



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Tiina Miettinen
ja Titta Pohjanmäki (toim.)

HUMAK 2030



Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki (toim.)

HUMAK 2030

ISBN 978-952-456-374-1 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-0664 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107.

Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

© Humanistinen ammattikorkeakoulu & tekijät 2020

Taitto: Emilia Reponen

Piirroksat: Jarmo Rösä

Sisällys

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Katse kohti Humakia 2030	6
---------------------------------------	---

Osa 1: Humakin strategiatyö

Jukka Määttä

Humakin strategiatyön taustat ja toimintaympäristön muutos	8
---	---

Humakin strategiaprosessi ja sen kuvaaminen

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Strategiaprosessi pähkinänkuoressa	11
---	----

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Osallistava strategiaprosessi	14
--	----

Jukka Määttä

Humakin arvot, missio ja visio	17
---	----

Jukka Määttä

Humakin profiili ja strategiset valinnat	19
---	----

Osa 2: Vahvuusalojen strategiatyö Humakissa

Päivi Marjanen

Humakin vahvuusalojen strategiatyön lähtökohdat	21
--	----

Katri Kaalikoski

Kulttuurituotannon strategiatyö	23
--	----

Pekka Vartiainen

Tuotanto- ja projektiosaamisen osaamiskärki	27
--	----

Laura Päiviö-Häkämies

Luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärki	30
---	----

<i>Tytti Luoma</i>	
Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden strategiatyö	33
<i>Outi Mäkelä</i>	
Viitottujen kielten ja tulkkauksen osaamiskärki	38
<i>Elina Tapio ja Riikka Tumelius</i>	
Kommunikaatioasiantuntijuuden osaamiskärki	41
<i>Reijo Viitanen</i>	
Yhteisöjen kehittämisen strategiatyö	44
<i>Merja Kylmäkoski</i>	
Nuorisotyön osaamiskärki	49
<i>Hanna Laitinen</i>	
Järjestötyön osaamiskärki	52
<i>Anita Saaranen-Kauppinen</i>	
Seikkailukasvatuksen osaamiskärki	55
<i>Anu Järvensivu</i>	
Työyhteisöjen kehittämisen osaamiskärki	58
Osa 3: Kohti uutta strategiaa	
<i>Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki</i>	
Humakin palvelulupaukset	61
<i>Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki</i>	
Kohti tulevaisuuden Humakia	64
Toimittajat ja kirjoittajat	65

Katse kohti Humakia 2030

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Korkeakoulukentällä puhaltavat raikkaat tuulet, sillä ammattikorkeakoulut ovat laatineet ja viimeistelleet lähiajat uusia, kymmenen vuoden strategioitaan. Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) käynnisti tämän kymmenvuotisen (v. 2021-2030) strategiansa suunnittelun vuonna 2018 ja Humakin hallitus hyväksyi uuden strategian 6.2.2020. Tämän julkaisun tavoitteena on avata lukijoilleen Humakin strategiatyön prosessia ja uuden strategian valmistumista.

Humanistinen ammattikorkeakoulu on saanut alkunsa omistajaopistoistaan, joista myös Humakin arvopohja on syntynyt. Vaikka Humak on saavuttanut jo nuoren aikuisen iän juhliessaan muutama vuosi sitten kaksikymmentävuotis-syntymäpäiviään, ovat Humakin inhimilliset arvot edelleen vahva osa Humakia ja tärkeä sekä tunnistettu pohja työlle, jota korkeakoulussamme tehdään.

”Tehkää sitä, mitä haluatte ja mitä pidätte tärkeänä, älkää sitä, mitä oletatte meidän teiltä haluavan” totesi vuonna 2018 Opetus- ja kulttuuriministeriön kansliapäällikkö Anita Lehtikainen korkeakoulujohdon seminaarissa alustaessaan korkeakoulujen strategiatyötä. Ihan näin yksinkertainen asia ei kuitenkaan ole, sillä vuonna 2021 voimaan astuva ammattikorkeakoulujen uusi rahoitusmalli ohjaa väistämättä myös korkeakoulujen toimintaa ja korkeakoulujen tulee muun muassa laajentaa vahvemmin rahoitustaan julkisen rahoituksen ulkopuolelle (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 32). Lisäksi korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio vuodelle 2030 asettaa korkeakouluil-

le kunniainhimoisia tavoitteita: vuoteen 2030 mennessä vähintään yli puolella nuorista on korkeakoulututkinto (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 6).

Tämä julkaisu avaa strategiaprocessimme. Julkaisun alkuosassa kuvataan yleisemmällä tasolla Humakin strategiatyön prosessia ja sen lähtökohtia. Toisessa osassa puolestaan painottuvat Humakin vahvuusalojen strategia- ja osaamiskärkityö. Viimeisessä osassa suunnataankin katse jo tulevalle strategiakaudelle.

Humakin strategiaprocessi haluttiin rakentaa mahdollisimman monia osallistavaksi ja myös tämän julkaisun kirjoittamiseen olemme tarvinneet monen humakilaisen panosta. Haluamme lämpimästi kiittää kaikkia tämän julkaisun toteutukseen osallistuneita henkilöitä sekä toivottaa mukavia lukuhetkiä julkaisumme parissa.

Helsingissä 7.8.2020

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

LÄHTEET

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle VISION TIEKARTTA. Viitattu 30.3.2020. https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf

OSA 1: Humakin strategiatyö



Humakin strategiatyön taustat ja toimintaympäristön muutos

Jukka Määttä



Korkeakoulujen tilanne vuonna 2020

Korkeakoulujen tilanne vuonna 2020, meneillään olevan sopimuskauden viimeisenä vuotena, näyttää kohtuullisen vakaalta. Keväällä 2019 laadittu uusi hallitusohjelma vuosille 2019 – 2023 ei sisältänyt merkittäviä korkeakoulukentän uudistuksia. Ohjelmassa sitouduttiin edellisellä hallituskaudella muodostetun korkeakouluvision toimenpanoon. Tältä osin näyttää siis hyvin todennäköiseltä, että tulevan sopimus- ja nykyisen hallituskauden aikana korkeakoulut voivat keskittyä oman toimintansa ja keskinäisen yhteistyön kehittämiseen.

Edellisellä hallituskaudella tehtiin merkittäviä uudistuksia korkeakoulujen rahoitusmalliin ja koska Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) perusrahoitus muodostaa suurimman osan korkeakoulujen tuloista, tällä ratkaisulla on suuri merkitys tulevien vuosien rahoituksen jakautumiseen. Malli astuu voimaan vuoden 2021 alusta ja se tarkoittaa painopisteiden siirtämistä tutkintotavoitteisesta koulutuksesta jatkuvan oppimisen, TKI-toiminnan ja ylemmän ammattikorkeakoulun suuntaan.

Humakin lähtökohdat

Olemme uudistaneet strategiaamme viimeksi vuonna 2016. Strategia astui voimaan vuoden 2017 alusta ja päättyy vuoden 2020 loppuun. Strategia on kunnianhimoinen ja siinä on paljon uusia avauksia. Työskentelyä edelsi laaja verkkovälitteinen kartoitus tulevaisuuden toimintaympäristöistä. Strategia on vienyt meitä eteenpäin monilla tavoilla. Näistä mainittakoon mm. työyhteisön kehittämisen koulutuksen aloittaminen. Strategiamme haaste on ollut sen laajuus. Tämä on vaikeuttanut tekemisen kohdentamista ja strategian aito ohjausvaikutus on jäänyt vaillinaiseksi.

Vanhan sanonnan mukaan toimintakulttuuri syö strategian aamupalaksi. Tällä osuvalla ilmaisulla tarkoitetaan vakiintuneiden käytäntöjen ja toimintatapojen voimaa työyhteisöissä. Muutosta ei synny, jos strategia ei sisäisty yhteisön yhteiseksi voimavaraksi, ajattelutottumukseksi ja vakiintuneeksi toimintatavaksi. Silloin jokainen toimii edelleen omalla tavallaan riippumatta siitä, mitä strategiassa lukee, ja mitä sen toimeenpanosuunnitelmassa sanotaan. Se miten tavoiteltuun sisäistyneeseen uuteen toimintakulttuuriin päästään, vaatii systemaattisia toimenpiteitä.

Uuden strategiatyömme pohjaksi nykyinen strategia antoi meille hyvät rakennusainekset. Se piti sisällään lähes kaiken sen, mitä asioita halusimme tehdä ja myös paljon sitä, miten halusimme asiat tehdä. Strategiaassa linjatut asiat on kirjoitettu monisanaisesti ja henkilöstön osallistaminen strategian tekemiseen oli vaihtelevaa. Harmillisesti samaan aikaan strategian toimenpanon kanssa, vuonna 2017, organisaatiossamme tapahtui muita muutoksia, jotka heikensivät strategian toimenpanoa. Taloudellisista syistä ajauduttiin tilanteeseen, jossa henkilöstöä sopeutettiin. Tilanne ei ollut otollinen uusien strategisten ajatusten vastaanottamisella ja tässä asiassa emme onnistuneet parhaalla mahdollisella tavalla.

Haasteista huolimatta muun muassa koulutusten kehittämistyö eteni opetussuunnitelmauudistuksen ansiosta. Opetussuunnitelmat uudistettiin yhtenäisemmiksi ja tämän uudistamistyön seurauksena syntyivät työyhteisön kehittämisen, seikkailukasvatuksen ja kommunikaatio-osaamisen uudet koulutusprofiilit. Näiden uusien koulutusten syntymistä voidaan pitää nykyisen strategiakauden suurimpana onnistumisena.

Uuden strategian kulmakivet

Näistä lähtökohdista ponnistimme uuteen strategiatyöhön. Meillä oli selvästi hyödynnettävät strategiset lähtökohdat, mutta hieman sekalaisessa ja vaikeaselkoisessa järjestyksessä. Meillä oli edelleen hyvin innostunut henkilökunta, joka sai suurimman innostuksensa työhönsä oman työn merkityksellisyydestä ja sen kiinnostavuudesta. Meidän koulutuskysyntämme oli edelleen hyvällä tasolla ja varsinkin monimuotototeutukset suosittuja. Samaan aikaan toimintaympäristössämme tapahtui suuria muutoksia. Korkeakoulujen keskinäinen yhteistyö lisääntyi. Yhdistävinä tekijöinä toimivat digitaalisuuden ja siihen liittyen erilaisten korkeakoulujärjestelmien yh-

tenäistyminen, mikä näkyi muun muassa CampusOnline-suosion kasvussa. Korkeakoulujen rahoitusmalli ajoi oppilaitokset kovenemaan keskinäiseen kilpailuun ja kannattavuuden optimointiin. Pienemmällä rahoituksella tuli tehdä enemmän ja tämä haastoi laatutyön. Toimialojen muutoskehitystä on tarkasteltu vahvuusalojen kokoavissa tarkasteluissa tämän julkaisun muissa artikkeleissa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti korkeakoulujen yhteisen strategiatyön uutta sopimuskautta (2021 - 2024) ja korkeakouluvision (2030) toimeenpanoa varten. Humak rytytti oman strategiatyönsä tähän samaan vaiheeseen. Prosessi oli hyvin yhteisöllinen ja muut korkeakoulut pääsivät näkemään toistensa valmistelun vaiheen. Korkeakouluja kannustettiin oman profiilinsa kirkastamiseen ja omien vahvuuksiensa esiin nostamiseen. Jokainen korkeakoulu teki strategiansa luonnollisesti omista lähtökohdistaan käsin. Pienenä porkkanana strategian laadinnassa oli uudistuneen rahoitusmallin strategiara- hoituksen osuuden laajeneminen viiteen prosenttiin, josta 2/3 määrittyi ammattikorkeakoulujen oman strategian perusteella. Se kannusti korkeakouluja tekemään strategiatyön mahdollisimman hyvin.

Me asetimme tavoitteeksi tiivistää ja kirkastaa olemassa olevaa strategiaa. Tämä käynnistyi nykyisen strategian analysoinnilla. Päähuomio oli vahvuusalojen ja niihin liittyvien osaamiskärkien kirkastamisessa. Tällä työllä halusimme tehdä näkyväksi Humakin omaleimaisen profiilin. Humak on olemassa sitä varten, että se tuottamallaan osaamisella voi olla mukana vahvistamassa kansalaisyhteiskuntaa yhteisöjen kehittämisen, kulttuurituotannon ja kielellisen saavutettavuuden alueilla. Humak toimii yhteiskunnan kannalta merkittävillä aloilla, joilla voidaan edistää ihmisten tasavertaisuutta, keskinäistä suvaitsevuu- tta, saavutettavuutta ja yhteiskunnan demokraattista kehitystä.

Työ tehtiin prosessina, joka on kuvattu tarkemmin Mietisen ja Pohjanmäen artikkelissa Humakin strategiaprosessi pähkinänkuoressa. Tavoitteenamme oli haastaa strategiatyöhön mukaan yhteisömme kaikki toimijat. Vahvuusalojen ja osaamiskärkien sanoittamisesta vastasivat asianomaiset yliopettajat ja päälliköt, koska he niitä tulevat myös käyttämään. Oleellista on ollut osallistaminen työskentelyyn prosessin kaikissa vaiheissa. Tällä toimintatavalla haluttiin varmistaa organisaation sitoutuminen uuden strategian toteuttamiseen.

Osaamisen vahvistaminen

Humakin strategian ydin on osaamisen vahvistaminen. Tällä tarkoitetaan sen osaamisen vahvistamista, jolla voimme luoda yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Tämä tapahtuu koulutuksen, TKI-toiminnan ja muun palvelutoiminnan avulla. Toiseksi osaamisen vahvistaminen tarkoittaa yhteisömme osaamisen kehittämistä, mikä tapahtuu vahvuusalojen ja strategiatyössä laadittujen osaamiskärkien avulla. Kolmanneksi osaamisen vahvistaminen tarkoittaa yksilöiden, oman henkilökuntamme, osaamisen vahvistamista, jotta he voivat paremmin palvella yhteisömme osaamisen vahvistamista ja sitä kautta olla luomassa yhteiskunnallista vaikuttavuutta niille tärkeille aloille ja alueille, joita varten me olemme olemassa.

Humakin perustehtävä ei ole muuttunut vuosikymmenien kuluessa. Aikoinaan jo ammattikorkeakoulun perustamisvaiheessa toiminta alkoi niillä koulutusilla, jotka ovat edelleen toimintamme perustana. Niiden sovellettavuus myös uusiin toimintaympäristöihin on laajentanut meidän tehtäväkenttäämme. Palvelemme nyt myös perinteisten toimialojen rajapinnoilla ja myös aivan uusissa toimintaympäristöissä. Seikkailukasvatus kasvatuksellisesta painotuksesta huolimatta on laajentumassa vapaa-aika- ja matkailupalveluihin. Työyhteisöjen

kehittämisen osaaminen, painopisteenä yhteisöllisyys voimavarana, on laajentanut kenttämme kaikkiin ammattiryhmiin. Kulttuurituotannon yrittäjyyden painotus on vienyt meidät erilaisille rajapinta-aloille. Kommunikatioasiantuntijuus vie meidät kauemmaksi perinteisestä kuurojen maailmasta laajemmin kommunikaatiovaikeuksia kohtaavien pariin, joita on entistä enemmän väestötämme ikääntymiskehityksen seurauksena. Uusille aloille ja uusiin ympäristöihin suuntautuminen on vahvistanut ja laajentanut osaamistamme ja tehnyt markkina-alueestamme laajemman. Emme ole enää perinteisten toimialojen varassa.

Osaamista haluamme tuottaa yhdessä muiden kanssa. Haluamme liittoutua sellaisten yhteistyökumppaneiden kanssa, joilla on sama intressi kehittää osaamista. Me haluamme olla mukana erilaisissa osaamisyhteisöissä tuomassa sinne ns. puuttuvan palasen, jota tarvitaan erilaisten yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseen.

Strategiaprosessi pähkinäkuoressa

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Humakin strategian suunnittelu vuosille 2021-2030 käynnistettiin 8.11.2018 Humakin strategiaseminaarissa Kauniaisten kampuksella. Kauniaisiin kokoontui noin 40 Humakin henkilöstön, johdon ja hallituksen edustajaa yhteisen asian äärelle. Lisäksi tilaisuudessa työtämme oli sparraamassa Demos Helsingin tutkija Julia Jousilahti. Päivän tavoitteena oli kirkastaa strategian sisältöjä sekä rakentaa yhteistä näkemystä ja tahtotilaa Humakin omistajien / hallituksen sekä ammattikorkeakoulun välille.

Jo strategiatyön alkumetreillä osaaminen nostettiin uuden strategian keskiöön. Tunnistimme kuitenkin myös tulevaisuuden haasteet ja pohdimme sitä, miten korkeakouluna pystymme näihin jo tunnistettuihin haasteisiin, kuten esimerkiksi työn murrokseen, digitalisaatioon ja kansainvälistymiseen vastaamaan. Tiesimme, että tämä tulee vaatimaan meiltä muuttumista, uusien toimintatapojen omaksumista sekä jatkuvaan oppimiseen panostamista. Strategiatyö oli käynnistetty.

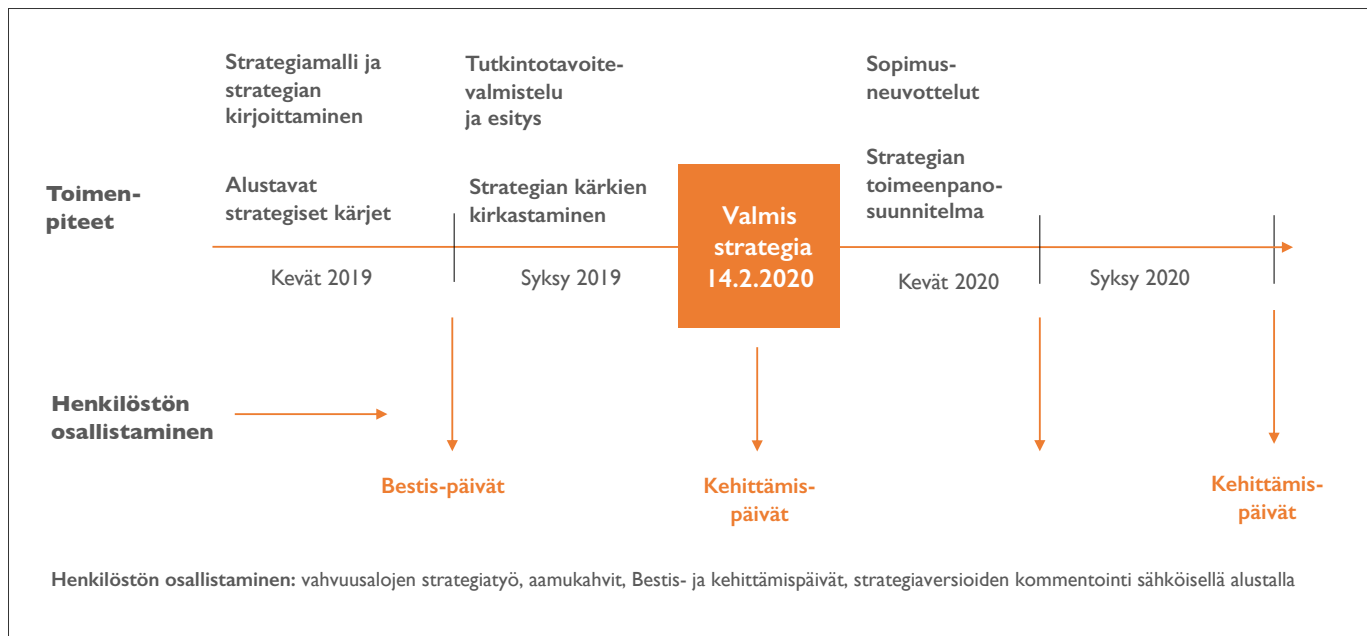
Strategiaprosessin kokonaisuus

Strategiaprosessi vastuutettiin heti alkuvuodesta 2019. Strategiaprosessin päävastuu oli rehtori / toimitusjohtaja Jukka Määtällä ja strategiaprosessin koordinoinnista vastasi koulutusjohtaja Titta Pohjanmäki. Nimetty strategiatyöryhmä toimi koordinaattorin apuna strategiatyön koordinoinnissa. Strategiatyön seurannasta vas-

tasivat johtoryhmä ja Humakin hallitus, jossa lopullinen strategia hyväksyttiin 6.2.2020.

Johtajat (koulutusjohtaja, palvelujohtaja ja innovaatiojohtaja) vastasivat strategiaprosessin etenemisestä palveluissaan. Vahvuusaloilla strategiatyötä edistivät vahvuusalojen päälliköt yhdessä yliopettajien kanssa. Strategiaprosessin toimijoita on kuvattu tarkemmin julkaisun seuraavassa artikkelissa: Osallistava strategiaprosessi.

Humakin strategiaprosessin suuntaviivat hahmotettiin prosessin osalta jo marraskuussa 2018 ja niitä tarkennettiin alkuvuodesta 2019. Strategiaprosessia suunniteltaessa oli huomioitava Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjausmekanismit sekä Humakin omat päätöksentekoprosessit ja kehittämisryhmien toiminnot. Olennaista oli myös kytkeä henkilöstön kuuleminen prosessiin. Kuuleminen pyrittiin ajoittamaan ja sijoittamaan osaksi Humakin normaalia toimintaa esimerkiksi Humakin henkilöstön yhteisiin verkkovälitteisiin aamukahvitapaamisiin ja kehittämisspäiville (=Bestis-päiville) sekä vahvuusalojen kehittämisspäiville. Kuuleminen tapahtui pääosin erilaisilla sähköisillä alustoilla (esim. Padlet ja Webropol). Strategiatyö oli myös kestoaiheena johto- ja päällikköryhmien sekä hallituksen tapaamisten agendalla.



Kuvio 1. Humakin strategiaproessin kokonaisuus.

Strategiaproessin rinnalla kulkivat myös pedagoginen strategia sekä kansainvälisyystoimintasuunnitelma, joiden viimeistely jatkuu Humakin strategian 2021-2030 pohjalta vuoden 2020 aikana. Seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon on koottu tiivistetysti Humakin strategiaproessin keskeiset toimenpiteet, aikataulut ja vastuut.

Monet strategian työstämisen toimenpiteet etenivät prosessinomaisesti koko strategiatyön ajan. Esimerkiksi missio-, visio- ja arvotekstejä käsiteltiin henkilöstön kanssa useampaan otteeseen vuoden 2019 aikana. Vastaavalla tavalla myös vahvuusalojen strategiatyö eteni vahvuusalapäälliköiden johdolla, osallistaen vahvuusalojen henkilöstöä, opiskelijoita ja sidosryhmiä vahvuusalan tarpeiden mukaisesti. Vahvuusalojen strategiatyötä on kuvattu tarkemmin tämän julkaisun toisessa, Vahvuusalojen strategiatyö Humakissa –osiossa.

Strategiaproessin ryhdyttäjinä toimivat strategiaseminaarit, joihin kutsuttiin Humakin hallitus, johto, päälliköt ja yliopettajat. Tällä kokoonpanolla kokoonnuttiiin aloitusseminaarin lisäksi lokakuussa 2019. Myös pienempiä johdon ja päälliköiden strategiaseminaareja järjestettiin strategiaproessin aikana.

Strategiatyön viimeistelyvaiheessa henkilöstöllä oli mahdollisuus kommentoida sähköisellä alustalla strategiakonaisuutta. Myös opiskelijakunta HUMAKO:lta pyydettiin strategiatyön loppuvaiheessa lausunto strategiasta. Näiden kommenttien myötä uusi strategia saatiin luotua lopulliseen muotoonsa yhdessä viestintätoimiston kanssa.

Taulukko 1. Humakin strategiaproessin toimenpiteet, aikataulu ja vastuut.

Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Mission kirkastaminen: Miksi olemme olemassa ja mikä on toimintamme tarkoitus (henkilöstö)	22.3.2019	Koordinaattori
Hallituksen strategiaseminaari: Tilannekatsaus korkeakoulupolitiikkaan, uuteen hallitusohjelmaan, OKM:n sopimusneuvotteluihin ja Humakin strategiaan.	5.6.2019	Koordinaattori
Humakin vahvuuksien pohdinta (henkilöstö)	16.8.2019	Koordinaattori
Humakin profiilin kirkastaminen vahvuusalojen strategiatyön pohjalta	16.8.2019 mennessä	Johtoryhmä
Vahvuusalojen osaamiskärkien kirkastaminen ja selkeyttäminen - Ensimmäiset versiot vahvuusalojen profiileista toukokuuhun mennessä, esittely kesäkuun puolivälissä - Profilityö elokuussa - Kirkastaminen jatkuu Bestis-päivillä henkilöstön kanssa 21.8.2019 - Osaamiskärkien esittely marraskuussa - Vahvuusalojen tavoitteet, tehtävät ja osaamiskärjet aamukahveilla 22.11.2019 - Vahvuusalojen kilpailija-analyysi ja käsittely Bestis-päivillä	2019	Vahvuusalojen koulutuspäälliköt/ yliopettajat Koordinaattori
Strategiaversion käsittely vahvuusalojen yhteisessä tapaamisessa	25.9.2019: päälliköt ja johto	
Humakin missio-, visio- ja arvo –keskustelu: Henkilöstölle tehty kyselyt aamukahveilla 22.3. ja 16.8.2019 ovat taustamateriaalia Bestis-päivien työskentelylle.	Työskentely jatkuu Bestispäivillä 20.8.2019 ja aamukahveilla 27.9.2019. Strategian ja arvojen käsittely aamukahveilla 22.11.2019 Strategia-luonnoksen esittely 22.11.2019	
Strategiaseminaari: Humakin yhteiskunnallinen tehtävä ja osaamiskärkityö	3.10.2020	Hallitus, johto, päälliköt ja yliopettajat
Sidosryhmä- ja opiskelijakuulemiset	Lokakuu - marraskuu 2019	Päälliköt ja yliopettajat Koordinaattori
Strategiamalli ja strategian kirjoittaminen	Valmis strategia 14.2.2020 ja strategian visualisointi: kevät 2020	Viestintätoimisto, koordinaattori, johtoryhmä
Strategian toimeenpanosuunnitelma Kumppanuudet, verkostot ja yhteistyöneuvottelut Toiminta- ja taloussuunnitelma vuodelle 2021	Syksy 2019 ja kevät 2020 Syksy 2019 ja kevät 2020 Syksy 2020	Johtoryhmä Päälliköt ja johtoryhmä Palvelujohtaja

Osallistava strategiaprosessi

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Heti strategiaproessin alusta alkaen meille oli itsessään selvää se, ettei uutta strategiaa luoda vain johdon toimesta, vaan pyrimme osallistamaan henkilöstöämme mahdollisimman paljon strategiatyön eri vaiheissa. Uskoimme näin henkilöstömme paremmin tunnistavan uuden strategian omakseen ja tämän myötä myös sitoutuvan siihen vahvemmin. Uuden strategian käyttöönotto aloitettiin jo strategiaproessin ensiaskelista alkaen.

Henkilöstön osallistaminen strategiatyöhön - kohti yhteistä suuntaa

Järjestimme strategiaproessimme aikana erilaisia ja hie- man eri kokoonpanoista koostuvia strategiaseminaareja ja -päiviä, joiden tavoitteena oli saattaa meitä toimijoita yhteiselle kartalle uuden strategiamme suhteen. Kutsuimme näihin tilaisuuksiin harkiten myös muutaman ulkopuolisen sparraajan, jotka osallistuivat strategiatyöhömme tutustumalla meihin ja toimintaamme, ja tämän pohjalta sparraamalla meitä näissä tilaisuuksissa ajankoh- taisten tavoitteiden mukaisesti.

Uuden strategian aloitusseminaarin (8.11.2018) tavoitteena oli kirkastaa strategian sisältöjä sekä rakentaa yhteistä näkemystä ja tahtotilaa Humakin omistajien / hallituksen sekä ammattikorkeakoulun välille. Kutsuttuina olivat Hu-

makin hallitus, johtajat, päälliköt, yliopettajat, tiimivastaa- vat, opiskelijakunta HUMAKO:n edustajat, henkilöstön edustajat sekä Demos Helsingin tutkija Julia Jousilahti. Ju- lia sparrasi strategiatyömme aloitusta esityksellään työn murroksesta ja korkeakoulujen tulevaisuudesta.

Vahvuusalapäälliköiden strategiapäivän 10.6.2019 tehtävänä oli vahvuusalojen profiilien kirkastaminen ja selkeyt- täminen. Samalla pohdimme yhdessä Humakin kilpailu- kyky- ja kilpailuetukijöitä sekä sitä, mikä on Humakin tavoitetilä vuonna 2030, ja mitkä ovat meidän strategiset valintamme, profiilimme ja vahvuusalamme. Päivään kut- suttuina olivat johtajat ja vahvuusalapäälliköt. Vahvuusa- lapäälliköiden ja johtajien toinen seminaaripäivä pidettiin 14.8.2019. Tämän strategiapäivän tavoitteena oli työstää Humakin profiilit mahdollisimman valmiiseen muotoon.

Strategiateemaisilla kehittämispäivillä (ns. Bestis-päivät) 20.-21.8.2019 avattiin strategiatyön tilannetta rehto- rimme Jukka Määtän johdolla. Taustamateriaalina päivien työskentelylle toimi henkilöstöltä kerätty materiaali Hu- makin tavoitetilasta, profiilista ja missiosta. Kutsuttuina päiville olivat Humakin hallitus, koko Humakin henkilös- tö, opiskelijakunta HUMAKO:n edustus, strategiatyö- ryhmämme jäsenet sekä tulevaisuustutkija Ilkka Halava. Ilkka herätteli meitä ajattelemaan laajemmin maailmaa ja ympäristöä, jossa toimimme. Bestis-päivien toisena päi- vänä strategiateemaan palattiin vielä palveluiden omissa osioissa vahvuusalojen strategiatyön näkökulmasta.

Strategiaseminaarissa 3.10.2019 kirkastimme Humakin yhteiskunnallista tehtävää ja osaamiskärkeä. Seminaariin kutsuttuina olivat Humakin hallitus, omistajien edustajat, johtajat, päälliköt, opiskelijakunta HUMAKO:n edustus, strategiatyöryhmämme jäsenet, henkilöstön edustajat sekä Työväen Sivistysliiton pääsihteeri Jouko Muuri. Jouko avasi strategiaseminaarissa näkemyksiään Humakin yhteiskunnallisesta tehtävästä.

Näiden yhteisten tilaisuuksien lisäksi koko henkilöstö osallistettiin strategiaprosessiin joka toinen viikko verkon välityksellä tapahtuvilla ”henkilöstön aamukahveilla”, joilla henkilöstö pidettiin ajan tasalla strategiatyön vaiheista ja se pääsi vastaamaan muun muassa seuraaviin, strategiaan liittyviin kysymyksiin: Miksi olemme olemassa ja mikä on toimintamme tarkoitus? Mitkä ovat Humakin vahvuudet? Mitkä puolestaan ovat arvomme? Tilaisuudet tallennettiin ja tallenteisiin sekä materiaaleihin pääsi palaamaan jälkikäteen ja näin ollen osallistumaan strategiatyöhön, vaikkei varsinaiseen aamukahvitilaisuuteen päässykään osallistumaan. Strategiatyöskentely tapahtui Padlet –alustalla. Vastausten antamisen jälkeen vastaukset ryhmiteltiin ja analysoitiin. Lisäksi henkilöstölle annettiin mahdollisuus kommentoida strategian eri vaiheita sähköisellä alustalla.

Opiskelijoiden ja sidosryhmien osallistaminen vahvuusalojen kautta

Sidosryhmien ja opiskelijoiden osallistaminen strategiaprosessissamme tapahtui pääosin vahvuusaloilta organisoituna. Vahvuusalojen strategiatyöstä vastasivat koulutus-päälliköt yhdessä yliopettajien kanssa. Strategiatyön etenemistä käsiteltiin vahvuusalaryhmissä, joissa oli mukana myös opiskelijaedustus. Varsinaisesta vahvuusalojen strategiatyöstä kerrotaan tarkemmin tämän julkaisun toisessa osassa. Strategian viimeistelyvaiheessa pyysim-

me erikseen opiskelijakunta HUMAKO:lta ja muutamilta keskeisiltä sidosryhmän edustajilta lausunnon strategiamme sen hetkisestä versiosta. Lisäksi Humakin strategiatyöryhmän jäsenenä oli yksi opiskelijaedustaja.

Humakin hallitus osana strategiatyötä

Ammattikorkeakoulun hallituksen kokoonpanosta säädetään ammattikorkeakoulu- ja osakeyhtiölaissa ja hallitus hyväksyy korkeakoulun strategian. Hallitukselle tiedotettiin säännöllisesti strategiaprosessin etenemisestä hallituksen kokouksissa. Hallituksen jäsenet kutsuttiin keskeisiin strategiaseminaareihin ja strategiatyöryhmän jäseninä olivat myös hallituksen edustajat.

Strategiatyöryhmä ja sen toiminta

Strategiatyön käynnistyttyä nimettiin Humakiin strategiatyöryhmä, jonka tehtävänä oli ohjata ja koordinoida strategiaprosessia, käsitellä ja kommentoida strategiaprosessin eri vaiheita sekä valmistella strategiaa hallituksen päätöksille. Tähän määräaikaaisesti toimivaan työryhmään nimettiin puheenjohtajaksi rehtori Jukka Määttä, koulutus-päällikkö / strategiaprosessin koordinaattori Titta Pohjanmäki, hallinnon suunnittelija Tiina Miettinen, hallituksen jäsenet Jaana Laitila ja Ari-Pekka Lundén sekä opiskelijajäsen Mikko Koivisto.

Strategiatyöryhmä kokoontui ensimmäisen kerran 10.4.2019. Tällöin loimme suuntaviivoja ryhmän toiminnalle ja toimimme kaikki yhteiselle kartalle niin strategiaprosessin sisältöjen kuin aikataulujenkin suhteen. Strategia-ryhmälle perustettiin oma tiimi Teams -alustalle ja se kokoontui syksystä 2019 alkaen keskimäärin kerran kuukaudessa. Itse kokouksissa työryhmän jäsenet

kommentoivat materiaaleja, ideoivat yhdessä ja näin ol-
len sparrasivat strategiatyötä eteenpäin.

Koko strategiatyöryhmämme oli kutsuttuna ja myös osallistui vuotuisille kehittämispäivillemme, ns. Bes-
tis-päiville elokuussa 2019. Kehittämispäivät olivat tuona
vuonna strategiateemaiset, joten koko strategiatyöryh-
män osallistuminen kyseisille päiville oli tarkoituksenmu-
kaista.

Näin jälkikäteen voimme todeta strategiatyöryhmän
kokoonpanon olleen onnistunut, sillä rikkauden ryhmän
työskentelylle toivat erilaiset näkökulmat, joista tässä
ryhmässä olivat edustettuina korkeakoulumme omista-
jat / hallitus, toimiva johto, henkilöstö sekä opiskelijam-
me. Vastaavanlaista kokoonpanoa voimme siis suositella
muillekin korkeakouluille vastaavassa tilanteessa.

Humakin arvot, missio ja visio

Jukka Määttä

Arvot ja toimintatapa

Arvot ovat yhteisön toimintakulttuurin perusta. Niiden sisäistämisen kautta luodaan työn merkitys. Arvot läpäisevät koko organisaation ja ovat mukana kaikessa toiminnassamme. Humak on arvopohjainen korkeakoulu. Tämä lähtökohta on kuvattu strategiamme alkulauseissa seuraavasti:

”Humak on inhimillisempää maailmaa rakentava ammattikorkeakoulu. Me luomme tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa kehittämällä ihmisiä yhdistävää osaamista. Koulutamme osaajia, joilla on rohkeutta puolustaa ihmistä, inhimillisyyttä ja kansalaisoikeuksia. Tuottamamme osaaminen lisää yhteisöllisyyttä, saavutettavuutta ja hyvinvointia mahdollistaen kestävä elämäntavan nykyisille ja tuleville sukupolville.”

Monet työntekijöistämme ovat hakeutuneet töihin meidän arvopohjamme vuoksi. Emme ole hyväntekeväisyysjärjestö, vaan olemme korkeakoulu, joka tuottaa sellaista osaamista, jota tarvitaan yhteiskunnan ja maailman parempaan rakentamiseen. Meiltä valmistuneet työskentelevät aloilla, joilla he voivat tehdä ns. maailmanparannustyötä.

Toimintatapamme on kuvattu seuraavasti:

*Uudistamme kestävästi ja uudistumme rohkeasti.
Onnistumme yhdessä.
Kannustamme ja innostamme.*

Nämä lauseet on löydetty henkilöstön kanssa yhdessä. Ne eivät eroa merkittävästi nykyisen strategiamme arvoista, jotka ovat: *Kunnioitamme toisiamme, Olemme avoimia, Onnistumme yhdessä, Uudistumme ja uudistamme rohkeasti*. Lauseiden järjestys on muodostettu sen mukaisesti, mitä henkilöstö on pitänyt kaikkein tärkeimpänä. ”Uudistumiskyky ja rohkeutta” on pidetty edelleen tärkeänä, mutta siihen haluttiin lisätä sana ”kestävyys”, jolla halutaan kuvata vastuun ottamista globaalien ongelmien ratkaisemisesta. ”Onnistuminen yhdessä” on pysynyt muuttumattomana. Sen sijaan uutena on tullut ”kannustamme ja innostamme”. Lauseet kertovat meistä humakilaisista yhteisönä. Meille on tärkeää toimia ja myös onnistua yhdessä sekä saada tukea toinen toisiltamme.

Uudistumiskyky on organisaation tärkeimpiä ominaisuuksia ja ilman sitä organisaatiolle käy huonosti. Yksi olennainen osa uudistumiskyvyn ylläpitämistä on omien vahvuuksien kehittäminen siihen suuntaan, mitä olemme parhaiten ja missä olemme hyviä. Toiseksi on tärkeää olla koko ajan hereillä, ennakoida ja lukea heikkoja signaaleja. Tällöin puhumme ennakoituvuudesta. Kolmas

merkittävä seikka uudistumisessa on koko henkilöstön hyödyntäminen ja osallistaminen. Kun kaikki ovat mukana, niin myös tulevaisuuden tuntosarvia on enemmän.

Missio, eli suuri tehtävä

Missiolla kuvataan yrityksen tai yhteisön olemassaolon syy eli sen toiminta-ajatus. Sillä vastataan kysymykseen siitä, mitä halutaan pysyvästi tehdä. Missio on pysyvä ja sen tulee kestää ajan hammasta.

Humakin suuri tehtävä eli missio on:

Rakentaa yhdessä opiskelijoidemme, henkilökuntamme ja kumppaneidemme kanssa inhimillistä yksilön ja yhteisöjen tarpeita huomioivaa maailmaa.

Kuvaus on huomattavasti ytimekkäämpi, kuin miten se on ilmaistu nykyisessä strategiassamme. Lyhyemmällä ilmaisulla olemme halunneet viestiä toiminta-ajatuksemme mahdollisimman selvästi. Me teemme työtä yhdessä yhteisömme kanssa, mukaan lukien opiskelijamme ja henkilöstömme. Tähän yhteisöön laskemme mukaan myös yhteistyökumppanimme. Missio on hyvin arvolutunut. Siinä on mukana aimo ripaus idealistisuutta, olemme paremman maailman rakentajia.

Visiomme, eli suunta 2030

Visio kuvaa näkemystä tulevaisuuden tahtotilasta, jonka yritys tai yhteisö haluaa saavuttaa tietyn ajanjakson kuluessa. Vision kirjoittaminen on strategiatyön vaikeimpia asioita. Sen tulisi olla ytimekäs, kuvaava ja helposti ymmärrettävä sekä ”myytävissä” oleva.

Humakin uusi visio on seuraava:

Keskitymme strategisten vahvuuksiemme osaamisen kehittämiseen Suomessa ja ulkomailla. Olemme yhteisöjen kehittämisen, kulttuurituotannon ja kielellisen saavutettavuuden vahva kansainvälinen erikoisosaaja.

Uusi visiomme on kuvattu hyvin yksiselitteisesti. Sitä on vaikea olla ymmärtämättä. Tulemme keskittymään tulevina vuosina ydinosaamisemme vahvistamiseen omilla vahvuusaloillamme ja niihin liittyvillä osaamiskärjillä. Vahvuusalamme ovat ilmaistu selkeästi ja niillä aloilla haluamme olla kansainvälinen erikoisosaaja. Niistä muodostuu osaamisemme kokonaisuus, jonka avulla me menestymme tulevaisuudessa toimintaympäristön muutoksista huolimatta. Nykyiseen, vielä voimassa olevaan strategiaan verrattuna uusi visio on lyhyempi ja yleisempi. Se ei anna tarkkoja lupauksia, mutta antaa selkeän suunnan, jota kohti haluamme kulkea.

Humakin profiili ja strategiset valinnat

Jukka Määttä

Korkeakoulun profiili on kuvaus siitä, mitkä ovat sen strategiset vahvuudet, joiden varaan korkeakoulu tulevaisuutensa nojaa. Profiilinsa avulla korkeakoulu tekee valintoja ja erottautuu muista. Humakin tärkeimmät strategiset valinnat ovat 1) *profiloitu erityisosaaminen*, 2) *arvopohjaisuus*, 3) *valtakunnallisuus ja laajenevat markkinat* sekä 4) *verkostomainen toimintamalli*.

Profiloitu erityinen osaaminen näkyy strategiamme pääsanomassa ja ydinteksteissä. Se on meidän markkina-voimamme, jolla erottaudumme muista. Vahvuusaloilla tehtiin erillinen markkina- ja kilpailuympäristön analyysi asian selvittämiseksi. Päädyimme ratkaisuun, jossa kaikki vahvuusalamme ja niiden kokonaisuus muodostavat ammattikorkeakoulumme profiilin. Humak on keskittynyt kansalaisyhteiskunnan vahvistamiseen julkisen sektorin ja yksityisen sektorin välimaastossa. Tämä tarkoittaa valtakunnallisesti tärkeiden toimialojen osaamisen vahvistamiseen liittyvää palvelutehtävää yhteisöjen kehittämisessä (järjestötyö, nuorisotyö, työyhteisöjen kehittäminen ja seikkailukasvatus), kulttuurituotannossa ja tulkkausalalla.

Toinen valintamme liittyy arvopohjaisuuteen, teemme työtä paremman maailman rakentamiseksi. Haluamme kehittää osaamista, jonka avulla voidaan kehittää tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa kouluttamalla osaajia, joilla on rohkeutta puolustaa ihmisiä, inhimillisyyttä ja kansalaisoikeuksia. Tällä tavoin haluamme olla mukana rakentamassa hyvinvointia ja kestävästä maailmasta sekä nykyisille että tuleville sukupolville.

Kolmas tärkeä valintamme on keskittyä valtakunnalliseen tehtävään, joka on uusien koulutusten myötä yhä laajeneva. Kehitämme uutta osaamista, jolla on kysyntää myös perinteisten toimialojen ulkopuolella. Järjestö- ja nuorisotyössä sekä kulttuurituotannossa olemme suurin kouluttaja Suomessa. Viittomakielten tulkkien koulutuksessa jaamme valtakunnallisen koulutusvastuun Diakin kanssa. Haluamme levittää työyhteisöjen kehittämisen, seikkailukasvatuksen ja kommunikaatioasiantuntijuuden osaamista myös uusille markkinoille. Vahvistamme luovien alojen yrittäjyyden osaamista ja kulttuurituotannon kansainvälisten toimintaympäristöjen haltuunottoa.

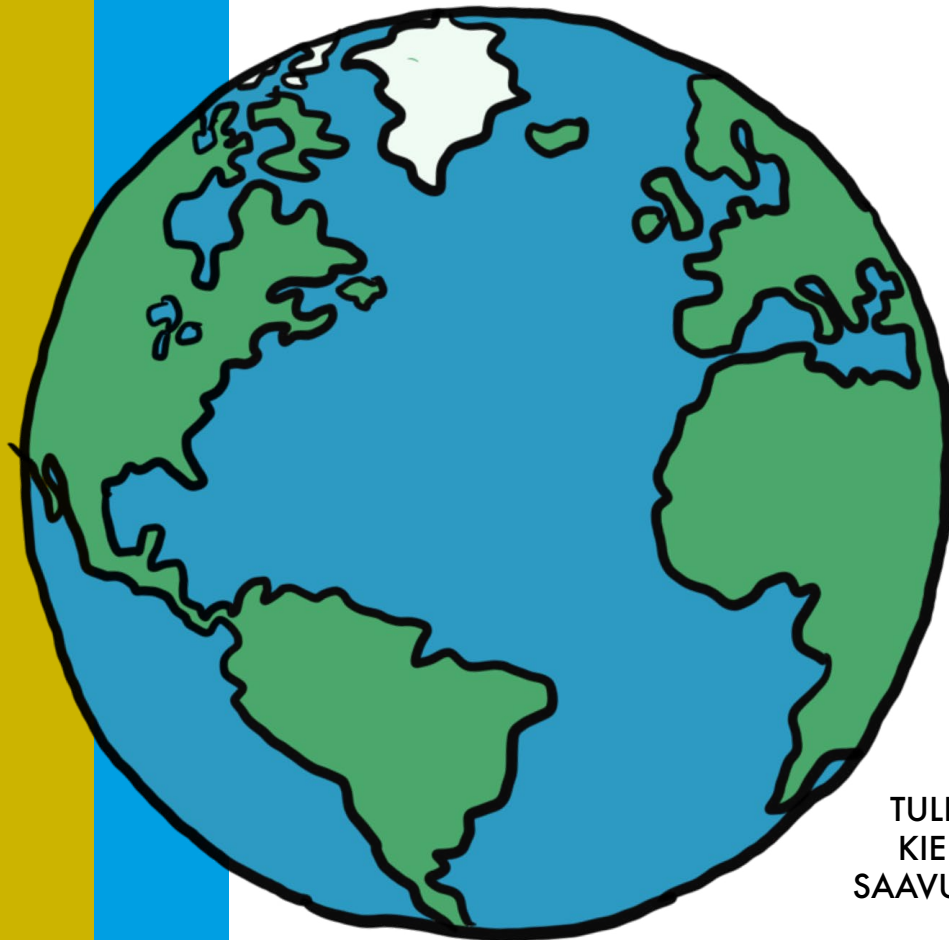
Verkostomainen toimintamalli tarkoittaa yhteistyötä eri laisten kumppaneiden kanssa, mikä on välttämätön edellytys pienelle ja laajalla alueella toimivalle korkeakoululle. Haemme kumppaneita, joiden kanssa voimme tehdä yhdessä asioita ja rakentaa uutta osaamista. Tarjoamme kumppanuusverkostoihin oman osaamisemme ja haemme sellaisia kumppaneita, jotka voivat täydentää meidän osaamistamme, jotta voimme yhdessä paremmin palvella asiakkaita ja luoda yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Toisaalta haemme palveluverkostoja, joista saamme tukea oman toimintamme toteuttamiseen siten, että voimme keskittyä mahdollisimman hyvin päätehtäväämme.

Tarvittaessa olemme valmiita tarkistamaan strategisia painopisteitämme ja valintojamme toimintaympäristön ja markkinoiden muutosten mukaisesti.

OSA 2:

Vahvuusalojen strategiatyö Humakissa

YHTEISÖJEN
KEHITTÄMINEN



KULTTUURI-
TUOTANTO

TULKKAUS JA
KIELELLINEN
SAAVUTETTAVUUS

Humakin vahvuusalojen strategiatyön lähtökohdat

Päivi Marjanen

Hyvä strategia on keino terävöittää tekemistä ja tehdä näkyväksi toimijan omintakeisuus. Selkeän sanoittamisen avulla kuvataan ydinosaaminen, eli asiat, joissa ollaan hyviä, ellei jopa parhaita. Kamenskyn (2008) mukaan sanoittamisen avulla kuvataan myös tahtotilaa ja suuntaa, mihin ollaan menossa. Hyvä strategia muodostaa kehiksen toiminnan ja henkilöstön johtamiseen sekä kehittämiseen.

Strategia on myös osa Humakin sisäistä ja ulkoista viestintää. On tärkeää, että me humakilaiset koemme strategian omaksemme ja pystymme tunnistamaan tekstistä oman työmme ja sen merkityksellisyyden. Parhaimmillaan strategia mahdollistaa voimavarojen ja osaamisen kohdentamisen kohti yhteistä tavoitetta. Vähintään yhtä tärkeää on, että strategian avulla sanoitamme korkeakoulumme osaamista Humakista ulospäin muille toimijoille ja yhteistyökumppaneille.

Humakin vahvuusalojen osaamiskärjet

Menestymisemme avaintekijät rakentuvat osaamisestamme. Vahvuusalamme ovat selkeästi profiloituneita erityisosaamisen alueita, joita yhteiskunnassa tarvitaan. Vahvuusalojen kehittämisen näkökulmasta on erityisen

tärkeää tunnistaa ja tiedostaa muuttuvat osaamistarpeet ja vastata niihin. Osaamisemme ydin muodostuu vahvuusalojen erityisosaamisesta. Humakissa tämä erityisosaaminen on kuvattu osaamiskärkinä, joiden avulla sanoitetaan strategista tahtotilaamme myös tekemisen tasolle.

Humakin osaamiskärkiä on kahdeksan, kolmen vahvuusalan sisällä. Kulttuurituotannon osaamiskärjet keskittyvät tuotanto- ja projektiosaamisen sekä luovien alojen yrittäjyyden edistämiseen. Valintoja tehtäessä pohdittiin erityisesti kulttuurialan monimuotoistuvia työtehtäviä ja tulevaisuuden osaamisen tarpeita.

Tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus vahvuusalan tuottaa kelpoisuuden toimia tulkkina. Vahvuusalan tehtävä on merkittävä mm. kielellisen saavutettavuuden valtakunnallisen osaamisen vuoksi. Vahvuusalan osaamiskärjet keskittyvät viitottujen kielten tulkkauksen osaamiseen sekä uudehkona avauksena kommunikaatioasiantuntijuuden kehittämiseen.

Yhteisöpedagogikoulutus on Humakissa suurin vahvuusala ja sen osaamiskärkiä ovat jo pidemmän historian omaavat nuorisotyö ja järjestötyö. Uudempia osaamisen kehittämisen avauksia ovat seikkailukasvatus ja työyhteisöjen kehittäminen. Yhteisöjen kehittämisen vahvuusalan

keskeisenä tehtävänä on vahvistaa yhteisöjen ja yksilöiden hyvinvointia sekä ehkäistä yhteiskunnallista polariisaatiota.

Osaamiskärkien tehtävä

Vuonna 2021 voimaan tuleva strategia on kymmenvuotinen, mikä asettaa niin strategian kuin siihen liittyvien osaamiskärkien sanoittamiseen luonnollisesti haasteita. Meistä kukaan ei tiedä varmasti, millaista osaamista yhteiskunnassa tarvitaan kymmenen vuoden päästä nopeasti muuttuvassa maailmassa. Olennaista on sanoittaa erityisosaamisemme pitkän tähtäimen suunnitelmana ja toimia sen kehittämisen eturintamassa, mutta olla myös ketteriä uudistajia reagoitaessa toimintaympäristön muutoksiin. Vaikka pitkän tähtäimen suunnitelma ja tavoitteiden sanoittaminen ovat tärkeitä, on olennaista, että pystymme nopeasti reagoimaan osaamisemme keskiössä olevien ydinosaamisten kehittämistarpeisiin.

Jotta osaamiskärjet menestyvät tehtävässään, on jatkuvasti uskallettava tehdä strategista keskittymistä ja näin ollen aistia jatkuvasti toimintakentässä tapahtuvaa muutosta. Olennaista on ymmärtää, mitkä seikat toimintakentässä ovat muutoksessa ja miten muutos näkyy arjessa, mutta samanaikaisesti analysoida, mitkä ovat osaamisen kehittämisen näkökulmasta pysyviä elementtejä. Tämä on vahvuusalojen näkökulmasta vaativa ja jatkuvasti haastava seikka.

Osaamiskärkien avulla pyrimme keskittämään myös resursseja, ei pelkästään talouden, vaan myös toiminnan systemaattisen kehittämisen näkökulmasta. Koska korkeakoulusektorin resurssit ovat rajalliset, on tärkeää kohdentaa kehittämistyön resurssi Humakia eteenpäin vievästi. Vaikka tärkein tehtävämme yhteiskunnassa onkin tuottaa yhteiskuntaan uutta osaamista ja osaavaa

työvoimaa, meidän tulee tehdä se järkevällä tavalla. Toiminnan kohdentamisen lähtökohtana ovat strategiassa juuri osaamiskärjet. Tuki niiden sisällölliseen kehittämiseen tulee luontevimmin hankkeiden kautta. Hyvä, kärkeä tukeva hankekanta, mahdollistaa uuden tiedon ja osaamisen kehittymisen. Sen avulla on myös mahdollista luoda uusia ja ajassa eläviä opetussisältöjä ja näin ollen vaikuttaa myös opiskelijoiden koulutuksessaan kehittämisiin kompetensseihin. Tulevaisuuden työelämään valmistautuminen vaatii jatkuvasti uusiutuvaa osaamista.

Osaamiskärkityön tavoitteena on jäsentää ja sanoittaa erityisosaamistamme, sekä samalla sanoittaa kehittämistyötä. Samaan aikaan on kuitenkin erityisen tärkeää, että me humakilaiset koemme strategian omaksemme. On tärkeää, että pystymme olemaan ylpeitä humakilaisuudesta ja osaamisestamme sekä koemme työmme olevan tärkeä osa tulevaisuuden rakentamista.

LÄHTEET

Kamensky, Mika 2008. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. (e-kirja). Alma Talent.

Kulttuurituotannon strategiatyö

Katri Kaalikoski



Kulttuurituotannon vahvuusalan strategiatyön tavoitteena oli vahvuusalan profiilin kirkastaminen ja strategian ajantasaistaminen. Strategian uudistamista varten tehtiin taustaselvityksiä ja ennakointityötä mm. kartoittamalla osaamis-, työllistymis- ja koulutustarvetta. Lisäksi tehtiin sidosryhmäkysely YAMK-tutkinnon suorittaneille tuottajille sekä käytiin keskustelua ja jaettiin ajatuksia eri yhteyksissä. Strategiaprosessin aikana vahvuusosalle määriteltiin kaksi osaamiskärkeä: tuotanto- ja projekti-osaamisen osaamiskärki ja luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärki.

Vahvuusalan strategiatyön eteneminen ja menetelmät

Kulttuurituotannon vahvuusala aloitti strategiatyön tilanteessa, jossa aiempi strategia oli osoittautunut toimintaa aidosti ohjaavaksi ja monin osin edelleen käytökelpoiseksi. Ammattikorkeakoulutasoisen strategian rinnalle oli vuoden 2016-2020 strategiatyön yhteydessä luotu vahvuusalan oma strateginen näkymä, jossa kuvattiin tehtävät, tavoitteet ja vahvuusalan kehittämisen kärjet tuleville neljälle vuodelle. Kuluneen nelivuotisen strategiakauden aikana kehittämisen kärkiin laitettujen kehittämisresurssit olivat tuottaneet tavoiteltua uutta osaamista ja vaikuttavuutta. Voimassa oleva toimintatapa ja hyvin ajassa oleva vahvuusalan strateginen näkymä loivatkin vahvan pohjan tavoitteiden ja linjausten hiomiselle. Strategiatyössä tarvittiin tällä kertaa profiilin kirkastamista, eikä niinkään kokonaan uuteen ajatteluun orientoitumista.

Vahvuusalan strategian uudistamistyö alkoi keväällä 2019 koulutus-, työllistymis- ja osaamistarpeen ennakoimistyöllä, jota tekemään koottiin työryhmä. Työryhmän jäseniä olivat koulutuspäällikkö Katri Kaalikosken lisäksi lehtori Jari Hoffrén, yliopettaja Laura Päiviö-Häkämies

ja yliopettaja Pekka Vartiainen. Koulutustarpeen ennakointityön pohjaksi luotiin mm. kilpailija-analyysi, ja sen ja muun aineiston pohjalta arvioitiin kulttuurituottaja AMK- ja YAMK-tutkintokoulutuksen sekä muiden koulutusmuotojen määrällistä tarvetta ja ennakoitua kysyntää. Todettiin, että hakijamäärät Humakin kulttuurituottaja AMK -koulutukseen ovat olleet hyviä viime vuosina, mutta kokonaan verkossa toteutettava monimuotokoulutus on kahden viime vuoden ajan ollut ylivoimaisesti suosituin vaihtoehto, ja että hakijatilastojen valossa verkossa toteutettavalle koulutukselle on jatkossakin odotettavissa eniten kysyntää. Todettiin myös, että on syytä kuitenkin edelleen tarjota opiskelijoille mahdollisuus hakeutua päiväopintoihin vuorovuosina eri alueilla käynnistettävissä opintoryhmissä. Koulutustarpeen ennakointityön pohjalta Humak teki OKM:lle ehdotuksen tutkintomäärän maltillisesta nostamisesta kulttuurituottajakoulutuksessa ja ministeriö myös myönsi keväällä 2020 luvan tutkintomäärän lisäämiseen kymmenellä tutkinnolla. Tutkintomäärän lisääminen tullaan kohdentamaan verkossa toteutettavaan monimuotokoulutukseen.

Työllistymistä strategiatyöryhmä kartoitti tilastokeskuksen tietojen perusteella sekä ammattikorkeakoulujen AMK-Toteemi -hankkeen tulosten pohjalta. Tilastokeskuksen lukujen todettiin olevan pääosin linjassa Toteemi -hankkeen tulosten kanssa. Toteemi -hankkeen kartoituksesta saatiin syventävää tietoa kulttuurituottajien työllistymisestä. Hankkeen tulosten pohjalta vuosina 2013-2018 valmistuneista (74 % valmistunut 2016 tai sitä aikaisemmin) 84 % on työllistynyt puolesta vuodesta ja yhteensä 87 % vuoden kuluttua valmistumisesta. Koulutustuotteiden ja koulutukseen hakeutumisväylien kehittämisen näkökulmasta tärkeä tulos oli, että kulttuurituottajista jopa 58% työllistyi opintojen aikana. Tästä seuraa se, että osalta opinnot jäävät loppuun suorittamatta työllistymisen vuoksi. Yksi koulutustarjonnan kehittämisen haaste onkin, miten pitää jo työllistyneet

opiskelijat mukana opintojen loppuun saakka ja toisaalta, millaisia opintojen suoritusmuotoja ja erillishaun väyliä on syytä rakentaa tutkintojen loppuun saattamisen helpottamiseksi sen jälkeen, kun opiskelijan opinnot Humakissa ovat työssäkäynnin tai muun syy takia keskeytyneet. Vahvuusalan jatkuvan oppimisen koulutustuotteet voivat eri tavoin auttaa kesken jääneiden opintojen edistämisessä ja oikein rakennetut, ajankohtaisiin osaamistarpeisiin vastaavat kohdennetut täydennyskoulutustuotteet tukea kentällä olevien ammattituottajien osaamisen kehittymistä.

Strategiatyöhön liittyvä työelämäkuuleminen ja osaamistarvekartoitus toteutettiin kulttuurituottaja YAMK-tutkinnon Humakissa suorittaneille alan ammattilaisille kohdennettuna kyselynä. Vastaaajilta kysyttiin esimerkiksi, mitä osaamista tulevaisuuden kulttuurituottaja tarvitsee. Vastauksissa korostuivat verkosto-, talous, markkinointi- ja myyntiosaaminen. Digitaalisten toimintaympäristöjen hallintaa pidettiin myös tärkeänä. Samoihin aikoihin saatiin Opetushallituksen koordinoiman Osaamisen ennakkointifoorumin ensimmäisiä tuloksia, joissa yleiseen osaamiseen ja työelämätaitoihin, kuten kestävän kehityksen periaatteiden tuntemukseen ja moniammatilliseen osaamiseen sekä erityisesti digitaitoihin ja erilaisten digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisosaamiseen liittyvät osaamistarpeet korostuvat. Nämä tulokset tukevat strategiaproessin aikana esiin nousseita havaintoja ja tuloksia.

Kevään 2019 pohjatyön jälkeen vahvuusalan profiiliin kirjastamis- ja selkeyttämistyö eteni ajallisesti siten, että elokuun 2019 Bestis-päivillä vahvuusalan koko henkilöstö käsitteli kilpailija-analyysia ja alustavaa vahvuusalan strategiaa. Joulukuussa henkilöstö kokoontui verkkovälitteisille strategiaglögeille. Tapaamisessa keskusteltiin vahvuusalan strategian luonnoksesta ja osaamiskärkien kuvauksista. Vahvuusalan suunnittelu- ja kehittämispäivät

järjestettiin helmikuun 2020 alussa. Siellä hiottiin ja täsmennettiin strategiatekstiä sekä jaettiin yhteistä näkemystä vahvuusalan tehtävästä, tavoitteista ja kehittämistoimenpiteistä. Maaliskuussa 2020 olemme tilanteessa, jossa uuden strategian linjaukset määrittävät jo toiminnan kehittämistä ja erityisesti hanketoiminnan suuntaamista tuleville vuosille.

Yhdestä kahteen osaamiskärkeen

Vahvuusalan vuosien 2017-2020 -strategian yleisenä tavoitteena oli, että kulttuurituottajakoulutus ja siihen liittyvä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta tuottaa vahvaa tuottajaosaamista taide- ja kulttuurikentälle yhteiskunnan kaikilla sektoreilla, ja että kulttuurituottajan ammattikuva vahvistuu ja toimintakenttä yhteiskunnassa laajenee. Tähän liittyen pyrittiin tuomaan kulttuurituottajien verkosto- ja välittäjäosaamista eri toimialojen käyttöön ja tekemään kehittämistyötä monipuolisesti yhdessä esimerkiksi matkailu-, teknologia- ja sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa. Strategiakaudella korostuivat erityisesti kulttuuriperinnön vaalimiseen ja kulttuuri- ja luontomatkailuun liittyvät hankkeet, mm. Lights On! (Central Baltic), Rural Explorer (Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2014 – 2020), Maailmanperinnöstä voimaa paikallisiin palveluihin (Maaseuturahasto) ja Museot innovaatioalustoina (ESR).

Yleisten tavoitteiden lisäksi vuosien 2017-2020 -strategiaan sisällytettiin kolme kehittämisen kärkeä, eli painopistettä. Yksi kolmesta painopisteestä oli kulttuurin ja taiteen tuotantojen ja palvelujen digitaalisten ympäristöjen kehittäminen ja uusien teknologioiden hyödyntäminen. Tämä teema olikin strategiakaudella voimakkaasti esillä sekä hanketoiminnassa että koulutuksen kehittämisessä ja siihen liittyviä hankkeita toteutettiin useita, kuten

Virtuaaliseikkailu teatterin maailmaan (OKM), 3D-kulttuurihubi (EAKR) ja Creathon (ESR). Opetussuunnitelmatyössä tämä painopiste näkyi mm. siten, että vuonna 2018 käyttöön otetussa uudistetussa opetussuunnitelmassa kulttuurituotantojen digitaalisten toimintaympäristöjen ja teknologioiden opetuksen osuus kasvoi.

Toisena painopisteenä vuosien 2017-2020 -strategiassa oli kulttuurisen osallisuuden vahvistaminen ja hyvinvointia vahvistavan kulttuuri- ja taidetoiminnan vahvistaminen. Tähän teemaan liittyvä kehittämistyö korostui mm. hankkeissa Lähellä lähiössä (OKM), Festaripörssi (ESR), Sanoittamalla kaupunginomistajaksi (OKM) ja Porukalla pääosaan (ESR).

Kolmas painopiste liittyi vahvuusalan strategiseen tavoitteeseen edistää luovien alojen yrittäjyyttä ja kulttuuri- ja lähialojen toimijoiden talous- ja liiketoimintaosaamista. Painopisteeksi nostettiin kulttuurin muuttuvien rahoitusmallien osaamisen lisääminen ja uuden yrittäjyyden tukeminen. Vahvuusosalalla toteutettiin tähän teemaan liittyen vuodesta 2016 lähtien useita hankkeita, mm. Hyvinvoinnin välitystoimisto (ESR), CCF Culture Creative Fund (ESR) ja Creve 2.0. (ESR). Kehittämishankkeiden rinnalla myös yrittäjyyspainotusta tuottajakoulutuksessa lisättiin.

Kun uuden strategian linjauksia pohdittiin vuoden 2019 aikana eri kokoonpanoissa mm. Humakin strategiaseminaareissa, strategiatyöryhmässä ja vahvuusalan henkilöstön kesken, nousi koko ajan enemmän ja enemmän esiin, että vahvuusalan toimintojen suhde Luovien alojen yrityspalvelu Creveen vaatii uudelleen ajattelua. Creve oli alun perin syntynyt vahvuusalan hanketoiminnan osana ja nyt koettiin, että se oli toiminnoiltaan turhan paljon eriytynyt Humakin ja vahvuusalan koulutustoiminnasta. Crevessä tehtiin hyvää työtä luovien alojen yrittäjyyden vahvistamiseksi ja vahvuusalan henkilöstö toimi ja toimii

Creve 2.0 -hankkeen parissa, mutta Creven palveluja ei osattu vahvuusosalalla hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Osasyynä tähän oli, että Creve oli viime vuosina joutunut etsimään paikkaansa Humakin organisaatiossa. Strategian 2017-2020 tavoitteena oli ollut, että vuonna 2017 yrityskehittämisen palvelukonsepti Creven toiminta olisi valtakunnallista ja laajentunut kattamaan kaikki Humakin vahvuusalat. Tämä tavoite ei ollut kuitenkaan täysin toteutunut. Tässä tilanteessa tuntui luonnolliselta, että luovien alojen yrittäjyyden Creve-toiminnan pohjalta rakentuisi uudessa strategiassa kulttuurituotannon vahvuusalan uusi osaamiskärki. Ratkaisu vaikuttaa onnistuneelta, varsinkin kun vahvuusosalalla on jo strategian uudistamisprosessin aikana syntynyt uusia aloitteita yrittäjyyskoulutuksen kehittämiseen mm. opiskelijan yrittäjyyspolun kuvaamisen avulla.

Strategiaprosessin tuloksena kulttuurituotannon vahvuusosalalla on siis uudessa 2021 voimaan tulevassa strategiassa kaksi osaamiskärkeä: tuotanto- ja projekti-osaamisen osaamiskärki ja luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärki. Lisäksi vahvuusala on määritellyt lähivuosien kehittämisen kaksi painopistettä, jotka linjaavat erityisesti tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa tulevina vuosina. Nuo painopisteet ovat ”kulttuurisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävä kulttuurituotanto” sekä ”uudet teknologiat ja digitaaliset tuotantoympäristöt”. Näitä teemoja painotetaan jatkossa kummankin osaamiskärjen koulutuksen ja TKI-toiminnan kehittämisessä.

Tuotanto- ja projektiosaamisen osaamiskärki

Pekka Vartiainen

Osallistavaa, kestävää ja kehittävää tuotanto-osaamista

Kulttuurituotannon vahvuusalan strategisena tavoitteena on vahvistaa kulttuurialan tuotanto- ja projektiosaamista pohjautuen kulttuurin ja taiteen tuotantojen ja palvelujen monimuotoisten ympäristöjen kehittämiseen. Tämän ohella halutaan edistää eri toimialojen mahdollisuutta hyödyntää vahvuusalan tarjoamaa ammatillista tuottajaosaamista. Yhteiskunnallisen osallisuuden kasvataminen sekä kansallisten ja kansainvälisten verkostojen ylläpitäminen ja hyödyntäminen nähdään niin ikään keskeisinä tavoitteina.

Asetettujen tavoitteiden pohjalta vahvuusala on määritellyt lähivuosien kehittämisen kaksi painopistettä, jotka linjaavat erityisesti tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa tulevana vuosina. Painopisteet ovat: Kulttuurisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävä kulttuurituotanto sekä uudet teknologiat ja digitaaliset tuotantoympäristöt.

Painopisteistä ensimmäinen, kestävä kulttuurituotanto, muodostaa temaattisen ”sateenvarjon”, jonka alla osaamiskärjen hanke- ja kehittämistoimintaa linjataan. Se kattaa osallisuuteen ja kulttuurisiin oikeuksiin liitty-

vät näkökulmat, samoin muun muassa kulttuuriperinnön vaalimiseen, kulttuurimatkailuun ja tapahtumatuotantoon sekä luovan talouden tuotteiden ekologisuuteen liittyvän kehittämistyön.

Toisaalta uudet teknologiat muuttavat kulttuurin ja taiteen alaa kiihtyvällä tahdilla. Vahvuusalan kehittämisen toisen painopisteen kohteena ovat niin taide- ja kulttuurielämysten sisällöt, sisällön tuottamisen tavat kuin tuoteistamisen, rahoituksen, jakelun ja toiminnan säätelyn tavat. Tämän muutoksen hallinta edellyttää paitsi uusia kulttuurituotannon innovaatioita, myös uusien ratkaisujen ja toimintamallien kriittistä arviointia ja tutkimuksellista kehittämistä niin kansallisesti kuin kansainvälisesti.

Kulttuurin tuotannollisen asiantuntijuuden tarve

Kulttuurituotannon osaamiskärjen tuottama osaaminen on syytä erottaa taiteen ja kulttuurin sisältöihin liittyvien koulutusten tuottamasta osaamisesta. Yhteiskunnassa on nähtävissä kasvavaa tarvetta tuottajaosaamisen lisäämiseen ja erilaisten välittäjäasiantuntijataitojen hallintaan. Näiden taitojen pintapuolinen opettaminen esimerkiksi taiteen koulutuksen tutkintojen sisällä ei ratkaise

osaamisvajeen ongelmaa. Monialaisessa toimintaympäristössä tarvitaan suunnittelu-, tuotanto-, asiantuntija-, markkinointi- ja ohjaustehtäviin kykeneviä kulttuurituotannon asiantuntijoita ja ammattilaisia.

Humakin kulttuurituottajakoulutuksella ja siihen liittyvässä kehittämistoiminnalla pystytään jo nyt laajasti vastaamaan näihin tarpeisiin ja on ennakoitavissa, että Humakin tarjoaman osaamisen kysyntä tulee kasvamaan myös tulevaisuudessa. Osaamiskärkeen liittyvä toiminta kattaa AMK- ja YAMK- tasoisen tutkintokoulutuksen ja tutkimusten osien tarjoamisen kotimaassa ja kansainvälisesti. Jatkuvan oppimisen tuotteita ja palveluja kehitetään niin ikään innovatiivisesti ja hyödyntämällä aktiivisesti uusia viestintä- ja koulutusteknologioita. Välineinä tässä ovat avoin AMK -tarjonta, korkeakoulujen yhteinen CampusOnline- ja muu oppilaitosyhteistyö sekä kansallinen ja kansainvälinen koulutusliiketoiminta.

Osaamiskärkien tuoteperheet

Osaamiskärjelle kehitetyt ”tuoteperheet”, joiden kautta vahvuusalan strategista työtä konkretisoidaan, voidaan jakaa kolmeen kokonaisuuteen, joita ovat tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyö (TKI), koulutus sekä liiketoiminta. TKI-toimintaa suunnitellaan huomioiden jo aiemmin mainitut strategian mukaiset painopisteet kulttuurisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävästä kulttuurituotannosta sekä digitaalisista tuotantoympäristöistä ja uusista teknologioista. TKI-työtä tehdään noudattaen tutkimuksellisen kehittämisen periaatteita sekä saavutettujen tulosten kriittistä reflektiota.

Ulkoisesti rahoitetut kehittämishankkeet ovat TKI-perustaisen oppimisen ydintä sekä opiskelijoiden oppimisen, että organisaation kehittymisen ja henkilöstön jatkuvan oppimisen kannalta. Edellä esitetyt osaamiskärjen

painopisteet määrittävät sitä, minkä sisältöisiä hankkeita suunnitellaan ja haetaan eri lähteistä. Ulkoinen rahoitus mahdollistaa hanketyön lisäksi osallisuuden laajemmissa asiantuntija- ja tutkimusverkostoissa.

TKI-perustainen oppiminen tukee opiskelijoiden taustayhteisöjen ja organisaatioiden yhteistyössä laatimia työelämäperustaisia hankkeita ja yksittäisiä oppimistehtäviä. Kun monimuotoisten verkko-opintojen määrä tulevaisuudessa vain kasvaa kulttuurituotannon koko vahvuusalueella (alemmat ja ylemmät tutkinnot), TKI-työn status osana korkeakoulujen toimintaa vahvistuu.

Siten TKI-työ kytkeytyy erottamattomasti myös koulutustoimintaan ja jatkuvan oppimisen tavoitteisiin. Tuottajuuden osaamiskärjen sisällä 1) kehitetään kulttuurin ja taiteen tuotantojen ja palvelujen monimuotoisia ympäristöjä, 2) tuodaan eri toimialojen käyttöön ammatillista tuottajaosaamista, 3) edistetään tuottajaosaamista osallisuutta lisäävänä toimintana ja 4) verkostoidutaan sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Jälkimmäiseen tavoitteeseen kytkeytyen vahvuusalueella on tavoitteena luoda englanninkielinen tutkinto, jonka painopisteenä tulee olemaan tapahtuma- ja festivaalituotanto. Tutkinnon tarjoaminen tulee osaksi englanninkielisten täydennyskoulutusten ja koulutusvientiin soveltuvien koulutuspakettien kehittämistyötä.

Tuottajuuden kärjen osalta osaamiskokonaisuuksia ja erilaisia opintoihin johtavia väyliä on jo kehitetty ja tuoteistettu. Eri kohderyhmille suunnattuja osaamiskokonaisuuksia päivitetään ja ideoidaan vielä paremmin palvelemaan jatkuvaa oppimista, täydennyskoulutustarpeita sekä tutkintokoulutustarpeita. Väylä-opintoja käytetään tällä hetkellä yhtenä tutkintoon johtavana polkuna ylemmän AMK-tutkinnon puolella ja niiden merkitys tulee vain kasvamaan, kun Humakin vahvuusalojen yhteinen maisteritasoinen koulutus (YAMK) käynnistyy tammikuussa 2021.

Tuottajuuden osaamiskärjen liiketoiminta tarkoittaa maksullisia tilauskoulutuksia, asiantuntijaluentoja ja fasilitointipalveluja. Liiketoiminnan osalta kulttuurituotannon vahvuusalan osaamiskärjet (Kulttuurisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävä kulttuurituotanto; Uudet teknologiat ja digitaaliset tuotantoympäristöt) tekevät yhteistyötä hyödyntämällä Humakin luovien alojen yrityspalvelu Creven tuotepalveluita.

Strategiset kumppanit ja keskeiset verkostot

Osaamiskärjellä on toimintansa tukena laaja verkosto. Aktiivinen hanke- ja kehittämistyö on edesauttanut paitsi lyhytaikaisten ja rahoituskentän muutoksiin nopeasti reagoivien myös pitkäaikaisten kumppanuuksien rakentamiseen, joiden kautta toimintaan on saatu nivellettyä kehityksellisten tavoitteiden osalta kauaskantoisia toimenpiteitä. Suuri osa verkostosta on muotoutunut juuri hanketoiminnan kautta, mutta myös opiskelijoiden harjoittelupaikkaverkoston laajentumisella on ollut siinä oma osansa.

Kumppaniverkostoon kuuluvat Humakin toiminta-alueiden kunnat ja erityisesti niiden kulttuuritoimet sekä kehittämisyhtiöt, maakuntien liitot, Taiteen edistämiskeskus sekä Opetus- ja kulttuuriministeriö, jonka rahoituksella on toteutettu useita erityisesti kulttuurin saavutettavuuteen ja osallisuuden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä. Keskeiseen verkostoon kuuluu myös taide- ja kulttuuri-alan ammattijärjestö Taku ry.

Koulutussektorilla yhteistyötä on tehty erityisesti kulttuurituottajakoulutusta tarjoavien ammattikorkeakoulujen kesken (Metropolia, Seamk, Arcada). Jatkossa tavoitteena on kehittää erityisesti yliopistoyhteistyötä. Korkeakouluyhteistyön suuntaaminen yliopistoihin vah-

vistaa Humakin tarjoamaa asiantuntijakoulutusta myös substanssien hallinnan kautta, lisää Humakin uskottavuutta kehittäjäkumppanina ja mahdollistaa luontevammin laajojen kansainvälisten hankerahoitusten saamisen. Yhteistyö Jyväskylän yliopiston uuden Kulttuurit ja yhteisöt muuttuvassa maailmassa (KUMU) -koulutusohjelman kanssa on jo alkamassa. Samoin yhteistyöstä on alustavasti sovittu Turun yliopiston Kulttuurituotannon ja maisematutkimuksen koulutusohjelman kanssa. Neuvotteluyhteyttä Taideyliopiston kanssa ollaan myös avaamassa.

Lopuksi

Tätä kirjoittaessa maailmassa riehuu pandemia, joka on pakottanut monet maat sulkemaan rajansa ja asettanut yhteiskunnat ja kansalaiset pohtimaan uusia tapoja toimia haastavassa ympäristössä. Koulutuksen näkökulmasta näkyvintä ja konkreettisinta on ollut eri koulutusasteilla siirtyminen etäopetukseen ja digitaalisten välineiden hyödyntämiseen. Tilanne muokkaa ja muuntaa myös korkeakoulujen strategisia linjauksia. Humakin kulttuurituotannon näkökulmasta osallistavalle, kestäväälle ja kehittäväälle tuottajaosaamiselle on nopeasti muuttuvien toimintaympäristöjen kehässä muodostunut entistä suurempi tarve.

Luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärki

Laura Päiviö-Häkämies

Humakin kulttuurituotannon vahvuusalan toinen osaamiskärki Tuotanto- ja projektiosaamisen rinnalla on Luovien alojen yrittäjyyden kärki. Luovien alojen yrittäjyyden kärkijattelun tavoitteena on tuottaa monipuolisia koulutus- ja yrityspalveluja taide- ja kulttuurialojen opiskelijoille, luovan alan yrittäjyyttä suunnitteleville sekä toimiville luovan alan yrityksille.

Luovat alat tarvitsevat lisää monipuolista osaamista ja tuotannollisia taitoja

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM 2017b) *kulttuuripolitiikan strategia 2025* asettaa luovan työn ja tuotannon strategisen tavoitealueen tavoitteeksi sen, että taiteellisen ja muun luovan työn tekemisen edellytykset ovat parantuneet, ja että tuotannon ja jakelun muodot ovat monipuolistuneet strategiakauden loppuun mennessä. Keväällä 2020 on valmistumassa *Luovien alojen tiekartta*, jonka on tarkoitus vastata strategiseen tavoitteeseen, ja jonka laajasta toteutuksesta vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) yhteistyössä OKM:n kanssa.

Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi –työryhmäselvityksessä (OKM, 2017a) on tunnistettu luovien alojen kasvuun liittyviä esteitä ja esitetty

niille ratkaisuja. Selvitys nostaa esiin sen, että alalla on kasvupotentiaalia kansainvälisesti vertailtaessa. Ruotsissa luovien alojen arvonlisäys on 5,8% bruttokansantuotteesta ja Englannissa 5,2%. Suomessa kulttuuritoimialojen osuus kansantaloudesta oli vuonna 2016 3% ja osuus työllisistä 3,3%. Niiden osuus kulutusmenoista on kuitenkin suurempi, lähes 5%, joten vaikutus kansantaloudessa on merkittävä.

Humakin tavoitteena on monipuolistaa alan osaamista ja osaamisen tunnistamista: Luovien alojen kehittymistä hidastaa mainitun työryhmäselvityksen (OKM 2017a) mukaan muun muassa se, että vaikka erilaisia yrityspalveluja on tarjolla, ne ovat hajanaisia eivätkä tarjoa monialaiseen verkostoitumiseen vahvaa alustaa. Luovalle osaamiselle on paljon tarvetta kaikilla toimialoilla, mutta sen siirtäminen ja osaamisen jalostaminen ei ole ollut riittävän päämäärätietoista eikä systemaattista. Humakin osaamiskärkityö tähtää luovien alojen yrittäjyysosaamisen vahvistamiseen koulutuskentällä, luovien alojen toimijoille sopivien koulutuksellisten yrityspalvelujen saatavuuden lisäämiseen, välittäjätoiminnan tehostamiseen, rahoitusmahdollisuuksien parantamiseen sekä osaamistarpeista lähtevien kasvun esteiden yltämiseen.

Osaamiskärkityön tavoitteena on luoda valtakunnallinen koulutustuotteista ja ohjauspalveluista koostuva uusia

viestintä- ja koulutusteknologioita hyödyntävä palvelurakenne, joka toimii yhteistyössä yritysten, yrityspalvelutoimijoiden, oppilaitosten ja toimialajärjestöjen kanssa. Uudet palvelut ja osaamiskärki rakentuvat Humakin luovien alojen osaamiskeskittymä Creven ja sen verkostojen ympärille.

Luovien alojen yrittäjyyden tuoteperhe

Osaamiskärjelle on visioitu tuoteperhe, jonka kautta vahvuusalan strategista työtä konkretisoidaan. Humakin luovien alojen osaamiskeskittymä Creve tarjoaa toimintoillaan monipuolisen oppimisympäristön yrittäjäksi suuntautuville opiskelijoille. Yrittäjämäinen työote auttaa laajemminkin tutkinto- ja jatko-opiskelijoita tulevaisuuden työelämän muutoksissa. Creve auttaa yritystoiminnan suunnittelussa, käynnistämisessä, kehittämisessä, kasvussa ja kansainvälistymisessä. Luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärjen voimakkaalla TKI-lähtöisyydellä parannetaan opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja varmistetaan koulutuksen vastaavan tulevaisuuden työelämävaatimuksia.

Humak tukee luovien toimialojen kasvua ja yrittäjyyttä yrityskehittämisen palvelukonseptilla ja rakentaa valtakunnallisen luovien alojen palveluverkoston sekä digitaaliset neuvontapalvelut alan yrityksille ja toimijoille. Palveluverkosto tarjoaa työkaluja yrittäjyyden ja liiketoimintapotentiaalin arviointiin, kouluttaa yrittäjyyden opettajia ja yritysneuvoja luovien alojen liiketoimintaosaamisen tarpeisiin sekä verkostoi luovien alojen yrittäjiä eri alojen yritysten kanssa uuden, luovan osaamisen hyödyntämiseen perustuvan liiketoiminnan saavuttamiseksi. Luovien alojen monipuolisia palveluja kehitetään TKI-hankkeissa, ja palveluista rakennetaan mahdollisuuksien mukaan liiketoimintaa yrittäjille ja muille työ-

elämätoimijoille kohdennetun maksullisen koulutuksen ja neuvonnan avulla.

Humak tekee oppilaitosyhteistyötä ja tarjoaa monipuolisia jatkuvan oppisen periaatteelle rakentuvia koulutuspaketteja ja tuotteita sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Yhtenä koko kulttuurituotannon vahvuusalan keskeisenä tulevaisuuden tavoitteena on luoda englanninkielinen BA-tutkinto. Tämä luo uusia mahdollisuuksia myös kehittää englanninkielisiä täydennyskoulutuskonaisuuksia koulutusvientiin luovien alojen osalta niin, että osaamiskärjet tekevät yhteistyötä. Luovien alojen oppimisympäristönä Creve mahdollistaa myös koulutusviennin näkökulmasta esimerkiksi tutkintojen ja niiden osien sekä konsultoinnin myyntiä.

Strategiset kumppanit ja keskeiset verkostot

Humakin kulttuurituotannolla, ml. luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärjellä on toimintansa tukena laaja verkosto. Kumppaniverkostoon kuuluvat monet kansainväliset järjestöt, EU-toimijat luovilla aloilla, kansalliset ministeriötason toimijat, valtakunnalliset järjestöt ja toimijat, kehittämissyhtiöt, maakuntien liitot, Taiteen edistämiskeskus sekä monet muut oppilaitokset sekä kansainvälisissä verkostoissa että Suomessa.

Luovien alojen yrittäjyyden kumppanuuksien ja verkostojen lista on hyvin pitkä jo tällä hetkellä: NY Nuori yrittäjyys, TEM, OKM, AGMA, Business Finland, Team Finland, Music Finland, Design Forum Finland, Ornamo, Grafia, Safa, Design museo, Taike, Kaapeli, AVEK, Fiban, ELY, Finnvera, Finnish Design Academy, CI incubators & accelerators network ja Yrittäjäjärjestöt.

Jatkuvan oppimisen näkökulmasta on keskeistä tarjota koulutusta luovan osaamisen hyödyntämisestä kulttuurialojen lisäksi uusien kumppaneiden aloille, joille luova osaaminen tuo lisäarvoa.

LÄHTEET

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) 2017a. Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Luovat alat Suomen talouden ja työllisyyden vahvistajina -työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:18.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) 2017b. Kulttuuri-politiikan strategia 2025. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:20.

Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden strategiatyö

Tytti Luoma



Vahvuusalamme strategiatyö alkoi koulutuspäällikön johdolla koulutuksemme profiilin selkiyttämällä sekä osaamis-, työllistymis- ja koulutustarpeen ennakoinnilla. Määrittelimme strategiaprosessin aikana koulutuksellemme kaksi osaamiskärkeä, joista ensimmäinen on ”viittomakielen tulkkaus” ja toinen ”kommunikaatioasiantuntijuus”. Ennakoinnista toteutimme tekemällä selvityksen asiointitulkkauksen, viittomakielen- ja kirjoitustulkkauksen sekä puhevammaisten tulkkauksen koulutustarpeista ja alan tulevaisuuden näkymistä Suomessa yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) kanssa Opetus- ja kulttuuriministeriön tuella.

Tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus -vahvuusalan yhteiskunnallinen merkitys

Tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus -vahvuusalan strategisena tavoitteena on olla monimuotoisen vuorovaikutuksen erityisosaaja sekä edelläkävijä viitottujen kielten ja viitottuihin kieliin pohjautuvien kommunikaatiomenetelmien tulkkauksen ja AAC-tulkkauksen (puhetta tukeva ja korvaava kommunikaatio, engl. Augmentative and Alternative Communication) sekä -ohjauksen kouluttajana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana kielellisen saavutettavuuden osa-alueella Euroopassa vuonna 2030.

Koulutuksemme osaamiskärkien tehtävänä on edistää kasvokkaisen vuorovaikutuksen, fyysisten kommunikaatioympäristöjen sekä teknologiavälitteisten ympäristöjen ja sivustojen kielellistä saavutettavuutta. Kehitämme koulutuksessa viittomakielen tulkkauksen ja AAC-menetelmillä toteutuvan tulkkauksen tutkimusta yhteisölähtöisesti tulkin asiakasryhmien kanssa, ja osallistumme kielellistä saavutettavuutta tukevan teknologian kehittämiseen.

Tulkkipäätöskäytännöistä valmistuu tulkkaus- ja kommunikaatiomenetelmien moniosaajia, jotka tuovat laaja-alaista vuorovaikutusosaamista koko yhteiskunnan eri sektoreille. Tulkin toimintaympäristöt ovat monikulttuurisia ja koulutuksessa painotetaan kansainvälisyysosaamista, jotta voimme vastata yhteiskunnalliseen tarpeeseen toimia myös kansainvälisissä tulkkaus- ja asiantuntijatehtävissä. Tulkin toiminnan ensisijaisena tavoitteena on kommunikaation mahdollistaminen ja kielellisen saavutettavuuden edistäminen. Tulkin toiminta lisää yhdenvertaisuutta, itsemääräämisoikeutta sekä tasa-arvoa, ja on siten tärkeä välikappale ihmisoikeuksien toteutumisessa.

Molempien osaamiskärkien tehtävänä on vahvistaa erilaisia visuaalisia ja kehollisia keinoja vuorovaikutuksessa ja tulkkauspalvelu perustuu lakeihin, jotka takaavat kuulo-, kuulonäkö- ja puhevammaisille oikeuden tulkkaukseen. Tulkittamis- ja käännösapua tarvitsevien oikeudet on turvattu perustuslaissa ja Suomi on ratifioinut vuonna 2016 YK:n vammaisten ihmisoikeusopimuksen. Sopimuksessa taataan vammaisille ihmisoikeudet, estetään syrjintää sekä edistetään esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Kela vastaa vammaisten tulkkauspalvelulain toimeenpanosta ja lain täytäntöönpanoa valvoo sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomi on edelläkävijä niin tulkkipäätöskäytännöistä koulutuksessa kuin siinä, että Suomessa kuulovammaisille, kuulonäkövammaisille ja puhevammaisille taataan laissa subjektiivinen oikeus tulkkiin. Tulkkauspalvelut edistävät moninaisuuden kohtaamista ja kielellistä erityistukea tarvitsevien henkilöiden osallisuutta sekä itsemääräämisoikeuden ja kielellisten oikeuksien toteutumista yhteiskunnassa kansallisesti ja kansainvälisesti.

Viittomakielten ja puhevammaisten tulkkauksen lisäksi koulutuksessa hankittu vuorovaikutus- ja kommunikaatioasiantuntijuus on hyödynnettävissä muillekin kuin

erityisryhmille, kuten eri viranomaisten ja erilaisten julkisten tahojen tueksi, jotta vuonna 2019 voimaan tullut saavutettavuusdirektiivi maassamme toteutuu. Saavutettavuusdirektiivin taustalla on YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Kielellinen saavutettavuus on erittäin tärkeässä roolissa, jotta myös haavoittuvassa asemassa olevien mahdollisuus osallistua eri

toimintoihin, kuten normaaliin arjen elämään, koulutukseen, työhön ja poliittiseen vaikuttamiseen sekä päätöksentekoon onnistuu. Oheisessa kuviossa (Kuvio 1. Ihmisoikeudet ja kielellinen saavutettavuus yhteiskunnassa) on kuvattu keskeisiä yhteiskunnallisia teemoja, jotka ovat vahvasti sidoksissa koulutusalamme osaamiskärkiin.



Kuvio 1. Ihmisoikeudet ja kielellinen saavutettavuus yhteiskunnassa

Koulutuksen nykytila sekä koulutuksen kehittäminen tulevaisuuden työmarkkinoille

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) ja Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) laativat vuoden 2019 loppuun mennessä Opetus- ja kulttuuriministeriön tuella selvityksen kuulo- ja puhevalmiuksien tulkeille sekä asioimistulkeille tarjottavan koulutuksen nykytilasta sekä siitä, miten korkeakoulut voisivat entistä paremmin kehittää koulutuksiaan ja vastata myös tulevaisuuden työmarkkinoiden tarpeisiin. Selvityksen piiriin kuuluivat humanistisen alan ammattikorkeakoulututkintoon tutkintotilanteella tulkit (AMK) valmistavat koulutukset.

Yhteiskunnan muutokset ja muuttuvat työmarkkinat on otettu huomioon koulutuksemme kehittämisessä. Opetussuunnitelmissamme on jo nyt selvityksessään vahvasti esille nousseita tarpeita, kuten esimerkiksi teknologiaan ja digitaalisuuteen liittyviä opintoja sekä yrittäjyysopintoja. Yrittäjyystoimintaan liittyviin tarpeisiin voimme vastata lisäksi avoimen ammattikorkeakoulun, ylempien ammattikorkeakoulututkintojen ja oikeustulkkausten erikoistumiskoulutuksen avulla.

Myös jatkuvan oppimisen jatkokoulutustarjontaa tulee edelleen lisätä, jotta jo valmistuneet ammattilaiset voivat syventää ja täydentää osaamistaan. Teknologiaosaamisen osalta erityisesti etätulkkaus, uusien sovelluksien ja laitteiden on tulevaisuudessa erittäin olennainen osa tulkin osaamista. Lisäksi korkeakoulujen tulee lisätä etenkin puhevalmiuksien kommunikointivälineisiin liittyviä opintokokonaisuuksia ja pohtia, kuinka voimme jatkossa hyödyntää tietokoneavusteisuutta, kuten käännösmuisteja, digisanastoja ja kirjoitustulkkausten yhdistämistä puheentunnistukseen. Myös erilaiset koneiden hoitamat toiminnot, kuten konetulkkaus ja tekoälyn

perustuvat ratkaisut on otettava koulutuksessa tulevaisuudessa huomioon nykyistä huomattavasti laajemmin.

Teknologian käyttö ja kehittäminen tulkkien sekä asiakkaiden tarpeisiin on jatkuvasti kasvava osaamisalue, johon sekä Kelan tulkkauspalvelun toimeenpanijana, että meidän korkeakoulujen tulisi panostaa entistä enemmän. Koronakriisin myötä yhteiskuntamme on kuitenkin yllättäen muuttunut hetkessä yhdenvertaisemmaksi muun muassa tiedottamisen saralla. Vuonna 2019 voimaan tullut saavutettavuusdirektiivi ei koske suoria videolähetyksiä, mutta valtioneuvoston antamat suositukset viittomakielten käytöstä tiedotettaessa esimerkiksi kansalaisia koskevasta kriisitilanteesta tai hallituksen toiminnasta, on näkynyt vihdoin myös Suomessa käytännössä. Olemme odottaneet tuota Suomessa jo vuosikymmeniä, ja tehneet pitkään eri tahoilla töitä, että saisimme viittomakielen tulkkausten televisioruutuihin reaaliajassa. Maaliskuun 2019 puolesta välistä saakka tuo on toteutunut.

Myös Kela on muuttanut toimintaansa koronakriisin myötä. Kela on aiemmin linjannut, että heidän etätulkkauksensa on tarkoitettu lyhytkestoisin tulkkaustilanteisiin, kuten puhelintulkkaukseen ja ajanvarausten tekemiseen (Kela 2017). Kelan (mt.) mukaan etätulkkaus ei sovellu pitkäkestoisin ja vaativiin tilanteisiin, kuten esimerkiksi työpaikan palaveriin tai kokouksiin, vaan ne on hoidettava siten, että tulkit ja kuuro asiakas ovat fyysisesti samassa tilassa. Kuitenkin sittemmin koronapandemian myötä Kela on muuttanut ohjettaan ja nyt suosittelee etätulkkausten käyttöä toistaiseksi kaikissa tilanteissa, joissa se sopii niin tulkitte kuin asiakkaalle (Kela 2020). Toivottavaa on, että tämä linjaus jatkuu myös koronapandemian jälkeiseen aikaan, sillä se on tulevaisuuden suunta, johon meidän kaikkien tulee varautua. Aidosti kielellisesti saavutettava yhteiskunta edistää yksilön osallisuutta ja itsemääräämisoikeuden toteutumista niin fyysisesti samassa tilassa kasvokkain kuin digitaalisväylissä vuorovaikutuksessa.

LÄHTEET

Kela 2017. Etätulkkaus. Viitattu 27.3.2020. <https://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelu-etatulkkaus>.

Kela 2020. Koronaviruksen vaikutukset vammaisten tulkkauspalvelussa. Viitattu 27.3.2020. https://www.kela.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/mHBZ5fHNro4S/content/id/27886622.

Viitottujen kielten ja tulkkauksen osaamiskärki

Outi Mäkelä



Tulkkausta tarvitaan kaikilla ihmiselämän alueilla, kuten esimerkiksi työssä, yksityiselämän tilanteissa, opinnoissa, vapaa-ajan vietossa, harrastuksissa sekä yhteiskunnallisessa osallistumisessa. Tulkin toiminnan tavoitteena on kommunikaation mahdollistaminen sekä kielellisen saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden, itsemääräämisoikeuden ja tasa-arvon edistäminen jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa.

Tulkkauspalvelu perustuu lakeihin, jotka takaavat kuulo- sekä kuulonäkövämmäisille oikeuden tulkkaukseen. Tulkkauspalveluilla mahdollistetaan kielellisten oikeuksien ja kielellisen saavutettavuuden toteutumista sekä tasavertaista osallistumista yhteiskunnan toimintaan. Tulkkien tehtävänä on mahdollistaa kuulevien, kuurojen, huonokuuloisten ja kuurosokeiden henkilöiden välinen vuorovaikutus kaikenlaisissa kohtaamisissa, niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin.

Tulkin tutkinto on osaamisperustainen. Koulutuksen perustan muodostaa neljä keskeistä osaamisaluetta: tulkin ammatillinen osaaminen, tulkkaustaidot ja työkielten osaaminen, vuorovaikutusosaaminen sekä kulttuuri- ja toimintaympäristöosaaminen. Näiden lisäksi multimodaalinen vuorovaikutusosaaminen, teknologiaosaaminen sekä kansainvälisyysosaaminen ovat Humanistisen

ammattikorkeakoulun (Humak) Tulkki AMK -tutkinnon läpileikkaavia osaamistavoitteita.

Multimodaalinen vuorovaikutusosaaminen perustuu ymmärrykseen vuorovaikutuksen monikanavaisuudesta ja -muotoisuudesta. Vuorovaikutuksessa merkityksiä välitetään sekä kielellisin että ei-kielellisin keinoin, esimerkiksi eleiden, katseen ja kuvien kautta.

Teknologinen osaamisella ei Tulkki AMK -tutkinnossa tarkoiteta vain välineiden ja sovellusten hallintaa, vaan koulutuksen tavoitteena on tuottaa ymmärrystä siitä, miten digitalisaatio vaikuttaa tulkin työympäristöihin ja -tehtäviin monimutkaisilla ja jatkuvasti muuttuvilla tavoilla.

Kansainvälisyyteen liittyen mainittakoon, että meillä Humakissa on kansainvälinen viittomakielialan maisteriohjelma, Eumasli (European Master in Sign Language Interpreting), jota toteutetaan yhdessä Heriot-Watt Universityn (Skotlanti) ja University of Applied Sciences Magdeburg-Stendal (Saksa) kanssa (tammikuusta 2009 lähtien). Lisäksi Humak oli mukana kansainvälisessä uutishankkeessa (vuosina 2016-2019), Visual Sign News, jossa kehitettiin ensimmäistä kertaa maailmassa uudenlaista visuaalista uutispalvelua niille Euroopassa asuville

kuuroille, jotka ovat lukutaidottomia, eivätkä osaa oman maansa viittomakieltä. Uutishankkeen tavoitteena oli mahdollistaa uutistarjonnan saavuttaminen niille kuuroille, joita perinteiset uutiskanavat eivät tavoittaneet. Uutisten sisältöä ja merkityksiä välitettiin katsojille monimuotoisin, useiden viestinnän ja vuorovaikutuksen keinoin. Hanke toimi ainutlaatuisena toimintaympäristönä sekä hanketyöntekijöille, että hankkeessa harjoittelua suorittaneille opiskelijoille.

Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden koulutuksen tavoitteena on, että koulutuksesta valmistuu tulkkeja, jotka ovat tulkkauksen, kääntämisen, ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja kielellisen saavutettavuuden asiantuntijoita. Humakista valmistuu yhteiskuntaan asiantuntijoita, jotka voivat toimia tulkkina eri ikäisille kuuroille ja viittomakieltä käyttäville asiakkaille vaihtelevissa monikielisissä ja -kulttuurisissa toimintaympäristöissä. Opin-
tojen aikana on tarjolla mahdollisuus pätevöityä tulkiksi myös muille asiakasryhmille, kuten huonokuuloisille, kuuroutuneille ja kuurosokeille. Lisäksi tärkeänä erityistehtävänä Humakissa, ainoana oppilaitoksena Suomessa, on kouluttaa kuuroja tulkkeja sekä suomenruotsalaisen viittomakielen tulkkeja.

Kuuroja tulkkeja koulutetaan mm. kansainvälisiin työtehtäviin, kuurosokeille tulkkaukseen sekä kääntäjiksi. Kuurojen tulkkien osaaminen on erityisen arvokasta nyt, kun saavutettavuusdirektiivi astuu voimaan. Saavutettavuusdirektiivin noudattamista tulee korostaa, mikä tarkoittaa mm. sitä, että digitaaliset julkisen sektorin tekstit pitää olla saavutettavissa myös viittomakielellä. Tässä käännöstyössä kuuroilla kääntäjillä on merkittävä rooli.

Humakissa on koulutettu kuuroja tulkkeja vuodesta 1998 lähtien. Tämä ainutlaatuisuus suomalaisessa koulutuskentässä on avannut meille kansainvälisiä yhteistyömahdollisuuksia. Olimme vuosina 2015-2018 toteuttamassa

Erasmus+ -hanketta Developing Deaf Interpreting, jonka keskiössä oli kuurojen tulkkien koulutus Euroopassa. Hanke oli ensimmäinen kansainvälinen kuuroihin tulkkeihin keskittyvä hanke.

Suomenruotsalainen viittomakieli on erittäin uhanalainen kieli. Humakissa on toteutettu vuosina 2015-2020 kaksi hanketta, jotka ovat osa suomenruotsalaisen viittomakielen elvytystyötä. Lev i vårt språk (Livs I) koulutushankkeessa (vuosina 2015-2017) suunniteltiin ja toteutettiin kieliasiantuntijakoulutus, sekä kerättiin opeusmateriaalia. Jatkohankkeessa (Livs II, vuosina 2018-2020) suunniteltiin ja toteutettiin suomenruotsalaisen viittomakielen tulkikoulutus.

Humakin Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden koulutus osallistuu nimensä veroisesti viitottujen kielten saralla kielellisen saavutettavuuden edistämiseen. Tämä näkyy hanketoiminnassa sekä erilaisissa tutkinto-opintoihin liittyvissä opiskelu- ja harjoitteluympäristöissä, joissa tehdään yhteistyötä monien toimijoiden, jotka ovat havahtuneet viittomakielisten kielellisen saavutettavuuden mahdollistamiseen, kanssa. Seuraavassa kappaleessa on esimerkkejä toteutuneista yhteistyökuviosta.

Ensimmäisenä esimerkkinä voidaan mainita Kansallisteatterin kanssa jo useamman vuoden ajan tehty yhteistyö, jossa teatterinäytöksiä tulkataan suomalaiselle viittomakielelle opiskelijatyönä. Toisena esimerkkinä yksittäisestä yhteistyökuviosta tuodaan esille Lasten ja nuorten säätiön syyskuussa 2019 Helsingin keskuskirjastossa Oodissa järjestämä Read Hour -kampanjan tapahtuma. Siellä Humakin tulkkiopiskelijat tulkkasivat suomalaisen viittomakielen lisäksi pätkiä tilaisuudesta myös suomenruotsalaiselle viittomakielelle. Viimeisenä esimerkkinä esitellään Kuurojen Liiton, Helsingin kulttuurikeskus Stoa:n sekä Humakin yhteistyönä järjestettävä vuotuinen HELSign tapahtuma, jossa kuurot ja kuulevat taiteilijat kohtaavat,

ja jossa tarjotaan viittomakielisille kulttuuritapahtumia heidän omalla äidinkielellään sekä saadaan valtaväestö ja viittomakielinen yhteisö keskustelemaan toistensa kanssa.

Tätä kaikkea ja paljon enemmän tehdään Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden koulutuksessa Humakissa. Osaamiskärkemme viitotut kielet ja tulkkaus, sekä kielellinen saavutettavuus, ovat olennainen osa jokapäiväistä arkeamme.

Kommunikaatioasiantuntijuuden osaamiskärki

Elina Tapio ja Riikka Tumelius

Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden vahvuusalan toisena osaamiskärkenä on kommunikaatioasiantuntijuus. Edistämme kommunikaatioympäristöjen esteettömyyttä ja välitämme kielellisiä merkityksiä vuorovaikutuksen moninaisia resursseja eli multimodaalisuutta hyödyntäen. Niin koulutuksen kuin tutkimus- ja kehittämistoiminnan ytimessä on kielellinen saavutettavuus, joka huomioimalla voidaan tuottaa tasa-arvoisia osallistumisen mahdollisuuksia kommunikaatiotavasta riippumatta. Käytämme vuorovaikutuksen moninaisuutta voimavarana.

Mikä kommunikaatioasiantuntijuus?

Kommunikaatioasiantuntijuuden osaamiskärjen tehtävänä on tutkia ja kehittää kommunikointia tukevia menetelmiä (englanniksi *Augmentative and Alternative Communication*, AAC) käyttävää tulkkausta, sekä menetelmien ohjauksen pedagogisia käytänteitä. Näkemyksemme on, että alalta saadulla osaamisella on käyttöä myös laajemmin eri toimintaympäristöjen, esimerkiksi etätyössä tarvittavan vuorovaikutusosaamisen kehittämiseen. Hallitsemme vuorovaikutuksen ja viestinnän keinot perinteisissä ympäristöissä ja vuorovaikutteisessa teknologisesti välittyneessä toiminnassa sekä edistämme moninaisuuden kohtaamista ja kulttuurivähemmistöjen tuntemusta.

Koulutuksestamme valmistuu tulkkeja, jotka osaavat hyödyntää erilaisia kommunikointia tukevia menetelmiä esimerkiksi viitottua puhetta tai kuvakommunikaatiota, joilla tuetaan, täydennetään tai korvataan vuorovaikutustilanteessa käytettyä kieltä. Suuntautumisesta riippuen valmistunut tulkki voi työskennellä myös kommunikaation ohjaajana, jolla on vahva pedagoginen osaaminen kommunikointimenetelmien oppimisen suunnitteluun ja käytön ohjaamiseen koko yhteisöä ajatellen.

Osaamistamme voidaan hyödyntää tutkimus- ja kehitystyössä yhteiskunnan eri osa-alueilla. Kielellinen saavutettavuus ja kommunikoinnin sujuvuus hyödyttävät aivan kaikkia yhteiskunnan jäseniä. Kielellisen saavutettavuuden huomiointi on elimellinen osa toiminnan kehittämistä, kun tavoitteena on mahdollistaa monenlaisten ihmisten osallistuminen toimintaan. Suunnittele kaikille -periaate onkin tärkeä ohjenuora osaamiskärjen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa. Lisäksi vahvuusalan työyhteisön oma monikielisyys ja pitkäaikainen yhteistyö viittomakieltä käyttävien yhteisöjen kanssa on antanut meille ainutlaatuista vuorovaikutusosaamista visuaalisessa ja kehollisessa vuorovaikutuksessa. Sen myötä meillä on antaa uudenlaista näkökulmaa vuorovaikutustilanteiden tarkasteluun.

Taustalla multimodaalinen näkemys vuorovaikutuksesta

Kommunikaatioasiantuntijuuden keskiössä on ymmärrys vuorovaikutuksesta multimodaalisena ilmiönä. Kaikessa ihmistoiminnassa ja vuorovaikutuksessa käytetään hyvin monenlaisia resursseja, esimerkiksi eleitä ja fyysisen tilan arkkitehtuuria, merkitysten välittämiseen. Arkinen kielikäsitys keskittyy usein puhuttuun ja kirjoitettuun kieleen, mikä rajaa osallistumisen ja toiminnan mahdollisuuksia. Kielikäsitystä laajentamalla ja vakiintuneita ja tiedostamattomia, rutiininomaisia toimintamalleja haastamalla voi saada uusia keinoja yhteisen ymmärryksen ja sujuvan vuorovaikutuksen luomiseen.

Kommunikaatioasiantuntijuuden osaamiselle on erityisen suuri tarve silloin, kun toimitaan henkilöiden parissa, joilla on haasteita puheen tuotossa ja sen ymmärtämisessä. Tällaisia henkilöitä on maassamme arviolta 65 000 (Kehitysvammaliitto 2020). Koulutuksestamme valmistuu kommunikaatio-ohjaajia ja tulkkeja, joiden asiakkailla on hyvin monenlaisia kommunikointitapoja käytössään. Kommunikaatioasiantuntija osaa tukea ihmisiä ja yhteisöjä laajentamaan kielikäsitystään, opettelemaan uusia vuorovaikutuksen tapoja, käyttämään kommunikoinnin tukemiseen käytettävää teknologiaa ja pohtimaan uudelleen toimintaympäristöä ja sen tarjoamia edellytyksiä osallistumiseen.

Työelämän ja arjen vuorovaikutustilanteiden muuttuminen

Kommunikaatioasiantuntijuuden tarve on tullut selkeästi esiin myös työelämän ja muun arjen muuttuessa entistä teknologiavälitteisempään suuntaan. Hyvin moninaiset työtehtävät ja vapaa-ajan toimet on mahdollista hoitaa verkon välityksellä erilaisia välineitä hyödyntäen, mutta

mitä kaikkea tulee huomioida verkkovälitteisessä vuorovaikutuksessa? Kenellä on aito pääsy tilanteisiin, millä tavalla teknologiaa voidaan hyödyntää tasa-arvoisten mahdollisuuksien luomiseen, millaisia taitoja tarvitaan, ja kuka niitä opettaa?

Työelämässä ja arjessa vaaditaan uudenlaisia vuorovaikutustaitoja, kun toiminta siirtyy enenevissä määrin verkkoon. Vuorovaikutustaidot ovat entistäkin korostuneemassa roolissa, kun osallistujat eivät jaa samaa fyysistä tilaa. Toimiminen verkossa voi myös mahdollistaa uudenlaista osallisuutta, mikäli eritaustaisten ihmisten tarpeet ja toiveet osataan huomioida toimintaa suunniteltaessa.

Näitä kysymyksiä on huomioitu jo lainsäädännön tasolla, kun saavutettavuuden vahvasti esiin nostava laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta astui voimaan vuonna 2019. EU-tasolla on myös valmisteilla direktiivi European Accessibility Act (Euroopan komissio 2019), jonka tavoitteena on velvoittaa myös yksityinen sektori järjestämään toimintansa saavutettavuus huomioiden. Julkiset toimijat ja yhteisöt ovat nyt näyttämässä tietä kohti saavutettavampaa yhteiskuntaa, johon kommunikaatioasiantuntijuuden osaamiskärki tarjoaa tukea koulutuksen ja kehittämistoiminnan kautta.

Uusi koulutus ja hanketoiminnan uudet tuulet

Kommunikaatioasiantuntijuuden osaamiskärki on Hu-makissa uusi. Koulutusta on ollut nyky muodossaan vuodesta 2018 lähtien. Osaamisen uudenlainen sanoittaminen ja esiin nostaminen on luonut pohjaa uudelle hanketoiminnalle ja laajentanut verkostojamme. Hanke-toiminta onkin lähtenyt laajentumaan tulkkausalan käytänteiden hyödyntämisestä perinteisen kohderyhmän ulkopuolelle suunnittele kaikille -periaatteen mukaisesti.

Osaamisen ja toiminnan juuret ovat kuitenkin kauempana, mikä näkyy hanketoiminnassamme. Esimerkiksi EU-rahoitteinen (AMIF-rahasto) Kuvako-hanke toimi vuosina 2017-2020. Hankkeessa kehitettiin vastaanotto-keskusten vuorovaikutustilanteita kuvakommunikaation avulla. Toiminnan tuloksena kehitettiin Kuvakom-mobiilisovellus. Sen tavoitteena on toimia kommunikaatiovälineenä tilanteissa, joissa ei ole jaettua yhteistä kieltä ja ihmisten kulttuuritaustat ovat moninaiset. Toimintaympäristö asetti korkeat tavoitteet kuvien ja käyttöliittymän ymmärrettävyydelle kieli- ja kulttuuritaustoista riippumatta. Hankkeessa kehitettyä osaamista voikin hyödyntää moninaisissa kansainvälisissä yhteyksissä. Myös EU:n tasolla kiinnostuttiin kehitystyöstä ja Kuvako-hanke kutsuttiin esittelemään toimintaansa EU-komission edustajille vuonna 2019.

Kuvakossa tehty tutkimus- ja kehittämistyö on onnistunut ja sovellus on herättänyt paljon kiinnostusta myös alkuperäisen kohderyhmän ulkopuolella. Kuvakom-sovellusta voikin hyödyntää laajasti aloilla, joilla työskennellään ihmisten kanssa, esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Näillä aloilla tulee vastaan haasteellisia vuorovaikutustilanteita, joissa viestin ymmärtäminen oikein korostuu. Tavoitteemme onkin jatkaa kommunikaatiovälineiden ja -ympäristöjen kehitystyötä.

Kommunikaatioasiantuntijuus inhimillisen vuorovaikutuksen tukena

Osaamiskärjen asiantuntijuutta hyödynnetään koko Humakin laajuisesti koulutus- ja hanketoiminnassa. Osaamiskärki on ollut kiinteästi mukana muun muassa KuoHuLab ja Baana-hankkeissa. KuoHuLab toimi yhteisöllisenä ja luovana kohtaamisen alustana, jossa eri toimijat kohtasivat yhteisen ongelman tai haasteen äärellä. Yhtenä toimenpiteenä tuotettiin liikuntaryhmä viitto-

makielisille osaksi Kuopion kansalaisopiston toimintaa. Baana-hankkeessa puolestaan kehitettiin verkostomainen rekrytointimalli maahanmuuttajien työllistymiseksi ja toiminnassa hyödynnettiin selkokieltä ja kuvakortteja vuorovaikutuksen tukena.

Kielellisen saavutettavuuden asiantuntijuus syventää osallisuuden ja yhteisöllisyyden kehittämistä, kun toimijat saavat osaamista huomioida erilaiset vuorovaikutuksen resurssit ja toimintaa voidaan suunnata laajemmalle ja moninaisemmalle käyttäjäryhmälle. Haluamme kehittää edelleen kommunikointia tukevia ja täydentäviä, sekä puhetta korvaavia menetelmiä ja olla edelläkävijöitä kouluttajina. Kommunikaatioasiantuntijuuden osaamista voi soveltaa alalla kuin alalla ja tavoitteemme on tehdä uusia avauksia yhteiskunnan toiminnan kehittämiseksi saavutettavammaksi.

Lähteet

Euroopan komissio 2019. Priority. A Europe fit for the digital age. Viitattu 15.4.2020. https://ec.europa.eu/info/priorities/europe-fit-digital-age_en

Kehitysvammaliitto 2020. Puhevammaisuus. Viitattu 15.4.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/puhevammaisuus>

Yhteisöjen kehittämisen strategiatyö

Reijo Viitanen



Yhteisöjen kehittämisen vahvuusalan strategiatyö käynnistyi vuoden 2019 alkupuolella koostamalla yhteen vahvuusalan ennakkointitietoja ja seurantatietoja valmistuneiden työllistymisestä. Asiaa käsiteltiin sekä yliopettajien johdolla osaamiskärkikohtaisesti, että yhteisesti vahvuusalan kehittämisryhmässä. Elokuussa strategialuonnosta käsiteltiin vahvuusalan koko henkilöstön tapaamisessa, jonka jälkeen muokattuun versioon pyydettiin sidosryhmien edustajien näkemyksiä. Strategian uudistamisessa ja viimeistelyssä keskeinen rooli oli vahvuusalan yliopettajilla.

Humakin edellisen strategian mukaisesti yhteisöpedagogikoulutuksessa oli kaksi vahvuusala: nuorisotyö ja yhteisöllisyys sekä järjestötyö, työyhteisöt ja kotoutuminen. Käsitteet koettiin jossakin määrin erimittaisiksi ja niiden keskinäinen suhde huonosti jäsentyväksi. Tämän takia vahvuusalan yliopettajat valmistelivat jo vuoden 2018 loppupuolella esityksen strategian uudeksi jäsenyukseksi sekä yliopettajien keskinäisen työnjaon selkeyttämiseksi. Tältä pohjalta vahvuusalan osaamiskärjiksi täsmentyivät heti strategiaproessin alkuvaiheessa neljä osaamiskärkeä, jotka olivat nuorisotyö, järjestötyö, seikkailukasvatus ja työyhteisöjen kehittäminen. Yhteisöjen kehittäminen on näitä osaamiskärkiä yhdistävä vahvuusalan sateenvarjokäsite.

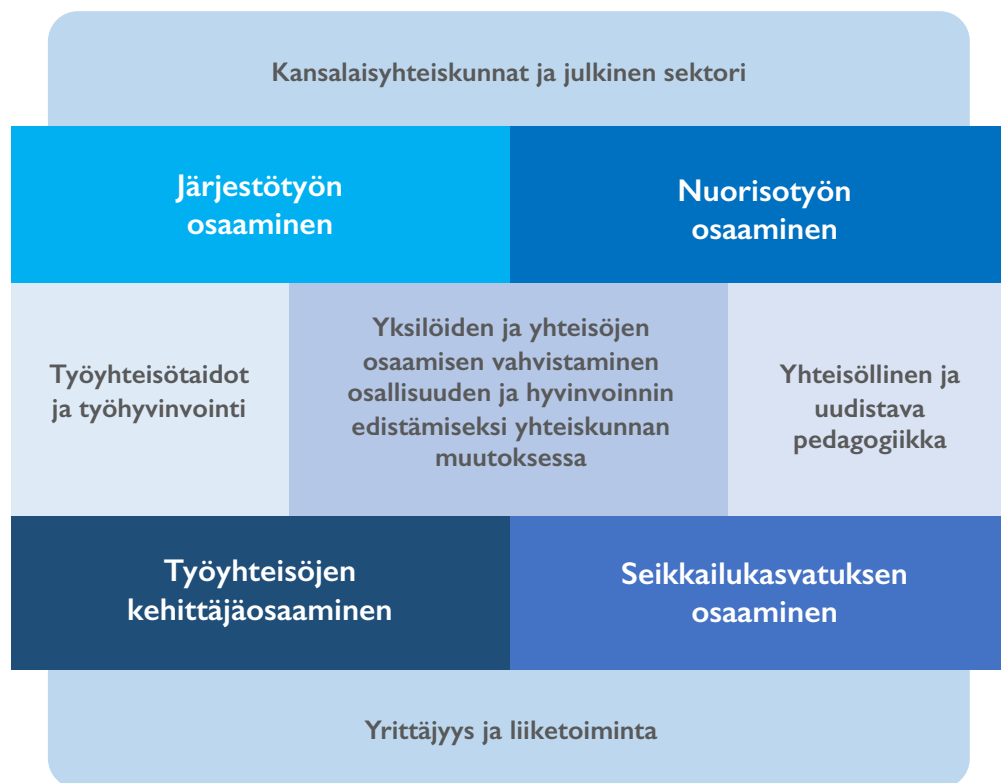
Strategian uudistamisen tausta

Keskustelua yhteisöpedagogikoulutuksen tarkoituksesta ja kohdentumisesta on käyty koko sen olemassaolon ajan, eli jo runsaat 20 vuotta. Humakin perustamisvaiheessa aloitettu yhteisöpedagogikoulutus ei syntynyt tyhjästä, vaan sen taustalla oli nuorisotyön opistoasteen koulutus, jota annettiin 1980- ja 1990-luvuilla joissakin Humakin taustayhteisöjen kansanopistoissa. (Soanjärvi 2014, 17.) Heti alkuvaiheessa sen rinnalle nostettiin

kansalaistoiminta ja sen kouluttaminen. Kansalaistoiminnan käsite koettiin hiukan epämääräiseksi, ja vähitellen se koulutuksen selkeämmän profiloinnin takia korvattiin järjestötyön käsitteellä. Ammattikorkeakoulutasoisella koulutuksella tähdätään järjestötyössä tarvittavan ammattitaidon kehittämiseen, eikä niinkään laajemmin kansalais- ja vapaa-ajantoiminnassa tarvittaviin valmiuksiin.

Vähitellen ammatillisen järjestötyön ja nuorisotyön koulutukset ovat muodostaneet Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen ytimen, joka on poikennut muiden yhteisöpedagogikouluttajien valinnoista. Centrian yhteisöpedagogikoulutus painottuu kirkollisen nuorisotyön koulutukseen ja XAMK:n koulutuksessa on painotus nuorisotyössä ja nuorisokasvatuksessa. Humak on muista poiketen etsinyt yhteisöpedagogikoulutuksen tuottamalle osaamiselle laaja-alaisempia soveltamismahdollisuuksia perinteistä nuorisotyötä ja tai nuorisojärjestötyötä avarammin.

Humakissa otettiin vuonna 2015 rohkea, mutta ei ristiinaton askel yhteisöpedagogikoulutuksen kattavuuden laajentamiseksi (Kylmäkoski & Viitanen 2018, 68-69). Koska nuorisotyö on ammattialana melko pieni ja järjestötyön ammatillinen kenttä hyvin monimuotoinen, ei ammattikorkeakoulututkinnon tulevaisuutta nähty voitavan rakentaa pelkästään niiden varaan. Suhde sosiaalialan koulutukseen on askarruttanut yhteisöpedagogikouluttajia kaiken aikaa ja tuleviin koulutuspoliittisiin muutoksiin varauduttaessa nähtiin tarpeelliseksi vahvistaa yhteisöpedagogikoulutuksen itsenäistä asemaa. Lisäksi epäselvyydet ja tiukat rajaukset sosiaalialan ammattipätevyyksissä ovat tuottaneet yhteisöpedagogeille vaikeuksia työllistyä sosiaalialan tehtäviin. Myös tämän takia on ollut tarpeen etsiä koulutukselle uusia avauksia ja yhteisöpedagogeille riittävän laaja ja monipuolinen työkenttä ilman, että koulutusta pitäisi kehittää sosiaalialan suuntaan. Lähentyminen sosiaalialan koulutukseen



Kuvio 1: Yhteisöjen kehittämisen vahvuusala ja sen neljä osaamiskärkeä.

saattaisi muodostua uhkaksi yhteisöpedagogikoulutuksen itsenäisyydelle.

Yhteisöpedagogikoulutuksen itsenäisyyden turvaamiseksi pitkällä aikavälillä, aloitettiin Humakissa kehittämistyö, jonka tuloksena käynnistyi vuonna 2017 työyhteisön kehittäjäkoulutus ja vuotta myöhemmin englanninkielinen seikkailukasvatuksen koulutus. Tällä hetkellä strategiaa on rakennettu jo tilanteessa, jossa vahvuusosalalla on kolme rinnakkaista yhteisöpedagogikoulutusta: järjestö- ja nuorisotyö, seikkailukasvatus ja työyhteisöjen kehittäminen. Jatkossa nämä näkyvät myös ylemmän AMK-koulutuksen valinnaisina osina nykyistä selkeämmin.

Yhteisöpedagogikoulutuksen ammatillisen kattavuuden laajentaminen on toteutettu sen takia, että myös perinteinen nuorisotyön korkeakoulutasoinen kouluttaminen ammatillisen järjestötyön rinnalla jatkuu vahvana myös tulevien korkeakoulupoliittisten uudistusten jälkeen. Tarkoituksena ei ole ollut heikentää nuorisotyön asemaa yhteisöpedagogikoulutuksessa. Aiemman kehittämistyön jälkeen vuonna 2020 toteutettu strategian uudistaminen sujui kokonaisuutena melko vaivattomasti, ja siinä pystyttiin keskittymään olemassa olevan tilanteen jäsentyneeseen kuvaamiseen sekä kehittämisnäkyymiin alkavalle vuosikymmenelle.

Yhteisöpedagogikoulutuksen tuottama osaaminen ja muutosten ennakointi

Yhteiskunnan, työelämän ja toimintakulttuurien muutokset muokkaavat yhteisöllisiä toimintatapoja, yhdessä elämisen muotoja ja vuorovaikutuskäytäntöjä, joihin kaikkiin ei pystytä vastaamaan olemassa olevan tietotaidon pohjalta. Tämän vuoksi kehittävä ja kriittinen työote ovat perustana uudistuvalla yhteisöllisellä ammattitaidolla. Yhteisöpedagogikoulutuksen tuottamalle ja uudistavalle osaamiselle on laaja-alaista käyttöä yhteiskunnan eri sektoreilla ja toimintaympäristöissä.

Strategiaprosessin aikana rakennettiin määrätietoisesti yhteisöpedagogikoulutuksen vastauksia näköpiirissä olleisiin merkittäviin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Tarkoituksena on ollut löytää saman suuntaisia vastauksia eri osaamiskärkien näkökulmista ja varmistaa yhteisöpedagogikoulutuksen sisäinen johdonmukaisuus eri koulutuksista huolimatta.

Ensimmäinen muutoshaaste on yhteiskunnallinen polarisaatio ja eriarvoisuus. Ne synnyttävät syrjäytymisen, yksinäisyyden ja turvattomuuden kokemuksia ja ovat edelleen merkittäviä yhteiskunnallisia ongelmia. Ihmiset eriarvoistuvat etenkin koulutuksen, työn, sosiaalisten suhteiden ja yhteisöihin kuulumisen sekä asumisen näkökulmista. Yhteisöpedagogit osaavat toimia eri sektoreilla ja työtehtävissä sosiaalisesti kestävä yhteiskunnan rakentamiseksi. Yhteisöpedagogien ennaltaehkäisevää työotetta tarvitaan, jotta eriarvoistumiseen pystytään puuttumaan ennen kuin siitä kehittyy yhteiskunnallista syrjäytymistä ja huono-osaisuutta.

Yhteiskunnan epävakaus on luonut kasvupohjaa myös poliittiselle polarisaatiolle: epävarmuuden ja epäoikeu-

denmukaisuuden tunteen korostuminen on voimistanut populismia. Yhteisöpedagogien ydinammattitaitoa on erilaisten ryhmien välisen vuorovaikutuksen positiivinen vahvistaminen, jonka on todettu olevan vaikuttava keino ehkäistä erimielisyyksien kehittymistä vihamielisyydeksi. Dialogisen suhteen vahvistumisen kautta on mahdollista purkaa ryhmien välisen stereotyyppien voimistumista ja oletettuja vastakkainasetteluja.

Toiseksi väestörakenteen muutokset näkyvät nuorten ikäluokkien määrällisenä pienenemisenä, mutta samalla palvelutarpeet eri ikäryhmissä lisääntyvät. Esimerkiksi nuorten ja nuorisotyön toimintaympäristöt ovat lisääntyneet selvästi 2000-luvun kuluessa. Palvelutarpeet myös moninaistuvat ja eriytyvät sekä sosiaalisesti että alueellisesti. Huoltosuhteen parantaminen edellyttää työllisyysasteen nostamista ja myös esimerkiksi osatyökykyisten työssäkäynnin lisäämistä. Näissä tehtävissä järjestöillä on merkittävä mahdollisuus ja yhteisöpedagogeilla vaikuttava kolmannen sektorin kehittämistehtävä. Ulkomaalaisten osuus Suomen väestöstä on kasvanut tasaisesti, ja työikäisten veronmaksajien muuton Suomeen toivotaan lisääntyvän jatkossakin. Maahanmuutto tuo niin nuorisotyöhön, järjestöihin kuin kolmannen sektorin palveluille uusia asiakasryhmiä. Yhteisöpedagogit vastaavat erilaisen ihmisten yhteiskuntaan ja yhteisöihin kiinnittymisen haasteisiin, kykenevät luomaan ratkaisuja kotoutumisen, integraation ja etnisten ryhmien hyvän yhteiselon kysymyksiin. Yhteisöpedagogit myös vahvistavat entistä avoimempia ja vähemmistöryhmien yhdenvertaiset tarpeet huomioon ottavia sekä rakenteellista syrjintää purkavia opiskelu-, työ- ja vapaa-ajan yhteisöjä.

Kolmanneksi globaaleihin ympäristöongelmiin tulee vastata lokaalilla toiminnalla. Yhteisöpedagogikoulutuksessa keskiössä ovat yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen käsitykset, asenteet, arvot ja arjen toimijuus. Koulutuksessa valmennetaan osallistumaan, osallistamaan ja vaikuttamaan

yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Yhteisöpedagogikoulutuksen eri osaamisalueilla kiinnitetään huomiota sosiaalisen vastuullisuuden ja kestävyys ohella ekologiseen vastuuseen ja ympäristötietoisuuteen osana yhteisöllistä ja yhteiskunnallista toimijuutta. Varsinkin seikkailukasvatuksen osaamisessa painottuu lisäksi luontosuhteen vahvistaminen sekä luontoympäristöjen hyödyntäminen oppimisympäristöinä.

Lisäksi kaikkia osaamiskärkiä yhdistävänä muutoshasteena on työelämän muutoksen ja murroksen tahdin tihentyminen. Työn tekemisen tavat ja sitä kautta työyhteisöjen organisoituminen ja yhteisöllisyys muuttuvat kaiken aikaa. Työn tuottavuuden parantamiseksi tarvitaan teknisten innovaatioiden lisäksi myös yhteisöllisiä innovaatioita, joilla parannetaan myös työhyvinvointia ja tehdään sosiaalisesti kestäviä ratkaisuja.

Yhteisöpedagogikoulutuksen tuottamalle osaamiselle on käyttöarvoa yhteiskunnan kaikilla sektoreilla. Sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla tarvitaan yhteisöllisyyttä uudistavaa ja vahvistavaa ammatillista osaamista. Lisäksi nk. neljännelle sektorille tyypilliset uudenlaisen organisoitumisen tavat, kuten kevytyrittäjäisyys, jakamistalous ja kaupunkiaktivismi, haastavat perinteisiä toimintamalleja ja haastavat yhteisöpedagogeja jatkuvasti uudistamaan osaamistaan. Luovuus, kekseliäisyys ja notkeus vaativat käytännön kekseliäisyyttä uudentyyppisten yhteisöjen toiminnassa ja sosiaalisten innovaatioiden merkitys korostuu teknisten innovaatioiden rinnalla. Kaikilla yhteisöpedagogeilla on valmiudet yrittäjänä toimimiseen ja erityisesti yleishyödyllisten organisaatioiden toiminnan kehittämiseen.

LÄHTEET

Kylmäkoski, Merja & Viitanen, Reijo 2018. Järjestö- ja nuorisotyö – yhdessä vai erikseen? Yhteisöpedagogikoulutus muutosten pyörteissä. Teoksessa Hanna Kiuru & Arto Lindholm (toim.) Yhdessä tehden – 20-vuotiaan Humanistisen ammattikorkeakoulun tarina. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 63.

Soanjärvi, Katariina 2014. Yhteisöpedagogikoulutuksen historiaa ja haasteita. Teoksessa Navigointia nuorisotyön osaamiseen. Humakin nuorisotyön kehittämisryhmän ajatelmia. Helsinki: Humak verkko sarja F 31. Katsauksia ja aineistoja.

Nuorisotyön osaamiskärki

Merja Kylmäkoski

Nuorisotyön osaamiskärki rakentaa tulevaisuuden yhteiskuntaa

Nuorisossa on tulevaisuus. Tämän päivän nuoret ovat huomisen päättäjiä, joiden on ratkaistava esimerkiksi ilmaston ja väestön ikääntymiseen liittyviä kiperiä kysymyksiä. Tukemalla nuoria nuorisotyö tukee yksittäisten nuorten kasvua, antaa eväitä nuorten merkitykselliseen elämään, ja rakentaa työllään yhteiskunnan tulevaisuutta. Nuorisotyön perinteisten toimintaympäristöjen rinnalle on noussut uusia toimintaympäristöjä. Toimintaympäristöjen muutos entistä liikkuvammiksi vaatii nuorisotyöltä ja sen koulutukselta reagointia nuorten maailmasta ja arjesta nouseviin uudenlaisiin tarpeisiin. Myös globalisaatiokehityksestä seurannut maailman ”kutistuminen” ja muutoksen nopeutuminen edellyttävät proaktiivista otetta nuorisotyössä, sen koulutuksessa ja tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Tarkasteltaessa muuttuvaa maailmaa on kuitenkin muistettava, että kaikki asiat eivät muutu. Edelleen nuoret tarvitsevat turvallisia aikuisia ja nuorten kohtaaminen on nuorisotyöntekijöiden osaamisen keskiössä.

Osallisuus, yhteisöllisyys ja yhteisöt

Humakin nuorisotyössä osallisuus on keskeisessä asemassa. Humakin nuorisotyön koulutus- ja kehittämistoiminta edistää nuorisolain tavoitteiden mukaisesti nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Lisäksi Humak tukee nuorisotyön osallisuutta yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa tekemällä vaikuttamistyötä. Humakilaiseen nuorisotyöhön kuuluu myös työelämäkumppaneiden ja nuorisotyön opiskelijoiden osallisuus. Tämä näkyy niin koulutuksen sosiaalipedagogiikkaan ja kriittiseen pedagogiikkaan nojautuvassa teoriapohjassa kuin sosiokonstruktivistisessa oppimiskäsityksessä, jossa tietoa ei siirretä, vaan se rakennetaan itse vuorovaikutuksessa yhteistoiminnallisesti.

Nuorisotyön kohteeksi nähdään niin yksittäiset nuoret, nuorten ryhmät kuin yhteisöt. Yhteisöllisyys ymmärretään monitasoisesti. Se voi olla luonteeltaan sekä nuorisotyön työyhteisökohtaista, alueellista, kansallista tai kansainvälistä. Lisäksi se voi olla myös nuorten keskinäistä yhteisöllisyyttä tai ylisukupolvista yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys voi myös rakentua kulttuurisesti, tai se voi olla kuvitteellista yhteisöllisyyttä, jossa yhteisöllisyys syntyy henkisesti tai tunnetasolla. Valtakunnallisena toimijana Humak varmistaa alueellista yhdenvertaisuutta nuorisotyön koulutuksen ja kehittämistoiminnan saatavuudessa muodostaen samalla yhden nuorisotyön yhteisön.

Seuraavissa kappaleissa esiteltävät Humakin nuorisotyön strategiset painopisteet ovat 1) nuorten inklusio, 2) nuorten elämäntietä sekä 3) nuorten aktiivinen kansalaisuus ja kestävä kehitys. Painopistealueilla työskentelään sekä yksilöiden että yhteisöjen parissa. Leikkaavia teemoja ovat osallisuus, digitaalisuus ja kansainvälisyys.

Ketään nuorista ei jätetä nuorisotyössä

Peruskoulun varaan jäänyt nuori maksaa yhteiskunnalle Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tutkijoiden arvion (Hilli, Merikukka, Ristikari & Ståhl 2017, 673) mukaan 230 000 — 370 000 euroa vuoden 2017 veroasteikolla. Valtionhallinnon tarkastusviraston (2007, 116) laskelmien mukaan yhdestä syrjäytyneestä nuoresta syntyy kansantulon 700 000 euron menetys menetettyinä tuotantotekijänä ja 430 000 euron julkisen talouden menetys kustannusrasitteena. Tämän lisäksi nuoren syrjäytymisen kustannukseksi on laskettava nuoren yksilönä kokemat inhimilliset menetykset, joita ei voi mitata rahassa. Nuorisotyön tärkeä tehtävä on ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja parantaa heidän elinolojaan. Tätä tehtäväänsä nuorisotyö toteuttaa tekemällä monialaista yhteistyötä.

Humakin nuorisotyön nuorten inklusiota käsittelevä painopistealue tavoittelee nuorten parissa työskentelevien kohtaamisosaamisen ja inklusio-osaamisen vahvistamista edistämällä samanaikaisesti nuorten osallisuutta ja syrjäytymisen ehkäisyä tukien kaikkien nuorten merkityksellistä elämää. Erityisen huomion kohteena ovat NEET-nuoret (NEET = Not in Employment, Education or Training) ja kulttuurivähemmistöihin kuuluvat nuoret, kuitenkin ns. ”tavallisia nuoria” unohtamatta. Yksi Humakin tehtävistä on yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Humakin nuorisotyö toteuttaa tätä tehtävää edistämällä nuorten syrjäytymisen ehkäisyä, esimerkiksi kehittämällä

etsivää ja sosiaalista nuorisotyötä. Kehittämistyössä kansainvälisyys ja digitaalisuus ovat keskeisiä välineitä innovaatioihin.

Nuorisotyö kulkee nuorten mukana eri elämänalueilla

Nuorisotyössä nuoret kohdataan kokonaisvaltaisesti. Nuorisotyölle mikään inhimillinen ei ole vierasta. Nuorten elämäntietäun fokuoituvalle painopistealueella työskentelään nuorten vapaa-ajan, työn ja koulun sekä muiden instituutioiden kentillä kaikkien nuorten merkityksellisen elämän tukemiseksi. Nuorisotyön tehtäväksi nähdään osallisuuden vahvistaminen nuorten arjessa sekä erilaisissa virallisissa, että epävirallisissa yhteisöissä, joihin he kuuluvat. Nuorisotyön ympäristöt ymmärretään laaja-alaisesti myös nuorten vapaa-ajan ylittäviksi. Tässä suhteessa haastetaan nuorisolain rajausta nuorisotyöstä nuorten vapaa-aikaan kuuluvana työnä. Esi-merkkinä tästä on koulussa tai muissa laitoksissa tehtävä nuorisotyö.

Nuorten maailma nähdään kansainvälisenä ja nuorisotyö liikkuvana työnä. Painopistealueen erityisenä mielenkiinnon kohteena ovat erilaiset e-ilmiot, ja sen tutkimus- ja kehittämistyössä otetaan huomioon myös erilaiset elektroniset toimintatavat ja ilmiöt sekä niiden hyödyntäminen nuorisotyössä. Painopistealueen keskeisiä teemoja on nuorisotyöntekijöiden jaksaminen ja työnrajaus digitalisoituneessa maailmassa. Yksi Humakin avauksista on tällä painopistealueella nuorisotyöntekijöiden e-mentorointi.

Nuorisotyö tukee nuorten aktiivista kansalaisuutta ja kestäväää kehitystä

Nuorten aktiiviseen kansalaisuuteen ja kestäväään kehitykseen fokuoaitu painopistealue vahvistaa nuorisotyön osaamista nuorten yhteiskunnallisen vaikuttamisen tukemisessa nuorten osallisuuden kehittämiseksi. Perinteisen edustuksellisen demokratian ja järjestöpohjaisen vaikuttamisen rinnalle on noussut uusia vaikuttamisen muotoja, joissa vaikuttamista tehdään arkielämässä, esimerkiksi kulutusvalintojen kautta.

Globalisaatiokehitys haastaa nuorisotyön entistä kansainvälisempään työotteeseen. Nuorten huoli ilmastonmuutoksesta vaatii nuorisotyön osaamista kestävään kehityksen tematiikassa. Globaalikasvatus, mediakasvatus ja ihmisoikeudet ovat painopistealueen keskeisiä teemoja. Nuorisotyön tehtäväkenttään kuuluu myös demokratian ja oikeusvaltioperiaatteen vahvistaminen.

Nuorisotyössä tarvitaan myös entistä vahvempaa digitaalisuuden ja sosiaalisen median hallintaa, sekä taitoa kehittää nuorten monilukutaitoa, mediakriittisyyttä ja kommunikaatiotaitoa.

Nuorisotyö luottaa kumppanuuksiin

Humak kuuluu nuorisotyön kouluttajien, Allianssin, Kanuunan, Kirkkohallituksen ja Nuorisotutkimusseuran muodostamaan Nuorisotyön yhteistyöverkoston. Korkeakouluista keskeisimmät yhteiskumppanit ovat muut yhteisöpedagogikouluttajat Xamk ja Centria. Nuorisotyön yhteistyöverkoston lisäksi Humak on mukana myös Haave-verkostossa. Valtakunnallisten verkostojen lisäksi Humakin kampusten nuorisotyön lehtorit toimivat aktiivisesti alueellisissa verkostoissaan. Kansallisten verkostojen lisäksi Humak on mukana myös kansainvälisissä nuorisotyön verkostoissa.

Humakin nuorisotyön strategiset kumppanit ovat kunnallisen nuorisotyön osalta Kanuuna ja järjestöissä tehtävän nuorisotyön osalta Allianssi. Oman lisänsä Humakin nuorisotyöhön tuo Nuorisoalalla toimivien järjestöjen tilannekuva ja vaikuttavuus -osaamiskeskus, jossa Humak on mukana. Yksittäisistä järjestöistä keskeinen strateginen kumppani on Aseman Lapset ry, jonka kanssa tehtävä yhteistyö kiinnittyy sekä nuorten elämäntilanteeseen, että syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviin painotuksiin. Tutkimuksen osalta keskeisin kumppani on Nuorisotutkimusseura / Nuorisotutkimusverkosto, jonka kanssa on solmittu yhteistyösopimus. Digitaalisuutta koskevan strategisen painopistealueen näkökulmasta keskeinen yhteistyökumppani on Koordinaatti ja Digitaalisen nuorisotyön osaamiskeskus. Nykyisten yhteistyökumppaneiden lisäksi Humakin nuorisotyön ovi on avoin myös uusille yhteistyökumppaneille. Humak on kiinnostunut monialaisesta yhteistyöstä nuorisotyön kehittämiseksi.

Humakin nuorisotyöllä ei ole yritysmaailmassa strategisia kumppanuuksia. Strategisesti olisikin mielekästä haake yrityskumppanuutta tekniikan alan yrityksistä, joiden liiketoiminta liittyy digitaalisuuteen ja koodaamiseen.

LÄHTEET

Hilli, Petri & Ståhl, Timo & Merikukka, Marko & Ristikari, Tiina 2017. Syrjäytymisen hinta – case investoinnin kannattavuuslaskemasta. Yhteiskuntapolitiikka 82 (2017):6, 663-675. Viitattu 30.3.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135714/YP1706_Hilliympdf?sequence=2

Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Toiminnantarkastuskertomus 146/2007. Viitattu 30.3.2020. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/07/03142740/nuorten-syrjaytymisen-ehkai-sy-146-2007.pdf>

Järjestötyön osaamiskärki

Hanna Laitinen

Humak ammatillisen järjestötyön ja kansalaistoiminnan vahvistajana

Järjestötyön osaamiskärjen tulevassa strategiassa määritellään kaksi päätehtävää. Ensimmäinen päätehtävä on vahvistaa kansalais- ja järjestötoiminnan ammattilaistehävissä toimivien osaamista, ja toinen päätehtävä on tukea moninaisten yhdistys- ja järjestöorganisaatioiden elinvoimaisuutta ja toimintakykyä sekä toiminnan laatua ja vaikuttavuutta. Tärkeää on myös palvella kaikkia kansalais- ja järjestötoiminnasta kiinnostuneita jakamalla tietoa ja tuottamalla muita tarpeellisia asiantuntijapalveluita.

Järjestötyön osaamiskärjen yhteiskunnallinen tarve

Kansalaislähtöiseen ja kansalaisten vapaaehtoiseen osallistumiseen perustuva yhdistys- ja järjestötoiminta on elintärkeää suomalaisen yhteiskunnan toimivuuden ja elinvoimaisuuden kannalta. Vapaaehtoisvoimin toimivat paikallistason yhdistykset sekä kokonaan tai osittain ammattilaisvoimin toimivat järjestöt tarjoavat suomalaisille mahdollisuuksia harrastaa, kokea yhteenkuuluvuutta, oppia uutta, vaikuttaa yhteiskuntaan, tuottaa, saada ja innovoida palveluja, harjoittaa edunvalvontaa, edistää aatetta, luoda uutta ja pitää huolta toisista. Kansalais- ja järjestötoiminnalla on siis valtava merkitys ihmisten hyvinvoin-

nin ja osallisuuden sekä koko yhteiskunnan toimivuuden, demokratian ja palvelutuotannon kannalta.

Kansalais- ja järjestötoiminnalla on suuri yhteiskunnallinen merkitys myös määrällisesti tarkasteltuna. Suomessa on yli satatuhatta rekisteröityä yhdistystä (PRH 2019a), ja vaikka vuosittain osa yhdistyksistä lakkaa toimimasta, joka vuosi perustetaan pari tuhatta uutta (PRH 2019b). Suomalaisista valtaosa kuuluu jäsenenä vähintään yhteen yhdistykseen (Siisiäinen & Kankainen 2009), ja noin 40 prosenttia tekee vapaaehtoistyötä (Rahkonen 2018). Yhdistyksistä suurin osa toimii täysin vapaaehtoisvoimin, mutta järjestösektori on myös merkittävä työllistäjä. Noin 8000 järjestössä on vähintään yksi palkattu työntekijä, ja yhteensä järjestösektorilla tehtiin vuonna 2018 noin 70 000 henkilötyövuotta palkallista työtä, mikä vastaa noin viittä prosenttia koko kansantalouden työvoimasta (Seland 2018, 65). Kun otetaan huomioon myös näiden järjestöjen kautta tehty vapaaehtoistyö, ymmärretään sektorilla olevan myös merkittävä kansantaloudellinen merkitys.

Kansalais- ja järjestötoimintaa kehitetään jatkuvasti. Tyyppilliset kehittämistarpeet liittyvät toiminnan ja palvelujen laadun parantamiseen, vaikuttavuuden arviointiin, palvelurakenteen muutoksiin, digitalisaatioon järjestöorganisaatioissa, non-formaalin oppimisen tunnistamiseen koulutuksessa ja työelämässä, työhyvinvointiin järjestöissä sekä erilaisten väestöryhmien mukaan saamiseen

(nuoret, maahanmuuttajat, eläkeläiset) sekä laajempiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin vastaamiseen, kuten väestöryhmien polarisaatio ja ilmastonmuutos.

Vaikka ympäröivässä yhteiskunnassa tunnistetaan kansalais- ja järjestötoiminnan arvo ja merkitys, ei järjestöjen toimintaedellytysten kehittyminen aina parempaan suuntaan ole itsestään selvää. Kansalaisyhteiskunnan nykytilasta on esitetty huolestuneita arvioita. Eri puolilla maailmaa on esitetty arvioita, että kansalaisyhteiskunnan tila kapenee (Civicus 2019). Tämä näyttäytyy myös Suomessa etenkin niiden lukuisten järjestöjen toiminnassa, jotka saavat avustuksia julkiselta sektorilta. Valtion kohdistama ohjaus on tiukentunut niin, että järjestöjen toiminta on kiinnitetty aiempaa selvemmin julkisen sektorin tavoitteisiin ja vaatimuksiin (Ruuskanen & Faehnle 2019). Kansalaistoiminnan ominaispiirteiden puolustaminen edellyttääkin järjestöiltä uudenlaista osaamista.

Humakin järjestötyön osaamiskärjen tehtävät

Edellä esitetyn tilannearvion perusteella Humakin järjestötyön osaamiskärjen ensimmäinen ja tärkein tehtävä on järjestötyön ammattilaisten generalistisen eli järjestötoiminnan yleisen osaamisen vahvistaminen. Ammattikorkeakouluna Humakilla on erityinen rooli nimenomaan järjestötyön ammattilaisten osaamisen vahvistajana. Yhteisöpedagogien (AMK ja YAMK) kouluttajana ja monenlaisten täydennyskoulutusten järjestäjänä meillä on myös pitkäaikaista osaamista siitä.

Tavoite vahvistaa ammattilaisten osaamista tarkoittaa, että Humak vastaa nykyisten ja tulevien järjestötyön ammattilaisten osaamistarpeisiin kansalais- ja järjestötyön taidoissa. Tällaisia taitoja ovat ainakin seuraavat:

- yhteisöllisen toiminnan edistäminen
- vapaaehtoistoiminnan organisointi ja motivointi
- yhdistyshallinnon osaaminen
- johtaminen ja työyhteisötaidot
- fasilitointitaidot
- taloushallinnon ja varainhankinnan osaaminen
- projektihallinta
- edunvalvonta ja vaikuttaminen
- koulutussuunnittelu ja kouluttajana toimiminen
- arviointi, ennakointi ja kehittäminen
- verkostotyö, vuorovaikutusosaaminen ja viestintä
- palvelutuotanto ja -muotoilu
- formaalin & non-formaalin oppimisen tunnistaminen ja tunnustaminen.

Kaikessa tässä otetaan huomioon myös digitaaliset toimintaympäristöt. Olennaista on, että samalla pidetään kirkkaana järjestömäisen toiminnan erityispiirteet, kuten arvoperusta ja aatteellisuus, yhteisöllinen toiminta sekä vapaaehtoistoimijoiden ja jäsenten osallisuus. Toiminnan kivijalkana ovat myös yhteisöpedagogikoulutuksen yleiset nimittäjät kuten yhteisöllisyys, osallisuus, yhdenvertaisuus, toimijuuden edistäminen ja kriittinen pedagogiikka.

Osaamiskärjen toinen tehtävä kohdistuu järjestöihin organisaatioina. Tavoitteena on vahvistaa järjestöorganisaatioiden toimintakykyä, toiminnan laatua ja vaikuttavuutta. Tämä tarkoittaa, että Humak osallistuu järjestöjen toiminnan tai organisaation kehittämiseen erityisesti edistämällä järjestöjen kykyä tutkia, arvioida, vahvistaa ja osoittaa laatua ja vaikuttavuutta sekä kehittämällä monitoimijaisessa yhteistyössä uusia ratkaisuja ja toimintatapoja ajankohtaisiin ongelmiin sekä Suomessa että kansainvälisesti. Aiemmissa ja käynnissä olevissa kehittämishankkeissa tällaista onkin jo tehty. Samalla on syytä pitää mielessä, että meillä on annettavaa myös järjestöjen toiminnan sisältöjen kehittämisessä muiden osaamiskärkien tai läpileikkaavan osaamisen kautta esimerkiksi

nuorisotyössä, kulttuuriolla, kotoutumisessa, vähemmistöjen oikeuksien edistämisessä ja ay-toinnassa.

Lopuksi todettakoon, ettei Suomessa ole tällä hetkellä yhtään korkeakoulua, joka olisi erityisesti profiloitunut kansalaisyhteiskunnan, kolmannen sektorin tai ammatillisen järjestötyön tutkimiseen ja kehittämiseen. Tutkimusta tehdään monitieteisen näkökulman vuoksi hajanaisesti yliopistojen useissa tiedekunnissa. Useat ammattikorkeakoulut pitävät kolmatta sektoria yhtenä toimintaympäristönä, jonka erityispiirteisiin kiinnitetään jonkin verran huomiota ja jonka toimijoiden kanssa tehdään yhteistyötä hankkeissa ja opiskelijatehtävissä. Lisäksi yksittäisillä ammattikorkeakouluilla on yksittäisiä opintokokonaisuuksia liittyen työskentelyyn kolmannella sektorilla. Myös opintokeskukset ja järjestöjen kattojärjestöt tuottavat tietoa järjestökentästä ja ovat mukana sen kehittämisessä omien rooliensa mukaisesti. Kokoava korkeakoulutoimija kuitenkin puuttuu. Siksi yhtenä Humakin järjestötyön osaamiskärjen tavoitteena on perustaa alkavan strategiakauden aikana järjestötyön osaamiskeskittymä, joka palvelee kaikkia järjestötyön osaamisesta, tutkimisesta ja kehittämisestä kiinnostuneita toimijoita tuottamalla koulutusten ja kehittämishankkeiden lisäksi myös moninaista julkaisutoimintaa sekä tutkimusta ja asiantuntijapalveluja yhteistyössä Humakin muiden osaamiskärkien ja muiden toimijoiden kanssa.

LÄHTEET

Civicus 2019. State of Civil Society Report. Viitattu 30.3.2020. <https://www.civicus.org/index.php/state-of-civil-society-report-2019>

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) 2019a. Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Viitattu 8.4.2020. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterisajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>

Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) 2019b. Rekisteröidyt uudet yhdistykset ja uskonnolliset yhdyskunnat. Viitattu 8.4.2020. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/tilastoarekisteroidyistausistayhdistyksistajauskonnollisistayhdyskunnista.html>

Rahkonen Juha 2018. Tutkimusraportti. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa 2018. Taloustutkimus. Viitattu 30.3.2020. http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_o_tutkimusraportti-2018.pdf

Ruuskanen, Petri & Faehnle, Maija 2019. Suomalaisen kansalaisyhteiskunnan muutos. Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus jälkiteollisen ajan yhteiskunnassa – hankkeen väliraportti. Julkaisematon luonnos.

Selander, Kirsikka 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. JYU Dissertations 13. Jyväskylän yliopisto.

Siisiäinen, Martti & Kankainen, Tomi 2009. Järjestötoiminnan kehitys ja tulevaisuuden näkymät Suomessa. Teoksessa Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Oikeusministeriö. Julkaisu 2009/5, 91–138.

Seikkailukasvatuksen osaamiskärki

Anita Saaranen-Kauppinen

Humakin strategiatyön yhteydessä kirkastettiin seikkailukasvatuksen visiota ja tehtävää. Seikkailukasvatuksen osaamiskärjen visiona vuoteen 2030 on, että Humak on johtava korkeakoulutasoinen seikkailukasvatuksen kouluttaja ja kehittäjä Euroopassa. Tässä yhteydessä johtavalla tarkoitetaan laaja-alaista ja monipuolista toimintakokonaisuutta: koulutus- ja TKI-toiminnan volyymia (ks. lisää Saaranen-Kauppinen 2020; Saaranen-Kauppinen 2018; Saaranen-Kauppinen & Määttä 2017; Lahti & Saaranen-Kauppinen 2019).

Seikkailukasvatuksen osaamiskärjen tavoitteena on edistää seikkailupedagogista ja seikkailullisen toiminnan osaamista eri sektoreilla ja toimintaympäristöissä. Tehtävänä on yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin edellytysten vahvistaminen sekä elämystalouden osaamisen kehittäminen. Tehtävät voidaan esittää kahtena painopistealueena, joiden avulla vastataan erilaisiin yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Painopisteiden teemat leikkaavat toisiaan, ja niihin liittyvää osaamista tuotetaan ja vahvistetaan niin koulutuksessa kuin TKI- ja liiketoiminnassa.

Kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin edellytysten edistäminen

Seikkailukasvatuksen osaamiskärjen tehtävänä on tuottaa ja kehittää osaamista, joka tukee lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä, vahvistaa eri-ikäisten psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä toimijuutta, sekä edistää yhteistoimintaa, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja vastuullisuutta itsestä, muista ja ympäristöstä. Seikkailu- ja elämyspedagogiikan sekä kokemuksellisen ja toiminnallisen oppimisen menetelmillä voidaan vastata kasvatuksen, koulutuksen, nuorisotyön ja kolmannen sektorin toimijoiden tarpeeseen kehittää pedagogista osaamista ja vahvistaa ihmisten luontosuhdetta sekä luonto- ja ulkoilmataitoja urbaanisoituvassa yhteiskunnassa (Muittari & Saaranen-Kauppinen 2019).

Elämystalouden osaamisen vahvistaminen

Seikkailukasvatuksen osaamiskärjen tehtävänä on tuottaa ja kehittää elämystaloudellisten palveluiden tuottajien toimintaan, tuotteisiin, prosesseihin, tapahtumiin sekä toimintaympäristöihin ja näiden muutoksiin liittyvää osaamista. Ihmisten elämyshakuisuus ja matkailuaktiivisuus on lisääntynyt, ja kiinnostus luontoa, luonnossa liikkumista, retkeilytaitoja, luontosuhteen vahvistamista,

ekologista vastuullisuutta sekä luonnon terveys- ja hyvinvointivaikutuksia kohtaan on voimistunut. Seikkailulisten ja elämyksellisten toimintojen avulla ihmiset voivat virkistyä ja rentoutua, oppia uusia tietoja ja taitoja, sekä lisätä ja muuttaa tietoisuuttaan ja ymmärrystään itsestään, muista ihmisistä ja ympäristöstä. Yhteisö- ja seikkailupedagoginen osaaminen, kuten yksilöiden ja ryhmien kohtaaminen ja ohjaaminen, elämyskokemusten pedagoginen fasilitoiminen, seikkailullisten menetelmien ja aktiviteettien tuntemus sekä turvallisten (oppimis)kokemusten luominen tuo lisäarvoa elämystalouden kentälle ja edistää ihmisten hyvinvointia.

Kumppanuudet ja verkostot

Seikkailukasvatuksen osaamiskärjen keskeisinä strategisina kumppaneina Suomessa toimivat tällä hetkellä esimerkiksi Suomen nuorisokeskusyhdistys (SNK) ry ja nuorisokeskukset sekä yrityssektorilta Lapland Safaris Oy. Kansainvälistä kumppanuutta on rakennettu erityisesti irlantilaisen korkeakoulun Institute of Technology Traleen kanssa ja lisäksi orastavina kumppanuuksina ovat norjalainen Nord University Bodø sekä yhdysvaltalainen Alaska Pacific University.

Verkostoista keskeisiä ovat Valtakunnallinen seikkailukasvatusverkosto ja seikkailukasvatuksen kehittämiss ryhmä sekä European Institute for Outdoor Adventure Education and Experiential Learning (EOE). Lisäksi Humakin seikkailukasvatuksen lumiturvallisuusosaamiseen kytkeytyy lukuisia kansallisia ja kansainvälisiä verkostoja ja kumppaneita, kuten esimerkiksi Suomen Lumivyörykoulutus/Suomen Hiihtokeskusyhdistys, CAA Canadian Avalanche Association, SVELAV Sveriges Lavinutbildning, Metsähallitus ja Ilmatieteen laitos.

Lähteet

Lahti, Sini & Saaranen-Kauppinen, Anita 2019. Seikkailukasvatuksen opinnot laajenevat uudella kokonaisuudella. Teoksessa Johanna Henriksson & Titta Pohjanmäki (toim.) Humak avoimen tiellä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 98, 47–49. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002216081>

Muittari, Jussi & Saaranen-Kauppinen, Anita 2019. Seikkailukasvatuksesta taitoja ja tukea työelämään. Teoksessa Johanna Henriksson & Titta Pohjanmäki (toim.) Humak avoimen tiellä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 98, 43–46. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002216081> Saaranen-Kauppinen, Anita & Määttä, Jukka 2017. Seikkailu kasvaa Humakissa. Teoksessa Tuula Johansson & Mikko Äärynen (toim.) Väläyksiä Humakista. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 47, 41–45. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-288-1> Muittari, Jussi & Saaranen-Kauppinen, Anita 2019. Seikkailukasvatuksesta taitoja ja tukea työelämään. Teoksessa Johanna Henriksson & Titta Pohjanmäki (toim.) Humak avoimen tiellä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 98, 43–46. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002216081>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Määttä, Jukka 2017. Seikkailu kasvaa Humakissa. Teoksessa Tuula Johansson & Mikko Äärynen (toim.) Väläyksiä Humakista. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 47, 41–45. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-288-1> Saaranen-Kauppinen, Anita & Määttä, Jukka 2017. Seikkailu kasvaa Humakissa. Teoksessa Tuula Johansson & Mikko Äärynen (toim.) Väläyksiä Humakista. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 47, 41–45. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-288-1>

Muittari, Jussi & Saaranen-Kauppinen, Anita 2019. Seikkailukasvatuksesta taitoja ja tukea työelämään. Teoksessa Johanna Henriksson & Titta Pohjanmäki (toim.) Humak avoimen tiellä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 98, 43–46. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002216081>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Määttä, Jukka 2017. Seikkailu kasvaa Humakissa. Teoksessa Tuula Johansson & Mikko Äärinen (toim.) Väläyksiä Humakista. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 47, 41–45. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-288-1>

Saaranen-Kauppinen, Anita 2018. Uusi seikkailukasvatuksen tutkinto. Teoksessa Mikko Äärinen (toim.) 2018. Väläyksiä Humakista II. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 67, 6–7. Viitattu 26.03.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-315-4>

Saaranen-Kauppinen, Anita 2020. Degree programme in Adventure and Outdoor Education at Humak University of Applied Sciences. Teoksessa Seppo J.A. Karppinen, Maarit Marttila & Anita Saaranen-Kauppinen (toim.) Seikkailukasvatusta Suomessa – pedagogisia ja didaktisia näkökulmia / Outdoor Adventure Education in Finland – pedagogical and didactic perspectives. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 58–63. Viitattu 26.03.2020. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/01/seikkailukasvatusta-suomessa-outdoor-adventure-education-in-finland.pdf>

Työyhteisöjen kehittämisen osaamiskärki

Anu Järvensivu

Työelämän murros muuttaa työn tekemisen tapoja, työorganisaatioita ja toimintakulttuureja. Yhä nopeammin muuttuvassa toimintaympäristössä organisaatioiden on menestyäkseen kehitettävä jatkuvasti työyhteisöjen toimintaa ja osaamista sekä organisaatiokulttuureja. Useiden samanaikaisten muutostrendien vaikutus aiheuttaa yritystasolla tilanteita, joissa tarvitaan laaja-alaista analyttistä ymmärrystä sekä vuorovaikutus- ja kehittämisosaamista. Tähän tarpeeseen vastataan työyhteisöjen kehittämisen osaamiskärjen koulutuksilla ja TKI-hankkeilla. Koulutus ja kehittämistyö nojaavat monitieteisen työelämän tutkimuksen tuottamaan uusimpaan tietoon ja sen soveltamiseen.

Työyhteisöjen kehittäminen on Suomen oloissa ainutlaatuinen osaamiskärki yhteisöpedagogikoulutuksissa. Humakissakin se on varsin uusi. Ensimmäiset opiskelijat otettiin sisään vasta 2017, mutta koulutukseen kohdistuvan kysynnän vuoksi sisäänottomääriä on lisätty ja opintojaksoja avataan kaiken aikaa lisää avoimen AMK:n tarjontaan. Strategisena tavoitteena on nousta Suomen johtavaksi työyhteisöjen kehittämisen kouluttajaksi ja yhteisöllisten menetelmien kehittäjäksi.

Osaamiskärjen opiskelijat ovat enimmäkseen työssä olevia. He edustavat laajasti suomalaisen työelämän eri sektoreita ja ammatteja HR-ammattilaisista luottamushenkilöihin ja esimiehiin. Opiskelijapalautteessa korostuukin

opiskelijayhteisön monipuolisuuden merkityksellisyys oppimisympäristönä ja tärkeänä verkostoitumisen mahdollistajana. Opiskelijoiden erillisvalinnan osuuden kasvattamiseksi väyläopintotarjontaa laajennetaan jatkossa ja kehitetään sisällöltään nykyistä monipuolisemmaksi vastaamaan eri kohderyhmien tarpeita. Opintojaksojen digitalisoinnilla pyritään varmistamaan laaja saavutettavuus.

Työyhteisöjen kehittäjien lisääntyvä tarve yhteiskunnassa perustuu toisaalta nopeatempoisesti muuttuvan työelämän niin työyhteisöille kuin yksittäisille ihmisillekin luomiin paineisiin ja toisaalta yleisen osaamistason nostoon liittyviin valtioneuvoston tavoitteisiin. Humakissa koulutettavilla työyhteisöjen kehittäjillä on tarvittavat valmiudet niin työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tukemiseen kuin työyhteisöjen toimivuuden varmistamiseenkin. Työelämän vuorovaikutuksen ja kehittämisen ammattilaisina opiskelijat tukevat jo opintojen aikana työyhteisöjä niiden erilaisissa vaiheissa ja vahvistavat luottamusta, osallisuutta ja hyvinvointia työssä.

Työyhteisöjen kehittämisen osaamiskärjen painopisteet ovat 1) tuottavuuden ja organisaatiokulttuurien kehittäminen, 2) työyhteisöjen monimuotoisuus ja työurien pidentäminen sekä 3) eettinen vastuu ja yhteisöllisyyden uudet muodot työelämässä. Osaamiskärjessä työelämän kompleksisia ilmiöitä tarkastellaan sosiaalisen, käytäntö-

ja kokemusperustaisen oppimiskäsityksen mukaisesti soveltaen monipuolisia pedagogisia menetelmiä sekä erilaisia tutkimuksellisia lähestymistapoja. Näitä soveltaen kehitetään ratkaisuja painopistealueille.

Strategisia kumppanuuksia on rakennettu niin työelämän ja työhyvinvoinnin tutkimusta ja kehittämistä edistävien yliopistojen ja korkeakoulujen kuin yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyöorganisaatioidenkin kanssa. Myös työmarkkinaosapuolet ovat keskeisiä osamiskärjen yhteistyökumppaneita erityisesti koulutusten ja väyläopintojen kehittämistyössä. Lähivuosien tavoitteena on lisätä ja vahvistaa TKI-yhteistyötä edelleen ja kasvattaa monipuolisesti hankekantaa niin yritystason kehittämishankkeisiin kuin monitieteisiin työelämäntutkimuksen alan tutkimushankkeisiin. Tämä mahdollistaa myös aktiivisen ja korkeatasoisen julkaisutoiminnan.

OSA 3:

Kohti uutta strategiaa



Humakin palvelulupaukset

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

“Palvelulupaus on asiakkaalle annettava lupaus hyvin toimivasta palvelusta odotettavissa olevine käsittelyaikoi-
neen, mutta se ei ole juridisesti velvoittava” todetaan
valtiovarainministeriön verkkosivuilla (Valtiovarainmi-
nisteriö 2020). Meidän palvelulupauksemme eivät sisällä
käsittelyaikoja, koska ovat virastoihin verrattuina hieman
erilaisia sisällöltään. Palvelulupaukset voidaankin laatia
eri tavoin, niissä voidaan painottaa erilaisia asioita ja ne
nähdään lähtökohtana palveluiden markkinoinnille (Ki-
nanen & Toivonen 2013, 16).

Palvelulupausten yhtenä tärkeimmistä tehtävistä on
saada palvelut vastaamaan asiakkaan odotuksia. Hyvin
tuotteistetut palvelut näkyvät asiakkaalle palvelun ydin-
sisällön ja muiden perusasioiden selkeänä esittämisenä
esimerkiksi verkkosivuilla ja näin ollen ne tukevat asi-
akkaan hakeutumista palveluiden käyttäjäksi. (Kinanen &
Toivonen 2013, 16.)

Palveluiden suunnittelun aikana tarvitaan kaksisuuntaista
vuorovaikutusta: niin ylhäältä alas kuin alhaalta ylöspäin
(Kinanen & Toivonen 2013, 17). Mikäli myös asiakkaat
osallistuvat palvelun kehittämiseen, tulee miettiä miten
ja keitä osallistetaan ja missä kehittämisprosessin vai-
heessa asiakkaiden osallistuminen tuottaa eniten tulosta.
On tärkeää, että mukaan otetaan erilaisia asiakkaita, jot-
ta kehitettävät palvelut vastaavat myös suuren enemmis-
tön tarpeita. (Kinanen & Toivonen 2013, 20.)

Lisäksi on muistettava, ettei palvelun kehittyminen pysäh-
dy siihen, kun palvelu viedään käytäntöön, vaan asiakkaat
muokkaavat palvelua toimimalla toisin kuin palvelujen
suunnittelija on etukäteen ajatellut. Tiedon kerääminen
siitä, miten palvelut muuttuvat käytön aikana on erittäin
arvokasta kehittymisen ja kehittämisen kannalta. (Kina-
nen & Toivonen 2013, 21.)

Vielä tätä julkaisua tehdessä, vuoden 2020 loppuun voi-
massa olevassa Humakin strategiassa ei ole määritelty
palvelulupauksia. Uudessa, vuoteen 2030 ulottuvassa
strategiassa puolestaan halusimme palvelulupaukset luo-
da, koska koemme palvelulupausten ohjaavan työtämme
ja näyttävän ulospäin, mitä tarjoamme.

Palvelulupausten prosessi Humakissa

Palvelulupauksia työstettiin Humakin palveluissa (koulu-
tus-, innovaatio- ja yhteisissä palveluissa) johtajien joh-
dolla.

Koulutuspalveluissa palvelulupausta työstettiin useam-
massa vaiheessa. Ensimmäinen versio luotiin yhdessä
pedagogista strategiaa tekevän ryhmän kanssa. Toisessa
vaiheessa palvelulupausta työstettiin johtoryhmässä, ja
lopuksi palvelulupaus muokattiin vielä selkokielisem-
mäksi.

Innovaatiopalveluissa palvelulupauksen kirjoitti innovaatiojohtaja ja sitä kommentoi TKI-henkilöstö sekä Humakin viestintäpäällikkö. Lopullisen palvelulupauksen sanamuoto muotoiltiin johtoryhmän yhteistyönä.

Yhteisissä palveluissa palvelulupauksen jalostaminen puolestaan aloitettiin osin strategiatyöryhmän tekemän aihion pohjalta. Koska palvelulupaus koskee koko henkilöstöä, ei sen työstäminen pelkästään yhteisten palveluiden sisällä olisi ollut tarkoituksenmukaista. Palvelulupaus saikin lopullisen muotonsa eri toimijoiden kommenttien avulla ja se viimeisteltiin Humakin johtoryhmässä.

Henkilöstön ja opiskelijoiden palaute palvelulupauksista

Samalla tavalla kuin koko strategiatyöprosessin osalta, näimme tärkeäksi, että palvelulupaukset luodaan yhdessä henkilöstömme ja opiskelijoidemme kanssa. Tällä tavoin varmistimme sen, ettemme lupaa liikojia, vaan palvelulupaukset ovat realistisia, lunastettavissa olevia ja koko henkilöstömme on sitoutunut työskentelemään sen eteen, että palvelulupaukset toteutuvat.

Humakin henkilöstöltä (vastausprosentti 11) sekä opiskelijakunta HUMAKO:lta kerättiin palautetta palvelulupauksistamme, jotka palautteenkeruuvaiheessa (talvella 2020) olivat esitettyinä seuraavassa muodossa:

***Opiskelijoille:** Humakilaisena kehityt kriittiseksi ja rohkeaksi kansainväliseksi yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi.*

Vain noin kolmasosa kyselyyn vastanneista henkilöstön jäsenistä piti opiskelijoille annettavaa palvelulupasta hyvänä. Tästä opiskelijoille annettavasta palvelulupauksesta tulikin henkilöstöltä eniten kommentteja ja nämä kom-

mentit liittyivät pääosin siihen, mitä kaikkea uskallamme luvata esimerkiksi kansainvälisyyden osalta.

Opiskelijat antoivat palautetta lähinnä liittyen sanamuotoihin.

***Henkilöstölle:** Humakilaisena tarjoamme sinulle vuorovaikutuksellisen yhteisön, turvallisen työympäristön ja mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen sekä hyödyntämiseen.*

Kyselyyn vastanneista henkilöstön jäsenistä tätä palvelulupasta piti hyvänä 60% vastaajista. Erityisesti henkilöstön kommentteissa nousivat esille mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen.

Opiskelijat antoivat palautetta liittyen sanamuotoihin.

***Kumppaneille:** Toimimme arvopohjaisesti, luotettavasti, asiantuntevasti ja osaavasti.*

Kyselyyn vastanneista henkilöstön jäsenistä myös tätä palvelulupasta piti hyvänä 60% vastaajista. Lupaus koettiin kuitenkin hieman latteana ja siihen kaivattiin lisää dynaamisuutta. Arvopohja nostettiin esiin useammassa kommentissa.

Opiskelijoiden kommentteissa puolestaan nousi esiin tärkeys tarkentaa, mille arvopohjalle toimintamme perustuu. Opiskelijat toivoivat, että avaisimme tässä tarkoittavamme ihmisarvon kunnioittamista ja humanistista arvopohjaa.

Humakin arvopohjaa avaamme tarkemmin artikkelissa Humakin arvot, missio ja visio.

Palvelulupauksemme

Lopulliseen muotoonsa Humakin uudet palvelulupaukset muovaantuivat käyden vielä Humakin strategiatyöryhmän kommenteilla sekä viestintätoimiston sparrauksessa.

Kuvaamamme prosessin läpi kuljettua, saimme lopullisiin muotoihinsa seuraavat, vuoteen 2030 ulottuvat palvelulupaukset niin opiskelijoillemme, henkilöstöllemme kuin kumppaneillemmekin:

- Opiskelijana kehityt rakentavan kriittiseksi osaajaksi.
- Henkilöstömme jäsenenä tarjoamme sinulle ainutlaatuisen työyhteisön ja merkityksellisen työn.
- Kumppaneillemme olemme luotettava asiantuntija, joka tarjoaa erikoisosaamista paremman maailman kehittämiseen.

Tarkensimme uuteen strategiaan myös toimintatapamme periaatteita:

- Uudistamme kestävästi ja uudistumme rohkeasti
- Onnistumme yhdessä
- Kannustamme ja innostamme

Nämä toimintamme periaatteet muotoutuivat strategia-prosessin alkuvaiheessa lopulliseen muotoonsa.

Humakin uudet palvelulupaukset ja toimintatapamme periaatteet ohjaavat ja viitoittavat toimintaamme. Ne antavat lupauksen opiskelijoillemme, työntekijöillemme ja kumppaneille siitä, kuinka toimimme ja millaisia olemme.

LÄHTEET

Kinanen, Pauliina & Toivonen, Marja (toim.) 2013. Opas museopalveluiden asiakaslähtöiseen tuotteistamiseen. Avara museo - kehittyvä oppimisympäristö aikuisille – hanke. Suomen Museoliitto. Helsinki. Viitattu 27.4.2020. http://www.museoliitto.fi/doc/avara_museo/Opas_museopalveluiden_asiakaslaht_tuotteistamiseen.pdf

Valtiovarainministeriö 2020. Johtamiskokeilut ja palvelulupaus. Viitattu 27.4.2020. <https://vm.fi/valtio-tyonantaja-na/julk/johtamiskokeilut-ja-palvelulupaus>

Kohti tulevaisuuden Humakia

Tiina Miettinen ja Titta Pohjanmäki

Elämme ajassa, jossa uusia ammatteja syntyy ja työn tekemisen tavat muuttuvat entistä verkostomaisemmiksi ja yrittäjämäisemmiksi. Ihminen on muutoksessakin kaiken keskiössä. Humak ennakoi työelämän murroksia etsimällä aktiivisesti vastauksia yhteiskunnan tarpeisiin. Kansainvälistyminen, eri kulttuurien ymmärtäminen ja kyky ratkaista globaaleja ongelmia ovat keskeisessä roolissa sekä Humakin nykyisyydessä että tulevaisuudessa. Digitaalisuuden ilmenemismuodot tarjoavat meille alustan yhteisölliseen kohtaamiseen sekä innovaatioita, jotka lisäävät yhdenvertaisuutta meidän kaikkien välillä.

Teemme strategiaamme todeksi seuraavien toimenpiteiden avulla:

- Kehitämme entistä parempia tulevaisuuden oppimisympäristöjä ja opiskelijälähtöisiä oppimispolkuja.
- Panostamme tutkimus-, kehitys- ja innovaatio-toimintaan, jonka avulla luomme uutta osaamista strategisten vahvuusalueidemme suuntaisesti, myös kansainvälisesti.
- Kehitämme uusia koulutuksia kansainvälisille markkinoille.

- Huolehdimme siitä, että henkilöstömme on hyvinvoivaa, entistä osaavampaa ja sitoutuneempaa sekä saa mahdollisuuden tehdä merkityksellistä työtä.
- Rakennamme osaamisen kehittämistä tukevan toimintamallin hyödyntämällä korkeakoulujen yhteisiä palvelu- ja osaamiskeskittyä.

Näin rakennamme yhdessä opiskelijoidemme, henkilökuntamme ja kumppaneidemme kanssa inhimillistä yksilön ja yhteisöjen tarpeita huomioivaa maailmaa. Tulevaisuudessa olemmekin entistä vahvempi yhteisöjen kehittämisen, kulttuurituotannon ja kielellisen saavutettavuuden vahva kansainvälinen erikoisosaaja.

Toimittajat ja kirjoittajat

Anu Järvensivu aloitti Humakissa vasta vuoden 2019 lopussa. Hän toimii yliopettajana yhteisöpedagogikoulutuksessa erityisesti työyhteisöjen kehittämisen parissa. Tähän strategiatyöhön Anu ei vielä ehtinyt juurikaan mukaan, mutta osallistui hieman työyhteisöjen kehittämisen osaamiskärjen muotoiluun.

Katri Kaalikoski on työskennellyt Humakissa sen perustamisesta lähtien. Hän on toiminut Humakissa aluksi eri opetustehtävissä lehtorina ja yliopettajana kulttuurituotannon koulutuksen piirissä. Vuodesta 2005 lähtien Katri on toiminut pääosin kulttuurituotannon koulutuksen hallinto- ja johtotehtävissä. Tällä hetkellä Katri työskentelee kulttuurituotannon vahvuusalan koulutuspäällikkönä.

Merja Kylmäkoski on työskennellyt Humakissa vuodesta 2007 alkaen. Hän työskentelee yhteisöpedagogikoulutuksessa yliopettajana. Merja vastaa vahvuusalan nuorisotyön osaamiskärjestä. Merja oli mukana myös Humakin edellistä strategiaa työstäneessä työryhmässä. Uuden strategian laadintaan hän on osallistunut nuorisotyön näkökulmasta.

Hanna Laitinen aloitti työt Humakin lehtorina vuonna 2002, kun Nurmijärvelle perustettiin uusi kampus. Vaikka vuosiin mahtuvat yhteensä 3,5 vuoden toimivapaat Humakin ulkopuolella, Hannaa voi pitää varsin pitkän linjan humakilaisena. Vuosien varrella hän on ollut toteuttamassa ja kehittämässä yhteisöpedagogikoulutuksen useita osakokonaisuuksia ja osallistunut hanketehtäviin niin Suomessa kuin kansainvälisissäkin yhteyksissä. Tällä hetkellä Hanna työskentelee yliopettajana vastaten järjestötyön osaamiskärjestä.

Tytti Luoma on työskennellyt Humakissa vuoden 2005 alusta. Hän on toiminut tulkkikoulutuksen lehtorina vuoteen 2017 saakka ja piipahtanut lehtorin työn aikana 50% koulutuspäällikön sijaisena ajalla 6.11.2013-6.6.2014. Tytti toimi myös kokoaikaisena koulutuspäällikön sijaisena ajalla 12.2.2018-28.2.2019. Tällä hetkellä hän jatkaa työtään vakituksena koulutuspäällikkönä toimien vahvuusalan henkilöstön esimiehenä sekä vastaamalla Tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus –koulutuksen toiminnasta ja kehittämisestä. Tytti vastasi tulkkikoulutuksen strategiatyöstä.

Päivi Marjanen on varsin tuore humakilainen. Hän on työskennellyt Humakissa 2019 helmikuusta alkaen koulutusjohtajana. Ennen tätä Päivi on työskennellyt vuodesta 2003 erilaisissa tehtävissä toisessa ammattikorkeakoulussa, kuten yliopettajana ja kehittämisspäällikkönä. Strategiaprosessiin Päivi on osallistunut lähinnä Humakin johtoryhmätyöskentelyn välityksellä.

Tiina Miettinen on työskennellyt Humakissa vuodesta 2015 alkaen. Hän on toiminut opintosihteerinä vuoteen 2016 ja koulutuspalveluiden suunnittelijana vuoteen 2018 asti. Vuoden 2018 alusta alkaen Tiina on työskennellyt Humakissa hallinnon suunnittelijana ja toimii Humakin laaturyhmän sihteerinä sekä strategiatyöryhmän jäsenenä.

Outi Mäkelä on työskennellyt Humakissa vuodesta 2005 alkaen. Hän on Tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden koulutuksessa lehtorina ja toimii tällä hetkellä myös viittomakielen tulkkauksen osaamiskärjen koulutuksesta vastaavan Helsingin tiimin tiimivastaavana. Tämän lisäksi hän on vuosien varrella toiminut yliopettajien sijaisena.

Jukka Määttä on työskennellyt Humakissa vuodesta 1999 alkaen lehtorina, aluekoordinaattorina, yliopettajana, kehittämisspäällikkönä ja johtajana. 1.8.2018 alkaen Jukka on toiminut Humakin rehtorina/toimitusjohtajana ja hänellä on ollut päävastuu Humakin strategiaprosessista.

Titta Pohjanmäki on työskennellyt Humakissa vuodesta 2001 alkaen. Hän on toiminut kulttuurituotannon lehtorina vuoteen 2007 ja yliopettajana vuoteen 2016 asti. Koulutuspäällikön tehtävässä Titta aloitti syksyllä 2016 ja toimi myös määräaikaisena koulutusjohtajana ajalla 1.9.2018–28.2.2019. Tällä hetkellä hän jatkaa koulutuspäällikön tehtävässä, toimii Humakin laaturyhmän puheenjohtajana ja strategiatyöryhmän jäsenenä. Titta on vastannut Humakin strategiatyön koordinoinnista.

Laura Päiviö-Häkämies on työskennellyt Humakissa vuoden 2018 lopulta alkaen. Hän työskentelee kulttuurituotannon vahvuusalalla AMK-tutkinnotta vastaavana yliopettajana. Laura vastaa vahvuusalalla luovien alojen yrittäjyyden osaamiskärjestä ja on osallistunut myös strategiatyöhön luovien alojen merkitysten näkökulmasta. Lisäksi Laura on ollut mukana pedagogista strategiaa linjaavassa työryhmässä.

Anita Saaranen-Kauppinen aloitti työskentelyn Humakissa vuonna 2015 yhteisöpedagogikoulutuksen lehtorin tehtävässä. Vuodesta 2018 alkaen hän on toiminut seikkailukasvatuksesta vastaavana yhteisöpedagogikoulutuksen yliopettajana. Strategiatyöhön Anita on osallistunut yhteisöjen kehittämisen vahvuusalan ja seikkailukasvatuksen osaamiskärjen näkökulmasta.

Elina Tapio on työskennellyt Humakissa vuodesta 2016 alkaen yliopettajana tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden vahvuusosalalla. Hänen vastuulleen on kehittää ja suunnata vahvuusalan opetussuunnitelmia, TKI-työtä ja henkilökunnan osaamista osaamiskärkien mukaisesti.

Riikka Tumelius toimi Humakissa yliopettajan sijaisena 18.3.2019-31.3.2020 tulkkauksen ja kielellisen saavutettavuuden vahvuusosalalla. Tällä hetkellä hän työskentelee sivutoimisena tuntiopettajana Humakissa ja jatkaa väitöskirjatutkimustaan Oulun yliopistossa. Riikka osallistui strategiatyöhön erityisesti kielellisen saavutettavuuden ja kommunikaatioasiantuntijuuden aihepiirien näkökulmasta.

Pekka Vartiainen on työskennellyt Humakissa vuodesta 2001 alkaen, ensiksi lehtorina kulttuurituotannon vahvuusosalalla, Turun kampuksella, sitten vuodesta 2004 aina vuoteen 2018 yliopettajana. Tällä hetkellä hän hoitaa yliopettajan tehtäviä ja vastaa mm. kulttuurituotannon ylemmän AMK:n tutkinnosta sekä kansainvälisistä asioista.

Reijo Viitanen on työskennellyt Humakissa vuodesta 2000 alkaen yhteisöpedagogikoulutuksessa ensin lehtorina, sittemmin yliopettajana ja vuoden 2019 alusta eteenpäin koulutuspäällikkönä. Hän vastaa yhteisöjen kehittämisen vahvuusalan toiminnasta ja kehittämisestä sekä toimii vahvuusalan henkilöstön esimiehenä.



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU