

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala

Media- ja kulttuuriyrittäjyys

2022

Eeva-Kristiina Ilander

LuPa-alusta

– Mahdollisuudet taiteilijoiden ammattiosaamisen välittämiseen työyhteisöihin



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Media- ja kulttuuriyrittäjyys

2022 | 57 sivua

Eeva-Kristiina Ilander

LuPa-alusta

- Mahdollisuudet taiteilijoiden ammattiosaamisen välittämiseen työyhteisöihin

Tämän kehityshankkeen tavoitteena oli tutkia taidelähtöisen ammattiosaamisen hyödyntämistä työyhteisöissä ja luoda kerätyn tiedon pohjalta konsepti taide- ja luovien alojen ammattiosaamista ja asiantuntijuutta työyhteisöihin välittävälle palvelualustalle.

Hankkeen lähtökohtana oli taidealalle ohjautuvan rahan vähäisyys. Suomessa on suuri määrä korkeasti koulutettua taide- ja luovien alojen resurssia, jonka viisaammasta hyödyntämisestä työyhteisöt voisivat saada hyvinvointia, tuottavuutta sekä pito- ja vetovoimaisuutta. Markkinatalouden, työelämän ja taidealojen murros sekä näiden keskinäinen riippuvuussuhde mahdollistavat luovien alojen ammattilaisille uudenlaisia väyliä organisaatioihin. Mahdollisuudet nostavat esiin myös kysymyksiä esimerkiksi taiteilijan työn markkinaehtoisuudesta ja taiteen itseisarvon toteutumisesta. Näihin kysymyksiin opinnäyteraportissa haettiin näkökulmia kuvataiteilijoilta.

Opinnäytetyössä luovaa sektoria tarkasteltiin ensisijaisesti kuvataidekentän näkökulmasta. Erityistä huomiota annettiin taiteilija-asiantuntijuuden käsitteelle sekä sille, mitä sen hyödyntäminen tarkoittaa tämän päivän työyhteisöissä. Tutkimusmenetelmänä oli asiantuntijahaastattelut. Haastattelujen pohjalta pyrittiin selvittämään ensinnäkin, miten ja minkälaista virkistys- ja hyvinvointitoimintaa työyhteisöissä hyödynnetään, miten taidelähtöisen toiminnan määrällinen käyttö vertautuu hyvinvointitoiminnan kokonaiskäyttöön ja minkälaisia tilaamiskanavia toiminnan tilaamiseen käytetään. Toiseksi pyrittiin saamaan taide- ja luovan kentän ammattilaisten näkemyksiä ohjaustoiminnan sisällöstä ja menetelmistä sekä yhteistyöstä työyhteisöjen kanssa.

Kerätyn tiedon pohjalta pääteltiin, että vaikka taidetoiminnan hyödyt tiedostetaan ja tunnistetaan tämän päivän työyhteisöissä, taidelähtöistä toimintaa hyödynnetään organisaatioissa vähemmän kuin muita virkistys- ja hyvinvointitoiminnan muotoja. Tarve taidealojen ammattiosaamista välittävälle alustalle on todellinen. Kehittämistyön tuloksena luotiin suunnitelma taide- ja luovien alojen ammattiosaamisen välittämiseen tarkoitettulle LuPa-palvelualustalle. Alustan palvelu-, ansainta- ja kannattavuusmallia pohdittiin asiantuntijahaastattelujen ja keskustelujen kautta saadun tiedon pohjalta. Alustan konseptia havainnollistettiin myös hanketta varten luotujen verkkosivujen kautta.

Asiasanat:

Työhyvinvointi, kulttuurihyvinvointi, taidelähtöisyys, ammattitaiteilija, taiteilija-asiantuntija, taideperustainen tutkimus, työyhteisötaiteilija, luovuus

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Media- ja kulttuuriyrittäjyys

2022 | 57 pages

Eeva-Kristiina Ilander

LuPa-platform

- Possibilities of delivering professional skill of artists to work communities

The objective of this development project was to investigate the utilization of art-oriented professional expertise in work communities and to build a concept for a service platform for delivering professional art and creative expertise to work communities.

The starting point for the project was the lack of funds directed to art fields. There is vast and highly educated resource of artist's skill in Finland, the wiser utilization of which could provide well-being, productivity and attraction value for employment market. The radically changing atmosphere of market economy, working life and art fields and their interdependence enable new opportunities for artist interventions in organizations. The opportunities also bring up questions, such as how to avoid market-orientated priorities in interaction between artists and organizations and how to ensure the intrinsic value in art.

The creative sector was primarily examined from the perspective of the visual arts field in this thesis. Special attention was given to the concept of artist expertise and what its utilization means in today's work communities. Information obtained from expert interviews was used as research material. First it was clarified how and what types of recreation and wellness activities are practiced in work communities, how the utilization of art-oriented activities compare to the overall utilization of wellness activities and which channels are used for ordering the activities. Then insight was obtained from professionals in the art field on the content and methods of instructing art and on pilot projects related to the artist's expertise in organizations.

Based on the collected information, it was concluded that although the benefits of art activities are well recognized in today's work communities, art-oriented activities are used less in organizations than other forms of recreation and well-being activities. The need for a platform that transfers professional expertise of artists is real. As a result of the development project, a concept was created for LuPa service platform intended for delivering professional expertise in art and creative fields to work communities. The service, operating and profitability model of the platform was developed and evaluated based on expert interviews and discussions. A concept for the platform was also illustrated through web pages created as part of the project.

Keywords:

Well-being at work, cultural well-being, arts-based methods, ABR, artist expertise, community artist, creativity

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Työelämä murroksessa	8
2.1 Työyhteisöjen uudet haasteet	8
2.2 Taide- ja kulttuurialojen murros	9
3 Mahdollisuuksien kenttä	12
3.1 Tutkimusmenetelmänä haastattelu	13
3.2 Haastatellut ryhmittäin	13
4 Taiteilijan ammattitaidon ja luovan osaamisen hyödyntämisen merkitys työyhteisöjen kehittämisessä	17
4.1 Taidelähtöisiä vaikutuksia hakemassa	17
4.1.1 Virkistävä työhyvinvointitoiminta	18
4.1.2 Tavoitteellinen työhyvinvointitoiminta	19
4.1.3 Taiteilija-asiantuntijuus ja työyhteisötaiteilijuus	20
4.2 Taide- ja luovien ohjaajien ajatuksia suorituspainesta ja muusta	20
4.3 Taiteilijan etiikka	22
4.4 Työhyvinvointitoiminta tilaajan näkökulmasta	23
4.5 Tuloksia hakemassa	26
4.5.1 Kustannussäästöä taidetoiminnalla	27
4.5.2 Aineeton hyöty	28
5 Taiteilija on asiantuntija	30
5.1 Keskustelua työyhteisötaiteilijoiden kanssa	33
5.1.1 Tiitus Petäjaniemi kuvataiteilijana työyhteisöissä	33
5.1.2 Toimistorunoilijat Tiina Lehikoinen ja Miia Toivio	34
5.1.3 Nina Rantalan SÄTEILEVÄkampus	35
5.2 Työpaikkaresidenssin tuoma hyöty taiteilijalle	36
5.3 Työyhteisötaiteilijan tuoma hyöty työyhteisölle	37
5.4 Taiteen itseisarvo	40
5.5 Kuka omistaa luovuuden?	41

6 LuPa-palvelualusta	43
6.1 Vertailupohjaa alustan suunnitteluun	44
6.2 LuPa.works - luonnos verkkoalustalle	45
6.2.1 Alusta luovan ammattilaisen silmin	46
6.2.2 Alusta tilaajan silmin	47
6.2.3 Alustan ylläpito, ansaintalogiikka ja kannattavuus	49
6.2.4 Alustan kohderyhmät ja markkinointi	52
7 Luovuus odottaa tunnistamista	54
Lähteet	58

Liitteet

Liite 1. Haastattelujen rungot.

Liite 2. LuPa "Pitch", eli kolmen minuutin myyntipuhe

Kuvat

Kuva 1. lupa.works -luonnos s. 1.	45
Kuva 2. lupa.works -luonnos s. 2.	46
Kuva 3. lupa.works -luonnos s. 3.	47
Kuva 4. lupa.works -luonnos s. 4.	48
Kuva 5. lupa.works -luonnos s. 5a	48
Kuva 6. lupa.works -luonnos s. 5b.	49
Kuva 7. lupa.works -hinnoitteluesimerkki.	51
Kuva 8. lupa.works -luonnos s. 6.	53

1 Johdanto

Kehittämishankkeeni tavoitteena oli luoda konsepti taiteilijan ammattiosaamista välittävälle palvelualustalle. Alustan kautta ammattitaiteilijat ja luovat ammattilaiset voivat tarjota osaamistaan työyhteisöille monipuolisista lähtökohdista. Hankkeeni taustaksi tutkin, mitä on tämän päivän työhyvinvointitoiminta, miten taide- ja kulttuurialojen osaamista hyödynnetään organisaatioissa, miten hyvinvointitoiminnan ohjausta tilataan sekä mikä on taidelähtöisiä menetelmiä soveltavan toiminnanohjauksen ja taiteilija-asiantuntijuuden hyödyntämisen ero.

Lähtökohtanani hankkeelle oli kuvataidealalle ohjautuvan rahan niukkuuden ja ammattitaitoisen luovan resurssin epäsuhde. Ongelma on koskettanut myös itseäni toimiessani vapaana kuvataiteilijana vuodesta 2005 lähtien. 2010-luvun edetessä vaikutti ilmeiseltä, että taidekentän julkisessa rahoituksessa tullaan näkemään yhä supistuvia resursseja ja kasvava riippuvuus yksityisestä rahoituksesta (Schiuma 2011, 88–97). Samoin kuin kuvataidealan keskustelukulttuurissa yleensä, olen havainnut myös omassa ajattelussani vaiheittaista murrosta siinä, miten näen taiteilijan toimeentulon ja markkinaehtoisuuden välisen suhteen. Ymmärrys ja hyväksyminen näiden kahden riippuvuudesta kuljetti minut myös pohtimaan keinoja tuoda rahaa sieltä missä sitä on. Luovan osaamisen tärkeys tiedostetaan työpaikoilla melko hyvin, mutta organisaatiot voisivat hyötyä paljon nykyistä enemmän taide- ja kulttuurialojen osaamisresurssien hyödyntämisestä.

Taide- ja kulttuurialojen ammattiosaamista yhteen kokoavia ja selkeitä välityskanavia ei tällä hetkellä ole (Houni 2020, 241). Yhteisön hakiessa taidelähtöistä toimintaa tai taideintervention toteuttajaa, on tehtävä ensin selvitystyötä esimerkiksi paikallisilta kuvataiteilijajärjestöiltä, jonka jälkeen seuraa sopimukseen ja laskutukseen liittyvää selvitystä. Palvelun tarjoajan löytämisen hankaluuden vuoksi prosessi saattaa jäädä helposti ajatuksen tasolle.

Kehittämishankkeen tutkimuksellisessa tiedonhankinnassa olen hyödyntänyt lähdekirjallisuuden lisäksi asiantuntijahaastatteluita, joiden pohjalta tein kvalitatiivista arviointia. Haastattelin organisaatioiden henkilöstövastaavia, taidealojen ohjaajia, taide- ja kulttuuriasiantuntijoita ja kuvataiteilijoita selvittääkseni, miten taidelähtöistä ja luovaa osaamista hyödynnetään työyhteisöissä tällä hetkellä, miten taidetoiminnan ja taiteilijainterventioiden vaikutuksia työyhteisöön voidaan mitata, mitä kaikkea taiteilija-asiantuntijuus voi olla ja minkälaisia ongelmia esimerkiksi taiteen välineellistämiseen voi liittyä.

Kehityshankkeeni tuloksena kehitin keräämäni tiedon pohjalta konseptin LuPa-nimiselle palvelualustalle, jonka kautta välitetään ammattitaiteilijoiden ja luovien ammattilaisten osaamista työyhteisöjen tarpeisiin. Pyrin selvittämään, minkälainen alusta palvelee mahdollisimman hyvin sekä palveluntarjoajaa että tilaajaa.

2 Työelämä murroksessa

Sekä organisaatiot että taidesektori ovat murroksessa ja uusia selviytymiskeinoja olisi löydettävä. Markkinatalous ja luova osaaminen nähdään tulevaisuudessa yhä voimakkaammassa keskinäisessä riippuvuussuhteessa. (Schiuma 2011, 88–97.) ”Tämän päivän terveeseen, menestykselliseen elinkeinoelämään pyrkivällä työelämällä ei ole varaa olla hyödyntämättä sitä kompetenssia, joka on taiteessa ja kulttuurissa.” (Areblad 2009, 60.) Toisaalta luovilla aloilla ollaan yhä riippuvaisempia yksityisestä rahoituksesta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 44–46).

2.1 Työyhteisöjen uudet haasteet

Muuttuva ympäristö, talouspaineet, työurien pirstaloituminen, etätyötrendi ja yksilöllisten tarpeiden korostuminen luovat täysin uusia haasteita ja vaatimuksia työyhteisöjen toimintaan. Tarvitaan ketterämmin oppivia organisaatioita, väittää työelämän ja markkinatalouden muutosta paljon tutkinut Leenamaija Ojala. Siinä missä aikaisemmin puhuttiin organisaatiojohdon oppimisesta, on nyt puhuttava yhä kokonaisvaltaisemmin koko organisaation, eli henkilöstön jatkuvasta oppimisesta. Ojala vertaa tämän päivän haasteissa navigoivaa organisaatiota kalaparveen, jossa on tiimirakenteita ja liikkuvia osia. Kaikkien on reagoitava vieressä uivien liikkeisiin, kulkien silti samaan suuntaan. (Ojala 2018, 126.) Tehtävä ei ole helppo, mutta siinä on paljon potentiaalia mielekkäälle, haastavalle ja luovalle työympäristölle ja erityisesti taidealan ammattilaisten hyödyntämiselle.

Työelämän muutoksessa luovimisesta tekee erityisen haasteellista se, että ihmisen tyytyväisyys ja onnellisuus rakentuvat pitkälti perusturvallisuuden ja pysyvyyden varaan (Rinne 2021, 30). Siksi tarvitaan yhä luovempia interventioita organisaatioiden sisällä toimivien yksilöiden yhteisöllisyyden, merkityksellisyyden ja turvallisuuden kokemuksen parantamiseen ja ylläpitoon. Silloin korostuu yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi, jota rakentavat fyysisen kunnon lisäksi

onnellisuus ja luova ratkaisukyky, joka edistää myös paineensietokykyä. (Houni ym. 2020, 39–43.)

Selvityksen mukaan niin kutsuttujen milleniaalien, eli vuosina 1980–2000 syntyneiden työnhaussa jopa palkkaa tärkeämmäksi kriteeriksi koetaan työilmapiiri ja työn mielekkyys (Valkama 2020). Tämä työpaikasta toiseen siirtyvä ryhmä on vaativuudestaan huolimatta sekä tehokkaimmaksi arvioitua että korkeimmin koulutettua työvoimaa. Työnantajan panostus työntekijän tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin kannattaa, ja työsuhde-edut kuuluvat yritysten kilpavarusteluun työntekijöitä haettaessa (Huhta 2021, 1.1).

2.2 Taide- ja kulttuurialojen murros

Laajempi herääminen taiteen ja taiteilijoiden yhteiskunnalliseen merkitykseen on osa mullistusta, jossa pulpahtelevat pintaan esimerkiksi tekijyyttä, yhteisöllisyyttä, digitalisoitumista sekä taiteen rahoitusta koskevat kysymykset. Viime vuosikymmeninä saadut näytöt taiteen kokemisen ja tekemisen hyödyistä ovat synnyttäneet käsitteen nimeltä *kulttuurihyvinvointi*. (Houni ym. 2020, 17.) *Arts-Based Research (ABR)* on tutkimussuuntaus, joka on vakiintunut alan kansainvälisessä termistössä ja alkaa vakiintua Suomessakin termillä *taideperustainen tutkimus*. Siinä tutkimusta tehdään taidelähtöisin keinoin poikkitieteellisiä näkökulmia tuottaen (Leavy 2018, 302–313).

Bruno S. Frey avaa vuonna 2003 julkaistun teoksensa esipuheen *Arts and Economics: Analysis & Cultural Policy* lauseella, jossa arvellaan, että lukijat saattavat järkyttyä taiteen ja markkinatalouden rinnastamisesta. Lause kuvastaa murrosta, joka on vauhdittunut viime vuosikymmeninä. Freyn väitettä, että taiteen ja markkinatalouden on peräti välttämätöntä elää rinnakkain, ei ole tänään vaikeaa uskoa, toisin kuin kirjan kirjoittamisen aikoihin pari vuosikymmentä sitten. Turun Taideakatemian koulutus- ja tutkimuspäällikkö Taina Erävaara (2022) pohti KampusART -päätösseminaarissa, että yksityisen ja julkisen taiteen raja on hämärtyneessä. Taiteen julkiset rahoituskanavat ovat supistuneet viime vuosina,

ja yksityisen rahoituksen määrä on lisääntynyt (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 46).

Luovan kentän toimijoista kuvataiteilijat ovat Suomessa erityisen huonossa asemassa taloudellisen vakauden kannalta. Cuporen selvityksen (2019) mukaan visuaalisten taiteiden osuus valtion kulttuurirahoituksesta on yksi prosentti (2019), eli jaossa olevista luovan alan apurahoista pienin osa menee kuvataiteilijoille. Kuvataidealalta voisi vielä segmentoida erityisen haavoittuvat alueet, kuten video-, performanssi- ja installaatiotaide. Harva tekijä onnistuu tulemaan toimeen omaa ammattiaan vastaavalla työllä ja oman ammatin harjoittaminen riippuu suurelta osin myönnettyistä apurahoista. Epäsuhta on räikeä sikäläkin, että taiteilijat ovat Suomessa keskimäärin korkeasti koulutettuja. 96 prosenttia kuvataiteilijoista on suorittanut oman alansa ammatillisen tutkinnon (Suomen Taiteilijaseura 2019).

On tapahtunut vaiheittainen muutos myös siinä, millaisena luova kenttä näkee taiteen ja yksityisen rahoituksen välisen riippuvuussuhteen. Muutoksen tausta voi olla olosuhteiden sanelemaa, ja edelleen yksityistä rahoitusta ja taiteen sisällöllistä laatua koskevat haasteet ja epäluulo herättävät perustellustikin kysymyksiä. (Turunen ym. 2018, 7.) Taiteilijan ja taidetta edistävien ja koordinoivien sekä taiteilijan etua valvovien tahojen tehtäväksi jää valvoa, että taiteellisen työn laatu ja itseisarvo eivät kärsi ulkopuolisen paineen tai markkinaehtoisten painotusten alla liikaa. Tehtävä ei ole aina helppo.

Boheemiuteen, romantiikkaan tai rappioromantiikkaan sidotun taiteilijamyytin mureneminen on ollut myös osa viime vuosikymmeninä tapahtunutta laajempaa luovien alojen mullistumista. Taidealojen koulutusohjelmiin on nykyään usein sisällytetty työelämään ja yhteistyötaitoihin valmistavia opintoja (Houni ym. 2020, 81). Tyypillinen taidealan ammattilainen on siten lähempänä akateemista valtavirtaa ja ehkä helpommin lähestyttävä esimerkiksi yrityssectorille. Innovaation ja luovuuden pääoman tunnustaminen merkittävänä tekijänä

työelämässä edesauttaa näiden ominaisuuksien portinvartijoina nähtyjen taiteilijoiden sijoittamista korkeammalle tarvelistalla.

3 Mahdollisuuksien kenttä

Olen kuvataiteilijan urallani kohdannut omalle alalleni ohjautuvan rahan vähäisyyden sekä kasvavan paineen rahoituskanavien löytymiseksi. Taidemaalarina teosmyyntimahdollisuuteni yksityisille ja niin sanotuille tavallisille taiteen ostajamarkkinoille ovat kuitenkin yleisesti ottaen paremmat kuin performanssi-, video-, installaatio- tai äänitaiteen parissa toimivien kollegoideni. Jo joitain vuosia sitten muistan miettineeni, miten tarpeellinen olisikaan ammattitaiteilijoiden osaamista välittävä alusta, jota markkinoitaisiin liikkumavaraa omaavalle yksityissektorille. Missä muodossa alusta voisi välittää toimintaa, alkoi kirkastua vasta aloittaessani kehityshankkeeni LuPa-alustan työstämisen vuonna 2021.

Pohtiessani taiteilijan roolia organisaatioissa, oli luontevaa lähteä liikkeelle siitä, millaiseksi taidelähtöinen hyvinvointitoiminta työpaikoilla yleensä mielletään. Perehdyttyäni aiheetta koskevaan lähdekirjallisuuteen ja viimeistään tekemieni asiantuntijahaastattelujen kautta, minulle avautui kiehtova ja moniulotteisuudessaan yllättänyt mahdollisuuksien kenttä. Tulin tietoisemmaksi myös riskeistä, joita luovaan ohjaamiseen ja työyhteisötaiteilijuuteen liittyy.

Tämän hetken kiinnostavimpia käsitteitä taiteilijoiden ja organisaatioiden vuorovaikutuksessa on taiteilijan asiantuntijuus. Käsitteen alle lukeutuu tietenkin valtava määrä vaihtoehtoja, joista luontevin miellelyhtymä lienee julkinen taide. Vähemmän on puhuttu taiteilija-asiantuntijuudesta työyhteisökontekstissa. Asiaan on puututtu esimerkiksi Taiteen edistämiskeskuksessa *Taiteilija-asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelman* merkeissä. (Taike 2022.)

Kehityshankkeeni tavoite oli kehittää konsepti taide- ja luovien alojen ammattiosaamisen välittämiseen tarkoitettulle verkkoalustalle. Lähdekirjallisuuden lisäksi olen käyttänyt haastatteluihin pohjautuvaa tietoa kehityshankkeeni taustana.

3.1 Tutkimusmenetelmänä haastattelu

Selvittääkseni luovan työhyvinvointitoiminnan nykykäytänteitä, ajatuksia luovan osaamisen tilaamisesta ja työyhteisötaiteilijuudesta sekä kehittääkseni LuPa-alustan konseptia niiden pohjalta, haastattelin yhteensä 17 asiantuntijaa sekä organisaatioiden että taide- ja luovan sektorin puolelta ajalla tammi-toukokuu 2022. Haastateltaville lähetettiin hankkeeni tutkimustiedote, tietosuojailmoitus sekä suostumuslomake. Haastattelut toteutettiin tapaamisissa, puhelimitse tai videopuhelimitse Zoom-, Microsoft Teams- tai Google Meet -alustoilla. Kaikille, paitsi yhdelle haastatellulle sopi tulla viitatuksi omalla nimellään opinnäytetyössäni. Käytin puolistrukturoituja kysymysrunkoja (ks. liite 1) haastattelutilanteessa, mutta keskustelu soljui hyvin myös omalla painollaan. Minun tarvitsi ainoastaan lopuksi tarkastaa, että kaikki, mihin alun perin lähdin hakemaan vastausta, oli tullut käsitellyksi. Vapaammin keskustellen pääsin kurottamaan sellaisiin näkökulmiin opinnäytetyöni teemoissa, joita en ehkä muuten olisi tullut ajatelleeksi.

Tein lähdekirjallisuuden ja haastatteleamalla keräämäni tiedon pohjalta kvalitatiivista arviointia ja johtopäätelmiä luovien resurssien hyödyntämisestä ja mahdollisuuksista työyhteisöissä sekä esityksen LuPa -luovan osaamisen palvelualustakonseptille. Pohdin minkälaista luovaa osaamista alusta voisi välittää ja minkälaisella ansaintalogiikalla ja sopimusehdoilla se voisi olla kannattavaa yritystoimintaa sekä palveluntarjoajille että alustan ylläpitäjälle.

3.2 Haastatellut ryhmittäin

Ryhmä 1: Tilaajat eli organisaatioiden henkilöstöresursseista vastaavat henkilöt

Haastattelin kolmea suuren organisaation HR- eli henkilöstöresursseista ja työhyvinvointitoiminnan järjestämisestä vastaavaa toimihenkilöä. Organisaatioista yksi toimii julkisella sosiaali- ja terveyssektorilla ja kaksi

yksityisellä sektorilla: digitaalisia palveluita tuottava yritys ja viestintä- ja markkinointialan konserni. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina puhelinkeskustelun tai Zoom-videopuhelun välityksellä tammikuun ja maaliskuun välillä 2022. Halusin hahmottaa:

- Minkälaista työhyvinvointitoimintaa organisaatioissa käytetään.
- Mikä osuus työhyvinvointitoiminnasta on taidelähtöistä.
- Miten työhyvinvointitoiminnan ohjausta tilataan.
- Olisivatko haastatellut kiinnostuneita käyttämään LuPa-palvelualueen kaltaista kanavaa tilaamiseen.

Haastatellut olivat:

1. Tarja Kettunen, Sydän-keuhkokeskuksen ja uniapneapoliklinikan osastonhoitaja, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS).
2. Viestintätoimiston HRD (Human Resource Development), Kansainvälinen markkinointi- ja viestintäalan konserni. Henkilö haluaa tulla viitatuksi vain työnimikkeensä ja yrityksen toimialan perusteella. Viittaa henkilöön nimellä *Viestintätoimiston HRD* ja yritykseen nimellä *Organisaatio X*.
3. Laura Tero, Head of HR (Human Resource), Gofore oyj.

Ryhmä 2: Taide- ja luovat ohjaajat

Haastattelin yhdeksää ohjaajaa, jotka edustavat seuraavia luovia aloja: taidemaalaus, kuvanveisto, kirjallisuus, musiikki, teatteri sekä soveltavat taiteet. Haastattelut toteutettiin teema- tai avoimina haastatteluina tapaamisissa, puhelimitse tai videopuhelimitse Zoom-, Microsoft Teams- tai Google Meet -alustoilla helmi- ja toukokuun 2022 välillä. Halusin kuulla:

- Nouseeko työkentästä sektoreita, jotka käyttävät luovia hyvinvointipalveluja erityisen paljon verrattuna muihin.
- Kokemuksista työyhteisöjen parissa toimimisesta.
- Minkälaisia menetelmiä ohjaamistyössä käytetään.
- Mitä ajatuksia ohjaamistyö herättää.
- Voisivatko haastatellut konseptin kuvauksen perusteella harkita LuPa-alueen osaamisensa välityskanavaksi.

Haastatellut olivat:

1. Niina Oinas, Lapin yliopiston väitöskirjatutkija, yhteisöllisen taiteen edistäjä, Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö ry:n (TAKU) hallituksen jäsen.
2. Saara Kiuru, kuvataiteilija ja taideopettaja.
3. Emma Lounela de Nooij, yhteisöpedagogi ja Ilonamme.art- toiminimiyrittäjä.
4. Johanna Wahlbeck, kuvataideterapeutti, työnohjaaja ja yrittäjä Johanna Wahlbeck oy:ssä.
5. Liisi Pettersson, ääni- ja esiintymisvalmentaja ja yrittäjä Ääniluotsi oy:ssä.
6. Paula Myöhänen, valmentaja, kouluttaja, yhteisöjen kehittäjä, valokuvaaja ja työelämän luovien kehittäjien tiimin LuovaNoste.fi jäsen.
7. Ari Hyyryläinen, koulutusjohtamisen lehtori ja kulttuurihyvinvoinnin asiantuntija.
8. Raili Heikkilä, teatteri-ilmaisun ohjaaja (YAMK), kulttuurihyvinvoinnin erityisasiantuntija ja työnohjaaja.
9. Inka Hannula, kuva- ja yhteisötaiteilija ja Fantastinen elefantti - toiminimiyrittäjä.

Ryhmä 3: Taiteen ja kulttuurihyvinvoinnin asiantuntijat sekä työyhteisötaiteilijat

Haastattelin kahta kulttuurihyvinvoinnin asiantuntijaa Taiteen edistämiskeskuksesta sekä kolmea työyhteisöresidenssissä toiminutta taiteilijaa maalisi- ja toukokuun 2022 välillä. Haastattelut toteutettiin avoimina teemahaastatteluina tavaten tai videopuhelimitse Zoom- tai Google Meet - alustoilla. Halusin kuulla:

- Näkemyksiä taiteilijan roolista asiantuntijana organisaatiossa.
- Mitä ajatuksia perinteinen työhyvinvointitoiminta herättää.
- Miten taiteilija hyötyy yhteistyöstä työyhteisöjen kanssa.
- Miten taiteilijaresidenssin hyötyjä työyhteisölle voisi mitata.

Haastatellut olivat:

1. Esa Vienamo, taideasiantuntija, Kuntien kulttuuritoiminnan asiantuntijapalvelu, Taiteen edistämiskeskus (Taike).
2. Anna Elina Isoaro, kirjallisuuden läänintaiteilija, Taitelijoiden työskentelyedellytysten kehittämisohjelma, Taiteen edistämiskeskus (Taike).
3. Tiina Lehikoinen, runoilija, kirjailija, kuvataiteilija ja luovan kirjoittamisen opettaja.
4. Nina Rantala, nyky- ja yhteisötaiteilija.
5. Tiitus Petäjaniemi, kuvataiteilija.

4 Taiteilijan ammattitaidon ja luovan osaamisen hyödyntämisen merkitys työyhteisöjen kehittämisessä

Työyhteisöt voivat hyötyä monilla eri tavoilla taide- ja luovan kentän ammattilaisista. Koska jokainen työyhteisö on erilainen, ovat niiden tarpeet ja vastaanottokyky myös yksilöllisiä. Luovasta tai taidelähtöisestä toiminnasta saatavissa olevan hyödyn optimoimiseksi yhteisöissä on hyödyllistä miettiä, minkä tyyppinen toiminta palvelisi juuri heitä parhaiten ja arviointiin olisi hyvä hyödyntää asiantuntijaa. (Vienamo 2022; Hyyryläinen 2022.) Mitä tavoitteellisempaa toimintaa haetaan, sitä huolellisemmin olisi suunniteltava prosessin osapuolten välisistä järjestelyistä ja huomioitava taiteellisen intervention eettiset periaatteet (Lehikoinen & Pässilä 2016, 14–15).

Sosiaali- ja terveysalalla käytetään luovaa työhyvinvointitoimintaa suhteessa enemmän kuin muilla sektoreilla. Sote-alalla on kokeiltu myös yhteistyötä työyhteisötaiteilijoiden kanssa. (Houni 2020, 214.) Kun katsotaan virkistys- ja hyvinvointitoiminnan käyttöastetta kokonaisuudessaan, tilanne lienee silti yksityisellä sektorilla julkiseen sektoriin verrattuna reilusti plussan puolella. Tilanteeseen voi vaikuttaa esimerkiksi kilpailu työntekijöistä parhaiden työtujen perusteella, mutta myös parempi maksukyky.

4.1 Taidelähtöisiä vaikutuksia hakemassa

Lotte Darsø (Turusen ym. 2018, 14–18 mukaan) jaottelee taiteen käyttötavat työyhteisöissä neljään tapaan: koristeena, viihteenä, välineellisenä tai strategisena. Koristekäyttö viittaa passiivisempaan, esteettiseen kokemiseen. Viihteelliseen tapaan lukeutuu esimerkiksi teatterissa käyminen tai kevyt osallistava toiminta. Välineellinen tapa viittaa taiteen käyttämiseen tavoitteellisesti, kuten yhteisöllisyyden tai innovatiivisuuden lisäämiseen tai johtajuuden kehittämiseen. Strateginen viittaa taidetoiminnan kokonaisvaltaisempaan sisällyttämiseen yrityksen muutosprosessiin.

Vaikka valtaosa organisaatioista hyödyntänee luovaa osaamista yhä perinteisen työhyvinvointipäivä- tai työnohjausmallin mukaisesti, on havaittavissa myös kasvavaa kiinnostusta uudenlaisia taitelijan asiantuntijuutta soveltavia ratkaisuja kohtaan. Kun lähestytään taidealojen ammattilaisten ja työyhteisöjen vastavuoroista hyötynäkökulmaa taiteilijan asiantuntijuus ja taiteellinen vapaus edellä, suojellaan taiteilijan ydinosaamisen itseisarvoa ja tuodaan samalla työyhteisöihin uudenlaista substanssia hyvinvointi-, tuottavuus- ja mainenäkökulmasta.

Teen osioissa 4.1.1 ja 4.1.2 havaintoja erilaisista tavoista hyödyntää luovaa ja taidelähtöistä toimintaa perustaen tarkastelun lähdekirjallisuuden lisäksi haastattelemieni ohjaajien kertomaan. Luettelo haastatelluista ohjaajista löytyy luvusta 3.2. Luvussa 4.1.2 kuvailen lyhyesti taiteilija-asiantuntijuuden ja työyhteisötaiteilijuuden käsitteitä, joihin perehdyn perusteellisemmin luvussa 5.

4.1.1 Virkistävä työhyvinvointitoiminta

Kepein luovan toiminnan muoto työyhteisössä on yleensä kertaluontoista ja virkistystoiminnan tai yleisen hyvinvointitoiminnan puitteisiin sopivaa. Se voi olla taidekokemus, kuten työyhteisön käynti taidegalleriassa tai tanssiesityksessä, jolloin se Darsønin mukaan lukeutuu puhtaasti koristeelliseen tai viihteelliseen käyttötapaan. (Turunen ym. 2018, 14 mukaan.) Toiminta voi olla osallistavaa ja aktivoivaa, kuten kuvataiteilija ja taideohjaaja Saara Kiurun (2022) maalaustyöpajat. Kiurun mukaan ”ihmisen pohjimmainen tarve on tulla kuulluksi, nähdyksi ja huomioiduksi”, ja hän pyrkii vastaamaan näihin tarpeisiin ohjaamistyössään. Yhteisöpedagogi Emma Lounela de Nooijn (2022) ”rentoutumiseen, koheesioon ja luottamuksen herättämiseen” tähtäävissä savityöpajoissa työstetään savea eri teemojen kautta. Toiminnan keskiössä on saada osallistujat paineettomaan ja turvalliseen mielentilaan ja pääosassa lopputuloksen sijaan on tekemisen ilo.

Tämän tyypisellä työhyvinvointitoiminnalla ei välttämättä pyritä kestävään muutokseen ja se lukeutuu Darsønin (Turusen ym. 2018, 14–18 mukaan) kategorioinnin mukaan viihteellisen tavan alle. Toiminnan vaikutuksia ei silti voida aliarvioida. Jo muutamalla työpajalla vuodessa voi olla merkitystä yhteenkuuluvuuden tunteen, sosiaalisten taitojen, itseluottamuksen ja työilmapiirin kannalta. (Turunen ym. 2018, 12.) Onkin syytä kyseenalaistaa, jääkö mikään osallistava tai aktivoiva toiminta täysin viihteelliseksi, vai sisältyykö siihen aina kehittymisen potentiaalia. Taidetoimintaan osallistuja voi saada muun muassa kokemuksen luovasta tilasta, mitä jokainen voi soveltaa omassa arjessaan (Kiuru 2022). Säännölliset työpajat voivat kehittää keskittymistä, itsensä ja muiden kuuntelemista ja oman mukavuusalueen tunnustelua (Lounela de Nooij 2022).

4.1.2 Tavoitteellinen työhyvinvointitoiminta

Taidelähtöisellä työpajatoiminnalla voi olla ainakin säännöllisesti toistettuna vaikutusta pysyväänkin muutokseen henkilökohtaisella tasolla ja työyhteisön dynamiikassa, mutta yleensä sille ei ole selkeästi asetettuja tavoitteita. (Turunen ym. 2018, 12.) Esimerkiksi työnohjaus on kokonaisvaltaisempi työhyvinvointitoiminnan muoto, joka on aina tavoitteellista. Taidelähtöisen työnohjauksen avulla voidaan kirkastaa työyhteisössä piilevää potentiaalia tai johtaa työyhteisö ratkaisun tielle ristiriita- tai kriisitilanteessa. (Heikkilä 2022.)

Työnohjauksessa ohjaajalta vaaditaan enemmän erityisosaamista ja esimerkiksi työnohjaajan koulutus. Ohjauksen keskiössä on yhteisön dynamiikan, ilmiöiden, ongelmien ja ratkaisumallien tuominen näkyväksi. Toiminnassa keskeistä on itse tekeminen ja muuttuvat prosessit. Ohjaajan asiantuntijuus ja herkkyys huomata yhteisön erityispiirteet ja reagoida niihin rakentavalla tavalla on välttämätöntä. Työnohjaussopimus tehdään yleensä yhdeksi vuodeksi, mutta prosessi voi kestää tarpeen mukaan useammankin vuoden. Työnohjaus on jatkumo, jolloin siinä on mahdollisuus kehittyä yksilö- ja yhteisötasolla. (Heikkilä 2022.) Tämän

tyyppinen luova toiminta lukeutuu Darsønin (Turunen ym. 2018, 14–18 mukaan) kategorioiden mukaan välineelliseen tai strategiseen tapaan.

4.1.3 Taiteilija-asiantuntijuus ja työyhteisötaiteilijuus

Työyhteisötaiteilijuus on Suomessa vasta heräilevä, taiteilijan ja työyhteisön yhteistyötä tukeva konsepti. Siinä taiteilija on työskentelytapansa nähden vapaammassa roolissa kuin perinteisessä, taidelähtöisiä menetelmiä soveltavassa työhyvinvointitoiminnan mallissa. Taiteilija on esimerkiksi residenssissä organisaatiossa määrääjän ja toteuttaa taideinterventioita työyhteisön parissa. ”Taiteellinen interventio sisältää lupauksen taiteesta, kurottautumisesta ei-tietämistä kohti, ja antaa näin tekijälleen enemmän vapauksia.” (Petäjäjärvi 2016, 124.)

Taiteilija-asiantuntijuus työyhteisökontekstissa on ehkä vaikeimmin luokiteltavissa esimerkiksi Lotte Darsønin jaottelun mukaisesti. Jos taiteilijan läsnäololle asetetaan ennalta työyhteisöä hyödyttävä tavoite, se lukeutuu Darsønin välineellinen-kategorian alle. Taiteilija-asiantuntijuus kuuluneen sen sijaan strateginen-kategorian alle, mikäli taiteilija palkataan pidempiaikaiseen rooliin työyhteisössä esimerkiksi visuaalisena, tilallisena tai luovuuden asiantuntijana. Jos taas taiteilijan rooli työyhteisössä on löyhemmin määritelty, kuten Toimistorunoilija- tai Työpaikkataiteilija-kokeiluissa (katso luku 5.1), on kategorinen määrittely jo hankalampaa. Avaan taiteilija-asiantuntijuuden käsitettä enemmän luvussa 5.

4.2 Taide- ja luovien ohjaajien ajatuksia suorituspainesta ja muusta

Seuraavaksi avaan taide- ja luovien ohjaajien ajatuksia esimerkiksi erilaisten tunteiden kanssa toimeen tulemisesta sekä siitä, miten toimintaan lähtemisen kynnystä madalletaan. Pohdimme ohjaajien kanssa myös yhdessä, miten suorituspainetta voidaan purkaa esimerkiksi *käänteisen suorittamisen* avulla. Pyrin kuvailemaan, miten taidelähtöisestä ja luovasta toiminnasta voidaan tehdä

helposti lähestyttävää, jotta mahdollisimman suuri osa työyhteisöistä pääsisi hyötymään siitä. Luettelo haastatelluista ohjaajista löytyy luvusta 3.2.

Taide- ja luovien ohjaajien mukaan kaikessa ohjatussa toiminnassa keskiössä on turvallisen ilmapiirin luominen, joka on edellytys onnistuneelle toimintaan osallistumiselle. Alkulämmittelyt ovat tärkeitä, sillä ne tähtäävät ryhmän väliseen tutustumiseen, rentoutumiseen, tekemisen imuun pääsemiseen ja mielen avautumiseen. Tähän voidaan soveltaa monia menetelmiä sanallisista kehollisiin ja mielikuviin liittyviin harjoituksiin. Teatteri-ilmaisun ohjaaja, kulttuurihyvinvoinnin erityisasiantuntija ja työnohjaaja Raili Heikkilä (2022) käyttää tutustumis- ja lämmittelyharjoituksena keskustelua, jossa osallistujat saavat tehtäväkseen miettiä esimerkiksi lempiväriään tai lapsuutensa lempikarkkia. Tuloksena on yleensä hyväntuulinen keskustelu, johon ei liity hierarkisia asetelmia ja johon kenelläkään ei ole kynnystä osallistua. (Heikkilä 2022.)

Johanna Wahlbeckin (2022) taidelähtöisessä ohjauksessa alkulämmittelyyn kuuluu esimerkiksi "väärällä" kädellä piirtäminen. Myös kuvataiteilija ja taideohjaaja Saara Kiuru (2022) hyödyntää maalaustyöpajojensa alkulämmittelyinä käden liikettä, pyytäen osallistujia sulkemaan silmänsä ja antamaan käden liikkua vapaasti paperilla samalla kun hän esimerkiksi kertoo tarinaa. Näiden harjoitusten tarkoitus on purkaa itsekontrollia (Kiuru 2022; Wahlbeck 2022).

Ääni- ja esiintymisvalmentaja Liisi Pettersson (2022) taas kertoo käyttäneensä työpajojensa alkulämmittelyyn esimerkiksi yin-jooga-ohjaajaan apua. Harjoituksilla on pyritty rentouttamaan kaula-rintakehäaluetta ja äänentuottoelimistöä. Pettersson valmentaa laulajia ymmärtämään häpeän kehollista mekanismia ja vähentämään sen haitallisia vaikutuksia äänenkäyttöön. Harjoitukset auttavat myös puheammattilaisia luottamaan ääneensä työelämän ennakoimattomissa tilanteissa. Hän pitää lähtökohtana harjoituksille sitä, että osallistuja on turvassa omassa kehossaan. "Kaikki mikä työpajassa syntyy, on hyvää ja oikein". (Pettersson 2022.)

On myös menetelmäkohtaista, minkälaisia suorituspaineita luova toiminta herättää. Yhteisöjen kehittäjä Paula Myöhänen (2022) kertoo, että hänen eniten käyttämänsä menetelmä valokuvaus on lähtökohdiltaan ihmisille niin tuttu, että kynnys toimintaan ryhtymiseen on jo senkin vuoksi matala.

Käänteinen suorittaminen ei selvitykseni perusteella ole yleisesti käytetty termi, mutta se sopii mielestäni kuvaamaan menetelmää, jota jotkut ohjaajat ovat onnistuneesti käyttäneet työssään. Wahlbeck (2022) on järjestänyt ja ohjannut mm. *ruman maalaamisen* työpajoja ja kirjailija, sanataiteilija Satu Lepistö on antanut tehtäväksi kirjoittaa *huonosti* tai *kliseiset laulunsanat* kirjoituskursseillaan (kirjoittaja on osallistunut Lepistön työväenopiston kursseille vuosina 2018–2022). *Käänteinen suorittaminen* vois riisua tekijän haarniskastaan, antaa luvan astua yli omien sovinnaisuuksien rajojen ja siten löytää jotain uutta.

Luovassa toiminnanohjauksessa voi tulla vastaan haastavia tilanteita. Toimintaan ryhtymiseen voi olla iso kynnys, tai se voi nostaa pintaan tunteita laidasta laitaan (Hannula 2022; Kiuru 2022.) Työnohjaajat ovat valmistautuneet kohtaamaan ohjattaviltaan monenlaisia reaktioita ja sillä alueella herkäät tilanteet tulevatkin tyypillisemmin vastaan. Mutta varsinkin kokemattomammalle ohjaajalle tilanteet voivat tulla eteen yllätyksenä ja niihin olisi hyvä osata varautua. Ohjaajalla on tärkeää olla herkkyyttä myös antaa omaa rauhaa ilman painostusta toimintaan ryhtymiselle tai jatkamiselle silloin, kun henkilö on tilanteesta mentaalisesti ylikuormittunut, Kiuru (2022) muistuttaa.

4.3 Taiteilijan etiikka

Kun ollaan tekemisissä yhteisön jäsenten välisen dynamiikan ja taidelähtöisen tekemisen kanssa, on muistettava ohjaamistoiminnan ja taiteellisten interventioiden eettinen vastuu. Yleisiin eettisiin periaatteisiin kuuluu muun muassa syrjimättömyys ja toiminnan toteuttaminen siten, että siihen on osallistujilla yhtäläiset mahdollisuudet etnisistä, katsomuksellisista tai sukupuoleen liittyvistä seikoista riippumatta. Käytännön eettisiin vastuualueisiin

kuulu muun muassa lupa valokuvaamiseen kaikilta osapuolilta, niin toimintaan osallistujilta kuin heidän edustamaltaan organisaatiolta. (Houni ym. 2020, 83–86.) Taidelähtöiseen toiminnan ohjaukseen liittyy lisäksi erityisempiä eettisiä kysymyksiä, jotka haastatteleman luovat ohjaajat vahvistavat. Taidelähtöinen toiminta voi herättää tekijässään yllättäviä tunteita ja purkauksia. Silloin ohjaamistyössä korostuu sensitiivisyys ja riittävä henkinen välimatka ohjattavaan. Tämä pienentää myös sen riskiä, että ollaan huomaamatta sellaisella alueella, mihin ohjaajalla ei ole resursseja tai olosuhteilla tilaa. (Lehikoinen & Pässilä 2016, 21.)

4.4 Työhyvinvointitoiminta tilaajan näkökulmasta

Kuvailen työhyvinvointitoiminnan käytötapoja ja tilaamiskäytänteitä haastattelemieni kolmen suuren organisaation henkilöstöstä vastaavan työntekijän kertoman mukaan. Halusin kuulla myös halukkuudesta käyttää taidelähtöisen toiminnan välitysalustaa tilaamiskanavana virkistys- ja työhyvinvointitoiminnalle. Yksi organisaatioista toimii julkisella sektorilla ja kaksi yksityisellä. Toinen yksityisen sektorin edustajista haluaa, ettei hänen omaa nimeään tai yrityksen nimeä mainita, joten viitataan Human Resource Development -nimikkeellä toimivaan henkilöön nimellä *Viestintätoimiston HRD* ja yritykseen nimellä *Organisaatio X*.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirillä (HUS) 40 vuoden työuran tehnyt osastonhoitaja ja henkilöstövastaava Tarja Kettunen (2022) kertoo vastuualueellaan toimivassa yksikössä käytettävän työnantajan kustantamaa ohjattua työhyvinvointitoimintaa kaksi kertaa vuodessa työhyvinvointipäivän yhteydessä. Työhyvinvointipäivään sisältyy usein koulutuksellinen osuus sekä vapaampi, toiminnallinen tai esimerkiksi taidelähtöinen osuus. Toiminta painottuu liikunnallisiin ja mieltä rentouttaviin aktiviteetteihin. Muitakin työyhteisöllisiä tapahtumia on, mutta ne ovat omaehtoisia ja -kustanteisia ja tapahtuvat työajan ulkopuolella. (Kettunen 2022.)

Kolmesta organisaatiosta digitaalisia palveluita myyvän Gofore oy:n työhyvinvointitoimintamalli on omaleimaisin. Yrityksellä on useita toimipisteitä Suomessa ja ulkomailla, ja sen toimintamalli on kokonaisuudessaan itseohjautuvaa, yrityksen henkilöstöhallinnon organisoinnista vastaava Laura Tero (2022) kertoo. Näin on myös virkistys- ja työhyvinvointitoiminnan suhteen, eli toimipisteet vastaavat omasta virkistystoiminnastaan henkilöstöstä koostetun tiimin kautta. Tiimin sisällä kuka tahansa voi järjestää aktiviteetteja ja tapahtumia työyhteisölle. Organisaatio kustantaa toiminnan eikä siinä ole varsinaista kustannuskatkoa. Toiminnan on silti tapahduttava työajan ulkopuolella. Gofore on huomioitu ja palkittu henkilöstön hyvinvointiin panostamisesta esimerkiksi Small Events -mallinsa pohjalta. Small Events -konsepti syntyi covid 19-tilanteesta aiheutuneiden kokoontumisrajoitusten myötä ja tarkoittaa pienelle porukalle räätälöityjä tapahtumia, kuten vaikkapa kukkiensidontaa, maalaustyöpajaa tai kattokävelykierrosta. Ohjatut tapahtumat on pyritty tilaamaan kotimaisilta pienyrittäjiltä, ja teemat ovat vaihdelleet taiteesta liikunnallisiin ja elämyksellisiin. (Tero 2022.)

Markkinointi- ja viestintäalalla toimivassa kansainvälisessä konsernissa Organisaatio X:ssä ei nähdä myöskään tarvetta asettaa varsinaista rajaa työhyvinvointibudjetille, kertoo Helsingin yksikön henkilöstön kehittämisestä vastaava henkilö (viestintätoimiston HRD). Hän kertoo korona-ajan (2020–2022) kasvattaneen virkistys- ja työhyvinvointitoiminnan tarvetta ja käyttöastetta työyhteisönsä keskuudessa. Hän arvioi sen johtuvan yhteisöllisyyden tarpeesta ja henkisestä pahoinvoinnista. Toimintaa on lähdetty tilaamaan paljon etälinkin välityksellä ja varsinkin liikunnallinen, jooga- tai läsnäoloon tähtäävä *mindfulness*-tyyppinen toiminta on ollut suosittua. Vähemmän on tilausta taidetoiminnalle, mutta siihen voisi kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa, viestintätoimiston HRD (2022) pohtii.

Kaikissa haastattelemisiani organisaatioissa hyvinvointi- ja virkistystoiminnan tilaamisessa keskiössä ovat työntekijöiden toiveet. Toiveiden kuunteleminen helpottanee myös henkilöstövastaavien työtä, koska palveluntarjoajan

etsimiseen kuluisi muuten paljon aikaa. Tilaamisprosessi etenee useimmiten ennestään tuttuja kanavia, eli aikaisempien kokemusten perusteella. Uusia palveluntarjoajia ei juurikaan etsitä hakukoneella tai välitysalustojen kautta. Tilaamiskäytänteitä palveluntarjoajien kanssa ei olla koettu erityisen hankaliksi, mutta internethaut ja tarjouspakettien räätälöiminen ovat voineet viedä aikaa.

Kustannusten sijaan varsinaiseksi kynnyskysymykseksi jokaisen haastatteleman henkilöstövastaavan mukaan nousi virkistys- ja hyvinvointitoiminta työajalla. Organisaatio X:n viestintätoimiston HRD (2022) ei näe omassa organisaatiossaan sellaista kehitystä lähitulevaisuudessa, vaikka tilat toiminnalle olisi helppo löytää omasta takaa. Kustannukset menetetyistä työtunneista ovat hänen mukaansa liian suuret. Goforen Laura Terolla (2022) on myös epäileväinen kanta. Yrityksen työntekijät työskentelevät tyypillisesti asiakkaan luona tai kotitoimistolla tiiviissä yhteydessä asiakkaaseen ja virkistystoiminta kesken työpäivän ei vaikuta Teron mielestä realistiselta. Työyhteisöllä on kuitenkin tapana kokoontua viikoittain yhteiselle aamupalalle tai iltapäiväkahville toimistolle, jolloin ohjattu puolituntinen luovaa toimintaa voisi olla mahdollinen ja jopa toivottava yhteen saattava elementti, Tero (2022) toisaalta pohtii.

HUSilla ei henkilöstöpulankaan vuoksi ole välttämättä mahdollisuutta ottaa ohjelmaan viikoittaista luovaa paussia, Tarja Kettunen (2022) arvioi, mutta pohtii silti mielellään paussien mahdollisuutta omassa yksikössään. Häntä mietityttää myös hoitohenkilöstön kyky osallistua toimintaan kesken päivän, vaikka tilat ja aika toiminnalle järjestyisivätkin omasta takaa. Olisiko luova tekeminen liiankin iso henkinen siirtymä työtehtävistä, huomioiden, että vastuu hoitotyön laadusta on suuri? Paras hetki luovalle paussitoiminnalle työajalla olisi Kettusen mukaan työvuoron loppupäässä, vaikka siihen sisältyy riski, että työntekijä on liian väsynyt toimintaan.

Kaikki haastatteleman henkilöstövastaavat pitävät silti ajatusta luovien paussien palvelualustasta hyvänä ja tunnistavat tarpeen luovan toiminnan käyttöasteen

lisäämiseen. Kaksi kolmesta arvelee, että voisi kokeilla LuPa-alustan kautta tilaamista, jos se tulisi vastaan sopivalla hetkellä ja yksi arvelee, ettei sellaista todennäköisesti tulisi käytettyä omassa organisaatiossa.

Goforen Laura Tero (2022) on kiinnostunut keskustelemaan myös työyhteisötaiteilija-konseptista ja osoittaa varovaista innostusta taiteilijaresidenssiä kohtaan. Goforelle olisi ehkä vaikeaa myydä perinteisen *tyhy-*mallin mukaista luovaa paussipakettia senkin vuoksi, että kilpailu palveluntarjoajien välillä on kovaa ja suurin osa tarjouksista hukkuu massaan. Teron (2022) mukaan organisaatiolla saattaisi olla kiinnostusta johonkin uudenlaiseen ja innovatiiviseen yhteistyömuotoon. Koska palkkaamiskäytänteet ovat organisaation näkökulmasta jähmeitä, paras vaihtoehto Teron (2022) mukaan voisi olla se, että taiteilijan residenssi maksetaan esimerkiksi kuvailemani kaltaisella palvelualustalla, jolloin tapahtuma on tilaajan näkökulmasta mahdollisimman suoraviivainen ja riskitön.

4.5 Tuloksia hakemassa

Keinoja taidetoiminnan vaikutusten arviointiin ovat esimerkiksi osallistujien henkilökohtainen palaute, taiteilijan itsearviointi, arviointipalaveri osapuolten kesken, haastattelut ja kyselylomakkeet. (Houni ym. 2020, 190.)

Tämän päivän taide- ja luovan osaamisen markkinointietu on laaja skaala tutkimus- ja kokemustietoa, jota on saatu varsinkin parin viimeisen vuosikymmenen sisällä (Daykin 2020, 21). WHO:n (World Health Organization) luovan toiminnan hyötyjä koskeva raportti (Fancourt & Finn 2019) lienee laajin viime vuosina julkaistu katsaus aiheeseen. Siinä todetaan useaan tutkimukseen ja raporttiin viitaten, että luova toiminta kuvataiteista esittäviin taiteisiin ja musiikkiin tukee merkittävästi yksilön hyvinvointia parantaen mm. suoritus-, selviytymis- ja paineensietokykyä. Maailman talousfoorumin (World Economic Forum) vuonna 2019 listaamista kymmenestä tärkeimmästä työelämätaidosta esimerkiksi luovuus, kompleksinen ongelmanratkaisu, kriittinen ajattelu, tunnealy

ja kognitiivinen joustavuus liittyvät luovien alojen perustyökaluihin. (World Economic Forum 2019.)

Menestyäkseen yritysten on investoitava luovaan innovointiin, kulttuuriseen kilpailukykyyn, tunneälyyn, yhteistyöhön, työntekijöiden hyvinvointiin sekä taitojen kerryttämiseen (Heinsius & Lehikoinen 2013, 13). Taidelähtöisten menetelmien ja luovan osaamisen hyödyt organisaatioissa ulottuvat henkilökohtaisen tason kautta yhteisölliselle ja lopulta yhteiskunnalliselle tasolle. Yksilön saamaa hyötyä on mahdotonta erottaa yhteisön hyödystä, koska yhteisö on aina hyvinvoivien yksilöiden summa. (Schiuma 2011, 90–91.)

Organisaatiot ovat heräämässä siihen, että hyödyntämällä taiteilijan visuaalista, tilallista, ajan, vuorovaikutuksen ja tunnelman tavoittavaa hahmottamiskykyä, voidaan päästä käsiksi sellaisiin alueisiin työyhteisössä, minne normaalisti ei ole pääsyä. Tanskalaisen taideinterventioita organisaatioihin edistävän Art Partnerin toiminnanjohtajat järjestivät keskustelutilaisuuden parinkymmenen organisaatiojohdon edustajan kanssa. Pohdinnassa oltiin yksimielisiä taiteilijan moninaisista rooleista työyhteisössä. Ammattitaiteilija voi muun muassa avata lukkoja keskustelussa, lisätä inspiraatiota, hakea näkemyksiä vastakkaisuuksista ja viedä ihmiset mukavuusalueen ulkopuolelle. Toisaalta keskustelussa otettiin esille, että työskentely taiteilijan kanssa vaatii yritysjohtolta paljon. Tarvitaan esimerkiksi riskinottoa, sen hyväksymistä, että tavoitteiden saavuttamiseen ei voida ennalta määritellä reittiä ja että joskus reitti on päämäärää tärkeämpi. (Heinsius & Lehikoinen 2013, 8.)

4.5.1 Kustannussäästöä taidetoiminnalla

Vaikka luovasta toiminnasta saatua säästöä tai tuottoa on vaikea suoraan mitata, esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisestä luovan työhyvinvointitoiminnan yhteydessä voidaan saada konkreettisia lukuja. Merkittäviä säästöjä sairauspoissaoloissa on rekisteröity esimerkiksi Ruotsissa TILLT-nimisen kulttuuritoimijoita organisaatioihin välittävän yhdistyksen kokeilussa vuonna

2009. Mukana olleissa organisaatioissa havaittiin koosta riippuen 30 000–130 000 euron säästöt. (Areblad 2009, 56–61.)

Suomessakin on tehty vähintään suuntaa antavia laskelmia taide- ja kulttuuritoiminnan tuomista säästöistä esimerkiksi Taiteen edistämiskeskuksen toimesta. Seuraavassa laskelmassa on käytetty lähtökohtana Kelan maksamia sairauspäivärahoja, joiden summa vuonna 2015 oli 862 miljoonaa euroa, eli 0,4 prosenttia silloisesta bruttokansantuotteesta. Sairauspoissaolojen ja sairaana työskentelyn kustannukset kokonaisuudessaan on silti arvioitu moninkertaiseksi. Vuonna 2012 ne olivat Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan 6,8 miljardia euroa, eli 3,5 prosenttia vuoden 2012 bruttokansantuotteesta. Laskelmassa huomioitiin tiedossa olevien sairauspoissaolokulujen kustannusten alaraja ja käytettiin esimerkkinä kuvitteellista viiden kerran teatterityöpajaa 50 hengen organisaatiossa, jonka työnantajakustannuksissa arvioitiin mukaan myös työyhteisön toimintaan käyttämä työaika. Tässä mallissa arvioitiin luovan toiminnan käyttökuluiksi 14 283 euroa. 50 työntekijän sairauspoissaoloista taas koitui vähintään 160 000 euron kustannukset vuositasona. Luovan toiminnan ostaminen olisi maksanut itsensä takaisin, kun sairauskustannuksissa olisi saavutettu vain 8,9 prosentin säästö. (Turunen ym. 2018, 20–21.)

4.5.2 Aineeton hyöty

Paljon vaikeammin mitattavissa on sellainen mahdollinen taloudellinen tuotto yritykselle, mikä saadaan työntekijän vireystilan, luovan ratkaisu- ja paineensietokyvyn sekä sosiaalisten taitojen oletetun kohenemisen myötä. Näyttöä aiheesta saadaan silti jatkuvasti lisää ja hyötyjä pidetään yleisesti jo sen verran kiistattomina, että esimerkiksi Ruotsin elinkeinoelämäjärjestön (Svenskt Näringsliv) ja työnantajien välillä tehdyt sopimukset velvoittivat yritykset tarjoamaan kulttuuria ennaltaehkäisevänä terveydenhoitotoimenpiteenä työpaikoilla jo vuonna 2009. (Areblad 2009, 57.)

Kun työyhteisöllä on riittävästi vapaamuotoisia tilanteita, vuorovaikutussuhteet

voivat kehittyä vahvistaen sosiaalisia siteitä, ymmärrystä ja kiinnostusta työyhteisön jäseniä kohtaan. (Michelsen ym. 2018, 54.) Ei riitä, että luovaa toimintaa järjestetään työyhteisölle muutaman kerran vuodessa. Luovaan toimintaan pitäisi olla mahdollisuus osallistua säännöllisesti, mieluiten viikoittain. Silloin toiminta mahdollistaa kehittymisen ja pitää yllä luovaa vireyttä. (Kaattari & Suksi 2019, 28–30.)

Lienee perusteltua pohtia, kannattaisiko työnantajan maksaa työntekijöidensä säännöllisestä luovasta toiminnasta nimenomaan työajalla. Näin saataisiin todennäköisesti myös toimintaan osallistujien lukumäärät suuremmiksi. Luonteva vaihtoehto on palkata työyhteisötaiteilija, joka on jatkuvasti läsnä työyhteisössä soveltaen osaamistaan monipuolisesti erilaisissa tilanteissa.

5 Taiteilija on asiantuntija

Luovan osaamisen ja taiteilijoiden roolin työyhteisöissä arvioidaan vahvistuvan lähivuosina. Taiteilija aletaan nähdä yhä enemmän asiantuntijana muiden joukossa ja taiteilijoiden osaamista hyödynnetään moninaisten projektien yhteydessä kaupunkisuunnittelusta tulevaisuudentutkimukseen. Erilaiset hankkeet voisivat hyötyä taiteilija-asiantuntijuuteen liittyvistä visuaalisista, kokemuksellisista, osallistavista, kehollisista ja tilallisista taidoista. (Petäjajarvi 2021). Jo taiteilijan läsnäolo työyhteisössä voi vaikuttaa yllättävillä tavoilla yhteisön dynamiikkaan ja tapaan toimia, esimerkiksi nyrjäyttämisen, uteliaisuuden, ei-tietämisen, kokeilullisuuden ja elämyksellisyyden kautta (Lehikoinen & Pässilä 2016, 24).

Julkisen taideteoksen toteuttajana taiteilijan asiantuntijan rooli on vakiintunut eikä sitä kyseenalaisteta. Tyypillisesti taiteilijaa haetaan julkisiin rakennushankkeisiin avoimen kilpailun kautta. (Pulkkinen 2022, 5.) Taideteos voidaan toteuttaa rakennuksen julkisivuun tai ympäristö- tai kaupunkirakentamiskohteeseen, kuten puistot, kiertoliittymät tai sillat. Viimeisen 30 vuoden sisällä julkisen taiteen hankkeet ovat kasvaneet merkittävästi ja niitä kannatetaan yli puoluerajojen, kertoo Suomen Taiteilijaseuran toiminnanjohtaja Annika Vähäsöyrinki (2022). Vuonna 2022 ainakin 23 Suomen suurinta kaupunkia noudattaa vaihtelevalla sitoumuksella prosenttiperiaatetta, jossa vähintään yksi prosentti rakennushankkeen kustannuksista tulee ohjata taiteeseen. (Taike 2022.)

Heikommin tunnustetaan taiteilijan asiantuntijuus työyhteisökontekstissa, jolloin taiteilija toimii esimerkiksi organisaation toimitiloissa residenssissä määräajan tai osallistuu yrityksen projektisuunnitteluun. Verrattuna perinteisiin taideinterventioihin työyhteisöissä, taiteilija-asiantuntijuudessa on enemmän kyse taiteilijan vapaudesta tehdä työtään erityisosaamisenaan visuaaliseen, tilalliseen, aikaan ja yhteisön dynamiikkaan sidotut taidot sekä kyky aistia näiden muuttujia. Vaikka työskentelyä työyhteisön parissa voidaan raamittaa ja sille voidaan asettaa tavoitteita, ihannetapauksessa keskiössä on ammattitaiteilijan

näkemyksellinen vapaus ja taiteellisen tuotannon itseisarvo (Lehikoinen & Pässilä 2016, 23).

Esimerkiksi Ruotsissa työyhteisötaiteilijuuden käytänteet ovat juurtuneemmat kuin Suomessa. TILLT-niminen kulttuurintuottajien, julkisen ja yksityisen sektorin välillä toimiva järjestö on edistänyt kulttuurivientiä uusille työelämän alueille jo vuodesta 1919, jolloin järjestö toimi nimellä Skådebanan. (Areblad 2009, 56.) TILLT painottaa alueellisuuden merkitystä kulttuuriosaamisen käytön lisäämisessä ja tekee tiivistä yhteistyötä kunnallistahojen kanssa, kouluttaa kulttuuriasiamiehiä ja välittää kulttuuriosaamista julkisiin ja yksityisiin organisaatioihin. Paikalliset kulttuuritoimijat voivat liittyä järjestön maksaviksi jäseniksi ja käyttää järjestöä kanavana organisaatioihin. TILLT:n kehittämistä menetelmistä eniten raportoitiin kasvaneen taiteilijoiden sijoittamisen työelämään vuonna 2002 alkaneen Airis-hankkeen kautta ”luovana katalysaattorina asioiden valaisemiseksi uusista näkökulmista, uusien keskustelujen luomiseksi ja toiminnan peilaamiseksi”. (Areblad 2009, 58, 60.) Hankkeen kautta oli vuoteen 2018 mennessä toteutunut 64 projektia, joissa taiteilija toimi vuoden pituisen jakson yhteistyöorganisaatiossa. Tavoitteena oli edistää yrityksen kilpailukykyä työntekijöiden luovaa potentiaalia kehittäen. Yhteistyön oli tarkoitus olla taiteilijalähtöistä ja prosessien annettiin lähteä liikkeelle omalla painollaan, mutta organisaation kanssa määriteltiin lähtökohtainen tarve, kuten työyhteisön jäsenten itsenäisen ajattelun edistäminen, yhteisön ilmapiirin parantaminen tai valtarakenteiden paljastaminen. Vuodesta 2006 lähtien yritykset ovat rahoittaneet Airis-toiminnan. (Areblad 2009, 58–60.)

Kiinnostavia pilottihankkeita työyhteisötaiteilijuudesta on tehty Suomessakin. Vuosina 2014–2015 Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa oli maisteritutkinnon suorittaneille erikoistumisohjelma *Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon – taiteelliset interventiot työelämään*, jonka pilottimalleista kerrotaan julkaisussa *Taiteilija kehittäjänä – Taiteelliset interventiot työssä* (Lehikoinen ym. 2016). Julkaisun johdannossa todetaan, että taiteen ”toimintalogiikalla” voidaan tukea ”kolmansien tilojen syntyä osana työelämän ja innovaatioiden kehittämistä”.

Kolmannella tilalla viitataan tietoon, mitä ei voida mitata sellaisilla teknologisilla tai ekonomisilla mittareilla, mitkä yleisesti mielletään tiedon tuottamisen ja arvioinnin lähtökohtina. (Lehikoinen & Pässilä 2016, 11.) Ohjelmassa oli mukana muun muassa koreografi, näyttelijä, teatteri-ilmaisun ohjaaja, tanssijoita ja kuvataiteilijoita. Yhteistyöorganisaatioina oli yksityinen terveystalo, museo, Evankelis-luterilainen seurakunta, vanhusten palvelukeskus ja urheiluvalmennustiimi. Yhteisiin tavoitteisiin kuului asiakaskokemuksen parantaminen, parempi psyykkinen suoritusvalmius, merkityksellisyyden lisääminen ja uudet näkökulmat. Hankkeeseen osallistuneet taiteilijat pohtivat muun muassa mikä on heidän roolinsa työyhteisössä: kehittäjä, fasilitoija, pedagogi, esiintyjä vai kaikkia näitä?

Taiteen edistämiskeskuksen viisivuotinen Taiteilijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma käynnistyi vuonna 2018 (Taike 2022) ja sen vetäjinä toimii erityisasiantuntija ja läänintaiteilijoita. Ohjelma pyrkii edistämään taiteilijan asiantuntijuuden välittämisen mahdollisuuksia muotoilemalla malleja, joissa taiteilijat toimivat yhteistyössä esimerkiksi meriteollisuuden tai tulevaisuuden tutkijoiden kanssa. Ohjelman aikana fasilitoitiin ammattilaisverkostoja, tuotettiin tapahtumia ja kirjoitettiin julkaisuja. Ohjelmaa koordinoi läänintaiteilija Krista Petäjäjärvi perusti myös yhteisöpalvelu Facebookissa toimivan Taide osana organisaatiota, eli TOO-nimisen ryhmän, joka kokoaa merkittävän määrän taide- ja taiteilija-asiantuntijoita sekä sidosryhmiä yhteen.

Niina Oinas (2022) toimi suunnittelijana Lapin yliopiston hankkeessa *Työtaide -esiselvitys taideinterventioista työyhteisöihin 2021–2022*. Hanke tähtäsi työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen taideintervention keinoin Lapin sosiaali- ja terveysalalla. Tavoite oli vakiinnuttaa taidelähtöinen toiminta osaksi käytänteitä. Henkilöstölle ei kerrottu etukäteen interventioiden sisällöstä, koska toivottiin osallistujien saapuvan ”omana itsenään”, vapaana ennalta tietämisen vastuusta. Työpajojen keskeisiä sisältöjä olivat mielikuvaharjoitukset, intuition hyödyntäminen, esineet, tarinallisuus, yhteismaalaaminen, tilallisuus ja

kehollisuus. Hankkeessa kerättiin kokemuksia taidetyöpajojen vaikutuksista työyhteisöjen työhyvinvoinnin, osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemiseen. (Oinas ym. 2022, 34). Oinas näkee erityistä tarvetta sosiaali- ja terveysalalla ”vapaalla tilalla” ja ”ei-tietämisellä”, jotka ovat tuttuja käsitteitä taidekentällä, mutta vieraita sote-ammattilaisten tarkoin säädelyssä ja aikataulutetussa arjessa. Työyhteisön henkilöstön osallistaminen toiminnan suunnittelemisessa voisi olla hyödyllistä, jotta kynnys osallistua olisi mahdollisimman matala. Ulkoapäin yhteisöön suunnatut taiteilijavierailut voivat pelottaa pois ne henkilöt, jotka voisivat eniten hyötyä interventiosta. (Oinas 2022.)

5.1 Keskustelua työyhteisötaiteilijoiden kanssa

Haastattelin neljää henkilöä työyhteisötaiteilija-pilottihankkeisiin liittyen: Anna Elina Isoaroa (2022) ja Tiina Lehikoista (2022) Toimistorunoilijahankkeeseen liittyen, Nina Rantala (2022) Säteilevä kampus -hankkeeseen liittyen sekä Tiitus Petäjaniemi (2022) Työpaikkataiteilija-hankkeeseen liittyen. Esittelen ensin taiteilijoiden työyhteisöprojektit luvuissa 5.1.1, 5.1.2 ja 5.1.3, jonka jälkeen luvuissa 5.2., 5.3, 5.4 ja 5.5 arvioin taiteilijoiden näkemyksiä yhteistyön tuomasta hyödystä itselleen ja työyhteisölle, taiteilijan tuotannon itseisarvosta sekä luovuudesta.

5.1.1 Tiitus Petäjaniemi kuvataiteilijana työyhteisöissä

Kuvataiteilija Tiitus Petäjaniemi (2022) työskenteli kuvataiteilijana Koneen säätiön rahoituksella vuosina 2018–2019 kuudessa eri organisaatiossa: lakitoimistossa, sijoitusyhtiössä, viestintätoimistossa, pakolaisneuvontaa tarjoavassa yhdistyksessä, ministeriössä sekä Espoon kaupungilla. Työsuhteet kestivät muutamasta kuukaudesta puoleen vuoteen. Yrityksen hyötynäkökulma ei ollut hankkeen kärkenä, vaan taiteilija halusi kokeilla rikkoo tietynlaista kuppikuntaisuutta ja katsoa mitä tapahtuu, kun taiteilijalla on työpaikka ja työyhteisö. Hän yritti olla mahdollisimman luonteva osa työyhteisöä eikä pelännyt

esimerkiksi ottaa kantaa erilaisiin yhteisöissä herääviin kysymyksiin. (Petäjaniemi 2022.)

Työhönsä Petäjaniemi ei valmistautunut muuten kuin viemällä työvälineensä ja kuvataiteilijan ammattitaitonsa työpaikalle. Hän maalasi toimipisteellään siinä missä työyhteisön muut jäsenet tekivät omia töitään. Jos vuorovaikutusta syntyi, se tapahtui spontaanisti. Esimerkiksi sijoitusyhtiössä taiteilija osallistui myös yrityksen viikkokokouksiin ja pääsi nauttimaan lounas- ja muista työsuhde-eduista. Työskentelytila oli paikasta riippuen joko avoin työpiste tai oma huone. Petäjaniemen ja organisaatioiden väliseen sopimukseen kuului, että taiteilija jätti työjaksolla toteutetun teoksen yhteisöön. (Petäjaniemi 2022.)

5.1.2 Toimistorunoilijat Tiina Lehikoinen ja Miia Toivio

Toimistorunoilija-pilottihanketta koordinoi Taiteen edistämiskeskuksen (Taike) kirjallisuuden läänintaiteilija Anna Elina Isoaro (2022) vuonna 2022. Hanke oli osa Taiteilijoiden työskentelyedellytysten kehittämisohjelmaa (Taike 2022). Isoaro kokosi työryhmän henkilöistä, jotka toimivat runoutta edistävässä järjestöissä: Nuoren Voiman liitto, Annikin runofestivaali, Turun runoviikko, Lahden runomaraton ja valtakunnallinen runoyhdistys Nihil Interit. Työryhmän mietinnän tuloksena syntyi konsepti Toimistorunoilijalle. Kokeilussa Taike maksoi palkkaa kahdelle runoilijalle yrityksen toimitiloissa toteutetusta residenssistä. Yrityksille ei koitunut residensseistä varsinaisia kustannuksia.

Toimistorunoilija-kokeilun ensimmäinen osa toteutettiin keväällä 2022 yhteistyössä tamperelaisen ohjelmistoyritys Vincit oy:n kanssa. Taike kutsui Tiina Lehikaisen toimistorunoilijaksi ja hän vietti viikon Vincitin työyhteisön keskuudessa. Taiken ja yrityksen kanssa etukäteen järjestetyissä tapaamisissa oli neuvoteltu taidekokeilun raameista, kuten siitä, millaisia sisältöjä taiteilija mahdollisesti toteuttaa, ja että taiteilijalla säilyy vapaus toteuttaa työnsä siten, ettei työn itseisarvo kärsi. Lisäksi sovittiin, että taiteilijan omalle työskentelylle on jätettävä riittävästi aikaa. Osa runoilijan ajasta kului omalla työpisteellä ja osa

esimerkiksi kahvihetkillä työyhteisön jäsenten kanssa, jolloin keskusteltiin Lehikoisen alustamista teemoista. Lehikoinen koosti viikon aikana kollaasirunoteoksen sanoista, jotka oli poiminut työyhteisön jäsenten kanssa käydyistä keskusteluista sekä siitä, mitä hän sattui kuulemaan ympärillään käytävillä ja kahvitiloissa. Lehikoinen esitti runoteoksen yrityksen toimihenkilöille residenssin päätteeksi.

Toimistorunoilija-kokeilun toinen osa toteutettiin yhteistyössä tietoliikennekonserni DNA oy:n kanssa Helsingissä. Runoilija Miia Toivio kutsuttiin yrityksen toiseksi toimistorunoilijaksi. Hanke sopi DNA:n ”hyvinvointihaasteen” teemaan, joka kesäkuussa 2022 oli lukeminen ja kirjallisuus (Isoaro 2022). Hanke toteutettiin kahden viikon aikana yhteensä viitenä päivänä. Runoilijaresidenssin aikana työyhteisön jäsenet saivat ilmaista töihin liittyviä tuntemuksiaan jättäen sanoja toimistoon sijoitettuun ”fiilispuuhun”, joita oli yksi toimiston jokaisessa seitsemässä kerroksessa. Sanoja sai jättää myös virtuaalialustalle. Toiviolla oli toimistossa oma työpiste, jossa hän teki taiteellista työtään. Samoin kuin Lehikoiselle, myös Miia Toviolle taiteellinen vapaus työyhteisön keskuudessa oli ensisijaisen tärkeää. Hän koosti pitkän runon työyhteisöstä kerättyjä sanoja käyttäen. Työyhteisön jäsenet saivat runon sekä tekstinä että videolle tallennettuna esityksenä. (Isoaro 2022.)

5.1.3 Nina Rantalan SÄTEILEVÄkampus

Nyky- ja yhteisötaiteilija Nina Rantalalla (2022) oli kuuden kuukauden työsopimus työyhteisötaiteilijana Turun AMK:n Terveysten ja hyvinvoinnin sektorilla (Terhy) tammikuusta kesäkuuhun 2022. Hanke oli osa Turun Taideakatemia koordinoimaa KampusART -taideohjelmaa. KampusART-työryhmän asettamat arvot työyhteisötaiteilijan työsuhteelle olivat taiteellinen vapaus, läsnä oleminen, oma-aloitteisuus, sitoutuneisuus sekä luottamus taiteilijaan ja taiteeseen. (Kotilainen 2022, 62.) Työsopimus oli puolipäiväinen, joten taiteilijalle jäi aikaa toteuttaa myös omia hankkeitaan.

Rantala antoi työyhteisöresidenssiinsä liittyvälle hankkeelle nimeksi SÄTEILEVÄkampus. Hankkeen tarkoitus oli ”tunnistaa ja tunnustaa työyhteisön jäsenten luovuus ja intuitio”. Rantala kehitti konseptin mm. luovuuslaboratoriosta, jonne työntekijät voivat varata yksityisiä aikoja ja jossa Rantala ohjasi osallistujan muovailemaan ”metaforaa, eli turvasatamaa omalle luovuudelleen”. Hänelle on tärkeää lähestyä kaikkea toimintaa tasa-arvoisesta asetelmasta, jota ylläpitää myös se, että sekä ohjaaja että ohjattava osallistuvat samaan toimintaan ja perinteinen ohjaaja-ohjattava-asetelma hälvenee. Ajattelu näkyy myös materiaalivalinnoissa, kuten muovailuvahassa tai taikahiekassa, jotka eivät ole varsinaisesti kenenkään erityisosaamisaluetta. (Rantala 2022.)

Rantala suunnitteli ja ohjasi myös intuitiivtyöskentelyä työtiimeissä. Hankkeessa oli keskeistä antaa ihmisille lupa olla ja miettiä ja ”kohdata oma säteilynsä työssään” (Kotilainen 2022, 67 mukaan). Rantala pääsi toteuttamaan taiteilija-asiantuntijuuttaan Terhyn työyhteisössä myös esimerkiksi osana työhyvinvointiryhmää sekä antaen tilapalveluvastaavalle näkemyksensä organisaation tilankäytön suhteen. Työyhteisöresidenssinsä ajan Rantala sai tukea KampusART-työryhmältä ja muilta taiteen asiantuntijoilta. (Kotilainen 2022, 67.)

5.2 Työpaikkaresidenssin tuoma hyöty taiteilijalle

Rahallisen korvauksen lisäksi haastateltavat kertovat työyhteisöjaksojen tuoneen muitakin hyötyjä. Monet haastattelemani taiteilijat mainitsevat oman työskentelynsä eristäytyneisyyden ja reflektion puutteen. Työyhteisössä jaetut kokemukset voivat tarjota uudenlaista turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja omanarvontunteen ja uusien työtehtävien ja kontaktien lisääntymiseen perustuvaa pääomaa.

Tiitus Petäjaniemi (2022) kertoo, että työyhteisön jäsenten käymä keskustelu taideteoksista auttoi taiteilijaa itseäänkin näkemään teoksissaan uusia ulottuvuuksia. Lisäksi Petäjaniemi koki, että osana työyhteisöä, yhteisiä työaikoja

noudattaen ja pienen paineen alla hän oli tuotteliaampi kuin kotityöhuoneellaan. Melkein jokaisessa yhteisössä oli myös työntekijöitä, jotka ostivat Petäjaniemeltä teoksia. Kokeilujakson päätyttyä sijoitusyhtiö oli tarjonnut taiteilijalle vakituista työtilaa, missä hän työskentelikin jonkin aikaa, kunnes covid-19-tilanne ajoi hänet takaisin kotityöhuoneelle. Toimiston tarjoamassa tilassa oli hänen mukaansa loppujen lopuksi myös liikaa rajoitteita.

Tiina Lehikoinen (2022) kertoo pitävänsä Taiken ja Vincitin kanssa toteutettua taidekokeilua onnistuneena, vaikka häntä mietitytti aluksi lähteä projektiin mukaan. Hän havaitsi esimerkiksi kiinnostavia yhtäläisyyksiä taiteellisessa työskentelyssä ja ohjelmoijien työssä, sillä myös koodaus on taiteen tavoin eräänlaista tyhjästä rakentamista. Lisäksi hänelle jäi positiivinen mielikuva työyhteisöstä, jonka jäsenet suhtautuivat sekä toistensa että runoilijan työhön arvostuksella.

Nina Rantalalle (2022) KampusART -työyhteisöresidenssi SÄTEILEVÄkampus oli erittäin positiivinen kokemus. Sen lisäksi, että hänelle muodostui siteitä työyhteisön jäseniin, taiteilija kertoo kokemuksen kehittäneen myös hänen omaa työskentelyään.

Taiteilija voisi hyötyä yhteistyöstä työyhteisöjen kanssa myös onnistuneen viestinnän kautta. Sosiaalisen median kanavat voisivat tuoda paljon lisää näkyvyyttä taiteilijalle, mutta kaikille *some*-näkyvyys ei ole luontevaa ja voi olla perusteltua myös jättää sosiaalisen median viestintä kokonaan pois.

5.3 Työyhteisötaiteilijan tuoma hyöty työyhteisölle

Avoimen luonteensa säilyttävissä työyhteisö- ja residenssitaiteilijahankkeissa työyhteisön saamaa hyötyä on vaikea suoraan arvioida ja mitata. Kun ollaan tekemisissä yritys- ja kannattavuussektorin kanssa, on silti tärkeää osata viestiä selkeästi ja houkuttelevasti yhteistyöstä taiteilija-asiantuntijoiden kanssa. Silloin positiivisten pilottien ja niistä kerättyjen vakuuttavien tulosten merkitys korostuu,

painottaa Toimistorunoilija-hankkeen koordinoija Anna Elina Isoaro (2022). Esimerkiksi ruotsalainen kulttuurivientiä edistävä organisaatio TILLT panosti hankkeistaan eniten työyhteisötaiteilijuutta edistävän Airiksen tuloksiin, koska toiminnan maksajana oli elinkeinoelämä. Institute of Management Innovation and Technology -niminen säätiö on tutkinut TILLTin työtä ja mitannut vaikutuksia organisaatioissa mm. parantuneessa ideointiajan nopeudessa, vähentyneessä konfliktialttiudessa ja työterveyskustannusten säästöissä (13 000–30 000 euroa). Airis-projektissa mukana olleet organisaatiot saivat myös paljon palstatilaa päivälehdissä ja sen media-arvoksi laskettiin 30 000–60 000 euroa. (Areblad 2009, 61.)

Taiteelliset interventiot työyhteisöissä voivat parhaimmillaan tuottaa oivalluksia ja uudistumista staattisissa instituutioissa. Yhden kiehtovan kuvauksen taideintervention vaikuttavuudesta työyhteisössä voi lukea teatteriohjaaja Miira Siippolan keräämistä ja kirjoittamista osallistujakokemuksista taiteilija-kehittäjänä Helsingin Kallion Evankelis-luterilaisessa seurakunnassa. Siippolan taideintervention tavoite oli hahmottaa kirkkomessu ”draamallisen kaaren kautta” sen ”ilmaisulliseen toteuttamiseen keskittyen”. Pappi kertoi havainneensa intervention jälkeen aukkoja joidenkin jumalanpalvelukseen liittyvien osien liturgisessa sisäistämisessä, ja moni oli kommentoinut saaneensa uusia näkökulmia messujen sisältöön. (Siippola 2016, 105–114.)

Taiteilijan läsnäolo voi olla työyhteisölle muistutus pysähtyä ja oivaltaa, että kiire ja tehokkuus eivät ole toisiinsa sidotut. ”Kiire ja työtehtävien pirstaleisuuden aiheuttama paine saa meidät toistamaan totuttuja kaavoja ja pitäytymään tiedossa, joka meillä jo on. Koetaan, ettei ole mahdollisuutta pysähtyä ja löytää aikaa, jossa itseä voisi kuunnella ja luovuus tapahtua.” (Rantala 2022, 66.)

Tiitus Petäjaniemeä kiinnosti Kuvataiteilijana työyhteisössä -kokeilussa, voiko kuvataiteilijan työtä olla ilman, että se tuottaa jotain, ja jos se tuottaa, niin mitä se on (Petäjaniemi 2022). Työyhteisötaiteilijat, kuten Toimistorunoilija-kokeilussa mukana ollut runoilija Tiina Lehikoinen, pitävät tärkeänä, että he saavat tehdä

taiteellista työtään ilman markkinaehtoista viitekehystä tai taiteen tuotteistamisvaatimuksia. Kun taiteella säilyy itseisarvo, se voi tuoda keskusteluihin jotain aidosti uutta. On myös mahdollista, ettei mainittavaa hyötyä taideinterventiosta havaita työyhteisössä, tai että kokeilu ei hyödytä ketään, mutta se kuuluu avointen kokeilujen luonteeseen. (Lehikoinen 2022).

Media-arvon ollessa niinkin merkittävä, kuin vaikkapa ruotsalaisen Airis-hankkeen yhteydessä mitattiin vuonna 2009, voisi olettaa, että tämän päivän media-arvo määrittyy suurelta osin sosiaalisen median viestintäkanavien kautta. Esimerkiksi Tiina Lehikoinen (2022) piti silti tärkeänä, että sosiaalinen media ei ollut osa Toimistorunoilija-kokeilua, vaan kyseessä oli Taiken lanseeraama taiteilijan ja työyhteisön välinen suljettu taidehanke. Sosiaalisen median viestinnän puuttuminen oli Toimistorunoilija-projektin koordinoijan mukaan perusteltua myös hankkeen kokeilevan pilottiluonteen takia (Isoaro 2022). Näkisin silti, että vastaavanlaisen yhteistyön yleistymisen kannalta sosiaalisen median hyödyntäminen voisi olla niin taiteilijan, organisaation kuin hankkeen näkökulmasta ratkaisevassakin roolissa.

Isoaro (2022) mainitsee myös, että Toimistorunoilija-hanketta reflektioivassa palaverissa yrityksen palautteessa mainittiin erityiseksi hyötynäkökulmaksi se, että työntekijöitä voidaan taiteen avulla houkutella etätöistä takaisin toimistolle. Lisäksi työyhteisössä innostuttiin ajatuksesta, että taukutiloihin hankittaisiin runokirjoja.

Sain nähtäväkseni Tiitus Petäjänien (2022) Koneen säätiön rahoittamasta Kuvataiteilijana työyhteisössä -kokeilusta (2018–2019) kerätyt kyselyvastaukset. Vastausten määrä ja osallistuneiden organisaatioiden kirjo on niin suuri, että siitä voi saada suuntaa antavaa kuvaa siitä, minkälaisia ajatuksia kuvataiteilijan läsnäolo työyhteisöissä herättää. Kysely lähetettiin kaikkiin kuuden eri organisaation työyhteisöihin, joissa Petäjänieni työskenteli. Vastaaaja oli yhteensä 54.

Vastauksista ilmenee, että 87 prosenttia vastaajista ei pitänyt taiteilijan työskentelyä lainkaan häiritseväenä. Puolet vastaajista näkee kuvataiteilijan työn työpaikalla erittäin kiinnostavana ja arvokkaana. Vapaan sanan kenttään kertyi vastauksia, joissa näkyy pääosin tyytyväisyys taiteilijan läsnäoloon, mutta myös muutama epävarma kannanotto. Vastauksista löytyy pohdintaa siitä, että normaalia työmiljöötä on hyvä rikkoa uudenlaisilla asetelmilla ja että ulkopuolisen huomio kiinnittyy sellaisiin asioihin työyksikön toimintatavoissa, mille itse on sokeutunut. Yksi vastaaja harmittelee, että taiteilijan läsnäoloa olisi voinut hyödyntää enemmänkin. Toinen taas ehdottaa, että vastaavan kokeilun toteuttamista tulisi miettiä tarkemmin ja kokee tulleen heitetyksi kylmiltään tilanteeseen, missä vieras henkilö maalaa omassa työyhteisössä eikä työskentelevää taiteilijaa tuntunut sopivalta häiritä.

Petäjaniemen kyselyyn vastanneiden näkemyksistä voitaneen ennakoida tärkeää huomioitavaa vastaavia hankkeita varten. Vastauksista näkee, että rutiinien ja totuttujen ajatusmallien rikkomista arvostetaan. Taiteilijan läsnäololla ei varmasti haluta aiheuttaa hämmennyksen- tai epävarmuudentunnetta, joten riittävä työyhteisön informointi on tärkeää. Pyrkimys luontevaan, stereotyyppioita rikkovaan kanssakäymiseen lienee kaikkien etu.

5.4 Taiteen itseisarvo

Kuvataidealalla käydään paljon keskustelua siitä, mikä on taiteen tai taiteilijan rooli kulttuurihyvinvointikontekstissa. Voiko taiteella olla määriteltyä tehtävää, kuten hyvinvoinnin tai hoivan tuottaminen? Kuvanveistäjä Heini Aho (2022) pitää ”karmaisevana” ajatusta, että taiteen pitäisi tuottaa jotain. ”Taiteen ainut tehtävä on olla taidetta”, hän pohtii.

Kuvataiteilija, runoilija, kirjailija ja luovan kirjoittamisen opettaja Tiina Lehikoisella (2022) on varauksia niin kutsutun hyvinvointi- tai hoivataiteen suhteen. Hän näkee riskinä sen, että taide ”ajaa itsensä poteroon”, jos keskusteluja sen merkityksistä käydään vain hyötysuhteen kautta. Eli taitelijoita ajetaan

räätälöimään sisältöjä sen mukaan, mitä taiteesta halutaan kulloinkin saada irti. Sillä on eroa, nähdäänkö esimerkiksi luovan kirjoittamisen työpajassa itse taiteellinen tekeminen arvokkaana, vai "harmittomana puuhasteluna". (Lehikoinen 2022). Lehikoinen näkee taiteen olemuksessa kiinnostavimpana sen, että horisontti on vapaa, eli taideteoksen lopputulos ei ole ennustettavissa, eikä siten myöskään tuotteistettavissa. Yrityssektorin kanssa tehtävissä yhteistyöprojekteissa on varmistettava, että taiteilijalla säilyy taiteellinen vapaus, eikä projekteilla haeta vain "jotain kivaa". "Taide voi toki olla myös kivaa, mutta se on paljon muutakin." (Lehikoinen 2022.)

Väitöskirjatutkija Niina Oinas (2022) tutkii Lapin yliopistossa taiteilijoiden aseman vahvistamista sosiaali-, terveys- ja hoiva-alan rajapinnoilla. Hän pohtii taiteen itseisarvoisuuden ja hyvinvointisektorin tavoitteiden yhdistämisen yhteydessä herännyttä taiteen välineellistämisen pelkoa. Oinas näkee, että sen sijaan, että taidekentän uudistuminen nähtäisiin uhkana, olisi tärkeää nähdä myös sen työllistävä vaikutus sekä taiteilija-asiantuntijoiden osaamisen parempi tunnistaminen ja rooli yhteiskuntamme tulevaisuuden kestävässä rakentamisessa.

5.5 Kuka omistaa luovuuden?

Luovuus on pääoma, jota taidetoiminnan luvataan tuovan työyhteisöihin. Ajatus on helppo myydä, koska usein pidetään itsestäänselvyytenä, että luovuus seuraa taiteilijan ammattia. Törmään yhä uudestaan siihen, että taiteilijat eivät itse koe luovuutta erityiseksi ominaisuudekseen ja saattavat kuvailla taiteellisia työskentelyvaiheitaan melko epäluoviksi.

Tiina Lehikoinen (2022) kohdistaa kritiikkinsä luovuuden käsitteeseen ja näkemykseen taiteesta "valtavan inspiraation ja näkyjen vallassa" toteutettuina tekoina. Taiteen tekemisessä tämän tyyppinen luovuus ei useinkaan ole läsnä, saati tarpeellista. Taide voi olla myös epäluovaa, ja ajatus, että taide olisi

konseptoitavissa ”luovuudeksi tai tuotteistettavissa luovuuspalveluiksi on vaarallinen”. (Lehikoinen 2022.)

Myös kuvataiteilija Tiitus Petäjaniemi (2022) kertoo, että häntä häiritsee oletus, että taiteilija on aina luova ja että taiteilijan odotetaan automaattisesti tuovan luovuutta työyhteisöihin. Petäjaniemen näkemyksen mukaan yksilöiden luovuudessa ei ole suuria eroja eikä luovuus ole riippuvaista ammatista. Nyky- ja yhteisötaiteilija Nina Rantala (2022) näkee, että luovuus on intuitiota, mikä on ensin tunnistettava ja sitten tunnustettava ja se on jokaisen käytettävissä. Rantala näkee myös sen ongelmallisena, että luovuutta pidetään tehokkuuden vastakohtana ja näkee ajattelutavan ”kaventavan olemistamme turhaan” (Kotilainen 2022, 64 mukaan).

Ehkä luovuuden syntymekanismit on ymmärretty väärin ja luovuuden odotetaan saapuvan itsenäisen olennon lailla ja ottavan vallan henkilöstä, jolla on kyky vastaanottaa. Sen sijaan olisi kenties hyödyllisempää oppia ajattelemaan, että luova ajattelukyky on aina läsnä, eli sisäsyntyistä. Tarvittaisiin ainoastaan lupa pysähtyä, ottaa tilaa ja käyttää luovaa ajattelua hyväksi.

Taidealan ammattilaisilla on käytössään toimivia menetelmiä luovuuden valjastamiseen, ja he ovat siitä syystä luontevia henkilöitä esimerkiksi työyhteisöjen luovan potentiaalin haastelemiseen ja kannustamiseen. Ohjaaja antaa ikään kuin luvan hyödyntää vapaana virtaavaa ajatusta ja intuitiota. Luovuus ei ole taiteilijoiden yksityisomaisuutta.

6 LuPa-palvelualusta

Lähtiessäni liikkeelle hankkeeni kanssa vuonna 2021, minulle oli selvää, että se liittyisi taiteilijoiden ammattiosaamisen välittämiseen. Lähtökohtana hankkeelle oli sen tiedostaminen, että Suomessa on valtavat määrät alihyödynnettyä taide- ja luovaa resurssia sekä kuvataidealalle ohjautuvan rahan vähäisyys (Sitra 2018). Sopivan taiteilijan löytäminen on usein haasteellista eikä työyhteisöjen parissa työskenteleviä taiteilijoita yhteen kokoavaa rekisteriä tai alustaa ole (Houni 2020, 241). Ajatus palvelualustasta, jolle taide- ja luovien alojen ammattilaiset voisivat rekisteröityä ja jossa he voisivat tarjota monialaista osaamistaan esimerkiksi työyhteisöille, alkoi hahmottua.

Palvelualustan nimeksi muotoutui LuPa, joka tulee sanoista *luova* ja *paussi*. Alustan nimessä on myös viittaus luovaan paussiin käsitteenä, joka on ottanut työpaikoilla merkityksekseen aikalisän ottamisen hektisen tilanteen keskellä. Palvelualustan markkinointi kohdistetaan ensisijaisesti yksityiselle yrityssectorille, josta löytyy sekä taloudellista että kokeilullista liikkumavaraa.

Lähtiessäni hahmottelemaan palvelualustan välittämiä palveluita, tartuin havaitsemaani tarpeeseen edistää luovan toiminnan säännöllisyyttä ja tilaamisen vaivattomuutta työyhteisöissä. LuPa-alusta voisi kannustaa työnantajia arvioimaan toiminnan kannattavuutta työajalla ja ottamaan osaa rohkeisiin kokeiluihin esimerkiksi työyhteisötaiteilijuuden saralla. Ensimmäinen visioimani LuPa-myyntiartikkeli oli taidepaussisarja, joka olisi esimerkiksi kuusi kertaa 45 minuutin työpaja työyhteisön omissa toimitiloissa. Sama teema toistuisi vaikkapa kuuden viikon ajan, jolloin kehittyminen ja keskittyminen yhteen asiaan mahdollistuisi. Alusta voi välittää myös taidelähtöistä työnohjausta, jolloin korostuisi räätälöinnin tärkeys, eli alustan ylläpidon tai ohjaajan kyky varmistaa, että toiminta vastaa työyhteisön tarpeita.

Alusta voi välittää myös työyhteisötaiteilijoita. Taiteilija voi olla residenssissä työpaikalla viikosta jopa vuoteen asti, miksei pidempäänkin yhteistyön sujuessa.

Taiteilijan läsnäolo voi riittää luomaan uusia ajattelureittejä ja näkökulmia työyhteisöön, mutta taiteilijalla voi olla myös osallistavampi ja tavoitteellisempi rooli. Erityisesti nuorille kuvataiteilijoille, joilla ei välttämättä ole vielä omaa työhuonetta, toimistoresidenssi voisi tarjota mahdollisuuden työskentelyyn sekä uudenlaisten kokemusten ja kontaktien kartuttamiseen. Yhteistyössä on myös molempia osapuolia hyödyttävän sosiaalisen median näkyvyyden mahdollisuus.

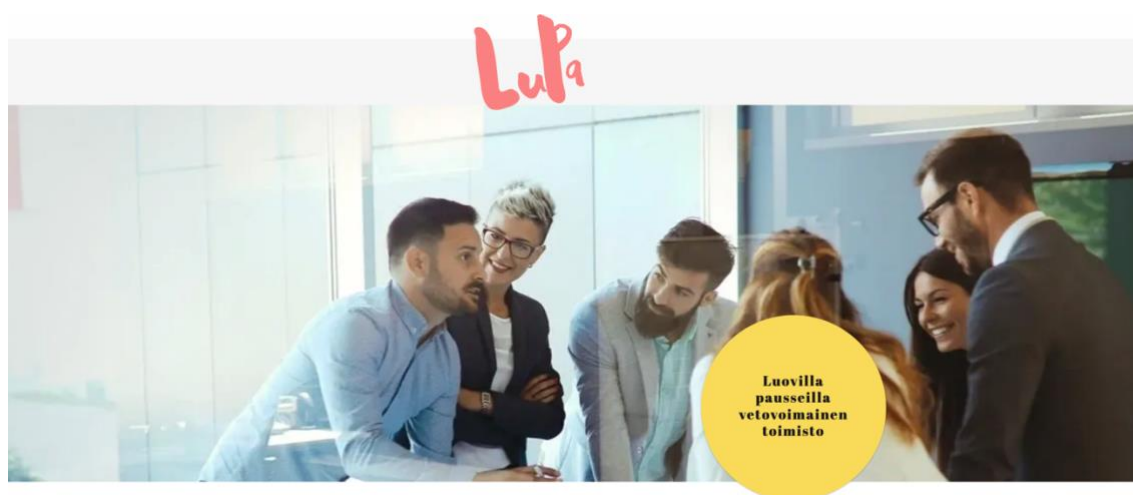
6.1 Vertailupohjaa alustan suunnitteluun

Lähtiessäni suunnittelemaan LuPa-alustan toimintamallia, löysin eniten yhtymäkohtia välitysalustan vertailuun kauneus- ja hyvinvointialan maj.works -välitysalustasta. Vuonna 2016 perustetun MAJ works oy:n perustamalle palvelualustalle rekisteröityneet kauneus- ja hyvinvointialan palveluntarjoajat voivat tarjota alustan kautta osaamistaan esimerkiksi yksityiskoteihin. Keskustelin MAJ worksin perustajajäsenen Krista Huhtala-Jenksin kanssa alkuvuodesta 2022 saadakseni vinkkejä LuPa-alustan suunnitteluun. Huhtala-Jenksin (henkilökohtainen tiedonanto 4.11.2022) ”kantapään kautta opitun” kokemuksen mukaanärkevintä olisi lähteä LuPa-alustani kanssa liikkeelle mahdollisimman pienimuotoisesti, eli start-up-maailmasta tuttua termiä *minimum viable product* hyödyntäen. Se tarkoittaa, että uuden tuotteen tai palvelun kanssa lähdetään liikkeelle ensimmäisellä toimivalla versiolla. Tärkeintä on päästä testaamaan nopeasti idean toimivuutta, ennen kuin siihen on lyöty kiinni valtavat määrät ajallisia ja taloudellisia resursseja. (Babych 2021.) LuPa-alustan tapauksessa se voisi tarkoittaa, että toiminta käsittäisi aluksi tiiviisti rajatun palvelualueen. Alustalle rekisteröityneet taidealojen ammattilaiset olisivat aluksi alustan ylläpidon kutsumia ja siten palvelun laatu pyrittäisiin varmistamaan ensimmäisillä kriittisillä metreillä. Myös alustan rakennuskustannuksia kannattaa varoa ainakin alussa ja käyttää hyväksi laajaa ja yllättävän monipuolista valmiiden alustapohjien tarjontaa (henkilökohtainen tiedonanto 4.11.2022).

Käytän esimerkkinä myös MAJ works oy:n palvelualustan kolmivaiheista ”rekryputkea” joka voisi hyvinkin olla sovellettavissa LuPa-alustan käyttöön.

Vaiheessa yksi palveluntarjoajaksi hakeva henkilö lähettää alustan kautta hakemuksen, joka sisältää mm. koulutustodistuksen. Vaiheessa kaksi varataan aika etätapaamiseen MAJ-tiimiläisten kanssa. Vaiheessa kolme tehdään työnäyte tiimiläisille ja luodaan palveluntarjoajalle oma profiili palvelualustalle. Näin yritys pyrkii varmistamaan palveluntarjoajiensa ammattitaidon ja asiakkaiden palaamisen.

6.2 LuPa.works - luonnos verkkoalustalle



Kuva 1. lupa.works -luonnos s. 1.

Kuvailen seuraavaksi alustaa sellaisin ominaisuuksin, kuin millaisena se parhaassa tapauksessa ja täydellä kapasiteetilla palvelisi.

LuPa.works välittää alustalle rekisteröityneiden taidealojen ammattilaisten osaamista ja asiantuntijuutta työyhteisöihin matalan kynnyksen paussisarjojen, työyhteisötaiteilijuuden tai työnohjauksen muodossa. Kyseessä on kaksisuuntainen markkinamalli, missä on maksuliikennettä tilaajalta alustalle ja alustalta palveluntarjoajalle. Alusta kattaa monipuolisen tarjonnan palveluun rekisteröityneitä luovia palveluntarjoajia, jotka noudattavat samoja ehtoja, mutta hinnoittelevat palvelunsa itse. Palveluntarjoajien laatu varmistetaan ansioluettelon, aikaisemman kokemuksen ja videotapaamisen avulla. Sallimalla sijaintitietojen tunnistamisen, tilaaja näkee oman alueensa tarjonnan. Ohjaaja

saapuu tilaajan toimitiloihin mukanaan kaikki toiminnassa tarvittavat välineet. Tilaaja on siten alustan käyttöehdot hyväksytyään ja palvelusta maksettuaan vapaa sopimukseen ja laskutukseen liittyvien asioiden hoidosta.



Säännöllinen luova toiminta

työajalla on sekä työntekijän että työnantajan etu. Työmaailma on murroksessa ja uusiin yhteisöllisyyden ja kovenevan kilpailun haasteisiin tarvitaan työkaluja. LuPa-luovien paussien palvelualustaa kehitetään juuri tähän tarpeeseen.

MITÄ LUOVA TOIMINTA VOI OLLA?

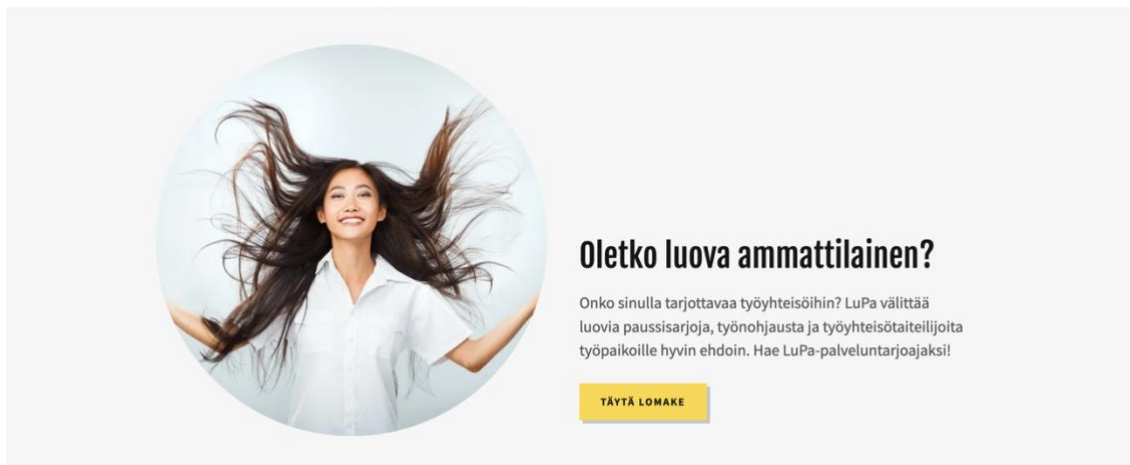
Kuva 2. lupa.works -luonnos s. 2.

6.2.1 Alusta luovan ammattilaisen silmin

LuPa-verkkoalusta on tarkoitettu taide- ja luoville ammattilaisille, jotka voivat edustaa kuvataiteita, tanssia, musiikkia, teatteria ja niin edelleen. Saapuessaan LuPa.works -sivuille, luova ammattilainen voi halutessaan täyttää verkkolomakkeen, jossa pyydetään täyttämään viisi kohtaa:

- Nimi ja ammatti / nykyinen työtehtävä
- Yhteystiedot (puhelin, sähköposti, sosiaalisen median kanavat)
- Työkokemus (1–5 merkittävintä työpaikkaa, projektia tms.)
- Koulutus
- LuPa.works välittää luovaa osaamista työyhteisöihin työhyvinvointitoimintana luovien paussisarjojen, työnohjauksen tai

työpaikkaresidenssin muodossa. Mitä sinä haluaisit tarjota työyhteisöille LuPa-alustan kautta?



Kuva 3. lupa.works -luonnos s. 3.

Lomakkeen perusteella LuPa-alustan ylläpito voi kutsua taiteilijan videohaastatteluun. Jos hakija hyväksytään palveluntarjoajaksi, hän saa tunnukset, joilla voi rekisteröityä alustan käyttäjäksi.

Tarjotessaan osaamistaan työyhteisötaiteilijana, palveluntarjoajalla on vapaammat kädet työnsä sisällön tuottamisessa, sillä hänen työnsä painopiste on enemmän oman taiteen itseisarvon toteutumisessa. Aikaisemmalla työkokemuksella ei ole myöskään samanlaista painoa kuin ohjaamistyössä. Sopimukseen voi kuulua näkyvyys sosiaalisen median kanavilla, jolloin sekä tilaajapuolen organisaatiolla että taiteilijalla itsellään on suuremmat mahdollisuudet saada mitattavissa olevaa hyötyä yhteistyöstä.

6.2.2 Alusta tilaajan silmin

Saapuessaan lupa.works -sivulle tilaaja voi omat sijaintitunnisteet sallimalla nähdä kaikki omalla alueella toimivat palveluntarjoajat.



LuPa works!

Tilaa luovaa ratkaisukykyä yhteisöös! Voit valita teille sopivan ohjaajan lukuisista vaihtoehdoista. Ohjaaja saapuu omiin toimitiloihinne kerran viikossa ja vapauttaa yhteisössänne piilevää potentiaalia. Välitämme luovien paussien lisäksi työnohjausta ja työyhteisötaiteilijoita pidempiaikaisiin residensseihin.

TILAA LUOVOUS TYÖPAIKALLE

Kuva 4. lupa.works -luonnos s. 4.

Esimerkkejä mahdollisista LuPa-palveluista



MAISEMA VÄREINÄ, 6 X 60 MIN.

Maalauspaussien sarja, jossa päästetään irti kaikista suorituspainesta. Kaikki on sallittua abstraktissa maisemassa ja pääosassa ovat herkulliset värit. Vetäjänä kokenut kuvataiteilija, joka tuo paikalle kaikki tarvittavat välineet. Mukaan vain löysät ranteet ja sotkettavat vaatteet.



RUNOJA KÄSIN, 6 X 45 MIN.

Kirjoittamisen paussisarja, jossa kirjoitetaan käsin muistikirjaan flowmenetelmällä. Koneella kirjoittaessa tekstiä tulee käsiteltyä koko ajan ja lopputuloksena voi olla "liian" hiottu teksti. Tällä paussilla keskitytään tuottamaan sanoja ilman itsekritiikkiä. Lopputulos on riemastuttavaa, vapaasti virtaavaa ja usein neroutta hipovaa tekstiä!



SAVEN MUOVAILU, 6 X 45 MIN.

Saven muovailun paussisarja, jossa pääosassa on tekeminen. Tuotoksia ei ole tarkoitettu säästettäväksi, vaan saven terapeuttinen tuntuma käsissä ja oman mielenmaiseman muovailu on keskiössä. Pausseja ohjaa ammattikuvataiteilija. Mukaan tarvitset vain joustavan mielen.

Kuva 5. lupa.works -luonnos s. 5a



TANSSI, 6 X 45 MIN.

Iloisilla tanssipausseilla yhdistellään vapaasti eri tanssityylejä. Suorituspaineeet pois, tärkeintä on liike! Yhteisönne pariin saapuu tanssin ammattilainen, joka osaa innostaa ruosteisimmatkin lanteet liikkeeseen. Tarvitset paussille itsesi sellaisena kuin olet sekä mukavat vaatteet.

TEATTERI, 40 X 90 MIN.

Ryhmälle, joka kaipaa haasteita ja on valmis sitoutumaan yhdessä luomiseen koko vuodeksi. Tämä paussisarja tähtää itse käsikirjoitetun teatteriesityksen valmistamiseen esitettäväksi esim yrityksen pikkujouluissa. Loistava luottamuksen ja yhteishengen nostattaja. Ohjaajana teatterialan ammattilainen.

TYÖYHTEISÖTAITEILIIJA (TAITEILIIJA-ASiantuntija) 12 VK

Välitämme yhteisönne tarpeisiin sopivan luovan ammattilaisen, joka on osa yhteisönne kolmen kuukauden ajan. Taitelija tuo asiantuntijuutensa esteettisen, hahmottamisen, luovan ajattelun, ongelmanratkaisun tai kehollisuuden ymmärtämisen kautta erilaisissa konteksteissa. Taitelijaa-asiantuntijuuden hyödyntäminen työyhteisöissä on kasvava

+ Näytä enemmän

Kuva 6. lupa.works -luonnos s. 5b.

6.2.3 Alustan ylläpito, ansaintalogiikka ja kannattavuus

LuPa-alustaa voisi ylläpitää esimerkiksi kolmen hengen tiimi, jotka olisivat osakkaina luovaa osaamista välittävässä yrityksessä. Yhden olisi hyvä hallita markkinointiin liittyvät asiat, toisen alustan ylläpitoon ja päivittämiseen ja kolmannella olisi hyvä olla hallinnollista ymmärrystä. Mieluiten kaikilla, mutta vähintään yhdellä osakkaalla on välttämätöntä olla vankka taidekentän tuntemus. Haasteena on saada riittävä määrä rekisteröityneitä palveluntarjoajia, jotta tilauksia saadaan sisälle. Alkuvaiheessa asiakkaiden on syytä tiedostaa, että kyseessä on pilotti ja tilaajien saada mahdollisesti palvelua ilman alustan välityspalkkiota.

Alustan ansaintalogiikka on kaksisuuntainen, eli maksuliikennettä on sekä tilaajalta alustalle että alustalta palveluntarjoajalle. Alustalle palveluntarjoajaksi tai tilaajaksi rekisteröityminen on ilmaista. Palveluntarjoaja määrittää hinnan palvelulleen huomioiden palvelualustan välitysprosentin. Samanlaista ansaintalogiikkaa toteuttavan kauneus- ja hyvinvointipalveluja välittävän MAJ works oy:n perustajajäsen Krista Huhtala-Jenks (henkilökohtainen tiedonanto 14.11.2021) kertoo palvelualustan välitysprosentin olevan 19. Tehtyäni arvioita

LuPa-alustan hinnoittelusta haastattelemieni luovien ohjaajien kanssa käytyihin keskusteluihin perustuen, välitysprosentin tulisi asettua vähintään 17 paikkeille. Välityspalkkioon sisältyisi tilaajan laskutus. Vakuutuksista ja kirjanpidosta kukin palveluntarjoaja huolehtii itse. Ihanteellisessa tilanteessa alusta tarjoaisi palveluntarjoajalle tarvittaessa työnohjauspalvelua, mutta se tarkoittaisi todennäköisesti suurempaa välitysprosenttia tai korkeampaa palvelun hintaa.

Taidepaussisarjan, jossa yksittäisen paussin on tarkoitus kestää vain 45 minuuttia, hinnoitteluhaasteena on se, että hintaa on perusteltua nostaa ohjauksen lyhyen keston ja siihen käytetyn vaivan (matkat ja materiaalien kuljetus) suhde huomioiden. Hinnan suhteessa käytettyyn ohjaamisaikaan tulee olla suurempi kuin useamman tunnin tai koko päivän kestävässä työpajassa. Hinta ei silti saa olla sellainen, että se vaikuttaa tilaajan ostopäätökseen.

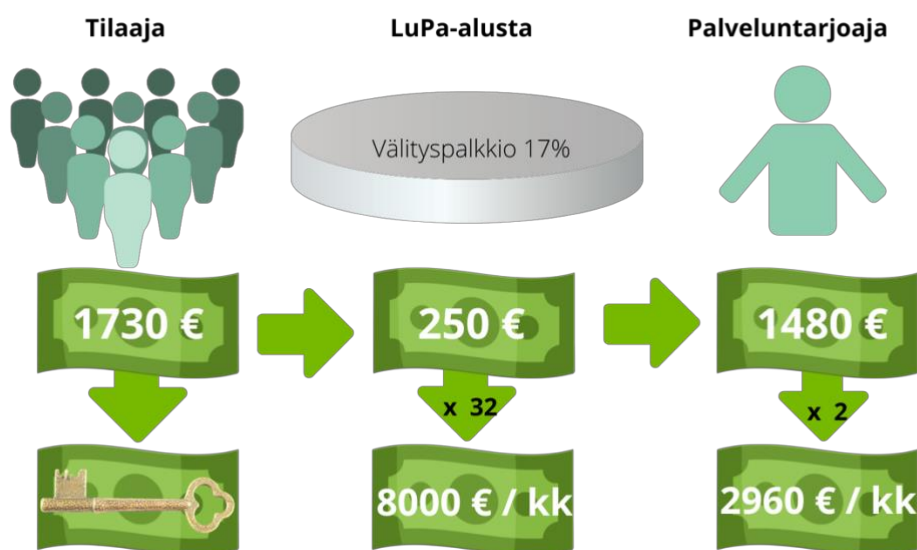
Hinnoitteluesimerkki

Seuraavassa esimerkkilaskelmassa esitän luovan paussiohjaajan hinnoittelusta arvion. Pohjaan hinnoittelun teatteritoimija ja luovan alan yrittäjä Piia Kleimolan (2022) antamaan näkemykseen asiallisesta luovan ohjaamistyön korvauksesta. Hinnoittelumallin perusteella tein arvion vastaavien tilausten tarvittavasta kuukausimäärästä, jotta LuPa-alustan ylläpitokustannukset saadaan katettua. Hinnoitteluesimerkinä on kuuden kerran luova paussisarja (6 x 45 min). Ohjaamisen tuntiveloitus (200 €) kattaa 15 minuutin valmistelutyön sekä 45 minuutin ohjaustyön 10–20 osallistujalle. Suunnitteluun käytetyn ajan tuntiveloitus on pienempi (30 €) kuin ohjaamisen. Hinnat on arvioitu ilman ALV-vero.

- Aiheeseen tutustuminen ja suunnittelu 8 h = 8 x 30 € = 240 €
- Materiaalikulut (10 hengen ryhmälle) 10 x 18 = 180 €
- Ohjaustyö / työpaja = 6 x 160 € = 960 €
- Matkakulut. Laskettu Verohallinnon ilmoittamien vuoden 2022 auton matkakulukorvausten (0,46 € / km) ja arvioimani kilometrimäärän per ohjauskerta (30 km) sekä materiaalien hankintamatkojen (30 km.)

mukaan: 82,80 € (ohjausmatkat) + 13,80 (materiaalihankinnan matkat) = 96,60 €

Palveluntarjoajan kuuden kerran paussisarjan hinnaksi tulee 1476,6 euroa, johon hän lisää alustan välityspalkkion 17 prosenttisyyskikköä. LuPa-alustan välityspalkkioksi tulee 251 euroa. Esimerkkipalvelun hinnaksi tilaajalle tulee noin 1730 euroa (ilman ALV-veroa 24%). Alustalle jää vähän päälle 250 euroa yhdestä luovan paussisarjan ostotapahtumasta.



Kuva 7. lupa.works -hinnoitteluesimerkki.

Alustan ylläpitokustannukset (palkat, kirjanpito, tietoliikenne, matkakulut ja vakuutukset) huomioiden, kolmen osa-aikaisesti alustaa ylläpitävän henkilön yritykselle tulisi jäädä perustamisen alkuvaiheessa karkeasti arvioiden 8000 euroa kuukaudessa. Esimerkin mukaisia ostotapahtumia tulisi siis olla noin 32 kappaletta kuukaudessa, eli ainakin tilaus per päivä. Tämä ei toisaalta kata esimerkiksi markkinointikuluja, joten todellisuudessa tilausten määrän tulisi olla vielä suurempi. Mikäli alustan ylläpito tavoittelee voittoa, on tilausten määrän oltava vielä suurempi tai vaihtoehtoisesti välitysprosentin suurempi, kuten esimerkiksi maj.works-alustan 19 prosenttia. Välitysprosentin ollessa 19 alustalle jäisi yhdestä luovan paussisarjan tilaamistapahtumasta 280,50 euroa ja sen tulisi välittää vain 28 esimerkkitalausta päästäkseen samaan 8000 euron kuukausituloon.

Yritystoiminnalle on edellytyksiä, mikäli LuPa-alusta saa katettua aloitusvaiheen kuluja uusille yrityksille haettavissa olevien yritystukien avulla. Mikäli alustalle saadaan rekisteröitymään ensimmäisenä vuonna 30–40 kutsuttua palveluntarjoajaa, voi tällä kapasiteetilla testata alustan toimivuutta esimerkiksi Pirkanmaan alueella. Seuraavana vuonna alustan välityspalvelun voisi avata vapaaseen hakuun samalla toimialueella. Tämän jälkeen laajentamista voi harkita vaiheittain uusille alueille.

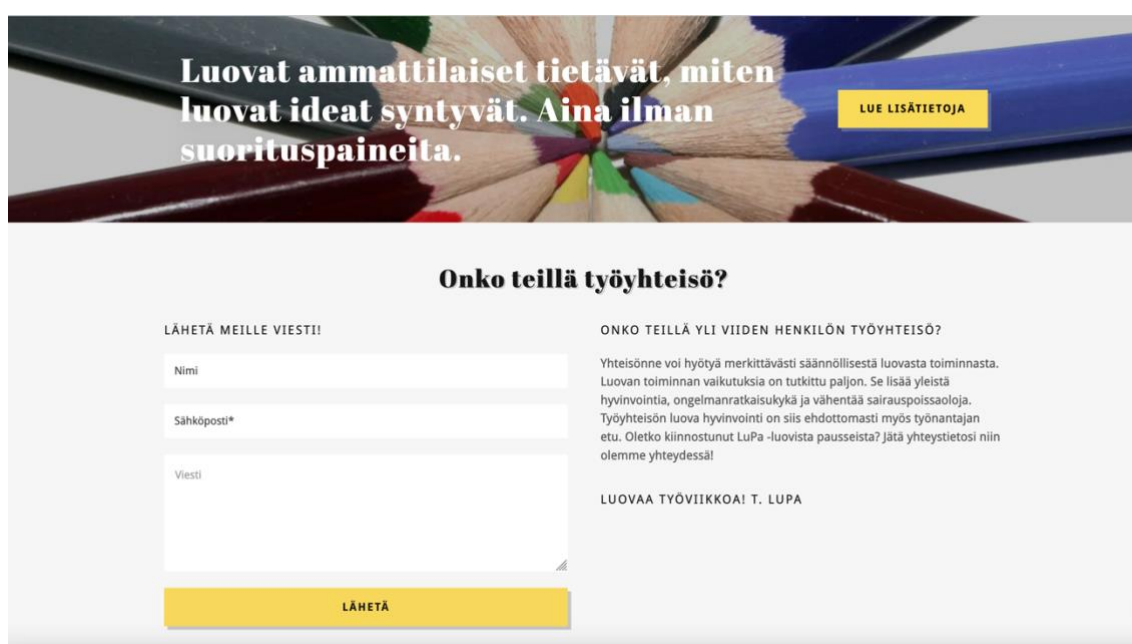
6.2.4 Alustan kohderyhmät ja markkinointi

Vaikka LuPa-alustaa markkinoidaan ensisijaisesti yksityiselle sektorille, se ei sulje pois muita kohderyhmiä. LuPa-palveluiden hinta pyritään pitämään sellaisella tasolla, että luova ammattilainen saa työstään hyvän korvauksen ja hintaa nostaa myös alustan välityspalkkio. LuPan kohdeasiakas on taho, joka arvostaa ennen kaikkea laadukasta, nopeaa, selkeää, vaivatonta ja luotettavaa tilaamisprosessia.

LuPa-alustan markkinoinnissa panostetaan suoriin yhteydenottoihin ja pitkiin asiakkuuksiin. Palvelun mainostaminen voi tapahtua sosiaalisen median kanavilla, kuten LinkedIn, Instagram ja Youtube. Erilaiset messut ja muut teematapahtumat on hyvä ottaa myös haltuun alustan esittelyssä. Organisaatioita kannustetaan viestimään sosiaalisessa mediassa omista kokemuksistaan luovien ohjaajien kanssa ja esimerkiksi yhteistyöstä työpaikkataiteilijoiden kanssa. Varsinkin jälkimmäisen kohdalla on paljon imagollista potentiaalia myös yrityksen kannalta ajateltuna. Tarjoamalla työtilaa nuorelle kuvataiteilijalle yrityksen ”hyviksen” rooli korostuu (Lehikoinen 2016, 13). Positiivisten pilottien valossa muiden organisaatioiden on myös helpompi seurata perässä.

Tilaaja valitsee LuPa-alustan taidelähtöisen virkistys- ja hyvinvointitoiminnan tilaamiskanavakseen, koska luovan toiminnan ohjaamisen tarve lisääntyy, mutta sopivia palveluntarjoajia on vaikea löytää. Alustasivut ovat selkeät, alustan tarjonta on hyvä ja monipuolinen, palveluntarjoajat ovat alansa ammattilaisia ja tilaaminen on helppoa.

Verkkosivuilla www.lupa.works kerrotaan myös hankkeesta. Sivulla on mahdollista käydä jättämässä hanketta koskevia kommentteja.



Luovat ammattilaiset tietävät, miten luovat ideat syntyvät. Aina ilman suorituspaineita.

[LUE LISÄTIETOJA](#)

Onko teillä työyhteisö?

LÄHETÄ MEILLE VIESTI!

Nimi

Sähköposti*

Viesti

LÄHETÄ

ONKO TEILLÄ YLI VIIDEN HENKILÖN TYÖYHTEISÖ?

Yhteisönne voi hyötyä merkittävästi säännöllisestä luovasta toiminnasta. Luovan toiminnan vaikutuksia on tutkittu paljon. Se lisää yleistä hyvinvointia, ongelmanratkaisukykyä ja vähentää sairauspoissaoloja. Työyhteisön luova hyvinvointi on siis ehdottomasti myös työnantajan etu. Oletko kiinnostunut LuPa -luovista pauseista? Jätä yhteystietosi niin olemme yhteydessä!

LUOVAA TYÖVIIKKOA! T. LUPA

Kuva 8. lupa.works -luonnos s. 6.

7 Luovuus odottaa tunnistamista

Lähdin kehittämään konseptia taide- ja luovaa osaamista välittävälle alustalle, koska näin, että sellaiselle on tarvetta. Asetin tutkimuskysymyksiksi ne seikat, jotka arvioni mukaan olivat hankkeeni luonteen kannalta kriittisimmät tietää: Mitä on tämän päivän virkistys- ja työhyvinvointitoiminta, miten ja kuinka usein sitä tilataan, mitä menetelmiä siinä käytetään, mitä ajatuksia se ohjaajissa ja taiteilijoissa herättää sekä miten taidelähtöisen toiminnan ja taiteilijainterventioiden vaikutuksia työyhteisöön voidaan arvioida tai mitata. Sain asiantuntijahaastatteluista hyvin näkemyksiä yllä oleviin aiheisiin, reflektoin niitä käyttämäni lähdekirjallisuuteen ja tein kvalitatiivista arviointia niiden pohjalta. Arvioinnin pohjalta rakensin konseptin LuPa-palvelualustalle.

Kehityshankkeeni teemoihin perehdyttyäni minulle aukeni paljon moniulotteisempi kenttä, kuin olin aavistanutkaan. Alustan suunnitteluun liittyvä prosessi oli äärimmäisen kiinnostava katsaus organisaatioiden sisäisiin työhyvinvointijärjestelyihin, luovien ohjaajien ajatuksiin ja kokemuksiin sekä uudenlaisiin näkökulmiin taiteilija-asiantuntijuudesta.

Henkilöstövastaavien haastatteluista saamani tieto sekä vahvisti että kumosi joitain ennako-oletuksiani. Ensinnäkin mielikuvani siitä, että julkisella sektorilla työhyvinvointitoiminnan käyttöaste on pienempi, sai vahvistusta. Osasin odottaa tätä tietoa tukevia vastauksia, koska olin tietoinen tämän päivän työhyvinvointikannustimista ja työnantajien välisestä imagokilpailusta. Silti sosiaali- ja terveyssektorilla taide- ja luovan toiminnan osuus kaikesta virkistys- ja hyvinvointitoiminnasta näyttäisi olevan sosiaali- ja terveyssektorilla suurempi kuin muilla aloilla (Houni 2021, 214). Toisaalta en osannut odottaa, että yritysten virkistys- ja hyvinvointitoiminnan käytölle ei välttämättä ole varsinaista takarajaa. Toiminnan järjestäminen ja siihen osallistuminen ei vaikuttaisi ainakaan yksityisellä sektorilla olevan kustannuskysymys, vaan suurin määrittävä tekijä näyttäisi olevan ajan, uusien käytänteiden ja mahdollisesti tiedon puute.

Esimerkiksi hoitoalalla tilanteiden ennakoimattomuus ja henkilöstöpula tuovat haasteita säännölliseen hyvinvointitoimintaan osallistumiselle.

Positiivista oli myös huomata raikasta ajattelua työhyvinvointitoiminnan järjestämisessä ja halukkuudessa osallistua uudenslaisiin kokeiluihin. Ihmettelin silti haluttomuutta käyttää työaika virkistystoimintaan. Jos hyvinvointitoimintaan ohjatulle budjetille ei ole asetettu varsinaista rajaa, kuulostaa ristiriitaiselta, että ”menetettyjen” työtuntien kohdalla raja tulee kuitenkin vastaan nopeasti.

Haastattelemieni henkilöstövastaavien mukaan työhyvinvointi- ja virkistystoiminnan tilaaminen tapahtuu suurelta osin aikaisemman tiedon, kokemuksen tai suositusten perusteella palveluntarjoajien omien verkkosivujen tai yhteystietojen kautta. Palveluntarjoajia yhteenkokoavilta verkkoalustoilta oli etsitty ja tilattu toiminnanohjausta vain harvoin. Kaikki haastatellut pitivät silti hyvänä ajatusta luovaa osaamista välittävästä palvelualustasta.

Työnantajan saattaisi olla kustannustehokkainta maksaa työajalla toteutetusta säännöllisestä, mutta kerralla vain vähän aikaa vievästä hyvinvointitoiminnasta. Olisi hyödyllistä saattaa työnantajien tietoon näyttöä esimerkiksi konkreettisista sairauspoissaolosäästöistä, joita on raportoitu luovan toiminnan käyttämiseen liittyvissä kokeiluissa. Yksityisissä organisaatioissa rutiinin muutokset ja uudet käytännöt voivat olla ketterämmin omaksuttavissa kuin julkisella sektorilla, missä päätöksenteko ja muutosten läpivieminen on hierarkisempaa ja taloudelliset resurssit niukemmat. Yksityisellä sektorilla voisi nähdä siis myös nopeamman muutoksen tavassa ajatella luovaan hyvinvointiin panostettujen resurssien kannattavuutta.

Työhyvinvointi on nähtävä laajempaan ja vakavammin otettavana kokonaisuutena, kuin tähän asti vallinneet yleiset käytänteet antavat aihetta ajatella. Tarvitaan rohkeampia, kokonaisvaltaisempia ja säännöllisemmällä pohjalla toimivia menetelmiä vastaamaan tämän päivän haasteisiin. Työhyvinvointipäivien lisäksi organisaatiot voisivat hyödyntää esimerkiksi työyhteisötaiteilijan asiantuntijuutta. Taiteilija voi toimia joustavasti yhteisön

parissa erilaisten taideinterventioiden kautta. Taidealan ammattilaisella on repussa välineet toimia tien näyttäjänä tilanteissa, missä työelämän ennakoimattomuus, yhteisöllisyyden puute ja pirstaleisuus aiheuttavat näköalattomuutta. Osaava työyhteisötaiteilija voisi tuoda helpotusta mm. henkilökohtaisen ”työn imun” puutteeseen (Hakanen 2021). Taidelähtöinen toiminta työpaikalla voisi myös olla juuri se yhteen kokoava elementti, jota koronasta toipuva, yhä pitkälti etäpisteillä uurastava työkuultuuri kaipaa. Työnantajapuolen olisi hyvä tiedostaa, että luoviin resursseihin investoiminen on myös ja ennen kaikkea yrityksen etu.

Kun lähestytään taidealojen ammattilaisten ja työyhteisöjen vastavuoroista hyötynäkökulmaa taiteilijan asiantuntijuus ja taiteellinen vapaus edellä, suojellaan taiteilijan ydinosaamisen itseisarvoa ja tuodaan samalla työyhteisöihin uudenlaista substanssia hyvinvointi-, tuottavuus- ja mainenäkökulmasta. Kun markkinatalous ja luova kenttä ovat toisistaan yhä riippuvaisempia, olisi myös rahavirtaa syytä ohjata aikaisempaa enemmän sieltä missä sitä on paljon (yksityinen yrityssektori) sinne, missä sitä ei ole riittävästi (esimerkiksi vapaat kuvataiteilijat).

Kehitin LuPa-alustan konseptia siihen pisteeseen, että sen pohjalta on hyvä jatkaa tiimin kokoamisella ja yrityksen perustamisella. Uskon, että alustalle olisi sekä taidekentän että organisaatioiden puolelta tilausta. Kohdeasiakkaat olisi vain saatava tietoisiksi ja muistamaan alustan olemassaolo. Toisaalta vaaditaan työtä, että organisaatioissa tiedostettaisiin entistä paremmin taide- ja luovan toiminnan monipuoliset hyödyt.

Kehityshankeprosessin varrella heräsi myös uusia kysymyksiä, joihin ei tällä kertaa ollut mahdollisuutta kunnolla tarttua. Yksi perehtymisen arvoinen asia olisi taiteilijan oma työhyvinvointi ja se, miten LuPa-alusta voisi huomioida tämän tarpeen. Haastattelemani ohjaajat kertoivat, että taiteilija kohtaa ohjaamistyössään joskus vaikeita tilanteita. Taidelähtöinen toiminta saattaa avata ihmisissä ääriolotilanteiden tunteita, ja vaikka taiteilijan herkkyys aistia yhteisön

dynamiikkaa voi antaa edellytykset toimia tien avaajana, on hän helposti myös se, jolle ”ripittäydytään”. Taiteilijan olisi siis osattava herkkyytensä lisäksi säilyttää tarvittaessa etäisyys itsensä ja yhteisön välillä. (Areblad 2009, 61) Työnohjaajat ovat työssään valmistautuneet ja kouluttautuneet kohtaamaan yllättäviä ulostuloja ja konflikteja, mutta kokemattomammille ohjaajille tilanteet voivat tulla yllätyksenä. Yhteisötaiteilija Nina Rantalan SÄTEILEVÄkampus työyhteisöresidenssin (ks. luku 5.1.3) ajalle oli varattu keskustelu- ja työnohjausapua hankkeen koordinaattorin KampusART -taidehankkeen puolesta jo suunnitteluvaiheessa. Samoin Toimistorunoilija-kokeilussa (ks. luku 5.1.2) runoilijoilla oli hanketta koordinoivan ja rahoittavan Taiteen edistämiskeskuksen tuki.

Jäin pohtimaan LuPa-alustan yhteydessä tarvetta ja mahdollisuuksia tarjota taiteilijoille työhön liittyvää keskusteluapua. Olisiko LuPa-palvelun hintaan mahdollista lisätä kohtuullinen ”taiteilijan hyvinvointimaksu”, joka kerryttäisi kassaa, josta tarpeen tullen voitaisiin käyttää varoja taiteilijoiden keskustelu- ja työnohjausapuun? Edullisempi vaihtoehto voisi olla vertaistukiryhmä, joka koottaisiin alustalle rekisteröityneistä palveluntarjoajista.

Haastateltavia kuunnellessani sain monessa kohdassa pysähtyä miettimään, että *tässä olisi uusi opinnäytetyön aihe*. Yksi sellainen aihe on luovuuden käsite, josta kokemuksiaan avasivat minulle useammat kuvataiteilijat. Keskusteluista poimimani johtoaajatus on, että luovuus ei ole taiteilijoiden yksityisomaisuutta ja että ihmisten kyvyssä olla luova ei ole ratkaisevia eroja. Ajatus on rohkaiseva jokaiselle oman kapasiteettinsa rajoja pohtivalle yksilölle sekä erinomainen vientituote luovalta sektorilta työyhteisöihin: Luovuus on jo yhteisössä. Olisi vain tunnistettava ja osoitettava missä.

Lähteet

Aineistolähteet

Hannula Inka, kuva- ja yhteisötaiteilija ja Fantastinen elefantti -toiminimiyrittäjä. Haastattelu 26.4.2022.

Heikkilä Raili, teatteri-ilmaisun ohjaaja (YAMK), kulttuurihyvinvoinnin erityisasiantuntija ja työnohjaaja. Haastattelu 22.3.2022

Hyyryläinen Ari, koulutusjohtamisen lehtori ja kulttuurihyvinvoinnin asiantuntija. Haastattelu 24.2.2022.

Isoaro Anna Elina, kirjallisuuden läänintaiteilija, Taitelijoiden työskentelyedellytysten kehittämishjelma, Taiteen edistämiskeskus (Taike). Haastattelu 13.5.2022 ja 17.8.2022.

Kettunen Tarja, Sydän-keuhkokeskuksen ja uniapneapoliklinikan osastonhoitaja, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS). Haastattelu 26.1.2022.

Kiuru Saara, kuvataiteilija ja taideopettaja. Haastattelu 7.2.2022.

Lehikoinen Tiina, runoilija, kirjailija, kuvataiteilija ja luovan kirjoittamisen opettaja. Haastattelu 23.5.2022.

Lounela Emma de Nooij, yhteisöpedagogi ja Ilonamme.art- toiminimiyrittäjä. Haastattelu 3.2.2022.

Myöhänen Paula, valmentaja, kouluttaja, yhteisöjen kehittäjä, valokuvaaja ja työelämän luovien kehittäjien tiimin LuovaNoste jäsen. Haastattelu 4.2.2022.

Oinas Niina, Lapin yliopiston väitöskirjatutkija, yhteisöllisen taiteen edistäjä, Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö ry:n (TAKU) hallituksen jäsen. Haastattelu 4.2.2022.

Pettersson Liisi, ääni- ja esiintymisvalmentaja ja yrittäjä Ääniluotsi oy:ssä.
Haastattelu 16.2.2022

Tero Laura, Head of HR (Human Resource), Gofore oyj. Haastattelu 23.3.2022.

Vienamo Esa, taideasiantuntija, Kuntien kulttuuritoiminnan asiantuntijapalvelu,
Taiteen edistämiskeskus (Taike). Haastattelu 30.3.2022.

Viestintätoimiston HRD (Human Resource Development), Organisaatio X.
Haastattelu 28.1.2022.

Wahlbeck Johanna, kuvataideterapeutti, työnohjaaja ja yrittäjä Johanna
Wahlbeck oy:ssä. Haastattelu 15.2.2022.

Kirjallisuuslähteet

Aho, H. 2022. KampusART -taideohjelman päätösseminaari. 11.8.2022.
Vierailukeskus Joki. Turku. <https://kampusart.turkuamk.fi/yleinen-fi/tervetuloa-kampusart-paatosseminaariin-elokuussa/>

Areblad, P. 2009. Kestävä pitkäaikainen rakenne työelämän ja kulttuurin yhteistyöperustan luomiseksi: Case TILLT Länsi-Göötanmaalla. Julkaisussa Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:30, 56–61. Löydettävissä sähköisenä osoitteessa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76691/opm30.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://www.artsequal.fi/documents/14230/0/PB_ty%C3%B6hyvinvointi/a4ab1d7f-8e78-4174-893c-fbc6e6dbe728

Babych, M. 2021. A Review of the Minimum Viable Product Approach. Forbes. Viitattu 9.6.2022. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2021/12/08/a-review-of-the-minimum-viable-product-approach/?sh=4e33406b2e20>

Cupore 2019. Suomen taide- ja taiteilijapolitiikka 2019. Viitattu 28.3.2022.
<https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/suomen-taide-ja-taiteilijapolitiikka-2019>

Daykin, N. 2020. Arts, Health and Well-being: A Critical Perspective on Research, Policy and Practice. Abingdon, Oxon: Routledge.

Erävaara, T. 2022. KampusART. Kupittaaan kampusen taideohjelma jättää jälkeensä arjessa elävää taidetta. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
<https://kampusart.turkuamk.fi>

Fancourt, D. & Finn, S. 2019. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Health evidence network synthesis report 67. WHO. Viitattu 12.1.2022.
<https://www.who.int/europe/publications/i?healthtopics=32947a1c-541a-4905-a75f-46562ff8045a>

Frey, B.S. 2003. Arts and Economics: Analysis & Cultural Policy. Heidelberg. New York. Saatavilla sähköisenä osoitteessa
https://books.google.fi/books?id=Her7CAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fi&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Hakanen, J. 2021. Työn imu. Helsinki. Työterveyslaitos. Viitattu 16.5.2022.
<https://www.ttl.fi/tyon-imu-opas>

Heinsius, J. & Lehikoinen, K. 2013. Training Artists for Innovation, Competencies for New Contexts. Helsinki: Theatre Academy of the University of the Arts Helsinki.

Houni, P.; Turpeinen I. & Vuolasto J. 2021. Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus (Taike).

Huhta, M. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Helsinki: Alma Talent. Saatavilla sähköisenä osoitteessa
<https://www.ellibrary.com/reader/9789521443794/preview>

Kaattari, M. & Suksi, I. 2019. Kulttuuri ja taide hyvinvoinnin edistäjinä sosiaali- ja terveydenhuollossa, työelämässä ja koulutuksessa. Terveyttä ja hyvinvointia edistävän taide- ja kulttuuritoiminnan yhteistyöryhmän raportti ja jatkotoimenpide-ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:34. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kotilainen, R. 2022. Taidetta kampuksella - Julkisen taiteen käytännöt, pedagogiikka ja uudet avaukset. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 289. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <https://www.theseus.fi/handle/10024/755943>

Lapin yliopisto. 2022. Työtaide. Esiselvitys taideinterventioista työyhteisöihin. Viitattu 15.8.2022. <https://www.ulapland.fi/FI/Yksikot/Taiteiden-tiedekunta/Taiteen-ja-muotoilun-tutkimus/Projektit/Työtaide>

Leavy, P. 2020. Method Meets Art, Third Edition: Arts-Based Research Practice. Third edition. New York; London: The Guilford Press.

Lehikoinen, K.; Pässilä, A.; Martin, M. & Pulkki, M. 2016. Taiteilija kehittäjänä – Taiteelliset interventiot työssä. Helsinki: Taideyliopiston teatterikorkeakoulu. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Michelsen, T.; Reijula, K.; Ala-Mursula, L.; Räsänen, K.; Uitti, J.; Alasoini, T. & Hurskanen, W. 2018. Työelämän perustietoa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Oinas, N. 2022. Taide ja kulttuuri hyvinvointimme kivijalkana. Taku. Viitattu 15.8.2022. <https://taku.fi/kulttuuri-hyvinvointimme-kivijalkana/>

Oinas, N.; Hiltunen, M. & Stöckell, A. 2022. Työtaide: Taide hyvinvoinnin tukena sosiaali- ja terveysalalla. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja. Lauda. Sarja C. Katsauksia ja puheenvuoroja nro (verkkojulkaisu) 72. Lapin yliopisto. Viitattu 29.8.2022. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/65171>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Taide ja kulttuuri osana alueiden kehitystä – Näkymä vuoteen 2025. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:20.

(https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160801/OKM_20_2018.pdf)

Opetusministeriö. Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä.

Opetusministeriön julkaisuja 2009:30.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/76691>

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.

Petäjäjärvi, K. 2016. Mitä performanssitaiteilija tekee toimistossa. Julkaisussa Lehtinen, K.; Pässilä, A.; Martin, M. & Pulkki, M. 2016 (toim). Taiteilija kehittäjänä – Taiteelliset interventiot työssä. Helsinki: Taideyliopiston teatterikorkeakoulu, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Petäjäjärvi, K. 2021. Välittäjä kytkee taiteilijan vaikuttaviin konteksteihin – mutta ketä kiinnostaa? Taidetutka. Viitattu 26.3.2022.

<https://taidetutka.fi/2021/valittaja-kytkee-taiteilijan-vaikuttaviin-konteksteihin-mutta-keta-kiinnostaa/>

Pulkkinen, M. 2016. Julkinentaide.fi. Prosenttiperiaatteen käsikirja. Saatavana sähköisenä osoitteessa <https://www.julkinentaide.fi/prosenttiperiaatteen-kasikirja>

Rantala, N. 2022. Säteilevä kampus. Teoksessa Taidetta kampuksella – Julkisen taiteen käytännöt, pedagogiikka ja uudet avaukset. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 289. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla sähköisenä osoitteessa <https://www.theseus.fi/handle/10024/755943>

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Alma talent.

Siippola, M. 2016. Teatteriohjaajan interventio kirkossa. Teoksessa Lehtinen, K.; Pässilä, A.; Martin, M. & Pulkki, M. 2016 (toim). Taiteilija kehittäjänä – Taiteelliset interventiot työssä. Helsinki: Taideyliopiston teatterikorkeakoulu. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Schiama, G. 2011. The Value of Arts for Business. Cambridge: Cambridge University Press.

Suomen Taiteilijaseura. 2019. Kuvataiteen toimiala. Viitattu 28.3.2022. <https://www.artists.fi/fi/edunvalvonta/kuvataiteen-toimiala>

Taike, Taiteen edistämiskeskus. 2022. Prosenttiperiaate. 2022. Viitattu 13.8.2022. <https://www.taike.fi/fi/prosenttiperiaate1>

Taike, Taiteen edistämiskeskus. 2022. Taiteilijan asiantuntijuuden ja välittäjätoiminnan kehittämisohjelma. Viitattu 14.4.2022. <https://www.taike.fi/fi/asiantuntija>

Taike, Taiteen edistämiskeskus. 2022. Taiteilijoiden työskentelyedellytysten kehittämisohjelma. Viitattu 17.6.2022. <https://www.taike.fi/fi/taiteilijantyö>

Turunen J., Ansio H. & Houni P., 2018. Taidetoiminnan vaikutusten taloudellinen arviointi työyhteisöissä. Työterveyslaitos. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.

Valkama, H. 2020. Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. Yle uutiset. Viitattu 12.6.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-11158277>

Vasara, P. 2022. Onko koodaaminen runoutta? Taiken toimistorunoilija Tiina Lehikoinen keräsi työporukalta sanoja kollaasitekstiin. Kulttuuritoimitus. Viitattu 6.5. 2022. <https://kulttuuritoimitus.fi/artikkelit/runous/onko-koodaaminen-runoutta-taiken-toimistorunoilija-tiina-lehikoinen-kerasi-tyoporukalta-sanoja-kollaasitekstiin/>

Vähäsöyrinki, A. 2022. Julkinen taide. KampusART -taideohjelman päätösseminaari. 11.8.2022. Vierailukeskus Joki. Turku. <https://kampusart.turkuamk.fi/yleinen-fi/tervetuloa-kampusart-paatosseminaariin-elokuussa/>

World Economic Forum. 2019. Maailman talousfoorumin lista kymmenestä tärkeimmästä työelämätaidosta vuonna 2020. Viitattu 23.5.2022.

weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution

Haastattelujen rungot

Laadin haastatteluille puolistrukturoidut rungot, mutta keskustelu soljui suurelta osin omalla panollaan. Listattujen kysymysten avulla pystyin tarkistamaan, että kaikki tutkimusalueeseeni liittyvät kohdat oli käyty läpi.

Tilajaajat

1. Tarja Kettunen, Sydän-keuhkokeskuksen ja uniapneapoliklinikan osastonhoitaja, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS).
2. HDR (Human Development Resource), Kansainvälinen markkinointi- ja viestintäalan konserni. Henkilö haluaa tulla viitatuksi vain työnimikkeensä ja yrityksen toimialan perusteella. Viitataan henkilöön nimellä HDR ja yritykseen nimellä X.
3. Laura Tero, Head of HR (Human Resource), Gofore oyj.

Esimerkkinä Tarja Kettusen (HUS) haastattelurunko 26.1.2022.

Kysymykset

1. Mikä on nimikkeesi ja työtehtäväsi HUS:illa?
2. Vastaatko osastosi työntekijöiden virkistys- ja hyvinvointitoiminnan järjestämisestä?
3. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä / vastaavassa työtehtävässä?
4. Covid-pandemia on vähentänyt myös virkistystoiminnan käyttöä, mutta pystytkö arvioimaan olisiko työpaikkasi virkistystoiminnan käyttämisen trendi ollut laskeva vai nouseva viime vuosina jos korona ei olisi vaikuttanut tilanteeseen?
5. Suurin piirtein kuinka paljon yksikkösi virkistystoimintaan on pudjetoitu aikaa normaalisti (siltoin kun koronatilanne ei vaikuta asiaan)?

6. Onko toiminta tapahtunut aina työpaikan ulkopuolella vai olisiko työpaikaltasi mahdollista löytää virkistystoiminnalle sopivat tilat (huone, jonne mahtuisi 10-20 osallistujaa väljästi)?
7. Miten olet löytänyt työpaikan virkistys- ja hyvinvointitoiminnan ohjausta?
8. Painottuuko työpaikkasi virkistystoiminta selvästi esim. liikunnalliseen tai luovaan toimintaan, vai onko näitä suurin piirtein yhtä paljon?
9. Onko virkistystoiminnan tilaamisen ohjeistuksessa työpaikallasi mietitty nimenomaan luovan toiminnan merkitystä työhyvinvointiin vai onko kaikki virkistystoiminta samalla viivalla, jolloin esim. liikunnallinen toiminta on täysin rinnasteista taidepainotteisille aktiviteeteille?
10. Minkälaisia aikataulullisia rajoitteita virkistystoiminnan käyttämisessä on työpaikallasi?
11. Oletko etsinyt joskus täysin uusia kanavia virkistystoiminnan löytämiseen?
12. Koetko että jonkun muun kuin luovan toiminnanohjaajan löytäminen on helpompaa?
13. Minkälaisia luovan virkistystoiminnan workshopeja tms. olet tilannut tai muistat harkinneesi?
14. Minkälaisia käytänteitä virkistystoiminnan tilaamiseen liittyy tyypillisesti? (Sopimuslomakkeet, laskutus jne.)
15. Minkälaiseksi arvioisit virkistystoiminnan tilaamisen sujuvuuden asteikolla 1-5 (1=todella vaikeaa, 5=todella helppoa)
16. Kokisitko mielekkäänä sellaisen verkkoalustan käyttämisen, joka näyttäisi oman alueesi luovan virkistystoiminnan palveluntarjoajat, jotka voisi tilata työpaikallenne muutamalla klikkauksella, ilman erillisiä sopimuksia ja laskuja?
17. Luovan virkistystoiminnan hyödyt tunnistetaan laajasti tämän päivän työmaailmassa ja toiminnalla on jopa sairauspoissaoloja vähentävä vaikutus. Näkisitkö sellaista tulevaisuutta oman työpaikkasi virkistystoiminnassa, missä esim 60 min. luovia ryhmäpaukseja voitaisiin budjetoida työajalla kerran viikossa jokaiselle halukkaalle työntekijälle?

Taide- ja luovat ohjaajat

1. Niina Oinas, väitöskirjatutkija, yhteisöllisen taiteen edistäjä, Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö ry:n (TAKU) Rovaniemen alueyhteyshenkilö.
2. Saara Kiuru, kuvataiteilija ja taideopettaja
3. Emma Lounela, yhteisöpedagogiopiskelija, Ilonamme.art- toiminimiyrittäjä.
4. Johanna Wahlbeck, kuvataideterapeutti, työnohjaaja ja yrittäjä Johanna Wahlbeck oy:ssä.
5. Liisi Pettersson, ääni- ja esiintymisvalmentaja, yrittäjänä Ääniluotsi oy:ssä.
6. Paula Myöhänen, valmentaja, kouluttaja, yhteisöjen kehittäjä, valokuvaaja ja LuovaNoste -perustajajäsen.
7. Ari Hyyryläinen, koulutusjohtamisen lehtori, kulttuurihyvinvoinnin asiantuntija.
8. Raili Heikkilä, teatteri-ilmaisun ohjaaja (YAMK), kulttuurihyvinvoinnin erityisasiantuntija ja työnohjaaja.
9. Inka Hannula, kuva- ja yhteisötaiteilija. Fantastinen elefantti - toiminimiyrittäjä.

Esimerkkinä Liisi Petterssonin haastattelurunko 16.2.2022.

Kysymykset

1. Kerro lyhyesti kuka olet
2. Minkälaista ohjaamiskokemusta sinulla on luovalta alalta?
3. Muistatko minkä alan toimijoita ohjattavasi ovat olleet?
4. Miten asiakkaat ovat löytäneet sinut tai sinä asiakkaat?
5. Minkälaisia kanavia käytät viestintään?
6. Oletko ohjannut etälinkin kautta ja minkälaisia kokemuksia sinulla on siitä?
7. Oletko kokenut että ohjattavilla on ollut suorituspaineita toiminnan aloittamisessa ja minkälaisia keinoja olet käyttänyt kynnyksen madaltamiseksi?

8. Olisitko kiinnostunut sellaisen verkkoalustan käyttämisestä, jolle voisit rekisteröityä luovana palveluntarjoajana. Tuotteesi olisi luovien paussien sarja (esim 6 kertaa) joka toteutettaisiin yrityksen toimitiloissa kerran viikossa. Alustan ylläpito ottaisi 10-15% provision tuotteen hinnasta.

Taiteen ja kulttuurihyvinvoinnin asiantuntijat sekä työyhteisötaiteilijat

1. Esa Vienamo, outsider-taiteen läänintaiteilija, Kulttuurihyvinvoinnin asiantuntijapalvelu, Taiteen edistämiskeskus (Taike).
2. Anna Elina Isoaro, kirjallisuuden läänintaiteilija, Taitelijoiden työskentelyedellytysten kehittämisohjelma, Taiteen edistämiskeskus (Taike).
3. Tiina Lehikoinen, runoilija, kirjailija ja kuvataiteilija
4. Nina Rantala, nyky- ja yhteisötaiteilija
5. Tiitus Petäjaniemi, kuvataiteilija

Esimerkkinä Tiina Lehikoisen haastattelurunko 23.5.2022.

Kysymykset

1. Mistä sinun näkemyksesi mukaan on kyse työpaikkataiteilija-hankkeissa?
2. Minkälainen oli sopimisprosessi yhteistyöyrityksen kanssa?
3. Oliko viikko sopivan mittainen hankkeelle? Näkisitkö että paljon pidempikestoisemmatkin taideasiantuntijuus tai työpaikkataiteilija-ajat voisivat toimia?
4. Minkälaisia ajatuksia herättää työhyvinvointi ja luovien resurssien käyttäminen niiden edistämiseksi (tyhy / taiteilija-asiantuntijuus)?
5. Mitä työyhteisötaiteilija-hanketta kehitettäessä pitäisi huomioida?
6. Minkälainen merkitys tai rooli työyhteisötaiteilijalla tai taiteilija-asiantuntijalla voisi olla työyhteisössä ja minkälaista hyötyä siitä voi olla yritykselle?

LuPa-alustan ”pitch-” eli kolmen minuutin myyntipuhe

Ovatko taiteen ammattilaiset luovempia kuin muut? Vakuuttavin vastaus saadaan heiltä itseltään: Eivät ole. Ongelma ei ole se, ettei työyhteisöissä olisi luovaa potentiaalia – sitä on jokaisella. Ongelma on se, ettei sitä osata tunnistaa. Kuulostaa helpolta. Rutinoituneessa työyhteisössä vallitsee silti usein näköalattomuus, jossa uudet ajattelumallit eivät mahdollistu. Luovan alan ammattilainen osaa tunnistaa, missä yhteisösi luova ratkaisukyky piileskelee. Työyhteisösi voi oppia taiteilijan läsnäolon ja ohjaamisen myötä hyödyntämään luovaa kapasiteettiaan.

Monet tutkimukset osoittavat, että taidelähtöinen toiminta työpaikoilla voi nostaa yrityksen tuottavuutta, lisätä työntekijöiden onnellisuutta ja tuoda merkittäviäkin säästöjä sairauspoissaolojen vähenemisen kautta. LuPa-luovan osaamisen välitysalustalta löydät juuri oman yhteisösi tarpeisiin sopivan luovan ohjaajan. Ammattitaitoinen ohjaaja saapuu toimitiloihinne vetämään lyhyen paussin kerran viikossa määräajan. Tilaaminen on vaivatonta ja hoituu muutamalla klikkauksella.

LuPa – Herätä työyhteisösi nukkuva potentiaali

LuPa olla luova – Luova osaaminen tarjottimella.

LuPa tuo luovan paussin työpaikallesi muutamalla klikkauksella, ilman työläitä ehtoja ja sopimuksia.

