

## **Kohti dialogisempaa toimintakulttuuria -pilotti (Tapiola Sinfonietta & Virite)**

Tiedote

**Hakija:**

Espoon kaupunki/Tapiola Sinfonietta

**Hanketiedot:**

Hankenumero: #220235

Toteutusajankohta: 4.8.2022 - 30.6.2023

**Kontaktitiedot:**

Hakija:

I intendentti Maati Rehor

[maati.rehor@espoo.fi](mailto:maati.rehor@espoo.fi)

+358 40 6394314

II intendentti Anna Jaskiewicz

[anna.jaskiewicz@espoo.fi](mailto:anna.jaskiewicz@espoo.fi)

+358 40 620 6051

Asiantuntija ja toteuttaja:

Virite/Ambitone Oy

Y-tunnus 1652876-6

Päivi Rissanen

[paivi.rissanen@virite.fi](mailto:paivi.rissanen@virite.fi)

+358 40 7021516

[www.virite.fi](http://www.virite.fi)

## **Tiivistelmä**

Orkesteriorganisaatioiden toimintakulttuurien systemaattinen kehittäminen on ollut Suomessa vähäistä. Tämän hankkeen tavoitteena oli luoda uusia ja pysyviä käytänteitä, joiden avulla orkesterit voivat konkreetian tasolla pitkäjänteisesti kehittää toimintakulttuuriaan ja siten edistää työhyvinvointia ja organisaation toimintaa. Lisäksi haluttiin luoda malli siitä, minkälaisilla menetelmillä toimintakulttuuria voi kehittää myös muissa suomalaisissa taidelaitoksissa ja -organisaatioissa.

## **Lähtökohdat**

Espoon kaupunginorkesteri eli Tapiola Sinfonietta on työnantajana kiinnostunut toimintansa kokonaisvaltaisesta ja aktiivisesta kehittämisestä. Hankkeessa haluttiin luoda uusi toimintamalli, jonka avulla voidaan kehittää Sinfoniettan toimintakulttuuria konkreetian tasolla ja pysyvillä käytänteillä orkesterin tarpeet huomioiden. Kehittämistyön ajankohta oli otollinen työyhteisössä tapahtuvien merkittävien muutosten takia.

## **Kohderyhmät**

Hanke kohdistui Tapiola Sinfoniettaan kokonaisuudessaan.

## **Menetelmät**

Hankkeen ulkopuolisena asiantuntijana toimi orkesteriorganisaatioiden kehittämiseen sekä muusikoiden työhyvinvointiin erikoistunut Virite (Virite/Ambitone Oy, ent. Virite ry), joka myös vastasi hankkeen suunnittelusta ja toteutuksesta. Työskentely pohjautui sosiokonstruktivistiseen viitekehykseen sekä elinikäisen oppimisen lähestymistapaan, ja siinä käytettiin sosioemotionaalisen oppimisen teorian ja SECI-mallin (Parikka, 2013, tutkimusraportti) mukaisia työskentelymenetelmiä (mm. Talvio, 2014, väitöstutkimus). Hankkeen menetelmällinen osuus toteutettiin kuudessa temaattisessa pienryhmämoduulissa ja kahdessa koko organisaation kehittämispäivässä. Työntekijöitä osallistettiin aktiivisesti kehittämistyöhön, ja heidän toimijuuttaan tuettiin muutoksen ja kehityksen suuntaamisessa.

## **Vaikuttavuus**

Hankkeelle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin. Tapiola Sinfonietalle luotiin uusi dialogisuuden vahvistamiseen keskittyvä konkreettinen ja pysyvä toimintamalli. Hanke toi myös esiin kehittämistarpeita sekä tuotti useita kehittämis ehdotuksia ja uutta tietoa liittyen orkesteriorganisaatioiden kehittämistyöhön. Uusien menetelmien pilotointi kehitti myös Viriten ammattitaitoa ja osaamista organisaatioiden toimintakulttuurin kehittäjänä.

## **Uutuusarvo ja sovellettavuus**

Hankkeen tuloksena syntyi täysin uusi orkesteriorganisaation toimintakulttuurin kehittämisen konsepti, jota on mahdollista jatkossa hyödyntää laajemmin myös muissa esittävän taiteen yhteisöissä ja organisaatioissa. Lisäksi hanke tuotti useita uusia menetelmiä, toimintatapoja ja työskentelymuotoja erityisesti orkestereiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Systemaattisen kehittämistyön merkitys on tiedostettu hankkeen myötä vahvemmin orkesteriorganisaatioissa.