

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Kuvataiteista uusia mahdollisuuksia
työhyvinvointiin ja kulttuuriyrittäjyyteen**

Yrjö Koskinen

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (60 op)

Kulttuurituottaja (ylempi AMK)

22.11.2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotannon koulutusohjelma, Kulttuurituottaja (ylempi AMK)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Yrjö Koskinen	Sivumäärä 50 ja 16 liitesivua
Työn nimi Kuvataiteista uusia mahdollisuuksia työhyvinvointiin ja kulttuuriyrittäjyyteen	
Ohjaava opettaja Juha Iso-Aho	
Työn tilaaja Pro Arte Yrjö Koskinen	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää uusi kuvataidepalvelutuote Pro Arte Yrjö Koskiselle. Teen tämän palvelutuotekehityksen Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:stä saatujen kuvataiteiden käytön kokemusten kautta ja kuvataiteilija Reijo Purasen kanssa yhteistyössä.</p> <p>Tavoitteenani on tarkastella kuvataiteiden käyttöä ja vaikutusta yritysten työhyvinvoinnin edistämisen välineenä. Miten kuvataiteita tällä hetkellä käytetään yritysten työhyvinvointitoiminnoissa? Työssä keskitytään Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:n Hyvinkään yksikön työhyvinvointitoimintoihin, niiden kartoittamiseen sekä kuvataiteiden mahdollisuuksiin yritysten työhyvinvoinnin edistämisessä.</p> <p>Opinnäytetyöllä on merkitystä kulttuurituotannon alueella kulttuuriyrittäjyydelle sekä kuvataiteiden tuotantomahdollisuuksiin ja taiteilijaseurojen toimintaan. Yritysten työhyvinvoinnin ja kuvataiteiden yhdistäminen luo monenlaisia mahdollisuuksia kuvataiteilijoille, kulttuuriyrittäjille sekä –tuottajille ansainnan ja monimuotoisen toiminnan kautta.</p>	
Asiasanat kuvataide, työhyvinvointi, yrittäjyys, tuotteistaminen, palvelukehitys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Cultural Management, Master of Culture and Art

ABSTRACT

Author Yrjö Koskinen	Number of Pages 50
Title Visual arts new opportunities for well-being and cultural entrepreneurship	
Supervisor Juha Iso-Aho	
Subscriber Pro Arte Yrjö Koskinen	
Abstract <p>The aim of this study is to develop a new visual arts service product for the Pro Arte Yrjö Koskinen. I am doing this service product development through the use of visual arts in Saint Gobain Rakennustuotteet Oy and in cooperation with visual artist Reijo Puranen.</p> <p>My goal is also to look at the use of the visual arts and the impact of it as corporates well-being promotion tool. How the visual arts are currently used in business operations well-being ? Work will focus on one company , Saint Gobain Rakennustuotteet Oy Hyvinkää unit and its functions in well-being, their mapping and the possibilities of the use of visual arts for companies to promote their well-being.</p> <p>Purpose of this study is the importance of cultural production in culture for entrepreneurship, as well as the visual arts production possibilities and artist associations. Corporate well-being and the visual arts combinations creates many opportunities for visual artists, cultural entrepreneurs, and producers from the plan, and diverse activities.</p>	
Keywords Visual arts, work well-being, etrepreneurship, productzication, service development	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	3
1.1 Taustaa.....	3
1.2. Tutkimusongelma ja tavoitteet.....	6
1.3. Opinnäytetyön rakenne.....	6
2. TYÖHYVINVOINTI JA YRITTÄJYYS.....	7
2.1. Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta.....	7
2.2. Yrityksen omistajat ja työhyvinvointi.....	11
2.3. Yrityksen työntekijät ja työhyvinvointi.....	14
3. KUVATAITEEN MUODOT JA MAHDOLLISUUDET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ.....	17
3.1 Taidenäyttelyt.....	19
3.2. Taidelainaamotoiminta.....	20
3.3. Artists in Residence –konsepti.....	22
3.4. Taiteen tekeminen.....	23
4. CASE SAINT GOBAIN RAKENNUSTUOTTEET.....	25
4.1. Yritystiedot ja yritystoiminnan kuvaus.....	25
4.2. Työhyvinvointitoimintaa Saint-Gobain Rakennustuotteilla.....	27
4.3. Reijo Puranen – työhyvinvointitaiteilija.....	28
4.4. Työhyvinvointi ja kuvataide Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä.....	30
4.5. Kyselytutkimus "Kuvataidetoimien vaikuttavuus Saint Gobain Rakennustuote Oy:n henkilöstön työhyvinvointiin".....	32
4.5.1. Kyselyn toteutus ja kyselylomake	33
4.5.2. Tulokset	33
5. UUDEN KUVATAIDEPALVELUTUOTTEEN KEHITTÄMINEN.....	35
5.1. Miksi ja miten.....	35
5.2 Uuden kuvataidepalvelutuotteen taustaa.....	36
5.3 Miesnäkökulma.....	37

6. UUSI KUVATAIDEPALVELUTUOTE.....	38
6.1. Uuden kuvataidepalvelutuotteen sisältö.....	38
6.2 Toteuttavan henkilöstön työnjako.....	40
6.3. Uuden kuvataidepalvelutuotteen kaupallistaminen.....	41
6.3.1. Tavoite	42
6.3.2. Kannattavuus ja hinnoittelu.....	42
6.3.3. Kohderyhmä	43
6.3.4.Tuotteistaminen	44
6.3.5. Markkinointi ja myynti.....	44
7. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	45
LÄHTEET.....	48
LIITTEET.....	50

”Taiteessa ihmiset nauttivat elämästä.”

Henry David Thoreau

1 JOHDANTO

Taiteen tekeminen maapallolla on yhtä vanhaa perua, kuin itse ihmisenkin olemassaolo. Euroopan vanhimmat löydetyt luolamaalaukset ovat Neanderthalin ihmisen tai varhaisen nykyihmisen 40 800 vuotta vanhaa aikaansaannosta. Ne ovat löytyneet Luoteis-Espanjasta El Castillo –nimisestä luolasta. (www.tekniikkatalous.fi/innovaatiot) Jokin on jo alkeellisesti ajattelevia esisiämme ajanut ilmaisemaan itseään luovalla tavalla. Jokainen meistä, kuka on uskaltanut tarttua värikynään tai siveltimeen, tietää sen hyvän olon, joka tulee itsensä ilmaisemisesta piirtäen tai maalaten. Tavanomaisesti kuvataidetta tekevät taiteilijat, ja sitä näkee museoissa ja taidenäyttelyissä. Kuvataidetta käytetään kuitenkin laajasti myös vanhustyössä vanhainkodeissa viihtyvyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kuvataiteella on tutkitusti vaikutusta ihmisen mielen-terveyteen (Väisänen, 2009, 22). Kuvataideterapiaa on käytetty hyvällä menestyksellä monissa hoitolaitoksissa. Humanistisesti suuntautuneessa kuvataideterapiassa käytetään kuvallista ilmaisua ja luovaa prosessia psyykkisten ja sosiaalisten ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa. (www.humanistinenkuvataideterapia.fi) Oman kulttuuriyrittäjyyteni vaikutuksesta, ja kulttuurituotannon koulutuksen rohkaisemana kiinnostuin itse kuvataiteiden mahdollisuuksista tapahtumatuotannoissa. Tätä kautta olen päätenyt käsittelemään opinnäytetyössäni kuvataiteiden käyttöä yritysten työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kuvataiteita käytetään sen mahdollisuuksiin nähden yritysten hyvinvointitoiminnoissa vielä vaatimattomasti. Olen vakuuttunut, että tämän tai-

demuodon käyttö tulee huomattavasti lisääntymään yritysten työhyvinvoinnissa tulevaisuudessa. Kehitys mahdollistaa myös yritystoiminnan laajentumisen ja taiteilijoiden työmahdollisuuksien parantumisen kuvataiteiden alueella.

Suomessa Elinkeinoelämän keskusliitto on huomionnut työhyvinvoinnin merkityksen yritysten menestymiseen, ja henkilöstön työmotivaatioon. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011) Myös Akava on tahollaan ottanut kantaa yritysten työhyvinvoinnin kehittämiseen (www.akava.fi) Vielä muutamia vuosikymmeniä sitten yritysten henkilöstön arvoa ei osattu ymmärtää muuten kuin ammattitaitovaatimusten kautta. Jos nyky-yrityksissä ei ole motivoitunutta, työssään viihtyvää ja henkisesti hyvinvoivaa työvoimaa, yrityksen menestyminen on vaikeaa. Suomen kansantalous on riippuvainen suomalaisten yritysten menestyksestä ja tehokkaasta toiminnasta. Myös suomalaisten yrittäjien etujärjestö Suomen Yrittäjät ottaa kantaa yrittäjän ja yritysten henkilöstön hyvinvoinnin puolesta (www.yrittajat.fi) Henkilöstön työhyvinvointi suomalaisissa yrityksissä on kansantaloudellisesti erittäin tärkeää.

Yritysten mielenkiinnon kasvaminen henkilöstön hyvinvoinnin turvaamiseen on luonut työhyvinvoinnin ympärille myös kasvavaa yritystoimintaa. Työhyvinvoinnin merkityksen kasvu on ylläpitänyt suomalaisen tapahtumatuotantoalan yrittäjyyttä. Yritykset järjestävät monenlaisia henkilöstötilaisuuksia, joihin sisällöksi on tuotettu erilaisia henkeä nostattavia elämyksiä (www.leofinland.fi), ja sitä kautta myös hyvinvointia henkilöstölle tuottavia yrityksiä. Tämä yritystoiminta syntyi yritysten asiakastilaisuuksien tarpeisiin, mutta työhyvinvoinnin arvonnousun myötä elämyksiä on alettu tuottaa myös omalle henkilöstölle.

1.1 Taustaa

Koen aiheeni ” Kuvataiteista uusia mahdollisuuksia työhyvinvointiin ja kulttuuriryrittäjyyteen” ajankohtaiseksi siksi, että yritysten työhyvinvointitoimenpiteet pitkälti ovat perustuneet fyysisiin elämyksiin, urheiluun, luontoon tai erilaisiin terveyteen liittyviin luentoihin. Osoituksena aiheen ajankohtaisuudesta on Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2010 aloitettu toimintaohjelma ”Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia (Liite 1), jonka yhtenä painopistealueena on työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. Ajankohtaisuuden lisäk-

si aihe on mielenkiintoinen ja hyödyllinen yrittäjän, kulttuurituottajan sekä tapahtumanjärjestäjän kannalta. Kuvataiteita käyttäen on mahdollista tarjota yritysten Tyhy-päiville hieman erilaista ja uutta sisältöä. Saan tämän opinnäytetyön kautta työkaluja sekä argumentteja oman yritykseni työhyvinvointituotteiden (liite 2) myyntityöhön.

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii oma yritykseni Pro Arte Yrjö Koskinen. Perustin toiminimen vuonna 2002 myynnin ja markkinoinnin osaamiseni ja kokemuksen pohjalta sekä kulttuuriharrastusteni innoittamana. Alkutaipaleen liikeideana oli hakea elinkeinoelämän piiristä kulttuurilaitoksille ja kulttuurin tekijöille yhteistyökumppaneita, toisin sanoen taloudellista ja muuta tukea kulttuurin kenttään sekä sponsoreita kulttuurilaitoksille. Vuosina 2002 – 2009 yritystoimintaani kuului myös taidegalleria, -lainaamo Viva Arte (www.taidelainaamot.fi). Taidegallerian kautta tutustuin kuvataiteisiin ja Hyvinkään Taiteilijaseuran kuvataiteilijoihin. Tapahtumatuotanto oli minulle tuttua kulttuuriyhdistystaustani vuoksi. Vuosien myötä kiinnostuin tapahtumatuotannon ja kuvataiteiden yhdistämisestä muutoinkin kuin järjestämällä taidenäyttelyjä. Hyvinkään taiteilijaseuran hallituksen jäsenen, kuvataiteilija Reijo Purasen (liite 3) kanssa kehitimme yhteistyössä yritystapahtuman ”Akvarellimaalauksen opastusta” (liite 4). Pro Arte myi ensimmäiset akvarellimaalauksilaisuudet vuonna 2008. Vuonna 2011 oivalsin tämän yritystapahtumatuotteen soveltuvan hyvin myös yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. Otin silloin tämän ulottuvuuden kuvataidetaapahtumamme myyntiargumentiksi.

Taidelainaamo- ja tapahtumatuotantotoimintani kautta sekä tämän kuvataiteisiin liittyvän palvelutuotteemme innoittamana olen kiinnostunut näyttämötaiteen, taidemusiikin, ja erityisesti kuvataiteiden käyttämisestä yritysten työhyvinvoinnin edistämiseen. Tätä opinnäytetyötä kirjoittamalla sain mahdollisuuden pureutua kuvataiteisiin yritysten työhyvinvoinnin välineenä. Rajasin työtäni kattamaan kuvataiteiden käytön Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä, koska Reijo Puranen on menestyksekkäästi yrityksen työntekijänä vienyt kuvataiteita työhyvinvoinnin edistäjänä eteenpäin. Yritys toimii oivallisena esimerkkinä opinnäytetyössäni.

1.2. Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on kuinka kuvataiteita voidaan tulevaisuudessa käyttää työhyvinvoinnin ja sitä kautta kulttuuriyrittäjyyden edistämiseksi. Lähestyn tutkimusongelmaa kartoittamalla kuvataiteiden käyttöä Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä. Kuinka kiinnostavaksi mahdollisuudeksi yritys- ja henkilöstöjohto kokee kuvataiteet työhyvinvoinnin edistäjänä. Myös näyttämötaiteiden ja taidemusiikin mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi olisi ollut mielenkiintoista ja hyödyllistä yleisesti ottaen tutkia, mutta työstä olisi tullut sitä kautta liian laaja. Käytän opinnäytetyössäni menetelmänä sähköpostikyselyä, ja haastatteluja.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää uusi kuvataiteisiin liittyvä palvelutuote yritykseni palvelutuotevalikoimaan. Teen palvelutuotteen kehitystä yhteistyössä kuvataiteilija Reijo Purasen kanssa, sekä hyväksikäyttäen Saint Gobain Rakennustuotteen henkilöstön kuvataiteisiin liittyviä hyvinvointikokemuksia. Palvelutuotekehityksestä seuraa toinen tavoitteeni, mikä on kartoittaa kuvataiteiden käyttöä työhyvinvointiin Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä. Miten sitä on käytetty, kuinka kauan ja mitä vaikutuksia sillä on ollut?

1.3. Opinnäytetyön rakenne

Toisessa luvussa tarkastelen työhyvinvoinnin tärkeyttä yleensä yrityksissä. Miten yrityksen omistajat, työntekijät ja koko työyhteisö siihen suhtautuvat. Minkälaisia työhyvinvoinnin muotoja yrityksissä on käytössä? Millaisia tutkimuksia alueesta on tehty? Millaisia vaikutuksia työhyvinvointitoimenpiteillä on yritysten toimintaan?

Seuraavassa luvussa siirryn tarkemmin käsittelemään kuvataiteita työhyvinvoinnin välineenä. Sen käytön muotoja, ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vaikuttaako kuvataide konkreettisesti ihmisten terveyteen?

Kun olen käsitellyt työhyvinvointia yleisellä tasolla, ja kuvataiteita työhyvinvoinnin mahdollistajana, siirryn valottamaan lukijoitten ajatuksia konkreettisen yritysesimerkin kautta. St Gobain Rakennustuotteet Oy on globaalisti toimiva rakennusalan yritys, jolla on Hyvinkäällä tuotantolaitos. Yritys on alueen suurim-

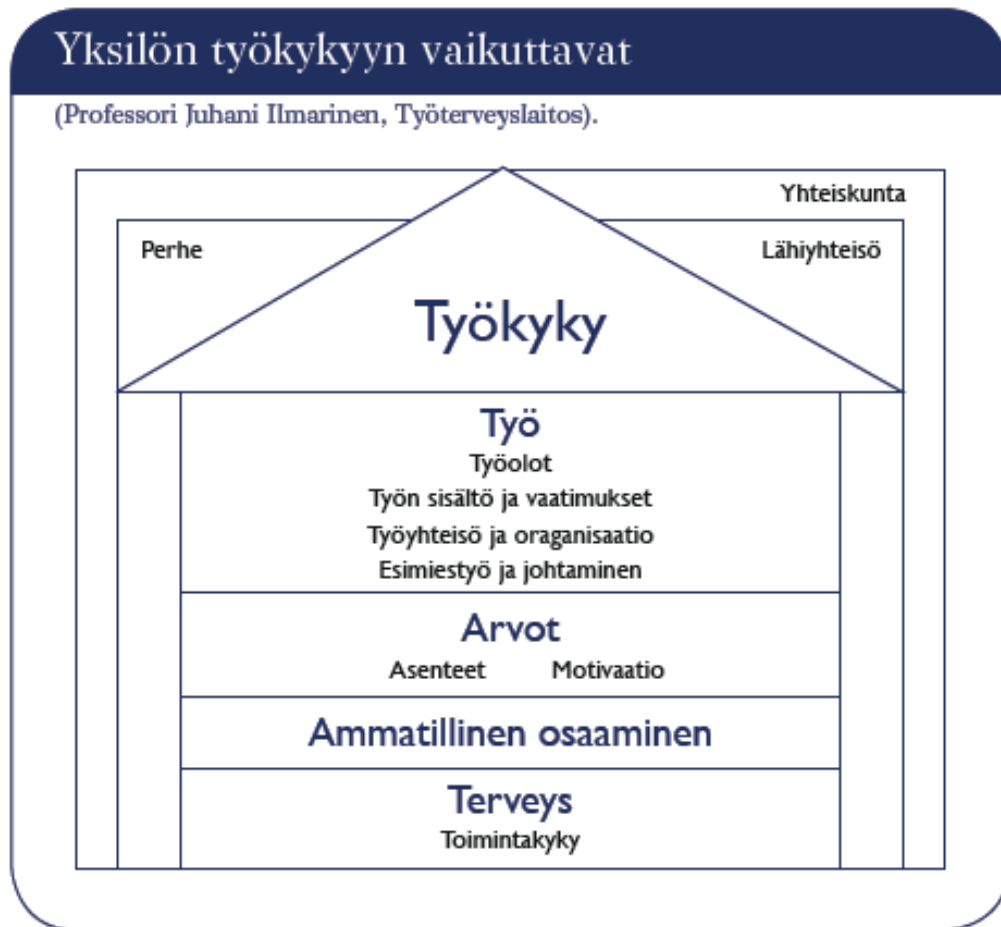
pia. Kuvataide tuli kuin varkain työyhteisöön 1980-luvun lopulla. (Puranen, 2013). Tein yrityksen henkilöstölle sähköpostin kautta myös kyselyn kuvataiteiden vaikuttavuudesta hyvinvointiin.

Ennen pohdintoja, ja johtopäätöksiä kehitämme taiteilija Purasen kanssa uuden kuvataidehyvinvointituotteen. Avaan tämän uuden palvelutuotteen kaupallistamista, ja kulttuuriyrittäjän ansaintamahdollisuuksia yritysten työhyvinvointitoiminnoissa kuvataiteita hyväksi käyttäen.

2. TYÖHYVINVOINTI JA YRITTÄJYYS

2.1. Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuonna 2008 Suomen Yrittäjät teetti tutkimuksen pk-yritysten roolista Suomessa. (Suomen Yrittäjät 2009) Tässä maailmantilanteessa yritysten määrä oli kasvanut kahdessa vuodessa noin 10.000 yrityksellä. Vuonna 2008 Tilastokeskuksen yritysrekisterin perusteella Suomessa oli 320 952 yritystä, ja näissä oli 1,4 miljoonaa kokopäiväistä työpaikkaa. Nyt, vuonna 2013 luvut ovat vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi hieman erilaiset. Kuitenkin voidaan sanoa, että yrittäjyys kantaa Suomea. Suomalaisten yritysten menestyminen kotimaan markkinoilla, ja myös vientimarkkinoilla on kansantaloutemme kehitykselle elinehto. Näiden yritysten tärkein voimavara on niiden henkilöstö. On siis ensiarvoisen tärkeää, että yritysten työntekijät viihtyvät työssään, ovat motivoituneita ja tyytyväisiä. Heidän työkykynsä on oltava mahdollisimman hyvä. Tulevan eläkeiän noston suhteen myös työntekijöiden on jaksettava tehdä pidentyviä työuria.

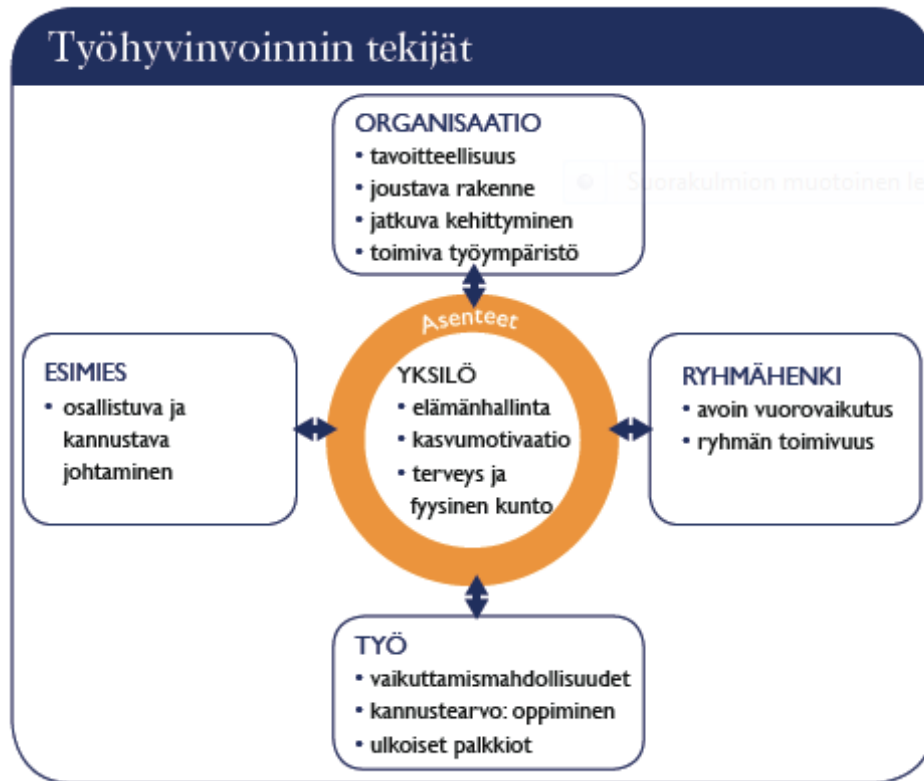


Kuva 1. Työkykyyn vaikuttavat tekijät (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007, 19)

Kuten kuvasta 1. käy ilmi, ihmisen työkyky on monien asioiden summa. Työkyvyn perustana on ihmisen fyysinen ja psyykkinen toimintakyky. Siihen vaikuttaa työyhteisö, työympäristö ja itse työntekijä. Työkyky rakentuu tehtävän työn sisällöstä, sen vaatimuksista ja mielekkyydestä. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa, työpaikan esimiestyö, johtaminen ja yksilön oma henkilökohtainen elämäntilanne ovat kestävä ja hyvän työkyvyn rakennusaineita. Hyvää työkykyä tukevat ammattitaito, työn ja elämän hallinta sekä turvallinen ja viihtyisä ja terveellinen työympäristö. Henkilötasolla työkykyä tukevat hyvä henkilöjohtaminen, sekä työntekijöitä arvostava työilmapiiri (emt, 20.)

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Alla kuvassa 2. määritelty työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta.

Se on kumppanuussuhde, jossa viisaasti toimiva työpaikka mahdollistaa mielekkään työnteon. Työstä tulee silloin tuloksellista työnantajalle ja työniloa aiheuttavaa työntekijälle (Manka, Kaikkonen, Nuutinen, 2007, 7.) Työkyvyn ylläpito on työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden myötä yksi tyhy-toiminnan, eli työhyvinvointitoiminnan keskeisiä tavoitteita.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin tekijät (emt, 7).

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varman kehittämä ja kuvassa 3. kuvattu työkyvyn tukemisen toimintamalli edellyttää tiettyjen työelämän perusasioiden olevan kunnossa. Nämä perusasiat ovat johtaminen, työturvallisuus, luottamus, onnistunut viestintä, hyvät keskusteluyhteydet, esimiesten koulutus ja tuki vaikeiden asioiden käsittelyssä, valmiudet tarvittaviin työjärjestelyihin työntekijän terveydentilan niin vaatiessa sekä hyvin toimiva työterveyshuolto ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa (Hyvä työkyky 2011)



Kuva 3. Työeläkevakuutusyhtiö Varman Hyvä työkyky -mallin rakenne

TYKY-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta on toimintaa, jolla työnantajat, työntekijät ja yhteiskunta yhdessä pyrkivät parantamaan ihmisten terveyttä ja hyvinvointia työpaikoilla.

TYKY-toiminnan alkujuuret sijoittuvat 1980-luvun lopulle keskeisten työmarkkinajärjestöjen sovittua tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä suosituksesta TYKY-toiminnan järjestämiseksi työpaikalla. Tästä seurasi, että Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta antoi työmarkkinajärjestöjen suositusten perusteella ohjeen työterveyshuollon TYKY-toiminnan mahdollisuuksista ja järjestämisestä. Ohjeen mukaisesti TYKY-toiminta on yhteistyötä, jossa osallisena ovat työnantajat, työntekijäjärjestöt, työsuojelu sekä työterveyshuolto. Laaja-alainen TYKY-toiminta sisältää työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joiden tavoitteena on kehittää sekä ylläpitää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta ja laatua.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on kolmitasoista:

1. Se kohdistuu koko henkilöstön työkyvyn ylläpitoon, edistämiseen ja ongelmien ehkäisyyn.

2. Se kohdistuu uhkaavan työkyvyn heikkenemisen estämiseen.

3. Se kohdistuu työkyvyn palauttamiseen ja kuntoutukseen.

Työkykyä ylläpitävä toiminta voi olla myös työyhteisön kehittämistä, ammatillista koulutusta, työnohjausta, stressinhallintakeinojen ja muiden psyykkisten voimavarojen ja liikunnan tukemista. Työkykyä ylläpitävä toiminta on myös lakisääteistä. Työkykyä ylläpitävä toiminta on työorganisaation ja työympäristön kehittämistä, työntekijöiden kannustamista osallistumaan terveyttä edistävään toimintaan. TYKY-toiminnan avulla rohkaistaan työntekijöiden henkilökohtaista kehitystä ja mahdollistetaan terveellisiä valintoja. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010)

2.2. Yrityksen omistajat ja työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointi on luonnollisesti ja ensisijaisesti yrittäjän, yrityksen omistajan vastuulla. Hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilökunta on yrityksen menestymisen edellytys. Hyvä liikeidea, oikeat asiakkaat ja oivallinen markkinatilanne eivät auta, jos henkilökunta voi syystä tai toisesta huonosti. Yrittäjä ei ole työhyvinvointitavoitteineen kuitenkaan yksin. Onhan suomalaisen työntekijän hyvinvointi koko kansakuntamme menestymisen edellytys. Työurien pidentäminen tässä Suomen taloudellisessa tilanteessa on välttämätöntä. Tämä taas asettaa vaatimuksia vanhempien työntekijöiden työssä jaksamiseen. Yrittäjää ovat työhyvinvointitoiminnoissa tukemassa sekä velvoittamassa työterveydenhuolto, elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät, mielenterveys-työn järjestöt, palkansaajajärjestöt, työsuojeluviranomaiset, työeläkeyhtiöt sekä Suomen lainsäädäntö, josta esimerkkinä työterveyshuoltolaki (Työterveyshuoltolaki 2002.) Laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

1. Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä.
2. Työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta.
3. Työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä työyhteisön toimintaa.

Edellä mainitut tahot auttavat ja neuvovat yrittäjää työhyvinvointitoiminnoissa monipuolisesti. Työeläkeyhtiöt antavat asiakasyrityksilleen taloudellista tukea erilaisten työhyvinvointiin, ja –kykyyn liittyvien henkilöstötapahtumien järjestämisessä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK on kehittänyt erityisen työkykyjohtamisen mallin (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011,6), jossa ydinkohdat ovat aktiivinen vuorovaikutus ja työn hallinta, sairauspoissaolojen seuranta ja hallinta, työkyvyttömyyden välttäminen, ongelmien varhainen puheeksi ottaminen, työhön paluun tuki, työpaikan terveellisyys ja turvallisuus sekä työkykyä edistävä yhteistyö työpaikalla. Työkykyjohtamisen mallin mukaan työnantajalla on työterveysyhteistyössä kolme periaatetta.

1. Selvillä olemisen periaate

- Henkilöstön tila (mm. työtyytyväisyys, osaaminen, terveydentila ja työkyky)
- Työkykyyn liittyvät riskit
- Terveysteen liittyvät riskit
- Työn psyykinen ja fyysinen kuormittavuus
- Työkyvyttömyyskustannukset

2. Varautumisen periaate

- Henkilöstöriskien hallinta

– Varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevät toimet

3. Osallistumisen periaate

– Tilannekohtainen selvitys työssä jatkamisen mahdollisuuksista

– Työterveysyhteistyö ja sen suhde työpaikan työturvallisuusyhteistyöhön määriteltävä.

Eri tahot auttavat yrityksen omistajaa kiitettävästi työhyvinvointiin liittyvissä henkilöstöasioissa. Kokemukseni mukaan pk-sektorin yrityksissä työhyvinvointitoimenpiteet ovat varsin vähäisiä tai niitä ei ole käytännössä ollenkaan. Tämä on omiaan rapauttamaan pk-sektorin valtakunnallista ja globaalia kilpailukykyä. Yritys, joka aktiivisesti ja määrätietoisesti toteuttaa monipuolisia työhyvinvointitoimenpiteitä, nousee joukosta aina voittajana, ja on tiedostettu työntekijöiden piirissä hyvänä työpaikkana. Olen henkilöstövalmentajana joutunut liian usein kuulemaan yritysten työntekijöiltä, ettei heitä huomioida ja arvosteta. Yrittäjän kannalta hyvin hoidetut työhyvinvointitoimenpiteet ovat toki kustannustekijä, mutta myös etu kilpailijoihin nähden rekrytoitaessa ammattilaisia.

Yritykset, kuten työeläkeyhtiöt sekä työterveydenhuollon ammattilaiset, lääkärikeskukset ovat myös huomanneet ansaintamahdollisuuden työhyvinvointitoimien ympärillä. Tästä osoituksena kuvan 4 mainokset seuraavalla sivulla.



Kuva 4. Työeläkeyhtiö Varman mainos Helsingin Sanomissa 17.9.2013

sekä Lääkärikeskus Aavan mainos Helsingin Sanomien kuukausiliite 4.10.2013

2.3. Yrityksen työntekijät ja työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy hyvin tehdystä työstä. Aalto-yliopiston myynnin professori Petri Parvisen mukaan tuotteita ja palveluja ostetaan ihmisiltä, joilla on hyvä olla töissä. (Parvinen 2013) Ihmisen hyvä olo työtehtävissä näkyy ja kuuluu. Työntekijän ja yksilön kannalta tällä huomiolla on suuri merkitys. Jos työntekijät voivat hyvin, työyhteisö voi hyvin ja yrityksen asiakkaat ovat tyytyväisiä. Hyvin voiva työntekijä on onnellinen, terve, tasapainoinen, osaava ja tavoitteellinen, muutamia oleellisia ominaisuuksia mainiten. Hieman syvemmälle käsitteellisyyteen mentäessä voimme lainata Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen tekstiä, jonka mukaan ”yksilön hyvinvointi on ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvää oloa”. Fyysiseen hyvinvointiin kuuluvat terveys, ja elintavat. Psykkinen hyvinvointi viittaa tasapainoon työn ja muun elämän välillä, kun taas sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa suhteita työtovereihin, ystäviin ja perheeseen sekä muihin

verkostoihin. Näiden lisäksi yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat omat arvot ja asenteet sekä työntekoon liittyvät ammattitaito ja osaaminen.

Arvot ja asenteet ovat hyvin pysyviä käyttäytymiseemme vaikuttavia tekijöitä, joiden perusteella ihminen havainnoi ympäröivää yhteiskuntaa ja tulkitsee sen tapahtumia. Tästä syystä jokainen näkee myös työpaikkansa eri tavoin. Tähän tilanteeseen vaikuttaa lisäksi oma persoonallisuus, osaaminen sekä terveys, jotka liittyvät työhyvinvoinnin kokemiseen joko vähentäen tai edistäen sitä.

Hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyy elämänhallinnan käsite. Elämänhallinnan tunne on ihmisen elämään liittyvä sisäinen voimavara, jonka avulla hän voi kohdata vaikeita tilanteita sekä ehkäistä niihin liittyviä ahdistuksen ja turvattomuuden tunteita. Ihminen, jolla on mielestään hyvä elämänhallinta, uskoo voivansa vaikuttaa elämäänsä, eivätkä asiat vain tapahdu itsestään tai muiden sanelemina. Tähän elämänhallinnan tunteeseen sisältyvät aktiivisuus, myönteisyys, sinnikkyys ja kuuntelemisen taito ovat samalla tärkeitä työelämävalmiuksia, joita myös kutsutaan alaistaidoiksi. Alaistaidot tulevat esille kyvyssä toimia aktiivisesti työn kehittämisessä ja asioiden eteenpäin viemisessä. Alaistaitojen kautta luodaan edellytykset toimivalle ja kehittyvälle työyhteisölle (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007, 18.)

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa hänen työkykynsä, siis fyysinen ja psyykinen työstä selviytyminen. Koettuun työkykyyn vaikuttavat työn henkinen ja fyysinen rasittavuus, työstä palautumisen mahdollisuus, terveydentila, ravitsemuksen laatu sekä unen määrä. Myös hyvällä fyysisellä kunnolla voi jokainen vaikuttaa omaan jaksamiseensa. (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007, 8)

Yksilön hyvinvointi muodostuu perustarpeista ja toisaalta arvoista. Miten hyvin tarpeet tyydyttyvät työssä ja yksityiselämässä? Miten kyetään elämään omien arvojen mukaista elämää? Työkyvyn ja –hyvinvoinnin mittaamiseen sekä toteuttamiseen on olemassa monia malleja. Otan esimerkinomaisesti esiin Työturvallisuuskeskus TTK:n kehittämän Työhyvinvoinnin portaat – mallin, joka on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja sekä teorioita ja yhdistämällä niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. (www.ttk.fi)

1. Porras: Psykofysiologiset perustarpeet

Yritys: Työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Riittävä, laadukas ravinto ja liikunta. Sairauksien ehkäisy ja hoito

Työntekijä: Terveelliset elämäntavat

2. Porras: Turvallisuuden tarve

Yritys: Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat

3. Porras: Liittymisen tarve

Yritys: Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö

Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutokset

4. Porras: Arvostuksen tarve

Yritys: Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia, ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen

Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä

5. Porras: Itsensä toteuttamisen tarve

Yritys: Oppiva organisaatio, omien edellytysten täyspainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset

Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

Johtajilla, ja esimiehillä on työhyvinvointiin liittyen varsin suuri merkitys. Oman yritystoimintani puitteissa keskustellessani yritysten työntekijöiden kanssa, suurimpia esimiestyön haasteita alaisten mielestä ovat positiivisen palautteen ja yleensä palautteen vähyys sekä tiedottamisen ja tiedon kulun heikkous. Esi miehet kokevat nämä pieniksi ongelmiksi, mutta näillä on valitettavan suuri merkitys työyhteisön huonoon toimivuuteen. Näiden seikkojen painoarvoa ei ymmärretä. Esimies voi omalta osaltaan lisätä työhyvinvointia kiinnittämällä huomiota työyhteisön toimivuuteen, avoimuuteen sekä työn epävarmuustekijöiden vähentämiseen. Hyvä esimies pyrkii myös ottamaan huomioon työntekijöiden toiveet, kyvyt sekä henkilökohtaiset tavoitteet töitä suunniteltaessa. Kaikilla työntekijöillä on vastuu työyhteisön toimivuudesta, mutta johdolla ja esimiehillä on vastuu yrityksen menestymisestä sekä hyvän fyysisen työympäristön ja mahdollisuuksien luomisesta työntekijöille. Kuvataiteilla on tässä yhteydessä uutena työhyvinvoinnin tekijänä mahdollisuus päästä yritysten hyvinvointitoimintoihin yhdeksi osatekijäksi. Kuvataiteet tarjoavat työntekijöille uusia virikkeitä monella eri tavalla, joista kerrotaan enemmän seuraavassa luvussa.

Vaikka tällä hetkellä, vuonna 2013, elämme Suomessa yritysten talouden kannalta vaikeaa, synkkää aikaa. Saamme melkeinpä päivittäin lukea yt-neuvotteluista, lomautuksista ja irtisanomisista, on kuitenkin ilmeistä, että työntekijät ovat nyt ja tulevaisuudessa yritysten tärkein voimavara. Ne yritykset, jotka tämän ymmärtävät, ja panostavat työntekijöidensä työhyvinvointiin ja työkykyyn, vaikka rahat olisivat tiukalla, selviävät huomisen menestyjäyrityksiksi.

3. KUVATAITEEN MUODOT JA MAHDOLLISUUDET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ

Kulttuurin ja taiteen merkitys ja nousu marginaaleista keskiöön, lähemmäksi arkea ja elämää on tapahtunut monen kulttuuripoliittisen kehitysvaiheen ja koko yhteiskunnan muutoksen seurauksena 2000-luvun aikana. Vuonna 2005 – 2006 myös maamme hallitus teki asialle virallisesti eteenpäin vievän päätöksen. Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen ohjelmaan sisällytettiin koko maata koske-

van luovuusstrategian laatiminen. Luovuusstrategian visiona oli itseään luovasti toteuttavien yksilöiden, innostavien, kannustavien ja tukevien yhteisöjen sekä luovuudesta menestystä ammentavien yritysten Suomi. (Liikanen 2010, 33)

Myös Matti Vanhasen toinen hallitus otti taiteen ja kulttuuriperinnön monimuotoisuuden hallitusohjelman tavoitteisiin. Mukana tässä kehityksessä on ollut myös Opetusministeriö, jossa on tehty vuonna 2010 Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia –niminen toimintaohjelmaehdotus vuosille 2010 – 2014. Tämä ohjelma sisältää kolme painopiste-aluetta (Liikanen 2010, 3.)

1. kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjinä.
2. Taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa.
3. Työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin.

Kulttuurin terveys- ja hyvinvointivaikutusten tutkiminen ja kehittäminen on Suomessa kulkenut kohti ajattelua, jossa taide- ja kulttuuritoimintaa voidaan liittää osaksi elinpiiriämme ja työhyvinvointitoimintaa yrityksissä. Tämän tärkeän asian ympärille on myös syntynyt useita hankkeita, joista esimerkkinä TAIKA-hanke, joka selvittää taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia työyhteisöjen toimintaan. (liite 5) Mikkelin ammattikorkeakoulu on toteuttanut useita hankkeita, joissa edistetään työhyvinvointia taiteen ja kulttuurin keinoin. Luovuus esiin työyhteisöissä –hankkeiden tavoitteina olivat mm. työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy, työssä jaksamisen, työhyvinvoinnin alueellinen edistäminen ja hyvinvointialan yritystoiminnan edistäminen. On kiistaton ja tutkittu tosiasia, että taide lisää työympäristön viihtyisyyttä ja kulttuurinen toiminta yksilön sekä työyhteisön työhyvinvointia. Taide voi olla osa työtä tai tukea innovatiivisella tavalla työssä edistymistä ja uusien ideoiden syntyä sekä parantaa yrityksen imagoa ja kansainvälistä houkuttelevuutta. (Liikanen 2010, 14) Monessa tutkimuksessa on osoitettu, että taiteellinen kokemuksellinen oppiminen lisää merkittävästi työhön liittyviä kykyjä. Tällaisia kykyjä

ovat kommunikaatiokyvyt, tiimityötaidot, itsenäisyys ja elinikäisen oppimisen kyvyt.

Taidelähtöisiä menetelmiä tarjotaan aina työyhteisön tarpeisiin. Kysyntä ja tarjonta pitäisi siis saada kohtaamaan. Työyhteisö, joka ei tiedä taidelähtöisten menetelmien olemassaolosta, ei voi niitä kaivata. Haasteena on, miten tietoisuus taiteen käytön mahdollisuuksista saadaan kohdennettua oikein, ja miten taidelähtöiset menetelmät saadaan osaksi työyhteisön vakiintunutta työhyvinvointityötä. Taiteilijalla täytyy olla 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 työyhteisön tiettyyn ongelmaan tai haasteeseen, tai ainoastaan työviihtyvyyteen liittyvä henkilökuntatilaisuus. Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan myös käyttää työnohjauksen tapaan tai osana laajempaa kokonaisuutta. (Väänänen 2011, 21)

3.1 Taidenäyttelyt

Taidenäyttelyt antavat yritysten henkilöstölle elämyksiä. Taide ja kulttuuritoiminta saavat mielen liikkeeseen, antavat elämyksiä, tunteita ja kokemuksia. Taide ja kulttuuritoiminta voivat myös lisätä ihmisen hyvinvointia. (Väisänen 2009, 23).

Yksinkertaisin tapa kuvataiteiden käyttämiseen työhyvinvoinnin edistämiseksi on henkilökunnan vierailut taidenäyttelyissä. Tämän kaltaisesta työhyvinvointitoiminnasta hyvä esimerkki on Hyvinkään taidemuseossa 20.9.-3.11.2013 museon ja Suomen akvarellitaiteen yhdistyksen yhteistyössä toteuttama akvarellitaiteen näyttely "Veteen piirretty viiva". (www.hyvinkaantaidemuseo.fi) Näyttely tarjoaa mahdollisuuden seutukunnan yrityksille tutustua varsin monipuolisesti akvarellitaiteeseen.

Hyvinkäällä museo on huomionnut kuvataiteen mahdollisuudet työhyvinvoinnin edistäjänä. He ovat lähettäneet seutukunnan yrityksille tyky-suorapostia (liite 6) otsikolla "piristystä syksyyn", jossa he tarjoavat yhteistyössä paikallisen ravintolan kanssa näkö- ja makuaisteja stimuloivan paketin edellä mainittuun akvarelli-

taiteen näyttelyyn. Tämä on hieno esimerkki kulttuurilaitoksen aktiivisuudesta elinkeinoelämän suuntaan. Hyvinkään taidemuseossa käy paljon erilaisia ryhmiä, koululaisia, taideopiskelijoita, eläkeläisiä, yhdistyksiä. Iltaisin sulkemisajan jälkeen tiloja voi vuokrata omaan käyttöön. Museolla pidetään myös konsertteja, esityksiä ja kokouksia. Yritykset eivät kuitenkaan ole vielä taidemuseota löytäneet. Puhelintiedustelun mukaan museolla käy keskimäärin yksi yritysryhmä kuukaudessa. Opastettu ryhmävierailu Hyvinkään Taidemuseolla maksaa 40 € ryhmältä. (Sparf, 2013).

3.2. Taidelainaamotoiminta

Taidelainaamosta yritykset saavat lainata ja ostaa kuvataidetta omiin tiloihinsa. Kuvataide seinillä lisää tilojen viihtyisyyttä ja tätä kautta myös työntekijöiden viihtyvyyttä. Taidelainaamosta hankittu kuvataide toimii työpaikoilla vaihtuvan taidenäyttelyn tavoin antaen työntekijöille positiivisia visuaalisia elämyksiä. Taideteosten vaihtuessa työntekijät saavat tutustua aina erilaiseen taidenäyttelyyn omilla tiloillaan. Tällä tavoin työntekijät voi tutustuttaa erilaisiin kuvataiteen muotoihin ja tekniikoihin ja monenlaisiin erilaisiin taideteoksiin.

Minulla oli yrittäjyyteni alkutaipaleella vuosina 2002 - 2009 taidelainaamo/galleria Viva Arte Hyvinkäällä. Toimimme hyvässä yhteistyössä Hyvinkään taiteilijaseuran kanssa. Valikoimissamme oli yli 100 taideteosta, joista suurin osa oli kuvataidetta. Joukossa oli myös taidelasia, keramiikkaa, pienoisveistoksia sekä taidepostikortteja. (liite 7) Taidelainaamotoiminta ei kuitenkaan ollut kannattavaa siihen työmäärään nähden, mitä siihen lisäkseni moni muu henkilö laittoi. Nuo taiteen täyttämät vuodet antoivat kuitenkin muuhun liiketoimintaani ja myös tähän opinnäytetyöhöni korvaamattomia kokemuksia ja kontakteja. Taidelainaamotoiminnan kautta tutustuin hyvään yhteistyökumppaniini, kuvataiteilija Reijo Puraseen. Lainaamotoimintaa tehtiin suurella sydämellä ja rakkaudesta kuvataiteisiin sekä kulttuuriin.

Lainaamo tekee taiteilijan kanssa sopimuksen lainaamoon tuoduista teoksista ja välittää hänelle lainoista ja ostoista tulleet rahat. Lainaamo tekee lainaussopi-

muksen teoksen lainaavan asiakkaan kanssa ja huolehtii, että asiakas maksaa lainaansa sopimuksen mukaisesti. Lainaamo ottaa yleensä välityspalkkiota toimintaperiaatteidensa mukaan kattaakseen taidelainaamon kustannuksia. (Hakala 2010, 4)

Taidelainaamo antaa yksityishenkilöille, yrityksille ja yhteisöille helpon ja varsinkin edullisen mahdollisuuden hankkia taidetta omistukseensa tai omiin tiloihin silmän iloksi. Ensimmäinen taidelainaamo perustettiin Yhdysvalloissa Illinoisissa 1920-luvulla. Eurooppaan, ja Berliiniin idea rantautui 1940-luvulla. Suomen ensimmäinen taidelainaamo avasi ovensa Joensuussa vuonna 1971. Seuraavien vuosikymmenten aikana Suomeen perustettiin vain muutamia taidelainaamoja, kunnes 2000-luvulle saavuttaessa perustamisnopeus kiihtyi taiteilijayhdistysten huomattavassa teosvälityksen tehostamisen mahdollisuuden (Hakala 2010, 4). Muutamat Suomessa toimivat lainaamot ovat yksityisessä omistuksessa, kuten Viva Arte oli aikoinaan. Taidelainaamot toimivat joko taiteilijaseuran tai yhdistyksen tiloissa, taidegalleriassa, ja/tai internetissä tai kirjastossa. Moni taidelainaamo toimii kirjastossa, koska taiteeseen tutustumisen kynnys ajatellaan olevan matalampi siellä, ja kirjastojen kävijämäärät ovat paikkakunnilla suuret. Helsingissä, Rikhardinkadun kirjastossa toimii vuonna 1995 perustettu Suomen suurimpia, jos ei suurin ja menestynein Helsingin taiteilijaseuran taidelainaamo, jonka valikoimissa on yli 4000 teosta, maalauksia, grafiikkaa, veistoksia ja valokuvia.

Asiakas maksaa lainaamansa taideteoksen kuukausimaksuilla, joka määräytyy taideteoksen myyntihinnan mukaan kuten seuraavalla sivulla taulukossa 1. Asiakas voi halutessaan palauttaa teoksen taidelainaamoon, jolloin lainasopimus päättyy välittömästi. Pitäessään teoksen asiakas sitoutuu maksamaan kuukausivuokraa koko laina-ajan kunnes teos on palautettu tai lunastettu. Näin voi arvokkaankin taideteoksen hankkia edullisilla kuukausierillä. Teoksen voi lunastaa omakseen myös kertaostona (www.taidelainaamo.fi)

Teoksen hinta	Lainamaksu / kk	Teoksen hinta	Lainamaksu / kk
1–600 €	20 €	2401–3000 €	100 €
601–1200 €	40 €	3001–3600 €	120 €
1201–1800 €	60 €	3601–4500 €	140 €
1801–2400 €	80 €	4501–5400 € jne	160 €

Taulukko 1. Helsingin taiteilijaseuran taidelainaamon teoskohtaisen kuukausivuokran määräytyminen myyntihinnan mukaan.

Vuodesta 2002 Saint Gobain Rakennustuotteet Oy lainasi kuvataidetta Reijo Purasen toimesta taidelainaamo/galleria Viva Artesta. Vuodesta 2009 lainaus-toiminta siirtyi Hyvinkään taiteilijaseuran taidelainaamoon. Hyvinkään taidelainaamosta ei mikään muu seutukunnan yritys lainaa säännöllisesti teoksia, mutta aktivoitumisesta elinkeinoelämän suuntaan on taiteilijaseurassa keskusteltu.

3.3. Artists in Residence -konsepti

Artists in Residence -konseptia on käytetty laajasti eri maissa tarkoituksena antaa taiteilijoille mahdollisuus toteuttaa yrityksen tiloissa vapaasti omia taideprojekteja tai työskennellä yhteistyössä yrityksen kanssa. Ensimmäisiä tämänkaltaisia projekteja tehtiin jo 60-luvulla. Tämän kaltaisen ”taiteilijatyöhuoneen” tarkoituksena on auttaa sekä taiteilijoita että yritysten työntekijöitä kehittämään luovuuteen liittyviä kykyjä. Tämä toimintamalli soveltuu parhaiten isoille, useita kymmeniä ihmisiä työllistäville yrityksille. Mitä enemmän työntekijöitä on taiteilijan ympärillä, sitä enemmän itse taiteilijalla ja hänen työskentelyllään on positiivista vaikutusta työyhteisön toimivuuteen. Usein myös taiteilija hyötyy tästä mallista saadessaan hyvät tilat oman luovuutensa toteuttamiseen. Tällaiseen toimintaan ei kuitenkaan kaikilla kuvataiteilijoilla on halukkuutta, koska luovuuden esille saaminen voi olla ihmisten kesellä haastavaa. Artists in Residence –konsepti ei ole kuvataiteen perinteisiä muotoja, vaan kuuluu taiteen soveltavaan

käyttöön, eli sellaiseen taidepohjaiseen hankkeeseen, joka ilmenee sosiaalisissa yhteyksissä mahdollistaen uusia kohtaamisia. (Brandenburg 2008, 11) Suomessa konseptia ei käytännössä ole ainakaan Hyvinkään Taiteilijaseuran alueella käytössä. (Puranen, 2013)

Kuvataiteen koulutustoimikunnan toimeksiannosta toteutettiin Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämistätiö Cuporen ja Työterveyslaitoksen ammattitutkijoiden tekemänä tutkimus, jonka tavoitteena oli ennakoida kuvataiteilijan ammattiroolissa lähitulevaisuudessa tapahtuvia muutoksia (Herranen, Houni, Karttunen, 2013). Tutkimuksessa oli mukana noin 200 kuvataiteilijan koulutuksen saanutta henkilöä. Siinä kysyttiin myös, onko vastaaja ollut mukana taiteen soveltavan käytön hankkeissa? Vastaajista 20 % olivat toimineet monenlaisissa soveltavan käytön tehtävissä ja useilla eri yhteiskunnan sektoreilla. Yrityksissä oli tehty työhyvinvointihankkeita ja museoissa yleisötyötä. Tässä kohtaa oli raportoitu myös yhteisötaiteen hankkeita lähiöissä ja ”parantavan taiteen” hankkeita sairaaloissa. (Herranen, Houni, Karttunen, 2013, 88.) Tutkimuksen mukaan taiteen soveltavaa käyttöä yrityksissä esimerkiksi työhyvinvoinnin edistämiseksi on mahdollista lisätä vielä paljon tulevaisuudessa.

3.4. Taiteen tekeminen

Työpaikoilla, kuten myös Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä on perinteisesti ollut erilaisia taide- ja harrastekerhoja, jotka aktivoivat osallistumaan, kokeilemaan ja tekemään ja luovat yhteisöllisyyttä. Tällaisten kerhojen toteuttaminen vaatii yrityksen johdolta ensisijaisesti omaehtoista oivaltamista tämän mahdollisuuden käyttämiseen. Oivallusta voi edesauttaa kappaleessa 3.1. kirjoittamani taidelaitoksen valitettavasti harvoin toteuttama suoramarkkinointikirje. Oivallusta edesauttaa myös, jos työpaikalta löytyy kuvataiteille sydämensä menettänyt ja vielä siinä aktiivinen työntekijä. Näitä edesauttavia tekijöitä ei monessakaan työyhteisössä ja yrityksessä ole, joten monesti kuvataiteiden harrastetoiminta jää avarakatseisen johdon omaan aktiivisuuteen.

Taiteen tekemiseen yhdessä työyhteisön kanssa kutsutaan myös käsitteellä yhteisötaide (engl. community art). Kysymyksessä on suhteellisen uusi taidekäsite. Yhteisötaidetta tehdään yhteisön ehdoilla, sen jäsenten kanssa ja nimenomaan heitä varten. Taidetta tehdään osallistujien omassa ympäristössä ja omassa tiloissa. Yhteisötaiteessa keskeistä on osanottajien osallistuminen toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja esittämiseen (.www.yhteisotaide.weebly.com). Yhteisötaideteos on yhdessä eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa tehtävä taideteos. Näyttelyn rakentaminen jo olemassa olevista teoksista voi olla yhteisötaideteos, esim. valokuvanäyttely. Yhteisötaideteoksen tekeminen dokumentoidaan joko videoimalla tai valokuvaamalla. Tällaista yhteisötaidetta on toteutettu opinnäytetyöni case-esimerkkiyrityksessä Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä.

Kuvataiteilija Irma Kanon on vetänyt useana vuonna Invalidisäätiön sairaala Ortonissa henkilökunnan taidekerhoa. Kanonin mielestä henkilökunta tarvitsee vaativan työn vastapainoksi elämyksiä, onnistumisen kokemuksia, rohkeutta ja mielihyvää, jota oma luovuus parhaimmillaan antaa. Työntekijät kokevat suurta iloa saadessaan maalauksen tai piirroksen valmiiksi alusta loppuun (Brandenburg 2008, 32.) Taiteen itse tekemisen kautta ihminen saa elämyksiä, positiivisia tunteita ja kokemuksia. Uuden kritiikitön luominen maalaamalla lisää rohkeutta muillakin elämänalueilla ja hälventää pelkoja. Myös epäonnistuminen ja tyytymättömyys omaan maalaamiseen on välillä kohdattava. Se kuuluu kehittämisen elinikäiseen prosessiin. ”Aina ei voi onnistua.” (Brandenburg 2008, 32).

Vaikka kuvataiteiden käyttö työhyvinvoinnin edistämisessä on varsin suositeltavaa ja tutkitusti toimiva ratkaisu, kuvataiteen harrastaminen ja tekeminen yrityksissä on valitettavan vähäistä, vielä.



4. CASE SAINT GOBAIN RAKENNUSTUOTTEET

4.1. Yritystiedot ja yritystoiminnan kuvaus

Saint Gobain Rakennustuotteet Oy on yhdenneksitoista suurin työnantaja, ja seitsemänneksi suurin yritys Hyvinkään alueella. Yritystoiminnan historia lähtee jo Suomen sotien ajoilta Karhulasta, missä alettiin valmistaa mineraalivillaa rakennusteollisuudelle. Tuotantolaitos on sijainnut Hyvinkäällä vuodesta 1982 lähtien. Hyvinkään lisäksi yrityksellä on tuotantolaitos myös Forssassa.

Tärkeitä vuosilukuja:

1941 Karhulan lasivillatehtaan perustaminen

1971 Forssan tehtaan perustaminen

1982 Hyvinkään tehtaan perustaminen (Karhulan tehtaan lopettaminen) Hyvinkään tehdas kuvassa 5.

1994 Isover Ahlström Oy

1996 Isover Oy

2000 Saint-Gobain Isover Oy

2007 Saint-Gobain Rakennustuotteet Oy



Kuva 5. Hyvinkään tehtaan perustaminen 1982 (www.isover.fi)

Saint Gobain Rakennustuotteet Oy kuuluu globaaliin Saint-Gobain-konserniin, joka toimii 64 maassa. Konsernin liikevaihto vuonna 2012 oli 43,2 miljardia euroa, ja se työllistää maailmanlaajuisesti noin 193.000 ihmistä.

Saint-Gobain on yksi maailman johtavista yrityksistä elinympäristö-, ja rakennusmarkkinoilla. Se suunnittelee, valmistaa sekä jakelee rakennusmateriaaleja, jotka liittyvät energiatehokkuuteen ja ympäristönsuojeluun, ja jotka tarjoavat innovatiivisia ratkaisuja vastaamaan kasvavaan kysyntään kehittyvissä talouksissa sekä muualla maailmassa” (www.saint-gobain.com.) Saint-Gobain Rakennustuotteet Oy tuottaa toimivia rakentamisen ratkaisuja, jotka säästävät energiaa ja lisäävät asumismukavuutta. Palvelemme asiakkaitamme vahvoilla tuotemerkeillä: akustiikkakatoissa Ecophon, kipsipohjaisen kevytrakentamisen ratkaisuissa Gyproc sekä rakennuseristämässä Isover. Yrityksen tärkeimmät arvot ovat energian säästäminen, ympäristöystävällisyys, innovatiivisuus ja turvallisuus. Hyödynnämme koko konsernin maailmanlaajuisista osaamista ja kokemusta asiakkaidemme eduksi. Saint-Gobain Rakennustuotteet Oy toimii Suomen lisäksi koko Baltiassa. Suomessa toimipisteem-

me sijaitsevat Hyvinkäällä, Forssassa, Kirkkonummella ja Helsingissä.(www.saint-gobainrakennustuotteet.fi)

4.2. Työhyvinvointitoimintaa Saint-Gobain Rakennustuotteilla

Työhyvinvointitoiminnan rahoitus Hyvinkään noin 150 henkeä työllistävässä yksikössä tulee vapaa-ajantoimikunnalta, jossa on puheenjohtajan lisäksi 5 henkilöä. Toimikunnalle annetaan sen oman kulusuunnitelman mukaisesti toimintarahaa yrityksen budjetista. Tämä poikkeaa yhtiön muiden yksiköiden työhyvinvoinnin rahoituksesta. Rakennustuotteet Oy:n muilla tehtailla rahoitetaan työhyvinvointia ja kerhotoimintaa erilaisilla metalli- ja paperikeräyksillä lakisääteisen rahoituksen lisäksi. Työhyvinvointitoimenpiteet Hyvinkään yksikössä voidaan karkeasti rajata kulttuuriin, kuvataiteisiin, liikuntaan ja työntekijöiden omiin harrastuksiin. Tehtaalla on käytössä myös kulttuuri- ja liikuntasetelit. Tapahtumista kerrottiin aikaisemmin henkilökuntalehdessä, joka on nyttemmin lopetettu. Nykyään saman asia hoidetaan sähköisesti intranetin kautta.

Kulttuuriharrastuksiin ja luovaan työhön liittyviä hyvinvointitoimenpiteitä tehtaalla on laajalti henkilöstötilaisuuksissa käytetyt, varsin tavanomaiset, mutta viihteellisen toimivat teatteri- ja konserttiretket. Kännykkäkameroiden innoittamina ihmiset ovat kiinnostuneempia ”oikeastakin” valokuvauksesta. Rakennustuotteella järjestetään myös valokuvauskursseja. Riihimäen Lasimuseokaupungin läheisyys on innostanut vapaa-ajantoimikuntaa tutustuttamaan yksikön työntekijöitä myös taidelasin tekemiseen ja lasinpuhallukseen.

Liikuntapainotteisia työhyvinvointitoimenpiteitä tehtaalla on työhyvinvointipäivä, jossa opastetaan erilaisiin liikuntamuotoihin ja rentoutumiseen. Työhyvinvointipäivä järjestetään konsernin jokaisessa yksikössä vuosittain. Tämän lisäksi hyvinvointiin ryhmäliikunnan avulla voidaan laskea hohtokeilailu, sauvakävely, ja talviaikana laskettelu. Kulttuurin ja liikunnan lisäksi Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:n Hyvinkään tehtailla järjestetään harrastepäiviä, joissa työntekijöille annetaan mahdollisuus esitellä omaa harrastustaan.

Kuvataiteisiin liittyvää työhyvinvointitoimintaa yksikössä on taideteosten lainaaminen Hyvinkään taiteilijaseuran taidelainaamosta. Lainattavat teokset vaihdetaan 2 kuukauden välein. Lainattavat taideteokset sijoitetaan eri puolille tehdasta, ruokalaan, taukutiloihin, käytäviin ja pääkonttorin aulatiloihin. Tämän lisäksi pidetään kuvataidekursseja, joissa opetellaan, ja tutustutaan eri maalaustekniikoihin, joita vuosia on käyty lähialueiden taidenäyttelyissä. Usein niihin on myös sisällytetty näyttelyn esittely. Uusinta kuvataidetyöhyvinvointia edustaa tehtaalla yhteisötaiteen tekeminen, johon kaikki halukkaat työntekijät voivat osallistua.

4.3. Reijo Puranen – työhyvinvointitaiteilija

”Lapin lahja Hyvinkään taide-elämälle”, Reijo Puranen on kohta kuusikymppinen, pitkän taipaleen sekä työelämässä, että kuvataiteilijana kulkenut aktiivi, visionäärinen työhyvinvointivaikuttaja. Suomen Lappi on merkinnyt hänelle taiteilijana paljon, eikä vähiten siitä siitä syystä, että hän syntyi 50-luvulla Rovaniemen pohjoispuolella, Ruotsin rajan tuntumassa, Pellon kunnassa.



Kuva 6. Reijo Puranen opastamassa yritysyhdistyksen jäseniä akvarellimaalausta Tarvaspäässä, Helsingissä kesällä 2013

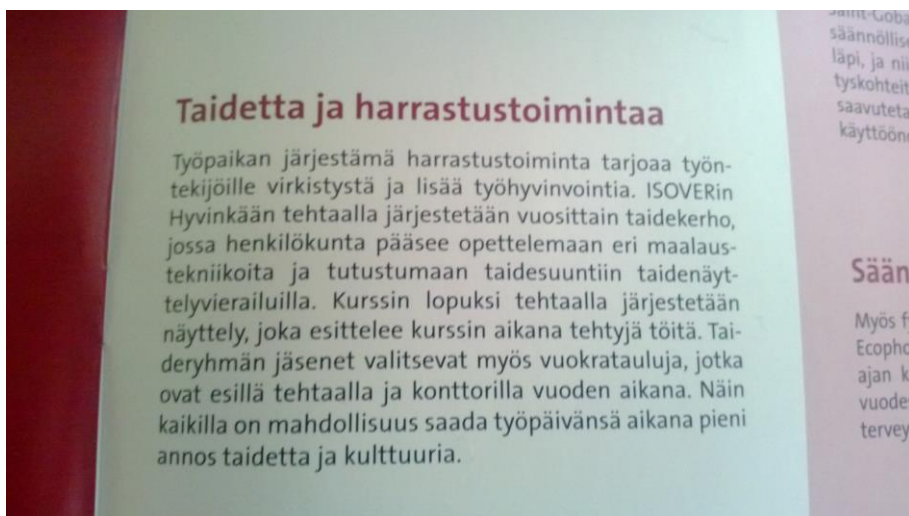
Opiskeltuaan sähkötekniikkaa Ruotsissa ja käytyään teknisen koulun Suomessa, hän muutti 80-luvun alussa Hyvinkäälle A. Ahlström Oy:n lasivillatehtaan sähköosastolle töihin. Noista päivistä hän on ollut yrityksen nimen muutoksista huolimatta saman työnantajan palveluksessa. Työn ohella hän opiskeli Tampereen teknisessä korkeakoulussa työsuojelua ja turvallisuustekniikkaa, jolta pohjalta hän toimi Saint Gobain Isoverilla työsuojeluvaltuutettuna noin 20-vuotta. Työsuojelun piiriin kuului yrityksessä alusta asti myös työhyvinvointitoiminta. Yrityksen sisäiset työhyvinvointiryhmät, joihin lisäksi kuuluivat työterveyslääkäri ja työterveydenhoitaja, perustettiin työsuojelutoiminnassa mukana olevista työntekijöistä. Näin Reijo ”ajautui” työhyvinvoinnin kanssa tekemisiin. Kuvassa 6 taiteilija on kahden hänelle rakkaan asian äärellä, akvarellimaalauksen ja työhyvinvoinnin. 90-luvun alusta kuvataiteet työhyvinvoinnin parantamisessa tulivat Purasen aktiivisella myötävaikutuksella mukaan yritykseen toimintoihin. Taidelainaamo Viva Arte oli tässä vahva yhteistyökumppani.

Kuvataiteilija Reijo Puranen aloitti nousujohteisen taipaleensa samoihin aikoihin, kun hän toi kuvataiteen työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteiksi työnantajalleen, eli 90-luvun alussa. Hänen ensimmäinen taideopintonsa oli ympäristötaitteen kurssi vuonna 1991. Aktiivisella kuvataiteilijalla oli samoina vuosina myös ensimmäiset omat näyttelynsä Hyvinkäällä, Pelossa, ja Helsingissä. Vuonna 1996 hän valmistui kuvataiteilijaksi Hyvinkään taidekoulusta.

Reijo Purasen sydäntä lähellä ovat Akvarelli- ja ympäristötaide. Akvarelli, eli vesivärimaalaus on luonteeltaan läpikuultava maalaustapa. Siitä seuraa, että kaikki työskentelyn vaiheet näkyvät valmiissa työssä selvemmin kuin muissa tekniikoissa. (www.minoa.fi/blog). Sanakirjoissa ja puhekielessä ympäristötaitteeksi yleistetään kaikki rakennettuun tai luonnonympäristöön sekä julkisiin tiloihin tehdyt teokset. Teoksen ja tilan rajat voivat olla epätarkkoja ja epäselviä. (www.yts.fi) Puranen on ollut mukana alusta asti, eli vuodesta 2008 Hyvinkääläisessä ympäristötaidenäyttelyssä, Palas-taidepolku. Näyttely kootaan joka kevät Hyvinkään Palopuroon Eerolan luomutilan maille. Näyttelyalue, joka on harjumaista lehto- ja havumetsää, sijaitsee noin viiden kilometrin päässä Hyvinkään keskustasta. (www.palastaidepolku.com)

Aktiivina yhdistystoimijana Puranen on ollut Suomen Akvarellitaiteen yhdistys ry:n jäsen vuodesta 2006 toimien yhdistyksen näyttelytoimikunnan puheenjohtajana vuosina 2007 – 2010. Muita luottamustoimia Purasella kuvataiteen alueella on hallitusjäsenyydet Suomen Kuvataidejärjestöjen liitossa, Uudenmaan Kuvataidejärjestöt ry:ssä sekä Hyvinkään Taiteilijaseura ry:ssä. Hän on kuvataiteilijana osallistunut lukuisiin yhteisnäyttelyihin sekä pitänyt lukemattomia yksityisnäyttelyitä ympäri maan. Kotikaupungissaan Hyvinkäällä Puranen on aktiivisesti mukana Hyvinkään taiteilijaseuran taidelainaamotoiminnassa. Hyvinkään Taiteilijaseura on järjestänyt Hyvinkäällä vuodesta 1998 lähtien Taju-nykytaidetapahtumaa, missä Puranen on myös vahvasti mukana.

4.4. Työhyvinvointi ja kuvataide Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä



Kuva 7. Kuva Saint Gobainin esitteestä ”Ympäristö, vastuullisuus ja menestyminen

Kuvataiteella on vahva asema yrityksen työhyvinvointitoiminnoissa. Se mainitaan heidän esitteessäänkin kuvassa 7. Kuvataide rantautui Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:hyn 1980-luvun lopulla, kun yritys antoi työntekijöille tilan vapaa-ajan harrastuksiin. Muutama työntekijä alkoi harrastaa siellä kuvataiteita. Nämä kuvataiteen harrastajat lupasivat vastineeksi ripustaa teoksiaan tehtaan

tiloihin koko henkilökunnan iloksi. Työntaja suhtautui alusta alkaen kuvataiteisiin erittäin positiivisesti. Harrastehuoneen käyttäjät ideoivat erityisen harrastepäivän. Kuvataidenäyttely ”avajaisviineineen” oli myös mukana. Myöhemmin Reijo Puranen alkoi järjestää kuvataidenäyttelyjä tehtaassa ja konttorilla pyytämällä hyvinkääläisiltä taiteilijoilta teoksia lainaan. Tästä syntyi uusi konsepti, kuukauden taiteilija Isoverin tehtaalla ja konttorissa. Samanaikaisesti Puranen kirjoitti kuvataidetoiminnasta yrityksen Karvakuriiri – nimisessä henkilöstölehdessä lähestyksen taiteita nimenomaisesti työkyvyn ylläpidon kautta. Hän kirjoitti esittelyn jokaisesta kuukauden taiteilijasta lisäten mausteeksi tarinaa myös esillä olevasta teoksesta. Tämä sai yllättävän hyvän vastaanoton. Tietoisuus kuvataiteista ja työkyvyn ylläpidon yhteydestä laajeni yrityksessä.

”Työntekijöiden paikallinen ammattiosaston toimikunta innostui taidetykyn mahdollisuudesta ilmapiirin parantajana ja tilaisuus taidelainaamisesta alkoi tulla valmiiksi” (Puranen 2013)

Vuonna 2001 Puranen aloitti yhteistyön Hyvinkäällä sijaitsevan taidelainaamo/galleria Viva Arten kanssa. Saint Gobainille alettiin lainata kuvataideteoksia lainaamosta, jossa oli Hyvinkään taiteilijaseuran taiteilijoiden lisäksi muiden taiteilijoiden teoksia. Yhteistyö Viva Arten kanssa jatkui vuoteen 2009 asti. Nykyisin taidelainausta tapahtuu Hyvinkään Taiteilijaseuran Taidelainaamosta.

Osallistuminen kuvataidekursseille ja tapahtumiin on yrityksessä kiitettävän aktiivista työntekijöistä päällikötasolle saakka. Aina ei näin ole ollut. Kuvataiteiden tullessa työhyvinvointitoimintoihin 1980-luvulla yritysjohto epäili vahvasti sen vaikutusta työilmapiiriin luojana. Työntekijöiden asenne oli poikkeuksetta kaikkea järjestettyä vastaan ja rahan saaminen näistä seikoista johtuen oli hyvin vaikeaa. Pitkäjänteinen työ ja periksi antamattomat ihmiset ovat kuitenkin saaneet vuosien saatossa asenteet muuttumaan huomattavasti positiivisemmiksi. Tähän on varmasti vaikuttanut myös julkinen keskustelu ja median positiivinen suhtautuminen taiteisiin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:n Hyvinkään toimipisteessä Reijo Puranen on järjestänyt myös kuvataidekursseja ja tapahtumia yrityksen henkilöstölle työhyvinvoinnin nimissä. Työhyvinvointiin liittyen on vierailtu myös erilaisissa taidenäyttelyissä.

"Taidetykyyn osallistuvilta työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä vaaditaan lujaa uskallusta näyttää omaa tekemistään näin rohkeasti kuvataiteen keinoin. Se kuitenkin lisää itseluottamusta ja antaa muille hyvän kuvan osallistumisesta ja hyvän ilmapiirin rakentamisesta." (Puranen 2013)

Taidekursseilla on käyty läpi taidehistoriaa, erilaisia käsitteitä kuvan sommitelusta ja käytännön harjoituksia. Lopuksi on järjestetty taidenäyttely, johon on ripustettu kurssilla tehtyjä ja kotona kunkin omissa oloissaan luotuja teoksia. Näyttelyavajaiset ovat vetäneet mukavasti väkeä, vaikka ne ovatkin olleet normaalityöajan jälkeen.

Sain Gobainissa on tehty myös seinämaalauksia, joita on toteutettu yhteisötaidemenetelmällä. Yksi tapa on ollut tehdä mallikuva osallistujien kesken siten, että mallikuva leikataan samankokoisiksi paloiksi, joista kukin tekee oman palansa näköiskuvan. Sitten kuvat liitetään seinälle isoksi maalaukseksi ja valmiina palaset ovat yhteensopivia. Toinen tapa tehdä seinälle on maalaaminen suoraan seinäpinnalle, heijastamalla mallikuva ensin luonnostelua varten piirtoheittimellä. Sen jälkeen maaleilla maalaamalla saadaan hyvin tarkka näköiskuva isolle seinäpinnalle.

4.5. Kyselytutkimus "Kuvataidetoimien vaikuttavuus Saint Gobain Rakennustuote Oy:n henkilöstön työhyvinvointiin"

Opinnäytetyöhöni liittyen toteutin Reijo Purasen kanssa yhteistyössä yrityksen Hyvinkään yksikön työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskuudessa kyselytutkimuksen kuvataiteiden käytön vaikutuksista työhyvinvointiin. Tämä siksi, että sain suuntaa antavia ajatuksia tyytyväisyydestä kuvataiteiden käyttöön ja työhyvinvointiin yleensä. Tutkimukseen ei aikataulusyistä, ja aiheen vähäisen kiinnostavuuden vuoksi saatu laajaa otantaa. Vastaukset antavat yksikön työhyvinvointitoiminnasta vastaaville henkilöille, ja vapaa-ajantoimikunnalle suuntaviittoja tulevaisuuteen.

4.5.1. Kyselyn toteutus ja kyselylomake

Kyselytutkimuksen kanavana käytettiin sähköpostia. Mukaan kyselytutkimukseen otettiin varsinkin ne, jotka olivat osallistuneet kuvataidetoimintaan. Kyselylomakkeessa kysyttiin henkilön osallistumista työhyvinvointitoimintoihin ja erityisesti kuvataidetyöhyvinvointitoimintoihin. Lisäksi tiedusteltiin henkilön mielipiteitä kuvataiteista yrityksen työhyvinvoinnin osana. Koska opinnäytetyössäni käsitellään uuden työhyvinvointituotteen kehittämistä kuvataiteiden kentälle, kyselytutkimuksessa haluttiin myös osallistujien mahdollisia ideoita palvelutuotekehitykseen (liite 8)

4.5.2. Tulokset

Kysely lähetettiin sähköpostitse yksikön aktiiveille, eli noin 30 hengelle. Ensimmäinen lähetys oli syyskuun lopulla, viikolla 39. Tästä lähetyksestä saatiin 5 vastausta. Seuraava sähköposti lähti muutaman viikon päästä edellisestä, eli viikolla 41. Tästä lähetyksestä saatiin loput 6 vastausta. Yhteensä saatiin 11 vastausta, joista 4 on naisia ja 7 miehiä.

Tulosten mukaan kaikki vastanneet ovat olleet mukana yksikön järjestämässä työhyvinvointipäivissä, joita yritys on järjestänyt kerran vuodessa. Vapaa-ajantoimikunnan tapahtumat, sekä opastetut harraste- ja liikuntalajikokeilut koettiin myös hyviksi ja mielenkiintoisiksi. Työnantajan jakamia liikunta- ja kulttuuriseteleitä oli myös käytetty omalla vapaa-ajalla. Keilaus, teatteri, konsertit ja lasinpuhallus mainittiin erikseen. Kuvataiteen osalta mainintoja saivat kurssit, kerhot, ja taidelainaamon kautta tehtaalle saadut taideteokset. Motiivina työhyvinvointitapahtumiin osallistumiselle oli niiden kiinnostavuus, hyödyllisyys, yhteishengen kohottaminen ja tutustuminen työkavereihin. Tapahtumista sai myös vaihtelua normipäivään, ja pääsi tutustumaan uusiin harrastuksiin. Oman henkisen ja fyysisen terveyden ylläpitäminen tuli esille useassa vastauksessa. Kysymykseen, miten työhyvinvointitapahtumat on koettu, tuli rohkaisevia, ja hienoja, pohtivia vastauksia varsinkin hyvistä kokemuksista. Osa huonoista kokemuksista, joita oli huomattavasti vähemmän, olivat pintapuolisia pakollisiin ohjelmaosuuksiin ja unettaviin luennoitsijoihin liittyviä. Huomioitavia huonoja

kokemuksia ovat tapahtumia toteuttavan henkilöstön vähyys ja samat aktiivit vuodesta toiseen. Miten saataisiin uusia kasvoja tähän tärkeään tehtävään? Yhteisöllisyys, yhteishengen parantaminen ja tutustuminen työkavereihin nousi erittäin positiiviseksi asiaksi. Heräte omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen, terveelliseen ravintoon ja liikuntaan oli mukana monessa vastauksessa. Joku oli löytänyt myös uusia harrastuksia. Kuvataiteisiin liittyen suora lainaus yhdestä vastauksesta: *”Taulut ovat kiva lisä, kun vaihtoehtona on pelkät seinät”*.

Kaikki vastaajat eivät ole olleet mukana kuvataidekursseilla tai taidekerhoissa, mutta kaikki tiesivät kuvataiteen olemassa olon työhyvinvoinnin piirissä. Moni oli ollut mukana sisäisten taidenäyttelyjen avajaisissa. Hyvinkään taiteilijaseuran taidelainaamosta lainassa olevista taideteoksista on myös nautittu. Kuvataiteiden lisäksi vastauksissa mainittiin valokuvauskurssi, ja lasin muotoilun ilta. Kuvataiteisiin liittyviin työhyvinvointitapahtumiin mentiin mukaan silkasta mielenkiinnosta taiteita ja taiteen tekijöitä kohtaan. Reijo Purasen henkilöityminen yrityksessä loistavaksi asiaan perehtyneeksi taiteen puolestapuhujaksi tulin hyvin esiin. Yhdellä osallistumisen syy oli oma piirtämisen ja maalaamisen harrastus. Osallistumisen motiiveja olivat myös halu kokeilla jotain uutta, halu kehittyä ja ylittää itsensä. Kuvataide koettiin myös merkittäväksi, koska se vaikuttaa suotuisasti ihmisten kanssakäymiseen ja luovuuteen.

Ihmiset olivat kokeneet kuvataidetapahtumat positiivisesti. Taide antaa positiivisia, palkitsevia tunteita, ja piristäviä kokemuksia. Maalaaminen vie ajatukset pois töistä, ja pääsee tekemään sellaista, jota muuten ei tekisi. Lainaamosta tehtaalte tuodut taideteokset koettiin viihteellisiksi, ja niiden kautta pääsi tutustumaan erilaisiin kuvataidesuuntauksiin. Joukossa oli myös negatiivisia kokemuksia liittyen saamattomuuteen, työkavereiden kateuteen ja kiusaamisen pelkoon sekä tyytymättömyyteen lopputuloksesta. Kateus ja kiusaamisen pelko eri henkilöstöryhmien välillä on vastaus, johon kannattaa hetkeksi pysähtyä, ja pohtia sitä yrityksessä hieman pidempään.

Kaikki kyselyyn vastanneet haluavat kuvataidetoiminnoille jatkoa. Perusteluna yhdessä vastauksessa oli niiden terapeuttinen vaikutus. Haluttiin nykyisten kurssien, seinätaiteen ja taidelainauksen jatkuvan. Yrityksessä uuden taide-

muodon, eli yhteisötaiteen puitteissa haluttiin sellaista isoa seinätaideteosta, mihin kaikki työntekijät voisivat käydä maalaamassa jotakin. Osallistavan taiteen tekemisen lisäksi haluttiin myös luentoja aiheesta.

Työhyvinvointitoimintojen nykytilaan Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä oltiin tyytyväisiä. Yrityksen koettiin olevan jopa edellä muita tässä toiminnassa. Kehitysehdotukset olivat hyviä. Tekemiseen haluttiin enemmän rohkaisua ideoiden toteuttajina ja opastajina. Toiminnasta haluttiin enemmän osallistavaa, ja mukaan suunnittelemaan toivottiin useampia henkilöitä.

Vaikka vastauksia tuli lukumääräisesti vähän, niiden sisältö oli syvälinen, laadukas ja rohkaiseva. Kysymyksiä oli selvästi pohdittu hieman pintaa syvemmältä, mikä oli toiveenikin kysymyksiä tehdessä. Vastaukset vahvistivat käsityksiäni kuvataiteiden hyvistä mahdollisuuksista positiivisen työilmapiirin, ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Samalla kuitenkin heräsi kysymyksiä, miten saadaan lisää tekijöitä sekä osallistujia mukaan kuvataidetoimintaan. Henkilömäärä kuvataiteiden piirissä suhteessa yksikön noin 150 hengen työntekijämäärään on vaatimaton.

5. UUDEN KUVATAIDEPALVELUTUOTTEEN KEHITTÄMINEN

5.1. Miksi ja miten

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää kuvataidetta hyväksi käytävä, uusi, yritysten henkilöstölle suunnattu työhyvinvointia edistävä palvelutuote. Keskityn kohderyhmänä yritysten omaan henkilöstöön ja viitekehyksenä työhyvinvointiin. Kaupallisena tavoitteena on saada tästä yritykselleni myytävä kuvataidepalvelutuote, jota yritykset käyttävät työhyvinvointitoiminnoissaan samoin, kuin edustamaani ”Akvarellimaalauksen viihteellistä opastusta” –työhyvinvointituotetta.

Tämän palvelutuotteen keittämisessä käytän apuna Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:stä, ja Reijo Puraselta saamiani tietoja sekä kokemuksia. Reijo Purasen panos tämän uuden palvelutuotteen syntyyn on ratkaiseva, koska hänen

taiteellinen osaamisensa ja kokemuksensa on luonnollisesti palvelutuotteen sisällön mielenkiinnon kannalta elintärkeää. Oma panokseni tähän kehitykseen on yli 10-vuoden kokemus kulttuurin myynnistä, markkinoinnista, tuotteistamisesta, konseptoinnista ja kehittämisestä.

5.2 Uuden kuvataidepalvelutuotteen taustaa

Uuden kuvataidepalvelutuotteen perustana on vuodesta 2008 Pro Arte Yrjö Koskisella myynnissä ollut tuotteistettu kuvataidepalvelutuote ”Akvarellimaalauksen viihteellistä opastusta”. Tätä palvelutuotetta ovat yritysryhmät säännöllisesti ostaneet, vaikka sitä ei ole aktiivisesti myyty tai markkinoitu. Tuotteistettu konsepti on hyväksi havaittu ja asiakkaat ovat olleet kokemaansa tyytyväisiä. Palvelutuotteen asiakaslupaus on itse tekeminen, uuden kokeminen ja elämyksellisyys. Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden kokeilla akvarellimaalauksella eli vesivärimaalauksella opastetusti, jolloin siitä saa eniten elämyksiä. Monikaan ihminen ei tule kokeilleeksi tätä luovaa harrastusta. Useat ihmiset ovat viimeksi kouluaikoinaan maalanneet vesiväreillä. Monia meitä vaivaa myös ennakkoluulo siitä, että ei osaa maalata. Kuitenkin tapahtuman jälkeen, kun näkee oman tekemänsä akvarellimaalauksen, tekijät ovat hämmästyneen tyytyväisiä aikaansaannokseensa. Suurin osa maalauksista on värikkäitä ja persoonallisen hyviä.

Akvarellimaalauksen viihteellinen opastus kestää 2 – 3 tuntia, ja etenee sisällöllisesti siten, että vieraat toivotetaan tervetulleeksi ja tapahtuman kulku selitetään osallistujille. Seuraavaksi taiteilija Puranen antaa väriympyrästä ja perspektiivistä teoriaopastusta. Osallistujat ovat aktiivisesti mukana ja saavat vesiväreillä maalaten kokeilla edellä mainittuja akvarellimaalauksen perusteita. Itse tekemällä maalauksen elämyksellinen kokemus on vahva. Oma luova aikaansaannos antaa monelle tekijälle syvän tyydytyksen. Tämä on yksi palvelutuotteemme tavoitteista. Tapahtuman teoriaosuuden jälkeen osallistujat saavat ennalta määrätystä tai vapaasti valittavasta aiheesta itse tehdä oman taideteoksensa. Sään salliessa maalaamme ulkona. Tässä vaiheessa taiteilija Puranen kiertää neuvomassa ja katsomassa osanottajien maalaustyön edistymistä.

Lopuksi saavumme takaisin sisätiloihin ja pidämme loppukeskustelun sekä vastaanamme mahdollisiin kysymyksiin. Osanottajat voivat ottaa mukaansa maalausvälineet, värit ja siveltimet, jos haluaa kokeilla maalaamista vielä uudestaan kotona. Jokaisella osanottajalla on tapahtuman lopuksi oma akvarellimaalauksensa, jonka hän signeeraa. Kannustamme myös yritysryhmiä pitämään ”taidenäyttelyn” työpaikalla, ripustamaan maalaamansa työt työpaikan seinälle. Jotta taide-elämyksestä syntynyt positiivinen muistijälki säilyisi mahdollisimman kauan, tilaisuus valokuvataan ja valokuvat toimitetaan asiakkaalle muistoksi tapahtumasta.

Tämän akvarellimaalaustilaisuuden lisäksi olemme kehittäneet jatkokurssin, jota voi tarjota akvarellimaalaustapahtuman kokeneille yrityksille. ”Hiilipiirtämisen viihteellistä opastusta”. (Liite 9) Tämä elämyksellinen tapahtuma on sisällöllisesti samanlainen akvarellimaalauksen kanssa. Näitä molempia kuvataidepalvelutuotteita voidaan käyttää työhyvinvointitapahtumien lisäksi myös liittyen yritysten tapahtumamarkkinointiin ja asiakastilaisuuksiin.

5.3 Miesnäkökulma

Yksi hyvin vahva vaikutte ja työryhmä Koskinen/Puraselle kehitystyöhön virtaa antava asia on miessukupuolen ja miesvaltaisen työyhteisön suhtautuminen kuvataiteisiin ”naisten hössötyksenä”. Miehillä ja naisilla on työyhteisöissä tietynlaiset tehtävät ja roolijako. Sukupuoliroolien omaksumisen seurauksena henkilö kokee oman sukupuolensa stereotyyppiset tehtävät omikseen, sisäistää ne ja torjuu vastakkaisen sukupuolen rooleja ja tehtäviä. Oma käyttäytyminen ja minäkuva pyritään sovittamaan vastaamaan yhteiskunnan normeja ja sääntöjä. (Ljokkoi 2004, 7)

Harrastuksissa miehet yleensä puuhastelevat koneiden, laitteiden ja miehisyttä korostavien toimintojen parissa, kun taas naisilla on ”naisille sopivia” harrastuksia, kuten juuri kuvataiteita, lukemista, tai ompelua. On erittäin terveellistä rikkoa näitä rooleja ja työpaikkatabuja. Purasen mukaan tämä roolijako näkyy selvästi myös Saint Gobain Rakennustuotteilla, missä kuvataiteiden tulon työhy-

vinvointitoimintoihin suhtauduttiin miestyötekijöiden puolelta varauksella. Nykyään tilanne siellä on huomattavasti suvaitsevaisempi.

Olemme Purasen kanssa toteuttaneet palvelutuotettamme ”Akvarellimaalauksen viihteellinen opastus” miesvaltaisille osallistujaryhmille ja insinööreille useita kertoja. Voin kokemuksestani vakuuttaa, että jos mies pääsee turvallisessa ja tutussa työkaverijoukossa maalaamaan omaa vesiväritaidettaan, hän saa siitä valtavaa tyydytystä ja mielihyvää, aivan kuten työyhteisön naisetkin. Tältä taustalta kuvataiteen käyttäminen työhyvinvoinnin edistämiseksi toimii yhtä tehokkaasti sukupuoleen katsomatta. Olemme ottaneet Purasen kanssa missioksemme jäykän asenteellisen miesnäkökulman murtamisen kuvataiteen keinoin. Haluamme kaataa työyhteisön sukupuolirooleja ja asenteellisuutta. Tiedämme kokemuksestamme kuvataiteen tekemisen positiivisen vaikutuksen miessukupuoleen. Tietyllä tavalla tämä miesten silmien aukeneminen voi myös edesauttaa suvaitsevaisuutta ja toisen sukupuolen ymmärtämistä. Suvaitsevaisuus on sivistystä.

6 UUSI KUVATAIDEPALVELUTUOTE

6.1. Uuden kuvataidepalvelutuotteen sisältö

Uutta kuvataidepalvelutuotetta olemme Reijo Purasen kanssa yhdessä kehittäneet puhelinkeskustelujen ja muutamien tapaamisten 19.6. sekä 4.9. kautta. Uusi palvelutuotteemme kuuluu yhteisötaiteen piiriin. Käytämme samaa hyväksi havaittua ja tuotteistettua sisältökonseptia, kuin edellä mainituissa akvarellimaalauksen ja hiilipiirtämisen opastuksissakin on. Uusi palvelutuote perustuu myös Reijo Purasen kokemuksiin Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä. Hän on toteuttanut yrityksen tiloissa ison seinämaalauksen, joka on tehty yhdessä yrityksen työntekijöiden kanssa. Kuvia tästä isosta seinämaalauksesta ja sen tekemisestä sekä muusta yhteisötaiteesta on seuraavalla sivulla.



Kuva 8. Yhteisötaideteoksia Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä Hyvinkäällä



Kuva 9. Yhteisötaideteoksen tekemistä Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä Hyvinkäällä

Uuden kuvataidepalvelutuotteen ”Yhteinen taideteos” ideana on tehdä yritysyryhmän, jonka koko on 10 – 15 henkeä, kanssa iso yhteinen akvarellimaalaus. Jokainen ryhmän jäsen maalaa taiteilija Reijo Purasen valitsemasta maalattavasta kuvasta jonkun osan tapahtuman alussa käydyn akvarellimaalaamisen teoriaosuuden jälkeen. Jos taiteilijan kuvavalinta on esimerkiksi yrityksen toimi-

talo, tekee yksi henkilö akvarellimaaleilla sen katon, toinen etuseinän, kolmas ikkunat ja niin edelleen. Lopuksi koko kuvan toimitalo on akvarellivärein maalattu johonkin yrityksen tilan seinään tai yhteen liitettäviin MDF-levyihin. Nämä kuvan osat ovat A4 tai A3 kokoisia. Väriytyksen ja maalattavan kohteen muoto pitää olla lähellä alkuperäistä kuvaa. Hauskuus ja viihteellisyys tässä kuvataidetahtumassa kasvaa, kun kuvan osia aletaan liittää yhteen. Usein nämä liitokset eivät onnistu aivan symmetrisesti, koska yksittäiset kuvasta maalatut osat ovat kuitenkin yksilöllisiä. Valmis isohko maalaus on yrityksen tiloissa esillä tai maalattuna yrityksen seinään. Tapahtuman yhdessä tekeminen valokuvataan muistoksi tilaisuudesta. Esimerkkikuva tällaisesta yhteisöteoksesta on alla.



Kuva 10. "Yhteinen taideteos" kuvataidetuotteen esimerkkikuva

6.2 Toteuttavan henkilöstön työnjako

Uuden "Yhteinen taideteos" kuvataidepalvelutuotteen kehityksestä vastaavat Yrjö Koskinen ja Reijo Puranen. Nämä henkilöt vastaavat myös palvelutuotteen toteuttamisesta yritysryhmille. Henkilöillä on hyvin selkeä työnjako, ja pitkä yhteinen historia. Henkilöiden välistä yhteistyötä edesauttaa yhteinen kunnioitus toistensa ammattitaitoon ja osaamisalueeseen. Lisäksi yhtenevä arvomaailma sekä kuvataidetyöhyvinvoinnin yhteinen missio ovat yhteistyön takeina.

Kuvataidepalvelutuote tarvitsee Reijo Purasta, ”oikeaa” kuvataiteilijaa, ammattilaista omalla alueellaan sisällön toteuttamiseen ja kehittämiseen. Hän osaa mielenkiintoisesti ja elävästi kertoa kuvataiteiden tekemisestä, opastaa ihmisiä maalaamaan. Kaikki tilaisuudet ja tapahtumat, tarvitsevat ammattituottajaa, Yrjö Koskista, joka osaa pitää langat käsissään, ja varmistaa tilaisuuden onnistumisen ja osallistujien viihtyvyyden. Yrjö Koskista tarvitaan myös myynnin ja markkinoinnin ammattilaisena varmistamaan palvelutuotteen liiketoiminnallinen kannattavuus ja myyntyö. Toteuttaminen on helppoa ja yksinkertaista, koska siihen tarvitaan vain kaksi ammattilaista. Työ palvelutuotteen ympärillä jakautuu taiteelliseen sisältöön, myyntiin, markkinointiin ja tapahtumatuotantoon.

6.3. Uuden kuvataidepalvelutuotteen kaupallistaminen

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää yritykselleni uusi kuvataidepalvelutuote. ”Yhteinen taideteos” –nimisen palvelutuotteen sisältö on kuvattu edellä. Jotta tästä uudesta palvelutuotteesta on konkreettista hyötyä kulttuuriyrittäjyydelle, tässä tapauksessa omalle yritykselleni, on ”Yhteinen taideteos” kaupallistettava.

Monen kuvataiteilijan ansaintamahdollisuuksia parantaisi oman taiteellisen toiminnan ja kuvataidepalvelun kaupallistaminen konseptointi ja tuotteistaminen. (Parantainen 2012) Uuden palvelutuotteen tuotteistusprosessiin kuuluva asiakaslupaus on sama, kuin muillakin Pro Arte Yrjö Koskisen edustamilla kuvataidepalvelutuotteilla, yhdessä tekeminen, uuden kokeminen ja elämyksellisyys. Asiakaslupaus antaa asiakaskunnalle mielikuvia tulevasta. Lupaus on myös palvelun sisällön ja tekemisen kautta lunastettava. Tämä lupaus myös helpottaa asiakasta ostamaan, jos lupaukset arvot ja mielikuva kohtaavat asiakkaan odotusarvot palvelusta.

Palvelutuotteen kaupallistamiseen kuuluu tavoitteen, kohderyhmän, tuotteistamisen, markkinoinnin ja myynnin lisäksi vielä kilpailija- analyysi sekä kannattavuus eli hinnoittelu. Pro Arte lanseerasi ensimmäisen kuvataidepalvelutuotensa vuonna 2008. Kilpailija-analyysiä ei ole tehty, mutta kuluneen viiden vuoden aikana tietoon ei ole tullut yhtään yritystä, joka työhyvinvointisektorilla

myisi kuvataiteista tuotteistettua palvelutuotetta. Kilpailijoita ei ole, tai niitä on todella vähän. Tämä johtuu varmasti siitä, että ei ole myöskään kysyntää. Kysyntää ei ole, jos kuvataidepalvelutuotteesta ei tiedetä. Jos ei ole kysyntää, sitä pitää luoda. Tulevaisuudessa kysyntä yritysten työhyvinvointipuolella tulee kasvamaan jo siksi, että tulemme markkinoimaan palvelutuotteitamme aktiivisemmin.

6.3.1. Tavoite

Uuden kuvataidepalvelutuotteen olemassaolon tavoite on kaksiosainen. Yksi osatavoite liittyy työryhmä Koskinen/Purasen yhteistyön missioon antaa osallistujille uusia elämyksiä ja kokemuksia kuvataidetuotteen kautta. Näihin elämyksiin liittyy positiivisuus ja ainutlaatuisuus. Tavoitteen saavuttaminen mitataan jokaisen ”yhteinen taideteos” –tilaisuuden jälkeen osallistujan henkilökohtaisella, asiakastyytyväisyyttä mittaavalla, nimettömällä palautekyselylomakkeella.

Toinen uuden kuvataidepalvelutuotteen tavoite on tilaisuuksien määrä. Uusi palvelutuote lanseerataan ensi vuoden alkupuolella, jolloin Pro Arte eriyttää työhyvinvointiliiketoiminnan tuotteistamis- ja asiakkuusliiketoiminnasta omille kotisivuilleen. Näin työhyvinvointitoiminta saa paremmat edellytykset myyntiin ja markkinointiin. Akvarellimaalaus-, hiilipiirros- sekä yhteisötaidepalvelutuotteiden osto- ja käyttömäärille asetetaan selkeät määrälliset tavoitteet

6.3.2. Kannattavuus ja hinnoittelu

Palvelutuotteen kannattavuus perustuu järkevään, asiakaslähtöiseen hinnoitteluun, ja pieniin kustannuksiin. Palvelutuotteen kustannukset koostuvat tuottajan ja taiteilijan tuntiperusteisista palkkioista ja matkakustannuksista sekä palvelutuotteen toteuttamiseen tarvittavista maalausvälineistä. Kahdella henkilöllä toteutettuna palkkakustannukset eivät ole tilaisuuskohtaisesti suuret. Matkakustannukset rajoittavat asiakaskunnan Etelä-Suomeen ja Suur-Helsinkiin, mutta yritysasiakkaita alueella on riittävästi. Maalausvälineet, siveltimet, värit ja paperi yhdelle osallistujalle maksavat alle 20 €. Kustannusperusteisesti palvelutuotteen voi myydä jopa edullisesti, mutta näin ei kannata hinnoitella. Hinnoittelussa täy-

tyy ottaa huomioon taiteilijan sekä tuottajan hankittu ammattitaito. Hankitulla ammattitaidolla on hintansa. Palvelutuotteen ainutlaatuinen konsepti, annetut asiakaslupaukset ja palvelutuotteen todistetusti positiiviset vaikutukset työhyvinvoinnin parantumiseen vaikuttavat asiakkaan hintamielikuvaan. Perinteisesti yritykset miettivät hinnoittelupäätöksiä arvioidessaan kuluja ja tuotteen, palvelun arvoa. Lisäksi yritysten pitäisi ymmärtää miten ostajan hintamielikuva muodostuu, miten ostajat prosessoivat hintatietoja ja reagoivat eri hinnoittelupäätöksiin (Somervuori 2012,7.) Hinnan on oltava tarpeeksi korkea, jotta asiakkaalle muodostuu korkea ammattitaito- ja laatumielikuva palvelutuotteestamme ja toiminnastamme.

6.3.3. Kohderyhmä

Kaikessa yritystoiminnassa tärkein lähtökohta ei ole ensiluokkaiset ja ylivertaiset tuotteet, vaan tietoisuus siitä ketkä ovat uuden palvelun käyttäjiä sekä ostajia. Kun kysymys on työhyvinvoinnista, luonnollisesti kohderyhmäksi valikoituu käyttäjinä yritysten työntekijät. Ostajat ovat yritysten omistajia, henkilöstöosaston johtajia, heidän assistenttejaan ja sihteerejä. Käyttäjien kannalta on tärkeää tietää heidän tyytyväisyytensä palvelutuotteeseen. Ostajien kannalta on tärkeää tietää kuinka he työhyvinvointia arvostavat, ja mitkä ovat heidän mielikuvansa palvelutuotteestamme.

Valittu kohderyhmä on suuri, siksi se täytyy segmentoida eli jakaa pienempiin järkeviin osiin. Segmentointi on erilaisten asiakasryhmien etsimistä ja valintaa markkinoinnin kohteeksi (www03.edu.fi). Maantieteellinen segmenttimme on Etelä-Suomi ja Suur-Helsingin alue. Matkakustannuksemme tällä alueella ei muodostu vielä myynnin esteeksi. Markkinointi aloitetaan ensi vuonna Reijo Purasen ”kotikentällä” Hyvinkää – Riihimäki seutukunnalla, koska Saint Gobain Rakennustuotteita tullaan käyttämään referenssinä ja Reijo on alueella tunnettu taiteilija. Otamme yrityskohderyhmäksi hyvin menestyneet yli 50 henkeä työllistävät yritykset, koska työhyvinvointi on tämän kokoisissa yrityksissä tärkeää. Potentiaalisia palvelutuotetta tarvitsevia yritysasiakkaita on paljon sekä maksukykyäkin isommissa yrityksissä riittävästi. Yritysten yhteystiedot saamme paikalliselta elinkeinoyhtiöltä Yritysvoimala Oy:ltä.

6.3.4. Tuotteistaminen

Olen käyttänyt tuotteistamisen, eli palvelujen kehittämisen ja konseptoinnin metodia kulttuuripalvelujen kehittämisessä jo vuodesta 2002. Tuotteistamista käytetään varsinkin uusien palvelujen kehittämiseen ja tuotteiden ja palvelujen yhdistämiseen. Tuotteistamalla saadaan aineeton palvelutuote asiakkaalle ymmärrettäväksi ja mielenkiintoiseksi, helposti ostettavaksi kokonaisuudeksi. Tavoitteena on tehdä palvelusta uskottava, erottumiskykyinen ja helposti ymmärrettävä. (Jaakkola 2007,27)

Tuotteistamisen metodin mukaan palvelutuotteen on erotuttava kilpailijoiden tuotteista. Palvelun sisällön on oltava helposti ymmärrettävissä, ja se on oltava aina samanlainen, mielenkiintoinen sekä monistettava. (Parantainen 2012,13) Hyvin tuotteistettu palvelu on helppo ostaa, helppo myydä, helppo tuottaa ja ominaisuuksiltaan ylivertainen. (Parantainen 2012, 5) Tuotteistettu asiakaslähtöinen palvelutuotteen kuvaus on yksinkertainen hyötynäkökohdat huomioiva, lyhyt sekä mielenkiintoa herättävä. Yksi tuotteistetun palvelutuotteen ominaisuus on vertailukelvottomuus. Asiakas ei voi verrata palvelutuotettamme mihinkään toiseen olemassa olevaan palvelutuotteeseen, koska sellaista ei löydy tai sitä ei ole. Hän ei pysty vertaamaan esimerkiksi hintaa vastaavaan palveluun. Palvelutapahtuman valokuvaaminen tai videointi on myös tuotteistettua lisäpalvelua asiakkaalle, joka antaa palvelusta pysyvän positiivisen muistijäljen. Tämä on myös asiakastyytyväisyyttä nostava lisäarvo, joka myös osaltaan parantaa hintamielikuvaa.

6.3.5. Markkinointi ja myynti

Uuden kuvataidepalvelutuotteen markkinointi aloitetaan vuoden 2014 alussa. Tärkein markkinointikanava on Pro Arte Yrjö Koskisen kotisivut, jotka eriytetään yrityksen tuotteistamis- ja asiakkuusliiketoiminnasta. Mainittu liiketoiminta jatkaa toimintaansa toisella markkinointinimellä. Pro Arte sivuilta asiakas saa mielenkiintoista perustietoa edustamistani työhyvinvointiin liittyvistä palvelutuotteista ja työyhteisöluennoista sekä –valmennuksista. Uudesta palvelutuotteesta on esite

(liite 10), joka löytyy myös kotisivuiltani. Osallistun myös sosiaalisen median keskusteluihin työhyvinvoinnista. Käytän hyväkseni LinkedIn ja Twitter yhteisöpalveluja tietoisuuden levittämiseksi yritykseni työhyvinvointipalveluista. Teen kuvataidepalvelutuotteista lyhyen markkinointivideon, jonka laitan Internetissä toimivaan videopalvelu YouTubeen, ja linkitän sen kotisivuilleni.

Myynnin apuvälineinä ovat edellä mainitut sähköiset mediat ja sähköinen materiaali, pdf-esite sekä videot ja valokuvia. Käytän myynnin apuna asiantuntijalauseuntoja sekä tutkimuksia, joita olen kerännyt tähän opinnäytetyöhön. Pyydän Saint Gobain Rakennustuotteet Oy:ltä lupaa käyttää yrityksen kuvataidetyöhyvinvointia referenssinä. Myös toteutetut työhyvinvointitilaisuudet ja niistä otetut valokuvat toimivat luvanvaraisesti referensseinä. Henkilökohtaisen myynnin ja asiakaskontaktoinnin hoidan itse 30-vuoden kokemuksella. Aktiivista henkilökohtaista myyntityötä en pysty tekemään, koska muu yritystoiminta vie suuren osan työaikaani. Tämän opinnäytetyön innoittamana ja näillä markkinointitoimenpiteillä olen varma, että kuvataidepalvelutuotteet tulevat ensi vuoden aikana löytämään työhyvinvointiin kiinnostuneita uusia asiakkaita.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Oma yrittäjätaipaleeni kuvataiteiden parissa alkoi 2000-luvun alussa, kun aloimme Reijo Purasen kanssa toteuttaa ”Akvaellitaiteen viihteellinen opastus” –yritystapahtumaamme. Alussa tapahtuma ei ollut työhyvinvointiin kuuluva ja sitä parantava tilaisuus, vaan viihteellinen osa yritysten henkilökunta- tai koulutustilaisuuksia.

Näen kuvataiteiden moninaiset mahdollisuudet myös yritysten tapahtumamarkkinoinnin välineenä. Tiivistetysti tapahtumamarkkinointi tarkoittaa nykypäivänä tilannetta, jossa joku järjestää tilaisuuden haluamalleen kohderyhmälle kertoakseen näille haluamastaan asiasta. Tapahtumamarkkinoinnin kohteena voi olla niin organisaation oma henkilökunta kuin asiakkaat tai sidosryhmän edustajat. Tapahtuman sisältö on suunniteltu tarkasti juuri kyseiselle kohderyhmälle tavoit-

teet huomioiden (www.tapahtumamarkkinointi.eu.) Kuvataiteiden käyttö tapahtumissa erottaa yrityksen kilpailijoista, koska tätä kulttuurin muotoa ei käytetä tietämykseni mukaan paljoakaan näissä yhteyksissä. Kilpailijoista erottuminen on yksi yritysten menestymisen kivijalka, ja kilpailuetu.

Nykyään ajattelen, ja markkinoin näitä kuvataiteen avulla toteutettavia yritystapahtumiani pelkästään työhyvinvointia edistävinä palvelutuotteina. Tähän opinäytetyöhön liittyvän lähdeaineiston läpikäynti, erilaiset tutkimukset ja Saint Gobain Rakennustuotteille tekemäni henkilöstökysely vahvistaa selkeästi tämän linjauksen oikeellisuuden. Kuvataiteilla on suuri vaikutus ihmisten, ja työyhteisön hyvinvointiin. Tämä kulttuuriharrastus toimii yhtä hyvin, ja jopa osin monipuolisemminkin, kuin paljon hyvinvointitoiminnoissa käytetty liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä. Työntekijä, joka on tavalla tai toisella liikuntarajoitteinen, saa kuvataiteista katsomalla, kokemalla ja tekemällä voimakasta henkistä tyydytystä ja hyvää oloa.

Kuvataide toimii hyvinvoinnin edistäjänä myös miehisellä toimialalla. Kuvataiteen päästäminen miehisten ennakkoluulojen ja asenteellisuuden raja-aitojen sisään, avartaa selvästi sivistynyttä ja suvaitsevaa ajatusmaailmaa. Ongelmana kuvataiteiden laajenevaan käyttöön työhyvinvoinnissa on osaltaan juuri nämä asenteet ja ennakkoluulot. Myös kuvataiteiden osaaminen puuttuu suurimmasta osasta suomalaisia yrityksiä, kun taas melkein jokaisessa yrityksessä on jonkin liikuntaharrastuksen osaajia. Työyhteisöissä pitäisi olla Reijo Purasen kaltaisia kuvataiteilijoita, jotka uskovat asiaansa ja aktiivisesti vievät sitä eteenpäin vastustuksesta huolimatta. Lisäksi siellä on oltava avarakatseisia, kuvataiteisiin ennakkoluulottoman uteliaasti suhtautuvia omistajia ja johtajia.

On täysin selvä asia, että työhyvinvoinnin, ja henkilöstön merkitys yritysten menestymiselle on elintärkeä. Työhyvinvoinnin merkitys yritystoiminnassa kasvaa, siihen kiinnitetään enemmän huomiota. Yrityksissä halutaan kokeilla myös erilaisia työhyvinvoinnin malleja ja muotoja. Näin myös kuvataiteiden käytön mahdollisuudet työhyvinvoinnin tekijänä kasvavat. Paikallisten taiteilijaseurojen, ja taidelainaamojen lisäksi tässä on myös meille kulttuuriyrittäjille ilmiselvä ansainnan mahdollisuus. En tiedä yhtään yritystä oman yritystoimintani lisäksi,

joka tarjoaisi kuvataiteita työhyvinvointiin kaupallisin perustein, miksi? Tarvetta kuvataiteiden käyttöön on vaikka kuinka paljon. Meidän yrittäjien ja kuvataiteiden ammattilaisten täytyy tästä tarpeesta vain synnyttää kysyntää. Meidän täytyy markkinoida, luoda mahdollisuuksia, avata silmiä, ja viedä kuvataiteiden ilosanomaa mahdollisimman monissa eri kanavissa yrittäjille, johtajille ja työhyvinvointipäättäjäille. Tämä opinnäytetyö vahvisti käsitystäni kuvataiteiden ja työhyvinvoinnin vahvasta yhteydestä. Tästä on hyvä lähteä valitsemallamme kuvataiteiden siivittämällä työhyvinvointitiellä eteenpäin.

LÄHTEET

- Brandenburg, Cecilia von 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Helsinki: Opetusministeriö.
- Hakala, Teija 2010. Taidelainaamokäsikirja, Pori: ART360 hanke.
- Herranen, Kaisa, Houni, Pia, Karttunen, Sari 2013 ”Pitäisi laajentaa työalaansa” Kuvataiteilijoiden ammattirooli ja osaamistarpeet tulevaisuuden työelämässä. Helsinki, Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämisseätiö Cupore.
- Hyvä työkyky – Työkyvyn tukemisen malli 2011, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.
- Jaakkola, Elina, Orava, Markus, Varjonen, Virpi 2007. Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua. Helsinki: Tekes.
- Johda työkykyä, pidennä työuria 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Liikanen, Hanna-Liisa 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia - ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Helsinki, Opetusministeriö.
- Ljokkoi, Mikko 2004. Sukupuolten välisen jännitteen ilmeneminen ja kokeminen työyhteisössä. Pro Gradu –tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena, Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi, Tampere, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Parantainen, Jari 2012. Tuotteistamisen perusteet. Helsinki, Ediste.
- Parvinen, Petri 2013. Nordic Business Forum, luento, Jyväskylä.
- Puranen, Reijo 2013. Taidetyöhyvinvointityöskentely Saint-Gobain Rakennustuotteet Oy:ssä Hyvinkäällä. Tiedonanto 11.10.2013, tekijän hallussa.
- Pk-yritysten rooli Suomessa 2008, 2009 Suomen Yrittäjät.
- Somervuori, Outi 2012. Essays on Behavioral Pricing. Väitöskirja, Aalto Yliopisto.
- Sparf, Eija 2013. Hyvinkään taidemuseon yritysryhmät. Viitattu 15.10.2013. eija.sparf@hyvinkaa.fi.

TYKY-toimintaa työnantajille 2010. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.2002 Sosiaali- ja terveysministeriö.

Väisänen, Katri 2009. Hyvinvoinnin lähteillä: Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja, Suomen Mielenterveysseura.

Väänänen, Ilkka 2011. Taide käy työssä, Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä, Lahden ammattikorkeakoulu.

Ympäristö, vastuullisuus ja menestyminen 2012. Saint Gobainin Rakennustuotteet Oy.

www.akava.fi, työmarkkinajärjestö Akava.

www03.edu.fi/oppimateriaalit, segmentointi.

www.humanistinenkuvataideterapia.fi, kuvataideterapia.

www.hyvinkaantaidemuseo.fi, Hyvinkään taidemuseo.

www.isover.fi, Saint Gobain Rakennustuotteet Oy, Isover tuotebrändi.

www.leofinland.fi/elämys, Lapin elämysteollisuuden osaamiskeskus.

www.minoa.fi/blog, Minoa – taiteesta - blogi ja oppaat.

www.palastaidepolku.com, ympäristötaidenäyttely, Hyvinkää.

www.saint-gobain.com, Saint Gobain globaalit sivut.

www.saint-gobainrakennustuotteet.fi, Saint Gobain Rakennustuotteet Oy.

www.taidelainaamo.fi, Helsingin taiteilijaseuran taidelainaamo.

www.taidelainaamot.fi, taidelainausta pähkinänkuoressa.

www.tapahtumamarkkinointi.eu, tapahtumamarkkinointi.

www.tekniikkatalous.fi/innovaatiot, Euroopan vanhimmat luolamaalaukset.

www.ttk.fi, Työturvallisuuskeskus TTK, työhyvinvoinnin portaat –malli.

www.yhteisotaide.weebly.com, yhteisötaiteen verkkosivut.

www.yrittajat.fi, Suomen Yrittäjät.

www.yts.fi, Ympäristötaiteen säätiö.

LIITTEET

Liite 1 Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – esite

Liite 2 Pro Arte Yrjö Koskinen, hyvinvointielämykset –esite

Liite 3 CV Reijo Puranen

Liite 4 Pro Arte Yrjö Koskinen, Akvarellimaalauksen opastusta –esite

Liite 5 TAIKA hankkeen esite

Liite 6 Hyvinkään Taidemuseo, Piristystä syksyyn - suorapostikirje

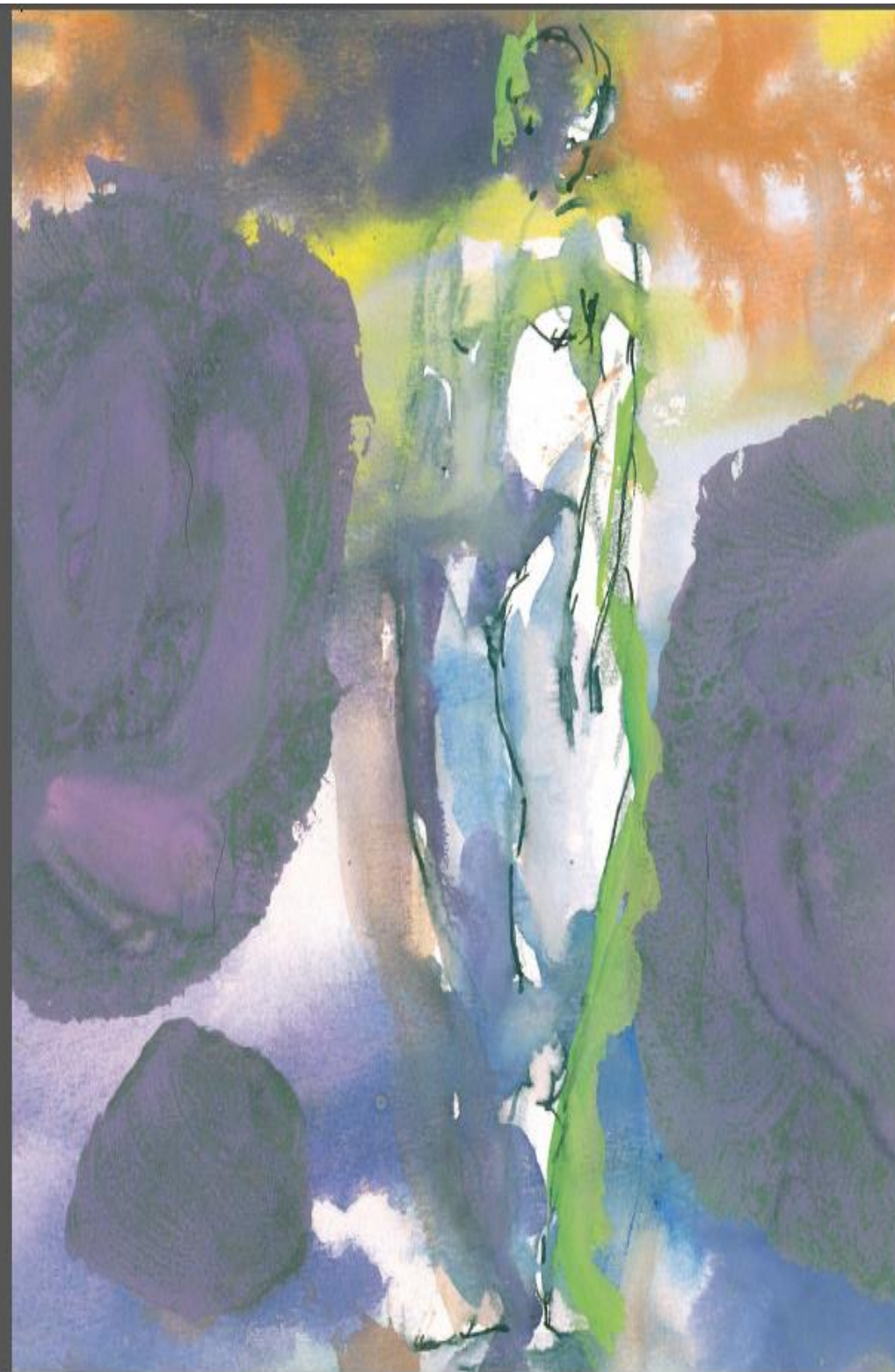
Liite 7 Viva Arte, taidelainaamo_esite

Liite 8 St Gobain Rakennustuote Oy kuvataidekyselylomake

Liite 9 Pro Arte Yrjö Koskinen, Hiilipiirtämisen opastusta -esite

Liite 10 Pro Arte Yrjö Koskinen, Yhteinen taideteos –esite

LIITE 1



Taide ja kulttuuri tukevat ihmisten elämänhallintaa sekä luovat uusia ihmissuhteita ja verkostoja. Kulttuuritoimintaan osallistuminen lisää elämän mielekkyyttä ja pidentää elinikää. Siksi kulttuurin on oltava kaikkien saavutettavissa.

Tähtihetkiä elämään

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toiminta-ohjelma lisää ihmisten hyvinvointia ja terveyttä kulttuurin ja taiteen keinoin.

Ohjelman tavoitteena on, että

- jokaisella on oikeus ja tasa-arvoinen mahdollisuus itse tehdä taidetta ja osallistua kulttuuritoimintaan
- kulttuurin vaikutukset hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi on tunnustettu poliittisella, hallinnollisella ja rakenteiden tasoilla.

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelma (Taiku) 2010–2014

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ohjelmalla on kolme keskeistä teemaa:

- kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristön edistäjänä
- taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa
- työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin

Lisätietoja ajankohtaisista tapahtumista:

www.taiku.fi

Taikua koordinoivat STM, THL, OKM ja TKT yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Taiku

LIITE 2

**Hyvinvointielämyksiä****Taide**

Akvarellimaalauksen opastusta kesto 2 – 3 tuntia, max n. 60 henkeä

Hiilipiirtämisen opastusta kesto 2 – 3 tuntia, max n. 60 henkeä

Ympäristötaideiloittelu (ulkotiloissa) kesto 2 – 3 tuntia, max 60 henkeä

Taiteilijan luento taiteen tekemisestä

Savityö

Savityöpaja (sis. dreijauksen kokeilua) kesto noin 3 tuntia, max 50 henkeä

Tanssi

Tanssii työkavereiden kanssa (lavatanssinäytös ja –opetusta) kesto 2 – 3 tuntia

Teatteri

Parrasvaloissa (improvisoitua teatterin tekemistä) kesto 2 – 3 tuntia

Valokuvaus

Hyödynnä kamerasi ominaisuudet kesto 2 – 3 tuntia, max 30 henkeä

Valokuvaajan luento

Lisätietoja: Ykä Koskinen (0400) 327 279

yrjo.koskinen@proarte.fi



Reijo Tapani Puranen

Torikatu 6-8 D56

05800 Hyvinkää

040 5664284

reijo.puranen@gmail.com

(synt. 1956, Pello)

Taideopinnot / Art education

1991 Ympäristötaiteen kurssi

1995–96 Hyvinkään Taidekoulu

2006 Klassinen anatominen piirtäminen – kurssi

Ympäristötaidenäyttelyt / Environmental art

2008, -09, -10, -11, -12, -13 Hyvinkää, Palas Taidepolku

2010 Hyvinkää, Sivulaitumella

2009 Helsinki, Vallilan siirtolapuutarha

2007 Hyvinkää, Palopuro, Taju 07 – Idäntaju, mandala- ja yantraryhmä

2006 Pello, Kittisvaaran Maupertuis-muistomerkkialue / Järvenpää, Sivupolku / Oranki-Art 06

2005 Hyvinkää, Taju 05 latotyöryhmä

1994 Hyvinkää, Kulomäki

1992 Hyvinkää, Jätinkadun hiekkarinne

1991 Hyvinkää, Suomen Rautatiemuseon piha-alue

Yksityisnäyttelyt / Private exhibitions (tärkeimmät)

2009 Helsinki, Drawing Gallery D5, Kaapelitehdas

2008 Hyvinkää, Galleria Viva Arte

2005 Helsinki, Galleria Laterna Magica

2001 Tuusula, Galleria Gustavelund / Oulu, Galleria Sininen Komuuti

1999 Riihimäki, Galleria Allinna

1998 Tuusula, Galleria Gustavelund

1997 Hämeenlinna, Galleria Ripustus / Hyvinkää, Promenadigalleria

1993 Hyvinkää, Galleria Ossian / Hämeenlinna, Valola-säätiön museo

1991 Helsinki, Kioski-Galleria
1989 Pello, kirjastotalo

sivu 2

Yhteisnäyttelyt / Group exhibitions (tärkeimmät)

2012 Rovaniemi, Napa Galleria, Hyvinkään Taiteilijaseura / Keravan taidemuseo, Palikka ooppera / Helsinki, Drawing Gallery, Hiiliyö, Piirustusluokka / Hyvinkää Promenadigalleria,
2010 Hyvinkää, Promenadi galleria, Pienet ilot / Minun Helsinki -10 / Pieksämäki, Poleeni / **Celle, Saksa**, Tuusulanjärven Symposium – teos, Piirustusluokka / Kotka, Galleria Uusikuva, Hyvinkään Taiteilijaseura, Hyvää ilmaa
2009 Hyvinkään Taidemuseo ja Kaapelitehdas, Helsinki, Hyvinkään Taiteilijaseuran 50-vuotisjuhlanäyttely / **Kostroma, Venäjä**, Hyvinkään Taiteilijaseuran vaihtonäyttely / Hyvinkää, Todellisuuden Taju / Järvenpää, Uudenmaan Kuvataidejärjestöt ry:n kutsunäyttely ”Sankarit”
2008 Järvenpää, Järnätti, Piirustusluokka / Hyvinkää, Promenadigalleria, Kolmas ulottuvuus / Helsinki, Galleria Leo, Pro Tiibet, Kesän valo / Hyvinkää, kutsunäyttely Viva Arte, Kesädekkari, Kuka murhasi Helenen? Piirustusluokka / Sipoo, Nikkilä, Uudet Maan Kuvat / Turku, Galleria Nefret
2007 Hyvinkää, Promenadigalleria, Lahti, Taidepanimon Akkulataamo, Piirustusluokka / Hyvinkää, Promenadigalleria, Omakuva
2006 Tammisaari, ”Sommarens sus / Kesän suhinaa” / Lappeenranta, Kantri & Urbaani-kesänäyttely
2004 Hyvinkää, Taju 04
2002 Hämeenlinna, Galleria Ripustus, postitaidetta
1998, 2005, 2006, 2007 Hyvinkään Taiteilijaseuran vuosinäyttelyt
1998, 1999 Keravan Taiteilijaseuran kesänäyttelyt
1996 Helsinki, Galleria Toukokuu, Pöörake ringi
1995 Hyvinkää, Vapaan Uudenmaan Vapaa näyttely
1993 Hyvinkää, Vapaan Hyvinkään Vapaa näyttely
1992 **Vidnoe, Venäjä**, Tuusulan Taideseuran vierailunäyttely
1990 - 1991 Hyvinkää, Vapaan Hyvinkään Vapaa näyttely / Pello, Vihreä Pysäkki, Kaustinen, Pauanne, Riihimäki, Galleria Vitriini, Nurmijärvi, Kiljava-opisto, Thul-ryhmän näyttely
1987 Järvenpää, Järvenpää-talo, Uudet Maan Kuvat

Apurahat ja avustukset / Awards

Hyvinkään kaupunki, SAK:n kulttuurirahasto, Kansan sivistysrahasto, Uudenmaan Taidetoimikunta, Suomen kulttuurirahaston Uudenmaan rahasto, Valtion kulttuurirahasto, A. Kordelinin Hyvinkään rahasto

Muuta / other

Taide-työhyvinvointi-kursseja yrityksille

Jäsenyydet / Art representations

Hyvinkään Taiteilijaseura ry
Suomen Akvarellitaiteen yhdistys ry
Environmentalart.com

Luottamustoimet / appointments

Suomen Kuvataidejärjestöjen Liitto
- hallituksen jäsen – 08 - 11

Hyvinkään Taiteilijaseura ry

sivu 3

- näyttelytoimikunta vuodesta -03, pj -05 - 08
- Taju-työryhmä -05, -06, -07, -08, -13
- hallituksen jäsen vuodesta -07, vpj. vuodesta -12

Uudenmaan Kuvataidejärjestöt ry

- hallituksen jäsen, -98 -08
- näyttelytoimikunta -99 - 08, pj -02 -08

Palas Taidepolku

- johtokunnan jäsen vuodesta -08

Suomen Akvarellitaiteen yhdistys ry

- näyttelytoimikunta -06 - 10 pj -07 – 10

LIITE 4



Kulttuurielämyksiä

**Akvarellimaalauksen viihteellistä opastusta**

Palaa mielessäsi kuvaamataidon tunnille vesivärimaalauksen pariin. Jokaisessa meissä asuu pieni taiteilija, luovuus ja yhteishenki ku-koistamaan.

Taiteilijan opastuksella osanottajat johdatetaan vesivärimaalauksen teorian kautta omatoimiseen, elämykselliseen taiteen tekemiseen. Ryhmälle annetaan käyttöön tarvittava maalausvälineistö. Opastus etenee vapaamuotoisesti ja viihteellisesti. Lopputuloksena osanottaja saa mukaansa oman tekemänsä taideteoksen ja hyvän mielen. Tilaisuus valokuvataan, ja kuvat toimitetaan muistoksi taide-elämyksestä. Tämän aktiviteetin kesto on noin 1,5 - 2 tuntia. Ryhmän sopivin koko on 15-40 henkeä. Tarvittaessa järjestämme pidempi-kestoisia useamman tunnin pituisia keveitä maalauskursseja yritysten TYKY-toiminnan yhteyteen.

Lisätietoja:

Yrjö Koskinen
(0400) 327 279
yrjo.koskinen@proarte.fi
www.proarte.fi

TAIKA 2011–2013

TAIDE TYÖELÄMÄN LAADUN JA INNOVAATIOKYVYKYYDEN KEHITTÄJÄNÄ

Taidelähtöistä toimintaa voidaan hyödyntää kaikilla työelämän sektoreilla, millä tahansa työpaikalla. TAIKA-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa 2008–2011 on kehitetty taidelähtöisten menetelmien käyttöön ottamisen mallinnusta. Tätä pohjatyötä hyödynnetään TAIKA-hankkeen toisessa vaiheessa, jossa menetelmiä viedään entistä laajemmin työelämään.

Taidelähtöiset menetelmät

Taidelähtöiset menetelmät viittaavat taidetyöskentelyyn, jonka avulla pyritään saamaan aikaan muutosta osallistujien ajattelussa ja toiminnassa.

TAIKA-hankkeessa työskentely tapahtuu yleisimmin työpajoissa, joita toteutetaan erituisina projekteina työyhteisöissä. Menetelmillä voidaan osallistujien kanssa tehdä yhdessä taidetta tai niitä voidaan soveltaa myös välineellisesti eri taidelajille ominaisilla työskentelytavoilla.

Tavoite

TAIKA II -hankkeessa taidelähtöisiä menetelmiä toteutetaan monenlaisissa työyhteisöissä. Taiteen keinoin voidaan edistää oppimista, rakentaa yhteisöllisyyttä, parantaa työhyvinvointia ja kasvattaa yhteisön innovatiivisuutta.

Pääosa innovaatioista syntyy sosiaalisessa kanssakäymisessä: kyky tehdä yhteistyötä ja oppia yhdessä on tärkeää innovaatioiden syntyminen kannalta. Luovuuden kannustavassa ilmapiirissä on lupa kyseenalaistaa aikaisempia toimintatapoja ja tarkastella asioita uudella tavalla. Taideperustaisen toiminnan voima on sen tarjoamissa näkökulmissa ja ajattelu- ja toimintatavoissa.

Keskeiset toimenpiteet

1. Johtamis- ja esimiestyöhön kohdistettu taidelähtöisen työskentelyn soveltaminen, kehittäminen ja tutkiminen työyhteisöjen innovaatiokyvyyden näkökulmasta
2. Taidelähtöisen työskentelyn vaikutusten tutkiminen ja laadullisen arviointikriteeristön luominen
3. Mentorointijärjestelmän kehittäminen
4. Taiteen ja työelämän integraatio – mallien dokumentointi ja kehittäminen

Perustiedot hankkeesta

Toteuttajat

- Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmonia
- Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Lahden ammattikorkeakoulu
- Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta
- Teatterikorkeakoulu
- Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia

Toteutusaika

1.6.2011–31.12.2013.

Hanke kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen ESR-kehittämishjelmaan Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittäminen. Kehittämishjelman rahoittava viranomainen on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Kokonaisbudjetti 1,5 MEUR.

LIITE 6

Piristystä syksyyn!

Hyvinkään taidemuseo haluaa innostaa sinut ja työtoverisi kokemaan jotakin uutta yhdessä.

Hyvinkään taidemuseossa avautuu kiehtova **Veteen piirretty viiva** -näyttely 20. syyskuuta. Näyttelyaika 20.9.-3.11.2013.

Näyttely on toteutettu Suomen Akvarellitaiteen yhdistyksen ja Hyvinkään taidemuseon kanssa yhteistyönä. Näyttelyssä on etsitty uudenlaisia ja yllättäviä lähestymistapoja perinteisen vesivärimaalauksen rinnalle. Kuten näyttelyn kuraattori Markku Valkonen kirjoittaa: "Tässä näyttelyssä painotetaan nimenomaan niitä mahdollisuuksia, jotka vesi, vesiväri ja erilaiset maalaus pohjat antavat taiteilijalle. Klassinen akvarelli on suorakaiteinen ja kaksiulotteinen, mutta yhtä hyvin vesiväriteos voi olla kolmiulotteinen tai yhdistellä tekniikoita." Mukana on 30 suomalaista nykytaiteilijaa.

Taide herättelee lempeästi uusia näkökulmia ja antaa voimia syksyn hämariin ja sateisiin päiviin. Tervetuloa taidemuseoon vaikka työpäivän päätteeksi. Houkuttele mukaan yksi tai useampi työtoverisi tai koko työporukka ja lähde aistimatkalle! Ei ennakkoilmoittautumista museoon. Tiedustele mahdollisuutta näyttelyopastukseen.

Emme unohda myöskään makuuaitia. Yhteistyökumppanimme Ravintola Hiillos tarjoaa makunautintoja onnistuneen taidematkan päätteeksi. Taidemuseon sisäänpääsylippua näyttämällä pääruoan yhteydessä talon jäätelö + kahvi 2,50 € (norm. 6 €) tai lasi talon valko- tai punaviiniä (12 cl) 2,95 € (norm. 5,90 €).

Veteen piirretty viiva -näyttelyn ajan Akvarelli-menu, sisältäen kolme ruokalajia, alku-, pää- ja jälkiruoka hintaan 32 €. Menu on tarjolla kaikille ilman lippuakin.

Ravintola Hiillos, Kauppalankatu 2, 05800 Hyvinkää, puh. 010 235 0040,
www.hiillosravintola.fi

Pääsymaksu 4 €, ryhmät yli 10 hlöä 3 €/hlö
Opastus arkisin 40 €, la-su ja pyhäpäivisin 60 €
Avoinna ti-to 11-18 (ke klo 16-18 vapaa pääsy),
pe-su 11-17
www.hyvinkaantaidemuseo.fi

Ulla Kajava, Kolme sivettä, 2013, akvarelli, tussi,
akvarellitö, mulperipaperi paperille



LIITE 7

Taidelainaamo / Galleria



Viva Arte

*Uudenmaankatu 8-10 (Linjala, 2 krs)
05800 Hyvinkää*

Valikoimistamme löytyy monenlaista taidetta öljymaalauksista akvarelleihin, pienoisveistoksista lasitaiteeseen ja keramiikkaan.

Olavi Suomela; Kaksi puuta 1983, öljy



Järjestä edullisesti ja vähällä vaivalla **taidenäyttely** kotiin tai yrityksen toimitiloihin piristämään itseänne, asiakkaitanne sekä työntekijöitänne!

Taidelainaamo on avoinna tiistai – torstai klo 16-18 sekä lauantai klo 11-13. Palvelemme Teitä mielellämme myös muina aikoina sopimuksen mukaan.

Autamme Teitä tarvittaessa myös erilaisten asiakastilaisuuksien järjestämisessä sekä suunnittelussa musiikin, kuvataiteen ja teatterin keinoin.

Tervetuloa tutustumaan!

Yrjö Koskinen
Mari-Anni Hilander

(0400) 327 279
(040) 7688 626

Kuvataidetoimien vaikuttavuus St Gobain Rakennustuote Oy:n henkilöstön työhyvinvointiin

St Gobain Rakennustuote Oy kyselylomake henkilöstölle.

Lisätietoja Yrjö Koskinen (0400) 327 279, yrjo.koskinen@proarte.fi

1. Missä työnantajan työhyvinvointitoimenpiteissä olet ollut mukana?

2. Miksi osallistuit?

3. Miten olet ne kokenut?

Plussat

Miinukset

4. Missä työnantajan kuvataiteisiin liittyvissä työhyvinvointitoimenpiteissä olet ollut mukana?

sivu 2

5. Miksi osallistuit?

6. Miten olet ne kokenut?

Plussat

Miinukset

7. Halutko kuvataidetoimenpiteille jatkoa?

KYLLÄ _____ , millaisia toimenpiteitä?

EN _____

8. Millaista työhyvinvointitoiminnan pitäisi sinun mielestäsi Saint Gobain Rakennustuotteilla olla?

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi

LIITE 9



Kulttuurielämyksiä

**Hiilipiirtämisen viihteellistä opastusta**

Kuva: Terho Sakki

Palaa mielessäsi kouluaikojesi kuvaamataidon tunneille. Jokaisessa meissä asuu pieni taiteilija, luovuus ja yhteishenki kukoistamaan.

Taiteilijan opastuksella osanottajat johdatetaan hiilipiirtämisen teorian kautta omatoimiseen, elämykselliseen taiteen tekemiseen. Ryhmälle annetaan käyttöön tarvittava maalausvälineistö. Opastus etenee vapaamuotoisesti ja viihteellisesti. Lopputuloksena osanottaja saa mukaansa oman tekemänsä taideteoksen ja hyvän mielen. Tilaisuus valokuvataan, ja kuvat toimitetaan muistoksi taide-elämyksestä. Tämän aktiviteetin kesto on noin 1,5 - 2 tuntia. Ryhmän sopivin koko on 15-40 henkeä. Tarvittaessa järjestämme pidempikestoisia useamman tunnin pituisia keveitä maalauskursseja yritysten TYKY-toiminnan yhteyteen.

Lisätietoja:

Yrjö Koskinen
(0400) 327 279
yrjo.koskinen@proarte.fi
www.proarte.fi

LIITE 10



Kulttuurielämyksiä

**”Yhteinen taideteos” – taiteen tekemistä yhdessä**

Haluatko nauttia hyvästä ilmapiiristä, uuden kokemisesta ja yhdessä tekemisestä? Yritysryhmä, jonka koko on 10 – 15 henkeä, tekee ison yhteisen akvarellimaalauksen yrityksen tiloihin. Jokainen ryhmän jäsen maalaa taiteilijan valitsemasta maalattavasta kuvasta jonkun osan. Maalaus tehdään akvarellimaalaamisen teoriaosuuden jälkeen yhteen liitettäviin A4 tai A3 kokoisiin MDF-levyihin.

Väriytyksen ja maalattavan kohteen muoto pitää olla lähellä alkuperäistä kuvaa. Kuvan osia yhteen liitettäessä ne eivät aina ole täysin sopivia, vaan teoksesta tulee ainutlaatuinen kopio alkuperäisestä. Valmis maalaus on yrityksen tiloissa esillä. Se voidaan myös maallata yrityksen tilojen kiinteisiin rakenteisiin.

Tilaisuus kestää noin 3 tuntia ja se valokuvataan muistoksi tilaajalle.

Lisätietoja:

Yrjö Koskinen
 (0400) 327 279
 yrjo.koskinen@proarte.fi
 www.proarte.fi