

TAITEELLIJA

KIEHIT

**TAITEELLISET
INTERVENTIOT
TYÖSSÄ**

TOIMITTANEET
KAI LEHIKONEN
ANNE PÄSSILÄ
MARI MARTIN
MAIJU PULKKI

TÄJÄNÄ

TAITEILIJAT

KEHITTÄ

**TAITEELLISET
INTERVENTIOT
TYÖSSÄ**

TOIMITTANEET
KAI LEHIKONEN
ANNE PÄSSILÄ
MARI MARTIN
MAIJU PULKKI

TÄJÄNÄ



Kokos julkaisuja 1/2016

Julkaisija
Taideyliopiston
Teatterikorkeakoulu
Helsinki

© 2016 Taideyliopiston
Teatterikorkeakoulu ja kirjoittajat

Julkaistu osana opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon - taiteelliset interventiot työelämään -erikoistumisohjelmaa sekä Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamaa Artsequal -tutkimushanketta.



ISBN: 978-952-6670-72-0 (painettu)

ISBN: 978-952-6670-73-7 (pdf)

ISSN: 1799-280X (painettu)

Kielentarkistus:
Merja Suomela / Ellipsi

Graafinen suunnittelu ja taitto:
Aleksi Salokannel / Sisin

Painotyö ja sidonta: Nordprint

SISÄLLYS

- Kai Lehikoinen ja Anne Pässilä**
7 Johdanto
- OSA 1 Miksi työelämä tarvitsee taiteilijoita?**
- Maiju Pulkki**
37 Menestyksen pakkokilpajuoksu
- OSA 2 Taiteilija palveluja ja vuorovaikutusta kehittämässä**
- Sanna From**
59 Tanssi meille – Taiteilijaresidenssissä Kontulan palvelukeskuksen ryhmäkodissa
- Johanna Ikola**
71 Taideliikettä työelämään
- Helena Ryti**
85 Yleisötyö museoissa – häiriö vai lisäarvo?
- OSA 3 Taiteilija vahvistamassa elämyksellisyyttä ja riskinottoa**
- Miira Sippola**
105 Teatteriohjaajan interventio kirkossa
- Krista Petäjäjärvi**
123 Mitä performanssitaiteilija tekee toimistossa? Performanssitaide taiteellisen intervention välineenä
- Tero Annanelli**
139 Luovuudesta käyttövoimaa organisaation kehittämiseen

OSA 4 Taiteilija kehittämässä toimintaa ja fasilitoimassa muutosta

Elina Aho

155 Jaettuja jälkiä – kuvataiteilijana organisaatiossa

Pirre Toikkanen

171 Kysy – taide vastaa: Monitaiteellinen interventio työnohjauksen otteella

Eili Ikonen

185 Muotokuvamaalaamisen metataidot työelämän kehittämisessä

OSA 5 Taiteilija hyvinvointia ja organisaation arvopohjaa vahvistamassa

Antti Niskanen

207 Jaettu kuorma on helpompi kantaa

Sari Svensson

221 Työhyvinvoinnin kehittämisprosessissa arvoja etsimässä

Sussa Lavonen

237 Haluatko vastata vai vastauksia?

Marja-Liisa Jokitalo

253 Monet roolini taiteilijana palvelutalossa

273 Kirjoittajat

JOHDANTO

Taiteen arvo syntyy taiteen mahdollistamissa kohtaamisissa ja vuorovaikuttumisissa, joissa rakennamme merkityksiä uudelleen. Tällaisissa vuorovaikuttumisissa syntyy ihmettelyä, pohdintaa, vuoropuhelua, raivostumista, toisin näkemistä ja oivalluksia. Merkitysten pohdinta tekee mahdolliseksi dialogisen suhteen itseen ja toisiin.¹ Taidetta voi kohdata taiteen omisissa tiloissa kuten konserttitaloissa, teattereissa tai museoissa, mutta taide voi tulla myös osaksi ihmisten arkea esimerkiksi työpaikoilla, kouluissa, laitoksissa ja julkisissa tiloissa (Anttila 2013; Nieminen & Sainio 2013; Rönkä ym. 2011; Kantonen 2010; Naukkarinen 2009).

Tämän kirjan artikkelit kertovat taiteilijoiden ja taidepedagogien vetämistä taideinterventiokokeiluista erilaisissa organisaatioissa. Ne ovat syntyneet taidealan maisteritutkinnon jälkeisen uuden erikoistumisohjelman *Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon – taiteelliset interventiot työelämään* pilotoinnin tuloksena Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa vuosina 2014–15. Pilotti kiinnittyy viime vuosien aikana tehtyyn laajempaan tutkimukseen ja kehitystyöhön aiheesta (Barry 2006; Barry & Meisiek 2015; Barry & Meisiek 2010; Berthoin Antal 2013; Berthoin Antal 2012; Berthoin Antal 2009; Berthoin Antal, Gómez de la Iglesia & Miren 2011; Berthoin Antal and Nussbaum 2015; Berthoin Antal & Strauß 2013; Clark & Mangham 2004a; Clark & Mangham 2004b; Darsø 2013; Darsø 2004; Darsø, Meisiek & Boje 2007; De Capo 2015; Furu 2013; Heinsius & Lehtikoinen 2013; Holtham ym. 2010; Jansson 2015; Johansson Sköldberg

1. Dialogisuudella tarkoitamme toisen kohtaavaa, kuuntelevaa, toisesta tietoiseksi tulevaa, toisen kokemuksesta vaikuttavaa ja siihen vastaavaa vuorovaikutusta (ks. esim. Anttila 2011; Seikkula & Arnkil 2006; Mönkkönen 2002; Heikkilä & Heikkilä 2001; Varto 1994).

ym. 2016; Korhonen 2014a; Korhonen & Rantala 2012; Lehi-
koinen 2014a; LehiKoinen 2014b; LehiKoinen 2012; LehiKoinen,
Pässilä & Owens 2015; Meisiek 2004; Meisiek 2002; Meisiek
& Barry 2016; Meisiek & Barry 2014; Meisiek & Barry 2007;
Pässilä 2012; Pässilä & Oikarinen 2014; Pässilä, Oikarinen &
Harmaakorpi 2013; Pässilä, Oikarinen & Kallio 2013; Pässilä,
Oikarinen, Parjanen & Harmaakorpi 2013; Pässilä, Owens &
Chamberlain 2014; Pässilä, Owens & Malin 2015; Pässilä, Uoti-
la & Melkas 2013; Rönkä ym. 2011; Schiuma 2011).

Kirjaan valikoidut tekstit käsittelevät uudenlaista taiteili-
ja-kehittäjän työtä. Taiteilija-kehittäjät ovat taiteilijoita, tai-
dekasvattajia ja taiteilija-tutkijoita, jotka ovat erikoistuneet
työskentelemään erilaisissa kehittämistehtävissä organisaa-
tioissa ja yhteisöissä taidealan ulkopuolella. Kutsumme tässä
kirjassa tällaisia projekteja taiteellisiksi interventioiksi. Tai-
teelliset interventiot tuovat taiteilijan ammatillista osaamista
työelämään, työhön, työssä tapahtuvaan oppimisen ja työn
kehittämiseen. Samalla ne luovat uutta taiteilijan omaan tai-
teelliseen työhön. Tällaisissa interventioissa taiteen toiminta-
logiikka, taiteen menetelmät ja taiteilijan pedagogiikka kehittä-
vät sellaisia vuorovaikutuksellisia tiloja, tilanteita ja työtapoja,
jotka vahvistavat luovuutta, parantavat työoloja, kehittävät
taitoja ja tukevat muutosta yhteisössä. (Berthoin Antal 2009;
Berthoin Antal & Strauß 2013; Heinsius & LehiKoinen 2013;
Pässilä 2012.) Koska tässä kirjassa esiteltyjen interventio-
kokeilujen implisiittisenä ajatuksena oli ihmisten tasa-arvoinen
osallistaminen yhteispohdintaan ja yhteiskeskusteluun taiteen
keinoin, päätimme kirjoittaa tämän johdannon ja julkaista tä-
män kirjan osana Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen
neuvoston Tasa-arvoinen yhteiskunta -ohjelmasta rahoitettua
ArtsEqual-hanketta (hankenumero 293199).

TAITEELLISET INTERVENTIOT ORGANISAATIOIHIN JA YHTEISÖIHIN

Taiteelliset interventiot organisaatioihin voidaan nähdä osa-
na laajempaa työelämän toimintaympäristöjen kehittymistä
ja tuotantotapojen muutosta jälkiteollisissa maissa (Berthoin

Antal ym. 2011). Nämä muutokset ovat asettaneet organisaatioille 2000-luvulla aivan uudenlaisia haasteita, jotka liittyvät luovuuteen, esteettisyyteen ja elämyksellisyyteen uusien innovaatioiden tuottamisessa. Organisaatioiden toimintaympäristöt ovat muuttuneet arvaamattomiksi, aikaisempaa enemmän työntekijöiden kulttuurisesta ja sosiaalisesta pääomasta riippuvaisiksi ja lisäksi myös entistä monikulttuurisemmiksi ja poikkialaisiksi. (Berthoin Antal ym. 2011; Böhme 2012; Davis 2009; Kotler & Caslione 2009; Pine & Gilmore 1999; Rifkin 2000; Schiuma 2011.) Jatkuva muutos ja monialainen yhteistyö edellyttävät joustavaa ajattelua ja uudenlaisia vuorovaikutteisia työtapoja (Hautamäki & Oksanen 2011).

Uudet toimintaympäristöt ja sellaiset ongelmat, joita yhdysvaltalainen Charles West Churchman kutsui *Management Science* -lehdessä jo vuonna 1967 ”ilkeiksi”, edellyttävät uudenlaisia tapoja tarkastella asioita kriittisesti ja etsiä uusia ratkaisuja ennakkoluulottomasti moni- ja poikkialaisessa yhteistyössä – usein oman mukavuusalueen ulkopuolelta.² Gibbons ym. (1994) väittävätkin, että perinteisen akateemisen, tutkijalähtöisen ja oppiaineisiin perustuvan tiedontuottamisen (”mode 1”) rinnalle on 1900-luvun puolivälistä alkaen syntynyt vähitellen uudenlainen tiedontuottamisen tapa (”mode 2”), joka on luonteeltaan tilannetekijäohjattua (context-driven), ongelmakeskeistä ja tieteidenvälistä. Tilannetekijäohjattulla tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tiedontuottamista, jota tapahtuu käytännön sovellusten yhteydessä ongelmia ratkaistaessa ja jota perinteisten tieteenalojen paradigmat eivät ohjaa (Limoges 1996, 14–15). Etzkowitz ja Leydesdorff (2000, 116) ovat kritisoineet Gibbonsin ajatusta siitä, että mode 2 -tyyppinen tiedontuotanto olisi erityisen uutta. He väittävät sen itse asiassa olleen alkuperäinen tieteiden (ja myös taiteiden) tapa toimia ennen 1800-luvulla tapahtunutta akatemioiden institutionalisoitumista. Lisäksi he väittävät, että mode 1 -tyyppinen tiedontuotanto – ja siihen kytkeytyvät ajatukset kuten tutkija itseriittoisena yksilönä ja tiede irrallaan yhteiskunnan tiedonintresseistä – on lähinnä tiettynä historiallisena ajanjaksona tieteen autonomiaa puolustamaan luotu konstruktio. (Mt.) Samaisessa artikkelissa Etzkowitz ja

2. Ilkeät ongelmat, kuten köyhyys, kestävyysvaje ja ympäristön lämpeneminen, vain muutamia mainitaksemme, ovat monimutkaisia ja erityisen hankalia – jopa mahdottomia – ratkaista tyydyttävästi, koska niitä koskevat vaatimukset ovat usein epätydellisiä, ristiriitaisia ja muuttuvia (Hautamäki & Stähle 2012. Ks. myös Churchman 1967; Rittel & Webber 1973; Ferkany & Powys Whyte 2012).

Leydesdorff (2000, 11) esittelevät ajatuksen kolmoiskiarteesta (triple helix) eli valtion, teollisuuden ja tieteen liittoutumisesta kansallisessa innovaatiojärjestelmässä. Harmaakorpi ja Melkas (2012) jakavat mode 2:n kahteen alakategoriaan: Alakategoria 2A sisältää älyllisen ristipölytykseen liittyvät ideointi- ja luovuusmenetelmät, joissa yhdistetään heterogeenistä tieteen ja käytännön asiantuntemusta erilaisten menetelmien avulla. Alakategoria 2B puolestaan sisältää käytäntöön kiinnittyviä organisaation kehittämiseen liittyviä tiedon tuotannon metodeja, kuten esimerkiksi tutkimusperustaisen teatterin toiminnan logiikkaa, jolloin kyseessä on taiteen ja taidekasvatuksen toiminnan muotojen soveltaminen tiedon ja ymmärryksen rakentumiseen (Pässilä 2012).

Taiteellisen tutkimuksen ja innovaatiotutkimuksen rajapinnalla Carayannis ja Campbell (2014) ovat puolestaan tunnistanee taiteiden, demokratian ja innovaatioiden välisen yhteyden esittämässään neloskierteen (quadruple helix) ajatuksessa, missä demokraattinen konteksti täydentää edellä mainittua innovaatiotutkimuksen kolmoskierteen mallia. Heille taiteiden ja taiteellisen tutkimuksen potentiaali ei liity vain tietotalouteen ja tietoyhteiskuntaan vaan myös tiedon demokratiiaan. Carayannisin ja Campbellin neloskierteen ajatus resonoi Hulmen ym. (2009) kasvatustieteissä esittämään väitteeseen, että ammatillisia rajoja ylittävä tiedon integrointi edellyttää sosiaalisen tilan, missä eritaustaiset osallistujat voivat edetä reflektiivisestä dialogista generatiiviseen dialogiin.³ Hulme ym. yhdistävät Brizmanin (2003) ajatuksen merkittävästä oppimisesta (significant learning) rutiiniajatuksen häirintänä jälkikolonialistisen tutkimuksen teoreetikon Homi K. Bhabhan (1994) hybriditeetin teoriaan ja

”kolmanteen tilaan”, jossa asumme, kun emme voi jatkaa tavallisilla tavoillamme tehdä työtä, elää ja olla emmekä myöskään voi siirtyä uusiin tapoihin, koska niitä ei ole vielä olemassa ...

(Hulme ym. 2009, 538, käänös K. L.)

3. Generatiiviselle dialogille on keskeistä, että osallistujat pyrkivät yhdessä hahmottamaan kokonaisuuksia, tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksia ja tuottamaan uusia oivalluksia (Heikkilä & Heikkilä 2001, 148–165).

Tässä kirjassa esitettyjen tapausesimerkkien valossa ja toisen tutkimuksemme perusteella (Lehikoinen ym. 2015) väitämme, että taiteelliset interventiot voivat auttaa synnyttämään sellaisia hybridejä kolmansia tiloja, ”jotka mahdollistavat uusien positoiden ilmaantumisen” (Bhabha 1990, 211). Bhabhan mukaan tällainen tila

syryttää ne tarinat, jotka ovat luoneet sen, ja luovat uusia valtarakenteita, uusia poliittisia aloitteita, joiden ymmärtäminen vakiintuneiden tosiuskomusten valossa on riittämätöntä ... Hybriditeetin merkitys on siinä, että se kantaa mukanaan jälkiä niistä tunteista ja käytännöistä, jotka valaisevat sitä kuten käännostekstiä niin, että hybriditeetti yhdistelee jälkiä eräistä toisista merkityksistä tai diskursseista. Se ei anna niille valtaa olla aiempi alkuperäisyyteen viittaavassa merkityksessä: ne ovat aiempia vain siinä merkityksessä, että ne ovat edellisiä. Kulttuurisen hybriditeetin prosessi synnyttää jotain erilaista, jotakin uutta ja tunnistamatonta, uuden tilan neuvotella merkityksestä ja representaatiosta

(Bhabha 1990, 211, käänös K. L.)

Taiteen toimintalogiikalla ja taiteen keinoilla voidaan siis tukea kolmansien tilojen syntyä osana työelämän ja innovaatioiden kehittämistä. Niiden avulla voidaan tarkastella esimerkiksi organisaation toimintaa ja sen taustalla vaikuttavia strategioita ja arvoja tai vahvistaa vuorovaikutusta, yhteispohdintaa ja uusien ideoiden tuottamista. Taiteiden, taidepedagogiikan ja taiteellisten interventioiden keinoin voidaan myös oppia uutta ja vahvistaa työelämässä tarvittavia taitoja: perinteisen esiintymis- ja vuorovaikutustaitojen lisäksi muun muassa uudistumiseen, uudistamiseen, toimintaympäristössä tapahtuvan muutoksen käsittelyyn sekä ongelmanratkaisuun liittyviä taitoja. (Berthoin Antal & Strauß 2013; Schiuma 2011.) Kyse on humanistisen tietämyksen – taiteen ja kulttuurialojen käytännöistä resonoituvien lähestymistapojen ja osaamisen – linkittämisestä eri alojen ammatillisen tietämyksen, esimerkiksi teknologisen ja ekonomistisen osaamisen, rinnalle. Näin

erilaiset tiedon, tietämyksen ja ymmärryksen tavat ja muodot synnyttävät älyllistä ristipölytystä jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön.

Taiteet ja taidekasvatus kietoutuvat todellisuuteen erilaisina kytköksinä ja epäjatkumoina kuten sienirihmasto. Näin taiteet ja taidekasvatus ovat monin tavoin läsnä ja vaikuttavat eri paikoissa yhteiskunnassa sekä olemassaolollaan että keinoillaan. Taide- ja kulttuurilähtöinen luova osaaminen mainitaankin yhä useammin vartenotettavina keinoina vahvistaa työelämän tuottavuutta, kestäväää kasvua ja hyvinvointia (ks. esim. Cox 2005; European Commission 2010). Suomessa taide- ja kulttuurilähtöistä asiantuntijuutta on viime vuosina korostettu tulevaisuuden menestystekijöinä ja työhyvinvoinnin vahvistajana muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön yhteisessä Luova talous työssä -hankkeessa, sosiaali- ja terveysministeriön Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelmassa ja työ- ja elinkeinoministeriön vuoteen 2020 ulottuvassa Työelämän kehittämissstrategiassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; Niemi 2012; Opetusministeriö 2009).

Oletuksena edellä mainituissa vihreissä papereissa ja strategioissa on ollut, että taiteen toimintalogiikasta syntyy uudenlaista toimintakulttuuria ja uusia yhteiskehittämisen malleja eri toimialoille. Suomessa tällaiselle asiantuntijuudelle tarvitaan tilaa kehittyä. *Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon - taiteelliset interventiot työelämään* -pilotti ja sen kokemuksiin pohjautuvat taiteilijoiden puheenvuorot luovat omalta osaltaan tilaa ja stimuloivat keskustelua taiteellisista interventioista ja niissä tarvittavasta uudenlaisesta taiteiden toimintalogiikkaa ja pedagogiikkaa yhdistävästä asiantuntijuudesta. Puheenvuorot toivottavat tervetulleeksi keskustelua arvopohjasta, josta käsin hahmotamme yhteiskunnan kehityksen tarpeet ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen.

Myös lukuisat tutkijat näkevät taiteilla olevan oman kulttuurisen arvonsa lisäksi monenlaista muuta arvoa organisaatioille (ks. esim. Darsø 2004, Adler 2006, Nissley 2010, Schiuma 2011, Berthoin Antal 2011, Berthoin Antal & Strauß 2013). Italialainen tieto- ja innovaatiojohtamisen professori Giovanni

Schiuma (2011, 100) on jäsentänyt tätä ajatusta esittelemällä taiteen arvomatriisiin, jossa taiteen vaikutukset organisaation infrastruktuuriin ja ihmisiin jakautuvat yhdeksään kategoriiaan. Schiuman mukaan taiteilla voi keveimmillään olla organisaatiossa viihdyttävä tehtävä – se voisi olla esimerkiksi stand up -koomikon show firman pikkujoulussa. Taide voi kuitenkin olla myös paljon muuta: se voi olla piristys tai kevennys arjen haasteiden keskellä; se voi tarjota uusia näkökulmia ja herättää ajatuksia sekä inspiroida toimintaan; se voi edistää esimerkiksi organisaation ympäristö- ja yhteiskuntavastuullista mainetta; se voi synnyttää viihtyisiä, luovia, stimuloivia ja ei-hierarkkisia ympäristöjä; sen keinoin voidaan tukea henkilöstön oppimista, ammatillista kehittymistä ja identtifioutumista; se voi olla organisaatiolle taloudellinen sijoitus; sitä voidaan monin tavoin hyödyntää sosiaalisten suhteiden vahvistamisessa ja verkottumisessa; kehittämisen työkaluna se voi olla keino toteuttaa muutosta ja myös käsitellä muutosta kokemuksellisesti. Schiuma puhuukin siitä, miten optimaalisena tavoitteena olisi juurruttaa taiteellinen luovuus organisaation DNA:han – toisin sanoen taiteellinen ajattelu olisi sisäistettynä koko organisaatiossa ja sitä hyödynnettäisiin luontevasti työn- ja päätöksenteossa. (Schiuma 2011, 97–161.)

Schiuma (2011) tuo siis perinteisen insinööripohjaisen ajattelun rinnalle taiteellista ja taidekasvatuksellista ajattelua. Niin sanottujen kovien tieteiden avulla emme ole saaneet tuotettua riittäviä ratkaisuja. Siksi vallalla oleva käsitys tiedosta välittömän hyödyn tuottajana vaatii demokraattisessa järjestelmässämme rinnakkaispuhunutta ja toisin näkemistä. Taiteellinen ajattelu – tulkinnallisena ja merkityksiä etsivänä dialogisena tiedon ja ymmärryksen rakentumisen tapana – voi parhaimmillaan laajentaa ymmärrystämme monimutkaisista, toisiinsa kytkeytyvistä, yhteiskunnallisista ilmiöistä ja siitä, miten ne ilmenevät arjen tasolla työssä ja työelämässä. Kuten edellä jo totesimme, ymmärryksen lisääntyminen ja uusien oivallusten synnyttäminen mode 2 -tyyppisissä tiedon tuottamisen konteksteissa edellyttää omista poteroista poistumista ja tahtoa kaventaa erilaisten ajattelukonventioiden välisiä kuiluja.

Taiteet ovat aina olleet yksi tapa osallistua tässä maailmassa. Kriittinen pohdinta taiteen menetelmin osana laajempaa kulttuurisivistystämme suuntautuu retrospektiivisesta menneisyydestä mahdollisten ja vaihtoehtoisten maailmojen näkemiseen. Taiteet auttavat meitä ymmärtämään merkittäviä elämän kysymyksiä. (Best 1992.) Reflektointi ja luova ideointi taiteen keinoin ei ole kuitenkaan vain taiteilijoiden oikeus. Sivistykselliset oikeudet ovat olennainen osa kansainvälisten ihmisoikeuksien perustaa, ja ne on mainittu Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa sekä myös kulttuurista monimuotoisuutta koskevassa Unescon julistuksessa. Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 27. artiklan mukaan "[j]okaisella on oikeus vapaasti osallistua yhteiskunnan sivistyselämään ja nauttia taiteista" (OHCHR 2015). Taiteellisessa reflektoinnissa ja luovassa ideoinnissa on siis kyse myös perustuslaillisesta ilmaisunvapaudesta – meillä kaikilla on niin halutessamme oikeus ilmaista itseämme itsellemme omimmilla keinoin.

Muun muassa Pässilä (2012) on pohtii soveltavan draaman ja teatterin reunaehtoja organisaatioissa ja tuo esiin sen, että työskentelyssä näkymättömät käytännölliset, emotionaaliset ja poliittiset monimutkaisuudet saavat näkyvän muodon. Näkymättömän näkyväksi tekemisen taustalla on eettisesti kyse erilaisten intressien ja arvojen törmäämisestä. Eettinen haaste on siinä, miten näistä monimutkaisista toisiinsa kytkeytyvistä intresseistä ja arvoista voidaan puhua ja miten niitä voidaan käsitellä. Pässilä (2012) ehdottaa toimintatapaa, jossa organisaatioissa toimivat neuvottelevat ja arvioivat yhdessä yhteistyön reunaehtoja kolmesta näkökulmasta: käytäntölähtöisestä, tulkitsevasta ja kriittisestä näkökulmasta. Intressien avaamisessa ja konkretisoinnissa taiteilija-kehittäjä ja toimijat voivat käyttää seuraava tarkastuslistaa työvälineenä (Pässilä 2012, 96–97).

1. Hermeneuttis-tulkinnallinen näkökulma korostaa seuraavia asioita:

- Mitä eri ammattiryhmät ja asiakkaat tekevät interventiotilanteissa ja suunnittelutilaisuuksissa? Minkälaiset taidemuodot voisivat soveltua tähän asiayhteyteen?
- Miten taiteilija ja organisaation johto – esimerkiksi innovaatiojohtaja – määrittelevät työnjaon projektissa?
- Ketkä ovat tiimin avainhenkilöitä ja mitä he tekevät prosessin aikana?
- Miten ja missä organisaation toimijat ovat vuorovaikutuksessa keskenään?
- Montako työntekijää osallistuu interventioprosessiin? Keitä he ovat?

2. Toimintalahtöinen näkökulma korostaa seuraavia asioita:

- Taiteelliset interventiot tuottavat toimintaa todellisuuden esityksinä, joita organisaation toimijoiden pitää tulkita. Mitä pitää ja kannattaa tulkita?
- Mitä ei pidä tulkita? Miten piileviä ongelmia käsitellään?
- Annetaaneko työyhteisön käyttöä ja kokeilla mielikuvitusta, luovuutta, poikkeavia ajatuksia ja eroavuuksia taiteellisen intervention aikana? Jos annetaan, miten niitä käytetään? Kuka niitä käyttää? Kuka ottaa niistä vastuuta? Kuka voi liittyä mukaan? Mitä tuotoksilta odotetaan? Kuka määrittää tuotosten tarpeen?
- Osallistuvatko kaikki organisaation toimijat mielikuvituksen, luovuuden, poikkeavan ajattelun ja erojen tutkimiseen taiteellisen intervention aikana? Jos eivät, miksi?

3. Kriittiseen lähestymistapaan liittyä seuraavia asioita:

- Oletusten haastaminen. Mitä on syytä kyseenalaistaa? Miten ja kenen niitä kannattaa kyseenalaistaa? Mihin asioihin on kiellettyä tarttua?
- Hermeneuttis-tulkinnallisen näkökulman ja käytäntöperustaisen näkökulman epistemologinen yhdistäminen: Miten itse ymmärrät nämä näkökulmat? Mikä on toivottu tulema? Mitä ideaalin reflektioprosessin aikana tapahtuu? Mikä on oma roolisi kyseisessä prosessissa (esim. innovaatiojohtaja, taiteilija, tutkija, työntekijä, asiakas)?
- Miten ryhmä käsittelee siirtymää oletuksesta "näin meillä asiat täällä tehdään" eksploratiiviseen lähestymistapaan, jossa osallistujat tarkastelevat kriittisesti niitä perusoletuksia, jotka määrittävät toimintaa? Mikä estää ja mikä mahdollistaa kriittiset näkökulmat organisaatiossa? Kuvaa käytännön tilanne, jossa asioita työestetään, ja sitten toinen, missä niitä ei työsetä. Mitä näissä tilanteissa tapahtuu?
- Läpinäkyvyyttä voidaan saavuttaa yhdistämällä kriittinen lähestymistapa ja refleктоivat käytännöt osaksi organisaation toimijoiden arvojen ja etiikan yhdistelmää. Miten tämä saadaan toteutetuksi?

Edellä esitetyn tarkistuslistan avulla taiteilija-kehittäjä, organisaation johto, työntekijät ja asiakkaat voivat eri näkökulmat huomioimalla rakentaa yhteistä eettistä perustaa. Eettisesti on olennaista, että interventioprojektin tavoitteen asettelu, toiminta ja sen vaikuttavuuden arviointi rakentuvat moninäkökulmaisesti siten, että kaikkien osapuolien – taiteilija-kehittäjän, työntekijöiden, yritysjohton ja asiakkaiden – tuottama tieto ja tulkinnat ovat yhtä arvokkaita. Suositusten taustalla on idea erilaisten osaamisten läpinäkyvyydestä ja siitä, että moniosaamisen asetelmaan kuuluvat vaikeat asiat, muun muassa valtaan, arvostukseen, arvoihin ja perusolettamuksiin kietoutuvat intressit ja näkökulmista keskustelu taiteellisten interventioiden aikana.

TAITEILIJAKEHITTÄJÄNÄ ERILAISSA YMPÄRISTÖISSÄ

Tämän kirjan artikkelien kirjoittajat ovat yhtä lukuun ottamatta taiteilija-kehittäjän erikoistumisohjelman suorittaneita taiteilijoita ja taidekasvattajia dramaturgian, esitystaiteen, kuvataiteen, näyttelijäntaiteen, ohjaajantaiteen ja tanssitaiteen alueilta. Kyse on kokeneiden taiteilijoiden ja taidepedagogien henkilökohtaisesta pohdinnasta uudenlaisen taidealan asiantuntijatyön äärellä. Heidän kokemustensa ja persoonallisten ääntensä kuuleminen on arvokasta sellaisenaan, koska se auttaa ymmärtämään kysymyksiä, joita tämä uudenlainen työ herättää taiteilijan ja taidepedagogin positioista tarkasteltuna. Samalla se auttaa kehittämään taiteellisia interventioita ja taiteilija-kehittäjän työtä koskevia teorioita, menetelmiä ja koulutuksia.

Kirjoittajien tekstit auttavat myös näkemään, miten innovaatio- ja kehittämistoiminnalle tyypilliset teknologian ja liikkeenjohdon diskurssit valtaavat tilaa taiteilija-kehittäjien kielenkäytössä.⁴ Kolmannen tilan teorian (ks. s. 11) pohjalta tarkasteltuna tämä ei ole erityisen yllättävää, koska uusissa hybrideissä ympäristöissä, joita taiteelliset interventiot synnyttävät, taiteille ja taidekasvatukselle tyypilliset puhunnan tavat eivät enää riitä vaan toiminnassa syntyy uutta hybridiä kielenkäyttöä ja uudenlaisia pelisääntöjä, joissa taiteille ja taidekasvatuk-

4. Kiitos Mari Martinille, joka tekstejä editoidessaan kiinnitti huomion taiteelle ja taidepedagogikalle vieraisiin käsitteisiin kuten "mallintaa", "operoida", "tuotteistaa", "loppukäyttäjä" ja "sovellus". Kuten Martin lähettämässään viestissä toteaa: "Sanojen käyttö johtaa toisinaan vaikutelmaan ihmisen mekaanisesta ja välineellistyneestä osasta, vaikkei kirjoittaja sitä tarkoita" (Mari Martin, sähköpostiviesti 9.12.2015).

selle tyypilliset säännöt eivät sellaisenaan välttämättä enää päde. Taiteiden ja taidekasvatuksen perinteisistä diskursseista käsin voi sen vuoksi olla vaikea ymmärtää uusissa hybrideissä konteksteissa tapahtuvan taiteilija-kehittäjän työn pelisääntöjä, mielekkyyttä ja merkitystä. Taiteellisista interventioista ja taiteilija-kehittäjän työstä keskusteltaessa – ja myös yleisemmin – meidän kaikkien on syytä tarkastella kriittisesti innovaatio- ja kehittämistoiminnassa käytettävää puhuntaa ja etsiä nykyistä eettisempiä puhunnan tapoja, sillä teknologian ja liikkeenjohdon diskurssit tuovat helposti mukanaan ihmisiä välineellistävän mekaanisen maailmankatsomuksen. Ilman kriittisyyttä sellainen puhunta voi epähuomiossa valjastaa taiteelliset interventiot välineellistävää ajattelua työelämään ja yleisemmin yhteiskuntaan levittäväksi toiminnaksi.

Kirjoittajat pohtivat kokemuksiaan taiteilija-kehittäjänä toimimisesta työharjoittelussa taiteilija-kehittäjän erikoistumisohjelman aikana. Työharjoittelulla tarkoitamme tässä yhteydessä ammattitaiteilijoiden taiteellisia ja taidekasvatuksellisia interventiokokeiluja eri organisaatioissa ja yhteisöissä läheisessä yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa. Toimintaympäristöjä, joissa kokeiluja toteutettiin, olivat muun muassa sairaala, kirkko, urheilujärjestö, ammattioppilaitos, täydennyskoulutuksessa museoala, teollisuusyritys, kaupunkiorganisaatio ja vanhusten palvelutalo. Jokaisella näistä organisaatioista on omat intressinsä ja arvonsa, jotka näyttäytyvät niiden strategioissa ja toimintakulttuureissa. Kukin organisaatio ja yhteisö on paikallinen ja uniikki, jolloin geneeriset toimintatavat ja -mallit täytyy aina luoda uusiksi niiden omissa kehitysvaiheessaan. Tässä painottuu taiteellisen intervention luonne kulttuurisesti ja historiallisesti määrittävänä.

Tämän kirjan artikkeleissa taiteilijat toteuttavat varsin eri tyyppisiä interventioprosesseja. He kehittävät palveluja ja vuorovaikutusta (From; Ikola; Ryti), vahvistavat elämyksellisyyttä ja riskinottoa (Annanolli; Petäjäjärvi; Sippola), kehittävät toimintaa ja fasilitoivat muutosta (Aho; Ikonen; Toikkanen) sekä vahvistavat hyvinvointia ja organisaation arvopohjaa (Jokitalo; Lavonen; Niskanen; Svensson). Useimmissa näistä artikkeleista fokus on taiteilija-kehittäjän praktiikassa, mikä ei sinänsä

ole kovin yllättävää, koska taiteilija-kehittäjän koulutukseen osallistuneet ovat halunneet pohtia omaa työharjoitteluaan työelämän organisaatioissa. Se miten he ovat päättäneet interventionensa toteuttaa, näyttäisi riippuvan osittain heidän omasta taiteilijuudestaan ja osin niistä ympäristöistä, joissa harjoittelua suoritettiin. Interventiokokeilut määrittyivät osin niitä toteuttaneiden taiteilijoiden taiteilijaidentiteeteistä käsin ja osin organisaatioiden ja yhteisöjen tarpeista, toimintatavoista ja kulttuurista käsin. Ihanteellisimmillaan nämä kokeilut olivat avautuvia prosesseja – toisin sanoen alun oletukset muuntuivat työskentelyn aikana, mikä on tyypillistä monille taiteellisille prosesseille ja laadulliselle tutkimukselle.⁵

5. Taiteellisten prosessien ennustamattomuudesta ks. esim. Bogart 2007, 127-128; laadullisen tutkimuksen epävarmasta luonteesta ks. esim. Koro-Ljungberg 2016, 79-90.

Tämän kirjan esimerkeissä taiteellisten interventioiden kohteet ja tavoitteet vaihtelevat tapauskohtaisesti. Interventiokonseptin suunnitteluun, samoin kuin lähestymistapojen ja menetelmien valintaan vaikuttaa taiteilija-kehittäjän ja intervention osallistuvan yhteisön yhteinen käsitys intervention kohteesta ja tehtävästä. Toimiiko interventio esimerkiksi urheilutapahtuman elämyksellisyyttä ja osallistavuutta vahvistavana katalysaattorina tai keinona kerätä varoja hyväntekeväisyyteen, kuten kuvataiteilija **Tero Annanollin** artikkelissa? Onko kyseessä luterilaisen messun kehittäminen esityksenä, kuten teatteriohjaaja **Miira Sippolan** projektissa Kallion seurakunnassa Helsingissä? Onko tavoitteena stimuloida ja vahvistaa osallisuutta ja kokonaisvaltaista vuorovaikutusta hoivakodissa, kuten **Sanna Fromin** projektissa, jonka Zodiak - Uuden tanssin keskus organisoii ja koordinoi Kontulan palvelukeskukselle? Onko lähtökohtana oppilashuoltolain muutokseen liittyvä kehittämistarve ammattiopiston henkilöstön kehittämisprojektissa kuten kuvataiteilija **Elina Aholla**? Halutaanko interventioprosessilla vahvistaa asukaslähtöistä ja ihmiskeskeistä hoitohenkilökunnan työtapaa ja vahvistaa sekä hoitohenkilökunnan että asukkaiden subjektiivista hyvinvoinnin kokemusta, kuten kuvataiteilija **Marja-Liisa Jokitalo** yhteisötaiteilijana palvelutalossa? Halutaanko vahvistaa epävarmuuden sietoa, riskinottoa ja sosiaalista vuorovaikutusta kansainvälisessä monitieteisessä tutkimusryhmässä, kuten esitystaiteilija **Krista Petäjärven** fasilitoimassa pro-

jektissa The New Club of Paris kansainvälisen aineettoman pääoman tutkijakollektiivin ja Aalto-yliopiston yhteistyöprojektissa? Onko fokuksessa asiakastyön kokonaisvaltaisuus ja kehollisuus, kuten tanssitaiteilija **Johanna Ikolan** yhdessä näyttelijä Niina Nurmisen kanssa lääkäritalolle toteuttamassa työelämän kehittämisprojektissa? Halutaanko intervention vahvistavan yhteisön arvopohjaa ja parantavan työhyvinvointia kansallisessa urheilujärjestössä, kuten taiteilija-kehittäjä **Sari Svenssonin** projektissa, jonka taustalla vaikuttivat työterveyshuollon teettämän työpaikkaselvityksen tulokset? Yhdistetäänkö monitaiteellista työskentelyä työnohjaukselliseen otteeseen, kuten **Pirre Toikkanen** teki oppimiskeskuksen johtotiimin kanssa? Yhdistyykö toiminnassa sote-alan organisaatioiden kehittämiseen osallistumista, oman taidealan työmahdollisuuksien kehittämistä ja välittäjätoimintaa, kuten **Eili Ikosen** hankkeessa? Onko kyse perinteisestä erottuvan työkykykoulutuksen toteuttamisesta kaupunkiorganisaatiossa, kuten **Antti Niskasella** Jyväskylässä? Vai tarkastellaanko suuren kuntayhtymän sairaalan yhden tulosityksikön toimintaa kuten **Sussa Lavosen** projektissa?

Taiteilija-kehittäjän erikoistumisohjelmaan valittiin ammatillisesti kokeneita ja monipuolisissa tehtävissä toimineita maisteritutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita taiteilijoita ja taidepedagogeja. Kuten tämän kirjan tapausesimerkeistä käy hyvin ilmi, he hyödynsivät toteuttamissaan taiteellisissa interventioissa sekä omasta taiteellisesta praktiikastaan että yleisemmin taiteista ja taidepedagogiikasta kumpuavia työtapoja: monimenetelmäistä maalausta, piirustusta, kirjoittamista, dokumentointia, performanssia, yhteisötaidetta, dramaturgiaa, kehotietoisuutta, hengitysharjoituksia, läsnäoloa, improvisaatiota, koreografiaa, tanssia ja liikettä, osallistavan draaman ratkaisukeskeisiä menetelmiä, valokuvausta, sana-assosiaatioita, runojen kirjoittamista ja niin edelleen. Näitä itselleen läheisiä työtapoja he yhdistivät esimerkiksi kvalitatiiviseen toimintatutkimukseen tai yleisiin kehittämisen menetelmiin, kuten ryhmäkeskustelujen ja itsereflektion fasilitointiin, kuuntelemiseen, havainnointiin, kirjoittamiseen, kokemusten jakamiseen, arvokeskusteluihin,

pinttyneiden ajattelutapojen haastamiseen, keskustelujen ja taiteellisten tuotosten analysointiin, kysymysten ja oivallusten kiteyttämiseen, havaintojen ja oivallusten reflektointiin suhteessa omaan työhön, työnohjaukseen ja niin edelleen.

Kuten edellä kuvatusta ja tämän kirjan tapausesimerkeistä käy hyvin ilmi, taiteilija-kehittäjät eivät tarjoa kaavamaisia ratkaisuja organisaatioille. Kyseessä on aina erityinen ihmisten välisessä toiminnassa tapahtuva – ei siis geneerisesti monistuva – toimintamalli. Toiminnassa käsitellään esimerkiksi eri osastojen työntekijöiden perusoletuksia toisistaan ja juuri näiden ihmisten välisessä toiminnassa syntyviä ongelmia ja mahdollisuuksia, heidän kokemuksiaan ja näkymiään mahdollisista maailmoista. Ideana on, että perusolettamuksia ei käsitellä pelkästään ideaalisella tasolla ehdottamalla yleisiä ratkaisuja vaan pureutumalla yksityisiin ja erityisiin kysymyksiin ja tulkitointiin. Jokainen taiteellinen interventio on siis ainutlaatuinen prosessi, koska sen fokus ja tavoitteet tunnistetaan ja sovitaan intervention osallistuvien henkilöiden kokemuksia ja tarpeita kuunnellen. Intervention menetelmät puolestaan valitaan tai kehitetään tällaisen esiselvityksen perustella vastamaan nimenomaan tunnistettuihin kehittämistarpeisiin.

Monista kirjan kirjoittajista poiketen **Helena Ryti** on valinnut kirjoittaa museoiden yleisötyöstä ja museopedagogiikasta taiteilija-kehittäjän mahdollisena toiminnan kenttänä. Artikkelissaan Ryti kuvaa hyvin, miten kulttuuripoliittiset painotukset ovat vaikuttaneet museotoiminnan painotuksiin 1800-luvun lopulta nykypäivään. Rytin kuvauksessa piiryy näkyviin, miten tällaiset painotukset asettavat uudenlaisia palvelu- ja osaamisvaatimuksia museoiden henkilökunnalle. Samalla tulee näkyväksi jännitteitä, joita tämä muutos väistämättä aiheuttaa perinteisen museoajattelun ja uudenlaisten museotoiminnan konseptien välille. **Maiju Pulkki** on Rytin rinnalla kokoelman kirjoittajista toinen, jonka artikkeli ei suoraan fokusoidu taiteilija-kehittäjän työn käytäntöihin. Tampereen yliopistossa sosiaalipsykologiaa opiskellut Pulkki suoritti työharjoittelunsa assistenttina taiteilija-kehittäjän erikoistumisohjelmassa ja teki maisteriopintoihin liittyvää lopputyötään. Artikkelissaan hän tarkastelee kriittisesti kilpailukulttuurin juurtumista työ-

elämään ja pakkomielteisen menestys- ja tehokkuuspuheen vaikutuksia työhyvinvointiin. Tästä perspektiivistä hän pohtii, mitä taiteilijoilla voisi olla annettavana työelämälle.

TAITEILIJUUDESTA

Artikkelien kirjoittajat pohtivat myös taiteilijuutta ja taiteilijan identiteettiä suhteessa taiteilija-kehittäjän työhön erilaisissa ympäristöissä taiteen instituutioiden ulkopuolella. Annanoli huomaa, miten taiteellisissa interventioissa taiteilija joutuu perehtymään toisenlaiseen toimintakulttuuriin ja ottamaan sen huomioon interventioprosessia suunnitellessaan ja sitä toteuttaessaan. Svensson puolestaan nostaa esiin taiteilija-kehittäjän vastuun kirjoittaessaan interventioprosessien ennakoimattomuudesta ja siitä, että taiteilija-kehittäjän on oltava valmis ottamaan vastaan myös vaikeita ja kipeitä asioita, joita prosessi voi nostaa pintaan, ja tunnettava myös omat osaamisensa rajat.

Taiteen vapautta edustavan taidekäsityksen näkökulmasta taiteellisten interventioiden tarvelähtöistä eetosta pidetään usein taiteen välineellistämisenä. Sippola kirjoittaa identifioituneensa ennen taiteilija-kehittäjän koulutusta vahvasti modernin taiteilijäkäsityksen ajatukseen itseohjautuvasta ja taiteen kehittämiseen keskittyvästä taiteilijasta. Tällaisesta näkökulmasta taiteen halutaan toteutuvan taiteilijan omilla ehdoilla ja sitoumuksista vapaana. Toisin sanoen minkään taiteelle ulkopuolisen tarpeen ei tulisi rajoittaa taiteilijan valintoja, jotka liittyvät muun muassa siihen, mitä hän haluaa taiteessaan tarkastella, millä välineillä hän haluaa työskennellä ja miten hän haluaa taiteellisen prosessin toteuttaa. Tällainen ajattelu näyttäisi ankkuroituvan sekä liberaalin humanismin ajatuksiin yksilöstä merkitysten ja toiminnan alkupisteenä että sanan- ja ilmaisunvapauteen, joka on perustuslaillinen oikeus. (Korhonen 2014a; Lehikoinen 2014a; Rautiainen 2007.) Sippola pohtiikin artikkelissaan taiteilija-kehittäjän kiehtovan tuplaroolin jännitteitä. Tilanteen mukaan taiteellisen intervention ei kuitenkaan tarvitse rajoittaa taiteilijan vapautta, ja kuten esimerkiksi Fromin, Ikolan ja Jokitalon artikkeleista käy hyvin ilmi, taiteilija

voi kokea interventioprosessin mielekkäänä mahdollisuutena tehdä taidetta. Myös Sippolan artikkelista käy ilmi, että interventioprosessi muistuttaa taiteellista työprosessia ja että siitä voi syntyä taiteellisesti kiinnostavia asioita.

Joillekin taiteilijoille kiinnostus organisaatioihin, toimintaympäristöihin ja toimintakulttuureihin voi puolestaan olla lähtökohtana taiteellisille teoille, toteaa artikkelissaan Petäjärvi, joka on fantasioinut performansseista toimistoihin. Hänelle taiteilijan suuntautumista soveltavan taiteen alueelle motivoi kiinnostus vaikuttaa yhteiskunnassa ja halu viedä taiteen prosesseja sinne, missä niitä ei yleensä koeta. Taiteelliset interventioprosessit ja niiden tavoitteet vaihtelevat, mutta niiden toteuttaminen työelämän organisaatioissa ei sulje pois mahdollisuutta tehdä samalla taidetekoja, joilla on merkittävää taiteellista arvoa, Petäjärvi huomauttaa. Niskanen puolestaan huomauttaa, että taidetta on tehty kautta aikojen, joten taidelähtöisten menetelmien tuominen kehittämistoimintaan tuskin vaarantaa taiteen olemassaoloa, vähentää yleisöjen tarvetta osallistua taiteisiin tai vie taiteilijoilta tarvetta tehdä taidetta.

6. Feministit kuten Cixous (2003), Kristeva (1980) ja Butler (1997), jälkistrukturalistit kuten Derrida (1997) ja Foucault (1977) ja postmodernit ajattelijat kuten Lyotard (1989) ja Hutcheon (2002) ovat omilta suunniltaan haastaneet radikaalisti modernin subjektikäsitteksen, joka nojaa liberaalin humanismin ajatukseen äärimmäisen individualisesta ja itseriittoisesta minästä, jota Belsey (1985, 8) kuvaa vapaaksi ja riippumattomaksi merkitysten ja toiminnan tuottajaksi. Tällainen harha liittyy myös valistuksen kartesiolaiseen ajatukseen yksilöstä ja tämän kyvystä toimia maailmassa oman järjensä varassa (Hall 2002).

TAIDE HYBRIDEISSÄ YMPÄRISTÖISSÄ

Suomessa ilmaisunvapaus on perustuslain määrittelemä oikeus, joka on kiistaton. Myös moderni ajatus taiteen autonomiasta ja vapaasta taiteilijasta ovat arvokkaita ja merkittäviä, mutta puhuessamme taiteilijuudesta 2010-luvulla emme enää voi jäädä menneiden aikojen käsitysten ja merkitysten vangiksi jälkistrukturalismin, postmodernismin ja feminististen teorioiden haastettua jo kymmeniä vuosia sitten modernin ajatuksen itseriittoisesta yksilöstä.⁶

Kuten Sami Abuhamedh ja Mihály Csíkszentmihályi (2014, 227–231) ovat todenneet, taiteen prosessit ja taiteilijuus ovat kulttuurisia konstruktioita, jotka vaihtelevat merkittävästi eri aikoina ja eri paikoissa. Taiteen uudistuvilla toiminnan kentillä meidän kaikkien on uskallettava tarkastella kriittisesti omassa ajattelussamme vaikuttavia erilaisia taidekäsitteitä ja ymmärrettäviä, että ne ovat eri aikoina eri paikoissa syntyneitä ja siksi

varsin rajallisia. Meidän on analysoitava, minkälaisiin maailmoihin nämä taidekäsitteet ovat omina aikoinaan syntyneet ja minkälaisia maailmankatsomuksia, ihmiskäsityksiä ja taiteilijäkäsityksiä ne ovat edustaneet sekä samalla myös levittäneet yhteiskunnassa. Meidän on pysähdyttävä pohtimaan näissä taide- ja taiteilijäkäsityksissä vaikuttavien katsomusten merkityksellisyyttä, ajankohtaisuutta ja relevanssia 2020-lukua lähentyvässä maailmassa – ja tarvittaessa meidän on tulkittava ja laajennettava ajatteluamme taiteista ja taiteilijasta.

Voimme tarkastella kriittisesti esimerkiksi niitä puhuntoja, jotka erottelevat ”vapaan” taiteen ”soveltavasta” taiteesta, arvottavat niitä hierarkkisesti ja mieltävät taiteen soveltavan käytön uhkaavan vapaata taidetta ja taiteilijan vapautta.⁷ Voimme myös ajatella kriittisesti, että taiteilijan vapauteen liittyy aivan olennaisesti vapaus valita, missä kontekstissa hän taiteilijana työskentelee. Taiteilijoilla – kuten kaikilla meillä – on oikeus osallistua yhteiskunnassa ja, niin halutessaan, tuoda oma asiantuntemuksensa, osaamisensa ja havaintonsa eri alojen välisille leikkauspinnolle osaksi niitä moni- ja poikkialaisia keskusteluja, joissa monet uudet oivallukset ja ideat nykyään syntyvät. Olemme vahvasti sitä mieltä, että taide voi tulla mukaan uusille hybrideille alueille, kuten työelämän, organisaatioiden, palvelujen ja innovaatioiden kehittämiseen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen, mikä ei vie arvoa ”vapaalta” taiteelta tai uhkaa sen olemassaoloa. Sen sijaan taiteen soveltava käyttö voi toimia eräänlaisena yleisötyönä, jonka kautta ”vapaa” taide voi saada kokonaan uusia taiteesta kiinnostuneita yleisöjä.

Kun tässä kirjassa puhumme taiteen toimintalogiikan ja menetelmien sekä taiteilijan pedagogiikan tuomisesta osaksi moniammatillista yhteispohdintaa, kyseessä ei enää ole taide perinteisessä modernin taidekäsitteksen sanelemassa merkityksessä. Kyse on uudenlaisesta hybridistä ympäristöstä taiteen ja muiden alojen rajapinnoilla, esimerkiksi taidelähtöisestä kehittämistoiminnasta muilla toimialoilla, missä vanhat pelisäännöt eivät välttämättä enää päde. Edellä esiteltyä kolmannen tilan teoriaa kehittänyt Bhabha on nimittäin todennut, että kulttuurien välinen vuoropuhelu ei onnistu, jos yritämme sitkeästi pitää kiinni vanhoista periaatteista:

7. Ks. aiheesta Lehtikoinen 2014a; Korhonen 2014b.

... missä tahansa kamppailussa avautuu aina uusia paikkoja, ja jos jatkat viittaamalla tällaisiin uusiin paikkoihin vanhoilla periaatteilla, et silloin pysty osallistumaan niihin todella täydesti ja tuottavasti ja luovasti. (Bhabha 1990, 216, käännös K. L.)

Toisin sanoen toimiessamme taiteilijoina, taidepedagogeina ja taiteilija-tutkijoina uusilla hybrideillä alueilla meidän kannattaa suhtautua muiden alojen tapoihin ajatella ja toimia uteliaan kuuntelevasti, mutta ei kritiikittömästi. Voimme tuoda tällaisiin ympäristöihin taiteen tekemiseen, esittämiseen ja vastaanottamiseen liittyvää asiantuntemusta, osaamista ja kokemusta, kuten esimerkiksi ympäristöjen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen havainnointia, merkitysten rakentamista, esittämistä ja niiden tulkintaa, piilomerkitysten näkyväksi tekemistä ja etäännyttämistä arjen tilanteista, epätodennäköisten yhteyksien tunnistamista, epämukavuusalueelle siirtymistä, ei-tietämisen, epävarmuuden ja keskeneräisyyden kannattelua luovissa prosesseissa, kehollisuuden – kehollisten merkitysten, kehollisen tietämisen ja affektien – huomioimisesta, kokeilulla tutkimista, toiminnallisesti asiaan tarttumista, uteliaisuutta, häirintää, ajattelun nyrjäyttämistä, esteettistä ajattelua, sosiaalista koreografiaa ja elämyksellisyyttä. Nämä ovat juuri sellaista luovaa osaamista, jota organisaatiot yhä enemmän tarvitsevat (ks. esim. Johansson Sköldbberg ym. 2016; Schiuma 2011; Darsø 2013).

Taiteen toimintalogiikkaan ja käytäntöihin sisältyvä monimuotoinen osaaminen ja sen täysi potentia paljastuvat vasta, kun otamme ne käyttöön ja kehitämme niitä osana ihmisten toimintaa kaikenlaisissa ympäristöissä.⁸ Samalla joudumme ehkä laittamaan joitakin omalle toiminnallemme itsestäänselviä periaatteita väliaikaisesti sulkeisiin, jotta mahdollistaisimme aidosti kuuntelevan ja toista arvostavan dialogin kehittymisen.⁹ Jotta saisimme kehitettyä toimintatapoja ja pelisääntöjä näillä uusilla vielä kehkeytymässä olevilla hybrideillä alueilla, meidän on oltava valmiita tulkitsemaan uusiksi omia periaatteitamme ja tarvittaessa myös laajennettava niitä. Haasteena on kohdata toisen kieli ja puhua myös itse tavalla, joka ei lähes-

8. Nojaamme tässä Hautamäen ja Oksasen (2011) esittämään ajatukseen potentian realisoitumisesta: "Aristoteleen mukaan potentia tarkoittaa ennen kaikkea kykyä, mahdollisuutta tai voimaa tulla joksikin joskus tulevaisuudessa. Kyvyt, taipumukset, voima ja kaikenlainen pystyvyys ovat ymmärrettävissä vain suhteessa muutokseen." (Mt., 77.)

9. Arvostavasta dialogista (appreciative dialogue) ks. Dewar & Sharp 2013.

ty asioita vain omista intresseistä tai ennakkoluuloista käsin. Voisiko esimerkiksi ideologisista syistä yritystoimintaa vierastava taiteilija sulkeistaa hetkeksi ennako-oletuksensa ”sortavasta kapitalistijohtajasta”, asettua dialogisuhteeseen tämän oletetun ”sortajan” ja organisaation työntekijöiden kanssa ja luovassa älyllis-kehollisessa ristiinpölytyksessä tarkastella ja tehdä näkyväksi mahdollisia kahlitsevia rakenteita?

Tämän kirjan toimittajina olemme vahvasti sitä mieltä, että taiteen toimintalogiikan ja menetelmien sekä taiteilijan pedagogiikan tuominen organisaatioihin ja yhteisöihin ei ole uhka taiteille. Se on mahdollisuus. Kyse on moniosaajuudesta, missä taiteilijan osaaminen kiinnittyy ylitajaisesti muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan, haastaen, kysyen ja kehittäen olemassa olevia toimintoja ja maailmassa olemisen tapoja. Tämän saman ammatillisen muutoksen ovat käyneet läpi esimerkiksi journalistit. Nyt taiteilijat, samoin kuin me koulutus- ja tutkimusinstituutioiden työntekijät, olemme saman polun äärellä. Maailman muuttuessa myös ammatit muuntuvat, halusimme sitä tai emme. Voimakas vastustus ja vastarinta voivat olla pysädyttäviä ja ajattelua sulkevia dynamiikkoja. Sen sijaan aikidomestarin lailla voimme ottaa muutoksen dynamiikan vastaan havainnoimalla liikkeen suuntaa, sulauttamalla itsemme sen virtaan ja hakemalla sitä kautta itseemme uutta energiaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa.

Tämän kaiken sivutuotteena taiteilijan työmahdollisuudet voivat laajentua. Tosiasia on, että valtion taiteilija-apurahan turvin työskentelee Suomessa vuosittain vain noin kolme prosenttia koko maan taiteilijoista ja meillä on paljon taiteilijoita, jotka ansaitsevat hyvin niukasti (Taiteen edistämiskeskus 2014; Rensujeff 2014). Ainakaan tätä nykyä sellainen utopia, että kaikki taide ja taiteilijat rahoitettaisiin julkisista varoista, ei ole toteutunut – ja nykyisessä yhteiskunnallis-taloudellisessa tilanteessa tuskin toteutuukaan. Kuten opetustehtävät, taiteelliset interventiot voivat olla vaihtoehtoinen keino ainakin osalle taiteilijoista ansaita lisätuloja, mikä saattaisi helpottaa myös varsinaista vapaata taiteen tekemistä. Varsinkin sellaisille taiteilijoille, taidepedagogeille, taiteilija-tutkijoille ja taiteilija-kehittäjille, jotka ovat aidosti kiinnostuneita tekemään

työtä ihmisten parissa yli taiteen kentän rajojen, tämä voi olla varteenotettava erikoistumisen vaihtoehto.

Sippola tämän kirjan artikkelissaan huomauttaa oivalta-
vasti, että taiteilijana toimiminen voi olla varsin avoin projekti
– avoimempi kuin usein uskallamme ajatella – ja uusista koh-
taamisista syntyy uusia mahdollisuuksia. Hautamäki ja Oksa-
nen (2011) toteavat kirjassaan *Tulevaisuuden kulttuuriosaajat:
näkökulmia moderniin elämään ja työhön*:

Omalla toiminnalla voi luoda uusia potentioita ja ikään
kuin raivata tilaa (kysyntää) omalle osaamiselle. Jokai-
nen ihminen on erilainen ja oman erilaisuutensa tajua-
minen ja hyödyntäminen on potentioiden realisoimisen
haastavimpia asioita.

(Mt., 78)

LÄHTEET

- Abuhamdeh, Sami & Csíkszentmihályi, Mihály. 2014. "The Artistic Personality: A Systems Perspective." Teoksessa Mihály Csíkszentmihályi (toim.). *The Systems Model of Creativity: The Collected Works of Mihály Csíkszentmihályi*. Dordrecht, Heidelberg, New York, Lontoo: Springer, 227–231.
- Adler, Nancy. 2006. "The Arts and Leadership. Now That We Can Do Anything, What Will We Do?" *Academy of Management Learning and Education* 5:4, 486–499.
- Anttila, Eeva. 2013. *Koko koulu tanssii! Kehollisen oppimisen mahdollisuuksia koulu-yhteisössä*. Acta Scenica 37. Helsinki: Teatterikorkeakoulu, Esittävien taiteiden tutkimuskeskus. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/42322> (ladattu 27.11.2015).
- Anttila, Eeva. 2011. "Taiteen tieto ja kohtaamisen pedagogiikka". Teoksessa Eeva Anttila, (toim.). *Taiteen jälki: Taidepedagogiikan polkuja ja risteyksiä*. Helsinki: Teatteri-
korkeakoulu.
- Barry, Daved. 2006. "The Art of..." Teoksessa Daved Barry ja Hans Hansen (toim.). *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organization*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage, 31–41.
- Barry, Daved & Meisiek, Stefan. 2010. "Seeing More and Seeing Differently: Sense-making, Mindfulness, and the Workarts." *Organisation Studies* 31:11, 1505–1530.
- Barry, Daved & Meisiek Stefan. 2015. "Discovering the Business Studio." *Journal of Management Education* 39:1, 153–175.
- Belsey, Catherine. 1985. *The Subject of Tragedy: Identity and Difference in Renaissance Drama*. Lontoo: Methuen.
- Berthoin Antal, Ariane. 2013. "Art-based Research for Engaging Not-knowing in Organizations." *Journal of Applied Arts & Health* 4:1, 67–76.
- Berthoin Antal, Ariane. 2012. "Artistic Intervention Residencies And Their Intermediaries. A Comparative Analysis." *Organizational Aesthetics* 1:1, 44–67.
- Berthoin Antal, Ariane. 2009. *Transforming Organisations with the Arts. Research Framework for Evaluating the Effects of Artistic Interventions in Organizations - Research Report*. Gothenburg: TILLT Europe.
- Berthoin Antal, Ariane & Nussbaum Bitran, Ilana. 2015. *Artistic Interventions in Organizations. Data Reports from Multi-Stakeholder Surveys in Spain 2011–2014*. WZB Discussion Paper SP III 2015-603. Berlin: WZB.
- Berthoin Antal, Ariane, Gómez de la Iglesia, Roberto, Almandoz, Miren Vives. 2011. *Managing Artistic Interventions in Organisations. A Comparative Study of Programmes in Europe*. Gothenburg: TILLT Europe.

- Berthoin Antal Ariane & Strauß Anke. 2013. *Artistic interventions in organizations: Evidence of values-added*. Creative Clash Report. Berlin: WZB. Available at: http://www.wzb.eu/sites/default/files/u30/effects_of_artistic_interventions_final_report.pdf (ladattu 5.1.2014)
- Best, David. 1992. *Rationality of Feeling: Understanding the Arts in Education*. Lontoo & Bristol: The Falmer Press
- Bhabha, Homi. K. 1994. *The Location of Culture*. Lontoo: Routledge.
- Bhabha, Homi. K. 1990. "The third space: interview with Homi K. Bhabha." Teoksessa Jonathan Rutherford (toim.). *Identity: Community, Culture, Difference*. Lontoo: Lawrence and Wishart, 207–221.
- Bogart, Anne. 2007. *And Then, You Act: Making Art in an Unpredictable World*. London & New York: Routledge.
- Böhme, Gernot 2012. "Contribution to the Critique of the Aesthetic Economy." *Journal of Macromarketing* 73:1, 71–82.
- Britzman, Deborah. 2003. *Practice makes practice: A critical study of learning to teach*. New York: State University of New York Press.
- Butler, Judith. 1997. *The Psychic Life of Power: Theories in Subjection*. Stanford: University Press.
- Carayannis, Elias & Campbell, David. 2014. "Developed democracies versus emerging autocracies: arts, democracy, and innovation in Quadruple Helix innovation systems." *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 2014 3:12. <http://www.innovation-entrepreneurship.com/content/3/1/12> (ladattu 25.11.2015).
- Churchman, Charles West. 1967. "Free for All." *Management Science* 14:4, 141–146.
- Cixous, Hélène. 2003. *Medusan nauru ja muita ironisia kirjoituksia*. Suom. Heta Rundgren ja Aura Sevón. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Clark, Timothy and Mangham, Iain. 2004a. "From Dramaturgy to Theatre as Technology: The Case of Corporate Theatre." *Journal of Management Studies* 41:1, 37–59.
- Clark, Timothy and Mangham, Iain. 2004b. "Stripping to the Undercoat: A Review and Reflections on a Piece of Organization Theatre." *Organization Studies* 25:5, 841–851.
- Cox, Geroge 2005. *Cox Review of Creativity in Business: building on the UK's strengths*. London: HM Treasury. <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/> + http://www.hm-treasury.gov.uk/coxreview_index.htm (ladattu 6.1.2013).
- Darsø, Lotte. 2013. Artful creation: learning-tales of arts-in-business. *The International Journal of Professional Management* 8:5, 4–12.
- Darsø, Lotte. 2004. *Artful Creation – Learning-Tales of Arts-in Business*. Gylling: Narayana Press.

- Darsø, Lotte, Meisiek, Stefan & Boje, David. (toim.). 2007. *Thin Book: Organisational Theatre*. Learning Lab Denmark: The Danish University of Education. http://www.dacapo.as/wp-content/uploads/2015/06/Oranisational_Theatre_-_Thin_Book1.pdf (ladattu 5.1.2015).
- Davis, Ian. 2009. "The new normal." *The McKinsey Quarterly*. March 2009. <http://www.washburn.edu/faculty/rweigand/McKinsey/McKinsey-The-New-Normal.pdf> (ladattu 27.2.2013).
- De Capo. 2015. *The Art of Change*. http://dacapoconsult.com/index.php?option=com_content&view=article&id=290%3Ahistory&catid=39%3Ainhold&Itemid=237 (ladattu 30.1.2015).
- Derrida, Jaques. 1997. *Of Grammatology*. Maryland: John Hopkins UP.
- Dewar, Belinda & Sharp, Cathy. 2013. "Appreciative dialogue for co-facilitation in action research and practice development." *International Practice Development Journal* 3:2, <http://www.fons.org/library/journal/volume3-issue2/article7> (ladattu 1.12.2015).
- Etzkowitz, Henry & Leydesdorff, Loet. 2000. "The dynamics of innovation: from National Systems and 'Mode 2' to a Triple Helix of university-industry-government relations." *Research Policy* 29:2, 109-123.
- European Commission 2010. *Green Paper on unlocking the potential of cultural and creative industries*. COM, 2010, 183. Bryssel: European Commission.
- Ferkany, Matt & Powys Whyte, Kyle. 2012. "The Importance of Participatory Virtues in the Future of Environmental Education." *Journal of Agricultural and Environmental Ethics* 25:3, 419-434.
- Foucault, Michel. 1977 (1975). *Discipline and Punish: The Birth of Prison*. Käänt. Alan Sheridan. New York: Vintage Books.
- Furu, Patrick. 2013. *Jazzia johtamiseen - anna osajien loistaa*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Gibbons, Michael & Camille, Limoges & Helga Nowotny & Simon Schwartzman & Peter Scott & Martin Trow. 1994. *The new production of knowledge: the dynamics of science and research in contemporary societies*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Hall, Stuart 2000. *Identiteetti*. Suom. ja toim. Mikko, Lehtonen & Juha, Herkman. Tampere: Vastapaino.
- Harmaakorpi, Vesa & Melkas, Helinä. 2012. "Epilogue: Two Modes of Practice-Based Innovation." Teoksessa Helinä Melkas ja Vesa Harmaakorpi (toim.). *Practice-Based Innovation: Insights, Applications and Policy Implications*. Heidelberg: Springer, 437-452.
- Hautamäki Antti & Oksanen Kaisa. 2011. *Tulevaisuuden kulttuuriosajajat. Näkökulmia moderniini elämään ja työhön*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 5/2011. Helsinki: Eduskunta.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina. 2001. *Dialogi - avain innovatiivisuuteen*. Porvoo: WSOY.

- Heinsius Joost & Lehikoinen Kai (toim.). 2013. *Training Artists for Innovation: Competencies for New Contexts*. Kokos 2. Helsinki: Taideyliopiston Teatteri-
korkeakoulu.
- Holtham, Clive & Ward, Victoria & Owens, Allan. 2010. "Slow knowledge work – designing space and learning." <http://www.sparknow.net/publications/EGOSHolthamFinal.pdf> (ladattu 11.12.2015).
- Hulme, Rob & Cracknell, David & Owens Allan. 2009. "Learning in third spaces: developing trans-professional understanding through practitioner enquiry." *Educational Action Research* 17:4, 537-550.
- Hutcheon, Linda. 2002. *The Politics of Postmodernism*, 2nd Edition. Lontoo & New York: Routledge.
- Jansson Satu-Mari. 2015. *Teatteri ja draama työn oppimismuotoina*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, Käyttätutkimistieteiden laitos.
- Johansson Sköldberg, Ulla & Woodilla, Jill & Berthoin Antal, Ariane (toim.). 2016. *Artistic Interventions in Organizations. Research, Theory and Practice. Research in Creative and Cultural Industries Management*. London & New York: Abingdon.
- Kantonen Lea (toim.). 2010. *Ankaraa ja myötätuntoista kuuntelua – keskustelemaa kirjoitusta paikkasidonnaisesta taiteesta*. Helsinki: Kuvataideakatemia.
- Korhonen, Pekka (toim.). 2014a. *Hyvä Hankaus 2*. Kokos 3. Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu.
- Korhonen, Pekka 2014b. "Sovelta-
vasta teatterista ja teatteriläh-
töisistä menetelmistä - mitä
tänään ajattelen." Teoksessa
Pekka Korhonen (toim.). *Hyvä
Hankaus 2*. Kokos 3. Taideyli-
opiston Teatterikorkeakoulu,
13–30.
- Korhonen, Satu-Mari & Rantala,
Pälvi. 2012. (toim.). *Uutta osaa-
mista luomassa – Työelämän
kehittäminen taiteen keinoin*.
Lapin yliopiston yhteiskunta-
tieteellisiä julkaisuja B. Tut-
kimusraportteja ja selvityksiä
61. Rovaniemi: Lapin yliopisto
- Koro-Ljungberg, Mirka. 2016. *Reconceptualizing Qualitative Research: Methodologies without Methodology*. Los Angeles ym.: Sage.
- Kotler Philip & Caslione John A. 2009. *Chaotics. The Business of Managing and Marketing in The Age of Turbulence*. New York, ym.: AMACOM.
- Kristeva, Julia. 1989. *Desire in Language: A Semiotic Approach to Literature and Art*. Käänt. ja toim. Thomas Gora & Alice Jardine & Leon S. Roudiez. New York: Columbia University Press.
- Lehikoinen, Kai. 2014a. "Taide muuttuvien kertomusten mosaiikissa: taiteilijan identiteetti muutoksessa." Teoksessa Pekka Korhonen (toim.). *Hyvä Hankaus 2*. Kokos 3. Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, 31-44.

- Lehikoinen, Kai. 2014b. "Artistic Interventions as a Strand of Artistic Research." Teoksessa Annette Arlander (toim.). *The Impact of Performance as Research. Proceedings of CARPA 3*. Nivel 2. Helsinki: Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu. Luku 7. <http://nivel.teak.fi/carpa/artistic-interventions-as-a-strand-of-artistic-research> (ladattu 20.1.2015).
- Lehikoinen, Kai. 2012. "Taiteen soveltava käyttö ja taiteelliset interventiot organisaatioissa: Tutkimuksen ja tietopohjan lisääminen. Teoksessa Satu-Mari Korhonen & Päivi Rantala (toim.). *Uutta osaa-mista luomassa - Työelämän kehittäminen taiteen keinoin*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 18–23.
- Lehikoinen, Kai & Pässilä, Anne & Owens, Allan. 2015. "Critical Reflection and the Arts as Third Spaces." Tutkimuspapere esitetty OLKC:n konferenssissa Milanossa 11.4.2015.
- Limoges, Camille. 1996. *L'université à la croisée des chemins : une mission à affirmer, une gestion à réformer*. Quebec: Actes du colloque ACFAS.CSE.CST, Gouvernement du Québec Ministère de l'Éducation.
- Liotard, Jean-François 1989. *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. Manchester: University Press.
- Meisiek, Stefan & Barry, Daved. 2007. "Through the Looking Glass of Organizational Theatre: Analogically Mediated Inquiry in Organizations." *Organization Studies* 28:12, 1805–1827.
- Meisiek, Stefan. 2004. "Which Catharsis Do They Mean? Aristotle, Moreno, Boal and Organizational Theatre." *Organization Studies* 25:5, 797–816.
- Meisiek, Stefan. 2002. "Situation Drama in Change Management: Types and Effects of a New Managerial Tool." *International Journal of Arts Management* 4:3, 48–55.
- Meisiek, Stefan & Barry, Daved. 2016. "Organizational Studios: Enabling Innovation." Teoksessa Ulla Johansson Sköldbberg ym. (toim.). *Artistic Interventions in Organizations: Research, Theory and Practice*. Abingdon: Routledge, 225–238.
- Meisiek, Stefan & Barry, Daved. 2014. Theorizing the Field of Arts and Management, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 30, No. 1, 83–85.
- Mönkkönen Kaarina 2002. *Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa*. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94. <http://www.uku.fi/vaitokset/2002/isbn951-781-933-1.pdf> (ladattu 25.11.2015).
- Naukarinen, Ossi. 2009. "Julkinen taiteen kolme muotoa." *Alue ja ympäristö* 38:1, 28–38.

- Niemi, Merja. 2012. *Luova talous työssä – miten työelämää voidaan kehittää taiteiden ja kulttuurin avulla ja päinvastoin: Taide- ja kulttuuritaustaisen osaamisen hyödyntäminen työelämän kehittämisessä*. Raportti. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Nieminen Kirsti ja Sainio Eila (toim.). 2013. *"Ei tarvittukaan parasetamolia." Kuvaus mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoiussa*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Nissley Nick. 2010. "Arts-based learning at work: economic downturns, innovation upturns, and the eminent practicality of arts in business." *Journal of Business Strategy* 31:4, 8–20.
- OHCHR 2015. *Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus*. <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin> (ladattu 5.12.2015).
- Opetusministeriö 2009. *Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä*. Opetusministeriön julkaisuja 2009:30.
- Pine, Joseph & Gilmore, James. 1999. *The Experience Economy*. Harvard Business School Press, Boston, 1999.
- Pässilä, Anne. 2012. *Reflexive model of research-based theatre – processing innovation at the crossroads of theatre, reflection and practice-based innovation activities*, Acta Universitatis Lappeenrantaensis 492: Lappeenranta: Lappeenranta University Press. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/86216/isbn%209789522653222.pdf> (ladattu 30.1.2015).
- Pässilä, Anne & Oikarinen, Tuija. 2014. "Research-based theatre as a facilitator for organisational learning." Teoksessa Peter Meusbürger & Ariane Berthoin Antal & Laura Suarsana (toim). *Learning Organizations: Extending the Field*. Dordrecht: Springer Verlag, 203-221.
- Pässilä, Anne & Oikarinen, Tuija & Harmaakorpi, Vesa. 2013. "Collective voicing as a reflexive practice." *Management Learning* 44:4, 42–52. <http://mlq.sagepub.com/content/early/2013/06/26/1350507613488310> (ladattu 9.1.2015).
- Pässilä, Anne & Oikarinen, Tuija & Kallio, Anne. 2013. "Creating dialogue by storytelling." *Journal of Workplace Learning* 25:3, 159–177.
- Pässilä, Anne & Oikarinen, Tuija & Parjanen, Satu & Harmaakorpi, Vesa. 2013. "Interpretative dimension of user-driven service innovation: Forum Theatre in facilitating renewal in Finnish public health care." *Baltic Journal of Management*, 8:2, 166–182.
- Pässilä, Anne & Owens, Allan & Chamberlain, Owen. 2014. *Evocative Report: Goods Shed* (lyhytelokuva). <https://www.youtube.com/watch?v=QTCjLFUowww&feature=youtu.be> (ladattu 30.1.2015).
- Pässilä, Anne & Owens, Allan & Malin, V. 2015. "Creating Innovative Learning Spaces." Workshop Submission, Academy of Management Conference, Vancouver August 2015.

- Pässilä, Anne & Uotila, Tuomo & Melkas, Helinä. 2013. "Facilitating future-oriented collaborative knowledge creation by using artistic organisational innovation methods: Experiences from a Finnish wood-processing company." *Futures* 47, 59–68.
- Rautiainen, Pauli. 2007. *Taiteen vapaus perusoikeutena*. Pro-gradu tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto, Oikeustieteiden laitos.
- Rensujeff, Katja. 2014. *Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Rifkin, Jeremy 2000. *The age of access: The new culture of hypercapitalism, where all of life is a paid-for experience*. New York: Jeremy P. Tarcher/Putnam.
- Rittel, Horst and Webber, Melvin. 1973. "Dilemmas in a General Theory of Planning." *Policy Sciences* 4:2, 155–169.
- Ronkä, Anu-Liisa & Kuhanen, Ilkka & Liski, Minna & Niemeläinen, Saara & Rantala Pälvi 2011 (toim.). *Taide käy työssä: taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C, 74. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.
- Schiama Giovanni 2011. *The Value of Arts for Business*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik. 2006. *Dialogical Meetings in Social Networks*. Lontoo: H.Karnac.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2015. *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. Toimintaohjelman 2010-2014 loppuraportti*. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2015:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Taiteen edistämiskeskus 2014. Valtion taiteilija-apuraha 298 taiteilijalle. <http://www.taite.fi/fi/uutinen/-/news/478088> (ladattu 10.12.2015).
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. *Työelämän kehittämissuunnitelma vuoteen 2020*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Varto, Juha. 1994. "Filosofinen ihmiskäsitys ja toiseus." Teoksessa Jorma, Lehtovaara & Riitta, Jaatinen (toim.). *Dialogissa – matkalla mahdollisuuteen*. Tampere: Tampereen opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A21, Tampereen yliopisto, 83–113.

A large, stylized number '1' is the central focus, constructed from a dense collection of small, multi-colored dots in shades of blue, green, pink, and black. The number is set against a bright yellow background. The dots are scattered around the number, creating a sense of movement and festivity.

1

**MIKSI TYÖELÄMÄ
TARVITSEE TAITEILIJOITA?**

MENESTYKSEN PAKKOKILPAJUOKSU

Tämä artikkeli on osa antologiaa, jonka kirjoittamiseen osallistuneet ovat taidelähtöisen työskentelyn ammattilaisia Taideyliopiston järjestämästä taiteilija-kehittäjän koulutusohjelmasta. Olen ollut mukana koulutusohjelmassa harjoittelijan roolissa; valmistuin vuonna 2015 yhteiskuntatieteiden maisteriksi Tampereen yliopistosta, työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmasta. Pro gradu -tutkimukseni liittyi niin ikään työelämän taidelähtöiseen kehittämiseen: tutkin siinä kuvataiteilija Eili Ikosen koordinoiman Tukeva porras -hankkeen vaikutuksia työyhteisön kehittämisen näkökulmasta.¹ Olen ollut etuoikeutetussa asemassa, kun olen saanut seurata taiteilijoiden työskentelyä ja päässyt oppimaan taiteellisista menetelmistä ja niiden lukemattomista mahdollisuuksista.

Olen toiminut kulttuurin ja taiteen parissa koko ikäni. Tulen muusikkoperheestä, joten erityisesti musiikki on aina ollut tärkeä osa elämääni. Henkilökohtaisen taustani vuoksi minun on ollut helppo ymmärtää taidelähtöistä työskentelyä ja nähdä siihen liittyvä potentiaali. Itse olisin aivan eri ihminen ilman taideharrastuksiani. Myös lukuisat tutkimukset vahvistavat taiteen positiiviset vaikutukset ihmisen hyvinvointiin: esimerkiksi taiteen avulla ihminen oppii tunnistamaan ja käyttämään omaa luovuuttaan, rakentamaan omaa maailmankuvaansa sekä vaalimaan ja kehittämään tunne-elämäänsä.² Kulunut vuosi on ollut minulle mielenkiintoinen matka taiteen ja työelämän kentällä, ja tässä artikkelissa pohdin sitä, miksi mielestäni yritysmaailma kaipaa kipeästi tai-

1. Tukeva porras on Lahdessa 2013 käynnistetty kumppanuustoimintamalli, jossa pilotoidaan kuvataiteesta hyvinvointia -palveluja yhteistyössä paikallisten ammattikuvataiteilijoiden, Lahden sosiaali- ja terveystoimialan, Lahden kulttuurikeskuksen ja Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa. Tukeva porras avaa uudenlaisia mahdollisuuksia kuvataiteilijoille työllistyä omassa ammatissaan ja kunnalle hyödyntää kolmannen sektorin asiantuntijuutta osana yhteisöjä kokonaisuuksina läpileikkaavaa ja vaikuttavuudeltaan kannattavaa hyvinvointityötä. Lisätietoja: <http://www.tukevaporras.fi/>

2. Ks. Keski-Suomen taide-toimikunta (2011).

teilijoita riveihinsä. Johtavana ajatuksena minulla on erityisesti se, kuinka taiteella on voima saada ihminen katsomaan itseään ja haastaa kyseenalaistamaan aikamme kovia menestyksen vaatimuksia.

Dramaturgi Outi Nyytjäjä puhuu siitä, kuinka yhteiskuntaamme vaivaa menestymisen pakko. Hänen mukaansa ihmiset ovat valmiita uhraamaan melkein mitä tahansa saavuttaakseen menestystä, jonka mittatikuiksi mielletään maine, julkisuus, vauraus ja ulkoiset menestymisen merkit. Ilmiö on hänen mukaansa niin voimakas, että voidaan puhua menestysuskonnosta; tästä esimerkkinä hän mainitsee aikamme uuden ammattikunnan menestysvalmentajat, jotka sparraavat ihmisiä yhä parempiin tuloksiin ja varmistavat huipulla pysymisen. Valitettavasti tämän kaltainen menestyminen ei kuitenkaan enää tuo onnea, vaan pikemminkin pakkoa: mikään ei tyydytä menestyjän nälkää, sillä menestys on aina jossain sateenkaaren päässä. (Salo 2007.)

Käsikirjoittaja Antti Karumo puolestaan huomauttaa, että menestystä haetaan kaikilta elämän osa-alueilta: työelämän lisäksi myös harrastuksista ja jopa perhe-elämästä. Lukuisat kykyjenetsimisohjelmat osoittavat, kuinka jokainen taito voidaan muokata henkilökohtaiseksi menestyskertomukseksi. Perimmäiseksi syyksi menestymisen pakeroon Karumo näkee median vallan, joka syöttää meille toisen ihmisen mallia. Koska saamme jatkuvasti lukea mediasta, mitä muille kuuluu ja mitä he tekevät, alamme tahtomattammekin verrata itseämme heihin ja kilpailla paremmuudesta. Ennen pitkää emme enää osaa kuunnella omaa ääntämme ja menetämme kosketuksen omaan itseemme ja ainutlaatuiseen persoonaamme. Sen sijaan, että menestys ymmärrettäisiin kasvumatkana omaan itseemme, se nähdään heijastuksena ulkopuolelta tuleista tunnustuksista.³

Monet kilpailu- ja menestyskulttuuria tarkastelleet tutkijat osoittavat, ettei kilpaileminen lisää onnellisuutta, pikemminkin päinvastoin. Vaikka kilpailullinen asenne toki tuo päättävyyttä tekemiseen ja auttaa pääsemään syvään keskittymisen tilaan, ihminen alkaa helposti jakaa maailmaa mustavalkoisesti voittajiin ja häviäjiin ja päätyy arvottamaan ihmisiä ulkoisen

3. Ks. Sulkasen uutisointi Karumosta: http://yle.fi/vintti/ohjelmat.yle.fi/kotikatsomo2/ihmisiä_riivaa_menestymisen_pakko.html

menestyksen perusteella. Tämä puolestaan lisää auttamattomasti stressiä eikä koskaan tuo pysyvää tyytyväisyyttä: aina tulee seuraava kisa, joka on voitettava. Voittamisesta tulee kuin addiktio, ja oma arvo sidotaan ainoastaan onnistuneisiin suorituksiin. (Williams 2012.)

Ulkoinen menestyminen vaatii tietenkin kovaa työtä – tai näin meidät on opetettu uskomaan. New York Timesin kolumnisti David Brooks kuvailee, kuinka tämä uskomus voi johtaa pakkomielteeseen olla jatkuvasti tuottava ja tehokas ja jopa nauttimaan loputtoman suorittamisen huumasta. Meistä tulee automaatteja ennen kuin huomaammekaan, ja käsitys omasta persoonasta hautautuu alituiseen tekemiseen. Halu loistaa ja ylittää itsensä voittaa halun tutustua itseensä ja haluun arvostaa omaa persoonaa ilman moninaisten saavutusten kulissia. Brooks pelkää, että olemme ajautuneet tilanteeseen, jossa olemme asiantuntijoita ammatillisella kentällä sekä taloudellisissa ja materiaalisissa asioissa; tämän kustannuksella emme enää osaa arvostaa aitoja ihmissuhteita tai olla yhteydessä tunteisiimme, henkisistä asioista puhumattaakaan. (Glass 2012.)

Esittelemäni ajattelijat tarjoavat toki kärjistetyn kuvan aikamme ajattelutavoista ja arvoista. Menestyksessä ei sinänsä ole tietenkään mitään pahaa, päinvastoin. Nyytäjäkin toteaa, että jokainen ihminen tarvitsee menestyskokemuksen. Tämä kokemus ei tosin tarvitse rinnalleen ei-menestyjiä eli häviäjiä ja kroonisia riittämättömyyden tunteita silloin, kun menestys linkitetään oman identiteetin löytämiseen ja pitkäjänteisen työn arvostamiseen. (Wahlstedt 2007.)

MENESTYSTÄ TYÖELÄMÄLTÄ?

Jos yhteiskuntaamme voi kuvata edellä esitetyin tavoin, on helppo ymmärtää, minkälaisia muotoja menestys- ja tehokuuspuhe voivat työelämässä saada. Nyytäjä jatkaa, että jatkuvasta menestyksestä on tullut pakko myös yrityksille. Hän kuvailee, kuinka ihmiset nähdään kuluina ja ylikapasiteettina ja että yritysten johdon on osattava turruttaa kaikki inhimillisyyttä silloin, kun kuluja on leikattava. (Salo 2007.) *Taloussano-*

missa toimittaja Outi Kokko vertaa työelämää jatkuviin olympialaisiin. Artikkelissaan hän maalaa kuvaa alati kovenevasta kilpailusta, jossa pysyäkseen ihmisten on tehtävä yhä parempaa tulosta ja osattava kerta toisensa jälkeen uudistua ammatillisesti. (Kokko 2010.)

Kilpailukulttuuri heijastuu myös Tilastokeskuksen *Työolojen muutokset 1977–2013* -raportissa, jonka mukaan kilpailuhenki on selvästi kasvanut 1980-luvulta 1990-luvulle tultaessa. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista on kokenut kilpailuhenkeä jossain vaiheessa työuraansa. (Sutela & Lehto 2014.) Kasva-va kilpailuhenki koettelee terveyttä; Terveys-2000 -tutkimus esittää, että Suomessa lieväasteisesta työuupumuksesta kärsii noin 25 % ja vakavasta työuupumuksesta 2,5 % työssäkäyvästä työväestöstä. Tutkimuksessa tuodaan esiin, kuinka mielenterveysongelmista on tullut yhä merkittävämpi terveyspoliittinen haaste ja että työuupumuksella on iso rooli hyvinvointimme heikentäjänä. (Aromaa & Koskinen 2002.)

Armottoman kilpailukulttuurin ja työuupumuksen lisäksi työelämäkeskusteluissa pohditaan mielekkäitä tapoja kehittää työtä. Moni yritys turvautuu liikkeenjohdon konsultointiyri-tyksiin, joiden palvelut tuntuvat usein perustuvan kysymyksille siitä, kuinka tehokkuutta ja tuottavuutta lisätään. Näin ollen jopa kehittämistyöstä voi tulla osa yritysten pakonomaista menestyksen hakuprojektia ja kehittämistyö voi tuntua pikem- minkin rasitteelta kuin voimavaralta yksittäisen työntekijän näkökulmasta.

VASTADISKURSSEJA

Totta on, etteivät YT-neuvottelut, irtisanomiset ja toisiaan seuraavat burn out -tarinat enää hätkähdytä uutisten lukijaa. Työelämän arvot tuntuvat kovilta, puhumattakaan siitä menestyksen reseptistä, jota aikamme tuntuu huokuvan. Olem- meko kadottamassa itsemme elämän pakkomielteiseen suorittamiseen ja kilpajuoksuun yhä vaativammassa työelämässä, vai mistä on kyse?

Perspektiiviä synkkään työelämäkeskusteluun tarjoaa Tuomo Alasoini (2010), joka painottaa raportissaan, että työelä-

mä sinänsä ei ole huonontunut, vaan ihmisten mielikuvat siitä ovat. Hän muistuttaa, että tuloksellisuus ja työtyytyväisyys itse asiassa kulkevat käsi kädessä ja että työhyvinvointiin on panostettu Suomessa kohtalaisen paljon viime vuosien aikana. Vaikka työelämä käy läpi suuria rakenteellisia muutoksia, Alasoini kehottaa vetämään rajan aitojen huolien ja yliampuviin tunnepohjaisten reaktioiden välille. Raportissaan hän esittelee useita tutkimuksia, jotka paljastavat, että suomalaiset ovat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä työhönsä ja että lehden palstoilta voimme lukea pikemminkin työelämää koskevia myyttejä kuin todistettuja faktoja. (Alasoini 2010.) Myös Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimus osoittaa, kuinka työoloissa on tapahtunut paljon myönteistä kehitystä ja että työn arvostus on kasvanut (Tilastokeskus 2014).

TAITEILIJOISTA MALLIA

Taiteilija-kehittäjän koulutusohjelmassa harjoittelijana työskennellessäni opin taiteen lukuisista mahdollisuuksista työelämäkontekstissa. Lisäksi opin paljon jokaiselta koulutusohjelmaan osallistuneelta taiteilijalta. Mieleeni jäivät ennen kaikkea kohtaamiset eri taiteilijoiden kanssa ja pienet, mutta inspiroivat hetket. Työelämän kehittämisen kentällä puhutaan siitä, pitäisikö taiteellisen intervention vetäjän olla itse taiteilija, vai riittääkö, että tuntee jonkinlaisen luovan menetelmän. Esitän seuraavaksi sarjan koulutuksen aikana ottamiani kuvia, joiden ohessa kerron, miksi työelämä tarvitsee nimenomaan ammattitaiteilijoita osaksi kehittämisen asiantuntijarivistöään ja minkälaiseksi voimme hahmottaa eväät menestykseen heidän tekemisensä kautta.

KYPSYMINEN

Luova prosessi tarvitsee aikaa. Toisin kuin kykyjenetsimisohjelmat antavat ymmärtää, taiteellinen menestys ei koskaan synny yhdessä yössä, vaan taustalla on lukuisia työtunteja, pieleen menneitä kokeiluja, itsekurin harjoittelua ja oman vision jatkuvaa kirkastamista. Työelämässä moni tuntuu väsy-

vän siitä, kun projektien aikajänne on kovin lyhyt ja tekemiselle ei varata kunnolla aikaa. Ihmisiltä vaaditaan kykyä luovaan ajatteluun ja innovointiin samalla kun deadlinet puskevat päälle. Taiteilijaa ei saada kuitenkaan menemään tähän laankaan, sillä hän tietää, että hyvä teos ei synny hetkessä. Kypsyttely on yhtä tärkeä osa tekemistä kuin itse lopputulos: ajan antaminen työlle vie usein suuntaan, jota alussa ei pystynyt edes näkemään. Kypsyttelyn tärkeys havainnollistuu kuvissa 1 ja 2, joissa yhteiselle pohdinnalle annetaan aikaa ja tilaa erilaisin keinoin.

KOHTUULLISTAMINEN

Professori Jaana Erkkilä puhuu suomalaisten rakastamasta tehokkuustempoilusta, joka saa vaarallisia tunnuspiirteitä työelämässä. Moni kuvittelee, että mitä nopeammin ja enemmän tehdään, sitä tehokkaampia ollaan ja sitä enemmän syntyy myös arvokasta tulosta. Jatkuva hosuminen lisää kuitenkin vain loputtoman kiireen tuntua ja estää sekä luovan ajattelun että kestävien ratkaisujen löytämisen. (Puoskari 2014.) Tai-

Kuva 1. Ensimmäisenä päivänä pohdittiin yhdessä, mitä koulukselta halutaan.





teellinen prosessi vie aikaa ja vaatii totuttelua pienten askelten arvostamiseen. Tämä on piirre, jota ihailen monessa taiteilijassa: kykyä innostua pienistä asioista ja ymmärtää niiden merkitystä arjessa. Tällainen kyky auttaa nauttimaan jokapäiväisistä pienistä oivalluksista ja huomaamaan, että kehitystä ja kasvua tapahtuu jatkuvasti työtä tehdessä. Kuvassa 3 taiteilijat paneutuvat rauhassa päivän opittuun asiaan, ja kuva 4 puolestaan havainnollistaa pysähtymistä oman kehon äärelle ja sen viestien kuuntelua.

Kuva 2. Ajatuksia kysyttiin myös visuaalisin keinoin.



**Kuva 3. Työskentelyn hedelmiä
pohtimassa Markus Kabelin, Eili Ikonen,
Sanna From ja Sampo Kerola.**



Kuva 4. Kehollisia harjoitteita, kouluttajana tanssitaiteen maisteri Jyrki Haapala kuvassa oikealla.

AUTENTTISUUS

Kenties pysäyttävin ominaisuus hyvässä taiteilijassa on autenttisuus. Koska taide lähtee aina ihmisestä itsestään, ovat taiteilijat työprosessiansa aikana tutustuneet itseensä perin pohjin ja oppineet hyödyntämään koko elämäkokemuksensa kirjoja työnsä pohjana. Tässä valossa tuntuu oudolta puhua menestyksestä kilpailun kautta: kuinka ainutlaatuiset teokset ja ihmiset voivat kilpailla keskenään? Uniikkiutta on vaikea laittaa paremmuusjärjestykseen, ja menestys voidaankin ymmärtää omaan kokemukseen pysähtymisenä, sen arvostamisena ja siitä ammentamisena. Tämän vuoksi taiteella on työpaikalle tuotuna parhaimmassa tapauksessa hieno ominaisuus saada ihminen yhteyteen itsensä kanssa, kuten kuvassa 5 tapahtuu: tanssija Johanna Ikola vetää yhteyksiä henkilökohtaisten arvojensa ja työelämässä toimimisen välille. Vaikka kyse olisi vain pieneltä tuntuvasta hetkestä, voi kokemus olla voimallinen.



Kuva 5. Johanna Ikola pohtimassa omaa toimintaansa ohjaavia arvoja Chrissie Tillerin työpajassa.

NÄKYVÄKSI SUOSTUMINEN

Ennen kaikkea taiteessa on kyse näkyväksi tulemisesta. Taide-teos sisältää aina henkilökohtaisen tarinan ja kokemuksen, joskus kipeänkin. Tämän vuoksi sen esittäminen voi olla vaikeaa. Kuitenkin näkyväksi tuleminen aitona, ilman sosiaalisten roolien verhoa, voi olla hyvin voimaannuttava kokemus. Tutkija Brené Brown puhuu haavoittuvaisuuden voimasta. Tutkimustensa aikana Brown oivalsi, että ihmiset, jotka suostuvat olemaan haavoittuvaisia – olemaan epävarmoja, ottamaan riskejä ja paljastamaan aidot tunteensa – ovatkin samanaikaisesti vahvoja, kykeneviä aitoon vuorovaikutukseen ja luovaan tekemiseen. He suostuvat luopumaan mielikuvista, mitä heidän pitäisi olla jonkun mittapuun mukaan, ja ovat sitä, mitä oikeasti ovat.⁴ Innovaatiot työpaikalla eivät vaadi ”menestyjiä” tai erityislahjakkuuksia, vaan ihmisiä, jotka suostuvat olemaan epätäydellisiä toistensa edessä. Kuvassa 6 koulutuksen taiteilijat esittävät taidelähtöisen työskentelyn tuloksia, joissa näkyy heidän reflektointiaan kuvallisessa muodossa, mikä eroaa tieteelle tyypillisestä lineaarisesta ajattelusta.

4. Ks. Brené Brownin haastattelu: <http://blog.ted.com/being-vulnerable-about-vulnerability-qa-with-brene-brown/>

Kuva 6. Piirtämällä syntynyttä pohdintaa esittelemässä Helena Ryti ja Krista Petäjäjärvi. Sarvina Sussa Lavonen.



EI VALMIITA VASTAUKSIA

Moni vieroksuu taidetta, sillä kokee, ettei ymmärrä siitä mitään. Näkisin, että taidetta ei kuitenkaan voi tehdä oikein tai väärin; sitä ei myöskään voi ymmärtää oikealla tai väärällä tavalla. Se pikemminkin kutsuu pysähtymään oman kokemuksen äärelle ja näkemään sen arvokkaana oppimisen paikkana. Taidete myös herättelee meissä toisenlaisia tietämisen tapoja, jotka eivät perustu loogiselle ajattelulle. Kuuluisa brittiläinen professori Sir Ken Robinson puhuu siitä, kuinka rationaalista ajattelua painottava ja suorituksia vertaillen mittaava koulutusjärjestelmämme opettaa meidät pois luontaisesta kyvystämme olla luova. Mielikuvituksen monipuolisen käytön sijasta työelämään tullessamme olemme oppineet ”oikeita vastauksia” – ja pelon tehdä virheitä.⁵ Taiteen avulla saamme rohkeutta alkaa etsiä vastausta itsestämme sen sijaan, että nojaisimme ulkoon opeteltuihin teorioihin ja sääntöihin. Kuvassa 7 omaa pohdinta-

5. Ks. Ken Robinsonin haastattelu: http://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity#t-1149072



Kuva 7. Pohdintaa kuvallisten metaforien avulla brittiläisen tutkijan ja organisaation taidelahtöisen kehittämisen asiantuntijan Chrissie Tillerin työpajassa.



Kuva 8. Ammatillisen polun pohdintaa tanssin keinoin koreografi Riitta Pasanen-Willbergin työpajassa.

taa herätellään kuvallisten metaforien avulla, ja kuva 8 havainnollistaa, kuinka työskentely kehon kanssa voi auttaa löytämään uusia oivalluksia.

KESKENERÄISYYS

Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtaja Jorma Löhman (2013) kirjoittaa, että työ haastaa tekijäänsä entistä enemmän, sillä nykypäivän työ on usein organisoitu projektimaisesti ja se on pirstaleista, ja työntekijän on osattava sietää epävarmuutta ja keskeneräisyyttä sekä jatkuvasti löydettävä uteliaisuutta uutta tekemistä kohtaan. Monella koulutukseen osallistuneella taitelijalla oli vahva taito olla keskeneräisyyden ja ei-tietämisen tilassa ja jopa nauttia niistä oivalluksista, jotka syntyvät

ihmetyksen ja epämurkavuuden keskellä. Keskeneneräisyys liittyy olennaisesti kypsytymisen ja kohtuullistamisen viesteihin ja sisältää ajatuksen, että annamme itsellemme luvan olla keskeneneräisiä ja epävarmoja lopputuloksesta. Taiteilijan työssä teoksen valmistuminen on osa paljon laajempaa prosessia – suuri osa työstä tehdään keskeneneräisyydessä. Työhön liittyvä motivaatio liittyy ensisijaisesti työprosessista nauttimiseen eikä saavuttamisesta saatuun mielihyvään, kuten kuva 9 havainnollistaa.



Kuva 9. Työhön heittäytymistä kuvataiteilija, muusikko, M.A. Mikko Kirjavaisen työpajassa.

ENEMMÄN KUIN OSIENSA SUMMA

Kilpailullinen asenne voi johtaa siihen, että työelämässä luovuus ymmärretään ensisijaisesti yksilön kykyä eikä työyhteisön kollektiivisena voimana. Työntekijät saattavat kilpailla ”parhaista ideoista”, jolloin kaikki eivät ehkä uskalla osallistua ideointitalkoisiin. Koulutuksessa taiteilijat korostivat, että luennoilla ja työpajoissa oppimisen lisäksi he oppivat jatkuvasti paljon toinen toisiltaan. Kurssilaiset kokivatkin ryhmän tarjoaman vertaistuen usein opetusta merkityksellisemmäksi. Eniten oppimista tapahtui keskusteluissa, jotka mahdollistivat omien kokemusten ja ideoiden prosessoinnin ja kyseenalaistamisen, mikä vei ajattelua uuteen suuntaan. Ryhmän tapa olla ja toimia synnytti tilan, jossa luovat ideat syntyivät ihmisten vuorovaikutuksessa ja monien erilaisten tulokulmien kohdattessa. Elävää ryhmähänkeä havainnollistaa kuva 10, jossa taiteilijat kokeilivat ja tutkailivat ihmisen erilaisia toimintatapoja tanssitaiteen maisteri Jyrki Haapalan vetämässä työpajassa.

Kuva 10. Tanssitaiteen maisteri Jyrki Haapalan työpajassa taiteilijat kokeilivat erilaisia reagoimistapoja niitä näyttelemällä.





Kuva 11. Tanskalainen Kenneth Agerholm taidelähtöises-
tä kehittämisestä Third: Space For Learning On Artists
And Organizations -kesäkoulussa.*



Kuva 12. Draamakasvatuksen professori Allan Owens ja FT draama-
kasvattaja Anne Pässilä ohjeistamassa kesäkoululaisia situationistien
"drifting" -työtapaan.

INTOHIMO

Taidetta ei voi tehdä ilman intohimoa omaa tekemistään kohtaan, kuten kuvista 11 ja 12 näkyy. Koulutusohjelman taiteilijoita ja heidän innostustaan oli ilo katsoa – se oli myös hyvin tarttuvaa. Alasoini (2010) puhuu, että nykypäivänä työltä haetaan mielenkiintoisia tehtäviä ja yhteensopivuutta oman arvomaailman kanssa. Ihmiset tuntuvat kaipaavan "taiteilijamaista" tapaa tehdä työtä. Ehkä menestys ei olekaan lopputulos, palkinto, vaan se pieni oivallus, että saa tehdä jotain, mistä pitää. Brittiläisen IT- ja telekommunikaatioalan yrityksen toimitusjohtaja Apostolos Hatzimeletiou (2015) summaa blogissaan, että menestyksessä on kyse toistoista: tarpeeksi mo-

* Kansainvälinen kesäkoulu järjestettiin Kööpenhaminassa 25.-27.8.2014. Kesäkoulun järjestivät yhteistyössä Artlab/ Tanskan muusikkojen liitto, Copenhagen Business School, Københavns Erhvervsservice, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Taideyliopisto, University of Chester ja University of the Arts London.



Kuva 13. Taidevalmennus-työpajaa vetämässä kuva-
taiteilija, muusikko, M.A.
Mikko Kirjavainen.

nen yrityksen jälkeen toimiva ratkaisu löytyy. Jotta on valmis menemään pitkän ja raskaankin prosessin läpi, tekemisestä on osattava nauttia. (Hatzimeletiou 2015.) Vaikka ”menestys” tarkoittaa hyvinkin eri asioita telekommunikaatioalalla kuin taiteissa, tekemisen ilo on tärkeä elementti molemmissa. On kuitenkin huomioitava, että kun taiteilija menee työyhteisöön, hänen on hyvä osata ymmärtää työyhteisön edustaman alan puhunutta. Hänen on tunnistettava, mitä menestyksellä kullakin alalla tarkoitetaan ja osattava linkittää oma työnsä tähän.

MITÄ OIKEASTAAN HALUAMME TYÖELÄMÄLTÄ?

Kun yhteiskunnassamme pinnalla olevan menestyspuheen osaa tunnistaa, avautuu mahdollisuus toisenlaisen menesty-



misen rakentamiselle. Tämä havainnollistuu kuvissa 13 ja 14, joissa koulutusohjelman taiteilijat pääsivät yhdessä luomaan uniikkeja taideteoksia kuvataiteilija, muusikko, M.A. Mikko Kirjavaisen johdolla. Jos omannäköisen tekemisen arvostaminen ja siinä rauhassa kasvaminen ei ole menestystä, niin mikä sitten on? Taloussanomien haastateltavana ollut brändi- ja designasiantuntija Lisa Souniokin päätyy toteamaan, ettei työelämää saa ottaa liian vakavasti. Yksilöllisen menestyksen kantavaksi voimaksi hän nimeää aitouden ja kyvyn paljastaa myös omia heikkouksia. (Kokko 2010.) Kulttuuri- ja opetusministeriön neuvotteleva virkamies Merja Niemi on osallistunut keskusteluun toteamalla, että tulevaisuuden työelämä rakennetaan yhdessä. Meillä ei ole enää varaa syventää eri ammattikuntien ja työalojen välisiä kuiluja, vaan meidän on luotava

Kuva 14. Mikko Kirjavaisen vetämän taidevalmennustyöpajan tuloksia.

yhteyksiä työelämän eri sektorien välillä ja arvostettava monenlaista osaamista. Sen sijaan, että kilpailemme keskenämme menestyksestä, meidän pitäisi ajatella, että menestys syntyy yhdessä tekemisestä.⁶

6. Niemi puhui aiheesta Taive-koulutuksen 15 kulmaa -seminaarissa Teatterikorkeakoulussa 27. tammikuuta 2015. Ks. <https://vimeo.com/118219536>

Taidelähtöiset menetelmät tuovat ihmisen työn tekemisen keskiöön ja osoittavat menestyksen sisältyvän tekemisen prosessiin – kun vain uskaltaa ja malttaa pysähtyä. Luovuus ei kuulu vain taiteilijoille, vaan se on meidän jokaisen voimavara. Toivonkin, että jokainen meistä pysähtyisi kysymään itseltään, mitä oikeastaan työltään ja yleisemmin työelämältä haluaa. Meillä ei ole varaa suurentaa eri ammattiryhmien välisiä kuiluja, eikä meillä ole enää varaa mitata menestystä auttamattoman yksinkertaistavilla mittareilla, jotka saavat meidät unohtamaan itsemme. Vaikka yksittäisen työntekijän voi olla vaikea vaikuttaa suuriin rakenteisiin, voi jokainen meistä valita keskittyvänsä siihen, mikä on oleellista omassa työssä ja mikä tukee omaa ja koko työyhteisön kasvua ja hyvinvointia.

LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo. 2010. *Mainetaan parempi työ. Kymmenen vätettä työelämästä*. Helsinki: Taloustieto Oy. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf
- Aromaa Arpo & Koskinen, Seppo (toim.). 2002. *Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002*. Helsinki: Kansanterveyslaitos. <http://www.terveys2000.fi/perusraportti/sisallys.html>
- Artlab 2015. Artlab -verkkosivut. <http://artlab.dk/>
- Glass, Nicole 2012. "Obsessed With Success: David Brooks Warns of Cultural Decline." *Huffington Post* 4.4.2012. http://www.huffingtonpost.com/nicole-glass/david-brooks-warns-of-obs_b_1446661.html
- Hai, Roxanne. 2012. "Being vulnerable about vulnerability: Q&A with Brené Brown." Haastattelu. *TEDBlog*. 16.3.2012. <http://blog.ted.com/being-vulnerable-about-vulnerability-qa-with-brene-brown/>

- Hatzimeletiou, Apostolos. 2015. "Is the Obsession With Success Helping Your Business?" LinkedIn. 17.7.2015. <https://www.linkedin.com/pulse/obsession-success-really-helping-your-business-hatzimeletiou>
- Keski-Suomen taidetoimikunta. 2011. *Taide vaikuttaa!* Selvitysraportti. Jyväskylä: Keski-Suomen taidetoimikunta. https://www.thl.fi/documents/10531/126775/Taide_vaikuttaa_selvitysraportti.pdf
- Kokko, Outi. 2010. "Tee itsestäsi tällainen, niin menestyt." *Taloussanommat* 25.10.2010. <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/10/25/tee-itsestasi-tallinen-niin-menestyt/201014573/139>
- Löhmman, Jorma. 2013. *Parempi työ -blogi: Työelämä 2020*. Työturvallisuuskeskus. 24.4.2013. http://www.tuottavuustyö.fi/ajankohtaista/artikkeleita/parempi_tyo_-_blogi_tyoelama_2020.1429.blog
- Puoskari, Bikka. 2014. "Professori: Tehokkuustempoilu mennyt överiksi kaikilla elämänalueilla." Yle uutiset. 27.10.2014. http://yle.fi/uutiset/professori_tehokkuustempoilu_mennyt_överiksi_kaikilla_elamanalueilla/7545572
- Robinson, Ken 2006. "Do schools kill creativity?" TED talk -video. Kuvattu helmikuussa 2006. http://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity#t-1149072
- Salo, Irmeli 2007. "Menestymisen pakko." *Talouselämä* 4.5.2007. <http://www.talouselama.fi/kirjat/menestymisen-pakko-3393162>
- Sulkkänen, Päivi. "Käsikirjoittaja Antti Karum: Ihmisiä riivaa menestymisen pakko." Arkitoidut verkkosivut. Yle.fi. http://yle.fi/vintti/ohjelmat.yle.fi/kotikatsomo2/ihmisia_riivaa_menestymisen_pakko.html
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija. 2014. *Työolojen muutokset 1977-2013*. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf
- Tilastokeskus 2014. *Työolotutkimus 2013. Epävarmuuden keskellä työoloissa myös myönteistä muutosta*. Helsinki: Tilastokeskus. http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_fi.pdf
- Wahlstedt, Pekka 2007. "Nyt Jeesuskin olisi luuseri. Menestymisen pakko ajaa köyhät kampittamaan toisiaan." *Helsingin Sanomat* 21.4.2007. <http://www.hs.fi/arviot/kirja/a1353059470153>
- Williams, Ray 2012. "Why Do We Have an Obsession With Winning? Seeing the world as "winners and losers" is unhealthy." *Psychology Today* 4.8.2012. <https://www.psychologytoday.com/blog/wired-success/201208/why-do-we-have-obsession-winning>



2

**TAITEILIJAPALVELUJA JA
VUOROVAIKUTUSTA
KEHITTÄMÄSSÄ**

TANSSI MEILLE

TAITEILIJARESIDENSSISSÄ KONTULAN PALVELUKESKUKSEN RYHMÄKODISSA

ALUKSI

Minua kiehtovat tanssin, liikkeen ja kosketuksen mahdollisuudet toimia yhteiskunnallisen ja yksilöllisen muutoksen mootoreina. Olen kiinnostunut siitä, miten minä tanssitaiteilijana voin saada aikaan kohtaamista ja osallisuutta ihmisyyteisöissä. Uskon, että kehon kautta voimme tavoittaa toisemme tai ainakin lähentyä toisiamme ja lisätä ymmärrystä toinen toisistamme. Siksi tanssi on välineeni ja siksi haluan työskennellä myös perinteisen taidekentän ulkopuolella.

Taiteellisen interventioni eli tanssitaiteilijan residenssin Kontulan palvelukeskuksessa organisoijaksi ja koordinoijaksi Zodiak - Uuden tanssin keskus. Interventio toteutettiin osana Zodiakin yleisötyötä. Sain Zodiakilta vapaat kädet suunnitella ja toteuttaa residenssin. Minulle maksettiin työstäni palkkaa, ja sain vapaasti käyttää palvelukeskuksen tiloja: tästä nimitys residenssi.

Idea residenssistä syntyi sekä henkilökohtaisesta halustani kokeilla työssäni uutta lähestymistapaa taideperustaisesti hoiva-alalla että Zodiakin tarpeesta. Työskentelin aiemmin Zodiakin Tanssin portaat -hankkeessa, jossa hoitohenkilökuntaa koulutettiin käyttämään liikettä ja kosketusta apuna hoitotyön arjessa. Kuitenkin käsitykseni hoitajien ja erityisesti asukkaiden arjesta jäi löyhäksi ja tunsin tarvitseväni syvempää ymmärrystä siitä jo oman ammatillisen kehittymiseni takia. Haaveilin syväasukelluksesta hoivakodin arjen ytimeen.

Myös Zodiakilla oli tarve löytää uudenlainen työmuoto. Aiemmat toimintamuodot eivät olleet enää taloudellisesti mahdollisia tai kannattavia toteuttaa ilman erillisiä avustuksia.

Hoitolaitoksilla ei ollut riittävästi varoja ostaa yksittäisiä työpajoja tai esityksiä, ja lyhytkestoisten kokonaisuuksien organisoiminen ja yhdistäminen freelancetaiteilijoiden aikatauluihin oli haastavaa. Myös hoitolaitoksista oli noussut toive pitkäkestoisempaan toimintaan, jotta tanssille altistuminen olisi kokonaisvaltaisempaa ja kohdistuisi aidosti ja pysyvästi hoivatyön arkeen. Zodiak ei halua kaupallistaa tai tuotteistaa taiteellista toimintaa vaan saada mielekästä työtä taiteilijalle myös muista taiteellisen toiminnan foorumeista kuin esitystoiminnasta.

TUTUSTUN RESIDENSSIKOHTESEENI

Residenssini toteuttamispaikaksi valikoitui ryhmäkoti Kantolan osasto neljä, ja siihen osallistuivat ryhmäkodin asukkaat sekä henkilökunta työvuorojensa puitteissa. Kantolassa on seitsemän pitkäaikaispaikkaa sekä seitsemän kuntoutus- ja arviointipaikkaa. Käytännössä Kantola on osalle asukkaista loppuelämän koti ja osalle läpikulkupaikka sairaalan ja kotiutumisen välissä. Asukkailla on hyvin erityyppisiä ruumiillisia sairauksia, ja he olivat iältään yli 65-vuotiaita.

Vierailin ryhmäkodissa 16 päivänä yhteensä 40 tunnin ajan loka-joulukuussa 2014. Työskentelyni alkoi kolmen päivän tutustumisjaksolla, jolloin tutustuin taloon ja seurasin Kantolan hoitajien työskentelyä. Sain tutustua ryhmäkodin arkirutiineihin ja aikatauluihin ja sain myös ensikontaktin osaan hoitajista ja asukkaista. Tämän seurantajakson perusteella päätin, miten työskentelen varsinaisen residenssin aikana.

Pedagogina ja tanssijana olen aina sidoksissa tiettyihin päämääriin, ja nyt halusin kokeilla, mitä tapahtuu ilman lopputuloksen vaatimusta. Päätin rajata kaikki valmiit ja ennalta suunnitellut toimintatavat pois työstäni. Halusin antaa itselleni ja ryhmäkodin asukkaille mahdollisuuden vaikuttaa siihen, millainen residenssistä muodostuisi. Ei siis valmiita tanssiesityksiä tai tiukasti suunniteltuja toimintatuokioita. Halusin haastaa itseäni pois metodeista sekä tutuista työtavoista ja sukeltaa kohti tuntematonta. Toivoin voivani kohdata ryhmäkodin asukkaat ja henkilökunnan kokonaisvaltaisesti ja keholisesti, reagoiden vastaan tuleviin tilanteisiin ja tarttuen mah-

dollisuuksiin. Halusin ajatella, etten ole yksin vaan yhdessä kaikkien näiden ihmisten kanssa, ja luottaa siihen, että jotain varmasti tapahtuisi.

Esittelin näitä lähtökohtiani esimiesten kokouksessa. Kirjoitin sähköpostia Elina Ruoho-Kurolalle, joka toimi hankkeen koordinoijana Zodiakin puolelta:

Olin johtoryhmän palaverissa. Hyvin meni. Johtajaa miellytti tämä 'paketiton' lähestymistapa. Hänen kokemuksensa on, että kaikki ne valmiit paketit tuo kyllä ihania kokemuksia ja virkistystä jne. Mutta mitä jää? Selkeästi on siis kova tarve saada jotain oikeasti juurrutettua arkeen.

ASETUN RESIDENSSITAITEILIJAN TEHTÄVÄÄNI

Viikon päästä esimiesten kokouksesta alkoi varsinainen työskentely ryhmäkodissa. Pyöräilin jännittyneenä kohti Kontulaa. Valmistauduin työpäiviin hieman samaan tapaan kuin esiintyjänä esityksiin. Lämmitin ja viritin kehoa jo kotona ennen lähtöä ja matkalla pyöräillessäni töihin. Hain keskittyneenä, läsnä olevaa ja avointa kehon- ja mielentilaa. Työskentelyni aikana pyrin havainnoimaan herkästi ja koko keholla kuunnellen kunkin päivän tunnelmaa ja olotilaa ryhmäkodissa. Tämä ei ollut aivan helppoa. Varsinkin ensimmäisinä päivinä ulkopuolisuuden ja vierauden tunne löi vastaan voimalla. Oli vaikeaa yrittää pysyä avoimena vieraassa laitospäristössä. Halusin olla näkyvä, mutten häiriöksi. Mietin, miten löydän paikkani yhteisössä. Otetaanko vai annetaanko se? Soluttaudunko vai räjäytänkö? Tarvitseeko minun ylipäätään löytää paikkaa? Pikkuhiljaa paikkani asettui jonnekin väliin. Vaikka tulinkin tutuksi ryhmäkodin ihmisille ja työskentelin heidän kanssaan, olin jossain määrin ulkopuolinen loppuun saakka.

Pian aloitettuani ymmärsin, että valitsemallani työtavalla minun olisi helpompi keskittyä työskentelyssäni asukkaisiin kuin hoitajiin. Tämä johtui ennen kaikkea siitä, että asukkaat olivat aina paikalla ja heillä oli runsaasti aikaa. Henkilökunnan työvuorot sanelivat sen, että monen kanssa en osunut paikalle

samaan aikaan kuin pari kertaa. Hoitajilla oli myös usein kiire, enkä halunnut olla tiellä.

Jo ensimmäisenä päivänä huoleni siitä, että mitään ei tapahdusisi ja pyörisin osastolla hukassa ja toimeettomana, osoittautui turhaksi. Minua vastaan suorastaan hyökyl kommuunikoinnin tarve. Asukkaat ja osa hoitajista ottivat minut lämpimästi ja inolla vastaan. Kirjoitin Elinalle ensimmäisen työpäivän jälkeen:

Jännitti mennessä, mutta nyt istun pukkarissa oikein hyvillä mielin. Päivä meni aika lailla asukkaisiin ja hoitajiin tutustuessa. Henkilökunta otti mut hyvin vastaan. Jututin asukkaita ja monella olikin kova jutun tarve! Tunsin itseni todella tarpeelliseksi. Yhtä miestä tanssittin osaston aulassa ja laulettiin yhdessä. Eräs nainen, jonka tapasin jo tutustumisjaksolla, ei muistanut minua ensin, mutta kun kerroin, että olin viimeksi sanonut häntä tanssittavani hänen ilmeensä kirkastui ja hän muisti heti kuka olin. Tanssin hänen kanssaan ja juttelimme pitkään. Huomiseksi sovin erään laulua harrastaneen rouvan kanssa tanssitreffit, hän laulaa ja minä tanssin:) ja erään miehen kanssa, joka pitää swingistä aion mennä kuuntelemaan levyjä, katsotaan syntykö siitäkin jotain.

TYÖTAVOISTANI

Vierailujeni ajankohdiksi vakiintui iltapäivä, sillä silloin oli aikaa ja rauhaa toisin kuin aamuisin. Tulin mukaan raporttitaapaamiseen, jossa hoitovuoron jättävät hoitajat kertovat vuoroon tuleville hoitajille potilaiden kuulumisia ja tapahtumia päivän ajalta, ja jatkoin siitä. Viivyin osastolla muutamasta tunnista kuuteen tuntiin kerrallaan. Tein residenssin aikana myös muita töitä, joiden takia työskentelyni Kantolassa oli epäsäännöllistä. Joskus käyntieni välissä oli viikonkin tauko, kun taas välillä olin paikalla useana päivänä peräkkäin.

Työtavoikseni muodostuivat yksin ja yhdessä asukkaiden kanssa tanssiminen, valpas läsnäolo, asukkaiden kanssa keskustelu erilaisista esiin nousevista aiheista, muistelemineen, ilkamointi eli yhteinen hauskanpito, johon kuului ”pälätys” eli

yhteinen siansaksaksi höpöttely, istuskelu yksin ja yhdessä, kuuntelu, hoitajien raporttiin osallistuminen, asukkaiden kanssa kahvittelu, hoitajien kanssa kahvittelu sekä kirjoittaminen. Se mitä kehkeytyi ihmisten kanssa, perustui improvisaatiolle.

Joihinkin ihmisiin minun oli helppo tutustua ja kommunikoida heidän kanssaan, ja joidenkin kohdalla se tuntui vaikeammalta. Yritin kuitenkin huomioida kaikki asukkaat jollakin tavalla. Osa asukkaista hakeutui itse luokseni, ja ajan kuluessa niin teki yhä useampi; osaa täytyi hellävaraisesti houkutellessa, ja osa tarkkaili mieluiten kauempaa.

Toimin yleensä spontaanisti: en suunnitellut, että nyt minä tanssin, vaan esimerkiksi kohdatessani jonkun asukkaan käytävällä saatoimme ensin kohdata (sanallisesti tai sanattomasti) ja sitten siirtyä keholliseen kommunikointiin, joka usein johti kosketuksen kautta yhteiseen tanssiin. Tämä tanssi saattoi olla hyvin pientä, lähes näkymätöntä jonkin yksittäisen kehonosan liikettä, tai suurta ja riehakasta koko tilan valtaavaa pyörätuolirallia. En käyttänyt musiikkia, mutta saatoin laulella tai muuten kehon tuottamalla äänillä säestää tanssiamme, tai sitten taustalla usein pauhaava televisio sai toimia äänimaisemanamme. Usein minä annoin impulssin liikkeelle, mutta se saattoi jatkua ilman minua. Tanssi saattoi olla myös liikkumista vuoronperään, kuin vuoropuhelua. Kaikkein eniten tanssimme kuitenkin niin, että jokin kehonosa oli yhteydessä toiseen, siis kosketus ohjasi meitä. Tämä toimi hyvin, sillä monen asukkaan muut aistit tuntoaistia lukuun ottamatta saattoivat olla heikentyneitä. Enimmäkseen tanssin yhden kanssa kerrallaan, mutta usein meitä seurasi joku, joka saattoi sitten inostua itsekin liikkumaan. Joskus kysyin, haluavatko toisetkin liittyä mukaan, mutta en patistellut. Yritin antaa asioille aikaa. Kuulostaa helpolta, mutta huomasin usein hämmentyväni, jos en oikein tiennyt miten toimia tai kun minulle tuli tunne, että nyt pitäisi jotenkin ”saada asioita aikaiseksi”. Oli vaikeaa vain antaa asioiden tapahtua, odottaa oikeita hetkiä, maltaa. Oli päiviä, joina yhtään tanssihetkeä ei syntynyt. Mutta jonkinlaisia kohtaamisia syntyi aina: ne saattoivat olla vaikka vain pieni silmänisku, taputus olalle, pyörätuolin pyöräytys, merkki siitä, että olen nähnyt sinut, olemme molemmat täällä. Hoitajien

kanssa ei syntynyt yhteisiä tanssihetkiä, mutta he seurasivat työtäni ja olivat yleisönä.

Enimmäkseen pysyttelin ryhmäkoti Kantolan yhteisissä tiloissa eli ruokasalissa, olohuoneessa ja käytävällä. Joskus lähdin jonkun asukkaan kanssa tuulettumaan osaston aulaan. Kerran kävin tanssimassa myös toisessa ryhmäkodissa erään hoitajan kutsusta. Asukkaiden koteihin menin vain kutsuttuna tai joskus hoitajan mukana, jos hän pyysi. Tuntui hurjalta marssia toisen kotiin ja seurata esimerkiksi hänen pesemistään. Hurjalta siksi, että koin asukkaan kodin intiiminä paikana ja häkellyin, kun osa hoitajista kutsui minut mukaan asukkaiden huoneisiin niin itsestäänselvästi, heiltä lupaa kysymättä. Saattaa toki olla niinkin, että tilanne oli asukkaalle aivan normaali ja häkellytti vain minua. Tällaisissa tilanteissa tunsin kuitenkin itseni helposti vaivaantuneeksi ja ulkopuoliseksi. En myöskään oikein hahmottanut rooliani hoitotilanteissa enkä kokenut osaavani olla avuksi.

SAAMISTANI ROOLEISTA

Sain monenlaisia rooleja, joita en itse valinnut tai edes osannut odottaa. Yksi oli eräänlainen uskotun rooli. Ehkä minulle, ulkopuoliselle, oli helppo kertoa huolistaan ja toiveistaan. Minulla oli toki myös aikaa kuunnella. Eräs rouva tokaisikin minulle erään pitkän keskustelun päätteeksi: ”Sinähän se olet pitkä kuuntelija! Kuuntelet mitä sanon, sinun kanssa voi jutella.” Kuuntelijan rooli olikin varmasti yksi merkityksellisimmistä. Kuuntelin myös niitä, joiden puhe ei sujunut. Erään miehen kanssa kävimme pitkiä keskusteluja siansaksaksi pälpätellen. Tämä mies oli myös kova vitsailemaan – sanattomasti. Hänen kanssaan vietin pitkiä tuokioita yhdessä ilkamoiden. Välillä hassuttelumme liittyi myös muita asukkaita.

Minulle saattoi myös valittaa. Kuulin negatiiviset kommentit hoidosta ja ympäristöstä: ”Ei tämä ole ihmisen paikka”, tai kuten useakin asukas tokaisi: ”Ei tämä ole koti.” Koti-ikävä oli monella kova, ja se nousi usein esiin keskusteluissa asukkaiden kanssa. Monilla ei juurikaan käynyt vieraita, ja he tunsivat yksinäisyyttä ja tylsistymistä.

Asiakkaat kertoivat minulle usein vaivoistaan ja sairauksistaan, mutta ennen kaikkea omasta historiastaan. Sain kuulla mielenkiintoisia tarinoita ajoilta ennen vanhempieni syntymää. Silmät sädehtivät ja kädet elehtivät, kun tuli puhe lapsuudesta, ammattiurasta, perheestä ja muista itselle merkityksellisistä aiheista. Kahvipöydässä syntyi keskustelua ja ajatustenvaihtoa, kun huomattiin, että oltiin kotoisin samoilta kulmilta.

Merkittävä roolini oli läheisyyden ja kosketuksen tuojan rooli. Pysin kohtaamaan jokaisen asukkaan kehollisesti. Joihdenkin kanssa se tarkoitti omaa tervehtimisrutiinia, jonkun kanssa tanssitimme aina käsiä yhdessä. Erästä ajelutin pyörätuolissa pitkin käytäviä kurvaillen ja toisen vierellä istuin hiljaa, kun hän painautui lähelleni istumaan. Ylipäättään pajasin paljon hiuksia, silittelin käsiä, pidin kiinni harteista, halasin, nojasin, vedin, työnsin, kosketin kipeitä kohtia. Tai olin vain läsnä jossain lähimaastossa.

Toimin myös ukkosenjohdattimena ja välittäjänä, siltana eri tahojen välillä. Minulta kysyttiin kysymyksiä, joita ei jostain syystä uskallettu kysyä muilta. Eräs hiljattain Kantolaan tullut mies sanoi minulle kerran: ”En oikein tiedä, saako täällä toivoa. Voisitko sinä kysyä?” Sanoin hänelle, että kyllä täällä varmasti saa toivoa ja välitinkin hänen toiveensa eteenpäin. Toive myös toteutettiin.

Kirjoitin Elinalle:

Tulin tänään hoitajien raportin aikaan paikalle. Istuin mukana kuuntelemassa. Olen huomannut, että ns. tyhmit kysymykseni raporteilla ovatkin usein hyödyttäneet myös muita, ja joitakin asioita, toimintatapoja tai termejä on selvinnyt samalla myös muille työntekijöille. Tästä ulkopuolisuudesta on monessa hyötyä.

Hoitajien raporteilla esittämäni kysymykset esimerkiksi osaston hoitotyön käytännöistä paljastivat ja purkivat henkilökunnan epävarmuuksia. Hoitoalalla epävarmuus, osamattomuus ja haavoittuvuus vaikuttavat olevan kielletty aihe, ja sellaisten purkamisessa ulkopuolisella, esimerkiksi taiteilijalla, voisi olla paikkansa. Kun minä kyselin, rohke-

nivat muutkin avata suunsa ja saivat vastauksia epäselviksi jääneisiin asioihin, joita he eivät olleet joko kehdanneet tai uskaltaneet kysyä. Myös valtasuhteet ja kiire paljastuivat. Eräs uusi työntekijä hiipi kanssani palaverin aikana kahvinkeittimelle kuiskaten: ”Onneksi sinä kysyit, minä en olisi uskaltanut.” Kyse oli siitä, saako ottaa kahvia.

Minulla oli myös liikuttajan rooli. Tanssitin ja kannustin liikumaan. Tanssi liikutti paitsi kehoa myös tunteita ja sisätiloja. Hyvin vanha, puolisokea nainen kertoi minulle pitävänsä laulamista. Ehdotin hänelle, että voisin tanssia hänen lauluunsa. Ensimmäisellä kerralla hän innostui laulamaan useankin hengellisen laulun sekä Täällä pohjantähden alla -laulun useaan kertaan. Naisen laulaessa minä improvisoin keskittyen hänen tulkintaansa laulusta. Kuuntelin hänen äänensä sointia ja tapansa rytmittää laulua. Tanssillani yritin keskustella näiden elementtien kanssa. Toki kuuntelin myös laulun sanoja, mutta pyrin olemaan kuvittamatta niitä suoraan. Laulettuaan hän kommentoi minulle: ”Tämä on ihme! Sinä tanssit näkyväksi tämän runon sisällön. Nyt minä ymmärrän sen. Ja minä aivan kuin tunsin sen tanssin itsessäni. Tämä on taidetta!” Yhteinen laulutanssimme oli naiselle valtava elämys, ja hän puhui siitä hoitajien mukaan päiväkausia. Niinpä aina kun olin paikalla ja kun oli sopiva hetki, hän lauloi ja minä tanssin. Meistä muodostui eräänlainen duo. Naisen muisti katkeili, mutta laulutanssihetkemme saivat hänet muistamaan jatkuvasti uusia lauluja. Minä taas haastoin itseäni löytämään erilaisia tapoja tulkita hänen laulujaan. Laulutansseistamme muotoutui pieniä esityksiä, joita kokoontuivat katsomaan muutkin asukkaat. Muistivaikeuksistaan huolimatta nainen muisti minut aina ja ilahtui, kun tulin paikalle.

Olin myös ikaikainen narri. Minulla oli taiteilijatittelin tuoma lupa hullutella ja ravistella rutiineja. Pistin tanssiksi olohuoneessa, aulaassa ja käytävällä ja sain osakseni sekä epäileviä että ihastuneita kommentteja.

LOPUKSI

Päällimmäinen havainto on huutava tarve. Olen vakuuttunut työskentelyni perusteella, että sekä asukkaat että hoitohenkilökunta (ja taiteilija!) hyötyisivät residenssitaiteilijasta laitoksessa. Taiteilija voi tuoda uutta näkökulmaa ja hengähdystaukoja hoitajille ja mahdollistaa asukkaille elämyksiä ja luovaa toimintaa. Taiteilijan ammattitaitoa ovat rohkeus ja kyky viedä asiat tarpeeksi pitkälle niin, ettei taide typisty askarteluksi. Asukkaat viettävät tuntikausia päivästäan televisiota passiivisesti tuijottaen. Sen vastapainona yhteiset toimintatuokiot eivät yksin riitä. On tärkeää, että taiteen arvo tunnustettaisiin myös vanhusten ja muiden laitoksissa elävien elämässä.

Samalla kysyn, onko taide aidosti laitoksen ja varsinkin siellä asuvien ihmisten tarve. Kenen tarpeista käsin taideprojekteja laitoksissa loppujen lopuksi tehdään? Kysyikö kukaan Kantolan asukkailta, mitä he toivoisivat, ennen kun minä jo tanssin heidän kodissaan? Kohtasiko tarjoamani taide Kantolan asukkaat, koskettiko se? Kysyikö kukaan, millainen taide olisi asukkaille itselleen merkityksellistä tai mitä heillä itsellään olisi tarjottavana taiteen ja kulttuurin aloilla? Pohdin myös, mikä on taiteilijan anti arkista työtä tekevälle hoitajalle.

Osa näistä kysymyksistä kysyttiin johdolta, mutta ei asukkailta tai hoitajilta. On vaara sortua holhoamiseen kuvitellen, että kaikki taide on automaattisesti hyvää ja kehittävää. Ja siinä sivussa jättää niin sanottu kohde, tässä tapauksessa Kantolan asukkaat ja hoitajat, pimentoon sekä taiteilijan että laitoksen johdon lähtökohdista ja motiiveista. Asiaa olisi voinut parantaa huolellisemmalla suunnittelulla ja prosessin paremmalla purkamisella. Nyt residenssi alkoi melko kylmiltään pienen tutustumisjakson jälkeen. Purku taas tehtiin henkilökunnan kesken hoitajien raportin yhteydessä avoimesti keskustellen ja hieman kiireessä. Asukkailta palautetta ei systemaattisesti kerätty. Tämä on selkeä puute. Toki sain jatkuvasti suullista ja kehollista palautetta Kantolan asukkailta ja hoitajiltakin ja tulkitsein heidän kokemuksensa pääasiassa positiiviseksi, mutta minulla ei ole asiasta varmaa tietoa.

Residenssi olisi ollut hyvä aloittaa minun ja koko ryhmäkodin henkilökunnan yhteisellä työskentelyllä, jotta henkilökunta olisi ollut paremmin perillä lähtökohdistani ja koko projektista jo ennen ryhmäkotiin tuloani. Tähän ei nyt ollut ajallisia resursseja. Henkilökunnan ja minun yhteisen ”intron” koin olevan suurimpia puutteita, mikäli tavoiteltiin vaikutuksia myös henkilökunnan arkeen. Nyt toimin lähinnä asukkaiden kanssa. Vaikutukset henkilökuntaan olivat välillisiä, mutta nähdäkseni niitäkin oli.

Myös ajan rajallisuus tuntui ongelmalliselta. Toivoin, että residenssi olisi ollut ainoa työni ja olisin saanut keskittyä siihen kokonaan. Olisi ollut tärkeää saada viettää Kantolassa aikaa joka päivä, vaikka sitten vain parikin tuntia. Oli hyvin turhauttavaa lähteä tietäen palaavansa välillä vasta viikonkin päästä uudestaan. Johtajan toive arkeen juurruttamisesta toteutui ehkä silloin, kun olin paikalla, mutta lyhyt residenssini ehti tuskin muuttaa paljoakaan pysyvästi. Pysyvä vaikutus arkeen olisi vaatinut enemmän aikaa, varsinkin valitsemallani toimintatavalla. Positiivista oli kuitenkin, että residenssini jälkeen palvelukeskuksen johtaja lähestyi minua osastonhoitajan kautta ja kysyi, olisinko halukas jatkamaan työskentelyäni Kantolassa kerran viikossa. Olin tästä kutsusta hyvin ilahtunut. Kerran viikossa on toki vähän, mutta ainakin se toisi säännöllisyyttä ja jatkuvuutta toimintaan.

Rooleista ja odotuksista olisi tärkeä puhua ennen tällaisen työskentelyn aloittamista. En ollut paikalla pelastamassa, hoi-vaamassa, terapoimassa tai parantamassa, vaan kohtaamassa ihmisiä ihmisinä, en potilaina tai hoidettavina. Taiteilija ei ole hoitaja, mutta hänellä saattaa olla tarjota uusia näkökulmia ja kenties keinojakin hoitotyöhön. Näiden tarjoaminen saati sitten juurruttaminen vaatii kuitenkin aikaa ja ennen kaikkea luottamusta. Halusin välttää asetelmaa, jossa tulen ulkopuolisena kertomaan, miten asioiden tulisi olla. Väistämättä kuitenkin huomasin asioita, joiden ajattelin voivan olla toisinkin. Kysymys onkin, kuinka saada tällainen tieto näkyväksi ja hyödyttämään koko yhteisöä astumatta kenenkään varpaille. Onko se edes mahdollista? Mitä teen, kun huomaan epäkohtia? Puutunko? Yritänpö korjata? Mitkä ovat keinot korjata epäkohtia ja

onko se minun tehtäväni? Miten saada ihmiset itse näkemään epäkohdat ja miten välttää sormi pystyssä -asenne? Oman residenssini aikana keskustelin havainnoistani osastonhoitajan kanssa. Kyseinen osastonhoitaja ymmärsi lähtökohtiani ja työtapojani ja oli minulle arvokas tuki koko työskentelyni ajan. Tällaisen luotetun henkilökunnan jäsenen löytyminen edesauttaa varmasti taiteilijan työskentelyn onnistumista.

Työskentelyni Kantolassa oli minulle hyvin arvokasta, silmiä avaavaa, raskastakin. On raskasta olla avoimena kaikille ja kaikelle ympärillä tapahtuvalle. On raskasta olla läsnä oleva ja yrittää aistia ihmisten tiloja ja oloja. Tämän varmasti hoitajat tietävät jos ketkä. Onkin kohtuutonta vaatia, että hoitajat jaksaisivat vaativan ja kiireisen hoitotyönsä ohella täyttää kaikki asukkaiden henkisetkin tarpeet. Silti kysymys kuuluu, kuka sen sitten tekee. Väheksymättä lainkaan vapaaehtoisten panosta ja talon omien toimijoiden järjestämää toimintaa näen kuitenkin suurena puutteena taiteen poissaolon arkisessa elämässä. Kuvataide ei saa typistyä askarteluksi, musiikin kuuntelu levyraadiksi, tanssi virkistäväksi jumppatuokioksi. Ylipäätään taide ei saisi typistyä jonkun ulkopuolisen tahon määrittelemäksi ja usein holhoavaksi taiteen kuvaksi.

Aina kohtaamisesta taiteen kanssa ei myöskään seuraa pelkkää hyvinvointia. Toisinaan seuraa hyvinvointia, mutta epäsuoralla tavalla. Taiteen avulla voidaan rikkoa raja-aitoja ja saada näkyväksi asioita, jotka muuten pysyisivät piilossa. Taide voi haastaa rutiinit, herättää kysymyksiä, raivata tilaa sattumanvaraisuudelle ja ihmisyydelle. Taiteella on kykyä haastaa ajattelua ja käsitellä vaikeita asioita. Niitä ei pitäisi pelätä vaan antaa niiden nousta esiin. Tämä on mielestäni tärkeä muistaa, kun työskennellään hoivalaitoksissa. Tarvitaan kokemus itseohjautuvuudesta ainaisen hoivan kohteena olemisen sijaan. Osaavalla taiteilijalla on mielestäni tässä mahdollisuus onnistua yhdessä niiden ihmisten kanssa, joiden parissa hän työskentelee.

TAIDELIIKETTÄ TYÖELÄMÄÄN

Olen freelancetanssija ja koreografi. Tässä artikkelissa pohdin, onko oman erikoisosaamiseni, taiteen tekemisen, ja työyhteisön kehittämisen välillä löydettävissä hyödyllisiä yhtymäkohtia. Vai onko kenties niin, että juuri tietyt yhteismitattomuudet taiteen ja tehokkuuteen tähtäävän työyhteisön välillä ovatkin kohdallani hedelmällisimmät lähtökohdat työyhteisövalmennukseen? Miten näkökulmani ja osaamiseni avautuvat vieraassa ja taiteelle toisenlaisessa kontekstissa? Mitä taide tuo mukanaan tähän kontekstiin ja miten se ilmenee? Pohdin lisäksi sitä, mitä taiteilija voi saada tällaisesta kohtaamisesta omaan taiteelliseen työhönsä.

Näkökulmani organisaatioiden kanssa työskentelyyn on kehittynyt tanssitaiteilijan kokemuksistani. Erityisesti työryhmätyöskentely, kehotietoisuus, itsensä johtamisen päämäärätietoinen halu ja taiteen kokemuksellisuus, ovat vieneet eteenpäin ajatuksiani työyhteisöjen kehittämisestä. Organisaatioiden kanssa työskentelyssä ja työyhteisövalmennuksessa minua kiinnostaa siis se, mitä lisäarvoa kaltaiseni taiteilija ja kehollisuuden ammattilainen voi tuoda mukanaan vieraaseen viitekehykseen.

Toteutin Taideyliopiston taiteilija-kehittäjäkoulutukseen sisältyvän työharjoittelun Niina Nurmisen (ArtSense Oy) johtamassa Taiteella johtaminen -hankkeessa. Näyttelijä ja työyhteisövalmentaja Nurminen toimi myös opintojeni mentorina. Taiteella johtaminen -hankkeen pilottiasiakkaana oli Mehiläinen Oy, ja sen päämääränä oli Suomen paras asiakaskokemus 2018 mennessä.

TANSSITAITELIJA JA TYÖYHTEISÖ

Taiteen tekemiseen kuuluu väistämättä prosessityöskentelyä ja usein tietämättömyyttä lopputuloksesta. Taiteilijana en pyri tehokkaasti toistamaan samalla kaavalla uutta teosta, vaan pyrin löytämään jokaiselle teokselle sille oikean toteutustavan. Tämä vaatii uudelleen organisoitumiskykyä, heittäytymiskykyä ja epävarmuuden sietämistä. Käsitystäni työn tekemisestä ja sen arvosta on värittänyt nimenomaan toimintani vapaana taiteilijana. Se on luonut erityislaatuisen suhteen työn tekemiseen. Se on opettanut, että työ ei ole itsestäänselvyys. Vapaana taiteilijana voin itse vaikuttaa työhöni, ja työ on merkittävä osa identiteettiäni. Suhteeni työhön on muokkaantunut uteliaaksi ja ahneeksi. Työhön kuuluu paljon intohimoa, tunnetta, heittäytymistä ja halua kehittyä sekä halua saada mahdollisimman paljon irti itsestä ja työstä. Kyky johtaa itseä ja halu pyrkiä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen ovat tärkeitä piirteitä työssäni. Ajan riittämättömyys ja kiire ovat realiteetteja, joiden kanssa on opittava työskentelemään. Työ on myös julkista. Ensi-ilta tulee aina ja yleensä liian aikaisin. Lopulta se olen minä esiintyjänä, joka kannan näyttämöllä vastuun ja teen parhaani ihmisten katseiden ja arvioinnin edessä.

Tanssitaiteilijana olen työskennellyt monenlaisissa työryhmissä ja ammatillisissa rooleissa: välillä tanssijana toteuttamassa koreografin visiota, välillä tasavertaisena työryhmän jäsenenä etsien koko ryhmän yhteistä toimintatapaa ja parasta mahdollista lopputulosta, välillä prosessiin heittäytyjänä ilman tietoa lopputuloksesta, välillä oman taiteellisen vision eteen verta, hikeä ja kyyneleitä vuodattavana taiteilijana, välillä ryhmän johtajana, välillä läänintaiteilijana asiantuntijaroolissa ja organisaattorina, eteenpäin vetävänä voimana, idealistina, kannustajana ja välillä lähes terapeutin kaltaisena kuuntelijana, kun taide ja keho ovat saaneet kokijassaan elämyksiä liikkeelle. Yhteistä näille erilaisille rooleille ja tekemisen tavoille on ollut vahva kehollisuus, kuuntelu, yhteisöllisyys, mielekkyys ja läsnäolo. Käsitökseni on, että nämä samat arvot ovat hyvin tärkeitä nykypäivän työelämässä yleisemminkin.

Taiteellisen työn ohella iso osa kokemuksistani pohjautuu työhöni asiantuntijaroolissa tanssitaiteen läänintaiteilijana. To- teutin siinä tehtävässä keskusteluja ja erilaisia kehollisia työ- pajoja eritaustaisille ryhmille. Olin osa suurta organisaatiota. Sain kokemuksia uudenlaisista toimintatavoista, ongelmista ja suuren organisaation kankeudesta. Vapaana taiteilijana minulla ei välttämättä olisi ollut mahdollisuutta kokea sellaista. Tämä kokemus antoi minulle sysäyksen kiinnostua ja käyttää omia lähtökohtiani kehotietoisuuden, avoimen läsnäolon ja ihmisten välisen kehollisen vuorovaikutuksen kehittämisestä organisaatioissa. Minulle syntyi intuitiivinen tunne, että kehotuntemuk- sella ja taiteen näkökulmalla on paljon annettavaa yksilöiden ja yhteisöjen vuorovaikutukseen ja toimintadynamiikkaan.

Nyttemmin, opiskeltuani työyhteisöjen kehittämistä ja val- mentamista, olen huomannut, että työskennellessäni tanssi- taiteilijana olin tietämättäni jo tutkinut monia työyhteisöjen kehittämisessä yleisesti käytettyjä tietoisuus- ja vuorovaiku- tusmenetelmiä sekä keho-mieliteknikoita. Läsnäolon, toisen ihmisen kuuntelun ja kohtaamisen periaatteet ovat samoja näyttämöllä ja sen ulkopuolella. Voisi sanoa, että kohtaami- nen tapahtuu improvisaation periaatteita noudattaen. Vaikka tilanne sisältäisi jo tuttuja käyttäytymismalleja, siinä tapahtu- via reaktioita, eleitä ja aistimuksia ei voi ennakoita. Läsnäolon merkitys on aina sekä näyttämöllä että sen ulkopuolella ainut- kertaista, eikä sitä voi esittää. Yhteistä kohtaamiselle molem- missa konteksteissa on myös heittäytymiskyvyn tarpeellisuus ja epävarmuuden sietäminen.

Kehotietoisuus on yhtäältä kehon, mielen ja oman minuuden tuntemusta, läsnäoloa ja hallintaa. Tiedän työni kautta, että ke- hoissamme on paljon viisautta ja voimavaroja, jotka eivät aina pääse oikeuksiinsa istumiseen, puheeseen ja sanoihin keskitty- neessä työskentelykulttuurissa. Koen kehollisuuden tiedosta- misen erityisen tärkeäksi siksi, että kehomme kommunikoivat jatkuvasti yksinkertaisesti ilman sanoja. Tämä korostuu vies- tiessämme vuorovaikutustilanteissa. Kehojemme välitön kom- munikaatio jättää tilaa aisteille, tunteille ja intuitiolle. Kosketus, liike, lämpö ja energia ovat usein voimauttavia ja eteenpäin vie- viä voimavaroja, joista helposti vieraannutaan jo lapsina. Ihmi-

sen koko minuus ja itseys ja niiden eri aspektit eivät välttämättä pääse esille puheeseen painottuneessa toimintakulttuurissa, missä olemme sidoksissa tuoleihin, mikä haurastuttaa ja tukahduttaa kehojamme. On myös tärkeää ja hyödyllistä tiedostaa se, että kun työskentelemme, yleensä kehollisuutemme tukahduttaen, istuen keholle vahingollisessa asennossa, puhuen, toisen puhetta kuunnellen, niska vääränä kirjoittaen ja lukien, nämä toiminnot eivät kuitenkaan koskaan ole kehostamme irrallisia.

Olen huomannut, että kehotietoisuus auttaa meitä arvostamaan itseämme ja toisiamme. Kun valmennan ihmisiä työyhteisössä kehittämään suhdettaan ja suhtautumistaan omaan kehollisuuteensa, on siitä seurauksena, että heidän on usein helpompi katsella myös toisiaan arvostaen, ilman arvottamista. Tämä on mielestäni erittäin tärkeää ihmisten kohtaamisessa esimerkiksi johtamisessa ja muissa tehtävissä, joissa vuorovaikutus on keskeisenä. Toisen ihmisen arvostava ja ennakkoluuloton kohtaaminen tukee ihmisen potentiaalia, nostaa esiin hänen osaamistaan ja auttaa jopa ratkaisemaan erilaisia tilanteita itseohjautuvasti. Mielestäni vuorovaikutustaidoiltaan osaava johtaja tukee koko organisaation toimintavalmiuksia yksilöitä arvostaen ja tukien. Kehotietoisuuden kehittäminen on hyvä väylä tukea yksilöitä osana yhteisöä ja kohottaa itsevarmuutta niin yksilöllisesti kuin yhteisöllisesti. Kokemukseni mukaan tietoinen, vahva ja viisas keho tukee ihmistä kokonaisuutena ja toimii turvana myös haastavissa tilanteissa.

Tanssitaiteessa pohditaan myös paljon olemista ja olemisen tapoja. Jokainen teos on erilainen, mikä virittää vaatimuksia tanssijan tavalle olla osa teosta. Erityisesti nykytanssissa tanssija yrittää usein löytää juuri oikean tavan omalle keholleen olla omana itsenään juuri tässä kyseisessä teoksessa ilman rooleja tai sanoja. Olemisen tapaa voi muokata esimerkiksi tanssijan intensiivinen keskittyminen liikkeen dynamiikkaan, keskittyminen yhtäaikaaisuuteen toisten tanssijoiden kanssa, heittäytyminen toisten kuljetettavaksi, keskittyminen ainoastaan muihin tai muiden ihmisten sulkeminen kokonaan pois omasta tietoisuudesta. Joskus oleminen on liikkeen helpoksi tekemistä, reagointia toisten tekemiseen tai impulssien antamista toisille. Oleminen voi olla toisen tukemista omalla olemi-

sella ja avoinna olemista toisten antamalle tuelle. Oleminen voi olla myös kykyä muuttaa omaa suuntaa ja reagoida toisen ehdottamaan suuntaan. Mielestäni nämä olemisen tavat liittyvät, tiedostamme sitä tai emme, yhteisön toimintaan yleisemmin. Ne ovat olennainen osa yhteisön toimintadynamiikkaa: sitä, miten toimimme yhdessä. Tässä dynamiikassa on kyse siitä, mitkä impulssit johtavat ryhmää, ketä seurataan, minikälaisen roolin kukin yksilö ryhmässä saa tai ottaa ja miten etenemme kohti yhteisiä päämääriä. Näitä erilaisia yhdessä olemisen tapoja, tekniikoita ja mahdollisuuksia voidaan tutkia ja harjoitella työyhteisössä. Ne voi ja ne kannattaa valjastaa sekä yksilön että koko työyhteisön hyödyksi.

TANSSIJAN KEINOT

Olen kehittänyt tanssitaiteessa käytettyjä tietoisuuden, läsnäolon ja vuorovaikutuksen harjoitteita muuhun työelämään soveltuviksi. Harjoitteiden avulla luodaan uutta näkökulmaa itseen, omaan työhön, työyhteisön dynamiikkaan ja työhyvinvointiin. Tarkoituksena on tulla tietoiseksi ja selkeyttää omia toimintatapoja ja myös kyseenalaistaa niitä.

Työyhteisöjen ja erilaisten ryhmien kanssa työskennellessäni olen huomannut, että omien, henkilökohtaisten kokemusten jakaminen ja oivallusten tekeminen yhdessä ovat tärkeitä, elleivät jopa tärkeimpiä osia yhteisön prosessista. Henkilökohtaisen kokemuksen avaaminen yhteiseksi tuo usein esiin uutta ja ennakoimatonta. Tämä voi haastaa osallistujien ehkä paikalleen jämähtäneitä käsityksiä omasta työstä ja sen normeista ja mahdollisuuksista. Näin osallistujat saavat työkaluja kokeilla ja venyttää olemassa olevia, työhön liittyviä rajoja. Parhaimmillaan osallistuja onnistuu luomaan uuden rohkeamman tavan olla töissä, tehdä työtä ja inspiroitua toisista, heittäytyä yhdessä työskentelyyn omana itsenään ja olla alttiina toisen kohtaamiselle.

Kokemukseni mukaan taiteen näkökulman ja erilaisen vaihtoehdoisen toimintatavan tuominen liike-elämän toimintalogiikan rinnalle synnyttää positiivista innostusta ja elämyksellistä värinää. Jähmettyneitä toimintatapoja on tällöin mahdollista

järjestää uudelleen. Tutusta työstä on mahdollista innostua uudella tavalla ja löytää mielekkyys työn tekemiseen.

Valmennukseni koostuvat työpajoista, jotka rakentuvat kokemuksellisista harjoitteista. Rääätälöin työpajat aina tapauskohtaisesti asiakkaan tarpeisiin käsiteltävän teeman ympärille. Toteuttamissani valmennuksissa harjoitteet pohjautuvat erilaisiin tanssi- ja teatteritaiteessa käytettyihin yksinkertaisiin menetelmiin, joissa korostuvat kehon ja mielen yhteistyö. Ne ovat yksilö- ja ryhmäharjoitteita. Niiden avulla syvennytään oman kokemuksen kautta siihen, miltä asiat tuntuvat, mitä ne itselle merkitsevät, miten asioiden tunnistaminen näkyy ulospäin ja miten näiden tunnistaminen vaikuttaa suhtautumiseen muihin ihmisiin tai tilanteisiin. Valmennuksessa opetellaan tunnistamaan erilaisia kehollisia tuntemuksia, tunteita, reagoititapoja, provosoitumista ja turhautumista. Mietitään, mitkä ovat keinoja vaikuttaa itseän ja sitä kautta koko yhteisön toimintaan. Omien voimavarojen ja keinojen tunnistaminen sekä vahvistaminen tekevät kokijasta aktiivisen toimijan, joka voi itse määrittää omia päämääriään ja paikkaansa työyhteisössä. Harjoitteet nostavat esiin kysymyksiä, ja niistä keskustellaan. Yhdessä jaetut kokemukset ja oivallukset voivat muuttaa toimintatapojamme ja tuoda nopeastikin konkreettista kehitystä yhteisön toimintaan.

PÄÄMÄÄRÄNÄ SUOMEN PARAS ASIAKASKOKEMUS 2018 MENNESSÄ, MEHILÄINEN OY

1. Lisätietoja:
www.artsense.fi

Tämä hanke¹, jossa sain olla mukana, oli erittäin laaja ja ainutlaatuinen. Hankkeessa yhdistettiin taiteen ja liike-elämän osaamista erinomaisin tuloksin. Hanke toteutettiin vuosien 2014–2015 aikana, ja se kosketti 4 000:ta Mehiläisen työntekijää. Mehiläinen halusi löytää uuden vaikuttavan tavan johtaa muutosta ja siksi päätyi yhteistyöhön taiteen (ArtSense) kanssa. Tällä lähestymistavalla haluttiin luoda transformatiivista uudistumista, joka tähtäsi siihen, että osallistujille muodostuisi tunneside hankkeen päämäärää, Suomen parhaan asiakaskokemuksen synnyttämistä, kohtaan. Tavoitteena oli tämän päämäärän syvälinen työstäminen ja harjoittelu. Kokemuk-

sellisen lähestymistavan nähtiin avaavan uusia mahdollisuuksia päämäärän ja siihen liittyvien arvojen, tarkoituksen, uskumusten ja identiteetin työstämiseen.

ABSTRAKTIA LIIKETTÄ TYÖYHTEISÖÖN

Työskentelin hankkeessa viisitoista kertaa yhden tai kaksi päivää kerrallaan. Yksi valmennuspäivä kesti useimmiten seitsemän tuntia. Toimimme Nurmisen kanssa työpariperiaatteella. Valmennuspäivä koostui työpajoista, joissa tehtiin erilaisia yksilö- ja ryhmäharjoitteita kulloisenkin teeman ympäriltä. Olimme vuorotellen päävastuussa harjoitteiden johtamisesta, täydensimme toisiamme ja osallistuimme harjoitteisiin myös itse aktiivisina osallistujina. Harjoitteiden tarkoitus oli nostaa esiin osallistujien omia kokemuksia ja näkökulmia ja pohjustaa keskustelua. Työpajoissa keskusteltiin tarpeen mukaan ja työskenneltiin ilman sanoja harjoitteiden avulla.

Käyn seuraavassa läpi omaa kokemustani harjoitteesta, jonka suunnittelin osaksi valmennuskokonaisuutta. Lähestyin harjoitetta vahvasti omasta näkökulmastani eli tanssitaiteesta käsin. Työskentelytapaani ovat vaikuttaneet vahvasti Nurmisen kannustus, rohkaisut ja hänen monipuolinen kokemuksensa. Kehitimme yhdessä kyseistä harjoitetta eteenpäin kokemamme pohjalta, ja annoin siitä syntyneen palautteen myös ohjata taiteellista tekemistäni. Tästä syntyi yhdenlainen kokonaisuus ja tapa työskennellä tanssitaiteilijan keinoin. Alaviitteessä on linkki videoon *Kolme versiota työstä*², missä käsitelen liikkeen keinoin hyvää ja mielekästä työtä, rohkeutta, hengitystä ja luottamusta.

Minua kiinnosti erityisesti, mitä abstraktin liikkeen sisällyttäminen työyhteisön valmennukseen tuo mukanaan. Miten tanssitaiteen irrottaminen näyttämökontekstista ja sen tuominen lähietäisyydelle ikään kuin kommentiksi työyhteisökehityskeskusteluun saa aikaan osallistujissa?

Hengityksellä on usein tärkeä rooli valmennuksissani. Tämänkin ryhmän kanssa olimme keskustelleet hengityksestä ja tutkineet, miten tietoinen hengitys vaikuttaa omaan olemiseen, mitä se kertoo omasta olotilasta, vastaanottavuudesta ja tun-

2. <https://youtu.be/GoZ2TAKxKHI>

nereaktioista. Teimme erilaisia hengitysharjoituksia ja havainnoimme hengitystä erilaisissa kokemuksellisissa tilanteissa. Kokeilimme esimerkiksi, miten hengityksen tietoisella käytöllä voi rentouttaa oman olemuksen ja olotilan sekä edesauttaa miellyttävän kohtaamisen toteutumista. Totesimme myös, että hengitys voi antaa voimaa, rohkeutta ja lisääntynyttä kiireen keskellä.

Olen ammattilainen tanssitaiteessa, en puhumisessa. Siksi halusin valottaa omaa näkökulmaani tanssien, puheeni tueksi. Päätin siis erään koko päivän kestäneen valmennuspäivän lopuksi tanssia valmennettaville. En juurikaan pohjustanut tekoani etukäteen sanoilla. Kerroin vain tekevänä demonstraation siitä, miten käytän hengitystä omassa työssäni. Huomattakoon, että olimme ryhmän kanssa jo työskennelleet intensiivisesti yhdessä kuuden tunnin ajan. Olimme jo tutustuneet toisiimme ja työskentelytapoihimme, jakaneet henkilökohtaisiakin kokemuksia ja tehneet harjoitteita muun muassa kehollisuudesta ja läsnäolosta. Oli mielenkiintoista nähdä, mitä tapahtui, kun tällaisen itsen ja ryhmän kanssa työskentelyn jälkeen tanssin heille tässä ja nyt, ilman valmisteluja tai näyttämön etäisyyttä.

Tanssini oli improvisaatio, joka pohjautui pieneen osaan aiemmin työstämäni teosta. Olin harjoitellut teosta paljon ja myös jo esittänytkin sitä paljon. Improvisaatio toi tilanteeseen vapautta, ja pystyin hyvin huomioimaan tilanteen ja tunnelman. Otin tanssini lähtökohdaksi siis hengityksen ja pyrin keskittymään siihen täysin. Korostin hengitystä, pidätin sitä ja annoin sen liikuttaa minua. Liike oli abstraktia, en pyrkinyt kuvaamaan miimisesti mitään. Vahva hengityksen käyttö tuotti ääntä ja ääntelyitä. Se sai myös aikaan kasvojen ilmeitä, pitkiä hengityksen pidätyksiä ja vapautusta. Näyte improvisaatiosta on nähtävissä artikkelin lopussa olevasta linkistä.

Tanssini jälkeen oli hiljaista. Tilassa vallitsi rauhallisuus ja tunnelma, missä ihmiset kokivat jotain, johon ei ennalta osattu varautua. En halunnut korostaa tilannetta enkä pakottaa ketään sanomaan mitään. Itse ajattelin, että tanssini voi olla osaltaan myös pieni hengähdystauko valmennuspäivään, jolloin valmennukseen osallistuvat saavat ajatella mitä haluavat tai vain olla. Hiljaisuuden jälkeen alkoivat kurssilaiset oma-aloitteisesti sanoittaa kokemaansa. Samalla he saivat

omaan työhönsä liittyviä oivalluksia. Kurssilaiset puhuivat olemisen rohkeudesta ja itsevarmuudesta. Halusta olla oma itsensä. He kertoivat, miten he hengityksellään seurasivat minun hengitystäni, kuin peilinä synnyttäen samalla erilaisia tunteita ja samaistumisen tunnetta.

Eräs kertoi, ettei ollut ymmärtänyt tanssia vaan hengittänyt sitä, ja totesi: ”Tarvitaanko sanoja aina ymmärrykseen?” Ihmiset kuvasivat kokemaansa seuraavilla sanoilla: ”Ymmärryksen syvyys.” ”Ihmisen kanssa olemisen moninaisuus.” ”Ihmisyyden jakamisen kokemus”. ”Vaikuttuminen.” ”Olemisen selkeys.”

Pian kurssilaisten keskuudessa heräsi kysymys siitä, miltä tanssini olisi näyttänyt tai vaikuttanut ilman hengitystä. Päätin kokeilla. Minun piti pidättää itseäni, etten päästänyt hengitystäni vahvistamaan liikettäni niin voimakkaasti kuin se olisi voinut. Se jätti itselleni tunteen, etten saanut olla kokonaisena läsnä. Olihan tanssin lähtökohta hengitys ja siitä lähtevä liike. Minusta tuntui, että tein ikään kuin kolmiulotteisesta minästäni kaksiulotteisen kuvan. Nyt liike ja tanssi koettiin kauniiksi ja hyväksi, mutta ikään kuin kuoreksi. Siitä puuttui henki.

Kurssilaisten sanoittamat huomiot synnyttivät oivalluksia heidän suhteestaan omaan työhönsä ja työn tekemisen tapoihin: ”Voisinko olla rohkeammin läsnä, tehdä työstäni itselleni mielekkäämpää ja siten vaikuttaa myös asiakkaan kokemukseen?” Puhuimme myös avoimuudesta työssä. Itsen ja oman työn arvostamisen kysymys nousi esiin. Mietittiin myös aikaa. Sitä, kuinka ajan käsite kiireessä supistuu eikä ole aikaa pitää itseään avoimena ympäristölle ja sen havaitsemiselle. Lisäksi pohdittiin kokemusta siitä, että kaikki on läsnä tässä hetkessä. Tämä kokemus laajentaa ajan käsitettä ja tuo rauhaa omaan olemiseen sekä tunnetta lisääntyneestä ajasta. Läsnäoloa muodostuu siitä, että toimin asia kerrallaan. En jää kiinni jo tehtyyn työhön tai menneeseen palaveriin enkä mieti tulevia töitä. Näin on myös tanssissa. En kiirehdi tekemään liikkeitä yhtä aikaa vaan annan kullekin liikkeelle sen vaatiman ajan ja kuuntelen sen loppuun asti.

Itsestäni tämä kokemus tuntui huikealta. Vaikka olen amatilantani esiintyjä, olin tässä hetkessä ylittänyt mukavuusalu-

eeni astumalla ihmisten keskelle piiriin sellaisena kuin sillä hetkellä olin. Ikään kuin arkiminänä, en esiintyjänä. En ollut lämmitellyt itseäni fyysiseen suoritukseen kuten aina lavalle mennessäni, jolloin esitystä edeltää huolellinen fyysinen ja mentaalinen lämmitys ja keskittyminen. Tällainen heittäytyminen vaati itseltäni rohkeutta ja luottoa itsen ja omaan tekemiseen. Minua auttoi keskittyminen hengitykseen ja sen tuoma tunne läsnäolosta hetkessä.

Tunsin, miten ihmiset ympärilläni hengittivät. Tunsin, miten he herkistyivät ja avasivat itsensä tilanteelle. Tunsin luottamusta ja samalla myös vallan tunnetta. Tunsin, miten pystyin ohjaamaan ja hallitsemaan muita olemiselläni ja hengitykselläni. Tuntui, että tämän herkkyyden ja avoimuuden jakaminen oli voimauttavaa johtamisen voimaa. Koin, että jaoin hetken kollektiivisesti ja annoimme itsestämme jotain. Se tuntui erittäin arvokkaalta.

ESIIN NOUSSEITA AJATUKSIA

Organisaation toiminta on usein ennalta määrättyä ja toisteista. Aivan kuten organisaatiot toimivat kehommekin. Istumme jäykkänä tietokoneen ääressä työskentelemässä katsomatta muihin, käyttämättä omia joustavia aivojamme. Toimintamalli ja tapa olla työyhteisössä on jähmettynyt, koska ajatellaan, että se tuottaa parhaan mahdollisen hyödyn ja tuloksen. Totutut mallit on helppo toistaa kyseenalaistamatta. Työskentelemme usein samaan tapaan kuin perinteisessä kuntosaliharjoittelussa, jossa toistamme isoissa laitteissa saman kaavan ja mallin ja lisäämme taakkaa yhdelle lihakselle jäykkänä ja pumputtuina. Yksilön on sulauduttava joukkoon osaksi tätä mallia. Tällaisessa mallissa on harvoin tilaa uudelleen järjestäytymiselle tai kyseenalaistamiselle, ja siksi organisaatiot koetaan usein kankeina ja hitaina.

Kun työskentelen työyhteisöjen kanssa, koen, että tanssitaidede edustaa niissä konteksteissa hieman vierasta inhimillistä kokemuksellisuutta ja luovaa liikehdintää. Se on kuin vapaan painoharjoittelun tuoma liikelaajuus ja uudet suunnat, joissa otetaan kaikki pienetkin lihakset työskentelemään mukaan ko-

konaisuuteen. Uudenlainen luova liike, kosketus tai muu luova asennoituminen työyhteisöjen dynamiikkaan tai laiminlyötyyn kehollisuuteen muistuttaa taidekokemusta. Uusi asia aiheuttaa kokijassaan todellisuutta ja itseä jäsentävissä käsityksissä uudelleen järjestäytymistä. Käsitys ja ymmärrys maailmasta, toisista ihmisistä, arvoista, oikeasta ja väärästä voivat tarkentua tai muuttua. Kun koen koskettavan taidekokemuksen, huomaan sen järjestävän pieniä toimintoja itsessäni uudelleen. Jokin asia kirkastuu, tuntuu oikealta, ymmärrän enemmän ja tunnen selkeämmin. Taidekokemukseen kuuluu näin ollen olennaisesti kokemus taiteen kyvystä kyseenalaistaa, vapauttaa ja tuntea uudella tavalla. Syntyy uusia näkökulmia. Taiteen luovuus on jaettu kokemus, joka kuitenkin koetaan henkilökohtaisesti ja jonka seuraukset ovat kullekin omanlaiset.

Kokemukseni Mehiläisessä vahvisti ajatustani, että juuri työntekijän omakohtaiset kokemukset, havaintojen tekeminen, itsetutkiskelu ja erityisesti niiden avaaminen muille auttavat kanssaihmissä ymmärtämään ja kokemaan toisensa ja ympäristönsä paremmin. Taiteilijan herkkyyks ja suhtautuminen omaan työhönsä ovat usein hyvin intensiivisiä. Taiteilija pystyy työllään luomaan jonkinlaisen wau-hetken, joka synnyttää ainutkertaisen kokemuksen ja nostaa esiin jotain ennen sanomatonta. Tämä on sitä, mitä voin taiteilijana tuoda työyhteisökontekstiin.

Kehomme ovat täynnä kokemusta ja tietoa, joka pitää tunnistaa ja löytää, jotta se saadaan käyttöön. Liike-elämän toimintaan kekokemukset voivat tuoda mukaan rohkeutta seistä omilla jaloilla, avoimuutta, persoonallisuutta, joustavuutta ja mukautumiskykyä. Keho on tärkeä, ellei tärkein työväline kaikessa, mitä teemme. Olemisemme todentuu kehoissamme ja sen käytössä. Ihmisen olemuksella on suuri merkitys, kun hänestä muodostetaan ensivaikutelma tai kun arvioidaan, voidaanko häneen luottaa, kuinka häntä arvostetaan ja minkälainen suhde häneen muodostetaan.

Esiin nousee kysymys siitä, voiko totutun toimintatavan rinnalle herättää kokemuksellista toimintaa: sellaista, joka nostaisi yksilöt esiin ja jossa jokainen työntekijä kokisi olevansa nähty ja kuultu aktiivinen toimija. Tanssija kehittää itseään aktiivisella ja monipuolisella kehonkäytöllä ja olemisen tapo-

jen tutkiskelulla. Näen, että työntekijän ja työyhteisön on mahdollista kehittyä samoin ajatuksin ja siten jopa tehdä tulosta. Joustavuutta, innostusta ja uusia tuloksia! Kehitys ja tulos voivat näkyä moneen suuntaan tapahtuvana liikkeenä!

SANOISTA

Koen, että kokemuksen sanoittaminen on tanssitaiteessa haastavaa. Kun yritän sanoittaa kokemusta, tuntuu usein, että kokemus yksipuolistuu ja laimenee. Kokemuksen sanoittamista tarvitaan silloin, kun halutaan hyödyntää kokemuksen esiintuomia oivalluksia, tunteita ja ideoita. Mehiläisen valmennuksessa kuulemani kommentit herättivät ajatuksia myös itselleni omasta työstäni tanssitaiteilijana. Sain kuulla, miten usein vaikeasti ymmärrettävä abstrakti liikkuminen sai aikaan työntekijöissä konkreettisia oivalluksia työstä ja itsestä. Liikkeen avulla päästiin käsittelemään sitä osaa ihmisestä, jota on vaikeaa saavuttaa sanoilla.

Luovutin tilanteessa kokemuksen sanallistamisen katsojalle ja kokijalle. Esiin nousi ajatuksia ja sanoja, joita en odottanut ja joita en olisi itse löytänyt. Tekijä, esiintyjä, tarkastelee esitystä eri positiosta kuin katsoja. Taiteen kokemisessa ei ole olemassa oikeaa tai väärää positiota – on vain erilaisia positiota, jotka tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia sanoittaa kokemusta. Kaikissa näissä positioissa kokija tuo oman henkilökohtaisen eletyn historiansa ja sisäistämänsä diskurssit osaksi kokemusta ja sen tulkintaa. Ajattelenkin, että tekijän löytämät sanat eivät ole ainoita oikeita sanoja kokemukselle. Se, että ei ymmärrä liikkeestä mitään, mutta hengittää sitä, on mielestäni syvää ymmärrystä, joka ohittaa sanat. Kokemisen ja tulkinnan vapaus, jossa jokainen voi kokea asian omasta kokemuspöyrästään käsin, on tärkeää. Minulle tämä oli erittäin tärkeä ja inspiroiva oivallus. Koin myös, että oman taiteenalan arvo ymmärrettiin. Koin, että voin luottaa omaan osaamiseeni tanssijana ja että ammattitaidollani on merkitystä myös näyttämön ulkopuolella. Tämä vahvasti intuitiivista kokemustani tanssitaiteilijoiden erityisosaamisesta ja sen soveltuvuudesta ja käyttökelpoisuudesta työelämässä.

TULOKSIA

Suomen paras asiakaskokemus 2018 mennessä -hankkeen tulokset kertovat muun muassa, että kokemuksellisuus on vaikuttanut voimakkaasti henkilöstön kokemistapaan ja kulttuuriin. Päämäärä Suomen parhaasta asiakaskokemuksesta koettiin omakohtaisesti merkitykselliseksi ja osaksi työn tarkoitusta. Tämä kertoo vahvasta omistautuneisuudesta ja tunnesiteestä päämäärää kohtaan. Asiakaskokemuksessa tapahtuneita muutoksia on mitattu suositteluhalukkuudesta kertovalla NPS-mittauksella (asteikko 0–10). Vuositasolla tarkasteltuna NPS-arvosanan 10 antaneiden asiakkaiden lukumäärä on lisääntynyt noin 50 tuhannella asiakkaalla ja indeksi on noussut merkittävästi, lähes 10 %. Henkilöstön palaute ja halukkuus sitoutua hankkeeseen oli hyvin positiivista. Henkilöstön kommentteja:

Lähestymistapa koko teemaan oli ainutlaatuinen. Oman oivalluksen kautta ymmärsi eri tehtävien tarkoituksen.

Oivalluksia syntyi syvemmällä tunnetasolla kuin osasin odottaa.

Työyhteisön ja sitä kautta myös asiakkaankin kannalta tällainen valmennustapa on erittäin hyvä.

Erittäin antoisa ja ajatuksia herättävä työskentelytapa.

OMAN TAITEENI ARVOSTUS JA UUDET KÄYTTÖTAVAT

Sooloteoksessani *Mozart variaatioita* käsittelen hengitystä, sen rytmiä, pidäkkeisyyttä ja laajuutta. Juuri tästä teoksesta käytin hengitykseen pohjautuvaa improvisaatio-osuutta tanssiessani valmennettaville. Teosta valmistaessani löysin hengityksestä avaimen oman olemiseni vapauteen. Teokseni pääosassa on hengitys ja siitä syntyvä liike, en minä itse. Kun esiinnyin työyhteisölle, näyttämön ja sen ulkopuolisen olemisen raja madaltui ja ne sulautuivat toisiinsa. En esittänyt, vaan hengitin teoksen läpi ja jaoin sen valmennettavien kanssa.

Työyhteisön keskellä taiteeni löysi uuden paikan tapahtua ja koskettaa ihmisiä. Aloin itsekin uskoa uudella tavalla taiteeseeni ja sen käyttömahdollisuuksiin. Tästä henkilökohtaisesta kokemuksesta tuli kollektiivinen kokemus. Tanssin kokeminen lähietäisyydeltä on fyysinen kokemus. Tanssin synnyttämät äänet, kehon reaktiot, lihastyön synnyttämä värinä, hengitys ja verenvirtaus tuntuu ja kuuluu ihmiseltä ihmiselle. Se on aitoa energiaa, lihaa ja verta, ei kaukaista ja pittoreskia tunteiden kuvitusta.

Interventiokokemukseni on esimerkki siitä, miten kokemuksellinen taiteen tekeminen ei synnytä korkealentoista sanahelinää, vaan nostaa esiin kokijan kokemuspöyrästä hänelle merkityksellisiä asioita, jotka muokkautuvat osaksi itsetuntemusta ja maailmankuvaa. Kokemukset ovat tallessa kehomuistissamme tekoina, käsityksinä, tunteina ja toimintana. Ne ovat kokijalle aitoja, henkilökohtaisia ja merkityksellisiä.

Kokemukseni on osoittanut oikeaksi intuitioini siitä, että tanssitaiteella ja tanssitaitelijalla on jotain annettavaa työyhteisövalmennukseen. Yllättävää on ollut se, että työskenneltyäni organisaatioiden ja työyhteisöjen kanssa olen vastavuoroisesti saanut paljon omaan taiteelliseen työhöni. Ymmärrykseni taiteilijuudesta ja taiteesta on syventynyt ja laajentunut.

Kolme versiota työstä: <https://youtu.be/GoZ2TAkxKHI>

YLEISÖTYÖ MUSEOISSA - HÄIRIÖ VAI LISÄARVO?

Yleisötyöstä on tullut entistä tärkeämpi osa-alue julkisesti rahoitetuissa taide- ja kulttuuri-instituutioissa. Opetus- ja kulttuuriministeriö on laatinut kriteeristöjä ja mittareita, joiden nojalla valtionavun suuruutta määritellään (Opetusministeriö 2009). Yleisötyöstä on tullut yksi mittaamisen kohde. Osallistaminen, asiakaskeskeisyys ja uudet oppimisympäristöt ovat yleisötyön keskeisintä sanastoa. Hilppa Sorjanen ja Outi Sivonen (2015) julkaisivat äskettäin tutkimuksen *Taide- ja kulttuurilaitosten yleisötyön muodot, laajuus ja tuloksellisuus*. Tutkimuksen mukaan yleisötyön pitkäkestoista vaikutusta kävijämääriin ei tiedetä, mutta tuloksellisuutta on lyhyellä aikajänteellä havaittavissa. Tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään, mikä on yleisötyötä erotuksena viestinnästä ja asiakaspalvelusta. Tutkimusraportissa todetaan yleisötyön moninaisuus sekä sen samankaltaisuus yhteisötaiteen kanssa. Lisäksi siinä osoitetaan, että toiset instituutiot pitävät yleisötyötä laajennettuna ydintoiminnan oheispalveluna kun taas toiset ovat valmiit liittämään yleisötyön osaksi laitoksen perustehtävää. (Sorjanen & Sivonen 2015.)

Olen taustaltani näyttelijä ja olen tehnyt teatteria museoissa vuodesta 2000 lähtien. Tässä artikkelissa pohdin yleisötyötä museoissa taiteilija-kehittäjänä ja yleisötyön valmentajana. Pohdin, onko yleisötyö häiriö organisaation sisällä, pakkopul-la, joka on rahoituksen vuoksi rakennettava. Vai muuttaako se museoiden toimintakulttuuria ja rakenteita rikastuttaen sen toimintasisältöjä? Häiritseekö yleisötyö kävijän, kulttuurin

kuluttajan, henkilökohtaista kokemusta vai herättääkö se uteliaisuuden syventää ja jakaa omaa kokemusta muiden kanssa? Löytyykö taiteilija-kehittäjälle paikkaa sekä organisaation sisäisessä suunnittelutyössä että fasilitoijana, pedagogina tai esiintyjänä kävijöille kohdistetussa yleisötyön toteutuksessa?

Museoiden tarvetta uudistua voidaan tarkastella mielestäni vastaparien avulla. Sellaisia vastapareja voivat olla esimerkiksi avoin – umpinainen, häiriö – hiljaisuus, sisään – ulos, yksityinen – yhteinen (kokemus), varasto – julkinen tila. Vastapariajattelu soveltuu samoin sen tarkasteluun, millaisia käsitteitä on yleisötyön merkityksistä. Teatterialan ammattilaisena on kiehtovaa pohtia näitä dikotomioita, synnyttäväthän ne draamaa törmätessään toisiinsa. Ilman toista ei ole toista. Taiteilijan identiteetistä ja uusista toimintaympäristöistä puhuttaessa vastakohtapariksi muodostuu myös puhdas – likainen. Voiko taide olla väline? Menettääkö taide itseisarvoisen asemansa? Muuttuuko eri yhteisöissä toimiva taiteilija puuhastelijaksi? Ja jos museovieraan yksityinen, henkilökohtainen kokemus on puhdasta, muuttuuko yleisötyö näin ollen likaiseksi, kun se varastaa kävijältä tämän kokemuksen?

Toimin asiantuntijaohjaajana Taideyliopiston Sibelius-Akatemian Yleisötyön ytimessä, yleisötyön keinot ja johtaminen -erikoistumisohjelmassa (30 op) vuonna 2014. Kurssi sisälsi yhdeksän yhden tai kahden päivän mittaista lähijaksoa, joiden välissä opiskelijat toteuttivat projektin kukin omassa organisaatiossaan. Kurssille valittiin 18 aikuisopiskelijaa, joista 11 oli museualan ammattilaisia (museolehtoreita, pedagogeja) eri puolilta Suomea. Käsittelen artikkelissani myös kurssilla esiin nousseita keskusteluteemoja. Lisäksi käytän kirjoittajien luvalla kurssilaisten loppuraportteja lähdemateriaalina muun kirjallisuuden ohessa.

ARKISTOSTA ASIAKASKESKEISYYTEEN

Museo on voittoa tuottamaton, pysyvä instituutio, joka toimii yhteiskunnan ja sen kehityksen hyväksi; on avoinna yleisölle; hankkii, säilyttää, tutkii, julkaisee ja esittelee – tutkimusta, kasvatusta ja mielihyvää varten

– aineellista ja aineetonta todistusaineistoa ihmisistä ja heidän ympäristöistään.

(ICOM – International Council of Museums 2007.)

Olli Jakonen (2015) on Suomen taidepoliittisessa käsikirjassa jakanut suomalaisen kulttuuripolitiikan vaiheet kolmeen ajanjaksoon: 1. Kansakunnan rakentaminen (1860–1960) 2. Hyvinvointivaltio (1960–1990) 3. Kilpailuyhteiskunta ja markkinoinniva kulttuuripolitiikka (1990–). Museonjohtaja Kalle Kallio on käsitellyt teoksessa *Museo oppimisympäristönä* suomalaisen museokentän syntyvaiheita. 1800-luvun jälkipuoliskolla alkanut kansallinen herääminen vaati kansan sivistystason korottamista koulutuksen, kirjastojen, taiteiden ja tieteiden avulla. Museota perustettiin, jotta kansalaiset tulisivat tietoisiksi itsestään ja juuristaan ja jotta he ottaisivat osaa kansakunnan rakentamiseen ja näkisivät itsensä osana sukupolvien ketjua. Museon keskeinen tehtävä oli kasvatuksellinen. 1900-luvun alussa käytiin keskustelua siitä, kuka on pätevä opettamaan ja opastamaan museossa. Opettajien mielestä tehtävä kuului museoammattilaisille, jotka puolestaan olivat sitä mieltä, että heillä ei ollut vaadittua koulutusta ja muut velvollisuudet veivät kaiken ajan. (Kallio 2004.) Samaan aikaan taiteilijoista tuli kulttuurisen identiteetin rakentajia ja taiteesta kansakunnan olemassaolon keskeinen ehto.

Pauli Rautiaisen (2008) mukaan 1960-luvulla länsimaisen demokratiakäsityksen myötä kansalaisten tasa-arvoisuus nousi hyvinvointivaltion keskeisimmäksi tavoitteeksi. Taideinstituutioille ryhdyttiin myöntämään julkista tukea. Valtio otti aktiivisen roolin taiteen ja kulttuurin edistämässä ja rahoittamisessa. Tavoitteena oli myös ”kulttuurin demokratisointi eli kulttuuripalveluiden saavutettavuudessa ilmenneen sosiaalisen ja alueellisen eriarvoisuuden poistaminen” (Rautiaisen, 2008, 25). Professori Anita Kankaan mukaan taiteesta ja kulttuurista tuli oma autonominen alueensa, joka ei sopinut yhteen markkina-ajattelun kanssa. Syntyneiden tukijärjestelmien (esimerkiksi taidetoimikunnat) ja kulttuurihallinnon keskiössä oli kulttuurin ja taiteen laadun määrittely. Tämä asetti prosessina vastakkain korkean laadun ja kaupallisuuden, taiteen ja viihteen, elitismien ja populaarikulttuurin. (Kangas

2002.) Lisääntynyt vapaa-aika antoi kuitenkin ihmisille mahdollisuuden valita aktiviteettinsa. Julkisesti tuetuilla instituutiolla oli ylhäältä alaspäin suuntautuva, kasvattava tehtävä. Vaikka koululaisryhmistä museoissa on mainintoja jo 1893, ensimmäiset museolehtorit aloittivat toimintansa 1970-luvulla. Edelläkävijänä pidettiin Isoa-Britanniaa, jossa kulttuuri-instituutioiden opetuspalveluja varten oli perustettu omat yksikönsä (education department) ja opetusta pidettiin ensisijaisena toimintamuotona. Museopedagogiikka keskittyi koulujen ja museoiden väliseen yhteistyöhön. (Viitala ym. 2011.)

Kuten Anna-Kaisa Koski (2012) on todennut, 1990-luvulla alkaneessa ja edelleen jatkuvassa globaalissa kilpailuyhteiskunnassa kulttuuri on valjastettu tuotannolliseen tehtävään. Perusteet ovat taloudelliset, taiteelta edellytetään välineellisyyttä. Kuluttajalähtöinen, asiakkaan tarpeet huomioon ottava tapa toimia asettuu etusijalle. Yhteisöllisyydestä on tullut markkinajargonia, jossa unohdetaan sanan merkitys yhteisen ja yksilöllisen ilmaisen ja luovuuden etsimiselle. (Koski 2012.) Uuden esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelman tavoitteissa puhutaan esimerkiksi kokemuksellisista ja toiminnallisista työtavoista, oppimisen elämyksellisyydestä, dialogista, vuorovaikutuksesta ja kehollisen kokemuksen yhdistymisestä ajatteluun. (Opetushallitus 2014.) Silti taideaineissa ei edelleenkään ole teatteria eikä tanssia!

Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista on tullut keskeinen keskustelunaihe. Sandra Wallenius-Korkalo (2011) pohtii sitä, kuinka rahoittajatahojen vaatimus vaikutusten tunnistamisessa ja todentamisessa on haasteellista vaikutusten moninaisuuden vuoksi. Tarkastelua on tehtävä eri tasoilla: yksilön ja yhteisön, instituutioiden ja organisaatioiden sekä alue- ja valtiotasolla. Miten luoda mittarit ja indikaattorit ilman, että niistä tulee vallankäytön välineitä? Mittaaminen on tapa arvioida ja arvottaa toimintaa, jolloin mittarit saattavat ohjata taiteen tekemistä ja rahoitusta. (Wallenius-Korkalo 2011.) Tämä kaikki edellyttää instituutioilta, yhteisöiltä ja yksittäisiltä taiteilijoilta toimintatapojen uudelleenarviointia. Museokentällä tämä näkyy sekä mielenkiintoisina, museokävijöitä aktiivisesti osallistavina projekteina että pakonomaisena yleisötyöstrategioiden luomisena. Vaarana saattaa olla se, että yleisötyöstä tu-

lee itseisarvo, jolloin ennalta määritely, kaavamainen strategia määrää toimintaa. Kun mennään näin muoto edellä, yleisötyötä tulee pahimmillaan eräänlainen toimintakulttuuriltaan pinnallinen ”puuhamaa”. Sisältö ja museon erityisyys unohtuu. Jos museon projektin suunnitteluvaiheessa otettaisiin taiteilija-kehittäjä mukaan suunnitteluun, hän pystyisi muistuttamaan siitä, kenelle yleisötyötä tehdään. Hän kykenisi kiinnittämään huomiota oleelliseen ja epäoleelliseen ja etsimään vaihtoehtoja. Taiteilija-kehittäjän tavoitteena on tuoda näkyviin jotain, mitä museon seinillä tai vitriineissä ei ole valmiiksi kerrottu. Hän toisi prosessiin uuden ”entä jos?” -näkökulman.

Monet yleisötyön johtamisen erikoistumisohjelmaan osallistuneiden museoalan ammattilaisten projektit keskittyivät yleisötyön strategioiden laatimiseen. Joissakin raporteissa oli itseisarvoista terminologiaa, mikä saattaa tehdä sanoista tekoja tärkeämmän. Esimerkiksi sana museopedagogiikka on vaihtunut yleisötyöksi tai yleisöyhteistyöksi. Sille laaditaan oma strategiansa, jossa otetaan huomioon asiakassegmentointi, haetaan siis kohderyhmiä. Otetaan selvää asiakkaiden motivaatioista käydä museoissa, ja tiedon perusteella luodaan asiakasprofileja tai laaditaan kävijäpolkuja. Asiakasraadit osallistuvat sisällön tuottamiseen. Kaikki tämä edustaa käynnissä olevaa museoiden uudistusta. Ja kaikki tämä on yleisötyötä edistävää toimintaa, mikäli se muuttuu projektista konkreettiseksi, uutta luovaksi prosessiksi. Ongelmaksi saattaa kuitenkin muodostua se, kuinka muu henkilökunta saadaan sitoutumaan tämänkaltaiseen ajattelutapaan. Museoissa työskentelee vielä paljon ihmisiä, jotka ajattelevat museon perustehtävien olevan säilyttäminen ja näyttelytoiminta. He näkevät yleisöt asiakkaina, jotka lähinnä katsovat esille asetettuja objekteja. Näin he mieltävät museon toiminnaltaan passiiviseksi instituutioksi. Aktiivinen ja jopa näyttelyn sisältöihin vaikuttava kävijän osallistaminen kääntääkin suunnan museosta ulos, kohti käyttäjää, asiakasta. Tämä saattaa pelottaa henkilökuntaa, aiheuttaa epävarmuutta ja synnyttää muutosvastaisuutta. Useat pedagogiikkaan erikoistuneet museolehtorit ovat käyttäneet taidelähtöisiä menetelmiä yleisötyöstrategioiden laadinnassa saadakseen muun henkilökunnan ymmärtämään yleisötyön mahdollisuuksia ja

kehittämään yhdessä erilaisia vaihtoehtoja. Uusien näkökulmien tuojana taiteilija-kehittäjällä olisi jo tässä vaiheessa paikkansa yleisötyön suunnittelussa. Esimerkiksi näyttelijä kykenisi auttamaan asiakasprofiilien luomisessa tekemällä erilaisista kävijöistä roolihahmoja, jotka kommentoivat rakennusta ja näyttelytilaa, sen toimivuutta ja esteettömyyttä sekä näyttelyn sisältöä roolihahmojen näkökulmasta. Näyttelijän avulla museon henkilökunnalle tarjoutuisi myös mahdollisuus harjoitella esiintymistä yleisön edessä, erilaisten asiakkaiden kohtaamiseen liittyviä tilanteita ja vuorovaikutustaitoja.

VISUAALINEN VALLANKÄYTTÖ JA HILJAISUUS

Auroralla ei ole koskaan voinut olla tuollaista seuraneitiä, joka kailottaa kuin navettapiika!

(Katsojakommentti museoteatteriesityksessä Espoon kaupunginmuseossa, jossa tämän artikkelin kirjoittaja esitti kyseistä seuraneitiä.)

Museoissa on totuttu olemaan hiljaa; siellä puhutaan kuis-katen, meluaminen on kielletty. Kuvataiteilija Petri Kaverma (2012) on pohtinut hiljaisuuden historiallisia syitä. Euroopan hoveissa kruunu ja ylimystö omaksuivat massoista erottuakseen hiljaisuuden äänekkyyden sijaan. Kalustettuihin tiloihin hankittiin tekstiilejä melua vaimentamaan. Hiljaisuuden vaatiminen osoitti sivistystä, hyvää makua – kuulumista ylempään luokkaan. Hiljaisuus oli myös sidoksissa institutionaalsiin auktoriteetteihin, kirkkoon, taidemuseoihin, yliopistoon, kirjastoihin, konsertteihin. (Kaverma 2012.) Ranskan vallankumouksen seurauksena Louvren taidekokoelmat avattiin kansalle 1793, ja se toi metelin ensimmäistä kertaa hetkellisesti museoihin. Suomen Taideyhdistys koki vastaavan ilmiön 1853 tuomalla taiteen kaikkien ulottuville. Museolehtori Marjatta Levannon mukaan *Helsingfors Tidningar* (4.5.1853) kirjoitti, miten näyttelyhuoneisto oli

aina tungokseen asti täynnä kävijöitä. Se kertoo alempienkin yhteiskuntaluokkien kiinnostuksesta kauniiseen,

jota ei turhaan herätetä ja pidetä yllä. Taiteen katselu vaikuttaa osaltaan kasvattavasti ja jalostavasti.

(Levanto 2004, 50.)

Kulttuuriyleisöltä odotetaan vielä nykyäänkin hillittyä käytöstä erotukseksi rahvaasta. Tämän perusteella voi todeta, että hiljaisuuden vaatimuksella osoitetaan edelleenkin auktoriteettien kunnioitusta.

Hiljaisuuden lisäksi museoissa käytetään visuaalista valtaa, tai kuten Outi Turpeinen toteaa,

[k]ategorisointi on tärkeä visuaalisen vallankäytön konkreettinen muoto museoissa. Ensin museoissa valitaan tietyt esineet (taideteokset) muita merkittävämmiksi ja sen jälkeen ne järjestetään esitettäväksi tietyssä visuaalisessa järjestyksessä. Eräs keskeinen kategorisoinnin visuaalinen ilmenemismuoto museossa on vitriini.

(Turpeinen 2005, 46.)

Museolla on valtaa, koska se määrittelee visuaalisten tarinoidensa avulla oman käsityksensä yhteiskunnasta. Museo luo maailmankuvaa. Museoesine sisältää tietoa, ja tieto on valtaa. Museoesineen sisältämästä tiedosta tulee merkityksellistä, koska museo on päättänyt ottaa sen näyttelyyn. Eräs vallankäytön väline kirjaimellisestikin on vitriini. Se korostaa museon suorittamaa valintaa. Vitriini suojaa, eristää, säilyttää, kohottaa, pyhittää. Museo-oppaan valkoiset puuvillakäsiineet korostavat esineen sakraalisuutta. Koskemattomuus mystifioi esineen ja samalla etäännyttää katsojan siitä ja luo tarpeen hiljaisuudelle. Yleensä vitriini on vain välttämätön osa näyttelysuunnittelua. Eikö vitriini itsessään voisi olla taideteos, joka kommentoi esinettä ja luo näin uuden merkityksen? Taidemaalari-kehittäjä yleisötyöntekijänä voi tuoda siihen taas uuden merkityksen osallistamalla katsojan luomaan merkityksiä suhteessa muihin esineisiin sekä museotilaan.

Erilaisten vaihtoehtojen tuominen esiin yhdessä yleisön kanssa tekee museosta välitiloineen elävän, molemminpuolisen kohtaamispaikan hierarkkisen ja passiivisen säilytysorga-

nisaation sijaan. Tämänkaltaisessa dialogisuudessa eri alojen taiteilijoilla on montakin paikkaa toimia: kuvataiteilija voi olla mukana vitriinin ja näyttelyarkkitehtuurin suunnittelussa, musiikki luo ääniympäristöjä ja tunnelmia ja synnyttää mielikuvia, tanssilla voi tehdä näkyväksi ihmisten välistä vuorovaikutusta tai kehon suhdetta esineisiin, teatteri fyysistää aikakauden, kulttuurin ja teokset. Taiteiden avulla voi jopa korostaa pyhyyden tunnetta, viedä yleisökokemuksen rituaalin tasolle.

VÄLITTÄJÄ VAI LÄVISTÄJÄ?

Yhdysvaltalainen museojohtaja Nina Simon on kehittänyt osallistavaa ajattelua museoissa. Simonin (2010) mukaan kävijää, joka kirjoittaa käynnistään palautteen, ei voi verrata henkilöön, joka tuo omat henkilökohtaiset kokemuksensa osaksi näyttelyä. Ja molemmat eroavat siitä osallistujasta, joka prosessinomaisesti auttaa museon ammattilaisia kehittämään palveluja. Simon jakaakin yleisölähtöisen osallistamisen neljään tasoon. Ensimmäinen on museolle lisäarvoa tuottava taso (contributing). Siinä kysytään palautetta tai kävijälle tarjotaan lyhytaikaista, kevyttä osallistumista museotoiminnan kehittämiseen. Taso on instituutiolähtöinen, usein lyhykestoinen projekti, ja se on varsinaisen museotoiminnan oheistoimintaa (työpajat, asiakasraadit). Toinen taso on pitkäkestoinen, rakenteellisesti syvempi yhteistyö (collaboratory) toisen osapuolen kanssa. Siinä tuotetaan tarjontaa, joka palvelee instituution tavoitteita. Osallistujat valikoituvat esimerkiksi osaamisen, kulttuuritaustan, oman kiinnostuksen tai iän perusteella (muistelujen, työpajasarjojen avulla rakennettu, yleisön kuratoima teemanäyttely). Kolmas taso on kumppanuuteen, yhdessä luomiseen (co-creating) perustuva malli, jossa ehdoista sovitaan yhteisten tavoitteiden osalta, mutta osanottajat luovat omat itsenäiset päämääränsä. Tekeminen ei näin jää pelkästään instituution omaksi toiminnaksi vaan luo osallistaen uusia, joskus jopa pysyviä toimintaympäristöjä ja taidelähtöisiä prosesseja (yhteisötaide). Neljäs taso on isännöinti (hosting), jossa museo antaa ulkopuolisen ryhmän käyttää tilojaan ja toimintojaan. Tavoitteena on rikkoo vallitsevia käytänteitä, rohkaista näkökulmien muuttamiseen.

Instituutiosta tulee toisen osapuolen toiminnan näyttämö (eri taiteenalojen edustajat museoissa, esitykset ja performanssit). Mikään näistä tasoista ei ole parempi kuin toinen, eikä niitä pidä nähdä tikapuina maksimaaliseen osallistamiseen. Eivätkä ne jo museoiden tarkoitusten ja tehtävien takia ole volyymitaan samansuuruisia. Tasot eivät myöskään ole kategorioita, vaan yleisötyö saattaa sisältää niistä useita yhtä aikaa. (Simon 2010.)

Porin taidemuseossa on kehitetty ”Näin sen näin” -toimintamalli, joka kattaa eri vaiheissaan Simonin osallistavan yleisötyön tasoista yhtäaikaisesti oheistoiminnan, yhteistyön ja isännöinnin tasot. Museolehtori Mirja Ramstedt-Salosen mukaan mallin tavoitteena on kartoittaa kävijän henkilökohtainen mielenkiinnon kohde ja kokemus. Museo ei määrittele sitä, vaan yleisö löytää kohteen itse ja kertoo siitä ja kokemuksestaan museolle. Eri yleisöt luovat omat opastusreitinsä, joiden sisällöt vaihtelevat osallistujien iän, kielen ja kulttuuritaustan mukaan. Esimerkiksi digitaalisen toiminta-alustan avulla jokaisella museovieraalla on mahdollisuus valita reitti, jossa kahdeksanvuotias näkövammaisen tulkitsee näyttelyn teoksia. Tai mobiililaitteiden avulla voi kuulla kunkin näyttelyn taiteilijan kertovan omasta työstään. Kun tanssitaiteilija esittää omat, tanssin keinoin esitetyt tulkintansa valitsemistaan teoksista, ne on mahdollista nähdä live-esityksien lisäksi myös verkossa. Moniaistisen näyttelyn avulla museokävijälle suodaan tilaisuus tarkastella näyttelyä monipuolisesti. ”Näin sen näin” -toimintamalli välittää yhden kävijän kokemuksen toiselle. (Ramstedt-Salonen 2014.)

Osallistamistavoista yleisimpiä ovat edelleenkin työpajat, jotka on kohdistettu lapsille ja nuorille. Saavutettavuuden vaatimus on kuitenkin saanut museoita kehittämään interaktiivisia verkkoympäristöjä sekä siirtymään ulos fyysisestä tilastaan. Matkalaukkuun pakataan taidenäyttelyn materiaalia, jota viedään päiväkoteihin ja kouluihin. Yhteisöissä toteutetaan projekteja, jotka on suunnattu erityisryhmille, vanhuksille tai työhyvinvointiin. Aikuisille suunnatun yleisötyön mahdollisuuksista on keskusteltu muun muassa *Museo*-lehdessä. Lehden numero 1/2014:n teemana oli yleisötyö. Museopedagogi Satu Itkonen kävi artikkelissaan ”Hattujemme sulat” keskustelua viiden museo- ja yleisötyön ammattilaisen kanssa mu-

seoammattilaisen roolista, siihen liittyvästä asiantuntija-yleisösuhteesta, palvelumuotoilusta ja museoiden uskalluksesta yksinkertaistaa ja popularisoida sisältöjään. Keskustelussa sivuttiin myös hankemaailmaa, joka toimii erilaisina projekteina. Projekteista todettiin, että ne ovat yleensä lyhytkestoisia eikä niissä ole tilaa tai mahdollisuuksia kävijäkokemusten vaikutusten arviointiin. Itkonen toteaa, että jos halutaan museon olevan matalan kynnyksen paikka, on tärkeää, että sinne on helppo tulla ja että voi valita, minkälaisia kokemuksia sieltä haluaa. (Itkonen 2014, 7-11.) Artikkelissa esiin tuodut aiheet ovat kyllä keskustelun arvoisia, mutta miksi museoalan asiantuntijat keskustelivat vain keskenään? Kohtaamisista ja yleisötyön merkityksellisyydestä jäi näin puuttumaan sekä taiteilija-kehittäjän että asiakkaan näkökulma.

Taidemuseoissa on viime aikoina käytetty niin kutsuttua ”hitaan museon” periaatetta, jota nimitetään keskustelevaksi kuvan tarkasteluksi. Se perustuu yhdysvaltalaisen psykologi Abigail Housenin ja museokasvattaja Philip Yenawinen kehittämään VTS-metodiin (visual thinking strategy). Itkosen mukaan keskustelu kuvasta tai taideteoksesta etenee tarkan rakenteen mukaan, josta on oma ohjeistuksensa. (Itkonen 2015.) Kiinnostukseni metodia ja sen käyttöä kohtaan heräsi tehtävässäni Yleisötyön ytimessä -erikoistumisohjelman ohjaajana, kun useat koulutuksessa opiskelleet mainitsivat siitä raporteissaan. Osallistuin kurssille, jossa metodiin tutustuttiin yhden päivän ajan. Kurssin järjestivät Plan Suomi ja Pedaali ry. Tampereella 23.4.2015.

Rakenne, jota Tampereella harjoittelimme, eteni seuraavasti: Ohjaaja katsoo hiljaa hetken aikaa yleisön kanssa taideteosta tai kuvaa. Tämän jälkeen ohjaaja esittää osallistujille kolme kysymystä. Kysymys 1: Mitä tässä kuvassa on meneillään? Osallistujat vastaavat. Ohjaaja osoittaa osallistujien mainitsemia kuvan kohtia, tiivistää vastauksen omin sanoin, mutta ei lisää omia tulkintojaan, vaan pysyy neutraalina. Kysymys 2: Mikä kuvassa havaitsemasi saa sinut sanomaan noin? Tässä vaiheessa osallistuja etsii kuvasta tuntemukselleen perustelun. Ohjaaja ei lisää omia tulkintojaan, vaan pysyy neutraalina. Kysymys 3: Mitä vielä voimme löytää? Me-sanalla korostetaan

yhteistä katseluhetkeä. Ohjaaja ei lisää omia tulkintojaan, vaan pysyy neutraalina. Tämän jälkeen ohjaaja kiittää keskustelusta, mutta ei tee lopputiivistystä, vaan pysyy neutraalina. Keskustelun jälkeen on mahdollista jatkaa työskentelyä työpa-
jamuodossa ja käsitellä kuvan taustoja tai aihetta. Menetelmä on mielestäni oivallinen tapa opiskella kuvanlukutaitoa erityisesti lasten kanssa. Sen sijaan kriittisen ajattelun synnyttämiseen tarvitaan lisäksi myös tietoa kontekstista, ymmärrystä ja mahdollisuutta sanalliseen tai toiminnalliseen dialogiin yhdessä ohjaajan kanssa. Havaitsemisen ja esteettisen kokemuksen alueella kaikkien pitäisi olla tasavertaisia. Umpinainen, tarkkarajainen metodi – vaikka kuinka kuunteleva – sulkee pois yhteisen kokemuksen jakamisen sekä kysymyksen ”entä jos?”

VIRHE JA KONTEKSTI

Kontemploida = seistä teoksen edessä ärsyyntyen silmien editse kulkevista muista katsojista.

(Rautio 1999, 26.)

Ovatko museot menneet yleisötyössä liian pitkälle? Mikä on museoiden tekemän yleisötyön, asiakaspalvelun ja näyttely- ja kokoelmasisältöjen suhde museoissa? Viime vuosina keskusteluissa on asetettu vastakkain häiriötön museokokemus ja yleisötyö. Joidenkin mukaan yleisötyö latistaa, tasapäistää, yleistää, yksinkertaistaa ja liioittelee – siis häiritsee. Esimerkiksi kuvataidekriitikko Leena Kuumolan (2013, 22–25) mukaan on tarpeetonta yleisötyön avulla houkutella taidemuseoon kävijöitä. Hänen mielestään erilaiset osallistamisen tavat kertovat siitä, että museo ei pidä taidetta itsessään arvossa. Hän pitää myös taidekentän muutosta ongelmana, koska taiteentekijöiden lisäksi koulutetaan yhä enemmän ihmisiä toimijoiksi taiteen ympärille ja näiden toimijoiden määrällinen suhde sisältöön on epätasapainossa. Taiteen välineellistäminen on Kuumolan mielestä pahasta. Hän kaipaa puhdasta asiantuntijuutta näyttelykokonaisuuksien suunnitteluun ja asiakaskeistä keskustelua taiteesta. Hänen mukaansa taidekasvatus valmiilla tulkinnoillaan riistää löytämisen ja oivaltamisen nau-

tinnon. Koska taide ja taiteen tekijät ovat kuitenkin siirtyneet entistä enemmän instituutioiden ulkopuolelle, ei taidetta voi enää rajata perinteisin keinoin. Taide ja sen tekeminen luovat mahdollisuuden uuden ja tuntemattoman etsimiseen. Kuten teatteritaiteen tohtori Ville Sandqvist toteaa, ”[o]n oltava sija epävarmuudelle, muuttuville olosuhteille ja jopa virheille, mistä vieraat ja kutsumattomat elementit voivat tunkeutua prosessiin” (Sandqvist 2014, 147). Yhteisöllistä toimintaa haluavien sulkeminen erilliseen suljettuun tilaan pois muiden museokävijöiden tieltä ei tee museosta kaikille yhteistä tilaa.

Yleisötyötä tekeväälle sisällöllä on väliä. Kontekstin huomioon ottaminen on edellytys toimivan yleisötyön suunnittelussa. Kuvataiteilija Teemu Mäki (2005) tarkastelee kontekstia katsomiskokemuksen näkökulmasta ja toteaa, että taideteoksesta innostuminen alkaa aina tutun aineksen tunnistamisesta. Mäen mukaan kontekstien määrittelytapoja on useita ja niitä voidaan käyttää rinnakkain. Konteksteina voivat toimia esimerkiksi traditio ja historia, paikallisuus, museon fyysinen tila ja arkkitehtuuri, tieto valmistustavasta, tieto henkilöhistorioista tai aikalaiskriitikit. Kontekstina voi olla myös tieto ympäristöstä, johon teos tai esine kiinnittyy. Lisäksi sitaatit, anekdootit ja yksityiskohdat tuovat kohtaamiseen oman lisämausteensa. (Mäki 2005, 129.)

Tuttuuden vastapari on vieraus, mutta yhdessä ne luovat merkityksellisyyttä katsomiskokemukseen. Tuttuus on ovi, josta voi astua sisään; vieraus synnyttää uteliaisuuden, yllyttää tulkintaan ja kuvitteluun. Yllätyksellisyys saa aikaan kysymyksiä, joihin tuskin löytyy lopullista ratkaisua. Siksi yleisötyössä haetaan tietoisesti kiintopisteitä, joihin voi tarttua. Samalla pyritään luomaan dialogisen kohtaamisen ja läsnäolon tila, jossa voi ihmetellä ja yllättyä. Teoksesta tai esineestä on lupa tulkita asioita, joita me siihen itse heijastamme. Painopiste ei ole selittämässä vaan rikkaamman kokemuksen luomisessa.

Museokävijän henkilökohtainen kokemus voi ja saa olla konteksteista riippumatonta. Sen sijaan yleisötyöntekijän on tiedettävä, minkälaisessa ympäristössä toimii ja minkälaisia rajoituksia teosten ja esineiden esillepano vaatii. Jos näyttelyn sisältö museossa jää toisarvoiseen asemaan ja kävijämäärän kasvatta-

minen yleisötyön avulla on sen tärkein tehtävä, tulee yleisötyötä museovieraille häiriö. Keskiössä on aina teos, esine, tila tai näyttely, jota on lähestyttävä sille parhaiten soveltuvalla tavalla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö yleisötyön avulla voisi suhtautua kohteeseen kriittisesti, kyseenalaistaa näyttelyn teemoja ja aiheita tai luoda uusia tiloja museon välitiloista, sen omista joutomaista. Jos yleisötyöntekijänä on taiteilija-kehittäjä, hän jo oman ammatti-identiteettinsä avulla ja taidoilla luo dialogin kontekstien, näyttelyn ja osallistujien välille.

VOISIKO YLEISÖTYÖ MUSEOISSA TOIMIA TAIDETEKONA?

Suomalaisen performanssitaideteen kulta-ajaksi nimitetty 1980-luku laajensi taidekäsitystä kuvataiteen alueella. Yleisö määriteltiin uudella tavalla. Fokus ei ollut teoksessa, vaan sen rinnalle tuli taiteilijoiden suhde yleisöön. Sosiologi Helena Erkkilä on tutkinut tuota ajanjaksoa ja tuo esiin, miten esimerkiksi *Uuden Suomen* kriitikko Kaj Kalin kuvasi kritiikissään (24.10.1984) uutta aikaa. Kalin kirjoitti:

Luovuus on luopumassa etikettisäännöistä ja etsii uusia tapoja olla ja ottaa välittyvä muoto. Kuva irtoaa raameistaan, astuu alas seinältä ja muuttuu tanssiksi, musiikiksi ja kirjallisuudeksi.

(Kalin Erkkilän 2008, 64 mukaan.)

Performanssia voisi siis pitää eräänlaisena yleisötyön edeltäjänä – sellaisen yleisötyön, jossa yhteisöllisyydestä syntyy taideteke. Sorjonen ja Sivonen (2015) esittelevät erään tällaisen hankkeen: Nykyaikaisen museon Kiasman organisoiman kuudelle paikkakunnalle sijoittuneen yhteisötaidehankkeen. Kyseessä oli taiteellinen interventio, joka ei jäänyt projektuluontoiseksi tunkeutumiseksi vaan alkoi juurruttaa yhteisötaitetta osaksi paikallista toimintaa. Hanke saavutti tavoitteensa työllistämällä nykyaikaisia taiteilijoita ja aktivoimalla nuoria osallistumaan elinympäristönsä kehittämiseen. (Sorjonen & Sivonen 2015.) Yhteisötaiteessa taiteilijan tehtävä on käynnistää prosessi ja luoda sille raamit, mutta muuten työnjako syntyy vasta

prosessin kuluessa yhdessä osallistujien kanssa. Taiteilija, jota kiinnostaa ympäröivä yhteiskunta, kykenee linkittämään taiteensa sisältöihin eri ammattiryhmien kanssa toimimisen yhteisötaiteen avulla. Kulttuurilaitoksen, kuten edellä kuvatun, taustavoimana antama tuki mahdollistaa raja-aitojen kaatamisen ja useiden sektoreiden ottamisen mukaan. Museon paikallinen vaikuttavuus ja läsnäolo kasvavat, kun useita yhteisöjä tulee osaksi sen toimintaa. Siksi yleisötyötä ei ole perusteltua eikä mahdollista eristää omaksi saarekkeekseen.

Aika on keskeinen museoiden toimintaa määrittävä tekijä, sillä näyttelykoneiston pyörittäminen vaatii vuosien suunnittelun. Pitkäjänteinen aikataulu ei jätä tilaa spontaaniudelle. Toiminta mahdollistaa kuitenkin sen, että pienet toimijat, yksittäiset taiteilijat tai työryhmät voivat toteuttaa projekteja nopeastikin. Tai kuten Nurmenniemi toteaa:

Tarvitaan erilaisia aikajänteitä, sillä museoiden arvo mitataan toisaalta niiden kyvyssä kurottaa historiaan, toisaalta tehdä se eläväksi tässä ajassa.

(Nurmenniemi 2012, 129.)

Taiteilija-kehittäjän ottaminen mukaan museoiden suunnittelutyöhön edesauttaa vastavuoroisuutta, josta sekä taiteilija että instituutio hyötyvät. Museoalan ammattilainen on tiedon ja oman museonsa kokoelmien asiantuntija, ja taiteilija-kehittäjän asiantuntijuus on kyvyssä esittää kysymyksiä, vaihtaa näkökulmia, luoda vaihtoehtoja konteksteille, reagoida nopeasti, fyysistää, konkretisoida, nähdä valot, varjot ja välitilat mahdollisuuksina.

JAETTU ASiantuntijuus ja Julkinen Tila

Uudistus on prosessi, ei projekti.

(Asikainen 2014)

Avoimuus ja yleisön osallisuus pakottavat museoita miettimään omaa tarkoitustaan, tehtäväänsä ja sisältöjään uudella tavalla, entistä syvemmin. Jussi Koitelan (2014) mukaan mu-

seot etsivät keinoja hälventää rajaa alan ammattilaisten ja yleisön välillä luodakseen uudenlaisia, jaettuun asiantuntijuuteen nojaavia toimintamalleja. Kansanvalistustehtävää varten aikanaan luodut instituutiot ovat tilanteessa, jossa niiden pitäisi tehdä yhteistyötä yleisöjensä kanssa muokatakseen toimintakulttuuriaan. Museoiden historiallisena painolastina on rooli olla objektiivisena tiedon, taiteen ja perinnön vaalijana ja portinvartijana. Avoimuuteen kohdistuvat odotukset näyttävät helposti mustavalkoisena joko-tai-ajatteluna. (Koitela 2014.) Joko museoita nimitetään viihtymiskeskuksiksi tai niille luodaan sosiaalisektorilta paineita hyvinvoinnin ja osallisuuden verukkeella. Kulttuurilaitoksilta vaaditaan vastuun kantamista yhteiskunnan laiminlyömillä alueilla ja unohdetaan instituution perustehtävät. Tätä kaikkea halutaan museoilta, koska niihin halutaan lisää kävijöitä.

Jos tavoitteeksi asetetaan mahdollisimman suuri kävijämäärä, on ”sosiaalisen tilan” markkinoimisen sijaan korostettava museon erityispiirteitä. Muistiorganisaationa museon tehtävä on huolehtia tulevaisuuden yleisöjen oikeudesta kulttuuriperintöönsä. Museot ovat oman alansa asiantuntijoita, analysoijia ja tallentajia, mutta myös solmukohtia, joissa yleisö ja julkinen tila kohtaavat. Viihtymiskeskuksen sijaan museo on kulttuurisen dialogin kohtaamispaikka. Asiantuntijaorganisaationa se tallentaa olemassa olevaa kulttuuria, mutta siinä roolissaan sen ei tarvitse olla luonteeltaan sisäänpäin kääntynyt. Yleisötyön ja taiteilija-kehittäjän avulla se voi olla ajassa kiinni oleva, eräänlainen luovan prosessin laboratorio, jossa katsominen ja kokeminen sekä taiteen ja kulttuuri-ilmiöiden kanssa oleminen ovat yhtä. Julkinen tila voi olla yhdessä toimimisen ja ajattelemisen vyöhyke, joka mahdollistaa vastaakohtaisten näkökulmien yhtäaikaisuuden ja päällekkäisyyden, vyöhyke, jossa taide pysäyttää, tekee väliintulon ja lävistää. Avoimessa museossa syntyy yhteinen jakamisen kokemus, kolmas tila, jota hengitetään yhdessä.

LÄHTEET

- Asikainen, Sanna. 2014. *Itte tehty historia – paikallismuseota kehittämässä*. Julkaisematon loppuraportti. Taideyliopiston Sibelius-Akatemian Yleisötyön ytimessä erikoistumisohjelma 2014.
- Erkkilä, Helena. 2008. *Ruumiinkuvia! Suomalainen performanssi- ja kehotaide 1980- ja 1990-luvulla psykoanalyysin valossa*. Kuvataiteen keskusarkisto 15. Valtion taidemuseo. Helsinki: Valtion taidemuseo.
- Haapalainen, Riikka & Nurminen, Jenni & Koski, Anna-Kaisa (toim.). 2012. *Monnensuuntaista liikettä, tekstejä kuratoinnin ja näyttelypedagogiikan ympäriltä*. Aalto-yliopiston julkaisusarja TMA. Helsinki: Aalto-yliopisto, Taiteen ja suunnittelun korkeakoulu.
- ICOM – International Council of Museums 2007. Museum definition. <http://icom.museum/the-vision/museum-definition/> haettu 8.5.2015.
- Itkonen, Satu ym. 2014. ”Hattujemme sulat.” *Museo: Suomen museoliiton julkaisu* 1, 7–11.
- Itkonen, Satu. 2015. ”Mitä näemme kun katsomme kuvaa? – Osallisuutta ja uusia näkökulmia VTS-menetelmällä.” Teoksessa Christa Prusskij & Tiina Salmio (toim.). *Kuvien tarinat – Artikkeleita ja tehtäviä lapsen oikeuksien näkökulmasta*. Helsinki: Plan Suomi Säätiö.
- Jakonen, Olli. 2015. ”Kansakunnasta kansalliseen kilpailukyky-yhteisöön.” Teoksessa Jussi Koitela (toim.). *Suomen taidepoliittinen käsikirja*. Helsinki: Baltic Circle / Checkpoint Helsinki.
- Kallio, Kalle (toim.). 2004. *Museo oppimisympäristönä*. Helsinki: Suomen museoliitto.
- Kangas, Anita. 2002. ”Uusi kulttuuripolitiikka?” Luento Oulussa syksyllä 2002. <https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/kup/tekstit/artikkelit/uusi>
- Kaverma, Petri. 2012. *Tyhjä piha / Häiriö ja hiljaisuus (nyky) taiteessa*. Helsinki: Kuvataideakatemia.
- Koitela, Jussi. 2014. ”Institutionalisesta melankoliasta / Avoimuuden haaste.” Teoksessa Sini Mononen (toim.). *Alaston totuus taiteesta*. Helsinki: Into.
- Koski, Anna-Kaisa. 2012. ”Olipa kerran yhteisö, tilanne ja taide.” Teoksessa Riikka Haapalainen ym. (toim.). *Monnensuuntaista liikettä / tekstejä kuratoinnin ja näyttelypedagogiikan ympäriltä*. Aalto-yliopiston julkaisusarja TMA. Helsinki: Aalto-yliopisto, Taiteen ja suunnittelun korkeakoulu.
- Korhonen, Pekka & Airaksinen Raija (toim.). 2014. *Hyvä hankekaus 2.0*. Taideyliopisto Kokos-julkaisusarja 1. Helsinki: Draamatyö.
- Kuumola, Leena 2013. ”Mikä meni pieleen? Taiteen eteen tuli kaikenlaista toimintaa.” *Taide* 6:13, 22–25.
- Levanto, Marjatta & Pettersson, Susanna (toim.) 2004. *Valistus, museopedagogiikka, oppiminen. Taidemuseo kohtaa yleisönsä*. Helsinki: Valtion taidemuseo, taidemuseoalan kehittämissyksikkö Kehys.

- Löytönen, Teija (toim.). 2014. *Tulevan tuntumassa. Esseitä taidealojen yliopistopedagogiikasta*. Aalto-yliopisto Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu TMA 2. Helsinki.
- Mononen, Sini (toim.) 2014. *Alaston totuus taiteesta*. Helsinki: Into.
- Museo: Suomen museoliiton julkaisu* 1/2014.
- Mäki, Teemu. 2005. *Näkyvä pimeys. Esseitä taiteesta, filosofiasta ja politiikasta*. Helsinki: Kuvataideakatemia.
- Opetushallitus. 2014. *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*. Helsinki: Opetushallitus. http://www.oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf
- Opetusministeriö. 2009. Kulttuuripolitiikan strategia 2020. Opetusministeriön julkaisuja 2009:12. Helsinki: Opetusministeriö. www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020
- Ramstedt-Salonen, Mirja. 2014. *Yleisötyö Porin taidemuseon toiminnan vaikuttavuuden tukena*. Julkaisematon loppuraportti. Taideyliopiston Sibelius-Akatemian Yleisötyön ytimessä erikoistumisohjelma 2014.
- Rautiainen, Pauli. 2008. *Suomalainen taiteilijätuki. Valtion suora ja välillinen taiteilijätuki taidetoimikuntien perustamisesta tähän päivään*. Taiteen keskustoimikunta. Tutkimusyksikön julkaisuja No.34, 28-35, <http://www.taika.fi/documents/10921/O/Rautiainen+34+08.pdf>
- Rautio, Pessi. 1999. *Neljännes-tunnissa nykytaiteen tuntijaksi*. Helsinki: Jack-in-the-Box.
- Sandqvist, Ville. 2014. "Ilmaisu – Havainto – Virhe." Teoksessa Teija Löytönen (toim.). *Tulevan tuntumassa. Esseitä taidealojen yliopistopedagogiikasta*. Aalto-yliopisto Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu TMA 2, Helsinki.
- Simon, Nina. 2010. *The Participatory Museum*. Santa Cruz: Museum 2.0 <http://www.participatorymuseum.org>
- Sorjonen, Hilppa & Sivonen, Outi. 2015. *Taide- ja kulttuurilaitosten yleisötyön muodot, laajuus ja tuloksellisuus*. Cuporen verkkojulkaisu 27. Helsinki: Cupore. http://www.cupore.fi/verkkojulkaisut_27.php
- Taide-lehti* 6/ 2013.
- Turpeinen, Outi. 2005. *Merkityksellinen museoesine – Kriittinen visuaalisuus kulttuurihistoriallisen museon näyttelysuunnittelussa*. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu A 63. Helsinki.
- Viitala, Sinikka, ym. 2011. *Museopedagogiikka – oppimista ja opetusta museoissa*. Museologia. Tutkimus, suunnittelu ja viestintä museossa. 3.5.2011. <http://www.helsinki.fi/museologia/tutkimuksen/liitteet/Museopedagogiikka%20-%20oppimista%20ja%20opetusta%20museoissa.pdf>
- Wallenius-Korkalo, Sandra. 2011. "Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia ja vaikuttavuutta." Teoksessa Anu-Liisa Rönkä, ym. (toim.) *Taide käy työssä – Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä*, Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C, osa 75. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.



3

**TAITEILIIJA VAHVISTAMASSA
ELÄMYKSELLISYYTTÄ JA
RISKINOTTOA**

TEATTERIOHJAAJAN INTERVENTIO KIRKOSSA

Olen työskennellyt teatteriohjaajana päätoimisesti kaksitoista vuotta. Osallistuin Taiteilija-kehittäjäkoulutukseen ja toteutin sen aikana elämäni ensimmäisen taiteellisen intervention taiteilija-kehittäjänä. Intervention toteutuspaikka oli Kallion evankelis-luterilainen seurakunta Helsingissä, ja sen aiheena oli luterilaisen messun toteuttaminen ja kehittäminen. Kuvaan esseessä interventioprosessia ja pohdin, kuinka se on muuttanut minua ja käsityksiäni taiteilijana. Pohdin myös sitä, miten taiteilija-kehittäjän koulutus on vaikuttanut minuun taiteilijana. Kirjoitan erityisesti sellaiselle ihmiselle, jonka työkokemus ja katsanto nousevat taidekontekstista ja jota soveltava taide kihelmöi.

Teatteriohjaajana olen kiinnostunut näyttämöllisen esityskielen kehittämisestä ja luomisesta. Ajattelen näyttämöä totuuden paljastumisen paikkana ja olen kiihottunut sen moniulotteisuudesta sekä näyttämötaiteen monielementtisyydestä. Ennen taiteilija-kehittäjäkoulutusta suhtauduin kriittisesti soveltavaan taiteeseen. Olin jopa epäluuloinen, sillä olin omaksunut modernin, syvällä eurooppalaisessa itseymmärryksessä olevan käsityksen itseohjautuvasta taiteilijasta, joka hallitsee taidevälineensä ja vastaa ympäristöön taiteellaan. Hän käsittelee aikaansa ja siitä nousevia teemoja oman taiteenlajinsa keinoin, etsien parasta mahdollista ilmaisumuotoa. Taiteilija voi myös keskittyä kehittämään itse taidevälinettä ja etsiä sen sisältä uusia ilmaisun muotoja ja sävyjä.

Lähtökohtaisesti olen aina mieltänyt taiteen ytimeltään palvelutoimintana. Kun taiteilija tekee omaa sisäistä matkaansa

osaamansa taidevälineen keinoin, rehellisyyteen ja syvyyteen pyrkien, hänen tutkimusmatkailunsa ja sen seurauksena syntynyt taiteellinen tuotos lisäävät koko ihmiskunnan itseymmärrystä käsiteltävästä teemasta, ihmisyyttä suurentaen. Taide kurottuu palvelemaan jotakin yhteistä ihmiselämän haastetta, tarkoitti se sitten rakentamista tai repimistä, kyseenalaistamista tai rohkaisua. Myös taiteilija-kehittäjän tehtävä on palvelutehtävä. Hän toimii kaksoisroolissa, taiteilijana ja kehittäjänä, ja hyödyntää siinä omaa taiteellista ja luovaa asiantuntijaosaamistaan. Työnkuvaan kuuluu toteuttaa erilaisia taideperustaisia kehitys- ja oppimisprosesseja, jotka liittyvät asiakasorganisaation tarpeisiin. Taiteilija-kehittäjän roolissa asiakaslähtöisyys ja palvelutehtävä korostuvat.

Epäilykseni taiteilija-kehittäjän työtä kohtaan johtuivat monesta syystä. Koin, että menetän itseni omaehtoisena taiteilijana ja joudun miellyttämään muita. Tunsin myös pelkoa siitä, että taiteilija-kehittäjän tehtävästä katoaa ”taiteilija” ja pelkkä ”kehittäjä” korostuu. Luovat voimat, joita ei aina voi hallita, kuuluvat taiteeseen. Ne vaativat osallistujilta heittäytymistä ja paneutumista sekä myös harjaantumista, jotta todellisia tuloksia saavutettaisiin. Siksi taiteilijana toimiminen on ammatti. Jos taiteellisen interventio osallistujat eivät ole orientoituneet näin, taiteilija-kehittäjältä voi kuluu energiaa suostutteluun ja asenteiden pehmittämiseen. Motivointi kuuluu toki teatteriohjaajan toimenkuvaan myös ammattilaisten kanssa työskennellessä, mutta yhtä kaikki minulla oli ennakkoluuloja.

Jokin taiteilija-kehittäjän tehtävässä kuitenkin haastoi minua. Koska taiteessa on mielestäni olennaista luovuuden kauneus ja sen virtaus kaikissa ihmisissä, estetiikan nautinto, kehittyminen, asioiden kyseenalaistaminen ja pohtiminen sekä tunteiden ilmaisu, mietin, voisiko sitä jakaa muidenkin kuin teatterialan ihmisten tai teatteriyleisöjen kanssa. Osallistuin koulutukseen selvittääkseni, voisiko taiteilija-kehittäjän rooli istua minullekin.

Seuraavaksi pohdin interventiokokemustani kolmesta näkökulmasta. Ensin paneudun työskentelyyn osana teatteriohjaajan työtä: Mitä ohjaajan ominaisuuksia tarvitsin? Miten interventio oli taiteellinen projekti, vai oliko se? Toiseksi pohdin projektia teatteriohjaajan ammatti-identiteetin kannalta ja

kysyn, miten taiteilija-kehittäjänä toimiminen vaikutti taiteelliseen identiteettiini. Miten taiteelliset intressini teatteriohjaajana saivat toteutua tehdyssä projektissa, vai saivatko ne? Mil-laista on tehdä teatteriohjaajana töitä kirkossa? Kolmanneksi pohdin, mitä haasteita projekti asetti taiteilija-kehittäjän roolille ja millaiseen ”lopputulokseen” tehty projekti minut johdatti. Miten voin jatkaa työtä ja yhdistää teatteriohjaajan ja taiteilija-kehittäjän työn evankelis-luterilaisessa seurakunnassa – tai missä tahansa muualla teatteriympäristön ulkopuolella?

TYÖNI LÄHTÖKOHTA

Kun alan ohjata teatteriesitystä, minulla on jokin oma sisäinen kysymys ja halu selvittää tätä asiaa. Olen aikaisemmalta koulutukseltani teologi, ja ajatus kirkossa työskentelystä lähti kysymyksestä, olisiko minulla teatteriohjaajana ja teologina jotain annettavaa Suomen evankelis-luterilaiselle kirkolle. Olin itse säännöllisen epäsäännöllisesti osallistunut sunnuntaisin luterilaiseen messuun. Janosin sen rauhaa, musiikkia ja draamaa, kuten kuka tahansa sisältöä henkiseen nälkänsä haluava. Olin havahtunut siihen, miten hieno ja konstailematon näytelmä näytellään kirkoissa joka sunnuntai. Messussa ovat nimittäin läsnä kaikki esitykselliset elementit: pappi puhuu repliikkejä ja on suhteessa sekä seurakuntaan (vrt. katsojaan) että korkeimpaan. Antiikissa teatteri miellettiin juuri tällä tavoin, näyttelijöiden suhteena yleisöön ja korkeampaan voimaan, ja näin viime kädessä haluan itsekkin taiteen luonteen yhä nähdä.

Pidän messua eli jumalanpalvelusta keskeisenä kirkon toiminnan muotona ja uskonnon harjoittamisen käytäntönä – siitä kaiken kirkon toiminnan pitäisi lähteä. Messu viestittää uskonnon sisältöä ja seurakunnan ilmapiiriä. Se myös välittää asioita, joita voi pohtia teologisesti, kuten kysymystä inkarnaatiosta eli Jumalan ruumiillistumisesta. Messun kontekstiin tuotuna voidaan myös kysyä, saako ihminen osallistua messuun verevänä ruumiillisena olentona, eläen sen kautta täydestä koko sielullaan ja ruumiillaan ilojaan ja surujaan, vai viestikö luterilainen messu ruumiskielteisyyttä, joka tietyllä tavalla liittyy kulttuuriseen perintöömme.

Kun osallistuin messuihin, havaitsin, että toisina sunnuntai-
na messu puhutteli minua erityisesti. Oli kuin se olisi toteutettu
jumalallisuutta hipoen. Aistin sitä kaikkea taiteellisella silmällä
ja tajusin, että silloin, kun messu puhutteli, sen elementit aset-
tuivat kohdilleen. Silloin esiin saattoi päästä jotain suurempaa.
Toisina sunnuntaina taas messusta puuttui jotakin. Esitykselli-
sestä näkökulmasta katsoen tämä saattoi johtua sisäisen orgaa-
nisuuden puutteesta, jolloin osat eivät liittyneetkään toisiinsa
riittävästi. Vaikutelma jonkin puuttumisesta saattoi olla myös
dramaturgisen kuljetuksen puutetta, toimijoiden keskinäistä
kuuntelemattomuutta, maneerisia esiintymistapoja tai messun
toimittajien oman itsensä pienentämistä ja suurentamista. To-
teutus siis vaikutti suuresti omaan messukokemukseeni.

Tultuani tietoisiksi edellä mainituista asioista aloin miettiä
liturgiaa ja sen moninaista toteutusta. Tulin melko vakuuttu-
neeksi, että papit hyötyisivät siitä, että voisivat keskittynees-
ti tutkia ja harjoitella liturgian toteuttamista. Pohdin myös
valtakirkkomme toimijoissa vallalla olevaa arjen harmaata ja
ruumiitonta suomalaista kulttuuria ja sitä, kuinka kukaan ei
anna papeille työkaluja toimia toisin. Sormeni alkoivat syyhy-
tä ajatuksesta, että pääsisin ohjaamaan messua esitystaiteelli-
sestä näkökulmasta käsin. Kuten esityksen ohjaamisessa, mi-
nua ajoi sisäinen sytyke.

TYÖTEHTÄVÄN ASETTAMINEN

Taiteilija-kehittäjän koulutukseen osallistuminen ohjasi mi-
nua etenemään ideassani konkreettiseen ehdotukseen. Ehdo-
tin Kallion seurakunnalle interventiota, jossa tavoitteena olisi
messun performatiivinen hahmottaminen ja sen ilmaisulli-
seen toteuttamiseen keskittyminen. Tavoite olisi nähdä juma-
lanpalvelus draamana, jossa on tietyt osat, niiden sisällä tietty
draamallinen kaari ja osilla tietyt suhteet. Toiminta, jota pappi
liturgina toimiessaan tekee, nousisi tästä käsikirjoituksesta –
josta se joka tapauksessa teologisesti ja käytännön ohjeistuk-
sinkin nousee. Korostin, että koulutus mahdollistaisi käytän-
nön opetuksen tämän esiin tuomiseen ja tuen ja palautteen
messun toimittajille esityksellisistä näkökulmista. Kerroin

myös, että koulutus tukee liturgian toimittamisen tehtävää ja sen merkityksellisyyttä sekä papin oman spiritualiteetin¹ harjoittamisen että kehollisuuden näkökulmista.

Kirkkoherra ja papit hyväksyivät ehdotukseni. Myöhemmin myös diakonit kuulivat projektista ja halusivat ehdottomasti mukaan. Aikataulua hahmotin samalla tavalla kuin laatiessani aikataulua ohjaustyölle. Työskentely lähti liikkeelle parin tunnin yhteistyöskentelyllä, jonka jälkeen sovin erikseen jokaisen papin ja diakonin kanssa henkilökohtaisen kahden tunnin työskentelyajan. Kun olin työskennellyt jokaisen kanssa erikseen, kokoonnuimme vielä yhteen.

TYÖN VAIHEET

Tutustuin työryhmääni, tässä tapauksessa asiakkaisiini, käymällä useana sunnuntaina seuraamassa messuja ja liturgian toteuttamista Kallion seurakunnan molemmissa toimipai-koissa, Kallion ja Alppilan kirkoissa. Samalla opin tuntemaan työntekijät ja heidän persoonansa sekä kummankin kirkon toi-mintakulttuurin ja tavan toteuttaa messu.

Kokoonnuimme aluksi yhteiseen sessioon, jossa oli mukana sekä papisto että diakonit. Kerroin siinä luterilaisen jumalan-palveluksen käsikirjoituksen olevan toiminnan pohjana, kävin sen osat läpi ja muistutin, millainen dramaturgia luterilaises-sa messussa on: johdanto, sanaosa, ehtoollisosa sekä lopetus. Työ muistutti siis teatteriohjaamista, jossa käsikirjoitus ja sen merkitykset ovat näyttämötoiminnan, tässä liturgisen toimin-nan, perusta ja ohjaava periaate. Pohjustin myös henkilökoh-taisia tapaamisia harjoittelemalla yhdessä keskittymistä vaa-tivia liturgisia eleitä.

Sisällöllisen perustan luomisen lisäksi ensimmäisessä työskentelysessiossa alkoi rakentua luottamussuhde minun ja ryh-män välille, mikä on olennainen osa työskentelyä niin teatterissa kuin missä tahansa. Kokemukseni mukaan luottamus rakentuu ohjaajan sisällöllisen perehtyneisyyden, rehellisen läsnäolon, työryhmään ja tehtävään sitoutumisen sekä ennen kaikkea oh-jaajan oman persoonan pohjalta. Teologin koulutukseni auttoi luottamuksen rakentamisessa kirkollisella maaperällä, samoin

1. Spiritualiteetilla tarkoitetaan hengellisen harjoittamisen traditiota, jossa ihminen meditoi, rukoilee, osallistuu messuun ja tutkiskelee itseään, siis elää todeksi hengellistä puoltaan. Termi tulee latinan kielen sanasta *spiritualis* (= hengellinen). Spiritualiteetti korostaa hengellisen elämän, kasvun ja hengellisen havah-tumisen merkitystä kirkossa. Mitä paremmin pappi on sisäistänyt messun osat ja toteuttaa niitä itse kehollaan ja mielellään, siis kokonais-valtaisesti, sitä paremmin hän samalla toteuttaa omaa henkistä uskonharjoitteluaan eli spiritualiteettia.



Kuva 1. Merkitysten tarkastelua kirkkotilassa.

kuin kirkollisen kulttuurin ja erilaisten teologisten painotusten tuntemukseni. Minun oli helppo puhua ryhmäläisten kieltä ja värittää sitä toisella, teatteriohjaajan näkökulmasta kumpuavalla kielellä. Saamassani loppupalautteessa eräs sanoikin: ”Oli erittäin tärkeää, että kouluttajalla oli osaamista ja asiantunte-
musta sekä ilmaisussa että teologiassa.”

Varsinaiset harjoitukset tapahtuivat kahden kesken kunkin papin kanssa, parin kolmen tunnin sessioissa. Työskentelyn pohjana pidin jumalanpalveluksen kaavaa ja sitä varten laadittua käsikirjaa. Kannustin ja rohkaisin jokaista liturgisten eleiden käyttöön, hengitykseen ja keholliseen läsnäoloon. Työ oli monessa mielessä vastaavaa kuin teatterityö ohjaajan ja näyttelijän välillä: siihen liittyi puhumista, merkityksiin viittaamista sekä henkilön persoonaan sitoutumista, hänen kannustamistaan persoonalliseen ilmaisuun.

Yksilölliset tapaamiset oli järjestetty sen vuoksi, että työntekijöillä oli nimenomaan tarve henkilökohtaiseen palautteeseen. Papit ja diakonit janosivat huomiota, kannustusta ja palautetta omasta työstään – aivan kuten näyttelijät ja työkyseen esillä olevat henkilöt. Kuten yleensäkin esiintymisen yhteydessä, myös pappien ja diakonien kanssa osoitettiin, että ilmaisuun liittyvät teemat olivat jokaisen osallistujan kanssa



Kuva 2. Kirkkotilan tarkastelua.

hyvinkin samankaltaisia. Ohjaajana minulle oli toki luontevaa vastata näihin tarpeisiin. Samalla sain henkilökohtaista tuntu-
maa jokaiseen työntekijään, hänen energiaansa ja persoonalli-
suuteensa. Teatterityöskentelyssä näyttelijä saattaa vastustaa
ohjaajaa ja hänen ideoitaan; kahdenkeskisessä työskentelyssä
papeilla oli myös mahdollisuus kyseenalaistaa esittämiäni
asioita ja kokeilla niitä omassa tahdissa.

Taiteellinen interventio Kallion seurakunnan työnteki-
jölle päättyi yhteiseen puolen päivän työskentelyyn, jolloin
panimme yhteen yksittäin harjoitellut elementit. Olin odotta-
nut ja jännittänyt tätä päivää kuten ohjaajana jännitän teatte-
riesityksen ensimmäistä läpimenoa. Olin suunnitellut päivän
mahdollisimman kokoavaksi: sisällöt oli harjoiteltu ja perus-
teet olivat olemassa. Oli siis aika leikkiä ihmisten osaamisella,
merkityksillä, tilalla ja kaikella sillä, mitä jumalanpalveluksen
kaava, kirkkotila ja sen estetiikka mahdollistavat. (Kuvat 1 ja 2.)



Kuva 3. Messun toteuttaminen unisonossa.

Työskentelin sessiossa kuten työskentelen ohjaajana teatterissa. Ensinnäkin jaoin ryhmän kahtia, ja lämmittelimme kirkkotilassa tekemällä jumalanpalvelukseen kuuluvia vuoroterveydyksiä eri laaduilla, vaihdellen tempoa ja volyyymia. Sitten johdin noin tunnin mittaisen liiketilallisen harjoittelun kirkkotilassa, soveltaen samaa metodia, jota olen käyttänyt myös teatterissa näyttelijöiden kanssa. Papit ja diakonit tekivät kokeiluja kiinnittämällä huomionsa aika-avaruudellisiin näkökulmiin: tilallisiin suhteisiin, kinesteettiseen reagointiin, tempoon, keston, muotoon, toistoon, reittiin, elkeisiin ja arkkitehtuuriin. Näkökulmat antoivat ohjatusti impulssin kokeilla erilaisia tapoja liikkua tilassa, kokeilla erilaisia asentoja, ruumiillisia muotoja ja kombinaatioita. Kirkon työntekijät harvemmin kiipeilevät alttarikaidetta pitkin, nojailevat pylväitä tai haistelevat kirkon lattiaa. Harjoituksen tavoitteena oli tutustua työtilaan, tässä tapauksessa kirkkotilaan, ”toista kautta” ja leikkien. Työsken-



telyn myötä pohdin ajatusta ihmisistä ”Jumalan lapsina”: voihan kirkko olla Jumalan lasten peuhupaikka. Kokeilut voivat avartaa näkökulmia kirkon käyttötapoihin.

Kuva 4. Messun toteuttaminen yhdessä.

Päivä huipentui varsinaiseen työhön, johon olin pitämälläni harjoituksilla tähdännyt. Kaikki kaksitoista pappia ja viisi diakonia toteuttivat messun unisonossa eli joukolla toimien ja yhteen ääneen puhuen. Työskentelyn pohjana oli messun käsikirjoitus sen tavanomaisilla rakenteilla ja teksteillä, kuitenkin hieman lyhentäen ja olennaisimpia merkityksiä painottaen. Tavoitteeni oli saattaa ihmiset kuuntelemaan messun toteutusta ja osia tarkemmin, kun he joutuvat keskittymään tekemään kaiken unisonossa. Samalla toiminta sai voimaa ja osien ominaisuudet tulivat näkyviin, kun niitä kaiutettiin monen toimijan voimin. (Kuvat 3 ja 4.)

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET INTERVENTIOSTA

Interventioon osallistuneiden työntekijöiden henkilökohtaisen palautteen tarve oli käsin kosketeltavaa työskentelyn aikana. Se näkyi myös saamassani palautteessa. Eräs kirjoitti:

Palautetta olisi voinut olla vieläkin enemmän ja runsaammin.

Toinen koki, että ymmärsin hänen tapansa tehdä ja olla:

Liikkeelle lähtö tapahtui minulle juuri tärkeästä 'kohdasta'. Ohjaaja loi tunteen siitä, että minä olen ainutlaatuinen.

Kahdenkeskisen työskentelyn pohjalta huomasin, että papeilla oli aukkoja tietämyksessä, joka liittyy jumalanpalveluksen kaavan merkityksiin. Kaikille ei esimerkiksi ollut selvää, mikä on juhlallisempien osien, kuten ehtoollisosan litanoiden, merkitys, ja miten liturgiset eleet liittyvät niihin. Eräs kirjoittikin palautteessaan, että ”työskentely on pysäyttänyt miettimään sellaisia osia messusta, joihin en ole ennen kiinnittänyt niin paljon huomiota”. Toinen puolestaan kertoi koulutuksen avanneen messua ”uudella tavalla, se on antanut uudenlaisen, rikkaan näkökulman tuttuihin asioihin”.

Taiteellisen intervention aikana eräs pappi sai keskittyä rauhassa pohtimaan liturgisia eleitä ja kokeilla niiden liittämistä puheeseensa:

Fysiikan ottaminen mukaan messun toimittamiseen vahvistaa sitä silminnähdän, antaa lisäpontta sanoille ja nostattaa tunnelmaa.

Harjoitussessioissa papit rohkaistuivat ja vapautuivat. Eräs pappi kertoo saaneensa ”hyvin palautetta, joka myös auttoi vapautumaan, liikkumaan ja elehtimään spontaanisti”. Toinen tiivistä: ” Olen innostunut nyt liturgisista eleistä, jopa elevaatiosta.” Kolmas koki, että

välillä tuntuu, että tekstin merkitys tulee kokonaisvaltaisemmin kehoon ja sitä kautta syvemmäksi. Välillä taas tuntuu, että jotain luonnollisuudesta katoaa, ja alkaa miettiä liikaa.

Osallistujat tulivat tietoiseksi joistakin työnsä maneeereista, ja jokaiselle jäi tehtäväksi jatkaa henkilökohtaista työtä niistä eroon pääsemiseksi. Eräs pappi kertoi puolestaan tulleen tietoiseksi omista mukavuusalueistaan: ”Epämukavuusalueelle meneminen on ollut terveellistä ja kasvattavaa”, hän totesi. Lisäksi hän mainitsi, että ”messun toimittamiseen on tullut uudenlainen sisäinen dimensio; messu on tullut entistä rakkaammaksi”.

Kokonaisuutena henkilökohtaisesta työskentelystä työnteekijät kertoivat saaneensa itsevarmuutta: ”On lupa siihen että kullakin on henkilökohtaisia painotuksia; voi olla omanlaisensa liturgi” ja ”On muistutettu messun voimista, on hyväksytty, on saatu oivalluksia soveltamisesta omaan työhön”.

Viimeinen yhteissessio, vapaa leikkiminen kirkkotilassa ja yhteismessun tekeminen, antoi minulle ohjaajana hienoja kokemuksia. Koin, että sen aikana pystyin antamaan kirkon työyhteisölle avaavan kokemuksen, joka antoi heidän työhönsä jotain uutta. Yhteissessiossa tuli esiin jotakin olennaista luovasta voimasta ja taiteen hengestä. Tilatyöskentelyssä ja ruumiillisessa harjoittelussa työyhteisö sai peilin itselleen, valinnoilleen ja tavalleen ottaa vastaan uusi tilanne ja toimia ryhmässä. Työskentelyssä ne, jotka eivät olleet sanallisesti esillä, saattoivat yhtäkkiä loistaa. Tämä tuotti suurta iloa ihmisille itselleen, ja sen näkeminen oli hienoa.

Tämän kokivat kaikki läsnäolijat. Eräs sanoi päällimmäisen tunteensa olevan ”iloinen ja energinen”. Toinen sanoitti, että ”yhteisöulottuvuus oli tärkeä, yhdessä olemisen voima on merkittävä. Oli hyvin tärkeää, että olimme tutussa kirkkotilassa ja tutustuimme siihen paremmin.” Kolmas kuvasi kokemustaan näin:

Oli hieno pyhä leikki tilassa, ennen kaikkea olen lääpäälläni lattiaan. Ja on ollut kiva nähdä muiden liikehdintää ja kehon käyttöä. Koko koulutus on tehnyt hyvää yhteen hiileen puhaltamiseen. Ja jos mokataan, mokataan kunnolla.

Vielä yhden papin mukaan

Koulutuksen loppua kohti filis nousi – me teimme sen!
Miksi ei pääsiäismessu esim. ole Kalliossa tällainen? Tila otettiin haltuun! Ilo saa näkyä alttarillakin eikä vaan sakastin puolella.

Sama pappi toivoi, että työtä jatketaan: ”Haetaan yhdessä potkua, mokataan homma yhdessä – ettei menetä yksin virkaa!”

Positiivisesta kokemuksesta seurasi mietintä kohti seuraavaa askelta, joka onkin taiteellisissa interventioissa – ja ehkä kaikessa taiteessa – aina läsnä oleva kysymys. Yksi papeista sanoitti kysymyksen näin:

Mitä me tällä kokemuksella omassa työssämme teemme? Olisi aika hienoa jos filis kohoaisi noin kattoon, mutta kuinka saa seurakunnan tollaseen mukaan?

Taiteellisen intervention tekemisessä oli useita samoja vaiheita kuin teatteriesityksen ohjaamisessa. Kun viimeisenä päivänä aloimme soveltaa opittua, tuli työskentelystä myös taiteelliselta kannalta mielenkiintoista. Osallistujat saivat esteettisen, sisällöllisesti merkittävän ja yhteisöllisesti rakentavan kokemuksen. Kokemus jätti heille myös avoimen haasteen, jonka taiteellinen toiminta parhaimmillaan jättää: ”Miten jatkan; miten tämä kokemus tulee osaksi minua ja toimintaani?” Sama kysymys minun on myös esitettävä itselleni: mitä tämä tarkoittaa taiteilija-identiteetilleni?

INTERVENTIONI OMIN SILMIN

Teologin taustani toimi vahvana perustana projektissa työskentelylle. Toisaalta teatteriohjaajan roolini ansiosta osallistujat pystyivät luottamaan minuun ilmaisun ja näyttämöllisen kokonaisajattelun ammattilaisena. Intervention päättyessä oli hienoa nähdä tavoitteiden toteutuminen: ihmiset saivat yhteisöllisen kokemuksen työtovereidensa kanssa, kokivat omien esteidensä voittamista ja saivat uutta tuntumaa kirkkotilaan. Omalta osaltani interventiossa painottui nimenomaan kehittäjän rooli.

Koin kehittämistyöni kaksitahoiseksi. Yhtäältä se tarkoitti messun teologisten perusteiden kysymistä ja niistä muistuttamista: mikä on messun funktio seurakunnan toiminnan kehityksessä ja kuinka messun eri osat ovat suhteessa toisiinsa. Toisaalta paneuduin myös liikkumavaran luomiseen messun toteuttamisessa sekä työyhteisön ja jokaisen yksilön vahvistamiseen – heidän työnsä varsinaiseen kehittämiseen.

Työskentelyssäni käytin teatteriohjaajan työkaluja ja ominaisuuksia: ohjasin ryhmää, osallistin luovasti kaikkia sen jäseniä, sovelsin näyttämötekniikoita ja havainnoin työryhmän dynamiikkaa. Hahmotin kokonaisuuksia ja suunnittelin prosessia sekä autoin ihmisiä vapautumaan heidän ilmaisullisista esteistään. Keskityin myös visuaalisiin kokonaisuuksiin ja esteetiikkaan. Ohjaajan ominaisuuksien hyödyntämisestä huolimatta taiteilija-kehittäjän roolin taiteilijapuolen toteutuminen jäi mietityttämään minua.

Koin, että vasta viimeisen työskentelyvaiheen tilaimprovisaatio ja yhteismessu veivät maastoon, jossa myös luova taiteellinen puoleni pääsi esiin. Sessio myös virkisti minua ja työntekijöitä ja toteutti tarpeeni työn molemminpuolisuudesta: sekä osallistujien että ohjaajan on koettava työ mielekkääksi. Samalla pääsin yli epäilyistäni ja ennakkoluuloistani taiteilija-kehittäjän työtä kohtaan. Perusteellinen pohjatyö ja kahdenkeskinen työskentely kunkin papin kanssa olivat luoneet pohjaa sille luovuudelle ja ilolle, johon lopputyöskentelyssä päästiin.

Jälkeenpäin ajattelen, että olisi ollut mielekkäämpää tava- ta ryhmää vieläkin useamman kerran ja luoda pidempi yhteinen prosessi. Aikataulun ja puitteet olisi voinut järjestää vielä enemmän siihen suuntaan kuin teatterissa, jossa näyttelijät eivät aina ole itse lavalla, vaan myös seuraavat kollegoidensa työskentelyä. Ihmiset olisivat voineet mielestäni hyvin työskennellä myös pienryhmissä.

Saamani palautteen perusteella innostavinta oli viimeisen päivän yhteistyöskentely. Sen pohjalta tosin jäi ilmaan leiju- maan esimerkiksi kysymys, kuinka olisi mahdollista toteuttaa messuja joka sunnuntai tällä innostavuudella, josta työyhteisö sai kokemuksen messun yhteisvoimin toteuttaessaan. Lisäksi kirkon henkilökunnalla oli selkeä toive saada jatkossakin

omaan esiintymiseen liittyvää palautetta, mikä on kovin ymmärrettävä toive, ovathan kirkon työntekijät esiintyviä ihmisiä, jotka toimittavat tärkeitä rituaaleja ihmisten elämän käännekohdissa. Mielestäni messukoulutusta voisi tarjota muidenkin seurakuntien työntekijöille sekä myös teologeille praktisiin harjoituksiin, jotka kuuluvat osana teologisen tiedekunnan papin tutkintoon vaadittavasta A-koulutusohjelmasta valmistuvien yliopistoharjoittelua sekä osana papeiksi vihittävien pappienkoulutusseminaaria.

Myös improvisatorista harjoittelua pappien ja kirkon työntekijöiden kanssa tulisi mielestäni jatkaa. Kyseessä olisi tehtyä villimpi taiteellinen interventio, jossa kukoistaisi sekä taiteilija-kehittäjän taiteilijan rooli että interventioon osallistuvien ihmisten luovuus. Mahdollinen tehtävänanto voisi esimerkiksi olla seuraava: millaisen liikkumavaran messun muoto sekä kirkkotila mahdollistavat suhteessa työntekijöihin ja seurakuntalaisiin? Kysymys haastaisi työyhteisöä toisenlaiseen, kokonaisvaltaisempaan olemiseen: tilallisiin kokeiluihin, leikkimielisyyteen, esteettisyyden tutkimiseen, ruumiillisuuteen, uudenlaisen kulttuurin luomiseen kirkossa ja kaavojen soveltamisen vapauteen.

Erilaisista kirkkotilassa toteutetuista toiminnallisista kokeiluista voisi tulla yleistä ohjattua toimintaa, joka mahdollistaisi leikin ja oman luovuuden kirkossa. Vastaavia toiminnallisia kokeiluja voisi myös varioida eri tarpeisiin, kuten esimerkiksi messuavustajien koulutukseen. Unisonossa kaikkien pappien toimittaman messun, jota kutsun nimellä voimamessu, voisi lanseerata formaatiksi. Sellaisen toteuttamisen voisi ottaa tavaksi esimerkiksi kerran pari kirkkovuoden aikana.²

2. Voimamessun voi katsoa linkistä: <https://www.youtube.com/watch?v=deO2o5yYGlc>

MUUTOKSIA TAITEILJAIDENTITEISSÄNI TAI AINAKIN KÄSITYKSISSÄNI

Kokemukseni toteuttamastani taiteellisesta interventiosta oli positiivinen. Olen iloinen projektissa kehittyneestä läheisestä yhteydestä toisen ammattikunnan edustajiin. Se oli molemminpuolisesti virkistävää ja palkitsevaa. Oman intervention myötä sekä käydyn koulutuksen kautta olen avautunut tällai-

selle tekemiselle ja ajattelen, että taide toteutuu useanlaisissa muodoissa ja toiminnassa. Tässä mielessä ennakkoluuloni ovat poistuneet ja pikemmin olen saanut muistutuksen siitä, että taiteilijana toimiminen on vielä paljon avoimempi projekti kuin modernista eurooppalaisesta taiteilijäkäsityksestä kehitynyt ymmärrys taiteilijaidentiteetistä. Taiteilijana toimiminen on aina ollut ja on myös aktivismia, toimintaa erilaisissa ympäristöissä siltä perustalta, joksi on taiteilijana tullut. Intervention jälkimakuna minuun istuutui halu ja ”kutku” toimia teatteritaiteilijana niin, että toimintakentät jatkossakin sekoittuisivat ja erilaiset kulttuurit törmäisivät.

Samalla olen omaksunut näkemyksen, että jokaisen taiteilijan olisi hyvä ja joskus suorastaan välttämätöntä altistua työskentelemään myös muualla kuin taideympäristössä ja törmäyttää työtään toisenlaisten työyhteisöjen ja ihmisten käytäntöihin: muistaa taiteen palvelutehtävä.

Ihmisten kohtaaminen heidän työnsä äärellä ja se välitön palaute, joka oli interventiossani läsnä, ovat aivan taiteen tekemisen ytimessä. Niiden myötä itse päädyin samankaltaisiin pohdintoihin, joihin ohjasin myös työntekijöitä: kuinka kokeilla uusia ulottuvuuksia ja yhdistää niitä omaan työhönsä. Mikä tahansa törmäytys näyttää tuottavan uutta: niin taiteilijalle itselleen kuin sille asiakasyhteisölle, jonka kanssa työskentelee.

Taiteilija-kehittäjän koulutuksessa havaitsin, että esimerkiksi teatterin piirissä on paljon soveltavan taiteen menetelmien ammattiosaajia, joilla on taiteellisia interventioita varten hallussaan kokonainen soveltavan teatterin arsenaali. Tällaisella koulutus- ja kokemuspohjalla varustettu taiteilija ei välttämättä koe rooliaan taiteilija-kehittäjänä niin kaksijakoisena kuin itse koin. Itsehän havaitsin kykyeni toimia taiteilija-kehittäjänä omasta työkokemuksestani ja ohjaajantaidoistani käsin, kokien lähtökohtaisesti tehtävän painottavan enemmän ”kehittäjää” kuin ”taiteilijaa”. Näin ollen oma prosessini vahvisti aiempia käsityksiäni taiteellisen työskentelyn omalaikisuudesta ja kirkasti taiteellisen työn erityisyyttä suhteessa taiteilija-kehittäjän työhön.

Olen koulutuksen myötä oppinut, että on taiteilijoita, jotka tekevät taidettaan muussa kuin taideympäristössä. Pidän tärkeä-

nä, taidepoliittisesti, että voimme nähdä taiteilijoita tällaisessa työssä, eikä se ole millään tavalla vähempiarvoista eikä liioin arvokkaampaa kuin taideympäristössä tehtävä taiteellinen työ.

Ja niin kuin on erilaisia taiteilijoita erilaisine maailmankatsomuksineen, käsityksineen ja käsialoineen, niin myös taiteilija-kehittäjänä työtään tekevät taiteilijat ovat keskenään erilaisia ja hahmottavat työskentely-ympäristönsä haasteita omilla tavoillaan.

Minusta näyttää siltä, että joidenkin taiteilija-kehittäjien työssä korostuu tiiviimmin työyhteisön määrittelemään täsmälliseen ongelmaan ratkaisun etsiminen luovin menetelmin, kun taas toisten työ näyttää – oman katsantoni mukaan – olevan ikään kuin *enemmän* taiteellista työtä: taidetta, jota tehdään muussa kuin taideympäristössä. Tällöin ”kehitystyö” on oman näkemykseni mukaan taiteellista toimintaa ja siitä tulee taiteilija-kehittäjän *taiteellista työtä*. (Esimerkiksi oman interventioni kohdalla koen, että kahdenkeskinen esiintymiskoulutus oli enemmän ensimmäistä, itselleni ei kovin luovaa, mutta teatteriohjaaja- ja teologisen ajatteluni pohjalta työtä, jonka varsin hyvin pystyin tekemään. Viimeisen päivän leikkiminen kirkkotilassa ja voimamessun toteuttaminen oli jälkimmäistä, selkeästi kekseliästä ja luovaa toimintaa.)

Tämän sanottuani haluan kuitenkin muistuttaa, että yhä pidän kovin olennaisena muistaa taiteellisen työn erityislaatua. Taiteellinen työ vaatii sisäisiä prosesseja, ja usein parhaat tulokset syntyvät ennalta-arvaamattomasti. Taiteilija-kehittäjän roolissa on tärkeää olla reilusti taiteilija, ei vain kehittäjä tai opettaja. Valitun aiheen ja näkökulman puitteissa on syytä rohkeasti vokitella ihmisiä luovuuteen ja toisin tekemiseen. Taiteilija-kehittäjän työssä itselleni tuntuu tärkeältä voida pitää tavoitteena aidosti luovan ja taiteellisen työn tekemistä niin, että kaikki pääsevät luovuuden tilaan.

Jotta tällaisia tuloksia saadaan aikaan, taiteilija-kehittäjän on olennaista muistaa roolinsa lähtökohta, taiteilijana oleminen. Ilman erityisiä näkökulmiaan ja taitojaan hänellä ei ole mitään jaettavaa työyhteisölle, jonka kanssa hän työskentelee. Jos työyhteisö haluaa puolestaan aitoja tuloksia, joita taiteellinen työskentely voi työyhteisöön ehdottaa, sen jäsenten on oltava valmiita muuttamaan työtapojaan ja -prosessejaan interventioissa

syntyneiden oivallusten ja kokeilujen pohjalta sekä luotava ja pidettävä yllä muutosta tukevaa kulttuuria. Ennen kaikkea työssä on kyse asioiden yhteiskehittelystä ja yhdessä harjoittelusta.

Katson, että toiminta muussa kuin taideympäristössä edellyttää rohkeutta ja vahvaa taiteellista ammatti-identiteettiä. Vain jos on itse rohkea, voi rohkaista myös muita toimimaan rohkeasti.

Minusta on tullut taiteellisten menetelmien puolestapuhuja. Haluan edelleen jatkaa toimintaani taidekentän sisällä, mutta koen, että haluan osaltani kannustaa taiteilijoita – myös itseäni – tekemään taidetta myös taidekentän ulkopuolella. Kun nyt olen teatteriryhmän johtajan ominaisuudessa suunnittelemassa seuraavaa taiteellista hanketta, olen integroinut sekä sen kaikkiin työvaiheisiin että olennaisesti hankkeeseen kuuluvaksi soveltavan taiteen työprosesseja. Minun ei välttämättä tarvitse itse olla tämän työn tekijä, mutta huomaan pystyväni mallintamaan hyvin interventioprosesseja ja voin kutsua toisia taiteilijoita työn tekijäksi. Näen tällaisen työn tärkeänä, sillä uskon, että kaikissa ihmisissä on luovuutta. Kun luovat reitit syntyvät ja saavat vahvistusta ihmisessä, ihminen itse – ja luova voima meissä – alkaa näyttää suuntaa sille, kuinka tehdyt löydökset löytävät tiensä jokapäiväiseen työhön, tehtävään ja yhteiskuntaan.

MITÄ PERFORMANSSITAITEILIJAJEKEE TOIMISTOSSA?

PERFORMANSSITAIDE TAITEELLISEN INTERVENTION VÄLINEENÄ

Jo opiskeluaikana minulla oli aavistus siitä, että taiteella on työyhteisöille paljon enemmän tarjottavaa kuin on totuttu ajattelemaan. Huomasin luovani fantasioita kollektiivisista performansseista toimistoympäristöissä, miettimättä enempää, miksi performanssien tuli tapahtua juuri siellä. Toimistotilat tuntuivat vain luovan kiinnostavan maiseman performansseille. Työn tekemisen kautta olen alkanut ymmärtää, että dialogi työelämäkulttuurin määrämuotoisuuden ja performanssitaitteen määrittelemättömyyden välillä sisältää paljon mahdollisuuksia. Toimistoympäristön kuviteltu normatiivisuus ja performanssitaitteen hulluus, vapaus ja kiihko – tässä kontrastissa on yhä minulle jotakin syvästi inspiroivaa. Kun kaksi näin erilaista kulttuuria kohtaa, syntyy hankausta ja energiaa, jotakin sellaista uutta, joka ei ole aikaisemmin kuulunut työelämäkontekstiin. Tässä vuorovaikutuksessa on kehittäväää voimaa.

Työssäni taiteilija-kehittäjänä en toimi vain performanssitaitteen keinoin, vaan teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksella sovellan laajasti erilaisia toiminnallisia ja taidelähtöisiä menetelmiä. Hyödynnän muun muassa luovaa kirjoittamista, rentoutusharjoituksia sekä psyko- ja sosiodraamaa. Taidelähtöisen työpajan ja taiteellisen intervention ero ei ole yksiselitteinen. Eron piirtyminen lienee tärkeintä minulle itselleni, ei niinkään osallistujayhteisölle. Kysymys on sanaparin luomasta mielikuvasta, toiminnasta, johon se kannustaa. Taiteellinen interventio sisältää lupauksen taiteesta, kurottautumisesta ei-tietämistä kohti, ja antaa näin tekijälleen enemmän vapauk-

sia. Tyypillisesti toteuttamani interventiot ovat orgaaninen sekoitus toiminnallisia ja taidelähtöisiä menetelmiä, joiden avulla valmistellaan kollektiivista performanssia. Taiteellinen interventio on myös taiteen logiikan sisällyttämistä uuteen kontekstiin. Minulle tämä tarkoittaa havainnointia, uteliasta responsiivista mieltä ja tämän prosessin kiteytymistä johonkin sellaiseen muotoon, jota voidaan kutsua performanssiksi.

Toimintani sijoittuu soveltavan taiteen toimialalle, jossa osuuskunnan jäsenenä tarjoan taiteellisia interventioita erilaisten organisaatioiden kehittämisen tueksi. Soveltava taide ei ole käsitteenä vakiintunut, mutta tässä yhteydessä tarkoitan soveltavalla taiteella taidetta, joka tapahtuu perinteisen taidekentän ulkopuolella. Työyhteisöt, joiden kanssa olen työskennellyt, toimivat niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla ja ovat sekä hetkellisesti syntyneitä työryhmiä että pitkäaikaisia työyhteisöjä. Toteuttamani interventiot ovat olleet kestoltaan eripituisia: pisimmät kuusi kuukautta, mutta suurin osa lyhyempiä prosesseja, joiden aikana olen tavannut työyhteisön 1–3 kertaa noin kahden tunnin ajan. Tapausesimerkit, joihin tässä esseessä viitataan, ovat työyhteisöistä ja projekteista, joiden parissa olen työskennellyt vuosien 2010–2015 aikana.

Pohdin esseessä tapaani lähestyä taiteilija-kehittäjän työtä ja performanssitaitteen ominaislaatua osana työyhteisöjen kehittämistä. Kontekstista riippumatta taide on intuitiivinen ja omakohtainen prosessi, jolle tuskin voi tehdä oikeutta sitä jälkikäteen sanoittamalla.

TAITEEN ARVO ON SEN SISÄLTÄMÄSSÄ RISKISSÄ

Kuten konsultit tai työnohjaajat, myös taiteilija-kehittäjät – taiteilijat, jotka toimivat työelämäkontekstissa taiteensa kautta – edustavat ammattilaisia, jotka vaeltavat työyhteisöstä toiseen. Taiteilija-kehittäjä on työyhteisössä ulkopuolinen vierailija, joka päästetään hetkellisesti sisään yhteisöön, jotta työ mahdollistuisi. Viimeisten viiden vuoden ajan olen seurannut monia kymmeniä yhteisöjä, kohdannut tuhansia ihmisiä ja päässyt näkemään aitiopaikalta erilaisia työyhteisöjä. Näin muodostuu käsitykseni suomalaisesta työkuulttuurista ja siitä, että ymmär-

rys työn merkityksestä ja ihmisen roolista ammattinsa edustajana on murroksessa. Koen, että taantumien myötä työelämässä on vahvistunut käsitys siitä, että entiset toimintatavat eivät enää riitä. Nyt etsitään aktiivisesti uusia tapoja lähestyä työn tekemistä ja muodostetaan uudenlaista käsitystä työn tekemisestä. Tästä syystä kysyntä taiteelle työelämäkonteksteissa on lisääntynyt. Koen, että taitelijana työyhteisössä olen yhtenä tekijänä muovaamassa suhdetta työntekoon ja uudistamassa työkuultuuria. Tämä työ kytkeytyy ihmiskuvaan ja ideologiaan siitä, että ihminen on olento, jolla on valtava määrä luovaa kapasiteettia, jonka avulla hän voi vaikuttaa itseensä ja ympäröiviin olosuhteisiinsa. Työryhmien kanssa koen työskenteleväni toistuvasti voimaantumisen parissa (*empowerment*), vaikka tätä ei ääneen näin sanottaisikaan. Kyse on silloin siitä, että luovuudesta tulee jonkinlainen vaikuttaja.

Olen kohdannut hyvinvoivalta vaikuttavia työyhteisöjä, jotka haluavat olla vuorovaikutuksessa taiteen kanssa, jotta heissä oleva luova potentiaali voisi tulla näkyväksi. Enemmän olen kuitenkin kohdannut työyhteisöjä, jotka kärsivät erilaisista epävarmuustekijöistä, loputtomista organisaatiomuutoksista, kiireestä ja merkityksettömyyden tunnusta. Kohtaan paljon pahoinvointia, lamaantumista ja tunnetta voimattomuudesta. Tämänkaltaiset työyhteisöt kysyvät usein taiteellisen intervention äärellä, ”miten tämä liittyy mihinkään, miten taiteen kautta voidaan tehdä todella mitään muutoksia, joilla olisi minkäänlaista merkitystä”. Huonovointiselle työyhteisölle taide voi tarjota pienen hengähdysketken, ja silloin on turha esittää sen olevan mitään muuta.

Olipa työyhteisön tila millainen tahansa, on taiteellisen intervention rivien välissä viesti siitä, että se mitä tapahtuu juuri nyt, on merkityksellistä. Tässä hetkessä on mahdollista vaihtaa perspektiiviä, ja hyvin yksinkertaisilla keinoilla voidaan olla tässä hetkessä *jotakin toista reittiä*. Tämän hetken korostuminen on asia, joka on performanssitaiteen ytimessä. Performanssi on tämän hetken sisältämien yllättävien mahdollisuuksien venyttämistä, se on preesensin muovaamista. Performanssi ei tarvitse kontekstia, ei kehyskertomusta, ei välineitä: kaikki, mitä performanssi tarvitsee toteutuakseen, on

taiteilijan määriteltävissä ja teoskohtaista. Tämä yksittäisen hetken ”kuin veitsellä leikaten” uudeksi muuttaminen, performansitaiteen otsikon sisältämä vapaus uudelleen määritellä käsillä olevan hetken lainalaisuudet luo pohjaa sille, miksi performansitaiteella on voimaa myös työelämäkontekstissa.

En toista samoja työmenetelmiä ja performansseja eri työryhmien kanssa, vaan luon aina uusia tapoja kulloisellekin työryhmälle. Menetelmät ja performanssit toki saavat inspiraatiota toisistaan, ovat osana jatkumoa. Tämä työtapa ei liity siihen, että näin asiat pysyvät tuoreina, vaan ennemminkin siihen, ettei mikään työyhteisö ole samanlainen kuin toinen. Se mikä edellisen työyhteisön kanssa toimi terävänä veitsenä, onkin seuraavassa työyhteisössä jotakin tylsää. Kun suunnittelen interventiota, on kaikki se, mitä aistin työyhteisöstä, keskeistä työn onnistumiselle. Pysin ymmärtämään kunkin yhteisön realiteetteja, rytmiä ja ilmapiiriä. Tämä aistinvarainen tiedonkeruu alkaa ensimmäisestä yhteydenotosta ja täydentyy jokaisessa vuorovaikutushetkessä. Kuten teatteriohjaaja tutkailee käsikirjoitusta uudestaan ja uudestaan sen eri suunnista, minä tutkailen käsitystäni työryhmästä, jonka kanssa tulen toimimaan. En luo yhteenvedoa tai analyysia, ennemminkin havainnoin mielikuvia, joita kohtaaminen minussa herättää.

Se, miksi työyhteisö haluaa tehdä yhteistyötä taiteilijan kanssa, liittyy taiteeseen *toiseuden* ilmentäjänä. Työyhteisö haluaa jotakin sellaista, joka on harppaus ohi perinteisten ajatusratojen, joka edustaa selkeästi toista kulttuuria. Ei haluta vain uusinta tietoa tai ratkaisumalleja, vaan etsitään toisenlaista olemisen tapaa, kokemuspiirin laajentamista ja muutosta energiaan. Työyhteisöjä, joissa toimin, yhdistää halu altistua jollekin sellaiselle, joka on vielä tuntematon. Niitä yhdistää myös avoimuus sille, että tämä tuntematon voi olla jollakin tapaa merkityksellistä yhteisölle. Asia ei ole tietenkään yksiselitteisesti näin, mutta avoimuus ja uteliaisuus ovat kuitenkin merkityksellisessä osassa. Niiden kautta taiteellinen interventio ylipäättensä mahdollistuu.

Taiteen arvo työyhteisölle on toiseudessa, siinä, että se on aidosti jotakin vierasta ja tuntematonta. Taide on mandaatti sille, että voidaan kurottautua kohti tuntematonta. Tuntema-

tonta on mahdotonta myydä, se tarvitsee jonkinlaista sanoitusta. Intervention avulla halutaan luoda muutosta johonkin suuntaan, ja tämä suunta kartoitetaan yhdessä asiakkaan kanssa. Taiteellinen interventio on kuitenkin aina ostajalleen riski, sillä taiteen ytimessä on sen ennalta-arvaamattomuus, se on osa taiteen luonnetta. Asiakkaat, joiden kanssa teen töitä, ovat valmiita hyväksymään tämän riskin, mutta luottamus minuun intervention toteuttajana on keskeisessä asemassa, jotta työ mahdollistuu. Asiakaskontaktissa luodaan yhteisymmärrystä intervention raameista ja rakennetaan tätä luottamusta. Jotta taiteellinen interventio voi toteutua, on asiakkaalla tunne siitä, että hallitsen taiteen ennalta-arvaamattomuuden riskin suhteessa hänen työyhteisöönsä ja toimin aidosti tämän yhteisön hyväksi.

Vaikka asiakkaan kanssa on luotu yhteisymmärrystä siitä, mitä vaikutuksia taiteen keinoin tavoitellaan, on tyypillistä, että prosessin käynnistyessä yhteisöstä nousee esiin toisenlaisia tarpeita. Keskusteluissa kollegoideni kanssa huomaan, että tämä ilmiö on monelle tuttu: taiteen kautta työyhteisöstä nousevat esiin sen todelliset kehityskohteet. Samalla tavalla kuin taide missä tahansa kontekstissa luo tilaa sille, mikä muuten jäisi yksityisen tai yhteisen kokemuspiirin ulkopuolelle, se tekee sen myös työelämäkontekstissa. Taiteellisella interventiolla luodaan tilaa, jonka kautta voidaan tavoittaa abstraktit, ilmassa olevat asiat.

Ohjasin keväällä 2015 työyhteisöä, joka halusi kehittää omaa sisäistä vuorovaikutustaan. Ryhmä koostui esimiehistä, joiden luottamus toimitusjohtajaan rakoili. Interventiota edelsi jakso, jolloin osaa esimiehistä haastateltiin ja kaikki esimiehet vastasivat verkkokyselyyn, ja tästä taustatiedosta syntyi käsitys siitä, ettei toimitusjohtaja kyennyt antamaan esimiehilleen sellaista tukea, jota esimiehet olisivat tarvinneet. Tilanne oli kääntynyt pääläelleen, ja esimiehet kokivat emotionaalisesti kannattelevansa toimitusjohtajaa, joka tarvitsi heidän tukeaan. Interventioon osallistuivat kaikki esimiehet, toimitusjohtaja ja konsernin johtaja. Käytin interventiossa muun muassa erilaisia psykodraaman keinoja, joiden avulla esimiesten tarpeet tulivat esiin niin kuin he pystyivät niitä sii-

nä tilanteessa sanoittamaan. Tulkintani mukaan intervention aikana ryhmässä syntyi itseilmaisua ja ryhmän välinen vuorovaikutusala laajeni, mutta intervention loppupuolella koin, että ryhmän kanssa voitaisiin edetä vieläkin pidemmälle. Loin siinä hetkessä kehyksen harjoitukselle, josta aluksi kerroin, että harjoitus toteutetaan, mikäli joku tai jotkut ryhmästä kokevat, että haluavat nyt vastaanottaa tältä työyhteisöltä energiaa, virtaa ja tukea. Toimitusjohtaja astui esiin vapaaehtoiseksi ja meni ohjeistukseni mukaisesti makaamaan lattialle, jolloin kaikki muut ryhmän jäsenet tulivat toimitusjohtajan ympärille istumaan. Jokainen otti toimitusjohtajaa jostakin tämän kehonosasta kiinni niin, että yksi esimerkiksi kannatteli kantapäätä, toinen päätä, kolmas polvea ja neljäs käsivartta. Tällaisessa asetelmassa vietettiin joitain minutteja. Ohjeistus toimitusjohtajalle oli tuntea tulevansa kannatelluksi, ja muun ryhmän ohjeena oli antaa tukensa ja kannatella. Harjoitus haastoi ryhmän voimakkaasti sen epämukavuusalueelle ja koetteli sen kykyä heittäytyä. Mutta huoneessa vallitseva yhteisymmärrys harjoituksen välttämättömyydestä, sen synnyttämästä ”oikeasta kuvasta”, kannusti ryhmää toimimaan. Ryhmä ruumiillisti sen, mitä sen tuli nähdä, jotta se voisi kehittyä yhdessä. Tällaisessa tilanteessa koen, että oma intuitio on tuottanut minulle joitain sellaisia välineitä, joiden avulla muodostuu raami sille, että yhteisö voi synnyttää jotakin ennakoimatonta, jotakin, mikä on heille itselleen merkityksellistä. Tässä tapausesimerkissä taiteellisen intervention todellinen arvo oli ennakoimaton ja se syntyi ryhmästä itsestään, koska ryhmä pystyi toimimaan epämukavuusalueensa äärirajoilla.

Taiteellisissa interventioissa ennalta-arvaamattomuuden rooli on keskeisessä osassa. Taide on itsessään ennalta-arvaamatonta ja synnyttää yllättäviä vaikutuksia, olipa konteksti mikä vaan. Vaikka taiteellisen intervention suunta on määritelty ennakkoon, ei sen määränpäättä voida koskaan ennustaa. Tämä prosessin synnyttämän arvon ennakoimattomuus on myös perustavanlaatuisen ero verrattuna muihin työelämän kehittäjiin. Taiteilija-kehittäjän työtä on olla yhteisön kanssa *ei-tietämisen tilassa*, löytää yhteinen tapa heittäytyä ja uskaltautua tuntemattomaan. Tässä tilassa syntyy taiteen arvo yhteisölle.

ARKITILAN PUHKAISEMINEN

Organisaatiot toimivat fyysisissä tiloissa, joiden käyttöä ohjaavat yleiset sosiaaliset normit ja organisaation toimintakulttuuri, jotka yhdessä synnyttävät tilaan tietynlaista toimintaa ja luovat erityisen sosiaalisen tilan. Kutsun ”arkitilaksi” tätä monimutkaista kokonaisuutta, jossa normit, rituaalit ja muu sosiaalisesti säädelty toiminta yhdistyvät ja vaihtelevat eri aikoina ja eri paikoissa.

Taiteellisessa interventiossa suhtaudun arkitilan normiin, sitä vasten toimimiseen, moniulotteisena kokemuksena. Taiteellinen interventio tapahtuu suhteessa fyysisen tilan normeihin, sen sosiaalisiin käyttäytymisnormeihin ja osallistujan käsitykseen omaan työrooliinsa liittyvistä normeista. Näiden moninaisten arkitilan normien aistiminen ja myös niiden tietoinen tunnistaminen on merkityksellinen osa työtäni. Taiteellinen tavoitteeni työelämäkontekstissa on, että voin ravistella näitä normeja, luoda tarpeeksi vahvan kontrastin tähän arkitilaan. Jokainen taiteellinen interventio on erilainen, joskus tämä normisto kokee vain lievää epävakautta. Joskus interventio tuntuu niin voimakkaalta kokemukselta, että koen, että tämä arkitilan normi on puhkaistu. Tällaisessa arkitilan puhkaisemisessa on jotakin väkivaltaista, mutta en tarkoita väkivaltaa negatiivisena laatuina. Väkiältä kuvaa ennemminkin sitä energian määrää, jota tällainen *tilan uudeksi murtaminen* vaatii tapahtuakseen. Omassa työssäni toiminnalliset ja taidelähtöiset menetelmät pehmentävät arkitilaa, joka kuitenkin puhkaistaan sillä, mitä itse miellän performanssitaitteeksi. Tällä erottelulla ei ole osallistujan kokemukselle merkitystä, mutta minulle se on ajatusmalli, jonka avulla kannustan itseäni riskialttiisiin interventioihin. Yhdysvaltalainen performanssitaitelija Marilyn Arsem pohtii ja määrittelee performanssia seuraavasti:

Performanssi voi tapahtua missä tahansa tilanteessa, joka sisältää neljä peruselementtiä: aika, tila, esiintyjän keho, läsnäolo tilassa tai mediassa, esiintyjän ja yleisön välinen vuorovaikutus. Performanssi voi tapahtua missä tahansa ja voi olla kestoiltaan mikä tahansa. Teot ovat

henkilökohtaisia, tai ne tapahtuvat jonkin ryhmän toimesta tiettyssä paikassa tiettyyn aikaan.

Suhtaudun performanssitaiteeseen sekä kontekstina että prosessina. Se on dialogia ajan, materiaalien, fyysisen tilan ja toisten ihmisten kanssa. Se on mahdollisuus kytkeytyä keholliseen ajatteluun ja käyttää kaikkia aisteja. Käytän performanssia haastaakseni oletuksiani, kysyäkseni kysymyksiä, kokeillakseni ideoita eri linsien läpi, kokeillakseni rajojani, kokeakseni uusia todellisuuksia, tutkiakseni prosesseja, joiden lopputulemaa en voi aina ennalta arvata. Käytän performanssia ottaakseni riskejä rajatuissa konteksteissa, todellisen elämän sisällä.

Marilyn Arsem (2015)

Arsemin määritelmä performanssitaiteesta ilmaisee, että kyseessä on taidelaji, joka on vaikea määritellä. Performanssi on yhtä kuin tekijänsä, eikä sille löydy paljoakaan yhteisiä nimittäjiä. Performanssiin ei sisälly siihen kuuluvaa ennakko-oletusta yleisön osasta samalla tavalla kuin vaikkapa näytelmässä, jossa oletettu lukutapa on se, että näyttelijät näyttelivät ja yleisö katsoo. Performanssitaiteessa lukutapa on korostetun teoskohtainen. Näen, että tämä performanssitaiteen luonne määrittelyä kaihtavana lajina on seikka, joka vaikuttaa sen mahdollisuuksiin kehittää työyhteisöjä. Performanssitaiteen avulla ei vain todisteta tapahtumaa, vaan tullaan itse osaksi jotakin sellaista, jolle ei heti löydy valmista kategoriaa. Osallistujia ei löydy helppoa vastausta kysymykseen siitä, *mitä tämä on*.

Tämän vuoksi performanssitaiteen läsnäolo herättää osallistujassa vahvistuneen itsereflektion tilan. Tämä on sisäinen prosessi, jossa osallistujan sisäinen dialogi vahvistuu, kun hän pyrkii ratkaisemaan oman positionsa meneillään oleviin tapahtumiin. Syntyy kollektiivinen hämmennyksen tila, jossa osallistajat tietoisesti ja tiedostamattaan hakevat tapaa suhtautua tapahtumaan, osallistua siihen tai vetäytyä sen ulkopuolelle ja etsivät tyydyttäviä ratkaisuja kysymykseen ”mitä ajattelen tästä, kuka olen suhteessa tähän”. Taiteellisessa interventiossa tällä kokemuksella on merkittävä osuus. Kokemus kertoo siitä,

että todella ollaan jonkinlaisen uuden asian äärellä ja kohdataan jotakin sellaista, mihin jokin valmis lukutapa ei enää päde.

Performanssitaitelijana suhtaudun astumiseen totutun ulkopuolelle tekona, joka rakentuu erilaisista elementeistä. Toimin työssäni enimmäkseen työyhteisön omissa tiloissa ja ennen interventiota siirrän aina tilassa olevat tuolit ja pöydät sivuun. Huomaan usein sanovani sen ääneen:

Jos olemme fyysisesti aina samalla tavalla, jos istumme tuoleilla aina samalla tavalla ja katselemme huonetta aina samalla tavalla, emme voi olettaa, että meissä syntyi uusia ajatuksia. Tilan avaaminen avaa meitä myös uusille ajatuksille.

Kärjistettynä suhtaudun tuoleihin kuin aikamme rollaattoreihin: ne ovat jotakin, johon tukeudumme ja jonka varassa olemme tottuneet pysymään kasassa. Pöydät ovat turvasaarekkeita, jotakin, minkä takana voi tuntea olevansa turvassa. Näiden arkisten fyysisten elementtien siirtäminen sivuun ja niiden käyttäminen epätyypillisellä tavalla on itselleni tyypillistä.

Syksyllä 2015 toteuttamassani suuren organisaation esimiesryhmien valmennusohjelmassa tein yhden tällaisen performanssin, jonka voima perustui osittain kontrastille, jonka loin performanssilla hyvin arkiselle fyysiselle elementille, pöydälle. Esimiesryhmä kokoontui valmennusohjelman työpajaan johtoryhmän neuvotteluhuoneeseen. Tila huokui arvokkuutta. Se oli tila, jossa tehdään kaikki päätökset, joita kyseinen esimiesryhmä elää arjessaan todeksi. Keskelle tätä tilaa oli kiinnitetty valtavan kokoinen, U-kirjaimen mallinen neuvottelupöytä. Taiteellisen interventioni terävin arkitilaa ravisteleva teko oli performanssi, jossa kävelin tämän pöydän päästä päähän. Tähän tekoon oli liitetty merkityksiä, joita ryhmä oli valmistellut edeltävissä harjoituksissa. Yksi intervention osallistujista sanoi työpajan jälkeen: ”Tämä huone ei ole enää entisensä.” Voimakkaissa arkitilaa ravistelevissa teoissa keskeisessä osassa on tietoisuuteni mielikuvien synnyttämistä merkityksistä. Näitä merkityksiä ei voi eikä tarvitse hallita, mutta hallitsen oman asenteeni suhteessa tekoon. Näin voin tulla tietoiseksi niistä miellelyhtymistä, joita

en ainakaan halua viestittää performanssilla. Henkilökohtaiset asenteet ovat jotakin, mitä tutkin, työstän ja jopa puran, jotta teolla olisi mahdollisuus herättää intervention osallistujassa laajalti erilaisia mielleyhtymiä.

Arkitilan normia ravistellessani keho on minulle kaikista keskeisin elementti. Työyhteisökontekstissa ravistelen mielikuvaa siitä, *miten* keho voi olla työpaikalla. Tämä voi olla pieni tai suuri asia: se voi tarkoittaa jotakin edellisen tapausesimerkin kaltaista tai vaikkapa sitä, että otamme kengät pois (mikä on itsessään yllättävän merkityksellinen rituaali). Kun pohdiskelen tulevaa interventiota, puntaroin erilaisia lähtökohtia ja luon dramaturgiaa, jonka kautta voin työskennellä kulloisenkin työryhmän kanssa. Keskeinen vaihe suunnittelua on mielikuva, jonka ympärille lopulta koko interventiokokonaisuus muodostuu. Tämä mielikuva edustaa intervention dramaturgista huippukohtaa, aktia, joka luo terävimmän kontrastin arkitilalle. Nämä mielikuvat ovat kehollisia kuvia, näkyjä ihmisistä fyysisesti suhteessa toisiinsa. Interventiota suunniteltaessa mielikuva joutuu eräänlaiseen rationaaliseen mankelointiin, jolloin kysyn itseltäni:

Onko mielikuva liian vaatimaton tai rohkea? Miten mielikuva voisi mahdollistua todellisuudessa? Millainen tekosen ja harjoitusten dramaturgia luo matkan tähän tekoon eli miten päädyimme tähän? Mitä reaktioita ja kokemuksia ajattelen tämän synnyttävän ihmisissä? Mitä vaikutusta interventiolla voisi olla? Millä tavalla puhun teosta?

Työskentelin vuosina 2010–2012 Aalto-yliopiston innovaatioverkostossa Aalto Camp for Societal Innovation ACSI, jossa työni tarkoituksena oli taiteen avulla tukea kansainvälisiä innovatiivisia työryhmiä. ACSI:ssa sain yhden tällaisen kehollisen mielikuvan hetkessä, jolloin työskentelin parhaillaan yhden työryhmän kanssa. Tämä ryhmä oli tilanteessa, jossa sen prosessi ei edennyt niin hyvin kuin se olisi voinut, vaikka ryhmän jäsenet olivat aidosti inspiroituneita toisistaan ja yhteisestä missiostaan. Intuitiivisen tulkintani mukaan ryhmä kaipasi jonkinlaista *rajan yli astumista*. Asetin suuren määrän pöytiä yhteen ja päällystin pöydän valkoisella paperilla. Ryh-



mä oli jo ennen interventiota luonut fiktiivisen hahmon, Veronican, jonka kautta he prosessoivat ratkaisujaan. Kysyin, kuka työryhmän jäsenistä voisi nyt olla Veronica. Ryhmästä nousut vapaaehtoinen asettui pöydälle makaamaan niin, että ryhmän muut jäsenet piirsivät henkilön ääriiviivat ja kirjoittivat Veronicalle ajatusääniä.

Minulla ei siinä hetkessä ollut valmista käsikirjoitusta siitä, miten harjoitus edistäisi ryhmän yhteistyötä, mutta uskoin siitä huolimatta toiminnan olevan ”oikea” ja että se vapauttaisi ryhmää. Veronicaa esittänyt nainen otti riskin asettautumalla pöydälle haavoittuvasen asemaan – ja siten kannusti myös muita ryhmänjäseniä riskinottoon ja heittäytymiseen. Tämä ”ratkaisevasti ruumiillisesti toisella tapaa oleminen” oli ryhmälle käännekohta, jonka jälkeen ryhmätyö edistyi huomattavasti. ACSI:n tapauksessa Veronican roolin ottanut nainen ”avasi tilan ruumiillisesti” ja loi uutta tilaa sille, miten keho voi olla ryhmän yhteiseksi muodostuneessa työkuulttuurissa.

Kuva 1. Aalto Camp for Societal Innovation 2010. Kuva Ilari Rantala.

Performanssitaitteelle on ominaista luoda ruumiillisia häiriökuvia, ja tämä ominaisuus on tärkeässä osassa myös työelämäkontekstissa. Häiriökuvalla tarkoitan sitä, että keho on tilassa *tarpeeksi eri tavalla* suhteessa tilan arkinormiin. Tällaiset häiriökuvat ovat parhaimmillaan voimakkaita kokemuksia, eikä niiden vaikutus näy heti. Tällaiset kuvat ikään kuin haastavat osallistujan vuorovaikutukseen itsensä kanssa monta kertaa. Koen, että ruumiillisten häiriökuvien kautta intervention osallistujat virittäytyvät olemaan enemmän tietoisia kehostaan. Aivan kuin se herättäisi jokaisen kehon huoneessa ja syntyy kehollista läsnäoloa ja valppautta. Muutos kehojen läsnäolossa muuttaa kollektiivista läsnäolon laatua, ja tämä itessään luo kontrastia totuttuun arkitilaan.

Performanssitaitteen yksi keskeinen elementti on aika. Jokaisella performanssilla on oma sisäinen aikajänteensä, joka vaikuttaa kokemukseen siitä. Taiteellisissa interventioissa yhteisö on läsnä erilaisessa aikajänteessä, jopa haastettuna hiljaisuuteen. Innovaatioprofessori Lotte Darsø pohtii sitaattisaan ajan hidastumisen merkitystä organisaatioille.

Mutta läsnäolo vaatii hiljaa olemista, sitä, että annetaan ajan hidastua ja melkein pysähtyä. On harvinaista, että organisaatioissa ”aika” antaa tämän tapahtua, erityisesti siksi, että pintapuolisesti tämä näyttää täysin vastakohdalta sille, mitä ymmärretään liike-elämän tehokkuudella.

Lotte Darsø (2004, suom. K. P.)

Kun tilan normeja rikotaan eikä oleminen ole enää sidoksissa normaaleihin arkitilan rutiineihin, muuttuu myös käsitys ajankulusta. Kokemus ajan hidastumisesta on kytköksissä läsnäoloon, joka vahvistuu kiireettömyyden tunnussa. Vahvistuneella läsnäololla tarkoitan tiivistynyttä keskittymistä, sitä, että yhteisö kohdistaa huomionsa interventioon. Ajan hidastuminen ja läsnäolon vahvistuminen ennakoivat ei-tietämistä, jolla ei ole tilaa syntyä kiireessä tai tilanteessa, jossa huomio on hajaantunut moneen eri suuntaan.

Arsem (2015) mainitsee vuorovaikutuksen yhtenä performanssitaitteen keskeisenä elementtinä. Työelämäkontekstis-



sa yksi performanssitaitteen huomionarvoinen erityispiirre on, että osallistuja on vuorovaikutuksessa performanssin kanssa katsojana ja myös sen ”sisältäpäin kokijana”. Elokuussa 2014 sain pyynnön toteuttaa Copenhagen Business Schoolilla järjestettyyn Art of Management -konferenssin avajaisiin taiteellisen intervention, jonka tarkoituksena oli avata konferenssi. Halusin luoda kollektiivisen performanssin, joka vahvistaisi osallistujan näkemystä itsestä osana yhteisöä ja sen hetkellistä olemassaolon tunnetta. Tavoitteena oli luoda taide-elämys, joka loisi perinteiselle seminaarinormille terävän kontrastin. Loin kollektiivisen performanssin *Inbetween*, jossa kutsuin satapäisen osallistujajoukon fyysistämään osallistujien välisiä yhteyksiä. Materiaalina oli 200 metriä muovinarua, josta muodostui ihmisten välille kudelman, oma orgaaninen olionsa, johon jokainen osallistuja pys-

Kuva 2. Inbetween (2014).

tyi liikkeellään vaikuttamaan. Vain kaksi osallistujaa valitsi jäädä teoksen ulkopuolelle.

Kokemusta kollektiivisen performanssin osana olemisesta voi verrata siihen, että katsoisi ensin tila-installaatiota vain sen ulkopuolelta – tai kävelisi sen sisäpuolelle, jossa se muuttuu kokemukseksi. Artikkelin alussa mainitsemani fantasiat kollektiivisista performansseista toimistotiloissa liittyvät kokemuksen mahdollistamiseen, jossa jokainen osallistuja vaikuttaa teokseen tasavertaisesti. Tässä harppauksessa on minulle jotakin inspiroivaa: Tarkkailu muuttuu kokemukseksi, osallistumiseksi, kontribuutioksi yhteisen hetken synnyttämiseksi. Ja myös sivustaseuraaja voi havaita jotakin merkittävää, kokemus ei ole kenellekään samanlainen.

LOPUKSI

Sanapari *per forma* tarkoittaa muodon kautta. Performanssi on muodon löytämistä sille, mille ei aikaisemmin ollut muotoa. Performanssitaiteen määrittelemättömyys avaa loputtomasti uusia mahdollisuuksia erilaisille muodoille, joiden kautta tavoittaa kulloinenkin yhteisö. Performanssi nopeana, kehollisena, abstraktina taidelajina on proaktiivinen häiriötekijä, jonka kautta voidaan olla kontrastissa arkitilaan, kyseenalaistaa ja ravistella sitä ja näin vahvistaa mahdollisuuksia olla ei-tietämisen tilassa. Normien ulkopuolelle astuminen ei ole tavoite sinänsä, vaan se, mitä siitä syntyy. Performanssin kautta voidaan löytää jonkinlainen muoto sille, mikä vielä äsken oli tuntematonta.

Näiden ennakoimattomien vaikutusten varjeleminen on tärkeä seikka, sillä taiteen ominaisluonne ei voi muuntua vastamaan kontekstin tarpeita. Taiteen vuorovaikutus työelämän kanssa voi olla merkittävää, mutta se ei voi toteutua liike-elämän normien ehdoilla. Taiteilija ei ole konsultti, eikä taiteilijan tekemä työ voi olla samoilla mittareilla todennettavissa kuin vaikkapa perinteinen konsulttityö. Tässä ajassa taide tulee kiihtyvällä tahdilla uudenlaiseen vuorovaikutukseen yhteiskunnan eri osa-alueiden kanssa, ja siksi juuri nyt tulisi kiinnittää huomiota siihen, millä kielellä tätä vuorovaikutusta ja sen sisältöjä pyritään tavoittamaan. Jos taide työelämäkontekstis-

sa sanoitetaan vain liike-elämän käyttämällä sanastolla, ei taide voi säilyttää ennakoimattomuuttaan – vaan se kastroidaan ennalta-arvattavaksi hyödykkeeksi. Sanat, jotka nyt hakevat vakiintunutta paikkaansa, luovat kehyksen sille, millä tavalla taiteellisia interventioita tehdään tulevaisuudessa. Sen, millä sanoilla asioista puhutaan ja millaisia oletusarvoja ja mielikuvia nämä sanat synnyttävät, tulee olla prosessi, joka syntyy kahden hyvin erilaisen toimintakulttuurin vuorovaikutuksesta. Taiteen kautta kehittäminen voi olla yhtä rampauttavaa kuin vaikkapa hyvinvointitaide. Kehittäminen on liike-elämän kieltä ja sisältää hallitsemattomankin oletusarvon progressiosta, edistymisestä ja eteenpäin menemisestä. Ehkä taide ei ole kehittymistä tai eteenpäin menemistä, ei ainakaan ennalta määrättyyn suuntaan, ehkä se on syvemmälle menemistä, ihmettelemistä, hetkeen putoamista ja siihen pysähtymistä. Näitä sanoja tulee harkita tarkkaan.

LÄHTEET

Arsem, Marilyn. 2015.
”Artist Statement.”
<http://marilynarsem.net/>

Darsø, Lotte. 2004. *Artful Creation Learning – tales of Arts in Business*. Copenhagen: Samfundslitteratur.

LUOVUUDESTA KÄYTTÖVOIMAA ORGANISAATION KEHITTÄMISEEN

Luovuus syntyy toreilla ja tehdashalleissa. Oppimista ja uuden löytämistä tapahtuu kahvihuoneessa, sadan hengen ryhmässä tai liikuntahallissa.

Työskentelen kuvataiteilijana, taidepedagogina ja taiteilija-kehittäjänä. Kuvaan artikkelissa taiteellista interventiota, jonka olen kehittänyt, Luovuuspajaa. Pohdin intervention vaikuttavuutta uusien ideoiden syntymiseen, vuorovaikutukseen ja luottamuksen aikaansaamiseen. Olen toteuttanut Luovuuspajoja useille yrityksille viimeisten kahden vuoden aikana ja räätälöinyt ne aina vastaamaan kyseisen työyhteisön tarpeita. Luovuuspajat ovat olleet kestoiltaan parista tunnista puoleen päivään.

Maalaustapani kuvataiteilijana on materiaalilähtöinen. Keskeinen asia työskentelyssäni on pintastrukturi, joka syntyy käyttämistäni kierrätyskankaista ja maalausmateriaaleista. Olen hankkinut kankaat pääosin kirpputoreilta. Maalausprosessissäni korostuu käsityömäisyys, sormenpäiden välittämä tunne. Kuvataiteilijana olen kokenut, että epävarmuuden sietäminen, oman epätäydellisyyden havaitseminen, mukavuusalueiden ulkopuolelle meneminen ja väsyminen kuuluvat luovaan prosessiin. Näitä havaintoja ja käytännön kokemuksiani taiteellisesta työskentelystä olen soveltanut Luovuuspajan kehittämisessä.

LUOVUUSPAJASTA VOIMAA YHDESSÄ TEKEMISEEN

Luovuuspajassa korostuu luovuus, leikkisyys, heittäytyminen, uskallus ja yhdessä tekeminen. Työskentelyn tavoitteena on auttaa organisaatioita näkemään toimintansa uusista näkökulmista ja antaa työkaluja asioiden toisin näkemiseen. Luova työskentely tapahtuu yhdessä, samanaikaisesti ja yhteiselle materiaalille, ja lopputulos on kuitenkin yksilöllinen. Näin työskentely edistää samalla työyhteisöjen luovaa osaamista ja innovaatiokyvykkyyttä.

Luovuuspajan lähtökohtana on ollut sen sovellettavuus erilaisiin organisaatioiden kehittämistarpeisiin ja työyhteisöjen tilanteisiin. Yksi Luovuuspajaan liittyvistä tavoitteistani on edistää yhteistyötä eri alojen välillä: kohtauttaa eritaustaisia ihmisiä ja saattaa heidät vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Toinen tavoitteistani liittyy aikaan: työelämässä on totuttu siihen, että näkyvää tulosta pitää syntyä heti. Taideperustaiselle toiminnalle on ominaista erilainen aikasykli. Toiminta tapahtuu hetkessä, mutta vaikutukset ja merkitys saattavat syntyä vasta ajan kanssa.

Luovuuspaja vastaa ajatusten visualisoinnin ja asioiden toisin näkemisen tarpeisiin eri yhteyksissä, kuten yritysmaailmassa, työyhteisöissä, luovissa myyntitapahtumissa ja urheilussa. Luovuuspaja metodina soveltuu monenlaisiin tilanteisiin, kuten luottamuksen, vuorovaikutustaitojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä muutosten hallintaan ja johtamiseen. Myös Rantala ja Jansson (2013) ovat todenneet, että työskentely taidelähtöisin menetelmin voi auttaa kohtaamaan muutoksia ja antaa valmiuksia nähdä muutokset positiivisina asioina. Kun ihmiset etäännytetään tarpeeksi etäälle asiasta, nähdään lähelle. Syntyy uusia tulokulmia eri sävyineen.

LUOVUUSPAJA URHEILUMAAILMASSA

Innostava Suomi -projekti etsi taitoluistelutapahtumaan elämyksellisyyttä ja yleisön osallistuvuutta. Olin tehnyt jo aiemmin yhteistyötä Nenäpäivä-säätiön kanssa ja olin Lontoon 2012 taideolympialaisten kultamitalisti. Projektin tiimoilta

järjestyi Taitoluisteluliiton ja Suomen Olympiakomitean edustajien kanssa tapaaminen, jonka pohjalta lähdin ideoimaan Luovuuspajaa. Pohdin taitoluistelijan kannalta, mikä on hänelle sellainen tilanne, johon hänellä on vahva tunneyhteys tai johon hänen pitäisi muodostaa sellainen. Päädyin taitoluistelijan kilpailunumeroon, joka on hänelle kuin onnenamuletti. Luovuuspajan yksi idea oli tuoda myös leikkisyyttä kilpailunumeron arvontaan. Ajatuksenani oli mahdollistaa taitoluistelijalle oman intuition, äänensä löytäminen suoritustilanteessa tiukasta ohjauksesta huolimatta. Vaikka harjoittelu on hyvin säännönmukaista ja ulkoapäin ohjattua, se ei takaa huippusuoritusta. Siihen tarvitaan myös urheilijan omaa ääntä ja tunneyhteyttä tekemiseen.

Urheiluvalmennuksessa voin esimerkiksi valmennustiimin kanssa suunnitella valmennuksen eri vaiheiden visualisointia: urheilija voi visualisoida tuntemuksiaan ajatteleamalla niitä väreinä. Liikeratojen suunnat ja painotukset synnyttävät viivaa. Siten valmennuksen eri kokonaisuudet ja vaiheet muodostavat yhdessä taiteellisen luonnoksen. Taiteen keinoin voidaan lisätä urheilutapahtumien elämyksellisyyttä ja osallistavuutta. Siihen voi samalla yhdistää hyväntekeväisyysnäkökulman. Suomen Taitoluisteluliitto toivoi Finlandia Trophyn kilpailunumeroarvontaan elämyksellisyyttä ja osallistavuutta myös urheilijoiden välille. Kilpailijoiden esiintymisjärjestys arvottiin kauppakeskus Sellossa 9.10.2014. Tämä mahdollisti sen, että myös yleisöllä oli mahdollisuus seurata tapahtumaa. Tämän Luovuuspajan tavoitteena oli luoda urheilijalle suhde kilpailunumeroonsa ja tuoda yksilölajiin yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä.

Työpaja toteutettiin siten, että kilpailunumeron arvonnayhteydessä urheilijat maalasivat isolle, seinälle pingotetulle paperille saamansa kilpailunumeron (kuva 1). Kukin urheilija sai maalata vuorollaan oman näköisensä ja värisensä kilpailunumeron yhteiselle isolle paperille. Syntyneen yhteisötaideteoksen numerot kuvattiin. Urheilijoiden tekemästä yhteisötaideteoksesta muokattiin opastuksellani kuusi kappaletta (40 x 40 cm) taideluonnoksia, jotka asetettiin tapahtuman ajaksi esille Barona-areenalle ja huutokaupattiin Nenäpäivä-säätiön toimesta.



Kuva 1. Finlandia Trophyn (2014) Luovuuspajan eri tilanteita ja tunnelmia kilpailun numeroarvonnasta.

Omannäköisen ja -värisen kilpailunumeron maalaaminen samanaikaisesti ja yhdessä muiden urheilijoiden kanssa rohkaisi urheilijaa itsenäiseen suoritukseen ja loi ryhmähenkeä.

Eräs itseäni kiinnostava taiteen sovellusalue on urheilumaa- ilma. Urheilutapahtumissa voi osallistua yleisöä toteuttamaan tapahtumaa tai valmistuksessa auttaa urheilijoita kokonais- valtaisesti kohti parempia tuloksia. Suomen taitoluisteluliiton tiedottaja Mila Kajas-Virtanen toi esiin kilpailua koskevassa tiedotteessaan (2014) havaintonsa taiteen mahdollisuudesta osana urheilua. Hän totesi, että taiteen mukanaolo urheilussa on vielä hyödyntämätön voimavara. Urheilua ja taidetta pide- tään usein toisensa pois sulkevana aloina. Olen havainnut, että urheiluvalmennuksessa on useita yhtymäkohtia organisaatioi- den kehittämiseen. Yhtymäkohta on esimerkiksi siinä, miten ohjattavaa ohjataan huippusuoritukseen. Tämä koskee niin urheilijaa kuin organisaation työntekijää. Urheilussa tehdään

asioita yhdessä ja erikseen ja valmentajan oma taustahistoria vaikuttaa ohjaukseen. Luovuuspajalla voidaan tuoda uusia ideoita urheiluvalmennukseen. Kun valmennuksessa tullaan tietoisiksi eri tulokulmista ja siitä, että asioita voidaan yhdistää uudella tavalla, ollaan jo pitkällä.

LUOVUUSPAJA TYÖYHTEISÖKONTEKSTISSA

Suunnittelu- ja toteutustoimisto Pink Eminence Oy tarjosi minulle yhteistyötä Vakuutusyhtiö Varman kanssa. Varman yhdeksän hengen henkilöstörekrytointiosasto osallistui järjestämäni Luovuuspajaan keväällä 2015. Raivasin neuvotteluhuoneen pöydät sivuun ja levitin lattialle räsymattoja. Alkulämmittelyssä osallistujat istuivat matoilla edessään kymmenen valkoista paperia ja kuulakärkikyniä. Ohjasin käden rentoutusharjoituksissa osallistujia piirtämään paperille tunteensa mukaista viivaa: putkistoa, formulaa Kimi Räikkösen tapaan, ja välillä vierailtiin kaverin paperilla. Paperille syntyi viivoista myös salamoita, jotka iskivät ja räiskivät. Lyhyet harjoitukset kuvasivat erilaisia tunnetiloja.

Alkuvaiheen jälkeen lattiatasosta siirryttiin seinälle ripustetun paperin ääreen. Työpajan alussa annoin jokaiselle tehtäväksi miettiä merkityksellistä kohtaamista tai onnistumisen hetkeä työssään. Näistä huippuhetkistä työstettiin pienryhmissä seinälle yhteistä visiota, abstrahoidulla viivalla, kukin ryhmä omalla värillään. Yhtäaikaisessa työskentelyssä käytiin välillä myös naapurin tontilla. Toimiston seinälle päätyneessä lopputuloksessa osallistujat näkivät muun muassa merta ja ristiallokkoa, ilotulitusta, revontulia, alkuun takkuilevaa polkua, räjähtävyyttä ja sykettä. Parituntinen työskentelyrupeama meni nopeasti, ja huomasin, miten lopeteltaessa ryhmän energiataso oli aivan eri luokkaa kuin tapaamisen alussa. Totesin osallistujille, että ”tuntuu kuin olisitte käyneet päiväunilla”.

Olen havainnut, että osalla osallistujista on tarve kontrolloida tilanteita, sen varalta, ettei vain sattuisi epämiellyttäviä yllätyksiä tai ettei joutuisi tilanteisiin, joissa ei tiedä, miten pitäisi toimia. Taidelähtöisessä työn kehittämisessä on mahdotonta tietää etukäteen, mikä kullekin on epämukavaa tai vierasta.



Kuva 2. Luovuuspajan alkulämmittely.



Tutkijat Rantala ja Jansson (2013) ovat kirjassaan hahmo-
 telleet taidelähtöisen toiminnan vaikutuksia työyhteisöissä,
 yksilöissä ja organisaatioissa. He toteavat, että epämukavuus-
 alueelle meneminen on juuri niin epämukavaa kuin miltä se
 kuulostaakin. Silti se voi auttaa eteenpäin niin yksilöä kuin
 yhteisöä. Parasta on, jos toisilta saa tukea ja epämukavan olon
 voi jakaa muiden kanssa – ja päästä sen yli.

Saman suuntaisen havainnon olen tehnyt itsekkin. Olen koke-
 nut, että kuvallisessa työskentelyssä haastavaa on osallistujien
 aiemmat huonot kokemukset ja epäonnistumiset – yleensä lap-
 suuden kouluajoilta. Näitä asioita olen käsitellyt seuraavalla
 tavalla. Tuttu väline, epätavallinen ympäristö ja tilanne, jossa
 kaikki osallistujat ovat samalla viivalla, saavat osallistujat va-

Kuva 3. Yhteisöllisen
 työskentelyn vaiheita.

pautumaan ja yhdistymään ryhmäksi. Olen kokenut tärkeänä osallistujan epäonnistumisen kokemuksen käsittelyn yhdessä muun ryhmän kanssa. Käden rentouttamiseen tähtäävät harjoitukset ovat niin yksinkertaisia, että se hämmentää kaikkia osallistujia. Vierustoveri on yhtä epätietoinen kuin itse on. Minä ohjaajana annan ohjeet ja harjoituksille keston. Vapautan siten osallistujat rationaalisen ajattelun otteesta. Työskentely tapahtuu sanattomasti, osallistujat kommunikoiivat elekielillä. Kun paperille syntyy viivaa vierä viereen, kukaan ei enää tiedä, mikä on oikea viiva tai missä oikean viivan pitäisi kulkea. Näkökulma yksittäisestä siirtyy kokonaisuuden tarkasteluun.

Rantala ja Jansson (2013) toteavat, että epäonnistumisen sietäminen on tärkeää myös työssä. Jos ei uskalla epäonnistua, ei myöskään uskalla kokeilla mitään uutta tai ottaa riskejä. Taiteen keinoin ”epäonnistumista” voi kokeilla hallittavassa mittakaavassa. Samalla voi pohtia, mikä oikeastaan on epäonnistumista. Vapautunut ilmapiiri, avoimuus ja toisten tunteminen mahdollistavat monenlaiset tavat tehdä työtä ja luovat pohjaa uusille ajatuksille. (Rantala & Jansson 2013.) Olen ymmärtänyt osallistujilta saamastani palautteesta, että väri, käden liike ja vuorovaikutus muiden osallistujien kanssa synnyttävät kokijassaan työelämään liittyviä uusia havaintoja. Tässä esimerkkejä palautteesta:

Vitsi tää on hauskaa ja tästä saa vielä liksaa.

Ihanaa kun sai leijua abstraktissa maailmassa – viiva oli elämän ainoa ja tärkein juttu. Ja koskaan en ollut tajunnut, että osaan piirtää plastista, kauniisti kaartuvaa viivaa ihan tuosta noin vain. Mihin tämä vielä voikaan johtaa...

Energisoiva työtapana, jossa koki pääsevänsä irti arjen työn suorittamisen paineista.

Yhteisen ryhmätaideteoksen syntyminen lopputuloksena oli hieno juttu.

Rento, mukava yhteinen kokemus, virkistävä iltapäivä.

LUOVUUSPAJA TOIMINNAN KATALYSAATTORINA

Voiko taidelähtöinen toiminta olla näkyväksi tekijä, katalysaattori? Katalysaattori siinä mielessä, että se saa liikkeelle asioita tai prosesseja. Kyllä mielestäni voi. Taidelähtöinen toiminta voi tehdä näkyväksi työyhteisön toiminnalle tyypillisiä asioita, joita ei välttämättä arjessa huomaa: vakiintuneita rooleja, keskustelun tapoja tai omia rutinoituneita käyttäytymisen malleja. Työn käsite tulee pohdittavaksi monella tavalla. Pohditaan, mikä on työtä ja miten taidetyö näkyy arjessa. Eri-ikäisillä työntekijöillä voi olla eroja työhön suhtautumisessa. Rantala ja Jansson (2013) kysyvätkin, onko nuorilla työntekijöillä erilainen tapa suhtautua työhön kuin edellisen sukupolven kasva-teilla. Taidelähtöinen toiminta voi tehdä näkyväksi myös sitä, mitä ajatellaan työnä. Paljastuu ajatuksia siitä, onko taide työtä ja pitääkö siitä maksaa.

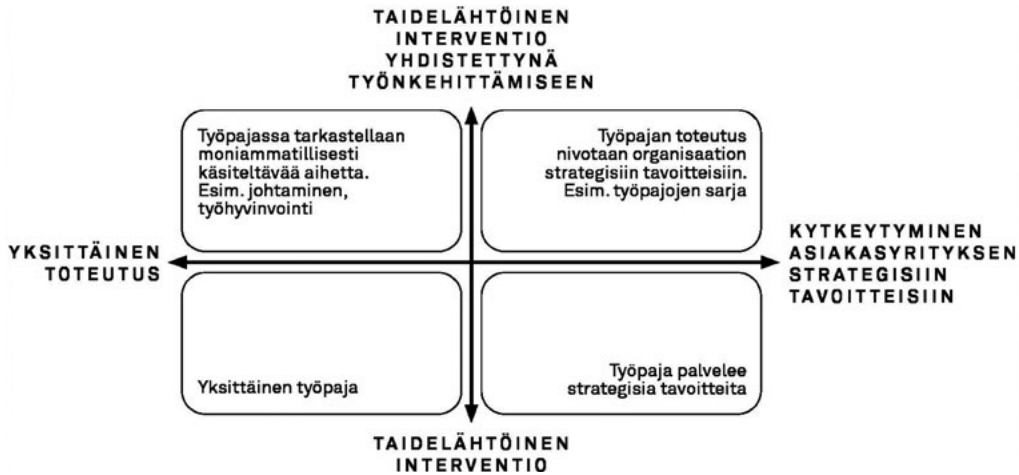
Osallistun taitelijana työyhteisön toimintaan ja myötävaikutan siihen omilla näkökulmillani ja osaamisellani. Koen, että jo kehittämisprojektin sisällön ja tavoitteiden suunnitteluvaiheessa voin tarttua asioihin, jotka tuntuvat minusta merkityksellisiltä. Voin miettiä, mitä haluan kehittää, painottaa tai tehdä näkyväksi. Voin liikkua yhteisön hierarkiassa moneen eri suuntaan. Esimerkiksi urheiluvalmennuksessa voin valmennustiimin kanssa suunnitella valmennuksen eri vaiheiden visualisointia.

Kun asioita etäännytetään alkulähtökohdista, päästään alkulähteelle. Ikään kuin lähteen ympäriltä raivataan ryteikköä pois, jolloin voidaan nähdä se asia, josta uudet ajatukset versovat. Olen havainnut, että asioiden etäännyttäminen, abstrahointi ja yhteisöllinen toiminta auttavat osallistujia käsittelemään asioita uudella tavalla. Viivojen kohtaamiset ja värit synnyttävät isoja teemoja yhteisöstä: kehittämiskohteita ja vastausten alkua kysymyksiin. Toisinnäkemisen kyky helpottaa irrottautumista totutuista ajatteluprosesseista.

Paavola ja Uusikylä (2013) ovat tutkineet edelläkävijyyttä analysoimalla yrityksistä ja tutkimushankkeista kertovia tarinoita. Analyysiensa perusteella he näkevät, että yhä suurempi osa organisaatioiden arvonnluonnista asiakkailleen tulee ihmisten aloitteellisuudesta, luovuudesta ja innostuneesta si-

Kuva 4. Taidelähtöisten inter-ventioiden kytkeytyminen asiakasorganisaation strategiaan (Korhonen 2012, 29).

toutumisesta. Kaiken kaikkiaan uusien ideoiden kehittämisessä tarvitaan henkilöstön aktiivista ja systemaattista osallistumista. Kaiken sellaisen hyödyntäminen on vielä alkutekijöissään. Luova prosessi voi olla lyhyt, kertaluonteinen tai yksittäisistä tapahtumista koostuva, pidempään jatkuva prosessi. Korhonen (2012) kirjoittaa artikkelissaan taidelähtöisestä oppimisesta ja taidelähtöisten menetelmien vaikutuksista. Korhonen on hahmotellut taideintervention ulottuvuuksia, jotka ovat nähtävissä kuvassa 4.



Kuva havainnollistaa mielestäni hyvin sen, mitä annettavaa taiteella voi olla organisaatioille. Tätä kuvaa voi hyödyntää sellaisille tahoille, joilla ei ole vielä käsitystä taideinterventioista ja niiden merkityksestä. Luovuuspaja voi olla yksittäinen toteutus tai parhaimmillaan monesta työpajasta koostuva sarja, joka liittyy yrityksen strategiaan tavoitteisiin ja työn kehittämiseen.

Työpaja voi olla esimerkiksi yrityksen yksittäinen virkistyspäivä. Tästä esimerkki on aiemmin kuvaamani Luovuuspaja vakuutusyhtiö Varmassa. Toteutuksella ei välttämättä ole syvällistä vaikutusta organisaatioon. Interventiot voivat olla kohdennettuja tietyn teeman ympärille. Vaikka kesto on lyhyt, interventio voi palvella kehittämismielessä organisaation tarpeita. Hiltunen tuo esiin, että organisaation strategiaa tavoit-

teita tukevat työpajat nivoutuvat toisiinsa ja tukevat yrityksen kehittymistä pitkällä aikavälillä. Näihin interventioihin voi liittyä konsultointia ja syvällistä yhteistyötä asiakasorganisaation kanssa. (Hiltunen, 2014.)

Olen havainnut, että taideperustainen toiminta tuo näkyväksi erilaisia asenteita ja arvoja. Osa työntekijöistä on hyvin tavoiteorientoituneita. Toiminnalta halutaan tuloksia sen sijaan, että prosessiin vain heittäydyttäisiin mukaan. Luovuuspajassa tekeminen tapahtuu äänettömästi, ja se on tuottanut osalle osallistujista haasteita, mutta myös vapautuneisuutta. Toisaalta ohjaajan roolissa olen havainnut, että taidelähtöisten menetelmien, tehtävien pilkkominen pienempiin, toisiaan seuraaviin tehtäviin, vapauttaa tulosorientoituneita persoonia. Rajattu, pienempi kokonaisuus auttaa hahmottamaan kokonaisuuksia paremmin. Osallistujan tarvitsee vain keskittyä piirtimeen, väriin ja paperiarkkiin ohjaajan määrittelemän ajan ilman tulostavoitetta.

MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?

Oman työni, työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittämisen välillä olen havainnut yhtymäkohtia. Jo yksinkertainen asia kuvan tekemisen äärellä, sormilla otettu väri ja sormenpäiden välittävä tunne väristä, luo yhteyksiä ihmisten välille. Samoin non-verbaalinen kommunikointi. Toteuttamissani Luovuuspajoissa yhteisöllinen työskentely värin ja viivan avulla on saanut ihmisiä kohtaamaan totuttuja asioita eri näkökulmista. Se on synnyttänyt luovuuden lähteen, joka pulppuaa uutta. Kun eri alojen asiantuntijat ovat kokoontuneet yhteisen teeman ympärille, on saatu aikaan uudenlaisia havaintoja. Yhdessä luovalla tavalla löytynyt tieto on ainutkertaista. Kun kehitetään toimintamalli, jossa asiakas on mukana, voidaan puhua yhteiskehittäjyydestä.

Moniammatillinen yhteistoiminta vaati taiteilijoilta uudenlaista ajattelutapaa ja ohjaamistaitoja. Taiteilijana minun tulee ymmärtää yrityksen toimintakulttuuria ja osata yhdistää se luovaan prosessiin ja valmennuksellisiin tavoitteisiin. Myös luovaan prosessiin osallistuvalla organisaation jäseneltä, niin yritysjohtajalta kuin työntekijältä, vaaditaan epämukavuus-

alueella liikkumista. Heidän täytyy opetella tunnistamaan luovassa prosessissa syntyviä omia ja muiden ajatuksia, tunteita ja kokemuksia niin, että ne rakentavat uutta, yhteistä todellisuutta. Luova prosessi tapahtuu yhdessä ja yhteisesti. Ohjaajana koen haasteelliseksi taiteellisessa interventiossa juuri yhdessä tekemisen, ennalta-arvaamattomuuden ja prosessiin tarvittavan ajan määrittämisen.

Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan soveltaa käytännössä mihin tahansa kehittämishankkeisiin yritysorganisaatioissa. Kulttuurituottaja Hiltunen (2014) haastattelemat päätöksentekijät totesivat, että tärkeintä yritysten toteuttamissa kehittämishankkeissa on linkitys tavoitteisiin ja siihen, mihin toiminnalla pyritään. Kehittämishankkeen käynnistyessä on osallistujilla oltava käsitys siitä, mitä lisäarvoa taidelähtöisillä menetelmillä tavoitellaan. Esimerkkeinä Hiltunen mainitsee johdon ja esimiesten valmennukset, joissa taidelähtöinen prosessi voisi olla pidempää valmennusta. Hiltunen (2014) mukaan taidelähtöinen toiminta syventää työntekijän henkilökohtaista kokemusta työstä ja työssä kehittymistä.

Tässä näen yhtymäkohtia urheiluvalmennuksen kehittämiseen. Urheilijan valmennukseen on mahdollista nivoa taidelähtöisiä menetelmiä koko valmennuksen ajan. Kuvataiteita voi hyödyntää esimerkiksi liittämällä visualisointia urheilijan kehittymisen eri vaiheisiin. Nyt lähinnä taltioidaan sykettä ja erilaisia muutoksia kehossa. Paavola ja Uusikylä (2013) esittävät näkemyksen, että edelläkävijä on sellainen, joka ylittää raja-aitoja, ja tämä pätee niin liiketoiminnassa kuin juoksuradalla. Yritys, joka ylittää toimialojen perinteisiä rajoja ja uskaltaa miettiä liiketoimintansa uudelleen, löytää uusia kasvun mahdollisuuksia toimialojen välisiltä raja-alueilta.

Työelämässä on tarvetta kuvallisille menetelmille. Myös poikkitaiteellisia menetelmiä pitäisi kehittää niin, että ne palvelevat taiteellisen intervention eri vaiheita. Liike synnyttää kokijassa mielle yhtymän, tunteen, joka jatkuu viivan jäljessä. Haptisuus, väriaistimus, yhdessä muiden osallistujien kanssa, avaa tekijässä tunteen eri puolia. Leikkisyys ja lapsenomainen tapa työskennellä asettaa osallistujan suojaamattomaksi, avoimeksi uudelle.

LÄHTEET

- Hiltunen, Marjatta. 2014. *Taidelähtöiset menetelmät kehittämisen työkaluina yritysorganisaatioissa*. Opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Korhonen, Satu-Mari. 2012. ”Taidelähtöiset interventiot henkilöstön ja organisaation kehittämisessä.” Teoksessa Päivi Rantala & Satu-Mari Korhonen (toim.). *Uutta osaa mistä luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Paavola, Heli & Uusikylä, Marjo (toim.). 2013. *Rajatonta rohkeutta. Tarinoita palveluliiketoiminnan edelläkävijöistä*. Helsinki: Tekes.
- Rantala, Päivi. & Jansson, Satu-Mari (toim.). 2013. *Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Rantala, Päivi. & Korhonen, Satu-Mari (toim.). 2012. *Uutta osaa mistä luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.



4

**TAITEILIJA KEHITTÄMÄSSÄ
TOIMINTAA JA
FASILITOIMASSA MUUTOSTA**

JAETTUJA JÄLKIÄ - KUVATAITEILIJANA ORGANISAATIOSSA

Työskentelen kuvataiteilijana sekä aikuistaidepedagogiikan, yhteisötaiteen että organisaatioiden taidelähtöisen kehittämisen kentällä. Praktiikkani laajentuminen uusille alueille kuten taiteilija-kehittäjäksi on syntynyt halustani toimia ihmisten hyväksi ja dialogissa ympäröivän yhteiskunnan kanssa, nimenomaan taiteilijuudesta käsin. Kuvaan artikkelissa neljän kuukauden mittaista taidelähtöistä interventiota, jonka toteutin ammattiopiston opetushenkilökunnalle. Hahmotan kuvauksessani taidelähtöisen työskentelyn rajapintoja muihin aloihin organisaatiokontekstissa työskenneltäessä ja omaa rooliani taiteilija-kehittäjänä. Tarkastelen tapausesimerkkiäni ja kysyn, 1) miten toimia taiteilijana organisaatiossa sekä 2) mitkä ovat taidelähtöisen työskentelyn mahdolliset vaikutusmekanismit.

Tähän artikkeliin liittyvän tapausesimerkin aikana isona henkilökohtaisena kysymyksenäni oli oman ammatti-identiteettini integrointi, joka liittyy taustaani kuvataiteilijana ja psykologina. Pyrin artikkelissani täten myös valottamaan oppimisprosessiani ja pohtimaan, millaisia valmiuksia koen tarvitsevani toimiakseni taiteesta käsin organisaation kehittämisessä. Samaan aikaan työskentelin taiteilijana puolen vuoden mittaisessa Helsingin kaupungin Helsinki Creates Work (HelCre) -projektissa, jossa tarkoituksena oli kehittää taidelähtöisiä menetelmiä kaupungin kehittämiseen ja kaupunkilaisten hyvinvoinnin edistämiseen. HelCre-projektin aikana olin lähtenyt kehittämään integratiivista taidelähtöistä työ-

kentelymallia, jota halusin myös tässä taidelähtöisessä interventiossa tutkia ja kehittää eteenpäin.

Ammennan taiteilija-kehittäjän työhöni omasta taiteellisesta työskentelystäni. Työskentelen ensisijaisesti maalauksen, piirustuksen ja piirustusperformanssin keinoin. Työskentelysääni keskiössä on maalauksen ja piirustuksen fyysisyys ja ruumiillisuus, havainnon tutkiminen, moniaistisuus, piirustuksen ja maalauksen tapahtuma, ele ja jäänyt jälki.

TAIDELÄHTÖISEN TOIMINNAN VAIKUTUSMEKANISMEISTA

Seuraavassa pohdin taidelähtöisen toiminnan mahdollisia vaikutusmekanismeja yhteisöiden ja organisaatioiden kanssa työskennellessä. Pohdintani nojaa psykologiaan ja neurotieteisiin sekä ekspressiivisen taideterapian viitekehykseen. Olen valinnut väljäksi viitekehykseksi kirjoittamiselleni monitaiteisen näkökulman toimintaa jäsentämään. Ekspressiivisen taideterapian viitekehys tässä yhteydessä tarkoittaa taiteidenvälistä luovien työtapojen integroimista erilaisiin ihmistyön konteksteihin. Viitekehystä on kehitetty 1970-luvulta alkaen ensin terapiatyön kontekstissa, mutta sen käyttö on laajentunut 1990-luvulla erilaisiin ihmistyön konteksteihin, kuten koulutukseen, työnohjaukseen, rauhantyöhön ja konfliktien ratkaisuun, joihin sen työtapoja on edelleen kehitetty (ks. Rankanen 2011).

Taidelähtöisellä toiminnalla on tutkimusten valossa vahvoja vaikutuksia organisaation muutosprosesseihin, strategiaan, toimintaan ja sosiaalisiin suhteisiin sekä organisaation, henkilöstön ja yhteistyön kehittämiseen (Berthoin Antal & Strauss 2013). Myös omien kokemusten valossa taidelähtöisellä toiminnalla on suuri potentiaali ryhmän itsereflektion, vuorovaikutuksen, dialogin ja refleksiivisyyden fasilitoinnissa eli mahdollistamisessa. Ekspressiivisen taideterapian viitekehyksessä ajatellaan, että taide mahdollistaa muodon antamisen eri prosesseille; se luo järjestystä ja toimii ilmaisun, muutoksen, tutkimisen ja kommunikaation välineenä. Materiaalisen, intuitiivisen ja kehollisen kokemisen lisäksi keskeistä on jakamisen vaihe, reflektiivisen etäisyyden otto ja dialogi itse kuvan kanssa, tekijän ja katsojan roolien vaihtelu. (Ks. Rankanen ym. 2007.)

Ekspressiivisen taideterapian viitekehyksen uranuurtaja Paolo Knill (2005) tarkastelee taiteen vaikutusmekanismeja niin sanotun imaginaarisen tilan mahdollistajana; imaginaarisessa tilassa voidaan saada vaihtoehtoinen kokemus maailmasta arkitodellisuuden rutiinien ja tilanteiden rajoitusten sijasta. Tällaista potentiaalista tilaa pidetään tärkeänä luovuuden kehitykselle, kulttuurille ja taiteille. Knill pitää tärkeänä, että työskentelyssä ohjataan yhteisöä vaihtoehtoisen kokemuksen jälkeen takaisin arkielämään. Malliin sisältyy decentering-vaihe, joka tarkoittaa kokemuksen avaamista yllättävälle ja ennakoimattomalle, taiteellisen kokemuksen ja mielikuvituksen logiikan saattamana. Tämän jälkeen vuorossa on takaisin fokusointi ja kokemuksen integrointi. Taiteen vaikutusmekanismeja yhteisössä voi tarkastella myös leikin ja prosessin avoimuuden näkökulmasta. Yhteisöllisen taiteen tekemisen voi nähdä lisäksi oppimisprosessina niin yksilön kuin ryhmänkin näkökulmasta: se haastaa erilaisia uskomuksia esimerkiksi ihmisten rooleista yhteisössä sekä yhteisön kyvystä ratkaista asioita yhdessä. Tämä oppimiskokemus voi kehittää ryhmässä erilaisia selviytymiskeinoja, näkökulmia, ideoita ja avoimuutta erilaisiin tilanteisiin. Knill (2005) ajattelee kokemuksen merkityksen tulevan sen tunteisiin, aisteihin ja esteettiseen elämykseen vetoavista ominaisuuksista, jolloin kokemus vahvistaa ihmisten avoimuutta löytää aiemmin piilossa olleita mahdollisuuksia ja näkökulmia.

Koen, että taidelähtöisessä toiminnassa on terapeuttinen ulottuvuus, joka tulisi huomioida. Rankanen (2012) painottaa eettisyyden ja turvallisuuden huomioimista sekä pedagogisten ja terapeuttisten taitojen sisällyttämistä uusilla aloilla toimivien taiteilijoiden koulutukseen. Ei voi ajatella, että taidetoiminta tuottaisi pelkkää hyvinvointia. Pysin tiedostamaan tämän asian ja kiinnittämään erityistä huomiota turvallisten raamien syntymiseen työskentelyssä. Taiteilija-kehittäjien koulutuksessa tulisi mielestäni huomioida vahvasti myös eettiset näkökulmat. Esimerkiksi vaikeiden tunteiden tai kokemusten esilletulon tarvitaan mahdollisuus niiden purkuun ja riittävän kannatteleva ilmapiiri. Taiteilijalla ei tällaisia taitoja usein ole. Yhteisöjen kanssa työskennellessä olisi aina hyvä pitää mie-

lessä tunteisiin vaikuttamisen mahdollisuus. Työnohjauksen mahdollisuus voi vähentää tällaisen riskiä niin taiteilijan oman työhyvinvoinnin kuin ryhmäprosessin sujuvuuden ja turvallisten raamien kannalta. On hyvä oppia tiedostamaan omat ammattiosaamisen rajat.

Omassa taiteellisessa työskentelyssäni ja opetustyössäni olen pitkään ollut kiinnostunut ruumiillisuuden voimasta luovassa ilmaisussa. Koen, että taiteellinen toiminta liittyy ruumiillisuuteen ja havaintoon, myös hyvin sanattomalla ja kehollisella tasolla. Ruumiillistunut tietämys (engl. *embodied knowledge*) on noussut kiinnostuksen kohteeksi monilla tieteenaloilla, kuten psykologiassa ja neurotieteissä. Ruumiillistuneen tietämyksen mukaan kognitio, asenteet ja emootiot pohjaavat kehoon (Koch 2006). Uskonkin, että tässä voi piillä taidelähtöisen toiminnan vahvuus, intuitiivisen, ruumiillisen ja sanattoman tiedon esiintuominen sanalliselle ja käsitteellistettävälle tasolle. Taiteellisessa toiminnassa ihminen voi tavoittaa aiempia, ei-vielä-tietoisia kokemuksiaan ja antaa niille merkityksiä. Näin voi avautua mahdollisuus jäsentää myös sellaisia kokemuksia, joita on vaikea tavoittaa ja ilmaista kielen ja rationaalisen ajattelun välityksellä. Kuvataiteen näkökulmasta merkityksellistä voi lisäksi olla havainnointi ja kokemuksen näkyväksi tekeminen. Maalauksessa voidaan lähestyä intuitiivisia, ruumiillisia, aistimuksellisia ja myös kielellisesti lähestyttäviä tietoisuuden alueita (Pitkänen-Walter 2006). Itse ajattelen, että esimerkiksi viivan avulla voi tutkia erilaisia liike- ja tunne-energioita, erilaisia jäljen jättämisen tapoja ja oman jäljen löytämistä.

Taidelähtöisen toiminnan mahdollisuutena pidän lisäksi tietoisuuden lisäämistä omasta toiminnasta ja ryhmän toiminnasta sekä tietynlaisen aktiivisen toimijuuden synnyttämistä ja vuorovaikutuksellisen kosketuksen saamista itseen ja toisiin. Myös neurotieteiden valossa ajatellaan, että yksilöiden toiminnan tarkkailu ja heidän koko ilmaisuvoimansa (toiminnan ja emootioiden) vastaanottaminen synnyttää automaattisesti merkittävän ruumiillisen interpersoonallisen yhteyden hermosolujen peilautumisjärjestelmien kautta, johon myös empatian ajatellaan pohjaavan (Gallese 2011). Empatian lisääminen työyhteisöissä voisi olla yksi taidelähtöisen toiminnan tavoite.

TAPAUSESIMERKKI: AMMATTIOPISTON OPETUSHENKILÖKUNTA

Valotan jaetun oppimistapahtuman syntyä niin mahdollisuuksien kuin haasteidenkin näkökulmasta. Työnohjauksellisena mentorinani toimi henkilö, joka on koulutukseltaan kuvataideterapeutti, psykoterapeutti ja taidepedagogi. Tämä mahdollisti oman oppimisprosessini peilaamisen taiteen, taidepedagogian ja taideterapeuttisen näkemyksen välitilaan.

Työpajoissani pääasiallisina metodeinani käytin piirtämistä, yhteisöllistä piirtämistä, kirjoittamista ja keskustelun sekä itsereflektion fasilitointia. Lähtökohtana tässä kehittämissprojektissa oli akuutti oppilashuoltolain muutokseen liittyvä kehittämistarve oppilaan kohtaamiseen. Oppilashuoltolain muutos loi painetta ratkaista mahdollisesti vaikeitakin asioita opettajajohtoisesti oppilaan kanssa eikä niinkään oppilashuollossa. Lakimuutos toi muutoksia rooliodotuksiin. Opettajilta odotettiin nyt aiempaakin enemmän. Tämän seurauksena koulutuspäällikkö huolestui henkilöstön jaksamisesta. Taiteellinen interventio suunniteltiin toteutettavaksi syksyn mittaan osastokokousten yhteydessä. Interventio koostui projektin esittelystä ja kolmesta työpajasta syyslukukauden aikana.

Kehittämissprojektiin osallistui noin kymmenen opetushenkilöstön ja -huollon jäsentä. Taiteellinen interventio käynnistyi kunkin osallistujan henkilökohtaisella tulokulmalla omaan opettajuuteen. Tausta-ajatuksena oli siirtyä henkilökohtaisesta kokemusmaailmasta yleiseen ja jaettuun työpajojen kuluessa. Ajatuksena oli luoda potentiaalinen tila oman kokemusmaailman peilaamiseen ja pysähtymiseen työn arjen kiireen keskellä. Tavoitteena oli myös hiljaisen tiedon ja näkymättömän muotoutuminen näkyväksi taidetyöskentelyssä. Työskentelyssä ajatuksena oli myös löytää erilaisia näkökulmia oppilaan kohtaamiseen. Lähtöoletukset muotoutuivat koulutuspäällikön tapaamisissa, mentoritapaamisissa ja viitekehyyksen valinnassa ennen prosessin alkua. Projektin esittely kuukautta aiemmin henkilökunnan kokouksen yhteydessä oli jakanut kahtia henkilökunnan mielipiteet projektin tarpeel-

lisuudesta. Tämän vuoksi päätin yhdessä koulutuspäällikön kanssa, että työpajoihin osallistuminen on vapaaehtoista.

ENSIMMÄINEN TYÖPAJA: NÄKÖKULMA OMAAN OPETTAJUUTEEN

Ensimmäisellä työpajakerralla lähdimme liikkeelle oman opettajuuden itsereflektiosta. Työpajakerta käynnistyi taidepostikorttien pohjalta oman henkilökohtaisen kysymyksen määrittelystä: mikä asia nousee pinnalle omassa opettajuudessa? Erilaisista keräämistäni taidepostikorteista valittiin tässä hetkessä puhutteleva kuva, jonka pohjalta kirjattiin ajatuksia muistiin. Tämän jälkeen kysymykset laitettiin syrjään. Annoin osallistujille kokeellisia piirustusharjoitteita, joiden tarkoituksena oli vapauttaa kuvallista ilmaisua. Seuraavaksi vuorossa oli vapaa tehtävä, kuvan tekeminen tai kirjoittaminen sen pohjalta, mikä juuri sillä hetkellä nousee esiin, kuten väri, materiaali, muoto, mielikuva tai havainto, joka vie puoleensa tai herättää impulssin työskentelyyn. Tämän jälkeen pyysin osallistujia kirjoittamaan prosessista ja pohtimaan, liittykö kuva jollain tavalla omaan alussa esiin nostettuun henkilökohtaiseen kysymykseen. Lopuksi prosessi purettiin pienryhmässä ja keskustellen koko ryhmän kesken.

Alkukeskustelussa nousi esiin, että etenkin vuorovaikutteisia sekä työyhteisöön ja oppilaisiin liittyviä asioita toivottiin käsiteltävän. Koin, että maalaus- ja piirustusmateriaalit sekä vapauttavat piirustusharjoitteet loivat keskittyneen ja innostuneen tunnelman. Osallistajat kertoivat kokeneensa harjoitteet antoisiksi. He kertoivat löytäneensä jonkinlaisen vastauksen alussa esittämänsä kysymykseen. Yksi osallistujista kertoi, että nyt oli helpompi sietää kaaosta, kun sen tässä työpajassa tiedosti olevan läsnä omassa työssä juuri nyt. Haasteita oli yhteisessä prosessin purussa, jossa tuntui hankalalta nostaa pienryhmien keskustelua koko ryhmän tasolle. Luottamusta tässä vaiheessa ei ollut vielä ehtinyt syntyä, eikä itselläni ollut vielä selkeää metodologia varten.

TOINEN TYÖPAJA: OPPIMISEN TEMATIikka

Toisessa työpajassa lähdimme liikkeelle oman oppimisen ja onnistumisten huippuhetkistä. Hyödynsin työskentelyssä organisaatiopsykologiassa ja fasilitoinnissa käytettyä arvostavan haastattelun (engl. appreciative inquiry) ajatusta. Arvostava haastattelu pohjautuu ratkaisukeskeiseen nykyhetken vahvuuksia korostavaan lähestymistapaan, jossa tarkoituksena on yhteisön tai organisaation innostaminen yhteisen päämäärän ja tulevan toiminnan suunnittelussa (ks. Cooperrider & Srivastva 1987). Valmistelin rakenteen erityisen selkeäksi, kolmeen yhtä pitkään vaiheeseen, jotka olivat 1) henkilökohtainen kuvallinen työskentely, 2) kuvallinen dialogi pienryhmässä ja 3) purku. (Ks. Kuva 1.) Selkeä, etukäteen mietitty rakenne helpotti työpajan kulkua ja mahdollisti rauhan omalle havainnoinnille ja läsnäololle sekä tilan antamiselle ryhmälle itselleen työstää aihetta. Työpajan aihe tuntui erityisen osuvalta ja olikin lähtenyt suoraan työyhteisön tarpeista. Uusien opetussuunnitelmien työstäminen oli täsmentänyt aihetta ja liittänyt sen oppimisen tematiikkaan.

Aloitimme työskentelyn palauttamalla mieleen itselle merkityksellisen oppimiskokemuksen kirjoittamalla ja piirtämällä. Ohjeistin ihmisiä valitsemaan kokemukseen liittyvän tunnevärin värillisistä origamilapuista (sininen, punainen, keltainen,

Kuva 1. Toisen työpajan kulku.

1. HUIPPUHETKI

-Henkilökohtainen oppimisen konkreettinen ja merkityksellinen kokemus omassa työskentelyssä -
Huippuhetki, joka innosti, ilahdutti, tunsit olevasi ylpeä työstäsi -
Valitse värillinen paperi, joka kuvaa tunnettasi huippuhetkestä, kirjoita ylös muutamia sanoja

-Lämmittelevät piirustusharjoitteet/ käden rentoutusharjoitteet

-Oma kuvantekeminen huippuhetkestä

2. KUVALLINEN DIALOGI PIENRYHMISSÄ

Tehkää yhteinen teos havainnoistanne, mikä nousee merkitykselliseksi

Yhteisiä tekijöitä kokemuksissa? Erilaisia kokemuksia? Yrittäkää tuoda näitä esiin visuaalisesti, kuvan ei tarvitse olla esittävä, vaan voi lähteä esim. väristä liikkeelle

3. PURKU JA KESKUSTELU

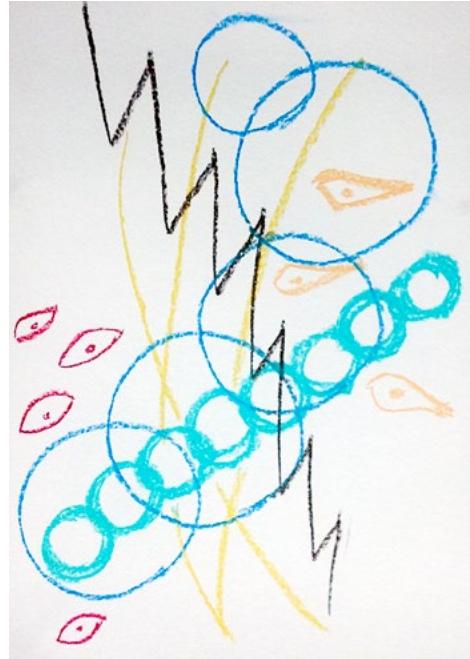
vihreä). Myöhemmässä vaiheessa jakauduttiin pienryhmiin värien perusteella. Ihmiset kävivät pienryhmissä yhteistä kuullista dialogia piirtäen. Ilmapiiri oli paneutunut, aktiivinen ja keskusteleva. Olin hämmästynyt yhteisöllisen piirtämisen voimasta merkityksellisten kokemusten ja syväajatuksen jakamisessa. Tehtävänanto tuntui synnyttävän hyvää ja positiivista energiaa ryhmässä. Tämän jälkeen ryhmät kukin vuorollaan esittelivät yhteisen työnsä ja ajatuksensa muulle ryhmälle. Tunnelma oli pohtiva, iloinen, vapautunut, syvälinen ja merkityksellinen. Kuvat (ks. kuva 2) laitettiin seinälle ja teokset valokuvattiin. Jokaisen työlle aplodeerattiin ja tunnelma oli hyvä. Ryhmien kertoessa työskentelyprosessistaan ja kuvistaan keskustelua syntyi myös oppimisen edistämisestä ja opettajuuden ilmiöistä. Koulutusjohtaja kehui työpajaa jälkikäteen merkitykselliseksi ja oppimisen iloa ja merkityksellisyyttä korostavaksi vastapainona sille tosiasialle, ettei oppimisen reflektointiin normaalissa arkityössä juuri ehditä paneutua.

Ensimmäisen ryhmän tekemässä kuvassa näkyy iso tötterö, josta lähtee keveitä, ilmavia palloja, pastellivärein. Ryhmän mukaan

tötterö ilmentää oppimiseen liittyvää työtä ja rakenteita sekä ympäristön raameja. Pallot ilmentävät oppimisen jälkeistä keveyttä ja uskallusta luottaa sekä uskallusta lähteä tötteröstä.

Toinen ryhmä nimesi kuvansa Avaruuden ikkunaksi. Kuvassa on nähtävissä puu, sydän ja aivot sekä sinisellä ympäröity avaruuden ikkuna. Ryhmäläiset liittivät kuvaan ajatuksia ilosta, yllätyksestä, kasvusta, luottamuksesta ja vapaudesta. He tunnistivat kuvan tuovan esille merkitykselliseen oppimiskokemukseen liittyvää onnen tunnetta. Eräs osallistuja kertoi sydämen ja aivojen vuorovaikutuksesta seuraavasti:

Merkittävimpiä oivalluksia on ollut se, kuinka osaamisen muuttuu taiteeksi ja luominen sisäsyntyiseksi siinä vaiheessa, kun tekniikka ja tunnetaso kohtaavat.



Kolmas ryhmä nosti esille oppimiskokemuksia yhdistäviksi tekijöiksi sosiaalisuuden ja toisten huomioimisen. Kuvassa näkyy liikettä, erisuuntaisia viivoja ja kuvioita sekä kuvioden välistä dynamiikkaa. Yhteisinä tekijöinä huippukokemuksissa oli asioiden näkeminen uudesta näkökulmasta. Lisäksi ryhmäläiset nostivat esille oppimiskokemukseen liittyvän särön ja turhautumisen, joka kuitenkin näissä kokemuksissa oli lopulta voitettu. Lisäksi tärkeinä vaikuttajina oppimiskokemuksen synnyssä nähtiin yhdessä tekemisen ja tutkimisen tematiikka sekä hyväksyvä ilmapiiri. Neljäs ryhmä nosti kokemuksissaan

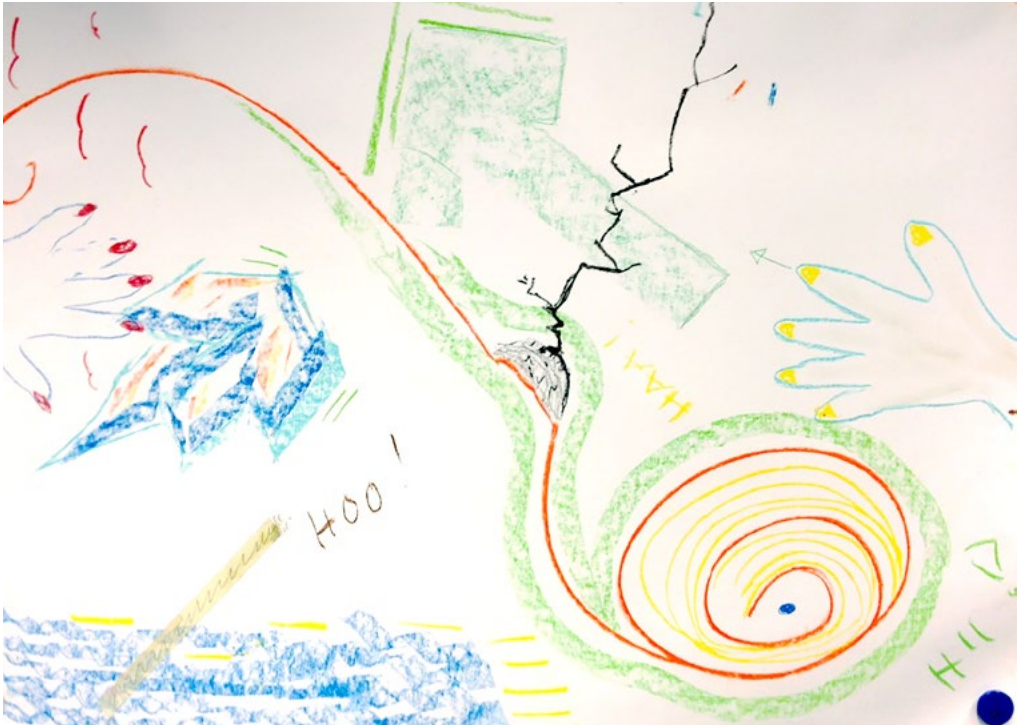
Kuva 2. Työpajan visuaalista sisältöä, piiryhmien dialogissa tekemiä piirustuksia.

esiin yhdistävänä tekijänä keltaisen värin, onnen tunteen ja onnistumisen ilon. Kuvassa näkyy keltainen pallo, jonka ryhmä nimesi oppimiseen liittyväksi ilon ja onnen tunteeksi. Kuvaan on myös koottu lauseita ihmisten oppimisen kokemuksista. Oppimisen koettiin rakentuvan pienistä osista, ja kun se onnistuu, se muuttuu taidoksi ja osista kokonaisuudeksi. Ryhmä sanoitti kuvaansa esimerkiksi seuraavasti:

Jos löytää yhden uuden idean per vuosi, se on hyvä vuosi. Oppimiseen liittyy myös nöyryys, itsensä voittaminen, syvässä lumessa laskettelu ja tunne: Tämä onnistuu sittenkin! Mottona opetuksessa voisi olla: auttaa lasta kirkastumaan sellaiseksi, joksi hän voi maksimissaan tulla. Löytää omin!

KOLMAS TYÖPAJA: OPPILAAN KOHTAAMINEN

Viimeisellä kerralla teemana oli oppilaan kohtaamisessa tapahtunut onnistumisen hetki. Teeman pohjalta tehtävänä oli oppimisen tulevaisuuden reflektio sekä sen pohtiminen, miten tukea oppilasta oppimisessa. Teemaa työstiin taidekorttien avulla kirjoittaen ja ajatuksia ryhmässä jakaen. Osallistujat tekivät myös yhteisen kuvan onnistumisten hetkistä. Esimerkiksi tanssija-kortissa osallistuja näki opiskelijan, jolla oli oma suunta. Hän nosti pohdinnan aiheeksi, miten ohjata opiskelijaa omaan suuntaan, kun samaan aikaan tuli pitää mielessä opetussuunnitelma. Opiskelijan oma suunta koettiin tärkeäksi. Keskustelua syntyi myös siitä, kuinka tärkeää on ollut olla oppimisprosessin alkuunpanija. Lisäksi esiin tuli yhdessä tekemisestä syntyvä hyvä mieli ja innostus sekä onnistumisesta seuraava ylpeys ja rauha. Lisäksi keskusteltiin myötäelämisen tärkeydestä ja luottamuksesta. Esiin nousi myös se, kuinka tärkeää olisi uskallus ilmaista onnistuminen työyhteisössä. Keskusteltua syntyi siitä, miten luoda kannustava oppimisympäristö, jossa opiskelija voisi löytää oman paikkansa ja visioita pitkän aikavälin yhteiskunnallisiakin tavoitteita. Onnistumisen kokemuksia mahdollistaviksi tekijöiksi nostettiin esiin myös ”We can do it, you can do it” -asenne sekä mielenrauhan ja turvallisen olon saavuttaminen.



Kuva 3. YHDESSÄ ETEENPÄIN - LIIKKEESSÄ MUUTTUVA PROSESSI. Viimeisen koostavan työpajakerran yhdessä laadittu piirustus.

Yhteinen kuvan tekeminen lähti liikkeelle yhden osallistujan ehdotuksesta tehdä ryhmässä yksi yhteinen kuva. Kaikki suositettiin ehdotukseen, ja työskentely aloitettiin vapaasti kukin improvisoiden. Varovaisen tunnustelun jälkeen piirtäminen lähti vauhdikkaasti ja nauravaisesti liikkeelle. Kukin teki omia tärkeitä elementtejään, mutta osallistujat myös kommentoivat muiden elementtejä ja reagoivat erityisesti sattumalta syntyneeseen kupruun viivassa, josta lähtikin halkeama. Koko ajan kuvaa tehtäessä oli keskustelevalta, improvisaatiotyylinen tunnelma hyvässä yhteistyössä.

Kuvan purku tapahtui yhdessä keskustellen. Ryhmä kertoi kuvasta (ks. kuva 3) seuraavanlaisesti:

Kuvassa näkyy tulevaisuushorisontti sekä kristalli, erilaista suuntaa, nuolia ja elämänsykkyrä. Lisäksi kuvasta löytyy kuoppa sekä kädet, jotka kurottaa kohti, vahva

nuoli ja punainen elämänlanka. Kuvassa ollaan samaan aikaan liikkeessä ja samalla on rauha.

Kuvassa on rauhallinen kompositio. Kädet koettiin avoimena käsinä. Lisäksi on kuitenkin erilaisia häiriötekijöitä. Tästä summattiin yhdessä teoksen nimi: *Yhdessä eteenpäin – liikkeessä muuttuva prosessi*. Ryhmäläiset keskustelivat seuraavasti:

Tehdessä oppii aina itsestään, onnistumiset ovat uniikkeja. Lisäksi on tärkeää, että on tilanneherkkyyttä ja kuuntelukykyä, luottamusta muihin ja itseen, herkkänä olo tilanteessa, varmuutta sekä vapaudentunnetta.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Toimin työyhteisössä taiteen keinoin fasilitaattorina ja suunnittelijana. Koin, että tapaamiskerroista muodostui parhaimmillaan yhteinen oppimistapahtuma, joka synnytti luovia tekoja sekä ajattelun ja prosessin reflektointia. Parhaimmillaan tällainen oppimistapahtuma voi kantaa pidemmällekin ja laajentua myös muille elämänalueille. Taiteesta lähtien työskentely vaatii kuitenkin melko selkeiden suuntaviivojen luomista sekä odotusten ja roolien läpikäymistä yhdessä organisaation kanssa. Taiteilijan ei ole hyvä jäädä tässä yksin, eikä taiteilijan kannata ottaa liian suurta kuormaa harteilleen. Työryhmässä ja/tai työparina työskentely voisi vapauttaa tilaa havainnoinnille ja antaa taiteilijan toimia omasta ammattitaidostaan käsin, ja taiteilija voisi saada itsekin luovia impulsseja ryhmän toiminnasta. Lisäksi tärkeää olisi mahdollisuus työnohjaukseen tai mentorointiin. Ryhmätyöskentely taidelähtöisesti voi nostaa esiin myös työyhteisön kipukohtia, jolloin taiteilijan ammattitaitoa voi olla sen toteaminen, että oma ammattitaito ei riitä tähän, vaan on haettava konsultaatiota esimerkiksi työterveydenhuollon piiristä.

Fasilitoinnin tarkoitus on mielestäni turvallisen ilmapiirin ja yhteisen oppimistapahtuman luominen, joka voi synnyttää rohkeutta kokeellisuuteen ja luoviin tekoihin. Keskeistä on mielestäni sallivuuden, keskustelevuuden ja kannustavuuden ilmapiiri,

jossa ei ole oikeaa tai väärää tapaa tehdä. Tämä näkökulma lähestyy myös taideterapeuttista näkökulmaa, jossa keskeistä on ihmisen ainutkertainen kokemusmaailma ja sen arvostaminen. Tärkeää on myös löytää hyvä tasapaino taiteelliselle vapaudelle ja eettiselle, turvalliselle ryhmätyöskentelylle. Hyvin strukturoituna oppimistapahtuman raamit luovat turvallisuuden taidelähtöiselle toiminnalle, jossa on myös erityisen tärkeää jättää tilaa asioiden muhimiselle, syntymisprosessin keskeneräisyydelle ja luovuuden vapaudelle. Koin merkityksellisenä myös henkilökohtaisen mentoroinnin, joka auttoi minua luottamaan prosessiin, näkemään asioita kauempaa sekä käsitteellistämään ja kehittämään työmenetelmiäni. Tästä olisi ollut vielä hyvä jatkaa – työskentelyprosessi tuntui juuri vasta käynnistyneen.

Taiteilijalle työyhteisöissä toimiminen asettaa monenlaisia haasteita. Parhaimmillaan työ on antoisaa vuorovaikutusta osallistujien kanssa ja ryhmän havainnointia uteliaiin, avoimin mielin. Haasteita kuitenkin asettaa uusi toimintaympäristö omine lainalaisuuksineen sekä ryhmän sisäinen dynamiikka ja ryhmän avoimuus työskentelylle. Taiteen kytkeminen työelämän kysymyksiin merkityksellisellä ja monitahoisella tasolla tuntuu haasteelliselta ja samaan aikaan myös mahdollisuuksia avaavalta ja yhteistä ajattelua kehittävältä. Haasteellista voi olla työelämän kysymyksenasettelu tai taiteen soveltamiseen liittyvät ennakkoluulot. Tämän prosessin kehityshaaste itselleni oli alun kahtiajakautuminen, jonka vuoksi jännitin työpajojen kulkua ja olin epävarma menetelmien sopivuudesta. Tähän näkisin ratkaisuksi paikan päällä olemisen, tutustumisen ja myös tiedottamisen ja sitouttamisen: henkilökuntaa tulisi informoida projekteista hyvissä ajoin ja ottaa heidät mukaan myös yhteiseen suunnitteluun. Kertaluonteiset työpajat jäävät helposti työpaikan arjesta irrallisiksi. On hyvä huomioida intervention ajallinen kesto, joka oli melko lyhyt, yhteensä neljä kuukautta. Tapaamiset olivat kuukauden välein. Jälkikäteen arvioiden tapaamisia oli liian harvakseltaan, jotta työskentely olisi kantanut kunnolla seuraavalle kerralle. Jatkokehityskohteena itselleni on selkeän konseptin luominen prosessin kulusta jo etukäteen, prosessiin luottaminen sekä työpari-ajatuksen eteenpäinvieminen.

Organisaation oppimisen prosessiin taiteella voi olla suuri vaikutus, jos se onnistutaan kytkemään organisaation muuhun kehittämistyöhön ja koko rakenteeseen merkittäväällä ja pitkäjänteisellä tavalla. Myös suunnitteluun ja organisaatioon tutustumiseen on hyvä varata riittävästi aikaa ja resursseja. Muuten on vaarana, kuten monissa muissakin kehittämishankkeissa, että hyvätkin tulokset ovat ohimeneviä eikä huonoiltakaan vaikutuksilta ehkä vältytä. Kehittämistoiminta voi jopa heikentää työyhteisön toimivuutta, jos toiminnan integrointiin ei ole käytetty riittävästi aikaa tai resursseja. Taiteella on kuitenkin mahdollisuuksia luoda inhimillisempää työelämää.

Omien kokemusteni valossa taidelähtöinen fasilitointi Paolo Knillin (2005) lähestymistapaa mukaillen toimi hyvin. Ilmaisua vapauttavat viivaan ja jäljen jättämiseen perustuvat harjoitteet synnyttävät useimmiten hyvää energiaa, keskittyneisyyttä ja vapaata, rentoutunutta jälkeä. Kokemukseen liittyvän tuntevärin valinta tuntuu luovan yhteisen pohjan niin kokemuksen jakamiselle kuin yhteiselle kuvan tekemiselle. Erityisen ilahduttavaa oli huomata, kuinka yhteinen kuvan tekeminen synnytti sanatonta dialogia ja muistutti liikeimprovisaation vuorovaikutusta ja energiaa. Lisäksi purkuvaihe osoittautui erittäin tärkeäksi yhteisen dialogin, refleksiivisyyden ja metataitojen kehittämisen kannalta. Oma kysymyksenasettelu tai oman henkilökohtaisen kokemuksen mieleen palauttaminen alkuun tuntuu myös juurruttavan myöhempää taidetyöskentelyä. Vastavuoroisesti myöhempi taidelähtöinen toiminta tuntuu aina tavalla tai toisella vastaavan omaan kysymykseen tai tuovan esiin uusia oivalluksia ja syvätasoista dialogia ryhmässä. Pitää huomioida, että käyttämäni työmenetelmät ovat aina riippuvaisia kunkin työyhteisön tarpeista ja prosessin kulusta. Työmenetelmät valitaan asiakkaiden mukaan, ei menetelmä edellä.

Palaan artikkelin alussa esittämiini kysymyksiini ja ajattelen, että taiteen erityisroolina työyhteisöissä on luoda hengittävä, luova ja turvallinen tila, jossa työyhteisö voi pysähtyä tutkimaan itselleen tärkeitä asioita. Erona muunlaiseen työyhteisökoulutukseen voivat olla tietyt taiteen erityispiirteet, kuten jännite avoimen prosessin ja kysymyksenasettelun välissä, luovan toiminnan mahdollisuus vaikuttaa syvätasolla

tunteisiin ja uskomuksiin sekä vahvat kokemukselliset jäljet. Kuvataiteen näkökulmasta tärkeää voi olla myös asian konkretisoituminen havaittavaksi muodoksi, jäljen jääminen käsin kosketeltavaan ja silmin nähtävään muotoon, taideteokseksi, jolloin sen äärelle voi palata myöhemmin. Merkittävää olisikin kehittää toimintaa siihen suuntaan, että muotoutuisi kokonainen taiteellinen prosessi, aina näyttelyyn asti. Tämä voisi olla osallistujille tärkeää ja antoisaa. Minulle on ollut tärkeää osallistujien kannustaminen oman jäljen löytämiseen. Tämä voi kuitenkin olla haaste, jos ryhmän osallistujien osaaminen kuvallisessa työskentelyssä on hyvin erilaista – aloittelijoista ammattilaisiin – ja jos heidän motivaationsa ovat erivahvuisia. Osin avoimeksi kysymykseksi jääkin, miten luoda sellainen rakenne, joka mahdollistaisi kaikille osallistujille antoisan työskentelyn. Koen, että tärkeää olisi kehittää tarpeeksi turvallinen rakenne ja ikään kuin leikkikehä tai eräänlainen partituuri, jonka sisällä vapaa improvisointikin olisi mahdollista.

Omassa ammatillisessa identiteetissäni koin muutoksen. Syntyi halu toimia vahvemmin taiteen ytimestä lähtien, aina lähtien havainnosta, ilmaisusta, vapaudesta, läsnäolosta hetkessä, moninaisuuden arvostamisesta ja avoimen kokeilun ilmapiiristä. Toiveenani on kehittää omia työvälineitä tähän suuntaan ja ammentaa myös taidehistoriasta, nykyaikaisista ja omasta taiteellisen työskentelyn prosessista. Ihmisten kanssa työskennellessä koen taiteen mahdollisuutena kohtaamisille, ihmisyyden kysymysten käsittelylle sekä yhdessä oppimiselle, oivaltamiselle ja ajattelulle. Taidelähtöinen työskentely tuo esiin myös luovuuden ihmisen perustarpeena ja -kyknä.

LÄHTEET

- Berthoin Antal, Ariane & Strauss, Anke. 2013. *Artistic Interventions in Organizations: Finding Evidence of Values-added. Creative Clash Report*. Berlin: WZB. www.creativeclash.eu/wp-content/uploads/2013/03/Creative-Clash-Final-Report-WZB-Evidence-of-Value-added-Artistic-Interventions.pdf
- Cooperrider, David, L. & Srivastva, Suresh. 1987. "Appreciative Inquiry in Organizational Life." *Research in Organizational Change and Development*, 1, 129-169.
- Gallese, Vittorio. 2011. "Inter-subjektivisuus neurotieteen näkökulmasta. Ruumiillinen jäljittely ja sen merkitys inter-subjektivisuudessa." *Psyko-terapia* 30:1, 4-17.
- Fuchs, Thomas & Sattel, Herbert & Henningsen, Peter. (toim). 2010. *The Embodied Self. Dimensions, Coherence and Disorders*. Stuttgart: Schattauer.
- Knill, Paolo. 2005. "Community Art: Communal Art-making to Build up a Sense of Coherence." *Poiesis - A Journal of Arts and Communication*, 7, 126-144.
- Koch, Sabine & Fischman, Diana. 2006. "Embodied Enactive Dance/Movement Therapy." *American Journal of Dance Therapy*, 33:1, 57-72.
- Pitkänen-Walter, Tarja. 2006. *Liian haurasta kuvaksi - maalauksen aistisuudesta*. Helsinki: Like.
- Rankanen, Mimmu. 2011. "Jaettuun maisemia - taideterapian tiedon- ja taidonalaan jäsentämässä." *Synnyt/Origins* 3, 17-40. http://arted.uiah.fi/synnyt/3_2011/rankanen.pdf
- Rankanen, Mimmu. 2012. "Enhancing Participation in Social and Healthcare with Art Based Methods - in the Crossroads of Open Practices and Ethical Boundaries." Konferenssipaperi. Cumulus Helsinki: Northern World Mandate. [http://cumulushelsinki2012.org/wp-content/uploads/2012/05/Enhancing-Participation-in-Social-and-Healthcare-with-Art-Based-Methods.pdf](http://cumulushelsinki2012.org/cumulushelsinki2012.org/wp-content/uploads/2012/05/Enhancing-Participation-in-Social-and-Healthcare-with-Art-Based-Methods.pdf)
- Rankanen, Mimmu. 2012. "Taitteen ja terapian vuoropuhelu." *Interdisciplinary Studies Journal* 1:4, 32-43.
- Rankanen, Mimmu & Hentinen Hanna & Mantere Meri-Helga. 2007. *Taideterapian perusteet*. Helsinki: Duodecim.

KYSY - TAIDE VASTAA

MONITAITEELLINEN INTERVENTIO TYÖNOHJAUKSEN OTTEELLA

Kysy – taide vastaa, vastaa – taide kysyy.
Kaaos liikkuu järjestykseksi. Ajatus virtaa sanoiksi.
Käsi kuljettaa kuvaksi; nostaa näkyväksi.
Kysymys vaihtuu vastaukseksi. Järjestys liukuu
Kaaokseksi. Taide kysyy – sinä vastaat.
(Pirre Toikkanen, Työpajakuvaus 1/2015 seminaariin)

Kuvaan artikkelissani ison oppimiskeskuksen johtotiimin kanssa toteuttamaani taiteellista interventiota, jossa yhdistin monitaiteellista työskentelyä työnohjaukselliseen otteeseen. Kuvaan käytännön kokemukseni kautta intervention toteutusta, sen metodisia taustoja ja työprosessia kokonaisuudessaan. Interventio koostui kolmesta työpajakerrasta ennakko- ja välitehtävineen.

INTERVENTION TAUSTAA JA OMAT LÄHTÖKOHTANI

Lempeän pehmeällä vauhdilla pyörähtää oikea käsi ylös kivuttomasti, pehmeästi pakottamatta – toinen puoli minusta yrittää pyöräyttää molemmat käteni ylös ja asettaa ne peileiksi toisilleen – työlästä, väkinäistä – yritänpö pakottaa taiteilija- ja kehittäjäpuoleni minussa yhteen? Pitäisikö pitää ne erillään? Onko hyvä, ettei liikeradat ole heti avautuvia ja selviä? Tarviiko molempien käsien toimia synkassa – voisiko olla parempi, toimivampi tapa antaa käsien liikkua omilla tavoillaan, yhdessä luoden

yhteistä koreografiaa. Onko taiteilijuus valjastettava kehittäjälle tai toisinpäin? Miten saada sopiva balanssi?

(Ote oppimispäiväkirjasta koulutuksen alussa: taiteilija-kehittäjän identiteetin tutkimista liikkeellä 2014.)

Tarkoitukseni oli luoda mahdollisimman avoin prosessi, jossa on selkeät aikaraamit. Suunnittelin etukäteen pelkästään enakkotehtävän, sillä halusin keskittyä kuuntelemaan, läsnä olevaan ja avoimeen fasilitointiin. Näin ollen osallistujat tuottivat itse prosessin teeman ja yhteiset työskentelykysymykset.

Työskentelyni lähtökohtana oli ajatus, että se, mitä yhteisö alkaa tuottaa itsestään, on merkityksellistä – oikeita tai vääriä kysymyksiä tai vastauksia ei ole olemassa – kaikki on kuulemisen arvoista ja merkityksellistä.

Olen koulutukseltani teatteri-ilmaisun ohjaaja (АМК), ammatillinen opettaja (AmO), tarinateatteriohjaaja, työnohjaaja ja sosiaalikasvattaja. Viimeisten viidentoista vuoden aikana olen syventänyt taidemenetelmien osaamistani opiskelemalla muun muassa voimauttavaa valokuvausta, tarinallisuutta, tanssi- ja liiketerapiaa sekä ekspressiivistä taideterapiaa. Olen toiminut jo usean vuoden taitelija-kehittäjänä, käyttämättä kuitenkaan tätä nimitystä. Vuodesta 2008 alkaen olen hyödyntänyt tietoisesti taide- ja teatterilähtöisiä menetelmiä organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämistyössä. Jo teatteri-ilmaisun ohjaajakoulutuksen opinnäytetyössä *Normaalipoikkeustila* keskityin teatterilähtöisten menetelmien soveltamiseen organisaatioiden kehittämisessä (Toikkanen 2008).

Lähdin mukaan taitelija-kehittäjän erikoistumisopintoihin, koska halusin vahvistaa tiedollista osaamistani ja koin tarvitsevani taiteellisten käytäntöjen ja teoreettisen ajattelun ristipölytystä. Lisäksi olen aina kokenut tuotteistamisen samoin kuin taidelähtöisten menetelmien vaikuttavuuden arvioinnin haasteelliseksi. Koska minulla oli jo kokemusta taitelija-kehittäjän työstä, pohdin erityisesti sitä, kuinka voin hyödyntää opiskelijan rooliani taiteellisen intervention toteutuksessa niin, että pääsisin kokeilemaan uutta, itseäni kiinnostavaa ja haastavaa tapaa työskennellä monitaiteellisesti organisaation kehittämisessä.

MONITAITEELLINEN TYÖSKENTELY YHDISTETTYNÄ TYÖNOHJAUKSELLISEEN OTTEeseen

Monitaiteellisella työskentelyllä tarkoitan tapaani yhdistää taiteellisessa interventiossa kuvaa, kirjoittamista, draamaa, tanssia, liikettä, musiikkia, ääntä ja valokuvausta. Taidetyöskentelyn aikana siirrytään taiteesta toiseen: tehdään kuvaa, liikutaan kuvaa ja kirjoitetaan kuvasta ja liikkeestä. Eri taiteet ovat mukana koko prosessin ajan ja täydentävät toinen toisiaan. Monitaiteisuuden avulla työskentelyyn saadaan uusia näköaloja ja osallistujat voivat keskittyä prosessiin, sillä taiteellinen tulos ei ole itseisarvo. Näkemykseni mukaan tämän kaltaista interventiota toteutettaessa taitelija-kehittäjällä on oltava kokemusta ja tietoa eri taidelajeista. Myös kommunikaatiotaidot ja rohkeus luottaa taiteelliseen prosessiin ovat tärkeitä.

Työnohjauksellinen ote taidetyöskentelyssä puolestaan ohjaa osallistujat tarkastelemaan ja jäsentämään työhön, työyhteisöön ja työnkuvaan liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja tunteita. Työnohjaukselliset tavoitteet sovitaan aina yhdessä osallistujien kanssa. Tavoitteena voi olla esimerkiksi työyhteisön voimaantumisen, luovuuden lisääminen, yhteistyön parantaminen tai organisaation perustehtävän selkeyttäminen.

Monitaiteellinen työskentely kutsuu osallistujat läsnäoloon hetkessä, avartaa tietoisuutta sekä avaa tien luovuuden ja aistien maailmaan. Voi sanoa, että taide aktivoi meissä kauneuden tajua; saamme kokemuksen, että olemme osa jotakin meitä isompaa. Tulemme kosketetuiksi. Taiteen avulla voidaan myös aktivoida ja laajentaa mielikuvitusta. Kun olemme yhteydessä mielikuvitukseemme, meille avautuu lisää mahdollisuuksia, laajempi perspektiivi käsiteltäviin asioihin ja pääsy ennen tiedostamattomuudessa olleisiin prosesseihin.

Taidetyöskentely on luonteeltaan avointa ja leikkisää, ja parhaimmillaan avaamme itsemme materiaaleille, joiden kanssa työskentelemme. Kuuntelemme kehollamme ja tutkimme värejä, ääniä ja materiaaleja. Liikkeessä orientoidumme tilaan, lattiaan ja meitä ympäröiviin seiniin. Kirjoittaessa raamina toimii tyhjä paperi. Annamme itsellemme luvan tulla kosketetuiksi hetkessä.

INTERVENTIOPROSESSIIN VALMISTAUTUMINEN

Lähetin johtotiimin jäsenille sähköpostia ja orientoivan ennakkotehtävän:

Hei,

tapaamme 26.11. klo 8.30 ja käynnistämme taidelähetoiset workshopit johtotiimille. Ensimmäisessä tapaamisessa on tavoitteena tutustua, sopia työskentelytavoista ja teemasta/ kysymyksestä sekä workshoppien ajoista joulukuulle ja tammikuulle.

Yhteistä aikaa meillä on 26.11 tunnin verran ja toivon, että valmistautuisit tapaamiseemme alla olevan virittäytymistehtävän avulla.

Valmistautuminen ja virittäytyminen työskentelyyn:

Toivon, että otat mukaasi kolme kuvaa.

1. Valitse kuva, joka jollain tavalla ilmentää sinun mielestäsi johtotiimiä ja nykytilaa.

2. Valitse kuva, joka ilmentää jotain siitä, mitä haasteita johtotiimillä on.

3. Valitse kuva, jossa näkyy jokin asia /puoli, jota haluat vahvistaa johtotiimityöskentelyssä.

Kuva voi olla valokuva.

Kuva voi olla lehdestä leikattu.

Kuva voi olla piirretty, maalattu jne.

Tulkitse kuvaa vapaasti – sen sisällön ei tarvitse aueta samalla tavoin toisille, kuin itse ymmärrät sen merkityksen.

Valmistautumisvaihe oli tärkeä spontaanin ilmapiirin luomisessa ja itsekriittisyyden vähentämisessä. Tehtävän tarkoituksena oli aktivoida ajattelua ja auttaa osallistujia löytämään aihe tai kysymyksiä, joihin taidetyöskentelyllä haetaan uusia tulokulmia ja vastauksia.

ENSIMMÄINEN TYÖPAJATAPAAMINEN

Ensimmäinen tapaamisemme oli marraskuussa 2014, jolloin paikalla oli kuusi johtotiimin jäsentä. Esittelin itseni rauhallisesti jutellen. En ottanut erityistä roolia, vaan keskityin olemaan läsnä ja kuulevana. Kaikki osallistujat olivat tehneet ennakkotehtävän, ja kertosin heille, että tehtävän tarkoituksena oli nimenomaan virittää ajattelua siihen, minkä teeman parissa on tarvetta ja halua työskennellä. Kerroin, että itseisarvo eivät ole taidemenetelmät vaan se, että löytyy kysymys tai aihe, jota halutaan tutkia. Sitten yhdessä tutkisimme, avautuuko, rikastuuko ja syntyykö uutta, kun aihetta tai kysymystä työskentään monitaiteellisesti.

Koosteena ennakkotehtävän kuvista syntyi kolme kollaasikuva: johtotiimin nykytila, johtotiimin haasteet ja asiat, joita halutaan vahvistaa johtotiimin työskentelyssä. Teimme kuvataulut yksi kerrallaan. Jokainen tuli kuulluksi ja nähdyksi laittaessaan vuorollaan kuvansa yhteiselle alustalle ja kertoessaan muutamalla sanalla valinnastaan. Kun kaikkien kuvat olivat taulussa, johtotiimi kirjoitti yhdessä sanoja ja lauseita kollaasiin. Jokainen toi oman näkemyksensä tilanteeseen, ja kokonaiskuva syntyi. Kun kollaasi oli valmis, sitä katsottiin vielä etäämmältä ja kirjoitetut asiat lausuttiin ääneen.

Seuraavat kysymykset kiteytyivät keskustelun aikana jatkotyöskentelyä varten:

Kysymyksenä vähemmän on enemmän? Miten me tehdään yhdessä? Miten pysytään suunnassa? Miten saadaan palaset pysymään oikeilla paikoilla tai loksahamaan omille paikoille? Mitkä tekemiset ja ratkaisut vievät yhteistä asiaa eteenpäin?

Seuraavaa kertaa varten johtotiimi määritteli yhteiseksi isoksi kysymykseksi seuraavat: ”Mihin laittaa paukkuja, mikä on fokus? Niin että siinä pysyisi ilo ja rentous? Päätöksenteko?”

Johtotiimi toivoi työhönsä lisää iloa, yhdessä työskentelyä ja työn jäsentämistä. Lopuksi sovimme seuraavien tapaamisten ajat ja työskentelymuodoksi monitaiteellisen muodon. Johto-

tiimi päätti, että työskentely tapahtuu luontotalo Haltiassa opimiskeskuksen sijaan.

AJATUKSIANI ENSIMMÄISEN TAPAAMISEN JÄLKEEN

Ensimmäinen tapaamisemme oli antoisa, ja mielestäni prosessi käynnistyi hyvin.

Koin haastavaksi tapaamisen lyhyen keston ja olin tyyppilliseen tapaani lastannut siihen liikaa toimintaa. Opin, että kolme kuvataulua on liikaa tunnin työskentelyyn ja että kollaasin läpikäymiselle ja yhteiselle keskustelulle on hyvä jättää aikaa. Ryhmän olisi ollut hyvä reflektoida enemmän sitä, mitä kuvatyöskentely tuotti, millaisia ajatuksia sen pohjalta syntyi ja miltä johtotiimin tilanne kollaaseissa näyttää: tuliko esiin jotain yllättävää tai uutta.

Oma tunnelmani ensimmäisessä tapaamisessa oli jähmeähkö, sillä harjoittelin tilan antamista enkä ottanut isoa innostajan roolia. Sen sijaan toimin jäänsärkijänä ja riman alentajana olemalla mahdollisimman paljon oma itseni.

Huomasin, että toinen kehittämiskohteeni liittyy siihen, että jaksan rauhassa kuunnella ryhmän kysymykset loppuun. Olen nopearytmisen, ja jatkossa minun pitää enemmän keskittyä lukemaan ryhmän rytmiä. Pelkään välillä turhaan ryhmäläisten pitkästymistä tai tyhjiä hetkiä, vaikka ne ovat prosessin kannalta todella tärkeitä. Jos aikaa olisi ollut enemmän, keskustelun lisäksi kuvatauluista olisi ollut hienoa tehdä liikettä ja kiteyttää sanoista runoiksi.

VÄLITEHTÄVÄ

Viikkoa ennen toista tapaamista lähetin johtotiimiläisille viritävän, prosessia ylläpitävän välitehtävän. Sähköpostiin liitin koosteen ensimmäisen kerran työskentelystä.

Hei,

Lämmin kiitos aktiivisesta ja läsnäolevasta työskentelystä 26.11.

Kokosin työskentelyn antia ohessa olevaan liitteeseen. Liitteessä on myös seuraavaan tapaamiseemme työskentelyn lähtökohdaksi kiteytetyt kysymyksenne.

Toivon, että otatte viime kerraksi valitut kuvat mukaan ja laitate jotain liikkumiseen ja maalaamiseen soveltuvaa mukavaa vaatetta päällenne.

Tapaamme 17.12. ja sitä ilolla jo odottelen, terveisin Pirre

TOINEN TYÖPAJATAPAAMINEN

Taide pääsee ammatillisten roolien läpi – tuo ihmisen esiin.

(Chrissie Tiller)

Toinen tapaamisemme oli neljätuntinen työpaja Haltian luontokeskuksessa joulukuussa 2014. Tilana meillä oli kauliilla näköalalla varustettu huone, jonka laitoin valmiiksi taidetyöskentelyä varten. Olin suunnitellut monitaiteellisen työpajan, joka rakentui pala palalta yksilötyöskentelystä yhteiseen maalaukseen.

Aloitimme muistelemalla marraskuun tapaamista. Mukana oli seitsemän johtotiimin jäsentä, ja edelliseltä kerralta poissa ollut otettiin mukaan prosessiin. Istuimme tuoleilla, jotka olin laittanut rinkiin ja joiden keskellä olivat ensimmäisellä tapaamisella tehdyt kuvakollaasit ja niihin liittyvät avainsanat. Ensimmäisestä tapaamisesta poissa ollut rikastutti kollaaseja omilla kuvillaan ja ajatuksillaan. Muut osallistujat kertoivat, mitä muistivat edelliskerrasta, ja jakoivat tarinoita omista kuvistaan. Aloituksessa koin tärkeänä, että osallistujilla oli mahdollisuus pysähtyä, saada kosketus itseensä ja aikaa muiden kohtaamiseen. Kiteytimme yhdessä johtotiimin työskentelykysymyksen, minkä jälkeen jokainen kirjoitti siihen liittyvän oman henkilökohtaisen kysymyksensä paperille. Kysymyspaperi laitettiin talteen myöhempää työskentelyä varten.

Taidetyöskentely aloitettiin omien taidetyöskentelypaikkojen rakentamisella. Kun jokaisella oli oma paikka valmiina, lähdimme irtautumaan arjesta taiteelliseen työskentelyti-

laan ja liikuimme tilassa antamieni ohjeiden ja musiikin mukaan. Valmistautumisvaihe oli tärkeä spontaanin ilmapiirin ja itsekriittisyyden vähenemisen kannalta. Annoin ohjeeksi kuunnella koko työskentelyn ajan omaa itseä ja muistaa, että kaikki harjoitukset tehdään niin pienesti tai suuresti kuin itselle on sopivinta. Muistutin, että hengittäminenkin on liikettä ja että mitään ei tarvitse osata eikä tehdä suorittamalla. Kehotin keskittymään omaan kehoon, aisteihin, läsnäoloon ja vuorovaikutukseen.

HAHMON ANTAMINEN KAAOKSELLE JA JÄRJESTYKSELLE

Lämmittely- ja liikeosuuden jälkeen jokainen asettui omaan taidetyöskentelypaikkaansa. Kaikki työskentelivät yhtä aikaa keskittyen omaan työhönsä. Aloitimme kahdella liidulla ja paperilla. Ensin kuvitettiin kaaosta heikommalla kädellä piirtäen. Sitten noustiin ylös ja katsottiin syntynyttä kuvaa ja sen inspiroimana liikuttiin kaaosta. Kaaosliikkeen jälkeen kirjoitettiin vapaata assosiaatiokirjoitusta koettua sanoittaen. Tämä kolmivaiheinen työskentely toistettiin myös järjestykselle. Kolmannella kierroksella työskenneltiin kahdella kädellä ja liidulla yhtä aikaa luoden kaaosta ja järjestystä samanaikaisesti samaan kuvaan. Syntyneestä kuvasta inspiroituen liikuttiin ja lopuksi poimittiin edellisistä assosiaatiokirjoituksista merkityksellisiä sanoja ja luotiin uutta tekstiä.

Jakamisvaiheessa jokainen laittoi työnsä ”esittelykuntoon” eli asetteli kuvat ja tekstit kokonaisuudeksi toisten katsottavaksi. Kiersimme katsomassa jokaisen töitä vuorotellen. Teosten tekijä kertoi kuvistaan ja teksteistään sen minkä halusi. Tässä vaiheessa emme keskustelleet, vaan muut antoivat palautteen kokemastaan kirjoittaen palautetta tekijälle, sanalahjoina.

YHTEISMAALAUUS HILJAISUUDESSA

Seuraavaksi siirryimme yhdessä tekemisen vaiheeseen. Olin laittanut tilaan valmiiksi ison paperin yhteismaalauksen alustaksi ja tuonut pensseleit, sieniä ja maalipurkkeja. Yh-

teismaalauksen tekemisen raameiksi sanoitin hiljaisuuden ja sen, että jokainen voi maalata mihin kohtaan haluaa, ja maalauksipaikkaa saa vaihtaa. Aikaa maalaukselle oli puoli tuntia. Työskentely sujui kitkatta. Kuva muokkaantui jokaisella sivel-timenvedolla, ja jokainen jätti oman jälkensä yhteiseen kuvaan. Kun maalaus tuli valmiiksi, nimesimme sen ryhmässä.

Nimiehdotuksia tuli paljon: muun muassa Ilotulitus, Sirkus, Joulun alla, Värikästä elämöintiä, Jokaiselle on paikkansa, Tuuli meitä kuljettaa, Vuodenajat. Lopulta maalauksen nimeksi valittiin *Seitsemän vuodenaikaa*.

REFLEKTIOVAIHE

Pyysin jokaista palaamaan hetkeksi omalle työskentelypaikalleen ja kirjoittamaan ylös havaintoja ja kokemuksia yhdessä tekemisestä ja omasta osallistumisesta maalauksen synnyssä.

Apukysymyksiksi kirjoittamiseen annoin seuraavat: ”Miten itse aloitit ja liityit? Miten ryhmänä aloitimme? Miten prosessi eteni? Mikä oli parasta? Oliko joku hankala kohta, ja jos oli, miten pääsit yli tai mitä sen kanssa tapahtui? Havaintoja siitä, miten seitsemän vuodenaikaa syntyi? Miten johtotiimi työskenteli yhdessä?” Kirjoittamisen jälkeen ryhmäläiset jakoivat havaintojaan kokemuksestaan ja yhdessä tekemisestä.

Yhteisen keskustelun jälkeen palattiin jokaisen omien kysymysten äärelle ja osallistujat pohtivat kahden ja kolmen hengen ryhmissä, syntyikö niihin taidetyöskentelyn aikana vastauksia.

Korjasimme siis satoa siitä, mitä työskentely on itse kullekin antanut. Osallistujat kokivat saaneensa vastauksia. Jokainen kiteytti lauseen, voimasanan tai aforismin, joka auttaa häntä muistamaan arjessa sen, mitä haluaa vaalia, ja kertoi sen muille.

YHTEISVALOKUVAUS

Päivän päätteeksi toteutimme yhteiskuvauksen ottamalla erilaisia valokuvia teemalla ”johtoryhmä näkyväksi”. Osallistujat saivat hetken keskustella pienryhmissä, kierrellä ympäri luontokeskusta ja suunnitella, missä ja minkälaisen kuvan haluavat ottaa. Jokainen sai siis päättää, millainen yhteisvaloku-

va johtotiimistä otetaan ja kuinka johtotiimi tulee nähdä. Kuljimme ympäri luontokeskusta ja rakensimme seitsemän erilaista kuvaa. Jokainen osallistuja ohjasi vuorollaan kuvan ja asettui osaksi sitä. Toimin itse valokuvaajana. Syntyi todella hienoja ja moniulotteisia yhteiskuvia, joissa johtotiimin erilaiset puolet tulivat esille.

AJATUKSIANI TOISEN TAPAAMISEN JÄLKEEN

Työpajan rakenne toimi hyvin, ja valokuvaus lopussa nostatti yhdessä tekemisen iloa ja energiaa. Vaikka missään vaiheessa ei ollut kiireen tuntua ja etenin ryhmäläisten rytmää kuunnellen, jäin pohtimaan, jäikö reflektiolle tarpeeksi aikaa ja oliko neljän tunnin tapaamiselle liikaa asiaa.

Työpajan alussa tulkitsin yhden ryhmäläisen kehonkielestä hänen vastustavan työskentelyä. Yritin helpottaa hänen työskentelyään antamalla ohjeita itsen kuuntelusta ja kunnioittamisesta: ei tarvitse tehdä mitään, mikä ei tunnu itselle hyvältä. Ja sainkin häneltä palautetta:

Annoit ihmisten osallistua omalla tavallaan – näennäinen passiivisuus ei merkitse osallistumattomuutta.

VÄLITEHTÄVÄ

Hei ja oikein hyvää alkanutta vuotta!

Liitteenä on joulukuun työskentelyn koonti. Pienensin kuvatiedostot niin pieniksi kuin mahdollista, joten kuvien laatu vähän kärsi, mutta otan tikulle kaikki kuvat mukaan ja saatte ne itsellenne. Koonnissa on mukana iso osa joulukuussa otetuista tiimikuvista, toivon että katsot kuvat läpi ja valitset kuvista 1-2, jotka eniten mielestäsi kuvaavat johtotiimiä tai sitä miten toivot johtotiimin näyttäytyvän.

Keskiviikkoamuna katsomme kuvat yhdessä läpi ja kokoamme työskentelyä.

Toivoisin, että jos vain ehdit, kävisit sekä marras- että joulukuun koonnit läpi, muistelisit mitä teimme marras-

kuussa ja joulukuussa ja pohtisit, mitä tämä työskentelyprosessi on antanut sinulle / johtotiimille.

Tapaamme ke klo 8.30

Lämpimin terveisin

Pirre

KOLMAS TYÖPAJATAPAAMINEN

Päätöskerralla kiteytimme interventioprosessin annin ja realisoimme alun kysymykset konkreettisiksi vastauksiksi. Olin tehnyt työskentelyprosessista kuvaesityksen, jonka katsoimme ja jonka myötä osallistujat kertoivat tunnelmistaan. He kommentoivat seuraavasti:

Ihanaa, että teimme tämän.

Kiitollisuus siitä, että johtotiimi lähti mukaan tähän prosessiin.

Kooste oli tärkeä ja auttoi näkemään, että olemme ”oikeasti” työstäneet jotakin.

Päällimmäisten tunnelmien läpikäymisen jälkeen katsoimme valitut ryhmäkuvat ja jokainen perusteli valintaansa. Kävimme myös palautekeskustelua koko prosessin annista. Pohdimme, tapahtuiko työskentelyssä jotain sellaista, mitä voisi käyttää työssä, ja mitä merkitystä työskentelyn avulla löydetyillä asioilla voi olla arkielämälle tai asetetuille työskentelykysymykselle. Koska prosessi oli lyhyt, valokuvat ja prosessia ylläpitävät välitehtävät koettiin hyväksi. Erityisesti valokuvien avulla osallistujat pystyivät palauttamaan mieleen sen, mitä kullakin tapaamiskerralla oli tehty ja mitä omia oivalluksia tällöin oli herännyt.

Lopuksi palasimme ensimmäisellä tapaamiskerralla muotoiltuun yhteiseen työskentelykysymykseen. Kysymys tuntui edelleen merkitykselliseltä, ja siihen oli saatu vastauksia. Osallistujat toivat esiin seuraavanlaisia ajatuksia taiteellisen intervention prosessista:

Oli ihanaa että esiin nousi myös jaksamisen asia, yhdessä tekeminen ja ilo – prosessi vahvisti näitä meissä.

Taiteelliset prosessit tuottaa – kun ne tuottaa hyvää jaksamista ja yhdessä rentoa tekemistä, niin silloinhan se kannattelee perustehtävää.

Keskittyminen olennaiseen - fokus kirkkaaksi ja valinnat perustellusti.

Yhteinen kannustava ilmapiiri ja jaettu pyrkimys samaan suuntaan johon kysymykseni liittyi.

Mielestäni on tärkeää huolehtia, että jatkamme tässä hengessä ja suunnassa.

Jatkossa luodaan mahdollisuuksia ja tilanteita, joissa yhdessä tekeminen vahvistuu.

Parhaimmillaan taidemenetelmät antaa mahdollisuuden tulla uudella tavalla näkyväksi omalle tiimilleen, äkkiähän me luodaan toisista kuva, joka on pysyvä ja saa mahdollisuuden muuttaa luotua kuvaa.

Pieni hyppy sivuun ja katottais toisessa ympäristössä – miten paljon työskentely tehostuisi kun arki ei olisi ihan iholla.

Tarvitsisimme ehkä enemmän pidempiä aikoja jossain muussa ympäristössä – mihin suuntaan haluamme mennä? Visiointi ja näköalat ei synny parin tunnin kokouksessa.

Strateginen ajattelu – omat työnkuvat – yhteistä keskustelua lisää siitä, miten tehtäväkuvat tulevat muuttamaan tulevien muutoksien keskellä.

Prosessin vaikutusta johtotiimiimme en osaa arvioida, mutta näillä lyhyillä kerroilla pääsimme olennaisten kysymysten äärelle paremmin kuin esim. johtotiimin virallisessa työnohjauksessa, jota olemme pitkään käyneet.

AJATUKSIANI KOLMANNEN TAPAAMISEN JÄLKEEN

Työskentely antoi minulle arvokkaan kokemuksen monitaiteellisesta työskentelyprosessista ja avoimesta fasilitoinnista

– omat tavoitteeni siis täyttyivät. Sain keskittyä kuuntelemaan, läsnä olevaan ja avoimeen fasilitointiin sekä samalla rakentaa yhdenlaisen monitaiteellisen interventiomallin.

Uskon vahvasti, että taiteella on muutosvoimaa ja että sillä voidaan vaikuttaa positiivisesti ihmisten elämään ja edistää hyvinvointia.

KYSYMISEN MERKITYS PROSESSISSA

Kysyminen on eräänlainen tuntosarvi, jonka avulla jokainen luo käsityksensä elämän, todellisuuden ja olevaisuuden lainalaisuuksista ja ilmiöistä.

(Venkula 2007, 33.)

Kuvaamassani taiteellisessa interventiossa osallistujat itse määrittivät kysymyksensä ja löysivät niitä vastauksia, joita sillä hetkellä kokivat tarvitsevansa. Kun fasilitoin ja ohjaan työyhteisöjä, kysyminen on yksi keskeisistä työtavoistani: keino selvittää nykytilaa ja luoda uutta tietoa. Kysymyksiin vastatesaan osallistujat pääsevät jäsentämään ajatuksiaan. Samalla he löytävät oivalluksia omaan työhönsä. Kun tähän päästään, koen työnohjaajana onnistuneeni työssäni.

Kysymykset aktivoivat ajattelua ja toimintaa ja vievät niitä eteenpäin. Sosiaalipsykologi Jaana Venkula kuvaa tätä tapahtumaa seuraavasti:

Kytkeytyessään toimintaan kysyminen toimii yhdistävänä voimana mielen sisäisen abstraktin maailman ja ulkoisen konkreettisen käytännön maailman välillä. Kysymykset käynnistävät ja keskittävät ajattelemista ja tekemistä luoden niihin jännitteen, jonka tähden kysymyksestä on vaikea päästä eroon ennen kuin vastaus löytyy.

(Venkula 2007, 25–30.)

Taiteelta voi kysyä kysymyksiä, joihin ei tiedä vastausta etukäteen. Kysymykset voivat liittyä arjen käytännön ratkaisuihin tai luovaan ongelmanratkaisuun. Taide antaa vastauksia.

LÄHTEET

Tiller, Chrissie. 2014. Luento-
muistiinpanot Taitelija-kehittäjäksi -erikoistumisohjelman luennoilta 5.2.2014.

Toikkanen, Pirre. 2008. *Normaalipoikkeustila*. Helsinki: Metropolia-ammattikorkeakoulu. Julkaisematon opin-
näyte. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1238/kokoopin.pdf?sequence=1>

Venkula, Jaana. 2007. *Kysymisen taito*. Helsinki: Jaana Venkula ja Kotimaa-Yhtiöt Oy / Kirjapaja.

MUOTOKUVAMAALAAMISEN METATAIDOT TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISESSÄ

Olen koulutukseltani taidemaalari. Maalaan tässä kirjoitelmassa sanoin muotokuvaa taiteen logiikan hyödyntämisestä työelämän kehittämisessä. Rinnastan kehittäjän työni taiteelliseen työhöni eli muotokuvamaalaamisen prosessiin: kehittäjän työ on minulle taiteilijan työtäni sosiaalisissa konteksteissa. Se on osa vapaan taiteilijan työnkuvaani.

Työelämän kehittäminen tarkoittaa kohdallani sekä oman taidealani ammattimaistamista sen sisältä käsin että sosiaali- ja terveystalouden organisaatioiden kehittämistyöhön osallistumista. Toimin taiteilijana näiden välisellä rajapinnalla. Organisaatioissa työni kohdistuu niiden tarjoamien palveluiden tuottamisen, kehittämisen ja käyttämisen mielekkyyden tukemiseen kuvataidetta soveltaen. Omalla alallani kehittäminen on taiteilijoiden työskentelyedellytysten edistämistä ja osaamisen laajentamista julkisten hyvinvointipalveluiden yhteyteen. Osaamiseni taiteilija-kehittäjänä ja muotokuvamaalarina ovat perustaltaan yhtä ja samaa asioiden käsittelemisen intentionaalista ja ratkaisukeskeistä toimintaa ohjaavaa logiikkaa.

Esittelen kirjoitelmassani *Tukeva porras* -nimistä toimintamallia, jolla kuvataiteilijat ja Lahden kaupungin sosiaali- ja terveysala tekevät yhteistyötä. Taidemaalarin logiikalla ajatellen *Tukeva porras* on kuin taidemaalarin malli tässä kirjoitetussa muotokuvassa. Olen kehittänyt toimintamallia hankkeena vuosina 2013–15. *Tukeva porras* -toimintamalli sisältää käyttäjä, joilla taiteilijat toimivat sosiaali- ja terveystalouden toimipisteissä taiteilijoina tuottamassa kuvataiteella hyvinvointia ja

yhteisöllisyyttä. Kutsun näitä käytäntöjä yhteisötaiteilijakonseptiksi. Selostan yhteisötaiteilija-termiä myöhemmin tässä artikkelissa. Taiteilijoiden ja sote-tahojen kohtauttamisen ja muun koordinoivan työn ohella järjestän taiteilija-kehittäjänä työyhteisöille niiden kehittämisprosesseihin nivoutuvia taiteellisia interventioita, *väliolotilaisuuksia*.

Tuon kirjoituksessa esiin, kuinka luotsaan ja hahmotan kuvataiteilijana laajaa, poikkihallinnollista, sektorirajat ylittävää ja sidosryhmiltään eri suuntiin jännitteistä toimintaani. Teen työtäni nimenomaan kuvataiteilijana: kehittäminen ja koordinointi eivät ole minulle ”muuta työtä”, vaan taidetyötä, johon en kykenisi ilman taidealani ammattilaisuutta ja taiteelliseen työhöni sisältäviä metataitoja. *Tukeva porras* -toimintamallin luominen on kolmevuotinen paikallinen kaksisuuntainen ja rihmastollinen taiteellinen interventioni, joka suuntautuu sosiaali- ja terveysalalle yhtä lailla kuin kuvataiteen ammattilaisten kentälle.

Kuvataideala junnaa arvokeskusteluissa taiteen välineellistämisen uhkakuvissa. Maalarina on toisinaan vaikeaa muotoilla sanoiksi omaa kokemusta siitä, etteivät uudenlaiset työkuvat automaattisesti olekaan pois työstä taiteilijana, vaan ainoastaan toisenlainen taiteilijana toimimisen tapa. Pidän itsestään selvänä sitä, että vapaa taiteilija on vapaa uraamaan ammattilaisuuttaan poikkeamaan oman alansa konventioista. Mutta miten kuvata näitä poikkeamia? Taiteilijan tulee tällöin kuvata yksityistä kokemustaan. Tehtävä on haastava, kuten taiteesta puhuminen ylipäättään. Koen lisäksi, että alani taiteilijat usein ahtauttavat taidetyönsä riippuvuussuhteeseen tiettyyn välineeseen. Siihen sisältyy oletus, että taiteilija ei työskentele taiteilijana ja omassa taiteilijan työssään ilman välinettä. Ilman välinettä työskentelevän taiteilijan ajatellaan tekevän niin sanottua muuta työtä. Tietyillä muilla töillä on tosin jo pitkät perinteet taiteilijoiden tulonmuodostuksessa. Tällaisia töitä ovat taidealan luottamustoimet ja toimikuntatyöt, opetustyö, kuratoinnit tai ”julkinen taide” -nimellä tehtävä yhteisöllinenkin taide, joiden ei katsota olevan taiteen hyödyntämistä eikä soveltamista talouden palvelukseen. Sen sijaan kun puhe kääntyy taiteen soveltavaan käyttöön, nousee keskusteluun vastakkain taiteen hyödyntäminen ja taiteen va-

paus ja itseisarvo. En itse näe, että kontekstisidonnaisuus ja vapaus sulkisivat toisensa pois.

Taiteilijuudessa on henkilökohtaisella tasolla olennaista, että taiteilija itse kokee tekevänsä työtään taiteilijana ja että se työ on merkityksellistä. Lisäksi taiteen ammattilaisuuteen sisältyy tärkeänä osana myös vertaisarviointi, kollegiaalinen koulutukseen ja meriitteihin perustuva tunnustettu asema sekä oman toiminnan sidosten hahmottaminen taidealan verkostoon ja taiteen kaanoniin. Ammattimainen toimija vastaa osuudestaan aina myös omaa henkilökohtaista uraansa laajemmassa yhteydessä.

Taiteilija ottaa kantaa oman alansa ammattilaisuuteen yleensä, hän toimii aina osana jotakin ja vaikuttaa alansa työskenteledellytyksiin, rakenteisiin ja rahoitukseen myös laajemmin. Taidetta soveltavan tulee itse osallistua oman työnkuvansa ja -ehtojensa määrittelyyn: kuinka taidetta sitoutetaan osaksi työelämää tai yhteiskuntaa ja sen palveluita tavalla, joka ottaa huomioon taiteilijan ammatti-identiteetin ja taiteen itseisarvon. Taiteilijoille taiteen soveltajina taidetyön ehtojen määrittelyn tulisi olla osa soveltamisen prosessia. Yhtä lailla kuitenkin myös konventionaalisiin tavoin työskentelevien taiteilijoiden tulisi rakentavalla tavalla ottaa osaa keskusteluun taiteen hyödynnettävyydestä ja taiteilijan työn merkityksestä yhteiskunnassa siitä oletuksesta, että taiteen itseisarvo on pysyvä. Taiteen itseisarvoa ei tarvitse puolustaa, vaan se tunnustetaan omilla teoilla. Kysynkin, kuinka tämä tulisi tehdä silloin, kun taiteilija käyttää taiteilijuuttaan jopa täysin ilman ominta välinettä.

KUVATAITEESTA HYVINVOINTIA -TOIMINTAMALLI TAITEELLISEN TOIMINTANI MUOTONA

Valtioneuvosto asetti terveyden edistämisen politiikkaohjelman vuosille 2010–2014. Tämän politiikkaohjelman osaohjelma oli ”Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia”¹. Ohjelman tavoitteena oli hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kulttuurin ja taiteen keinoin sekä osallisuuden lisääminen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla. *Tukeva porras* on esimerkki tämän ohjelman käytäntöön viemisestä. Käynnistin Lahdessa

1. Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisut: <http://stm.fi/julkaisu?pubid=10024/125920>

vuonna 2013 paikallisen taiteilijavetoisen ”hyvinvointia taiteesta” -ohjelman, jossa perustin *Tukeva porras* -hankkeen kumppanuustoimintamalliksi ammattikuvataiteilijoiden ja Lahden kaupungin välille.

2. Kauno ry on lahtelaisten ammattikuvataiteilijoiden yhdistysten kattojärjestö. Sen jäsenyhdistyksiä ovat Lahden taiteilijaseura ry, Lahden Taidegraafikot ry ja Lahden valokuvataide ry.

Kumppanuutta toteuttavat poikkihallinnollisesti ja hierarkiaa läpileikkaavasti kuvataidejärjestö Kauno ry² ja Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala, kulttuurikeskus ja työllisyyspalvelut. Ideana oli avata uudenlaisia mahdollisuuksia kuvataiteilijoille työllistyä omassa ammatissaan ja tarjota kunnalle mahdollisuus hyödyntää kolmannen sektorin asiantuntijuutta osana vaikuttavuudeltaan kannattavaa hyvinvointityötä. Monilla taiteilijoilla on aito tahto osallistua yhteiskuntaan sen kommentoimisen lisäksi myös suorilla teoilla. Taiteilijoilla on myös uskoa taiteeseen konkreettisena keinona toteuttaa vuorovaikutusta ihmisten välillä.

3. Erotuksena taiteilijan taiteen soveltavaan käyttöön, jota pidän taideperustaisena toimintana tai taideperustaisen menetelmien hyödyntämisenä.

Aloin mallintaa *Tukevaa porrasta* vuonna 2012 kollegani Anni Henrikssonin kanssa. Tuolloin kuvataiteilijoiden ja julkisen sektorin välittäjätahon puute tai sen kehittymättömyys nousi esiin monissa yhteyksissä. Samaan aikaan valtion rahoitusta ohjattiin taiteilijoiden työllisyyttä ja luovaa taloutta kehittäviin hankkeisiin. Eri medioissa puhuttiin säännöllisesti taiteilijoista ja taidelähtöisistä³ menetelmistä etenkin vanhuspalveluissa, mutta käytännössä nämä kuvataiteen kentän ulkopuolelta määritellyt työllistymismahdollisuudet eivät ottaneet huomioon vapaan kuvataiteilijan ammatin erityispiirteitä. Vapaan kuvataiteilijan oli vaikea ymmärtää, kuinka hän voisi taiteilijana tehdä työtä uusissa ympäristöissä. Taiteelliselle työlle on ominaista prosessien hitaus, tekijäkeskeisyys ja se, että taiteellisen työn lopputuloksen, taideteoksen, voi yleensä myydä vain kerran. Uusissa ympäristöissä taiteilijan näytti olevan mahdollista toimia ohjaten muiden taidetoimintaa, sillä valmiiden teosten näytteille asettamisesta ei kuvataiteilijalle tavallisesti makseta. Kuvataiteilijan työ ei ole myyntiin perustuvaa yrittäjyyttä. Palveluita tilaavat taas edellyttivät palveluista laskutusta y-tunnuksella. Valtaosalle kuvataiteilijoista yrittäjäksi alkaminen satunnaisten projektien tähden olisi kuitenkin heittäytymistä sosiaaliturvattomaan tulottomuuteen. Mahdollisuudet ansaita taidetyöllä ja käyttää omaa kuvataitei-

lijän ammattiosaamista julkisten palvelujen yhteydessä näyttivät valuvan kuvataiteilijoiden ulottumattomiin.

Tahdoin taiteilijana vaikuttaa taiteilijoiden asemaan ja löytää mahdollisuuksia ja tapoja, joilla taiteilijat voivat työskennellä sosiaalisissa konteksteissa omassa taiteilijan työssään. Jokaisen taiteilijan toive on saada taiteilijan työstään palkkaa. Halusin myös tarkastella sitä, mikä tuottaa hyvinvointia taiteessa ja miten taiteilija voisi yhdistää oman taiteellisen työn ja hyvinvoinnin tukemisen. Halusin kokeilla, mitä taiteilijana voi tehdä. Neuvottelin Lahden kaupungin eri hallinnontahojen kanssa kumppanuuden ja hankkeistin *Tukeva porras* -pilotin Kauno ry:n nimissä. Hanke on ollut kokeilun mahdollistava työkalu, joka on tuottanut yhteistyön toimintamallin ja toistettavia käytänteitä.

Tukevassa portaassa kuvataiteilijat ovat työskennelleet hankkeessa yhteisötaiteilijoina ja olleet työsuhteessa Kauno ry:een. Hankkeesta vastaavana olen vastannut byrokratiasta, esimiestehtävistä, taiteilijoiden yksilöllisestä työnohjauksesta, neuvotteluista ja sopimuksista, taloushallinnosta: kaikesta siitä, mitä hankkeen koordinointiin ja välittäjätahon toimintamallin mallintamiseen sisältyy. Vastaan toiminnan laadusta ja kehittämisestä sosiaali- ja terveysalan yhteistyötahoille, raportoin siitä muille sidosryhmille ja välitän kokeilun oppia niin taidetta soveltavalle kentälle kuin ministeriötasollekin. Sosiaali- ja terveysalalla ei edelleenkään täysin tunnisteta taiteilijaa asiantuntijana. Taiteilijan koulutus ja taidetyökokemus tuovat kuitenkin syvää osaamiskapasiteettia nimenomaan sen suunnitteluun, kuinka taide tuottaa hyvinvointia. Sosiaali- ja terveysalalla käsitys taiteen avulla tuotetusta hyvinvoinnista tarkoittaa usein taiteilijan järjestämää työpajaa, jonka jälkeen osallistujilla on hyvä mieli. Yhteisötaiteilijat tekevät taiteilijan työtänsä ja osoittavat kokemuksellisesti, kuinka taiteen hyvinvointivaikutukset syntyvät taiteen prosessien sivutuotteena. Tässä kirjassa kuvataiteilija Marja-Liisa Jokitalo kirjoittaa auki omaa yhteisötaiteilijan työnkuvaansa artikkelissaan *Monet roolini taiteilijana palvelutalossa*.

Muodostin yhteisötaiteilija-käsitteen taiteilijoiden työkuvalle, sillä kuvataiteilijoiden ammatti-identiteetit eroavat

toisistaan: taidemaalarella on taidemaalarin ammattiluonne, kuvanveistäjällä kuvanveistäjän, mediataiteilijalla ja yhteisötaiteilijalla omansa. Yhteisötaiteilija-käsite on luotu erityisesti erotukseksi yhteisötaiteen suuntauksesta, jotta taiteilijalla olisi tilaa säilyttää oma edustamansa taiteenalan luonne ja vapaus luoda uutta työnkuvaa kuvataiteen ammattialalle. *Tukevassa portaassa* taiteilija tekee työtään vuorovaikutuksessa yhteisön kanssa määritellen itse oman työnkuvansa. Hän työskentelee oman osaamisensa ja taiteellisen työnsä kiinnostuksen kohteista lähtien. Työstä syntyy jotakin uutta molemmille vuorovaikutuksen osapuolille. Merkittävää on myös, miten nimikkeet eroavat toisistaan suhteessa julkiseen ja yhteiseen. Yhteisötaide tapahtuu tai sen tulos esitetään usein avoimena osana jotakin ympäristöä ja usein myös performatiivisena. Yhteisötaiteilijan työ taas voi alkaa ja päättyä täysin osana yhteisön muita prosesseja alan salassapitosäännöksiä noudattaen. Taiteellinen prosessi on siis avoin ainoastaan yhteisön sisällä, ja sielläkin ehkä vain yhteisön jäsenen ja taiteilijan kahdenvälisesti.

Tukevaa porrasta mallintaessani olen halunnut olla osaltani taiteilijoiden äänenä määrittelemässä, millä tavoin taiteilijoiden työn hyödyntäminen sote-sektorilla olisi toteutettava ja myös mahdollistettava. Olen pitänyt toiminnan suunnittelun kärjessä taiteilijan ammatti-identiteetin turvaamisessa. Tämä siksi, että mielestäni taiteen soveltamisen perustana tulisi olla taiteen tekeminen perustutkimukseen verrattavana itseisarvona. Strategisten linjausten käytännön toteutuksen lähtökohdana tulisi olla taiteilijoiden yksilölliset sisällölliset tavoitteet.

MUOTOKUVAMAALAUUS JA METATAITONI TOIMINTAANI OHJAAVANA LOGIIKKANA

Tukevan portaan koordinoijana ja taiteilija-kehittäjänä en tee taidemaalarin työtäni, mutta koen silti, että työni on taiteilijan työtä ja teen sitä taiteilijan otteella.

Taidemaalarina olen keskittynyt ensisijaisesti muotokuvaamiseen sen väljässä merkityksessä. Kutsun muotokuviani remixeiksi. Remixillä tarkoitetaan uudelleen miksattua rinnakkaisversiota jostakin alkuperäisestä versiosta, aineksen sekoittamista uuteen

järjestykseen, muuhun materiaaliin tai toisinaan myös irti joistain aiemmista yhteyksistään. Muotokuvamaalaukseni ovat tällaisia miksattuja rinnakkaisversioita todellisista ihmisistä.

Myös koordinoinnilla tarkoitetaan asioiden rinnastamista ja saattamista yhteen. Hahmotan työn sisältöjen suunnittelun, organisoinnin ja toimintani kokonaissommittelun painotukset samalla tavalla, jolla hahmotan maalauksen kuvapinta-alaa valinnoista ja teoista aina viimeistelyyn ja ennalta määrittelemättömään lopputulokseen asti. Johdan kehittämistoimintaa niin kuin työn alla olisi maalaus, sen aiheet, tekniikat, kerrokset, medium, analyysi, synteesi. Taiteen logiikalla tarkoitan tapaa, jolla hahmotan ja suuntautua asioihin sekä työhöni liittyvien metataitojen hyödyntämistä. Metataidoilla tarkoitan näkyvien taitojen käyttöä tukevia taitojani, kuten erilaisia sietokykyjä, johtamista, omien tunne- ja sosiaalisten taitojen tuntemusta, etiikkaa, intuitiota ja kuvittelukykyä sekä sitä, kuinka muodostan käsityksiä vaikutussuhteista ja kuinka arvioin taas uusia asioita suhteessa niihin. Hyödynnän taitojani taiteen logiikkaani lukeutuvalla ongelmanratkaisuasenteen metataidolla, jolla tarkoitan kykyä havaita ja paikantaa ongelma ja välittömästi alkaa ratkaista sitä.

Taidetyön logiikka metataitoineen toistuu, vaikka luovun välineestä, siveltimestäni. Käytössäni ovat edelleen muotokuvamaalaamisen metataidot, ja kehittäjän työssäni vien ne sosiaalisiin yhteyksiin.

MUOTOKUVAMAALAUKSEN LOGIIKAN SOVELTAMISESTA KÄYTÄNTÖÖN

Tukevan portaan toiminnasta ulospäin näkyvin osa-alue ovat yhteisötaiteilijat työssään. Heidän työnsä on myös se alue, jonka perusteella *Tukevan portaan* onnistumisia, vaikutuksia ja tavoitteiden saavuttamista arvioidaan sosiaali- ja terveysalalla ja joka kiinnostaa eniten yleisöä. *Tukevassa portaassa* yhteisötaiteilijat soveltavat kuvataidetta sosiaalisessa kontekstissa käytännössä ja ihmislähtöisesti, mutta yhteisötaiteilija ei ole yhteisössään hoitajana, opettajana, terapeutina tai tilaustyön toteuttajana. Taiteilija työskentelee yhteisölle

avoimessa taiteellisessa prosessissa osana yhteisön arkea työsuhteessa, jonka pituus vaihtelee kahdesta kuuteen kuukauteen. Hän on vuorovaikutussuhteessa koko yhteisön kanssa erottelematta työntekijöitä ja palvelun asiakkaita.

Muotokuvaa katsottaessa huomio kiinnittyy usein maalauksen yksityiskohtiin, kuten käsiin, ilmeeseen ja katseeseen. Maalarin teknistä taitoa mitataan arvioimalla kykyä kuvata näitä yksityiskohtia näköisinä ja kokonaisuuteen sopivina.

Tukevan portaan mallissa yhteisötaiteilijat edustavat minulle näitä yksityiskohtia, jotka pysäyttävät katsojan äärelleen. Mallin onnistumisia ja ammattitaitoa on mahdollista arvioida yhteisötaiteilijoiden tuottamien odotettujen vaikutusten ja ikään kuin työn näköisyyden perusteella. Sosiaali- ja terveysalaa kiinnostaa erityisesti toiminnan asiakaslähtöinen ja lakisääteinenkin osallistavuus, sitouttavuus ja kuntouttavuus sekä vaivattomuus organisaation käytännöissä – toisin sanoen tietynlainen kliinisyys.

Sanotaan, että vuorovaikutuksesta yli puolet muodostuu elekielistä. Eleet ja ilmeet korvaavat sanallista viestintää sekä ohjaavat ja vahvistavat sen tulkintaa. Tästä syystä liikkumattomassa kuvassa, maalauksessa, on itselleni anatomista oikeaoppisuuttakin tärkeämpää esittävien eleiden luoma nyanssinen vaikutelma.

Koordinoijana ja työnohjaajana kiinnitän huomiota yhteisötaiteilijoiden työhön tällaisina eleinä. Taiteilijan tavat olla ja tehdä luovat vaikutelmaa: kuinka hän huomaa, koskee, kuuntelee, havainnoi, tulkitsee sitä, mitä yhteisössä ja hänen omassa työssään tapahtuu siinä paikassa, sillä hetkellä, ja kuinka hän tekee sen näkyväksi. Mittareilla voidaan laskea, kuinka monta kontaktia, osallistavaa tekoa, kuntouttavaa otetta tai toimintaan sitoutunutta taiteilijan työjakso on tuottanut ja kuinka edullisesti nämä on kyetty toteuttamaan. Mittareiden ulkopuolisella sanattomalla ilmaisulla päästään kuitenkin mittavimpiin vaikutuksiin luottamalla taiteilijan kykyyn siirtää vaikutelmia vastaanottajille.

Vaikutelma syntyy välitöntä kokemusta pitkin, se on vaimotaista käsittämistä. Taiteilija luo näitä vaikutelmia esteettisesti koettaviksi. Esteettinen kokeminen on enemmän kuin hetkellinen elämys. Se on tapahtumista ihmisen ja esteettises-

ti koettavan välillä. Kun yhteisötaiteilija työskentelee yhteisössä, hän tietyllä tavalla muotoilee ihmisten välille yhteistä esteettisen kokemisen tilannetta tapahtuvaksi. Esteettinen kokeminen on aistein koettua sekä kokemisen tulkintaa ja tunteistamista, jossa merkityksellistämistä ja koetun arvottamista tapahtuu. Se on itsessään läsnäoloa ja osallisuutta. Taidetta kohdatessamme olemme toisiimme nähden tasavertaisessa tilanteessa asemastamme riippumatta.

Muotokuvamaalauksessa itseäni kiehtoo maalata tilanteita, joissa sanattoman viesteistä jokin osuus ei asetukaan paikoilleen ennalta oletetusti. Maalaamisessa tekemilläni esteettisillä valinnoilla saan silti maalauksen toimimaan kokonaisuutena, teoksena.

Tukeva porras vie taiteilijan, hänen työnsä ja läsnäolonsa yhteisöön, jossa puhutaan toisista asioista toisilla tavoilla – aivan toista kieltä – vaikka taiteilija nostaakin työn teemat esiin yhteisöstä ja istuttaa työtapansa ihmisille ja tiloihin sopiviksi.

Muotokuvaamisessa pohdin, mitä tapahtuu, kun maalausta katsoessamme kohtaamme häiriötekijän.

Ajatus on rinnastettavissa siihen, kuinka ohjaus- tai hoitotyön arkea mullistavat vieraan taiteilijan hoito- tai tukiprosesseihin kuulumattomat teot. Taiteilija mukauttaa olemistaan ja tekemisensä prosesseja sopimaan toimipisteen käytäntöihin ja yhteisöön, kuitenkin täydellisesti sulautumatta yhteisön osaksi.

Muotokuvamaalauksella kysyn, palauttaako epätietoisuuden ja kummastuksen sekainen tulkintatyö katsojan omaan katsottuna olemisen kokemukseensa.

Samoin voi kysyä, kuinka yhteisö tai työntekijät voivat havahtua oman yhteisönsä identiteettikysymyksiin ulkopuolisen havainnoijan läsnä ollessa.

Maalatessani kokeilen, mitä havainnossa tapahtuu ja mitä minun on mahdollista viestittää katsojalle muotokuvan mallini sanattomalla viestinnällä ja omilla maalaamisen eleilläni.

Kun kohtautan taiteilijoita ja yhteisöjä, olen kiinnostunut siitä, kuinka taiteilijan työotteella ja taiteen olemuksella viestitetään ja vastaanotetaan vuorovaikutussuhteissa yhteisössä ja mitä viestit lopulta sisältävät. Sanattomat viestit ovat kuvitelmiämme. Taiteen avulla voimme havahtua huomaamaan,

kuinka kuvittelemme ja annamme merkityksiä jatkuvasti. Tiedostamattomasti tapahtunut tulkinta voikin paljastua itsellemme tulkinnanvaraisuudeksi. Voimme myös kyseenalaistaa kuvitelmamme ja silti ottaa ne sellaisinaan, välittömästi, raakana tietona.

Yhteisötaiteilijoita toimipisteisiin välittävän koordinoitin ohella olen toteuttanut työelämäyhteistyötä ja osallistunut kehittämis- ja muutosprosesseihin taiteilija-kehittäjän roolissa. Olen toteuttanut sosiaali- ja terveysalan työyhteisöille ja työryhmille taiteellisia interventioita, *väliolotilaisuuksia*, joista vastaan vanhuspalvelujen ja lastenkotipalvelujen johdolle. Interventio tarkoittaa väliintuloa. *Väliolotilaisuus*-sanan takana on puolestaan ajatus, että pelkkä osallistujien paikalle tuleminen luo tilan taiteilijoiden tai taiteen ja työyhteisön välille. Tilaisuus viittaa mahdollisuuteen, jossa voimme oppia toisiltamme: ihminen ihmiseltä ja eri ammattien edustajat toinen toisiltaan. Taiteilija-kehittäjänä en ole kliininen fasilitoija, vaan hyödynnän tilanteen ehdoilla oman taiteen tekemiseni logiikkaa. Olen huomannut, että jo keskustelun ohjaaminen tarkasteltavaksi toisesta näkökulmasta keventää hankalienkin aiheiden käsittelyä.

En näe nykymuotokuvan tehtävänä ilmentää ainoastaan mallin fyysisiä ja henkisiä ominaisuuksia, vaikka se edelleen katso- taankin yleisesti muotokuvan tehtäväksi.

Taiteilija-kehittäjänä organisaatioissa en pidä tavoitteenani ainoastaan peilata takaisin sitä, mitä yhteisö itse itseään tarkastellessaan näkee, vaan tavoittelen sitä, että yhteisön jäsenet yhdessä näkisivät mahtinsa suhteessa kyseessä olevaan teemaan. Kuten muotokuvaamisessakin, on pyrkimykseni ilmaista sitä, että *toisen ominaisuudet* ovat olemassa vain tekemiemme tulkintojen kautta. Olemme vuorovaikutuksessa ja vaikutelmien vastaanottajina kuvittelukykyämme varassa. Toisella tarkoitan tässä osallistujajoukon yksilöitä tai työyhteisön asiakkaita. Me muutamme osaltamme todellisuutta jatkuvasti kuvitelmiemme perusteella, sillä kuvitelmat vaikuttavat tekemiimme valintoihin.

Maalarina haluan havahduttaa katsojaa tarkastelemaan ous- toutta näköisessä. Haluan keskittää katsojan huomion maalauk-

sessä esiintyvän henkilön ja katsojan itsensä välille muodostuvaan kontaktiin kaiken sen keskellä, joka maalauksessa on ikään kuin jotakin.

Taiteilija-kehittäjänä pyrin luomaan *väliolotilaisuuksista* pinta-aloja, joissa työyhteisö voi tarkastella työtään, sen tuntuja, omia aiheitaan tai hallinnon tasolta valittuja teemoja samantyyppisessä yhteisessä asetelmassa.

VÄLITTÄJÄNÄ TAITEILIJAN JA ORGANISAATION VÄLISSÄ

Toisilleen sopivat taiteilijat ja sosiaali- ja terveystalouden yhteisöt on mahdollista kohtauttaa. Jokaiselle taiteilijalle on löydettävissä paikka, jossa hän voi taiteellaan tuottaa hyvinvointivaikutuksia käsitellen yhteisöstä esille nousevia teemoja ja säilyttäen oman työnsä kiinnostuksen kohteet. Keskustelen johtajien kanssa yhteisöistä ja rekrytoin taiteilijat taiteilijoina.

Taiteen arvopohjaan sisältyy sen ainutlaatuisuus, kopioimattomuus ja tekijäleimaisuus. Taiteilijan ja yhteisön kohtauttamisessa oleellisinta ei ole taiteilijan tekniikka ja materiaali. Olennaista on, miten taiteilija taiteilijuuttaan käyttää ja millä metodein hän osaamistaan soveltaa. Yhteisötaiteilijan läsnäololla ja taiteellisen vapaan otteen säilyttämisellä on yhteisölle syvempi merkitys kuin virkistystoiminnan tai ylipäättään vaihtelun tuottaminen. Prosessin avoimuudella ja taiteilijan läsnäololla on tietoa tuottava luonne paitsi taiteilijalle ja yhteisölle itselleen myös hallinnon tasolle. Taiteilijan työ läpäisee yhteisön toisinaan odottamattomastakin kohdasta, ja työskentelyn vaikutuksesta saattaa syntyä jokin reaktio, joka sellaisenaan ei ole yhteisön odotusten mukainen. Välittäjänä tehtäväni on luoda puitteita ja tarpeen mukaan auttaa organisaation henkilöstöä ja yhteisötaiteilijaa kohtaamaan ja sanallistamaan tapahtumia omista näkökulmistaan. Reaktio voi johtaa käsittelemään sen taustalla olevaa laajempaa asiaa tai kysymystä. Tällöin päästään käsiksi vaikuttavaan kehittämistyöhön.

Tukevassa portaassa jokainen yhteisötaiteilija vastaa itse oman työnkuvansa mallintamisesta. Annan taiteilijoille työnohjausta ja vertaismentorointia. Mentoroinnissa tuen heitä tunnistamaan oman osaamisensa ja rohkaisen sen kokeiluun

ja käyttöön yhteisötaiteilijatyössä. Näissä tehtävissä oma taiteilijuuteni on välttämätöntä; minun on ymmärrettävä taiteilijan pyrkimyksiä prosessin kaikissa eri vaiheissa. Työnohjauksella puolestaan turvataan taiteilijan työhyvinvointi ja varmistetaan koko toiminnan tiedonkierto. Osapuolten välinen tiedonkierto antaa toiminnan arvioinnille ja kehitystyölle yhden tahon näkemystä laajemman taustan. Kuvataiteilijan työ on tavallisesti sanatonta ja visuaalisuuteen perustuvaa. Silloin on tärkeää, että työssä kohdatun sanoittamiseen on työnohjauksissa yhteinen kieli ja yhteiset käsitteet. Työnohjauksessa taiteilija harjoittelee työprosessinsa avaamista sanoin ja käsittein hyödynnettäväksi myös yhteisön suuntaan.

TAITEILIJAT HYVINVOINTIA LUOMASSA

Tukevan portaan mallissa yhteisötaiteilija osallistuu työllään hyvinvoinnin käsitteen määrittelemiseen ja tukee hyvinvoinnin tuottamista olemassa olevissa palveluissa. Hän tekee tämän yhteisöllistämällä taidetyötään.

Sosiaalisessa kontekstissa toteutettavaa taiteilijan työtä on kutsuttu hoivataiteeksi. Hoivataidepuhe on käsityksiä vääristävä ja aliarvioi sekä hoiva-alojen että taiteilijan ammattilaisuutta. Se on myös ylimielistä palvelun asiakasta kohtaan. Taide voi toimia laastarina, mutta taiteilija ei hoida haavaa – hoitoa varten on ammattimainen hoitohenkilökunta ja terapeutit. Sosiaali- ja terveystieteiden asiakkaat ovat asemassa, jossa heihin kohdistuu joskus jatkuvasti erilaisia kokonaisvaltaisia hoito- ja tukitoimia sekä jatkuvaa arviointia ja raportointia. Yhteisötaiteilija on läsnä ihminen ihmiselle, ja taide on tässä kohtaamisen lähde. *Tukevan portaan* mallissa taiteen tarkoitus on luoda yhteisössä odotuksista vapaata tilaa, jossa osalliset itse voivat huomata vaikuttavansa kunkin tilanteen ohjautumiseen. Avoin taideprosessi ja riittävä läsnäolo lisäävät yhteisön jäsenten vapautta säädellä omaa osallistumisen astetta. Tämä luo kontrastin yhteisön arkeen, jota muuten sääntelevät kellonajat, säännöt ja ohjeistukset. Kun taiteen arvopohja on sen vapaudessa, olisi paradoksaalista, jos taiteen prosessiin osallistuminen ei olisi mahdollisimman omaehtoista. Yhteis-

söntaiteilija ei myöskään arvota taiteelliseen toimintaan osallistumattomuutta kieltäytymisenä tai sitoutumattomuutena. Yhteisöön kuuluva voi osallistua prosessiin ilman suoraa kontaktia, seuraamalla taiteilijan työtä tai toisten osallistumista. Osallistua voi myös ottamalla osaa prosessiin liittyvään keskusteluun tai kuuntelemalla sellaista.

Ihmisen on mahdollista tunnistaa oman elämänsä merkityksiä taidetta ja sen prosesseja vasten. Hän voi paitsi tulla nähdyksi ja kuulluksi myös nähdä ja kuulla, millä tavalla hän tulee ymmärretyksi muussa yhteydessä kuin palvelun asiakkaana tai työntekijänä. Jo tämä lisää osallisuutta, elämäntuntoa, asiakaslähtöisyyttä: tukee siis hyvinvointia. Yhteisöntaiteilijan työ kerää ihmisiä ympärilleen ja virittää usein halun tehdä itse. Taiteilija luo tarpeen ja näkemyksensä mukaan tekemiselle puitteita yhteisön toteuttaa taidetoimintaa itse.

KENEN TEHTÄVÄ ON TUOTTAA HYVINVOINTIA?

Kansallisen *Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia* -toiminnan strategisissa keskusteluissa annetaan erittäin suuri painoarvo vaikutusten mittaamiselle silloin, kun puhutaan rahoituksen ja hallinnoinnin rakenteiden uudistamisesta ja ylläpitämisestä. Tuloksellisuutta pyritään osoittamaan numeroin ja avainsanoin. Kysymys on tietenkin siitä, tuottavatko taiteilijat hyvinvointia. Taiteilijan työn tuloksellisuutta ei läpikotaisin pidetä itsestäänselvyytenä, ja siksi pohditaan, kannattaako sitä rahoittaa. Osoitetut vaikutukset tulisi osoittaa uudelleen ja taas uudelleen. Toisaalta kysytään, onko taiteilijan tehtävä osallistua työelämän kehittämiseen ja hyvinvoinnin tuottamiseen. Keskusteluissa pohditaan, kuuluuko taiteilijoiden turvata taiteen saavutettavuus tasavertaisuuden arvoja kunnioittaan ja tulisiko taiteen olla osa sosiaali- ja terveystalouden palveluja. Kysytään, onko taiteen vapaus uhattuna.

Taidekäsitukseeni sisältyy ajatus, että taide on aina maailmassa, maailmaa. Tästä syystä on häkellyttävää, että taiteen vapaudelle olisi uhka sen vapaa soveltaminen konventionaalisen, meriitteihin tähtäävän kentän ulkopuolella. Mielestäni vapautta uhkaa ennemminkin esimerkiksi soveltavan taiteen-

alan oma kehittymättömyys ja taidekentän puhunta. Taiteen vapautta ja ammatissa toimimisen edellytyksiä tukisi, että ammattitaiteilijat soisivat toisilleen, kollegoilleen, vapauden itse päättää, mihin sidokseen kullekin on sopivaa taiteen prosesseja liittää. Väittelyn ja luovan talouden vastustamisen sijasta taiteen kentän toimijoiden tulisi tuoda keskusteluun rakentavia ehdotuksia ja taiteellisia näkökulmia. Toivon, että tulevaisuudessa niin kutsutulle hyvinvointitaiteelle asetetaan taiteellisen arvioinnin kriteerejä. Näin sitä voidaan arvioida sen omassa välineellisyydessään: sosiaalisen kontekstin taiteena. Eihän kuvanveistoakaan arvioida maalaustaiteena tai elokuvaa teatteritaiteena.

Sen sijaan, että me taiteilijat pohtisimme, kuinka luoda uusia pysyviä rakenteita, tahdon itse taiteilijana tulla keskusteluun sillä näkemyksellä, että taiteen tulisi lävistää koko yhteiskunta se ääriviivoittaen sekä hierarkkisesti läpileikaten. Tällöin kysymykseksi nousee, kuinka taiteella voisi luoda pysyviä asenteita. Kun asenteet juurtuvat, taiteen vaikutukset siirtyvät jo olemassa oleviin rakenteisiin ja sisältyvät peruselementteinä niiden muutoksiin.

Taiteilija nauttii yhteiskunnassamme vapaasta liikkuvuudesta ja ilmaisemisesta. Hänellä on periaatteessa mahdollisuus kommentoida ja ottaa osaa mihin tahansa taiteellisella työllään ja ajatuksillaan. Vapauteen sisältyy aina myös vastuu siitä, kuinka sitä käyttää. Hallitusohjelmassa asetettiin kuluvana vuonna kansalliseksi kärkihankkeeksi taiteen ja kulttuurin saavutettavuus, jossa laajennetaan *prosenttitaiteen periaatetta* sosiaali- ja terveysalalle taiteen hyvinvointivaikutusten tukemiseksi. Hanke on herättänyt sisällöllisellä ontoudellaan epäilyksiä taidealoilla. Haluan kuitenkin itse nähdä kärkihankkeen syvänä luottamuksena taidealoja, taiteilijoiden asiantuntijuutta ja itse taidetta kohtaan. Taiteen kentän vapailla toimijoilla on tilaa ja samalla myös entistä vastuullisempi tehtävä olla itse määrittelemässä sisältöä ja strategioita tilanteessa, jossa melankoliayhteiskuntamme kärsii kulttuurillisesta heitteillejätöstä.

Liikkumavapaudesta huolimatta koen, että minulle on taiteilijana todellinen haaste sitouttaa keskustelu uskottavalla tavalla taiteeseen ja sen merkitykseen hyvinvointiyhteiskunnas-

sa. Minua turhauttaa jumiutua sivujuoniin väittelemään siitä, kenelle kuuluu päätöksenteko, kuka maksaa ja kenen vastuulla ihmisten hyvinvointi on. Siinä ajassa, jossa mietin sopivia argumentteja, ehdin tehdä monia käytännön tekoja. Valtio ei voi ohjata taidetta. Valtio on neuvoton, näkemyksetön ja kädetön taiteen vaikutusten tuottaja. Tähän tarvitaan taiteilijoita.

TAITEEN LOGIKAN OHJAAMAT ARVIOINTIMENETTELYT JA NIIDEN SUHTEELLISUUS

Paine taiteen vaikuttavuuden mittaamiseen tulee rahoittajien taholta. Taide- ja kulttuuripalvelujen sosiaalisten hyötyjen mittaamisen ja näyttämisen tueksi on kehitelty systemaattisia mittareita, jotka mittaavat samanaikaisesti laadullisia, määrällisiä ja rahallisia arvoja (mm. RAI, SROI, Sofie). Tästä huolimatta päädyin vuonna 2014 lähestymään *Tukevan portaan* vaikuttavuuden arviointia kevyemmällä välineillä, ja valinnan taustalla on paitsi resurssien ohjaaminen myös kannanotto. Valinnalla haluan osoittaa, että taloudellinen ja määrällinen mittaaminen tulisi toteuttaa sosiaali- ja terveystalouden sektorilla yhteistyössä taidealan kanssa. Kaikkien vaikutusten ja hyötyjen osoittamista ei tulisi säilyttää yksinomaan taiteen kentän todistettavaksi, eikä asiakasarviointeja ilman tutkimuslupia voida edes toteuttaa tai tietoja luovuttaa. Taideperustaisten toimijoiden resurssit tulisi vapauttaa taloudellisten vaikutusten tavoitehakuiselta syy-seuraussuhteettomalta spekulatio- ja investointitasolta täysipainoiseen sisällöllisten ja laadullisten tekijöiden tarkasteluun ja taiteelliseen tutkivaan työhön.

Tukevassa portaassa arviointitiedon kerääminen ja palautteiden käsittely koko vaikutusketjujen pituudelta nähdään toimintaa ohjaavana prosessin vaiheena. Sen toteuttamisella ei ole ollut määriteltyä ohjelmateoriaa eikä niin ollen lukkoon lyötyjä arviointikysymyksiä. Koordinoijana ja taiteilija-kehittäjänä sitoutan sidosryhmiä toimintaan ylläpitämällä luottamuksellista keskusteluyhteyttä eri osapuoliin sekä suhteuttamalla omaa toimintaani niiden strategioihin, linjauksiin ja käytänteisiin. *Tukeva porras* -hankkeessa yhteisötaiteilijat myös osallistuivat toimintamallin käytäntöjen kehittämiseen

tuomalla tietoon kokemuksiin taiteellisen työn tekemisestä yhteisöissä ja antamalla ehdotuksia siitä, millaiseksi yhteisötaiteilijoiden työtä tukevia ja edistäviä käytäntöjä tulisi muokata. Luonnollisesti ainoa mahdollisuus luoda toimivia toimintamalleja on tehdä niistä kokemuksiin perustuvia.

Tukevassa portaassa palautetta kerätään sekä yhteisötaiteilijoiden ja välittäjätahon omaa toimintaa ohjaamaan että raportoitavaksi aineistoksi toimintamallin vaikutuksista sosiaali- ja terveysalalla. Olisi epäeettistä ohjata kokeiluja lupamalla vaikutuksia, jos niitä ei voida millään tavoin perustella ja tarpeen mukaan myös muuttaa. Vuonna 2014 pelkästään palautelomakkeita kerättiin 226 kappaletta eri toimipisteistä. Arviointitietoa kerätään myös työnohjauksissa, työpäiväkirjoilla ja työjaksoanalyysillä, sekä koordinoijan ja toimipisteiden työntekijöiden ja esimiehen sekä hallinnon tason välisissä palavereissa avoimin keskusteluin sekä lisäksi *väliolotilaisuuksissa* jopa osana käytettyjä taidemenetelmiä. Arviointitiedon kerääminen on massiivinen osa *Tukevan portaan* toimintaa, joten olisi haaskausta käyttää sitä ainoastaan tyytyväisyyden seuraamiseen. Määrällisten arvojen tai tyytyväisyyden mittaamisen sijaan pidän palautteen keräämistä työkaluna vahvistaa vaikutelmien tunnistamista ja tarkistaa oletuksiani vaikutuksista, joita taiteen viemisellä uusiin konteksteihin on tai voisi olla.

Työnohjauksissa tunnelmien kuvauksilla on poikkeuksetta iso rooli. Taiteilijat kuvaavat tunnesanoin havaintojaan yhteisössä työskentelystään ja taidetyön prosesseista. Samoin työyhteisöt kuvaavat tunnesanoin yhteisötaiteilijan merkitystä yhteisölleen ja yksittäisille asiakkaille. Tähän on varmasti vaikuttanut oma kiinnostukseni. Ihmisten välisissä kohtaamisissa olen herkistynyt tunnelmille, tunteille ja vaikutelmille. Motivoidun helposti hahmottelemaan niiden suhteita toisiinsa ja ihmisten kykyyn ja tapoihin toimia tai tehdä valintoja.

Myös muutokuvaa maalatessani korostuneimpia kiinnostukseni kohteita on tunnelma ja sen välittyminen.

Tunteet ja tunnelma ovat tiukasti sidoksissa ihmisen kokemukseen ja käsitykseen hyvinvoinnista. Tunteilla on vaikutusta ihmisten ja yhteisöjen toimintakykyyn. Kun tunnetaso nostetaan osaksi arviointia, palautteenantaja voi pohtia uudelleen

omia kokemuksiaan ja sitä, mitä on yhteisön toisissa ihmisissä havainnut. Näin ollen palautteenkeruu vahvistaa taiteen oletettuja vaikutuksia: se muistuttaa niistä vaikutelmista, jotka syntyivät taiteilijan läsnäolon ja taiteellisen prosessin vaikutuksesta. Tunteiden käsittäminen osana työelämäkontekstia tai yhteisöllisyyttä on kiinnostavaa myös taiteellisen työn tuottajan näkökulmasta. Palautteissa arvioidaan tunnesanoihin huomioita itsessä, työyhteisössä ja palvelun asiakkaissa. Palautevastaukset eivät kuitenkaan välttämättä anna minulle luotettavia vastauksia todellisista koetuista tunteista ja siitä, mihin ne ovat reaktioita. Sen sijaan koettujen tunteiden nimeäminen paljastaa jotakin siitä, millä tavoin vastaajat asennoituvat tunnetasoon. Se kertoo, kuinka he huomioivat ne ja kuinka he ovat valmiita paljastamaan niitä sanallisesti. Tunnetasojen ja arviointien välillä on mielestäni yhteyksiä.

Omat tietoni, havaintoni ja käsitykseni yhteisöstä saattavat olla ristiriidassa kirjatun palautteen kanssa. Voi olla, että taiteilijan ja työyhteisön välillä tai yhteisön sisällä on esiintynyt voimakkaita reaktioita, välinpitämättömyyttä sivuuttamista tai vaikkapa suoranaista kyseenalaista käyttäytymistä. Palautte saattaa silti olla yleisilmeeltään myönteinen, mutta tunneskaala sen sijaan poikkeavan kapea. Toisinaan ärsytystä kokevat arvioivat toiminnan merkityksellisuuden yhteisölle vähättelevästi, ja se saattaa olla suorassa ristiriidassa muun näytön kanssa. Toisaalta yhteisö, joka on vuorovaikutuksessa yksinomaan myönteinen, voi palautteissaan olla kauttaaltaan laaja tunnesanastoltaan. Sen jäsenet saattavat silti arvioida kriittisemmin ja heidän kehitysehdotuksensa ovat suurempia, mutta he myös arvioivat toimintaa merkitykselliseksi. Eritään jännitteisen yhteisön palautteet taas ovat tunnesanastoltaan ristiriidassa keskenään, ja jännitteitä toisiaan kohtaan saatetaan ilmaista, kun palautteenkeruu antaa sille kanavan. Tällöin kielteisiä tunteita ilmaisevat eivät välttämättä arvioi toimintaa myönteiseksi saati merkitykselliseksi myöskään toisille, kun taas itsessään myönteisiä ja muissa monenlaisia tunteita havainneet arvioivat toimintaa merkitykselliseksi, mutta eivät tiedä, toivoisivatko toiminnan jatkuvaksi. Kokonaisarvio tällaisesta yhteisöstä jää luonnollisesti keskinkertaiseksi. Kut-

sun tunneviuhkaksi tällaista tilannekokonaisuutta, joka muodostuu yksilöiden erilaisista tunteista ja toisten kokemuksista tehdyistä havainnoista. Tunneviuhkoilla on jokin ilmapiiristä kertova sävyala tai tunnekirjo. Tunneviuhka edustaa sitä tahtoa, joka arvioi ja tulkitsee ja myös määrällisesti mittaa taiteilijan ja taiteen vaikuttavuutta yhteisölle ja etenkin yhteisön asiakkaille heidän puolestaan. Siinä mielessä mielestäni nimenomaan tunnetaso on mittari ja sillä on todellinen informaatioarvo.

Katsotaan sitten maalausta tai sitä, tuottavatko taiteen prosessit sivutuotteenaan hyvinvointia, on keskiössä merkityksen antajan oma kuvitteleva rooli tulkintojen tekijänä. Syvimmät merkitykset ovat olemassa vasta kun vastaanottaja, ihminen tai sidosryhmä, antaa ne tapahtumille itse.

OMAN NÄKEMYKSEN VARASSA VASTUULLISESTI

Muotokuvaamisessa joudun kysymään itseltäni, pystynkö kuvaamaan mallin sisäistä maailmaa osana muotokuvaa ja tunnistan ko mallin kanssa kommunikoidessani yksityiskohdat, joilla voisin välittää sitä katsojalle. Tunnistaako maalattava henkilö itseään ja kokemustaansa siitä maailmasta, johon minä maalauksessa hänet maalaan?

Taidetyössä sosiaalisissa konteksteissa minulla on sama oman näkemykseni varassa toimimisen vastuu. Samankaltaiset kysymykset nousevat minulle esiin toisiin ihmisiin vaikuttavan toiminnan suunnittelussa ja koordinoinnissa kauttaaltaan. En voi tietää ennalta, tunnistanko relevantit ja oleelliset yhteydet yleiseen. Päädyn yhtä mittaa kyseenalaistamaan, tarkastelenko itse tapahtumia sopivasta tulokulmasta. Kerään uskalluksen epäillä, osaanko muodostaa henkilökunnan kompleksisesta kokonaisuudesta käsitystä yhteisön identiteetistä, ja varmuutta, että empimisestäni huolimatta rohkenisin toimia. Varmistelen, tunnistaako taiteilija oman taiteilijuu- tensa vaikutuksia annetussa uudessa ympäristössä siten kuin kysyn tai esitän. Kääntelen kartoittamaani hahmottaakseni, jääkö taiteilijalle tilaa käyttää omaa osaamistaansa yhteisöntaiteilijakonseptissa, yhteisössä ja osana *Tukevan portaan*

kokonaistoimintaa tai minun toimintaani vasten siten, että hän edelleen kokee olevansa se taiteilija, joka on tai haluaa olla. Voin kuvitella, kysyä ja kokeilla.

Millä tavoin ylitämme ennakko-oletuksemme katsoessamme toista, tarkastellessamme ylipäättään mitä tahansa ajattelemises- ta muuttuvaa kohdetta, ei-esinettä?

Itselleni ennakko-oletusten ylitys ei useinkaan ole mutkatoman helppoa, mutta muotokuvamaalarina olen harjaantunut säilyttämään kysymyksen aktiivisesti pohdinnassa.

Muotokuvaamisessa mallia käytetään, teen hänet uudelleen muille, katsojan uudelleen tehtäväksi.

Uusien toimintatapojen ja käytänteiden kokeilu ja mallintaminen sisältää samankaltaista mallin käyttämistä: todellisia kohtaamisia, toimintaa ihmisten kanssa, kuvittelevaa havaintojen tekemistä sekä ulospäin näkyviä yhteenvedoja niistä. Joudun pohtimaan, kuinka käytän mallia hyvin. Muotokuvaamisen ja mallintamisen problemaattisuus syntyy siinä, että ne kuvailevat, väittävät ja esittävät, mutta eivät täsmällisesti paljasta mitään.

Kuvittelua ei kuitenkaan tule pitää epätäydellisenä havain- tona. Se on olemisen kokemista välittömydessään, jossa kuvittelu antaa anonyymille kohteelle elämän. Taiteen logiikan ohjaamana ja metataitojen varassa toimiminen ei ole yhtä yksinkertaista kuin mikä tahansa *taiteesta hyvinvointia* -käsikirja neuvoisi toimimaan. Mutta taiteellisen työn järjestelmällinen soveltaminen uuteen kontekstiin sisältää itsessään emergenssin, äkillisen tuntemattoman esille tulemisen. Näin olemassa oleviin rakenteisiin, muutoksissa natiseviin järjestelmiin, syntyy monimutkaisen kehityksen kautta uudenlaisia ilmiöitä. Kuin itsestään.



5

**TAITEILIJA HYVINVOINTIA JA
ORGANISAATION ARVOPOHJAA
VAHVISTAMASSA**

JAETTU KUORMA ON HELPOMPI KANTAA

Työskentelen päätoimisesti teatterikuraattorina Jyväskylän kaupunginteatterissa, jossa vastuualueenani on yleisötyön kehittäminen ja koordinointi. Koulutukseltani olen kasvatustieteen maisteri. Taustani on kuitenkin pääosin näyttämöllä: työskentelin vuodet 1993–2007 päätoimisesti näyttelijänä ja sittemmin näyttelijäntyöstä ottamani työloman aikana kahden vuoden ajan luokanopettajana. Kiinnostukseni taidelähtöisiin tai -perustaisiin työelämänkehittämisprosesseihin nousee näyttelijän ja taiteen kokijan näkökulmasta kokemuksistani taiteen vaikuttavuudesta sekä opettajan näkökulmasta taideperustaisen työskentelyn pedagogisista mahdollisuuksista. Lisäksi kiinnostukseeni vaikuttaa työhistoriani: työskentely useassa eri työpaikassa ja tehtävässä, vieläpä eri aloilla, antaa näkökulmaa vertailla erilaisia työyksiköitä ja niiden henkilöstötyön käytänteitä.

Perustavanlaatuisen pohjavireen kiinnostukselleni työelämäkysymysten käsittelyyn luo yhteiskunnallisen keskustelun aktiivinen seuraaminen. Pohdin tässä artikkelissa, miten, miksi ja millä edellytyksillä taide ja erityisesti teatteri voi asettua palvelemaan tässä yhteydessä myös esityskontekstista poikkeavia tavoitteita ja kysymyksenasetteluja. Vaikka taiteellinen työskentely voi toki toimia prosessin osana, käsitän näillä sellaisia uusissa ympäristöissä tapahtuvia kohtaamisia ja toimintamuotoja, joiden pääsisältö ei ole taiteellisessa työskentelyssä, vaan keskiössä on ilmiöitä refleктоiva lähtökohtaisesti taideperustainen työskentely. Näissä kohtaamisissa erilaisten

yleisöjen tai kohderyhmien kanssa on mahdollista synnyttää uutta ajattelua ja ilmiöitä avaavia uusia merkityksiä. Toteutin koulutukseen liittyneen harjoittelujakson kaupunkiorganisaatioissa ja peilaan artikkelissa kokemuksiani esimiehille toteutamani taiteellisen intervention pohjalta.

Opetus- ja kasvatusalalla draama on kuulunut menetelmäpatteristoon jo vuosikymmeniä, mutta miksi se tai muut taide- muodot vasta viime vuosina on Suomessa hyväksytty päteviksi tavoiksi lähestyä yhteiskunnallisia kysymyksiä? Vai onko ne? Tältä pohjalta näen, että taidelaitosten ydintoiminnan (esitys-, näyttely- ja konserttitoiminta) rinnalle rakentuvan yleisötyön toimintapiirin tulee levitä yhteiskunnallisesti merkittäville alueille, mukaan lukien muun muassa työelämä ja innovaatioiden kehittäminen. Ajattelen, että tämä kehitys vahvistaa taidelaitoksia perustelemalla niiden yhteiskunnallista tehtävää. Yleisemmällä tasolla yleisötyön ulottuminen uusien kysymysten äärelle voidaan nähdä laajempana kulttuuripoliittisena linjauksena. Työelämän taiteilija-kehittäjänä olen alkutaipaleella. Hakeuduin taiteilija-kehittäjäkoulutukseen halusta löytää varmuus sille, että taiteelliset menetelmät todellakin voivat toimia onnistuneesti työyhteisöjä rakentavina kohtaamisina, joilta on lupa odottaa todellista vaikuttavuutta – ei ainoastaan tuottaa mukavaa pikkupuuhastelua työpäivän lomaan tai osaksi koulutuspäivää. Koulutus ja sen myötä käsittelyyn nousseet esimerkit vakuuttivat minut taideperustaisen työskentelyn mahdollisuuksista monipuoliseen työelämän tarkasteluun. Haasteeksi meille kentällä toimiville taiteilija-kehittäjille asettuu eri organisaatioiden ja toimijoiden vakuuttaminen taidelähtöisen toiminnan vaikuttavuudesta.

MAISEMA

Ajankohtaisen yhteiskunnallisen keskustelun keskiössä on ollut työelämä, sen kehittäminen ja siihen liittyvät haasteet (mm. Hautamäki & Oksanen 2011; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; Manka 2011). Päivittäin luemme eri medioista työurien pidentämiseen, eläkeiän korottamiseen, työhyvinvointiin, johtamiseen, alaitaitoihin tai työn organisoimiseen liittyviä

uutisia (Heikka 2013; Jabe 2010; Keskinen 2005; Kinnunen & Feldt & Mauno 2008; Luukka 2014; Ravanti & Pääkkönen 2012; Taloussanomien 2011; Viitala 2007). Monessa organisaatiossa eletäänkin aikaa, jossa työ tulee sovittaa tiukan talouskurin varjossa vaihtuviin tilanteisiin. Rakenteellinen kehittäminen koskettaa lähes kaikkia – tuntuu, että ainoa, mikä tässä ajassa on pysyvää, on muutos.

Sisällöllisesti taiteelliset menetelmät tarjoavat mahdollisuuksia organisaatioiden kehittämis- ja innovaatiotyöpajoihin, vuorovaikutuskoulutuksiin, ilmaisu- ja esiintymiskoulutuksiin, strategiatyöhön, muutosprosessien käsittelyyn tai organisaation toimintamallien tarkasteluun (Berthoin Antal ym. 2011; Rönkä ym. 2011; Schiuma 2011). Taidelähtöinen toiminta ja kokemuksellisuus tarjoavat oivan alustan käsitellä organisaatioiden arvopohjaa, tehtäväkenttää ja tulevaisuuskuvia, koska taiteen toimintalogiikka perustuu yksilölliselle ja yhdessä tapahtuvalle moniääniselle oivaltamiselle. Siinä yhdistyvät olemassa oleva järkitieto, rationaalisuus ja taiteelle ominainen intuition tuoma mahdollisuus löytää ja luoda uutta ajattelua. Hiljaiselle tiedolle, siis piilossa olevalle tai työsuopulvien vaihtumisen myötä katoamassa olevalle tiedolle, kehollisuus ja toiminnallisuus tarjoavat mahdollisuuden tulla näkyväksi. Olennainen kysymys on, miten me käsitämme tiedon ja miten se työelämässä käsitetään ja miten valmiita työnantaja- ja -tehtäjätahot sekä organisaatiot ovat hyväksymään sen, että perinteisten, kognitiiviseen toimintaan perustuvien työtapojen ohella emotioon ja kokemuksellisuuteen perustuvat tavat virittävät ajattelua ja pystyvät luomaan positiivisia vaikutuksia työelämään. Onhan tosiasia, että myös tunteen ja toiminnan kautta aikaansaatu vaikutus, oppiminen, on syvällistä ja suhteellisen pysyvää (Dewey 1929; LeDeux 1996; Varila 1999).

Seuraavassa kuvaamassani projektissa pääsin yhdistämään itselleni kaksi rakasta asiaa: teatterin ja työhyvinvoinnin kehittämisen. Työhyvinvoinnin katsotaan olevan työssä jaksamisen edellytys (Ravanti & Pääkkönen 2012; Manka 2011). Kun puhutaan työssä jaksamisesta, puhutaan laajasta kentästä erilaisia toimenpiteitä, joille keskeisesti yhteistä on se, että niillä toimilla tuetaan työtä tekevän intoa ja motivaatiota, halua

kehittyä, vahvistetaan hänen yhteistyökykyään ja uusiutumistaan. Tiivistäen voidaan kuvata niiden auttavan saavuttamaan parhaan mahdollisen työpanoksen.

VALMISTAUTUMINEN

Jyväskylän kaupunginteatteri on täyskunnallinen teatteri, ja sinne sijoittuvan teatterikuraattorin toimeni osalta se merkitsee sitä, että työskentelen kaupunkiorganisaation palveluksessa. Tämän vuoksi jo taiteilija-kehittäjän erikoistumisopintojen alkuvaiheessa koin, että harjoittelujaksoni olisi luontevin toteuttaa kaupunkiorganisaatiossa yhteistyössä kaupungin henkilöstöpalveluista vastaavan yksikön kanssa. Itselleni kyse oli oikeastaan tarkoituksenmukaisuusvalinnasta, jossa molemmat osapuolet voittaisivat: saisin itselleni harjoittelupaikan kohtuullisen tutussa organisaatiossa, ja kaupungin henkilöstöyksikkö saisi työkykykoulutuksiinsa totutusta poikkeavalla tavalla toteutetun kokonaisuuden, joka toisi vaihtelua henkilöstökoulutusten tarjontaan. Niinpä tämän ajattelun johdatamana olin yhteydessä kaupungin henkilöstökoulutuksista vastaavaan henkilöön ja ehdotin yhteistyötä. Ehdotukseni johdatti tapaamisiin, joissa intervention kohderyhmä ja muoto täsmentyivät tilaajatahon, siis kaupungin, toiveiden mukaisesti.

REITTI JA TYÖKALUT

Pohdimme intervention kohderyhmää ja sisältöä, ja esiin nousi useita vaihtoehtoja. Keskustelussa kävi selväksi, että kaupunkiorganisaatiolla on monenlaista tarvetta erilaisille koulutuksille sekä johtaja-, väliportaana johto- että työnteekijätasolla. Koska esimiehellä on yhteisölleen huomattava merkitys, joka heijastuu moninaisella tavalla työyhteisöön ja sen toimintaan (Tienari & Meriläinen 2009; Viitala 2007), päädyimme kaupungin yleisen linjauksen mukaisesti valitsemaan koulutuksen kohderyhmäksi kaupunkiorganisaation esimiehet. Valintaa vahvisti se, että myös Jyväskylässä tiedostetaan aiemmin kuvailemani esimiehiä kuluttava poikkeuksellisen haastava taloustilanne.

Pohdimme samalla, mikä asettuisi projektimme tavoitteeksi: vuorovaikutustaitojen kehittäminen, jota voisi luontevasti käsitellä teatterin menetelmin ja jonka voisinkin linkittää teatteritaustaani, vai olisiko kuitenkin syytä tarkastella työyhteisöjen ja erityisesti esimiesten toimintatapoja käytännön toiminnan ja tekemisen kautta tilanteita ”näytellen” tai harjoitellen. Vai jotain muuta? Lopulta yhteisen keskustelun pohjalta intervention viitekehyyksiksi muotoutui esimiesten jaksamisen tukemiseen tähtäävä vertaisryhmä. Päätimme saman tien käynnistää kaksi ryhmää, mitä perusteli useakin käytännön asia: muun muassa ryhmien saavutettavuus ja mielekkään osallistujamäärän saaminen.

Suunnittelussa seuraavana ratkaistavaksi tuli, toteutetaanko interventio yksikkökohtaisesti, jolloin toisilleen tutut esimiehet pääsevät tarkastelemaan työtään taidelähtöisen toiminnan kautta, vai olisiko rikastavampaa, jos ryhmiin osallistuisi esimiehiä eri yksiköistä. Saavutettaisiinko jälkimmäisellä tavalla yleisemmällä tasolla nykyistä parempaa ymmärrystä esimiestyöhön liittyvistä kipupisteistä ja onnistumisista? Loisiko se yhteenkuuluvuuden tunnetta esimiestasolla kuntaorganisaatiossa? Koulutusta markkinointiin seuraavasti:

HAVUJA...!! Huono luisto tai suksien lipsuvuus uuvuttaa hiihtäjän. Samoin käy esimiehelle, jos työ tai sen tekemisen välineet tökkivät. Tällöin on syytä tarttua huonon luiston syihin. Tule siis tarkastelemaan esimiestyön kipupisteitä ja pelastusrenkaita elvyttävään esimieskoulutukseen, joka toteutetaan teatterilähtöisin ja toiminnallisin menetelmin. Koulutus toteutetaan kaupunginteatterin ja henkilöstöyksikön yhteistyönä.

Lopullisessa muodossaan koulutuksen nimi muuttui muotoon LATUVA! Nimi johdattaa lukijan ajatuksellisesti hiihtolenkille, jonka aikana hän joutuu vauhdissa ollessaan huudahtamaan ja hyppäämään uudelle uralle suoriutuakseen lenkistään kunnialla. Laadittu esittelyteksti lähetettiin esimiehille muun koulutusinfon mukana. Ryhmät täyttyivät nopeasti, noin kahdessa tunnissa, joskin yhtä henkilöä haettiin täydennyshauulla,

jotta molempiin ryhmiin saatiin parityöskentelyn mahdollista-va määrä osallistujia, kuusi molempiin. Nopea ryhmien täyt-tyminen osaltaan kertoo toiveesta ”toisenlaisiin” koulutuksiin. Merkille pantavaa oli, että kaikki osallistujat olivat naisia. Molempiin ryhmiin olisi mahtunut muutama osallistuja lisää, mutta toisaalta pienryhmä mahdollistaa luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin luomisen.

Työpajoihin työparikseni tuli henkilöstön kehittämispääl-likkö, PsM Merja Adenius-Jokivuori Jyväskylän kaupungin henkilöstöpalveluista. Yhteistyö Merjan kanssa oli jo aiemman tuttavuuden myötä luontevaa, ja hän oli ollut yhteyshenkilöni henkilöstöyksikössä heti ensimmäisestä yhteydenotosta läh-tien. Oli siis lähes itsestään selvää, että Merja valikoitui parik-seni myös itse prosessiin. Valinta oli perusteltu siksikin, että työskentelyn aikana voidaan joutua arvioimaan osallistujien tarvetta työnohjaukselliseen keskusteluun, ja siihen Merjalla oli taustansa johdosta erinomaiset edellytykset. Lisäksi minun oli helpompi lähteä prosessiin työparin kanssa, mikä mahdol-listaisi työpajojen reflektoinnin heti niiden toteutuksen jäl-keen. Työpajat suunnittelin kuitenkin itsenäisesti. Prosessin aikana kävimme keskustelua Merjan roolista työpajojen aika-na. En ollut suunnitteluvaiheessa sitä ratkaissut, mistä seurasi lievää epäselvyyttä – etenkin kun emme olleet myöskään kes-kustelleet siitä. Pääosin Merja seurasi harjoitteita, mutta saat-toi myös osallistua niihin samoin kuin työpajakeskusteluihin. Jälkikäteen ajateltuna työparin rooli olisi pitänyt määritellä tarkemmin heti alkuvaiheessa. Joka tapauksessa yhteistyöm-me sujui hyvin, ja olemme sopineet jatkavamme yhteistyötä sopivan tilanteen tullen.

MATKAAN SIISI!

Ryhmät kokoontuivat joka toinen viikko, molemmat yhteensä viisi kertaa, taukoineen kaksi tuntia kerrallaan työpäivän jäl-keen. Kokoontumisten ei haluttu olevan viikoittaisia siksi, että osallistujat eivät kokisi niitä oman työnsä ohella liian sitovi-na, vaan he pystyivät rytmittämään kokoontumiset sujuvasti työnsä oheen. Lisäksi tarvittaessa kokoontumiskertojen väliin

jäi aikaa prosessoida toiminnan herättämiä ajatuksia. Kertamäärä oli riittävä monipuoliseen tekemiseen ja mahdollisti hyvän ryhmäytymisen.

Kokoontumiskerroilla oli kahdenlaisia tavoitteita: yhtäältä tavoittelimme rentouden tilaa, joka palauttaa työpäivän jälkeen, toisaalta pyrimme löytämään yhteisestä toiminnasta metaforisia tasoja ja allegorioita työelämään. Kaikki kokoontumiset noudattivat samaa kaavaa: alkuun oli yhteinen hetki, jossa jaettiin mielen päällä olevat asiat ja saatiin puhaltua ne ulos. Ohjaajan näkökulmasta koin tämän vaiheen erityisen merkitykselliseksi: päästiin mieltä häiritsevistä asioista eroon ja keskittymään yhteiseen tekemiseen. Usein tämä piirissä jaettu keskustelu venyi, koska jaettavaa oli paljon. Vasta jälkikäteen tajusin, että tämän vaiheen olisi voinut toteuttaa myös monella tapaa toiminnallisesti. Vaikka en työnohjaaja olekaan, olin ehkä jäänyt liiaksi kiinni ajatukseen aktiivisesti kuuntelevasta ja terapeuttisen lempeästi puhuvasta ryhmän vetäjästä.

Yhteisen jakamisen jälkeen alkoi toiminnallinen vaihe. Kullakin kokoontumiskerralla oli oma teemansa: ensimmäisellä tarkasteltiin itseä esimiehenä sekä hyvän työn tekemisen uhkia ja sitä tukevia ilmiöitä. Toisella kerralla keskityttiin työstämään improvisaatiotehtävien avulla edelliskerralla toiminnallisesti koottuja teemoja. Kolmannen kerran teemana oli liikkeen avulla löytyvä rentous ja kehollisuuden avulla löytyvä läsnäolo, neljännellä kontakti ja vuorovaikutus, ja viides kerta toimi koontina koko prosessista. Vaikka sessioille oli määriteltä painopisteet, on huomattava, että kaikki teemat olivat kaikissa sessioissa kokonaisvaltaisen tekemisen kautta läsnä. Toimintajaksot perustuivat pääosin erilaisiin näyttelijäntyön harjoitteisiin (mm. Cohen 1986) – erityisesti improvisaatiotehtäviin, joissa käytin olemassa olevia tekniikoita (Johnstone 2015; Koivisto & Myllyoja 2011; Routarinne 2004; Routarinne 2007; Swale 2009) tai niistä kehittämiäni omia versioita. Tehtävissä muun muassa luotiin fiktiivisiä tilanteita, joiden pohjalta tehtiin havaintoja ja nostettiin ilmiöitä yhteiseen tarkasteluun ja keskusteltavaksi esimiestyön näkökulmasta. Kontaktiharjoitusten avulla tutkittiin, miten vuorovaikutus (fyysinen tekeminen tai sanallinen assosiointi) vaikuttaa yh-

teiseen tilanteeseen. Toisaalta tietyissä kontaktiharjoituksissa tavoitteena oli pään nollaaminen tai yhteisen rytmien löytäminen pienimuotoisen meditatiivisen toiminnan avulla. Jokainen työpajakokoontuminen päättyi joko työskentelyä refleктоivaan keskusteluun tai rentoutusharjoitukseen.

Sessioiden toimintamalli mahdollisti olemassa olevan keuhollisen tiedon sekä huomaamattomien toimintatapojen ja piilevän ajattelun näkyväksi tekemisen. Vaikka esiin nousi jaksamiseen liittyviä, muun muassa henkilösuhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyviä rasittavia tekijöitä, ei työskentely ollut kuitenkaan rypemistä ongelmassa, vaan ongelmia pystyttiin käsittelemään myös ratkaisukeskeisesti positiivisuuden kautta. Ryhmässä oli aktiivisia keskustelijoita, joiden keskinäinen vertaistuki nousi suureen rooliin; oltiin yhteisellä asialla toinen toistaan tukien. Ratkaisuja, tai ainakin apua, löytyi kysymyksiä herättäneisiin tilanteisiin, joten yhteinen tekeminen yhdisti voimakkaammin kuin samalla luennolla istuminen.

MAALIVIIVOILLA

Ryhmän jäseniltä kerättiin palaute heti työpajajakson päätyttyä, ja heillä oli myös mahdollisuus lähettää sitä sähköpostitse jälkikäteen. Palaute oli pääosin kiittävää, ja kokonaisuutta pidettiin onnistuneena. Palautteista löytyi muun muassa seuraavanlaisia kommentteja:

Olet innostava, hauska ja helposti lähestyttävä ohjaaja.
Kiitos!

Työskentelytavat olivat vaihtelevia: kaikki aistit olivat käytössä.

Pidin samalla rönsyilevää päiväkirjaa – monenlaista isoa asiaa on meneillä omassa ja perheen elämässä – joten pääsin miettimään myös kirjoittamalla omaa suhdettani ihmisiin, työhön, kasvattamiseen, kasvuun, oppimiseen, tietoon... Kuulostaa hienommalta kuin onkaan, mutta siis reflektoin kovasti ☺

Kuvauksessa luvattiin ”taiteellisia interventioita” ja ”elvytystä”, ja koen saaneeni molempia. Kuten jo viimeisessä sessiossa totesin, mielestäni parhaiten koko työskentelyä kuvaa ”hedelmällinen asian vierestä tekeminen”, mikä saattaa parahimmillaan johtaa siihen, että vahingossa lipsahtaa ytimeen.

Muutamassa palautteessa toivottiin jatkoryhmää ja uutta kurssia. Toivetta ei kyetty saman tien toteuttamaan, mutta se on huomioitu ja kaupungin henkilöstöyksikön kanssa olemme aloittaneet keskustelun vastaavan kokonaisuuden toteuttamiseksi uudelleen.

Sain kokonaisuudesta myös rakentavaa palautetta ja ideoita siihen, mihin kannattaa kiinnittää huomiota seuraavalla kerralla. Ryhmästä toivottiin, että keskustelua olisi voinut olla vähemmän, mikä oli myös oma havaintoni. Keskustelunkin voi muuttua toiminnalliseksi. Joku pohti, olisiko ollut parempi ratkaisu koota ryhmät samalta alalta, jolloin toimintaympäristö olisi yhdistänyt osallistujia; kuitenkin molemmissa vaihtoehdoissa nähtiin etuja. Jotkut osallistujista joutuivat tietyissä (kehollisissa) tehtävissä toimimaan epämukavuusalueellaan, mutta lopulta kokivat sen palkitsevana ”riskinottona”. Lisäksi työpajat kerryttivät työkaluja osallistujien omaan työkalupakkiin, joskin keskustelua herätti myös se, millaisessa työympäristössä toiminnalliset ja taidelähtöiset menetelmät voisivat toimia onnistuneesti.

Kaikki palautteet otin nöyränä vastaan ja aion palata niihin seuraavaa kertaa valmistellessani. Toiminnan tiimelyksessä kuitenkin parhaita palautetta oli se, kun näin osallistujien lähtevän työpajasta virkistyneenä hymy huulillaan ja itselleen isojakin kysymyksiä asettaneena ja niitä käsitelleenä.

JÄLKIPUHE

Oma kokemukseni interventiosta? Ryhmien ohjaaminen ja yhdessä toimiminen oli hauskaa ja antoisaa. Niissä päästiin keskustelemaan ja ajattelemaan yhteisesti esimiestyöhön liittyviä ilmiöitä. Samalla kuitenkin osittain koen, että ryhmä olisi voinut saada työskentelystä enemmän irti, mikäli kokonaisuus

olisi ollut suunnitteluni osalta eheämpi. Teatteri siellä työpaikoissa oli, mutta miksi minun mielestäni työskentely jäi vähän vajaaksi, pinnalliseksi tai linkittyi vain vaivoin työelämän kysymyksiin? Tämä ajatus johdatti minut itselleni keskeisimmän kysymyksen, identiteettikysymyksen, ääreen: mikä on taiteilijan, tässä tapauksessa näyttelijän, keskeisintä osaamisaluetta jaettavaksi vaikkapa työelämäprojekteissa? Mikä osaaminen taiteilijan on itsessään tunnistettava, ja tunnustettava, ollakseen riittävän kyvykäs ja osaava työskentelemään uusilla alueilla ja kyetäkseen perustelemaan sen itselleen? Vastauksia kysymyksiin voi löytää Hempelin ja Rysgaardin (2013) artikkelista ”Competencies – in real life”, jossa listataan ja avataan lukuisia määrä ominaisuuksia, joita taiteellisten interventioiden taiteilija-toteuttajille asettuu. Tätä kysymystä pohdin ja tulen edellä mainitun artikkelin innoittamana pohtimaan edelleen, mutta tyytyväisenä totean, että ainakin kyky rakentaa maailmoja, kyky katsoa asioita toisesta näkökulmasta ja asettua toisen asemaan, hetkessä eläminen ja läsnäolo, kontakti, paineensietokyky ja heittäytyminen ovat itselleni merkityksellisiä ominaisuuksia, joiden varaan näyttelijäntyö rakentuu. Ne ovat vahvoja ominaisuuksia myös silloin, kun teatteritaide viedään osaksi työelämän kehittämistä. Niiden varaan voi näyttelijä toisissa konteksteissa työskentelyään varauksetta rakentaa.

Artikkelini alkupuolella kysyin, miten tieto tai oppiminen työelämässä käsitetään ja miten valmiita eri toimijat ovat hyväksymään sen, että myös emootioon ja kokemuksellisuuteen perustuvilla työtavoilla on vaikuttavuutta ja että ne virittävät ajattelua ja luovat käyttökelpoisen alustan työelämäkysymysten käsittelyyn. Pedagogeille on jo vuosisadan alkupuolelta alkaen tuttu toiminnallisuuden perustuva tekemällä oppimisen (learning by doing) periaate (Dewey 1929). Uudet, vuonna 2016 käyttöön otettavat opetussuunnitelman perusteet sisältävät muun muassa ilmiölähtöisen oppimisen ja uusien oppimisympäristöjen periaatteita, ja asiakirja ohjaa opetusta yhä toiminnallisempaan työskentelyyn. Toiminnallisuus tunnistetaan ja osittain sitä toteutetaan myös aikuisille kohdennetuissa koulutustilaisuuksissa, mutta haasteen taiteilija-kehittäjille asettaa taidelähtöisten menetelmien hyväksytyksi saaminen. Kuulin

juuri erään taiteellisia menetelmiä hyödyntäneen innovaatiopajan osallistujakadosta: koulutus jouduttiin perumaan osallistujamäärän vähäisyyden vuoksi. Järjestävälle organisaatiolle oli kuitenkin kantautunut viestiä halukkaiden osallistujien taholta esimiesten asenteesta: ”Et sä ehkä ihan *semmosta* koulutusta tarte...”. Toimintaan liittyy epäilyjä, saavutetaanko taiteellisilla menetelmillä toteutetuissa koulutuksissa vastaavia hyötyjä suhteessa esimerkiksi kurssimaksuihin. Mitä käyttökelpoista ja validia tietoa nyt hassuttelun avulla saisi esiin, saati miten se organisaatiota hyödyttäisi? Yleisesti ajatellen taiteen luonne on äpärä, sitä on harjoitettu kevytmielisesti ja oikeastaan se soveltuu vain hauskanpitoon. Siksi meillä alan toimijoilla ei ole varaa puoskarointiin ja toiminnan näennäiseen vaikuttavuuteen, vaan onnistuminen vaatii innostuneiden tekijöiden ponnistuksia ja yhteisöllisyyttä, tieteellistä evidenssiä ja onnistuneita käytännön prosesseja, jotta maine varteenotettavana käsittelytapana laajoissa yhteiskunnallisesti merkittävässä kysymyksissä tulee lunastetuksi. Pelkkä patsastyöskentely sitä reflektoineen keskusteluineen ei enää riitä.

Ehkä on vielä paikallaan muutama sananen taiteen itseisarvosta. Kun puhutaan taiteen soveltavasta käytöstä taidetyön ytimen ulkopuolella, se herättää voimakkaita reaktioita ja isoin kirjaimin lausuttuja puolustuspuheita taiteen itseisarvon loukkaamisesta ja asettamisesta välineeksi ennalta määrättyjä tavoitteita varten. Taiteellisten menetelmien käyttäminen ei oman käsitykseni mukaan syö taiteen itseisarvoa – mihin se häviäisi? Kautta historian taidetta on tehty ja tullaan tekemään. Soveltavat menetelmät eivät vaaranna ihmisen halua tulla kosketetuksi ja kokea yhteisöllisyyttä, hyvyyttä ja kauneutta taidemuseoissa, teattereissa tai konserttitaloissa. Taiteen tekijöiltäkään se ei vie tarvetta toteuttaa itseään taiteellisessa työskentelyssä. Samoin kuin taiteellisten menetelmien koetaan tuovan lisäarvoa organisaatioihin, ennustan, että taidekentälle ne voivat antaa uusia mahdollisuuksia ja avata ovia, joiden taakse emme ole osanneet vielä kurkistaa. Ajattelen, että esittävän taiteen lisäksi taide on soveltavien menetelmien avulla rakentamassa tulevaisuutta ja siten toteuttamassa yhteiskunnallista tehtävää paremman huomisen puolesta.

LÄHTEET

- Berthoin Antal, Ariane & Gómez de la Iglesia, Roberto & Almandoz, Miren Vives. 2011. *Managing Artistic Interventions in Organisations. A Comparative Study of Programmes in Europe*. Gothenburg: TILLT Europe.
- Cohen, Robert. 1986/1990. Näyttelemisen mahti. 2. painos. Suom. Maija-Liisa Märton. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Dewey, John. 1929/1999. *The Quest for Certainty: A Study on the Relation between Knowledge and Action*. Suomennettu Pirkkimys varmuuteen: Tutkimus tiedon ja toiminnan välisestä suhteesta. Suom. Pentti Määttä. Helsinki: Gaudeamus.
- Hautamäki, Antti & Oksanen, Kaisa. 2011. *Tulevaisuuden kulttuuriosajat. Näkökulmia moderniin elämään ja työhön*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta 5/2011. Helsinki: Eduskunta.
- Heikka, Helena. 2013. ”Monimuotoistuvan työyhteisön johtamisen haasteita. Johtaminen ja työhyvinvointi muuttuvissa toimintaympäristöissä.” *ePooki* 9/2013, 81–86.
- Hempel, Gerda & Rysgaard, Lisbeth. 2013. ”Competencies – in real life.” Teoksessa Joost Heinsius & Kai Lehikoinen (toim.). *Training Artists for Innovation. Competencies for New Contexts*. Kokos julkaisusarja 2. Helsinki: Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, 28–47.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2005. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki. Tammi.
- Jabe, Marjatta. 2011. *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle*. Helsinki: Yrityskirjat.
- Johnstone, Keith. 1979/2015. *Impro: Improvisation and Theatre*. London & New York: Routledge.
- Keskinen, Soili. 2005. *Alaistaito: luottamus, sitoutuminen, sopimus*. Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Helsinki: Kunnallinen kehittämissätiö.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija. 2005/2008. *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koivisto, Tapio & Myllyoja, Jouko. 2011. *Improvisoi. Organisaation kehittäminen interventiotutkimuksen ja vuorovaikutuskoulutuksen metodeilla*. VTT publications 779. Espoo: VTT Publications.
- LeDeux, Joseph. 1996. *The Emotional Brain. The Mysterious Underpinnings of Emotional Life*. New York: Touchstone.
- Luuikka, Teemu. 2014. ”EK:n Laaturien Eläkeiän korotus voisi koskea jo nykyisiä viisikymppisiä.” *Helsingin Sanomat*. 3.1.2014. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1388718006002> (ladattu 14.12.2015).
- Manka, Marja-Liisa. 2011. *Työnilo*. Helsinki: WSOYpro.
- Ravanti, Elina & Pääkkönen, Rauno. 2012. *Työhyvinvoinnin tilannekuva: Selvitys työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan*. Tampere: Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf (ladattu 14.12.2015).

- Routarinne, Simo. 2004. *Improvisoi!* Helsinki: Tammi.
- Routarinne, Simo. 2007. *Valta ja vuorovaikutus. Statusilmaisun perusteet.* Helsinki: Tammi.
- Rönkä, Anu-Liisa, ym. (toim.). *Taide käy työssä: taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä.* Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja C, 74. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.
- Schiama, Giovanni. 2011. *The Value of Arts for Business.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Swale, Jessica. 2009. *Drama Games for Classrooms and Workshops.* Lontoo: Nick Hern Books.
- Taloussanommat. 2011. "Ilmarisen Sailas: Työurien pidentäminen on kirjattava hallitusohjelmaan." *Taloussanommat*. 20.5.2011. <http://www.taloussanommat.fi/kansantalous/2011/05/20/ilmarisen-sailas-tyourien-pidentaminen-on-kirjattava-hallitusohjelmaan/20117202/12> (ladattu 14.12.2015).
- Tienari, Janne & Meriläinen, Susan. 2009. *Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa.* Helsinki: WSOYpro.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. *Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.* Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Varila, Juha. 1999. *Tunteet ja aikuisdidaktiikka: tunteiden aikuisdidaktisen merkityksen teoreettinen ja empiirinen jäljitys.* Kasvatustieteiden tdk:n tutkimuksia 74. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Viitala, Riitta. 2007. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä.* Helsinki: Edita.

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISPROSESSISSA ARVOJA ETSIMÄSSÄ

Perinteikkään suomalaisen urheiluliiton henkilökunta osallistui työhyvinvoinnin kehittämisprosessiin. Prosessin tavoitteena oli taiteellisen intervention avulla vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin, tuottaa tietoa kehittämistä vaativista asioista ja mahdollistaa totutusta poikkeavaa yhteisöllistä toimintaa. Toiminnan pohjalla vaikutti työterveyshuollon teettämä työpaikkaselvitys, jonka tulokset antoivat aihetta puuttumiseen ja jonka pohjalta suositeltiin jatkotoimia.

Kuvaan artikkelissani taiteellista interventiota, jonka toteutin urheiluliiton henkilökunnalle ja josta saatiin tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, työrooleista ja arvoista. Keskityn tarkastelemaan taiteellisen intervention mahdollisuuksia vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen ja siihen, miten intervention avulla voidaan saada uutta tietoa. Lisäksi pohdin sitä, miten taiteellinen interventio soveltuu hierarkkisen ja vahvat perinteet omaavan organisaation kehittämiseen; kuinka sen avulla voidaan lisätä avoimuutta ja vuorovaikutusta työntekijöiden välillä.

Prosessissa käytetyt taiteelliset menetelmät ovat muovautuneet monipuolisten opintojeni ja vahvan työkokemukseni pohjalta. Olen kouluttautunut teatteri-ilmaisun ohjaajaksi ja pedagogiksi. Lisäkoulutusta olen hankkinut terapeuttisista menetelmistä ja ryhmänohjaajuudesta sekä kouluttautumalla liikunta- ja nuorisotalon ammattilaiseksi. Olen kehittänyt taidelähtöistä toimintaa erilaisten yhteisöjen toimintakulttuurin ja hyvinvoinnin tueksi osana työtäni eri organisaatioissa. Lop-

putyöni tein ammatti-identiteetin kehittämisestä taiteellisin menetelmin. Olen myös kehittänyt ylisukupolvisen taidetoi-
minnan menetelmän. Nykyisin työskentelen järjestömaailmas-
sa liikunnan ja kulttuurin parissa kehittäen näiden synergiaa.

Urheiluliiton kehittämisprosessissa käytin keskeisenä toi-
mintamuotona ratkaisukeskeistä draamatoimintaa. Se suun-
tautuu tulevaisuuteen, ja sen tavoitteena on kehittää luovia
ratkaisuja yhteisöllisesti. Kuvaan prosessia kehittämäni me-
netelmän pohjalta, jossa ammatti-identiteettiä kehitetään tai-
teellisin menetelmin. Menetelmä on kehitetty sosiaalityöhön,
mutta se soveltuu eri konteksteihin. Kyseinen teoria on dynaa-
minen ja muokkaantuu uuden tiedon myötä ja vaikuttaa myös
toimintaan.

Ajattelen, että pitkää taiteellista prosessia toteutettaessa
on menetelmät valittava organisaatiossa ilmenevien seikkojen
ja tavoitteiden perusteella. Menetelmän on palveltava organi-
saatiossa käsiteltävää teemaa. Prosessin aikana on myös hyvä
toteuttaa ja harjoitella itsearviointia. Ohjaajana kirjoitin omaa
oppimispäiväkirjaa ja reflektoin toimintaani mentorini, työhy-
vinvointiryhmän ja työterveyshuollon kanssa.

TOIMINTATUTKIMUS OSANA KEHITYSPROSESSIA

Suoritin kehitysprosessiin liittyvän tutkimuksen, jossa mene-
telmänä oli kvalitatiivinen toimintatutkimus. Toimintatutki-
muksessa tutkittavat ovat itse aktiivisia osallistujia ja prosessi
on syklinen, jossa vuorottelevat toiminta, suunnittelu ja arvi-
ointi. Kyseessä on elävä prosessi, jonka kohteena ovat ihmiset
ja heidän kokemuksensa. Tämän vuoksi on etukäteen vaikeaa
arvioida, mihin prosessi johtaa. Tutkimus aloitettiin työkyse-
lymittauksen tuloksista, joissa työterveyshuolto ehdotti muu-
tostoimenpiteitä. Tapani lähestyä tutkimuksentekoa oli moni-
metodinen: menetelminä käytin kyselyä, taiteellista toimintaa
ja ryhmäkeskusteluita. Tavoitteenani oli selvittää litteroitujen
keskusteluiden, ryhmätuotosten ja kyselyn pohjalta työntekijöiden
kokemuksia työhyvinvointiin ja huolestuttaviin mit-
taustuloksiin vaikuttavista asioista. Otin eettisen ulottuvuu-
den huomioon tutkimuksenteossa: tein kyselyn nimettömänä,

ja kysymysten asettelussa pyrin huomioimaan anonyymiuden säilymisen. Allekirjoitin myös tutkimusluvan, jolloin sain oikeuden hyödyntää kyselytulokset ja prosessituotokset tutkimuskäytössäni.

Reflektiivisyys on olennainen osa toimintatutkimusta. Reflektiossa tutkitaan omia uskomuksia toiminnan suuntaamiseksi ja arvioidaan käytettyjen strategioiden ja menettelytapojen toimivuutta. Reflektio kohdistuu menneeseen, ja sen pohjalta on mahdollista muuttaa tulevaa. Se antaa tietoisuuden omasta tavasta ajatella, tuntea ja havainnoida. (Mylläri 2006, 7–15.) Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat ovat hermeneutiikassa, jolle on tyypillistä, että tutkija on osa tutkittavaa ilmiötä. Hermeneuttisessa suuntauksessa ymmärryksen kasvaminen on kehämäistä: osien ymmärtämisen kautta saavutetaan kokonaisuuden ymmärtäminen ja kokonaisuuden ymmärtämisestä osien ymmärtäminen. (Häkämies 2007, 33–34.) Reflektiivisen ajattelun avulla pyrin ymmärtämään toimintaa ja toimintatilannetta, ja hermeneuttinen ajattelu auttoi minua näkemään tiedon kontekstisidonnaisena ja subjektiivisena.

Yleisesti sanottuna prosessia kuvaa episodimaisuus. Taiteellinen toiminta on tekijänsä näköistä ja sovellettavissa eri tavoilla eri tilanteisiin. Tässä artikkelissa käytän menetelmistä ja työtavoista nimityksiä, jotka saattavat poiketa muiden käyttämistä termeistä.

TAIDE KOMPASSINA HAASTEELLISESSA MAASTOSSA

Interventio tarkoittaa väliintuloa. Taiteellisessa interventiossa tullaan tilanteeseen taiteen menetelmin: taiteellisessa prosessissa jokainen sitoo ulkoiset tapahtumat omiin tunteisiinsa ja omaan sisäiseen kokemukseensa. Interventio liittyy käynnissä olevaan toimintaan, ja ryhmä on itse aktiivinen tiedon tuottaja. Interventiossa myös tuetaan pärjäämistä ja ymmärryksen lisääntymistä. Kokemukseni mukaan on keskeistä, että ohjaajalla on suunnitelma toiminnan tavoitteista, tarkoituksesta ja käyttämistään menetelmistä, mutta samalla hänen on kyettävä reagoimaan meneillään olevaan ohjaustilanteeseen (Svensson 2010, 72). Ajattelen, että ohjaaja tuo interventioprosessiin

toiminnallisen ja teoreettisen osaamisensa ja osallistujat tuovat omat kokemuksensa – interventiossa nämä ovat vuorovai-
kutuksessa keskenään.

Interventiossa ohjaajan täytyy hallita eri tilanteisiin sopi-
vien strategioiden käyttö, jotta toimintaa pystyy kehittämään
ja kuljettamaan niin, että siitä saadaan hyötyä. Strategiat
mahdollistavat laadukkaan työskentelyn, ja ne auttavat tapah-
tumien merkitysten ja niihin liittyvien tunteiden tulkin-
nassa. Ohjaajan on tärkeää tuntea käyttämänsä strategia, jotta hän
tietää, mitä tarkoitus on se palvelee. (Bowell 2005, 80–84.) Li-
säksi on osattava valita asiakkaalle oikea interventio. Tähän
prosessiin suunnittelin rungon, jonka sisällä tutkittiin kyselyn
tuottamia teemoja. Sovelsin työskentelyssä ratkaisukeskeises-
ti prosessi- eli pedagogista draamaa.

Osallistavan draaman genreissä tutkitaan teemaa tai ilmiö-
tä draamallisen fiktion avulla. Asioilla leikitään, niitä tutkitaan
ja niille luodaan uusia merkityksiä ohjaajan luomien kehysten
sisällä. Draaman avulla voi kerätä tietoa ryhmän tarpeista,
analysoida tapahtumia ja muodostaa uusia käsityksiä. Osallis-
tujen henkilökohtaisilla kokemuksilla ja oletuksilla on toimin-
nassa merkittävä rooli. Prosessidraamassa on tärkeää, että
ohjaaja määrittelee ja rajaa tarkasti oppimisalueen. Aiheen
rajaamisen jälkeen hänellä on käytössään monia draamallisia
konteksteja, joiden sisällä voi tutkia asiaa (Bowell 2005, 35).

Käytin tässä artikkelissa kuvaamassani kehitysprosessissa
myös terapiamaailmasta tuttua ratkaisukeskeistä toiminta-
mallia, jota voi hyödyntää erilaisissa konteksteissa. Ratkaisu-
keskeistä lähestymistapaa kuvaavat tavoitelähtöisyys ja tule-
vaisuuteen suuntautuminen. Ratkaisukeskeisessä toiminnassa
erilaiset haasteet kohdataan myönteisesti. Siinä kehitetään
luovia ratkaisuja korostamalla toiveikkuutta, voimavaroja ja
yhteistyötä. (Ratkes ry. 2015.) Osa keskusteluun käytetystä
ajasta käsitelti ongelmia ja niiden syntyperää, kun taas ajalli-
sesti enemmän aikaa käytettiin ratkaisujen, muutosehdotuk-
sien ja tavoitteiden pohtimiseen.

INTERVENTION VAIHEET

LÄHTÖTILANNE

Urheiluliitto, jossa toteutin taiteellisen intervention, on yksi Suomen suurimmista kansalaisjärjestöistä. Sen historia on poliittisesti aktiivinen, ja pisimmän työuran liitossa tehneet työntekijät ovat kokeneet useita muutoksia liiton toimintatavoissa. Liiton haasteena näyttäytyikin sen historian ja aatteiden arvokas soveltaminen nykyhetkeen ja tehtyyn strategiauudistukseen.

Toteutin taiteellisen prosessin urheiluliitolle työterveyshuollon teettämän kyselyn pohjalta. Työterveyshuolto kannatti kehittämisprosessin aloittamista ja lupautui tukemaan työryhmää, joka nimettiin prosessiin. Työryhmään kuuluivat lisäksi eräs henkilökunnan edustaja sekä työsuojeluvaltuutettu. Tapasimme työhyvinvointiryhmän kesken aina ennen kutakin prosessitapaamista ja käsitelimme edellisessä prosessissa esille nousseita aiheita. Kehittämisprosessi alkoi maaliskuussa 2014 ja loppui marraskuussa 2014: tänä aikana pidimme viisi koko henkilökunnan yhteistä tapaamista. Prosessin alkuvaiheessa teetin henkilökunnalle tarkentavan kyselyn, jonka tulokset esitin heille ja liiton hallitukselle. Kyselyssä esille nousseet teemat kulkivat mukana koko prosessin ajan, ja niitä kehitettiin yhdessä ratkaisukeskeisesti eteenpäin.

Prosessiin osallistui koko Urheiluliiton henkilökunta sen johdoryhmän jäsenet mukaan luettuna. Myös liiton hallituksen puheenjohtajisto osallistui yhteen prosessitapaamiseen. Prosessin aikana liiton työntekijöistä 13 ja yksi harjoittelija työskentelivät liiton keskustoimistolla ja loput 10 työntekijää ja kaksi projektityöntekijää piireissään eri puolilla Suomea. Osallistujista 13 oli naisia ja 14 oli miehiä. Hallituksen puheenjohtajistosta kaksi oli naisia ja yksi mies. Ikäjakama osallistujilla oli laaja. Myös työuran pituudessa Urheiluliitossa oli suurta vaihtelua: uusimmat työntekijät olivat työskennelleet liitossa alle vuoden, kun taas osa oli työskennellyt yli kolmekymmentä vuotta. Yli 40 prosenttia työntekijöistä oli työskennellyt liitossa yli 10 vuotta.

Eettisesti haasteellisen tilanteesta teki se, että kehitysprosessin ohjaamisen lisäksi työskentelin Urheiluliitossa. Tilan-

ne ei tosin ollut minulle ohjaajana uusi, sillä olen aiemminkin ohjannut taiteellisia interventioprosesseja työyhteisöille, joissa olen samalla työskennellyt. Kokemukseni mukaan rooliristiriita on ehkäistävissä selkeällä toiminnan rajaamisella ja toimintasopimuksen tekemisellä. Ohjaajana on otettava riittävä etäisyys työkavereihin ja pyrittävä eroon omista ennako-oletuksista. Onnistuminen vaatii riittävää itsetuntemusta ja omaan toimintaan vaikuttavien impulssien ymmärtämistä.

ENSIMMÄINEN TAPAAMINEN

Aloitin työskentelyn kertomalla työntekijöille tulevasta prosessista ja siitä, mitä taiteellisella interventioilla ja käyttämilläni menetelmillä tavoitellaan. Kerroin heille myös mahdollisuudesta osallistua varsinaiseen tutkimukseen ja painotin taiteellisen tekemisen vapaaehtoisuutta; koska toiminta toteutettiin työaikana, oli kaikilla osallistujilla kuitenkin tapaamisiin osallistumisvelvollisuus. Näin ollen nostin keskiöön luottamuksellisen ilmapiirin merkityksen ja arvostavan kuuntelemisen tärkeyden. Tätä vaihetta kutsun sopimuksen tai draamasopimuksen tekemiseksi, jonka myötä sitoudutaan yhteiseen toimintaan. Sitoutuminen prosessiin ei tarkoita tekemisen pakollisuutta, vaan ryhmätyöskentelyn perustana on tietoisuus ryhmän perustehtävästä ja tavoitteesta (Niemistö 1999, 37).

Aloitin taiteellisen intervention opastamalla työyhteisöä pelaamaan sekä omia että työyhteisön sisäisiä arvoja. Työskentelimme prosessidraaman ja fyysisen liikkeen keinoin ja rakensimme löytyneiden arvojen pohjalta tarinoita ja runoja. Arvoista luotiin myös visioita, ja niihin liittyviä mahdollisuuksia ja uhkia pohdittiin. Työskentelyn myötä työntekijät näkivät arvonsa uudesta perspektiivistä, eivätkä ne jääneet vain paperille kirjoitetuiksi sanoiksi. Niiden pohjalta nousi keskustelua ja muun muassa seuraavia ajatuksia:

Mitä arvoilla ymmärretään ja miten ne näyttäytyvät arjessa?

Meillä ei ole arvoja oikeasti siis meidän toiminnan sisällä.

Arvot herättävät tunteita ja yhdistyvät oletuksiin sekä kokemusperäisiin emootioihin. Arvot kuuluvat jokaisen työpaikan arkeen ja niiden jalkauttamiseen tarvitaan suunnitelma. Arvot ohjaavat parhaimmillaan työyhteisön työkuultuuria, ja niiden jalkauttamisessa auttavat yhteiset arvokeskustelut. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.) Ensimmäisen työskentelykerran päätteeksi huomasin, että toivotuimmat käytännön toiminnan arvot työyhteisössä olivat niitä, jotka kyselyn perusteella olivat puutteellisia, kuten avoimuus, läpinäkyvyys ja solidaarisuus. Näiden arvojen esiin nostaminen asetettiin kehitysprosessin punaiseksi langaksi.

TOINEN TAPAAMINEN

Toisen tapaamisen ohjaavat teemat olivat erilaisuus ja sen hyväksyminen, argumentointitaidot, moniäänisyys sekä palaute. Teemat nousivat esiin kyselyssä, jonka toteutin prosessin aluksi. Aloitin tapaamisen mielikuvaliikkeillä ja luottamusharjoituksilla. Fyysinen kontakti, toisen huomioiminen ja oma tila vaihtelivat harjoituksissa. Prosessidraamallisten harjoitusten sisällä vaihdettiin näkökulmia ja pohdittiin roolien vaikutusta käsiteltävään asiaan. Pienryhmissä käsiteltiin mielessä olevia työhyvinvointiin liittyviä asioita ja työstettiin organisaation huoneentaulu. Harjoituksissa vaihtelivat oman mielipiteen puolustaminen ja omasta mielipiteestä luopuminen. Työntekijöiden ajatuksia tapaamisen jälkeen:

Johtoajatus ja tavoitteet tulivat nyt käsitteinä selkeämmiksi. Kirkastui sen ymmärtäminen miksi tehdään tätä työtä.

Miten toimintaa viedään eteenpäin? Enemmän pitäisi olla yhteisiä projekteja.

Ongelmat pitäisi nostaa aiemmin esille.

Olen miettinyt mitä palautteen antaminen merkitsee.

Tapaamisen aikana työyhteisöä puhuttivat palautteen antaminen ja palautteetta jääminen. Palaute kytkeytyy aina jollain tavalla palautteen saajan työskentelytapoihin tai persoonalliseen toimintaan. Palautteenannon vaikutuksia vastaanottajassa on vaikea arvioida, sillä siihen vaikuttavat hänen itsetuntonsa ja itsetuntemuksensa. Palautteen antamiseen on valittava oikea aika ja paikka; varsinkin yksilöidyn negatiivisen palautteen antamisen tulisi tapahtua kahden kesken. (Syrjäläinen ym. 2014. ja Työturvallisuuskeskus TTK.)

KOLMAS TAPAAMINEN

Kolmannessa tapaamisessa pohdittiin, mitä kukin oli kuullut ja ymmärtänyt kuluneen kehitysprosessin aikana ja mitä pitäisi seuraavaksi tapahtua, jotta toiminta suuntautuisi myönteisen kehityksen suuntaan. Tapaamisen aluksi käytin fyysisistä liikettä johdattaakseni osallistujat omiin tunteisiinsa ja ajatuksiinsa. Vuorottelin kontakti- ja kehollisia harjoitteita. Ajatusten ulos tuottamisessa hyödynsin luovaa kirjoittamista ja lopuksi laitoin osallistujat pienryhmiin pohtimaan työn tekemiseen liittyviä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Palautetta tapaamisesta:

Yhdessä pitäisi miettiä miten asioita kehitetään eteenpäin.

Mokaaminen ei ole vain huono asia. Muuten voi lopettaa yrittämästä.

Tällainen vaikuttamismahdollisuus. Esimerkiksi henkilöstöpäivien yhteyteen otettaisiin aina uudet tärkeät aiheet. Vaikuttamismahdollisuus kaikille.

Harjoitukset saivat aikaan keskustelua työkuulttuurista ja työilmapiiristä. Työilmapiiri perustuu hyvään työkuulttuuriin eli siihen, miten työpaikalla on tapana toimia. Se myös kertoo työmoraalista ja työyhteisön vuorovaikutuksesta. (Työturvallisuuskeskus TTK.) Työntekijöiltä nousi toivomus foorumeista, jotka mahdollistaisivat aidon keskustelun ja toiminnan kehittämisen tätä kautta. Tätä pidettiin tärkeänä, ja osa työnteki-

jöistä koki työhyvinvointiprosessin olleenkin merkittävä paikka päästä puhumaan asioita itsestään ulos. Kuten edellisessä tapaamisessa, myös tällä kertaa työntekijät toivoivat palautteenannon kehittämistä, oikeutta puuttua ongelmatilanteisiin sekä esimiesten tukea ongelmatilanteiden ratkaisussa. Puhumattomat ja selvittämättömät asiat vaikuttavat pinnan alla, minkä vuoksi puheeksi ottaminen on tärkeää.

Parhaimmillaan vuorovaikutteisessa toiminnassa syntyy uusia näkökulmia ja innovaatioita. Mielestäni on tärkeää pohtia, miten asiat tuodaan esille ja kuinka negatiivisiksi koettuja asioita esitetään. Arvostavassa vuorovaikutuksessa on erityisen tärkeää pyrkiä laittamaan ennako-oletukset syrjään. Omien tunteiden tiedostaminen sekä tunteiden ja toiminnan välisen yhteyden ymmärtäminen lisäävät kykyä rakentavaan vuorovaikutukseen. Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi työntekijät nimesivät juuri arvostuksen puutteen.

NELJÄS TAPAAMINEN

Neljännän tapaamisen teema oli oman toiminnan reflektointi. Tavoitteena oli pohtia, kuinka oma toiminta vaikuttaa muihin ja mitkä tekijät vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Harjoitutin yhdessä toimimista piirtämisen ja maalaamisen menetelmin. Janaharjoituksessa pyysin osallistujia asettumaan liitossa tehdyn työuran mukaiseen järjestykseen, jolloin työntekijät pääsivät vuorotellen kertomaan omasta urastaan liitossa. Harjoitus aiheutti keskustelua siitä, kuinka esimiesten tulisi ymmärtää työtehtävien, yksilöllisten erojen ja iän vaikutus käyttämässään johtamistyyliä.

Keskustelua nousi myös vuorovaikutuksen merkityksestä. Vuorovaikutustaidot voidaan nähdä keskeisenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, ja johtajalla on merkittävä rooli organisaation vuorovaikutuskulttuurin muodostumisessa. Nykypäivän johtaminen on paljon ihmisten johtamista, ja se vaatii johtajalta tunneälykkyyttä ja dialogitaitoja. Dialogisessa lähestymistavassa on tärkeää hyväksyä ja ymmärtää erilaisuus ja osattava arvostava kuunteleminen. Tunneälykkyyteen liittyy puolestaan ymmärrys siitä, että tunnetilat tarttuvat

työyhteisössä herkästi. Esimiehellä onkin suuri rooli työyhteisön tunnekulttuurin luomisessa. Työntekijöiden pohdintaa tapaamiskerran jälkeen:

Kuinka kritiikki kohdataan ja kuinka käsitellään vaikeita asioita?

Meillä kaikki lakaistaan maton alle.

Miten kerrotaan asiat?

Kuten kommenteista käy ilmi, negatiivisia asioita on vaikea käsitellä työyhteisössä. Vastustus on normaali reaktio, ja siinä ihminen suojaa itseään esimerkiksi epäonnistumiselta. Toinen mahdollinen reaktio on kieltäminen, joka johtuu kyvyttömyydestä hyväksyä omaa vastuuta tai tunnistaa ongelmaa. Projektiossa puolestaan omat hankalat ominaisuudet siirretään toisen ominaisuuksiksi ja asioista syytetään toista. Omat alemmuudentunteet vähenevät, kun vaikeina nähdään muut; projektiossa ihminen välttää kohtaamasta omaa puutteellisuuttaan. (Soisalo 2014, 82–84.)

Ohjaajana on osattava varautua siihen, että työyhteisössä esille nousee vaikeita, vaiettuja ja kipeitäkin asioita. Ohjaajan on tunnistettava oma osaamisensa ja omat rajansa sekä tiedostettava, että sellaista ei pidä avata, mitä ei pysty sulkemaan. Joskus prosessi tuottaa ennakoimattomia asioita, joiden käsittelemisessä voi olla hyvä kääntyä ulkopuoliseen tuen puoleen. Tässä prosessissa minulla oli säännöllistä työnohjauksellista tukea.

VIIDES TAPAAMINEN

Viimeisen tapaamisen teemoina olivat vaikuttaminen ja vahvuudet sekä nykytila, muutos ja tavoitetila. Menetelmänä hyödynsin sosiodraamallisia harjoituksia. Harjoitukset olivat helppoja, ja niiden avulla työntekijät saivat paljon uutta tietoa toisistaan. Kontaktiharjoituksessa pyysin heitä asettamaan käden sen henkilön olkapäälle, jonka kanssa he ovat eniten tehneet työtä tai jonka työstä tietävät tai haluavat tietää enemmän. Pidimme myös akvaariokeskustelun, jonka tarkoituksena oli herättää

keskustelua luottamuksesta, epäluottamuksesta, muutoksesta ja tulevaisuudesta. Akvaariossa on kaksi tuolipiiriä: ulompi ja sisempi piiri. Sisemmän piirin tuoleilla käydään keskustelua, jota ulomman piirin henkilöt kuuntelevat. Tuoleja vaihdetaan piirien kesken, ja keskustelu saa näin uusia polkuja. Ohjaajana esitin kysymyksiä ja rohkaisin kysymysten esittämiseen. Pysin ohjaamaan keskustelua miksi-kysymyksistä miten-kysymyksiin.

Kysymykset ovat keskeisessä roolissa, ja ne ovat usein vastauksia tärkeimpiä (Hirvihulta & Litovaara 2003, 101). Kysymykset tuottavat tietoa ja tuovat esiin prosessia, jolle uutta ymmärrystä tuotetaan (Jokinen & Lehtonen 2008, 111–112). Oikeiden kysymysten avulla ohjaaja voi tukea osallistujien itse-reflektiota ja tietoisuutta heidän omasta toiminnastaan. Kyselevä tutkimusprosessi etenee kuitenkin parhaimmillaan siten, että osallistuja itse ohjataan asettamaan kysymyksiä, joiden avulla ymmärrystä syvennetään (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2002, 212). Taiteellisessa interventiossani kysymykset oli upotettu toiminnan rakenteisiin ja niiden avulla tavoiteltiin muutosta tilanteeseen.

Osallistujat työstivät myös pienryhmissä ideoita työhyvinvoinnin kehittämistä ja siihen vaadittavista toimenpiteistä. Näistä tärkeimpänä pidetyt jaettiin koko työyhteisölle ja niistä koostettiin toimenpide-ehdotuksia. Ne liittyivät avoimuuden lisäämiseen, päätösten esille tuomisen käytänteiden kehittämiseen, työhön perehdyttämiseen, työnkuvien ja työroolien selkiyttämiseen sekä organisaation rakenteeseen. Toimenpide-ehdotukset esiteltiin erillisessä raportissa.

Työhyvinvoinnin johtaminen ei ole pelkkää tyky-toiminnan järjestämistä ja kerran vuodessa pidettävä kehityskeskustelu, vaan laaja kokonaisuus ja jatkuvaa toimintaa. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu johtamisen ja esimiestyön kaikille tasoille. Se on jatkuva prosessi, jonka pitäisi kulkea osana toimintasuunnitelmaa. Hyvä ja luottamuksellinen työilmapiiri, työturvallisuus, oikeudenmukainen kohtelu ja sisäinen toimivuus edesauttavat organisaation jäsenten hyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavat päivittäiset työssä koetut tunteet. Tärkein yksittäinen tekijä työhyvinvoinnissa on suhde esimiehen ja työntekijän välillä. Huono työilmapiiri ja työkult-

tuuri tarkoittavat usein, että sisäisissä toimintatavoissa on kehittämistä ja johtamisessa on puutteita. Johtajalta vaaditaan myös itsensä kehittämistä ja kiinnostusta toimintaa kohtaan. (Työturvallisuuskeskus TTK.)

POHDINTAA

Ratkaisukeskeinen draamatyöskentely soveltui pitämäni taiteellisen interventio menetelmäksi. Ratkaisukeskeisen draamatyöskentelyn ja taiteellisen interventioprosessin vaiheet tukivat toinen toisiaan: taidetoiminta toimi katalyysaattorina ja keskusteleva kehittäminen kulki sen rinnalla. Tavoitteenani oli taiteellisen interventio avulla kerätä tietoa työyhteisöstä sekä lisätä sen jäsenten keskinäistä ymmärrystä, avoimuutta ja vuorovaikutusta. Ilman keskustelevaa otetta kehitysprosessi olisi saattanut jäädä jokaisen sisäiseksi prosessiksi sen sijaan, että siitä tuli jaettu.

Urheiluliiton kehitysprosessin aikana ryhmän jäsenet keskustelivat rakentavasti vaikeistakin asioista ja huomioivat toistensa näkökulmia. Prosessin aikana he käsittelivät sekä henkilökohtaisia että yhteisesti jaettuja asioita, kuten arvoja, keskustelukulttuuria, toisten mielipiteiden huomioimista, arvostavaa kuuntelemista ja yhteisen toiminnan kehittämistä. Kehitysprosessi tuotti tietoa työntekijöiden kokemuksista, toivomuksista ja tarpeista, jotka liittyivät työhyvinvointiin. Näin ollen samalla he kehittivät ja edistivät omaa työhyvinvointiaan.

Vielä on ennen aikaista sanoa, minkälaisia tuloksia interventiolla saavutettiin. Tähän mennessä kehittämiskohteita on nostettu esille ja asioita on lähdetty kehittämään eteenpäin laajennetussa työyhteisötiimissä, joka kokoontuu säännöllisesti. Toiminnan tavoitteet on määritelty, ja tuloksia tullaan seuraamaan. Konkreettisenä esimerkkinä työskentelystä on syntynyt työhyvinvoinnin toimenpidetaulukko, jota on työstetty toimenpide-ehtotusten pohjalta. Erillisessä raportissa on myös nostettu esiin vaikeita työhyvinvointiin ja esimiestyöhön liittyviä asioita. Kriittisenä huomiona kehitysprosessista voisi mainita, että työhyvinvointiryhmän rooli ja linkki organisaation johtoryhmään jäi hataraksi. En saanut siltä tukea var-

sinaiseen taiteelliseen interventioon, vaan sen rooli korostui tuotetun aineiston aiheiden käsittelyssä.

Ennen toimintaa asettamani esioletukset saivat vahvistuksen. Taiteellinen interventio on suunniteltava organisaation tarpeiden mukaan, ja sen tavoitteet on hyvä olla auki puhutuina ennen toiminnan aloittamista. Organisaatioon meneminen menetelmä edellä voi palvella silloin, kun kyseessä on virkistyspäivä – ei kehittämistyössä, jossa prosessin kulkua ei voi tietää etukäteen. Tulehtuneissa tilanteissa prosessi voi saada aikaan vyöryn, jota voi olla vaikea hallita. Tämän vuoksi on mielestäni ensiarvoisen tärkeää, että ohjaaja hallitsee taiteellisten menetelmien lisäksi ryhmänohjaamisen lainalaisuudet sekä ymmärtää ryhmädynamiikan keskeiset ilmiöt. Toiminnan perustana on kohtaamisen taito ja kyky hallita tilanteita ja käsitellä niissä syntyviä tunteita.

Luovat prosessit vaativat aikaa ja asioiden pohtimista. Sillä on aina seurauksia työyhteisöön, kun uusia asioita nostetaan esille ja niistä käydään avointa keskustelua. On ratkaisevaa, kuinka kehitysprosessin ohjaaja ottaa vastaan ja käsittelee tämänkaltaista keskustelua. Koen, että ohjaajalla on aina oltava jonkinlainen suunnitelma – ja toisaalta hänen on osattava toimia ilman suunnitelmaa. Hänen toimintansa on juurruttava kuhunkin hetkeen ja kykyyn huomata ja tarttua oleellisiin seikoihin. Kyseenalaistamisen ja kriittisen pohdinnan avulla hän näkee uusia näkökulmia ja muutoksen mahdollisuuksia. Kuten Niemistö (1999, 19) toteaa, reagointi ei liity tekoihin vaan merkityksiin, joita teoille annetaan.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen suunnatussa prosessissa menetelmät on valittava tilanteen ja tavoitteiden mukaan, kuten tein tässä kehitysprosessissa. Tapaamisiin suunniteltu toiminta saattaa muuttua tapaamisen aikana, jos ryhmä nostaa uusia teemoja esiin. Prosessidraamassa on tärkeää, että ohjaaja määrittelee ja rajaa tarkasti oppimisalueen. Aiheen rajaamisen jälkeen on monia draamallisia konteksteja, joiden sisällä samaa asiaa voidaan tutkia. (Bowell ym. 2005, 35.) Improvisatiomenetelmien soveltaminen on mahdollista vain, jos hallitsee käyttämänsä menetelmän riittävän hyvin. Aloittavalle ohjaajalle saattaa olla turvallisempaa pysyä suunnitellussa rungos-

sa. Menetelmien hallitseminen lisää ryhmän luottamusta ja on turvallisuuden luomisen edellytys.

Taiteellisella interventiolla on mahdollista tuottaa tunnetason hyvinvointia ja lisätä osallistujien itsetuntemusta. Työyhteisön hyvinvointi lisääntyy myös arvotyöskentelyssä, sillä arvoilla tuotetaan yhteisöllisyyttä ja tavoitteellista eteenpäin vievää toimintaa. Työyhteisön arvojen läpivalaisu avaa työyhteisön kulttuuria ja toimintatapoja. Organisaation toteutumattomat nimetyt arvot saattavat aiheuttaa ristiriitoja toiminnassa.

Erityisesti taiteellisessa toiminnassa korostuu reflektiivisyys, jota tapahtuu monella tasolla. Henkilökohtaisella tasolla jokainen henkilö toimii itselleen parhaimmalla tavalla ja ottaa prosessista sen, mikä on hänelle siinä hetkessä tärkeää ja tarpeellista. Reflektiivisyyden taso on yhteydessä henkilön itsetuntemukseen. Reflektiivisyys on myös jaettava ja yhdessä tapahtuvaa. Se voi olla pitkälinen tapahtuma, johon palataan uudestaan, kun aikaa on vierähtänyt, jolloin saadaan taas uusia näkökulmia. Itsereflektiivisyys taas auttaa tunteiden tunnistamisessa ja niiden lähtökohtien ymmärtämisessä (Häkämies 2007, 41, 91).

Taiteelliset menetelmät ja niiden hyödyllisyys jakoivat osallistujien mielipiteitä. On huomioitava, että taiteeseen perustuvien menetelmien avulla saavutettava hyöty ei ole näkyvää tai konkreettista – yhtä lailla myös työhyvinvointi on aineetonta pääomaa, vaikka sitä voidaan mitata erilaisin indikaattorein. Ei ole yhtä menetelmää, jolla heikentynyt työhyvinvointi nopeasti normalisoidaan, mutta kokemukseni perusteella oletan, että taiteellisten menetelmien avulla saavutetaan uusia näkökulmia ja ratkaisukeskeisyyttä ja annetaan impulsseja muutokseen.

Tässä taiteellisessa prosessissa Urheiluliiton työntekijät tuottivat uutta tietoa tekijöistä, jotka edistävät ja estävät heidän työhyvinvointiaan. He loivat uusia tavoitteita ja kehittivät toimenpide-ehdotuksia, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Joskus se, minkä pitäisi olla itsestään selvää, saattaakin olla kateissa. Ihmisen perustarpeet eivät muutu: jokainen haluaa tulla nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi ja kokea olevansa merkityksellinen. Jos työhyvinvoinnissa on ongelmia, työyhteisön on rohkeasti kohdattava vaikeat asiat, kysyttävä uusia kysymyksiä ja oltava valmis etsimään niihin vastauksia. Työ-

hyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii aktiivista ja läsnä olevaa johtamista, työyhteisön panostusta ja jatkuvaa kehittämistä. Toteuttamani taiteellinen interventio Urheiluliiton työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi tuotti uutta tietoa jo ymmärrettyinä pidetyistä asioista ja mahdollisti ratkaisukeskeisen työskentelytavan avulla uusien näkökulmien ja toimintojen syntymisen. Näkemykseni siitä, että taiteellinen interventio on helpompi toteuttaa, kun kyseessä on ongelmien ehkäiseminen ennalta tai työyhteisön innovaation lisääminen, vahvistui. Korjaava toiminta vaatii ajallisesti pidemmän prosessin ja sitoutumista organisaatiolta sekä ennen kaikkea tahtoa kohdata mahdolliset ongelmat ja mahdollisuudet. Ongelmat ja ristiriidat voivat olla lähtökohtia muutokselle. (Suutarinen & Vesterinen 2012, 11.) Taiteellinen työskentely on kokemuksellista, ja tunteet liittyvät toimintaan. Taide itsessään luo mahdollisuuksien tiloja. Omien toimintatapojen ymmärtäminen on avain rakentamaan vuorovaikutukseen. Samoin minulle näyttäytyi työhyvinvoinnin tematiikka; tunteet toimivat indikaattorina, ja ne olivat subjektiivisia ja todellisia jokaiselle.

Varsinkin isossa organisaatiossa työhyvinvoinnin kehittämiseen on aiheellista sitouttaa laaja joukko ihmisiä sekä työyhteisön että työterveyshuollon puolelta, jotta toiminta ei jää yhden ihmisen vastuulle. Tässä prosessissa taiteelliselle interventiolle oli selkeä tilaus ja sen tavoitteena oli puuttuminen tilanteeseen. Muutos mahdollistui prosessissa syntyneiden uusien näkökulmien avulla. Prosessin aikana luoduista taiteellisista tuotoksista halusin valita seuraavan työntekijöiden kirjoittaman runon kuvaamaan prosessin aikana jaettuja kokemuksia. Runo nivoo yhteen prosessin keskeisimmät teemat ja jopa liiton ideologiaa.

Kun katson maailmaa
rauhassa – läsnä ollen.
Kirkas ja tyyni,
puhdas ja vapaa.
On taivas ja mieli.

Joukolla!
Joukko on voimaa,
joukko on ystävyyttä.
Se sallii erilaisuutta,
se tuo turvaa ja kodikkuutta.

LÄHTEET

- Aaltonen, Tapio, ym. 2013. *Suomalaisen työelämän kehittämisen arvopohja vuonna 2020 raportti*. Työ- ja elinkeinoministeriö, http://www.tem.fi/files/37642/TEMrap_35_2013_web_07102013.pdf. Luettu 23.4.2015.
- Bowell, Pamela & Heap, Brian, S. 2005. *Prosessidraama – polkuja opettamiseen ja oppimiseen*. Suom. Raija Airaksinen & Pekka Korhonen. Helsinki: Draamatyö.
- Hakkarainen, Kai & Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse. 2002. *Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen*. Porvoo: WSOY.
- Hirvihuhta, Harri & Litovaara, Anneli. 2003. *Ratkaisun taito*. Helsinki: Tammi.
- Häkämies, Annukka. 2007. *Metodilla on merkitys – Muodolla on mieli. Draamatyöskentely mielenterveyshoitotyön ammattikasvatuksessa*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.
- Jokinen, Leena & Lehtonen, Elisa. 2008. ”Hyvät kysymykset toiminnan ja ajattelu-prosessin virittäjänä työnohjauksessa.” Teoksessa Soili Keskinen (toim.). *Työnohjaus – mitä, missä, milloin?* Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 111–127.
- Mylläri, Terttu. 2006. *Mielikuvat transformatiivisen oppimisen välineenä. Tutkimus mielikuvaoppimisesta luontevan esiintymistavan löytämiseksi*. Lisensiaatin tutkimus. Helsinki: Helsingin yliopisto: Käyttätymistieteellinen tiedekunta.
- Niemistö, Raimo. 1999. *Ryhmän luovuus ja kehitysehdot*. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Soisalo, Raul. 2014. *Psykoa johtamista*. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituutti.
- Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa. 2010. *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava.
- Svensson, Sari. 2010. *Taika-piiri – kohti merkitysten ymmärtämistä. Reflektio ja transformatiivinen oppiminen draamaprosessissa*. Metropolia. Esittävän taiteen koulutusohjelma.
- Syrjäläinen, Erja, ym. 2014. *Praktikumikäsikirja*. Studia Pædagogica 33. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Ratkes. <http://www.ratkes.fi>. Luettu: 29.4.2015.
- Työterveyslaitos ttl, työhyvinvointi, www.ttl.fi. Luettu 26.4.2015.
- Työturvallisuuskeskus ttk, www.tyoturva.fi, <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>, <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>. Luettu 24.4.2015.

HALUATKO VASTATA VAI VASTAUKSIA?

Yleisesti ottaen ... oppiaineet ovat tekniikoita, joilla varmistetaan ihmisen moninaisuuden järjestäminen ... joko-
kaisessa valtajärjestelmässä on sama ongelma.¹

(Foucault, Michel 1977/1995, 218)

Kun pohdin taiteellista interventiota, joudun pohtimaan kii-
vaasti käsitettä interventio – väliintulo. Mihin väliin siis itseni
taiteellani asetan ja minkälaisin välinein? Tartun siis taiteelli-
seen välineeseen, substanssiosaamiseen, joka on dramatur-
gia. Dramaturgia on oppi muodosta ja rakenteesta suhteessa
tarkasteltavaan sisältöön, mutta se on myös tapani jäsentää
maailmaa ja ymmärtää sitä.

Koulutukseltani olen dramaturgi ja teatteritaiteen maiste-
ri. Lisäksi olen suorittanut opettajan pedagogisen tutkinnon
sekä yrittäjäkoulutuksen kylkiäisenä luovan johtajuuden opin-
toja. Viimeisen lukuvuoteni opinnoistani olin Ranskan valtion
stipendiaattina Conservatoire National Supérieur D'Art Dra-
matiquessa. Olen toiminut kentällä niin vapaana näytelmäkir-
jailijana ja ohjaajana kuin pedagogina, dramaturgian lehtorina
ja esimiehenä Metropolia ammattikorkeakoulun esittävän tai-
teen koulutusohjelmassa. Soveltavan taiteen kenttä ja drama-
turgian käyttömahdollisuudet laajalti monialaisissa ryhmissä
ja muun muassa hierarkkisissa järjestelmissä kiehtoo minua
henkilökohtaisesti.

Hakeutuessani toimimaan ja tutkimaan dramaturgialla työ-
yhteisön sisältöjä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin

1. Käännetty Alan Sheridanin
engl. käännöksestä "Generally
speaking ... the disciplines are
techniques for assuring the
ordering of human multiplici-
ties. ... every system of power
is presented with the same
problem." (Foucault 1995, 218.)

2. HUS on 24 kunnan muodostama kuntayhtymä. Sen tehtävänä on tuottaa jäsenkunnille ja niiden asukkaille tarpeellisia erikoissairaanhoidon ja kehitysvammahuollon palveluja.

HUS:n osana toimiva yliopistosairaala Helsingin seudun yliopistollinen keskussairaala (HYKS) vastaa lisäksi hoidon tuottamisesta harvinaisia sairauksia ja muuten vaativaa hoitoa tarvitseville potilaille omaa sairaanhoitopiiriä laajemman erityisvastuualueen väestölle ja joissakin sairauksissa myös koko maan väestölle.

(HUS)² ja sen psykiatriseen tulosityksikköön, oli minulla toive ja unelma: nähdä, kuinka dramaturgia kättelee psykiatriaa. Läh-tökohtanani oli tutkia organisaation maailmaa ja sitä, mistä sen intohimot nousevat ja koostuvat, kuten Giovanni Schiuma (2011) toteaa teoksessaan *The Value of Arts for Business*. HUS:n psykiatrisen tulosityksikön intressit liittyivät potilaskohtaamisen kautta henkilökunnan haluun ymmärtää ei-kantaväestöön kuuluvien erityistarpeita ja auttaa heitä selviytymään uudessa kotimaassaan, Suomessa. Tämä potilasryhmä on nopeasti kasvava ja tuo mukanaan koko joukon uusia haasteita.

Taiteellisen intervention toteuttajana peruskysymysekse- ni nousi: haluatko vastata vai vastauksia? Liian usein nimittäin interventiokin voi unohtaa asemansa. Sen asema ei ole puhua päälle, näyttää eteen, opettaa, saati käskää. Sen on oltava kuunteleva, esiin houkutteleva ja pyyteeton kumppani. Minun ei tarvitse taiteellisen interventioni aikana tuoda mukanani ratkaisuja, vaan toteennäyttää jo olemassa oleva – synnyttää työyhteisössä havahtuminen, joka jättää siihen kokemuksellisen muistijäljen. Tässä artikkelissani kerron, mitkä ovat sairaalan erityispiirteet toimintaympäristönä ja miten se puhut- telee ajatteluani dramaturgina.

Taiteellisen interventioni toimintaympäristö oli siis Helsingin yliopistollinen keskussairaala ja sen psykiatrian erityispoli- klinikka. Psykiatriassa tutkitaan ja hoidetaan potilaita, joilla on mielenterveyden häiriöitä. Psykiatria sisältää erikoisaloina lasten-, nuoris-, aikuis- ja oikeuspsykiatrian sekä erityisosaa- misen alueina mm. päihde- ja vanhuspsykiatrian. Tavallisim- pia syitä psykiatriseen erikoissairaanhoidon ohjautumiseen ovat elämäntilannekriisit, psykoosi (esim. skitsofrenia), vaikea ja pitkittynyt masennus, vaikeat persoonallisuushäiriöt, itse- tuhoajatukset tai itsemurhayritys. Hoitoon tullaan aina lääkä- rin läheteellä, esimerkiksi terveyskeskuslääkärin lähettämä- nä. Mielenterveyden häiriöiden tutkimus ja hoito ovat yleensä avohoitoa tai lyhytkestoista sairaalahoitoa. Suurin osa eriko- isalan hoidoista toteutuu psykiatrian poliklinikoilla avohoitona. Hoito perustuu tutkimuksen perusteella yhteistyössä potilaan ja tarvittaessa hänen perheensä kanssa tehtyyn hoitosuun- nitelmaan. Tutkimus ja hoito tapahtuvat moniammatillisena

yhteistyönä. Toiminnassa hyödynnetään ja sovelletaan tutkimukseen ja näyttöön perustuvia hoitomenetelmiä.

HUS:n erityispoliklinikoiden klinikka muodostuu viidestä kokonaisuudesta: konsultaatiopoliklinikasta, jonka yhteydessä toimii puolustusvoimien psykiatrinen poliklinikka, kuurojen psykiatrisesta poliklinikasta, neuropsykiatrian poliklinikasta, johon liittyy kehitysvammapsykiatria ja neuromodulaatiot, työkyvyntutkimuspoliklinikka, sukupuoli-identiteetin tutkimuspoliklinikka ja monikulttuurillinen työryhmä, joka oli minun interventioini toteutusympäristö.

SAIRAALA LIIKETOIMINNALLISTEN ULOTTUVUUKSIEN TOIMIJANA

Vaikka erityispoliklinikoissa on kyse palvelujentuottamisesta ja ensisijaisesti ja loppukädessä asiakkaasta, eli potilaasta, voidaan niiden toiminnassa nähdä myös liiketoiminnallisia ulottuvuuksia, sillä nämä keskitetyt erityisosaamisyksiköt, tutkimusjaksot ja konsultaatiot palvelevat myös valtakunnallisesti. Erityispoliklinikoiden perustehtävänä on alueellisia psykiatrisia palveluita täydentävien ns. tertiääripalveluiden tuottaminen, kehittäminen ja sovittujen alueellisten toimintamallien koordinointi. Psykiatriset tertiääripalvelut ovat sellaisten kliinisten ongelmien tutkimiseen ja hoitoon keskittyviä toimintoja, joita ei niiden suhteellisen harvinaisuuden tai osaamisvaatimusten takia ole järkevää tuottaa alueellisen psykiatrisen palvelutuotannon osana.

Taiteellisissa interventioissani tutkin sairaalaa organisaatiomaailmana ja sitä, mistä tällaisen organisaation intohimot nousevat ja koostuvat. Psykiatrian kontekstissa tästä organisaatiosta on löydettävissä ihmisläheisiä, niin sanottuja pehmeitäkin arvoja. Kysymykset, joihin halusin vastauksia, liittyivät oman taiteen lajini, dramaturgian, lajityyppiin. Dramaturgiasta valikoitui interventiooni ajatus ihmismielen draamallisesta toiminnasta – ristiriitaisuudet, jotka tuottavat toimintaa. Tarkasteltaessa sairaalan psykiatrian yksikköä dramaturgian näkökulmasta, hoitohenkilökunta voidaan nähdä draamallisen toiminnan yksikkönä siinä kuin potilas draaman

henkilönä. Dramaturgina olin katsoja, joka jäseni näyttämöllä näkyvää toimintaa ja vuorovaikutusta. Koin, että kysymyksien ja toteutuksen välissä on se taidon välitila, jonka taiteilijana voin interventiollani toteuttaa.

Psykiatrisessa kontekstissa asiakas on potilas. Täten ulottuvuuksista ensimmäinen, eli asiakasymmärrys on keskiössä – hoitoon saapuminen, kliininen arviointi ja hoitosuunnitelman laadinta. Monikulttuurisessa yhteiskunnassa haasteellisen tästä toiminnasta tekee juuri potilaiden erilaiset kulttuuritaustat. Hoitohenkilökunnalla asiakasymmärrykseen ei riitä enää oman kulttuuriperimämme ymmärrys, vaan nyt on otettava huomioon myös perinteisten suomalaisten ajatusmallien rinnalla monikulttuurilliset kysymykset ja uudella kielellä sanoittaminen. Monikulttuurillisen työryhmän käytössä olevat tulkit tuovat oman lisänsä asiakkaan ymmärtämiseen, taustoihin ja arvoihin. Eri kulttuuritaustoja koskevan oman tietämyksen rajallisuus, ajan puute ja viranomaisrooli haastavat työryhmän toimintaa päivittäin. Eri kulttuuritaustaiset potilaat, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, haastavat työryhmän työtä.

Erytyspoliklinikan monikulttuurillisen työryhmässä palveluasenne tukeutuu potilaan arvokkaaseen kohtaamiseen, jossa kulttuurierot pyritään huomioimaan. Poliklinikan kansainvälinen verkostoituminen näkyy tiiviinä yhteistyönä eri maiden välillä – Suomessa ollaan kuitenkin vasta alussa, mitä tulee monikulttuurilliseen hoitoon. Arvoportaikko, jossa keskiössä on asiakaslähtöinen ja asiakkaan ehdoilla tapahtuva sisällön ymmärrys pätee suoraan poliklinikan monikulttuurilliseen työryhmään. Organisaation johdon ja työntekijöiden näkökulmista katsottuna tämä tarkoittaa juurikin erityisryhmien toimintamallien tukemista. Poliklinikalla työryhmät etsivätkin uusia muotoja jakaa ja siirtää tietoa, jota tarvitaan työprosessien ja palveluiden kehittämiseen.

Toteuttamani taiteellinen interventio mahdollisti informaation siirtämisen ja jakamisen erityispoliklinikan monikulttuurillisen työryhmän sisällä. Interventioprosessissa moniammatillinen ryhmä kohtasi toisensa uudesta näkökulmasta – ammattiroolit sekoittuivat ja sairaalalle tyypillinen hierarkia

sai ryhmän jäsenet kohtaamaan toisensa tasa-arvoisina. Yli­lääkäri saattoi kuulla sosiaalityöntekijän näkökulmaa ja tulkki kertoa potilaskohtamisistaan ja havainnoistaan sosiaalityön­tekijälle uudessa, vapaassa asiayhteydessä. Taiteellinen in­terventioni antoikin työryhmän jäsenille uudenlaisen luvan ja mahdollisuuden sisäiseen vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen. He saivat luvan kysyä ja ihmetellä yhdessä – kenenkään ei tar­vinnut tietää lopullisia vastauksia, vaan ne luotiin yhdessä.

TUOLI ON TUOLI, MUTTA MITEN LÖYDÄN SEN TÄHTIKARTASTOSTA?

Jos ajattelemme Platonin luolateoriavertauksen mukaisesti, että tuoli on aina tuoli, päädyimme mahdollisesti ajatukseen aristoteelisesta, lineaarisesta dramaturgiasta, jossa on alku, keskikohta ja loppu ja voimme verrata sitä silloin *dramaturgi­an analogiaan*, jossa toteutuu siis ajatus yhdenmukaisuudesta, samankaltaisuudesta ja vastaavuudesta. Mutta onko drama­urgia ja ratkaisumallinnos aina tämän kaavan kaltainen? Mit­ten oikeastaan rakentuu kaikkien tarinoiden alkujuuuri?

Aiheensa näköinen dramaturgia löytyneekin *dramaturgian anatomian* kautta. Tällöin tarkastelupinnassa on juuri tarkas­televien sisältöjen muoto ja rakenne sekä eri osien suhde toi­siinsa. Syntyy siis myös ei-lineaarista dramaturgiaa. Sellaista, jossa kartat ja maasto, jota tutkimme, on eellisempi ja episodi­maisempi. Se saattaa koostua irrallisten ja sattumanvaraisten tapahtumien nivoutumisesta yhteen. Tarkasteluun nouseekin aukkoisuus, katkelmallisuus ja epämääräisyys narratiivisessa tarinassamme. Aiheensa näköisen dramaturgian ja dramatur­gian anatomian kautta voimme purkaa muun muassa organi­saatioiden kuten erityispoliklinikan taloudellis-valtapainottei­sia jännitteitä. Poliklinikalla tällaiset jännitteet voivat syntyä esimerkiksi liiketoiminta-ajattelun vaatimuksista, joita dra­maturgina – dramaturgisen ajattelun ja jäsentämisen keinoin – pystyin interventiossa nostamaan moniammatillisen tiimin yhteiseen kriittiseen tarkasteluun. Erityispoliklinikan moniam­matillinen tiimi toi esille sellaisia ulkopuolelta tulevia vaatimuk­sia, joiden edessä he tunsivat riittämättömyyttä ja hämmen-

nystä. Kuinka osoittaa tuloksellisuutta omassa hoitotyössään, kun sairaalat ovat sote-uudistuksen myötä tulosvastuullisia? Millä mittareilla ja kuinka nopealla tahdilla muuttuviin yhteiskunnallisiin tilanteisiin on mahdollista reagoida? Erityispoliiklinikalla perustehtävänä kuitenkin on potilaan kohtaaminen – tuollilla istuen tai seisten, ympäröivän maailman, avaruuden ja tähtikartaston loputtomilta tuntuvilla vaatimuksilla kirjailtuna. Näissä vaatimusten ristipistoissa henkilöstön tulisi sitten luoda jotakin täysin uutta ”Otavaa” – toimia navigaattorina, joka ohjaa koko aluksen ja siinä kulkevan, usein paperittoman, matkustajan turvallisesti perille.

PSYKIATRIAN MONIKULTTUURILLINEN TULOSYKSIKKÖ KÄTTELEE DRAMATURGIA

Henkilökohtaisesti minulle on aina ollut selvää, että draaman välineistö kohtaa mitä luontevimmin psykiatrian tulokulman. Onhan sekä draaman että psykiatrian keskiössä ihminen, ihmistuntemus ja ihmismielen, luonteiden ja kohtaloiden tutkinta. Dramaturgian tulokulmasta tällaisten asioiden tarkastelu tarkoittaa minulle jäsentämistä. Ihmisen narratiiviset tarinat, elämäntapahtumat ja siirtymät ovat luonnollisia miellekarttoja tutkittavaksi dramaturgian välineistöllä.

Psykiatriaa ja dramaturgiaa yhdistää myös sanoittamisen kulttuuri: niin psykiatriassa kuin draamassa tarkastellaan usein yksilöiden mielialoja ja mielen häiriötiloja kuten defensseja ja fobioita sekä myös affektiivisia mieltä liikauttavia, tunnepitoisia ja tunteen sävyttämiä tiloja. Tällaisia mielialaan liittyviä tiloja ovat muiden muassa näytelmäkirjailijat kautta aikojen joutuneet ja saaneet tutkia ja havainnoida työksensä.

Toteuttamani interventio prosessin aikana minä ja sairaalan moniammatillisen työryhmän jäsenet olimme yhdenvertaisessa asemassa. Loimme yhteistä käsikirjoitusta, partituuria, jonka elementit rakentuivat henkilöistä, joiden matkaan meidän oli samaistuttava – matkaan toisesta kulttuurista toiseen; matkaan jostakin meille tuntemattomasta tänne pohjoiseen, tummaan melankoliaan, joka henkilöstön mukaan tuntui tarttuneen potilaisiin.

TOTEUTUKSESTA ”DRAMATURGI MEETS VALKOTAKIT”

Aloitin HUS:n psykiatrisessa tulosyksikössä työskentelyni helmikuussa 2014 ja jatkoin sitä aina toukokuulle 2015. Yksikön monikulttuurillinen tiimi oli uusi ja juuri perustettu huh-tikuussa ja ylilääkäri Katinka Tuiskun toivomuksesta aloitin erikoistumisopintoihini liittyvän työelämäjakson tuoreessa ryhmässä. Ensimmäisessä tapaamisessani tiimin kanssa esittelin itseäni ja työtapojani mahdollisimman läpinäkyvästi. Sairaaloissa hierarkia on vahvasti näkyvää, joten observoin valta- ja vaikutusasemia tarkkaan. Tiimini koostui ylilääkäristä, yhdestä erikoistuvasta psykiatrista, psykologista, osastonhoitajasta, toimintaterapeutista, neuropsykiatrista, sosiaalityöntekijästä ja tulkista. Tämän asiantuntijaryhmän kuuleminen ja heidän arjesta nousevat haasteet ja kysymykset olivat kaiken suunnitelmani pohja. Haastateltuani monialaista hoitohenkilökuntaa sekä heidän joukossaan työskentelevää tulkkia, nousi kuulemani ja havaitsemani perusteella käsiteltäviksi teemoiksi sellaisia otsakkeita kuten: identiteetti, tabut, kieli (tulkin rooli) sekä erilaiset viranomaiskäytänteet. Käytännössä toteutin interventioitani kolmen tunnin työpajoina: helmikuussa, toukokuussa, syyskuussa, lokakuussa ja joulukuussa 2014. Taiteellinen interventioni päättyi dialogiseen palautteeseen toukokuussa 2015.

Aloittaessani työskentelyn hoitohenkilökuntatiimin kanssa kysymykseni eivät olleet vielä muotoutuneet. Aihealueet, joiden parissa yhdessä työskentelimme, nousivat minulle työyhteisöä kuuntelemalla ja havainnoimalla. Ymmärsimme yhdessä, että dramaturgia, joka on draaman väline, kantaa toiminnallisesti sisällään myös ihmismielen toimintaa. Henkilökohtaisesti draaman rakentaminen on minulle juurikin sanatarkasti draaman synnyttämistä. Tällaiseen synnyttämiseen liittyy ihminen, yhteisö. Se on toimintaa, joka rakentuu ihmismielessä, sen juuristossa ja tähtikartastossa. Tällä tarkoitan ihmismielen konkreettisuutta ja myös abstraktia, aineetonta materiaa.

Aristoteelinen ajatus siitä, että luonne määrää kohtalon, on seurannut minua ja istunut olkapäälläni viimeiset 25 vuotta

aina dramaturgian opintojeni ensivuosisista tähän päivään – ja seuraa varmasti edelleen. Mutta onko se todellakin niin? Luonne. Kurittava ja kuriton luonteemme? Ihana ikuinen ajatuksieni kehä jaksaa askarruttaa minua kuin avaruudellinen ihme, kerta kerran jälkeen, rakastettavasti ja vihastuenkin. Loistavan kiihottava partneri siis, tuo Aristoteles! Mikä mielen hurmio kerta kerran jälkeen! Kaikki nämä vuodet!

Lähtökohdiksi taiteelliselle interventiolleni poimin siis erityispoliklinikan monikulttuurillisessa tiimissä kuulemani haasteet. Otsikoiksi nousivat monikulttuurilliset tabut ja kulttuuritaustojen erilaisuudesta nouseva hämmennys hoitavan henkilökunnan ammattiroolistaan sekä myös identiteetin menetys, kun kyseessä on muutosprosessi. Niin potilaalla kuin lääkäriälläkin. Psykiatriassa on paljon emootioita, siksi se tarvitsee struktuuria. Draamassa on paljon tunteita, siksi se tarvitsee dramaturgiaa. Tässä kohdin kättelimme toisiamme.

Taiteellinen interventio? Mihin minä siinä asetun? Minä asetun siinä janalle. Otan käyttööni kaikkein arimman itsestäni: identiteetin. Asetun janalle itseni ja maailman väliin. Jakamalla läpinäkyvästi jotain itsestäni voin alttiiksi asettumalla saavuttaa toisen ihmisen luottamuksen.

Aloitimme yhteisen jakamisen siis jakamalla avaimia itsestämme. Aikajanalla työntekijät avasivat ristimänimeään, nimi taustaa, tausta paikkaa. Kertoessani tarinan itsestäni, kerron tarinan isästäni, jonka määritelmä taiteesta on: ”taide on punainen lintu.” Sen voi mieltää monin tavoin. Minulle se oli asia, jonka halusin jakaa – ajatus taiteen ihmeestä, joka voi pyrähtää huoneeseen kuin lintu: Punaisena ja voimakkaana, hauraa kuin mieli. Lepattavana mutta vapaana. Vailla normeja ja sääntöjä. Vailla odotusarvoja ja pyyteettömänä. Muistutuksena hengestä, irti materian kahleista. Muistutuksena siitä, ettei kaikki ole aina sitä miltä näyttää. Ihmetys, havainto, havahduminen. Sitä on parhaimmillaan taiteen rooli. Kysymys, jolle vastataan jollakin taiteen välineellä.

En voinut arvata, kuinka ajankohtaiseksi erityispoliklinikan monikulttuurillisen tiimin työskentely muuttuisi nyt, pakolaisvirtojen aikana. Sen työntekijöiden arkea on kohdata kaikki mitä uuteen kulttuuriin asettuminen kotoutumisjärjestelmäs-

sä psyykeen tasolla voi saada aikaan: täydellistä mielen hajontaa, hätää, turvattomuutta, pelkoa, piileviä aggressioita ja häpeää. Ja kuinka erityiseksi Aristoteleen *Runousopissa* tällainen tarkasteltu nousee, sillä sen sisällöstä puuttuu henkinen kärsiminen lähes tyystin, vaikka se antiikin kreikkalaisessa draamatiikassa nouseekin fyysistä kärsimistä paljon voimallisemmin esiin: läheisten menettäminen, kodin ulkopuolelle sulkeminen ja maastakarkoitus edustivat kohtaloista julmimpia ja kauhistuttavimpia. Esimerkiksi Oidipukselle ei tästä katsannosta ole tuskaisinta näön menetys tai fyysinen kipu, ei vallan tai vaurauden menetys, vaan perheestä luopuminen ja ihmisyhteisön ulkopuolelle suljetuksi tuleminen. Usein tragediassa kärsimyksen ja katastrofin taustalla on inhimillisesti katsoen mahdoton valintatilanne valtiollisten ja henkilökohtaisten velvollisuuksien välillä. HUS:in erityispoliklinikan työntekijät ratkoivat arjen tasolla monikulttuurillisten potilaidensa kohtaamisissa samoja haasteita kuin näytelmäkirjailija: Mistä tämä henkilö rakentuu? Miten nähdä ja ymmärtää hänen taustansa, motiivinsa, tarpeensa?

ARMOLLISTA ON NÄHDÄ PEILISSÄ KUVA - VAIKKA SITTEN KÄÄNTEISESTI

Erityispoliklinikan monikulttuurillinen tulosityksikkö on moniammatillisessa tiimissään perustavaa laatua olevien kysymysten äärellä. Miten näyttäytyy potilaan identiteetin menetys, kun kyseessä on muutosprosessi, jossa täytyy löytää avaimia uuteen ja outoon kulttuuriympäristöön sopeutuessa, vaikka edes äidinkieli ei ole yhteinen? Miten eri kulttuuritaustat, tavat ja tottumukset, saati mielen maisemat voivat polkeutua ymmärrettäviksi, kun lääkärin ja potilaan välissä on vielä tulkki? Lääkäri edustaa eri kulttuuritaustaiselle myös usein puhtaasti viranomaisista. Kun lääkäri identifioidaan viranomaiseksi, herää potilaalla kysymys: ”Miksi viranomainen (hoitohenkilökunta) välittäisi, jos hän ei ole sukulainen?” Vain perheenjäsenensä voi luottaa ja vain *cosa nostra* -ajattelu on pitävä. Etiikkansa ja valansa puolesta hoitohenkilökunta on salaisuuden vaalija, portinvartija, jolla on avaimet niin asiak-

kaan/potilaan mieleen, sen lääkitsemiseen ja eheyttämiseen, kuin siihen tosiasiaan, että kulttuuritaustaa ei voi eikä pidäkään ”parantaa”. Miten saada dialogi toimimaan, kun jo elekielen säännöt eroavat eri kulttuureissa?

Taiteellinen interventioni pohjasi samaistumiseen. Peili-suhde ja samaistuminen ovat tärkeitä erityisesti minuuden hahmottamisen kannalta. Identiteetti on ihmisen tietoinen sisäinen kokemus siitä, kuka on ja mihin kuuluu. Identiteettiin kuuluu jonkinlaisen ytimen pysyminen läpi elämän. Valitsin samaistumisen metaforaksi matkan. Matkaan otettiin mukaan aistihavainnot, ei niinkään tunteita. Henkilökohtaisena haasteena koin eriyttää omasta puheestani tunteiden painolastin. Valitsin poikkeuksetta samaistumisen kuvaamisen kriteereiksi pikemminkin hiukan järkiperaiset syy-seuraussuhteet. Toivoin työryhmältä tarkkuutta kuvata asioita niin kuin ne ovat, ei miltä ne tuntuivat. Tämä ratkaisuni oli hyvin tietoinen. Siinä toimintaympäristössä se vaikutti sopivalta, sillä kuten jo aiemmin totesin, emootiot seurasivat henkilöstöä jo heidän kertomansa mukaan liaksikin ja aiheuttivat ammattitautina riittämättömyyden kokemusta.

Ryhmässä mukana ollut ylilääkäri avasi havaintojaan seuraavasti: ”Silmät pettävät asiat näyttävät kaukaa mittakaavaltaan erilaisilta.” Ryhmän tehdessä havaintoja sairaalarakennuksen ulkopuolella, kävellessään pareittain sen ulkoalueella, he havahtuivat kuvaamaan outouden tunnetta. Miten ihmeelliseltä piha tuoksui? Miksi sairaalarakennusten piiput kaartuivat oudosti? Miksi materiaalien kirskuva metallisuus kantautui tärykalvoihin ja aiheutti pelkoa?

Peilisuhteiden ja samaistumisen kautta ympäristö vaikuttaa ainutkertaisen yksilön persoonallisuuden kehittymiseen. Kukaan ei tule omaksi aidoksi itsekseen umpiossa vaan suhteessa ympäristöönsä. Matka sairaalan pihaan ja sen herättämiin aisteihin oli mahdollisesti se sama, jonka potilas oli kohdannut sinne tullessaan – ainakin hetkellisesti. Esteitä kun täytyy tehdä näkyväksi esteistä huolimatta ja pyrkiä auttaamaan lääkärinvalaa muistaen:

Vakuutan kunniani ja omantuntoni kautta pyrkiväni lääkärintoimessani palvelemaan lähimmäisiäni ihmisyyttä ja elämää kunnioittaen. Päämääränäni on terveyden ylläpitäminen ja edistäminen, sairauksien ehkäiseminen sekä sairaiden parantaminen ja heidän kärsimystensä lievittäminen.

Työssäni noudatan lääkärin etiikkaa ja käytän vain lääketieteellisen tutkimustiedon tai kokemuksen hyödyllisiksi osoittamia menetelmiä. Tutkimuksia ja hoitoja suositellessani otan tasapuolisesti huomioon niistä potilaalle koituvan hyödyn ja mahdolliset haitat.

Pidän jatkuvasti yllä korkeaa ammattitaitoani ja arvion työni laatua.

Suhtaudun kollegoihini kunnioittavasti ja annan heille apuani, kun he potilaita hoitaessaan sitä pyytävät. Rohkeaisen potilaitani kysymään tarvittaessa myös toisen lääkärin mielipidettä.

Kunnioitan potilaani tahtoa. Pidän salassa luottamukselliset tiedot, jotka minulle on potilaita hoitaessani uskottu. Täytän lääkärin velvollisuuteni jokaista kohtaan ketään syrjimättä enkä uhkauksestakaan käytä lääkärintaitoani ammattietiikkani vastaisesti.³

3. <https://fi.wikipedia.org/wiki/L%C3%A4%C3%A4k%C3%A4rinvelvollisuus> (ladattu 19.12.2015).

Ymmärsin vastuullisuuden seuraavasti: kulttuurisidonnaiset säännöt ovat sekä kirjoittamattomia että kirjoitettuja.

EPIKRIISIN KOSKEMATON KOODISTO?

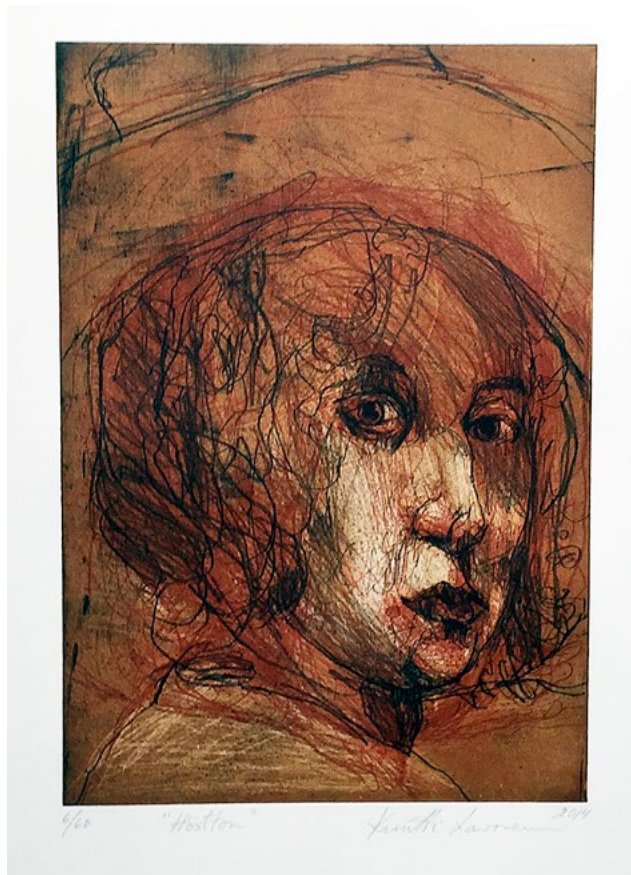
Halusin nostaa tarkastelun kohteeksi myös tabut. Tällä kertaa ne eivät olleet niitä syötäviä. Tabuina voi olla asia tai ilmiö, jonka esiin nostamista, käsittelyä tai kyseenlaistamista pidetään loukkaavana ja sopimattomana. Se voi olla myös henkilö, esine tai aine. Tärkeintä kuitenkin on, että tabun tarkoitus on suojella ihmisiä ja yhteisöä, ei rikkoa ja särkeä sitä. Huomioitavaa on, että tabut periytyvät eri kulttuureissa. Kussakin kulttuurissa käytöstä säätelee oma koodistonsa, jota edustaa myös näkyvä tapakulttuuri. Yhteistä tabuille ja säännöksille on se, että niiden rikkomisesta seuraa rangaistus. Vieraan kulttuurin edustajan rikkoessa

toisen kulttuurin tabu-sääntöä, ovat seuraukset usein pysyvämpiä ja monimutkaisia. Tabujen ”koskematon” luonne tekee niiden käsittelyn ja selvittämisen haasteelliseksi. Miten kirjoittaa siis epikriisiä? Dramaturgia avaa koodistoja. Se auttaa jäsentämään ja näyttää toteen syy-seuraussuhteita. Voisiko erityispoliklinikan hoitohenkilökunta siis tukeutua dramaturgiaan?

Risto Ahti (2013) toteaa teoksessaan *Intuitio*, että ennen kaikkea taiteilijan on ymmärrettävä täsmällisen toden luonne. On mahdotonta ymmärtää simultaanisia muistikuvia, ellei ymmärrä mistä ovesta on kaaokseen astunut. Palautan siis taiteellisen interventioni lähtöruutuun, kuin shakin pelaaja. Jokaiseen tragediaan kuuluu toisaalta ongelma, toisaalta ratkaisu. Ongelman muodostavat tavallisesti tragedian ulkopuoliset ja jotkut siihen kuuluvat tapahtumat; muu on ratkaisua. Voisiko ihmismieli suodattaa aina jotakin lopputulokseksi, jopa unohdetun muiston?

Tässä kohdin henkilöstö asettui tekemään kuvitteellisen matkan jostakin valitsemastaan lähtömaasta ja kulttuurista, joka vastaisi potilaan mahdollista matkaa Suomeen. Matkaan sai valita vain kolme tärkeintä muistoa, joita esineet markkeerasivat. Yksi kerrallaan työntekijät avasit valitsemansa päähenkilön matkaa näiden muistojen kautta. Jäljelle sai jäädä vain yksi muisto, se kaikkein merkityksellisin ja käänteentekevä – dramaturgillinen juonikäänne.

Usein valinnoissa, joita näissä kuvitteellisissa matkatarinoissa kuului, oli tabujen kaava: sääntö, rikkomus, rangaistus; säännön kyseenalaistaminen, sen seurauksena rikkomuksen synnyttämä häpeä ja lopuksi rangaistuksena sulkeminen yhteisöstä. Kertomusten henkilöillä oli usein yhteistä kollektiivisen häpeän estäminen viimeiseen asti, sillä taburistiriidat, joissa rangaistuksena on yhteisöstä eristäminen, näyttäytyy itsetuhoisuutena. Riitit sekoittuvat taikauskoon, jossa kaikkein intiimeimmät salaisuudet seksuaalisuudesta, sukupuolirooleista, ehkäisystä, abortista, lankeamisesta ja pelosta astuivat näyttämölle. Tarinoiden lopussa matkaan lähtenyt oli pääsääntöisesti yksin ja turvaton ja kantoi mukanaan salaisuutta, joka uudessa kotimaassa, Suomessa, puhkesi mielenterveydellisinä oireina. Lopussa oli poikkeuksetta myös kysymys: Miten uskallan saada apua uudessa kotimaassa?



Kertomusten jakaminen oli erityispoliklinikan monikulttuurillisen tiimin henkilöstölle ainutkertaista. Moniammatillinen ryhmä avasi toisilleen vertautuvia kokemuksia – ehkäpä jopa ensi kertaa. Sen seurauksena he katsoivat toisiaan liikuttuneina. He ymmärsivät, että tämä heidän oma yhteisönsä on kulkakivi, kallio, joka ei ainakaan saa hylätä jäsenistöään. Kuulemansa jälkeen he saattoivat täysin hierarkioistaan vapaana päättää yhdessä uusista toimintamalleista työssään.

Kuutti Lavonen: Höstön
2014
40,5 × 28,5 cm
Grafikka, pehmeä
akvatinta

”INTOHIMOINEN ÄRSYTYS ANTAA ROHKEUTTA ENNAKKOLUULOTTOMAAN SEIKKAILUUN”

Taide on tietämistä ja tiedon luomista. Aineisto ja ainekset löytyvät havaintoja tekemällä. Väittämäni on, että kaikki taiteet perustuvat havaintoon, psykologiseen havaitsemiseen, niin myös dramaturgia. Lopputulemana poliklinikan tiimi tiivistä esiin synteesin, joka päättyi eräänlaiseksi huoneentauluksi heidän työhuoneisiinsa: ”Intohimoinen ärsytys antaa rohkeutta ennakkoluulottomaan seikkailuun.” Ajattelen, että jos taiteellinen interventio toimi tuona ärsyttäjänä ja havahdutti työyhteisön näkemään omaa työnkuvaansa kirkkaammin, oli voimaantumisen jo riittävä.

Näkemykseni on, että roolit, joiden mukaan meidät kohdataan ja joilla teemme itseämme näkyväksi, ovat muuttumattomia ajasta aikaan, kuten ihminen. Taiteilijuuden rooli on palvella ja tehdä näkyväksi niitä käytänteitä, joita pidetään ulkoisen hallinnan tekniikoina. Ranskalaisen filosofin Michel Foucault'n (2014) nimeämät instituutiot: koulut, vankilat ja sairaalat saavat asiakkaikseen jo nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän ihmisiä, joiden kulttuuritaustat opettelevat ensin vain katsomaan toisiaan. Kuka silloin ottaa vastuuta tai jakaa herkkiä lepattavia punaisia lintuja? Dramaturgia voi ainakin kulkea rinnalla. Jollei mielen kaltereita katkaisemassa, niin ainakin ymmärryksen ikkunoita avaamassa.

LÄHTEET

- Ahti, Risto 2013. *Intuitio*.
Tampere: Sanasato.
- Foucault, Michel 1977/1995. *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Käänt. Alan Sheridan. New York: Vintage Books.
- Foucault, Michel 2014. *Tarkkailla ja rangaista*. Helsinki: Otava.
- Heinonen, Timo, ym. (toim.).
2012. *Aristoteleen runousoppi – opas aloittelijoille ja edistyneille*. Helsinki: Teos.
- Schiuma Giovanni 2011. *The Value of Arts for Business*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wikipedia. Lääkärintal. <https://fi.wikipedia.org/wiki/L%C3%A4%C3%A4k%C3%A4rintal> (ladattu 19.12.2015).

MONET ROOLINI TAITEILIJANA PALVELUTALOSSA

Olen taidemaalari ja työskentelin yhteisötaiteilijana¹ ja taiteilija-kehittäjänä lahtelaisessa palvelutalossa vuosina 2013 ja 2014. Yhteisötaiteilijan työni oli osa *Tukeva porrás – kuvataiteesta hyvinvointia* -hanketta. Kolmevuotisessa hankkeessa (2013–15) on kehitetty kumppanuustoimintamalli ammattikuvataiteilijoiden ja sosiaali- ja terveystoimialan välille. Esimiehenäni toimi hankkeen suunnittelija Eili Ikonen, joka myös kirjoittaa *Tukeva porrás* -hankkeesta tässä teoksessa. Lahtelaiset kuvataiteilijat ovat sijoittuneet hankkeessa yhteisötaiteilijoiksi osaksi Lahden sosiaali- ja terveysalan palveluiden työ- ja asiakasyhteisöjä tekemään omaa taiteilijan työtään. Hanke on kokeileva, ja siinä on mallinnettu ja kehitetty kuvataiteen sovelluksia sosiaali- ja terveystoimialan asiakkuuksiin ja työyhteisöihin. Hankkeen verkkosivuilla kerrotaan seuraavasti:

Yhteisötaiteilija nostaa työskentelyn teemoja esiin yhteisöstä ja sovittaa työtapansa toimipisteiden arkeen ja tiloihin sopiviksi. Hankkeessa taiteilija ei ole hoivatyöntekijä, terapeutti, esiintyjä eikä opettaja, vaan taide nähdään kohtaamisen lähteenä.

(<http://www.tukevaporrás.fi/hanke/> Viitattu 27.11.2015.)

Kuvaan tässä artikkelissa kaksijakoista työtäni yhteisötaiteilijana ja taiteilija-kehittäjänä ja saamiani monenlaisia rooleja. Pohdin myös taiteilijuuttani, joka on antanut minulle edellytykset tehdä yhteisötaiteilijan ja kehittäjän työtäni,

1. Eili Ikonen selostaa yhteisötaiteilija-termin taustaa ja eroa yhteisötaiteilija-termiin tässä teoksessa artikkelissaan MUOTOKUVAMAALAAMISEN METATAIDOT TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISESSÄ.

sekä niiden yhtymäkohtia. Kaksi eri työnimikettä yhteisönteiteilijä ja taiteilija-kehittäjä tarkoittivat kahta omanlaistaan ja päämääriltään erilaista tehtävää. Toimin yhteisönteiteilijänä molemmilla työjaksoillani. Tein omaa taidettani yhteisössä ja havainnoin, mitä taiteen tekeminen osana yhteisön arkea tuo ilmi yhteisössä. Toimin lisäksi taiteilija-kehittäjänä jälkimmäisellä työjaksolla, jonka aikana toteutin taiteellisen intervention palvelutalon työyhteisölle. Taiteilija-kehittäjän työni toteutui yhteisönteiteilijan työni sisällä. Erotukseksi yhteisönteiteilijan tehtävästä työ oli tavoitteellista työyhteisön kehittämistä. Taiteilija-kehittäjän työni perustui yhteisönteiteilijänä keräämääni tietoon.

2. Työjaksoni oli ensimmäinen Tukeva porras -hankkeessa toteutunut yhteisönteiteilijan työjakso, ja siitä tuli toimintamallin kehittämistä suuntaava koelento. Perimmäinen vaikutimeni työskentelylleni yhteisönteiteilijänä kehittämässä Tukeva porras -toimintamallia oli haluni laajentaa kuvataiteilijoiden ja kuvataiteen toiminta-alaa yhteiskunnan osana. Kirjoitan tässä artikkelissa rooleistani yhteisönteiteilijänä ja taiteilija-kehittäjänä palvelutalossa. En ole käsitellyt artikkelissa yhteisönteiteilijan työni tärkeitä kehittävää roolia suhteessa Tukevan portaan toimintamallin. Tuotin työlläni merkittävää tietoa toimintamallin kehitystyöhön. Toimintaiteilijan työni, osaamiseni ja persoonani avulla toimipisteessä keräämääni tietoa hanke-vastaavien tietoon kehitystyön perustaksi. Kirjoitin päivittäin työpäiväkirjaani tekemisiäni, tunteitani, ajatuksiani. Päiväkirjani ja niistä tekemäni yhteenvedot jäivät hankeen käyttöön. Kirjasin muistiin kohtaamiani tilanteita ja asenteita, jotka koskivat mm. palvelutalon toiminnan asukaslähtöisyyttä. Toimintaiteilijan yhteisön reagoi-

Ensimmäinen työskentelyjaksoni palvelutalossa oli huhti- ja toukokuussa 2013.² Silloin minulle syntyi vähitellen käsitys talon hierarkiaan liittyvästä juovasta asukkaiden ja henkilökunnan välillä. Koin, että palvelutalo määrittää ja rajaa liikaa siellä asuvien ihmisten elämää tavalla, joka koettelee heidän ihmissyyttään. Toinen työjaksoni samassa palvelutalossa toteutui vuonna 2014 toukokuun puolivälistä syyskuun puoliväliin. Tällöin, edellisvuoden kokemusteni perusteella, halusin puuttua havaitsemaani epäkohtaan. Tässä oli samalla tilaus taiteelliselle interventiolle. Päätin toteuttaa palvelutalon työntekijöille intervention, jossa tavoitteenani oli vaikuttaa erityisesti asukkaiden ja henkilökunnan vuorovaikutukseen. Yhteisönteiteilijänä pyrin työlläni lisäämään asukkaiden osallisuutta omaan elämäänsä. Työntekijöiden interventiossa halusin herätellä heidän ajatuksiaan arkisesta kanssakäymisestä talossa. Halusin vaikuttaa työntekijöiden tahtoon ja kykyyn lisätä elämää asukkaiden elämään. Ajatukseni oli, että asukas on tärkein. Otin koko työjaksoni keskeiseksi kysymykseksi ja interventiotyöskentelyn lähtökohdaksi kysymyksen ”Mitä rakastan työssäni?”. Tällä kysymyksellä halusin voimistaa asukkaiden ja henkilökunnan kontaktia vahvistamalla erityisesti henkilökunnan myönteisiä ajatuksia työnsä iloa tuottavista puolista. Työntekijöiden ajatusten ja tunteiden kuuntelulle ja käsittelylle kehitin *Vapaa Vuoro* -nimisen interventiohetken, jossa keskityttiin käsittelemään erityisesti työssä ja työyhteisössä koettuja positiivisia elämyksiä ja kokemuksia. Esittelin teemani

henkilökunnalle jo ensimmäisessä tiimipalaverissa. Esittelin teemaa myös asukkaille ja heidän vieraillessaan hankkeen esitteessä, jonka kiinnitin palvelutalon ilmoitustaululle.

Olin läsnä yhteisössä viikoittain kolmena päivänä viikossa yhteensä 18 tuntia. Yhteisöntaiteilijana taiteelliseen työhöni kuului merkittävänä osana oleilu niin asukkaiden kuin henkilökunnan kanssa. Muistelutin vanhuksia, keskustelin heidän kanssaan ja kirjoitin heistä pieniä elämäkertoja. Kokosin henkilökunnan ja asukkaiden synnyinpaikoista yhteisen kartan, jossa jokainen näkyi maakuntakukkana oman kotipaikkansa kohdalla. Valokuvasin yhteisön tapahtumia ja tein valokuvista leikekirjan yhteisölle. Osallistuin henkilökunnan kahvihetkiin ja tiimipalaverihin, keskustelin työntekijöiden kanssa työstäni ja heidän työstään. Tein osallistuvaa havainnointia. Kirjoitin päivittäin työpäiväkirjaa tekemisistäni ja ajatuksistani. Sain työnohjausta hankkeen esimieheltä kerran kahdessa viikossa.

Aloittaessani vuoden 2014 työjakson keskustelin palveluesimiehen kanssa ikääntyneiden palveluasumisen muutoksesta Lahdessa. Pitkäaikaissairaanhoidon puretaan ja asukkaita sijoitetaan yhä enemmän palveluasumisen yksiköihin. Tämä muutos vaikuttaa työntekijöiden työtehtäviin samalla, kun toimialan johto haluaa, että työssä korostuisi entisestään asukaslähtöisyys.

Palveluasumisen uutena visiona on toteuttaa yksi asukkaan unelma päivässä. Visio kuvastaa johdolta tulevia työn järjestykseen liittyviä muutosesityksiä, jotka lisäävät entisestään hoitajien vastuuta työstään ja vaativat lisää oma-aloitteisuutta ja suunnitelmallisuutta. Keskustellessani palveluyksikön johtajan kanssa sain kuulla, että muutokset aiheuttivat pelkoa ja vastarintaa monissa työntekijöissä. Taiteelliselle interventiolle palvelutalossa oli selkeä tilaus.

Suunnittelin palveluesimiehen kanssa henkilökunnalle suunnattuja interventioita, joiden tavoitteeksi asetimme muutospelon käsittelyn taiteellisin menetelmin. Tavoitteena oli herätellä henkilökuntaa itse pohtimaan asennettaan työssä asukaslähtöisyyteen ja vahvistaa ajatusta: olemme täällä asukkaita varten. Toiveena oli, että jatkossa työtä tehdään yhä enemmän asukkaiden ehdoilla. Esimerkiksi iltavirkut saivat

neista taiteilijan läsnäoloon yhteisössä ja vastareaktioista. Pohdin keinoja ohjata omaa työtäni yhteisössä.

Työjaksoni oli hankkeen ensimmäinen mahdollisuus kokeilla, millaisia vaiheita sisältyy taiteilijan työjaksoon: alkuvaiheen kehkeytyvyys, kiivaan työskentelyn vaihe ja prosessien päätökseen vieminen ja erotyö yhteisöstä eroamisen vaiheessa. Olin luomassa ja testaamassa käytäntöjä toimivammiksi omalla taiteilijan työlläni.

Palautteeni ja kehitysehdotusteni seurauksena hankkeessa luotiin mm. säännölliset, vähintään kahden viikon välein toistuvat työnohjaustapaamiset taiteilijan työn tueksi ja tiedonkierron varmistamiseksi taiteilijan, työnantajan ja yhteisön välillä. Työnohjauksissa keskustellaan työmenetelmistä, työssä kohdatuista tilanteista ja mietitään yhdessä työn jatkoa. Hankkeessa työnohjausta antaa toinen kuvataiteilija. Ohjaavuus on tämän vuoksi luonteeltaan epäohjaavaa keskustelua ja luotettavaa kollegiaalista tukea, jonka ansiosta taiteilija ei koe tekevänsä työtään yksin. Työnohjauskeskustelujen molemminpuolinen tietoa kartuttava luonne on osoittautunut keskeiseksi toimintamallin työmuodoksi – kerätty tieto on jatkokehitystyön lähtökohta.

valvoa pitempään, eikä kaikkia laiteta yöpuulle jo kello kuusi illalla. Tavoitteeksi asetettiin, että asukaslähtöisyys ja oman työn suunnittelu havaittaisiin voimavarana ja mahdollisuutena mielekkäämpään hoitajan työhön, eikä ajateltaisi niiden ainoastaan lisäävän kiirettä ja kaaosta. Tavoitteiden taustalla oli tutkimustieto, jonka mukaan sekä hoitohenkilökunnan että asukkaiden koettu hyvinvointi lisääntyy, kun sairauskeskeisestä työstä siirrytään ihmiskeskeiseen työhön (Leijala 1997; Lehtonen 2010, 92). Ihmisten kokonaisyhyvinvointiin paneutuminen tuottaa lisäksi säästöjä hoitokustannuksissa (Cohen ym. 2006).

TYÖNTEKIJÖIDEN VAPAA VUORO -TILAISUUDET

Pidin työjaksollani kolme *Vapaa Vuoro* -tilaisuutta henkilökunnalle. Nimesin tilaisuudet kolmen teeman mukaisesti: ”Tavallinen työpäivä palvelutalossa ruusuineen ja piikkeineen”, ”Tässä olemme vahvat” ja ”Tässä onnistuin”. Kehittelin seuraavan tilaisuuden edellisessä tilaisuudessa nousseiden kysymysten pohjalta. Prosessissa edettiin työyhteisön yhteisistä teemoista kohti yksittäistä työntekijää itseään koskettavia aiheita. Testasin suunnitelmiani ja näkemyksiäni *Tukeva porraskorjaus* -hankkeen työnohjauksissa. Esittelin teemat ja tavoitteet myös toimipaikan palveluesimiehelle ennen kutakin *Vapaata Vuoroa*. Keskusteluissa tuli esille, että tavoitteemme erosivat hieman toisistaan. Palveluesimies toivoi konkreettisia muutoksia hoitajien toimintaan asukaskontakteissa, mutta lopulta totesimme asioiden muuttuvan pienin askelin ja aluksi yksittäisten, muutokseen valmiiden hoitajien työotteessa. *Vapaa Vuoro* -tilaisuudet sijoituivat keskelle työpäivää klo 13 ja 14.30 välisille ajalle, ja niihin osallistuivat kulloinkin työvuorossa olleet työntekijät. Ensimmäiseen tilaisuuteen osallistui 10 työntekijää, toiseen viisi ja kolmanteen 12 työntekijää.

16.6. ENSIMMÄINEN VAPAA VUORO -TILAISUUS

Tilaisuus koostui neljästä tehtäväosiesta. Ennen työntekijöiden saapumista taukokuoneeseen asetin A3-kokoisia valkoisia maalauspapereita suuren pöydän ympärille, yhden

kullekin osanottajalle. Paperit sijoitin pöydän ympäri kiertäväksi kehäksi ja paperin yläpuolelle panin väriastian, jossa oli nestemäistä peiteväriä. Käytin tehtävässä kolmea pääväriä: punaista, keltaista ja sinistä. Jokaisella osallistujalla oli yksi pääväri omalla kohdallaan, esimerkiksi keltainen, ja hänen vierellään työskentelevillä olivat toiset kaksi pääväriä, esimerkiksi vasemmanpuoleisella sininen ja oikeanpuoleisella punainen väri.

Kun osallistujat tulivat huoneeseen, pyysin heitä valitsemaan paikkansa sen mukaan, mikä väri näytti herkullisimmalta juuri nyt. Työskentelimme seisten. Kiersin pöytää ympäri, ojensin jokaiselle osallistujalle siveltimen käteen ja sanoin: ”Ole hyvä.” Pyysin osallistujia maalaamaan erilaisia viivoja paperilleen tunnustellen, miltä nestemäisen värin levittäminen ja jäljen synty paperille oman käden työnä omassa itsessä tuntui. Hetken maalaamisen jälkeen sanoin: ”Nyt teillä on lupa lähteä viivanne kanssa vierailulle vierustoverienne papereille. Vuoropuhelkaa työtoverinne kanssa kunnioittaen toisen viivasanon-taa. Huomatkaa, että värit sekoittuvat toisiinsa keskustelunne aikana: keltaisesta ja sinisestä tulee vihreää ja keltaisesta ja punaisesta oranssia ja sinisestä ja punaisesta violettiä.” Työntekijät maalasivat hiljaisuuden vallitessa, satunnaisia ilon ilmauksia tai naurunpurskahduksia lukuun ottamatta. Annoin työskentelyn jatkua niin kauan kuin prosessissa mielestäni tapahtui jotakin kiinnostavaa.

Maalaamisen jälkeen pyysin osallistujia kiertelemään pöytää ja katselemaan kokonaisuutta ja sen osia. Pyysin heitä kirjoittamaan antamalleni pienelle paperilapulle viisi sanaa, jotka nousivat mieleen heidän tarkastellessaan kuvaa. Kirjoittamisen jälkeen pyysin heitä jakautumaan kolmen hengen ryhmiin, jolloin jokaisella ryhmällä oli yhteensä 15 sanaa. Annoin ohjeeksi kirjoittaa sanoista kokeellisen runon, jonka aihe oli ”tavallinen päivä palvelutalossamme”. Kaikki sanat tuli käyttää, ja tarvittaessa sai käyttää joitain lisäsanoja. Runojen kirjoittamisen aikana huoneessa oli iloista puheensorinaa ja kepeitä huudahduksia, ryhmät todella paneutuivat työhön. Runoa kirjoittaessaan osallistujat tulivat myös jakaneeksi toistensa kanssa ajatuksiaan siitä, miten kokivat tavallisen työpäivän

yhteisellä työpaikallaan. Runo valmistui, kun ryhmän jokainen jäsen saattoi hyväksyä sen sisällön. Mielestäni runojen kirjoitus toi esille sekä yksilöllisiä kokemuksia työtoverien korviin että ymmärrystä ”samassa veneessä” olemisesta. Runot luettiin ääneen ja niistä keskusteltiin.

Kolmas tehtävä oli ”Ruusupensas”. Ryhmät tekivät suurelle fläppipaperille kuvan ruusupensaasta, jossa ruusut kuvasivat työpaikan hyviä ja iloa tuottavia asioita ja piikit voimia vieviä asioita. Ryhmän jäsenet saivat kirjoittaa asioita vapaasti ruusuihin ja okaisiin. Tilaisuuden päätteeksi teimme rentoutus- ja luottamusharjoituksen, jossa osallistujat nojasivat selät vastakkain toisiinsa ajatellen samalla lempipuutaan.

Maalaustehtävä käynnisti prosessin, jonka satoa kerättiin sanatehtävässä ja koottiin yhteen runossa. Pensastehtävä oli hyödyllinen työntekijöille ja itselleni. Sain käyttööni sanoja, joita työntekijät käyttivät ilmiöistä, joita olin talon päivittäisessä arjessa havainnut.

7.8. TOINEN VAPAA VUORO -TILAISUUS

Tilaisuutta ennen ollut henkilökunnan tiimipalaveri venyi, ja käytettävissäni ollut aika puolittui kolmeen varttiin. Tiivis tiimipalaveri myös verotti osallistujia, joita oli vain viisi. Yllättäen muuttunut tilanne vaikeutti tavoitteitteni saavuttamista ja vaati minulta ohjaajana joustavuutta ja suunnitelmien muuttamista hetkessä: jätin suunnittelemistani tehtävistä puolet pois.

Aloitin tilaisuuden sanaketjulla. Valitsin lähtökohdiksi kaksi sanaa, jotka toistuivat molempien ryhmien ensimmäisessä tilaisuudessa tehdyssä ruusupensaassa – ruusuista valitsin hymyn ja okaista kiireen. Kirjasin erivärisillä tussikynillä fläppitaululle osallistujien sana-assosiaatioita. Tehtävänantona oli ”sano ensimmäinen sana, olotila tai tunne, joka tulee mieleen edellisen osallistujan sanomasta sanasta”. Tehtävä auttoi osallistujia pääsemään nopeasti kiinni leikittelevään ja vapautuneeseen ajatusten ja tunteiden ilmoille tuomiseen.

Toisessa tehtävässä teetin parihaastatteluja kahdessa ryhmässä. Annoin ryhmille seuraavat kysymykset kirjallisena:

Milloin työyhteisömme oli mielestäsi parhaimmillaan? Kerro lisää tuosta tilanteesta. Mikä tekee sinut ylpeäksi työpaikastamme? – Osallistujien oli määrä haastatella työtoveriaan ja kirjata vastaukset ylös. Kunkin tuli toimia sekä haastattelijana että haastatteltavana. Menetelmäni pohjautui niin sanotun arvostavan haastattelun menetelmälle, jossa kukin vastaaja saa tuoda oman näkemyksensä ja kokemuksensa julki ilman toisen vastaväitteitä tai kommentteja. Tämän teoksen kirjoittaja Elina Aho kuvaa artikkelissaan, miten hän hyödynsi kyseistä menetelmää omassa interventiossaan.

Parihaastatteluja seurasi yhteiskeskustelu, jossa tuotiin koko ryhmän tietoon haastatteluvastauksia. Sen aikana kirjoitin haastatteluvastauksista tiivistämiäni ydinlauseita isolle fläppipaperille erivärisin tussikynin. Lauseita kirjoittaessani kysyin haastattelulta, vastasiko kiteytykseni hänen ajatustaan. Vastaukset kuultuani ja kirjattuani kirjoitin ylimmäksi otsikon ”Tässä olemme vahvat”. Tehtävällä pyrin antamaan työntekijöille mahdollisuuden jakaa yhteisiä onnistumisen kokemuksia ja huomata paremmin työyhteisönsä vahvuuksia. Otsikon kirjoittaminen paperille viimeisenä korosti osallistujille heidän yhteistyönsä vahvuutta. Kiteyttämiäni vastauksia olivat muun muassa seuraavat: ”Toisten kuuntelu ristiriitatilanteissa – löydämme hyviä, kaikkia kuuntelevia ratkaisuja”, ”Huumori ja nauru – yhteen hiileen puhaltaminen saa työn sujumaan ja tuntumaan keveämmältä kiireestä huolimatta”, ”Asukkaiden hyvä mieli on ylpeyden aihe”, ”Yhteistyö työtoverin kanssa – ei jää yksin ongelmansa kanssa” ja ”Eriyistilanteiden hyvä hoito ammattimaisesti. Hyvä hoito: esimerkiksi kipujen lääkkeettömässä hoidossa onnistuminen.”

Lopuksi leikimme Yy, kaa, koo -leikin, jossa pari laskee uudelleen ja uudelleen kolmeen vuorotellen: A sanoo yksi, B sanoo kaksi, A sanoo kolme, B sanoo yksi ja niin edelleen. Seuraavassa vaiheessa korvataan numero kolme taputuksella, seuraavaksi numero kaksi korvataan sanalla BÖÖ ja sitten vielä numero yksi korvataan kantapäähän tömäytyksellä. Tehtävän tekeminen vaatii tekijältään tarkkaa kuuntelua ja keskittymistä juuri meneillään olevaan tekemiseen, ja lisäksi se on hauska ja rentouttava lopetus tilaisuudelle.

Tilaisuuden jälkeen keskustelin osallistujien vähydestä palveluesimiehen kanssa. Kolmanteen *Vapaaseen Vuoroon* osallistuivat palveluesimiehen kehotuksesta kaikki kaksitoista työvuorossa ollutta vakituista työntekijää. Koin, että palveluesimies osallistumiskehoituksellaan osoitti sekä henkilökunnalle että minulle näkevänsä *Vapaat Vuorot* merkityksellisenä toimintana.

19.8. KOLMAS VAPAA VUORO -TILAISUUS

Tilaisuudessa pohdittiin, kuinka työntekijän on mahdollista hyödyntää omia vahvuuksistaan asukaslähtöisyyden lisäämisessä. Ajatuksenani oli vahvistaa työntekijöissä ajatusta, että omaa osaamista on lupa, mahdollista ja toivottavaa käyttää asukkaiden kanssa. Pohdittiin samalla, kuinka työntekijä voisi antaa kahdenkeskistä, kiireetöntä aikaa asukkaalle työpäivän aikana.

Tilaisuus koostui neljästä osasta. Ensin primaalaukses-
sa kaksi osallistujaa maalasi yhteistä maalausta puhumatta. Suullinen tehtävänantoni kuului:

Maalataan vuorotellen. Katso, mitä toinen maalaa ja vastaa hänen maalaukseensa värillä ja muodolla. Käykää sanatonta keskustelua. Kuuntele toisen kuvallista ideaa ja vastaa siihen. Salli se, mitä toinen sanoo paperilla, vastaa siihen ja tuo oma sanomasi mukaan. Hyväksykää se, mitä yhteistyöstänne syntyy: kumpikaan ei voi ennalta tietää, mitä maalauksesta lopulta tulee. Tämä on yhteinen seikkailu paperilla.

Tässä onnistuin -osan toteutin edellisellä kerralla hyödyntämälläni menetelmällä, arvostavana parihaastatteluna. Annoin pareille seuraavat kysymykset: ”Kerro jokin tilanne työstäsi, missä erityisesti koit onnistumisen ja osaamisen iloa? Kerro huippuhetkesi / supersankarikokemuksesi lähihoitajana.” Parihaastattelujen sato koottiin fläppipaperille, ja annoin sille nimen ”Tässä onnistuin”. Hoitajat kuvasivat seuraavanlaisia tilanteita onnistumisen kokemuksinaan: ”Kun asiakas sanoo,

että onpa kiva kun juuri sinä tulit luokseni”, ”Osuvan huumorin ja leikin lasku työn lomassa, jolloin asukas unohtaa huolensa ja vaivansa”, ”Onnistunut saattoreissu kaupunkiin, jolloin hoitaja ja asukas -roolit liudentuivat ohuemmiksi”, ”Kun olen pysynyt ammattimaisen rauhallisena vaativissa hoitotilanteessa”, ”Asukas liikuttui kyynelin kun ostin omilla rahoillani hänelle joulukaloja”, ”Kun asukas sanoi, että minulla on hellä kosketus”, ”Osaan heittäytyä asukkaan maailmaan”, ”Asukkaan luottamus minuun niin, että saan tehdä hoitotyöni” ja ”Kun normaalisti hoitoa vastusteleva asukas onkin hoitomyönteinen ja muistaa edellisen käynnin”. Yhteenvetokeskustelussa todettiin, että kun suhde asukkaan ja hoitajan välillä on mahdollisimman tasa-arvoinen, on hoitotyön tekeminen helpompaa. Silloin myös sama hoitotyö tuottaa paremman kokemuksen niin asukkaalle kuin hoitajalle. Tämä vähentää entisestään työn kuormittavuutta ja auttaa kokemaan työn iloa.

Seuraavaksi teimme keskustelun sävyjä testaavan harjoituksen pareittain. Toinen parista ehdotti toiselle jotakin, ja toisen piti vastata seuraavilla kolmella kaavalla: ”Ei, koska.” ”Kyllä, mutta.” ”Kyllä ja.” Harjoituksen jälkeen keskustelimme, kuinka tapa vastata toisen ehdotukseen joko turhautti tai innoitti kanssakeskustelijaa. Mietimme, mitä tämä tarkoittaa jokapäiväisessä työssä työyhteisössä.

Osaan ja unelmoin -osassa mietittiin hetki oman elämän tärkeitä asioita. Vapaassa keskustelussa kukin toi esille jonkin tärkeän osaamisensa, unelmansa tai harrastuksensa, jotka kirjoitin fläppipaperille. Annoin vastauksille otsikon ”Osaan ja unelmoin”. Lopuksi mietimme, onko omia osaamisia ja unelmia mahdollista ja lupa tuoda osaksi omaa työtä palvelutalossa. Voiko niitä tehdä asukkaiden kanssa? Jokainen osallistuja kirjoitti yhdelle omenan muotoiselle värikartongille yhden asian, jota voisi toteuttaa työarjessa yhdessä asukkaan kanssa ja joka tuottaisi iloa ja lisäisi elämää kaikkien elämään. Omenat liimattiin seinälle kiinnittämäni hopeiseen puunrunkoon. Tulokseksi saatiin Palvelutalon Elämän puu.

Kokosin *Vapaiden Vuorojen* tehtävät ja yhteenvedot yhteiseksi kansioksi työyhteisön käyttöön.

TAITEILIJUUS PERUSTANA TYÖLLE

Taidemaalarina maalausprosessini on kysymysten ja vastausten vuorottelua minun ja maalauskanne välillä. Kankaalle levittämäni väri on vastaus maalauksen minulle esittämään kysymykseen. Vastaukseni muuntaa maalauksen kysymyksen uudeksi kysymykseksi, johon vastaan uudella muodolla tai värillä. Maalaus on valmis silloin, kun se ei enää esitä minulle kysymystä, johon voin vastata. Taiteilijan työni on vuorovaikutusta minun ja välineitteni välillä.

Taidemaalarina kerään aineistoa ja annan maalaukselle asettamani kysymyksen nousta siitä: tämä lähestymistapa yhdistää taiteellisen työni yhteisötaiteilijan ja taiteilija-kehittäjän työhön. Käytän taidemaalarin työssäni hyväkseni sattumaa: valokuvaan sattumanvaraisesti ison määrän otoksia jostakin valoltaan tai väreiltään mielenkiintoisesta aiheesta. Kuvissa olevat virheet, kuten epäterävyys tai ylivalottuminen, saavat uudet ideat syntymään. Valitsen mielenkiintoisimmat virheet, joista lähdän maalauksissani liikkeelle. Ne tuovat uusia muotoja maalauksiini, irrottavat ajatteluni tahmoista ja sisäistetyistä kahlitsevista rakenteista. Tietoinen prosessointi on vähäistä menetelmässäni. Olen havainnut, että näen kameran kautta eri tavalla kuin pelkällä silmällä: näen kameran avulla asioita ja yksityiskohtia, joita en pelkän silmän avulla olisi huomannut.

Taiteilijana minulla on omakohtainen tieto luovasta prosessista, tuntemus siitä, miten tyhjän kautta vaihtoehtoja koetellen tullaan kohti vastauksia. Taiteilijana toimin vahvuusalueellani, kun toimin luovan prosessin kaaoksessa – taiteilijuuteen liittyy myös kaaoksen sietämisen kyky. Taiteilijan työssä virheet vievät prosessia eteenpäin.

Maalauksiani voisi kuvata puoliabstrakteiksi värimaalauksiksi, ja niillä on lähtökohtansa luonnon väri- ja muotomaailmassa. Ydinaihe jokaisessa maalauksessani on kuitenkin rakkaus; maalaaminen on minulle rakkauden ilmaisua.

TAITEILIJAN TYÖN YKSINÄISYYDESTÄ YHTEISÖÖN

Tekniikkani yhteisöntaiteilijana vertautuu taiteilijana käyttämäni työmetodiin, jolla kehitän omaa taiteellista ilmaisuni ja lavennan huomiokykyni rajoja. Yhteisöntaiteilijana olen kuin kamera yhteisön käytössä – huomioni kiinnittyy eri asioihin kuin yhteisön jäsenten huomio omassa työssään tai työpaikassaan. Pystyn tekemään epätarkaksi kuvaa siellä, missä sitä tarkkuutta ei tarvita, ja tarkentamaan kohteisiin, joita työyhteisö ei ole huomannut olevan olemassakaan. Voin paljastaa iloa asioissa, joissa sitä ei ole havaittu, ja tuoda valoon hämärän rajamaille hoitamattomiksi jätetyt sutut. Juuri tälle yhteisölle tärkeät aiheet tulevat esille, kun aistin ilmapiiriä palvelutalossa, oleilen arjen keskellä ja kyselen ja keskustelen henkilökunnan ja asukkaiden kanssa. Ajattelenkin, että taiteilijana ja yhteisöntaiteilijana olen tutkija ja samalla myös elävä tutkimusinstrumentti, jonka elämäkokemuksilla ja käsityksillä on merkitystä.

Työhön palvelutalossa liittyi kaikelle ympäröivälle avoimena oleminen ja epätietoisuus: en aluksi tiennyt, mitä teen taiteellisenä työnäni, mitä tapahtuu, miten minuun suhtaudutaan, kenet kohtaan ja miten toimin, kun kohtaan. Minua mietitytti, saavatko ihmiset mitään siitä, että oleilen heidän kanssaan. Minun läsnäoloani arjessa ihmeteltiin ja toisaalta minun myös oletettiin tekevän jotain, mitä en tehnyt. Minun oli esimerkiksi toistuvasti otettava esiin, etten ollut yhteisöntaiteilijana työpajojen tai virkistystoiminnan vetäjä. Yksin tekeminen isossa yhteisössä ilman työparia oli raskasta. Välillä tunsin itseni hiekanjyväksi myllyssä, jossa jauhaudun samaan suhruun muun yhteisön kanssa. Kyseenalaistajan roolissa pysyminen vaatii voimaa. Kirjoitin työpäiväkirjaani 18. elokuuta kuin lohdutukseksi ja rohkaisuksi itselleni: ”Aika – sitä voin antaa. Ajatus – sitä voin antaa. Läsnäolo – sitä voin antaa. Ihan tämä hetki – sen voin antaa. Seuraavassa hetkessä se on jo poissa ja ei kuitenkaan ole.” Yhteisöntaiteilija kysyy, kyseenalaistaa, toimii ja tulee esiin oman taiteensa kanssa.

Taiteilija-kehittäjän työssäni keskeistä on oma, vahva läsnäoloni vuorovaikutustilanteissa ja avautumiseni vuoropuhelul-

le. Kyse on dialogisuudesta. Mutta mitä on läsnäolo? Minulle siihen liittyy hämäryyttä: kulkemista sumussa ja höttöisyydessä kohti kirkkautta. Hämärän on mahdollisuus kirkastua ja tulla osaksi tietoisuutta. Hämäryyttä ei pidä välttää, mutta on tavoiteltava kirkasta.

Toimiessani taiteilija-kehittäjänä käytän taiteilijan ammattitaitoni lisäksi työssäni vankkaa pedagogista osaamista. Opettajana minulla on pedagoginen taito kuljettaa muut ihmiset taiteellisen prosessin läpi ja malttia odottaa asiain kehkeytymistä prosessissa. Tätä osaamistani voin hyödyntää työelämän kehittämisessä. Mielestäni taiteellisen prosessin voimanlähteinä toimivat pelko ja rakkaus. Pelon tunne nousee taiteellisen prosessin vaatimasta riskinotosta, tyhjän päälle heittäytymisen pakosta tavoiteltaessa jotakin uutta. Uskallus heittäytymiseen puolestaan syntyy rakkauden herättämästä luottamuksesta. Prosessi mahdollistaa luovan työn ja myös ammatillisen kasvun.

Vapaa Vuoro -tilaisuudessa työntekijät saivat harjoitella riskinottokykyä. Taiteellisessa interventiossa oli lupa tehdä virheitä, olla erilainen kuin tavallisesti ja olla oma itsensä. Luvan antaminen ja luottamuksellisen hetken synnyttäminen ovat minun tehtäviäni ohjaajana. Interventiossa työntekijät harjoittelivat keskeneräisenä olemista, kysymisen ja vuorovaiikutuksen taitoja. Tilaisuuksissa työskenneltiin taiteellisin menetelmin, ja siten syntyi keskustelua todellisuudesta, elämästä ja työn arkisista kysymyksistä. Pohdin yhdessä työyhteisön kanssa sen hetken tilannetta ja tulevaisuuteen tähtääviä ratkaisuja. En voi antaa valmiita ratkaisuja tai ohjata ymmärtämään ratkaisuja, joita yhteisön johto kenties toivoo.

Kaikki taiteilija-kehittäjänä tekemäni työ tapahtuu omaa kokemustaustaani vasten. Taiteilija-kehittäjänä minun on tunnettava omat rajani ja oma ydinosamaiseni, jotta voin hyödyntää parhaiten sitä, mitä osaan. Siksi oman toiminnan jatkuva syvälinen reflektointi on tärkeää. Taiteilija-kehittäjänä kypsymiselleni tuli erittäin tärkeäksi *Tukeva porras* -hankkeessa saamani työnohjaus. Se oli luottamuksellista, ja sain siinä mahdollisuuden ajatella ja keskustella työstäni.

YHTEISÖNTAITEILIJAN JA TAITEILIJAJA-KEHITTÄJÄN KAKSOISROOLI

Työskentelyni yhteisöntaiteilijana ja taiteilija-kehittäjänä oli toimimista kaksoisroolissa yhdessä ja samassa yhteisössä. Olennaisia työvälineitänä kummassakin tehtävässä olivat vuorovaikutus, havainnointi ja näkeminen. Kehitin yhteisöä olemalla osa sitä – vuorovaikutustaitoni ja niiden avulla syntynyt luottamus yhteisön ja minun välilläni oli edellytys työlleni. Käytin työssäni vahvasti omaa persoonaani.

Kaksoisrooliini kuului työskentely työarjessa samanarvoisena asukkaiden ja henkilökunnan kanssa. Suhtauduin työssäni samalla tavalla niin henkilökunnan jäseniin kuin asukkaisiin. Käytin esimerkiksi asukkaista puhuessani aina etunimeä, mikä poikkesi henkilökunnan tavasta puhua asukkaista sukunimillä keskustellessaan keskenään. Koin sukunimillä puhuttelemisen henkilökunnan keinona ottaa etäisyyttä, pysyä ammattimaisena ja suojautua liialta henkilökohtaisuudelta suhteessaan asukkaisiin. Toisiaan henkilökunta puhutteli etunimin. Sukunimien käyttö asukkaista puhuttaessa lisäsi mielestäni laitosmaisuuksien tuntua ja hierarkkisuutta yhteisössä ja vähensi sen kodinomaisuutta, vaikka kodinomaisuuden lisääminen oli yhteisön kehitystavoite.

Keskusteluissani henkilökunnan kanssa sain edelleen huomata, että joku asukas oli asunut talossa kymmenen vuotta ilman, että tiedettiin, mikä oli ollut hänen ammattinsa ennen eläkkeelle siirtymistä. Työssäni kirjoittamat asukkaiden elämäkerrat lisäsivät henkilökunnan kiinnostusta asukkaisiin ihmisiinä. Yhdistin työssäni oman taiteellisen prosessini ja asukkaan tarpeen ilman, että hävitin ammattimaisuuttani. Keskusteluissa työntekijöiden kanssa kuulin, että heidän etäinen suhtautumisensa asukkaisiin johtui työntekijöiden pelosta kadottaa ammattimaisuutensa ja pelosta olla liian henkilökohtainen. Työskentelyäni seuratessaan he havaitsivat, että omaa persoona voi tuoda omaan työhön ilman, että ammattimaisuus katoaa tai että suhteista asukkaisiin tulee liian henkilökohtaisia. Toimin taiteellani siis esimerkkinä työntekijöille oman persoonan esiin tuomisesta ja hyödyntämisestä työssä.

Henkilökunnan *Vapaa Vuoro* -tilaisuuksien järjestäminen vaati minulta vastaavaa hienovaraisuutta kuin työskentely asukkaiden kanssa. Hienovaraisuuteen pääsin antamalla taiteellisen työskentelyn hetkille sekä riittävän rajaavat että vapautta antavat raamit. Tällöin työntekijöiden omien työtä ja työyhteisöä koskevien kysymysten oli mahdollista nousta esiin.

Niin kuin maalaaminen on minulle rakkauden ilmaisua, samoin valitsin rakkauden teemaksi työskentelylle palvelutalon työntekijöiden kanssa. Uskoin, että teema ”mitä rakastan työssäni” antaa mahdollisuuden kysyä itseltä, miksi alun perin valitsin tämän työn. Uskoin, että kun vastaa kysymykseen, löytyy samalla vastauksia työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Ihmisten toiveet, haaveet ja unelmat ovat samanlaisia kaikkialla: ne liittyvät elämisen arvoiseen elämään. Työelämää kehitetään olemalla ihmisyyden perusasioiden äärellä. Ihmisille on tärkeää kuulua yhteisöön ja vaikuttaa siinä yhteisössä, jonka osa on, ja tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi sinä persoonana, joka on.

TAITEILIJUUTENI TYÖKALUNA ORGANISAATION KEHITTÄMISESSÄ

Työtapani perustui tarkkaan kuunteluun, läsnäoloon, työntekijöiden ja asiakkaiden kohtaamistilanteiden arvostavaan havainnointiin. Läsnäoloni toi esiin työyhteisön rakenteita, työn tekemisen tapoja ja työyhteisön ilmapiiriä. Taiteilijana olin yhtä aikaa osa työyhteisöä ja samanaikaisesti erillinen toimija. Taiteilijan läsnäolon ja työasenteen havainnointi herätti työntekijöitä näkemään ja arvostamaan omaa osaamistaan sekä kehittämään työasennettaan. Moniammatillisen yhdessä tekemisen myötä ammattitaito liudentui ja sekoittui vieraan alan kuvastoihin ja käsitteisiin. Syntyi yhteistä osaamista, joka oli jotain muuta kuin kunkin oma osaaminen. Sekä minun että organisaation osaaminen joutui uudelleen tarkasteltavaksi. Kuuntelin hoitajia, kuuntelin asukkaita, kuuntelin hoitajien ja asukkaiden yhteistyötä, kuuntelin omaisia. Taiteellinen interventioni palvelutalossa kesti riittävän pitkään niin, että altistuin elämälle palvelutalossa ja yhteisö altistui taiteelle.

Vapaisissa Vuoroissa sysäsin ihmisiä virheiden tekemisen rohkeuteen ja riskinottoon. Kokemukseni mukaan moniääninen työyhteisö tuotti itse tiedon itsestään, kun taiteellisin menetelmin herätettiin mielekkäitä kysymyksiä. Työpaikallakin virheet tulisi hyväksyä; ei tarvitse olla osaavinaan kaikkea, ei tarvitse olla valmis. Virheet tekevät huonot käytännöt näkyviksi, ja käytännöt on tehty muutettaviksi, jos ne eivät palvele sitä tarkoitusta, jota varten teemme työtä. Työn tekemisessä ei ole yhtä ainoata oikeata tapaa. Hankaliin kysymyksiin ei ole yhtä ainoaa oikeaa vastausta. Maalattessani hyödynnän virheen, josta saan alulle uuden muodon. Sama voi tapahtua yhteisössä. Virhe on luovuuden alkupiste ja lähtölaukaus. Uutta kulttuuria syntyy, kun hakeudutaan epävarmuuden alueelle, kokeilemaan uutta. Virheiden salliminen voisi mielestäni siirtyä johtamisen tai työn tapojen kehittämiseen organisaatiossa. Uutta kulttuuria syntyy myös kielen välityksellä. Kun kieli muuttuu hoitolaitoksessa, muuttuu myös hoitokulttuuri. Sillä on väliä, miten puhumme toisista ihmisistä.

Työskentelyni sai hoitajissa aikaan tunteita. Keräämäni palautteen mukaan *Vapaa Vuoro* -työskentelyssämme koettiin yhteisyyttä, iloa, rakkautta, luovuutta ja vastavuoroisuutta. Yhteistä kieltä luodaan myös tekemällä, ei pelkästään keskustelemalla. Puheen, kielen, poissaolo *Vapaiden Vuorojen* maalausosuuksissa mahdollisesti tunne-elämyksille avautumisen keskellä työpäivää. Maalaustehtävissä oli läsnä lapsenomainen tapa tehdä ja tutustua materiaaliin. Päästiin nopeasti vauhtiin ja oltiin irti hierarkioista. Osallistujat olivat keskenään samalla viivalla maalien ja siveltimien kanssa, osaavina tai osaamattomina. Taiteellinen interventio on ”tahman” ja yhteisön jähmeyden irrottaja, joka saattaa liikkeelle muutosta, kehitystä. Hoitajissa herätti tunteita myös työskentelyni asukkaiden kanssa. Eräs kertoi itkeneensä lukiessaan kirjoittamaani asukkaan elämäkertaa.

Tilaisuuksista keräämäni palautteen mukaan osallistujat kokivat tilanteet muun muassa rentouttavina ja yhteisyyttä ja keskustelua synnyttävinä. Lisäksi he kokivat saaneensa tilaisuuksista uusia näkökulmia työhönsä ja sen kehittämiseen. Palautteen keruussa käytin Tukeva porras -hankkeessa luotu-

ja palautekyselypohjia, joiden kysymyksiä muokkasin *Vapaa Vuoro* -tilaisuuksien palautteen keruuseen sopiviksi. Keräsin palautetta jokaisen tilaisuuden loppuun.

Tukeva porras -hankkeen puolesta järjestettiin palvelutalossa työjaksoni päätyttyä loppupalaveri, jossa kerättiin palautetta työjaksostani ja sen vaikutuksista. Läsni olivat hankkeen suunnittelija ja sihteeri sekä talon palveluesimies sekä muutama lähihoitaja. Työntekijät kertoivat, että asukkaista huomaa, että taiteilija ei ole enää talossa. Asukkaat ovat rauhattomampia: he viihtyvät paremmin taiteilijan ollessa läsnä. Työntekijät kertoivat myös, että taiteilijan toiminta oli ajatuksia nostattavaa, mutta luovia menetelmiä ei toistaiseksi ollut jäänyt yhteisön käytäntöihin. Taiteilija antoi toimillaan herätteitä ja kannusti työntekijöitä tuomaan heidän omia kiinnostusten kohteitaan työpaikan voimavaroiksi ja tavoiksi osallistaa asukkaita. Esimerkkeinä mainittiin runojen lukeminen, kirjat ja käsityöt. Taiteilijan läsnäoloa kiitettiin: ”Hän tuli kuin kotiinsa, sulautui hyvin työyhteisöön ja otti kaikki mukaan toimintaan.” *Vapaa Vuoro* -tilaisuuksista todettiin: ”Olivat kivoja, toivat hauskuutta ja hyvää ilmapiiriä.” Työyhteisötaidot ja yhdessä tekeminen koettiin tärkeinä asioina. Palautekeskustelussa tiedusteltiin, toiko taiteilijan kehittäjätoiminta ristiriitoja yhteisötaiteilijan rooliin ja olisiko ollut parempi, jos kehitystoimintaa olisi ohjannut ulkopuolinen kehittäjä. Palveluesimies totesi, että tilaisuuksissa esiin nostetut asiat oli keskusteltu yhdessä taiteilijan kanssa eli teemat olivat nousseet työyhteisöstä. Hän myös huomautti, että taiteilijan koulutus mahdollisti kehitystoiminnan paremmin kuin esimerkiksi hänen oma koulutuksensa. Työntekijä kommentoi: ”Ihan kylmilteen jos vetäis en tiedä miten kävisi”, ”Täytyy tietää se juu”, ”Homman täytyy kolahtaa”. Työntekijät halusivat lisää interventioita ja sanoivat, että taiteilijan tulisi aina olla talossa.

Kun vertaan työskentelyäni taiteilija-kehittäjänä yhteisötaiteilijan tehtävääni, koen, että työstäni yhteisötaiteilijana tuli perustavampi. Siinä työssä toimin koko palvelutalon yhteisenä taiteilijana ja lisäsin asukkaiden ja henkilökunnan osallisuuden kokemuksia. Siinä työssäni sain alulle yhteisön muutoksen, jota *Vapaa Vuoro* -interventiot tukivat. Uusien, pysyvien työkäytän-

teiden juurruttamiseen tarvittaisiin pidempi yhteisötaiteilijan työskentelyaika ja useampia *Vapaita Vuoroja*.

Työssäni huomasin, että yhteisön valtasuhteet tulevat näkyviksi, kun ihminen, jolla ei ole määriteltyä paikkaa hierarkiassa, alkaa toimia yhteisön osana. Hoitoalalla ylin valta on lääkäreillä ja sen jälkeen hoitajilla. palvelutalon asukas on tämän valta-asteikon alapäässä, ja on kysyttävä, missä määrin hänellä on itsemääräämisoikeutta elämässään. Voiko asukas vaikkapa valita vaatteet, jotka laittaa päälleen aamuisin? Tai saako hän halutessaan valita, tuleeko kastike perunoiden päälle vai viereen?

Minullakin oli yhteisössä valtaa. Se oli kuitenkin toisenlaista kuin normaalisti hoitotyössä jaettava valta. Minulla oli valtaa olla, osallistua, osallistaa, havainnoida, kommunikoida, vaikuttaa, kysyä, ehdottaa. Minut otettiin mukaan hoitoyhteisön valtarakennelmaan, vaikkei minulle ollut osoittaa mitään ennalta määriteltyä paikkaa järjestelmässä. Minut otettiin mukaan kysymään paikkaani ja kenties ravistelemaan hiukan myös olemassa olevaa järjestelmää. Ennen toisen työjaksoni alkua ikääntyneiden asumispalvelujen päällikkö esitti toiveen, että jotain taiteilijan työotteesta siirtyisi hoitajien työotteeseen. Tulkitsen tämän odotuksena jonkinlaisesta pehmeästä työyhteisön mullistelusta.

Vapaa Vuoro-tilaisuuksissa ja muissa interventiivisissä kohtaamisissa ryhmä ihmisiä siirtyi taiteellisia menetelmiä kohdalen ja käyttäen tilaan, jossa muutos mahdollistui hetkessä syntyvissä ihmisten välisissä suhteissa ja tavanomaisista poikkeavissa vuorovaikutustilanteissa. Ranskalainen taidekriitikko Nicolas Bourriaud (2002) puhuu välitilasta, jollaisia interventioistakin tulee. Bourriaud'n mukaan taide luo eräänlaisen sosiaalisen välitilan. Hän puhuu tilasta, jonka taideteos synnyttää. (Bourriaud 2002, 16.) Interventioissa taideteoksena voi olla taiteellinen tuotos tai yhteinen hetki, jotka synnyttävät vastaavankaltaisen sosiaalisen välitilan. Bourriaud'n mukaan tila saa aikaan sellaista sosiaalista kanssakäymistä ja vaihtoa, joka on ominaista ainoastaan taiteelle. Välitilan toimintarytmi ja ajallinen kesto voivat olla hyvin erilaiset verrattuna arkipäivämme aikakäsitykseen, ja samalla näissä tiloissa voi olla

yllykkeitä toisenlaiseen ihmistenväliseen vaihtoon, kuin joihin olemme jokapäiväisessä elämässä tottuneet. Syntyy totutusta poikkeavia kohtaamisen tiloja, erityisiä kommunikatiivisia tilanteita. (Bourriaud 2002, 17–18.) Näin toimivat esimerkiksi *Vapaissa Vuoroissa* käyttämäni yhteismaalaustehtävät.

Pieni asia on interventiota tehtäessä suuri: sillä on merkitystä, miten esimerkiksi annan siveltimen ja miten työpajassa käytettävät materiaalit ja välineet on järjestetty pöydille valmiiksi ryhmän tuloa odottamaan. Samoin sillä on merkitystä, kuinka taltioin ajatuksia väreillä fläpille ja kuinka teen loppuyhteenvedon kansioksi. Interventioissa luotsaan ihmisiä läpi luovan prosessin kaaoksen, ja siinä avautuu mahdollisuus kasvuun. Siirrän taideteoksen luomisen prosessin työpajaympäristöön, jossa kollektiivisen maalaamisen maailmassa työskennellään aistien varassa, ilman käsitteitä. Päästään käsiksi tunteiden pohjavirtoihin. Siirrän oman taiteenlajini potentiaalilin työyhteisön vahvuudeksi.

LÄHTEET

- Bourriaud, Nicolas. 2002. *Relational Aesthetics*. Alkuper. *Esthétique relationnelle*, 1998. Dijon: Les presses du réel.
- Cohen Gene, D., ym. 2006. "The Impact of Professionally Conducted Cultural Programs on the Physical Health, Mental Health, and Social Functioning of Older Adults." *The Gerontologist* 46:6, 726-734.
- Lehtonen Jussi. 2010. *Samassa valossa. Näyttelijäntyö hoitolaitoskiertueella*. Helsinki: Avain.
- Leijala Mervi & Pohjolainen, Pentti. 1997. "Taidetoiminta vanhusten hoitolaitoksissa. Kulttuurin ja taiteen merkitys hoidossa." *Gerontologia* 11:3, 180-191.

KIRJOITTAJAT

Elina Aho on taiteen maisteri (The Glasgow School of Art, pääaine maalaus ja käytäntölähtöinen taiteellinen tutkimus) ja psykologian maisteri (Helsingin yliopisto). Häntä kiinnostavat taiteen, pedagogiikan ja psykologian rajapinnat, ihmisten välinen vuorovaikutus, dialogisuus, kuvataide, tanssi ja liike, merkitysten rakentaminen ja ruumiillisuus. Ahon taiteellisen työskentelyn ytimessä on ruumiillisuus ja tutkimalla oppiminen niin omassa kuvataiteen praktiikassa ja monitaiteellisissa yhteistyöprojekteissa kuin opetuksessa ja taiteellisissa intervensioissa.

Tero Annanoli on valmistunut taiteen maisteriksi Taideteollisesta korkeakoulusta pääaineena taidekasvatus. Hän on myös kuvataiteilija, yhteisötaiteilija ja taitelijakehittäjä. Hänen maalaustapansa on hyvin materiaalilähtöinen. Annanollin työskentelyssä keskeisiä asioita ovat pintastruktuuri ja jo kertaalleen käytetyt materiaalit. Maalausprosessissa korostuu käsityömäisyys – sormenpäiden välittämä tunne. Näitä omia havaintoja ja käytännön kokemuksia taiteellisesta työskentelystä Annanoli soveltaa kehittämismenetelmään, Luovuuspajaan, jossa korostuu luovuus, leikkisyys, heittäytyminen, uskallus ja yhdessä tekeminen. Luova työskentely tapahtuu yhdessä, yhtä aikaa ja yhteiselle materiaalille – mutta lopputulos on yksilöllinen. Näin työskentely edistää samalla työyhteisöjen luovaa osaamista ja innovaatiokyvykkyyttä.

Sanna From on tanssitaiteilija, jolla on laajaa kokemusta tanssin kentältä yli viidentoista vuoden ajalta tanssijan ja pedagogin tehtävistä erilaisissa toimintaympäristöissä. Pedagogin työ on johdattanut hänet pohtimaan tanssin mahdollisuuksia laajemmin ja vienyty työuraa soveltavan taiteen poluille. Viime vuodet From on työskennellyt tiiviisti Uuden tanssin keskus Zodiakin yleisötyö-hankkeissa ja kehittänyt omaa praktiikkaansa yhteistyössä Zodiakin kanssa.

Johanna Ikola toimii vapaana tanssitaiteilijana. Hän on valmistunut tanssijaksi Teatterikorkeakoulusta 2005 (tanssitaiteen maisteri), minkä jälkeen hän on toiminut tanssijana, koreografina, tanssin opettajana ja tanssitaiteen läänintaitelijana. Ikolaa kiinnostaa kehollisuuden herättäminen osaksi ihmisten välistä vuorovaikutusta ja itsetuntemusta sekä kehon voimavarojen tunnistaminen ja harjoittaminen erilaisissa työelämän tilanteissa. Taideyliopiston taitelijakehittäjän erikoistumisohjelmassa hänen mentorinaan toimi näyttelijä, työyhteisövalmentaja Niina Nurminen (ArtSense Oy), jonka kanssa Ikola on toiminut työparina työelämän kehittämistehtävissä syksystä 2014 lähtien.

Marja-Liisa Jokitalo on taidemaalari, joka on toiminut vapaana taiteilijana vuodesta 1991 alkaen. Värien ilmaisevuus ja maalauksen fyysinen läsnäolo yhdistettynä valokuvan muistonomaisuuteen ovat keskeisiä kysymyksiä hänen teoksissaan. Maalaaminen on

hänelle rakkautta ilmaisua. Hän on valmistunut filosofian maisteriksi vuonna 2008 Helsingin yliopiston taiteiden tutkimuksen laitokselta pääaineenaan estetiikka. Hänellä on pedagoginen koulutus ja kokemusta monipuolisista opetustehtävistä niin vapaan sivistystyön parissa kuin ammattiin johtavassa koulutuksessa. Kuvataiteen vaikuttajana Jokitalo on kiinnostunut taiteilijoiden osaamisen levittämisestä yhteiskuntaan ja näkee taiteessa paljon sellaista potentiaalia, joka voisi olla gallerioiden valkoisia seinä laajemmin ihmisten saavutettavissa.

Sussa Lavonen on dramaturgi, näytelmäkirjailija, ohjaaja ja teatteritaiteen pedagogi. Hän on valmistunut teatteritaiteen maisteriksi Teatterikorkeakoulun dramaturgian linjalta vuonna 1993. Lisäksi hän on opiskellut Yleisradion elokuvakäsikirjoituksen koulutusohjelmassa ja toiminut Ranskan valtion stipendiaattina Conservatoire National Supérieur D'art Dramatiqueissa Pariisissa. Hänellä on opettajan pedagoginen tutkinto, jonka lisäksi hän on opiskellut luovaa johtajuutta osana yrittäjätutkintoa. Oman taiteellisen työnsä lisäksi Lavonen on toiminut lukuisissa opetustehtävissä muun muassa dramaturgian lehtorina ja koulutusvastaavana Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Taideyliopiston erikoistumisopinnoissa Lavonen on syventynyt dramaturgian anatomiaan ja analogiaan sairaalan moniammatillisessa tulostusyksikössä.

Antti Niskanen on valmistunut Jyväskylän yliopistosta kasvatustieteen maisteriksi luokanopettajan koulutusohjelmasta erikoistumisaineinaan puhe- ja ilmaisukasvatus (nyk. draamakasvatus) ja musiikki. Hän on työskennellyt teatterin parissa yli 20 vuotta muun muassa näyttelijänä Seinäjoen ja Jyväskylän kaupunginteattereissa. Muutaman luokanopettajana vietetyn vuoden jälkeen hän siirtyi teatterikuraattoriksi Jyväskylän kaupunginteatteriin, jossa hän edelleen suunnittelee ja koordinoi yleisötyötä. Niskanen ohjaa teatteriharrastajia ja ammatillaisia ja on opettanut esiintymistaitoja ja improvisaatiota niin aikuisille kuin lapsi-

nuorisoryhmille. Oman toimensa ohessa Niskanen työskentelee myös Suomen Kulttuurirahaston Keski-Suomen rahaston asiamiehenä. Teatterin yhdistämisessä työelämän kehittämiseen Niskasta kiinnostavat oivallukset ja uusi ymmärrys, jotka syntyvät uutta etsimällä ja lähtökohdiltaan erilaisia asioita hankauttamalla.

Krista Petäjäjärvi on soveltavan taiteen erityisasiantuntijuuteen suuntautunut kirkkonummelainen performanssitaitelija ja teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK). Hänen kiinnostuksensa kohteita ovat taide yhteiskunnallisena uudistajana ja taiteen mahdollisuudet toimintakulttuurien murroksessa. Petäjäjärvi näkee soveltavan taiteen mahdollisuutena, kun maailma on murroksessa ja yhteisöt toimivat tuulisissa, ennakoimattomissa olosuhteissa. Hän toimii osuuskuntayrittäjänä ja tuntiopettajana Metropolia Ammattikorkeakoulun esittävän taiteen koulutusohjelmassa. Hän myös kouluttaa ja mentoroit taiteilijoita vapaalla kentällä, tekee tiivistä yhteistyötä Metanoia Instituutin kanssa, luo erilaisissa tapahtumissa vuorovaikutusta konsulttien ja soveltavien taiteilijoiden välille ja kehittää soveltavan taiteen toimintakenttää Pro Soveltavan taiteen tilary:n toiminnanjohtajana.

Majju Pulkki valmistuu yhteiskuntatieteiden maisteriksi Tampereen yliopistosta. Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmasta vuoden 2016 alkupuolella. Pro gradu -tutkimuksessaan hän tutki Eili Iksen Tukeva porras -hanketta ja tarkasteli, kuinka sosiaali- ja terveysalan työyhteisöt oppivat työskennellessään yhteisötaiteilijan rinnalla. Taitelijä-kehittäjä-koulutuksessa hän oli mukana harjoittelijan ja tutkimusassistentin roolissa, keräten tausta-aineistoa graduun varten sekä tutustuen syvemmin työelämän taidelähtöiseen kehittämiseen. Lisäksi hän on auttanut tämän kirjan toimittamisessa.

Helena Ryti on näyttelijä, ohjaaja ja teatteripedagogi (TeM), joka on perehtynyt moniin osallistavan taiteen keinoihin teatterin, musiikin ja kuvataiteen alueilla.

Hän on käyttänyt niitä menestyksekkäästi muun muassa sosiaali- ja terveydenhuoltosektorilla, museoalalla ja työyhteisöjen vuorovaikutuskoulutuksissa. Nykyisenä Näyttelijäliiton puheenjohtajana Helena Ryti pitää tärkeänä näyttelijän työnkuvan muutoksen kehittämistä ja laajentamista eri sektoreille sekä siihen olennaisesti liittyvää verkostoitumista.

Miira Sippola on teatteriohjaaja ja kirjoittaja ja johtanut vuodesta 2003 kansainvälisesti toimivaa ammattiteatteriryhmää Myllyteatteria. Sen kautta hänelle on kertynyt käytännön kokemusta niin luovasta työstä ja sen lainalaisuuksista kuin luovan työn puitteiden järjestämisestä ja tuotannollisesta työstä. Sippola on koulutukseltaan myös teologian maisteri. Lisäksi hän on opiskellut näyttelijäntönnön tekniikoita. Taitelijajakehittäjänä Sippola on kehittänyt seurakuntien työntekijöille Messukoulutus-nimellä kulkevan koulutuksen, jossa katsotaan luterilaista messua esittävän taiteen näkökulmasta. Koulutuksen pilotti toteutettiin onnistuneesti Helsingissä Kallion seurakunnassa vuonna 2014.

Sari Svenssonin osaamisaluetta ovat työyhteisöjen työhyvinvoinnin, tunnetaitojen ja vuorovaikutuksen kehittäminen sekä coaching. Hän on kouluttautunut teatteri-ilmaisunohjaajaksi sekä nuoris- ja liikunta-alan ammattilaiseksi. Parhailaan hän opiskelee opettajan pedagogisia opintoja erityispedagogiikan näkökulmasta sekä ylemmää korkeakoulututkintoa. Lisäkoulutusta hän on hankkinut terapeuttisista menetelmistä ja ryhmänohjaajuudesta. Svenssonilla on kokemusta työyhteisöjen toiminnan- ja työhyvinvoinnin kehittämisestä sosiaalialalta järjestömaailmaan ja taiteellisista prosesseista eri-ikäisten ihmisten parissa nuorisotyön kentältä vankeilaympäristöön. Lopputyönsä hän on tehnyt ammatti-identiteetin kehittämisestä taiteellisin menetelmin. Hän on kehittänyt ylisukupolvisen taidetyön menetelmän ja määritelmän. Taideyliopiston erikoistumisopinnoissa Svensson toteutti taiteellisen intervention järjestömaailmassa, jossa hän

toimii liikunnan ja kulttuurin parissa kehittäen näiden synergiaa sekä kouluttaa että kehittää koulutussisältöjä valtakunnallisesti.

Pirre Toikkanen on kokenut kouluttaja-kehittäjä ja soveltavan teatterin ammatilainen. Hän on työskennellyt esittävän taiteen kentällä näyttelijänä, ohjaajana ja käsikirjoittajana. Toikkasella on monipuolinen yhdistelmä teatterimenetelmiä, innovaatioasiantuntemusta ja organisaatiokehittämisen viimeisimpiä trendejä. Hän on koulutukseltaan teatteri-ilmaisun ohjaaja ja tarinateatteriohjaaja, työnohjaaja ja sosiaalikasvattaja. Viimeisten kymmenen vuoden aikana Toikkanen on syventänyt osaamistaan taidemenetelmiin opiskelemalla muun muassa voimauttavaa valokuvausta, tarinallisuutta, tanssi- ja liiketerapiaa ja ekspressiivistä taideterapiaa. Hän on ollut osakkaana Susinno Oy:ssä vuodesta 2009 lähtien. Hän on tuottanut ja toteuttanut eri organisaatioiden kehittämis- ja muutosprosesseja taidelähtöisin menetelmin.

Eili Ikonen on kuvataiteilija (AMK) ja lahtelaisen Tukeva porras - kuvataiteesta hyvinvointia -kumppanuustoimintamallin suunnittelija ja koordinoija. Tukeva porras toimii kaksisuuntaisesti edistään kuvataiteilijoiden työskentelyedellytyksiä ja tulonmuodostusta sekä tukien sosiaali- ja terveysalan hyvinvointia tuottavia palveluita. Ikonen on lisäksi työskennellyt taitelijajakehittäjänä sosiaali- ja terveysalan laitosten työyhteisöissä ja Lahden kaupungin lastensuojelualan laadun kehittämistyöryhmässä. Ikonen on kouluttautunut kunnan ja kolmannen sektorin väliseen yhteistyöhön. Kuvataiteilijaksi valmistuttuaan hän toimi yhtäjaksoisesti vuoteen 2012 saakka päätoimisesti taidemaalarina, kunnes vapaa taitelijuus kanavoitui monimuotoisemmin Tukevan portaan hankepilotoinnin kautta sosiaalisen kontekstin taiteen alueelle. Sote-sektorilla taiteen keinoin vaikuttamisen ohella Ikonen maalaa kiihkolla nykymuotokuvia. Kuvataiteilijana hänet tunnetaan taitelijanimestä Miss Kompro.

KIRJAN TOIMITTAJAT

Kai Lehikoinen, Doctor of Philosophy (University of Surrey, Dance Studies, Guildford, 2004), Master of Arts in Dance Studies with Distinction (University of Surrey, Dance Studies, Guildford, 1996), Bachelor of Fine Arts in Dance Education (University College of Dance, Dance Pedagogy, Stockholm, 1989). Lehikoinen toimii esittävien taiteiden yliopistonlehtorina Esittävien taiteiden tutkimuskeskus Tutkessa Taideyliopiston Teatterikorkeakoulussa, 2015 käynnistyneen ArtsEqual-tutkimushankkeen varajohtajana ja Arts in Health, Welfare and Care tutkimusryhmän johtajana sekä myös asiantuntijana ELIA:n Ne@xt Accelerator hankkeessa. Hän on johtanut kansallista Kolmas lähde ESR-koordinaatiohanketta 2008-10, toiminut asiantuntijana yhteiseurooppalaisessa Training Artists for Innovation hankkeessa 2010-11 ja TAITEILIJAJA-KEHITTÄJÄKSI ORGANISAATIOON - TAITEELLISET INTERVENTIOT TYÖELÄMÄÄN erikoistumisohjelman vastuopettajana yhdessä tohtori Anne Pässilän kanssa 2014-15. Lehikoinen tutkimusintressit liittyvät taiteen keinoihin vaikuttaa, vahvistaa tasa-arvoa ja synnyttää hyvinvointia yhteiskunnassa. Hän on erityisen kiinnostunut hybrideissä toiminnan alueista, taiteellisiin interventioihin liittyvistä taiteellis-pedagogisista ja taiteellisetutkimuksellisista käytännöistä ja taidealan uusista ammateista.

Mari Martin, Teatteritaiteen tohtori, vapaa taitelija ja tutkija. Martin on työskennellyt teatterin ja tanssin aloilla ohjaajana, koreografina, esiintyjänä, opettajana ja tutkijana. Väitöstutkimuksessaan *MINÄN ESITYS* (2013) hän tarkasteli esityksen ja omaelämäkerrallisen minän suhdetta. Tätä nykyä hän tutkii esiintyjän ja esityksen dialogia kaupunkiympäristön kanssa.

Maiju Pulkki (ks. kirjoittajakuvaukset edellä).

Anne Pässilä, filosofian tohtori (Lappeenrannan teknillinen yliopisto, innovaatiojärjestelmät, 2012), filosofian maisteri (Jyväskylän yliopiston taiteen ja kulttuurin tutkimus, taidekasvatus, 2006). Pässilän työotetta kuvaa sana "pracademic" - hän yhdistää praktista ja akateemista osaamista. Pässilä toimii Lappeenrannan teknillisen yliopiston LUT Lahden yksikössä tutkijana ja Chesterin yliopistossa vieraillevan tutkijana, missä hän tutkii professori Allan Owensin kanssa taiteessa tapahtuvaa transformatiivista ja refleksiivistä oppimista. Hän toimii asiantuntijana eurooppalaisissa verkostoissa, joissa tutkitaan, testataan ja kehitetään yhteisöjen ja organisaatioiden oppimista edistäviä menetelmiä, jotka perustuvat taiteen toiminnan logiikkaan ja käytänteisiin. Pässilä on tutkijana myös syksyllä 2015 käynnistyneessä ArtsEqual-tutkimushankkeessa, jossa hänen tarkastelee sitä, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymyksiä voi käsitellä taidelähtöisillä menetelmillä eli taidekasvatuksellisella lähestymistavalla. Pässilä on tutkinut kollektiivista reflektiota ja uudenlaista moniäänistä johtajuuden ja organisoitumisen näkymää esimerkiksi tutkimusperustaisen teatterin (mm. postboalilainen työskentelyorientaatio) hyödyntäminen reflektiivisten toimintatapojen ja -käytänteiden luomisessa.

Taide- ja kulttuurilähtöinen luova osaaminen mainitaan yhä useammin varteenotettavana keinona vahvistaa hyvinvointia, tuottavuutta ja kestäväää kasvua työelämässä. Taiteen toimintalogiikan ja menetelmien on todettu tarjoavan uudenlaisia luovia yhteiskehittämisen tapoja, synnyttävän positiivista toimintakulttuuria ja vahvistavan oppimista yhteisöissä. Taiteilija-kehittäjät ovat taiteilijoita, taidekasvattajia ja taiteilija-tutkijoita, jotka ovat erikoistuneet työskentelemään kehittämissuhteissa - taiteellisissa interventioissa - organisaatioissa ja yhteisöissä taidealan ulkopuolella.

Suomen ensimmäiset taiteilija-kehittäjät valmistuivat Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun erikoistumisohjelmasta Taiteilija-kehittäjäksi organisaatioon - taiteelliset interventiot työelämään kesällä 2015. Tässä kirjassa he kertovat kokemuksistaan taiteilija-kehittäjinä muun muassa hoivakodissa, kaupunkiorganisaatiossa, kirkossa, sairaalassa ja terveys- ja sosiaalipalveluja tuottavassa konsernissa.

**TAIDE-
YLIOPISTO** **x**

