

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala

Luova tuottaja

2017

Sanna Tiivola

**ASUMISYHTEISÖN TOIMINTAKULTTUURIN
MUUTTAMINEN TAIDELÄHTÖISTEN
MENETELMIEN KEINAIN**

– esteet ja mahdollisuudet?

Sanna Tiivola

ASUMISYHTEISÖN TOIMINTAKULTTUURIN MUUTTAMINEN TAIDELÄHTÖISTEN MENETELMIEN KEINAIN

- esteet ja mahdollisuudet?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, voidaanko taidelähtöisillä menetelmillä muuttaa asumisyhteisön toimintakulttuuria. Taidelähtöisiä menetelmiä hyödyntävä kehittämishanke toteutettiin puolentoista vuoden mittaisena asunnottomuusjärjestön ylläpitämässä asumisyhteisössä vuosina 2015-2016. Hanke toteutettiin valtuttavana toimintatutkimuksena. Tutkimuksellisessa tarkastelussa olivat käytetyt menetelmät sekä asukkaiden ja henkilökunnan vuorovaikutus. Tutkimuksen aineisto koostuu empiirisestä aineistosta. Henkilökunnan, asukkaiden sekä taiteilijoiden laadullisista alku- ja loppuhaastatteluista, tutkimuspäiväkirjasta, toteutuskertojen havainnoista sekä lähdeaineistosta. Hankkeeseen palkatut näyttelijät toteuttivat erilaisia taidelähtöisiä työpajoja sekä tapahtumia asumisyhteisössä yhdessä työntekijöiden ja asukkaiden kanssa. Tapahtumat olivat avoimia kaikille asumisyhteisössä asuville.

Toimintakulttuuria ei kyetty muuttamaan hankkeen aikana. Työyhteisössä vallinnut luottamuksen puute sekä ristiriidat työn tavoitteissa muodostuivat suurimmaksi esteeksi hankkeen täysimittaiselle onnistumiselle. Valtaosa työntekijöistä lähestyi työprosessia riskien ja uhkien näkökulmasta, mikä vaikeutti taidelähtöisten menetelmien käyttöönottoa.

Henkilökunnalla ei ollut yhteistä visiota työn tavoitteista eikä hankkeessa käytettyjä menetelmiä sidottu riittävästi muuhun kehittämistyöhön. Esimiesten vahvempi osallistuminen hankkeeseen olisi saattanut antaa paremman lopputuloksen. Päihtyneiden asukkaiden osallistuminen tapahtumiin esti taiteilijoita pääsemästä syvemmälle taidelähtöisten menetelmien käyttämisessä, mutta mahdollisti kaikkien osallistumisen. Asukkaat ja henkilökunta kokivat hankkeen aikana pieniä muutoksia vuorovaikutuksessa sekä yhteisöllisyyden lisääntymisessä. Hyvänä jatkotutkimuksen aiheena olisi tutkia millaisia menetelmiä pitää käyttää, jotta päihde- ja mielenterveystyötä tekevät työntekijät uskaltavat päästää irti liiasta kontrollista.

ASIASANAT: Taidelähtöiset menetelmät, taide työyhteisössä, työyhteisön kehittäminen

Sanna Tiivola

TRANSFORMING THE OPERATIONAL CULTURE IN A HOUSING COMMUNITY THROUGH ART- BASED METHODS

- obstacles and opportunities

The aim of this thesis was to examine, whether art-based methods can be applied in transforming the operational culture in a housing community. A year-and-half-long development project which utilized art-based methods was carried out in a housing community maintained by a homeless organization in 2015-2016. The project was conducted as an empowering action research. The focus of the study was on the methods employed as well as the interaction between the residents and the staff members. The material of the study consists of empirical material: qualitative interviews with the staff members, residents and artists conducted at the beginning and end of the project, research diary, observation of the actions, and source literature. Actors, who carried out various art-based workshops and events in the community together with the residents and employees, were hired in the project. The events were open to all residents of the housing community.

The operational culture of the community could not be changed during the project. The lack of trust which prevailed in the work community, in addition to the inconsistencies in the aims of the work formed the major obstacles to a full success of the project. A majority of the employees approached the work process from the perspective of risks and threats which complicated the implementation of the art-based methods.

The staff members did not share a common vision of the aims of the project and the methods used in the project remained unconnected from the rest of the development work. A stronger engagement of the superiors might have contributed to the better outcome of the project. Allowing the participation of intoxicated residents guaranteed equal opportunities for participation, but on the other hand hindered the artists from employing the art-based methods more profoundly. During the project the residents and staff members identified minor changes in terms of interaction and increase in communality. As a suggestion for a further research, it would be good to explore what kinds of methods could encourage the employees working in mental health and substance abuse services to loosen up their excessive control?

KEYWORDS:

work community development, art-based methods, well-being from Art

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 HANKKEESSA TEHTY TUTKIMUSTYÖ	7
3 MITEN TYÖYHTEISÖISSÄ ON AIEMMIN HYÖDYNNETTY TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ?	12
4 HANKKEEN TOTEUTUS	15
5 ARVIOINTI	20
6 TULOKSET JA YHTEENVETO	25
LÄHTEET	28

LIITTEET

Liite 1. Alkuhaastattelurunko asukkaille ja henkilökunnalle

Liite 2. Loppuhaastattelukysymykset taiteilijoille, asukkaille ja henkilökunnalle

KUVAT

Kuva 1. Taiteilija työssään.	6
Kuva 2. Pihataalkoot juhlia varten 28.4.2017	11
Kuva 3. Pääsiäistyöpaja 21.3.2016.....	14
Kuva 4. Yhteisön yhteistilan haltuunottoa.	16
Kuva 5. Työpajatyöskentelyä yhteisössä.	19
Kuva 6. Tomaatin kasvatusta yksikön kattoterassilla.	24
Kuva 7. Henkilökunnan työpaja 19.2.2016.....	24

1 JOHDANTO

Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelman vuodelle 2015 kirjatun vision mukaan jokaisella on oikeus ja tasa-arvoinen mahdollisuus tehdä taidetta ja osallistua kulttuuritoimintaan, riippumatta asuinpaikasta tai elin- ja työympäristöstä halunsa, toimintakykynsä ja luovien voimavarojensa mukaisesti koko elämänsä ajan, myös vaihtuvissa elämäntilanteissa ja yhteisöissä.

Asunnottomuustyössä kaikista yhteismajoitustyyppisistä asumisratkaisuista luovuttiin pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämisen ja poistamishojelmien aikana vuosina 2008 - 2015 ja siirryttiin asunto ensin -tyyppiin asumisratkaisuihin. Jokaiselle mahdollistettiin vuokrasopimusperustainen asunto. Pitkäaikaisasunnottomilla on muuhun väestöön verrattuna tilastollisesti enemmän kaikkia ihmiselämään liittyviä erilaisia ongelmia; päihde-, mielenterveys-, vankilataustaan sekä taloudelliseen asemaan liittyviä ongelmia. Asunto ensin -periaatetta noudattavat asumisyksiköt ovat osoittautuneet haasteellisiksi paikoiksi niin asukkaille asua, kuin henkilökunnallekin työskennellä. Henkilökunnan on varmistettava, että asukas kykenee asumaan päihteidenkäytöstä ja ongelmista huolimatta.

Lehtosen mukaan pitkäaikaisasunnottomaksi ajautunutta ihmistä määritellään johdonmukaisesti hänen omien ongelmien ja kaikkien muiden asunnottomien ongelmien kautta. Lehtosen mukaan asuttamisessa on ensiarvoisen tärkeää nähdä tulevat asukkaat ihmisinä, joilla on oma elämänsähistoriansa ja sen mukana tulevat tiedot ja kokemus, eikä vain ryhmänä diagnooseja jotka määrittelevät "hoidon" tason. (Lehtonen, 2012, 4.)

Toimin asunnottomien perustamassa järjestössä toiminnanjohtajana, ja päätin toteuttaa opinnäytetyön kehittämishankkeeni johtamani järjestön ylläpitämässä asumisyksikössä. Asumisyhteisössä, jossa hanke toteutettiin vuosien 2015 - 2016 aikana, työskenteli 10 työntekijää ja lähiesimies. Asumispalveluissa oli myös oma esimies. Työntekijät olivat koulutukseltaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneita, yksi sosionomi (AMK) sekä yksi sairaanhoitaja. Kaksi työntekijää työskenteli pelkästään yövuorossa. Asukkaita oli 68. Yksiköstä puuttui mielestäni yhteisöllinen tapa toimia.

Halusin myös tutkia, voidaanko haasteellisen asumisyksikön toimintakulttuuria muuttaa taiteen keinoin, ja mitä esteitä ja mahdollisuuksia se tarjoaa. Koska toimin hankkeen

vetäjänä, tutkin myös tapaani toimia taiteilijoiden ohjaajana ja tuottaa hanketta, jossa en itse toimi tekijänä.

Yhdistys toteutti yhdessä kahden näyttelijän kanssa vuosina 2012 - 2015 Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Helsingin kaupungin tuella asunnottomille naisille suunnatun teatteriprojektin. Projektin työpajoista syntyi teatteriryhmä, joka toteutti vuoden 2014 aikana kaksi esitystä. Näytelmät syntyivät työpajoissa työstetyistä teksteistä, osallistujien omasta elämästä. Neljä nuorta kiinnittyi ryhmään ja jatkoi teatteriharrastusta.

Järjestö haki yhdessä näyttelijöiden kanssa uutta hankerahoitusta ja sai Taiteen edistämiskeskukselta rahoituksen vuonna 2016 asumisyhteisössä tehtävään taiteen menetelmiä hyödyntävään hyvinvointiprojektiin. Tämä mahdollisti näyttelijöiden palkkaamisen hankkeeseen vuoden ajaksi. Itse toimin hankkeessa sen vetäjänä.



Kuva 1. Taiteilija työssään.

2 HANKKEESSA TEHTY TUTKIMUSTYÖ

Asumisyksikössä, jossa hanke toteutettiin, oli tilanne, ettei yksikön työntekijöille ollut ehtinyt muodostua yhtenäisiä toimintatapoja. Asumisyksikön toiminta oli aloitettu nopealla rytmillä, ja asukkaita oli paljon. Siksi toimintatutkimus tutkimuksen muotona tuntui soveltuvan kehittämistyöhön parhaiten. Halusin myös siirtää yhdistyksen osallisuusperinteen yksikön osaamiseksi. Keskeisenä kysymyksenäni oli tutkia, voidaanko taidelähtöisiä menetelmiä hyväksikäyttäen saada aikaan muutos tuetun asumisyhteisön toimintatavoissa ja jos ei, mitkä seikat estävät muutoksen.

Työelämässä on tapahtunut muutoksia, jotka ovat lisänneet toimintatutkimuksellisen toimintatavan merkitystä organisaatioiden ja toimintatapojen kehittäjänä. Monissa työyhteisöissä on siirrytty ylhäältä ohjatuista hierarkkisista organisaatioista verkottuneisiin organisaatioihin ja toimintatapoihin, jossa työntekijöiden asiantuntemusta ja osaamista pyritään hyödyntämään.

Suojasen mukaan valtaistuminen perustuu (Smith 1996, 7; Suojasen 2014, 12 mukaan) siihen taustaoletukseen, että kukaan ei tunne työtehtäviä paremmin kuin henkilöt, jotka tekevät juuri sitä kyseistä työtä. Useimmat ihmiset haluavat sitoutua työhönsä ja tuntea työniloa. Suojasen (2014, 13) mukaan ryhmällä pitää olla yhteinen tulkinta siitä mikä on organisaation toimintavisio, jotta työyksikkö voi kokea pystyvänsä suunnittelemaan työtään ja vaikuttamaan työyhteisönsä toimintaan. Suojasen (2014, 11) mukaan on selvää, että tällainen muutos työelämässä edellyttää ihmisiltä erilaisia valmiuksia kuin toimintatapa, jossa työtä tehdään toisten antamien ohjeiden tai määräysten mukaisesti.

Tutkimuksen aineisto, jota tässä artikkelissa tarkastelen, perustuu empiiriseen havaintoaineistoon, jonka keräsin puolentoista vuoden aikana. Aineistona on tutkimuspäiväkirja, työntekijöiden, taiteilijoiden ja asukkaiden laadulliset teemahaastattelut sekä lähdeaineisto. Vaikka tutkimus- ja kehittämistyöni vastaa ensisijaisesti mikrotasolla yhden asumisyhteisön toimintamallin kehittämiseen, voi siitä löytyä jaettavaa myös vastaavanlaisten asumisyhteisöjen kehittämistyöhön.

Tutkimuksellisessa tarkastelussa ovat käytetyt menetelmät sekä asukkaiden ja henkilökunnan vuorovaikutus. Mitkä menetelmät toimivat parhaiten nimenomaan haasteellisen yhteisön hengen luojana? Miten vuorovaikutusta voidaan parantaa? Miten asukkaat ja

henkilökunta kokevat osallisuuden yhteisössä? Monilla asumisyhteisön asukkailla oli ongelmia vastuun ottamisessa ja sen kantamisessa päihteidenkäytön vuoksi. Heinonen ehdottaakin ratkaisuksi kehittää ihmisen herkkyyttä ymmärtää eri ratkaisujen tuomia eettisiä vaikutuksia. Pahan kokemisen tilalle on otettava pahan lopputuloksen ymmärtäminen mielikuvan avulla. (Heinonen 1998, 20.)

Tein hankkeen alussa kuusi vapaamuotoista laadullista haastattelua työntekijöille, kolme asukkaille ja kaksi esimiehille. Hankkeen päätyttyä tein seitsemän haastattelua asukkaille, viisi työntekijöille ja kolme esimiehille. Haastattelut tehtiin asumisyhteisön tiloissa rauhallisessa paikassa. Haastattelin kaikki työntekijät, joiden kanssa sain sovitettua aikataulun yhteen. Taiteilijat osallistuivat joihinkin haastatteluihin. Asukkaat valikoituivat alkuhaastatteluihin satunnaisesti sen mukaan, olivatko he haastattelukunnossa. Loppuhaastatteluihin valitsin asukkaat, jotka tavoitin yksiköstä ja jotka olivat osallistuneet toimintaan. Haastattelut kestivät puolesta tunnista 45 minuuttiin. Asukkaiden haastattelut kestivät vähemmän aikaa, koska moni ei jaksanut istua pitkään haastattelutilanteessa. Alkuhaastatteluissa kysymykset vaihtelivat jonkun verran haastattelun edetessä, mutta loppuhaastatteluissa kysymykset olivat kaikille samat.

Pidin tutkimus- ja havaintopäiväkirjaa yksikössä tehdyistä taiteellisia menetelmiä hyödyntävistä toteutuskerroista (21 kpl) sekä henkilökunnan yhteisistä koulutustilaisuuksista (4 kpl). Taiteilijoiden kanssa pidimme säännöllisesti suunnittelu- ja purkupalavereita, joissa pohdimme hankkeen etenemistä. Laurea -ammattikorkeakoulun luovien toimintojen sosionomi-opiskelijat valmistivat yksikköön viiden kerran luovien menetelmien hankkokonaisuuden tammikuussa 2016. Heidän hankkeensa oli erillinen kokonaisuus, mutta sopi hyvin yhteen hankkeemme tavoitteiden kanssa.

Hankkeen alussa tein haastattelut laadullisina, jotta työntekijät ja asukkaat kertoisivat mahdollisimman vapaamuotoisesti, miten he näkivät asumisyhteisön ja oman roolinsa siinä, ja mitä hyviä asioita ja mitä ongelmakohtia he olivat työssään havainneet. Työntekijät toivat haastatteluissa esiin toiveen paremmasta vuorovaikutuksesta asukkaiden kanssa. He kokivat, etteivät olleet pystyneet luomaan luottamuksellista suhdetta kaikkien asukkaiden kanssa, koska he olivat työskennelleet yksikössä niin vähän aikaa. Yksikön toiminnasta oli aiemmin vastannut toinen toimija ja työntekijät olivat työskennelleet yksikössä vasta alle vuoden. Työntekijät sekä asukkaat kokivat, että yksilötasolla asukkaita oli kyetty hyvin tukemaan, mutta talon yhteisöllisyyttä ei oltu juuri kehitetty. Asukkaat

kokivat, että välit henkilökunnan kanssa olivat pääosin hyvät ja työntekijöiltä sai tukea. Osa asukkaista koki yhteisöllisyyden puuttuvan mikä johtui siitä, etteivät kaikki tulleet kaikkien kanssa toimeen. Eräs asukas toi esiin, ettei yhteisöllisyyteen voi myöskään pakottaa.

Osa työntekijöistä oli hyvinkin halukkaita tekemään asioita luovin menetelmin, mutta osa halusi pitää kiinni hyvin tarkoista normeista ja säännöistä. En tiedä oliko kyse siitä, että osa työntekijöistä oli kokemattomia päihde- ja mielenterveystyössä, vai siitä että yksikkö oli vasta perustettu, eikä sillä ollut vielä vakiintuneita toimintamuotoja. Jansson (Rantala & Jansson 2013, 42) tuo esiin myös työyhteisön kehitysvaiheen merkityksen, kun interventioon osallistuva ryhmä saapuu työyhteisöön. Rönkä ja Kuhalampi puhuvat puolestaan taiteesta mielentilana, jonka kulttuurikokemukset ja taiteellinen toiminta voivat synnyttää. Taidelähtöinen toiminta työelämässä voi synnyttää työarjen vaatimuksista vapaan tilan, jossa työyhteisön jäsenet siirtyvät hetkeksi tutuilta paikoiltaan toisenlaiseen mielentilaan tarkastelemaan toimintaansa uusin silmin. (Rönkä & Kuhalampi 2011, 32.)

Osa työntekijöistä toivoi keinoja työtapojen muuttamiseen ja keskinäisen luottamuksen rakentamiseen. Osa toivoi selkeitä toimintaohjeita tilanteisiin esimieheltä. Hankkeen lopussa tehdyissä puolistrukturoiduissa haastatteluissa keskityin enemmän siihen, saavuttiko hanke tavoitteensa ja jos ei, niin mitkä asiat sen estivät. Hankkeen päätyttyä sekä henkilöstön että esimiesten kanssa käytiin läpi kehittämishankkeen haastatteluaineiston tulokset.

Toimintatapojen muuttaminen osoittautui haastavaksi tehtäväksi hankkeen aikana. Hankkeen aikana jouduin paljon pohtimaan, miksi työntekijät eivät ”suostuneet” valtaistumaan, ja vaativat esimieheltä tarkkoja toimintaohjeita. Vaikuttiko yksikön koko ja asukkaiden päihtymistila ja siitä seuraava irrationaalinen käyttäytyminen suoraan siihen, etteivät työntekijät uskaltaneet ottaa vastuuta. Vai olinko minä itse lopulta avainasemassa, olisiko minun pitänyt tukea esimiestä organisaation toimintavision luomisessa, jotta hän olisi pystynyt tukemaan työyhteisöä.

Toivoin, että tuloksien läpikäyminen olisi viimeistään auttanut toimintakulttuurin muuttamisessa, mutta sillä vasta heräteltiin ihmisiä huomaamaan muutoksen tarve. Aluksi yksikön työntekijät vastustivat kaikkea uutta ja odottivat esimiehen ratkaisevan tilanteet.

Koska esimies ei osallistunut hankkeen toteuttamiseen ajanpuutteen vuoksi, oli muutoksia hankkeen osalta hankalaa tehdä. Voi olla, että kehittämistyön ajankohta oli huono ja työntekijöiden aika meni yhteisön perusrutiineista kiinni saamiseen sekä työyhteisön yhteisten suuntaviivojen tekemiseen. Jansson toteaa, että mitään ei tapahdu, jos toiminta ei saa johdon ja esimiesten tukea. Kehittämishankkeen onnistumiseen vaikuttaa paitsi johdon sitoutuminen ja tuki myös se, miten henkilöstö vastaanottaa taidelähtöisen työskentelyn. (Jansson 2013, 42.) Työntekijät olivat hyvin vastahakoisia kokeilemaan taidelähtöisiä menetelmiä asukkaiden kanssa, mutta tekivät niitä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta mielellään itse.

Tutkijan rooli toimintatutkimuksessa on erilainen kuin perinteisissä tutkimuksissa. Toimin sekä hankkeen vetäjänä, kehittäjänä että siihen osallistujana, mutta myös koko yhdistyksen johtajana. Minuun kohdistettiin hankkeen aikana samoja odotuksia kuin lähiesimieheen, koska olin tapahtumien aikaan aina läsnä, mutta esimies ei. Henkilökunnan innostaminen ja kannustaminen luovien menetelmien käyttöönottoon jäi paljolti minun harteilleni ja jäin pohtimaan, olisivatko tulokset olleet paremmat, jos esimies olisi tehnyt sen. Asumispalveluista vastaava henkilö toi myös esiin, että roolini yhdistyksen toiminnanjohtajana aiheutti jonkin verran hämmennystä ja työntekijät halusivat ratkaista yksikön käytännön asioita kanssani ohittaen esimiehet. Osa työntekijöistä tosin koki, että läsnäolonni yksikössä välitti työntekijöille ja asukkaille kuvaa yhdistyksen matalasta hierarkiasta.

Kommunikointi taiteilijoiden kanssa ja luottamuksen rakentaminen vei oman aikansa. Vaikka taiteilijat olivat tehneet työtä yhdistyksessä, en ollut aiemmin työskennellyt niin läheisesti heidän kanssaan. Väärinymmärryksiä tapahtui, mutta onneksi pystyimme puhumaan niistä avoimesti ja jatkamaan toimintaa. Rantala toteaa, että yhteinen toiminta edellyttää erilaisuuden lisäksi myös tuttuutta ja luottamusta. Kulttuurinen innovaatio syntyy jatkuvuudesta, tuttuudesta, luottamuksesta, yhteisestä tekemisestä ja olemisesta – yhteisestä ajasta. (Järvensivu & Koski 2009, 112; Rantalan 2011, 65 mukaan).

Pekka Himanen (2010) on analysoinut johtamis- ja työkuulttuurin haasteita raportissaan *Suomalainen unelma*. Analyysin perusteella raportissa on päädytty siihen, että menestyneiden yritysten kulttuuri on pyramidin kaltainen, jonka pohjalla on luottamus. Luottamuksen ilmapiirin syntyminen on monen tekijän summa, mutta Himanen määrittelee tär-

keimmäksi tekijäksi reiluuden kulttuurin, jossa tietoa ei pantata eikä vallalla ole suosikkijärjestelmiä, vaan kaikille on samat läpinäkyvät pelisäännöt. Liskin mukaan (Liski 2011, 87) työntekijä uskaltaa luottamuksen varassa toteuttaa omaa luovuuttaan yhdessä toisten kanssa ja saa itsestään enemmän irti. Tähän emme hankkeen aikana päässeet, koska taidelähtöisiä menetelmiä ei sidottu riittävästi yksikön muihin prosesseihin. Hankkeen toteutus olisi ehkä vaatinut enemmän taiteilijoiden läsnäoloa ja luottamuksen rakentamista yksikössä.



Kuva 2. Pihatalkoot juhlia varten 28.4.2017

3 MITEN TYÖYHTEISÖISSÄ ON AIEMMIN HYÖDYNNETTY TAIDELÄHTÖISIÄ MENETELMIÄ?

Valtakunnallinen Taika -hanke vei taiteeseen perustuvia työmenetelmiä työelämään vuosina 2008 - 2011 ja Taika 2 -hankkeessa jatkettiin taidetta ja työelämää yhdistävää kehittämistyötä vuosina 2011 - 2013. Taika -hankkeessa todettiin, että osallistuminen taiteelliseen toimintaan voi parantaa työhyvinvointia, vähentää sairaspotilaita, edistää tuottavuutta sekä kasvattaa työyhteisön innovaatiokyvykkyyttä. Taika -hankkeen aikana tehdyissä työpajoissa käytettiin draaman, kuvataiteen, käsityön, liikeimprovisaation ja tanssin, musiikin, sanataiteen ja valokuvauksen menetelmiä. Kokemukset taiteellisesta toiminnasta olivat positiivisia. Työpajoissa koettiin lähentymistä työtovereihin, ammattirajojen liukenemistä, luovuuden heräämistä, rentoutumista, virkistymistä, hyvinvointia ja yhteistä ilon ja rauhan kokemusta. Joudunkin kysymään mitä me teimme toisin, koska emme päässeet samoihin tuloksiin.

Taideyliopisto aloitti vuonna 2016 taiteen hyvinvointivaikutuksia ja tasa-arvoa tutkivan monitieteisen tutkimushankkeen. Kuusivuotisen ArtsEqual -hankkeen tarkoituksena on selvittää, miten taide voisi lisätä ihmisten hyvinvointia, tasa-arvoa ja osallistumista. Taiteen hyvinvointivaikutus on otettu osaksi hallitusohjelmaa. ArtsEqualin tutkimusryhmiä kiinnostaa, mikä on ihmisten oma kokemus esimerkiksi laitoksiin vietävistä taideprojekteista, sillä taiteen vaikutuksia on vaikea todentaa. Kuten Ventola (2013, 19) toteaa (ks. myös DICE, www.dramanetwork.eu 4.1.2013) taiteisiin sisältyvää, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa mielikuvituksen ja tunteiden harjoittamista perustellaan, tutkimuksiinkin viitaten, inhimillisiä empatian kokemuksia kehittävinä.

Röngän ja Kuhaniemen (Rönkä & Kuhalampi 2011, 12) mukaan sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan koulutus ja työkokemus korostavat kontrolloivaa ja ”jo - tietävää” työtettä, minkä taidelähtöiset menetelmät haastavat. Nieminen (Nieminen 2011, 35) painottaa, että sosiaali- ja terveysalan yksiköiden hoitopainotteisessa arjessa tarvitaan kiipeästi erilaisia taidetapahtumia, laulua, tanssia ja teatteria rikastamaan arkea ja antamaan voimia sekä asiakkaille ja työntekijöille. Heimosen (Heimonen 2011, 40) mukaan vaikeinta työntekijöille on kuitenkin hallinnasta hellittäminen.

Henkilökunnan osalta se vaatisi pidemmän ajan. Koin, että henkilökunta ei ottanut koppia niistä asioista joita me niille tarjottiin. Koen että me tarjottiin niitä kyllä, mutta henkilökunta ei ottanut koppia. (Taiteilija loppuhaastattelussa 9.3.2017)

Saija Pellikka on tutkinut yhteisöllisyyden ja osallisuuden mahdollisuuksia asiakkaiden näkökulmasta asunto ensin -periaatetta noudattavassa asumispalveluyksikössä. Hän törmäsi osin samoihin asioihin, vaikkei kokeillutkaan taidelähtöisiä menetelmiä. Osallisuuteen tukeva avoin vuoropuhelu ja yhteistyö asukkaiden kanssa haastavat työntekijöitä, koska ne vaativat astumaan ulos ammatilliselta mukavuusalueelta. Kyse on myös osittain vallan menettämisestä. (Pellikka 2016, 14.)

Näyttelijäntutkimuksen professori Jussi Lehtonen tutki väitöskirjassaan, miten näyttelijä kohtaa hoitolaitosyleisön. Lehtosen opiskelijat jalkautuivat erilaisiin terveydenhuollon ja sosiaalitoimintayksiköihin sekä vankiloihin. Lehtonen kiinnitti erityistä huomiota siihen, miten erilaisissa hoitolaitoksissa asuviin katsojiin samaistuminen vaikuttaa niissä vieraillevaan esiintyjään ja esitykseen (Lehtonen 2015, 11). Näkökulma on tietenkin aivan toinen kuin tässä hankkeessa, mutta jotain vaikutusta taiteen tekemisen paikalla täytyi olla myös taiteilijoihin.

Tää on mulle ollut tosi tärkeä, kyllä mun maailma on muuttunut erilaiseksi. Olen kokenut tosi arvokkaaksi. Kannustan taiteilijoita hakeutumaan porukoihin, joita ei tiedä olevan olemassakaan ja porukoihin, joita karsastaa. (Taiteilija loppuhaastattelussa 9.2.2017)

Satu-Mari Jansson on tutkinut teatteria ja draamaa työn oppimisen muotoina organisaatioissa. Organisaatioiden kehittämisessä ja henkilöstön koulutuksessa ihmisen psyyke ja tunne-elämä pidetään usein erillään toisistaan. Toiminnan muutoksessa jaetaan tietoa kuin hyödykettä, jonka ajatellaan siirtyvän sellaisenaan ihmiseltä toiselle. Jansson väittää, että organisaatiot tarvitsevat työelämän kehittämiseen laaja-alaisempia menetelmiä voidakseen vastata haasteisiin, joita työnteon muuttuminen tuo mukanaan. Ihmisten tunteet ja ajattelu ovat jakamattomassa yhteydessä keskenään, ja siksi toiminnan muutoksessa myös ihmisten motiivit ja tunteet tulisi yhtä lailla huomioida. Jansson esittää, että työelämän uudistumisessa taiteella, erityisesti teatterilla ja draamalla, on mahdollista tuoda yhteen tieto, tunteet ja motiivit sekä kyky virittää persoonakeskeistä oppimista. Henkilöstön ja työn kehittämisessä ei vielä ole ymmärretty hyödyntää laajasti teatterin ja draaman perustuvia interventioita osana työn edellyttämää oppimista. (Jansson

2015, 4.) Mietin vain, kuinka paljon aikaa tämän vieminen työyhteisöön lopulta vaatii, jotta draamaan perustuvista harjoituksista saataisiin täysi hyöty irti.



Kuva 3. Pääsiäistyöpaja 21.3.2016

4 HANKKEEN TOTEUTUS

Hankkeen tavoitteena oli toteuttaa kulttuurihanke haastavassa ja erityisessä elämäntilanteessa olevien ihmisten kanssa. Tavoitteena oli muuttaa asumisyhteisön käytänteitä pysyvästi. Asukkailla oli eri tasoisia haasteita arjen hallinnassa ja sitoutumisessa, ja osa osallistumisesta asumisyksikön arkeen tapahtui asukkailla päähtyneenä. Asukkaiden osallistumista päähtyneenä hankkeen tapahtumiin ei rajoitettu, joka toi omat haasteensa.

Kun ihmiset ovat humalassa, ei voi vetäjänä lähteä viemään asioita syvempään suuntaan. (Taiteilija loppuhaastattelussa 9.3.2017)

Hankkeen lähtökohtana oli, että kaikki asumisyksikön työntekijät, esimiehet ja asukkaat osallistuvat hankkeen toteuttamiseen. Näin ei kuitenkaan tapahtunut. Yötyöntekijät jäivät pois hankkeesta melko pian alun jälkeen käytännön syistä, osa työntekijöistä oli haluttomia osallistumaan hankkeen tapahtumiin ja halusi keskittyä työvuoronsa aikana perustyöhön. Osa olisi halunnut osallistua enemmän, muttei ollut työvuorossa tapahtumien aikaan. Hankkeen saama rahoitus asetti menetelmälliset tavoitteet ja hanke piti toteuttaa taidelähtöisin menetelmin, koska se sai sitä varten rahoituksen. Vaikka tapahtumat suunniteltiin yhdessä taiteilijoiden, asukkaiden ja työntekijöiden ideoista käsin, silti minusta tuntui, ettei henkilökunta kokenut hanketta omakseen missään vaiheessa.

Koko työprosessia lähestytään riskien ja uhkien näkökulmasta. (Esimies alkuhaastattelussa 12.2.2016)

Kaikki hankkeen tilaisuudet toteutettiin matalan kynnyksen periaatteella avoimina, ja niihin sai osallistua ja niistä poistua oman aikataulun sekä mielenkiinnon mukaan. Tämä helpotti päähtyneiden asukkaiden osallistumista, mutta haittasi selvin päin olevien sitoutumista sekä vaikeutti yksittäisten osallistujien laskemista. Työntekijät osallistuivat omien työvuorojensa puitteissa, ja sijaisia palkattiin joidenkin tapahtumien mahdollistamiseksi varten. Tapahtumat sisälsivät mm. erilaisia maalausprojekteja, siivoustalkoot pihajuhlia varten, ohjelmalliset pihajuhlat, valokuvaprojektin, savipajan, hissien kunnostuksen ja maalausprojektin, teatterikäyntejä, improvisaatioillan, leffailtoja, karaokeillan, musiikin kuunteluiltoja, kasvien istutusta, juhlapyhien valmistelua jne.

Lähinnä siirtyi yhteistyötä työntekijöiden ja asukkaiden kanssa, en tiedä oliko se taidetta. Istutaan aika syvässä näissä rooleissa. Näitä epämuodollisia tilaisuuksia sais olla enemmän. (Esimiehen kommentti loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Syksyllä 2015 pidettiin kaksi tilaisuutta asukkaille; iltamat ja joulupuurotilaisuus, joissa kartoitettiin asukkaiden toiveita. Syksyllä tilaisuuksiin osallistui yhteensä kaikki miehet 50 kertaa ja kaikki naiset 10 kertaa. Iltamien jälkeen yhteistilaan tehtiin mm. asukkaiden ideoima ja toteuttama elokuvaseinä, jota käytettiin muutaman kerran hankkeen aikana. Loppuhaastatteluissa asukkaat toivoivat, että voisivat katsoa elokuvia useammin itsenäisesti yhteistilassa. Kevään 2016 alussa Laurea -ammattikorkeakoulun opiskelijat toteuttivat oman erillisen viiden kerran taiteen menetelmiä hyödyntävän opintokokonaisuuden yksikössä, tavoitteenaan mahdollisuuksien luominen yhteistoiminnalle kulttuuritoiminnan keinoin. Tavoitteena oli myös saada asukkaiden käyttöön iso yhteistila, jota vuokrattiin paljon ulkopuolisille käyttäjille. Sandra Wallenius -Korkalon mukaan (Wallenius -Korkalo 2011, 53) taide voi auttaa tiedostamaan arkisen tilan erityislaatuisuuden, arvostamaan sitä sekä rohkaista osallistumaan. Opiskelijoiden järjestämiin tilaisuuksiin osallistui yhteensä 39 henkilöä.



Kuva 4. Yhteisön yhteistilan haltuunottoa.

Opiskelijat totesivat oman kehittämistehtävänsä alussa, etteivät työntekijät ja asukkaat juuri viettäneet aikaa yhteisessä kahvipöydässä, vaan aamu- ja iltapäiväkahvien aikana työntekijät olivat toimistossa ja asukkaat keskenään (Lappeteläinen ym. 2016, 4). Oma havaintoni oli hankkeen alussa sama. Myös taiteilijat toivat esiin, että työntekijöiden ja asukkaiden välillä oli puutteita vuorovaikutuksen välittömydessä. Toisaalta alku- sekä

loppuhaastattelussa asukkaat toivat esiin tyytyväisyytensä henkilökuntaan ja heiltä saamaansa tukeen, joka tosin voi olla eri asia kuin kontaktin välittömyys työntekijöiden ja asukkaiden välillä. Asukas voi kokea saaneensa apua asioidensa hoitamiseen ilman että kontakti olisi erityisen lämmin tai välitön.

Vuoden 2016 aikana taiteilijat järjestivät yksikössä yhteensä 21 erilaista tapahtumaa hyödyntäen taidelähtöisiä menetelmiä. Menetelmien valinnassa otettiin huomioon kaikkien osallistumisen mahdollistaminen. Osa tapahtumista oli henkilökunnan ideoimia, osa asukkaiden ja osa taiteilijoiden. Henkilökunnalle järjestettiin neljä omaa taidelähtöisiä menetelmiä hyödyntävää tapahtumaa, joista he lähes poikkeuksetta pitivät, ja joita he toivoivat lisää. Muitakin taiteilijoita vieraili yksikössä tekemässä erilaisia tapahtumia, joihin asukkaat osallistuivat.

Saatu aika paljon osallistumista asukkaille ja ehkä joillekin työntekijöille. (Asukas loppuhaastattelussa 9.2.2017)

Vuonna 2016 hankkeen tapahtumiin osallistui yhteensä kaikki miehet 229 kertaa ja naiset 28 kertaa. Yksittäisiä kävijöitä oli mahdoton laskea, koska tapahtumat toteutettiin matalan kynnyksen periaatteella, jolloin jokainen sai mennä ja tulla kuten halusi. Pihatapahtumaan osallistui lisäksi noin 50 henkilöä; talon asukkaita, henkilökuntaa, lähialueen asukkaita ja vapaaehtoisia. Talon ulkopuolisia retkiä tehtiin yhteensä viisi, joihin osallistui yhteensä 6 henkilöä; Valokuvataiteen museoon (liittyi opiskelijoiden valokuvausprojektiin), Raitiovaunumuseoon, Vartiosaareen ja Lahteen teatteriin.

Keväällä 2016 henkilökunnan kanssa tehtiin kaksi työpajaa ja syksyllä kaksi. Toisessa työpajassa käytiin läpi hankkeen tavoitteita ja siihenastista toteutusta ja muutettiin tavoitteita syksyn työskentelyä varten. Kinnunen toteaaakin (Heikkinen, Rovio, & Kiilakoski 2006, 78-87; Kinnusen 2011, 19 mukaan), että onnistuneen toimintatutkimuksen tutkimusongelmat kehkeytyvät usein vähitellen jatkuvan reflektion ja toiminnan vuorottelussa. Vastaan tulee asioita, joita ei ole voitu, osattu tai pystytty huomioimaan suunnitelmaa tehtäessä. Tai asiat kehittyvät ja tulee uutta tietoa, joka saattaa muuttaa tutkimuksen ja kehittämisen suuntaa tai tapaa jatkaa työtä.

Asukkailta saadun palautteen ja havainnoinnin perusteella päätimme taiteilijoiden kanssa keskittyä syksyllä yhteistilan muuttamiseksi ”olohuonemaiseksi” tilaksi. Asukkaat

olivat toivoneet tilan käytön lisäämistä. Kulku yhteistilaan tapahtui henkilökunnan tilan kautta, mikä vaikeutti tilan vapaata käyttämistä. Sovimme, että kulku tapahtuu pääosin ulkokautta, jotta henkilökunnan oli helpompi hyväksyä tilan laajempi käyttöönottoaminen. Sovimme myös, että taiteilijat tulevat yhteisöön aina tiettyinä päivinä samaan aikaan. Tämän oli tarkoitus helpottaa niin tapahtumista tiedottamista, henkilökunnan työntekoa, kuin asukkaidenkin sitoutumista. Henkilökunnalle vedetyt kerrat olivat onnistuneet kaikkien mielestä hyvin, ja niihin oltiin lähes poikkeuksetta tyytyväisiä.

Pidin näyttelijöiden kanssa työskentelystä. Koin että oltiin hyvissä käsissä ja mukana oli ajatusta. Ne tajus kenen kanssa ne on tekemisissä. Pihatapahtuma jäi mieleen ja Lapinlahtipäivä oli kiva päivä... Taiteilijat - mieletön yritys. Tosi sinnikkäästi ne jaksoi ja jutut oli kivoja. Me ollaan ihan eri asemassa, kun me ollaan täällä kahdeksan tuntia ja ne tulee tänne vaan pari tunniksi. (Työntekijä loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Hankkeessa tehty työ jatkui myös vuoden 2017 alkupuolelle. Töherryksiä täynnä olevan hissien seinämaalusprojekti toteutettiin erään asukkaan aloitteesta. Maalauksen avulla henkilö lyhensi vuokratilansa. Maalausprojekti oli henkilökunnan mielestä hyvä idea, mutta kun se alkoi haittaamaan talon normaalia arkea, se muuttui epätoivotuksi. Projektin loppuunsaattaminen venyi ja hissiä sotkettiin maalausten välillä. Asukkaan kanssa tuli sanaharkkaa ja projektin hyvä tarkoitus hieman vesittyi. Itse lopputulos oli mielestäni taiteellisesti hieno, vaikka osa työntekijöistä piti sitä sotkuisena.



Kuva 5. Työpajatyöskentelyä yhteisössä.

5 ARVIOINTI

Sekä työntekijät, taiteilijat että itse koin, ettei toimintatapoja kyetty hankkeen aikana siirtämään yksikön pysyväksi rakenteeksi, mutta joitakin pieniä muutoksia toimintatavoissa ja asennoitumisessa tapahtui.

Erilaiset kohtaamiset olivat hankkeen parasta antia. (Taiteilija loppuhaastattelussa 9.2.2017)

Alussa henkilökunta ei täysin ymmärtänyt mitä tapahtuu ja miksi, vaikka pyrin useilla eri tavoilla kertomaan mitä olemme tekemässä ja miksi. Työyhteisöstä olisi ollut hyvä valita yksi työntekijä, joka olisi toiminut koko hankkeen ajan yhteisön ja taiteilijoiden välillä yhteyshenkilönä. Kinnusen mukaan (Kinnunen 2011, 31) keskeistä osallistujille hankkeeseen sitoutumisen kannalta on tieto, paljonko osallistuminen vie aikaa ja mitä se konkreettisesti tarkoittaa. Taidelähtöisiä menetelmiä ei kuitenkaan pysty tyhjentävästi selittämään etukäteen, sillä ne pitää ensin kokea itse. Työntekijöiden oli myös vaikea päästää irti arkirutiineista sekä heittäytyä tekemään muuta. Heimosen mukaan ongelmallisinta taiteen ja työn hyvinvoinnin yhdistelmässä on kysymys elämän hallinnasta. Lähtökohtaisesti taide kääntyy pois päin hallinnasta, avaa uusia näköaloja, sotkee tutut kuviot, hajottaa ja hämmentää. Elämänhallinnan sijaan Heimonen ehdottaa elämään suostumista sen ennakoimattomuudessaan. Usko suuntautuu avoimeen tilaan, jossa ennakoimattomat tapahtumat ovat mahdollisia, jos osallistuja uskaltaa altistua tilanteelle, uskaltaa jättää kontrollin ja jo - tietämisen syrjään ainakin työpajan ajaksi. (Heimonen 2011, 43-45.)

Vaikka työntekijöitä kannustettiin toimimaan toisin, yksikössä tapahtunut muutos oli vähäistä. Oliko hankkeen aikajänne liian lyhyt, jotta toimintakulttuuria olisi voitu haasteellisessa yksikössä edes muuttaa? Mikä vaikutus oli sillä, ettei yksikön esimies osallistunut prosessiin? Tai sillä, etteivät taiteilijat voineet olla enempää läsnä yksikön arjessa? Oliko minun pitänyt tukea lähiesimiestä enemmän? Kuinka paljon turvattomuutta työntekijöissä aiheutti asukkaiden päihteiden käyttö? Sosiaali- ja terveysministeriön määrittelyn mukaan työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta (Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön, 2010; Linjakummun 2011, 56 mukaan).

Taiteilijoiden kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen totesimme, että esimiehet olisi pitänyt sitouttaa ensin hankkeeseen, ja vasta sen jälkeen henkilökunta olisi pitänyt kouluttaa ottamaan menetelmät haltuun. Rantalan mukaan toiminnan tulisi edetä työyhteisön ehdoilla, yhteisön tarpeista lähtien ja työn sisäinen logiikka huomioiden. Ongelmaksi voi nousta se, että projektin tulisi aikaansaada muutosta, jolloin tavoitteet lähtevät projektin tarpeista, eivätkä työyhteisön tarpeista. (Rantala 2011, 21-22.) Esimiesten aika oli myös tiukalla, mutta he eivät myöskään priorisoineet hanketta. Jansson korostaakin (Rantala & Jansson 2013, 42) ettei yksikään projekti voi onnistua, ellei johto näe sitä tähdelliseksi.

Oma työaika ja työnteko on aika sirpaleista et ei ehkä oo päässyt mukaan sillä tavalla kuin olis halunnut. (Esimies loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Ryhmällä ei myöskään ollut yhteistä visiota työstä, joka olisi pitänyt ensin rakentaa yhdessä esimiesten kanssa. Hankkeen tavoitteet olisi pitänyt mukauttaa osaksi koko työyhteisön muutakin kehittämisprosessia. Kaikki työntekijät eivät myöskään olleet samaa mieltä työn tavoitteista. Samaan aikaan kun yritimme rakentaa yhteisöllisyyttä talon sisälle, osa työntekijöistä halusi rakentaa sitä talon ulkopuolelle. Eräs työntekijä koki, ettei asukkaille pitäisi tarjota mitään valmiina, vaan kaikkien ideoiden pitäisi tulla asukkailta.

Mahdollisimman paljon tehtäisiin talon ulkopuolella. Ei olla liian hyvä hotelli niin asukkaat uskaltaisi lähteä omilleenkin. Me ollaan sellasen porukan kanssa tekemisissä, että on hyvä, että ne jutut tulee sieltä. (Työntekijä loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Vuorotyö vaikeutti myös osaltaan tiedonkulkua ja menetelmien käyttöönottoa. Koko työyhteisön saaminen kokoon yhtä aikaa oli haastavaa vuorotyötä tekevässä yksikössä. Hankkeen kustannuksiin olisi alun perin pitänyt lisätä sijaisten palkkaamiseen tarkoitettua rahaa, jotta henkilökunta olisi voinut irrottautua perustyöstä kehittämistyöhön. Moni koki, ettei kyennyt osallistumaan niin paljon kuin olisi ehkä halunnut. Toiset olivat taas iloisia hankkeen tuomista resursseista, joiden avulla asukkaille voitiin tuottaa mielekästä tekemistä. Yksikön vastaava taas pohti, saatiinko hankkeesta riittävästi arvoa verrattuna siihen panostamiseen. Hän koki hankkeeseen käytetyn ajan olevan pois muusta yhteisestä kehittämisestä. Varmasti näin olikin, koska projekti toteutettiin osin irrallaan työn arjesta ja haasteista, eikä taidelähtöistä tekemistä kytketty mukaan kehittämissisältöihin. Tämä olisi pitänyt jo alun perin huomioida, kun hankkeelle haettiin rahoitusta.

Päihtyneiden henkilöiden osallistumisesta oli erilaisia kokemuksia. Vaikka päihtyneiden mukanaolo mahdollisti kaikkien osallistumisen, monet asukkaat kertoivat, etteivät pitäneet päihtyneiden asukkaiden läsnäolosta tapahtumissa, eivätkä sen vuoksi osallistuneet niin paljon kuin olisivat halunneet.

Alkoholit ja narkit estävät yhteisöllisyyden, monet tulevat kannissa iltakahveille, lähdän mieluummin pois. (Asukas loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Eräs asukkaista oli myös sitä mieltä, että oma alkoholismi esti tapahtumiin osallistumisen. Jotkut työntekijöistä ehdottivat, että jatkossa tapahtumia voisi olla erikseen sekä päihtyneille että päihteettömille. Kaikki työntekijät eivät kokeneet taidelähtöisiä menetelmiä omiksi työkaluikseen, joita voisi hyödyntää jatkossa, vaan muut toiminnalliset menetelmät tuntuivat enemmän omilta, mm. urheilutapahtumat, kuntosali, biljardi ja keilaus.

En mä usko, että tähän perustyöhön jäi mitään työkaluja. Työryhmä ei ole valmis vastaanottamaan semmosia menetelmiä...Pitäis olla enemmän työntekijöitä, jotta voidaan järjestää jotain, asukkaat haluaisi ulos talosta. Urheilujutut; me ollaan yritetty panostaa niihin. (Työntekijä loppuhaastattelussa 9.2.2017)

Röngän ja Kuhalammen mukaan taidelähtöisiä menetelmiä ei tulekaan markkinoida työkaluina, sillä ne luovat vastaanottajalle vääränlaisen odotushorisontin. Tarvitaan aktiivinen luovuuden tila, jotta taide saa mahdollisuuden toimia omalla voimallaan vailla velvoitteita vastaanottajan muistojen kerrostumia ja tunteita aktivoiden. (Rönkä & Kuhlampi 2011, 34.) Asukkaat pitivät useimmista tilaisuuksista, joita yhteisössä järjestettiin. Eniten asukkaat kertoivat pitäneensä musiikkitilaisuuksista ja improvisaatioryhmän vierailusta. Haastatteluissa osa työntekijöistä toi esiin, että hankkeen aikana tehdyt teatterilliset harjoitukset saattoivat muuttaa vuorovaikutusta suhteessa asukkaisiin. Kun kävimme työyhteisön kanssa hankkeen tuloksia läpi yhdessä, eräs työntekijöistä koki hankkeella olleen vaikutusta yhteisön toimintaan.

Voi olla, että hanke on ollut osatekijänä. Me ollaan hyvissä väleissä asukkaiden kanssa. Pitäis arvostaa enemmän, jos jollakulla asukkaalla on joku idea tähän taloon liittyen, meidän pitäis arvostaa ja ottaa koppi niistä asioista. Asukkaille on välittynyt miksi me ollaan täällä... Meille luotettiin sellaisia tietoja joita ei aiemmin oltu meille kerrottu. (Työntekijä loppuhaastattelussa 9.2.2017)

Toiminnan puitteissa on pystynyt tutustumaan asukkaisiin ja työtovereihin; laajalaisempaa tuntemusta kuin normityössä. (Työntekijä loppuhaastattelussa 9.2.2017)

Jotkut työntekijät taas kokivat, että työyhteisön ilmapiiri oli huono, eikä yhdessä innostumiselle ollut tilaa, jonka vuoksi menetelmiä ei myöskään kyetty ottamaan käyttöön. Toisaalta jotkut työntekijät kokivat, että henkilöstölle erikseen vedetyt työpajat olivat jääneet eniten mieleen.

Rentous ja luottamus työnteossa, että sen sais asukkaillekin välitettyä. (Työntekijä loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Olisiko taiteilijoiden pitänyt sanoittaa enemmän, miten menetelmiä voidaan soveltaa käytäntöön? Luotimmeko me liikaa siihen, että henkilökunta innostuu ja alkaa toteuttaa vastaavia asioita? Toisaalta taiteilijoiden tavasta lähestyä asukkaita pidettiin ja heidän järjestämistään tilaisuuksista pidettiin. Näin ollen olisi voinut odottaa henkilökunnan innostuvan menetelmien käytöstä.

Jos ajatellaan tän paikan viihtyisyyttä, niin mun mielestä on tosi hyvin, kahvi ja puuro; periaatteessa. On tarjolla erilaisia asioita, jos haluaa muttei ole pakko. Kaikki ei käy niissä, mut pitää olla tarjolla, ja maksuttomuus on hyvä. (Asukas loppuhaastattelussa 13.2.2017)

Pitkälle pohjautui siihen, että oli jotain tarjoilua. Mukavia juttuja. (Asukas loppuhaastattelussa 13.2.2017)



Kuva 6. Tomaatin kasvatusta yksikön kattoterassilla.



Kuva 7. Henkilökunnan työpaja 19.2.2016.

6 TULOKSET JA YHTEENVETO

Röngän ja Kuhalammen mukaan taideprojekteista on saatu hyviä tuloksia, mutta ongelmaksi on koettu jatkuvuuden puute. Hyväksi havaittu toiminta on usein päättynyt projektien myötä. (Rönkä & Kuhalampi 2011, 10.) Asumisyhteisössä tehdään vuonna 2018 kehittämishanke, jossa yhdessä usean vastaavanlaisen asumisyksikön kanssa kehitetään työtoimintaa sekä mielekkäitä tekemisen muotoja asukkaille. Todennäköisesti hanke toimii hyvänä alustana tulevalle kehittämistyölle.

Jos vastaavanlaisia hankkeita tehdään, on varmistettava, että taidelähtöiset menetelmät sidotaan muuhun kehittämistyöhön. Jos menetelmät eivät ole tuttuja työyhteisölle entuudestaan, on niitä hyvä työstää ensin työntekijöiden kanssa, jotta he rohkaistuvat käyttämään niitä asukkaiden kanssa. Jotta työntekijät voivat irrottautua perustyöstä, hankkeen budjettiin on hyvä varata sijaisresursseja. Yksikön lähiesimiehen on osallistuttava prosessiin tiiviimmin, jotta käytännöt voidaan juurruttaa. Lähiesimiehen on myös saatava tuki hankkeen vetäjältä.

Asukkaat kokivat tapahtumat pääosin hyviksi ja toivoivat henkilökunnan järjestävän niitä jatkossa. Tapahtumien järjestämisellä koettiin olevan myös itseisarvoa, vaikei niihin pystyisi aina osallistumaan. Jotkut asukkaat ja työntekijät kokivat, että tapahtumat lisäsivät yksikön viihtyisyyttä. Tarjoilut koettiin myös tärkeinä, koska monella ei ollut varaa hankkia ruokaa kaikkina kuukauden päivinä. Taiteilijat kokivat parhaiksi tapahtumiksi pienet intiimit ja rauhoitetut tapahtumat, sekä ison pihatapahtuman, jossa yhteisöllisyys tuntui toteutuvan parhaiten. Tapahtumaan osallistui paljon myös ihmisiä talon ulkopuolelta.

Päihtyneiden osallistuminen tapahtumiin sallittiin ja se mahdollisti kaikkien osallistumisen, mutta esti taiteilijoita menemästä syvemmälle taidelähtöisissä harjoituksissa. Työntekijät ja asukkaat toivoivat, että henkilökunta järjestäisi sekä päihteet sallivia, että kielteviä tapahtumia. Monet jättivät osallistumatta, koska kokivat joidenkin asukkaiden häiritsevän tapahtumia päihtyneenä. Erään työntekijän mielestä kaikkien ideoiden olisi hyvä tulla asukkailta. Asukkailla oli oma rikkonainen elämänhistoriansa ja heidän olisi parempi kertoa itse mitä haluavat.

Tapa, jolla taiteilijat kommunikoivat asukkaiden kanssa koettiin asukkaiden puolelta erilaiseksi ja rennommaksi kuin työntekijöiden käyttämä tapa. Henkilökunnan toivottiin järjestävän jatkossa itse erilaisia tapahtumia ja yhteistilaa toivottiin enemmän asukkaiden käyttöön. Taiteilijat ja jotkut työntekijöistäkin kokivat, että jatkossa tapahtumia voisi toteuttaa myös ex-tempore tyyppisesti. Työyhteisöstä puuttuvan rentouden ja riskien ottamisen vaikeuden koettiin estävän tämän tyyppisen toiminnan. Osa työntekijöistä koki eri tavalla yksikön tavoitteet, joista yksi oli asukkaiden muuttaminen yksiköstä itsenäisempään asumiseen. Näin ollen osa työntekijöistä ei halunnut niinkään parantaa talon sisäistä viihtyvyyttä ja yhteisöllisyyttä, joka oli hankkeen tavoitteena, vaan ohjata asukkaita talon ulkopuolelle viihtymään.

Hankkeesta koettiin olleen osin apua asukkaiden kanssa käytävään vuorovaikutukseen, jonka sekä asukkaat että henkilökunta mainitsivat erikseen. Työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen koettiin myös muuttuneen parempaan suuntaan siten, että luottamus ja ymmärrys toisten työtapoja kohtaan oli kasvanut. Asumisyksikköön kuuluva kulunvalvontatyö koettiin erityisen haastavaksi, jotta kaikki vuorossa olevat työntekijät olisivat voineet osallistua työpajoihin yhtä aikaa.

Taiteen keinoja ei onnistuttu sellaisenaan siirtämään yksikön osaamiseksi. Tähän vaikuttivat hankkeen kesto, taiteilijoiden ja hankkeen vetäjän riittämätön läsnäolo yksikössä, työntekijöiden haluttomuus ottaa käyttöön taidelähtöisiä menetelmiä, työntekijäresurssit sekä esimiesten vähäinen osallistuminen hankkeen suunnitteluun ja toteutukseen. Taidelähtöiset menetelmät eivät myöskään tuntuneet kaikista työntekijöistä luontevilta. Joidenkin työntekijöiden mielestä taidetapahtumien järjestäminen sisälsi liikaa turvallisuusriskejä, mikä vaikeutti taidelähtöisten menetelmien oma-aloitteista käyttöönottoa. Aktiiviteettien nähtiin tapahtuvan mieluummin talon ulkopuolella, jottei perusarki häiriinny yksikössä.

Oma roolini oli haasteellinen, koska toimin koko yhdistyksen toiminnanjohtajana. Jos olisin ollut lähiesimiehen asemassa, olisi hankkeen juurruttaminen yksikköön ollut todennäköisesti helpompaa. Tai sitten minun olisi pitänyt auttaa uutta lähiesimiestä ymmärtämään koko organisaation toimintavisiota paremmin.

Rentouden ja luottamuksen puute työyhteisössä näyttivät muodostuvan suurimmaksi esteeksi hankkeen tavoitteiden täysimittaiselle toteutumiselle. Hankkeen vetäjänä minusta

tuntuu, että raapaisimme vasta pintaa ja työtä pitäisi jatkaa. Aasukkaat sen sijaan kokivat, että heihin panostettiin ja yhteisöllisyys lisääntyi. Taiteilijoille hanke toimi eräänlaisena kurkistuksena toiseen todellisuuteen. Bardyn mukaan eri hankkeiden lopputuloksissa voi olla samankaltaisuuksia, mutta persoonallisina versioina. Tähdellistä on saada esille se mikä kulloisellekin ihmisryhmälle on merkityksellistä. (Bardy 2007, 28-29.)

Vaikkei hanke saavuttanutkaan kaikkia sen tavoitteita, se toimi alustana jatkotyöskentelylle. Hyvänä jatkotutkimuksen aiheena voisi olla millaisia keinoja ja menetelmiä pitää käyttää, jotta päihde- ja mielenterveystyötä tekevät työntekijät uskaltavat päästää irti liiasta kontrollista ja ottaa riskejä, sekä rentoutumaan päihteidenkäytön sallivassa ympäristössä. Samoin olisi mielenkiintoista etsiä keinoja, millä esimiehiä voidaan paremmin tukea prosessin aikana.

LÄHTEET

Aineisto

Asukkaiden alkuhaastattelut 12.2.2016
 Asukkaiden loppuhaastattelut 9.2.2017, 13.2.2017
 Esimiesten alkuhaastattelut 12.2.2016
 Esimiesten loppuhaastattelut 13.2.2017
 Taiteilijoiden loppuhaastattelut 9.2.2017, 9.3.2017
 Työntekijöiden alkuhaastattelut 15.2.2016, 12.2.2016
 Työntekijöiden loppuhaastattelut 9.2.2017, 13.2.2017
 Tutkimuspäiväkirja Sanna Tiivola 2015-2017

Kirjallisuus

Bardy, M & Haapalainen, M. 2007. Taiteen paluu arkeen. Teoksessa Isotalo, M & Korhonen, P. (toim.) Taide keskellä elämää. Nykyaiteen museo Kiasman julkaisuja 106/2007. Keuruu 2007: Otavan kirjapaino Oy, 21-33.

Heimonen, K. 2011. Taidelähtöiset menetelmät sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan arjessa – miten käy hyvinvoinnin, työn ja taiteen? Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen, S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 37-47.

Heinonen, R. 1998. Tutkijan vastuun uudet ulottuvuudet. Teoksessa Lötjönen, S. (toim.) Tutkijan ammattietiikka. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 15.4.2017. docplayer.fi/5449177-Tutkijan-ammattietiikka.html.

Himanen, P. 2007. Innovaatoraportti. Suomalainen unelma. Teknologiateollisuuden julkaisuja. 2 painos. Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiö. Viitattu 16.4.2017. <https://teknologia-info.net/sites/teknologiainfo.net/files/documents/pdf>.

Jansson, S-M. 2016. Teatteri ja Draama työn oppimismuotoina. Tohtorin väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Viitattu 15.4.2017. <https://hdl.handle.net/10138/157283>.

Kettunen, M. & Lehtonen, J. 2012. Sällikoti-hankkeen arvioinnin loppuraportti. Vailla vakinaista asuntoa ry: n julkaisu.

Kinnunen, M. 2011. Sosiaalisten taitojen harjoittelu- toimintatutkimus ryhmämallin kehittämiseksi. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Saimaan ammattikorkeakoulu, Terveyden edistämisen koulutusohjelma.

Lappeteläinen, E., Löfman, V., Siirilä, H. 2016. Projektiraportti - Vva ry Junailijankuja. Otaniemi: Laurea - ammattikorkeakoulu.

Lehtonen, J. 2015. Elämäntunto- näyttelijä kohtaa laitosyleisön. Väitöstutkimus. Taideyliopiston teatterikorkeakoulu. Esittävien taiteiden tutkimuskeskus. Viitattu 16.4.2017. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156950/Acta>.

Linjakumpu, A. 2011. Sosiaalisesti kestävä työ pohjoisen kontekstissa –lähtökohtia taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksille. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen,

S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 55-64.

Liski, M. 2011. Luovuus ja innovaatiot työyhteisöissä. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen, S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 84-87.

Nieminen, K. 2011. Kohtaamiskeskusteluista taidelähtöiseen työskentelyyn. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen, S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 35-36.

Pellikka, S. 2016. Minäpystyvyydestä mepystyvyyteen. Yhteisöllisyyden mahdollisuusrakenteet asumispalveluyksikössä. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Nuoriso- ja järjestötyön koulutusohjelma. Viitattu 17.4.2017. https://publications.theseus.fi/.../Pellikka_Saija.pdf?sequence=1.

Rantala, P. 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: Prosessianalyysi. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen, S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 16-29.

Rantala, P. & Jansson, S-M. 2013. Taiteesta toiseen. Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10. Viitattu 21.11.2017. www.academia.edu/12303034/Muutosjohtaja_valmentamassa_teatterin.

Rönkä, A-L & Kuhalampi, A. 2011. Sanoilla yli sektorirajojen. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen, S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 30-34.

Suojanen, U. 2014. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Viitattu 15.4.2017. <https://metodix.wordpress.com/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus>

Ventola, M-R. 2013. Osallistava teatteri - laadukas aikalaiskonsepti. Lisensiaatin tutkimus. Teatterikorkeakoulu. Esittävien taiteiden tutkimuskeskus. Viitattu 15.4.2017. www.uniarts.fi/tohtori-koulutus/teatterikorkeakoulun-tohtoriohjelma.

Wallenius - Korkalo, S. 2011. Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia ja vaikuttavuutta –vaikutuksia, vaikuttavuutta ja mittaamisen problematiikkaa. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen, I., Liski M., Niemeläinen, S., Rantala., P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 75. N - Paino Oy: Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 48-54.

Liite 1. Alkuhaastattelurunko asukkaille ja henkilökunnalle

TAIKE- hanke 2016

Sanna Tiivola

1. Minkälainen yksikkö tämä mielestäsi on?
2. Miten näet yhteisöllisyyden tässä asumisyksikössä?
3. Mitä toivoisit lisää?
4. Työntekijöille: Miten näet oman työnkuvasi, mitä teet yksikössä?
5. Miten työyhteisö mielestäsi toimii?
6. Miten henkilökunnan ja asukkaiden vuorovaikutus mielestäsi toimii?
7. Työntekijöille: Mitä toivot esimieheltä?
8. Mikä on työssäsi haastavinta?
9. Asukkaille: Mitä tukea tarvitset? Saatko sitä?
10. Asukkaille: Viihdytkö täällä?
11. Työntekijöille: Mikä tuottaa iloa työssäsi?
12. Minkälainen on henkilökunnan ja asukkaiden suhde?
13. Miten henkilökunnan ja asukkaiden vuorovaikutus mielestäsi toimii?

Liite 2 Loppuhaastattelukysymykset taiteilijoille, asukkaille ja henkilökunnalle

TAIKE- hanke 2017

Sanna Tiivola

1. Miten osallistuit Taike-hankkeen tapahtumiin?
2. Jos et osallistunut, niin miksi et?
3. Miten tapahtumat mielestäsi toimivat?
4. Miten koit tapahtumat?
5. Miten asukkaiden päihtymystila vaikutti mielestäsi yhteisön toimintaan?
6. Mikä oli mielestäsi mieleen jäävin tapahtuma?
7. Olisitko halunnut osallistua enemmän? Jos olisit, niin mikä esti?
8. Hankkeen yhtenä tarkoituksena oli siirtää taiteen keinoja yhteisön osaamiseksi?
Tapahtuiko näin? Jos ei niin miksi?
9. Mikä toimi hankkeessa?
10. Mikä ei toiminut?
11. Miten vuorovaikutus toimii mielestäsi asukkaiden ja henkilökunnan välillä?
12. Miten vuorovaikutus toimi tutkijakehittäjän kanssa?
13. Miten vuorovaikutus toimi taiteilijoiden kanssa? Opiskelijoiden?