

ARTS EQUAL 3/2017

Tämä toimenpidesuositus on suunnattu työnantajille, HR-asiantuntijoille ja esimiehille.

Taide vahvistaa työhyvinvointia

Heli Ansio, Pia Houni, Pia Seppälä ja Jarno Turunen

kuva: Elina Manninen / Keksi

Työssä uupuminen ja muu työpahoinvointi aiheuttavat miljardiluokan kustannuksia työpaikoille ja yhteiskunnalle. Taidetoiminta työhyvinvoinnin sekä tuottavuuden lähteenä suomalaisilla työpaikoilla on alihyödynnetty mahdollisuus. Taide kuuluu kaikkiin ihmisyyhteisöihin.

Toimenpidesuositukset

Tämän toimenpidesuosituksen tavoitteena on lisätä tietoa ammatti- taiteilijoiden toteuttaman osallistavan toiminnan tarjoamista mahdollisuuksista työpaikoilla. Monet työpaikat ovat perinteisesti ostaneet taide- teoksia tiloihinsa. On myös muita tapoja tuoda taidetta työyhteisöihin. Taiteilijat ja taide voivat toimia työyhteisön kehittäjinä ja hyvinvoinnin edistäjinä. Rohkaisemme työyhteisöjä tutustumaan taidetoiminnan mahdollisuuksiin.

KANNUSTAMME SEURAAVIIN TOIMENPITEISIIN:

- Tarttuka työyhteisönä erilaisiin mahdollisuuksiin käyttää taidetta: palkkaa oma residenssitaiteilija vaikka vuodeksi tai tilatkaa taiteilija muutamaksi tunniksi tukemaan hyvinvointia ja kannustamaan työtapojen muokkaamiseen.
- Esimies, kannusta työntekijöitäsi osallistumaan taidetoimintaan ja ole itse esimerkkinä mukana.
- HR-asiantuntija, hanki ja mahdollista työyhteisösi uutta osaamista taiteen kautta.
- Käyttäkää taidelähtöisiä työtapoja myös organisaation toiminnan kehittämisessä.
- Tukekaa työntekijöiden taide- ja kulttuuritoimintaan osallistumista myös vapaa-ajalla esimerkiksi kulttuurisetelein.

MITÄ TAIDETOIMINNAN ONNISTUMINEN EDellyttää?

- Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus irtautua tavanomaisista tehtävistään osallistuakseen taidetoimintaan.
- Työyhteisön jäseniä tulee kuunnella, kun päätetään taidetoiminnan muodosta ja toteutuksesta.
- Taidetoiminta pitää järjestää niin, että kaikki halukkaat voivat osallistua siihen.

Tutkimustietoa

Taiteen hyvinvointia tukevia vaikutuksia on tutkittu viimeisen parin vuosikymmenen aikana paljon. Taiteen vaikutukset voivat olla epäsuoria ja niitä on vaikea mitata, saati ennustaa. Taidetoiminta ei esimerkiksi ole lääke huonoihin työoloihin. Taiteen taloudellisia vaikutuksia on myös vaikea suoraan esittää.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan taidetoiminta työyhteisöissä lisää työntekijöiden hyvinvointia. Taiteen vaikutukset työssä voivat ulottua lyhytkestoisesta virkistäytymisestä pidempiaikaisiin vaikutuksiin. Tutkimuksissa on havaittu, että työpaikoilla toteutettu taidetoiminta on yhteydessä esimerkiksi luovuuden lisääntymiseen. Taidetoiminta tukee työntekijöiden sosiaalista hyvinvointia ja innovointia. Taidetoiminnan avulla on päästy eroon tavanomaisista ratkaisuista ja saatu uusia näkökulmia työhön. Työyhteisöissä on siirrytty pois totutulta mukavuusalueelta ja kokeiltu ja kehitetty uusia työtapoja. Työpaikalle on kehittynyt parempi ilmapiiri ja yhteistyö erilaisten ihmisten kesken on alkanut toimia paremmin.¹

Taideinterventioilla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia organisaatiotaitoihin ja yhteistyöhön, johtajuuteen sekä työntekijöiden itsensä kehittämiseen.² Taiteen ja kulttuurin vaikutuksia on tutkittu myös yritystasolla esimerkiksi tarkastelemalla, miten taidelähtöisellä toiminnalla voidaan kehittää organisaatiota tai sen osia. Taidelähtöisellä kehittämisellä on esitetty olevan suuriakin epäsuoria taloudellisia vaikutuksia.³

Taidetoimintaan osallistuminen on kansainvälisten tutkimusten mukaan yhteydessä työntekijöiden terveyteen. Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan uupumus- ja masennusoireita esiintyi vähemmän niillä työntekijöillä, joiden työpaikka tarjosi työntekijöille taidetoimintaa. Näillä työpaikoilla myös päätöksenteko oli joustavampaa.⁴ Ruotsissa kaksivuotiseen taideperustaiseen kehittämisohjelmaan osallistuneiden johtajien ja esimiesten mielenterveydelliset hyödyt olivat paremmat ja pitkäkestoisemmat kuin tavanomaiseen johtajuusohjelmaan osallistuneiden.⁵ Liettualaisessa sairaalassa hoitohenkilökunnan hyvinvointi ja terveys kohenivat monella tavalla, kun heille järjestettiin maalaustuokioita työpaikalla. Toiminta esimerkiksi lisäsi työntekijöiden elinvoimaisuutta ja energiaa, vähensi väsymystä ja kohensi emotionaalista hyvinvointia.⁶ Lontoon Cityssä työskentelevien toimistotyöntekijöiden kokemus stressitaso laski ja stressihormoni kortisolin pitoisuus pieneni, kun he vierailivat lounastauon yhteydessä taidegalleriassa.⁷ Kuntatyönantajat ovat Ruotsissa saavuttaneet rohkaisevia kustannussäästöjä taiteilijaresidenssitoiminnan yhteydessä vähentyneiden sairauspoissaolojen myötä.⁸ Terveystieteiden alan työntekijöiden joukossa on puolestaan kasvavaa näyttöä taiteen mahdollisuuksista vähentää stressiä ja työuupumusta sekä edistää hyvinvointia ja työssä suoriutumista.⁹

Taideaktiiviteettien tarjoaminen työpaikoilla tulee toteuttaa tasapuolisesti siten, että kaikki työntekijät (myös esimerkiksi vuorotyöläiset) voivat halutessaan osallistua. Muuten työntekijöiden kesken voi esiintyä kateutta, mikä huonontaa työilmapiiriä.¹⁰

Tutkimusten mukaan työnantajien kannattaa tukea työntekijöiden taide- ja kulttuuriharrastuksia myös vapaa-ajalla. Kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu, että mitä enemmän taidetta ja kulttuuria ih-

miset harrastavat, sitä paremmaksi he kokevat henkisen ja fyysisen terveytensä.¹¹ Terveystieteiden alan työntekijöitä koskeneessa kotimaisessa tutkimuksessa havaittiin, että vapaa-ajan kulttuuriharrastukset ovat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin.¹² Toisessa suomalaista aikuisväestöstä koskeneessa tutkimuksessa osoitettiin, että kulttuuripalveluiden käyttö ja luova harrastustoiminta ovat yhteydessä hyväksi koettuun terveydentilaan ja elämänlaatuun.¹³ Ruotsalaiseen tutkimukseen osallistuneet julkisen sektorin terveyshallinnon työntekijät kävivät tutkimuksen aikana viikoittain elokuvissa, taidenäyttelyissä, konserteissa tai kuorossa. Tutkimuksessa osoitettiin satunnaisesti koasetelmalla, että taidetoimintaan osallistuneiden koettu fyysinen terveys parani. Osallistuminen edisti myös heidän sosiaalista toimimistaan ja elinvoimaisuuttaan.¹⁴

Taiteen hyvinvointivaikutusten edistäminen työpaikoilla vaatii taidekentän ja työpaikkojen yhteistyötä. Verkostoitumista pitää vahvistaa ja luoda siihen toimivat käytännöt.

Taide lisää inhimillistä ja taloudellista hyvinvointia työpaikoilla

Taiteesta puhuminen on ajankohtaista. Sipilän hallituksen kärkihankeohjelmassa vuonna 2015 nostettiin esille taiteen, hyvinvoinnin ja terveyden tärkeys suomalaisten elämässä.¹⁵

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokemuksia ja tunteita omasta elämästään ja sen mielekkyydestä. Hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä tärkeäksi, hän on sitoutunut työhönsä ja hänellä on kyky palautumiseen. Hyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus: toimivassa työyhteisössä saadaan tukea toisilta ja koetaan kuulumista merkitykselliseen yhteisöön, jossa on hyviä lyhytkestoisia kohtaamisia ja pitkäaikaisia vuorovaikutussuhteita toisten kanssa.¹⁶ Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Se syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen.¹⁷

Hyvinvointiin satsaaminen työpaikoilla kannattaa. Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmien (Rissanen & Kaseva 2014) mukaan vuosittainen menetetyt työpanoksen kustannus yhteiskunnalle on yli 24 miljardia euroa. Summa sisältää sairauspoissaolojen, sairaana työskentelyn, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien, ammattitaitien sekä työikäisten terveydenhuollon kustannukset. Rahasummalla kattaisi esimerkiksi valtion vuoden 2017 talousarvioesityksestä¹⁸ sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä puolustusministeriön hallinnon alaisuuteen liittyvät kustannukset kokonaan.

Jos taidetoiminnalla voitaisiin pienentää edes pientä osaa merkittävimmistä menetetyt työpanoksen kustannuseristä työpaikoilla - kuten sairauspoissaoloja ja samalla työterveyshuollon maksuja, sairaana työskentelyä ja työkyvyttömyyseläkkeitä - se toisi mittavia säästöjä sekä työpaikoille että yhteiskunnalle. On olemassa näyttöä siitä, että työpaikoilla toteutettavan taidetoiminnan avulla voidaan välillisesti vaikuttaa merkittävimpiin edellä mainituista kustannuksista.

1 Areblad 2009; Berthoin Antal & Strauß 2016; van den Broeck, Cools & Maenhout 2008; Pässilä 2012; Rantala, Heimonen & Rönkä 2015; Styhre & Eriksson 2008.

2 Artlab 2009; Berthoin Antal 2013; van den Broeck ym. 2008; Robinson & Dix 2007.

3 Berthoin Antal & Strauß 2013; Schiuma 2011.

4 Theorell ym. 2013.

5 Romanowska ym. 2011.

6 Karpavičūtė & Macijauskienė 2016.

7 Clow & Fredhoi 2006.

8 Areblad 2009.

9 Wilson ym. 2016.

10 Tuisku & Houni 2015; Theorell ym. 2013.

11 Cuypers ym. 2012; Davies ym. 2016.

12 Tuisku ym. 2011.

13 Nenonen ym. 2014.

14 Bygren ym. 2009.

15 Hyvinvointi ja terveys. Sipilän hallitusohjelman 2025-tavoite. Valtioneuvosto. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/hyvinvointi>.

16 Hyvinvoinnin määrittelystä OECD 2013; De Simone 2014.

17 Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

18 Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2017. Päivätty 15.9.2016. Valtioneuvosto.

Mistä löytää tekijät?

Kun haluat löytää taiteilijan työyhteisöön, voit kääntyä esimerkiksi seuraavien toimijoiden puoleen.

- Taiteen edistämiskeskus
- Taiteen käytön ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma: www.taike.fi/fi/tietoa-ja-neuvontaa2
- Läänintaiteilijat: www.taike.fi/fi/laanintaiteilijat.
- Pro Soveltavan taiteen tila ry: www.prostt.fi/
- Arts@Work, Hobby Agency: www.hobbyagency.com
- paikalliset taiteilijaseurat
- yksittäiset taiteilijat, taiteilijatyöryhmät tai alan yritykset

Mitä taidetoiminta työyhteisössä voi olla?

Taidetoiminta työyhteisössä ei edellytä osallistuvilta työntekijöiltä taiteellista osaamista. Työyhteisö määrittelee yhdessä taiteilijan kanssa osallistavan taide-toiminnan tarpeen ja tavoitteet.

Taidetoiminta voi olla esimerkiksi

- draamallista työskentelyä
- kirjoitusharjoituksia
- työskentelyä kuvallisin menetelmin (valokuva, maalaaminen, piirtäminen, kolmiulotteiset tekniikat)
- liike- ja tanssiharjoitteita
- musiikillista työskentelyä
- monitaiteellista, eri taiteenlajeja yhdistävää työskentelyä

ESIMERKKITAPAUKSIA:¹

- Dramaturgi työskentelee sairaanhoitopiirin tulosityksikössä reilun vuoden ajan. Hän pitää yksikön yhdessä moniammatillisessa tiimissä työpajoja, joissa käsitellään draaman keinoin työyhteisön työssä keskeisiä teemoja ja haasteita.

1 Ks. lisää esimerkkejä: Horn & Vapalahti 2017; Ikäläinen 2017; Lehikoinen ym. 2016; Rantala & Jansson 2013.

- Kuvataiteilija tekee neljä kuukautta kestävästä taidelähtöisen intervention ammattiopiston opetushenkilökunnalle. Työpajoissa kehitetään tapoja ja näkökulmia omaan opettajuuteen, oppimiseen ja oppilaan kohtaamiseen piirtämällä yksin ja yhdessä, kirjoittamalla ja keskustelemalla.
- Esittävän taiteen ammattilaiset työskentelevät kahden vuoden ajan suuressa yksityisessä lääkärikeskuksessa ja valmentavat työyhteisöä toimimaan paremmin yhdessä ja nostamaan asiakastyytyväisyyttä liiketoiminnan kasvattamiseksi.

TAITEILIJAT KERTOVAT:

- "Välitön palaute, mitä kuulen eniten, on: 'Ihanaa, että me tehdään jotain muuta kuin puhutaan. Ihanaa, että kukaan ei näytä mitään kalvoja.' Kaikki on niin puutuneita kökkimiseen kalvojen äärellä."
- "Monet työpaikat ovat kiireisiä ja paineistettuja. [...] Kun näissä valmennustilaisuuksissa päästään pintaa syvemmälle ja fiiliksiin, se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luottamusta ja ymmärrystä toisistaan."²

2 ArtsEqual-hankkeen julkaisematon taiteilijahaastatteluaineisto. Ks. myös Ansio ym. (2017).

Kirjallisuus

- Ansio, H., Houni, P. & Piispa, M. (2017): "Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä, mikä olisiin" - sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ. Arvioitavana oleva käsikirjoitus
- Areblad P. 2009: Kestävä pitkäaikainen rakenne työelämän ja kulttuurin yhteistyöperustan luomiseksi: Case TILIT Länsi-Göötanmaalla. *Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä*. Opetusministeriön julkaisuja 2009:30, 56–61.
- Artlab 2009: 15 cases artists & businesses. People in the innovation & experience economy. Copenhagen: Artlab.
- Berthoin Antal, A. 2013: Seeking values: Artistic interventions in organizations as potential cultural sources of values-added. Teoksessa Baecker, D. & Priddat, B. P. (toim.): *Oekonomie der Werte - Economics of Values*. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Berthoin Antal, A. & Strauß, A. 2013: Artistic interventions in organisations: Finding evidence of values-added. Creative Clash Report. Berlin: WZB.
- Berthoin Antal, A. & Strauß, A. 2016: Multistakeholder perspectives on searching for evidence of values-added in artistic interventions in organizations. Teoksessa Johansson Sköldberg, U., Woodilla, J. & Berthoin Antal, A. (toim.): *Artistic Interventions in Organizations: Research, Theory and Practice*. Oxford: Routledge, 37–59.
- van den Broeck, H., Cools, E. & Maenhout, T. 2008: A case study of Arteconomy: Building a bridge between art and enterprise: Belgian businesses stimulate creativity and innovation through art. *Journal of Management & Organization* 14, 573–587.
- Bygren, L. O., Weissglas, G., Wikström, B.-M., Konlaan, B. B., Grijbovski, A., Karlsson, A.-B., Andersson, S.-O. & Sjöström, M. 2009: Cultural participation and health: A randomized controlled trial among medical care staff. *Psychosomatic Medicine* 71:4, 469–473.
- Clow, A. & Fredhoi, C. 2006: Normalisation of salivary cortisol levels and self-report stress by a brief lunchtime visit to an art gallery by London City workers. *Journal of Holistic Healthcare* 3:2, 29–32.
- Cuyper, K., Krokstad, S., Holmen, T. L., Knudsen, M. S., Bygren, L. O., & Holmen, J. 2012: Patterns of receptive and creative cultural activities and their association with perceived health, anxiety and satisfaction with life among adults: the HUNT study, Norway. *Journal of Epidemiology and Community Health* 66:8, 698–703.
- Davies, C., Knuiman, M. & Rosenberg, M. 2016: The art of being mentally healthy: a study to quantify the relationship between recreational arts engagement and mental well-being in the general population. *BMC Public Health* 16:15.
- De Simone, S. 2014: Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science* 5:12, 118–122.
- Horn, H. & Vapalahti, K. (toim.) 2017: *Taidetta työn kehittämiseen*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkeli.
- Ikäläinen, P. 2017: *Taiteesta tukea työhyvinvointiin. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ja taidelähtöisen toiminnan mahdollisuudet työterveyden ylläpitämisessä*. Taiteen edistämiskeskus.
- Karpavičikite, S., & Macjaskienė, J. 2016: The impact of arts activity on nursing staff well-being: An intervention in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, 435–452.
- Lehikoinen, K., Pässilä, A., Martin, M. & Pulkki, M. (toim.) 2016: *Taiteilija kehittäjänä: Taiteelliset interventiot työssä*. Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu, Helsinki.
- Nenonen, T., Kaikkonen, R., Murto, J. & Luoma, M.-L. 2014: Cultural services and activities: The association with self-rated health and quality of life. *Arts & Health* 6:3, 235–253.
- OECD 2013: *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD Publishing.
- Pässilä, A. 2012: *Reflexive model of research-based theatre - processing innovation at the crossroads of theatre, reflection and practice-based innovation activities*. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 492.
- Rantala, P., Heimonen, K. & Rönkä, A.-L. 2015: Taidelähtöiset menetelmät työyhteisön kehittämisessä. Taide peilinä TAIKA-hankkeen projektitoiminnassa. Teoksessa Pyykkönen, M. (toim.): *Kulttuuripolitiikan tutkimuksen vuosikirja 2015*, 6–23.
- Rantala, P. & Jansson, S.-M. (toim.) 2013: *Taiteesta toiseen: Taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia*. Lapin yliopiston taiteiden tiedekunnan julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 10.
- Rissanen M. & Kaseva E. 2014: *Menetetyt työpanoksen kustannus*. STM/TSO/Strateginen suunnittelu -ryhmä.
- Robinson, S. & Dix, A. 2007: *EVOLVE: The evaluation*. Arts Council England East.
- Romanowska, J., Larsson, G., Eriksson, M., Wikström, B.-M., Westerlund, H. & Theorell, T. 2011: Health effects on leaders and co-workers of an art-based leadership development program. *Psychotherapy and Psychosomatics* 80, 78–87.
- Schiama, G. 2011: *The Value of Arts for Business*. New York: Cambridge University Press.
- Styhre, A. & Eriksson, M. 2008: Bring in the arts and get the creativity for free: A study of the Artists in Residence project. *Creativity and Innovation Management* 17:1, 47–57.
- Theorell, T., Osika, W., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L. L., Bojner Horwitz, E., Westerlund, H. 2013: Is cultural activity at work related to mental health in employees? *International Archives of Occupational and Environmental Health* 86:3, 281–288.
- Tuisku, K., Pulkki-Räback, L., Ahola, K., Hakanen, J. & Virtanen, M. 2011: Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professionals. *Journal of Applied Arts and Health* 2:3, 273–287.
- Tuisku, K. & Houni, P. 2015: Experiences of cultural activities provided by the employer in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5:1, 115–131.
- Wilson, C., Bungay, H., Munn-Giddings, C. & Boyce, M. 2016: Healthcare professionals' perceptions of the value and impact of the arts in healthcare settings: A critical review of the literature. *International Journal of Nursing Studies* 56, 90–101.

Tämä toimenpidesuositus on tehty yhteistyössä Taiteen edistämiskeskuksen projektityöntekijä Patrik Ikäläisen kanssa.

Kirjoittajat



Heli Ansio on teatterintutkija ja teologi, joka työskentelee tutkijana Työterveyslaitoksessa. Hänen viimeisimmät tutkimusaiheensa ovat liittyneet taiteelliseen työhön ja laajemmin luovien alojen itsensä työllistäjiin. Hän on tutkinut esimerkiksi taiteilijoiden hyvinvointia, teattereiden parihoitajuutta sekä luovien alojen yhteisöllisiä työtiloja.

heli.ansio@ttl.fi



Pia Houni on teatteritaiteen tohtori, dosentti ja työskentelee vanhempana tutkijana Työterveyslaitoksessa. Houni on tutkinut taide- ja kulttuurikentän ilmiöitä sekä taiteilijoita yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Houni toimii ryhmänjohtajana ArtsEqual-tutkimushankkeen ryhmässä, joka tarkastelee taiteen vaikutuksia ja hyvinvointia.

pia.houni@ttl.fi



Piia Seppälä on psykologian tohtori, joka työskentelee erikoistutkijana Työterveyslaitoksessa. Seppälän tutkimus keskittyy positiivisen työ- ja organisaatiopsykologian ilmiöihin, erityisesti työn imuun ja työn tuunaamiseen. Seppälä on kiinnostunut selvittämään, kuinka kannustaa työntekijöitä muokkaamaan työnsä piirteitä heille itselleen parhaiten sopivaksi ja hyvinvointia edistäväksi.

piia.seppala@ttl.fi



Jarno Turunen on taloustieteiden tohtoriopiskelija, joka työskentelee taloustieteen erityisasiantuntijana Työterveyslaitoksessa. Hän on tutkinut esimerkiksi työkykyjohtamisen, applikaatioiden ja työpaikkainterventtioiden käyttöä terveyden edistämässä.

jarno.turunen@ttl.fi

ArtsEqual policy briefit esittelevät päättäjille viimeisintä tutkimusta ja tutkimusperustaista keskustelua ArtsEqual-hankeesta. Taideyliopiston koordinoima ArtsEqual-hanke tutkii yhteistyössä yli 50 vuorovaikutuskumppanin kanssa, kuinka taide julkisena palveluna voisi lisätä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja hyvinvointia 2020-luvun Suomessa.



Konsortiopartnerit



Taide julkisena palveluna: strategisesti kohti tasa-arvoa
Arts as Public Service: Strategic Steps towards Equality
Taideyliopiston koordinoima, monitieteinen tutkimushanke (2015–2020)
Hankkeen johtaja: professori Heidi Westerlund,
Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.
artsequal.fi

Rahoittaja



Yhteistyössä



Taiteen edistämiskeskus
Centre for konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland