



# TAIKA 2011–2013

## Keskeiset toimenpiteet

1. Johtamis- ja esimiestyöhön kohdistettu taidelähtöisen työskentelyn soveltaminen, kehittäminen ja tutkiminen työyhteisöjen innovaatiokyvykkyyden näkökulmasta
  2. Taidelähtöisen työskentelyn vaikutusten tutkiminen ja laadullisen arviointikriteeristön luominen
  3. a. Taiteen ja työelämän integraatio - mallien dokumentointi ja kehittäminen  
b. Mentorointijärjestelmän kehittäminen
- 
1. Johtamis- ja esimiestyöhön kohdistettu taidelähtöisen työskentelyn soveltaminen, kehittäminen ja tutkiminen työyhteisöjen innovaatiokyvykkyyden näkökulmasta
    - Tarjotaan ja kehitetään välineitä johtamis- ja esimiestyöhön työyhteisöjen innovaatiokyvykkyyden lisäämiseksi
    - Kehittämiskohteet
      - Kolme palvelu- ja teollisuusalan yritystä / organisaatiota Varsinais-Suomessa
        - Toimenpiteet:
          - Alkukartoitus
          - Taidelähtöiset työpaja-pilotit (teatteri, valokuva, kuvataide, kirjoittaminen) räätälöidään yrityksen esimies- ja johtamistyön kehittämiseen
          - Pilotit toteutetaan ns. innovaatioalustalla, jossa taiteilija, työyhteisön kehittäjä ja esimiehet toimivat yhdessä
          - Alustalla uudistetaan yrityksen johtamis- ja työskentelyä taidelähtöisten menetelmien kautta
          - Toimintatavat tukevat yhteisön innovaatiokyvykkyyttä ja työhyvinvointia sekä johtamis- ja työskentelyä
          - Työpajojen purku, yhteenveto ja analysointi työyhteisölle
          - Tietoa hankkeen tutkimusosioon ja esimiehille tuotettavaan materiaaliin / työpajasarjaan
        - Liikeryitys pääkaupunkiseudulla
          - Näkökulmana johtaminen vuorovaikutustilanteiden hallintana

- Toimenpiteet:
      - Alkukartoitus
      - Teatterillisten kohtausten rakentaminen materiaalin perusteella; kohtausten (fiktio) ja työyhteisön arikitodellisuuden ristiinvalotus
      - Kehittämistunnot (5-7 kpl)
      - Yhteenvedo työyhteisölle
      - Tutkimus- ja loppuraportti hankkeen muun raportoinnin yhteyteen
  - Lahden alueen yritykset / organisaatiot
  - Projektimuotoiset interventiot (3-6 kk) yhteistyössä Lahden alueen vakiintuneiden taidelaitosten ja yritysten kanssa
  - Lahden kaupungin toimialojen esimiehet
    - Taidelähtöiset työpaja-pilotit (tanssi, kuvataide, valokuva, musiikki) räätälöidään kunta-alan esimies- ja johtamistyön kehittämiseen.
  - Muiden hankkeen pilottiorganisaatioiden esimiehet (esim. Orton ja Helsingin kaupungin kaksi vanhusten palvelutaloa)
    - Osallistuminen hankkeessa kehitettävään tuotokseen (esim. seminaarisarja)
  - Lahti School of Innovation -yksikön hankkeeseen osallistuvat yritysjohtajat
    - Uutta johtajuutta etsimässä – prosessidraaman työpajasarja, jossa jäsennetään uutta johtajuutta ja luodaan malli käytännön toimintaan (=taiteen refleksiiviset menetelmät käytäntölähtöisessä innovaatiotoiminnassa.) Työpajasarjasta tehdään tutkimus.
- *Toteutetaan esimiehille suunnattu koulutusohjelma (seminaari- tai työpajasarja) sekä koulutusmateriaali*
  - *Työpajasarja on avoin kaikille pilottiorganisaatioiden esimiehille*

2. Taidelähtöisen työskentelyn vaikutusten tutkiminen ja laadullisen arviointikriteeristön luominen
- Alustavan laadullisen arviointikriteeristön luominen
  - Alkukartoitus kyselylomakkeella kaikissa pilottikohteissa
  - Kysely toistetaan pilottien loppuvaiheessa
  - Teatterikorkeakoulun interventiot
    - Monimetodisia työkaluja yhdistetään yritysympäristössä esimiestyöhön vuorovaikutustilanteiden hallinnan näkökulmasta
    - Toinen interventio toteutetaan yhteistyössä Lahti School of Innovation –yksikön kanssa tutkimushankkeessa ”Taiteen reflektiiviset menetelmät käytäntölähtöisessä innovaatiotoiminnassa”. TeaKin intervention näkökulmana on intersubjektiiivinen vuorovaikutus esimiestyössä.
  - Haastattelut ja havainnointi valituissa pilottikohteissa
  - *Julkistetaan tutkimustulokset sekä laadullinen arviointikriteeristö taidelähtöisen toiminnan vaikutusten arvioimiseen ja todentamiseen*

3. a. Taiteen välittäminen työelämään – mallien dokumentointi ja kehittäminen

- Creative partnership -välittäjämallin soveltaminen taidelähtöisen toiminnan systemaattiseksi toimintamuodoksi.
  - Kartoitetaan taiteen soveltamisen uudet työkentät. Sovelletaan creative partnership -ohjelmaa, jossa rakennetaan malli (järjestelmä), missä työyhteisöistä etsitään (miten tuetaan, koulutetaan) taidelähtöisen työskentelyn koordinaattori- ja tukihenkilöverkosto. Toisaalta taidelähtöisen työskentelyn ammattilaisista etsitään (miten tuetaan, koulutetaan) ohjelmakoordinaattori ja soveltavan taiteen agentteja/tuottajia, joilla on käsitys taidelähtöisestä työskentelystä ja kentällä toimivista ammattilaisista. Pyritään luomaan EQF/NQF -pohjalta pätevyyskriteeristö soveltavan taiteen ammattilaisille.
- Agenttimallin testaaminen yhteistyössä Sillanrakentajat-hankkeen kanssa
  - Kokeillaan agenttimallin toimivuutta (ansaintalogiikka) taiteilijan ja työelämän välittäjänä.
  - Kehitetään tilaajapuolen valmiuksia toimia taidelähtöisen toiminnan ostajana.
- Vakiintuneiden taidelaitosten toiminta työelämässä
  - Projektimuotoiset interventiot (3-6 kk) yhteistyössä Lahden alueen vakiintuneiden taidelaitosten ja yritysten kanssa
- Mentorointi menetelmien välittäjänä
- Yhteistyö Kaleidoskooppi-hankkeen kanssa
  - Tietoa tuottaja-nimikkeellä toimivan henkilön roolista taidelähtöisen työskentelyn välittäjänä
- Yhteistyö MIMO-hankkeen kanssa (Moving In, Moving On! Application of Art-Based Methods to Social and Youth Work / EU:n Central Baltic-ohjelma) Sovellataidetta.fi-verkkopalvelun kehittämiseksi.
- *Julkistetaan toimintamallien analyysit / dokumentaatiot / kehittämis ehdotukset*

b. Mentorointijärjestelmän kehittäminen.

- Testaa TAIKA I hankkeessa tuotettua mentoroinnin nelikenttämallia
- Testaaminen tapahtuu sosiaali- ja terveysalalla, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten ja taiteilijoiden yhteistyönä
- Työpajassa taitelijan ja ammattilaisen työpareja
- Neljä työyhteisöä / 24 työpajaa
- Vertaismentorointifoorumeja 5 (ei asiakkaat läsnä) vaihdetaan kokemuksiä
- Mentorointia Diakin kollegoille, juurruttaminen koulutukseen
- Mitä edellyttää että taiteilija pääsee työyhteisöön?
- Mitä edellyttää yhteinen työskentely?

- Välitysjärjestelmän kehittäminen
- Mentorointityöpajat paikallisten taiteilijoiden kanssa
- *Toteutetaan taiteilijoiden mentorointiohjelma*

*Tuotetaan mentorointikäsikirja (kokemukset sekä sosiaali- ja terveysalalta että muilta työelämän sektoreilta)*