

ART goes & WORK

ArtGoesWork

YRKESHÖGSKOLAN
NOVIA

INNEHÅLL SISÄLLYSLUETTELO CONTENTS

Jaana Erkkilä:

Förord 4

Esipuhe 5

Preface 6

Faktaruta 7

Projektitietoja 7

Factsheet 7

Projektet ArtGoesWork 8

ArtGoesWork- projekti 13

The ArtGoesWork Project 18

Cecilia von Brandenburg:

Metodinkehittäminen projektissa ArtGoesWork 23

Metodutveckling i projektet ArtGoesWork 55

Method Development in the ArtsGoesWork Project 91

Fotografier 123

Valokuvat 123

Photographies 123

Utgivare: Yrkeshögskolan Novia, Fabriksgatan1, Vasa, Finland

© Jaana Erkkilä, Carita Pettersson, Cecilia von Brandenburg och Yrkeshögskolan Novia

Novia publikation och produktion, serie R: rapporter 4/2013

ISBN: 978-952-5839-68-5 (print), ISBN: 978-952-5839-69-2 (online)

ISSN: 1799-4179

Redaktör: Carita Pettersson

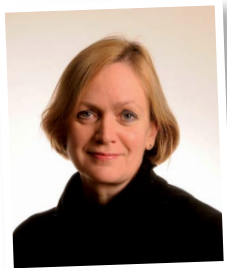
Översättningar/Käännökset/ Translations: Carita Pettersson, Solveig Eriksson, Michael Wynne-Ellis

Layout: Kommunikatören/Jessica Taipale

www.novia.fi/artgoeswork

Förord: Konst hör till livet

Jaana Erkkilä



Konstens position och betydelse i livet för såväl individen som för samhället har varierat och förändrats genom tiderna, från vardaglig brukskonst, religiösa förbindelser, från stöd för en maktelit till underhållning för borgerskapet, för att återgå till vardagserfarenheter och den omdebatterade tanken på nytta av konst. Människan som art kan helt klart inte frigöra sig från konsten, också om olika grupperingar allt emellanåt proklamerar att konsten är onödig.

Yrkeshögskolan Novia erbjuder högskolutbildning på svenska inom olika kulturformer i Finland. Det är viktigt för oss människor att få studera på vårt eget modersmål, men när det gäller konst är det skäl att fråga sig om konsten har ett modersmål. Hur skapa bilder, komponera musik eller använda ett ordlöst rörelsespråk så att det är talande över språk- och kulturgränserna? Projektet ArtGoesWork har i uppdrag att föra konstens språk till arbetsplatser, ett språk som talas och har talats under alla tidevarv, i alla kulturer och livsrum, oavsett övriga ramar som definierar människan eller samhället.

Överflödssamhällen är i allt högre grad intresserade av att använda konst för att främja ekonomisk tillväxt och mentalt välbefinnande. Alla som berörts av konst vet att konst påverkar. Forskningsmässigt är det svårt att få grepp om exakt hur konst påverkar, vad i konsten det är som har effekt, huruvida den påverkar alla eller om konstpåverkan är unik i förhållande till andra erfarenheter. Vi har inga entydiga svar, men vi hoppas att projektet ArtGoesWork har lyckats lyfta fram olika sätt att förena konsten med människors arbetsliv. Allt har inte förlöpt enligt planerna eller lyckats på det sätt vi från början hade hoppats, vilket kan uppfattas som ett tecken på ett genuint konstbaserat sätt att förverkliga ett projekt. En konstnärlig process inbegriper alltid, såväl för aktören som för publiken, en risk och en möjlighet att antingen förpassas till soptippen eller upphöjas och flyga iväg, bortom rationellt tänkande.

Jaana Erkkilä

Forsknings- och utvecklingsledare/Kultur
YH Novia

Esipuhe: Taide kuuluu elämään

Jaana Erkkilä



Taiteen asema ja merkitys niin yksilön kuin yhteisön elämässä ovat vaihdelleet ja muuntuneet aikojen saatossa arkisesta hyötytaiteesta, uskonnollisista yhteyksistä, valtaeliitin pönkittämisestä, porvariston ajanvietteestä takaisin arjen elämyksiin ja paljon kiistelyyn ajatukseen taiteen hyödyllisyydestä. Ihminen lajina ei selvästikään pääse taiteesta irti, vaikka aika ajoin eri ryhmittymät julistavat taiteen tarpeettomaksi.

Ammattikorkeakoulu Novia tarjoaa eri taidealojen korkeakouluopetusta ruotsinkielellä Suomessa. Meidän ihmisten on tärkeää saada opiskella omalla äidinkielellämme, mutta taiteesta puhuttaessa on syytä kysyä, onko taiteella äidinkieltä. Miten tehdään kuvia, sävelletään tai käytetään sanatonta liikkeen kieltä niin, että se puhuisi yli kieli- ja kulttuurirajojen? ArtGoesWork hankkeen tarkoitus on tuoda työpaikoille taiteen kieli, jota on puhuttu ja puhutaan kaikkina aikoina, kaikissa kulttuureissa ja elinpiireissä ihmisen tai yhteisön muista määrittävistä viitekehyksistä huolimatta.

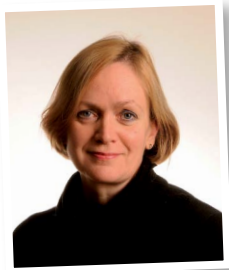
Yltäkylläisyyden yhteiskunnat ovat yhä kasvavassa määrin kiinnostuneita käyttämään taidetta taloudellisen kasvun ja henkisen hyvinvoinnin edistäjänä. Jokainen taiteen koskettava tietää, että taide vaikuttaa, jollakin tavalla. Tutkimuksellisesti on vaikea saada otetta, miten taide vaikuttaa, mikä taiteessa vaikuttaa, vaikuttaako se kaikkiin ja onko taiteen vaikutus ainutlaatuista moniin muihin kokemuksellisiin asioihin verrattuna. Meillä ei ole yksiselitteisiä vastauksia, mutta toivomme AGW-hankkeen onnistuneen nostamaan esille erilaisia tapoja liittää taide osaksi ihmisten työelämää. Kaikki ei ole sujunut suunnitelmien mukaan eikä liioin onnistunut toivotulla tavalla, mikä on osoitus aidosta taidelähtöisestä tavasta toteuttaa hanketta. Taiteellinen prosessi niin tekijän kuin kokijankin näkökulmasta sisältää aina sekä riskin että mahdollisuuden joko joutua rosakoppaan tai nousta siivilleen ja lentää rationaalisen ajattelun tuolle puolen.

Jaana Erkkilä

Tutkimuspäällikkö, kulttuurialat
YH Novia

Preface: Art belongs to life

Jaana Erkkilä



The position and importance of art in the lives of individuals and communities has fluctuated and changed over time. It has varied from ordinary everyday or religious art, stanchion of the power elite and bourgeois plaything, back to offering everyday experiences and the much disputed idea of the usefulness of art. As a species, man will never get rid of art; even if from time to time there have been those who proclaimed that is unnecessary.

The Finnish Novia University of Applied Sciences offers graduate level teaching in the different branches of art in the Swedish language. It is important for us to be able to study in our own language, but when talking about art it should be asked, has art a mother tongue? How to paint a picture, compose music or use the silent language of movement to communicate beyond linguistic and cultural boundaries? The aim of the ArtGoesWork Project is to introduce into the workplace a language of art, which has been and is still spoken in all cultures and spheres of life, despite the restrictions placed on it by people or societies.

To an increasing extent, affluent societies are interested in using art to promote economic growth and spiritual wellbeing. Everybody who has been touched by art knows that it always has some influence. However, it is difficult to show by research how art influences, what is it in art that affects us, does it affect everyone or is the influence unique in comparison to many other experiential phenomena. We have no simple answers, but we hope that the AGW Project has managed to show the different ways how art can be brought into people's work life. Not everything has happened according to plan or succeeded in the desired way, which is the hallmark of a genuine art-oriented way of realising a project. From the point of view of all those involved, an artistic process contains both the risk and the potential of either being thrown in the rubbish bin or rising on wings to fly to the other side of rational thought.

Jaana Erkkilä
Manager of Research and Development
Novia University of Applied Sciences

FAKTA / PROJEKTITIEDOT / FACTSHEET ArtGoesWork

Projektägare/ Projektin päämies/Project owner:

Yrkeshögskolan Novia

Projektfinansiering/ Projektin rahoitus/ Project financing:

medfinansierades av Europeiska Socialfonden ESF/ ERS-rahoitus/ co-financed by ESF, European Social Funds

Projektid/Projektiaika/Project period:

2010-2013

Projektområde/ Projektialue/ Project scope:

Nyland/Uusimaa

Projektgrupp/Projektiryhmä/Project group:

Jaana Erkkilä, Cecilia von Brandenburg, Carita Pettersson, Thua-Lill Eliasson, Birgitta Snickars von Wright, Åsa Rehn

Styrgrupp/Ohjausryhmä/Steering group:

Maria Bäck, Ann-Christine Hellberg-Sågfors, Margaretha Wildtgrube, Ismo Suksi, Julian Garner, Gunilla Hellman, Ava Numminen

Konstnärer/Taiteilijat/Artists:

Åsa Salvesen, Monika Fagerholm, Gun Holmström, Sonja Korkman, Johannes Rompanen, Johanna Rytkölä, Jari Arffman, Petra Pesonen, Viviann Seege, Juho Kangas, Oliver Kochta-Kalleinen, Heli Kelt

Organisationer/Yritykset/Organisations:

Kårkulla samkommun, Raseborg stad, KSF-media, Rinnekoti Säätiö, Työterveyslaitos TTL /Arbetshälsoinstitutet, Yleisradio, VivaNova, HR4 Solutions, Mustion Linna, Kättilöopisto, Aalto-yliopisto, Fiskars Oyj Abp, Katri Antell Oy

Statistik/Tilastotiedot/Statistics:

Fler än 250 deltagare i över 80 sessioner, 19 interventioner; Yli 250 osanottajaa, yli 80 sessiota, 19 interventiota; More than 250 participants in more than 80 sessions, 19 interventions.

Projektet ArtGoesWork



”GE KONSTNÄREN FULL FRIHET”

Handledningen av konstnärerna i projektet ArtGoesWork utgick från konsten och konstnären. Vi försökte att inte styra interventionerna, utan gav konstnären frihet att agera med utgångspunkt i sitt konstområde. Projektets handledare av konstnärerna, **Birgitta Snickars von Wright** säger att utgångspunkten är att interventionerna tar avstamp i konstnärernas kompetens. Snickars von Wright utgick från de enskilda konstnärernas behov av handledning.

Med några konstnärer samtalade hon varje vecka, med andra några få gånger, helt beroende på hur konstnärerna önskat. Handledaren fungerade med andra ord som ett bollplank.

– All form av styrning av konstnärliga processer är mig främmande, säger Birgitta Snickars von Wright. Vi har snarast fört samtal kring olika möjligheter. Också om det kan vara nödvändigt för en konstnär att processerna har en viss riktning kan målsättning och innehåll förändras under arbetets gång. Det gäller att lyssna och läsa av gruppen och individerna, deltagarna.

ArtGoesWork har utgått från medarbetarskapet och delaktighet, att alla anställda har rättigheter, men också skyldigheter, ett individuellt ansvar och ett ansvar i ett arbetsteam/ en grupp. I processen är konstnären som ledare medveten om sin maktposition.

– Min erfarenhet säger mig att alltför strukturerade grupper sällan ger konstnären möjligheter att våga experimentera och uppmuntra deltagarna att hitta sitt eget uttryck. Det gäller att öppna upp processer i stället för att sluta dem. Detta förutsätter trots allt en medveten planering och riktning mot ett mål, säger Snickars von Wright.

En viktig ingrediens i processerna är reflektion. Genom reflektionen skapas insikt. Handledningen sker på den handleddas villkor. Det är deltagarna som reflekterar, medan konstnären är tyst, observerar och för diskussionen vidare. Ledaren, i detta fall konstnären, skapar en tillåtande, okritisk atmosfär. Konstnärliga processer är ofta provocerande. De väcker känslor, lyfter upp obekväma frågor till ytan, de kan skapa konflikter.

– Det är viktigt att inse att interventionerna inte är terapi. Interventionerna kan dock ha en terapeutisk funktion. Ett uttalat syfte är inte banalt, men det gäller att minnas att man inte nödvändigtvis går från a till b i en rät linje. Det handlar om att ställa frågor, att reflektera, att stanna upp och att hitta sitt eget uttryck.

”VI VÄLJER SAKLEDARE SOM DÖLJER SIG BAKOM FAKTA”

Vikten av tvärfacklighet och arbetslivskompetens är vad projektets arbetslivskonsult vill framhäva. **Thua-Lill Eliasson** relaterar tvärfackligheten och den sociala kompetensen till ArtGoesWork. Kultursektorn har mycket att tillföra arbetslivskompetensen. De kreativa branscherna är modigare, man vågar ifrågasätta. Däremot tycker hon inte att en konstnär som går in i en organisation eller ett företag behöver ha alla kompetenser som behövs för en intervention. De kan ge över något till en facilitator eller till HR-avdelningen, som förankrar processen i företaget.

Konstnären fungerar som väckarklocka, någon annan drar slutsatserna. Det är svårt att vara analytisk och kreativ samtidigt. Däremot är det kreativt att vara lekfull och allvarlig samtidigt. Vi måste lära oss att samarbeta med så annorlunda människor som möjligt.

– Organisationer väljer ofta sakledare, som de facto döljer sig bakom fakta, sin expertis. Emotionalitet ger bättre möjligheter att se nya möjligheter, det tillåter känslor och man ser människor som helheter, de som kan låta processer leva och inte väntar sig resultat genast. Det finns ofta en missriktad respekt inom företag och det skapar rädsla, menar Eliasson.

Det är här konsten kan komma in, konstnärer förlitar sig inte på det rationella, de vill ifrågasätta och det är sunt, säger Eliasson.



”ATT ARBETA FOKUSERAT, UTAN ONÖDIGA MOMENT”

Åsa Salvesen har inom ramen för projektet ArtGoesWork genomfört konstnärliga interventioner i två organisationer. Salvesen är utbildad skådespelare och regissör och också journalist. Som bäst leder hon en teaterlinje vid Västra Nylands Folkhögskola i Karis. Salvesen säger att hon, när hon går in i en ny organisation, genast vill definiera det hon kallar behovet. Det är viktigt att sondera terrängen, att utforska den plattform man kommer till.

– Mitt mandat räcker inte till för att ramla in huvudstupa i en ny organisation från min egen teatervärld, säger Salvesen. Interventionerna är ofta korta och koncisa, varför jag så fort som möjligt vill försöka få konkreta svar. Vilka är de människor jag skall arbeta med? Hur definierar de sin yrkesroll? Vad har de för drömmar, utmaningar?

Salvesen ber deltagarna på förhand svara på några konkreta frågor och använder

en del av den första dagen till samtal. Ofta är det, förvånansvärt nog, som om samtalet och diskussionen i sig blir den viktigaste behållningen, det mest förlösande.

– Det har alla gånger funnits en enorm kraft i det som kommit ut. Människor har ett starkt behov av att få berätta, det formligen sprutar ur dem. Det är tankar och funderingar som de för en gångs skull tillåts uttrycka för varandra. Det är vuxna människor som plötsligt ges tid att tala, men utan att samtidigt halka in på något destruktivt klagospår. Min roll är att skapa den atmosfär och det förtroende som behövs för en öppen dialog, säger Salvesen.

Salvesen genomför fysiska skådespelarövningar med deltagarna. Om de exempelvis tycker att de ofta jobbar under tidspress tar man till tempoövningar hämtade ur musikhjällden, såsom t.ex. staccato, legato, crescendo, ritardando eller olika kvaliteter av rörelse. Det handlar då om att lära sig att vara närvarande och fokuserad på det man gör. Plötsligt märker man att det visst finns tid, förutsatt att tempot är det riktiga. Arbetet utförs exakt och med fokus, utan onödiga moment.

Åsa Salvesen anser att det är viktigt att vi har olika roller, precis som på scenen, och ändå är sanna, trovärdiga – att vi trots det är oss själva.

– Vi spelar alla olika roller i vårt liv, växlar mellan roller som yrkesmänniska, förälder, barn, maka/make. Jag tror inte att man kan vara likadan i alla roller och yrkesrollen går ofta på automatiskt.

Salvesen menar att det hon som scenkonstnär kan göra är försöka ge människor konkreta verktyg, hämtade ur den erfarenhet hon har av det sceniska arbetet på teatern, att hantera vardagen på jobbet med, samtidigt som det självklart är omöjligt att förutspå exakt vad olika anställda på en arbetsplats vill ha eller behöver. Det handlar varje gång om ett hopp ut i det okända.

En konstnär skall inte skraddarsy sin verksamhet för att passa in, det får inte vara själva drivkraften. Däremot finns det ingen anledning att tro att scenkonsten i sig skulle ta skada eller förminska när man som skådespelare och regissör delar med sig av sitt kunnande.

På basis av sina interventioner inom Art Goes Work säger Åsa Salvesen att det verkar vara oerhört värdefullt för anställda på en arbetsplats att någon intresserar sig för dem, att det finns ett intresse för dem som människor och inte enbart av att de skall leverera. I bästa fall ger en konstnärlig intervention dem impulser att tänka utanför de sedvanliga ramarna.

”UTHÄRDA OSÄKERHET”

Monika Fagerholm är författare och har genomfört två interventioner inom ramen för projektet ArtGoesWork. Fagerholm menar att en konstnärlig intervention i en organisation, på en arbetsplats, handlar om att frigöra sig, att



skapa rum, i författarens fall ofta ett språkrum.

– Konst får inte vara det att mottagarna får något fint i blicken. Konstnärer har däremot ett djupt kunnande som de kan dela med sig av, ofta på ett genuinare plan än många dyra arbetslivskonsulter. Ingenting har ett värde om man inte lever i det, säger Fagerholm.

Organisationskonsulter och den gråzon av aktörer som rör sig i branschen levererar enligt Fagerholm närmast suggestion. Konstnärer kan i bästa fall gå in ödmjukt på en arbetsplats, med respekt i bagaget, medan konsulter serverar sanningar och ger råd och direktiv uppifrån.

– Mycket handlar om att lära sig att stå ut med osäkerhet, att lära sig att våga släppa in osäkerheten, men ändå vara mån om att prestera på hög nivå, menar Fagerholm.

Monika Fagerholm hänvisar till poeten John Keats och så kallad negativ kapacitet, *negative capability*, förmågan att leva i olika roller utan att ständigt försöka nå ut efter det rationella: fakta och orsaker. Negativ kapacitet anspelar på en förmåga att inte omedelbart eliminera motstridigheter eller klämma in allt i ett slutet och rationellt system. Lyckade interventioner på arbetsplatser beror också på konstarten, att man kan matcha rätt. Förankringen hos arbetsledningen är viktig. Om interventionen inte förankras kan resultatet bli att en konstnärlig intervention ser ut att gå emot ett omedelbart resultat tänkande och får följaktligen arbetsledningen att ställa sig på bakhasorna. Också målgruppen måste definieras noggrant. Det gäller samtidigt att minnas att det finns faktiska problem i organisationer. Alltid existerar inte ens en önskan att ge de anställda ett större spelrum, då välbefinnandet eller kreativiteten hos de anställda inte kan öka med stöd av konstnärliga interventioner

Trots att Fagerholm är ett av de stora författarnamnen i Norden måste också hon få in ungefär hälften av sin årsinkomst via annat arbete än författarens. Hon pekar dock på risker med konstnärliga interventioner i företag och organisationer. Enligt Fagerholm är det fullt möjligt att en konstnär kan tvingas kompromissa för mycket och därmed utnyttja också sin konstart instrumentellt.



”SJÄLVA PROCESSEN ÄR ETT RESULTAT”

Johanna Sarlio-Nieminen, barnmorska, har deltagit i en intervention inom ramen för projektet ArtGoesWork. Sarlio arbetar vid Barnmorskeinstitutet i Helsingfors, men också med privat förlossningsförberedelse. Hon är dessutom antropolog och har jobbat längre perioder i Afrika, i Malawi, som utsänd av Befolkningsförbundet.

Sarlio drar paralleller mellan interventionsprocessen och antropologisk forskning där själva datainsamlingen i

sig är ett resultat. Processen är en metod, men samtidigt ett resultat. Vi sätter med hjälp av en utomstående person på arbetsplatsen, i detta fall en konstnär, namn på saker och ting vi vet att finns där, men som vi inte har haft en chans att säga rent ut, än mindre reflektera över.

– Konst och rörelse kan göra det konkretare, vi hittar orden lättare, det blir lättare att relatera till dem, säger Sarlio.

Det handlar i grunden om att anställda ges ett mänskligt bemötande. Vi gavs plötsligt tid att andas fritt. Tillsammans, men inte i vår sedvanliga arbetsmiljö. Vi hade slitits mot varandra så länge och det kändes som en lyx att ha tid att reflektera över gemensamma utmaningar, berättar Sarlio.

– Hur vi jobbar med varandra är a och o. Det är där det börjar. Om vi inte ens klarar av att arbeta tillsammans, hur skall vi då kunna klara möten med föderskor eller familjer?

Utänförskapet är det viktiga momentet vid interventionen, menar Sarlio, det faktum att konstnären inte är en av gruppen. I den interventionsprocess Sarlio deltog i ”ramlade konstnären in bland kretsen av barnmorskor som om hon kommit från Mars”. En utomstående tillåts att agera annorlunda, göra och säga sådant som en som redan tillhör gruppen aldrig ges möjlighet till.

”... det verkar vara oerhört värdefullt för anställda på en arbetsplats att någon intresserar sig för dem, att det finns ett intresse för dem som människor och inte enbart av att de skall leverera.”

(Åsa Salvesen)

”Konstnärer har ett djupt kunnande som de kan dela med sig av, ofta på ett genuinare plan än många dyra arbetslivskonsulter.”

(Monika Fagerholm)

ArtGoesWork-projekt



”ANNA TAITEILIJALLE VAPAUS”

Taiteilijoiden ohjaaminen on lähtenyt liikkeelle taiteesta ja taiteilijasta. Olemme pyrkinneet välttämään taiteellisten interventioiden ohjailemista, ennen kaikkea antamalla taiteilijoille vapaat kädet toimia omasta taiteestaan käsin. Projektissa toimineiden taiteilijoiden ohjaaja, **Birgitta Snickars von Wright**, sanoo, että lähtökohtana on taiteilijoiden ammattitaito. Snickars on samalla kuitenkin ottanut huomioon yksittäisten taiteilijoiden ohjauksen tarpeen. Joidenkin taiteilijoiden kanssa ohjaaja on keskustellut viikoittain, toisten vain muutaman kerran, toivomusten mukaan. Ohjaaja ja taiteilijat ovat keskenään palloilleet ideoita.

– Kaikkinainen taiteellisten prosessien ohjaileminen on minulle vierasta, Birgitta Snickars von Wright sanoo. Olemme lähinnä keskustelleet eri mahdollisuuksista. Vaikka taiteilijalle voi olla välttämätöntä että prosessilla on tietty suunta, niin tavoitteet ja sisältö voivat muuttua työn kuluessa. Kyse on osallistujien, ryhmän ja yksilöiden kuuntelemisesta ja ”lukemisesta”. ArtGoesWork on lähtenyt liikkeelle yhteistyökumppanuudesta ja osallisuudesta, siitä että kaikilla työntekijöillä on oikeuksia mutta myös velvollisuuksia, henkilökohtainen vastuu ja vastuu työtiimissä/ryhmässä.

Taiteilija on tietoinen valta-asemastaan prosessin johtajana. Kokemukseni sanoo minulle, että liian jäsentyneet ryhmät harvoin antavat taiteilijalle mahdollisuuden uskaltaa kokeilla tai kannustaa osallistujia löytämään oman ilmaisutapansa. Kyse on prosessien avaamisesta sulkemisen sijaan. Se edellyttää kaikesta huolimatta tietoista suunnittelua ja päämäärään suuntautumista.

Reflektointi on prosessin tärkeä osatekijä. Siitä syntyy tietoa. Toivon, että taiteilija antaa ryhmälleen jossain vaiheessa mahdollisuuden pohdiskella tekemällä kysymyksiä. Osallistujat pohtivat, taiteilija on hiljaa, tekee havaintoja ja vie keskustelua eteenpäin. Johtaja, tässä tapauksessa taiteilija, luo hyväksyvän ilmapiirin, jossa ei kritisoida. Taiteelliset prosessit voivat olla provosoivia. Ne herättävät tunteita, nostavat pinnalle epämielisiä kysymyksiä, ne voivat jopa aiheuttaa konflikteja. On tärkeää ymmärtää, ettei taide työpaikoilla ole terapiaa. Sillä voi toki olla terapeuttilinen vaikutus.

– Ääneen lausuttu tarkoitus ei ole banaalia, mutta kannattaa muistaa, ettei a:sta päästä suoraan b:hen. Pitää tehdä kysymyksiä, reflektoida, pysähtyä ja löytää oman ilmaisunsa, sanoo Snickars von Wright.

”ASIAJOHTAJAT KÄTKETYVÄT TIETOJENSA JA ERITYISOOSAAMISENSA TAAKSE”

Monialaisuus ja työelämätaidot ovat asioita, joita projektin työelämäkonsultti haluaa korostaa. **Thua-Lill Eliason** liittyy monialaisuuden ja sosiaaliset taidot ArtGoesWork-projektiin. Kulttuurialalla on paljon annettavaa työelämätaidoihin. Luovilla aloilla ollaan rohkeampia, uskaljetaan kyseenalaistaa. Sitä vastoin hänen mielestään taiteilijalla, joka menee organisaatioon tai yritykseen, ei tarvitse olla kaikkia taideintervention vaatimia kompetensseja. Taiteilijat voivat antaa osan tehtävistä fasilitaattorille tai HR-osastolle, joka kiinnittää prosessin yritykseen.

Taiteilija toimii herätyskellona, joku toinen tekee johtopäätökset. Samanaikaisesti on vaikeaa olla analyttinen ja luova. Sitä vastoin on luovaa olla leikkimielinen ja vakava yhtä aikaa. Meidän on opittava tekemään yhteistyötä mahdollisimman erilaisten ihmisten kanssa.

– Organisaatiot valitsevat yleensä asiajohtajia, jotka kätkeytyvät tietojensa ja erityisosaamisensa taakse. Emotionaalisuus auttaa näkemään uusia mahdollisuuksia, antaa luvan tunteille, jolloin ihmiset nähdään kokonaisuuksina, jotka voivat antaa prosessien elää odottamatta välittömiä tuloksia. Yrityksissä on usein vääränlaista kunnioitusta, ja se luo pelkoa.

Tässä kohtaa taide voi tulla väliin, taiteilijat eivät luota rationaalisuuteen, he haluavat kyseenalaistaa, ja se on tervettä. Suomen työpaikat voivat hyvin siitä, etteivät työntekijät pelkäänsä tee työtään sääntillisesti ilman ajatusten vaihtoa. Yhteistyökumppaneiden tulee kantaa vastuunsa, mutta me tarvitsemme myös keskusteluilmapiiriä, ja meidän täytyy päästä konfliktien pelosta.



”TYÖ TEHDÄÄN ILMAN TURHIA OSATEKIJÖITÄ”

Åsa Salvesen on ArtGoesWork-projektin puitteissa läpivienyt taiteelliset interventiot kahdessa organisaatiossa. Salvesen on koulutettu näyttelijä ja ohjaaja, sekä myös toimittaja. Parhaillaan hän johtaa Karjaalla teatterilinjaa Västra Nylands folkhögskolanilla.

Salvesen sanoo, että kun hän menee uuteen organisaatioon, hän haluaa määrittellä siellä olevan tarpeen. On tärkeää tutkia maaperää, paikkaa, johon on menossa.

– En pysty päättämään pahkaa pudottautumaan omasta teatterimaailmastani uuteen organisaatioon, sanoo Salvesen. Taiteelliset interventiot ovat usein lyhyitä ja suppeita, siksi haluan niin nopeasti kuin mahdollista yrittää saada konkreettisia vastauk-

sia. Keitä ovat ne ihmiset, joiden kanssa minun tulee tehdä töitä? Miten he määrittelevät ammattiroolinsa? Minkälaisia unelmia ja haasteita heillä on?

Salvesen pyytää osallistujia etukäteen vastaamaan muutamaan konkreettiseen kysymykseen ja käyttää osan ensimmäisestä päivästä keskusteluihin. Yllättävää kyllä usein puhumisesta ja keskusteluista tulee tärkein sisältö, ne vapauttavat eniten.

– Jokaisella kerralla ilmoille on purkautunut valtava voima. Ihmisillä on voimakas tarve saada kertoa, se oikein pursuaa heistä ulos. Ne ovat ajatuksia ja pohdintoja, joita he kerrankin saavat ilmaista toinen toisilleen. Aikuisille ihmisille annetaan yhtäkkiä aikaa puhua, samalla kuitenkin lipeämättä tuhoisalle valitusten polulle, sanoo Salvesen. Minun tehtäväni on luoda avoimelle dialogille otollinen luotamuksellinen ilmapiiri.

Salvesen tekee fyysisiä harjoituksia osallistujien kanssa. Jos he ovat esimerkiksi sitä mieltä, että joutuvat työskentelemään liian lyhyessä ajassa, avuksi otetaan tempoharjoittelu musiikkimaailmasta, kuten esim. staccato, legato, crescendo, ritardando tai erilaiset muut liikeilmaisun muodot. Yhtäkkiä huomataan, että aikaa onkin, mutta sillä edellytyksellä, että tempo on oikea. Työ tehdään tarkkaan ja keskittyneesti, ilman turhia osatekijöitä.

Åsa Salvesen on sitä mieltä, että meillä on tärkeä olla erilaisia rooleja aivan kuten näyttämölläkin, mutta että olemme uskottavia, totuudenmukaisia – ja että olemme siitä huolimatta oma itsemme.

– Meillä kaikilla on elämässämme erilaisia rooleja, me olemme vuorotellen ammattiroolissa, vanhemman, lapsen ja puolison roolissa. En usko että kaikissa rooleissa voi olla samanlainen, ja ammattirooli vaihtuu usein päälle automaattisesti, sanoo Salvesen.

Salvesen sanoo että mitä hän näyttämötaiteilijana voi tehdä, on yrittää antaa ihmisille konkreettisia työkaluja niistä kokemuksista joita hänellä on teatterin näyttämöltä. Ne helpottavat arkisen työn käsittelyä, samalla kun on selvästi mahdotonta ennustaa tarkalleen, mitä työpaikan eri työntekijät haluavat tai tarvitsevat. Joka kerta on kyse hypystä tuntemattomaan.

Taiteilijan ei tule räätälöidä toimintaansa sopeutuakseen johonkin, sen ei itsessään saa olla kannustin. Sitä vastoin ei ole mitään syytä olettaa, että näyttämötaide sinällään kärsisi vahinkoa kun näyttelijänä tai ohjaajana jakaa osaamistaan muille. ArtGoesWorkin puitteissa tehtyjen interventioidensa perusteella Åsa Salvesen sanoo, että työpaikan työntekijöille näyttää olevan erittäin arvokasta, että joku kiinnostuu heistä, että heistä ollaan kiinnostuneita ihmisinä eikä yksinomaan siitä, mitä heidän tulee tehdä. Parhaimmassa tapauksessa taiteellinen interventio antaa heille virikkeitä tavanomaisten rajat ylittävään ajatteluun.

”PITÄÄ USKALTA PÄÄSTÄÄ EPÄVARMUUS SISÄÄNSÄ”

Monika Fagerholm on kirjailija, joka on tehnyt kaksi interventiota ArtGoesWork-projektin puitteissa. Fagerholm on sitä mieltä, että taiteellinen interventio organisaatiossa tai työpaikalla merkitsee vapautumista, tilan luomista, kirjailijan tapauksessa usein kielellisen tilan luomista.

– Taide ei saa merkitä sitä, että vastaanottaja kokee sen hienostelevana. Taiteilijoilla on syvää osaamista, jota he voivat jakaa, usein aidommin kuin monet kalliit työelämäkonsultit. Millään ei ole arvoa ellei siihen eläydy, sanoo Fagerholm.

Organisaatiokonsultit ja alalla liikkuvien toimijoiden harmaa massa levittävät Fagerholmin mielestä lähinnä suggestioita. Taiteilijat voivat parhaimmassa tapauksessa mennä työpaikalle nöyrästi ja kunnioituksella, kun taas konsultit tarjoilevat toetuksia ja antavat ohjeita ja direktiivejä ylhäältä käsin.

– Paljolti on kyse siitä, että oppii elämään epävarmuudessa, että uskaltaa päästää epävarmuuden sisäänsä, mutta kuitenkin pystyy suoriutumaan korkeatasoisesti, painottaa Fagerholm.

Monika Fagerholm viittaa runoilija John Keatsiin ja nk. negatiiviseen kapasiteettiin, *negative capability*, kykyyn elää erilaisissa rooleissa ilman, että jatkuvasti yrittää etsiä rationaalisuutta: faktaa ja syitä. Negatiivinen kapasiteetti tarkoittaa kykyä elää ristiriitoja keskellä eikä yrittää rationalisoida kaikkea. Työpaikoilla onnistuneet interventiot riippuvat myös taiteen lajista, siitä, että kykenee osumaan oikeaan. Taiteellinen interventio tulee ankkuroida työnjohtoon. Ellei ankkurointia tapahdu, työnjohto voi mieltää asian tulosajattelun aliarvioimisena ja nousee mahdollisesti takajaloilleen. Myös kohderyhmä on määriteltävä tarkasti.

Samalla kannattaa muistaa, että organisaatioissa on olemassa todellisia ongelmia. Aina työntekijöille ei edes haluta antaa enemmän pelivaraa, jolloin työntekijöiden hyvinvointi tai luovuus työpaikalla ei lisäänykään taiteellisten interventioiden avulla. Siitä huolimatta, että Fagerholm on yksi Pohjoismaiden suurista kirjailijanimistä, myös hänen täytyy saada suunnilleen puolet vuosituloistaan muusta työnteosta kuin kirjailijan toimesta. Hän varoittaa kuitenkin yrityksissä ja organisaatioissa toteutettujen taidelähtöisten menetelmien riskeistä. Fagerholmin mukaan on täysin mahdollista, että taiteilija joutuu tekemään liikaa kompromisseja ja siten välineellistämään taidettaan.

”Taiteilijoilla on syvää osaamista, jota he voivat jakaa, usein aidommin kuin monet kalliit työelämäkonsultit.”

(Monika Fagerholm)



”PROSESSI ON TULOS”

Kättilö **Johanna Sarlio-Nieminen** on osallistunut yhteen interventioon ArtGoesWork-projektin puitteissa. Sarlio työskentelee Kättilöopistolla Helsingissä, mutta myös yksityisessä synnytysvalmennuksessa. Hän on sitä paitsi antropologi ja on työskennellyt pitkiä ajanjaksoja Väestöliiton lähettämänä Afrikassa, Malawissa.

Sarlio vetää yhtäläisyysviivoja taideinterventioprosessin ja antropologisen tutkimuksen välillä, jossa tiedonkeruu itessään jo on tulos. Prosessi on metodi, mutta samalla myös tulos. Työpaikalle tulevan ulkopuolisen henkilön, tässä tapauksessa taiteilijan, avulla nimetään asioita, joiden jo tiedämme olevan siellä, mutta jota meidän ei ole ollut mahdollista sanoa suoraan, saatikka pohdiskella.

– Taide ja liike voivat tehdä sen konkreettisemmaksi, löydämme helpommin sanoja, niihin suhtautuminen helpottuu, sanoo Sarlio.

Kysehän on periaatteessa siitä, että työntekijöitä kohdellaan inhimillisesti. Meille annettiin yhtäkkiä aikaa hengittää vapaasti. Yhdessä, muttei tavanomaisessa työympäristössä. Olimme hionneet toisiamme niin kauan, että tuntui ylelliseltä saada aikaa pohtia yhteisiä haasteita, sanoo Sarlio. Se miten teemme töitä yhdessä on kaiken a ja o. Siitä se alkaa. Ellemme edes pysty työskentelemään yhdessä, miten sitten pystymme selviämään synnyttäjäien tai perheiden kohtaamisesta?

Ulkopuolisuus on Sarlion mielestä taiteellisten interventioiden tärkeä osatekijä, se, ettei taiteilija ole ryhmän jäsen. Siinä prosessissa johon Sarlio osallistui, ”taiteilija putosi kättilöiden pariin kuin hän olisi tullut Marsista”. Ulkopuolisen sallittiin toimia toisin, tehdä ja sanoa sellaista, jota ryhmän jäsen ei koskaan saa tilaisuutta tehdä.

”.. työntekijöille näyttää olevan erittäin arvokasta, että joku kiinnostuu heistä, että heistä ollaan kiinnostuneita ihmisinä eikä yksinomaan siitä, mitä heidän tulee tehdä.”

(Åsa Salvesen)

The ArtGoesWork Project



“LET ARTISTS HAVE FULL ARTISTIC FREEDOM”

The tutoring of artists has sprung from the arts and the artists. We have tried not to steer the interventions, but to give the artists full freedom to act, depending on their artistic own work and competences. **Birgitta Snickars von Wright**, the artistic tutor in the project, says that the point of departure for the interventions is the artists' own competences. She has also taken account of the wishes of artists, i.e. whether or not they felt the need for tutoring or coaching. Some of them discussed the interventions with her on a weekly basis, whereas others only did so once or twice. The tutor has been used as a sounding board.

– I dislike all forms of steering and governing, says Birgitta Snickars von Wright. We have simply discussed different possibilities. Although it may be important for an intervention to have a certain direction, the aim and content can change during the process. It is important to listen to the group, to the participants, to be responsive.

The starting point in the ArtGoesWork project has been that we include all levels of staff, all employees have rights and obligations, individual and team responsibilities. In the process the artist is aware of his/her power position. My experience tells me that over structured groups seldom give the artist a chance to experiment and encourage participants to find their own ways of expression. It is a question of opening-up processes, not closing them down. This presupposes a degree of planning and direction.

Reflection plays an important role in the processes as it develops insight. My hope is that the artist, in cooperation with the group, at some point in all interventions would offer the opportunity for reflection by asking questions. Tutoring is a process managed exclusively in agreement with the person being tutored. The participants reflect, whereas the artist is quiet, observing and furthering the discussion. The leader, in this case the artist, creates a permissive, non-critical atmosphere.

“The important moment in artistic interventions is that somebody comes in from the outside.”

(Johanna Sarlio-Nieminen)

“MANAGERS HIDE BEHIND THEIR FACTS AND EXPERTISE”



ArtGoesWork's employment consultant, **Thua-Lill Eliasson**, wished to stress how important the project considered multi-disciplinarity and social competence. The cultural sector has a lot to contribute to the competences needed in working life. The creative branches are braver, one dares to question issues. An artist entering an organization or an enterprise does not, according to Eliasson, have to possess all the skills necessary for performing an intervention. Some parts of the process can be taken over by a facilitator or the HR department, by people able to anchor the process in the company.

The artist functions as an alarm clock, while someone else draws the conclusions. It is difficult to be analytical and creative simultaneously. However, it is creative to be playful and serious at the same time. That is why we have to learn to cooperate with as many different people as possible.

– Organisations very often choose managers who know the subject, but who may easily hide behind facts and their expertise. Emotional approaches, however, allow new possibilities and feelings. These people appreciate the whole human being and are usually able to let processes continue and do not expect immediate results. Also, very often there is a misguided respect prevailing in enterprises, creating fear, says Eliasson.

This is where art comes in, as artists do not trust the rational, but prefer to question most things, and that's healthy. Work places in Finland would benefit from employees not just performing their duties to perfection without exchanging ideas. The staff must assume responsibilities, but we also need an atmosphere that allows debate and we have to overcome our fear of conflict.



“WORK HAS TO BE PERFORMED WITHOUT ANY UNNECESSARY ELEMENTS”

Åsa Salvesen has carried out artistic interventions for ArtGoesWork project in two separate organisations. Salvesen is a professional actress, theatre director and journalist. At present she is Head of Drama at a college in Karjaa, Finland.

When entering an organisation Salvesen immediately wishes to define what she perceives as its needs and requirements. It is important to get a feeling of the terrain and research the platform.

– My mandate does not allow me to dive headlong into a new organisation from my own world of drama, says Salvesen. Interventions are very often short and concise, which is why I am trying to get concrete answers to my questions as soon as possible. What kind of people am I to work with? How do they define their professional roles? What are their dreams, their challenges? Salvesen asks participants to answer a few concrete questions in advance and she uses a part of the first intervention day for discussion with them. Very often it seems that these conversations become the main outcome, the most redemptive part of the intervention.

– Every time I have performed an intervention there has been an enormous power in peoples' reactions. They are keen to tell, their stories are welling out, once they get a chance to talk to each other. Grown up people are all of a sudden given the time to talk without slipping into destructive complaining. My role is to create the atmosphere and the trust needed in order to able an open dialogue, says Salvesen.

Salvesen's participants undergo physical drama training. If they voice complaints as to e.g. stress she will use paced exercises from the world of music: staccato, legato, crescendo, ritardando or movements of diverging qualities. It is all about being present and sufficiently focussed. All of a sudden people realise that they actually have time, provided that the pace is the correct one. Work has to be performed in a focussed manner, without any unnecessary elements. According to Åsa Salvesen it is important for us to have different roles, just as on the stage: Still, we have to be genuine and credible, true to ourselves.

– We all perform different roles in our lives; we change between professional roles and roles as parent, child and spouse. I don't believe people can be exactly the same in all their roles and our professional roles are often being switched on automatically, says Salvesen.

Salvesen says that drama may provide people with a set of concrete tools, tools she has brought from the theatre and drama, to enable workers to deal with their everyday jobs. However, it is of course virtually impossible to predict what individual employees need or want at the workplace. This is why it is always a leap into the unknown.

An artist should not tailor his or her product or activity simply to fit in somewhere; it should not be the driving force. On the other hand there is no need to believe that drama as an art form would be diminished or somehow damaged by actors and actresses sharing their knowledge and competences with others.

Upon the basis of her work with ArtGoesWork, Åsa Salvesen says that it seems to be extremely important for most employees that somebody shows an interest in them as human beings and individuals, and not just wants them to deliver the goods. At best an artistic intervention will give participants impulses to think outside the usual limits.

“IT IS ABOUT LEARNING TO DEAL WITH INSECURITIES”

Monika Fagerholm is a writer and has performed two interventions for ArtGoesWork project. She says that an artistic intervention in the organisation, at a workplace, is about trying to free oneself, to create room and in her case often linguistic room.

– Art should not be about people getting something dignified in their eyes. Artists, however, do have a deep knowledge they can share, often more genuinely than many expensive consultants. Nothing is valuable unless self-experienced, says Fagerholm.

Consultants in organisations and the grey zone of actors in the business will, according to Fagerholm, mainly make suggestions. Artists can, at best, enter a working place in a humble manner, respectfully, whereas consultants offer truths and give advice and directives from above.

– It is very much about learning to deal with insecurities, to learn to leave insecurities behind, but still be keen to deliver on the highest level, says Fagerholm.

Monika Fagerholm refers to the poet John Keats and his notion of negative capability, the ability to contemplate the world without the desire to try and reconcile contradictory aspects or fit it into closed and rational systems. Successful interventions at workplaces will also depend upon the branch of the arts, the ability to find the correct match. Anchoring the process with management is extremely important. If not anchored well enough, an intervention can seemingly contradict result-oriented thinking and may be opposed by management. Moreover, the target group has to be precisely defined.

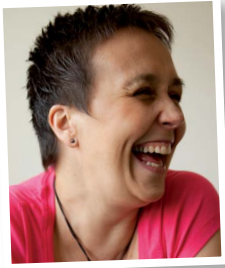
At the same time we have to keep in mind that there are structural problems in organisations, says Monika Fagerholm. Sometimes management does not even want to allow employees to have more space. If this is the case, art interventions will most certainly not be able to improve employee well-being or creativity.

Although Fagerholm is one of the greatest names in contemporary Nordic literature she still has to earn half of her income in other ways than writing. However, she warns of the risks associated with artistic interventions in companies. Artists should be aware that they may be required to make too many compromises and so instrumentalise their art.



“Artists have a deep knowledge they can share, often more genuinely than many expensive consultants.”

(Monika Fagerholm)



“THE PROCESS IS A RESULT”

Johanna Sarlio-Nieminen is a midwife and has participated in one intervention with the ArtGoesWork project. Sarlio works at Kättilöopisto, the Maternity Hospital in Helsinki and also has a private practice. She is also an anthropologist and as such has worked for longer periods in Malawi, Africa, on behalf of the Family Federation, Väestöliitto, of Finland.

Sarlio draws parallels between the intervention process she participated in and anthropological research. The collection of data is very often a result in itself. The intervention process is a method but at the same time a result. The artist opens up for discussions. We are able to name things at our workplaces with the help of an outsider, in this case the artist, we find expressions for things we know exist but have been unable to say out loud, not to mention reflecting upon them.

– Art and movement can make things more concrete. We find the words easier and they are easier to relate to, says Sarlio.

It is all about treating employees as human beings. In our group we were all of a sudden given a chance to breathe freely, together, but not strictly on the spot we work in every day. We had been working against each other for so long that it really felt luxurious to be able to reflect on our joint challenges, says Sarlio.

– How we work together is of the utmost importance. That is where it all starts from, says Sarlio. If we cannot work together, how will we be able to deal with mothers and relatives?

The important moment in artistic interventions is, according to Sarlio, that somebody comes in from the outside. The artist does not belong to the group. In the intervention Sarlio participated in “the artists appeared to have entered the building from Mars”. An insider will never be allowed to act differently, do or say things people in the group would never be permitted to do themselves.

“.. it seems to be extremely important for most employees that somebody shows an interest in them as human beings and individuals, and not just wants them to deliver the goods.”

(Åsa Salvesen)

Metodinkehittäminen ArtGoesWork-projektissa

Cecilia von Brandenburg



TIIVISTELMÄ

Vuosina 2010-2013 Novia ammattikorkeakoulussa toteutettiin projekti ArtGoesWork Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Projektissa kehitettiin uusia konsepteja yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi taiteen ja taiteilijoiden toiminnan kautta. Taidetyöskentelyssä voivat esteettiset prosessit tuoda esille uusia merkityksiä työstä, ymmärrystä työyhteisön kehittämiseen ja empatiaa työyhteisön ihmissuhteissa.

ArtGoesWork-projektin yleistavoitteet työpaikoille ja työelämäkeskustelulle olivat luovuuden ja innovatiivisuuden edistäminen työpaikoilla toimimalla siltana taiteilijoiden ja yritysten välillä sekä mahdollistaa työhyvinvointia edistävien keskustelupaikkojen rakentamista, ja synnyttää uusia näkökulmia työn merkityksestä osana elämää. Projektissa kartoitettiin kuhunkin interventioon liittyen työntekijöiden kokemuksia taiteesta, ja taiteilijan työskentelystä sekä taiteilijoiden kokemuksia omasta työstään projektissa ja interventioissa. Taiteelliset toimintatavat, taiteen käyttö työkaluna voi edistää esim. asioiden omaksi kokemista, merkityksellistämistä, kokeilua ja motivoida myös eksaktin tiedon hankintaan. Taide voidaan ymmärtää tapahtumisena, toimintana ja tilana, joka voi mahdollistaa dynaamisen tavan uudelleen työhön ja työhyvinvointiin liittyvään arvonluontiin.

ASIASANAT

Taiteet, taiteilijat, taidelähtöiset menetelmät, työpaikat, työhyvinvointi, metodinkehittäminen, alueellinen ankkuroituminen

JOHDANTO

”Olin tanssimassa. Sisäisen tilan ja kehollisuuden kokemus oli vahva. Harjoitukset veivät johonkin, jota en ollut kokenut aiemmin. Hitaus, rauha. Oma itse, lohdullisuus omaa kehoa kohtaan. Raskaat jalat. Kaikki tuntuu. Vasen puoleni

on minulle kovin tuntematon. Liikkeet muuttuivat jatkuvasti. Eloisuus, kädet tanssivat. Ei väliä mitä muut tekevät. Onneksi sain kokea tämän.”

Edellä oleva on poimittu eräästä työpaikalle toteutetun taidetyöpajan osallistujan kertomuksesta. Työpaja on pysäyttänyt ajan ja ajanut kiireen kauas. Osallistujat ovat jääneet kuuntelemaan toisiaan keskittyneesti. Heille työ on viestintää ja päivät täyttyvät sähköposteista. Toisilleen tutut, mutta silti vieraat työoverit ovat uuden edessä. Olin taiteilijataustaisena metodinkehittäjänä mukana kokemassa kuinka taiteilijan luoma kohtaamisentila on tunnelmana ainutlaatuisen avoin ja samaan aikaan turvallinen.

Työelämä on muuttunut entistä vaativammaksi ja kiireisemmäksi, mutta samaan aikaan se koetaan päivästä toiseen alati samoilla urillaan junaavana. Usein se on uuvuttavan monotoonista. Työ sekä sitoo, vaatii joustoja että tunkeutuu ihmisten vapaa-aikaan (Sennett 2002). Kuinka usein toteutuvat hallitustason tavoitteet työn tuomasta hyvinvoinnista työtä tekeväille? Eri puolilla, sekä työntekijä- että työnantajatahoilla, toivotaan uusia keinoja työssä jaksamisen tukemiseen. Voiko taide antaa voimia työhön ja luoda innostusta, kohtaamispiintoja ja raivata tietä uusille arvoille? Miten ihmisten kohtaamiset tapahtuvat työpaikan arjessa, kun siellä on mukana taiteilija?

Vuosina 2010-2013 Yrkeshögskolan Novia toteutti kaksikielisen (suomi-ruotsi) projektin ArtGoesWork Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Toiminta rakentui suoraan jatkoksi hyvinvointia työelämässä edistäneeseen ESR-rahoitteeseen Life@Work-projektiin, joka toteutettiin vuosina 2008-2010. Life@Work loi alueellisen tietoympäristön yritysten välille Länsi-Uudenmaan alueella. Tietoympäristön keskeinen aihealue oli hyvinvointi työelämässä ja tarkoituksena oli ottaa talteen, kehittää sekä edistää tähän aihealueeseen liittyviä asioita. Hankkeen osateema ”Kulttuuri, taide ja työelämä”, sisälsi taidelähtöisiä metodeja hyödyntäviä pilotteja Raaseporin seudun työpaikoilla.

ArtGoesWork-projektissa kehitettiin uusia konsepteja yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi taiteen ja taiteilijoiden toiminnan kautta. Metodinkehittämistyöhön liittyen projektissa kerättiin aineistoja Uudenmaan alueella yhteensä 17 eri alan yrityksessä ja organisaatioissa, joissa toteutettiin yhteensä 19 erilaista taideinterventiota.

Interventioiden kesto vaihteli yhdestä päivästä useaan kuukauteen. Mukana metodinkehittämistyöaineistoihin liittyvissä interventioissa toimi 13 taiteilijaa eri taiteiden aloilta. Metodinkehittämistyössä pyrittiin tukemaan henkilöstön hyvinvointia taiteen keinoin sekä lisäämään taiteilijoiden osaamista työpaikoilla henkilöstön kanssa työskentelyssä.

Projektissa haluttiin kiinnittää erityistä huomiota eri taiteilijoiden ja taidemuotojen esittelyyn kunkin osallistuvan työpaikan henkilöstölle. Yhteisen taideprosessin rakentamiseksi oli oleellista kuunnella sekä taiteilijoiden että työpaikkojen henki-

löstön tarpeita ja toiveita. Lisäksi henkilöstön omien kiinnostusten huomioiminen esimerkiksi omien taideharrastusten kautta pyrittiin huomioimaan taideprosessessa ja suunniteltaessa.

ArtGoesWork-projektissa hyödynnettiin projektin rahoitussuunnitelman mukaisesti kolmea erilaista konseptia taiteesta. Näitä konsepteja esiteltiin myös mukaan ilmoittautuneissa yrityksissä projektin toiminta-alueella. Konseptit toimivat apuna toiminnan kuvaamisessa kun projektia esiteltiin työpaikoille ja taiteilijoille.

Ohessa lähtökonseptit projektin rahoitushakemuksesta sellaisena kuin ne on siellä kirjattu:

1. Taide työpaikalla

Projektissa tarjotaan työpaikoille lyhyitä tuokioita taiteen parissa sekä hyödynnetään taidetta työympäristössä kauneuden ja viihtyisyyden lisääjänä. Taiteeksi ymmärretään esimerkiksi lyhyt yhteinen taidetuokio työpäivän aluksi. Työviikko saattaa alkaa tai loppua taide-esityksellä tai yrityksen tiloissa voidaan pitää taidenäyttely. Myös sähköpostia voidaan käyttää esimerkiksi runojen lähettämiseen. Videotaidetta voidaan hyödyntää työpaikan tilojen seinillä. Lyhytelokuvia voidaan esittää sopivaan aikaan työpaikan tiloissa. Ajoitus on oleellinen ja se voi hedelmöittää kahvikeskusteluita, näyttää uusia näkökulmia elämään ja lisätä ymmärrystä työtovereiden välillä työyhteisössä.

2. Taiteilija työpaikalla

Taiteilija työpaikalla näkökulma projektissa ymmärretään residenssitoimintana työyhteisössä. Taiteilija tuo työpaikalle mukanaan uusia näkökulmia, jotka voivat vaikuttaa työpaikan käytäntöihin. Residenssissä olleessaan taiteilija toteuttaa oman projektin, joka koskettaa jollain tavalla yrityksen työtä ja työpaikan sisältöjä. Taiteilija voi esimerkiksi maalata, piirtää tai valokuvata yrityksen työn sisältöjä, tai hän voi toteuttaa käsitteellisen teoksen, joka kuvaa kommunikaatiota ja ihmissuhteita. Teos voidaan myös synnyttää työntekijöiden kanssa yhdessä yhteisötaiteena. Jokainen yksittäinen residenssi sovitaan erikseen työpaikan johdon kanssa. Projektin piloteissa on mahdollista järjestää taiteilijan residenssi työpaikalla niin, ettei henkilöstö tiedä mitä tapahtuu ja suhtautuu ehkä ihmetellen taiteilijan täysin outoihin työskentelytapoihin. Näin voidaan saada kokemuksia siitä kuinka esimieheen luotetaan, työtovereihin suhtaudutaan tai kuinka heistä huolehditaan. Ulkopuolinen henkilö voi nähdä uusin silmin yrityksen rakenteita ja tilannetta.

3. Taidelähtöiset menetelmät työpaikalla

Projektissa hyödynnetään erilaisia taidelähtöisiä menetelmiä innovatiivisuuden, itseluottamuksen ja motivaation tukemiseksi. Taidetyöskentely voi luoda hyvinvointia. Työpaikoilla voidaan esimerkiksi koulutuspäiviä toteuttaa niin, että luentojen si-

jaan hyödynnetään taidelähtöisiä menetelmiä. Taidelähtöisten menetelmien käyttö mahdollistaa henkilöstön toimimisen yhteisönä, jokainen ihminen on taiteilija-periaatteella. Taidelähtöiset menetelmät toteutetaan johtajakoulutusten periaatteita seuraten: jokaisen mielipiteellä on merkitystä ja kommunikointi sekä vuorovaikutteisuus ovat olennainen osa prosessia. Taidetyöskentelyssä voivat esteettiset prosessit tuoda esille uusia merkityksiä työstä, ymmärrystä työyhteisön kehittämiseen ja empatiaa työyhteisön ihmissuhteissa.

ArtGoesWork-projekti on käynnistynyt yllä esitetyistä lähtökonsepteista, mutta vaila valmiita metodeja. Lopputulemana, käytännössä, ja ehkä onneksi, yksikään interventio ei vastannut teoreettista konseptimallia. Ne toimivat karttana, suunnan ohjaajina, mutta eivät pystyneet ylettymään kauemmaksi valaisemaan itse taidetoimintaa. Taide ei elä konsepteissa, taiteilijat vielä vähemmän.

Projektin erilaisten interventioiden kirjo on häkellyttävän laaja ja tutkimus- ja kehittämistyönä se on ollut projektiryhmän näkökulmasta varsin haastava.

Kirjo avautuu ehkä selkeämmäksi kuvaksi, kun kuvitellaan, että jokaisessa niistä on ollut erilainen lähestymistapa taiteisiin (musiikkiin, tanssiin, visuaalisiin taiteisiin, draamaan, kirjallisuuteen/kirjoittamiseen) ja ne ovat toteutuneet yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki eri työpaikoilla. Kullakin taiteilijalla on ollut mukanaan oma ammattitaitonsa, jonka pohjalta hän on lähtenyt ideoimaan toimintaa työpaikalla. Ideoinnin tukena taiteilija on interventiosta riippuen voinut huomioida tai olla huomioimatta työpaikan strategioita, toiveita tai haasteita.

Mukana projektissa on ollut myös kolme työpaikkaa, joilla on ollut jonkin verran aiempaa kokemusta taiteilijan kanssa työskentelystä. Näissä interventioissa on havaittavissa mukana jonkin verran suurempaa avoimutta uudelle sekä luottamusta taiteilijaa kohtaan. Pohdinnan alla onkin kuinka mahdollistaa työpaikoille tällaisten interventioiden uusinta, kun hyvä yhteistyön pohja on jo pääsyt syntymään.

Tämän artikkelin tarkoituksena on avata ArtGoesWork-projektia kriittisesti ja metodinkehittämistyön näkökulmasta. Tätä artikkelia kirjoitettaessa on kaksi interventiota vielä kesken. Molemmat interventiot liittyvät ”taiteilija työpaikalla”-lähtökonseptiin eikä niitä ole ollut vielä mahdollista kartoittaa metodinkehittämistyössä. Taiteilijoiden toiminta työpaikoilla on tutkimuksellisesti vielä varsin neitseellinen alue. ESR-rahoituksella aiemmin toteutetut projektit ovat kuvailleet kehitystoimintaansa tavalla, joka ei ole nostanut esille erityisiä tutkimuksellisia näkökulmia (kuten esim. Life@Work-projekti 2008-2010, joka oli YH Novian hallinnoima). Aiemmin tutkitun tiedon vähäisyys asettaa erityisiä haasteita ArtGoesWork-projektin metodinkehittämistyössä. Taide-toiminta työpaikoilla on usein konsultti- tai hankepohjaista. Tästä johtuen on vaarana, ettei toimintaa tutkita kriittisestä näkökulmasta. Epäonnistumiset eivät tule hankeaineistoissa tai konsulttien raporteissa esille. Edellä kuvattu asettaa haasteen tälle ArtGoesWork-projektin metodinkehittämistyötä koskevalle artikkelille. Kuinka avata aihetta kriittisesti niin, että herättää kiinnostusta sekä taiteilijoissa että työpaikoilla?

TYÖN JA TAITEEN MURROS

Työn käsite on voimakkaasti muuntumassa johtuen nyky-yhteiskunnasta ja sen luomasta toimintaympäristöstä. Työn murros ilmenee metatasolla yhteiskunnassa (Siltala 2004). Taide on liitetty uuden työn kehittämiseen liittyviin tutkimuksiin. Taiteelliset toimintatavat, taiteen käyttö työkaluna voi edistää esim. asioiden omaksi kokemista, merkityksellistämistä, kokeilua ja motivoida myös eksaktin tiedon hankintaan. Paolo Virno on kirjassaan ”Väen kielioppi, ehdotus analyysiksi nykypäivän elämän muodosta” todennut taitelijaksi tuleminen vastaavan hyväksi ihmiseksi kasvamisen metafoora. Virnon mukaan nykyinen postfordistinen työ muistuttaa monessa mielessä taiteilijan työtä.

Työ vaatii usein tekijältään pyrkimystä rationaalisuuteen, tehokkuuteen sekä tietysti tuloksellisuuteen. Jatkuva kiire heikentää hyvinvoinnin kokemuksia työssä ja vapaa-ajalla. Työ kulkeutuu kotiin. Työn ja vapaa-ajan rajat heikentyvät. Aikaa ei tunnu riittävään työstä elpymiseen.

Työ on mielekästä vain, jos sen ymmärtää tärkeäksi osaksi elämäänsä ja itseään. Näin ymmärrettynä työn ei myöskään tarvitse olla unelmatyö, taikka sellainen, jonka ihminen on kuvitellut parhaaksi itselleen. Mikä tahansa työ – kuten mikä tahansa yhteisö – voi olla paikka, jossa ihminen voi ymmärtää oman kunniansa, tulla arvostetuksi ja voida hyvin.

Välineellinen suhde työhön tarkoittaa sitä, että ihmiset tekevät työtä vain saadakseen rahaa tai tavaraa. Pohjimmiltaan työllä on kuitenkin eksistentiaalinen merkitys ihmiselle. Työhön liittyvällä toiminnalla voidaan liittyä dialogin kautta muihin kanssaihmiin, ympäristöön ja työstettävään materiaaliin. Luominen on perinteisesti ymmärretty pyrkimyksenä tuoda jotakin uutta esille, jota ei aiemmin ole ollut olemassa. Näin nähtynä taiteilija on luomisen ammattilainen. Ristiriitaisesti taiteilijan työ on kuitenkin hyödytöntä, sillä luominen ei sinänsä takaa minkään arvokkaan syntymistä.

Taiteellisen työn tutkimus auttaa ymmärtämään työn ja uuden ”prekariaattityön” käsitteitä ja syventämään ymmärrystä työn ja elämän suhteista, toteaa puolestaan Ilkka Pirttilä Työterveyslaitokselta. Pirttilä oli käynnistämässä aihetta koskevaa keskustelua Työelämäntutkimuspäivillä Tampereella syyskuussa 2008. (Pirttilä 2008).

Muuttuvissa yhteiskunnallisissa tilanteissa taiteilijoilta vaaditaan entistä enemmän moniammatillista osaamista. Esimerkiksi kuvataiteilijoiden kohdalla tämä osaaminen on toisenlaista kuin perinteinen taiteellinen käsityötaito. Toisaalta käsityötaito ymmärretään muun työn muutoksessa toisenlaisena kuin ennen. Taiteilijoiden työskentely käytännön taidetyönä kiinnostaa etsittäessä uusia mahdollisuuksia työelämän kehittämiseen. Sekä taide, että työelämä kehittyvät luovuuden kautta. Taide voi avata myös uusia perspektiivejä yrityksen immateriaalisiin orientaatioihin, kuten sosiaalisesti kestävä kehitys, arvot, sekä toiminnan läpinäkyvyys.

Tarvitaan uudenlaista ajattelua työstä, työpaikoista ja työssä käymisestä. Nyky-

ajan ihmiselle on haaste harsia yhteen ”työn sirpaleita” ja nähdä ne askeleina omassa elämänsäkaressa. Siksi nykyisessä tilanteessa olisi tarpeen nähdä työelämänkaari kokonaisuutena, vaikka monelle työ on väliaikaista, epävarmaa ja pätkätyötä. Motivoituminen aina uuteen työtilanteeseen tai työpaikkaan ei ole helppoa. Toisaalta myös pitkään saman työn ääressä pysyminen voi olla henkisesti kuluttavaa. Ihanteellista kuitenkin olisi, jos ihmisellä olisi mahdollisuus nähdä työ sellaisena, että se tukee omaa kehitystä.

TYÖHYVINVOINNISTA JA TAITEESTA

Työhyvinvointitutkimus tuntuu uudistuvan varsin hitaasti. ”Vanhan paradigman” mukaisesti painotus tutkimukselle erityisesti 70-80-luvuilla suuntautui työpahoitvointiin. Sen sijaan työhyvinvointia edistävään ja erityisesti työnimua käsittelevään tutkimukseen on ollut merkityksellinen uudenlaisen, yksilön voimauttamista mukaan tuovan paradigmanmuutoksen kautta 90-luvulta alkaen (esim. Hakanen 2004). Voimauttava paradigma soveltuu hyvin taiteen yhdistämiseen työhyvinvoinnin edistämässä. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on mahdollista, jos ihmiset pääsevät luomaan itse omaan työhyvinvointiinsa liittyviä arvoja. Taidetyöskentelyllä yksilö työstää sitä, mikä on itselle tärkeää ja merkityksellistä. Arvonäkökulman kautta tarkasteltuna itse luotu on mielekästä ja merkityksellistä.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen on toimintaa, jossa pyritään tukemaan työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia. Työkykyä tukevan toiminnan viitekehyksen mukaan ovat yksilön työkykyyn liittyen arvot, asenteet, ja motivaatio tällä hetkellä vähiten tutkittu alue. Työssä ja yhteiskunnassa tätä laajemmin tuntuvat korostuvan sellaiset arvot, jotka liittyvät taloudelliseen hyötyyn ja tuottavaan työhön. Myös yritysten yhteiskuntavastuussa painottuu taloudellisen menestyksen tarve. Työterveys ja työturvallisuus sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi pitäisi kuitenkin olla olennainen osa organisaation yhteiskuntavastuuta.

Työtä, sen sisältöjä ja siihen liittyviä tarpeita voidaan tutkia hyvinvoinnin edistämisen kannalta monelta tasolta. Viime vuosien keskeisiä teemoja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta ovat olleet stressitutkimus, luovuus, työuupumus ja ”työn imua” koskeva tutkimus. Hyvässä työpaikkakulttuurissa mahdollistetaan terveen, kestäväen kehityksen mukainen henkinen, sosiaalinen ja fyysinen työympäristö, joka tukee ja edistää työntekijän työhyvinvointia.

Jari Hakanen Työterveyslaitokselta peräänkuuluttaa julkista keskustelua ja voimavarojen suuntaamista työhyvinvoinnin kehittämiseen. Hänen mukaansa on tärkeää suunnata huomiota siihen, ”mikä työntekijöissä on hyvää ja vahvaa ja miten luoda työpaikoille sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä voi kokea saavansa tunnustusta ja arvostusta sekä kokea onnistumisia työhön sijoittamiensa voimavarojen vastineeksi” (Hakanen 2004). Työn ilo ja työhyvinvointiin liittyvät perusmetaforat kos-

kettavat yksilöllisesti oman elämän taitamiseen liittyviä asioita. Ne ovat kokemuksellisia ja niihin liittyvät kysymykset vaativat käsityömaista, taidetyyppistä otetta (Riikonen et al 2002).

”Taide- ja kulttuuritoiminnalla on ainakin neljä välineellistä vaikutusta ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Ensimmäinen ja tärkein on taide elämystenä, merkityksinä ja taidenautintoina sellaisenaan, osana ihmisen tarpeita. Toisen on taiteen ja kulttuuritoiminnan yhteys hyvään terveyteen, parempaan työkykyyn ja hyvään elämän kokemuksiin. Kolmantena on kulttuuritoiminnan ja harastamisen myötä syntynyt yhteisöllisyys ja verkostot, jotka auttavat hallitsemaan elämää paremmin. Neljäntenä on taiteen, arkkitehtuurin ja sisustamisen vaikutukset viihtyisemmän ympäristön luomiseksi” (Liikanen 2003, 151).

Työkyvyn kannalta on huomattava, että taiteellinen kokemuksellinen oppiminen ei auta pelkästään työtehtävien hallinnassa, vaan tukee myös henkilökohtaista hyvinvointia uusissa työtilanteissa. Taiteelliset harjoitukset ja niiden kautta kokemuksellisen oppimisen harjoittelu voivat siten edistää persoonallista joustavuutta ja stressin hallintakykyä. Työhyvinvointia, tyky -toimintaa ja kuvataidetta koskevassa esiselvityksessä (von Brandenburg 2003) totesin, että kuvataiteella voidaan tukea työkykyä.

Yhteenvetona tunnistin esitutkimuksessa seuraavia alueita, joissa kuvataiteellista työskentelyä on käytetty.

1. Kuvataiteen käyttö menetelmänä koulutuksessa osaamisen ja luovuuden lisäämiseksi sekä persoonallisuuden kehittämiseksi,
2. Kuvataiteen käyttö yksilötasolla ehkäisevänä, hoitavana ja kuntouttavana menetelmänä,
3. Kuvataide työympäristössä viihtyisyyden ja esteettisyyden sekä imagon edistäjänä. (von Brandenburg 2003)

Taiteellisten harjoitusten myötä ei opita tiettyjä sääntöjä, joita seuraamalla tietyt tilanteet ratkaistaan vaan opitaan etsimään aina uusia menettelytapoja kulloiseenkin konkreettiseen, yksilölliseen tilanteeseen. Taiteen näkökulmasta tarkasteltuna voi taide työhyvinvoinnin viitekehyksessä vaarantua tarkoittamaan toimintaa, joka lisää ainoastaan tehokkuutta ja taloudellista hyötyä työntekijän sekä työyhteisön omista tarpeista lähtevän hyvinvoinnin edistämisen tukemisen sijasta. Työpaikoilla tapahtuva taiteellinen toiminta voi koskettaa sekä ihmiskuvaa, että taiteen merkitystä terveyden edistäjänä. Taiteen merkitys terveyden säilyttämisessä ja kuntouttamisessa ei ole pehmeää lääketiedettä, vaan vaikutuksiltaan yhtä todellista ja kovaa kuin muukin lääketiede. Taide voi lisäksi tuoda eettisiä näkökulmia työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla.

”Hyvinvointi on monimerkityksinen käsite, mutta usein se samastuu elinoloihin. Tutkimuskäytössä käsitteet kuitenkin eroavat selvästi. Voidaan kiteyt-

tää, että elinolot ovat hyvinvoinnin materiaallinen perusta, viittaavathan ne asuinolojen, työn ja toimeentulon kaltaisiin tekijöihin. Hyvinvointi kattaa näiden lisäksi myös muun muassa terveyden, sosiaaliset suhteet, oman kokemuksen hyvinvoinnista ja omanarvontunnon. Hyvinvointi on lisäksi etenkin arkipuheessa saamassa uusia merkityksiä. Yhä useammin hyvinvointi viittaa erilaisiin hyvää oloa tuottaviin elämyksiin tai kokemuksiin, joita kaupalliset hyvinvointiyritykset tarjoavat.” (Karvonen et al 2009, 20)

Arjen olosuhteissa ihmisten elintavat, vuorovaikutus ja valinnat synnyttävät ja edistävät tai heikentävät terveyttä. Arkiympäristöt – kuten koti, liikenne, koulut, työpaikat ja vapaa-ajan toiminta vaikuttavat osaltaan terveyteen. Ihmisten keskinäinen sosiaalinen tuki, yhteenkuuluvuus ja huolenpito sekä aineelliset ja henkiset voimavarat vaikuttavat myös omalta osaltaan hyvinvointiin. Monet terveyden taustatekijät ovatkin itse terveyssektorin ulottumattomissa. Tällöin yhteiskunnan muiden sektoreiden, kuten taide- ja kulttuuritoiminnan merkitys korostuu terveyden taustatekijöihin vaikuttamisessa. Parhaimmillaan terveyden edistäminen on eri hallinnonalojen välillä tapahtuvaa toimintaa, joka ei perustu pelkästään lääketieteen ihmiskuvaan, arvoihin ja terveystieteisiin.

Taide työhön liittyvän hyvinvoinnin edistämisessä on teemana varsin ajankohtainen poliittisesti. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – toimintaohjelma (2010-2014) sisältää kolme painopiste-aluetta, joista yksi on työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin (Liikanen 2010,12). Opetus- ja kulttuuriministeriö on luonut kulttuuripoliittisen strategian 2020. Strategia korostaa kulttuurin ja taiteen myönteisiä vaikutuksia ihmisten elämäntaitoihin, terveyteen ja yhteisöllisyyteen. (Kulttuuripoliittikan strategia 2020) Kulttuurikokemusten on todettu edistävän terveyttä muun muassa laajassa Ruotsissa tehdyssä lääketieteen alaan kuuluvassa tutkimuksessa (Konlaan 2001). Vapaa-ajan kulttuuriharrastukset edistävät työssä jaksamista (Viitanen 1999).

TAIDETYÖSKENTELY TYÖPAIKOILLA

Viime vuosina monet taiteilijat ovat suuntautuneet työskentelemään uusissa ympäristöissä, työpaikoilla, sairaaloissa, hoitolaitoksissa ja esimerkiksi myös vankiloissa. Tästä toiminnasta käytetään nimitystä taiteen soveltava käyttö. Hyvinvoinnin edistämisessä näitä taidelähtöisiä menetelmiä on hyödynnetty varsin usein poikkisektorisesti. Tätä on toteutettu hyvinvointia- ja terveyttä tukemiseen pyrkivässä toiminnassa esimerkiksi niin, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset työskentelevät hankkeissa yhdessä taiteilijoiden kanssa. Taidelähtöinen toiminta liittyy erilaisiin tapoihin tehdä, kokea ja tuntea. Näitä menetelmiä on käytetty hyvinvoinnin edistämiseen monenlaisissa yhteisöissä. Menetelmien käytössä korostuu kunnioitettava asenne yksilöä kohtaan sekä mahdollisuus toteuttaa itseään yksilöllisesti ai-

nutlaatuisella tavalla.

Taidelähtöisiä menetelmiä on hyödynnetty työpaikoilla esimerkiksi Saksassa jo 80-luvulta lähtien. Näiden menetelmien käytön tarkastelu yrityksen henkilöstön koulutuksessa on tärkeää yhdistettynä tiimien, keskijohdon ja johdon koulutukseen. Voimauttava taidetyöskentely voi tukea työssäjaksamista (von Brandenburg 2003). Tästä on olemassa hyviä esimerkkejä mm. Saksasta Ruotsista, Australiasta ja Suomesta (von Brandenburg 2009a, 2009b).

Taidetyöskentely taidelähtöisten metodien kautta voi tukea yksilön hyvinvointia. Työpaikoilla voitiin esimerkiksi koulutuspäiviä toteuttaa niin, että luentojen sijaan hyödynnettiin taidelähtöisiä menetelmiä. Taidelähtöisten menetelmien käytön tavoitteena voi työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta olla esimerkiksi työpaikan henkilöstön osaamisen kehittäminen. Taidelähtöisiä menetelmiä on hyödynnetty projektin interventioissa johtajakoulutusten periaatteita seuraten: jokaisen mielipiteellä on merkitystä ja kommunikointi sekä vuorovaikutus ovat olennainen osa prosessia. Projektissa taidelähtöisten menetelmien käytön tavoitteena on ollut, että keholliset ja esteettiset prosessit tuovat esille esimerkiksi uusia mahdollisuuksia asiakkaiden kohtaamiseen, ymmärrystä työyhteisön yhteiseen kehittämiseen ja luovuuteen sekä voimautumiseen liittyviä kokemuksia.

Laajasti hyvinvointiprojekteissa käytössä oleva käsite taiteen soveltava käyttö voi pitää sisällään melkein mitä tahansa. Myös toimijat, joilla on verraten vähän taustaa taide- ja kulttuurialaan, mutta ovat kurssien kautta omaksuneet jonkin tietyn taiteenomaisen menetelmän oman toimintansa tukemiseksi, käyttävät verraten usein nimitystä taiteen soveltava käyttö. On kuitenkin tarpeen korostaa, ettei taiteen soveltava käyttö perinteisesti tarkoita yhtä tiettyä taidemenetelmää. Yhteistä tälle määritelmälle on, että taiteen soveltavassa käytössä keskitytään prosessiin (Liikanen 2003; von Brandenburg 2003) ja että toiminnalla tarkoitetaan taiteen välineellistä, instrumentaalista käyttöä hoito- ja sosiaalityöhön ja arkeen sovellettuina. Taiteen soveltava käyttö eroaa määritelmänä soveltavasta taiteesta, joihin lasketaan kuuluviksi myös design-menetelmät.

Aihe oli runsaasti esillä jo Taide hyvinvointivointiyhteiskuntaa uudistamassa (THU)-tapahtumassa Kiasmassa 2006 sekä siihen jatkona syntyneessä artikkelijulkaisussa ”Taide keskellä elämää”. Marjatta Bardyn mukaan soveltavaan käyttöön sisältyy kunnioittava asenne osallistujia kohtaan. Toimintana taiteen soveltava käyttö kuuluu taidelähtöiseen kehityssuuntaan jonka avulla voidaan ehkäistä syrjäytymistä, edistää työssä jaksamista, monikulttuurisuutta ja terveyttä. Taiteilijan läsnäolo työpaikalla ei ole ainoastaan työuupumusta ehkäisevää vaan stimuloi luovia prosesseja ja lisää tuottavuutta ja kilpailukykyä.

”Taideturssien tavoitteena ei ole pelkästään saada yhteyksiä ihmisiin tietyn tasolla työn kautta, vaan saada myös heidän sieluaan hoidetuksi. Kyseessä on tietoinen ihmisten tarpeista huolehtiminen yrityksissä uudella tavalla, taiteen kohtaamisen kautta, sen kautta että voi itse tehdä jotain taiteen alueella.”

"Se on ruumiin, sielun ja hengen tasapainoa". "En kutsuisi tätä lahjoitukseksi työntekijöitä kohtaan, vaan kutsuisin sitä työntekijöihin investoinniksi". (von Brandenburg (2003,39) siteeraa Erich Colmania, Barthels-Feldhoff GmbH & KG-organisaatiosta, Saksasta)

Taide ja taiteilijat työpaikalla nykytaiteen kontekstissa tarkasteltuna on teema vielä uusi. Tarkastelunäkökulma ohittaa taiteen soveltavan käytön pitäen sitä liian suppeana, taidetta latistavana. Toisaalta taiteilijan näkökulmasta on ollut vaikea hahmottaa, mitä kaikkea työ työpaikoilla ja projektiryhmän kanssa kokonaisuudessaan vaatii. Asioilla on usein tietty aikataulunsa ja usein tuo aikataulu on varsin kiireinen. Taiteessa oman tilan löytäminen vaatii kuitenkin aikaa ja tämä koskee myös taiteen tekijää. Siksi olisikin tärkeää, että taiteilijoille mahdollistettaisiin sekä hyvinvointia edistävissä projekteissa, että niiden ulkopuolella aikaa ja tilaa omien näkökulmien kehittämiseen. Tässä voisivat rahoitusmekanismit astua aktiivisesti tukemaan taiteilijoita. Aika ja tila tarkoittavat rahoitusta sekä omaan toiminnan kehittämiseen että mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoa opiskelun kautta.

Soveltaminen ja tuotteistaminen kiinnostavat vain osaa taiteilijoista. Toisin kuin usein väitetään, ei työpaikoilla työskentely tätä varsinaisesti edellytä. Taiteilijoilta vaaditaan kuitenkin eräänlaista metatason ymmärrystä taidetoiminnasta. Metatasonäkökulma tarkoittaa taiteilijan kohdalla kykyä tarkastella kriittisesti ja eri näkökulmista omia taitoja ja oman toiminnan sisältöjä (von Brandenburg 2010).

Taiteelliseen toimintaan liittyvä "päämäärällisyys ilman pakkoa", on vanhoihin lausumiin pohjautuen yksi avain taiteen merkityksen ymmärtämiseen, kun sitä tarkastellaan osana työn kehittämistä.

Kanadalaisen Queen's yliopiston taidekasvatuksen tutkimuksen ryhmässä tutkittiin pitkäkestoisien taiteen tekemisen vaikutusta tiimiläisten työhön ja muuhun elämään. Aineiston analyysi nosti esille useita keskeisiä teemoja, kuten sosiaalisten suhteiden merkityksen lisääntyminen ja syveneminen osallistujien kesken sekä tuntemus ajan katoamisesta taidetyöskentelyn aikana (Upitis et al. 2008).

Myös taidemuseot ovat aloittaneet yhteistyön työpaikkojen kanssa. Vuonna 2012 Turun Aboa Vetus & Ars Nova-museossa toteutettiin projekti Taide jää mieleen Turun sosiaalitoimen kotihoidon työntekijöille yhteistyössä Turun kaupungin kanssa. Projekti keskittyi työhyvinvoinnin edistämiseen ja nykytaiteeseen ja se oli Työsuojelurahaston ja Turun kaupungin sosiaalitoimen rahoittama (Liippo et al. 2012). Teosten katselu voi virittää keskusteluihin, joissa on mahdollista tarkastella esimerkiksi johtajuuteen liittyviä taitoja uudesta näkökulmasta. Chicagon taideinstituutin (The Art Institute of Chicago) Art Express-ohjelmassa toteutetaan tilauksesta 45-minuutin mittaisia museolehtorin ohjaamia taidetuokioita työpaikoille vaikkapa lounasaikaan. Työpaikalla taidetuokiot voivat lisätä luovuutta, tuoda esille moninaisuutta, sekä tarjota pääsyn "oman kuution" ulkopuolelle.

Arts & Business-partnership-toiminta on eräs mahdollisuus edistää taidetta työpaikoilla taidekokoelmien ja taiteilijan residenssitoiminnan kautta. Washington DC:n

Creative Communities-järjestön puheenjohtaja Abel Lopezin mukaan on tärkeää muistaa, että työpaikan taidekokoelmat voivat alkaa pienestä, eikä alussa tarvita suuria pääomia. Lopezin Creative communities-ohjelmien tarkoituksena on osoittaa yritysten johdolle kuinka taiteilijat työskentelevät, miten he muodostavat yhteisön, ja kuinka he prosessoivat omaa taiteen tekoaan. Taideprosesseilla on yhteneväisyyksiä businessprosesseihin, toteaa Lopez. Hänen mielestään yritysten tiloissa pitäisi olla tiloja taiteilijoille, koska taiteilijat kamppailevat tilaongelmasta jatkuvasti.

Tillt-organisaation Airis-projektissa tutkittiin vuosina 2004-2007 taiteilijoiden toimintaa työpaikoilla Länsi-Göötanmaalla Ruotsissa. Airis-metodi on avoin, integroitu menetelmä, joka on suunnattu erityisesti rohkeille yrityksille, joilla on meneillään olevia muuttumis- ja kehittämissuunnitelmia. Rohkeudella Airis-menetelmän yhteydessä tarkoitetaan rohkeutta ajatella toisin. Menetelmä perustuu ajatukseen siitä, että taiteilija voi nähdä asiat uusin silmin. Lisäksi taiteilijat ovat luovan prosessin ammattilaisia ja ovat tottuneita kohtaamaan ennakoimattomia tilanteita. Airista käytetään silloin, kun pyritään esimerkiksi herättämään latenttia luovuutta, vahvistamaan yrityksen kommunikaatiota, tekemään yhteiskumppaneita näkyviksi, etsimään uusia perspektiivejä, voimistamaan me-henkeä ja keskustelemaan arvoperustasta. Airis-projektissa taiteilija vierailee ja työskentelee yrityksessä keskimäärin 3 tuntia kerran viikossa vuoden ajan. Hänen taustaryhmänään toimii yritykseen koottu projektiryhmä, jossa on sekä Tilltin että yrityksen edustajia. Projektin on tarkoitus olla avoin tilanne, jossa taiteilija tuo taiteen yrityksen maaperälle itseisarvollisena, yllätyksellisenä elementtinä. Tutkimus osoitti, että työpaikoilla on mahdollista hyödyntää eri taiteiden tarjoamia keinoja paremman työympäristön ja luovuuden kehittämisessä (Styhre & Eriksson 2007).

MENETELMÄT

ArtGoesWork –projektin yleistavoitteet työpaikoille ja työelämäkeskustelulle olivat luovuuden ja innovatiivisuuden edistäminen työpaikoilla toimimalla siltana taiteilijoiden ja yritysten välillä. Tavoitteena oli lisäksi mahdollistaa työhyvinvointia edistävien keskustelupaikkojen rakentumista, sekä synnyttää uusia näkökulmia työn merkityksestä osana elämää.

Projekti toteutettiin case-tyyppisenä. Aineistoja kerättiin havainnoinnin, kuva/ääni-dokumentoinnin, haastatteluiden, sekä/tai lomakekyselyiden, sekä/tai päiväkirjamerkintöjen kautta. Havainnoinnissa pääasiassa olivat omat, eli metodinkehittäjän havainnoinnit, mutta mukana on myös muiden projektiryhmäläisten havainnointeja pienessä määrin. Lukuisat aineistonkeruut olivat käytössä, jotta saataisiin selville miten ja milloin aineistoja on työpaikoilla mielekkäintä kerätä. Projektissa kartoitettiin kuhunkin interventioon liittyen työntekijöiden kokemuksia taiteesta, ja taiteilijan työskentelystä. Lisäksi kartoitettiin taiteilijoiden kokemuksia omasta

työstään projektissa ja piloteissa. Aineistot on koodattu työntekijöiden ja työpaikkojen anonyymiteetin turvaamiseksi.

Projektin taustaolettamuksena on että taide, taiteilijat sekä taidelähtöiset menetelmät tuovat työpaikoille kestävän kehityksen mukaisia uusia muutosagentteja. Projektin kehittämistyön kannalta on ollut tärkeää, että ensimmäisten interventioiden tuloksia on voitu hyödyntää jo ennen projektin loppua. Siksi osa tulosten arvioinnista käsittelee projektin ensimmäisiä aineistoja kolmessa julkaistussa akateemisessa artikkelissa (von Brandenburg 2011; 2012a; 2012b). Taiteilijoiden ja työpaikan esimiesten/yhteys henkilöiden haastatteluaineistoja tarkasteltiin erityisesti menetelmäkehittämisen näkökulmasta. Projektin raportointiin ja käsikirjaan analysoitiin aineistoa myös osittain teemoittelulla.

Projektin metodekehittäminen ja tämän artikkelin kirjoittaminen edellyttivät taidelähtöisen tutkimuksen suuntaisia toimintoja (Sullivan 2005). Metodinkehittäminen on ollut haasteellista koska tätä aluetta on toistaiseksi tutkittu varsin vähän. Projektin aineistoa on tarkasteltu narratiivisuuden, kertomuksellisuuden, kautta. Narratiivisuus on ymmärryksen perustavanlaatuisen muoto ja ihmiselle tyypillinen tapa todellisuuden ja kokemuksen jäsentämiseen. Kirjoitetut ja puhutut diskurssit peilaavat kielen kautta kulttuurisia puhetapoja ja valtasuhteita.

Aineiston kokonaisanalysoinnissa olen käyttänyt kirjoittamalla tutkimisen metodia (Richardsson 1998, 345-347). Kirjoittamalla tutkiminen on mahdollistanut minulle metodisesti triangulaation käytön erilaisia aineistoja yhdistettäessä. Runsaan aineiston makrotason tarkastelu on saanut tuekseen erityisyyden tarkastelun mikrotasolla; tietystä ajassa, paikassa ja tiettyjen ihmisten tekemänä (Ymt.).

Projektin aineistot eivät sisällä henkilöstön terveystietoja, mutta ovat tästä huolimatta asettaneet tietosuojakäytäntöjen kautta tarkkoja vaatimuksia työpaikkoja ja työntekijöitä koskevan aineiston käsittelyyn erityisesti videointien osalta. Siksi projektin metodekehittämistyötä koskevan aineiston keräämis-, säilyttämis- ja analyysitavoissa on kiinnitetty erityistä huomiota hyvien tutkimuseettisten toimintatapojen noudattamiseen sekä siten myös esimerkiksi työpaikkojen henkilöstön anonyymiteetin turvaamiseen. Tässä artikkelissa aineistoja on pystytty käsittelemään olemassa olevien resurssien puitteissa. Syvempi projektin aineistojen analyysi siirtyy Aalto-yliopistossa tekeillä olevaan väitöskirjaani, jossa tarkastelen aineistoja osana taidellista tutkimusta.

ARTGOESWORK-PROJEKTIN AINEISTOJEN ESITTELYÄ

1. ”Taiteilijan kertomukset”-aineisto

Oheinen esimerkki kuvaa yksittäistä tulkintaa yhden taiteilijan haastattelun pohjalta. Tulkinta on etäännyttänyt kertojan äänen. Uudelleentulkinta ei voi koskaan olla viatonta koska se muuntuu tulkintaprosessin myötä.

Taiteilijalla on oma strategia teokseen liittyvän materiaalin kokoamisessa. Hänellä on organisaation aulassa oma vastaanottopiste, jossa hän sopii haastattelu-aikoja kiinnostuneille työntekijöille. Haastattelut käsittelevät työn merkityksiä, omia toiveita työn suhteen ja kyseisen organisaation toiminnan historiallisia taustoja. Haastattelut tehdään kokoustiloissa ja ne videoidaan. Taiteilija kertoo haastatteluista sopiessaan käyttävänsä videoaineistoja työpaikkaan liittyvän teoksen materiaalina. Haastatteluihin tulevat henkilöt ovat kiinnostuneita keskustelemaan taiteilijan kanssa ja olemaan haastattelunsa kautta osa syntyvää teosta. Keskustelut avaavat työntekijöille uusia näkökulmia omaan työhön.

Taiteilija sopii vierailuista organisaation eri yksikköjen kahvihuoneisiin. Hän on kiinnostunut kuulemaan kuinka kahvikeskusteluissa puhutaan työyhteisön jäsenten kanssa ”epävirallisesti”. Taiteilijan mielestä kahvihuonevierailut ovat ”kuin kutsuisi itse itsensä juhliin”. Keskustelujen sattumanvaraisuus ja epävirallisuus ovat kiinnostavia taiteilijan näkökulmasta. Taiteilija ei tiedä, mihin prosessi tarkasti ottaen johtaa, mutta päämääränä on luoda teos työpaikalle.

2. ”Unelma työympäristö” -lomakekyselyaineisto

Työntekijät saivat itse ideoida unelmien työympäristöä. Kartoitin unelmia sekä fyysisen että sosiaalisen työympäristön osalta. Fyysiseen työympäristöön liittyvät unemat sisälsivät toiveita osallistavasta suunnittelusta, jossa kuunneltaisiin työntekijöiden tarpeita. Sosiaalisen työympäristön unemat sisältävät toiveita luovasta ja kannustavasta ilmapiiristä. Ohessa on koottuja otteita eri osallistujien lomakevastauksista liittyen fyysiseen ja sosiaaliseen työympäristöön.

a) Fyysinen työympäristö

Haluaisin työskennellä harmonisessa ja huolella suunnitellussa työympäristössä, jossa olisi paljon valoa ja rauhoittavia värejä sekä jotain sielulle kaunista kuten tauluja, värejä ja kasveja, ehkä musiikkiakin. Toivoisin että työntekijät otettaisiin mukaan työympäristön suunnitteluun. Uskoisin, että kaunis työympäristö parantaisi työhyvinvointiani. Jos se on nyt 5 asteikolla 0-10, uskoisin sen olevan uudessa työympäristössä 8-9.

b) Sosiaalinen työympäristö

Toivoisin, että työympäristössä olisi rauhallinen ja lämmin. Olisi hyvä henki ja kannustettaisiin sekä hyväksyttäisiin uusia ideoita. Kaipaen yhteiskokuvuutta. Työympäristöä voisi kehittää keskustelemalla työyhteisön kesken. Uskon tällaisen työympäristön tuovan paljon positiivista energiaa.

3. Osallistujien taidepajapäiväkirja-aineisto

Ohessa olen poiminut tekstinäytteitä osallistujien työpajapäiväkirjoista koskien yhtä interventiokokonaisuutta. Olen analysoinut taidepajapäiväkirjojen sisällöt teemoittelemalla.

Teema: osallistujien kokemus sopivuudesta: aika- ja tilanäkökulmat

"voimme valita sellaisia ajankohtia kurssipäiviksi etteivät ne haitanneet xxxxxxkiireitä."

"taidepajan tila oli valoisa, aurinko leikki verhoissa ja lattialla, sinne oli rentouttavaa mennä."

"rentouttavaa kun taidepaja oli viikon viimeisenä työpäivänä ja päivän lopuksi."

Teema: kehollisuus, taiteilijan ohjeistuksen ymmärtäminen

"en tuntenut oloani mukavaksi"

"kunpa olisi alussa jo ollut sellaista."

"oli outoa kun ei ollut tiettyä tehtävää, päämäärää, lopputulosta"

"mikä tarkoitus tällä on?"

"mitä yritämme tehdä?"

"lattialla oleminen ei sopinut minun ruumiilleni"

"onneksi viimeinen kerta oli erilainen."

Teema: osallistujien kokemus taiteilijasta persoonana

"hän oli mukava, mutta vähän oli jäykkää eikä ollut mielekästä kun ei tiennyt mitä tapahtuu."

"puhuimme kyllä hänelle."

"tuntui siltä, että olisi halunnut enemmän ohjausta."

Teema: taidetapahtuman vaikutukset itseen

"taide ei ehkä muuten muuta itseä."

"tunsin silloin vasta oloni mukavaksi."

"opimme tanssin."

"sillä tavalla taidepaja olisi ollut erilainen ja olisin voinut vaikka jatkaa."

"en ole luova henkilö, en päässyt eteenpäin."

"oli mielekästä vasta viimeisellä kerralla."

Teema: taidetapahtuman vaikutukset omaan työhön

"hyvä että voi jättää työn syrjään."

"voi jättää työn pajatunnin aikana."

"oli erilailla rentouttavaa kun voi jättää työn taidepajaan eikä silmäillä tietokonetta viimesekunneilla."

"en ole muutenkaan sellainen että veisin työn kotiin mukamani."

"sopi hyvin työaikaan."

"sillä tavalla työ on muuttunut että meiltä on lähtenyt väkeä ja tullut toisia tilalle."

"vaatii aikaa että kaikki taas asettuu ennalleen."

"muuten ei ole muuttunut."

4. Metodinkehittäjän oma työpäiväkirja-aineisto

Oheinen aineisto on omasta työpäiväkirjastani. Kyseessä on minulle tyypillinen, taidepajan lomassa tehty fragmenttimainen kirjaus. Se on kirjoitettu itselle, mutta on otettu mukaan esimerkiksi siitä, kuinka metodinkehittäjänä olen kyseenalaistanut osallistumiseni työyhteisölle tarkoitettuun taidetyöpajaan.

XX on jo edeltä käsin ehdottanut minulle, että olisin vielä mukana kun varsinaiset taideharjoitukset alkavat. Minusta ajatus tuntuu hyvältä tämän ryhmän kanssa. Tiedän, että minun mukanaoloni vie osan aloitusvaiheesta, mikä olisi arvokasta aikaa ydinryhmän prosessin työstämisessä. Toisaalta tiedän olevan oleellista, että laitan itseni likoon samalla tavoin kuin muut ja että ryhmäläiset näkevät sen. Tiedän, koska olen joskus itse kokenut olevan tärkeää, että kaikki läsnä olevat osallistuvat. Poisjäävät jänistävät, eivät halua paljastaa itseään.

Perustelen mukanaoloni myös sillä, että tämä ryhmä tulee tapaamaan toisiaan noin viisi kertaa, ja heille arvatenkin jää riittävästi aikaa työskennellä myös ryhmänä. Kyseenalaistan osallistumisena kuitenkin mielessäni yhä uudelleen. Mitä tarkoittaa riittävästi aikaa? Uskonko naivistisesti olevani hetken osana ryhmää vain siksi, että minua kannustetaan siihen? Eikö jo se, että ryhmä ei tällä kerta ole täysilukuinen tee työpajan kokonaisuudesta aika rikkonaista? Rikkooko taidetyöpajan taidetyöskentelyyn osallistumiseni yhteisen työpaikan muodostaman (näkyttömän) yhteisöllisyyden piirin?

5. Arviointilomakkeet-aineisto

Osalta osallistujista keräsin arviointilomakkeilla palautetta, jotta voin kartoittaa miten interventiot on koettu osallistujien omassa työssä. Arviointilomakekyselyyn vastasi 37 henkilöä 5 eri interventioista. Palautteen perusteella voin todeta, että osallistujat ovat löytäneet uusia näkökulmia omaan työhön ja että interventiot ovat lisänneet työssäoppimisen kokemusta. Työssäoppiminen edistää työhyvinvointia työtoiminnan periaatteiden mukaisesti. Ohessa olen kerännyt arviointilomakkeen neljä kysymystä ja koonnut vastaukset taulukkoon yhteenvedon vastauksista. Täysin kielteisiä vastauksia (arvosana 1) tuli kaiken kaikkiaan hyvin vähän.

Palautelomake

Vastaa seuraaviin kysymyksiin arviointiasteikolla 5 (kyllä) ja 1 (ei) siten, että 5 on ehdottomasti kyllä ja numero 1 ehdottomasti ei. Numerot pienenevät myönteisestä kielteiseen suuntaan.

- 1. Tunnetko löytäneesi jotain henkilökohtaisesti merkittävää?*
- 2. Tunnetko löytäneesi uusia näkökulmia omaan työhön?*
- 3. Edistivätkö koulutus- ja/tai työtavat työssäoppimisen kokemusta?*
- 4. Oliko interventio ammattisi kautta tarpeellinen?*

Taulukko kyselomakkeiden tuloksista

Arvosana	5	4	3	2	1	Keskiarvo
Kys. 1	4	8	10	1	2	3,4
Kys. 2	3	14	5	4	1	3,5
Kys. 3	7	6	11	3	1	3,5
Kys. 4	4	6	10	4	3	3,1
Vastausten lkm yht.	18	34	36	12	7	3,4

Vastaajia oli yhteensä 37 viidestä (5) eri pilotista. Kaikki eivät vastanneet kaikkiin kohtiin.

POHDINTA

Kehittämistyö on projektin kuluessa seurannut niitä kokemuksiin pohjautuvia aiheistoja, joita on voitu saada taiteilijoiden ja osallistujien kertomuksista. Kertomukset ovat ilmenneet metodinkehittämistyössä moniäänisenä (polyfonisena) ja varsin häkellyttävänä kaaoksena.

Päinvastoin kuin taiteilijat, jotka ovat valinneet elämänmuodon, jossa he kuljettavat kompetenssejaan ja osaamis pääomaansa mukanaan, eivät muiden alojen työntekijät ole valinneet itselleen työssään epäitsenäistä itsenäisyyttä. Jos voidaan sanoa että taiteilijat seuraavat työssään ”omaa projektiaan”, on muiden alojen työntekijöiden pyrittävä tekemään ”muiden projekteista itselleen oma”. Heidän identiteettinsä kietoutuu työpaikkaan, eikä kuten taiteilijoilla, seuraa tekijän omia päämääriä vaikeuksista huolimatta.

Sana taide saattaa herättää halun olla puhumatta ensimmäiseksi rahasta. Rahasta on kuinkin puhuttava, jotta taiteilija tietää mitkä aika, materiaali, työtuntikustannukset ovat odotettavissa. Sopimuksen olisi katettava myös kustannuksiin liittyvät osa-alueet ja tämän on tapahduttava jo ennen kuin taiteilija aloittaa työnsä. Muuten taiteilija jää työpaikalla yksin, kommunikaatioprosessi voi pitkittyä huomattavasti ja kokonaisuus jää kaikille osapuolille epäselväksi. Pahimmassa tapauksessa

sopimusta ei synny ollenkaan ja interventio peruuntuu.

Projekti- tai välittäjäorganisaatiotahon on oltava aloitteellinen sopimuksen solmimisessa tämän lisäksi myös työpaikan kanssa. Epäselvät sopimukset voivat jarruttaa prosessin etenemistä ja heikentää luottamusta yhteistoimintaan. Projektissa toimiminen vaatii yhteistyötaitoja sekä projektiryhmältä että mukana toimivilta taiteilijoilta. Metodien kehittäminen vaatii tilanteiden laajaa kartoitusta, analyysia ja ongelmien ratkaisua vuorovaikutteisessa ja kunnioittavassa suhteessa.

Viestintä projektiryhmän, taiteilijoiden ja työpaikkojen välillä on usein aikaa vievää ja vaivalloista. Projektissa työskentelevistä taiteilijoista oli monella tuntumaa oman yrityksen pyörittämisestä. Joidenkin taiteilijoiden mielestä taidetta on huomattavasti helpompaa ja nopeampaa viedä työpaikoille ilman taustaorganisaatioita tai projektia.

Työpaikat kilpailevat hyvistä työntekijöistä. Taide voi lisätä yrityksen imagoarvoa (von Brandenburg 2003, 57). Nykytaide ja taiteilijaresidenssit työpaikoilla ovat ”trendikkäitä”. Siksi on hyvin todennäköistä, että työpaikan kannattaa mainita hyödyntäneensä taidetta toimintansa kehittämisessä. ArtGoesWork-projektin ESR-rahoitukseen liittyvät vaatimukset tiedon avoimuuteen. Siksi mukana olleilta työpaikoilta on pyydetty erillinen lupa nimien julkaisemiseen projektin nettisivuilla. Todennäköistä onkin, että luvan antaneiden nimien julkaiseminen on lisännyt kyseisten yritysten imagoarvoa. Taiteilijalle oman nimen julkistaminen voi merkitä uusia työtilaisuuksia, se voi olla osoitus lujasta ammattitaidosta ja innovatiivisesta otteesta.

Taiteelliset interventiot työpaikoilla ovat lisänneet taiteilijoiden ja työpaikkojen välistä vuorovaikutteisuutta. Projekti on toiminut aktiivisena välittäjäorganisaationa työpaikkojen ja taiteilijoiden välillä ja edistänyt sitä kautta taiteen ja yritysten sekä organisaatioiden välistä vuorovaikutteisuutta sekä taiteen juurtumista työelämän käytänteisiin. Kestävä kehitys integroituna eri ammattialoihin luo erilaisia verkostomaisia linkkejä.

Rajapintakeskustelusta ja raja-aitojen ylityksestä syntyvät uudet avaukset ja innovaatiot ovat mielenkiintoisia. Kestävän kehityksen yleisosaajien asiantuntemuksen ohella erityisosaajia tarvitaan. Monialainen, alojen välinen ja näitä linkittävä näkökulma, sekä kokonaisvaltainen ajattelu ovat tällä hetkellä ajankohtaisia. Eksplisiittisen tiedon rinnalla arvojen, tunteiden ja kokemusten näkökulma on tärkeä. Taide tarjoaa avaimia kestävän kehityksen osaamisalojen linkittämiseen.

Projekti on edistänyt taiteen saavutettavuutta työpaikoilla tuomalla taidetapahtumia paikkoihin, jossa niitä ei muuten ole ollut mahdollista toteuttaa. Tapahtumissa taiteilijoiden kanssa keskustelu on tuonut taiteen lähemmäksi työntekijöitä ja heidän arkeaan. Tapahtumiin on voinut osallistua ilman lisäkustannuksia ja kohtaamiset ovat ylittäneet kielirajoja. Osallistuminen ei ole vaatinut erityisiä ennakotaitoja taiteen suhteen.

Osallistumiskynnys on ollut matalalla koska taitelijat ovat toteuttaneet tapahtu-

mia tavalla, jotka poikkeavat esimerkiksi perinteisistä taideharrastajaryhmistä. Taiteilijaresidenssit ja taidetyöpajat ovat koskettaneet yritysten ja organisaatioiden suorittavassa työssä, asiantuntijatyössä, keskijohdossa ja johdossa työskenteleviä.

Projektin taiteilijat toimivat aktiivisesti taidekentällä. Taiteilijoihin kanssa keskustelu ja työskentely ovat edistäneet työntekijöiden tuntemusta nykyaikaisen taiteen toimintatavoista. Taiteilijat ovat kiinnostuneita työskentelemään työpaikoilla ja kertomaan omasta työstään ja kuulemaan työntekijöiden kokemuksia omasta työstään. Taiteilijoille työntekijöiden kanssa keskustelu ja työskentely ovat vastaavasti tuoneet uusia näkökulmia työelämän ajankohtaisiin haasteisiin.

Taiteilijoiden työtapoihin tutustuminen on avannut työntekijöille uusia näkökulmia omaan työhön. Taiteilijat joutuvat kohtaamaan omassa työssään vaikeasti hahmotettavia prosesseja. Työntekijöillä on ollut myönteisiä kokemuksia esimerkiksi uusien, odottamattomien tilanteiden ja epävarmuuden siedon harjoittelusta taiteilijoiden kanssa. Taiteilijoiden kanssa yhdessä työskentely on tuonut myönteisiä kokemuksia esimerkiksi oman työn johtamiseen liittyen.

Omaan itsenäiseen työskentelyyn tottuneet taiteilijat eivät koe helppona, saattikka edes tarpeellisen kirjoittaa projektiryhmälle välttämätöntä omaa työskentelyä koskevaa prosessisuunnitelmaa. Taiteilijoilla on lisäksi hyvinkin toisistaan poikkeavia suunnitelmia siitä, miten taideprosessi työpaikalla muotoutuu. Suunnitelma saattaa ilmetä muodossa, jossa taiteilija toteaa, ettei hän halua tehdä suunnitelmaa prosessin alussa, koska se sitoisi hänen toimintaansa. Toisin sanoen suunnitelma sisältää suunnitelmattomuuden tai tarpeen olla sitomatta taiteellista toimintaa suunnitelmaan. Taiteilijan näkökulmasta voi suunnitelmalla olla vangitseva merkitys. Ilman suunnitelmaa toimiminen antaa vapauden tehdä muutoksia prosessin aikana ja tämä koetaan usein tärkeänä. Vaikka muutokset ovat periaatteellisesti mahdollisia myös suunnitelman puitteissa, voi pelkästään tieto suunnitelmasta olla vangitsevana koettu seikka.

Taiteilijoille ovat taidetapahtumien toteuttamiset avanneet mahdollisuuden kuulla sekä työntekijäosallistujien että projektiryhmän jäsenosallistujien kokemuksista työpaikoilla. Kokemuksista kertominen on tapahtunut suoraan tapahtumien eri prosessivaiheiden alussa, kuluessa ja jälkeen. Lisäksi taiteilijat ovat voineet kuulla toistensa kokemuksista projektin järjestämässä yhteisissä seminaareissa. Palautteiden kautta taiteilijat ovat kokeneet oman ammattitaitonsa lisääntyneen.

Projektin alussa ensimmäiset työpaikoille suunnattavat interventiot pyrittiin toteuttamaan sellaisten taiteilijoiden kanssa, joilla on jo paljon kokemusta yrityksissä toimimisesta. Paljon kokemusta omaavat taiteilijat sopivat myös esimerkiksi vaativiin työpaikkakohteisiin. Toimintaa pyrittiin käynnistämään aluksi niin, että synnytetään vahva ja hyvä imago, joka näkyy sekä taiteilijoille, että työpaikoille.

KOHTAAMISIA

Taiteilijalle voi työyhteisön kanssa toimiminen olla vaikeaa. Uusi tilanne on kuin valkoinen paperi, jonka koskettaminen pelottaa. Projektien keskeisenä ajatuksena on, ettei odotuksia saa olla kummallakaan puolella, mutta toisaalta niitä on kuitenkin molemmilla puolilla paljonkin. Taiteilijalle saattaa olla yllätys, ettei yrityksen henkilöstö koe taidetta kiinnostavana tai ei ole valmis heittäytymään oppimaan uusia asioita taiteesta.

Tehtäessä esimerkiksi esittävää taidetta muiden taiteilijoiden kanssa, ollaan tottuneita tietynlaiseen kommunikaatioon ja esitystilanteissa yleisö on useimmiten halukas tulemaan katsomaan juuri nimenomaista esitystä ja sekä yleisö että taiteilija ovat kommunikatiivisessa tilanteessa keskenään. Taidemaailmassa taiteilijat toimivat perinteisesti omalla maaperällään. Yritysprojekteissa taidemaailma, josta taiteilija on astunut ulos, muuttuu yrityksen maaperäksi ja taiteilija on itselleen vieraalla maalla. Taiteilija ei voi edetä samoin kuin taidemaailmassa, sillä yrityksessä saattaa olla vastassa kommunikaatio-ongelmia ”yleisön” kanssa. Tämä on taiteilijan näkökulmasta ristiriitaista, koska prosessin tai taideteoksen tärkein elementti saattaa olla juuri kommunikaatio.

Taiteen äärellä työpaikoilla voi tulla esiin voimakas halu kommunikointiin ja avoimuuteen. Vaikeitakin kokemuksia saattaa olla mahdollista jakaa ryhmässä, jossa välittyy erityinen läsnäolevuuden tunne. Läsnäolevuuden tunnetta on kuvattu myös sanoilla nyt -hetken kokemus ja mindfulness. Tätä on pidetty eräässä projektiryhmäläisen osallistuvaan havainnointiin liittyvässä haastattelussa erityisen tärkeänä työhyvinvoinnin edistämässä. Dialogisuus tässä projektissa on merkinnyt halukkuutta kuulla toisia, pyrkimykseen ymmärtää toisen toiseutta ja tarkastella itseä syntyneen tapahtuman kautta.

Roolien mukanaan tuomien näkökulmien huomioiminen liittyy erilaisuuden ymmärtämiseen, oikeudenmukaisuuteen ja tarpeiden huomioimiseen pienemmällä ja suuremmilla työpaikoilla. Eettinen ajattelu työhyvinvoinnin edistämässä tarkoittaa tämän huomioimista. Se tarkoittaa myös vastuullisuutta ihmisen kokonaisvaltaisen kehittymisen tukemiseen työpaikalla. Se sisältää näkemyksen ihmisestä, jossa huomioidaan biografia, elämän ympäristö, elämäntilanne, sosiaaliset suhteet, ikä, toiveet, epävarmuus, muutokset ja pettymykset. Taide on eräs keskeisimmistä keinoista vaikuttaa syvästi henkilön omien arvojen ja elämään ja tekoihin liittyvän merkityksellisyysprosessointiin ja voi siten kohdata yksilön tarpeet ainutkertaisilla tavoilla. Jaana Erkkilän toteaa haastattelussa Life&Work-projektin julkaisussa: *”Toivon, että Art Goes Work vähitellen antaisi taiteelle itsestään selvän aseman työelämässä ja että taiteilijoita pidettäisiin yhtä arvokkaina konsultteina kuin muitakin. Näin taiteilijat voivat myös käyttää koulutustaan monipuolisemmin hyödyttämään mahdollisimman monia.”* (Österberg 2010)

Keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä kertoo työpäiväkirjassaan: Lupa löytää uut-

ta - taide ja työhyvinvointi Katriinan sairaalassa 2007–2008 oli TYKES-rahoituksella toteutettu projekti, jonka yhteistyökumppaneina oli Vantaan kaupunki, arvioinnista ja organisoinnista vastasi Laurea AMK sosiaaliala (Jauhiainen et al 2009; Hiekkalinna 2008). Toimin projektissa projektiryhmän ja ohjausryhmän jäsenenä sekä työpajoja toteuttavana taiteilijana. Projektiin osallistui 60 Katriinan sairaalan työntekijää viideltä osastolta. Projektin idea oli tukea työntekijöiden työssäjaksamista yhdistämällä taidelähtöisiä menetelmiä työhajaukseen. TaHVo-projekti toteutettiin syksyllä 2010 OPM:n rahoituksen turvin Katriinan sairaalan hoitotyöjohtoryhmän kanssa. Tahvo oli jatkoa Lupa-projektille ja Tahvossa yhdistettiin taidetoimintaa ja työnohjausta. Toimin projektissa projektiryhmän jäsenenä ja työpajoja vetävänä taiteilijana. Projektilla ei ollut ohjausryhmää. Tässä projektissa taiteilija ja työohjaaja toimivat yhteistyössä niin työohjaus istunnoissa että taidepajoissa. Tarkoituksena oli että taiteilija ammentaa työohjaustilanteista teemat sekä kysymyksenasettelut taidepajoihin. Lupa löytää uutta-projektissa taidepajat saivat kritiikkiä siitä, että ne koettiin työohjauksesta irrallisina tapahtumina. Taiteilijan läsnäololla työohjauksissa pyrittiin nyt TaHVo:ssa välttämään tätä irrallisuutta.”

ArtGoesWork-projektissa toimineella taiteilijalla Viviann Seegellä on takanaan pitkä työura työpaikoilla työskentelystä. Hänellä on runsaasti kokemusta erityisesti työ- ja hoitoympäristön esteettisyyteen liittyvistä kehittämissuunnitelmista yrityksissä ja organisaatioissa. Seege toteaa AGW-projektissa mukana toimimisen vieneen toisaalta paljon aikaa mutta antaneen paljon. Itsetuntemus on lisääntynyt. Hän näkee projektin myötä oman työnsä erilaisena kuin ennen. Projektin laajuus on opettanut häntä opettelemaan interventioihin liittyvän oman taideaineiston dokumentoinnin. Yhdessä muiden kanssa työskentely on herättänyt halun laajentaa työnkuva taiteen käytössä työpaikoilla.

ALUEELLINEN ANKKUROITUMINEN

”Teatteritaide, oikealla tavalla käytettynä, on paras nykyisessä modernissa yhteiskunnassa hyödynnettävä koulutusväline. Teatteri on iloa tuottavaa, suosittua ja siitä on etua silloin, kun pyritään houkuttelemaan väestöä huonompien hauskuttajien parista pois. Sillä on siis suuri kulttuurinen merkitys vapaa-ajan viettotapana ja koulutusmenetelmänä eri osissa maata eri väestönosien parissa ja tämä juuri on Skådebanan-organisaation tavoite.”

Walter Stenström 1918

Journalisti Walter Stenström oli tulisielu, joka aikoinaan esitteli idean ”teatteriyrittäjä kansansivistyksen edistäjänä” Ruotsissa ja sai mukaan aikansa kulttuurieliittiiä käynnistämään Skådebanan-organisaation vuonna 1910. Alkuvaiheen tavoitteeksi asetettiin julkisen organisaation perustaminen Tukholmaan sekä paikallisjärjestö-

jen käynnistäminen eri puolille Ruotsin maakuntia. Skådebanan varasi kokonaisia teatteriesityksiä ja myi lippuja edulliseen hintaan mm. ammattijärjestöjen jäsenille. Tämän lisäksi Skådebananilla oli oma ulkoilmateatteri Tukholmassa. Seuraavien vuosikymmenten aikana Skådebanan jatkoi tätä toimintaa aina 1960-luvulle saakka. Tukholman alueen jäsenistön määrä kasvoi ja takasi vakaan lipunvarausorganisaation toiminnan. Vuosikymmenten kuluessa on toimintaa uudistettu monella tapaa.

Länsi-Göötanmaan Skådebanan muutti 2000-luvun vaihteessa nimensä Tiltt-muotoon. Toiminta alueellisessa kehittämisessä etenee mallin mukaisesti, jossa Tiltt-organisaation kulttuuritoimijat, taiteilijat yhdessä toiminnanjohtajan kanssa aloittavat yhteistyön ensin alueen julkisilla työpaikoilla. Aloitusvaihe sisältää kunnanjohtajien informaatio- ja koulutustilaisuuksia, koska Tilttissä nähdään, että on tärkeää saada alueellisen kehittämistyön päätöksentekijät sitoutumaan hankkeeseen. Yksityisten sektoreiden, yritys-elämän yhteistyöhön hankkeessa edetään alueen vasta julkisen sektorin jälkeen.

Tiltt on onnistunut erityisen hyvin alueellisen kehittämistyön tavoitteissaan Länsi-Göötanmaalla. Se on saanut toiminnastaan alueellisen kehittämisen laatupalkinnon Varan kunnan Airis-kehittämissuunnitelmaan liittyen vuonna 2006. Kunnassa toimi 3,5 vuotta puolipäiväisesti palkattuna suomalaissyntyinen tanssitaiteilija Veera Suvalo-Grinberg käynnistämässä keskustelua taiteen merkityksestä eri puolilla kunnan asukkaiden kanssa ja järjestämässä erilaisia kulttuuritapahtumia. Projekti lisäsi kuntalaisten itsetuntoa ja kulttuuriharrastuneisuutta. Varan kunta muuttui perinteisestä sisäänpäin kääntyneestä maanviljelysvoittoisesta kunnasta vetovoimaiseksi alueeksi, joka keräsi uusia asukkaista kulttuurikunta-imagonsa kautta.

Aluekehittämisellä pyritään turvaamaan alueiden kilpailukykyä ja turvaamaan niillä elävien ja työskentelevien ihmisten hyvän elämän edellytyksiä. Luovat edistävät merkittävällä tavalla alueiden kilpailukykyä. Kulttuurin toimialojen merkitys on suuri alueiden henkiselle hyvinvoinnille ja vetovoimaisuudelle. Taiteen ja kulttuurin vaikutus elinympäristössä on tärkeä voimavaratekijä niin yhteisölle kuin yksilöllekin. Kulttuuri ja taide voi hyvinvoinnin edistämässä olla itseisarvoisissa, välineellisissä tai transformoivassa roolissa. Transformoiva rooli liittyy näkemykseen kulttuurista yhteisöä tai aluetta vahvasti muuntavana tekijänä, joka lisää tietoa, luottamusta, sosiaalista pääomaa ja antaa tilaa luovuudelle alueen kehittämisessä sekä rohkaisee uusien ratkaisujen etsimisessä. Hallintoelimille voivat muuntavat, luovat prosessit avata uusia mahdollisuuksia yhteisöjen hyvinvoinnin ja kestävän kehityksen malleihin. Parhaita tuloksia hyvinvoinnin edistämässä kulttuurin kautta saadaan, kun kaikki kolme eri tekijää huomioidaan (von Brandenburg 2008).

Oleellista on kestävän kehityksen mukaisen joustavan, mutta pysyvän mallin luominen. Tällainen malli on mahdollistava luoda ainoastaan, jos pystytään vastaamaan toiminnan mielekkyyttä koskeviin haasteisiin tavalla, joka joustaa ja luo amebamaisesti uusia muotoja säilyttäen kuitenkin ”syväarvoitimensä”. Mallin luomisen on oltava alueellisesti toimiva. Se on voitava siirtää kansallisella, ehkä

myö-hemmin myös kansainvälisellä tasolla. Mallin on toimittava välittäjänä taiteilijoihin, yrityksiin, alueellisiin toimijoihin, AMKeihin ja taiteilijajärjestöihin. Luotettavan tiedon kulun aktivointi on tärkeää. Taidetoiminnasta yrityksissä työhyvinvoinnin edistämisessä on tällä hetkellä saatavissa varsin vähän tietoa, tutkittua tietoa vieläkin vähemmän. Tiedon puute on lisäksi yksi alueellisten hankkeiden ongelmia, jolloin aiempia hyviä käytäntöjä ei pystytä hyödyntämään. Alueellinen strateginen lähestymistapa koetaan yleensä tärkeäksi ja yhteistoiminnan kehittämisessä tarvitaan konkreettisia ”step- by- step”-malleja. Isompien kasvukeskusten ulkopuoliset, lokaalit seutukunnat liittyvät tällaisen toiminnan kautta globaaleihin alueisiin ja näin luodaan toiminnalla uusia ”glokaaleja” yhteyksiä.

Työpaikkojen, taiteilijoiden ja välittäjäorganisaatioiden/projektien verkostoituminen voi lisätä alueellista hyvinvointia. ”Taide/taiteilijat työpaikoilla”-toimintaan on mahdollista kehittää kestävä kehityksen mukaisia alueellisia, pysyviä verkostoja. Tällaiset verkostot edustavat uudenlaista ajattelua. Mukana olevat työpaikat ovat innovatiivisia, luovia ja ne haluavat huolehtia työntekijöistään erityisen hyvin. Verkostojen luominen on mahdollista ainoastaan, jos pystytään vastaamaan toiminnan mielekkyyttä koskeviin haasteisiin tavalla, joka luo joustavan verkostomallin. Ammattimaisesti joustava malli luo uusia muotoja säilyttäen kuitenkin ”syväarvoitimen”. Mallin luomisen on oltava alueellisesti toimiva. Toisaalta kuitenkin tällaisten verkostojen luominen vaatii aikaa ja työtä. On lisäksi todennäköistä, että ne tarvitsevat aikaa kasvaakseen. ArtGoesWork-projektissa olisi ollut mahdollista jatkaa alueellista kehittämistä Life@Work-projektin (2008-2010) kylvämistä siemenistä Länsi-Uudenmaan alueella. Tätä artikkelia kirjoitettaessa on vielä epäselvää onko näitä alueellisen kehittämiseen liittyviä toimintoja voitu samalla alueella jatkaa eteenpäin.

YRITYSTEN TARPEET JA ARVONLUONTI

Yrityksillä on nykyisin enenevässä määrin tarpeita, jotka liittyvät kiinteämmin yrityksen lisäarvoihin, kuin varsinaisiin tuotteisiin. Perinteisesti yritykset ovat hyödyntäneet design-taustaista osaamista strategioiden visioinnissa ja tuotekehityksen luonnissa. Taideosaamisen hyödyntäminen mahdollistaa yrityksissä uudenlaisen strategian luonnin, joka on sidoksissa yrityksen syvempiin arvoihin. Taide, toisin kuin design-lähtöinen toiminta liittyy suoraan ihmisiin ja elämään. Se tunkeutuu ihmisten kautta inhimilliseen toimintaan ja tiloihin, joita määrittelevät muut kuin perinteiset taloudelliset arvot. Taide muuntuu näiden syvimpien arvojen myötä, mutta on muutoksessaan aina edelläkävijän roolissa. Taide ilmaisee nykyisyyden arvoja sekä sitä, mikä on tulossa. Siksi se on olemuksellisesti lähempänä inhimillisiä arvoja kuin perinteinen design-lähtöinen ajattelu. Design pohjautuu tuotteen kehittämisajatteluun. Tuote ei voi kuitenkaan sitouttaa ihmistä samalla tavoin syvien arvojen kautta kuten taide tekee sitouttaessaan ihmisen omaan kokemukseensa ja sa-

malla itseensä, sekä johonkin joka yhdistää meitä kaikkia. Taide voidaan ymmärtää tapahtumisena, toimintana ja tilana, jotka voi mahdollistaa dynaamisen tavan uudenlaiseen työhön ja työhyvinvointiin liittyvään arvонуonttiin. Työssä arvot vaikuttavat jokaisen yksittäisen ihmisen ajatuksiin, tulkintoihin, toimintaan ja pyrkimykseen. On selvää, ettei arvoja voi antaa, asettaa tai määrätä ulkopäin. Niitä on yleensä myös vaikea kieltää tai muuttaa.

Yhteiskunnallinen murros on merkittävä taustatekijä, joka vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin. Kulttuuri näyttää muuntuneen muotoon, jossa itsekkyys vallitsee ja elämästä puuttuu korkeampi päämäärä. Tässä muodossa kulttuuri ei tue yksilön koherenssin tunnetta, koska se ei lisää elämän merkityksellisyyden kokemusta (Hämäläinen 2009, 9). Vaarana on, että työhön sitoutuminen tulee entisestään vähenemään, sillä etenkin nykynuorten näkökulmasta itse työ on menettänyt hohtonsa, eikä siihen enää sitouduta samoin kuin ennen. Siksi yritysten olisi tärkeää etsiä kaikkia mahdollisia keinoja, joilla sitoutumista voidaan edistää. Saksassa on jo 80-luvulla käytetty taidetta keinona rekrytoida uusia hyviä työntekijöitä.

Arvонуonti työssä ja taiteessa liittyy työn perimmäistä tarkoitusta luotaaviin kysymyksiin:

Työ	Taide
Kuka olen ja mistä tulen?	Minut kohdataan taiteessani kokonaisvaltaisesti.
Mikä on työssäni tärkeää ja oleellista?	Taiteeni on merkityksellistä sisällöllisesti.
Miksi teen tätä työtä?	Minun arvoni liittyvät suoraan tapaani tehdä taidetta.

Kulttuurin hyvinvointivaikutuksia yksilötasolla voidaan tarkastella yksilöllisten omien arvojen ja omien elämäkokemusten kautta syntyneiden merkitysten tukemisenä. Hyvinvoinnin kokemuksen voidaan nähdä tukevan kohti kokonaisvaltaista ihmisenä kehittymistä ja kuulluksi tuleamista. Tämän voidaan katsoa liittyvän yhtäläillä työhön kuin vapaa-aikaankin. Taiteen alueella liittyy yksilötasolla kokemus taiteen elämysmaailmaa rikastuttavasta ja voimauttavasta vaikutuksesta.

Kokonaisvaltaisena ihmisenä huomioiduksi tuleminen on edellytyksenä omalle hyvinvoinnille työssä. Taiteella on luonnostaan kokonaisvaltaista kohtaamista mahdollistava luonne. Taide tasa-arvoistaa, muttei ”tasapäistä” ihmisiä massaksi tai joukiksi. Ihminen kohdataan kokonaisvaltaisesti tunteineen kaikkineen. Taiteelliseen toimintaan liittyvä ”päämäärällisyys ilman pakkoa”, on vanhoihin lausumiin pohjautuen yksi avain taiteen merkityksen ymmärtämiseen, kun sitä tarkastellaan osana työn kehittämistä. Taiteellisen prosessin ja työn prosessien keskinäinen reflektointi on tärkeää. Kulttuuriset kompetenssit ja taiteellinen luovuus välittävät tärkeitä

impulsseja, lähtökohtia ja esimerkkejä yksipuolisten näkökulmien ja rajoittuneiden ratkaisumallien voittamiseen. Näiden hyvien käytäntöjen löytäminen ja kehittäminen on tällä hetkellä tärkeää. Taiteen perustoihin kuuluu lisäksi luonnostaan ”itselföytämisen laatu”. Itselföytäminen on yksilökohtainen tie taiteen kokemisen kautta omien luovien lähteiden äärelle. Kuten jokainen ihminen on yksilöllinen, on jokainen taidekokemuskkin ainutlaatuinen. Jotakin hyvin harvinaista tapahtuu äärimmäisen ainutlaatuisella tavalla, voi olla osuva ilmaisu yksilöllisen taidekokemuksen tapahtumisen kuvaajana.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Taiteelliset prosessit ilmenevät työpaikoilla singulaarisina, ei-lineaarisisina, fragmentaarisisina, simultaanisisina tapahtumina.

Taiteelliset prosessit työpaikoilla ovat vaikeasti kartoitettavia metodinkehittämisen näkökulmasta. Taiteelliset prosessit eivät seuraa ennalta tunnettua kaavaa, kuten esimerkiksi teollisen tuotteen jalostusprosessissa. Prosesseja ei voi myöskään suunnitella edeltä käsin kuten esimerkiksi perinteisiä konsulttiprosesseja työyhteisöissä, mikä on haastavaa tulosten ennakoinnin kannalta. Prosessit lähtevät liikkeelle avoimen lopputuloksen periaatteella ja niiden kuluessa tapahtumat ilmenevät usein laadultaan ei-lineaarisisina, fragmentaarisisina ja simultaanisisina. Taiteellinen prosessi ilmenee kokijoille ikään kuin pirstaleisena, läsnä olevien nyt-hetkien kokonaisuutena. Samoin kuin eri taiteilijoita, on eri työpaikkojen prosessien tapahtumia varsin vaikeaa, useimmiten mahdotonta verrata toisiinsa. Ne ovat laadultaan yksilöllisiä, ja ainutkertaisia, siksi singulaareja.

Taiteelliset prosessit työpaikoilla eivät tapahdu vain osallistujissa, vaan myös taiteilijassa.

Riippuen taiteilijan toiminnasta, voi prosessin kulku heijastua tapoihin, joilla hän ohjaa taidetyöpajaa tai esimerkiksi siihen millaisia taiteellisia strategioita hän hyödyntää työskentelyssään residenssissä työpaikalla.

Prosessin ennakoimattomuus laajenee koskettamaan koko työyhteisöä, jossa kullakin yksilöllä on yksilöllisiä kokemuksia taideprosessista ja sen lopputuloksesta. Näin prosessin kulkuun vaikuttavat ennakoimattomat seikat laajenevat entisestään.

Yksilölliset taiteen kohtaamis- ja osallistujakokemukset muodostuvat arvomerkitysten kautta.

Kunkin osallistujan kokemukset taiteesta ovat arvolatautuneita. Taide koetaan hyväksi, huonoksi, miellyttäväksi, mukavaksi tai mielenkiintoiseksi. Taidetyöskentelyssä voi tulla esille myös halu työskennellä yhdessä yrityksen strategioiden kanssa. Yhteisten visioiden työstäminen sopii erinomaisesti taidelähtöisten menetelmi-

en käyttöön. Taidetyöpajat opettavat konkreettisesti ettei taitoa synny jos sitä ei harjoittele.

Taiteilijoilla oman työn ymmärrettävyyden kokemus lisää heidän työhyvinvointiaan.

Taiteilijoilla oman työn ymmärrettävyyden kokemus liittyy siihen kuinka he pystyvät hyödyntämään aiempaa osaamistaan työpaikoilla ja kuinka paljon he kokevat voitonsa johtaa omaa työtään. Taiteilijoiden osaaminen työpaikoilla rakentuu taitamiiseen, ammattitaitoon taiteen teossa, ohjaus- ja vuorovaikutustaitoihin, sekä kriittiseen oman työn reflektointiin. Aiempi kokemus projektissa ja/tai taideopetustyössä toimimisesta lisää mahdollisuuksia ymmärtää oma taiteilijuus laajana osaamispuomana sekä kykyä hyödyntää edelleen tätä kokemusta osana projektia ja (työ) yhteisön arkea. Oman työn ymmärrettävyys lisää taiteilijoiden työhyvinvointia

Taiteilija hyötyy pedagogisista opinnoista työyhteisön kanssa työskentelyssä.

Pedagogiset opinnot tukevat taiteilijan työskentelyä työpaikalla silloin kun kyseessä on työyhteisön kanssa yhdessä työskentely. Aineistoissa on tullut vastaan seuraavia ominaisuuksia hyvälle taiteilijatyöskentelylle työpaikoilla tapahtuvissa taide-työpajoissa. Hyvä taiteilijaohjaaja on: vuorovaikutteinen, ryhmää kuunteleva, rytmittä yhteistä toimintaa niin että mukana myös rauhallisempia osioita ja keskustelua, osaa yhdistää taidemenetelmät työpaikan tarpeisiin, eli pystyy liittämään taidetyöskentelyn konkreettisiin esimerkkitalanteisiin työpaikalla.

Taiteilija kokee pääosin hyötyvänsä välittäjäorganisaatiosta/projektista.

Taiteilija hyötyy projektiryhmältä/välittäjäorganisaatiolta saamastaan tuesta, sillä hän saa näin tarvitsemansa työyhteisön, joka tukee hänen toimintaansa lisäkoulutuksella ja työnohjauksella sekä mahdollistamalla taiteilijoiden keskinäisen vuorovaikutuksen taiteilijayhteisössä. Tämä tukee kaiken kaikkiaan yhteiskunnallista tarvetta suosia välittäjäorganisaatioiden/projektien taloudellisia mahdollisuuksia. Työpaikalla on oltava selkeästi valittu yhteyshenkilö, jolta voi aina kysyä yksityiskohtia, jos tarvetta ilmenee.

Työpaikoilla taide kuuluu kaikille, ei pelkästään korkeimmalle johdolle.

Taide työpaikoilla voi lisätä ymmärrystä siihen, että taide kuuluu kaikille ja että työpaikat eivät ole enää kulttuuri- ja taidevapaita vyöhykkeitä. Työpaikat hyötyvät taiteesta. Aineiston perusteella osallistujat ovat kokeneet taidepajat työskentelyn heidän työhön liittyvää osaamistaan tukevaksi. Taidetyöskentely piristää arkea ja tuo uusia näkökulmia omaan työhön. Vuorovaikutteisuus ryhmässä lisää yhteisöllisyyden tunnetta ja tunnetta kuulluksi tulemisesta. Projektissa on samankaltaisia tuloksia erilaisilta osallistujaryhmiltä, ei pelkästään johtotasolta.

Työpaikkojen omien tilojen käyttö on edistänyt taiteen saavutettavuutta.

Taidetyöpajat on toteutettu työpaikan omissa tiloissa. Näin taide on lähellä työntekijöitä keskellä työn arkea. Työpajat on toteutettu työajalla. Tilat ovat olleet lähellä. On tullut mentyä mukaan koska ei ole tarvinnut mennä ensin kotiin ja lähteä sitten harrasteryhmiin.

AJATUKSIA TULEVAISUUTEEN

Suomalaisen työvoiman osaaminen tulee todennäköisesti kehittymään tulevaisuudessa. Työelämässä on tarve osaamiselle, joka perustuu kykyyn nähdä laajoja kokonaisuuksia, kykyyn nähdä tarkasti, sekä kykyyn ratkaista ongelmia. ArtGoesWork-projektin aineistojen perusteella taide on tulevaisuudessa tärkeä uuden työn arvosten synnyttäjä. Se on osana luovaa taloutta alueellisen, hyvinvointia edistävän toiminnan ja palvelujen kehittämisessä. Uutta työtä ei voi kehittää ilman näkökulmaa siihen mitä yhteiskunta on 10 vuoden kuluttua. Organisaatiot tulevat olemaan monikielisiä ja monikulttuurisia, niitä on kehitettävä yli kielirajojen.

Taidelähtöisissä toimintatavoissa taiteellinen toiminta voidaan ymmärtää ei-päämäärähakuisena toimintana, mikä tarkoittaa pyrkimystä johonkin ilman tietoa täsmällisestä lopputuloksesta. Tässä taidelähtöiset toimintatavat eroavat esim. jonkin tietyn esineen tekoprosessista, jossa pyritään lopputulokseen varmoja teitä ja mahdollisimman suurella tehokkuudella. Prosessin aikana tekijä altistuu epävarmuudelle, ennalta arvaamattomuudelle sekä tuntemattomalle, mutta hän on toiminnassaan vapaa. Tekijä tekee valintoja, hän etenee prosessissa ongelmanratkaisutilanteen kaltaisesti ja saa välitöntä itselle palkitsevaa palautetta kokemuksistaan.

Taide mahdollistaa kielirajoja ylittävän kohtaamisen ja keskustelun. Tulevaisuudessa yritykset joutuvat kilpailemaan hyvistä työntekijöistä. Taiteen kautta toimivilla työpaikoilla on mahdollista kehittää verkosto yritysten välille periaatteella ”kanamme erityistä huolta työntekijöistämme, meille kannattaa tulla töihin”.

Taiteen mukaan tulo tukee työhön, yritystoimintaan, johtamiseen, työterveyshuoltoon, työympäristöön ja työyhteisöön liittyvien arvoprosessien avaamista ja kehittämistä. Projektin aineiston perusteella arvoprosesseja voidaan luoda taiteen kautta erityisesti seuraaviin kysymyksiin liittyen:

- 1) Työoloihin, työn sisältöön, työyhteisöön ja yksittäisen työntekijän tasapuoliseen kohteluun liittyvien tekijöiden huomioon ottaminen.
- 2) Yksittäisen ihmisen tarpeet, toiveet ja kokemukset omasta työstä ja työyhteisössä toimimisesta odotusten ja tavoitteiden kohtaaminen.
- 3) Elinikäiseen oppimiseen sekä pidennettyihin työuriiin liittyvien haasteet.

ArtGoesWork-projektissa haluttiin kehittää uudenlaista taiteen ja työpaikkojen koh-

tauspinoilla tapahtuvaa toimintaa. Tämän toiminnan ytimessä ja katalysaattorina on toiminut taiteilijoita, joilla on taiteeseen työpaikalla työskentelyyn liittyvä ammattitaito. Projektin toimintatavassa välittäjäorganisaation tehtävänä on tukea taiteilijoita heidän toiminnassaan etsimällä kiinnostuneita työpaikkoja. Välittäjäorganisaationa projekti on tarjonnut asiantuntijatukea projektiryhmän taholta esimerkiksi työnohjauksen ja työhyvinvointiin liittyvän työpari -toimintamahdollisuuden kautta. Projektin metodin kehittämisosio perustuu projektin toiminnasta syntyneeseen aineistoon ja tärkeällä sijalla ovat taiteilijoiden työpäiväkirjaukset omista piloteistaan työpaikoilla. Kehittämistyössä on pyritty mahdollisuuksien mukaan antamaan taiteilijoille palautetta heidän toiminnastaan interventioista koottujen osallistuja-arviointien puitteissa. Kullakin taiteilijalla on ollut enemmän kuin yksi interventio projektin kuluessa. Näin edellisestä interventioista kerätyistä arvioinneista on voitu tehdä johtopäätöksiä ja suosituksia seuraavaa interventiota ajatellen. Keskeistä on kuitenkin ollut jättää taiteilija toiminnassaan vapaaksi. Työnohjaus on tukenut taiteilijaa tarpeen mukaan. Neuvoja ei ole tyrkytetty ja usein taiteilijat ovat halunneet edetä prosesseissaan itsenäisesti ilman työnohjausta. Tämän lisäksi projekti on välittäjäorganisaationa tarjonnut taiteilijoille tärkeän kohtaamisforumin, jossa he ovat voineet jakaa vertaisryhmänä kokemuksiaan ja kehittää osaamistaan.

ArtGoesWork-projektin erilaisten interventioiden kirjo on ollut varsin laaja. Laajuus projektissa on ilmennyt taiteilijoiden ja työpaikkojen henkilöstön tarpeiden huomioimisen vaikeutena. Erityisesti työpaikoilla toteutuneiden interventioiden samanaikaisuus sekä kehittämisjärjestämisen ajoittaminen interventioiden väliin on tuottanut ongelmia. Interventiot ovat toteutuneet Uudenmaan alueella (Raaseporista Helsinkiin) ja välimatkat interventioihin ovat olleet osittain varsin pitkiä sekä taiteilijoille että projektiryhmäläisille. Osa interventioista on ollut esimerkiksi Raaseporin alueella. Tällä suunnalla työskentelee ja asuu osa projektiryhmästä ja projektin taiteilijoista. Toisaalta projektiryhmäläisiä asuu ja työskentelee myös Kokkolassa, Vaasassa sekä Helsingissä. Tältä taustalta on selvää, että viestintä on asettanut erityisiä haasteita projektityölle ja yhteydenpitoon projektin taiteilijoihin sekä työpaikkoihin. Metodinkehittämisessä interventioiden aikataulut ja pitkät matkat ovat tuoneet työhön omanlaisensa mausteen. Metodinkehittäjän työ muistuttaakin toisaalta maratonilla juoksemista, ja toisaalta nomadin lailla vaeltamista.

Nykytaiteen laadullisuuksiin kuuluu jatkuva muutos ja avoimena, ei määritellynä olemisen tarve. Useimmiten tämä määrittelemättömyys ilmeni projektin taiteilijoiden toiminnassa laatuna, jossa löysin itseni intensiivisten tapahtumien, törmäilyjen ja ihmettelyn ääreltä. Metodinkehittäjänä näkisin ihanteellisena, että kullakin ”taiteilija-puhujalla” olisi oma äänensä, oma roolinsa ja oma näkökulmansa, vaikkei se aina olekaan mahdollista. Metodinkehittäjän näkökulmastani hyvinkin erilaisia puhujia sitovat toisiinsa projektin kulkuun liittyvät tapahtumat. Vaikka tapahtumien, puheiden ja törmäilyjen luoma kaaos tuo mukanaan vastusta metodinkehittämiselle välttämättömälle järjestelmällisyydelle, on se minulle taiteilijataustai-

sena tutkijana kuitenkin tuttu ja jopa kotoisakin. Tutkimuksellisesti se luo haasteita, ja jopa kyseenalaistaa analyysin sekä mahdollisuuden etsiä jonkinlaista tai miinäänlaista selvyyttä asioiden olemiseen. Osa kaaoksesta onkin mitä ilmeisimmin parasta jättää silleen.

Cecilia von Brandenburg,
Taiteen maisteri, Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun tohtori-
koulutettava ja luennoitsija

LÄHTEET

Art Express. The Art Institute of Chicago. <http://www.artic.edu/learn/business/art-express>
(haettu 3.4.2013)

ArtGoesWork (2012). Novia University of Applied Sciences, Raseborg, Finland.
<http://www.novia.fi/artgoeswork/what-we-do/> (haettu 11.2.2013)

ArtGoesWork (2012). Yrkeshögskolan Novia, Raseborg, Finland. <http://www.novia.fi/artgoeswork/>
(haettu 11.2.2013)

ArtGoesWork (2012). Yrkeshögskolan Novia, Raasepori, Suomi. <http://www.novia.fi/artgoeswork/vad-vi-gor-suomeksi/> (haettu 11.2.2013)

Artlab. 15 Cases Artists & Businesses. People in the innovation and experience economy. Publication of Artlab, Denmark. http://www.artlab.dk/sitemark/_local/mod_media/artlabcases_uk.pdf
(haettu 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2003). Kuvataide työhyvinvoinnin ja tykytoiminnan tukena – Uusia näkökulmia ja käytännön esimerkkejä. Raporttisarja 2003/1. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

von Brandenburg C. (2006). Visual Arts as a Supportive Measure For Improving Well-Being at Work and Promoting Employee Work Ability – New Ideas and Practical Examples. In: Proceedings of the WIS 2006 Conference on Well-being in the Information Society 11-12 May 2006, Turku Finland. Organisers: Turku School of Economics and Business Administration and the WHO Collaborating Centre for Healthy Cities and Urban Health, Baltic Region Healthy Cities Association, 139-152.

von Brandenburg C. (2008). Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä: Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12, Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Kulttuurin_ja_hyvinvoinnin_valisista_yhteyksista?lang=fi (haettu 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2009a). Art, health promotion and well-being at work. Origins – Finnish Studies in Art, 1/2009. Helsinki University of Art and Design, Helsinki, Finland. 25-31. http://arted.uiah.fi/synnyt/1_2009/brandenburg.pdf (haettu 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2009b). Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Synnyt-verkkolehti 2/2009. Taideteollinen korkeakoulu, Helsinki. 47-58. http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf (haettu 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2010). Bridges between artists and regional development to promote welfare. In: "Creative economy and culture in the core of innovation policy". Ministry of Education, Helsinki, Finland. 2010:13. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM13.pdf?lang=en> (haettu 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2011). Art and Well-being at Work. In the Proceedings: WELL-BEING 2011 – The First International Conference Exploring the Multi-dimensions of Well-being hosted by Birmingham City University and the Royal Institute of British Architects (RIBA), 18th – 19th July 2011. Birmingham, U.K. <http://www.biad.bcu.ac.uk/research/well-being2011/> (haettu 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2012a). Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämiseksi. Julkaisussa: Marja-Liisa Honkasalo & Hannu Salmi (eds.) Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriin terveytystutkimukseen. Kulttuurihistoria, Turun Yliopisto. Turku: K&H. 243-267.

von Brandenburg C. (2012b). Health through Capacity Building - Mediation of Arts in Working Communities. In the Proceedings: InSea Conference Arts Education at the Crossroad of Cultures 25th of June - 27th of June 2012 Lemesos, Cyprus. 289-297. <http://www.insea2012.org/> (haettu 11.2.2013)

Burton, J. M., Horowitz R. and Abeles H. (2000). Learning in and Through the Arts: The Question of Transfer. Studies in Art Education, 41(3). National Art Education Association. 228-257.

Bardy, M. (2007) Taiteen paluu arkeen. Julkaisussa: Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, M. Isotalo, P. Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma. Helsinki: Like.

European Agency for Safety and Health at Work, Corporate social responsibility and safety and health at work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, 25 pp. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/210/> (haettu 2.4.2013)

Hakanen J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla [From Work a Holic to Work Engagement]. Väitöstyö. Sosiaalipsykologia: Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hiekkalinna P. (2008). Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen, lupa löytää uutta – projektiin osallistuneiden kokemuksia ja ajatuksia keramiikkapajapäivästä. Opinnäytetyö. Vantaa: Laurea

AMK. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1551/> (haettu 11.2.2013)

Hämäläinen T. (2009). Yhteiskunnallinen murros ja henkinen hyvinvointi. Helsinki: Sitran selvityksiä 8.

Jauhiainen A., Väisänen S. & Rähkä M. (2009). Lupa löytää uutta -projektin vaikuttavuus Katriinan sairaalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Vantaa:Laurea AMK. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200905182901> ja <https://publications.theseus.fi/handle/10024/3797> (haettu 11.2.2013)

Karvonen S., Moisio P. & Simpura J. (2009). Suomalaisten hyvinvointi ja elinolot 2000-luvulla. Julkaisussa:Johanna Lammi-Taskula, Sakari Karvonen & Salme Ahlström (toim.). Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 20-35

Konlaan, B. B. 2001. Cultural experience and health. The coherence of health and leisure time activities. Medical Dissertations, New series No. 706. Umeå: Umeå University.

Kulttuuripolitiikan strategia 2020 (2009). Opetusministeriön julkaisuja 2009:12 . Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020 (haettu 11.2.2013)

Pirttilä I. (2008). Taide, kertomuksellisuus ja työelämä. <http://www15.uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat/arkisto/WRD2008/tyoryhmaesit.html> (haettu 11.2.2013)

Life@Work (2010). YH Novia. www.novia.fi/lifeatwork (haettu 11.2.2013)

Liikanen, H.-L. (2010a) Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/Taiteesta_ja_kulttuurista_hyvinvointia.html (haettu 11.2.2013)

Liikanen, H.-L.(2010b) Art and Culture for Well-being-proposal for an action programme 2010–2014- proposal for an action programme 2010–2014. Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2010:9. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OKM9.pdf?lang=fi>(haettu 4.4.2013)

Liippo, E., Pessi, E. & Ritvanen J.(2013). Taide jää mieleen - taidemuseosta hyvinvointia kotihoidon työntekijöiden arkeen. Turku Sosiaali- ja terveystoimi. <http://www.aboavetusarsnova.fi/files/liitetiedostot/lehdisto/RAPORTTI%20Taide%20jaa%20mieleen.pdf> (haettu 3.4.2013)

Metlife 2006. Cultural Alliance of Greater Washington. Washington, District of Columbia. http://www.artsusa.org/information_services/arts_and_business_partnerships/abc/programs/metlife_na

tional_arts_forums/synopses/2006_2007/2007/022.asp
(haettu 3.4.2013)

Rantala P. & Korhonen S.-M. (2012). Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/> (haettu 12.2.2013)

Richardson L. (1998). Writing. A Method of Inquiry. Julkaisussa: Norman Denzin & Yvonna S. Lincoln (Eds.), Collecting and Interpreting Qualitative Materials. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications. 345-347.

Riikonen E., Makkonen M., Vilkkumaa I. (2002). Hullun työn tauti. Tampere: Vastapaino.

Rönkä A.-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S., Rantala P. (toim.) (2011). Taide käy työssä. Taide- ja taiteilijapolitiikkaa työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/> (haettu 12.2.2013)

Sennett R. (2002). Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Strategy for Culture Politics 2020 (2009). Publications of the Ministry of Education, Finland 2009:45. Helsinki: Helsinki University Press. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020?lang=fi&extra_locale=en (haettu 18.3.2013)

Styhre A. & Eriksson M. (2007). Bring in the arts and get the creativity for free: A study of the Artists in Residence project. http://www.imit.se/pdf/reports/2007_189.pdf (haettu 12.2.2013)

Sullivan G. (2005). Art Practice as Research: Inquiry in the Visual Arts. New Delhi: Sage Publications.

Taide hyvinvointiyhteiskunnan uudistamisessa (THU) –ohjelma. Kiasma <http://www.kiasma.fi/index.php?id=1131&L=0&FL=1> (haettu 12.2.2013)

Taide on mahdollisuuksia: ehdotus valtioneuvoston taide- ja taiteilijapolitiittiseksi ohjelmaksi. Opetusministeriö (2002). Taide- ja taiteilijapolitiittinen toimikunta TAO. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_41_TAO.pdf?lang=fi (haettu 12.2.2013)

Tillt English Summary. <http://www.tillt.se/in-english/> (haettu 4.3.2013)

Tykytoiminta, työkyky. Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/> (haettu 12.2.2013)

Virno P. (2004). A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life. Foreign Agent Series. Los Angeles: Semiotext[e].

Österberg M. (2010). Life@Work. Hyvän työelämän inspiraatiokirja. Novia publikation och produktion, R: Rapportier, 6/2010. Saatavana: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/26590> (haettu 11.2.2013)

Metodutveckling i projektet ArtGoesWork

Cecilia von Brandenburg



SAMMANDRAG

Projektet ArtGoesWork genomfördes under åren 2010-2013 vid Yrkeshögskolan Novia, med stöd av Europeiska Socialfonden (ESF). Projektet utvecklade nya koncept i syfte att främja arbetsvälbefinnandet bland anställda i företag genom konstnärlig verksamhet. Konstnärlig verksamhet kan via estetiska processer ge ny innebörd och mening åt själva arbetet, förståelse för utvecklingen av arbetsgemenskapen och utveckla empati i de mänskliga relationerna. De

allmänna målsättningarna för projektet ArtGoesWork, för arbetsplatserna och diskussionen om arbetslivet, var att främja kreativitet och innovation på arbetsplatser genom att verka som brobyggare mellan konstnärer och företag, samt att möjliggöra nya debattsfärer som främjar arbetsvälbefinnande och väcker nya perspektiv, i relation till arbetet och dess betydelse som en del av livet. Projektet dokumenterade i anslutning till alla konstnärliga interventioner arbetstagarnas erfarenheter av konst och konstnärens arbete, samt konstnärernas egna erfarenheter av sitt arbete inom projektet och interventionerna. Konstnärliga metoder och användningen av konst som verktyg kan främja t.ex. människors förmåga att engagera sig i olika frågor, betydelsegörande, experimenterande, och kan motivera dem att leta fram exakt information. Konst kan förstås som något som händer, som verksamhet och som rum som möjliggör ett dynamiskt sätt att skapa värde i anslutning till nya former av arbete och arbetsvälbefinnande.

NYCKELORD

Konst konstnärer, konstnärliga metoder, arbetsplatser, arbetsvälbefinnande, metodutveckling, regional förankring

INLEDNING

"Jag dansade. Jag hade en stark inre känsla och en känsla av kroppslighet. Öv-

ningarna tog mig någonstans jag aldrig tidigare hade varit. Långsamt, fridfullt. Jag själv, barmhärtigheten gentemot den egna kroppen. Tunga fötter. Allt känns. Min vänstra sida känner jag inte alls till. Rörelserna förändrades hela tiden. Det livliga, händerna som dansade. Det spelar ingen roll vad de andra gör. Jag är glad att jag fick uppleva det här.”

Citatet är taget ur en berättelse som en av deltagarna i en konstnärlig intervention på en arbetsplats förmedlade efter interventionen. Interventionen har fått tiden att stanna upp och fördrivit all brådska. Deltagarna har stannat upp för att koncentrerat lyssna till varandra. För dem utgörs arbetet av kommunikation och dagarna fylls av e-postmeddelanden. Arbetskamraterna är bekanta, men ändå främmande för varandra och är nu ställda inför något nytt. Jag fick själv, som metodutvecklare med konstbakgrund, uppleva hur en konstnär lyckas skapa ett mötesrum med en unikt öppen och samtidigt trygg atmosfär.

Arbetslivet har förändrats och blivit allt mer krävande och stressande, samtidigt som det upplevs som monotont och rullande i samma hjulspår, dag efter dag. Ofta är det mördande monotont. Arbetet både binder, förutsätter flexibilitet och tränger in i människors fritid (Sennett 2002). Hur ofta förverkligas målsättningarna på regeringsnivå om arbetsvälbefinnande för dem som arbetar? På olika håll, såväl arbetstagar- som arbetsgivarhåll, efterlyses nya metoder som stöd för att människor skall orka i arbetet. Kan konsten ge arbetet kraft och styrka och skapa entusiasm, mötesytor och bana väg för nya värden? Hur påverkas människors möten inom ramen för arbetsplatsvardagen då en konstnär är närvarande?

Under åren 2010-2013 genomfördes vid Yrkeshögskolan Novia ett tvåspråkigt projekt (svenska-finska), ArtGoesWork, med stöd av Europeiska Socialfonden (ESF). Verksamheten utgjorde en direkt fortsättning på det ESF-stödda projektet Life@Work, 2008-2012, vilket främjande välbefinnande i arbetet. Life@Work skapade en regional kunskapssfär mellan företag i regionen västra Nyland. Kunskapssfärens centrala ämnesområde utgörs av välbefinnande i arbetslivet och avsikten är att samla, utveckla och främja frågor i anslutning till ämnesområdet. Ett tema inom projektet, ”Kultur, konst och arbetsliv”, inbegrep interventioner som använde sig av konstnärliga metoder på arbetsplatser i Raseborgsregionen.

Projektet ArtGoesWork utvecklade nya koncept i syfte att främja medarbetares arbetsvälbefinnande på arbetsplatser via konst och konstnärlig verksamhet. Projektet samlade dokumentation inom ramen för metodutvecklingen inom Nyland, vid sammanlagt 17 företag i olika branscher och organisationer och totalt 19 konstnärliga interventioner. Interventionerna räckte från en enda dag till flera månader. Tretton konstnärer från olika konstområden deltog i de interventioner som stod som grund för metodutvecklingsarbetet. Metodutvecklingen strävade efter att stöda medarbetarnas välbefinnande genom konstnärliga metoder, samt att öka konstnärernas kunnande och kompetens på arbetsplatser, vid arbete med företagets och

organisationers personal.

Projektet valde att fästa särskild uppmärksamhet vid att presentera olika konstformer och konstnärer för de deltagande arbetsplatsernas personal. För att utveckla en gemensam konstnärlig process var det väsentligt att lyssna till såväl konstnärernas som personalens önskemål och behov. Dessutom försökte man vid planeringen beakta medarbetarnas egna intressen, exempelvis konstprocesser via konstintressen.

I projektet ArtGoesWork och dess budgetutkast användes tre olika konstkoncept. Konzepten presenterades för de organisationer som deltog i verksamheten inom projektets verksamhetsområde. Konzepten stödde beskrivningen av verksamheten då den presenterades vid arbetsplatser och för konstnärer.

Följande koncept ingår i projektets budgetutkast:

1. Konst på arbetsplatsen

Projektet erbjuder arbetsplatserna korta stunder med konst i fokus och en möjlighet att utnyttja konst som trevnad och förskönande faktor i arbetsmiljön. Konst kan t.ex. betyda en konstföreställning, alternativt kan man ordna en konstutställning i företagets utrymnen. Man kan utnyttja e-post för att sända dikter. Videokonst kan pryda väggarna på arbetsplatsen. Man kan vid tillfälle förevisa kortfilmer i företagets utrymnen. Tidsaspekten är viktig: konst kan liva upp diskussionen under kafferas-terna, peka på nya synvinklar i livet och öka förståelsen arbetskamrater emellan.

2. Konstnär på arbetsplatsen

Konstnär på arbetsplatsen definierades av projektet som ett slags artist-in-residence på en arbetsplats. Konstnären för med sig nya perspektiv till arbetsplatsen, vilka kan påverka praxis. Som residenskonstnär förverkligar konstnären sitt eget konstprojekt, som på något sätt tangerar företagets verksamhet och innehållet på arbetsplatsen. Konstnären kan exempelvis måla, teckna eller fotografera arbetsinnehållet vid företaget, han/hon kan skapa ett abstrakt konstverk som beskriver kommunikation och mänskliga relationer. Konstverket kan också skapas i samarbete med de anställda som så kallad *community art*, deltagande samhällskonst. Om alla enskilda konstverk kommer man separat överens med arbetsledningen i organisationen. Projektets interventioner kan organisera residensarbetet så att de anställda inte vet vad som händer och kan reagera med förvåning på en konstnärs besynnerliga arbetssätt. Detta kan ge insikter om hur det är ställt med tilliten till förmannen, inställningen till arbetskamraterna och/eller hur företaget bryr sig om de anställda. En utomstående person kan se situationen och företagets byggklossar med nya ögon.

3. Konstnärliga metoder på arbetsplatsen

Projektet utnyttjar olika konstnärliga metoder i syfte att stöda innovation, självför-

troende och motivation. Konstnärligt arbete kan skapa välbefinnande. Arbetsplatser kan exempelvis utnyttja utbildningsdagar så att man i stället för föreläsningar använder sig av konstnärliga metoder. Konstnärliga metoder förverkligas på basis av principer inom ledarskapsutbildningen: allas åsikter är viktiga och kommunikation och växelverkan utgör centrala delar av processen. I det konstnärliga arbetet kan estetiska processer vaska fram ny innebörd ur arbetet, förståelse för hur arbetet på arbetsplatsen kan utvecklas och empati i de mänskliga relationerna.

Projektet ArtGoesWork har utgått från koncepten ovan, men har inte haft en utstakad metodik. De praktiska resultaten visar, eventuellt till all lycka, att inte en enda av interventionerna motsvarade den teoretiska konceptmodellen. Modellerna var riktgivande, men lyckades inte fånga själva den konstnärliga verksamheten. Konst lever inte via koncept, än mindre konstnärer.

Projektet har genomfört ett brokigt och avgjort brett urval interventioner och som föremål för forskning- och metodutveckling har de utgjort en utmaning för projektgruppen.

Mångfalden ter sig eventuellt tydligare om man föreställer sig att de samtliga har närmat sig konsten på ett divergerande sätt (musik, dans, visuell konst, drama, litteratur/skrivande) och att alla utom en har genomförts på olika arbetsplatser. Alla konstnärer har haft sin egen kompetens i bagaget och på basis av den har han/hon planerat sina idéer på arbetsplatsen. Som stöd för planeringen har konstnären beroende på intervention haft möjlighet att antingen beakta eller låta bli att beakta arbetsplatsens strategier, önskemål och/eller utmaningar.

Tre av de arbetsplatser som varit med har haft tidigare erfarenhet av samarbete med konstnärer, i begränsad utsträckning. Dessa interventioner kännetecknas i viss mån av större öppenhet för det nya och av att det finns ett förtroende för konstnären. I det sammanhanget är det värt att begrunda hur nya interventioner kunde genomföras på arbetsplatser där det redan har skapats en god grund för ett gott samarbete.

Avsikten med denna artikel är att betrakta projektet ArtGoesWork ur ett kritiskt perspektiv, ur ett metodutvecklingsperspektiv. När artikeln skrivs är två interventioner alltså på hälft. Bägge ansluter sig till konceptet "konstnär på arbetsplatsen" och de har än så länge inte varit möjliga att dokumentera i metodutvecklingsarbetet. Konstnärers verksamhet på arbetsplatser är forskningsmässigt fortfarande ett rätt jungfruligt arbetsområde. Projekt som tidigare har genomförts med stöd av ESF-finansiering har beskrivit utvecklingsverksamheten på ett sätt som inte har poängterat forskningsaspekter (exempelvis projektet Life@Work, 2008-2010, som administrerades av YH Novia). Avsaknaden av tidigare forskningsresultat utgör en utmaning för metodutvecklingen inom projektet ArtGoesWork. Konstnärlig verksamhet på arbetsplatser är ofta konsult- eller projektbaserat. Som en följd av detta är risken överhängande att verksamheten inte alls utsätts för kritisk granskning.

Misslyckanden framgår inte nödvändigtvis av projektmaterialiet eller konsulternas rapporter. Detta utgör samtidigt en utmaning för artikeln om metodutvecklingen inom projektet ArtGoesWork. Hur kan man belysa ämnesområdet på ett kritiskt sätt så att det samtidigt väcker intresse både bland konstnärer och på arbetsplatser?

ARBETE OCH KONST I BRYTNINGSSKEDEN

Arbetet som begrepp förändras som bäst i snabb takt som en följd av samhällsutvecklingen och ny praxis som följer på den. Brytningsskedet i arbetet kan skönjas på metanivå i vårt samhälle (Siltala 2004). Konsten har kopplats till forskning som relaterar till utvecklandet av nytt arbete. Konstnärlig praxis, att använda konsten som verktyg, kan främja exempelvis personligt engagemang i olika frågor, betydelsegörande och experimenterande, och det kan motivera till att leta fram exakt information. Paolo Virno har sin bok *"The grammar of people, a proposal for the analysis of today's way of life"* hävdad att konstnärskapet, att bli konstnär, kan anses motsvara metaforen att bli en god människa. Enligt Virno påminner det nuvarande post-fordianska arbetet i mångt och mycket om konstnärligt arbete.

Arbetet förutsätter att man strävar efter rationalism, effektivitet och ett visst mått av resultat. Att ständigt ha bråttom underminerar känslan av välbefinnande i arbetet och på fritiden. Arbetet tas med hem. Gränsen mellan arbete och fritid utplånas. Det ser inte ut att finnas tid för återhämtning från arbetet. Arbetet är meningsfullt bara om det uppfattas som en del av livet och självet. Därmed behöver arbete inte heller vara ett drömjobb eller ett arbete man har föreställt sig att bäst gagnar en själv. Allt arbete, alla samfund, kan vara platser där människor kan inse sin egen storhet, bli respekterade och må bra.

En instrumentell relation till arbetet innebär att människor arbetar endast för att förtjäna sitt uppehälle, för att få pengar eller produkter. I grund och botten har arbetet trots allt en existentiell betydelse för människan. Verksamhet i anslutning till arbetet gör det möjligt att via en dialog förena sig med medmänniskor, omgivningen och det material som bearbetas i arbetet. Skapande har traditionellt uppfattats som en strävan att skapa något nytt som tidigare inte har existerat. Konstnären är ur detta perspektiv en expert på skapande. Det kontroversiella är samtidigt att konstnärens arbete är onyttigt, i och med att skapandet inte i sig garanterar uppkomsten av något värdefullt.

Forskningen av konstnärligt arbete medverkar till förståelsen av arbetet och det nya begreppet "prekariatsjobb", samt till fördjupad förståelse av relationen mellan liv och arbete, fastslår Ilkka Pirttilä vid Arbetshälsoinstitutet. Pirttilä startade debatten om spörsmålen år 2008 i Tammerfors, vid arbetslivsforskningsdagarna i september samma år (Pirttilä 2008).

Den förändrade samhällssituationen förutsätter att konstnärer har en bredare

tvärsektoriell yrkesmässig kompetens. När det gäller t.ex. bildkonstnärerna är detta kunnande annorlunda än det traditionsenliga konstnärliga hantverket. Å andra sidan uppfattas hantverk annorlunda än tidigare i anslutning till förändringen av övrigt arbete. Konstnärernas arbete med hantverket är av intresse när man försöker finna nya möjligheter att utveckla arbetslivet. Såväl konsten som arbetslivet utvecklas via kreativitet. Konsten kan öppna upp nya perspektiv när det gäller företagets immateriella orientering, som hållbar utveckling, värden och transparent verksamhet.

Det behövs ett nytt sätt att tänka kring frågor som gäller arbete, arbetsplatser och att gå på jobb. Det är en utmaning för människor idag att sy ihop "arbetsfragment" och se dem som steg i sin egen livsbåge. Därför vore det i dagens läge av vikt att betrakta livsloppet som en helhet, också om arbete för många är tillfälligt, osäkert och snuttifierat.

Det är inte lätt att motivera sig inför en ny arbetssituation eller en ny arbetsplats. Å andra sidan kan det vara mentalt ansträngande att stanna länge vid ett och samma värv. Idealsituationen vore om människor skulle ha en möjlighet att se arbetet som en faktor som stöder den egna utvecklingen.

OM ARBETSVÄLBEFINNANDE OCH KONST

Forskningen om arbetsvälbefinnande förefaller att förnyas relativt långsamt. Den "gamla paradigmen", i synnerhet på 70- och 80-talen, föreskrev en tonvikt av forskning på arbetsillamående. Allt sedan 90-talet har ett paradigmskifte fört med sig forskning kring arbetsvälbefinnande och i synnerhet kring så kallat arbetssug, en betydelsefull tonvikt på individens roll och *empowerment*. Det kraftingivande paradigmet lämpar sig väl att kombineras med arbetsvälbefinnande.

Att främja välbefinnande och hälsa är möjligt om människor själva tillåts bestämma de värden som styr det egna arbetsvälbefinnandet. Vid konstnärlig verksamhet arbetar individen med det man uppfattar som viktigt och betydelsefullt för en själv. Sett ur ett värdeskapande perspektiv är det man själv skapat meningsfullt och relevant. Att stöda arbetsvälbefinnande och arbetsförmåga är verksamhet som syftar till att stöda arbetstagarens och arbetsplatsens välbefinnande. Värden, attityder och motivation för individens arbetsförmåga är enligt de strukturer som stöder arbetsförmågan för tillfället de minst utforskade områdena. Värden som ansluter sig till ekonomisk nytta och produktivt arbete ser ut att understrykas mer omfattande i dagens samhälle. Också när det gäller företagets samhällsansvar poängteras betydelsen av ekonomisk framgång. Arbetshälsa och arbetstrygghet, samt välbefinnande i arbetet överlag, borde dock utgöra en väsentlig del av en organisations samhällsansvar.

Arbete, dess innehåll och anslutande behov kan utforskas på många olika nivå-



1.



2.



3.



4.



5.



er vad gäller främjandet av välbefinnandet. Centrala teman inom utvecklandet av arbetsvälbefinnandet har under de senaste åren varit stressforskning, kreativitetsforskning, forskning om utbrändhet och arbetsengagemang.

En positiv arbetsplatsatmosfär möjliggör en sund och hållbar social och fysisk arbetsmiljö som stöder och främjar medarbetarnas arbetsvälbefinnande. Jari Hakanen vid Arbetshälsoinstitutet efterlyser en offentlig debatt och resurser riktade till utvecklandet av arbetsvälbefinnandet. Han anser att det är viktigt att rikta uppmärksamhet vid "det starka och goda i arbetstagare och hur man förmår skapa sådana omständigheter på arbetsplatser att medarbetarna känner att de kan få erkänsla och respekt i gengäld för sina arbetsinsatser, få känna att de lyckas." Arbetsglädje och arbetsvälbefinnande är som grundläggande metaforer individuellt förknippade med spörsmål som gäller kontrollen över det egna livet och livssituationen. De baserar sig på erfarenhet och frågor i anslutning till dem förutsätter ett hantverksmässigt, konstliknande grepp.

"I konst- och kulturverksamhet ingår minst fyra instrumentella faktorer som påverkar människans välbefinnande. Den första och viktigaste är konsten som upplevelse, mening och konstavnjutning som sådan, som ett led i människans behov. Den andra är sambandet mellan konst och kulturverksamhet och god hälsa, bättre arbetsförmåga och känsla av ett gott liv. Den tredje är ett samfund och nätverk som uppkommer som en följd av kulturverksamhet och kulturella intressen, som medverkar till att man behärskar livet bättre. Den fjärde faktorn är påverkan av konst, arkitektur och inredning i syfte att skapa en trivsamma omgivning." (Liiäinen 2003, 151)

Med tanke på arbetsförmågan gäller det att notera att konstnärlig, experimentell inläring inte är ett hjälpmedel endast vid kontrollen av de faktiska arbetsuppgifterna, utan att det också stöder individuellt välbefinnande vid nya arbetssituationer. Konstutövning, och via den experimentell inläring, kan därmed främja personlig flexibilitet och stresshantering.

I min förstudie om arbetsvälbefinnande, hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen och bildkonst (von Brandenburg 2003) fastslog jag att man kan stöda arbetsförmågan med hjälp av bildkonst. Sammantaget noterade jag i förstudien följande områden inom vilka bildkonstarbete har utnyttjats.

1. Bildkonst som metod i utbildningen för att öka kunnande och kreativitet samt utveckla personligheten
2. Användningen av bildkonst på individuell nivå som preventiv, vårdande och rehabiliterande metod
3. Bildkonst i arbetsmiljön som främjare av trevnad och esteticism, samt imageförhöjande effekt (von Brandenburg, 2003)

Vid konstutövning lär man sig inte bestämda regler enligt vilka vissa situationer kan

lösas, utan man lär sig att ständigt finna nya metoder för nya konkreta, separata situationer. Ur konstsynvinkel riskerar konsten att inom ramen för arbetsvälbefinnande betyda verksamhet som enbart ökar effektiviteten och den ekonomiska nyttan, i stället för att stöda arbetsvälbefinnande med utgångspunkt i arbetstagarens och arbetsplatsens egna behov.

Konstnärlig verksamhet på arbetsplatser kan gälla såväl människobilden som konstens betydelse som hälsofrämjande faktor. Betydelsen av konst vid hälsofrämjande och rehabilitering är inte mjuk läkarvetenskap, utan dess effekter är lika verkliga som övrig medicinsk vetenskap. Konsten kan dessutom tillföra etiska perspektiv på främjandet av arbetsvälbefinnandet på arbetsplatser.

”Välbefinnande är ett mångfacetterat begrepp, men ofta identifieras det via levnadsförhållandena. Inom forskningen handlar det dock om separata begrepp. Sammanfattat utgör levnadsförhållandena den materiella grunden för välfärden. Det handlar ju om faktorer som boendeförhållanden, arbete och utkomst. Välbefinnande inbegriper utöver detta bl.a. hälsa, sociala förhållanden, den egna uppfattningen om välbefinnandet och självkänsla. Framförallt i vardagligt tal håller välbefinnandet på att få nya innebörder. Allt oftare förknippas välbefinnande med olika upplevelser som skapar känslor eller erfarenheter som kommersiella företag i välbefinnandebranschen erbjuder (Karvonen et al 2009, 20).

I vardagen är det människors levnadsvanor, växelverkan och personliga val som antingen väcker medvetenhet om, främjar eller försvagar hälsan. Vardagsomgivningen, i likhet med hem, trafik, skolor, arbetsplatser och fritidsverksamhet, påverkar å andra sidan hälsan. Inbördes socialt stödjande, samhörighet och omsorg, samt materiella och mentala krafter påverkar också välbefinnandet. Flera bakgrundsfaktorer inom hälsan står utom räckhåll för hälsosektorn. I dessa fall understryks betydelsen av andra sektorer vid hälsopåverkan, så som konst- och kulturverksamhet. När det är som bäst är hälsofrämjandet en verksamhet som inbegriper olika förvaltningsområden och som inte enbart bygger på läkarvetenskapens människobild, värden eller hälsouppfattning.

I politisk bemärkelse är konst som tema i anslutning till främjande av arbetsvälbefinnande rätt aktuellt. Åtgärdsprogrammet Konst och kultur ger välfärd (2010-2014) inbegriper tre fokusområden av vilka ett är att stöda arbetsvälbefinnande med konstnärliga och kulturella metoder (Liikanen 2010, 12). Undervisnings- och kulturministeriet har en kulturpolitisk strategi 2020. Strategin betonar konstens och kulturens positiva effekter på människors livskompetens, hälsa och gemenskap (Kulturpolitisk strategi 2020).

Bl.a. i en omfattande medicinsk forskningsrapport i Sverige har man konstaterat att kulturupplevelser främjar hälsan (Konlaan 2009). Kulturella fritidssysselsättningar främjar arbetsvälbefinnandet (Viitanen 1999).

KONSTNÄRLIGT ARBETE PÅ ARBETSPLATSER

Under de senaste åren har många konstnärer inriktat sig på verksamhet i nya omgivningar, på arbetsplatser, sjukhus, vårdanstalter och också i exempelvis fängelser. Denna verksamhet går under namnet tillämpad konst. De konstbaserade metoderna har rätt ofta utnyttjats tvärsektorielt. De har genomförts inom ramen för verksamhet som syftar till att stöda välbefinnande och hälsa exempelvis så att professionella social- och hälsovårdsarbetare verkar parallellt med konstnärer i projekt. Konstbaserad verksamhet är förknippad med olika sätt att göra, erfara och känna. Det är metoder som har utnyttjats för främjande av välbefinnande i flera olika sammanhang. Metoderna karaktäriseras av en respektfylld attityd gentemot individen och en möjlighet att förverkliga sig själv individuellt på ett unikt sätt.

Konstbaserade metoder har använts på arbetsplatser i t.ex. Tyskland allt sedan 80-talet. Det är viktigt att studera metoderna i anslutning till utbildningen av personal inom företag, i kombination med ledarskapsutbildning, mellanchefs- och teamutbildning. Kraftgivande konstutövning kan stöda möjligheterna att orka i jobbet (von Brandenburg 2003). Ypperliga exempel på detta finns i t.ex. Tyskland, Sverige, Australien och Finland (von Brandenburg 2009a, 2009b).

Konstutövning med konstbaserade metoder kan stöda individens välbefinnande. På arbetsplatser kunde man exempelvis välja att under utbildningsdagarna i stället för föreläsningar utnyttja konstbaserade metoder. Målet med konstbaserade metoder kan ur ett välbefinnandeperspektiv t.ex. vara att höja medarbetarnas kompetens på en arbetsplats. Konstbaserade metoder har utnyttjats i projektets interventioner i enlighet med principer som följer ledarskapsutbildningen: alla åsikter är viktiga och kommunikation och växelverkan är en väsentlig del av processen.

Målet med användningen av konstbaserade metoder har också varit att via fysiska och estetiska processer lyfta fram nya möjligheter att möta klienter, att öka förståelsen för arbetssamfundets utveckling, kreativitet, samt kraftgivande erfarenheter.

Det i välbefinnandeprojekt allmänt använda begreppet tillämpad konst kan de facto inkludera nästan vad som helst. Också aktörer som har förhållandevis ringa erfarenheter från konst- och kulturbranschen, men som via kurser har lärt sig en konstbaserad metod till stöd för den egna verksamheten, använder rätt ofta begreppet tillämpad konst. Det är ändå skäl att betona att tillämpad konst inte traditionellt avser en enda eller viss konstnärlig metod. Det gemensamma för begreppet är att tillämpad konst fokuserar på processen (Liikanen 2003; von Brandenburg 2003) och att man med verksamheten avser instrumentell användning av konst anpassad till vård- och socialarbete. Tillämpad användning av konst skiljer sig som begrepp från tillämpad konst, till vilken man brukar räkna också designmetoder. Temat var aktuellt redan vid tillställningen Konsten som förnyare av välfärdssamhället i Kiasma år 2006, samt i den påföljande artikelsamlingen ”Taide keskellä elä-

mää” (Konst mitt i livet).

Enligt Marjatta Bardy innefattar användningen av tillämpad konst en respektfylld attityd gentemot deltagaren. Användningen av tillämpad konst räknas till en konstbaserad inriktning som gör det möjligt att motarbeta marginalisering, främja arbetsvälbefinnande, multikultur och hälsa. Närvaron av en konstnär på arbetsplatsen motverkar inte bara utbrändhet, utan stimulerar också till skapande processer, ökar produktivitet och konkurrenskraft.

”Målet med konstkurser är inte enbart att få kontakt med människor på en viss nivå genom arbetet, utan också att vårda deras själar. Det handlar om ett medvetet sätt att ta hand om människors behov inom företag, via konsten, genom att man själv kan utträta något inom konsten.” ”Det är en balans mellan kropp, ande och själ.” *”Jag skulle inte kalla detta en donation till de anställda, utan en investering i de anställda”* (von Brandenburg (2003, 39) citerar Erich Colman vid Barthels-Feldhoff GmbH & KG, Tyskland).

I en samtidskonstkontext är konst och konstnärer på arbetsplatsen allt fortfarande nytt som tema. Användningen av tillämpad konst är en alltför snäv infallsvinkel som banaliserar konsten. Å andra sidan har det ur en konstnärlig synvinkel varit svårt att gestalta vad allt som krävs vid arbetet på arbetsplatserna och projektgruppen. Det finns oftast en tidsram och allt som oftast är den stram. Att finna sin plats inom ramen för konsten tar tid och det gäller också konstnären, konstutövaren. Det vore därför viktigt att se till att konstnärer kunde ges tid och utrymme att utveckla nya perspektiv i projekt som främjar välbefinnandet och även utanför projektvärlden. Finansieringsmekanismerna kunde lämpligen aktivt rikta sitt stöd till konstnärer. Tid och rum innebär finansiering till stöd för utveckling av egen verksamhet och möjligheter att utveckla sin kompetens via studier.

Tillämpning och produktifiering intresserar bara en del konstnärer. I motsats till vad som ofta sägs är det inte en förutsättning att verka på arbetsplatser. Det som däremot krävs av konstnärerna är ett slags förståelse på metanivå om konstnärlig verksamhet. En synvinkel ur ett metaperspektiv betyder i klartext att konstnären har en förmåga att kritiskt granska, ur flera olika synvinklar, sitt eget kunnande och innehållet i sin verksamhet (von Brandenburg 2010).

När man granskar betydelsen av konst som en del av utvecklandet av arbetet är en av nycklarna ”ambition utan tvång”, som kännetecknen för konstnärlig verksamhet.

Vid Queen’s University i Kanada undersökte en konstpedagogisk forskningsgrupp hur långvarig konstutövning påverkade team-medarbetarens arbete och liv överlag. Analysen av materialet lyfte fram nya centrala teman, bland annat ökad betydelse av sociala relationer och fördjupning av relationerna mellan medarbetarna, samt en känsla av att tiden försvinner under den konstnärliga verksamhetens förlopp (Upitis et al. 2008).

Också konstmuseerna har börjat samarbeta med arbetsplatser. År 2012 genom-

fördes vid Aboa Vetus & Ars Nova-museet i Åbo projektet *Taide jää mieleen* med Åbo socialverks hemvårdsanställda i samarbete med Åbo stad. Projektet fokuserade på främjande av arbetsvälbefinnande och samtidskonst. Det finansierades av Arbetarskyddsfonden och Åbo stads socialverk (Lippo et al 2012). Att betrakta verk kan stimulera till diskussion om exempelvis ledarskapsegenskaper ur ett helt nytt perspektiv. The Art Institute i Chicago organiserar inom ramen för programmet Art Express på beställning 45 minuter långa konststunder på arbetsplatser, t.ex. på lunchrasterna, under ledning av en museikurator. På en arbetsplats kan konststunder öka kreativitet, lyfta fram mångfald och stimulera till att tänka utanför boxen.

Arts & Business partnerskap erbjuder möjligheter att propagera för konst på arbetsplatserna via konstsamlingar och residensverksamhet. Enligt ordföranden för organisationen *Creative Communities* i Washington DC, Abel Lopez är det viktigt att minnas att konstsamlingar på arbetsplatser till en början kan vara små och att man inte behöver ett stort begynnelsekapital. Avsikten med Lopez’ *Creative Communities* är att demonstrera för företagsledningen på vilket sätt konstnärer arbetar, hur de bildar samfund och hur de processerar sin konstutövning. Konstnärliga processer har gemensamma nämnare med businessprocesser, fastslår Lopez. Han anser att företagen borde ha utrymmen för konstnärer, eftersom konstnärerna för en ständig kamp om utrymmen.

Organisationen TILLT och dess projekt AIRIS dokumenterade 2004-2007 konstnärsverksamheten på arbetsplatser i västra Götaland. Metoden Airis är en öppen, integrerad metod som är riktad särskilt till modiga företag med pågående utvecklings- och förändringsbehov. Med mod avses inom Airis mod att tänka annorlunda. Metoden bygger på att en konstnär kan se på saker och ting med andra ögon. Dessutom är konstnärer professionella kreatörer och är vana vid att råka ut för oförutsedda situationer. Airis utnyttjas då man exempelvis försöker väcka latent kreativitet, stärka ett företags kommunikation, synliggöra företagspartners, leta efter nya perspektiv, stärka en vi-anda och debattera värdegrunder. I projektet Airis besöker och arbetar konstnären i ett företag i genomsnitt tre timmar per vecka under ett års tid. Som stödgrupp för konstnären fungerar en projektgrupp inom organisationen med företrädare för såväl TILLT som för företaget. Projektet är avsett som en öppen situation där konstnären för in konst i företaget som ett överraskande element med egenvärde. Undersökningen visade att det på arbetsplatser är möjligt att utnyttja konstnärers verksamhet i olika former i syfte att utveckla en bättre arbetsatmosfär och kreativitet (Styhre & Eriksson 2007).

METODER

De allmänna målsättningarna för projektet ArtGoesWork var, för arbetsplatser och arbetslivsdiskursen, att främja skapande och innovation på arbetsplatser genom att

verka som brobyggare mellan konstnärer och företag. Målet var dessutom att möjliggöra debatter om främjande av arbetsvälbefinnande, samt att utverka nya perspektiv på betydelsen av arbetet som en del av livet.

Projektet genomfördes via olika fall, som *case*-studier, och dokumenteringen gjordes i form av observation, ljud/bild, intervjuer och/eller enkäter, samt/eller dagboksanteckningar. Observationerna var huvudsakligen metodutvecklarens egna, men i begränsad omfattning utnyttjades också den övriga projektgruppens observationer. De många olika dokumentationsformerna utnyttjades för att utreda när och på vilket sätt det är meningsfullt att samla in material på arbetsplatser. Projektet dokumenterade de anställdas erfarenheter av konsten och konstnärens verksamhet vid alla interventioner på arbetsplatserna. Dessutom kartlades konstnärernas egna erfarenheter av sitt arbete inom ramen för projektet och i interventionerna. Materialet har kodats för att garantera de anställda och de deltagande arbetsplatserna anonymitet.

Projektet har haft som hypotes att konst, konstnärer och konstnärliga metoder för med sig nya hållbarhetsfaktorer. Med avseende på projektets metodutvecklingsarbete har det varit viktigt att resultaten av de första interventionerna har kunnat utnyttjas innan projektet avslutats. En del av resultatmaterialet omfattar följaktligen de första utvärderingarna av projektet i tre redan publicerade akademiska artiklar (von Brandenburg 2011; 2012a; 2012b). Intervjumaterialet som berör konstnärerna och arbetsplatserna förmän/kontaktpersoner undersöktes därför uttryckligen med avseende på metodutvecklingen. För projektrapporteringen och handboken analyserades materialet även delvis på basis av tematik.

Projektets metodutveckling och denna artikel förutsatte förståelse av konstforskningsmetodik av skribenten (Sullivan 2005). Området har inte utforskats tidigare i nämnvärd grad, varför metodutvecklingen har utgjort en utmaning. Projektmaterialet har granskats via narrativitet. Med narrativitet avses en för människan typisk förståelse och ett sätt att gestalta verklighet och erfarenhet. Talade och skrivna diskurser avspeglas i språket via kulturella diskurser och maktrelationer.

Vid helhetsanalysen har jag som forskningsmetod använt skrivande, sk. writing and re-writing (Richardsson 1998, 345-347). Genom att man skriver gör forskningen det möjligt att utnyttja metodisk triangulering genom att förena olika material. Forskningen av det digra materialet på makronivå har understötts av detaljanalys på mikronivå; vid en viss tidpunkt, plats och utförd av vissa människor (Ibid).

Projektmaterialet inbegriper inte individuell hälsoinformation, men har trots detta förutsatt strikta krav, via sekretesspraxis, för handläggningen av det material som gäller medarbetare och arbetsplatser, i synnerhet beträffande filmning. Insamlingen, förvaringen och analysen av projektets metodutvecklingsmaterial har följt god forskningsetisk sed, bl.a. för att trygga de anställdas anonymitet på arbetsplatserna. En djupare projektanalys återfinns i min pågående doktorsavhandling vid Aalto-universitetet, inom ramen för vilken materialet granskas som ett led i konstforskning.

PRESENTATION AV DATA

1. Materialet "Konstnärernas berättelser"

Exemplet nedan beskriver en enskild tolkning utgående från en intervju med en enda konstnär. Tolkningen har distanserat berättarrösten. En nytolkning kan aldrig vara ren, den förändras via tolkningsprocessen.

Konstnären har en egen strategi vid insamlingen av materialet för konstverket i fråga. Han har en mottagningspunkt i organisationens foajé där han avtalar om intervjutidpunkter med intresserade medarbetare. Intervjuerna tar upp betydelsen av arbetet, egna önskemål beträffande arbetet och organisationens historiska bakgrund. Intervjuerna görs i mötesutrymmena och de spelas in på video. Konstnären meddelar, i samband med att man enas om intervjun, att materialet används för ett verk i anslutning till arbetsplatsen. De personer som ställer upp för intervjuerna är intresserade av att diskutera med konstnären och att via sin intervju utgöra en del av det verk som står i beråd att skapas. Diskussionerna öppnar nya perspektiv på det egna arbetet hos arbetstagarna.

Konstnären enas om besök i kafferum i organisationens olika enheter. Konstnären är intresserad av det sätt på vilket man vid kafferasterna talar, medarbetare emellan, "inofficiellt". Konstnären anser att kafferastbesöken fungerar som om man "inbjöd sig själv till fest". Det faktum att diskussionerna är slumpmässiga och inofficiella intresserar konstnären. Konstnären vet inte exakt vart processen leder, men målet är att skapa ett konstverk på arbetsplatsen.

2. Enkätmaterialet "En drömarbetsmiljö"

De anställda fick själva lägga fram idéer för en drömmgivning på arbetsplatsen. Jag dokumenterade drömmarna ur ett fysiskt och ett socialt perspektiv vad gäller arbetsmiljön. Drömmarna i anslutning till den fysiska arbetsmiljön efterlyste deltagande planering som skulle beakta de anställdas önskemål. Drömmarna om den sociala arbetsmiljön inbegrep önskemål om en kreativ och stödjande atmosfär. Nedan finns samlat utdrag ur olika deltagares svar i enkätundersökningen om den fysiska och sociala arbetsmiljön.

a) Fysisk arbetsmiljö

Jag skulle vilja arbeta i en harmonisk och väl planerad arbetsmiljö med mycket ljus, lugnande färger och med något vackert, så som tavlor, färger och växter, kanske också musik. Jag önskar att man kunde ta med de anställda i planeringen av arbetsmiljön. Jag tror att en vacker arbetsmiljö skulle förbättra mitt arbetsvälbefinnande. Om den nu är 5 på skalan 0-10, skulle jag tro att den kunde vara 8-9 i en ny arbetsmiljö.

b) Den sociala arbetsmiljön

Jag önskar att arbetsmiljön skulle vara lugn och varm. Atmosfären skulle vara god och det skulle finnas ett stöd och godkännande för nya idéer. Jag längtar efter samhörighet. Arbetsmiljön kunde utvecklas genom diskussioner på arbetsplatsen. Jag tror att en sådan arbetsmiljö skapar mycket positiv energi.

3. Material från deltagarnas dagböcker vid konstverkstäder

Här nedan har jag valt ut textprov ur deltagarnas dagboksanteckningar vid workshops i anslutning till en intervention. Jag har analyserat dagboks innehållet genom tematisering.

1. Tema: deltagarnas erfarenheter av lämplighet: tid och plats
 - a. *"vi kan välja ut tidpunkter för kursdagar som inte orsakade xxxx stress"*.
 - b. *"workshopen var förlagd till ett utrymme som var ljus, solen lekte i gardinerna och på golvet, det var avstressande att gå dit"*.
 - c. *"det var avslappnande att delta i konstworkshopen, förlagd till veckans sista arbetsdag, i slutet av dagen"*.
2. Tema: kroppslighet, att förstå konstnärens anvisningar
 - a. *"jag kände mig inte bekväm"*
 - b. *"det hade varit bra om det hade fungerat så från första början"*
 - c. *"det var konstigt när det inte fanns någon egentlig uppgift, mål, slutresultat"*
 - d. *"vad skall det här vara bra för?"*
 - e. *"vad är det vi försöker göra?"*
 - f. *"det passade inte min kropp att ligga på golvet"*
 - g. *"lyckligtvis var den sista gången annorlunda"*
3. Tema: deltagarnas uppfattningar om konstnären som person
 - a. *"konstnären var trevlig, men det var lite stelt och inte så meningsfullt när man inte visste vad som skulle hända"*
 - b. *"vi talade nog med henne"*
 - c. *"det kändes som att jag hade velat ha fler anvisningar"*
4. Tema: hur konstupplevelser påverkar det egna jaget
 - a. *"konsten kanske inte påverkar jaget"*
 - b. *"först då kände jag mig bekväm"*
 - c. *"vi lärde oss en dans"*
 - d. *"på så sätt skulle konstworkshopen ha kunnat vara annorlunda och*

jag kunde ha fortsatt"

e. *"jag är inte en skapande person, jag lyckades inte gå framåt"*

f. *"det kändes meningsfullt först sista gången"*

5. Tema: hur konstworkshopens påverkat det egna jobbet
 - a. *"bra att man kan ta en paus i jobbet"*
 - b. *"man kan lämna jobbet under workshopstimmarna"*
 - c. *"det var avslappnande att kunna lämna arbetsuppgifterna för att delta i workshopen, inte ta sig en titt i datorn i sista sekunden"*
 - d. *"jag är inte en person som tar med sig jobbet hem"*
 - e. *"det passade bra in i arbetsschemat och tiden"*
 - f. *"jobbet har förändrats så till vida att vi har nya medarbetare och att andra har lämnat oss"*
 - g. *"det tar tid innan allt igen faller på plats"*
 - h. *"i övrigt har det inte förändrats"*

4. Metodutvecklarens eget dagboks material

Detta material härstammar från min egen arbetsdagbok. Det handlar om för mig typiska, fragmentariska anteckningar, gjorda i anslutning till konstworkshops. Det är skrivet med tanke på mig själv, men jag har tagit med det som ett exempel på hur jag som metodutvecklare har ifrågasatt mitt deltagande i en workshop avsedd för ett arbetslag.

XX har redan på förhand föreslagit för mig att jag skulle vara med då den egentliga konstutövningen vidtar. Jag tycker att tanken känns lockande med den här gruppen. Jag vet att min medverkan tar tid av begynnelsefasen, tid som skulle vara värdefull att användas med kärngruppen, för att förbereda processen. Samtidigt vet jag att det är viktigt att jag lägger mig själv i blöt så att de övriga deltagarna ser det, vilket jag vet efter att jag någon gång själv ha upplevt det som väsentligt att alla närvarande deltar. De som avstår är rädda och vill inte avslöja sig själva.

Dessutom motiverar jag mitt eget deltagande med att den här gruppen kommer att träffas cirka fem gånger och att de sannolikt därför kommer att ha tid att arbeta som grupp. Trots allt ifrågasätter jag min medverkan flera gånger om. Vad avses med tillräckligt med tid? Tror jag lite naivt att jag är en del av gruppen bara för att jag uppmanas att vara det? Är inte redan det faktum att gruppen den här gången inte är fulltalig ett tecken på att grupparbetet blir splittrat? Bryts (den osynliga) kretsen av samhörighet på arbetsplatsen av att jag deltar i konstutövningen i konstworkshopen?

5. Enkätaterialet

Av en del av deltagarna bad jag att få feedback via enkäter och blanketter för att kunna kartlägga hur interventionerna har upplevts på deltagarnas egna arbetsplatser. Sammanlagt 37 personer i fem olika interventioner besvarade enkäterna. På basis av feedbacken kan jag fastslå att deltagarna har funnit nya infallsvinklar på det egna arbetet och att piloterna har ökat erfarenheter av inläring i arbetet. Inläring i arbetet främjar arbetsvälbefinnandet enligt principerna för arbetsplatsernas hälsofrämjande aktiviteter. Nedan har jag sammanställt en tabell på basis av svaren på fyra frågor i enkäten. De definitivt negativa svarens antal (vitsord 1) var på det hela taget få.

Feedback

Besvara följande frågor genom att kryssa för 5 (ja) och 1 (nej) så att 5 är absolut ja och 1 absolut nej. Siffrorna minskar från det positiva till det negativa.

1. Känner du att du funnit något personligen betydelsefullt?
2. Tycker du att du funnit nya infallsvinklar på ditt eget arbete?
3. Främjar utbildnings- och/eller arbetssättet inläring i arbetet?
4. Behövdes interventionen med tanke på din yrkesutövning?

Återkopplingstabell

Vitsord	5	4	3	2	1	Genomsnitt
Fråga 1	4	8	10	1	2	3,4
Fråga 2	3	14	5	4	1	3,5
Fråga 3	7	6	11	3	1	3,5
Fråga 4	4	6	10	4	3	3,1
Sammanlagt	18	34	36	12	7	3,4

Totalt svarade 37 personer i fem (5) olika interventioner Alla besvarade inte samtliga frågor.

DISKUSSION

Utvecklingsarbetet har under projektets förlopp följt det erfarenhetsbaserade material som erhållits på basis av konstnärernas och deltagarnas berättelser. I metodutvecklingsarbetet har berättelserna gestaltat sig i form av polyfoni och kaos.

I motsats till konstnärerna, som har valt en arbetsform som medför att de bär med sig sin kompetens och sitt kunskapskapital, har arbetstagare i övriga branscher inte valt en icke-oberoende autonom roll i sitt arbete. Samtidigt som man kan säga att

konstnärer i sitt arbete följer "sitt eget projekt", måste övriga branschers arbetstagare försöka göra "andras projekt till sina egna". Deras identitet är sammankopplad med arbetsplatsen och följer inte i likhet med konstnären sina egna mål, trots svårigheter och motgångar.

Ordet konst kan väcka en önskan om att inte omedelbart börja tala om pengar. Det är dock nödvändigt att tala om pengar för att konstnären skall veta vilka tidsmaterial- och arbetstidkostnader som kan förväntas. Avtalet bör täcka även indirekta kostnader och detta bör ske innan konstnären inleder sitt arbete. Om så inte sker blir konstnären ensam på arbetsplatsen, kommunikationsprocessen blir i värsta fall onödigt lång och helheten förblir oklar för alla parter. I allra värsta fall blir det inget avtal alls och interventionen avbryts.

Projekt- eller förmedlarorganisationen bör vara proaktiv också visavi arbetsplatsen när det gäller att ingå ett avtal. Oklara avtal kan bromsa det sätt på vilket processen framskrider och försvagar tilliten i samarbetet. Det förutsätts samarbetsförmåga i ett projekt såväl inom projektgruppen som med medverkande konstnärer. Metodutvecklingsarbetet förutsätter en bred kartläggning och problemlösning, växelverkan och respekt.

Kommunikationen mellan projektgruppen, konstnärerna och arbetsplatserna är ofta tidskrävande och besvärligt. Av de konstnärer som deltog i projektet hade flera erfarenheter av att driva egna företag. En del konstnärer anser att det är betydligt lättare att snabbare att föra konst till arbetsplatser utan förmedlarorganisationer eller projekt.

Arbetsplatserna tävlar om goda arbetstagare. Konsten kan höja ett företags image (von Brandenburg 2003, 57). Samtidskonst och konstnärliga residenser på arbetsplatser är trendiga. Därför är det sannolikt att det lönar sig för en arbetsplats att nämna att man utnyttjat konst för att utveckla sin verksamhet. ESF-finansieringen av projektet ArtGoesWork innefattar krav på öppen information. Medverkande organisationer har följaktligen gett sitt tillstånd till att deras namn offentliggörs på projektets webbplats. Troligen har offentliggörandet av namnet höjt företagets image. För konstnärer kan publiceringen av namnet leda till nya arbetsmöjligheter, det kan utgöra ett tecken på yrkeskunskap och ett innovativt grepp.

De konstnärliga interventionerna på arbetsplatser har ökat interaktionen mellan konstnärerna och arbetsplatserna. Projektet har verkat som en aktiv förmedlarorganisation mellan arbetsplatserna och konstnärerna och därigenom främjat interaktionen mellan företagen och organisationerna samt konstens förankring i arbetslivspraxis. En hållbar utveckling integrerad inom olika yrkesbranscher skapar nya kopplingar och länkar som motsvarar nätverk.

Gränsöverskridande initiativ och innovationer och överskridning av gränser är intressanta. Det behövs specialkunskaper, utöver den sakkunskap som besitts av generalister inom hållbar utveckling. Aktuellt idag är multi-sektoriska tvärfackliga synvinklar och en helhetsmässig syn. Parallellt med explicit information är värden,

känslor och erfarenheter viktiga. Konsten erbjuder en möjlighet att länka samman kunskapsbranscherna inom hållbar utveckling.

Projektet har främjat tillgången till konst på arbetsplatser genom att ta konst till platser där konst vanligen inte har utövats. Konstdiskussionen med konstnärerna har fört konsten närmare de anställdas vardag. Det har varit möjligt att delta i verksamheten utan tilläggskostnader och mötena har ägt rum över språkgränserna. Deltagandet har inte förutsatt specialkunskaper i konst.

Tröskeln för deltagande har varit låg i och med att konstnärerna har genomfört interventionerna på ett sätt som avviker från t.ex. traditionella hobbykonst-evenemang. Konstnärresidensen och de konstnärliga workshoparna har berört företagets och organisationernas anställda på olika nivåer, experter, mellanledning och ledarskikt.

Projektets konstnärer är aktivt verksamma i konstlivet. Diskussionerna och arbetet med konstnärerna har gett medarbetarna ökad insyn i hur samtidskonsten verkar. Konstnärerna är intresserade av att arbeta på arbetsplatser och att berätta om sitt eget arbete, lyssna till arbetstagarnas erfarenheter om sitt eget arbete. För konstnärerna har samtalen och arbetet med de anställda på motsvarande sätt inneburit nya infallsvinklar på aktuella utmaningar i arbetslivet.

Att stifta bekantskap med konstnärer och deras workshops har öppnat nya perspektiv för medarbetarna, i deras eget arbete. Medarbetarna har exempelvis haft positiva erfarenheter av nya, oväntade situationer och övningar med konstnärerna som gått ut på att stå ut med osäkerhet. Arbetet med konstnärerna har också lett till positiva erfarenheter när det gäller att leda eget arbete.

Konstnärer är vana vid självständigt arbete och uppfattar det inte som lätt eller ens nödvändigt att utarbeta processbeskrivningar om det egna arbetet till projektgruppen, som dock behöver beskrivningarna. Konstnärernas planer om hur en konstprocess på arbetsplatsen skall utformas skiljer sig dessutom markant från varandra. Planen kan gå ut på att konstnären konstaterar att han/hon inte vill utarbeta en plan i början av processen, eftersom den skulle styra verksamheten. Med andra ord ingår planlöshet i planen eller behovet av att inte förbinda den konstnärliga verksamheten vid en plan. Ur en konstnärs synvinkel kan planen ha en begränsande effekt. Att agera utan plan ger full frihet att göra ändringar under processens förlopp och detta upplevs ofta som viktigt. Också om förändringar i princip är möjliga också inom ramen för planen kan blotta tanken på en plan vara en faktor som upplevs som en restriktion.

De konstnärliga interventionerna har för konstnärerna inneburit att de fått ta del av de erfarenheter som såväl organisationens arbetatagare som projektgruppens medlemmar haft på arbetsplatserna. Redogörelserna har ägt rum direkt i början, under förloppet av och efter de olika processkedena. Dessutom har det varit möjligt för konstnärerna att lyssna till varandras erfarenheter vid gemensamma projektseminarier. Feedback visar att konstnärerna har ansett att deras yrkeskunskap har ökat.

I början av projektet var avsikten att försöka genomföra interventionerna på arbetsplatserna med stöd av konstnärer som redan var relativt erfarna när det gäller samarbete med organisationer och företag. Erfarna konstnärer lämpar sig också för särskilt krävande arbetsplatser. Verksamheten startades upp i ett försök att skapa en stark och bra image, riktad till såväl konstnärerna som arbetsplatserna.

MÖTEN

Det är inte nödvändigtvis en lätt uppgift för en konstnär att samverka med en arbetsplats. En ny situation är som ett vitt papper man är rädd att fatta tag i. En central tanke inom projektet har varit att ingendera parten borde få ha förväntningar, trots att bägge parter de facto har förväntningar, ofta stora. För konstnären kan det komma som en överraskning att företagets personal inte uppfattar konsten som intressant eller att man inte försöker lära sig något nytt via konsten.

Vid exempelvis scenkonstframträdanden med andra artister är man van vid en viss typ av kommunikation och publiken vid tillställningen är villig att se uttryckligen den föreställning som visas, varvid både publik och konstnärer står i en kommunikativ relation med varandra. I konstvärlden verkar konstnärerna, traditionsenligt, på sin egen bakgård. I ett företagsprojekt har konstnären trätt ut ur konstvärlden, han/hon återfinner sig i företagets eller organisationens utrymmen och befinner sig med andra ord på främmande mark. Konstnären kan inte avancera på samma sätt som i konstvärlden, för i företagvärlden kan man möta på kommunikationsproblem med "publiken". Det är motsägelsefullt ur konstnärens synvinkel, inte minst för att processens eller verkets centrala element kan handla om kommunikation.

I samband med konstutövning på arbetsplatser kan det uppstå ett stort behov av att kommunicera och vara öppen. Det kan bli möjligt att dela också svåra erfarenheter i en grupp som präglas av en känsla av närvaro. Känslan av närvaro har beskrivits som en upplevelse av nuet och av mindfulness. I en intervju i anslutning till en av interventionerna en projektgruppsmedlem deltog i har uttryckligen detta tagits fram som en särskilt betydelsefull faktor, med avseende på främjande av arbetsvälbefinnande. Dialogens betydelse i projektet har tagit sig uttryck i en önskan att lyssna till andra, en strävan efter att förstå andras olikhet, "otherness", och att iaktta sig själv via uppkomna situationer.

Rollerna för med sig perspektiv som gör det viktigt att beakta olikheter, rättvisa och behov på mindre och större arbetsplatser. Ett etiskt tänkande vid främjandet av arbetsplatsvälbefinnande innebär att man beaktar detta. Det betyder samtidigt att man axlar ansvar för att stöda människors helhetsmässiga utveckling på arbetsplatser. Det innefattar en människosyn som beaktar biografien, livsmiljön, livssituationen, sociala förhållanden, ålder, önskemål, osäkerhet, förändringar och besvikelser. Konsten är en av de viktigaste metoderna genom vilka man på ett djupa-

re plan kan påverka en persons egna värderingar, liv och agerande och det sätt på vilket man processerar dessa och därmed på ett unikt sätt lyckas bemöta individens behov. Jaana Erkkilä fastslår i en intervju i projektet Life@Works publikation: *"Jag hoppas att ArtGoesWork så småningom skall ge konsten en självgiven roll i arbetslivet och att konstnärerna skall betraktas som lika värdefulla konsulter som alla andra. På så sätt kan konstnärerna också använda sin utbildning mer mångsidigt så att kunskapen gynnar så många som möjligt."* (Österberg 2010) Keramikern Johanna Rytkölä berättar i sin dagbok: "Projektet *Lupa löytää uutta* (Tillstånd att finna något nytt) var ett TYKES-finansierat projekt i Katrinas sjukhus i Vanda 2007-2008, med Vanda stad som partner och Yrkes högskolan Laureas socialsektor som administrativ och evaluerande aktör (Jauhiainen et al 2009, Hiekkalinna 2008). Jag verkade i projektet som projektgrupps- och styrgruppsmedlem och som konstnär som ledde workshopar. I projektet deltog 60 anställda vid fem avdelningar på sjukhuset. Projektidén var att stöda medarbetarna för att de skulle orka arbeta vidare, genom att förena konstnärliga metoder med arbetshandledning. Projektet TaHVo genomfördes hösten 2010 med stöd av medel från UKM, med sjukhusets vårdarbetsledning. Tahvo var en fortsättning på projektet *Lupa* och kombinerade konstutövning och arbetshandledning. I projektet samverkade konstnären och arbetshandledaren både i konstworkshoparna och vid handledningen. Tanken var att konstnären skulle vaska fram teman och frågeställningar ur handledningen till workshoparna. Workshoparna i projektet *Lupa löytää uutta* kritiserades för ha upplevts som separata tillställningar i förhållande till handledningen. Konstnärens närvaro i handledningen var ett sätt att försöka att undvika motsvarande kritik och upplevelser i projektet TaHVo."

Viviann Seege har en lång karriär bakom sig som konstnär på arbetsplatser. Hon har särskilt stor erfarenhet av utvecklingsprojekt som bearbetar arbets- och vårdmiljöers estetik i företag och organisationer. Seege konstaterar att projektet ArtGoesWork visserligen har varit mycket tidskrävande, men att det har gett henne mycket i gengäld. Självkännetiden har ökat. Hon ser via projektet annorlunda än förr på sitt arbete. Projektets omfattning har lärt henne att själv utarbeta en dokumentering av det egna konstmaterialiet för interventionerna. Samverkan med de övriga har väckt en lust att bredda arbetsprofilen vid användningen av konst på arbetsplatser.

REGIONAL FÖRANKRING

"Scenkonsten, rätt använd, är den bästa utbildningsmetoden i dagens moderna samhälle. Teatern skapar glädje, den är populär och är till nytta då man försöker locka bort befolkningen från muntration av sämre kvalitet. Den har med andra ord stor kulturell betydelse som fritidssysselsättning och utbildningsmetod, i olika delar av landet, bland olika befolkningsgrupper, vilket uttryckligen

är målet för Skådebanan."

Walter Stenström 1918

Journalisten Walter Stenström var en eldsjäl som i tiderna lade fram idén "teatern som främjare av folkbildningen" i Sverige och fick med sig sin tids kulturelit för att starta organisationen Skådebanan år 1910. Målet för begynnelseskedet var att grunda en offentlig organisation i Stockholm och att grunda lokalföreningar runt om i Sverige. Dessutom hade Skådebanan en egen friluftsteater i Stockholm. Under följande årtionden fortsatte Skådebanan verksamheten ända fram till 1960-talet. Medlemsantalet i Stockholm med omgivning ökade och garanterade en stabil verksamhet med biljettreservationer. Under årtiondenas lopp har verksamheten moderniserats på flera olika sätt.

Vid millennieskiftet 2000 bytte Skådebanan i västra Götaland sitt namn till TILLT. Verksamheten som regional utvecklare fortsätter enligt en modell som går ut på att TILLT:s kulturaktörer i samråd med konstnärer och verksamhetsledare inleder ett samarbete på offentliga arbetsplatser i regionen. I början av verksamheten informeras och utbildas kommundirektörer vid olika tillfällen för att man vid TILLT anser att det är viktigt att de regionala beslutsfattarna förbinder sig till projektet. Privatsektorn följer efter den offentliga sektorn, i ett andra skede.

TILLT har lyckats särskilt väl i sitt regionutvecklingsarbete i västra Götaland. Organisationen har erhållit en kvalitetsutmärkelse för sitt arbete i Vara kommun i anslutning till utvecklingsprojektet Airis år 2006. Den finländskbördiga konstnären Veera Suvalo-Grinberg var i tre och ett halvt års tid anställd inom kommunen. Hon initierade debatt om konstens betydelse bland kommuninvånarna och organiserade olika kulturevenemang. Vara kommun förvandlades tack vare sin kulturella image från ett traditionellt introvert jordbrukssamhälle till en kommun med dragningskraft, med nya invånare.

Den regionala utvecklingen syftar till att trygga regionernas konkurrenskraft och trygga goda levnadsförutsättningar för dem som bor och arbetar där. Skapande branscher främjar regionernas konkurrenskraft på ett avgörande sätt. Kulturbranscherna är en viktig faktor när det gäller ett områdes mentala välbefinnande och dragningskraft. Konstpåverkan och kultur är en viktig resurs i omgivningen, såväl för samhället som för individerna. Kultur och konst kan vid främjande av välbefinnande användas som egenvärde, instrumentellt eller transformerande. Den transformerande rollen är förknippad med synen på kultur som en faktor med förmåga att radikalt förändra samhället eller regionen, en faktor som ökar kunskap, tillit, socialt kapital och ger rum åt skapande i regionutvecklingen, samt uppmuntrar till att finna nya lösningar. Skapande processer kan öppna nya möjligheter för de administrativa organen att finna modeller för samhällsvälbefinnande och hållbar utveckling. Det bästa resultatet för främjande av välbefinnande via kultur uppnås om samtliga tre faktorer beaktas (von Brandenburg 2008).

Det är viktigt att skapa en flexibel, men permanent modell med utgångspunkt i hållbar utveckling. En sådan modell är möjlig bara om man på ett flexibelt sätt lyckas tillmötesgå utmaningarna med meningsfulla i verksamheten, en modell som amöbalikt skapar nya former utan att förlora "den djupa kärnan". Modellen måste fungera regionalt. Den måste vara mobil på nationell nivå, senare eventuellt också på internationell nivå. Modellen måste utformas så att den verkar som förmedlare mellan konstnärer, företag, regionala aktörer, yrkeshögskolor och konstnärsorganisationer. Det är viktigt att aktivera ett tillitsfullt informationsflöde. För närvarande finns det inte mycket information att tillgå om konstnärlig verksamhet i företag i syfte att främja välbefinnandet, i all synnerhet inte forskningsunderlag. Bristen på information är ett problem också för regionala projekt i och med att man inte kan utnyttja tidigare praxis. Ett regionalt strategiskt sätt att närma sig problematiken uppfattas vanligen som viktigt och vid samverkan behövs konkreta step-by-step modeller. Bygder utanför större regioncentra förenas sålunda med globala regioner och på så sätt får verksamheten nya globala yttringar.

Nätverk mellan arbetsplatser, konstnärer och förmedlarorganisationer kan främja regionalt välbefinnande. Verksamheten "Konst/konstnär på arbetsplatsen" kan göras bestående genom regionala nätverk med utgångspunkt i hållbar utveckling. Nätverk av det slaget företräder ett nytt tänkande. De arbetsplatser som deltar är innovativa och skapande och vill ta hand om sina anställda särskilt väl. Det är möjligt att skapa nätverken bara förutsatt att man på ett tillfredsställande sätt lyckas svara på utmaningarna vad gäller det meningsfulla i verksamheten, på ett sätt som skapar en flexibel nätverksmodell. Modellen bör fungera regionalt. Å andra sidan krävs både tid och arbete att åstadkomma ett dylikt nätverk. Dessutom är det sannolikt att det tar tid innan det växer ut. Inom ramen för projektet ArtGoesWork hade det varit möjligt att fortsätta den regionala utvecklingen med utgångspunkt i projektet Life@Work (2008-2010) i västra Nyland. När denna artikel skrivs är det alltså klart om man lyckats fortsätta regionala utvecklingsåtgärder i enlighet med detta koncept i regionen.

NÄRINGS- OCH VÄRDESKAPANDE

I dagens läge har företag allt större behov att definiera behov förknippade med sitt mervärde än med de egentliga produkterna. Traditionellt har företagen utnyttjat designkunskap vid visioner om strategi och produktutveckling. Om man tillvaratar konstnärlig kompetens blir det möjligt för ett företag att skapa nya strategier som står i relation till företagets djupare värderingar. Konst, i motsats till verksamhet med utgångspunkt i design, står i direkt förbindelse med människor och med livet. Den når, via människorna, mänsklig verksamhet och områden som definieras av andra värden än de traditionellt ekonomiska värdena. Konsten förändras jäm-

sides med de djupare värdena, men fungerar alltid som föregångare vid förändringar. Konsten avbildar värden i nutid och framtid. Därför är den till sitt väsen närmare mänskliga värderingar än det traditionella designtänkandet. Design handlar om att utveckla en produkt. En produkt kan dock inte förbinda en människa på samma sätt via värden som konsten, genom att binda människan vid sina egna erfarenheter och därmed vid sig själv och till något som förenar oss alla. Konst kan förstås som händelser, verksamhet och rum som möjliggör ett dynamiskt värdeskapande till nya arbetsformer och arbetsvälbefinnande. Inom ramen för arbetet påverkar värderingar alla enskilda människors tankar, tolkningar, verksamhet och strävanden. Det är helt klart att värderingar inte kan ges eller definieras utifrån. De är vanligen svåra att förneka och förändra.

En samhällsförändring är en viktig bakgrundsfaktor som påverkar människors välbefinnande. Kulturen ser ut att ha förändrats i riktning mot större egoism och livet saknar ett högre mål. I en sådan form stöder kulturen inte känslan av individuell koherens för att den inte ökar känslan av betydelse i livet (Hämäläinen 2009, 9). Det finns en risk att människor förbinder sig till jobbet i allt mindre utsträckning. I all synnerhet för unga idag har själva arbetet förlorat sin glans och man förbinder sig inte vid det som tidigare. Därför vore det skäl för företagen att förlita sig på metoder som främjar människors lust att förbinda sig. I Tyskland har man redan på 80-talet infört konst som metod när det gäller att rekrytera nya arbetstagare.

Värdeskapande i arbetet är förknippat med arbetets ultimata betydelse och frågor i anslutning till detta:

Arbete	Konst
Vem är jag, varifrån kommer jag?	I konsten uppfattas jag som en helhet.
Vad är viktigt och väsentligt i mitt arbete?	Min konst är innehållsmässigt viktig.
Varför utför jag det här jobbet?	Mitt värde hänförs sig direkt till mitt sätt att arbeta.

Resultat av välbefinnande som en följd av kultur kan på individnivå granskas som ett stöd för den betydelse individuella värderingar och egna erfarenheter har gett. Känslan av välbefinnande kan uppfattas stöda utvecklingen att bli en hel människa som blir hörd. Det kan anses gälla såväl arbete som fritid. På individnivå handlar det om en känsla av konstupplevelser och deras berikande och kraftgivande påverkan.

Att bli noterad som en hel människa är en förutsättning för personligt välbefinnande i arbetet. Konsten är per definition något som skapar allomfattande möten. Konsten jämför, men förvandlar inte människor till en jämntjock massa eller skara. Människan bemöts som en helhet, med känslor. Den "målmedvetenhet

utan tvång” som förknippas med konsten utgör enligt tradition en nyckel till konstförståelse när man granskar den som en del av arbetsutveckling. En ömsesidig reflektion mellan den konstnärliga processen och arbetet är viktig. Kulturkompetens och konstnärligt skapande förmedlar viktiga impulser, utgångspunkter och exempel i syfte att övervinna ensidiga perspektiv och begränsande lösningsmodeller. Att finna denna goda praxis och utveckling är viktigt. En grundegenskap hos konst är dessutom per definition ”att finna sig själv”. ”Att finna sig själv” är som kvalitet en individuell väg via konstupplevelse till de egna skapande källorna. På samma sätt som alla människor är individer är alla konstupplevelser unika. Något mycket sällsamt inträffar på ett synnerligen unikt sätt. Så kan man kanske beskriva en individuell konstupplevelse.

KONKLUSIONER

Konstprocesser på arbetsplatser är singulära, icke-linjära, fragmentariska, simultana händelser

Konstnärliga processer på arbetsplatserna är svåra att kartlägga ur metodutvecklingssynpunkt. Konstnärliga processer följer inte en tidigare utstakad modell, som t.ex. en industriell produkts förädlingsprocess. Processerna kan inte heller planeras på förhand på samma sätt som traditionella konsultprocesser i ett samfund, vilket är utmanande när det gäller att förutsäga resultatet. Processerna startar enligt principen resultatet öppet och under deras förlopp är händelserna ofta icke-linjära till sin natur, fragmentariska och simultana. Den konstnärliga processen ter sig för dem som upplever den som splittrad, som en samling närvarande nu-moment. På samma sätt som det är svårt att följa olika konstnärer är det ofta svårt eller hart när omöjligt att jämföra olika arbetsplatsprocesser med varandra. De är individuella till sin natur och unika, och därmed singulära.

Individuella möten med konst och deltagarerfarenheter sker via värdeskapande

Samtliga parter erfarenheter av konst är värdeladdade. Konsten upplevs som bra, dålig, behaglig, trevlig eller intressant. Ett behov att jobba tillsammans med företagets strategier kan uppstå när man arbetar med konst. Att jobba fram gemensamma visioner lämpar sig utmärkt för konstbaserade metoder. I konstworkshops lär man sig handgripligen att kunnande inte infinner sig om man inte övar upp det.

Konstnärliga processer på arbetsplatsen äger inte rum enbart hos deltagarna utan också hos konstnären

Beroende på konstnärens verksamhet kan processförloppet avspegla det sätt på vilket han/hon styr konstverkstaden och/eller vilka konstnärliga strategier som utnytt-

jas i ett arbete som residenskonstnär på arbetsplatsen. Det oförutsägbara i processen utvidgas till att gälla hela arbetsplatsen där alla individer har individuella erfarenheter av konstprocessen och dess resultat. Sålunda vidgas betydelsen av oförutsägbara faktorer ytterligare.

Hos konstnären ökar arbetsvälbefinnandet i och med känslan av att förstå det egna arbetet

Hur konstnärerna erfar att de förstår det egna arbetet är förknippat med på vilket sätt de lyckas använda sig av sitt tidigare kunnande på arbetsplatser och i vilken utsträckning de känner att de kan styra sitt eget arbete. Konstnärskunnandet på arbetsplatser handlar om kunskap, yrkeskunnande inom konstområdet, ledarskaps- och interaktionsförmåga samt att kritiskt kunna reflektera över sitt eget arbete. Tidigare erfarenheter av projekt och/eller konstpedagogiskt arbete ökar chanserna att uppfatta det egna konstnärskapet som ett omfattande kunskapskapital och en förmåga att vidareutnyttja det som en del av projektet och arbetsteamets vardag. När en konstnär förstår sitt eget arbete ökar det hans/hennes arbetsvälbefinnande.

Konstnären har nytta av pedagogiska studier i arbetet med anställda på en arbetsplats

Pedagogiska studier stöder konstnärsarbetet på en arbetsplats när det handlar om att arbeta tillsammans med de anställda. I materialet återfinns följande egenskaper hos en lyckad konstprocess i workshops på en arbetsplats. En bra konstnär är: Interaktiv, lyhörd för gruppen, ser till att tempot i den gemensamma verksamheten är sådant att det finns också lugna moment och diskussion, kan förena olika konstmetoder för workshopens behov, dvs. kan koppla samman konstutövningen med konkreta exempel på situationer på arbetsplatsen.

Konstnärer tycker att de normalt har nytta av förmedlarorganisationer/projekt

Konstnären gagnas av det stöd han/hon får av projektgruppen/förmedlarorganisationen i och med att den ger ett sammanhang som stöder verksamheten med tilläggsutbildning och handledning och möjligheter till växelverkan mellan konstnärer i ett konstnärssamfund. Allt detta stöder tanken på att prioritera förmedlarorganisationer/projekt och de ekonomiska möjligheter de erbjuder. På arbetsplatsen bör finnas en färdigt utsedd kontaktperson som alltid vid behov kan tillfrågas om detaljer.

Konst på arbetsplatsen tillhör alla, inte enbart den högsta ledningen

Konst på arbetsplatsen kan öka förståelsen för att konsten tillhör alla och att arbetsplatser inte längre är kultur- eller konstfria zoner. Arbetsplatser gagnas av konst. På basis av materialet har deltagarna upplevt att konstutövningen har stött deras yrkesmässiga kunnande. Konstutövning piggar upp vardagen och medför nya pers-

pektiv på det egna arbetet. Interaktionen i en grupp ökar känslan av samhörighet och känslan av att bli hörd. Projektet har dokumenterat motsvarande resultat inom olika deltagargrupper, inte bara på ledande nivå.

Användningen av arbetsplatsernas egna utrymmen har främjat tillgången till konst

Konstworkshoparna har genomförts på arbetsplatsens egna utrymmen. På så sätt finns konsten i arbetsplatsens omedelbara närhet, i vardagen. Verkstäderna har genomförts på arbetstid. Utrymmena har funnits nära till hands. Deltagarna har gått med för att de inte först har behövt gå hem och först därefter till en hobbygrupp.

FRAMTIDSVISIONER

Den finländska arbetskraftens kunnande kommer sannolikt att utvecklas i framtiden. Det finns behov inom arbetslivet för en förmåga att se stora helheter, förmåga att betrakta noggrant och förmåga att lösa problem. På basis av materialet i projektet ArtGoesWork kan man säga att konsten i framtiden är en viktig faktor när det gäller att väcka värderingar för nytt arbete. Den är en del av den kreativa ekonomin som syftar till att utveckla regional verksamhet och service som främjar välbefinnandet. Det är inte möjligt att skapa nytt arbete utan perspektiv på hur samhället ser ut om 10 år. Organisationerna kommer att vara flerspråkiga och mångkulturella, de måste utvecklas över språkgränserna.

Konstbaserade metoder är en konstnärlig verksamhet i samband med vilken verksamheten definieras som icke-målmedveten, vilket betyder att man strävar efter något utan kännedom om ett exakt resultat. I det avseendet skiljer sig konstbaserade metoder från t.ex. framställningen av en produkt, som utformas via säkra processer och så effektivt som möjligt. Under processen utsätts deltagaren för osäkerhet, oförutsägbarhet och för det okända, men han/hon är fri att verka. Aktören väljer själv, avancerar i processen på motsvarande sätt som i en problemlösningssituation och får omedelbar feedback som belöning för sina erfarenheter.

Konsten möjliggör möten och debatt över språkgränserna. I framtiden kommer företag att tvingas kämpa om goda arbetstagare. Arbetsplatser som utnyttjar konst kan skapa ett nätverk mellan sig i enlighet med principen ”vi axlar ett särskilt ansvar för de anställda, det lönar sig att arbeta hos oss”. Konst stöder en öppning och utveckling av värdeprocesser i anslutning till arbete, företagsverksamhet, ledarskap, arbetshälsovård, arbetsmiljö och arbetsplatser. På basis av projektmaterialet kan man skapa värdeprocesser via konsten i synnerhet inom följande områden:

1) Arbetsutrymmen, arbetsinnehåll och faktorer som leder till att man beaktar lika behandling på arbetsplatsen och enskilda arbetstagare emellan.

2) Individbaserade behov, önskemål och erfarenheter av det egna arbetet, verksamhet på arbetsplatsen, samt uppfattningar om förväntningar och mål.
3) Utmaningar som gäller livslångt lärande och förlängda arbetskarriärer.

Projektet ArtGoesWork hade föresatt sig att utveckla nya former av verksamhet i gränzonen mellan konst och arbete. I spetsen för verksamheten, som katalysatorer, har det funnits konstnärer med yrkeskunskaper som ansluter sig till verksamhet på arbetsplatser. Ett projekts uppgift är att i egenskap av förmedlarorganisation stöda konstnärerna i deras verksamhet genom att identifiera intresserade arbetsplatser. Som förmedlarorganisation har projektet erbjudit expertkunskap från projektgruppens sida, t.ex. en möjlighet att arbeta i par, parallellt med arbetshandledning och arbetsvälbefinnande. Projektets metodutveckling bygger på det material som har sitt ursprung i projektet. Konstnärernas dagboksanteckningar om de egna interventionerna har utgjort viktiga moment. I mån av möjlighet har man i utvecklingsarbetet försökt ge konstnärerna feedback om deras arbete i interventionerna inom ramen för samlad deltagarevaluering. Samtliga konstnärer har haft fler än en intervention inom projektet. På så sätt har man kunnat dra slutsatser på basis av den föregående interventionen vid arbetet med följande. En viktig princip har trots allt varit att låta konstnären verka fritt.Handledningen har stött konstnären vid behov. Inga råd har påtvingats konstnären och ofta har konstnärerna valt att framskrida självständigt i processerna, utan handledning. Utöver detta har projektet som förmedlarorganisation erbjudit konstnärerna möjligheter att träffas för att jämföra erfarenheter och utveckla sitt kunnande.

De olika interventionerna inom ArtGoesWork har varit brokiga och omfattande. Omfattningen gjorde det bitvis svårt att beakta konstnärernas och de anställdas behov på arbetsplatserna. I synnerhet samtidigt pågående interventioner på olika arbetsplatser och tajmningen av metodutvecklingen mellan interventionerna har orsakat problem. Interventionerna har genomförts i Nyland (Raseborg med omnejd och Helsingfors) och avstånden mellan interventionerna har varit långa, för både konstnärerna och projektmedarbetarna. En del av interventionerna har varit förlagda till Raseborg där en del av projektgruppen och konstnärerna bor. Å andra sidan bor och arbetar en del av projektgruppen i Karleby, Vasa och Helsingfors, vilket har medfört självklara utmaningar för projektarbetet och kontakterna med konstnärerna och arbetsplatserna. För metodutvecklingen har de långa avstånden och interventionernas tidtabeller inneburit en särskild krydda i arbetet. Metodutvecklarjobbet har påmint om ett maratonlopp och en nomadvandring på en och samma gång.

Behovet av ständig förändring och ett behov att vara öppen och odefinierad hör till samtidskonstens kvaliteter. Oftast gestaltades det icke-definierade i konstnärerverksamheten hos projektkonstnärerna på ett sätt som gjorde att jag förundrad återfann mig själv mitt ibland intensiva händelser och kollisioner. Som metodutvecklare önskar jag, som omöjligt idealscenario, att alla ”konstnärer-språkrör” skul-

le ha sin egen röst, egen roll och egen synvinkel. Ur metodutvecklarens synvinkel knyter projektförloppet samman synnerligen olika språkrör. Trots att det kaos som skapas av händelser, tal och krockar för med sig ett motstånd vad gäller det nödvändigt och omedelbart organiserbara med tanke på metodutveckling, är det för mig, i egenskap av forskare med konstbakgrund, ändå välkänt och till och med hemvant. Forskningsmässigt skapar det utmaningar och till och med ifrågasätter analysen, samt möjligheterna att leta efter någon form av klarhet i varandet. En del av kaoset är det uppenbart bäst att bara lämna därhän.

Cecilia von Brandenburg

Konstmagister, doktorand och föreläsare vid Aalto-universitetets högskola för konst, design och arkitektur

KÄLLOR

Art Express. The Art Institute of Chicago. <http://www.artic.edu/learn/business/art-express> (hämtad 3.4.2013)

ArtGoesWork (2012). Novia University of Applied Sciences, Raseborg, Finland. <http://www.novia.fi/artgoeswork/what-we-do/> (hämtad 11.2.2013)

ArtGoesWork (2012). Yrkeshögskolan Novia, Raseborg, Finland. <http://www.novia.fi/artgoeswork/> (hämtad 11.2.2013)

ArtGoesWork (2012). Yrkeshögskolan Novia, Raasepori, Suomi. <http://www.novia.fi/artgoeswork/vad-vi-gor-suomeksi/> (hämtad 11.2.2013)

Artlab. 15 Cases Artists & Businesses. People in the innovation and experience economy. Publication of Artlab, Denmark. http://www.artlab.dk/sitemark/_local/mod_media/artlabcases_uk.pdf (hämtad 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2003). Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena – Uusia näkökulmia ja käytännön esimerkkejä. Raporttisarja 2003/1. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

von Brandenburg C. (2006). Visual Arts as a Supportive Measure For Improving Well-Being at Work and Promoting Employee Work Ability – New Ideas and Practical Examples. In: Proceedings of the WIS 2006 Conference on Well-being in the Information Society 11-12 May 2006, Turku Finland. Organisers: Turku School of Economics and Business Administration and the WHO Collaborating Centre for Healthy Cities and Urban Health, Baltic Region Healthy Cities Association, 139-152.

von Brandenburg C. (2008). Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä: Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12, Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Kulttuurin_ja_hyvinvoinnin_valisista_yhteyksista?lang=fi (hämtad 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2009a). Art, health promotion and well-being at work. Origins - Finnish Studies in Art, 1/2009. Helsinki University of Art and Design, Helsinki, Finland. 25-31. http://arted.uiah.fi/synnyt/1_2009/brandenburg.pdf (hämtad 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2009b). Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämässä. Synnyt-verkolehti 2/2009. Taideteollinen korkeakoulu, Helsinki. 47-58. http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf (hämtad 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2010). Bridges between artists and regional development to promote welfare. In: "Creative economy and culture in the core of innovation policy". Ministry of Education, Helsinki, Finland. 2010:13 <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM13.pdf?lang=en> (hämtad 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2011). Art and Well-being at Work. In the Proceedings: WELL-BEING 2011 – The First International Conference Exploring the Multi-dimensions of Well-being hosted by Birmingham City University and the Royal Institute of British Architects (RIBA), 18th – 19th July 2011. Birmingham, U.K. <http://www.biad.bcu.ac.uk/research/well-being2011/> (hämtad 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2012a). Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämässä. Julkaisussa: Marja-Liisa Honkasalo & Hannu Salmi (eds.) Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriin terveytystutkimukseen. Kulttuurihistoria, Turun Yliopisto. Turku: K&H. 243-267.

von Brandenburg C. (2012b). Health through Capacity Building - Mediation of Arts in Working Communities. In the Proceedings: InSea Conference Arts Education at the Crossroad of Cultures 25th of June - 27th of June 2012 Lemesos, Cyprus. 289-297. <http://www.insea2012.org/> (hämtad 11.2.2013)

Burton, J. M., Horowitz R. and Abeles H. (2000). Learning in and Through the Arts: The Question of Transfer. Studies in Art Education, 41(3). National Art Education Association. 228-257.

Bardy, M. (2007) Taiteen paluu arkeen. Julkaisussa: Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, M. Isotalo, P. Korhonen (toim.) Taide keskellä elämää. Nykyaiteen museo Kiasma. Helsinki: Like.

European Agency for Safety and Health at Work, Corporate social responsibility and safety and health at work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, 25 pp. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/210/> (hämtad 2.4.2013)

Hakanen J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla [From Work a Holic to Work Engagement]. Väitöstyö. Sosiaalipsykologia: Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hiekkalinna P. (2008). Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen, lupa löytää uutta – projektiin osallistuneiden kokemuksia ja ajatuksia keramiikkapajapäivästä. Opinnäytetyö. Vantaa: Laurea AMK. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1551/> (hämtad 11.2.2013)

Hämäläinen T. (2009). Yhteiskunnallinen murros ja henkinen hyvinvointi. Helsinki: Sitran selvityksiä 8.

Jauhiainen A., Väisänen S. & Rähkä M. (2009). Lupa löytää uutta -projektin vaikuttavuus Katriinan sairaalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Vantaa:Laurea AMK. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200905182901> ja <https://publications.theseus.fi/handle/10024/3797> (hämtad 11.2.2013)

Karvonen S., Moisio P. & Simpura J. (2009). Suomalaisten hyvinvointi ja elinolot 2000-luvulla. Julkaisussa:Johanna Lammi-Taskula, Sakari Karvonen & Salme Ahlström (toim.). Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 20-35

Konlaan, B. B. 2001. Cultural experience and health. The coherence of health and leisure time activities. Medical Dissertations, New series No. 706. Umeå: Umeå University.

Kulttuuripolitiikan strategia 2020 (2009). Opetusministeriön julkaisuja 2009:12 . Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020 (hämtad 11.2.2013)

Pirttilä I. (2008). Taide, kertomuksellisuus ja työelämä. <http://www15.uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat/arkisto/WRD2008/tyoryhmaesit.html> (hämtad 11.2.2013)

Life@Work (2010). YH Novia. www.novia.fi/lifeatwork (hämtad 11.2.2013)

Liikanen, H.-L. (2010a) Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/Taiteesta_ja_kulttuurista_hyvinvointia.html (hämtad 11.2.2013)

Liikanen, H.-L (2010b) Art and Culture for Well-being-proposal for an action programme 2010–2014- proposal for an action programme 2010–2014. Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2010:9 <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OKM9.pdf?lang=fi> (hämtad 4.4.2013)

Liippo, E., Pessi, E. & Ritvanen J.(2013). Taide jää mieleen - taidemuseosta hyvinvointia kotihoiton työntekijöiden arkeen. Turku Sosiaali- ja terveystoimi. <http://www.aboavetusarsnova.fi/files/liitetiedostot/lehdisto/RAPORTTI%20Taide%20jaa%20mieleen.pdf> (hämtad 3.4.2013)

Metlife 2006. Cultural Alliance of Greater Washington. Washington, District of Columbia. http://www.artsusa.org/information_services/arts_and_business_partnerships/abc/programs/metlife_national_arts_forums/synopses/2006_2007/2007/022.asp (hämtad 3.4.2013)

Rantala P. & Korhonen S.-M. (2012). Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/> (hämtad 12.2.2013)

Richardson L. (1998). Writing. A Method of Inquiry. Julkaisussa: Norman Denzin & Yvonna S. Lincoln (Eds.), Collecting and Interpreting Qualitative Materials. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications. 345-347.

Riikonen E., Makkonen M., Vilkkumaa I. (2002). Hullun työn tauti. Tampere: Vastapaino.

Rönkä A.-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S., Rantala P. (toim.) (2011). Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/> (hämtad 12.2.2013)

Sennett R. (2002). Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
Strategy for Culture Politics 2020 (2009). Publications of the Ministry of Education, Finland 2009:45. Helsinki: Helsinki University Press. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020?lang=fi&extra_locale=en (hämtad 18.3.2013)

Styhre A. & Eriksson M. (2007). Bring in the arts and get the creativity for free: A study of the Artists in Residence project. http://www.imit.se/pdf/reports/2007_189.pdf (hämtad 12.2.2013)

Sullivan G. (2005). Art Practice as Research: Inquiry in the Visual Arts. New Delhi: Sage Publications.

Taide hyvinvointiyhteiskunnan uudistamisessa (THU) –ohjelma. Kiasma <http://www.kiasma.fi/index.php?id=1131&L=0&FL=1> (hämtad 12.2.2013)

Taide on mahdollisuuksia: ehdotus valtioneuvoston taide- ja taiteilijapoliittiseksi ohjelmaksi. Ope-

tusministeriö (2002). Taide- ja taiteilijapoliittinen toimikunta TAO. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_41_TAO.pdf?lang= (hämtad 12.2.2013)
Tillt English Summary. <http://www.tillt.se/in-english/>(hämtad 4.3.2013)

Tykytoiminta, työkyky. Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/> (hämtad 12.2.2013)

Virno P. (2004). A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life. Foreign Agent Series. Los Angeles: Semiotext[e].

Österberg M. (2010). Life@Work. Hyvän työelämän inspiraatiokirja. Novia publikation och produktion, R: Rapport, 6/2010. Saatavana: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/26590> (hämtad 11.2.2013)

Method Development in the ArtGoesWork Project

Cecilia von Brandenburg



SUMMARY

The ArtGoesWork-project (2010-2013), supervised by Novia University of Applied Sciences and funded by the European Social Fund (ESF), developed new concepts of promoting the well-being of company staff through art and the activities of artists. In art working, aesthetic processes may reveal new meanings for work, understanding the development of the work community and empathy in workplace relationships.

The general objectives of the ArtGoesWork project were the promotion of creativity and innovation in workplaces by acting as a bridge between artists and companies, generating discussion spaces for enhancing well-being at work, and creating new perspectives on the importance of work as a part of life. The project explored workers' experiences in art and in artist's work, but also the artists' experiences of their work in the project interventions. Artistic practices and the use of art can aid workers' to understand their work as their own and increase its meaning, as well as to motivate them to seek exact knowledge. Art can be understood as an occurrence, an activity, and as a space that dynamically enables new forms of work and well-being related to value creation.

KEYWORDS

arts, artists, art-based methods, workplaces, well-being, method development, regional anchoring

INTRODUCTION

“I was dancing. I had a powerful mental and bodily experience. The exercises took me somewhere that I had not experienced before. The slowness, peace. Sensing myself, comforting my body. My feet were heavy. I felt everything. My left side felt quite strange. The movements kept changing continuously. The

liveliness, my hands danced. I couldn't care what the others were doing. I was lucky to be able to experience all this."

The above text comes from a report of a participant in an art workshop. The workshop has stopped time and banished haste. The participants had stayed behind to keenly listen to each. For them, work is communication, and the days are filled with e-mails. Familiar to each other, but nevertheless unknown fellow workers are facing a new situation. I was involved as a method developer with an art background to experience how an artist creates the atmosphere for a meeting space and how it is unique, open and safe at the same time.

The working life has become more demanding and busy, but at the same time it is experienced as being just as boring from one day to the next. It is often exhaustingly monotonous. Work both binds, yet requires so much flexibility that it penetrates into people's leisure time (Sennett 2002). How often, it may be asked, do implemented government-level programs bring well-being to working people? Both parties, the trade unions and employer associations, are looking for new ways of coping with work. Can art give strength to work, create enthusiasm, meeting spaces and open ways to create new values? How can people encounter each other in everyday life at the workplace when there is an artist involved?

The bi-lingual ArtGoesWork project was carried out at the Novia University of Applied Sciences with the aid of the European Social Fund (ESF) in 2010-2013. These activities were based on a continuation of the Life@Work project aimed at promoting well-being at work. This ESF-funded project was carried out in 2008-2010. In the Life@Work project, a regional information environment was created between companies in the Western Uusimaa region. The major theme of the information environment was well-being in the work life. The aim was to collect, develop and promote relevant material related to the topic. A sub-project "Culture, Art and the World of Work" included pilot projects which were utilizing art-based methods in some workplaces in Raasepori area. (Life@Work 2010) In the ArtGoesWork project, new concepts were developed to promote the well-being of company staff through art and the operations of artists. Data was collected in 17 different companies and organizations in a total of 19 art interventions for the study in method development,. The duration of interventions varied from one day to several months. Altogether 13 artists from different disciplines were involved in the interventions under this study. The project aimed at supporting the well-being of company staff through the arts, as well as increasing the ability of artists of working with staff in workplaces.

Special attention was paid in the project to the presentation of the different artists and art forms to the participating workplace personnel. In order to build a common understanding of the artistic process, it was essential to listen to the needs and desires of both artists and employees. In addition, the staff's personal interests, such as their

own artistic hobbies, were taken into account when designing the art processes. Three different concepts of art were utilized in the financing plan for the ArtGoesWork project. These were presented to the companies enrolled in the project's area of operations. They were also used as aids in describing operations when the project was presented to the work place and the artists. It is very probably that the concepts helped explain the art to interested people with an engineering background.

The following are the planning concepts that were introduced in the original funding application of the ArtGoesWork project:

1. Art in the workplace

The project provides for short art breaks during working hours. Art is also used in the working environment in order to increase beauty and pleasantness at work. Art is understood as short art breaks at the beginning of the work day. The working week may begin or end with an art presentation or the organizing of an art exhibition on company premises. E-mails can be used, for example, to send poems. Video art works can be shown on the walls of the workplace. Short movies can be presented at an appropriate time in working areas. Timing is essential, and it can stimulate discussion during coffee breaks, open new perspectives on life and increase understanding between work colleagues.

2. The artist in the workplace

In our project, an artist in the workplace is understood as artist-in-residence activity in the workplace. An artist brings new perspectives to the workplace that may affect workplace practices. Once in residence, the artist will fulfill a project that in some way concerns the content of the company's work and workplace. For example, the artist could paint, draw or photograph the content of the company's work or create a conceptual work of art that portrays communication and human relations. Art can also be produced as community art in cooperation with the employees. Each individual art residence is agreed upon with the company's management. Pilot projects involving an artist residency can also be arranged so that the employees do not know what is to happen and so get them guessing as to what the artist is up to. This makes it possible to obtain experience on how supervisors are trusted, fellow workers relate to each other and how well they are looked after. An outsider can view company structures and situations in a new way.

3. Art-based methods in the workplace

In the project, a variety of art-based methods were utilized to enhance innovation, self-confidence and motivation. Artistic activities can create well-being. Training sessions can be organized in workplaces so that art-based methods are used instead

of lectures. Art-based methods enable personnel to function as a community on the principle that everybody is an artist. Art-based methods are realized in accordance with managerial training principles: every opinion matters, and communication and interaction are an essential part of the process. In artistic work, aesthetic processes can reveal new meanings in work, understanding the development of the work organization and empathy in workplace relationships.

The ArtGoesWork project began from the above mentioned planning concepts but without any ready-made methods. The end result, perhaps fortunately so, was that not one of the interventions equaled a theoretical concept. They served as a map, a direction finder, but were unable to do more in illuminating the actual art activity. Art does not live by concepts and artists even less so.

There has been an amazingly wide spectrum of interventions in the ArtGoesWork project, and the research and development work involved is extremely challenging. Each artist brought his/her own professional skills, upon which the art activities in the workplace were built. In support of this, the artist may or may not take into consideration workplace strategies, wishes and challenges.

The spectrum of interventions becomes even clearer when you realize that each of them involved a different approach to the arts (music, dance, visual arts, drama, and literature/writing), and that, with one exception, they all took place in different workplaces. There were three companies in the project that had some earlier experience of working with an artist. In these, it was possible to observe some higher level of transparency and openness, as well as more trust in the artist. Thus it is now being considered how new artistic interventions in such workplaces could be organized where there already exists a good base for cooperation between the workplace and the artist.

The purpose of this article is to critically view the experiences of the ArtGoesWork project from the point of view of method development. At the time of writing this article, there were still two interventions in progress. Both of them “artist-in-residence” projects and their findings are not yet available. Artists’ activities in workplaces are still a virgin territory in research. Earlier ESF-funded projects (i.e. the project Life@Work in 2008-2010, supervised by Novia University of Applied Sciences) have described the development work of their activities in a way that has not brought forth any specific research viewpoints. The dearth of previous research in this field presents a particular challenge to the development of methods in the ArtGoesWork project. Art activities in workplaces are often consultant or project based. Accordingly, there is always the risk that the activity is not studied critically. These failures are not necessarily mentioned in project or consultant reports. This situation poses a challenge to writing an article on method development. How to write critically about the subject so as to attract the interest of artists and people in workplaces?

THE TRANSFORMATION OF WORK AND ART

The concept of work is undergoing a powerful change due to modern society and the operating environment it has created. The transformation of work occurs at a meta-level in society. (Siltala 2004) Art is connected to studies relating to the development of new work. Artistic practices, the use of art as a tool, can promote such things as the experience of belongingness, meaningfulness, experimentation and motivate the search for exact knowledge.

Paolo Virno (2004) claims in his book “A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life “ that becoming an artist is a metaphor for growing up into a good person. According to Virno, current post-Fordian work in many ways resembles that of an artist.

The job often requires of the worker rationality, efficiency and, naturally, performance. Constant haste weakens the experience of well-being at work and leisure time. Work is taken home. The borderline between work and leisure weakens. There does not appear to be enough time to recuperate from work. Work is only meaningful if it is understood as a vital part of one’s life and being. Understood in this way, work does not have to be a dream occupation or one a person imagines best for oneself. Any job - like any community - can be the place where people can be honored, respected and feel good. The instrumental relationship to work means that people only work for money or goods. Essentially, work has an existential significance for people.

Work-related activities may, via dialogue, be connected to other people, the environment and the materials being processed. Creation is traditionally understood as the endeavor to make something new that did not previously exist. In this sense, the artist is a professional creator. Contradictorily, an artist’s work is useless because the act of creation does not guarantee producing anything of value.

“Research into artistic work helps understanding the concepts of work and the new ‘precarity work’, and to deepen our grasp of the relationship between work and life,” says Ilkka Pirttilä (2008) of the Institute of Occupational Health. Pirttilä launched a debate on this topic at the Work-Life Studies meeting in Tampere, Finland, in September 2008.

In a changing social situation, more and more multi-professional skills are required from artists. For visual artists, this means a different kind of skill than traditional artistic craftsmanship. On the other hand, craftsmanship is understood as working in a different way than before. The artist’s work as practical art work interests people when they are searching for new opportunities in developing the work life.

Art as well as the work life develop through creativity. Art can also open up new perspectives for a company’s immaterial orientations, like socially sustainable development, values and operational transparency. We need a new way of thinking

about work, the work place and going to work. The challenge to modern man is to string together the “fragments of work” and see them as steps in his/her life cycle. In present conditions, it is necessary to see the active life-cycle as a whole, even though much work is temporary, uncertain and of short duration.

It is not always easy to be motivated in a new work situation or job. On the other hand, remaining in the same job for a long time can be emotionally exhausting. It would be ideal if people could have a chance to see work as a tool supporting their own development.

ON WORKPLACE WELL-BEING AND ART

Research on occupational well-being seems to be developing very slowly. In accordance with the “old paradigm”, emphasis in research, particularly during the 1970s and 1980s, focused on “ill-being at work”. Instead, well-being promoting, particularly work engagement studies have been of importance in bringing about a paradigmatic change since the 1990s based on a new kind of individual empowerment of the individual (e.g. Hakanen 2004). An empowering paradigm is well suited to combining art and the promotion of well-being at work.

The promotion of health and well-being is possible if people are able to create values related to their own well-being at work. In artistic activity, the individual processes that which he/she feels is of importance and meaningful. Seen from the point of view of value, that which is self-made is meaningful and significant. Supporting well-being and the ability to work is an activity aimed at enhancing the well-being of employees and the organization.

According to the framework of activities supporting working ability, the related individual values, attitudes and motivation are the least studied area at present. At work and in society in general, there appears to be an emphasis on those values associated with economic benefit and productivity.

Corporate social responsibility also focuses on the need for economic success. Occupational safety and health, as well as overall well-being, should be an integral part of the organization’s social responsibility. Work, its content and associated needs can be studied at more than one level from the point of view of promoting well-being.

In recent years, the development of research on the central themes of well-being has concerned stress, creativity, burn-out and work engagement. A good corporate culture enables a healthy, sustainable, mental, social and physical environment that supports and promotes employee well-being.

Jari Hakanen (2004) of the Finnish Institute of Occupational Health calls for a public debate on resource allocation for the development of well-being at work. According to him, it is important to direct attention to “what is good and strong in

employees, and how to create such conditions in workplaces where they can feel well recognized and experience success in their jobs in return for their efforts.”

The basic metaphors related to job satisfaction and well-being at work are individually intertwined with skills and issues of personal life management. They are experience-based and the related questions require a craft-like, art-type approach (Riikonen et al 2002).

Hanna-Liisa Liikanen claims in her doctoral thesis (2003, 151) that art and cultural activities have at least four instrumental impacts on human well-being: *“The first and most important impact is of art as experience, significance and enjoyment, as being a part of human needs. The second impact is the connection of art and cultural activities to good health, better work ability and good life experience. The third impact is the sense of community and networks based on cultural and recreational activities, which help to improve life management. Fourthly, art, architecture and interior design create a more comfortable environment.”*

In respect to work ability issues, it should be noted that learning-by-doing through artistic experiences does not only help managing tasks, but also promotes personal well-being in new work situations.

Artistic exercises and practicing learning-by-doing can thereby contribute to personal flexibility and stress management skills. In my feasibility study “Visual Arts as a Supportive Measure for Improving Well-Being at Work and Promoting Employee Work Ability – new Ideas and Practical Examples”, I concluded that visual arts can support work ability. In my conclusion, I recognized in the feasibility study the following areas where artistic activities have been used: (Von Brandenburg 2003; 2006)

1. Use of visual arts as a teaching method to promote competence, professional skills and creativity, and to develop personality,
2. Use of visual arts as a preventive, curative and rehabilitative method,
3. Use of visual arts to create an aesthetic and pleasant working environment and to enhance a positive company image.

Artistic exercises are not aiming at teaching exact rules that could be applied to solve specific problems, but to search for new procedures applicable to each particular concrete situation.

There is a danger from the use of art in occupational well-being that it is intended only at activities geared to increasing efficiency and economic benefit, and thus neglecting those which spring from the needs of employees and the work community.

Artistic activities in the workplace can concern both the concept of man and the meaning of art in health promotion. The meaning of art in health promotion and

rehabilitation is not like ‘soft’ medicine, as it can be just as real and powerful in its effect as any medicine. Art can also provide ethical perspectives to the promotion of well-being in the workplace.

“Well-being is an ambiguous term, but it is often identified with living conditions. However, when used in research the concepts are clearly different. Put briefly, living conditions are the material basis of well-being as they refer to factors like housing, employment and livelihood. Well-being also covers such areas as health, social relationships, the experience of personal well-being and self-esteem. In addition, well-being, especially in everyday language, is acquiring new meanings. Increasingly well-being refers to the production of a variety of feel-good sensations or experiences that commercial wellness companies are offering.” (Karvonen et al 2009, 20)

In the everyday circumstances of human life, modes of interaction and choices can stimulate or impair health. The everyday environment - such as the home, transport, schools, workplaces and leisure-time activities - can contribute to health. Social support between people, the sense of community and care, as well as material and intellectual resources, also affect well-being. Many health determinants are beyond the reach of the health sector. In this case, the importance of other sectors of society in influencing health determinants, like art and cultural activities, is emphasised.

At best, health promotion is action between different fields of government that is not solely based on the medical concept of man, values and perceptions of health. Art in enhancing well-being at work is a theme, which is nowadays politically relevant. The Art and Culture for Well-being – Action Programme (2010-2014) includes three focus areas, one of which is to support well-being at work by means of the arts and culture (Liikanen 2010a,12) Liikanen 2010,12).

The Ministry of Education and Culture created a Strategy for Culture Politics 2020. This strategy emphasizes the positive effects of culture and art on people’s life skills, health and community. (Strategy for Culture Politics 2020) An extensive study made in Sweden in the field of medicine has shown that cultural experience promotes health (Konlaan 2001). Recreational cultural activities can promote well-being at work (Viitanen 1999).

ARTISTIC WORK IN WORKPLACES

In recent years, many artists have oriented themselves to working in new environments, workplaces, hospitals, nursing homes and prisons. This activity is referred to as the applied use of art. In promoting well-being, these art-based methods have been used quite often on a cross-sectored basis. Art-based activities are related to other ways of doing, experiencing and feeling. These methods have

been used in promoting well-being in a wide variety of communities.

When using these methods, emphasis should be placed on respect for the individual and the opportunity to realize his/her individuality in a unique way. Art-based methods have been used in workplaces in Germany, for example, since the 1980s (von Brandenburg 2003). It is important to study these methods in training company’s staff combined with teams, middle management and management education.

Empowering artistic activities can help coping at work (von Brandenburg 2003; 2006).

There are good examples of these from Germany, Sweden, Australia and Finland (von Brandenburg 2009a, 2009b). Artistic activities through art-based methods can enhance individual well-being (Liikanen 2010b, 19).

For example, workplace training days could be organized so that art-based methods are used instead of traditional lectures. The aim of using art-based methods for promoting well-being at work could be, for example, by improving employee skills and competencies. In the project ArtGoesWork, art-based methods have been used in artistic interventions based on management training principles: every opinion matters; communication and interaction are essential parts of the process.

The aim of using art-based methods has also been that bodily and aesthetic processes can reveal new opportunities for customer encounter, understanding the development of work community and creativity, as well as experiences in empowerment. The extensive use of the concept of the ‘applied use of art’ in well-being projects can include almost anything.

Also actors who have relatively little background in the fields of art and culture, and who have learned on courses one particular method to support their own business activity, are quite often using the ‘applied use of art’ concept.

However, it is necessary to emphasize that the applied use of art traditionally does not mean one particular art method. Common to this definition is that in the applied use of art, the focus is targeted on the process (Liikanen 2003; von Brandenburg 2003;2006), and the action in this case means art mediation, the instrumental use of art in health care and social work.

The applied use of art differs from the definition of ‘applied arts’, which is part of design methodology.

This subject was much discussed at the “Art renewing the welfare society (THU)” happening at the Kiasma Museum of Contemporary Art in 2006 and in the follow-up publication “Art in the middle of life”. According to Marjatta Bardy (2007), the applied use of art embodies an attitude of respect towards participants.

As an activity, the applied use of art belongs to an art-based trend aimed at preventing exclusion and promoting well-being at work, multiculturalism and health. The presence of an artist in a workplace is not only targeted at preventing

burnouts, but also at stimulating creative processes and increasing corporate productivity and competitiveness.

“Art courses aim not only at forging connections between people at a certain level through work, but also pastoral care. It is a conscious decision to take care of people’s needs in the workplace in a new way, through encounters with art, through the fact that one can actually do something in art.” “It’s a balance between the body, the soul and the spirit.” “I would not call this a gift for employees, but an investment in them.” (Erich Colsman, Barthels-Feldhoff GmbH & KG in Germany, quoted by von Brandenburg 2003, 39)

Art and artists in workplaces are still a new theme in the context of contemporary art. This perspective overrides the concept of the applied use of art as it is too restrictive, making art commonplace. On the other hand, from the artist’s point of view, it has been difficult to comprehend everything that work requires in the workplace and in relation to the project group. Things often have a fixed schedule and one which is often very urgent. However, finding one’s own space in art requires time and this also applies to the artist.

That is why it is important that artists are allowed to find time and space to develop their attitudes to projects aimed at enhancing well-being. Here funding mechanisms could play an active role in supporting artists. Time and space mean funding, as well as developing activities and opportunities for improving skills through learning.

Only some artists are interested in the applied use of art and product development. Contrary to what is often claimed, this does not actually require artists working in a workplace. However, some kind of meta-level understanding of art activities is required from these artists. The meta-level perspective refers to artists’ ability to critically examine their own skills and work content from different points of view (Von Brandenburg 2010).

Artistic activities related to “ambition without coercion” are one key to understand the significance of art when it is seen as part of work development. An art education research group at the Canadian Queen’s University studied the long-lasting impact of making art on the work and leisure of team members. The analysis of material highlighted a number of key themes, such as the growing importance of social relations and deepening understanding among the participants, as well as a sense of losing time during the artistic work (Upitis et al. 2008).

Art museums have also begun co-operating with workplaces. In year 2012, the Aboa Vetus&Ars Nova Museum (Turku, Finland) launched a project “Taide jää mieleen” (“Art will be remembered”) for home care workers working for city of Turku. The project focused on well-being at work and contemporary art and it was funded by the Finnish Work Environment Fund and the City of Turku Social services (Liippo et al. 2010). Viewing art works can stimulate discussions in which it is possible to address issues such as leadership skills from a new perspective.

The Art Express Program of the Art Institute of Chicago is based on orders for 45-minute’s art sessions given by a curator to company employees during, for instance, their lunch breaks.

Art sessions at workplace can increase creativity, bring out diversity, as well as provide an escape from a person’s “own four walls”. Arts & Business partnership activity is another possibility of promoting art at workplaces through art collections and artist-in-residence activities. Abel Lopez, the chair of Washington DC’s Creative Communities organization, claims that it is important to remember that workplace art collections can have a modest start and do not require large amounts of capital at the beginning. The aim of these Creative Communities Programs is to show business managers how artists work, how they form their own communities, and how they process their own art-making. Art processes have similarities with business processes, says Lopez. In his opinion, company premises should contain space for artists as they are constantly faced with the problem of space (Metlife 2006).

The AIRIS project of the Tilt organization studied the activities of artists at workplaces in the Västra Götaland region in Sweden in 2004-2007. The Airis method is an open, integrated process, directed particularly at daring companies that already have on-going change and development needs. Courage with the Airis method means the courage to think differently.

This method is based on the idea that an artist can see things in a new way. In addition, artists are creative professionals and accustomed to face unforeseen situations.

The Airis method is used when the aim is to awaken latent creativity, for example, to strengthen company communications, give partners visibility, search for new perspectives, strengthen team spirit and debate the basis of values. An Airis project artist visits and works in a company for an average of 3 hours per week for a year. Behind the artist is a project team drawn from the Tilt organization and company representatives. The project is intended as an open situation in which the artist brings art to the company as an intrinsic and surprise element. The study showed that the workplace can benefit from the various artistic means offered when improving the working environment and developing creativity (Styhre & Eriksson 2007).

METHODS

ArtGoesWork project’s general objectives in the workplace were the promotion of creativity and innovation in the world of work by acting as a bridge between artists and companies. Additionally, the aim was to build places to promote the discussion of well-being, as well as to create new perspectives on the importance of work as a part of life. The project was carried out as a case-type project. Project material was collected

through observation, video/sound documentation, interviews, and/or questionnaires, and/or journal entries. They were mainly the method developer's own observations, but to a lesser extent also those made by other members of the project team. A number of data collection methods were used in order to determine how and when data is best collected in the workplace. The project charted each intervention-related worker's experience of art and the work of the artist. In addition, the experiences of artists were surveyed in the project interventions. The data is encoded in order to ensure the anonymity of workers and workplaces.

The underlying assumption of the project is that art, artists and art-based methods can bring new agents of change for sustainable development. For development of methods it was important to have the results of the first interventions available for use before the end of the project. Therefore a part of the project deals with the results of the evaluations of the first three data sets published in the academic articles (von Brandenburg 2011; 2012a; 2012b). In these articles artists and workplace supervisors/contacts interview data was examined particularly from the perspective of the method development process and the project reporting and manual data were analyzed, partly thematically.

The development of the project method and the writing of this text required research-based actions in arts (Sullivan 2005) in order to increase understanding as this topic that has been so little studied. Project documentation has been examined through narratives. Narrativity is a fundamental form of understanding and the typical way human beings have of analyzing reality and experience. Written and spoken discourses mirror the language through cultural discourse and power relations.

In the overall analysis of the collected material I have used writing and re-writing as a research method. This method has made it possible for me to use the method of triangulation in combining different data sets. The macro analysis of abundant documentation has been supported by micro-level specificity analysis; carried out at a specific time and place by specific people. (Richardsson 1998, 345-347) Project data does not include any medical information on staff, but nevertheless has set exact requirements of privacy practices in respect to workplaces and employees, in particular when dealing with video material. Therefore, in the collection, retention and analysis of data for developing the project method, special attention has been paid to good ethical practices and ensuring the anonymity of employees. This article has only been able to handle data sets with the resources available. A deeper analysis of project data will be transferred to Aalto University in my dissertation where I will study the collected data as part of my artistic research.

PRESENTATION OF THE DATA IN THE PROJECT ARTGOESWORK

1. "Artist stories" material

The following example illustrates a particular interpretation of one artist interview. Interpretation has alienated the voice of the narrator. Re-interpretation can never be innocent as it is transformed in the process of interpretation.

The artist has his own strategy for the assembly of work-related material. He has his own reception desk in the organization's lobby where he agrees on interviews with interested employees. The interviews deal with the meaning of work, the employee's aspirations in respect to the job and the historical background of the organization and its operations. Interviews are conducted in the conference room and videoed. The artist informs the interviewee when agreeing on the time that the video will be used for jobs related to the work material. Interviewees are persons interested in discussing with the artist and thus become part of the resulting work. Discussions open up new perspectives for workers' concerning their own work.

The artist visits the coffee rooms of the different company units. He is interested to learn how members of the work community chat "informally" about the workplace over coffee. The artist believes these coffee visits are "like inviting oneself to a party." The randomness and informality of the discussions are interesting from the artist's point of view. The artist does not know exactly where the process will lead, but the goal is to create a work for the workplace.

2. "The dream work environment" questionnaire data

The workers employees were asked to imagine a dream work environment by using a questionnaire. The dreams were mapped both in respect to the physical and social work environment. Dreams related to the physical work environment included the hope of participatory planning in which the workers' needs were heeded. Dreams concerning the social work environment included hopes of a creative and supportive atmosphere. The following are extracts from the answers on the questionnaires relating to the physical and social environment.

a) The physical work environment

I would like to work in a harmonious and well-designed work environment where there are plenty of light and soothing colours, as well as beautiful food for the soul like pictures, colours, plants, maybe even music. I hope that workers would be involved in designing the work environment. I think that a beautiful work environment would improve well-being. If it is now 5 on a scale of 0-10, I would imagine it to be 8-9 in the new work environment.

b) Social work environment

I would like a quiet and warm work environment. It would have a good

feeling, be supportive and encourage the adoption of new ideas. I long for solidarity. The work environment could be developed through discussion within the work community. I believe such a working environment could unleash a lot of positive energy.

3. Participants art workshop diary material

Here, I have collected the transcripts from participants' diaries in one art workshop. I have analyzed the contents of the diaries by typecasting in different topics..

1. Theme: participants' experience of suitability: temporal and spatial aspects
 - a. *"We can choose the time for courses so they don't harm the xxxxx urgency."*
 - b. *"The art studio space was bright, the sun played on the curtains and floor, it was relaxing to go there."*
 - c. *"It was relaxing when the art workshop was on the last day of the week and at the end of the day."*
2. Theme: corporeality, the understanding of artist's guidelines
 - a. *"I did not feel comfortable."*
 - b. *"If only had I been there from the beginning."*
 - c. *"It was weird when you did not have a specific task, goal or end result."*
 - d. *"What is the purpose of all this?"*
 - e. *"What are we trying to do?"*
 - f. *"Being on the floor was for me physically uncomfortable."*
 - g. *"Fortunately, the last time was different."*
3. Theme: The participants' perception of the artist as a person.
 - a. *"She was nice, but it was a bit awkward when you didn't know what was going on."*
 - b. *"Sure we talked with her."*
 - c. *"I felt I needed a little more guidance."*
4. Theme: personal impact of the art event
 - a. *"Art may not otherwise change ourselves."*
 - b. *"It was only then that I felt myself comfortable."*
 - c. *"We learned to dance."*
 - d. *"In that way the art workshop would have been different, and I might even have continued."*
 - e. *"I'm not a creative person, I couldn't get ahead."*
 - f. *"It was only on the last time that it became meaningful."*

5. Theme: art event effect on own work
 - a. *"Good that you can leave work aside."*
 - b. *"I could leave work during the workshop."*
 - c. *"It was differently relaxing when you could leave work for the art workshop and not have to look at the computer until the last few seconds."*
 - d. *"I'm not the kind of person to take work home with me."*
 - e. *"It well suited working hours"*
 - f. *"Work has changed in that sense that some people have left the crowd and others have replaced them."*
 - g. *"It takes time before everything is normal again."*
 - h. *"Otherwise nothing has changed."*

4. My own workday diary as Method Developer

The following material is from my own working diary. These fragmentary jottings are the normal way I record art workshop experiences. Although written for myself, I have included the method developer I questioned when participating in the art workshop intended for the work community.

XX has previously suggested to me that I would still be involved once the actual art classes start. I think the idea feels good with this group. I know that my presence will make me feel part of the start-up phase, which would be of value to the core group working the process. On the other hand I know it is essential that I put myself on the line in the same way as the others, and that they can see it. I know, because I have sometimes experienced how important it is that all those present participate. Those who funk out don't wish to reveal themselves.

I also justify being present because the group will meet about five times, and will probably have enough time to work as a group. Even so I question my participation over and over again. What does sufficient time mean? Do I naively believe that I'm temporarily part of the team, just because I encouraged it? Isn't it so that because the group hadn't time to read the whole workshop the time was broken up? Does my participation break up the (invisible) communal circle formed by the workplace?

5. Questionnaires

Participants reported their feedback on questionnaires from which I could estimate how the interventions were experienced by the participants in their own work. They were answered by 37 persons participating in 5 different art interventions in workplaces. According to this feedback, I can say that participants found new perspectives in their own work and that the interventions increased their on-the-job learning experience. Learning on the job promotes well-being in accordance

with the principles of work fitness. Here I have taken four questions from the questionnaire and summarized the responses in the table below. There were few completely negative answers (grade 1).

Feedback Form

Answer the following questions on a scale of 5 (yes) to 1 (no), so that 5 is definitely yes, and 1 a clear no. Numbers decline from positive to negative.

1. Do you feel you have found something personally significant?
2. Do you feel you have found new perspectives in your work?
3. Was the experience of training and/or work-based learning methods through work advanced?
4. Was the intervention necessary in your occupation?

Table of feedback results

Grade	5	4	3	2	1	Average
Q. 1	4	8	10	1	2	3,4
Q. 2	3	14	5	4	1	3,5
Q. 3	7	6	11	3	1	3,5
Q. 4	4	6	10	4	3	3,1
Total number of responses	18	34	36	12	7	3,4

Total number of respondents 37 from five different interventions Note: Not all respondents answered all points.

DISCUSSION

During the project, development work followed the experience data obtained from artists' and participants' reports. These reports appeared in development method work as a polyphonic and rather mind-blowing chaos.

In contrast to artists who have chosen their way of life and pursue it according to their competencies and skills, workers in other sectors have not chosen to pursue an autonomous occupation. If it can be said that artists in their work pursue their "own project," workers in other fields try to turn the "projects of others into their own." Their identity is intertwined with their job, unlike artists who pursue their own goals whatever the difficulties.

The word art may arouse the desire not to be the first to mention money. Money has to be talked about so the artist knows what time, material, hourly costs are to be expected. The agreement should also cover the costs arising from sub-areas, and

must be made before the artist starts work. Otherwise, the artist will work alone, the communication process can be prolonged considerably and the end product remains unclear to all parties. In the worst case there will be no agreement and the pilot will be canceled.

The intervention or intermediary organization must take the initiative in drawing up the agreement also with the workplace. Unclear agreements can slow down the process and undermine confidence in cooperation. Project work will require the skill to cooperate both from the project group and the artists involved. Method development requires extensive situation charting, analysis and problem solving both interactively and differentially.

Communication between the project group, artists and workplaces is often time-consuming and cumbersome. Many of the artists in the project had experience of running their own business. Some of the artists were of the opinion that art is much easier and quicker to take to workplaces without background organizations or projects.

Companies compete for good employees. Art can increase a company's image value (Von Brandenburg 2003, 57). Contemporary art and artists in residence at workplaces are all the rage. Therefore it is worthwhile a company mentioning it uses art in developing its operations. The ESF funded ArtGoesWork requires information transparency. Therefore, the workplaces involved have been asked for permission to publish the names on the project website. It is highly likely that those who gave their permission will increase the value of the company's image. Publication of the artist's name can mean new opportunities and indicate a solid professional and innovative grasp.

ArtGoesWork interventions in companies have increased interaction between artists and workplaces. The project has been an active intermediary organization between workplaces and artists, thereby promoting art and the company, interaction between organizations, as well as making art an everyday part of the work life. Sustainable development integrated into different professions creates a variety of connections and networking links.

Interface dialogue and crossing boundaries create interesting new openings and innovations. In addition to general discussion of sustainable development, skilled specialists are needed. Cross- and inter-sectored views and their links, as well as holistic thinking are all currently valid. Explicit knowledge along with values, feelings and experiences are important. Art provides keys linking it to the areas of expertise of sustainable development.

The project has promoted the availability of art in workplaces by bringing art happenings to places where they would not otherwise have been possible. In them, discussions with artists have brought art closer to the workers and their everyday lives. It has been possible to participate in happenings at no additional cost and they have overcome language barriers. Participation does not require special skills

in respect to art.

The threshold of participation has been low since the artists have worked in a way that is different from traditional art enthusiast groups. Artist residences and art workshops affect the way work is performed at all levels within companies and organizations.

Project artists operate actively in the art scene. Working and discussing with artists has enlarged the employees' knowledge of the methods of contemporary art. Artists are interested in working in workplaces, telling employees about their own work and listening to their experiences. By working and discussing with employees, artists have offered new perspectives on the current challenges in work life.

By familiarizing themselves with artists' working methods, employees have opened up new perspectives in their own work. Artists in their own work have to face processes that are difficult to visualize. Workers have had positive experiences of facing new, unexpected situations and uncertainty in training with the artists. Working with artists has brought a positive experience in work self-management.

Artists accustomed to independent working do not feel it easy or even necessary to write up a process plan of their own work for the project team. Furthermore, artists have very different plans on how the art process will take shape in the workplace. It may well be that the artist will not wish to draw up a process plan because this will hinder what he does. In other words, the plan includes un-planning or release from commitment to the artistic operations of the plan. The artist's point of view may have an overwhelming importance on the plan. Unplanned action allows the freedom to make changes during the process, and this is often felt to be important. Although, in principle, changes are also possible within the framework of the plan, the knowledge of a plan can be very restricting.

Art happenings have provided artists with an opportunity to hear the experiences of both company and project team member participants. Experiences are narrated at the start, middle and end of the process. In addition, artists may have heard of other's experiences at project-organized seminars. Feedback has given artists a boost to their professional skills.

At the beginning of the project, the first interventions were carried out with artists who had considerable experience of working in companies. Highly experienced artists are also best for the most demanding workplaces. The aim was to launch the action initially so as to generate a strong and positive image which reflects on both the artists and workplaces.

ENCOUNTERS

It can be difficult for an artist to operate within a work community. The new situation is as awesome as a blank sheet of paper – so difficult to make a start.

The central idea of projects is that neither side should have any presumptions, yet in reality both sides have many of them. It may be a surprise to the artist that company employees do not consider art interesting or are prepared to learn new things about it.

In the case of making performing art with artists, we expect a specific kind of communication and in the performance, the public is most often keen to see it, so both the audience and the artist are in communication. In the art world, artists traditionally perform on their own ground. In a company project, the artist has stepped out from the art world into company territory and so is in a foreign country. The artist cannot progress in the same way as in the art world, as the company may be faced with communication problems with its "public". From the artist's point of view this is a contradiction as the most important element in the process or art work may well be communication.

Art in a workplace can be expressed as a strong desire for communication and transparency. It might even be possible to share the most difficult experiences among the group, in which a special sense of presence prevails. Dialogue in the project concerned the willingness to hear others, the attempt to understand the otherness of others and examine oneself through the happening.

Taking note of opinions brought out through role playing concerns understanding differences, fairness and needs in both smaller and larger workplaces. Ethical thinking in promoting well-being means taking note of these things. It also means responsibility for supporting the overall development of people in the workplace. It includes a view of people that takes account of their biography, living environment, life situation, social relations, age, hopes, uncertainties, changes and disappointments. Art is one of the key ways of profoundly affecting a person's values, meaning of life and deeds, and thus meeting individual needs in a unique way.

Jaana Erkkilä claims in an interview in the publication *Life&Work*: "I hope that ArtGoesWork would gradually give art a clear status in the work life and that artists be considered equally as useful as other consultants. Thus they could use their education in a diverse way for the benefit of the many" (Österberg 2010).

Ceramic artist Johanna Rytkölä states in her work diary that "Promise to Discover" was an art and well-being project in the Katriina hospital in 2007-2008 funded by TYKES and partnered by the City of Vantaa, with the Laurea University of Applied Sciences Social Services responsible for evaluation and organization (Jauhainen et al 2009; Hiekkalinna 2008).

Rytkölä tells: "I took part as a member of the project group and project steering group, as well as the artist executing the workshops. The project involved 60 Katriina hospital employees from five departments. The idea of the project was to help workers cope with their jobs using art-based methods of work guidance. The TaHVo project, funded by the Ministry of Education, was carried out in the autumn

of 2010 in collaboration with the Katriina hospital nursing management team. TaHVo was a continuation of the Promise to Discover project and was combined with art activities and work counseling. I took part as a member of the project group and the artist leading the workshops. There was no control group. In the project, the artist and work counselor worked together in work counseling sessions and art workshops. The intention was that the artist draws on work counseling themes and sets the questions in art workshops. In the Promise to Discover project, the art workshops were criticized because they were considered divorced from work counseling. TaHVo hoped to avoid this by having an artist present in work counseling.”

One of the artists participating in ArtGoesWork, Viviann Seege has had a long career of working in workplaces. She has a wealth of experience in development projects related to work and care environment aesthetics in companies and organizations. Seege finds that working in ArtGoesWork type of projects demands a great deal of time, but is nevertheless rewarding and has increased her knowledge. It has also given her a different perspective of her own work. The scope of the project has taught her how to document intervention-related material. Working together with others has aroused a desire to expand her idea of the use of art in workplaces.

REGIONAL ANCHORING

“Theatre arts, when used in the right way, are the best educational tool in modern society. Theatre gives pleasure, it is popular and of benefit when the aim is to steer people away from other inferior amusements. So it has a great cultural significance as a way of spending leisure and as a training method in different parts of the country among the different segments of the population and just this is the goal of the Skådebanan organization.”

Walter Stenström 1918

The journalist Walter Stenström had the passionate idea of a “theatre company as the promoter of popular education” in Sweden and managed to organize the cultural elite of his time to launch the Skådebanan organization in 1910. The initial aim was to establish a public organization in Stockholm and then local branches throughout the provinces. Skådebanan reserved whole theatre performances and sold tickets at low prices to trade union members and others. In addition, Skådebanan had its own open-air theatre in Stockholm. Skådebanan forged solidly ahead until the 1960s. Membership in the Stockholm area grew, which ensured stable operations for the ticket reservation organization. Over the decades it modernized its operations in many ways.

The West Götaland Skådebanan changed its name to Tillt in the 2000s. Operations in regional development are a model way in which Tillt cultural operatives, artists, together with the managing director first began cooperating with public workplaces. The initial phase included town manager information and training events as Tillt felt it important that regional development decision-makers were committed to the project. After the public sector came cooperation projects with the private sector and business life.

Tillt has succeeded particularly well in its regional development goals in West Götaland. In 2006 it received the regional development excellence award from Vara municipality for its part in the Airis development project. For 3½ years, the Finnish-born dancer Veera Suvalo-Grinberg worked half-day discussing the meaning of art with residents throughout the municipality and organizing a variety of cultural events. The project increased the residents’ self-esteem and culture activities. Vara changed from a traditional, introspective farming community into a magnetic area that attracted new inhabitants thanks to its cultural image.

The aim of regional development is to secure regional competitiveness and a good life for the people working in them. Culture is essential to regional well-being and attractiveness. The impact of the arts and culture on the living environment is an important resource for both communities and individuals. In promoting well-being, culture and the arts may play an intrinsic, instrumental or transformational role. The transforming role is related to the view of culture as a strongly modifying factor in a community or region that increases knowledge, trust, and social capital and allows for creativity in regional development. In addition, it encourages the search for new solutions. Administrative bodies can transform, create processes for opening up new opportunities for community well-being and sustainable development models. The best results in improving community through culture are achieved when all three factors are taken into account (von Brandenburg 2008).

It is essential to create a flexible yet permanent model for sustainable development. Such a model is only possible to create if you can respond to the challenges of meaningful activities in a way that is flexible and creates amoeba-like, new forms whilst maintaining a “deep core value”. The model created must be regionally operative and be usable at a national and maybe even an international level. The model should function as an intermediary for artists, companies, regional actors, universities of applied sciences and artists’ organizations. The activation of reliable communication is important. Precious little is known at present about the use of art in companies for the promotion of well-being and there is even less data on research. This lack of information is also one of the problems in regional projects, as previous good practices will not be utilized. A regional strategic approach is seen to be important in the development of cooperation and the need for concrete “step-by-step” models. Local sub-regions outside the larger growth centers are linked via these activities to global regions and thus create new “glocal” connections for

action.

Work places, artists and intermediary organizations/projects networking can increase regional prosperity. If this is developed, it is possible to sustain permanent, regional “Art/artists in the workplace” activity networks on the basis of sustainable development. Such networks represent a new way of thinking. The workplaces involved are innovative, creative and take good care of their employees. Creating networks is only possible if the response to the challenges of meaningful activities in a way that creates a flexible network model. Flexible, amoeba-like models create new forms whilst retaining “deep core values”. The models created must be regionally operative. However, this kind of activity needs time and effort to be able to grow. In the project ArtGoesWork, it could have been possible to continue the seeds for regional development that the project Life@Work (2008-2010), also supervised by Novia University of Applied Sciences, had left in West-Uusimaa region. When writing this, it is still unclear if the activities of the project ArtGoesWork have been able to build this network further.

BUSINESS NEEDS AND VALUE CREATION

Increasingly, businesses have needs that are more closely tied to corporate added value than actual products. Traditionally companies have used design-based skills in visioning their strategies and product development. Utilizing art knowledge enables companies to create a new kind of strategy that is linked to the company’s core values. Unlike design-based activities, art is directly related to people and life. It is transformed via people into human activities and conditions that are defined in terms of non-traditional financial values. Art is transformed into the deepest values of time, but the changes must always play a pioneering role. Art expresses not only present values, but also those to come. That is why it is considerably closer to human values than traditional design-based thinking. Design is based on thinking about product development. A product cannot bind people to deep values in the same way as art binds people to their personal experience and themselves, as well as to something that unites us all. Art can be understood to be an event, activity and space that dynamically allow the creation of new values related to work and well-being. Work values affect each individual’s thoughts, interpretations, actions and efforts. It is clear that values cannot be given, set or defined externally. They are also usually difficult to ignore or change.

Social change is an important background factor affecting people’s well-being. Culture appears in an altered form where selfishness prevails and life has no higher purpose. In this form, culture does not give the individual a feeling of coherence, because it does not increase the experience of the meaning of life (Hämäläinen 2009, 9). There is the risk that the commitment to work

will be further reduced, as today’s youth in particular feel that work has lost its glamour and no longer binds in the same way. Therefore it is important for companies to search for all possible ways of promoting commitment. Already in the 1980s, Germany was using art as a means of recruiting quality employees. Value creation in work and art is associated with questions related to the primary objectives of exploratory work:

Work	Art
Who I am and where I come from?	I’m treated in my art as a whole.
What is important and essential in my work?	The content of my arts is meaningful.
Why do I do this job?	My values are directly related to the way I make art.

The well-being effect of culture on the individual can be examined through the meanings generated by the individual’s own values and life experiences. The experience of well-being can be seen as supportive of the overall development as a human being and be noticed. This can be thought to be linked to both work and leisure time. The individual experiences art as an enriching and empowering effect.

As a holistic human, being noticed is a prerequisite for well-being at work. Art has an inherently holistic and enabling nature. Art equalizes but does not level people down into a mass or gang. People are treated comprehensively, feelings and all. Artistic activities related to “ambitions without coercion,” are one key to understanding the significance of art when viewed as part of work development. The mutual reflection of the artistic process and work processes is important. Cultural competencies and artistic creativity convey important impulses, starting points and examples of unilateral perspectives and overcoming limiting solutions. Discovering and developing these good practices is important at the present moment. The bases of art naturally also include the “quality of self-discovery.” Finding yourself is a detailed way of experiencing art alongside your own creative sources. As each person is unique, so each experience of art is unique. If you wish to describe an individual artistic experience, it is like something very unusual happening in a very unique way.

CONCLUSIONS

Artistic processes in workplaces are manifested as singular, non-linear, fragmentary and simultaneous events.

Artistic processes in workplaces are difficult to chart from the method development point of view. They do not follow a set formula like the processing of an industrial product. Processes cannot be planned in advance, such as traditional consultancy processes in work organizations, which is challenging in terms of forecasting results. Processes start out on the principle of an unknown outcome and what happens in between is often non-linear, fragmentary and simultaneous in nature. The artistic process appears to experience's as a fragmented, now-moment totality. Just as in comparing different artists, so it is very difficult, sometimes even impossible, to compare artistic processes in different workplaces. They are all individual and unique in nature and therefore singular.

Artistic processes in workplaces do not take place just among the participants, but also in the artist.

Depending on the nature of the artist's work, the process can reflect the way the artist leads the workshops or, for example, the kind of artistic strategies he/she employs when working in a workplace residence. The unpredictability of the process will expand to involve the whole work community in which each individual has a unique experience of the art process and results. In this way, unforeseen circumstances affect the process to an ever increasing extent.

Individual confrontation and participation are experiences formed through value meanings.

Each participant's experience of art is charged with values. Art is considered good, bad, pleasant, comforting or interesting. Art working may also emerge as a desire to work together with the company's strategies. Working towards common visions ideally suits art-based methods. Art workshops teach in a concrete way that skills are not born without practice.

The experience of having their work understood increases artists' well-being.

This experience also relates to the extent to which they can benefit from earlier skills in the workplace and how much they feel they can control their own work. Artists' workplace skills are based on their expertise, skill in art-making, supervision and interaction, as well as critical self-reflection. Previous experience in project and/or art teaching increases their opportunities of understanding their artistry as know-how capital and their ability to utilize this experience as part of the project and everyday life of the (work)community. The intelligibility of their work increases artists' well-being.

Artists benefit from pedagogical studies in their work with the work community.

Pedagogical studies support the work of artists in workplaces when in concerns cooperation with the work community. Available data reveals the following qualities of a good artist working in a workplace art workshop. A good artist workshop leader is: interactive, group attentive, organizes the action so that there are calmer moments and time for discussions, able to connect art methods to the needs of the workplace, that is, connect art working to the concrete realities of the workplace.

Artists feel they mostly benefit from the intermediary organization/project.

Artists benefit from the support received from the project group/intermediary organization as then they have the necessary work community that supports their action through additional training and work counseling, and by fostering interaction between artists in the artist community. This supports the overall societal need to encourage economic opportunities for intermediary organizations/projects. The workplace must have a clearly chosen contact with whom it is always possible to discuss details.

Art in the workplace belongs to all, not just top management.

Art in the workplace can increase understanding the fact that art is for everyone and that workplaces are no longer culture- and art-free zones. Companies benefit from art. The evidence suggests that participants have experienced involvement in art workshops as supportive of their job-related competencies. Working in art stimulates the everyday and brings forth new perspectives to their work. Interaction in a group increases the sense of community and being heard. The project produced similar results among different groups of participants, not only management level.

The use of company premises has made art more accessible.

Art workshops were conducted on company premises, thus bringing art close to the employees in their everyday work life. The workshops were carried out during working hours and in close by areas. They were visited because there was no need to go home first and out again to some hobby group.

THOUGHTS ON THE FUTURE

The skills and know-how of the Finnish labor force will undoubtedly develop in the future. There is a need in the work life for knowledge based on the ability to see whole entities, to see accurately and to solve problems. On the basis of the ArtGoesWork project data, art will play an important role in creating new work

values in the future. It is part of developing the regional, well-being and service promoting creative economy. New work cannot be developed without visualizing what society will look like in 10 years. Organizations will become multi-lingual and multi-cultural, and they must be developed beyond language boundaries.

Art-based activities can be understood as non-goal-oriented, that is, striving towards something without knowledge of the precise outcome. Here art-based activities differ from the process of making a specific product that aims at a result along reliable lines and with the greatest possible efficiency. During the process the author is faced with uncertainty, unpredictability and the unknown, but is able to act freely. By making choices, the author advances by solving one problem after another and being rewarded with immediate feedback.

Art allows contact and debate beyond language barriers. In the future, companies will have to compete for good employees. The active use of art in the workplace enables networking between companies on the principle of “We take special care of our employees; we want you to come to work for us.” Art supports the initiating and development of value creating in work, business, management, occupational health care, work environment and work community. On the basis of the project data, value processes can be created through art, particularly in relation to the following subjects:

- 1) Taking account of working conditions, job content, work community and the equal treatment of individual employees.
- 2) Meeting individual needs, desires and experiences of their own work, and the expectations and objectives of the work community.
- 3) Lifelong learning and the challenges of extended careers.

The purpose of the ArtGoesWork project was to develop new ways for art to interact with the workplace. The core and catalyst of these activities were the artists who had the skills to bring art to the workplace. The task of the project intermediary organization was to support artists in their activities by finding them interesting workplaces to operate in. As an intermediary organization, the project provided expert support from the project team for working in pairs on job counseling and job well-being. The project's method development section was based on the data produced by the project, an important part of which were the diary entries by artists of their workplace pilot schemes. Every effort was made to provide artists with feedback on their interventions on the basis of participant evaluations.

Each artist had more than one pilot during the project. It was thus possible to draw conclusions and make recommendations on the basis of evaluations from earlier interventions. It was essential, however, to let artists operate freely. Work counseling supported artists whenever necessary. They have not had advice foisted on them and often artists have chosen to operate independently of counseling. In addition, the project as an intermediary organization provided artists with an

important forum for sharing their experiences with their peer groups and developing their skills.

The spectrum of the different interventions within the ArtGoesWork project was quite extensive. The scope of the project can be seen in the difficulty of accounting for the needs of the artists and employees. In particular, the concurrency of the interventions carried out in workplaces and the timing of development between the interventions caused problems. Interventions have been realized in the Uusimaa region (from Raseborg to Helsinki) and the distances between interventions have been often quite long both for the artists and the project members. Some of the interventions were in the Raseborg area where some of the artists and team members work and live. Other project members lived and worked in Kokkola, Vaasa and Helsinki. Against this background, it is obvious that communication poses major challenges for project work and contact between project artists and workplaces. In method development, pilot schedules and the long distances have added their own colour. The work of the method developer was a bit like a cross between a marathon runner and a wandering nomad.

Continuous change and openness, indefinability, are axiomatic of contemporary art. In most cases in the project, this indefinability came from the artists' work, in which I found myself in midst of intense events, collisions and wonderment. As a method developer, I had hoped that each “artist-speaker” would be ideal, but it was not possible for all artists to have their own voice, role and point of view. From the point of view of a method developer, quite different speakers bound each other to the events of the project. Although the chaos created by the events, speeches and collisions brought opposition to the system required by a method developer, it was for me, a researcher with an art background, quite familiar, even homely. Research-wise, it created challenges and even questioned the analysis and the possibility of finding find some kind of clarity or explanation of the issues involved. Obviously it is best to leave some of the chaos well alone.

Cecilia von Brandenburg

Master of Arts, Doctoral Student and Lecturer at Aalto University, School of Arts, Design and Architecture

SOURCES

Art Express. The Art Institute of Chicago. <http://www.artic.edu/learn/business/art-express> (retrieved 3.4.2013)

ArtGoesWork (2012). Novia University of Applied Sciences, Raseborg, Finland. <http://www.novia.fi/artgoeswork/what-we-do/> (retrieved 11.2.2013)

ArtGoesWork (2012). Yrkeshögskolan Novia, Raseborg, Finland. <http://www.novia.fi/artgoeswork/> (retrieved 11.2.2013)

ArtGoesWork (2012). Yrkeshögskolan Novia, Raasepori, Suomi. <http://www.novia.fi/artgoeswork/vad-vi-gor-suomeksi/> (retrieved 11.2.2013)

Artlab. 15 Cases Artists & Businesses. People in the innovation and experience economy. Publication of Artlab, Denmark. http://www.artlab.dk/sitemark/_local/mod_media/artlabcases_uk.pdf (retrieved 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2003). Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena - Uusia näkökulmia ja käytännön esimerkkejä. Raporttisarja 2003/1. Työturvallisuuskeskus, Helsinki. [Visual art in supporting well-being at work and työ-activities –New viewpoints and practical examples. See: von Brandenburg (2006).].

von Brandenburg C. (2006). Visual Arts as a Supportive Measure For Improving Well-Being at Work and Promoting Employee Work Ability – New Ideas and Practical Examples. In: Proceedings of the WIS 2006 Conference on Well-being in the Information Society 11-12 May 2006, Turku Finland. Organisers: Turku School of Economics and Business Administration and the WHO Collaborating Centre for Healthy Cities and Urban Health, Baltic Region Healthy Cities Association, 139-152.

von Brandenburg C. (2008). Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä: Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön [Connections between art and culture: viewpoints to applied use of art]. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12, Helsinki: Opetusministeriö.

von Brandenburg C. (2009a). Art, health promotion and well-being at work. Origins – Finnish Studies in Art, 1/2009. Helsinki University of Art and Design, Helsinki, Finland. 25-31. http://arted.uiah.fi/synnyt/1_2009/brandenburg.pdf (retrieved 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2009b). Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä [Meaning of Art in Enhancing Well-being at Work]. Synnyt-verkkolehti 2/2009. Taideteollinen korkeakoulu, Helsinki. 47-58. http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf (retrieved 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2010). Bridges between artists and regional development to promote welfare. In: "Creative economy and culture in the core of innovation policy". Ministry of Education, Helsinki, Finland. 2010:13. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM13.pdf?lang=en> (retrieved 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2011). Art and Well-being at Work. In the Proceedings: WELL-BEING 2011 – The First International Conference Exploring the Multi-dimensions of Well-being hosted by Birmingham City University and the Royal Institute of British Architects (RIBA), 18th – 19th July

2011. Birmingham, U.K. <http://www.biad.bcu.ac.uk/research/well-being2011/> (retrieved 11.2.2013)

von Brandenburg C. (2012a). Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämisessä [The use of art in enhancing well-being]. In: Marja-Liisa Honkasalo & Hannu Salmi (eds.) Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen. Kulttuurihistoria, Turun Yliopisto. Turku: K&H. 243-267.

von Brandenburg C. (2012b). Health through Capacity Building - Mediation of Arts in Working Communities. In the Proceedings: InSea Conference Arts Education at the Crossroad of Cultures 25th of June - 27th of June 2012 Lemesos, Cyprus. 289-297. <http://www.insea2012.org/> (retrieved 11.2.2013)

Burton, J. M., Horowitz R. and Abeles H. (2000). Learning in and Through the Arts: The Question of Transfer. Studies in Art Education, 41(3). National Art Education Association. 228-257.

Bardy, M. (2007) Taiteen paluu arkeen [The Return to Every Day Life of the Art]. In: Marjatta Bardy, Riikka Haapalainen, M. Isotalo, P. Korhonen (eds.) Taide keskellä elämää. Nykyaikaisen taiteen museo Kiasma. Helsinki: Like.

European Agency for Safety and Health at Work, Corporate social responsibility and safety and health at work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, 25 pp. Available at <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/210/> (retrieved 2.4.2013)

Hakanen J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla [From Work a Holistic to Work Engagement]. Väitöstyö. Sosiaalipsykologia: Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hiekkalinna P. (2008). Yhdessä tekeminen ja ajatusten jakaminen, lupa löytää uutta – projektiin osallistuneiden kokemuksia ja ajatuksia keramiikkapäivästä. [Diplomawork. Doing together and Sharing Thoughts, Permission to Find New- the Experiences and Thoughts of the Participants about the Ceramic Day] . Opinnäytetyö. Vantaa: Laurea AMK. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1551/> (retrieved 11.2.2013)

Hämäläinen T. (2009). Yhteiskunnallinen murros ja henkinen hyvinvointi [The Societal transition and Well-being]. Helsinki: Sitran selvityksiä 8.

Jauhainen A., Väisänen S. & Räihä M. (2009). Lupa löytää uutta -projektin vaikuttavuus Katriinan sairaalan työntekijöiden työhyvinvointiin (Promise to Discover – the impact of the project on Health of the Employees at Katriina Hospital). Vantaa: Laurea AMK. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200905182901> ja <https://publications.theseus.fi/handle/10024/3797> (retrieved 11.2.2013)

Karvonen S., Moisio P. & Simpura J. (2009). Suomalaisten hyvinvointi ja elinolot 2000-luvulla

(Well-being of Finns). In: Johanna Lammi-Taskula, Sakari Karvonen & Salme Ahlström (toim.). *Lapsiperheiden hyvinvointi 2009 (The Well-being of Child Families)*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 20-35

Konlaan, B. B. 2001. Cultural experience and health. The coherence of health and leisure time activities. *Medical Dissertations, New series No. 706*. Umeå: Umeå University.

Kulttuuripolitiikan strategia 2020 (2009). (The Strategy for Cultural Policy 2020) Opetusministeriön julkaisuja 2009:12 . Helsinki: Opetusministeriö http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020 (retrieved 11.2.2013)

Pirttilä I. (2008). Taide, kertomuksellisuus ja työelämä. (Art, Narratives and Working life) <http://www15.uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat/arkisto/WRD2008/tyoryhmaesit.html> (retrieved 11.2.2013)

Life@Work (2010). YH Novia. www.novia.fi/lifeatwork (11.2.2013)

Liikanen, H.-L. (2010a) Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. [Well-being through art and culture – a proposal for an action program] Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Helsinki: Opetusministeriö. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/Taiteesta_ ja_kulttuurista_hyvinvointia.html (retrieved 11.2.2013)

Liikanen, H.-L.(2010b) Art and Culture for Well-being-proposal for an action programme 2010–2014- proposal for an action programme 2010–2014 Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2010:9. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OKM9.pdf?lang=fi>(retrieved 4.4.2013)

Liippo, E., Pessi, E. & Ritvanen J.(2013). Taide jää mieleen - taidemuseosta hyvinvointia kotihoidon työntekijöiden arkeen.Turku Sosiaali- ja terveystoimi. <http://www.aboavetusarsnova.fi/files/liitetiedostot/lehdisto/RAPORTTI%20Taide%20jaa%20mieleen.pdf> (retrieved 3.4.2013)

Metlife 2006. Cultural Alliance of Greater Washington. Washington, District of Columbia. http://www.artsusa.org/information_services/arts_and_business_partnerships/abc/programs/metlife_national_arts_forums/synopses/2006_2007/2007/022.asp (retrieved 3.4.2013)

Rantala P. & Korhonen S.-M. (2012). Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin [Creating new competences. Development the working life through art]. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/> (retrieved 12.2.2013)

Richardson L. (1998). Writing. A Method of Inquiry. In: Norman Denzin & Yvonna S. Lincoln

(Eds.), *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications. 345-347.

Riikonen E., Makkonen M., Vilkkumaa I. (2002). Hullun työn tauti [The disease of crazy work]. Tampere: Vastapaino.

Rönkä A.-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S., Rantala P. (toim.) (2011). Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä [Art goes work. Art-based methods in work communities]. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74. <http://www.taikahanke.fi/etusivu/julkaisut/> (retrieved 12.2.2013)

Sennett R. (2002). Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta [The new order of work: how new capitalism consumes peoples´ characters]. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia [A short history of the worsening of working life]. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Strategy for Culture Politics 2020 (2009). Publications of the Ministry of Education, Finland 2009:45. Helsinki: Helsinki University Press. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2009/Kulttuuripolitiikan_strategia_2020?lang=fi&extra_locale=en (retrieved 18.3.2013)

Styhre A. & Eriksson M. (2007). Bring in the arts and get the creativity for free: A study of the Artists in Residence project. http://www.imit.se/pdf/reports/2007_189.pdf (retrieved 12.2.2013)

Sullivan G. (2005). *Art Practice as Research: Inquiry in the Visual Arts*. New Delhi: Sage Publications.

Taide hyvinvointiyhteiskunnan uudistamisessa (THU) –ohjelma [Art in reneving the society (THU)]. Kiasma <http://www.kiasma.fi/index.php?id=1131&L=0&FL=1> (retrieved 12.2.2013)

Taide on mahdollisuuksia: ehdotus valtioneuvoston taide- ja taiteilijapoliittiseksi ohjelmaksi. Opetusministeriö (2002). Taide- ja taiteilijapoliittinen toimikunta TAO. [Art is possibilities: Proposal for Art and Cultural Political Program]. (2002). http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_41_TAO.pdf?lang= (retrieved 12.2.2013)

TillT English Summary. <http://www.tillt.se/in-english/>(retrieved 4.3.2013)

Tykytoiminta, työkyky [Activities supporting the work ability]. Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/> (retrieved 12.2.2013)

Virno P. (2004). *A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life*.

Österberg M. (2010). *Life@Work*. Hyvän työelämän inspiraatiokirja. Novia publikation och produktion, R: Rapport, 6/2010. Saatavana: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/26590> (retrieved 11.2.2013)

FOTOGRAFIER

Mittuppslaget:

Foton 1 och 3: Konstnärlig intervention vid Aalto-universitet under ledning av keramiker Johanna Rytkölä och Thua-Lill Eliasson, facilitator. (Fotograf: Thua-Lill Eliasson) *Foton 2 och 6:* Konstnärliga interventioner vid konsultbolaget HR4 Solutions, under ledning av danspedagog Petra Pesonen, musikpedagog Sonja Korkman (på fotot) och keramiker Johanna Rytkölä. (Fotograf: Johanna Hackman) *Foto 4:* Konstnärlig intervention vid Yleisradio YLE, The Golden Horns Quartet, artist-in-residence Juho Kangas, kompositör. (Fotograf: Tarja Bonde-Jensen) *Foto 5:* Konstnärlig intervention vid Svartå slott, artist-in-residence fotograf Jari Arffman (på fotot köksmästare Niko Tuominen) (Fotograf: Jari Arffman)

Monika Fagerholm, s. 10, 16, 21:

Fotograf: Ida Pimenoff

VALOKUVAT

Keskiaukeama:

Kuvat 1 ja 3: Taiteellinen interventio Aalto-yliopistossa, keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä'n johdolla, fasilitaattorina Thua-Lill Eliassonin. (Valokuvaaja: Thua-Lill Eliasson) *Kuvat 2 ja 6:* Taiteelliset interventiot HR4 Solutions, johtajina tanssipedagogi Petra Pesonen, musiikkipedagogi Sonja Korkman (kuvassa) sekä keramiikkataiteilija Johanna Rytkölä. (Valokuvaaja: Johanna Hackman) *Kuva 4:* Taiteellinen interventio Yleisradiossa, The Golden Horns Quartet, artist-in-residence säveltäjä Juho Kangas. (Valokuvaaja: Tarja Bonde-Jensen) *Kuva 5:* Taiteellinen interventio Mustion linnassa, artist-in-residence valokuvaaja Jari Arffman. (Valokuvaaja: Jari Arffman) (Kuvassa keittiömestari Niko Tuominen)

Monika Fagerholm, s. 10, 16, 21:

Valokuvaaja: Ida Pimenoff

PHOTOGRAPHIES

Centerfold:

Photos 1 and 3: Artistic intervention at the Aalto University, led by ceramic artist Johanna Rytkölä and Thua-Lill Eliasson, facilitator (Photographies: Thua-Lill Eliasson) *Photos 2 and 6:* Artistic interventions at HR4 Solutions, led by dance pedagogue Petra Pesonen, music pedagogue Sonja Korkman (in the picture) and ceramic artist Johanna Rytkölä. (Photographies: Johanna Hackman) *Photo 4:* Artistic intervention at YLE, Yleisradio, The Golden Horns Quartet; artist-in-residence: Juho Kangas, composer. (Photographer: Tarja Bonde-Jensen) *Photo 5:* Artistic intervention at Svartå Manor, photographer Jari Arffman as artist-in-residence. (Photographer: Jari Arffman) (In the picture chef Niko Tuominen)

Monika Fagerholm, p. 10, 16, 21:

Photographer: Ida Pimenoff

Användningen av konst som verktyg kan bl.a. stärka människors engagemang i arbetet, motivera dem och öka viljan att experimentera. Projektet ArtGoesWork genomfördes under åren 2010-2013 vid Yrkeshögskolan Novia, med stöd av Europeiska Socialfonden(ESF). Projektet utvecklade nya koncept för att genom konstnärlig verksamhet främja arbetsvälbefinnandet hos medarbetarna i företag och organisationer. Konstnärliga interventioner på arbetsplatser kan ge ny innebörd och mening åt själva arbetet, främja förståelsen för utvecklingen av arbetsgemenskapen och utveckla empati i de mänskliga relationerna. Genom att verka som brobyggare mellan konstnärer och företag var projektets målsättningar att främja kreativitet och innovation på arbetsplatser. (Cecilia von Brandenburg)

Nyckelord: Konst, konstnärer, konstnärliga metoder, konstnärliga interventioner, arbetsplatser, arbetsvälbefinnande, metodutveckling, regional förankring, Arts & Business



Taiteelliset toimintatavat, taiteen käyttö työkaluna voi edistää esim. asioiden omaksi kokemista, merkityksellistämistä ja kokeilua. Vuosina 2010-2013 Novia ammattikorkeakoulussa toteutettiin projekti ArtGoesWork Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Projektissa kehitettiin uusia konsepteja yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi taiteen ja taiteilijoiden toiminnan kautta. Taidetyöskentelyssä voivat esteettiset prosessit tuoda esille uusia merkityksiä työstä, ymmärrystä työyhteisön kehittämiseen ja empatiaa työyhteisön ihmissuhteissa. ArtGoesWork –projektin yleistavoitteet työpaikoille ja työelämäkeskustelulle olivat luovuuden ja innovatiivisuuden edistäminen työpaikoilla toimimalla siltana taiteilijoiden ja yritysten välillä sekä mahdollistaa työhyvinvointia edistävien keskustelupaikkojen rakentumista, sekä synnyttää uusia näkökulmia työn merkityksestä osana elämää. (Cecilia von Brandenburg)

Asiasanat: Taiteet, taiteilijat, taidelähtöiset menetelmät, työpaikat, työhyvinvointi, metodinkehittäminen, alueellinen ankkuroituminen, taiteelliset interventiot, Arts & Business



Artistic practices and the use of art can aid workers to understand their work as their own and increase its meaning. The ArtGoesWork project was carried out at the Novia University of Applied Sciences with the aid of the European Social Fund (ESF) in 2010-2013. The project developed new concepts of promoting the well-being of company staff through art and the activities of artists. In art working, aesthetic processes may reveal new meanings for work, understanding the development of the work community and empathy in workplace relationships. The general objectives of the ArtGoesWork project were the promotion of creativity and innovation in workplaces by acting as a bridge between artists and companies, generating discussion spaces for enhancing well-being at work, and creating new perspectives on the importance of work as a part of life. (Cecilia von Brandenburg)

Keywords: arts, artists, art-based methods, artistic interventions, workplaces, well-being, method development, regional anchoring, Arts & Business