suoralta kädeltä sinulle tarjota konkreettista ideaa, miten yrityksen haasteisiin voisi tarttua teatterin keinoin.
- Ei tarvitsekaan olla, vielä. Eikä sinun yksin tarvitsee luoda teatterisovellusta vaan olla mukana monitieteellisessä tiimissä ja yhdessä muiden tutkijoiden ja yritysten kanssa ideoita ja kehittää menetelmää.
- Siinä tapauksessa sehän on mahtavaa! Ihan mahtavaa!

Niin sitten alkoi matka teatterimenetelmän kehittämistyöhön, jossa etsimme teatterin ja liiketoiminnan rajapinalta resonointia. Etsijöinä olivat innovaatiojärjestelmien professori, muutama kauppatieteilijä, yhteiskuntatieteilijä, kasvatustieteilijä, insinööri, muotoilija- graafinen suunnittelija, humanisti, kolmen organisaation johtajat ja työntekijät sekä soveltavan teatterin ammattilaiset. Ih-

mettelimme ja visioimme yhdessä ja erikseen, mitä teatterin soveltamisesta innovaatiotoimintaan voisi syntyä, ja miten se sovellus tehtäisiin.

ENSIMMÄINEN NÄYTÖS

Kuvittele, että olemme palaverissa yrityksessä. Pyöreän pöydän ympärillä istuu keskustelemassa yrityksen johtaja, innovaatiotutkimustiimin tutkija-ekonomi, soveltavan teatterin taiteilija, innovaatiojärjestelmien professori ja minä.

Professori: Innovaatiotoiminnan tärkeys on tunnustettu eurooppalaisella, kansallisella ja alueellisella tasolla. Päijät-Hämeessä tähän haasteeseen on tartuttu käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan avulla. Uudistumiskyky on organisaation toimivuutta, mutta miten se toteutuu käytännön tason toiminnassa?

Johtaja: Niin, työntekijöiden ja johtajien aika menee perusbisneksen pyörittämisessä ja siihen liittyvien tulipalojen sammutteluun, niin ettei yhteiselle oppimiselle, ideoinnille ja asioiden kehittelylle jää paljoa aikaa. Tehokkuus, kiire ja jatkuva muutos vaikuttavat arjessa sekä työntekijöiden välisiin, johtajien välisiin että työntekijöiden ja johtajien välisiin suhteisiin.

Ekonomi: Mitä jos organisaatioiden ongelma ei olekaan se, että ideoita ei syntyisi? Mitä jos tulppa syntyy siitä, että niitä ei saada käytäntöön.

Taiteilija: Millaisia tulppia teidän organisaatiossanne on?

Johtaja: Siiloja syntyy eri yksiköiden välille. Tarvittaisiin tolpan väliin lankaa, jotta yhteys yksiköiden välissä pelittäisi.

Ekonomi: Voisiko yhteyden pelittämistä sujuttaa soveltavan teatterin menetelmin? Rakennettaisiin moniääninen reflektointi- ja ideointifoorumi teatterin avulla?

Minä: Joo, soveltavan teatterin menetelmät voisivat soveltaa moniäänisyyden etsimiseen sekä strukturoimattomien asioiden ja ongelmien ratkaisuun.

Johtaja: Moniäänisyys, teatterimenetelmät? Sehän kuulostaa kiinnostavalta ja samalla haastavalta. Tarvitsisiko meidän näytellä itse?

Taiteilija: Ei tarvitse näytellä, ellette itse halua. Ei luovuta kuitenkaan teatterin muotokielestä vaan etsitään yhdessä sellainen toimintatapa, että se istuu teille.

Tehtaanjohtaja: Selvä, tästä tuleekin löytöretki.

Näin neuvottelut käynnistyivät monitieteellisestä tutkimuksesta ja taidelähtöisestä kehittämisprojektista, jossa luotiin soveltavasta teatterista menetelmäprosessi organisaation ruohonjuuritason innovaatiotoimintaan Päijät-Hämeen alueella vuosina 2008–2010. Yhteistyön tuloksen syntynyt prosessi ristittiin Organisaatioteatteriksi, joka on tutkimusperusteisen soveltavan teatterin menetelmä. Perusedellytyksenä kehittämisessä oli (ja on) uudistuskäykyinen, sitoutunut ja rohkea johto, joka uskalsi lähteä etsimään ja kokeilemaan uutta. Johdon lisäksi Organisaatioteatteriin liittyvä kollektiivinen oppiminen edellytti dynaamista muuntautumisen ja reagoitokykyä kaikilla hierarkiatasoilla.

VÄLIAIKA: PULLAA, MEHUA JA TEORIAA

”Tämä vasemmalla puolella oleva henkilö ei ollenkaan ymmärrä, mitä tuo toinen henkilö hänelle selittää. He puhuvat ihan eri asioista, vaikka luulevat käsittelevänsä samaa.” Organisaatioteatteri-menetelmän avulla osallistujat rakentavat koodeja, joita käyttämällä he havaainoivat ja tulkitsevat oman organisaation jäsenten välistä vuorovai-
kutusta ja organisaationkulttuuria.

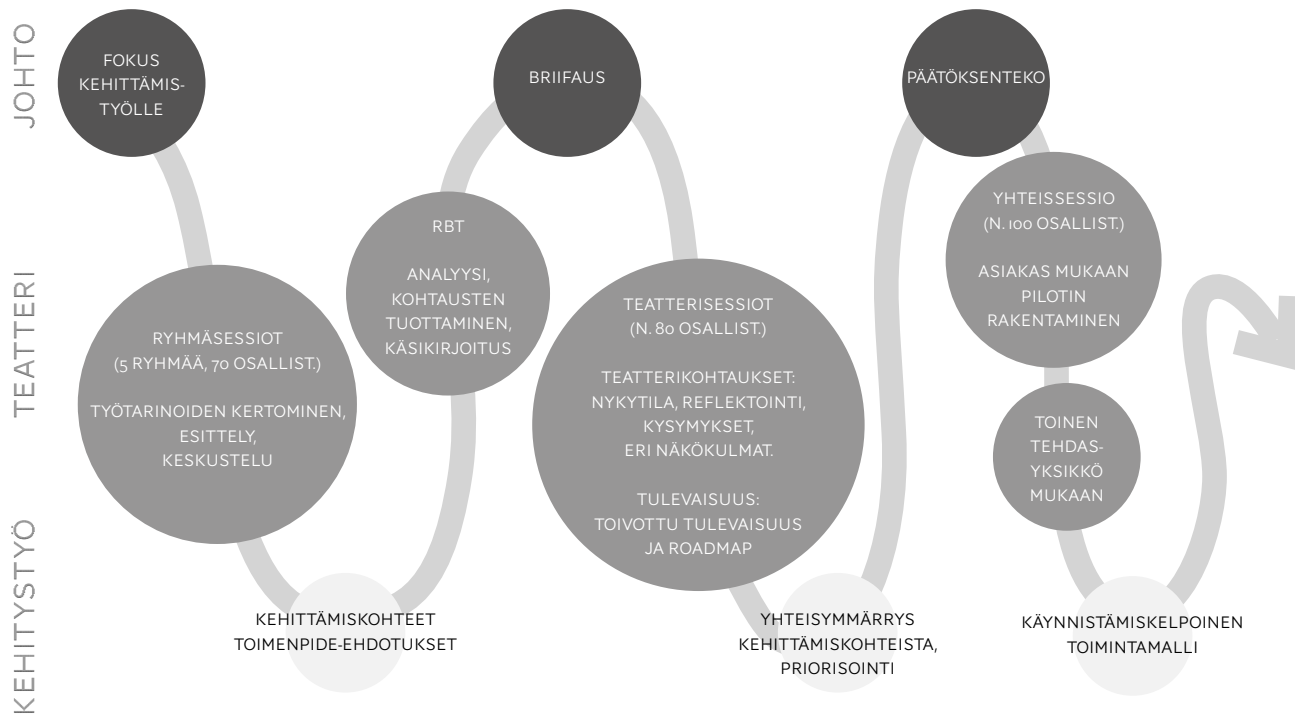


Organisaatioissa kehitystarve on usein epämääräinen oirevyhytti, josta organisaation eri yksiköillä on erilaisia näkemyksiä: mistä nykytilanne johtuu, millainen olisi toivottu tulevaisuus, mitä pitäisi tehdä, kenen pitäisi tehdä, miten ja koska. Uudistamisen kohteen laajuus ja monimutkaisuus edellyttää tulkintaan perustuvaa lähestymistapaa sekä erilaiset yksikköraajat ylittävää yhteistyötä. Organisaatioteatterin lähestymistavassa nostetaan esiin eri näkökulmia keskusteltavaksi. Tavoitteena on moniäänisen yhteisen ymmärryksen ja yhteistyön löytäminen epäselvään vyyhtitilanteeseen.

Keskeistä Organisaatioteatterissa on ollut tunnistaa ja kehittää organisatorisia toimintoja, välineitä, areenoita ja rooleja, jotka mahdollistavat organisaatiossa erilaisten uusien ideoiden tulkinnan, sulauttamisen ja levittämisen. Kehitimme kolmen organisaation kanssa yhteistyössä mallin, jossa on kolme vaihetta: (1) työtarinoiden ja asiakastarinoiden keruu, (2) tarinoiden ja niihin liittyvän kerronnan analysointi ja (3) analyysistä nousevien teemojen teatterillistaminen ja soveltavan teatterin sessio.

Organisaatioteatteri on tutkimusperustaista teatteria, jossa yhdistetään erilaisia tutkimusmenetelmällisiä lähestymistapoja ja taiteellista toimintaa. Se soveltuu tutkimusongelmiin, joissa kartoitetaan ryhmätason eroja arkitiedossa ja kokemisen tavoissa. Teatterillistavilla kuvilla kerätty aineisto toimii sekä kehittämiskohteen etsimisessä että soveltavan teatterin käsikirjoittamisessa. Seuraavana on esimerkki yhdestä kuvasta (kuvia on kaiken kaikkiaan 400), jonka avulla organisaation työntekijät ja asiakkaat kuvaavat (eli kertovat tarinaa) omaa työhön tai palveluun liittyvää kokemustaan.





Kuva 3. Tutkimus- ja kehittämisprosessin vaiheet, Pässilä & Oikarinen. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Kehittämässämme mallissa on kolme toimintatasoa: johdon keskinäinen työskentely, teatteriryhmän työskentely ja organisaatiossa tapahtuva osallistava kehitystyöskentely. Kolme toimintatasoa resonoivat keskenään. Keräämme ensin organisaation työntekijöiden ja johdon kokemuksia ja näkemyksiä tarinoiden avulla, sitten analysoimme ja käsittelemme niistä teatterillisia kohtauksia ja lopuksi teatterillistavat kohtaukset ovat keskustelun aktivoijina tilaisuudessa, jossa tarinoiden kertojat ovat mukana. Teatterin ja tarinan kerronnan muutokielellä pystytään käsittelemään sensitiivisesti hyvinkin herkkiä ja vaikeita työorganisaatioiden kysymyksiä etäännyttäen niitä niin, etteivät osallistujat koe olevansa uhattuna tai syytettynä. Seuraavan kuvan avulla jäsenämme tutkimusperustaisen soveltavan teatterin eri vaiheita yhden organisaation kehittämistyöskentelyssä.

Prosesseissa tavoitteena oli luoda uudenlaisia yhteistyökäytäntöjä eri toimintayksiköiden välille sekä asiakkaiden ja organisaation toimintayksiköiden välille. Osallistava työskentely eteni pääosin Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovation -yksikön tiimin vetämissä osallistavissa ja toiminnallisissa sessioissa. Teatterista vastasivat soveltavan teatterin ammattilaiset yhdessä minun kanssani. Organisaatioiden henkilökunnalle järjestettyjen sessioiden lisäksi etenemisen kannalta ratkaisevaa oli avainhenkilöistä muodostettujen ydinryhmien kanssa tehty yhteistyö. Ydinryhmät osallistuivat tiiviisti sessioiden fokusoinnin suunnitteluun ja valittujen kehittämiskohteiden eteenpäin työstämiseen organisaatioissa.

TOINEN NÄYTÖS

Kuvitellaanpa Nieminen, joka on alansa rautainen osaaja, kokenut ja työlleen omistautunut ammattilainen. Nieminen voisi olla johtaja tai työntekijä, joka on ollut mukana Organisaatioteatterissa. Niinpä nyt kerron hänen kauttaan, mistä teatterimenetelmässä on kyse.

- Teatteri kuvasi meidän organisaatiota, se oli eri ammattiryhmien ja tiimien toimintojen parodia. Välillä haukoin henkeä. Ne sanat, kuvat ja teemat sieltä näyttämöltä, ne vyöryivät luokse. Me kaikki tunnistimme ne vuosien varrelta. Ja se jotenkin saattoi meidät samaan veneeseen. Teatterimenetelmässä on siis Niemisen mukaan kyse parodiasta, jossa omat toimintatavat tehdään näkyväksi. Siinä on naturalistisen herronnan rinnalla ripaus karnevaalia. – Poikkitieteellinen lähestymistapa on niin poikkeava kaikesta muusta, mitä olemme työyhteisönä tehneet, sanoo Nieminen.

Organisaatioteatteri-menetelmän ytimessä on kysymys: Miksi me toimimme niin kuin toimimme? Tämä kysymysetetään näyttämön tapahtumien kautta. Näyttämön tapahtumat käsittelevät organisaation eri työyksiköiden tapoja kohdata toisensa, kommunikoida ja käsitellä asioita. Roolihenkilöiden kautta näyttäytyy yhteisön koko kirjo, erilaiset jännitteet, suhteet ja väärinkäsitykset. Teatterimenetelmä on shokkiheräte myönteisessä mielessä. Se saa eri työyhteisöt kysymään itseltään: Toimmeko me oikeasti noin?

- Katsoimme rakentavasti omaa toimintaamme. Näyttämön tapahtumat olivat peili. Oman organisaatiokuvan näkeminen kolahtaa ja vaikuttaa. Voima on siinä, että samanaikaisesti asiaa lähestytään eri aisteilla ja kokemuksellisesti. Kuuleminen, näkeminen ja toiminnallisuus kolahtavat. Teatterisessio oli poikkeuksellinen performanssi, jota ihmiset muistelevat vieläkin. Muistiin jää jälki, hyvän elokuvakokemuksen muistaa aina, kun taas huonon leffan unohtaa samalla kun TV:n sulkee, selittää Nieminen kokemustaan.

Menetelmän vaikuttavuus kohdentuu organisaation sosiokulttuuriseen ilmapiiriin ja toimintatapaan siten, että organisaation eri työyhteisöt näkevät toisensa kokonaisvaltaisemmin. Kyse on kollektiivisesta oppimisesta ja vaikuttavuus näyttäytyy viiveellä. Osittain oppimisen tuotokset ja sen aikaansaamat asiat ovat immateriaalisia. Tulos näkyy ihmisten välisessä toiminnassa, suhtautumisessa ja reagoinnissa, luottamuksen ja yhteisen tulokinnan rakentumisessa, hiljaisen tiedon jakamisessa ja asiakasnäkökulman ymmärtämisessä. Nämä asiat ovat yhteydessä käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan sosiokulttuuriseen dimensioon. Ne ovat luonteeltaan strukturoimattomia ja niihin on vaikea päästä käsiksi rationaalis-analyttisellä ongelmanratkaisu- tai päätöksentekotavoilla.

- Asiat kyllä etenevät, mutta ne etenevät hitaasti. Kyllä tästä on poikunut konkreettista: eri ammattiryhmien keskinäistä työmenetelmien kehittämistä, vuorovaihteista toimintamallia asiakkaan kohtaamiseen ja asiakkaan kanssa tapahtuvaan kehitystyöhön, uusia rooleja organisaatiossa. Tärkein on ollut kuitenkin uuden asenteen rakentuminen ihmisten väliseen toimintaan ja kohtaamiseen. Enää ei soitella puolin ja toisin ja haukuta lyttyyn ”senkin idiootit”-asenteella. Prosessin myötä vastakkain asettelu muuttuu syytelystä yhteiseksi mahdollisten maailmojen etsimiseksi. Nämä aineettomat tulokset ovat Organisaatioteatterin helmiä: toisen yhteisön tai työyksikön työntekijät ”otetaan ihmisinä”. Työntekijät, niin kuin johtajatkin, hyväksyvät toisensa joko ”taitavana työntekijänä” substanssiosaamisen ja tehtäväroolin kautta tai ihmisenä ”hyvä tyyppi, soitan hänelle kun tulee jotain kysyttävää”, kertoo Nieminen.

Menetelmä vaikuttaa siis siihen, että yrityksen sosiaalisessa verkostossa (kun hyväksytään toisen työyksikön työntekijä kokonaisvaltaisesti myös ihmisenä) tapahtuu muutos. Havaitaan myös oman toimintakehyksen ulkopuolinen maailma. – Kun niitä oikeasti kiinnostaa mun

tekemiset, niin mä sitten teen! Nieminen herää ja valpasuu, alkaa tarkkailla oman rutiinin arkityötehtävien lisäksi laajemmin. Hänen perspektiivinsä laajenee, työntekijän normaalin hyvän työlle omistautumisen rinnalle nousee innostuminen. Nieminen on ylpeä työstään, omasta ammattitaidostaan, omasta organisaatiostaan ja on tyytyväinen työssään. Omistautumisesta innoittumiseen on pieni matka, mutta sen matkan tekoon tarvitaan jotakin erityistä herätettä tai evästä, se ei siis tapahdu ohjausjärjestelmän, säännön tai käskyn kautta.

Kokonaisvaltaisen kuulluksi tulemisen kokemuksen ja myös oman perspektiivinsä muutoksen myötä työntekijä Nieminen lähtee itse kehittämään työtään: hän ideoi, kertoo ideoistaan työkaverilleen, keski johdolle ja tässä tarinassa myös johtajille. Organisaation työntekijät ja johto ottavat hänet tosissaan ja lähtevät jatkokehittämään hänen kanssaan ideoita. Tähän samaan tarinaan liittyy myös luottamus, sillä Niemisen selusta on nyt varmistunut. Hän tekee työtä ihmisten kanssa, joihin hän luottaa ja jotka luottavat häneen. Kyse on siitä, että ammattiroolin ja tehtävän hoitamiseen liittyvä kulttuurinen tapa saa sävyjä: nähdään stereotyyppien ohi ja kohdataan toinen toisin. Ennen etäiset eri työyksikön työntekijät lähentyvät ja oppivat tuntemaan toisiaan, pääsevät sosiokulttuurisesti lähemmäs toisiaan.

Luottamuksen rakentuminen on kuitenkin dynaaminen ja aktiivinen prosessi, joka elää organisaatiossa koko ajan. Luottamusta pitää rakentaa jatkuvasti, ja läheisyyden eteen pitää tehdä töitä, muuten yhteistoiminnallisuus hiipuu ja siilot työyksiköiden välillä kasvavat. Näin soveltava teatteri voi olla mainio heräte, sytyke, innoittaja, haastaja ja kyseenalaistaja, mutta varsinainen uudistustyö tehdään näyttämöverhon suljettua organisaation jokapäiväisen arjen kohtaamisissa ja käytänteissä.

EPILOGI

Puhelinkeskustelusta innovaatiojärjestelmien professorin kanssa alkoi teatterin soveltamisessa mielenkiintoinen matka. Ja matka jatkuu! Matkan aikana havaitsen, että soveltavan teatterin oleellinen tehtävä on synnyttää tiedostavaa oppimista käytäntölähtöiseen innovaatiotoimintaan. Organisaation omassa toiminnassa olevien ja luonnollisena pidettyjen tapojen, käytänteiden ja niiden taustalla olevien asenteiden ja arvojen tulkinta tekee toiminnan uudistamisen esteet ja mahdollisuudet näkyväksi. Organisaation on mahdollista rakentaa itselleen tutkimusperustaisen teatterin avulla areena, jossa voi tarkastella jokapäiväisiin käytänteisiin liittyvää toimintaa sekä demonstroida kokemustaan siitä, miten asiat ovat, ja kuvitella, miten asiat voisivat olla. Roolien ja suhteiden tarkastelu ja tulkinta näyteltynä (esteettisen etäännyttämisen avulla) näyttämöllä helpotti mukana olleiden kolmen organisaation työyksiköitä havaitsemaan käytänteiden takana olevaa dynamiikkaa, muun muussa valtasuhteisiin ja tunteisiin liittyvää jännitettä. Parhaimmillaan teatterin soveltaminen organisaation oppimiseen voi toimia radikaalina mahdollisuutena oikeudenmukaiseen uudistamiseen – pahimmillaan vahvistaa ja ylläpitää olemassa olevia valtasuhteita.

KIRJALLISUUS

Pässilä A. & Oikarinen T. (forthcoming). Research-based theatre as a Facilitator for Organisational Learning in A. Bertoin Antal, P. Meuseberg, and E. Wunder (eds.) *Knowledge and Space*. Springer. (Accepted) Springer Science & Business Media B. V. (Dordrecht).

Pässilä A., Oikarinen T. & Vince R. (forthcoming). The Role of the Reflection, Reflection on Roles: Practice-based Innovation through Theatre-based Learning. In H. Melkas & V. Harmaakorpi (eds.), *Practice-based Innovation: Insights, Applications and Policy Implications*. Springer.

HEINI YLÄ-SOININMÄKI

TAIDETTA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISEEN

Jotta taiteesta työpaikoilla ei tulisi vain ohimenevää trendi-ilmiötä, tulisi taiteelliselle toiminnalle löytää oikea fokus. Taiteen avulla voidaan varmasti lisätä viihtyvyyttä työpaikalla, mutta voidaanko taiteen avulla saada työntekijä tekemään työnsä paremmin? Tai jos mennään vielä pidemmälle: Onko taiteen keinoin mahdollista lisätä työntekijän tehokkuutta?

Nykypäivän työelämän kerrotaan olevan haastavaa ja nopeatempoista. Sekä yritykset että henkilöstö elävät jatkuvassa muospaineessa. Pitkän linjan yritysconsultti Johan Wallin pitää tärkeänä tehokkuuden ja luovuuden yhdistämistä. Hänen mukaansa uusiin tilanteisiin reagointi ja yllättäen syntyvien mahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttävät usein myös muiden kuin organisaation omien resurssien saamista mukaan. Tällöin on tärkeää, että verkostossa on vahva yhdessä tekemisen kulttuuri. (Wallin 2009.) Voisimmeko taiteen avulla luoda yrityksiin sellaista vahvaa yhdessä tekemisen kulttuuria, joka suojaisi yrityksiä muospaineesta?

MUSIIKKITYÖNOHJAUS AMMATILLISEN KASVUN TUKENA

Musiikkityönohjaus on innovatiivinen menetelmä, joka pyrkii vastaamaan tämän päivän työelämän haasteisiin. Musiikkityönohjauksen tavoitteena on auttaa ihmistä perustehtävässään. Keskustelun ja yhteissoiton avulla tuetaan työntekijän ammatillista kasvua ja luovan ajattelun kehittymistä. Menetelmässä yhdistetään musiikkiterapian ja ratkaisukeskeisen työnohjauksen keinoja. Yhteissoitossa apuna käytetään kuvionuotimenetelmää, jonka avulla jokainen voi soittaa ilman aiempaa musiikillista kokemusta (Uusitalo 2002). Tässä artikkelissa kuvataan musiikkityönohjausmenetelmän kehittämiseen liittyvää Sairaat hoitajat -pilottiprojektia ja projektiin osallistuneiden kokemuksia. Projekti toteutettiin vuonna 2009–2010 helsinkiläisessä sosiaalialan yrityksessä.





Ammatillinen kasvu

Ammatillisessa kasvussa on tärkeää oman ammatillisen ja yksityisen roolin erottaminen. Ammatillinen rooli voi toimia psyykkisenä suojana ihmiselle ja auttaa jaksamaan työssä paremmin. Ammatillisessa roolissa toimivat työntekijät ymmärtävät esimerkiksi kriittisen palautteen tärkeänä osana työn kehittämistä, eikä se uhkaa heidän persoonaansa. Ammatillisuutta on myös vastuun ottaminen omasta psyykkisestä ja fyysisestä jaksamisestaan. On tärkeää opetella tunnistamaan omia reaktiotapojaan ja viestimään niitä ympäristölleen. Omiensa rajojen tunnistaminen ja rajallisuuden hyväksyminen näkyy ulospäin inhimillisyytenä. Se on avain menestykselliseen ryhmätoimintaan.

Avoimen ja vapautuneen kanssakäymisen ja ilmapiirin lisäksi ammatillinen käyttäytyminen synnyttää todellisen luottamuksen ihmisten välille (Järvinen 2008). Ryhmän jäsenten ei tarvitse väkisin ylläpitää väärää mielikuvaa ”työn täydellisestä hallinnasta”, vaan he voivat olla välillä oppijan ja kysyjän roolissa. Roolien joustava vaihtelu lisää jokaisen mahdollisuutta osallistua ja kantaa vastuuta ryhmässä. Oppiva asenne lisää ryhmän luovuutta, ja energiaa vapautuu luovaan ajatteluun ja uusien taitojen oppimiseen.

Yhteissoitto luovuuden lähteenä

Yhteissoitossa vahvuuksia ovat kyky kuunnella, lukea sanattomia viestejä, kuten kehonkieltä, ja taito mukauttaa oma toiminta toisten kanssa yhteensopivaksi. Kaikilla ihmisillä on oma rytminsä. Toiset ovat luontaisesti nopeampia tai hitaampia kuin toiset. Tullaksemme toimeen työpaikalla, meidän on kyettävä mukauttamaan oma rytmimme yhteensopivaksi toisten ja jopa organisaation rytmin kanssa.

Ihminen on luontaisesti verbaalinen ja verbaalisesti lahjakkaat henkilöt ovat usein ryhmätilanteissa dominoivassa roolissa. Luovuus piilee kuitenkin usein ihmisten ”sanattomalla alueella”. Sanoilla voimme luoda tahattomasti rajoja ajattelulle. Kategorisoimme, luomme odotuksia ja suljemme jotain ulkopuolelle. Ihmisillä on taipumus jopa kerätä uutta tietoa vain vanhojen käsitystensä vahvistukseksi, jolloin mitään uutta ja innovatiivista ei synny. Kuuntelemisen taidon vahvistaminen

herkistää meidät löytämään sanojen alla elävää hiljaista tietoa ja vie meidät ideoiden ja innovaatioiden alkulähteille. Yhteis-
soitto tuo ihmiset lähemmäksi tätä ryhmän piilossa olevaa po-
tentiaalia ja auttaa kaikkia ryhmän jäseniä tuomaan osaamisen-
sa tasapuolisesti ryhmän käyttöön. Ryhmän jäsenten välinen
dynamikka saa uusia ulottuvuuksia ja uudenlaiset vahvuudet
saadaan käyttöön.

Sairaat hoitajat -pilottiprojektin kuvaus

Sairaat hoitajat -pilottiprojekti alkoi helsinkiläisessä sosiaa-
lialan yrityksessä vuonna 2009. Projekti alkoi henkilöstön
kehittämiseen liittyvän kulttuuritapahtuman yhteydessä. Yksi
yrityksen tiimeistä perusti bändin ja harjoitteli yhteissoittoa
tiimipäivien yhteydessä. Projekti sisältää neljä ohjauskertaa ja
yhdet bändin itsenäiset treenit vuoden ajalta. Projektin aikana
bändiläisiltä ja bändin ohjaajalta kerättiin vapaamuotoisia kir-
joituksia. Artikkeleihin on kerätty otteita Lisan, Jorman ja Maryn
kommenteista (nimet muutettu). Kirjoitusten pohjalta proses-
sissa voidaan erottaa ryhmäntymisen, yhteensulautumisen ja
yksilöitymisen vaiheet.

RYHMÄÄNTYMINEN

Uusi tehtävä – vastareaktio suhteessa osaamiseen

Tiimi innostui nopeasti yhteissoitosta. Kuvionuottimenetelmä
auttoi ryhmää omaksumaan uusia soittotehtäviä nopeasti. Yh-
dessä he havaivat ryhmän dynamiikkaa ja toistensa erilaisia
tapoja lähestyä uutta tehtävää. Kaikki saivat kokeilla useita eri
soittimia. Ryhmäläisillä oli ennestään eritasoisia soittokoke-
mista, joten he valitsivat kaikki soittimen, jota eivät olleet aiem-
min soittaneet. Pirkimyksenä oli, että tehtävä olisi kaikille uusi.

*Kun minä kuulin, että meidän tiimissä alkaa bändi ajattelin että
ihanaa, se on varmaan hauskaa. Mutta idea oli, että meidän pitäisi
soittaa jotain instrumenttia, jota ei ole soittanut ennen. Ajattelin
voi ei, tästä ei tule mitään. Mutta heti kun me aloimme harjoittele-
maan, meidän kantribändi tuli esiin. (Mary)*

Parin kokeilukerran jälkeen valikoitui jokaiselle sopiva instru-
mentti ja bändin tyyliä jaksiksi valittiin countrymusiikki. Ohjaaja

ehdotti muutamia kappaleita harjoiteltavaksi, joista ryhmä va-
litsi sopivat. Ideana oli tehdä omia versioita kappaleista, jotka
eivät alun perin olleet kantria.

*Bändin jäsenillä oli oikeastaan kaikilla jonkin sortista soittotau-
taa, mutta soppaa hämmennettiin tarkoituksella tarjoamalla kä-
teen uutta soitinta, itselleni siunaantui kitara. Olin tosi innoissani,
piti aivan käydä itsekseni soittelemassa. Osalla oli myös nuotin-
lukutaitoa ja ehkä liikaakin tottumusta turvautua näihin. Tekee
mieli heijastaa tuo ominaisuus myös varsinaiseen työhön, halu tu-
keutua valmiisiin suunnitelmiin ja 'nuotteihin' saattaa olla mones-
sa tilanteessa rasite. Pitäisi osata myös heittäytyä ja 'säveltää'. Ja
ennen kaikkea nähdä kokonaisuus. (Jorma)*

YHTEENSULAUTUMINEN

Innovatiivisuus – vanhoista kaavoista uusiin ratkaisuihin

Bändissä tulivat esiin ihmisten tyypilliset tavat toimia ja niitä
tarkasteltiin yhdessä. Bändiläiset huomioivat toisistaan myös
uudenlaisia vahvuuksia ja pohtivat ryhmätoiminnan onnistu-
miseen liittyviä tekijöitä. Ryhmä alkoi visioida suuntaa, mihin
he halusivat ryhmäänsä kehittää. Heillä oli erilaisia ajatuksia
siitä, minkälainen bändistä voisi tulla. Vuoden lopulla valmis-
teltiin esiintymistä yrityksen pikkujouluissa ja koettiin voima-
kasta yhdessä tekemisen meininkiä. Yhdessä he suunnittelivat
bändille nimen, esiintymisasut ja koreografiat. Tulevaa keikkaa
jännitettiin ja siihen keskityttiin tosissaan.

*Syksyllä 2009 yksikkömme puhkui intoa tiimipäivien alussa. Oli-
han taas countrybändin treenit. Treenit antoivat selkeästi virtaa
tiimipäivään. Piti heittäytyä rooliin, uuteen instrumenttiin. Oli löy-
dettävä joukkuehenki. Unohtaa kaikki muu, mikä usein ei onnistu
aikuisen maailmassa. Ehkä mielenkiintoisinta oli nähdä kuinka
itse kukin käyttäytyi erilaisessa tilanteessa ja uuttakin puolta tuli
nähtyä. Toistemme inhimilliset puolet raottuivat. Kaikkein parhai-
ten esille tuli ehkäpä kyky ottaa muut huomioon, eikä vain keskity-
minen omaan suoritukseen. Omaankin pitää keskittyä, mutta
hahmottaa samalla ympäristöä. Bänditoiminnassa on ehkäpä
tarvis olla kokonaisvaltainen ja se oli selvästikin kova vaatimus
joillekin. Harjoitusten edetessä tässä petrattiin. (Jorma)*

Bändissä ihmisten toimintatavat olivat uskomattoman samantyyppisiä kuin tiimissä. Bändin eri konteksti toi iloa siihen, sillä se avasi uutta kohtaamista meidän välillemme ja yhteistä kokemista. Oli virkistävää ymmärtää, miten eri ihmiset näkevät, ymmärtävät ja toimivat. Kuka valitsee tutut alueet, kuka pitää niistä kiinni, kuka haluaa kokeilla uutta, kuka ilmaisee kokemuksensa puhumalla, kuka tarttuu toimintaan, kuka jännittää missäkin asiassa, kuka vetäytyy... ja kuka ei osallistu, kuka ideoi... minkälaisen tuen jokainen tarvitsee että musa soi. Tämä olisi loistava lähtökohta kehittymiseen tiiminä ja yksilönä. (Lisa)

Yhdessä soittaminen koettiin voimaannuttavaksi vaikeidenkin asioiden keskellä. Toisen tiimipäivän palaverissa tiimiläiset olivat antaneet toisilleen kriittistä palautetta, mikä oli aiheuttanut mielipahaa ja voimakkaitakin tunteita. Ryhmä päätti soittaa välillä. Soiton jälkeen ryhmäläiset kokivat tunteiden ”jäähdytteen” ja he pystyivät jatkamaan keskustelua neutraalimmin.

Olimme treenanneet kolme kertaa, niistä kaksi kertaa tiimipäivän yhteydessä. Toisella kerralla soitimme tiimipäivän keskellä. Meillä oli aluksi hieman arka aihe, josta siunaantui pahaakin mieltä. Soitto vei sen kuitenkin mennessään. (Jorma)

Vaikeita tilanteita oli, kun muut antoivat ohjeita omaa soittamista varten. Erilaisia ajatuksia heräsi. Liike siihen suuntaan olisi hyvä, että omasta ideasta pääsisi siihen, että kehittäisi yhdessä eikä ahdistuisi näistä kommentteista... Eräissä treeneissä olen itse ollut herkillä alueilla, jolloin koin paineita. Toisella kerralla olen nauttunutkin niin, että odotin innolla milloin on seuraavat bänditreenit. Kolmas kerta oli intensiivinen. (Lisa)

YKSILÖITYMINEN

Uuden strategian sisäistäminen

– kokonaisuuden hyväksyminen henkilökohtaisella tasolla
Syksyn edetessä kaikille oli vakiintunut bändissä oma rooli. Uudet kokemukset lisäsivät yksilöiden välistä ymmärrystä ja uusi rooli tarjosi mahdollisuuden laajentaa osaamistaan ryhmässä. Tiimipalaverissa keskusteltiin bändityöskentelyssä esiintulleista uusista voimavaroista ja vahvuuksista ja päätettiin ko-

keilla työtehtävien jakamista uudella tavalla. Keikalla ryhmäläiset kokivat paljastavansa itsestään jotain hyvin henkilökohtaista. Uudessa roolissa esiintyminen oli jännittävä kokemus, johon keskityttiin tosissaan.

Tiimityöskentelyssä koin roolit, joka toistuivat, työn näkökulmasta ajan mittaan ärsyttävänä, hauskana, vaikeana, estävänä, eteenpäin ajavana... Kuka istuu minkäkin soittimen takana onkin jotain, mikä tulee välillä mieleen. Itse ainakin nautin rumpujen parissa, ja voisinkin osittain myös tiimityötäni kuvailla rumpalina. Samanlaisia ajatuksia herää kun mietin jonkun muun bändiroolia. On kiinnostavaa, jos heillä on vastaavia kokemuksia. Bändi on myös paikka, missä on mahdollista, jopa pakko, antaa tilaa ja aikaa muille eri tavoin. Sekä ottaa itselle tilaa ja aikaa. Huomasin myös, mihin olen melkein rutinoinut tiimityöskentelyssä. Tavoitteena oli kuitenkin sama asia, että yhdessä toimimme. (Lisa)

Keikkatilanne oli oma lukunsa. Siinä oli jännitystä ja vaikka nautimme tilaisuudesta, ilmeissä oli havaittavissa vakavuutta ja tieteen keskittyneisyyttä. Olimme ”alasti” muiden edessä. Itse nautin tilanteesta ja koin esiintymisen jälkeisen ”tyhjän tunteen”. Se oli ohi. Enimmäkseen koin tyytyväisyyttä. Kävimme läpi tilannetta lähipubissa. (Jorma)

Sairaat hoitajat -punkbändi jatkaa ammatillista kasvuaan
Sairaat hoitajat -projekti kertoo hienon tarinan ihmisistä, jotka pistivät itsensä likoon kehittääkseen työtään ja työyhteisöään. He ovat heittäytyneet uuteen haasteeseen, ottaneet riskejä ja oppineet hyödyntämään toistensa vahvuuksia. Bändiläiset kertovat yhdessä oppimisen ja oman kehittymisen tuottaneen iloa ja antavan voimaa työssä jaksamiseen. Yhteissoitto on tuonut tiimityöskentelyyn uusia ulottuvuuksia ja tuonut apua hankalissa tilanteissa. Soittaminen on auttanut purkamaan tunteita ja havainnoimaan omaa roolia ryhmässä. Bändityöskentelyssä esiintulleet uudet voimavarat on pyritty tiimissä hyödyntämään jaksamalla työtehtäviä tehokkaammin henkilökohtaisten vahvuuksien mukaan. Jotkut ryhmäläiset kokivat, että erityisesti hiljaisten ja passiivisten ryhmäläisten kanssa yhteistyö on helpottunut ja vastuu yhteisistä tavoitteista jakaantunut tasaisemmin.

Bändi jatkaa edelleen yhteissoittoa. Tyyliä jaksiksi on vaihtunut punk, ja osa tiimiläisistä on vaihtunut. Bändiläiset kokivat tärkeäksi, että tyyliä valittiin sellainen laji, joka olisi kaikille uusi. Sairaant hoitajat ovat alkaneet yhdessä kirjoittaa lauluihin tekstejä työn näkökulmasta. Aggressiivinen punkmusiikki purkaa mielenkiintoisella tavalla hoitotyöstä nousevia tunteita ja ajatuksia.

Punk-bändissä nautin eniten että se on jotenkin uutta kaikille. Olla samassa soitimessa tuo iloa kehittämisessä, että huomaa kun koko bändi oppii. Omakin bändissä oleminen etenee, vaikka luulis usein, että unohdin kaiken omasta soittamisesta. Juuri niin, että kyse ei ole vaan soittamisesta. (Lisa)

Nyt olemme uuden haasteen edessä, genre on punk ja uskaltaisin väittää, että vaaditaan vielä enemmän heittäytymistä. Countrya voi soittaa coolisti, punk vaatii mielellään onoff-asennetta. Varsinkin keikkatilanteessa kansa vaatii aitoutta: sanomisen vihaa. Aivot narikkaan, keskittyminen yhteen hetkeen ja antaa mennä, tässä on hirmuisesti voimaa. Perskeles sentään. Soitto jatkukoon. (Jorma)

KIRJALLISUUS

Järvinen Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYPro.

Uusitalo Kaarlo 2002. Kuvionuotit. Helsinki: Oppimateriaalikeskus Opik.

Wallin Johan 2009. Liiketoiminnan orkestrointi – yhdistä tehokkuus ja luovuus. Helsinki: WsoyPro.

Ylä-Soininmäki Heini 2010. Musiikkityönohjaus. Viitattu 11.11.2010. <http://www.musaviso.fi>.



TEORIA
TALO
MAA
EMPIRIA
IKKUNA
VESI
TAIDE
KYNNYS
TULI



MARJA VUORI

MUSIIKIN ÄÄRELLÄ TOISTEN KANSSA



I

Vanha mies lepää sängyllään omassa huoneessaan kun tulen. Ikkunat ovat pohjoiseen. Seinillä on hänen omia töitään: muutamia akvarelleja ja öljyvärimaalauksia. Näen pöydällä hänen kirjoittamansa kirjan, joitakin kortteja ja kehyksissä hänen oman ylioppilaskuvansa. Kuvan nuori mies on tunnistettavissa samaksi, nyt 78-vuotiaaksi mieheksi, joka elää tässä hoitokodissa. Hän on hauskanäköinen, vakavaimainen ja kaitakasvoinen. Olemme ystäviä.

Tervehdimme ja vaihdamme kuulumisia.

– Kuunnellaanko musiikkia?, kysyn sitten.

– Kuunnellaan vaan, mies vastaa.

Asettelen kuulokkeet varovaisesti korviimme ja kohta musiikki alkaa soida meille molemmille.

– Mitä tämä on?, mies kysyy.

– Sibeliusta, minä vastaan. – Sinun lempikappaleesi, Impromptu, jonka Katriina Korte soittaa.

– Oi, mies sanoo ja alkaa laulaa teemaa, – kylläpä tämä soi kauniisti!

Alamme sitten kuunnella sinfonioita, ensin ensimmäistä, sitten neljättä ja lopuksi kuudetta. Tutut teemat tulevat esiin vähitellen. Ne koskettavat. Huomaan, että vanha mies tuntuu liikuttuvan. Hän alkaa laulaa teemoja ja kohta me laulamme niitä yhdessä. Hän selittää välillä, että joku möykky tulee hänestä nyt ulos, sillä hän ei ole pitkään aikaan kuullutkaan Sibeliusta, eikä muistanut kuinka syvästi kouraisevaa musiikkia se on. Se on pelastanut monta kertaa kun on ollut vaikeaa. Sitten hän alkaa itkeä. Hänen surunsa tarttuu minuunkin ja me itkemme yhdessä. Sitten me taas vähän virkistymme ja laulamme taas seuraavaa teemaa ja hän sanoo, että nyt me mölisemme ihan samalla tavalla kuin hän joskus muinoin teki Inarin saarella, kun radiosta soi Sibeliusta ja hän oli yksin.

Vähitellen musiikki jää soimaan taustalle ja alamme jutella. Puhumme ystävydestä, yhteisistä ajoista Lippumäessä, elämästä, elämän vaikeuksista, taiteen opiskelusta, musiikista. Hän puhuu välillä pojasta ja pojan kuolemasta. Tunnen olevani

lähellä ystävääni siinä sāngyllä istuessani, kun hän sormeilee soittimen johtoa ja juttelee musiikin läpi. Tunnen että ystävytemme ei ole hävinnytkään minnekään hänen osittain kadonneen muistinsa mukana. Tulee teemoja, joihin me molemmat eläydymme ja koemme niissä elämäämme ja samalla jotain yhteistä. Tulee kohtia, joista tiedämme, että kohta teema laajenee ja syvenee ja voimistuu ja lopulta räjähtää koko orkesterin laajuiseksi. Noita hetkiä me elämme tässä yhdessä ja hengitämme musiikkia samaan tahtiin.

II

Hoitokodissa käyminen musiikin merkeissä ei siis ollut minulle vierasta, kun aloitin sairaalatyön Lahdessa. Nyt ovat kuulijoina kuitenkin hoitajat. Huomaan, että on eri asia aloittaa musiikista sellaisten ihmisten kanssa, joita ei lainkaan tunne. Hoitajien ystävälliset ilmeet ja jatkuva huolehtiva liikkeessä oleminen luo oman tunnelmansa. Tunnen olevani tervetullut, mutta samalla huomaan ajattelevani, että keskeytän osaston rutiineja ja vien tilaa ja aikaa musiikkihetkelle joltakin muulta. Hoitajilla tuntuu olevan huoli siitä, että heistä edes joku ehtii osallistua työpajaani.

Hoitajien työstä aiheutuvan kiireen ja musiikin yhdistäminen on ensin melkein mahdotonta, sillä musiikin lomassa ei voi tehdä samalla jotain muuta. En itsekään ole varma siitä, onko musiikissa sellaisena kuin sen itse tajuan jotakin, joka kiinnostaa täällä muitakin. Työntekijöistä osa on nuoria, osa varmaan minun ikäisiäni tai vanhempia. Millaisella musiikilla on heille merkitystä?

Sairaalassa on onneksi piano. Vaikkei se ole kovin hyvässä kunnossa, akustinen soitin on minulle aina ilahduttava tuttavuus, ikään kuin kiinnekohta. Sen ympärille on luontevaa kerääntyä. Tähän olohuonetta muistuttavaan huoneeseen tullessani sammutan ensin television ja puran kanteleet pusseistaan. Nostan ne pöydälle odottamaan ja alan virittää niitä. Sitten alan soittaa pianoa, jolloin joku utelias pistää päänsä ovesta.

III

Ryhmään osallistuu kolme hoitajaa, yleensä määrä vaihtelee kolmesta kuuteen. Annan heille suoraan soittimet syliin ja

alamme näppäillä niitä. Aloitamme soittamisesta, jotta kynnyks soittaa alenisi heti ja se tapahtuisi kuin itsestään. Tämä on tärkeää, sillä osallistujat vaihtuvat aina kertojen välillä ja mukana on toisinaan niitä, jotka eivät ole vielä soittaneet yhtään ja saattavat jännittää sitä.

Tämä ryhmä saa heti kiinni viisisäveliköstä ja kaikki alkavat heti soittaa korvakuulolta. Opetan heille kolme säestyssointua. He saavat valita niihin itselleen sopivat sormitukset. Kun soinnut on kokeiltu läpi ja ne pysyvät ”hyppysissä”, alamme säestää lauluja. Huomaan, että he nauttivat siitä, että laulu tulee mukaan ja yhdistää erilliset soinnut yhteen. He selvästi kuulevat, milloin sävelkulku palaa takaisin perussäveleen. Yksi hoitajista katsoo herkeämättä mallia minun kädenliikkeestäni, toiset seuraavat omaa kättään tai kanteleen ääntä. Hoilaan itsekin melodiaa muiden mukana ja välillä huutelen ja näytän isoilla liikkeillä sointujen vaihtumista. Tunnelma on innostunut.

Tuntuu mukavalta kun kaikki keskittyvät aivan tohkeissaan ja syntyy musisointia. Alamme melodialla ”Vaka vanha Väinämöinen”, sitten otamme ”Satu meni saunaan”, sitten ”Kalliolle kukkulalle” vanhalla sävelellä ja sen jälkeen ”Oi katsopas vaari”. Välillä he vaihtavat molliin mollivipua käyttämällä. He ihastelevat sitä, että osaavat ihan oikeasti säestää itseään.

Sitten siirrymme pianon ääreen. Jokainen saa valita vuorollaan yhden laulun ja laulamme sen yhdessä. Laulamme ikivihreitä ja joku toivoo joululauluja. He laulavat puhtaasti. Yritämme laulaa kaksiaänisestikin. Kokeilemme lopuksi puhekuoroa ja luemme kuorossa vokaaleja ja konsonantteja sanomalehdestä.

IV

Käsitykseni musiikkihetkistä muuttui vähitellen. Osittain syyinä oli se, että toiminta tuli tutummaksi ja samalla helpommaksi. Oli myös mielenkiintoista päästä kuulemaan muiden hankkeen piirissä toimivien työskentelytapoja. Minua inspiroivat erityisesti taidepajat, joissa ihmisiä lähestyttiin oman elämänhistoriansa kautta, ilman että heitä ohjattiin varsinaisesti oppimaan ja kehittämään taitojaan samassa mielessä kuin mihin olin omassa kanteleopetuksessani pyrkinyt. Aloin kevään ja kesän kuluessa kaivata toimintaa, jossa painopiste siirtyisi vapaampaan, leik-

kivämpään tapaan kokea ääni ja tuottaa omia improvisaatioita. Samalla aloin etsiä itselleni työparia.

Musiikkipedagogi Satu Lång oli onneksi kiinnostunut juuri tämän tyyppisestä toiminnasta. Minua kaksikymmentä vuotta nuorempana hänellä on vapaampi suhde musiikkiin kuin minulla. Hän lähestyy musiikkia sen ilmaisevan ja hoivaavan vaikutuksen kautta esimerkiksi antamalla ihmisille välineet improvisoida ja tehdä omia äänikoosteita, jolloin he pääsevät purkamaan tunteitaan musiikin avulla. Myös rentoutuminen on yksi Sadun käyttämä toimintatapa. Jo ensimmäinen yhteinen työpajamme tavoitti jotakin sellaista, jota olin toivonutkin.

V

Aurinko paistaa suljettujen kaihtimien takaa tilaan, joka on täynnä ihmisiä. Paikalla on kahdeksan hoitajaa ja viisi potilasta, joista kaksi makaa sängyissään. Hoitajat istuvat piirissä Sadun kanssa, potilaat kuuntelevat taustalla. Satu aloittaa nimipiirilä ja pareittain toteutetulla minihaastattelulla. Tämän jälkeen kukin saa valita suuren tai pienen muoviämpäriin, johon rummutetaan luonteenpiirteitä, esimerkiksi: kär-si-väl-li-nen, rohke-a, tark-ka, va-loi-sa. Satu rakentaa niistä ensin kaksiaänisiä rytmisarjoja jakamalla joukon kahtia ja lopulta, kun rummuttaminen alkaa sujua ja kaikki erilaiset sanat rummutetaan yhtä aikaa, syntyy polyrytminen kenttä, joka kuulostaa tansanialaiselta marimbamusiikilta.

Kesken tuokion potilaat, jotka on tuotu taustalle seuraamaan tapahtumia, saattavat äänekkäästi sanoa jotain. Se tekee tilanteesta hetkeksi absurdin. Joku sanoo esimerkiksi: ”Myö on kuuskytkuus muutettu Lahteen”.

Sen jälkeen on hetken hiljaista ja joku naurahtaa ja joku sanoo ”joo” ja sitten toiminta jatkuu.

Satu jatkaa tuntia taputuspiirillä, jossa yhteinen perussyke toteutetaan niin, että kukin taputtaa vuorollaan yhden iskun. Syntyy hauskoja tilanteita. Perussyke ei kaikilla pysy, jolloin syke elää koko ajan ja hyppelee miten sattuu. Silmät kiinni toteutettuna se sujuu yllättäen paljon paremmin. Tämän jälkeen aletaan tömistää jaloilla perusrytmissä, vasen jalka, oikea jalka, kukin vuorollaan. Tästä tehdään hauska variaatio, joka herättää hilpeyttä ja vapauttaa tilanteen lopullisesti. Siinä jalkoja tömis-

tetään piirissä seuraavalla kaavalla: minun vasen, seuraavan vasen, minun oikea, seuraavan oikea.

Tässä vaiheessa yksi potilaista näyttää haluavan huoneeseensa ja kaksi hoitajaa aktivoituu. He lähtevät jo työntämään pyörätuolia. Sitten Satu aloittaa laulun ”Metsäkukkia”, jolloin potilas huomaakin vielä haluavansa jäädä ja hoitajat palaavat paikoilleen. Metsäkukkia lauletaan ja sitä säestetään rytmisoitimilla.

Rytmisoinnista Satu johdattelee äänipartituuriin, jonka hän on valmiiksi tehnyt ja jota aletaan yhdessä lukea ja sitten soittaa rytmisoitimilla. Pareittain tehdään myös omat äänipartituurit vuodenaikojen teemasta. Ennen kuin musiikkihetki loppuu, potilas, joka on halunnut pois, osoittaa ettei enää jaksa. Kaksi hoitajaa poistuu hänen kanssaan. Loput jäävät vielä istumaan. Shamanistinen rumpumusiikki soi taustalla, kun Satu ja opetusta seuraava opiskelija Katariina Rytty päättävät musiikkihetken hartioita hierovaan pallohierontaan.

VI

Työpajaprosessi opetti minulle paljon. Ensinnäkin se näytti jotakin omasta tavastani ajatella tällaista toimintaa. Aloin pohdita, pitääkö musiikillinen toiminta sitoa aina siihen, että joku oppii jotakin. Huomasin, että musiikki on minulle sillä tavalla arvokasta, että oletan sen edellyttävän jotakin ihmisiltä, jotka ryhtyvät kuuntelemaan, laulamaan tai soittamaan. Esimerkiksi tilanne, jossa kuunnellaan Sibeliusta, on itse asiassa tulosta monimutkaisesta ja pitkäaikaisesta oppimisprosessista, johon voi kuluakin koko elämä. Huomasin, että musiikista nauttiminenkin kiteytyi minulle juuri sellaisiin tilanteisiin, jotka edellyttivät klassisen taidemusiikin tuntemusta.

Sadun tapa suhtautua musiikkiin vapaammin havahdutti minut tästä. Hän ei oikeastaan edellyttänyt osallistujilta mitään erityistä. Sadun työpajoissa toisilleen tuntemattomat ihmiset alkoivat toimia kokonaisuutena, ryhmänä, ja etusijalla oli tuon ryhmän yhteishenki ja musisoinnin tai leikkimisen ilo. Tunnelma pysyi koko ajan leppoisana siksi, että musisointi oli pikemminkin yhdessä olemista kuin jonkin asian opettelua. Oli hauska seurata tilanteita, joissa ihmiset vapautuivat nauramaan tai pelleilemään. Niissä työpajoissa, joissa potilaat eivät olleet

mukana ja hoitajat saivat olla keskenään, he saattoivat ilmaista myös syvempiä ja henkilökohtaisempia tunteuksiaan. Tässä oli mielestäni koko toiminnan ydin.

TAIKA-hankkeen kautta sain uusia näköaloja myös musiikkikoulutukseen, jonka piirissä teen työtäni. Huomasin, että musiikkipedagogiikkaa pitäisi avata uusiin suuntiin, jotta mahdollisimman moni ihminen pääsisi kosketuksiin musiikin kanssa. Nuoria musiikkipedagogeiksi opiskelevia pitäisi kouluttaa toimimaan mahdollisimman monenlaisten ihmisten parissa. Pitäisi synnyttää musiikkialan työpaikkoja, jotka palvelisivat sairaaloita ja hoitokoteja, tavoittaisivat kotona asuvia yksinäisiä vanhuksia ja palvelisivat myös työssä olevan aikuisväestön tarpeita.

TAIKA-hankeeseen liittyneiden kokemusten myötä musiikin vieminen työpaikoille tuntuu mahdolliselta mutta haastavalta tavoitteelta. Suomalaisessa yhteiskunnassa musiikki on totuttu liittämään pikemminkin vapaa-aikaan kuin työhön. Työpäivä ajatellaan yhdeksi ajalliseksi kokonaisuudeksi, jonka katkaisee vain ruokatauko. Mihin musiikki voi sijoittua siinä?

Musiikilliset työpajat näyttivät edistävän hyvinvointia arjen kiireessä, sairaaloissa ja hoitokodeissa. Osallistuessaan niihin hoitajat saattoivat hetkeksi unohtaa hoitajan roolinsa ja tulla yhteisen musiikin tekemisen kautta lähemmäksi toisiaan, ikään kuin paljaampina ja vailla rooliodotuksia. Roolista luopuminen musiikin parissa tuntui syventävän tapaa olla olemassa yhdessä toisten kanssa.

KIRSI HEIMONEN

TANSSIMINEN VIILTÄÄ AUKOT AIKAAN

Kuva: Ilkka Kujanen



Mitä merkitsee tanssiminen, liikkeessä oleminen ilman tiettyä tarkoitusta, ja mitä tekemistä sillä on sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä? Lähes kaikille sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen osallistujille taidelähtöiset menetelmät olivat vieraat; ”Ei aikaisempaa kokemusta”, kaikui kirjoituksissa ja puheissa kysyttäessä suhdetta taiteisiin.¹⁷

Liikeimprovisaatio, yhdessä tanssiminen tuntui työnteekijöistä kaikista oudoimmalta, sitä vastoin kuvatyöskentely, kirjoittaminen ja prosessidraama olivat tutumpia kuin tanssiminen. Työpajojen alussa vieraus yhdessä liikkumiseen eli sanoissa ja eleissä. Kynnys tanssimiseen madaltui, kun osallistajat kuuntelivat hengitystään liikkeessä, tunnustelivat jalkapohjien kosketusta lattiaan, tilaa itsessä ja tilaa suhteessa toisiin. Outous ei kadonnut, mutta suhde yhdessä tanssimiseen muuttui toiminnassa, liike kutsui mukaansa.

Loikka suorittamisesta aistisuuteen on suuri, ja toisaalta se on käännehetki kuin huokaus: se on oman tietämisen siirtämistä syrjään ja kuulemista liikkumisessa sellaista, jota ei voi kokonaan tietää, ei voi kokonaan kääntää sanoiksi tai puheeksi. Aistisuus paikantaa ihmisen siihen paikkaan, missä hän on; se kutsuu läsnä olevaksi tilaan.

Vierauden ja vastustuksen maastossa muutos olemiseen, laskeutuminen toisten kanssa tanssimiseen on mykistävää. Se tapahtui kussakin työpajassa omalla tavallaan. Joskus taival toisenlaiseen todellisuuteen avautui melkein heti, osallistajat solahtivat ajattomaan liikkeessä olemiseen, jossa hiki kertoi osaltaan tapahtumisen luonteesta. Toisessa työpajassa kikatus ja juttelu saattoivat liikettä pitkään, ennen kuin tapahtumisen tunto laskeutui ihoon. Kerran osallistajat asettuivat samankaltaiseen maisemaan lopussa, kun he seisoivat kääntyneenä samaan suuntaan, katse ikkunaan, jossa männyt seisoivat ikkunan toisella puolella. Levollisuus laskeutui jalkapohjiin, hengitys kulki ja yhteys luontoon avautui olemisessa. Yksinkertainen vertikaalisuus yhdisti osallistajat puihin: seisoa, olla yhteydessä maahan, omiin juuriin, olla yhdessä erikseen, kiiruhtamatta, hetkeä kuullen.

17

Artikkelissa Taidelähtöiset menetelmät sosiaali-terveysalan henkilökunnan arjessa – miten käy hyvinvoinnin, työn ja taiteen? s.37 avataan tarkemmin osallistujien taustaa.

Kirsi Heimonen on tanssitaiteilija ja tanssitaiteen tohtori, joka toimii Taide kohtaa hoivan -osahankkeen sisältöasiantuntijana. Hän on toiminut osa-aikaisena tanssitaiteilijana sekä asiakkaiden että henkilökunnan parissa Helsingin Diakonissalaitoksella lähes kymmenen vuotta.

Jokaisessa liikeimprovisaatiotyöpajassa liike asettui siis omalla tavallaan ja omassa ajassaan osallistujiin ja tilaan. Ruumiillisuuden kuuntelu, aistisuudelle avautuminen mullistaa olemisen. Tapahuu jonkinlainen portin läpi kulkeminen; tunnustelevat askeleet vievät tietämisen maasta kohti ei-tietämisen maastoa. Kontrollin kenkien luovuttaminen toiselle rannalle on suuri teko, ja paradoksaalisesti se on helppoa: voi levähtää ruumiillisuudessa, luottaa ruumiin tietoon, liikkeen voimaan ja antaa tilanteen viedä. Niin helppoa se on ja niin vaativaa! Osallistujilla on taakkana koulutuksen ja työkokemuksen tuoma kontrolli, hallinta, toisen tietäminen. Työpajojen nimeäminen hyvinvoinnin suuntaan saattoi paradoksaalisesti helpottaa outoudessa olemista ja oman ruumiillisuuden kuulemistä, ja kääntäen, osallistajat nimesivät uuden olotilan työhyvinvoinniksi, eletyn tunto kaikui itsessä; koettu sai nimen, kokemus kiinnittyi toisella tavalla itseän.

Ei-tietäminen, ei-tieto, johon viittaa, on samankaltainen, kuin Georges Bataillen kuvaama tila, jota hän nimittää sisäiseksi kokemukseksi, ja joka asettaa paljaaksi sen, mitä ihminen on tiennyt. Hän liittää ei-tiedon ahdistukseen, joka vie paljauuden kautta ekstasiin (Bataille 1988 [1954], 52). Osallistujien ahdistuksen määräästä on vaikea sanoa, mutta jonkinlainen alun epämukavuus sulaa, ja toisenlainen kohtaaminen liikkeessä alkaa. Ei-tieto viittaa kielen toisella puolella olevaan, sanojen hämärään mutta lihan tunnossa voimakkaaseen. Suuntana on omien rajojen ylitys, liukuminen hetkiseksi itsensä ulkopuolelle, mikä on sellaisenaan mahdotonta, mutta tunto siihen suuntaan avaa aukollisuuden olemiseen. Ja aukollisuus tuo tuulen, se estää jäähmettymisen ja totaliteetin kahleet.

Tanssijana ja työpajan ohjaajana voin saattaa ihmisiä liikkeelle, liikkeeseen. Kuitenkin jokaisen on itse tehtävä ratkaisu: antautua liikkeen keinuntaan, huojuntaan ja arvaamattomuuteen tai säilyttää kontrolli, epäily ja tarkoitushakuisuus. Tarkoituksen jatkuva metsästy tyrehdyttää tapahtumisen. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden törmäys tanssimiseen on kuilun kohtaaminen itsessä. Tutut opit ja ihoon liimauneet käytännöt toisen haltuun ottamisesta, toisen tietämisestä ja hoivan antamisesta pyörähtävät ympäri. Tanssimisessa ei tarvitse tietää, voi avautua ruumiillisuudelle ja ihmetellä ihmisen aistisuuden voimaa. Jos aistisuuden kutsulle uskaltaa antautua, niin toisenlainen ikkuna maailmaan saattaa avautua.¹⁸

18

Ohjasin teollisen muotoilun opiskelijoille liikeimprovisaatiotyöpajoja Lundin teknisessä korkeakoulussa, ja heidän kirjoitukset tanssimisen kokemuksista kertovat ruumiillisuuden ihmetyksestä. Kirsi Heimonen, Sukellus liikkeeseen – liikeimprovisaatio tanssimisen ja kirjoittamisen lähteenä. 2009.

Reitti liikkeessä olemiseen on aina yllätys, se on arvaamaton myös minulle. Joskus sanalliset perustelut tarkoitusten tarkoituksettomuudesta madaltavat kynnyistä astella kokeilemaan, astua kokemaan. Toisinaan toiminta, joka jatkuu tuntikausia, päihittää epäilyt ja liike ohjaa ihmiset väsymyksen ja uupumuksen kautta luopumaan kontrollista ja hengittämään liikettä, aistimaan hengitystä. Joskus toisto tuo turhautumisen, toisinaan toisto kääntää kaiken toisenlaiseksi – puuduttava toiminta kirkastuu uudelleen valoon.

Antautuminen tapahtumiselle voidaan kuvata Martin Heideggerin tapaan ”silleen jättämisenä”. Silloin antaudutaan odotamiselle, asettaudutaan avoimuuteen (Heidegger 2002). Tahominen on tiukasti ihmisten nahassa, ja ajatus laskeutumisesta tahdon toiselle puolella on hyvin kummallista. Outoudessaan se on myös viehättänyt.

Tapahtuminen on lahja kaikille osallisille, siinä avautuu hämmästy ja ilo keskinäisestä olemisesta ja olemiselle. Jokin merkki tapahtuneesta painautuu ihoon. Varmuus siitä, että jotain on tapahtunut loistaa ihmisissä, vaikka tapahtumisen laatua ei voi kääntää suoraan puheeksi tai kirjoitukseksi. Toisin oleminen, liikkuminen yhdessä ilman tarkkaan rajattua tarkoitusta voi avata turtuneet aistit, se voi raottaa tapojen tuoman kankeuden ja urautumisen.

Tanssiminen lahjana on tapahtuma, josta puuttuu antaja-saaja-suhde. Kukaan ei jää kiitollisuudenvelkaan, jos tapahtuminen otetaan lahjan kaltaisena, jossa antaja ja saaja eivät tunnista lahjaa lahjana, koska muuten se katoaa. Lahja on ilmiö vailla syytä, joka ei tarvitse syytä; se tapahtuu tiedon tuolla puolen (Marion 2008, 80–84; Kearney 1999, 54–78; Caputo 1997, 160–163).



Muutos olemisessa, aistisuudelle altistumisessa tapahtuu yhdessä toisiin, yhteydessä kollegoihin. Se on pelottavaa: hipaista, koskea kollegaa vailla mitään tiettyä tarkoitusta ja tulla kosketetuksi. ”En tunne sinua, jonka luulin tuntevani, en tiedä, mitä itsessä tapahtuu. Toisen rinnalla voi oppia jotain sellaista itsestä, mikä ei toteudu yksin tekemisessä. Kun kosketan sinua, kosketan samalla itseäni.” On ollut yllättävää, kuinka ihmeissään osallistujat ovat toistensa läheisyydestä ja siitä, mitä he ovat oppineet toisistaan – ja itsestään – lihan tasolla, lihan pimeydessä. Ihossa avautuvat uudenlaiset silmät tuntee ja tunnistaa. Painaumat, toisen kosketuksen tunteminen itsessä on koettu myös epämiellyttävänä, liian intiiminä. Ajatus liiallisesta läheisyydestä on iskenyt jälkeensä, kahvahuu tapahtuneesta on yllättänyt toimijan ja siten työyhteisön. Yhdessä liikkumisen voima paljastaa sellaista, mitä ihminen ei haluaisi nähdä tai tuntee. Työpaja on enemmän kuin osallistujien summa, aina liikkuu mukana jotain epämääräistä, hallitsematonta, kauhistuttavaakin. Se kuuluu tapahtumisen luonteeseen.

Yhteisö koetaan, sitä ei rakenneta tai tuoteta. Jean-Luc Nancy esittää, että yhteisö on äärellisyyden kokemus, joka muodostaa ihmisen singulaarisuuden. Siihen ei kuulu toiminta, tuottaminen, loppuun saattaminen (Arppe 1992, 122). Altistuminen toiselle tanssimisessa avaa jokaisen ainutlaatuisuutta ja luo kunkin hetken yhteisöllistä luonnetta, sen äärellisyyttä. Yhdessä koetut hetket vaikuttavat tapaan olla yhteisössä.

Seuraavassa kuvaan tapaamista, jossa eri yksiköiden työntekijät tanssivat yhdessä. On kesäkuu ja keväjuhlan aika, päätösjuhla. Osahankkeen ensimmäisessä tapaamisessa tanssimme yhdessä ja viimeisessä samoin, mutta emme ole samoja enää. Jotain liikkujissa on haalistunut, jokin muu näyttäytyy vahvana.

Laskeutuminen tapahtumiseen, laskeutuminen ruumiissa olemiseen tapahtuu. He tanssivat pareittain, toinen liikkuu toisen läheisyydessä ja samalla toinen on pysähdyksissä toisen vierellä seisten, maaten, nojaten kyynärpäihin. Liike ja pysähdykset vuorottelevat. Liike ja läheisyys synnyttävät liikettä loputtomasti. Duettojen rakenne tukee tapahtumista. Jokainen duetto on ainutlaatuinen, siinä avautuu jokainen liike ja vielä enemmän: siinä muodostuu toisenlainen tapa olla. Koko ryhmä elää liikettä, hengittää liikettä ja tilaa. Solahdus liikkeeseen tapahtuu yllättäen. Vai tarvittiinko

vuoden työpajat, että laskeutuminen olemiseen saattoi tapahtua? Jotain tapahtui, heissä vastaanotettiin täydesti liikkeen kutsu. Aika uinahti, ajaton aika purjehdi tilaan.

Hosuminen, ”olla täällä mutta ajatella olevansa toisaalla” -tunnelma on poispyyhkäisty. Nyt ollaan tässä ja jotain tapahtuu. Muutos tapahtuu nopeasti, äkisti kaikki ovat läsnä ruumiillisuudessaan, ja liike kuljettaa heitä yhä lähemmäksi itseä ja toista. Tai olemisessa aukeaa tapa, jossa ei ole merkitystä, kuka tanssii vaan ainoastaan se, että jotain alati muuttuvaa tapahtuu liikkujien välissä ja tilassa. Tilan muutos tuntuu lihassa. Yhteys toisiin on olemassa: näkymättömät rihmastot sitovat parit toisiinsa ja toisiin pareihin. Annan ohjeita, otan valokuvia. Yksi osallistuja toiseen pareihin. Annan ohjeita, otan valokuvia. Yksi osallistuja toiseen pareihin. Annan ohjeita, otan valokuvia. Yksi osallistuja toiseen pareihin. ”Tätä voisi jatkaa loputtomiin.” – Aika, joka usein värittäytyy arjessa punnerruksina ja aherruksena, on kadonnut. Ajattomuus heittäytyy tilaan, minuutit venyvät tunnistamattomiksi. Siirtyminen toisenlaiseen maisemaan on tapahtunut.

KIRJALLISUUS

Arppe Tiina 1992. Pyhän jäännökset. Ranskalaisia rajanylityksiä: Mauss, Bataille, Baudrillard. Tutkijaliitto, Helsinki.

Bataille Georges 1988 (1954). Inner Experience. Translated by Leslie Anna Boldt. State University of New York Press, Albany.

Caputo John D. 1997. The Prayers and Tears of Jacques Derrida. Religion without Religion. Bloomington: Indiana University Press.

Heidegger Martin 2002 (1959). Silleen jättäminen. Suomentanut Reijo Kupiainen. Niin & näin -lehden filosofinen julkaisusarja. Tampere.

Heimonen Kirsi 2009. Sukellus liikkeeseen – liikeimprovisaatio tanssimisen ja kirjoittamisen lähteenä. Acta Scenica 24. Helsinki: Teatterikorkeakoulu.

Kearney Richard (moderator) 1999. On the Gift. A Discussion between Jacques Derrida and Jean-Luc Marion. Caputo, John D. & Scanlon, Michael J. (eds.) God, Gift, and Postmodernism. Bloomington: Indiana University Press, 55–78.

Marion Jean-Luc 2008. The Visible and the Revealed. Translated by Christina M. Gschwandner, New York: Fordham University Press.

VESA AALTONEN

VALOKUVAAJA HOITOKODISSA

Olen työskennellyt TAIKA-hankkeen työpjähjoajaana Turun Otso -dementiakodissa vuoden 2010 aikana pyrkimyksenäni herättää koko yhteisön keskuudessa kiinnostusta valokuvaan välineenä. Mietin kirjaamiani tavoitteita: onnistuessaan projekti painaa ikuiset muistijälkensä osallistujien mieliin ja on omiaan auttamaan yhteisöjen toimivuutta henkisen pääoman lisääntymisen myötä. Hyväksyn yhä aiemmat mietteeni, vaikkakin hieman ristiriitaisiin tunteihin. Hoitokodin arjen keskellä ulkopuolinen tarkkailija (valokuvaaja) kokee itsensä avuttomaksi. Käytäntö on sanellut hoitajien päiväohjelman. Välillä tuntuu vaikealta rikkoa rutiineita, vaikka ulkopuolinen tarkkailija onkin asukkaiden keskuudessa tervetullut tuulahdus. Vaikka projektin tarkoitus on taidelähtöisten menetelmien soveltaminen henkilökunnan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, on lähtökohtana kuitenkin hoitokodin asukkaat.

Hoitokodissa asukkailla on aikaa tehdä aikamatkoja nykyisyydestä elettyyn, koettuun. Katsomalla merkittäviä valokuvia omasta menneisyydestä mieleen palautuu parhaimmillaan kulloisenkin kuvan esittämä hetki. Muistiin ei palaudu pelkästään konkreettista informaatiota, vaan muisti on kokonaisvaltaisempi. Mieleen palautuu hetken tunnelma tuoksuineen, äänineen ja ihmisistä heille ominaiset luonteenpiirteet. Dementiakodin asukkailta eletty elämä siihen liittyvine muistoinen hämärtyy, historialliset tosiseikat sekoittuvat, yksityisestä tulee yleistä, muistoista yhteisiä. Kuluu tunteja, päiviä, kuukausia, vuosia. Dementiakodissakin elämä kulkee vain eteenpäin, vaikka asukkaiden mielessä aika hyppelehtii.

Lähtiessäni mukaan TAIKA-hankkeeseen Turun Otsossa ajatukseni eivät olleet kovinkaan romanttisia. Astuessani taloon mietin, olenko kykenevä olemaan läsnä, olenko riittävä kohtaamaan sekä henkilökunnan että talon asukkaat. Käsitkseni hoitokodista oli uskoakseni kohtalaisen realistinen.



Kuvat: Vesa Aaltonen

Vesa Aaltonen on turkulainen valokuvaaja ja valokuvataiteilija. Toimeksiantojensa ohella hän on ollut toteuttamassa useita taideprojekteja. Esimerkkinä voi mainita Turku2011-kulttuuripääkaupunkihankkeet, joissa hän on toiminut aktiivisesti vuodesta 2008. Aikaisempaan yhteisöllisenä projektina hän on toteuttanut Turun Portsakodissa vanhusten valokuvaprojektin "Muistojen helmitaulu". Lisäksi Aaltonen on ollut toteuttamassa Euroopan komission rahoittamaa ja sisäasiainministeriön koordinoimaa Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanketta (YES) Kynnys ry:n toimeksiannosta vuonna 2008. Tarkemmin valokuvaaja Vesa Aaltoseen on mahdollisuus tutustua osoitteessa www.aaltonenvesa.com.

Olin aiemmin toteuttanut vanhusten hoitolaitoksessa Turun Portsakodissa projektin, jossa oli TAIKA-pilotin kanssa yhteisiä piirteitä. Uskoin kokemuksen edesauttavan alkuun dementoituneiden vanhusten hoitoon erikoistuneessa hoitokodissa. Toisaalta ajattelin, että vuorovaikutteinen projekti rakentuu pala palalta; ihmisten väliseen kanssakäymiseen perustuvaan toimintaan ei voi soveltaa mitään valmiita kaavaa, sillä jokainen kohtaaminen on ainutkertainen.

LUOTTAMUS

Lähtökohtana projektin onnistumiselle on molemminpuolinen avoimuus. Esittelin henkilökunnalle ajatuksiani ja aiempia töitäni. Tunnustelin hoitokodin ilmapiiriä kuunnellen ja keskustellen saavuttaakseni kanssakäymisen edellyttämää luottamusta, saadakseni luvan aloittaa. Lyhyet keskustelut hoitajien kanssa auttoivat eteenpäin. Keskusteluissa sivuttiin myös väijäämätöntä; kyseessä on hoitokoti, josta ei juurikaan kotiuduta. Pohdin henkilökunnan jaksamista, motivoitumista päivästä toiseen tietoisena dementoituneiden henkilöiden elämän rea-liteeteista.

Päästäkseni alkuun halusin tutustua hoitohenkilökuntaan; tunsin tarvetta nähdä ”kulissin” taakse. Minkälaisia persoonia kätkeytyy yhtenäisten työasujen ja työroolien taakse? Ajattelin, että tarvittaisiin hieman irtiottoa ja ravistelua. Hoitajat olisi hyvä saada hetkeksi pois normaalista työympäristöstään. Päädyinkin ratkaisuun toteuttaa alkajaisiksi valokuvallinen omakuvatyöpaja: tämä tarjoaisi sopivaa vaihtelua päivärutiineihin ja mahdollistaisi samalla henkilökohtaisen tapaamisen, yksi kerrallaan valokuvastudiossa, poissa työpaikalta.

OMAKUVA

Tapahtumaketju omakuvatyöpajassa oli seuraavanlainen. Aluksi kerroin henkilökunnalle omakuvan ajatuksesta. Omakuva on henkilön itse itsestään toteuttama kuva, joka tässä tapauksessa toteutettiin ohjatusti valokuvaamalla studiossa itselaukaisinta käyttäen siten, että kuvattavana oleva henkilö oli kuvauksen ajan yksin studiossa. Itse kuvaustilanne oli tällöin vapaa ulkopuoliselta kontrollilta ja kuvattavalla tarjoutui mahdollisuus tulla kuvatuksi mahdollisimman omana itsenään.

Tarkoitus oli myös auttaa osallistujia pohtimaan omaa identiteettiään: Minkälainen minä olen? Minkälainen olen muiden silmissä? Vastaako kuva omaa käsitystäni itsestäni? Näkevätkö muut itseni erilaisena?

Työpajaan osallistujille varattiin kullekin puolen tunnin aika. Aikataulun puitteissa oli mahdollisuus toteuttaa kaksi tai kolmekin kuvasarjaa: 1. Omakuva itsestä, 2. omakuva työroolissa / työvaatteissa, 3. vapaavalintainen omakuva, esimerkiksi roolikuva. Kuvauksen jälkeen omakuvat katsottiin ja valittiin alustavasti parhaat kuvat yhdessä. Myöhemmin järjestetyssä ryhmätapaamisessa kuvasarjat katsottiin uudelleen, minkä jälkeen hoitajat valitsivat itse toivomansa omakuvat. Valintoihin perustuen koostin kuvasarjat yhteen ripustettavaksi myöhemmin Turun Otso -kodin seinälle.

Työpaja tuntui toimivan odotetulla tavalla: osallistujat olivat pääosin tyytyväisiä ja ennen muuta kokemus oli ainutkertainen. Lähes kaikki toteuttivat työpajassa työminä-arkimiversiot muistuttamaan ja inhimillistämään hoitolaitoksessa työskenteleviä: heilläkin on oma elämänsä, arkensa ja juhlangan ulkopuolella.

Toisessa vaiheessa aloin suunnitella kuvasarjaa asukkaista. Mielessäni oli värikäs sarja muotokuvia, jotka toimisivat myös sopivina muistiärsykkeinä. Kuvaukset suunniteltiin tapahtuvaksi yhden iltapäivän aikana, vaikka olinkin epäileväinen aikataulun suhteen. Niinpä asukkaat saateltiin henkilökunnan avustuksella kokoushuoneen kulmaukseen rakennettuun studioon kuvattavaksi yksi kerrallaan. Kuvaus sujuikin järjestyksen jälkeen varsin helposti. Olin murehtinut turhaan, sillä hoitajat huolehtivat järjestelyistä rauhallisen määrätietoisesti. Dementoituneen henkilön kuvaaminen on erilaista kuin muotokuvaus yleensä. Talossa vierailevana valokuvaajana minulla ei voinut olla täyttä varmuutta siitä, tulenko ymmärretyksi ja miten kuvaukseen saatellut asukkaat tilanteen ymmärtävät. Välillä tuntuma vastasi pienten lasten kuvaamista, välillä ei voinut olla varma asukkaiden tuntemuksista tai ajatuksista. Oli kyettävä tekemään ratkaisunsa nopeasti ja samalla ylläpidettävä rauhallista tunnelmaa. Selitin kuvaukseen liittyviä asioita pyrkien koko ajan keskusteluun, joka useimmiten jäi kuitenkin yksinpuheluksi. Pahinta olisi kuitenkin ollut hiljaisuus, ajattelin.

Lopputuloksena syntyi sarja henkilökuvia, jotka asetettiin seinälle isokokoisina (35 cm x 35 cm) valokuvina elävöittämään pitkää käytävää. Henkilökunnalta kuulemani palaute on ollut myönteistä. Vierailevat omaiset ovat olleet mielissään, mutta mikä tärkeintä, myös asukkaat itse tekevät ”matkoja” kuvia ääreen miettimään, että *keitähän nämä kaikki kauniit ihmiset mahtavatkaan olla...*

KAUNIS, VANHA JA SURULLINENKO?

Pojalla on punainen pää ja vähän hiuksia. Minä sanon pojalle tuo minulle maitoa, poika sanoi, mene nukkumaan isän viereen. Minä sanoin en löydä kotiin. Saimi ei voi mennä. Istuskelin henkilökunnan kahvihuoneessa ovi avoinna kohti käytävää, josta minua näytti tarkkailevan sohvalla istuvan kauniin vanhuksen tarkat ja terävät silmät lausuen verkkaiseen tahtiin edellä kuvailemani tilanteen. Pysähdyin kuuntelemaan rauhallisesti soljuvaa sadunomaista lausuntaa ja mietin. Eletty elämä, rakkaus, onni, katkeruus, pelko... Muistin hämärtyessä häilyvät oman identiteetin rajat. Tapahtumat sekoittuvat omaksi alati muuttuvaksi historiakseen. Asukkailla on tämä paikka ja tämä aika: kuluu tunteja, päiviä, viikkoja. Elämä kulkee eteenpäin.

Tätä kirjoittaessani projekti on vielä kesken. Jatkan työtä keskittyen asukkaiden omiin valokuviin sekä esineistöön tarkoitukseni suunnitella kuvakoosteita sijoitettavaksi hoitokodin eri osiin. Kuvat toimivat virikkeellisinä tilaa elävöittävinä elementteinä, muistiärsykkeinä, joiden luonne on yleinen. Lisäksi olemme suunnitelleet yhdessä hoitajien kanssa niin ikään asukkaiden esineistöön ja vanhoihin kuviin liittyvien albumien tai kuvakirjojen valmistamista sekä mahdollisen dvd:n toteuttamista. Kokeiluluonteinen projekti elää ja hakee muotojaan jäädessä tiettyssä määrin avoimeksi. Projekti päättyy, mutta toivottavasti vain osaltani. Työn jatkuminen riippuu monesta osatekijästä, mutta kuten todettua, valokuvan avulla on helppo palata menneeseen: *Hän ottaa valokuvaa, siinä näkyy Saimin kuva. Saimi lakkaa kaikki kynnet, että ne kuivuu. Ollaan, tullaan, syödään, juodaan, mennään. Ei muuta ja loppu.*

SUMMARY

THEORETICAL | Introduction to the subject matter

Päivi Rantala

ARTS-BASED METHODS FOR WORK COMMUNITIES: A PROCESS ANALYSIS

The article sheds light on how arts-based methods are used in work communities. The objectives are summarising the key considerations related to the process and making the theoretical process analysis model more concrete by offering practical examples. First, the article studies the objectives and theoretical structure of the process model as well as discussions related to arts-based methods. After this, the article deals with the key issues related to the different stages of the process of using arts-based methods. Finally, some slightly exaggerated examples of a good and poor way of using arts-based methods are examined. Furthermore, there are proposals on how the process analysis can be utilised at the end of the article.

Anu-Liisa Rönkä and Anja Kuhalampi

CROSSING SECTOR BORDERS WITH WORDS

The article deals with terminological problems that the authors have encountered when discussing arts-based methods with a variety of people. There is a reference to the extensive history of defining the concept of art in the beginning of the article, but the main focus lies on describing practical observations made during the TAIKA project. The article specifies four ways of speaking, i.e. discourses that are used when speaking about arts-based methods. The discourses differ from each other in where they are used and what their objectives are. The authors have named the discourses the sanctity discourse, financial discourse, wellbeing discourse and social discourse. The discourses are theoretical descriptions that cannot be observed as such in everyday language. However, their existence is obvious in practical interaction. Identifying the existence of these discourses and the reasons why each of them is used can promote interaction.

Kirsti Nieminen

FROM ENCOUNTER TO ARTS-BASED WORKING

The discussion that arises when the arts and the wellbeing sector meet is little by little leading to concrete action. The theatre is slowly making its way into the multidimensional field of the social welfare and healthcare sector. A touring theatre was established in the autumn of 2010. This touring theatre is a continuation of Jussi Lehtonen's tour of care facilities called Samassa Valossa (In the Same Light). On the other hand, an "inherent" focus on the arts has occurred and is occurring in the social welfare and healthcare sector. Arts-based methods are more and more often used as a result of a variety of projects and supplementary training given to social welfare and healthcare sector professionals. However, the new methods of operating are being established very slowly in the severely undermanned social welfare sector units. How can people make room for the arts in their work when they are already overburdened with their routine work?

The pilot projects of the subproject Taide kohtaa hoivan (Art Meets Care) have promoted arts-based methods among social welfare and healthcare sector employees by utilising images, improvised movement, stories, photos and drama. The main objectives have been improving the employees' wellbeing at work, making their work more rewarding, expanding their job descriptions and assisting them in coping in their work. The employees have had the opportunity to be creative and discover new issues that were previously unknown or surprising.

THEORETICAL | Thoughts on Impacts of Arts and Culture

Kirsi Heimonen

ARTS-BASED METHODS IN THE EVERYDAY LIFE OF THE SOCIAL WELFARE AND HEALTHCARE SECTOR – WHAT WILL HAPPEN TO WELLBEING, WORK AND ART?

The article studies the significance of arts-based methods in some social welfare and healthcare sector work communities. The perspective is that of a dancer/researcher who was the mentor for improvised movement workshops. In the writings and conversations of the workshop participants, wellbeing can be seen as a different kind of presence in which people stop to listen to their bodies and where they can see their colleagues, their work and themselves in another light, at least temporarily. Arts-based methods challenge the control and previous knowledge provided for the employees by their training and experience. Combining the social welfare and healthcare sector with the arts is possible as long as they are not actually merged, since the arts require a space without meaning to allow people to marvel at things.

Sandra Wallenius-Korkalo

WELLBEING IMPACT AND INFLUENCE OF ARTS AND CULTURE

Culture and the arts have extensive and varied impacts in the wellbeing of people and communities at several levels. These impacts can be seen in different ways in individuals, communities and the environment. Identifying and verifying these impacts has proven a challenging task, however. The article emphasises the idea that if one wants to study, verify, measure or assess the impacts of the arts and culture or draw any conclusions about their influence, one must pay attention both to single impacts and to the extensive entity formed by all the impacts.

Aini Linjakumpu

SOCIALLY SUSTAINABLE WORK IN THE NORTHERN CONTEXT: STARTING POINTS FOR WELLBEING OFFERED BY ARTS AND CULTURE

The article studies work related to the arts, culture and applied art as well as working methods from the perspective of wellbeing. Wellbeing is a communal and regional issue in the context of northern Finland. The themes are studied through the concept of socially sustainable work. In addition to theoretical ideas, the article includes a description of an application of the idea of socially sustainable work in the traditional handicrafts of the Sami people.

THEORETICAL | On the Concept of Cultural Innovation

Päivi Rantala

CULTURAL INNOVATION

– SUFFICIENTLY GOOD EVERYDAY PRACTICES

The article offers the viewpoint of a history researcher on the innovation discussion. The author ponders the preconditions for cultural innovations and the opportunities to make cultural innovations, focusing on the perspectives of time, continuity, familiarity, communality and everyday life. The author uses a design company called Mielandia of Rovaniemi, Finland, as an example. The business of Mielandia is a combination of many of the elements typical for innovations: a local approach, the varied backgrounds and training of the parties involved, working together and networking. However, Mielandia's success is based on something surprising: taking clichés and negative images about Lappish people and turning them into positive thinking. Finally, the author states that introducing the idea of “sufficiently good” into working life and business life would perhaps not be such a bad idea. Innovativeness should be considered as a means to make visible the already existing competence and experience of people.

Satu-Mari Korhonen

LACK OF DRAMA

– ARTISTS IN THE FIELD OF BUSINESS

The article studies the concept of cultural innovation, describes some cases in which the arts have been applied and also studies the applicability of arts-based methods in the development of business life. Furthermore, the article describes the initial status of three different organisations and the reasons why these organisations wanted to use arts-based methods in their development. The case studies include a presentation of the arts-based processes used and the results achieved. Finally, the article studies the functionality and results of arts-based methods as well as the need for further measures, such as making ideas part of everyday life. It is a question of the challenge of supporting activities and learning but also of reforming the management methods of organisations. The framework for the article consists of three case studies of arts-based methods. The case study organisations are Viking Line M/S Amorella, GlaxoSmithKline Finland Oy and Oiva Akatemia of the City of Helsinki (the Helsinki City HR Development Services).

Minna Liski

CREATIVITY AND INNOVATIONS

IN WORK COMMUNITIES

The current understanding is that every human being is creative. Therefore it is not necessary to employ specifically creative workers as they are already there at the workplace. Also the concept of innovation has changed. It is now understood that innovations are mainly generated in social networks in many different types of environments, including the work environment. The engines of innovation are the skills and knowhow of the entire work force. The challenge is to make sure this innovation potential is not wasted. How to encourage and nurture creativity and innovations in the work community? Could cultural innovations be created at work, if arts and arts-based methods were applied and utilised?

EMPIRICAL | Arts Workshops at Workplaces

Jussi Sutinen

TAIKA PROJECT AS PART OF AN ARTS AND CULTURE YEAR IN A GROUP HOME

2010 was a year of arts and culture in CTM Oy. CTM Oy is a company producing child custody services in Finland. CTM owns three children's homes near Turku. The TAIKA project was a major part of the arts and culture year in these homes. The main goal was making art in the work communities to see what kind of consequences it would have. A second goal was creating some work practices utilising the arts. The main observation was that the arts increase the wellbeing of the employees in the work communities and in addition provide an opportunity to create a new kind of communication and to explore people's own identity or their work identity. Arts-based practices fit well with the supervision of work and education used in child custody work. Moreover, employees who enjoy the arts and use them in their work may generate wellbeing in the children's everyday lives. Thus, the arts can be used indirectly as a good therapeutic method in child custody work.

Minna Komulainen and Jussi Sutinen

VALLEY OF FROZEN CHILDREN – CARING DRAMA AND BIBLIOTHERAPY IN THE REHABILITATION OF EMOTIONALLY TRAUMATISED CHILDREN

What will happen if we take a drama mentor, a poetry therapist, three trainees, fifteen children from a children's home and five mentors who work with these children, and put them together to produce drama and theatre? What would you think if you heard that by combining poetry therapy, caring drama and interaction plays, you will achieve an artistic way of taking care of and rehabilitating emotionally injured and traumatised children? This was possible due to good cooperation among the workers and artists as well as excellent support from

the TAIKA project. The result of this unconventional mix was a great play that no one will ever forget and good caring outcomes in the children's lives. The most important thing was that the wellbeing of the employees of the children's home was improved and the employees learned some new methods for bringing together children and adults.

Leena Nietosvuori

STORIES SUPPORTING WORK COMMUNITIES

The article studies creative workshops arranged for the employees of geriatric care units of the City of Lahti in autumn 2009 and spring 2010 by the TAIKA project. The author bases the article on observations and experiences she actively recorded in a workshop diary. The key issue in the workshops was shared dialogue initiated by means of literary art and stories. The purpose of the creative activities was to allow people to listen to each other, tell stories and share them. The workshop themes were "Power from Stories" and "Put Your Personality on the Line". The observations show that creative arts-based workshops are an excellent means to support the coping of a work community and individual employees because they bring forth stories of the work community and the employees. Stories can be told using a huge variety of creative methods, and they can assist the work community in seeing things creatively from several perspectives.

Pirjo-Riitta Tähti-Wahl, Marjukka Irni and Arja Salminen TAIKA PROJECT IN THE EVERYDAY LIFE OF A DAY-CARE CENTRE

This entity consisting of three articles is about experiences from the cooperation between the TAIKA project and the employees of Kuovinkatu Day-Care Centre and Swedish-speaking Koivukulma Day-Care Centre managed by the Education Committee of the town of Kaarina using creative writing, literary art and photography.

EMPIRICAL | Arts-Based Methods

Eila Sainio

PROFESSIONAL IDENTITY AS PHOTOS

The article studies the use of photographs as a means supporting the professional identity of employees and the significance of a photography workshop for an individual employee/the work community. The starting points for the workshops were the underlying ideas of therapeutic photography and empowering photos. The article describes the structure of photography workshops implemented in the Taide kohtaa hoivan (Art Meets Care) subproject and the way the workshops were implemented in different work communities. The activities are studied from the perspective of the people being photographed and the photographer. Based on what people experienced, professional identity photography seems to be significant for both the employees and the work community.

Alli Rinne

HANDMADE WELLBEING

The article studies the wellbeing impact of handicrafts. Craftsmanship can be complete or shared. In the case of complete craftsmanship, the same person designs, implements and assesses a handicraft product. In shared craftsmanship, some of these stages – most often the design stage – are eliminated. Both of these types of handicraft can improve the wellbeing of the person doing the work. The Finnish educational system focuses on the idea of complete craftsmanship. In addition to ready-made products, the actual process of making something with your own hands can be a source of wellbeing. The handicraft workshop of the TAIKA project was about needle felting. The workshop participants considered the felting relaxing and felt a community spirit when doing the work.

Leena Nietosvuori and Marita Salonen

WAFFLE HOP – SUPPORT AND STRENGTH FOR EVERYDAY LIFE

The article is about creative activities implemented at Ward 22 of Jalkaranta Hospital in Lahti, Finland, and the objectives of these activities. The employees of the ward invest in the wellbeing of the residents, and thus the employees have started to develop the everyday life of the community by utilising creativity and functionality as their means. The activities strengthen the entire community and also support the employees' coping in their work.

Anna Liisa Karjalainen

WORK BIOGRAPHY STRUCTURES THE PAST AND ASSISTS IN DEVELOPING

One can write the story of one's life in several different ways and from several different perspectives. It is also possible to write the story as a story about one's experiences with work, starting from childhood and progressing to the present. The article is about how people tell their own working history, a kind of a work biography, and the experiences of the people who wrote such a biography. The authors of the biographies are students of the social sector whose ages vary from 26 to 53. All the participants considered writing their work biography a rewarding experience, regardless of how much text they were able to produce or the quality of their texts. Work-related memories and the related emotional experiences came back to the authors in the same way as memories from any area of life come when one reminisces. When people told about their work biographies to their colleagues, the communality of the work community increased. Knowing the stories of others assists people in understanding and appreciating them as employees and human beings. Furthermore, it enables development of shared competence.

Anne Pässilä

ORGANISATIONAL THEATRE – MAKING THINGS
VISIBLE AND UNRAVELLING TANGLES

The article is about multidisciplinary research and an arts-based development project that created a method based on applied drama for practise-based innovation activities in an organisation in the Päijät-Häme region in 2008–2010. The method generated as a result of the cooperation was dubbed Organisational Theatre. A basic precondition for the development was the organisation's executives, who were able to change and were brave enough to seek and try something new. In addition to the executives, the collective learning required by Organisational Theatre demanded a dynamic ability to change and react at all levels of the organisational hierarchy.

Organisational Theatre means research-based drama combining different research approaches and artistic activities. The article presents a three-stage learning model for Organisational Theatre that was generated during the project period. The following question is a key to the Organisational Theatre method: "Why do we do what we do in the manner we do it?" This question was posed to the participants using drama on a stage as the tool. The drama taking place on the stage was about the different ways in which the organisation's different work communities meet each other, communicate and address issues. The conclusion of the article states that one key task of drama applied to practical innovation activities is generating conscious learning which makes visible the practices inherent to the organisation's activities that are considered normal as well as the underlying attitudes.

Heini Ylä-Soininmäki

MUSAVISIO'S PILOT PROJECT
SICK NURSES – DESCRIPTION OF A BAND PROJECT

The article describes a band project implemented in 2009 in a social welfare sector company in Helsinki, Finland. The project was a pilot project of Musavisio, and the objective was to study playing in a band as a method for developing a work community. The article includes both a description of the process and comments of the band members. The project is studied from the perspective of teamwork. Three stages can be distinguished in the process: forming a group, merging and individualisation. At the group-forming stage, the group received a new task and adopted the new skills needed to perform the task. At this stage, the group members gained more insight into each other's different ways of approaching the new issue and a suitable task was found for each member of the group. At the merging stage, the group prepared a show for the company's Christmas party. At this stage, the members of the group experienced a powerful feeling of fellowship and worked together. Individualisation could be seen in the group members' thoughts about their roles in the group. The new roles offered the members of the group an opportunity to expand their competence within the group and develop together.

ART | Three Artists – Three Stories

Marja Vuori

LISTENING TO MUSIC TOGETHER

The article describes musical situations realised in hospitals and care centres run by the City of Lahti in 2008–2010. The TAIKA project enabled experimental group activity where the participants could come and listen to music in the middle of their working day. Both the participants and the workshop leaders considered the experiences gained from the experiment good. The experiment gave rise to ideas about developing training and about changing work-related roles.

Kirsi Heimonen

DANCING OPENS UP HOLES IN TIME

The article is about the feelings awoken by improvised movement workshops among social welfare and healthcare sector employees of the City of Helsinki. Furthermore, a dancer tells about her thoughts on arranging the improvised movement workshops. Letting yourself move and dance opens up a new world of experiences which changes the normal flow of time.

Vesa Aaltonen

PHOTOGRAPHER IN A CARE HOME

The article is a description of the methods used by a workshop mentor when applying arts-based methods in promoting and developing the wellbeing of the employees of a dementia care facility. The article describes in a practical manner how the workshops were arranged. Furthermore, the article studies different opportunities to use photos and the significance of memory as a source of mental wellbeing.

MITÄ TAPAHTUU, KUN TAIDE KÄY TYÖSSÄ? KÄYKÖ TAIDE TYÖMENETELMÄKSI? VAI KÄYKÖ SE TYÖSTÄ?

Taide käy työssä -artikkelikokoelman kirjoitukset ottavat osaa ajankohtaiseen keskusteluun, jossa kulttuuria ja taidetta tarkastellaan uudesta näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on taiteen mahdollisuus edistää hyvinvointia työssä ja elämässä yleensä.

Valtakunnallisen TAIKA-hankkeen aikana taide kävi työpaikoilla ja järjesti lukuisia työpajoja. Menetelmät pohjautuivat draamaan, kuvataiteeseen, käsityöhön, musiikkiin, sanataiteeseen, tanssitaiteeseen ja valokuvaukseen. Taide käy työssä -kokoelman artikkelit kertovat työpaikan taide-elämyksistä taiteilijoiden, työpajanohjaajien, esimiesten ja hankkeen tutkijoiden äänellä.

TAIKA 2008–2011



HELSINGIN YLIOPISTO



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences



TEATTERIKORKEAKOULU
TEATERHÖGSKOLAN



UNIVERSITY OF LAPLAND
LAPIN YLIOPISTO



Diak



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto