

Loppuraportti:

TAIVEX²

Työvaihtoja, täydenniskoulutusta ja työhyvinvointia
esittävien taiteiden tuottajille

TAIVEX² 2012–2014

TAIVEX²-JULKAISUJA 1/2014



WORK ATTACHMENT PROGRAMME FOR
PERFORMING ARTS PROFESSIONALS

TAIVEX²-julkaisu 1/2014
TINFO - Teatterin tiedotuskeskus

Taitto: Tuomo Parikka

Painotalo Trinket Oy
Helsinki
2014

SISÄLTÖ

TAIVEX ² - täydennyskoulutusta, työvaihtoja ja työhyvinvointia tuottajille	4
Yhteenveto tuloksista ja kehittämissuhteista	6
1. TAIVEX ² hankkeena: Tavoitteet, toteutus ja rakenne	8
Työvaihto-ohjelman osallistajat	9
Osallistujien tavoitteet työvaihto-ohjelmalle.....	10
Työvaihto-ohjelman rakenne	11
2. TAIVEX ² työvaihto-ohjelmana: Tuottajat kansainvälisessä työvaihdossa.....	13
CASE: Tuottaja Pauliina Lapion työvaihto Pavilion Dance South Westissä	16
Yhteenveto tuloksista ja ehdotukset jatkotoimenpiteiksi	17
3. TAIVEX ² & tuottajien työhyvinvointi	20
Yhteenveto tuloksista ja ehdotukset jatkotoimenpiteiksi	22
4. Lopuksi: TAIVEX ² yhteistyöverkostona.....	24

TAIVEX² - TYÖVAIHTOJA, TÄYDENNYSKOULUTUSTA JA TYÖHYVINVOINTIA TUOTTAJILLE

TAIVEX² oli vuosina 2012–2013 toteutettu Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella rahoitettu työvaihto-ohjelma teatterin, tanssin ja sirkuksen tuottajille. Varsinaisen työvaihto-ohjelman päättymisen jälkeen projekti sai puolen vuoden jatkoajan vuodelle 2014 esittävien taiteiden tuottajien työhyvinvointia koskevan selvityksen tekemiseen. Projektin toteutuksesta ja hallinnosta vastasi TINFO – Teatterin tiedotuskeskus. TINFO:n lisäksi projektin suunnittelussa ja toteutuksessa olivat mukana Tanssin Tiedotuskeskus ja Sirkuksen tiedotuskeskus sekä Helsingin, Porin, Tampereen ja Turun kaupungit. TAIVEX² oli osa opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallista Luovien alojen yritystoiminnan kasvun ja kansainvälistymisen kehittämisohjelmaa sekä Luova Suomi -hankekokonaisuutta. Hankkeen päärahoittaja oli Hämeen ELY-keskus.

Työvaihto-ohjelman aikana toteutettiin yhteensä 32 työvaihtojaksoa, kuusi kaksipäiväistä työpajaa ja yksi seminaari. Lisäksi hanke kartoitti esittävien taiteiden tuottajien työhyvinvointia laajalla työhyvinvointikyselyllä ja julkaisi tuottajien työhyvinvointia käsittelevän artikkelikokoelman. Tarkemmin hankkeen tuloksista voi lukea laajasta *Esittävän taiteen tuottajat työvaihdossa* - arviointiraportista, joka löytyy osoitteesta www.tinfo.fi/taivex. Samalta sivulta löytyy myös tuottajien työhyvinvointiselvityksen tulokset sisältävä artikkelikokoelma *Hyvää työpäivää, tuottaja!*.

Tämä loppuraportti on tiivistelmä tuosta kaikesta: esittelemme lyhyesti hankkeen, sen toiminnan ja tulokset sekä hankkeen toteutuksesta saadun kokemuksen perusteella syntyneet kehittämissuhteet. Lisäksi haluamme tässä loppuraportissa tuoda esiin hankkeen toteutumisen ja onnistumisen kannalta tärkeimmän - yhteistyöverkoston. Samalla haluamme muistuttaa, että jokaisen hankkeen ja projektin onnistumisen ja toteutumisen takana on projektin henkilökunnan ja osallistujien lisäksi suuri joukko muitakin ihmisiä: TAIVEX²in taupauksessa muun muassa rahoittajia, yhteistyökumppaneita, kouluttajia, mentoreita ja taloushallinnon ammattilaisia. Muutama heistä kertoo tässä raportissa, millainen TAIVEX² heidän näkökulmastaan oli.

Lämmin kiitos TAIVEX²-hankkeessa työskennelleille Krista Koskiselle ja Jonna Leppä-selle sekä jokaiselle hankkeen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin osallistuneelle, kansanne on ollut ilo työskennellä! Erityisesti haluamme kiittää työvaihto-ohjelman osallistujia, heidän työnantajiaan ja työvaihtopaikkoina toimineita organisaatioita aktiivisuudesta, palautteesta ja rohkeasta heittäytymisestä uuteen. Ilman teitä TAIVEX² olisi vain hanke muiden joukossa, ei se, mitä se on nyt: tuottajien kansainvälinen kollegaverkosto.

Helsingissä 22.8.2014

Hanna Helavuori
johtaja
TINFO – Teatterin tiedotuskeskus

Nea Leo
projektipäällikkö
TAIVEX²

YHTEENVETO TULOKSISTA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSISTA

TAIVEX² oli kolmen taiteen tiedotuskeskuksen ja neljän kaupungin yhteinen kehittämis-hanke, jossa toteutettiin rakenteeltaan perinteisestä täydennyskoulutusohjelmasta poikkeava työvaihto-ohjelma. Työvaihto-ohjelman suunnittelun ja toteutuksen tausta-ajatus oli, että aito kansainvälistyminen perustuu aina henkilökohtaisiin kontakteihin ja kokemukseen. Näitä kokemuksia ja kohtaamisia hanke halusi esittävien taiteen tuottajille tarjota.

Hankkeen toteutumista seurattiin ja arvioitiin tarkasti. TAIVEX²-hankkeen arviointi toteutettiin perusteellisesti: palautetta kerättiin osallistujilta, heidän työnantajiltaan ja työvaihtopaikkoina toimineilta organisaatioilta. Osallistujilta palautetta kerättiin jokaisen koulutusjakson jälkeen ja työvaihto-ohjelman päätyttyä syksyllä 2013. Loppuarviointi toteutettiin osallistujien osalta kaksiosaisena: palautetta kerättiin kyselyn lisäksi tunnin mittaisilla arviointihaastatteluilla. Loppuarvioinnin haastatteluilla tavoitettiin 93 % hankkeessa loppuun saakka mukana olleista osallistujista, arviointikyselyyn vastasi 88 %. Taustaorganisaatioilta ja työvaihtopaikoilta palautetta kerättiin palautekyselyillä. Taustaorganisaatioiden vastausprosentti oli 41 %, työvaihtopaikkojen 60 %.

Hanke onnistui tavoitteiden mukaisesti. Se saavutti sille asetetut määrälliset tavoitteet niin osallistujamäärien, syntyneiden työpaikkojen kuin uusien yritystenkin suhteen. Kaikkein tärkeimpänä näemme kuitenkin hankkeen laadulliset tulokset. Nostamme työvaihto-ohjelman tuloksista esiin arvioinnin perusteella tärkeimmät:

- 1) Yhteistyö- ja kollegaverkosto
- 2) Osallistujien kansainvälisen osaamisen ja yhteistyön lisääntyminen työvaihdon ansiosta
- 3) Työvaihto-ohjelma koulutusmallina

Lisäksi hankearvioinnin yhteydessä kerättyjen tietojen pohjalta nousi ajatus esittävien taiteiden tuottajien työhyvinvointiselvityksen tekemisestä. Selvitys toteutettiin keväällä 2014.

Työhyvinvointiselvityksen toteutumista ja sen aloittamaa keskustelua voidaan pitää hankkeen neljäntenä (4) tärkeänä tuloksena.

Hankearvioinnin ja työhyvinvointikyselyn vastausten sekä työvaihto-ohjelman toteutuksesta saamiemme kokemusten perusteella esitämme loppuraportissa muutaman kehittämissihtotuksen, jotka jatkaisivat hankkeen aikana aloitettua työtä. Ehdotuksemme tiivistämme seuraaviin väittämiin:

- 1) Työvaihto-ohjelmasta tulisi tehdä pysyvä osa eri alojen täydennyskoulutusohjelmia. Työvaihto-ohjelmaamme osallistuneiden kokemukset osoittivat todeksi ajatuksemme siitä, että kansainvälistyminen ja kansainvälisen verkoston rakentaminen lähtee aina henkilökohtaisista kontakteista. Koulutusmalli on räätälöitävissä helposti myös muille aloille.
- 2) Tuottajien työhyvinvointia ja työolosuhteita on seurattava säännöllisesti ja pitkäkestoisesti: tarvitsemme tuottajien työhyvinvointibarometrin.
- 3) Ryhmän perustamisesta kiinnostuneille taiteilijoille tulisi tarjota koulutusta yhdistys- ja liiketoiminnan perusteista ja työnantajana toimimisesta jo korkeakouluopintojen aikana.

1. TAIVEX² HANKKEENA: TAVOITTEET, TOTEUTUS JA RAKENNE

TAIVEX² oli vuosina 2012–2013 toteutettu Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella rahoitettu työvaihto-ohjelma teatterin, tanssin ja sirkuksen tuottajille. Ohjelman päätavoitteena oli lisätä osallistujien ammattitaitoa kansainvälisestä tuotantotoiminnasta sekä edistää esittävien taiteiden kansainvälistymistä. Tavoite oli, että ohjelman aikana osallistujille kertyy tietoa, käytännön kokemusta ja laajoja verkostoja, sekä kansallisesti että kansainvälisesti.

Projektin toteutuksesta ja hallinnosta vastasi TINFO – Teatterin tiedotuskeskus. TINFO:n lisäksi projektin suunnittelussa ja toteutuksessa olivat mukana Tanssin Tiedotuskeskus ja Sirkuksen tiedotuskeskus sekä Helsingin, Porin, Tampereen ja Turun kaupungit. TAIVEX² oli osa opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallista Luovien alojen yritystoiminnan kasvun ja kansainvälistymisen kehittämisohjelmaa sekä Luova Suomi -hankekokonaisuutta. Hankkeen päärahoittaja oli Hämeen ELY-keskus.

TAIVEX² suunniteltiin vuosina 2009–2011 toteutetusta taiteen tiedotuskeskusten yhteisestä TAIVEX-vientivalmennusohjelmasta saatujen kokemusten pohjalta. Lisäksi hankkeen suunnittelussa otettiin huomioon esittävien taiteiden tuottajilta vientivalmennusohjelman jälkeen kerätty palaute ja toiveet. Projektin lähtökohtana oli toteutuksessa mukana olleiden organisaatioiden yhteinen näkemys, jonka mukaan tuottajat ja heidän osaamisensa ovat avainasemassa esittävien taiteiden kansainvälistymisen edistämässä. Koska hankkeen yhtenä tavoitteena oli vahvistaa esittävien taiteiden verkostoa sekä kansainvälisesti että kansallisesti, oli luontevaa, että myös hankkeen suunnittelu ja toteutus tehtiin kolmen esittävien taiteiden tiedotuskeskuksen yhteistyönä.

Sekä TAIVEX²:in että jo edeltäneen TAIVEX-vientivalmennusohjelman suunnittelussa ja valmistelussa mukana ollut Tanssin Tiedotuskeskuksen toiminnanjohtaja Sanna Rekola kuvailee hankkeiden valmistelua ja lähtökohtia seuraavasti:

”Kun TAIVEX-vientivalmennusohjelmaa lähdettiin suunnittelemaan, olivat taustalla omat havainnot ja kulttuuri- ja taiteen kehittämishankkeen myötä vahvistunut käsitys taide- ja kulttuuri-alan välittäjäportaan ammattilaisten erityisesti kansainväliseen toimintaan liittyvän ammattitaidon, verkostojen ja kokemuksen puutteesta. Uskoimme, että koulutus pitää räätälöidä kohderyhmälle sopivaksi ja että koulutussisältöjen suunnittelu pitää tehdä lähellä toimijoita ja toimintaa.

Taivex2:stä suunniteltaessa jatkettiin samoilla linjoilla – ja näyttää siltä, että olimme oikeassa. Hyvin suunnatut ja toteutetut opintomatkat, vertaisoppiminen, paikan päälle meneminen, työssä oppiminen, verkostoituminen sekä kansainvälisiin toimijoihin että kollegoihin yhdistettynä työpajoihin ja luentoihin, ovat vieneet muutamassa vuodessa tanssin kentän kansainvälistymistä ja osaamista huomasti eteenpäin.

Yhteistyö teatterin ja sirkuksen kanssa, puhuttiinpa meistä tiedotuskeskuksista, TAIVEX-osallistujista tai kentän toimijoista yleensä, on luontevaa, hyödyllistä ja välttämätöntäkin”.

TYÖVAIHTO-OHJELMAN OSALLISTUJAT

Työvaihto-ohjelman kohderyhmä olivat kokeneet esittävien taiteiden tuottajat, joilla oli jo vähintään jonkin verran kansainvälistä kokemusta. Ohjelmaan valittiin avoimella haulla 24 osallistujaa. Lisäksi hankkeen toteutukseen ja rahoitukseen osallistuneet yhteistyökaupungit Helsinki, Tampere, Turku ja Pori valitsivat omilla kiintiöpaikoillaan koulutukseen kuusi osallistujaa. Kaksi yhteistyökaupungin edustajaa jakoi yhden opiskelupaikan, joten koulutuksen kokonaisosallistujamäärä oli lopulta 31 henkilöä. Lista koulutukseen osallistuneista on loppuraportin liitteenä (liite 2).

Työvaihto-ohjelman osallistujat olivat sitoutuneita ja aktiivisia. Osallistujista 25 eli suurin osa hyödynsi hankkeen tarjoamat mahdollisuudet monipuolisesti ja osallistui sekä koulutukseen että työvaihtojaksolle. Kaksi osallistujaa joutui jättämään työvaihtojakson väliin perhesyistä ja osallistui vain hankkeen tarjoamiin koulutuksiin. Kahden vuoden aikana ohjelman keskeytti neljä osallistujaa. Keskeyttämisen syytä olivat työpaikan vaihdos, perhesyyt ja henkilökohtaiset syyt.

TAIVEX²-hankkeessa mukana olleet olivat koulutettua ja kokenutta väkeä – ja enimmäkseen naisia. Ohjelmaan osallistuneista 31 ammattilaisesta korkeakoulututkinnon oli suorittanut 25 eli 81 %. Taide- ja kulttuurialan työkokemusta suurimmalla osalla koulutukseen osallistuneista oli vähintään kymmenen vuotta. Osallistujien työkokemuksen keskiarvoksi tuli 14 vuotta. Työvaihto-ohjelman osallistujista naisia oli 87 % (27).

Teatterin, tanssin ja sirkuksen tiedotuskeskukset valitsivat työvaihto-ohjelman osallistujat ensisijaisesti omilta taiteenaloiltaan. Tästä huolimatta työvaihto-ohjelman päättyessä osallistujista 39 % ei kokenut edustavansa suoraan yhtäkään kolmesta määritellystä taiteen- alasta. Moni katsoi toimivansa koko esittävien taiteiden kentällä, ei tietyn taiteenalan parissa ja toivoikin tulevaisuudessa puhuttavan entistä enemmän esittävien taiteiden tuottajista tiukkojen taiteenalarajausten sijaan.

OSALLISTUJIEN TAVOITTEET TYÖVAIHTO-OHJELMALLE

Suurin osa osallistujista oli hakeutunut työvaihto-ohjelmaan omasta aloitteestaan. Kollegan suosituksesta mukaan haki muutama osallistuja, muina työvaihto-ohjelmaa suositelleina tahoina mainittiin lisäksi hankehenkilökunta sekä hankkeen toteutuksessa mukana olleet tiedotuskeskukset ja yhteistyökaupungit.

”Kokonaisuus kuulosti mielenkiintoiselta ja ammatillisesti merkittävältä ja työvaihtokokonaisuus taas itselleni sopivalta ja mielenkiintoiselta tavalta oppia uutta”.

Osallistujista 9 eli 29 % oli ollut mukana jo taiteen tiedotuskeskusten yhteisessä vuosina 2009–2011 toteutetussa TAIVEX-vientivalmennusohjelmassa: *”Osallistuin edelliseen TAIVEXiin ja kokemus oli mainio”.*

Kaiken kaikkiaan työvaihto-ohjelmaan osallistuneet olivat innostuneita ja kiinnostuneita oman osaamisensa ja ammattitaitonsa kehittämistä: moni opiskeli jatkuvasti töiden ohella. TAIVEX-koulutusten lisäksi muuhun täydennyskoulutukseen oli osallistunut lähes puolet. Eräs osallistuja kiteyttikin täydennyskoulutusten merkityksen hienosti:

”Olen aina halunnut kouluttautua työn ohessa, sillä koulutukset tarjoavat mahdollisuuden omien ajatusten tuulettamiseen, uusien ideoiden saamiseen ja keksimiseen”.

Osallistujien asettamat tavoitteet TAIVEX²-työvaihto-ohjelmaan osallistumiselle olivat:

a) kansainvälistyminen

”Tavoitteeni oli kehittää osaamistani esittävien taiteiden kansainvälisistä yhteistyöhankeista ja saada uusia näköaloja kentän kotimaisiin ja kansainvälisiin verkostoihin”.

b) verkostojen rakentaminen

”Halusin verkostoitua paremmin sekä Suomeen & ulkomaille”.

c) oman osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen

”Halusin saada itselleni työvälineitä kansainvälisen toiminnan aloittamiseen ja kehittämiseen. Lisäksi koulutuskokonaisuuden teema johtaminen ja strateginen suunnittelu kiinnostivat”.

d) oman taustaorganisaation toiminnan kehittäminen

”Pääasiallinen syy hakeutua työvaihto-ohjelmaan oli intoni kehittää työnantajaorganisaationi toimintaa: Odotuksena oli, että saisin uusia ideoita ja eväitä toiminnan kasvattamiseen”.

TYÖVAIHTO-OHJELMAN RAKENNE

Työvaihto-ohjelma rakentui kolmesta osasta: työvaihtojaksoista, kuudesta työpajajaksosta koostuvasta koulutuskokonaisuudesta ja mentoroinnista.

Työvaihto-ohjelman ydin olivat ulkomaisiin taide- ja kulttuurialan organisaatioihin suuntautuneet työvaihtojaksot. Jaksojen pituudet vaihtelivat osallistujasta riippuen kahdesta viikosta kahteen kuukauteen. Jotkut osallistujista suorittivat käytännön syistä vaihtonsa useammassa, lyhyemmässä jaksossa. Työvaihdon tueksi hanke tarjosi osallistujille kuusiosaisen strategisen suunnittelun ja johtamisen koulutuskokonaisuuden (*Management and Strategic Planning in Performing Arts Organisation*).

Koulutusjaksojen sisällöt ja teemat rakennettiin esittävien taiteiden tuottajilta hankkeen suunnitteluvaiheessa kerättyjen palautteiden ja toiveiden perusteella. Strateginen suunnittelu, oman työn ja organisaation toiminnan suunnittelu ja johtaminen sekä esimiestaidot olivat teemoja, joihin moni oli kertonut kaipaavansa lisäapua. Kouluttajiksi etsittiin tuottajilta tuleiden toiveiden mukaisesti pääosin ulkomaalaisia teatteri-, sirkus- ja tanssialaa tuntevia, kokeneita ammattilaisia. Kansainvälisyydellä pyrittiin saamaan uutta ja laajempaa näkökulmaa tuottajan työssään kohtaamiin haasteisiin.

Työvaihdon ja koulutusohjelman tueksi jokaiselle osallistujalle tarjottiin lisäksi mahdollisuus henkilökohtaiseen mentorointiin. Hankkeessa oli yksi jokaista mukana ollutta taiteen alaa ja tiedotuskeskusta edustanut mentori: Jukka ”Hyde” Hytti Teatterin tiedotuskeskuksesta, Pirjetta Mulari Tanssin Tiedotuskeskuksesta ja Lotta Vaulo Sirkuksen tiedotuskeskuksesta. Mentorit osallistuivat myös koulutuspäiviin ja olivat mukana koulutusten suunnittelussa.

MENTORIT TUOTTAJIEN TUKENA

Kaikille TAIVEX²-työvaihto-ohjelmaan osallistuneille tarjottiin mahdollisuus myös henkilökohtaiseen mentorointiin. Toimin yhtenä mentorina ja lähestyin mentorointia kahden tuottaja-ammattilaisen luottamuksellisena kohtaamispaikkana, jossa kukin mentoroitava (aktori) voi käyttää hyväksi hieman kokeneempaa asiantuntijaa (mentori) tarpeidensa mukaan. Kyse on ammatillisesta vuorovaikutuksesta, joka hyödyntää molempia osapuolia. Välikäteenä edunsaajana on aktorin työyhteisö.

Vaikkakin mentorointi pyrkii käytännönläheisyyteen, parhaimmillaan mentoroinnissa ollaan tilassa, joka mahdollistaa ajattelun vapaan lennon. Ollaan turvallisesti irti arjesta, mutta samalla koko ajan valmiina laskeutumaan työelämään. Mentorointi ei ole neuvontaa tai opettamista; kumpikaan osallistuja ei voi olla passiivinen. TAIVEX²-mentorointitapaamiset kestivät kerrallaan noin kaksi tuntia.

Joillekin aktoreille oli tarpeellista saada tukea ajatuksilleen työvaihtopaikoista. Mistä päin maailmaa ja millaisista eri työkuultuureista lähdetään työpaikkoja haravoimaan? Mitä omat verkostot ja kontaktit yhdistyvät kollegan vastaavien kanssa? Työnantajan rooliakin pohdittiin yhdessä. Mistä voi anoa rahoitusta matkoihin ja majoituksiin, jos esimies lupaa kustantaa vain palkan vaihdon viemältä työajalta?

Kahdella osallistujalla oli visio oman hankeidean toteuttamisesta käyttämällä TAI-VEX²-ohjelmaa sen testialustana. Tavoitteet asetettiin korkealle, vaikka realiteetit yrittivät tunkea niitä maton alle. Joskus mentorointi toi tulosta, kun aktori rohkaistui näkemään osaamisensa isommissa kuvioissa. Kulttuuripalvelujen tuottajan pelikenttä laajeni ja työvaihto-ohjelma kannusti uskaliaampiin kokeiluihin.

Mentoroinnin selkeänä tavoitteena oli oman ammatillisen osaamisen kehittäminen osana työvaihtoa. Siksi koin mielekkäänä toimia TAI-VEX²-hankkeessa sekä työvaihto-ohjelmaan elimellisesti kuuluneen koulutuksen suunnittelijana että mentorina. Jos jatkossa vastaan tulee vastaava tehtävä, niin keskityn enemmän mentoroinnin suunnitelmalliseen jatkuvuuteen. Nyt kävi monen kohdalla niin, että kun mentorointitarve – yllättäen – iski, niin yhteistä aikaa istua naamakkain olikin vaikeahko löytää.

Jukka Hyde Hytti

teatterituottaja, kansainvälisten asioiden päällikkö

Teatterin tiedotuskeskus – TINFO

2. TAIVEX² TYÖVAIHTO-OHJELMANA:

TUOTTAJAT KANSAINVÄLISESSÄ TYÖVAIHDOSSA

TAIVEX²-hankkeen tavoite oli lisätä osallistujien ammattitaitoa kansainvälisessä tuotanto-toiminnassa, edesauttaa kansainvälisten yhteistyöprojektien syntyä ja syventää alan kansainvälisiä kontakteja. Koska aito kansainvälistyminen lähtee aina henkilökohtaisista kokemuksista, osallistujille haluttiin tarjota mahdollisuus pidempiaikaiseen työskentelyyn ulkomailla.

Tavoite oli, että ohjelman aikana jokainen osallistuja suorittaa ulkomaisessa yhteistyöorganisaatiossa työvaihtojakson, joka kestää kahdesta viikosta kahteen kuukauteen. Työvaihtojaksot räätälöitiin vaihto-ohjelmaan valittujen tarpeisiin siten, että ne tukivat osallistujan ja hänen taustaorganisaationsa kansainvälistymistavoitteita ja -suunnitelmia.

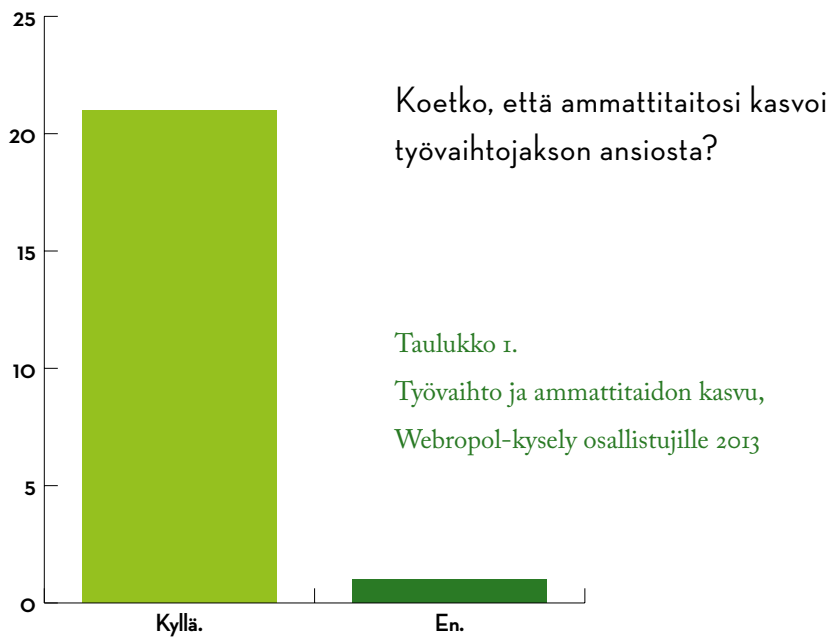
Hankkeen osallistujista mahdollisuuden työvaihtojaksoon ulkomailla hyödynsi 81 %. Odotettua harvempi pystyi valitettavasti irrottautumaan työstään pidemmäksi jaksoksi ja suorittikin työvaihtojaksonsa minimiajassa. Jaksojen pituudesta riippumatta palaute työvaihtoista oli erittäin positiivista.

”Kokemus oli avartava ja opettavainen. Sen lisäksi, että opin uusia asioita erilaisista työmetodeista ja malleista, opin myös samalla omasta organisaatioistani ja itsestäni asioita, joihin en ollut aikaisemmin kiinnittänyt huomiota. Kansainväliset esimerkit ovat hyödyllisiä, kun kehitämme omaa toimintaamme ja tulevaisuutta”.

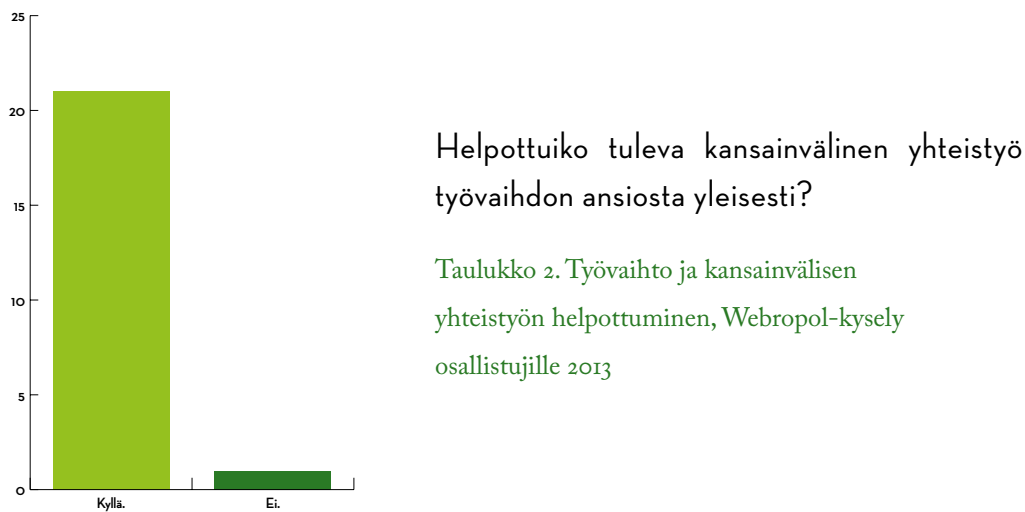
Arviointikyselyyn vastanneista 95 % koki ammattitaitonsa kasvaneen työvaihdon aikana. Vastausten perusteella työvaihtojaksot tarjosivat paitsi uutta tietoa ja uuden näkökulman omaan työhön, myös tervetulleen tauon ajatella ja katsoa omaa työtä ja omaa organisaatiota kokonaisuutena pienen etäisyyden päästä.

”Sain uusia näkökulmia kansainväliseen yhteistyöhön ja konkreettisia esimerkkejä erilaisista kansainvälisistä yhteishankkeista, kansainvälisestä yhteistyöstä ja verkostoista, näköaloja festivaalien erilaisiin funktioihin, rakenteisiin ja rahoituksen hankintaan”.

”Sain itsevarmuutta ja luottamusta omaan osaamiseeni. Nousin askeleen ylös urallani”.



Työvaihto oli myös erittäin tehokas kansainvälistymisen muoto. Arviointikyselyyn vastanneista 95 % kertoi kansainvälisen yhteistyön helpottuneen työvaihdon ansiosta.



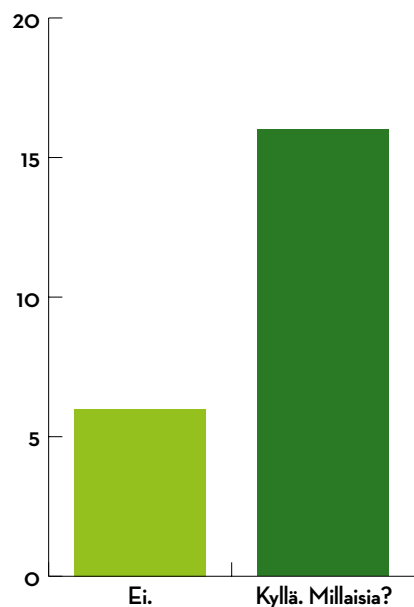
Sekä osallistajat, heidän työnantajansa että vaihtopaikan tarjonneet organisaatiot pitivät kaikki työvaihtoa erinomaisena oppimismuotona ja kansainvälistymisen apuvälineenä. Eräs työvaihtopaikkana toimineen organisaation edustaja tiivistä työvaihdon merkityksen seuraavasti:

“It’s necessary to create networks and we find the cooperation between countries really interesting. In a field like culture, Taivex2 is a great opportunity. It opens a window for future projects together and makes them easier”.

	I strongly agree	I agree	I disagree	I strongly disagree
The work attachment was useful for your organization	8	8	0	0
Your organization profited from the competence or some new working methods the employee had	5	10	0	0
Work attachment is a useful form of further learning	11	5	0	0
The work attachment is a suitable form of further learning for your organization	9	6	0	0
Work attachment is a useful form of mutual learning between organizations in the field of performing arts	10	6	0	0

Taulukko 3. Feedback from the work attachment, Webropol-kysely vaihto-organisaatioille 2013

Jo näin pian työvaihtojaksojen jälkeen 76 % osallistujista oli vireillä konkreettisia yhteistyöprojekteja työvaihdon aikana tavattujen henkilöiden tai tutuiksi tulleiden organisaatioiden kanssa.



Synnyttikö TAIVEX²-työvaihtojakso uusia yhteistyöprojekteja?

Taulukko 4. Työvaihto & yhteistyöprojektit, Webropol-kysely osallistujille 2013

Suunnitteilla tai jo toteutumassa olevat yhteistyöprojektit vaihtelivat esitysvaihdosta ja -vierailuista taiteilijavaihtoon ja yhteisiin verkostoprojekteihin. Lisäksi vireillä on festivaaliyh-teistyötä, erilaisia tapahtumia ja kiertueverkostoprojekteja ja jopa koulutusvientiä. Työvaihto olikin paitsi uuden oppimista ja uusien näkökulmien löytämistä, myös verkostoitumista parhaimmillaan.

”Verkosto tarvitsee syntyäkseen rakenteen ympärilleen ja verkoston toiminta vakiintuu parhaiten yhteisen tekemisen kautta. Juuri nämä puitteet TAIVEX² on tarjonnut ja ollut siten tärkeässä roolissa esittävään taiteen tuottajien kollegaverkoston luomisessa ja vahvistamisessa”.

CASE: TUOTTAJA PAULIINA LAPION TYÖVAIHTO PAVILION DANCE SOUTH WESTISSÄ



Tuottaja Pauliina Lapio ja kollega Ros
Conlon International Culture, Health &
Wellbeing -konferenssissa, kuva: PDSW

“My Taivex attachment was really a once in the lifetime experience. Everything went just perfect with Pavilion Dance South West (UK) and it’s marvelous staff; I got many new perspectives about my work, way to work and how to cooperate better in my field. I also realized that the problems are the same, no matter where you are. In long term I got new friends, new colleagues, and energy to develop real issues and of course I got self-confidence in international relations. Because I was well-prepared and had opportunity to do some research before attachment, it gave me lot more holistic picture of the certain issue I was there about. Even if my attachment period was long compared to other participants, it still felt afterwards like everything was still on process. And I think, they still are, after half year. I’m happy that our cooperation is hopefully going further and we both are seeking for opportunities to continue developing the same issues we are each interested in.

The best part of the attachment was that the receiving organization was interested and committed to this opportunity and challenge, gave me possibilities to meet people and gave hints where to find useful information. I’ll say that this was really hardcore working for two months, but I enjoyed every moment of it. Sadly the time went so fast, because living on the seaside, working with professional people who share same interests was really something that gives the strength I needed in my professional development. This was only beginning of something valuable, not the end of it.”

Pauliina Lapio, kulttuurituottaja, Jyväskylän kaupunki

“We encourage placements at PDSW and were delighted that Pauliina wanted to come and spend a good amount of time with us. In retrospect, I think that the amount of time was key to the development of our relationship and has given us something solid to try to build upon for future professional collaborations.

The South West of England is a large geographical area and so I am a mobile worker, out and about meeting people to nurture and produce dance programmes. I made it clear from the start that I could give Pauliina introductions and opportunities to join meetings and networks if she was clear about what she wanted to get out of the placement and was prepared to be pretty independent. This worked well and Pauliina essentially set up her own research programme for the duration of her trip. She came to regional dance partner meetings, meetings with care homes, an Arts & Health conference and spent time with other dance organizations. She also got to know PDSW well and made friends with the whole team.

An important element of her placement was what we learnt from her. It was great professional development for us to see and hear about some of the lovely programmes that she was involved with at the Dance Centre of Central Finland. As a result a freelance dancer is trying to come to Finland to spend time with her, we have gained some fabulous ideas for work with older people which we’re trying to fundraise for and we are going to see if we can access Creative Europe support to enable us to offer dancers and dance managers in both countries the chance to meet and to see and share work. Thanks Taivex for giving us this opportunity”.

Zannah Doan, Regional Producer at Pavilion Dance South West

Kaikki hankkeen aikana toteutetut työvaihdot on lueteltu liitteessä 1. Lisää työvaihtojaksoista ja niiden tuloksista voi lukea osallistujien matkaraporteista ja hankearvioinnista, jotka löytyvät osoitteesta www.tinfo.fi/taivex.

YHTEENVETO TULOKSISTA JA EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI

Kokonaispalautte TAIVEX²-työvaihto-ohjelmasta oli erittäin hyvä: sekä työvaihto että koulutuskokonaisuus saivat hyvää palautetta. Työvaihto oli positiivinen kokemus kaikille mukana olleille osapuolille, niin tuottajille, heidän työnantajilleen kuin vaihto-organisaatioillekin. Palautteen perusteella mukana olleet saivat työvaihtojaksojen aikana arvokkaita kokemuksia eri toimintakulttuureista ja kansainvälisellä kentällä toimimisesta, kontakteja, verkostoja ja ystäviä. Osallistuminen työvaihto-ohjelmaan edesauttoi tuottajien ammatillista kehittymistä ja uusien yhteistyöhankkeiden käynnistymistä. Myös työvaihdon tueksi koottu koulutuskokonaisuus sai kiitosta. Erityisen tyytyväisiä koulutukseen olivat kaikkiin tai useimpiin koulutusjaksoihin osallistuneet tuottajat. Erään tuottajan palautetta lainaten: ”*Koulutuksesta muodostui hieno ja loogisesti etenevä kokonaisuus, enemmän kuin osiensa summa!*”.

Vaikka etenkin työvaihtojaksojen käytännön järjestelyjen suhteen tekisimme varmasti joitakin asioita nyt eri tavalla, sisällöllisesti hanke oli onnistunut. Kun vertaa osallistujien työvaihto-ohjelmalle asettamia tavoitteita arvioinnin tuloksiin, voi todeta TAIVEX²-hankkeen onnistuneen hyvin.

Työvaihto-ohjelmaan osallistuneet asettivat tavoitteikseen kansainvälistymisen, verkostojen rakentamisen sekä kotimaassa että ulkomailla, oman osaamisen kehittämisen ja vahvistamisen sekä oman taustaorganisaation toiminnan kehittämisen. Siksi onkin hienoa huomata myös lähes kaikkien (95 % vastanneista) osallistujien kokeneen kansainvälisen yhteistyön helpottuneen työvaihdon ansiosta. Yhtä moni koki ammattitaitonsa kasvaneen työvaihdon aikana. Heti työvaihtojaksojen jälkeen 76 % osallistujista oli vireillä konkreettisia yhteistyöprojekteja työvaihdon aikana tavattujen henkilöiden tai tutuiksi tulleiden organisaatioiden kanssa. Lisäksi työnantajille tehdyn kyselyn mukaan hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden työvaihdesta ja koulutuksesta keräämät uudet tiedot ja taidot ovat jo siirtyneet käytännön työhön.

TAIVEX² -koulutus oli ammatillisen kehitykseni kannalta merkittävä. Koulutuksen pitkäkestoisuus loi mahdollisuuden luoda syvällisempiä kollegasuhteita ja kehittää näin omaa ammatillista verkostoa. Jo pelkästään kollegoiden näkeminen ja heidän kanssaan asioiden jakaminen tuntui todella mielekkäältä, kun tuottajan työssä varsinkin esittävän taiteen kentällä jää helposti todella yksin. Oli myös ihana huomata, miten omista tiedoista ja taidoista oli muille tuottajille apua ja iloa, jolloin oma ammatillinen itsevarmuus kasvoi. Vaihdoin kesken koulutuksen työpaikkaa, mutta koen, että koulutuksesta oli hyötyä molemmissa töissäni sekä itselleni että työnantajilleni. Monipuolinen ja tasokas ammattilaisverkosto sekä kansainvälisyys ja siitä (myös sen ongelmista) ääneen puhuminen avasi omia silmiä ja tulen varmasti hyödyntämään näitä kokemuksia jatkossakin.

Anni Hiekkala, tuottaja, Hämeenlinnan kaupunki

Sain Taivex²:lta rutkasti kokemusta ja työkaluja yhä ammattimaisempaan työskentelyyn, ja erittäin tärkeänä pidän myös koulutuksen myötä syntyneitä ja vahvistuneita verkostoja. Tämä koskee sekä koulutuspäiviä että työvaihtoa Akademie Schloss Solitudessa Saksassa. Työpaikkani Koneen Säätio on viime vuosina kasvanut ja kehittynyt nopeasti – ja samassa kyydissä myös oma työnkuovani. Taivex on tukenut tätä muutosta, jossa entistä tärkeämmäksi on tullut strateginen ajattelu, oman itsen ja muiden työn johtaminen, kentän tunteminen ja oppiminen muiden tekemisistä. Koin koulutuspäivät myös tärkeinä pysähtymisen ja pohdinnan paikkoina, hedelmällisenä vastapainona hektiselle arkipuurtamiselle.

Anna Talasniemi, yliasiamies, Koneen Säätio

Koska kokemuksemme työvaihdoista oli niin onnistunut, toivomme vastaavien työvaihtojen jatkuvan myös tulevaisuudessa. Erään työvaihtoon osallistuneen tuottajan työnantajan palautetta lainaten: ”*Työvaihto on erittäin hyvä ja monipuolinen tapa täydennyskouluttautua. Joskus täytyy lähteä kauemmas ja hetkeksi irrottautua omasta työstään nähdäkseen paremmin siinä olevia epäkohtia tai hyviä käytäntöjä. Toisten työntekemisen tapojen seuraaminen on aina avartavaa. Hyvän etukäteissuunnittelun avulla on mahdollista saada syväallinen ja opettava kokemus, vaikka joskus yllätykset opettavat vielä enemmän*”.

Ehdotuksemme on, että työvaihto-ohjelmasta voisi tulla pysyvä osa eri alojen täydennyskoulutusohjelmia. Työvaihto-ohjelmaamme osallistuneiden kokemukset osoittivat todeksi ajatuksemme siitä, että aito kansainvälistyminen ja kansainvälisen verkoston rakentaminen lähtevät aina henkilökohtaisista kontakteista. Työvaihtojaksojen ympärille rakennettava koulutusmalli on räätälöitävissä myös muille kansainvälisten verkostojen rakentamisesta ja kansainvälistymisvalmiuksien kehittämisestä kiinnostuneille aloille.

Tarkemmin työvaihto-ohjelman ja koulutuksen saamasta palautteesta ja osallistujien kokemuksista voi lukea hankkeen arviointiraportista, joka on ladattavissa osoitteesta www.tinfo.fi/taivex. Toivomme, että perusteellisesti tehdyn arvioinnin tulokset hyödyttävät muita vastaavaa hanketta suunnittelevia. Kehittämiemme ja testaamiemme toimintamallien ja tulosten hyödyntäminen on sallittua, jopa suotavaa!

3. TAIVEX² & TUOTTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

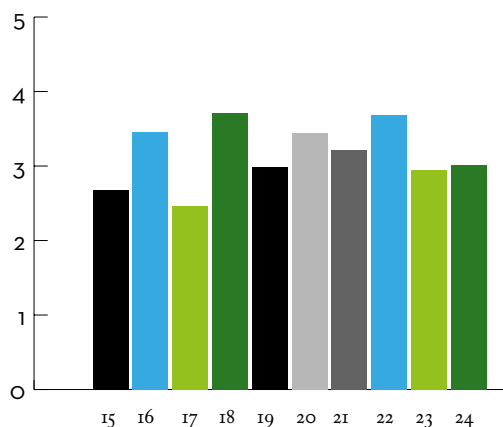
TAIVEX²-hanke kokosi teatterin, tanssin ja sirkuksen parissa työskenteleviä ammattituottajia säännöllisesti koulutuksiin, työpajoihin ja muihin tapaamisiin. Kollegoiden kokoontuessa puhe kääntyi usein työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja työolosuhteisiin liittyviin kysymyksiin. Samat teemat olivat olleet toistuvasti esillä jo TAIVEX²-hanketta edeltäneen TAI-VEX-vientivalmennusohjelman kokoontumisissa.

Vaikka TAIVEX²-hankkeen päätavoite oli tuottajien kansainvälisen osaamisen ja sitä kautta taiteen kansainvälistymisen lisääminen, päätimme hankkeen taustalla olevien organisaatioiden kanssa, että viiden vuoden ajan kollegaverkostossa jatkuvasti esillä ollut keskustelu tuottajien työolosuhteista ja työhyvinvoinnista ansaitsee tulla nostetuksi esiin. Samaan aikaan hankearvioinnin yhteydessä kerätystä aineistosta kävi ilmi, että työvaihto-ohjelmaan osallistuneista 31 ammattilaisesta 35 % oli vaihtanut työpaikkaansa työoloihin liittyvien ongelmien takia. Tämä oli tulos, jota emme voineet sivuuttaa. Päätimme selvittää oman hankkeemme osallistujajoukkoa laajemmalla otannalla, miten esittävien taiteiden tuottajat työsäään voivat. Missä mennään juuri nyt?

Lähetimme anonyymin työhyvinvointikyselyn 75 esittävien taiteiden vapaalla kentällä eli valtionosuusrahoituksen ulkopuolella toimivien tanssi-, sirkus- ja teatteriryhmien tuottajalle. Kyselyn vastausprosentti oli 55 %. Kyselyn ja TAIVEX²-hankkeen arvioinnin yhteydessä tehtyjen teemahaastattelujen perusteella saimme varsin kattavan kuvan tämänhetkisestä tilanteesta. Tuottajien työhyvinvointia kartoittavat kysymykset esitettiin kyselyssä väittäminä, jotka oli jaoteltu työhyvinvoinnin eri osa-alueiden mukaan yhteisöllisyyteen, oman työn sisältöön ja osaamiseen, työolosuhteisiin, esimiestyöhön ja strategiseen suunnitteluun ja toiminnan johtamiseen.

Aivan kuten TAIVEX²-hankkeeseen osallistuneet kollegansa, pitivät työhyvinvointikyselyyn vastanneet tuottajatkin työtehtäviään mielenkiintoisina ja riittävän haastavina. He kokivat nykyisen työnsä vastaavan melko hyvin tuottajan koulutusta. Sen sijaan mahdollisuudet uralla etenemiseen koettiin kohtuullisen vähäisiksi. Mielenkiintoisista ja koulutusta vastaavista työtehtävistä huolimatta moni toivoikin työskentelevänsä kahden vuoden kuluttua josakin muussa työpaikassa.

Eniten kehittämistä on kyselyn tulosten perusteella tuottajien työolosuhteissa ja työhön liittyvissä käytännöissä. Suurin osa vastaajista ei pysty työpäivän aikana priorisoimaan tehtäviään, eikä saa siten tärkeimpiä työtehtäviään tehtyä määräaikaan mennessä. Ylitöiden määrä on suuri. Keskimäärin tuottajat työskentelivät 45 tuntia viikossa. Huolestuttavaa oli, että 41 % ilmoitti todelliseksi keskimääräiseksi työtuntimääräkseen yli 45 tuntia viikossa. Vastaajista 12 % työskenteli jatkuvasti jopa 60 tuntia viikossa.



Taulukko 5. Työolosuhteet,

Työhyvinvointikysely esittävien taiteiden tuottajille 2014.

Keskiarvo asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä).

15. Minulla on riittävästi aikaa hoitaa omat työtehtäväni työaikana.
16. Minulla on riittävästi aikaa hoitaa tärkeimmät työtehtäväni työaikana.
17. En koe työtäni henkisesti raskaaksi.
18. Pystyn priorisoimaan työtehtäviäni ja saan tärkeimmät tyoni tehdyksi määräaikaan mennessä.
19. Työhöni liittyvät muutokset (ja ns. liikkuvat osat) eivät kuormita jaksamistani liikaa.
20. Työyhteisössäni ei ole viimeisen kahden vuoden aikana esiintynyt epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista (epäasiallinen kohtelu voi olla esim. työyhteisön jäsenen eristäminen, työntekijän työn mitätöinti, uhkailu jne.)
21. Pystyn pitämään työn ja muun elämän tasapainossa.
22. Työnantajani huolehtii hyvin lakisääteisistä velvoitteistaan.
23. Työpaikallani on selkeät käytännöt työterveyshuollon, vuosilomien ja ylityökorvausten suhteen.
24. Työyhteisöni jäsenten keskinäinen työnjako ja vastuut ovat selkeästi määriteltäviä.

Saatujen vastausten perusteella ryhmien toiminnan kohdalla erityishaasteen työntekoon vaikuttaisivat tuovan puutteet toiminnan suunnitelmallisuudessa ja johtamisessa, joista myös ylitöiden jatkuva, suuri määrä osittain kertoo. Lisäksi haasteita koetaan työyhteisön jäsenten keskinäisessä viestinnässä.

Moni koki tuottajan työn hyvin yksinäiseksi: *"Olin ainoa palkattu työntekijä taiteilijaryhmän keskellä"*. Tuottaja on usein työyhteisönsä jäsenistä ainoa, joka ei tee varsinaista taiteellista työtä. Sen sijaan hänen tehtävänsä on mahdollistaa edellytykset muiden (taiteellisen) työn onnistumiselle. Yksinäisyyden ja erillisyyden, jopa eristyneisyyden, tunteiden lisäksi turhautumista ja väsymystä aiheutti arvostuksen puute. Arvostuksen puute näkyi paitsi konkreettisesti esimerkiksi palkkauksessa, myös asemassa työyhteisön jäsenenä.

Tuottajat kaipasivatkin erityisesti omalta esimieheltään enemmän palautetta. Suurin osa tuottajista ei esimerkiksi käy kahdenkeskisiä kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa. Vaikka esimiehillä on kohtuullisen hyvin aikaa keskustella tuottajien kanssa ja esimiehet vaikuttavat olevan lähtökohtaisesti kiinnostuneita tuottajan jaksamisesta ja hyvinvoinnista, vaivaa esimiestyöskentelyä johdonmukaisuuden puute.

Yleinen perustelu toimimattomille käytännöille on resurssien eli ajan ja rahoituksen puute. Alan rahoitusrakenne koetaan alan kehittymisen esteenä niin työnantaja- kuin työntekijäpuolellakin. Tämä näkyy myös tuottajan työssä:

”Paitsi että tuottaja joutuu potemaan jatkuvaa huolta ryhmänsä selviämisestä epäsäännöllisesti heittelevässä avustusrahasateessa, on hänen myös kestettävä jatkuva oma henkilökohtainen taloudellinen epävarmuus. Ja jos kyse on freelance-tuottajasta, hänen on selvitettävä epävarmuuksissa ja paineissa yksin. Tämä on mielestäni suurin tuottajan työhön liittyvä epävarmuus- ja työhyvinvointitekijä”. (Tuottaja, N, 33, freelancer)

YHTEENVETO TULOKSISTA JA EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI

Mikä on tekemämme työhyvinvointikyselyn ja käymiemme keskustelujen perusteella yhteenveto esittävien taiteiden tuottajien työhyvinvoinnista ja työolosuhteista vuonna 2014?

Esittävien taiteiden vapaa kenttä on käsitteenä niin laaja, että esimerkiksi Anu Oinaala ja Vilja Ruokolainen nostivat omassa vuonna 2013 ilmestyneessä Vapaan kentän jäljillä -tutkimuksessaan esiin kysymyksen, onko vapaan kentän toimijoilla muuta yhteistä kuin epävarma rahoitus. Vaikka moni tuottaja voi työssään hyvin, työhyvinvointikyselyn perusteella yhdistäväksi tekijäksi nousevat epävarman rahoituksen lisäksi liian usein myös työyhteisöjen toimimattomat käytännöt ja rakenteet sekä haasteet tiedonkulussa. Vapaalla kentällä työskentelevien ryhmien tuottajien työn yhdistäviä tekijöitä ovat työskentely yksin tai pienissä ryhmissä, laaja toimenkuva ja pienet toimintaresurssit. Tuottajille yhteistä on myös voimakas sitoutuminen omaan työhön.

Työhyvinvointikyselyn tulokset kokonaisuudessaan ja keskustelua esittävien taiteiden tuottajien työhyvinvoinnista on koottu Hyvää työpäivää, tuottaja! -artikkelikokoelmaan, joka on ladattavissa osoitteesta: www.tinfo.fi/taivex. Pyysimme artikkelikokoelmaa varten muutamaa esittävien taiteiden sekä työhyvinvoinnin asiantuntijaa kommentoimaan kyselyn tuloksia ja pohtimaan, miten työhyvinvointia voisi parantaa.

Kertaluontoisella työhyvinvointikyselyllä ei kuitenkaan saada kuin alustavia suuntaviivoja nykytilanteesta. Toivomme, että tuottajien työhyvinvointiin ja esittävien taiteiden organisaatioiden toimintatapoihin liittyviin haasteisiin kiinnitetään tulevaisuudessa enemmän huomiota. Moni tuottaja kertoi ilahtuneensa kyselystä ja olevansa tyytyväinen, että joku on vihdoinkin kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan. Ehdotammekin, että tuottajien työhyvinvointia seurataan jatkossa säännöllisesti ja pitkäjänteisesti. Tätä tarkoitusta varten kehitetään yhteistyössä työhyvinvoinnin tutkimuksen ammattilaisten kanssa tuottajien työhyvinvointibarometri.

Yksi mahdollinen selitys toiminnan organisoinnissa ja johtamisessa koetuille haasteille on se, että esittävien taiteiden ryhmien ja niiden taustalla olevien yhdistysten kehitys tapahtuu ikään kuin väärässä järjestyksessä. Yhdistys perustetaan taiteellisen tuotannon ja/ tai idean ympärille rahoitusrakenteen takia, jonka jälkeen se saattaa rahoitusta saatuaan kasvaa hallitsemattomasti ja nopeasti: *”Organisaatiomme koko kasvoi nopeasti ja samalla työolosuhteet*

muuttuivat sietämättömiksi”. Työnantajaksi yhdistyksen kautta ryhtyvillä taiteilijoilla ei ole välttämättä minkäänlaista kokemusta työnantajana toimimisesta ja yhdistystoiminnan periaatteista. Tämä näkyy muun muassa ongelmina päätöksenteossa ja esimerkiksi ymmärtämättömyytenä työnantajavelvoitteiden sitovuudesta. Toivoisimmekin, että ryhmän perustamisesta kiinnostuneille taiteilijoille olisi tarjolla koulutusta yhdistystoiminnasta ja työnantajana toimimisesta jo opintojensa aikana. Samoin yhdistyksiä pyörittäville tulisi olla tarjolla esimies- ja muuta tarvittavaa täydennyskoulutusta ja tukea.

On totta, että rahoitusrakenteessa on paljon kehitettävää, esittävän taiteen vapaa kenttä elää jatkuvassa epävarmuudessa ja toimii pienillä resursseilla. Toisaalta resurssipuheen taakse on myös helppo piiloutua sellaistenkin ongelmien kanssa, joiden ratkaisemisessa on lähinnä kyse uskalluksesta myöntää mahdolliset ongelmat, tarttua toimeen - ja pyytää tarvittaessa apua. Esittävien taiteiden alalla on erityispiirteensä, mutta huonosti toimivien ja epäorgani-soituneiden työyhteisöjen ei tarvitse enää tulevaisuudessa olla yksi niistä.

”Kukaan hulluhan ei tällaista työtä tekisi, jos ei sattuisi rakastamaan oman ryhmänsä edustamaa taidemuotoa niin paljon ja ellei tahtoisi elää toivossa, että vielä tulevaisuudessa joskus työolot tälläkin alalla paranevat”. (Tuottaja, N, 42, vakituudessa työsuhhteessa)

4. LOPUKSI: TAIVEX² YHTEISTYÖVERKOSTONA

Edellä on kuvattu tiivistetysti hankkeen toteutus, toimenpiteet ja tulokset sekä hankkeen aikana syntyneet kehittämissuositukset. Ne ovat kuitenkin vain yksi näkökulma siihen, mitä kaikkea TAIVEX² oli. Jokainen TAIVEX²:ssä mukana ollut tarkastelee hanketta hieman eri näkökulmasta.

TAIVEX² oli ESR-hanke, joka toteutti esittävien taiteiden tuottajille suunnatun työvaihto-ohjelman. Samalla TAIVEX² oli kuitenkin näkökulmasta riippuen muun muassa oma hallinnollinen kokonaisuutensa Teatterin tiedotuskeskuksen sisällä, yhteistyökumppani, työpaikka ja kollegaverkosto. Raportin lopuksi haluamme antaa puheenvuoron muutamille hankkeen toteutuksessa mukana olleelle. Yhdessä näistä erilaisista näkemyksistä muodostuu kokonaiskuva siitä, mitä kaikkea TAIVEX² oli - ja miten paljon ihmisiä ja organisaatioita yhden hankkeen takana on.

Valtteri Karhu, rakennerahastoasiantuntija, Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus:

HELPPOA OLISI TEHDÄ TAVANOMAISTA

Samoin kuin toteuttajalle myös rahoittajalle helppoa on toistaa tuttuja ja kokeiltuja toimintamalleja. Samalla unohdetaan hankerahoituksen ja erityisesti ESR -rahoituksen päämäärä. Uudet innovaatiot, työpaikat tai kasvu ei synny tavanomaista tekemällä. Taivex² -hanke ei ole ollut tavanomainen. Se on sisältänyt rahoittajan kannalta vieraita ja uusia toimintatapoja, jotka osaltaan ovat myös tehneet hankkeesta osallistujalle monimutkaisien. Samalla on onnistuttu sellaisessa, jota monessa muussa hankkeessa ei ole pystytty tekemään. Taivex² on ollut aidosti kansainvälinen ja kansainvälistä yhteistyötä sekä osaamista luova hanke - oiva

hanke rahoitettavaksi kehittämisohjelmasta, jonka tavoite on edistää yritystoiminnan kasvua ja kansainvälistymistä. Toivottavasti myös osallistujat ovat samaa mieltä ja työvaihdot ovat avanneet osallistujille uusia ovia kansainväliseen yhteistyöhön ja erityisesti kansainväliseen liiketoimintaan. Kehitettävääkin varmasti jäi. Sekä toteuttaja että rahoittaja ovat tämän hankkeen jälkeen fiksumpia. Moni asia voisi olla yksinkertaisempi toisin. Samalla moni asia olisi jäänyt tekemättä, elleivät hankkeen Teatterin tiedotuskeskus ja sen kumppanit olisi hanketta toteuttaneet.

Jaana Simula, kulttuurijohtaja, Porin kaupunki, TAIVEX²-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja:

Edustin TAIVEX² ohjausryhmän puheenjohtajuuden lisäksi myös kaupunkia (kuntakenttä). Ohjausryhmän kokoukset olivat tehokkaita kahden tunnin ryöpsähdyksiä, jossa tieto, kokemukset ja ideat kulkivat vauhdikkaasti ryhmäläisten välillä siirtyen hankkeen toiminnallisuuksiin. Ryhmän koostumus monimuotoisuudessaan tuki osaamisellaan hyvin TAIVEX²:n tavoitteita. Ohjausryhmän jäsenet olivat sitoutuneita. Kokouksien aluksi oli aina ilo havaita, että jäsenten esityslistoissa ja muussa materiaalisessa oli merkintöjä ja muistiinpanoja jo ennen kokousta - saati siten kokouksen jälkeen.

Porin kaupungin kulttuuritoimen kannalta TAIVEX²:stä saadut hyödyt olivat moninaiset: kulttuurituottajan kv-osaaminen vahvistui, ja samalla myös porilaisessa ja satakuntalaisessa tuottajakentässä tapahtui ammatillinen voimaantuminen ja verkottuminen. Näistä hedelmistä saamme nauttia pitkään!

Krista Koskinen, projektikoordinaattori/ ts. projektipäällikkö, TAIVEX²:

HANKE KANSAINVÄLISTEN VERKOSTOJEN RAKENTAJANA

TAIVEX²-laisena koin hankkeen ennen kaikkea kansainvälisten verkostojen mahdollistajana, sillä yhteyksien rakentamisen osaltaan hoitivat hankkeen osallistujat ja hienosti rakensivatkin. Verkostoja syntyi, sillä sekä osallistujilta että yhteistyökumppaneilta löytyi aito tahtotila tehdä asioita yhdessä, oppia toisiltaan. TAIVEX²:in kiitollinen rooli oli toimia taustatukena sillä hetkellä kun yhteys oli syntynyt.

Minusta hienoa oli myös nähdä, miten kevyen rakenteen hanke pystyy synnyttämään paljon konkretiaa. Toistan puhkikulutettua toteamaa: verkostoissa on aina kyse ihmisten kohtaamisesta. Sitä TAIVEX² ehdottomasti oli, kollegiaalisella ja kansainvälisellä tasolla.

Hanketyöntekijänä oli lisäksi palkitsevaa seurata vuorovaikutuksellista tiedon, oppien, osaamisen ja vinkkien jakamista ja erityisesti sitä, millä motivaatiolla osallistujat siihen kaikkeen heittäytyivät koulutuksien aikana.

Suzanne Bilodeau, Senior Expert Consultant in the management of arts and culture:

Invited to teach in the Taivex2 program, I met a group of open-minded people, highly receptive to the content of my course. It gave me the feeling to be the right person at the right place at the right moment, and I remember it as one of the very best teaching experience I had; the feeling to make a true significant difference for the managers in the group.

Many thanks for that wonderful experience and for the seeds of long lasting relationships we have planted.

Iina Ojala, suunnittelupäällikkö, Tampereen kaupunki:

TAIVEX- hankkeesta saatujen erittäin positiivisten kokemusten perusteella Tampereen kaupunki lähti mukaan myös TAIVEX²-hankkeeseen, joka suunnattiin esittävän taiteen toimijoille.

Tampereella TAIVEX²-hankkeeseen osallistuminen toteutettiin kumppanuusperiaatteella siten, että kaupunki tarjosi sille varatut koulutuspaikat paikallisille esittävän taiteen toimijoiden käyttöön.

Hankkeen yhteiset oppijaksot muodostivat kattavan kokonaisuuden ja edistivät osallistujien verkostoitumista. Räätelöityjen työvaihtojen kautta toimijoiden yksiköllisesti tavoitteet puolestaan voitiin huomioida erinomaisesti.

Osallistujien saamat kokemukset, inspiraatiot ja uudet ideat näkyvät välillisesti tamperealaisessa kulttuurielämässä tulevina vuosina! Kaupungin tavoitteena on monipuolinen ja vetovoimainen kulttuuritarjonta Tampereella, jota osaltaan voidaan vahvistaa koulutusmahdollisuuksien kautta.

Pirkko Niivala, talouspäällikkö, TINFO – Teatterin tiedotuskeskus:

TAIVEX² toteutettiin välillisten kustannusten osalta prosenttimääräisenä eli flat rate -periaatteella, jossa välillisiä kuluja hyväksyttiin 17 % tukikelpoisista henkilöstökustannuksista.

Tämä periaate vähentää huomattavasti tositteiden määrää ja näin ollen tilitapahtumia. Mutta toisaalta prosenttiosuus on niin pieni, että se ei riitä kattamaan kaikkia välillisiä kuluja, joihin kuuluvat mm. tilakulut, posti- ja puhelinkulut, tietoliikennekulut, toimistotarvikkeet, kokoustarjoilut, projektihenkilöstön matkustuskulut, osa projektin henkilöstökustannuksista, projektille tehdyn työn kustannuksia taloushallinnon, johtajan ja muun henkilöstön palkkakustannusten osalta.

Flat rate -periaate keventää toisaalta maksatushakemusten tekemistä sekä lyhentää maksatushakemusten käsittelyaikaa ELY-keskuksessa, päätökset ja suoritukset ovat tulleet huomattavasti nopeammin kuin edellisessä TAIVEX-hankkeessamme, joka perustui normaaliin tositekäytäntöön. Flat rate -malli on siis hyvä, mutta prosenttiosuuden pitäisi olla suurempi.

Lotta Vaulo, toiminnanjohtaja, Sirkuksen tiedotuskeskus:

TAIVEX²-TYÖVAIHTOHANKE TIIVISTI ESITTÄVIEN TAITEIDEN
TIEDOTUSKESKUSTEN YHTEISTYÖTÄ

Sirkuksen tiedotuskeskuksen kannalta yksi merkittävimmistä TAIVEX²-hankkeen vaikutuksista on ollut kolmen esittävän taiteen tiedotuskeskuksen tiivistynyt yhteistyö erityisesti kansainvälisessä toiminnassa. TAIVEX²-hankkeen aikana tiedotuskeskusten kansainvälisten asioiden päälliköiden asiantuntemus oli avainasemassa. Kansainvälisten asioiden päälliköt tapasivat säännöllisesti hankkeen henkilökunnan kanssa sekä auttoivat hankkeeseen osallistuneita tuotannollisten tehtävien ammattilaisia saavuttamaan hankkeen aikana asettamansa tavoitteet, muun muassa työvaihtojaksojen suunnitteluun ja toteutukseen liittyen.

Tiivistynyt yhteistyö tarkoittaa tiedotuskeskusten välistä tiedonjakoa. Tulevien hankkeiden suunnittelussa voidaan hyödyntää eri esittävien taiteen aloilla karttuneet kokemukset hyvistä käytännöistä. Messu- ja festivaaliedustamista tehdään myös yhteistyössä. TAIVEX²-hanke oli yksi esimerkki siitä, millaista toimintaa yhteistyöllä voidaan saada aikaan. TAIVEX²-hanke myös osoitti, kuinka lähellä toisiaan eri esittävien taiteiden kentät toimivat ja kuinka tuotannon ammattilaiset liikkuvat alalta toiselle. Tästäkin syystä tiedotuskeskusten yhteistyö palvelee ja vastaa kentän tarpeisiin, ilman että eri esittävien taiteiden kenttiä yritettäisiin mieltää yhdeksi yhtenäiseksi taiteen alaksi tai toimialueeksi.

Sirkuksen, tanssin ja teatterin tiedotuskeskusten välinen yhteistyö kansainvälisissä asioissa hyödyttää paitsi tiedotuskeskusten omaa toimintaa myös sirkuksen, tanssin ja teatterin kenttiä. Pitkäjänteinen yhteistyö kansainvälisissä asioissa mm. TAIVEX²-hankkeen aikana teki yhteistyöstä jatkossakin luontevaa ja esimerkiksi alueelliset verkostot ja maakohtainen tuntemus, joka kullakin tiedotuskeskuksella on, tuli esille. Näin ollen jatkossakin kansainvälisessä työssä on helppo hyödyntää jo olemassa olevia verkostoja ja yhteistyömalleja eri

esittävien taiteiden aloilta. Myös kolmen esittävän taiteen alojen välinen muu yhteistyö lisääntyi tuottavissa tehtävissä työskentelevien ihmisten verkottuessa keskenään ja tutustuessa toisiinsa.

Anki Hellberg-Sågfors, kulturproducent och projektchef för Produforum riks vid Luckan i huvudstadsregionen:

Taivex har varit en väldigt fin samarbetspart för Produforum riks. Eftersom båda projekten haft professionella kulturproducenter som målgrupp, har det varit lätt att dela information och samarbeta kring evenemang.

För deltagarna i den nordiska nätverkskonferensen NordMatch innebar samarbetet att projektens deltagare träffades och flera nya samarbeten uppstod mellan kulturproducenterna. Som projektchef arbetar du ofta ensam och har få kolleger. Luova Suomi erbjöd projektcheferna gemensam arbetshandledning och stödet uppskattades mycket. Projektcheferna för Taivex, Osaattori och Produforum fortsatte träffas och gav varandra kollegialt stöd ända till projekttidens slut.

Samarbetet innebär också en större spridning av projektens resultat och ett gemensamt utvecklingsarbete av de kreativa branscherna i Finland.

Loppuraporttiin kerättyjen kommenttien perusteella TAIVEX² muun muassa kehitti osaa-
mista, oli tukena muutoksessa, herätti ajatuksia, tiivistä yhteistyötä, auttoi kansainvälistymisessä ja kehitti ja testasi uuden täydennyskoulutusmallin. Tämä kaikki on yhdessä paljon enemmän kuin mitä hanketta suunnitellessamme ajattelimme.

Projektipäällikön näkökulmasta TAIVEX² oli monen ihmisen ja organisaation työpanoksen tulos. Hankkeen toteutumiseen tarvittiin työtunteja, rahoitusta ja osallistujia, innostusta ja tahtoa. Lämmin kiitos kaikille mukana olleille!

LIITTEET

LIITE 1: TYÖVAIHTO-OHJELMAN TYÖVAIHDOT

LIITE 2: TAIVEX²-HANKKEEN HENKILÖKUNTA, MENTORIT, KOULUTTAJAT,
OSALLISTUJAT JA OHJAUSRYHMÄ

LIITE 1:

TYÖVAIHTO-OHJELMAN TYÖVAIHDOT

Riitta Aittokallio, GLIMS & GLOMS dance company

Työvaihto-organisaatio: Grand Performances, Los Angeles, USA

Ajankohta: 1.8.–19.8.2013

California Plaza Bunker Hillillä

Kaarina Etto, Stella Polaris

Työvaihto-organisaatio: Steife Brise,

Improvisation Theater Konzepte, Hampuri, Saksa

Ajankohta: 29.1.–7.2.2013

Työvaihto-organisaatio: Impromadrid Teatro, Madrid, Espanja

Ajankohta: 26.5.–2.6.2013

Anni Hiekkala, Hämeenlinnan kaupunki / Lasten taidefestivaali Hippalot

Työvaihto-organisaatio: Ljubljana Puppet Theatre / Ljubljana, Slovenia

Ajankohta: 19.8.–31.8.2013

Marinella Jaskari, Helsingin kaupunginteatteri

Työvaihto-organisaatio: White Bird Dance – organisaatio, Portland, Oregon, USA

Ajankohta: 8.3.–11.4. 2013

Saara Juvonen

Työvaihto-organisaatio: City Parks Foundation

/ SummerStage Festival, New York, USA

Ajankohta: 13.8.–25.8.2013

Outi Järvinen, Arts Management Helsinki

Työvaihto-organisaatio: SMartSe, Tukholma, Ruotsi

Ajankohta: 29.4.–8.5.2013

Työvaihto-organisaatio: SMartBe, Bryssel, Belgia

Ajankohta: 9.5.–12.5.2013

Piia Kulin, Sisä-Suomen tanssin aluekeskus

Työvaihto-organisaatio: DanceEast, Jerwood DanceHouse, Ipswich, Englanti

Ajankohta: 24.6.–8.7.2013

Sara Kuusi, Sirkuksen tiedotuskeskus

Työvaihto-organisaatio: Hors les murs, Pariisi, Ranska

Les Substances, Lyon, Ranska

Ajankohta: 3.4.–13.4.2013

Ilona Kyykoski, Kombo Studio Oy

Työvaihto-organisaatio: Animaatiostudio, Manila, Filippiinit

Ajankohta: 27.5.–7.6.2013

Pauliina Lapio, Keski-Suomen Tanssin Keskus

Työvaihto-organisaatio: Pavilion Dance, Dance South West, Bournemouth, UK

Ajankohta: Kaksi kuukautta touko-kesäkuussa 2013

Anja Lappi-Hautamäki, Anya Productions Ky

Työvaihto-organisaatio: Riksteatern, Hallunda, Ruotsi

Ajankohta: 26.4.–28.4.2013 ja 6.9.–28.9.2013 Riksteatern, Hallunda / Sverige

Työvaihto-organisaatio: Spoffin festival, Amersfoot, Alankomaat

Ajankohta: 23.8.–28.8.2010 Spoffin festival /Amersfoot/Holland

Joonas Martikainen, Monitaideyhdistys Piste

Työvaihto-organisaatio: City Parks Foundation

/Summer Stage Festival, New York, USA

Ajankohta: 5.8.–19.8.2013

Kirsi Mustalahti, Esteetön taide ja kulttuuri ry:

Työvaihto-organisaatio: Able Art Center Suwon,
Korean Disabled Peoples Professional Art Performance
Association, Samdong International ja
Eurasia Shakespeare Company, Soul, Etelä-Korea
Ajankohta: 18.10. – 25.11.2012

Lotta Nevalainen-Tomášek, Suomen Assitej ry. / Bravo! -festivaali

Työvaihto-organisaatio: Les Trois Jours de Casteliers -festivaali Montreal, Kanada
Ajankohta: 1.3.–11.3.2013
Työvaihto-organisaatio: Facing the Artist: ASSITEJ International Meeting &
Schäxpir-festivaali, Linz, Itävalta
Ajankohta: 20.–25.6.2013
Työvaihto-organisaatio: Divadlo DRAK Theatre,
Theatre European Regions 2013, Tšekki
Ajankohta: 27.6.–30.6.2013

Jenny Nordlund, Esittävän taiteen keskus ry

Työvaihto-organisaatio: Nordwind-festivaali, Berliini, Saksa
Ajankohta: 5.5.–24.5.2013

Jonni Pantzar, Tampereen Teatterikesä

Työvaihto-organisaatio: Irish Theatre Institute, Dublin, Ireland
Ajankohta: 25.9.–16.10.2012

Hanna-Mari Peltomäki, Tanssin talo ry

Työvaihto-organisaatio: Carriageworks, Sydney, Melbourne, Australia
Ajankohta: 29.4.–13.5.2013

Marjo Pyykönen

Työvaihto-organisaatio: Helsinki Arts Initiative, HAI, Shanghai, Kiina
Ajankohta: 12.4.–18.4.2013
Työvaihto-organisaatio: Suomen Lontoon instituutti
Ajankohta: 16.9.–23.9.2013

Satu Silvanto, Helsingin kaupunki

Työvaihto-organisaatio: Stockholms kulturförvaltning, Tukholma, Ruotsi
Ajankohta: 9.9.–15.9.2013

Satu Sirén, Helsingin kaupunki

Työvaihto-organisaatio: Artists-in-residence Cantagallo, Bracciano, Italia

Ajankohta: 8.10.–14.10.2012

Johanna Slotte, Åbo stad

Työvaihto-organisaatio: Stockholms kulturförvaltning, Tukholma, Ruotsi

Ajankohta: 19.5.–1.6.2013

Emma Susi, Porin kaupungin kulttuuriasiankeskus

Työvaihto-organisaatio: Riga City / Education, Culture and Sports Department &

Riga 2014 European Capital of Culture Foundation, Riika, Latvia

Ajankohta: 12.11.–23.11.2012, 3.–7.7.2013

Anna Talasniemi, Koneen Säätiö

Työvaihto-organisaatio: Akademie Schloss Solitude residence, Stuttgart, Saksa

Ajankohta: 7.1.–27.1.2013

Kaisa Tienvieri, Sorin Sirkus ry

Työvaihto-organisaatio: Cirkus Cirkör, Tukholma, Ruotsi

Ajankohta: 26.–30.8.2013

Työvaihtojaksojen matkaraportit löydät osoitteesta www.tinfo.fi/taivex.

LIITE 2:

TAIVEX²-HANKKEEN OSALLISTUJAT, HENKILÖKUNTA, MENTORIT, KOULUTTAJAT JA OHJAUSRYHMÄ

OSALLISTUJAT

Riitta Aittokallio, Tanssiteatteri Glims & Gloms

Eeva Bergroth, NDC - Nordic Drama Corner

Maija Eränen, Zodiak – Uuden tanssin keskus

Kaarina Etto, Stella Polaris

Anni Hiekkala, HIPPALOT – Arts Festival for Children

Olli Hirvonen, Turun kaupunki

Janne Ikäheimo, Nomadi ry

Marinella Jaskari, Helsingin kaupunginteatteri, Helsinki Dance Company

Saara Juvonen, Sairaalaklovnit ry

Outi Järvinen, Arts Management Helsinki

Annu Kemppainen, Todellisuuden Tutkimuskeskus

Piia Kulin, Sisä-Suomen tanssin aluekeskus

Sara Kuusi, Sirkuksen tiedotuskeskus

Ilona Kyykoski, Kombo Studio

Pauliina Lapio, Keski-Suomen Tanssin Keskus

Anja Lappi, Anya Productions

Joonas Martikainen, Monitaideyhdistys Piste/Agit Cirk

Päivi Mikkola

Kirsi Mustalahti, Esteetön taide ja kulttuuri ry

Lotta Nevalainen-Tomášek, Assitej Finland

Tuulia Nieminen

Jenny Nordlund, Esitystaiteen keskus ETK

Jonni Pantzar, Tampereen Teatterikesä
Hanna-Mari Peltomäki, Tanssin talo ry
Marjo Pyykönen _
Satu Silvanto, Helsingin kaupunki
Satu Sirén, Helsingin kaupunki
Johanna Slotte, Turun kaupunki
Emma Susi, Porin kaupunki_
Anna Talasniemi, Koneen Säätiö
Kaisa Tienvieri, Sorin sirkus

HENKILÖKUNTA

Krista Koskinen, projektikoordinaattori, ts. projektipäällikkö (7.5.2012–5.8.2013)
Nea Leo, projektipäällikkö
Jonna Leppänen, ts. projektikoordinaattori

MENTORIT

Jukka ”Hyde” Hytti, kansainvälisten asioiden päällikkö, TINFO – Teatterin tiedotuskeskus
Pirjetta Mulari, kansainvälisten asiain päällikkö, Tanssin Tiedotuskeskus
Lotta Vaulo, toiminnanjohtaja, Sirkuksen tiedotuskeskus

KOULUTTAJAT

Suzanne Bilodeau, HEC Montréal & Bishop’s University,
<http://www.studioxx.org/en/entity/suzanne-bilodeau>
Kai Lehikoinen, Teatterikorkeakoulu, <http://kailehikoinen.wordpress.com/kuka/>
Peter Liljeroos, Riksteatern, <http://www.riksteatern.se/>
Chrissie Tiller, Chrissie Tiller Associates, <http://www.cta-elegantsolutions.com/>
Nick Vertigans, AJAN Consulting, <http://www.ajanconsulting.com/>

OHJAUSRYHMÄ

OHJAUSRYHMÄN JÄSENET:

Outi Hakanen, Ulkoasiainministeriö

Outi Järvinen, Arts Management Helsinki

Kirsi Kaunisharju, Opetus- ja kulttuuriministeriö

Sanna Rekola, Tanssin tiedotuskeskus (varapuheenjohtaja)

Jaana Simula, Porin kaupunki (puheenjohtaja)

Silja Suntola, Luova Suomi

Lotta Vaulo, Sirkuksen tiedotuskeskus

Ilmi Villacis, Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry

ASIAANTUNTIJAJÄSENET:

Hanna Helavuori, TINFO

Valtteri Karhu, Hämeen ELY-keskus

Krista Koskinen, TAIVEX²

Nea Leo, TAIVEX² (sihteeri)



WORK ATTACHMENT PROGRAMME FOR
PERFORMING ARTS PROFESSIONALS