

Satu Riikonen ja Virpi Ruuska (toim.)

NÄIN ME SEN TEEMME!

Toimialojemme tulevaisuutta rakentamassa



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

NÄIN ME SEN TEEMME
TOIMIALOJEMME TULEVAISUUTTA
RAKENTAMASSA

Satu Riikonen ja Virpi Ruuska (toim.)

Satu Riikonen ja Virpi Ruuska (toim.)

Näin me sen teemme – toimialojemme tulevaisuutta rakentamassa

Humanistinen ammattikorkeakoulu

© tekijät ja Humanistinen ammattikorkeakoulu

Kansi: Emilia Reponen

Kannen kuva: Julie O. Pratt, St. Nicholas Volume XXXVII, 1909

Ulkoasu ja taitto: Riitta Koikkalainen

ISBN 978-952-456-221-8 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-0664 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 9.

Lukijalle

Näin me sen teemme – toimialojemme tulevaisuutta rakentamassa -julkaisu sisältää kaksitoista artikkelia, uniikkia kertomusta siitä, miten toimialoja kehitetään. Kirjoitukset tarjoavat makupaloja sekä piirtävät kokonaiskuvaa siitä, mitä ja miten Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on yhdessä kumppaneidensa kanssa luomassa toimialojensa tulevaisuutta. Sanansijan saavat osalliset, jotka ovat tehneet töitä yhdessä toimialoja kehitteessään: työelämän edustajat, opiskelijat ja henkilöstö.

Teoksen ensimmäinen artikkeli, Virpi Ruuskan ”Kumppanuus – tapa jäsentää muuttuvaa maailmaa”, johdattelee Humanistisen ammattikorkeakoulun kokeman kumppanuuden maailmaan. Siinä kuvataan kumppanuuteen vaikuttavia asioita ja jäsennetään, millaista toimintaa kumppanuus voi pitää sisällään.

Artikkelissa ”Monikulttuurista yhteistyötä kulttuurikentän hankkeissa” Terhi Dahlman käsittelee monikulttuurista yhteistyötä ja yhteistyön syntymisen lähtökohtia konkreettisten hankkeiden kautta. Artikkelissa kuvataan niitä keskeisiä elementtejä, joiden ympärille kumppanuus rakentuu.

Arto Lindholm ja Marjo Eskola perehdyttävät lukijansa syvemmin toimialan kehittämiseen opetuksen sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan integroinnin näkökulmasta. Artikkelissa ”Kulttuurituotannon hanketyö lehtoreiden ja opiskelijoiden yhteistyönä” kirjoittajat tuovat esiin konkreettisia parannusehdotuksia tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan ja opetuksen yhdistämiseen sekä piirtävät realistisen kuvan lehtorin ja opiskelijan muuttuneesta työnkuvasta.

Syksyllä 2014 kulttuurituottajaopiskelijat opiskelivat uuden valmennuspedagogisen ohjelman mukaisesti. Didaktinen kokeilu tuotti muun muassa tekstin ”Ipanahipat”, missä välittyi vahvasti yhdessä tekemisen innostus. Artikkelissa Helinä Ahola, Iina-Maria Piilinen ja Oona Tikkaolja kuvaavat, kuinka innostumisesta syntyi menestyksellinen yhteistyöprojekti työelämäkumppanin Tapahtumallinen Oy:n kanssa.

Artikkelissa ”Kymmenen vuotta kasvukumppanuutta, tietoa draaman keinoin” Pauliina Hulkkonen, Kalle Kinnunen, Janika Kiukkonen, Hannele Mättö, Sakari Perämäki ja Maarit Honkonen-Seppänen nostavat esiin Laukaan vapaa-aika- ja koulutoimen, Ehyt ry:n ja Humakin kymmenvuotisen yhteistyöprojektin Päihdeputken. Päihdeputki on vuosittain koonnut yhteen 300 nuorta ja aikuista saamaan tietoa, kokemaan ja näkemään. Artikkelissa tuodaan esiin yhteistyökokemus vuodelta 2014, jossa kokemustaan avaavat artikkelin kirjoittajinakin toimivat ensimmäisen vuoden yhteisöpedagogiopiskelijat sekä heidän valmentajansa.

Zita Kóbor-Laininen ja Aila Mikkola kertovat artikkelissa ”Wampo – Tilaa kaikille” Vantaan kaupungille räätälöidyn vammaispalveluohjelman esittelyvideon tuottamisen ja kääntämisen prosessista. Kirjoittajat kuvaavat konkreettisesti Humakin tulkkauksen ja kulttuurituottajakoulutuksen yhteistyön rikkautta työelämän toimeksiannon parissa.

Miksi kulttuuri tekee yhteistyötä rakennusteollisuuden, energiateollisuuden tai meri- ja metalliteollisuuden kanssa? Artikkelissaan ”Nyt tehdään kulttuuria! Kaleidoskooppi – luovuus ja kulttuuriset innovaatiot meri- ja metalliteollisuudessa” Timo Parkkola osoittaa, että innovaatiot syntyvät usein tieteenalojen ja toimialojen rajat ylittävinä erilaisten osaamisten uusina yhdistelminä.

Koulutuksen tulee vastata työelämän tarpeisiin. Satu Riikonen ja Tarja Nyman kuvaavat artikkelissa ”Täydennyskoulutus vuorovaikutuksessa työelämän kanssa” yhtä oppisopimustyyppistä täydennyskoulutushanketta, joka suunniteltiin ja myös toteutettiin tiiviissä yhteistyössä järjestökentän edustajien kanssa.

Itsenäinen työ on monen unelma, mutta myös sillä on omat varjopuolensa. Yksi niistä on yksinäisyys. Tätä teemaa käsittelevät Minna Rajalin ja Hanna Rautio artikkelissaan ”Verkkovälitteinen vertaisuus hyvinvointia edistämässä”. Kirjoittajat esittelevät verkkovälitteistä vertaismentorointia järjestötyön tukena ja peilaavat vertaismentoroinnin ja työhyvinvoinnin näkökulmia myös opiskeluun sekä pedagogiikkaan.

Artikkelissa ”Sosiodemografista tutkimusta kuurojen parissa” Päivi Rainó johdattelee lukijansa kotimaisen yhteistyön kautta kansainvälisen työn ääreen Albaniaan. Humakin tulkkausalan yksikön ja sen tärkeimmän kumppanin Kuurojen Liiton yhteistyön tavoitteena on aktiivisesti edistää kuurojen yhteiskunnallista ja kielellistä tasa-arvoisuutta myös maailmanlaajuisesti.

”Yhteistyön ytimessä” -artikkelissa ollaan nimensä mukaisesti kumppanuuden ytimessä. Artikkelin yhteistyössä kirjoittaneet Elsi Vuohelainen, Joni Söderman ja Immo Parviainen kuvaavat Humakin nuorisotalon ehkäisevän päihdetyön osaamiskeskus Preventiimin, Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä ehkäisevää päihdetyötä tekevä järjestö Music Against Drugs ry yhteistyötä nuorisotalon ehkäisevän päihdetyön parissa. Artikkelin kuvaus yhteistyön voimasta.

Kirjan päätteeksi Kimmo Kumlander pohtii artikkelien kokonaisuuden antia omassa kirjoituksessaan ”Rohkeasti kohti uutta”.

Satu Riikonen ja Virpi Ruuska

Sisältö

1. KUMPPANUUS – TAPA JÄSENTÄÄ
MUUTTUVA MAAILMAA 9
Virpi Ruuska
2. MONIKULTTUURISTA YHTEISTYÖTÄ KULTTUURIKENTÄN
HANKKEISSA, TUPA JA PONNARI 14
Terhi Dahlman
3. KULTTUURITUOTANNON HANKETYÖ LEHTOREIDEN
JA OPISEKELIJOIDEN YHTEISTYÖNÄ 20
Arto Lindholm ja Marjo Eskola
4. IPANAHIPAT - LASTENTAPAHTUMA
YHTEISTUOTANTONA 29
Helinä Ahola, Iina-Maria Piiäinen ja Oona Tikkaaja
5. KYMMENEN VUOTTA KASVUKUMPPANUUTTA,
TIETOA DRAAMAN KEINOIN 36
*Pauliina Hulkkonen, Kalle Kinnunen, Janika Kiukkonen,
Hannele Mättö, Sakari Perämäki ja Maarit
Honkonen-Seppälä*
6. WAMPO – TILAA KAIKILLE! VANTAAN KAUPUNGIN
VAMMAISPALVELUOHJELMAN ESITTELYVIDEON
TUOTTAMINEN JA KÄÄNTÄMINEN HUMAKIN
MONIALAISENA PROJEKTINA 41
Zita Kóbor-Laitinen ja Aila Mikkola
7. NYT TEHDÄÄN KULTTUURIA! KALEIDOSKOOPI
– LUOVUUS JA KULTTUURISET INNOVAATIOT
MERI- JA METALLITEOLLISUUDESSA 48
Timo Parkkola
8. TÄYDENNYSKOULUTUS VUOROVAIKUTUKSESSA
TYÖELÄMÄN KANSSA 58
Satu Riikonen ja Tarja Nyman
9. VERKKOVÄLITTEINEN VERTAISUUS
TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄMÄSSÄ 65
Minna Rajalin ja Hanna Rautio
10. SOSIODEMOGRAFISTA TUTKIMUSTA
KUUROJEN PARISSA ALBANIASSA 69
Päivi Rainò
11. YHTEISTYÖN YTIMESSÄ 78
Elsi Vuohelainen, Joni Söderman ja Immo Parviainen
12. ROHKEASTI KOHTI UUTTA 84
Kimmo Kumlander

1. KUMPPANUUS – TAPA JÄSENTÄÄ MUUTTUVAA MAAILMAA

Virpi Ruuska

Jokainen kohtaaminen on arvokas, ja kohtaamisesta kumpuaa kumppanuuden perimmäinen perusta, aito vuorovaikutus. Jokainen Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) kumppanuus on ainoa laatuaan, ja kaikissa niissä tärkeällä sijalla on kumppaneiden välinen vuoropuhelu, dialogi. Kumppanuus on tapa jäsentää muuttuvaa maailmaa.

Tässä tekstissäni pohdin kumppanuuden moninaisia vivahteita, mutta en pyri määrittelemään yksiselitteisesti sitä, mitä kumppanuus on. Ensin kuvaan kumppanuuden taustalla olevia näkökulmia; sitten tarkastelen, millaista toimintaa kumppanuus on ja mietin, mitä kumppanuudella voidaan saavuttaa. Lopuksi johdattelen lukijan kumppanuuden vaikuttaviin tarinoihin.

Kumppanuuden taustalla

Muutos on vakiintunut yhdeksi yhteiseksi aikamme peruselementiksi. Se herättää epävarmuutta: varmaa tietoa ei ole, ilmiöt ovat monimutkaisia ja epäselviä, ja kaikkea voi tulkita monin tavoin. 2000-luvun toisella vuosikymmenellä ilmiöt ovat aiempaa moninaisempia ja -tasoisempia yhteenliittyviä, niiden alkuperää ei välttämättä tunnisteta, eivätkä ne noudata ala-, organisaatio- saati sektorirajoja. Ilmiöt ovat kiertyneet myös osaksi yhteiskuntapoliittista kenttää, ja harmittavasti ilmiöt tapaavat myös syntyä ja ilmetä satunnaisesti. Vaikeutta lisää se, että yksittäiseenkin ilmiöön yhdistettyjen asioiden keskinäiset suhteet eivät ole läpinäkyviä. (Virtanen & Stenvall 2015, 54–58.)

Näissä oloissa ilmiöiden tutkimiseen ja kehittämiseen liittyvien toimintojen on oltava hyvin monialaisia ja -tahoisia, muutoin niitä ei kyetä jäsentämään. Vaikeimmat ja haastavimmat ilmiöt ovat suorastaan ilkeitä ongelmia, joihin yhteiskuntamme rakenteet eivät kykene sellaisenaan vastaamaan. (Virtanen & Stenvall 2015, 54–58.) Ajan ilmiöt, esimerkiksi muutos, muokkaavat myös kumppanuuksia. Ne syntyvät ja kiertyvät yhteen monialaisiksi ja -tahoisiksi.

Muutos on tuttu ilmiö myös Humakin kumppanuuksissa. Opiskelijoiden arjessa muutos näkyy esimerkiksi työelämälähtöisen oppimisen erilaisissa ympäristöissä organisaatioiden ihmisiä kohtaavissa toiminnossa ja tilanteissa, joissa entistä useammin nousee esiin teema palveluiden kohtaamattomuus. Ilmiö näkyy tällä hetkellä erityisesti nuorten ja nuorten aikuisten kohdalla, jossa olemassa olevat palvelut eivät kohtaa kohderyhmäänsä. Kohtaavatko palvelut, ja voidaanko palvelut todella kohdentaa?

Julkisessa hallinnossa puhutaan tällä hetkellä palvelukohtaamisesta jopa niin, että voidaan puhua megatrendistä. Se haastaa jokaisen kuntalaisen toimintaympäristön muutokseen. Muutoksen keskeinen toimija on asiakas, yksilö itse. Asiakaskeskeisyys on muuttunut asiakaslähtöisyydeksi, ja tämä edellyttää, että myös toimintaympäristöt ja palvelujärjestelmät muuttuvat. 2000-luvun hyvinvointivaltio rakentuu yksilöistä, mutta myös heillä on tarve kiinnittyä johonkin yhteisöön. Aiemmat instituutiot ja organisaatiot eivät välttämättä enää kuitenkaan houkuttele, sillä ne eivät sellaisenaan enää palvele tai kohtaa asiakkaitaan. Organisaatorakenteet ovatkin jo ainakin osittain muuntuneet yhä joustavimmiksi verkostomaisiksi kokonaisuuksiksi. Tulevaisuudessa rajat organisaatioiden välillä hälvenevät sekä rajapinnat esimerkiksi palveluiden käyttäjän ja palveluhenkilöstön välillä korostuvat entisestään. (Virtanen & Stenvall 2015, 149–158.)

Rajapintojen hälveneminen on ammatillista monialaista yhteistyötä, jossa osaaminen yhdistyy yhteiseksi pääomaksi. Kumppanuudessa merkittävää on juuri nuo rajapinnat ja toimialat ylittävä yhteistyö, jossa aidosti kohtaavat eri alojen ja organisaatioiden osaajat. Nämä kohtaamiset ja avoin dialogi eri näkökulmista auttavat rakentamaan uudenlaisia tapoja lähestyä tiettyä ilmiötä tai haastetta. Tässä julkaisussa esimerkkinä todella rajapinnat ylittävästä yhteistyöstä on Timo Parkkolan artikkelissa kuvattu Kaleidoskooppi-hanke, jossa kulttuuri tekee yhteistyötä rakennusteollisuuden, energiateollisuuden sekä meri- ja metalliteollisuuden kanssa, tuloksena syntyy ainutlaatuista yhteisöllistä osaamista.

Muutoksen luomaa epävarmuutta yritetään usein hallita tiedon avulla. Nykyaikaisen informaatioteknologian välityksellä jokaisella onkin hyvät mahdollisuudet saada ja käsitellä tietoa monipuolisesti. Tieto ei ole kuitenkaan poistanut epävarmuutta, vaan enemmänkin päinvastoin. Ihmisen keho ja mieli toimivat paljon hitaammin kuin mihin tekniikka antaa mahdollisuuksia. Ihmiskehon rajallisuus voi esiintyä voimattomuuden tuntuna tai osattomuuden kokemuksena. Ilmiö tunnetaan myös organisaatiotasolla: tieto rakentuu niissä usein sirpalemaisesti ja kasaantuu eri paikkoihin. Monesti tietoa on kyllä saatavilla, mutta tietoa voi olla liian vähän tai liian paljon, tai se ei ole enää lainkaan relevanttia. (Virtanen & Stenvall 2015, 54–56.)

Tulevaisuuteen suuntautumisen kannalta tiedon merkitys on kuitenkin oleellinen. Tietoa saadaan monista, usein myös epävirallisista lähteistä. Tiedonhaun taitojen hallitseminen ei riitä kaikkien pinnan alla kuplivien muutoksesta kertovien signaalien tunnistamiseen. Lisäksi voi olla vaikeaa selvittää, mikä tieto on luotettavaa ja merkittävää esimerkiksi oman toimialan kehittämisen kannalta. Tällaisessa tilanteessa on erityisen tärkeää vaihtaa kriittisiä ajatuksia tiedosta ja toimialan tilasta luotettavan moninaiseen dialogiin kykenevien kumppanien kanssa.

Kumppanuudella kohti älykkäämpää toimintaa

Kukaan ei toimi yksin. Älykäs innovaatiotoiminta kasvaa tästä ajatuksesta. Avoimessa innovaatiotoiminnan mallissa älykkäät toimijat keskittyvät pelkän oman osaamisen sijasta yhteisesti kumppaneiden kanssa tuotettuun osaamiseen. Tuotesalailua tai tuotantoprosessien piilottelua ei harrasteta, vaan keskeisimmällä sijalla on aito yhdessä tekeminen. Toimijat haluavat hahmottaa tekemisiään kokonaisvaltaisesti, jolloin virheet ja puutteet tunnistetaan, hakeudutaan aktiivisesti kehittämiskumppanuuteen sekä ollaan aktiivisessa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Kumppanuudessa syntynyt osaaminen on yhteisöllisen prosessin tulos, jossa osaaminen on laajempaa, syvempää ja rikkaampaa kuin pelkästään tiedon jakaminen. Osaaminen on yhdessä tekemistä, jota leimaa avoimuus ja tiedon vapaa liikkuminen. Myös hiljainen tieto välittyy toimijalta toiselle ja jalostuu yhteisölliseksi osaamiseksi. Kumppanuuden kautta syntyy uutta osaamista ainutlaatuisessa prosessissa, jonka mahdollisena tuotoksena on esimerkiksi hanke, projekti tai julkaisu. Yhteistyö vaatii aitoa dialogia ja päätöksentekoa, mutta ennen kaikkea se vaatii myönteistä yhdessä oppimista kohtaan ja avoimuutta. (Virtanen & Stenvall 2015, 120, 175–176; Agranoff 2007, 125–127.)

Jokainen toimija edustaa omaa organisaatiotaan ja tuo kumppanuuteen samalla edustamansa organisaation arvot, toimintatavat sekä toimintakulttuurit. Yhteistyö vaatii myös yhteiset säännöt toiminnalle. Ilman niitä kumppanuudesta syntyvää yhteistyötä, esimerkiksi hankkeita, voi olla vaikea hahmottaa ja hallinnoida. Yhteistyö vaatiiikin kaikilta osallisilta luotettavuutta, luottamusta ja rohkeutta tarttua erilaisiin asioihin sekä muokata myös omia toimintatapoja yhteistyöhön sopivaksi.

Yhteisöllistä osaamista tuottamassa

Kumppanuudella saavutettava lisäarvo on nähtävissä kaikessa verkostomaisessa työskentelyssä. Yhdessä toisten toimijoiden kanssa on mahdollista

tunnistaa monitulkintaisia ja -muotoisia ilmiöitä ja vaihtaa näkökulmia kohteena olevista ilmiöistä. Myös tietoa sekä olemassa olevista että kehitteillä olevista keinoista, menetelmistä ja teknologioista on tavoitettavissa helpommin verkostoissa kuin yksin toimien. Näin ollen yhteistyössä kehitteillä olevia tai juuri kehiteltyjä keinoja ja teknologioita voidaan paremmin jalostaa tehokkaammiksi omaan meneillään olevaan yhteistyöhön tai projektiin sopivaksi. Parhaimmillaan yhteistyössä löytyy uudenlaisia tapoja toimia ja syntyy uutta tietoinfrastruktuuria. (Agranoff 2007, 222.)

Humak on visiossaan linjannut olevansa humanistisen- ja kasvatustieteiden sekä kulttuurituotannon johtava kouluttaja ja asiantuntija. Se huolehtii näiden yhteiskunnallisesti merkittävien alojen valtakunnallisesta kehittämisestä yhdessä työelämän kanssa ja luo toimialojen tulevaisuutta sekä edistää kestävästä yhteiskunnallisesta hyvinvointia. Avoin tiedon ja osaamisen jakaminen on luontevaa Humakille, sillä se on verkostoammattikorkeakoulu. Valtakunnallisena kouluttajana ja kumppanuudella kehittäjänä Humakin painoaloja ovat sosiaalisten ja kulttuuristen innovaatioiden edistäminen. Humakin kumppanuuksissa näkyvät organisaation humanistiset arvot: toisten kunnioittaminen, tasa-arvo, luottamus sekä ennakkoluulottomuus. (Humakin strategia 2025.)

Luonteva tapa toimia yhteiskunnassa on olla osa sitä ja tarkastella sitä yhdessä kumppaneiden kanssa. Terhi Dahlman kirjoittaa tässä julkaisussa monikulttuurisesta yhteistyöstä kulttuurikentällä. Hänen havaintojensa mukaan yhteistyö viriää usein työelämässä havaitun ongelman tai ilmiön ympärille. Vaikka yhteistyö viriää usein ongelmalähtöisesti tai tarvelähtöisesti, on kumppanuudella kehittäminen tapa nähdä ongelma tai ilmiö haasteena, johon voidaan löytää uudenlainen positiivinen lähestymistapa.

Humakissa työelämäyhteistyö on korkeakoulun ydintoimintaa. Puhutaan valmennuspedagogiikasta, joka kietoo vahvasti yhteen työelämätoimijat ja korkeakoulun sen henkilöstöä ja opiskelijoita myöten. Valmennuspedagogiikassa korostuu korkeakouluorganisaation tehtävä yhteiskunnallisena vaikuttajana ja kansalaisyhteiskunnan kehittäjänä. Tavoite on, että prosessissa jokainen osallinen, niin lehtori, opiskelija kuin työelämäkumppanitkin, oppivat toinen toisiltaan. (Määttä, Sirkkilä, Hofferén, Lämsä & Nyman 2015, 11.)

Kumppanuus kokemuksina

Kumppanuudessa tähdätään siihen, että osalliset saavat kumppanuudesta lisäarvoa toimintaansa. Yhdessä toimiminen vaatii osallistujilta paljon, ja sen onnistuminen on kaikkea muuta kuin itsestään selvyys. Tässä julkaisussa me kirjoittajat tuomme esiin monitasoisesti, millaisia kohtaamisia ja yhteistyön paikkoja kumppanuus Humakin kanssa avaa. Kumppanuudella

kehittäminen voi olla pitkäkestoista tai lyhytkestoista innovaatiotoimintaa, kehittäminen voi olla valtakunnallisten projektien tai vaikkapa yksittäisten tapahtumien järjestämistä. Kumppanuus voi olla toimintaa, jossa mukana ovat työelämän erilaiset kumppanit eri kokoonpanoilla kuin myös korkeakouluyhteisö yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Kumppanuuden pohjalla voi olla aiempi pitkäaikainen useamman osallisen välinen yhteistyö, mutta se voi syntyä myös kahden ihmisen kohtaamisen tuloksena. Kumppanuuden areenana on vaihtuva toimintaympäristö esimerkiksi toimialoilla, kohdemaassa tai verkossa.

Tähän julkaisuun on koottu erilaisia yhteisöllisesti syntyneitä tarinoita, jotka kuvaavat Humakin tapaa tehdä asioita yhdessä kumppanien kanssa toimialoillamme. Tämä julkaisu syntyi kertomaan tarinaa kumppanuudesta, jossa merkittävää on itse kumppanuus. Sen rakentavat tasavertaiset aidosti toisensa kohtaavat toimijat.

Lähteet

Agranoff, Robert 2007. *Managing within networks: Adding value to public organizations*. Washington D.C.: Georgetown University Press.

Virtanen, Petri & Stenvall, Jari 2014. *Älykäs julkinen organisaatio*. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Määttä, Jukka, & Sirkkilä, Hannu & Hoffrén, Jari & Lämsä, Tero & Nyman, Tarja 2015. *Opettaja valmentajana Humakissa – työelämälähtöistä, ryhmäperusteista pedagogiikkaa kehittämässä*. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Huttula, Tapio 2015. Humanistisen ammattikorkeakoulun strategia 2025. Strategian kirkastamisen luonnos. Powerpoint-diat. 8.10.2015.

2.

MONIKULTTUURISTA YHTEISTYÖTÄ KULTTUURIKENTÄN HANKKEISSA, TUPA JA PONNARI

Terhi Dahlman

Salissa kuuluu nauru ja espanjankielinen puheensorina. Kädet heiluvat ilmassa, kun kolumbialainen tanssinohjaaja suunnittelee kansainvälistä tanssikoulua yhdessä intialaisen kollegansa kanssa. Vapaaehtoisena mukana oleva venäläinen opiskelija tulkaa hiljaisella äänellä kahden yrittäjyyskursin vetäjän suomenkielisen ja englanninkielisen opetuksen sisältöjä bulgarialaiselle valokuvaajalle ja venäläiselle konserttipianistille. Tilassa opiskelee luovan alan toimijoita yli kahdestakymmenestä eri kulttuurista ja kattavasti eri taiteenaloilta. Opetuksen aiheena on oman osaamisen tuotteistaminen myytäväksi palveluksi tai tuotteeksi. Käynnissä on TuPa-hankkeen koulutus, jossa kymmenen päivän ajan pohditaan, kuinka maahan muuttaneiden luovan alan toimijoiden osaamista yrittäjinä voitaisiin lisätä ja näin edistää heidän työllistymistään oman alan töihin auttamalla yrittäjyyden ensi askelissa

Hankeidea kumpuaa siitä, mikä työelämässä mättää

Hyvät hankeideat kumpuavat usein työelämässä esiin tulevien ongelmien toteamisesta. Näin syntyivät myös Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) hallinnoimien TuPa (Tuottajapalveluja maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille) ja Ponnari (Tuottajatoiminnasta toimeentuloa maahanmuuttajataustaisille taiteilijoille) hankkeet.

Olen työskennellyt vuosia Suomeen muuttaneiden taiteilijoiden kanssa ja kuullut kerran jos toisenkin harmitteluja siitä, kuinka täällä on niin hankala aloittaa yritystoiminta. Byrokratiaa on paljon, ja yritysmaailman lait ja käytännöt ovat hyvin erilaisia kuin taiteilijoiden aiemmissa kotimaissa. Rahoitusmahdollisuuksiakaan ei oikein tunnettu. Liian usein törmäsin tilanteeseen, jossa taiteellisen korkeakoulutuksen saaneet ihmiset elättivät

itsensä siivoamalla tai ajamalla linja-autoa. Järjestöjen kautta tehtävästä tai teellisestä työstä taas ei tekijöilleen jäänyt juuri muuta käteen kuin koke-musta, jota ilmaiseksi tehtävästä työstä monille kertyikin runsain mitoin.

Asialle piti tehdä jotakin. Onneksi EU:n Rakenerahastojen hankeohjel-massa avautui rahoitus, jossa painotettiin työllisyyttä edistävää toimintaa. toimintaympäristöjen ja palvelujen kehittämistä, innovaatiotoimintaa, ver-kottumisen edistämistä ja palvelualojen uusia luovia hankkeita. Humak tart-tui haasteeseen ja pystytti mainitut TuPa- ja Ponnari -hankkeet. Molempien tavoite oli, että kansainväliset luovan alan toimijat saisivat hyvät valmiudet aloittaa yritystoiminnan joko pilottiyrityksessä tai perustamalla oman yri-tyksen, työllistyisivät oman ammattialansa töillä ja samalla verkostoituisivat



Kuva 3.1. TuPa- ja Ponnari -hankkeiden keskesimmät toimijat.

muiden alan toimijoiden kanssa sekä integroituisivat suomalaisen yhteiskuntaan.

Humakin hanketyömallin mukaisesti sain lehtorina toimia ideoimieni projektien päällikkönä ja kytkeä niiden toimintoja opiskelijoiden opetussuunnitelmaan. Hankkeiden toimintoina esiteltiin luovan alan yrittäjyyteen liittyvä koulutus, mentorointi ja mahdollisuus osallistua osuuskuntaan, jonka kautta taiteilijat voisivat myydä ja markkinoida tuotteitaan ja osaamistaan. Hankkeissa kokeiltaisiin myös tuottajamallia, jossa kulttuurituotannon ammattilainen organisoi taiteilijoiden työn ja osaamisen osuuskuntamuotoisen kulttuurituotantoyhtiön myytäväksi palveluiksi. Palveluja markkinoitaisiin yritysasiakkaille, kolmannen sektorin ja kuntien toimijoille sekä yksityisille kulttuurin kuluttajille.

Pienissä piireissä jokainen kontakti on kultaa

Yksin tällaista hanketta ei voi toteuttaa. Tarvitaan kumppaneita, jotka aidosti haluavat hankkeen tavoitteiden toteutuvan. Hankkeen kannalta hienointa on, jos kumppanin tai kumppaneiden omat tavoitteet ovat hankkeen tavoitteiden kanssa samansuuntaisia – silloin molemmat hyötyvät yhdessä tekemisestä. Suomen pääkaupunkiseudun taide- ja kulttuurialan monimuotoista ja kansainvälistä työtä tekevä verkosto on suhteellisen pieni. Samat ihmiset tulevat vastaan erilaisissa yhteyksissä ja tehtävissä vuosien varrella. Tämän vuoksi henkilösuhteet ja verkostossa aktiivisesti mukana oloinen korostuvat. Myös kansainvälisissä yhteistyökuvioissa ja bisneksessä monesti luotetaan enemmän niihin, joiden kasvot tunnetaan kuin esimerkiksi viran tai aseman tuomaan auktoriteettiin. Yhteistyön intensiivisyyttä lisäävät odotukset vastavuoroisuudesta, kiinnostuksen osoittamisesta yhteistyökumppanin toimintaa kohtaan ja arvostuksesta, mikä ilmenee toisen työn edistämisenä, henkilökohtaisena markkinointityönä ja osallistumisena yhteistyötahojen toimintaan.

Kumppanit kannattaa siis valita huolella. Asiaa on ajateltava hankkeen toimintojen etenemisen ja resurssien jakamisen näkökulmasta. Tärkeää on pohtia myös kumppanin luotettavuutta, aktiivisuutta ja toiminnan eettisyyttä. Kumppanin olisi tuotava hankkeeseen tarvittavaa osaamista; puuttuvia resursseja, jotka voivat olla joko aineellisia tai aineettomia; viestintäkanavia, verkostoja sekä yhteishenkeä ja innostusta.

Hyvää kumppanuutta kannattaa hoivata

TuPa-hankkeessa (1.1.2013–31.12.2014) tavoitteena oli tukea Suomessa asuvien kansainvälisten taiteilijoiden yritysosaamista, edistää luovan alan

toimijoiden työllistymistä ja vahvistaa kahdensuuntaista integraatiota. Hankkeen yhteistyötahoja olivat Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa, Taiteen edistämiskeskus Taike ja myös kohderyhmänä olleet kansainväliset luovan alan toimijat. Näiden osallisten tavoitteet olivat hankkeiden kanssa samat. Yritys Helsinki toi kumppanuuden tavoitteiksi yrittäjyyden edistämisen ja kansainvälisten taiteilijoiden yritysosaamisen lisäämisen. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira, Elintarviketurvallisuusvirasto Evira, Työ- ja elinkeinokeskus sekä suomalaisten säveltäjien ja musiikintekijöiden edunvalvontajärjestö Teosto halusivat puolestaan edistää yhteiskunnan eri alueilla lakien, sääntöjen ja hyvien bisnestapojen mukaista ammattinharjoittamista ja yritystoimintaa. Hankkeiden päätoteuttaja ja rahoittaja oli Uudenmaan liitto. Osallisten keskuudesta muodostettiin ohjausryhmä, jonka jäsenet toimintojen edetessä katsoivat asioita oman sisällöllisen osaamisensa ja toimintasektorinsa näkökulmasta.

Ihmissuhteiden tavoin myös kumppaneiden välisten suhteiden pitää olla tasapuolisia ja hyödyttää kaikkia osallisia. Mikään yhteistyö ei voi pidemmän päälle perustua siihen, että yksi toimija, esimerkiksi hanke, pyrkii hyötymään muista mukana olevista antamatta mitään takaisin. Vastavuoroisuuden lisäksi kiitoksen antaminen ja arvostuksen osoittaminen lisäävät kumppaneiden halukkuutta yhteistyöhön tulevaisuudessa.

TuPa- ja Ponnari -hankkeissa osoitimme vastavuoroisuutta kumppaneillemme osallistumalla heidän seminaareihinsa panelisteina ja puhujina, luomalla tilaisuuksiin taidesisältöjä, tiedottamalla ja markkinoimalla heidän ohjelmiaan ja toimintaansa, tarjoamalla harjoittelijoita, esiintyjä ja tuotantoapua heidän markkinointitapahtumaansa sekä toteuttamalla yhdessä kumppaneiden kanssa koulutussisältöjä heidän kursseihinsa. Kaikissa tärkeissä painotuotteissa ja viestintämateriaaleissa on korrektaa esitellä hankekumppanit lisäämällä ainakin heidän logonsa ja nimensä niihin.

Homma toimii, kun on selkeät roolit ja työnjako

Selkeä työnjako helpottaa kaikkien hankkeessa mukana olevien työskentelyä. Myös jokaisen kumppanitahon vastuuhenkilö hankkeessa on syytä nimetä. Organisaatioissa tehtävät, joita ei ole osoitettu selkeästi jollekin kooluvaksi, eivät kuulu kenellekään ja jäävät helposti hoitamatta. Parhaimmillaan jo hankeidea kehitellään yhdessä kumppaneiden kanssa ja tuloksena voi syntyä uudenlaisia näkökulmia, kattavampia sisältöjä tai monipuolisempia toteutuksia kuin yksi suunniteltaessa. TuPa- ja Ponnari -hankkeissa tärkeimmät toimijat on esitelty kuvassa 3.1.

TuPa- ja Ponnari -hankkeissa Humak vastasi koulutuksesta. Kunnallisen toimijan rooli oli Caisalla, järjestösektoria edusti Moniheli, valtion toimijana mukana oli Taike, yritysneuvontaorganisaatioita edusti Yritys Helsinki, ja asiantuntijaorganisaatioina mukana olivat Teosto, Valvira, TE-keskus ja Evira. Myös kansainvälisten luovien alojen toimijoilla oli oma roolinsa työjaossa.

Hanketta hallinnoi Humak, joka myös kartoitti luovien alojen toimijoiden koulutustarpeet. Se myös organisoivat tarpeiden mukaiset koulutukset, toteutti mentorointia tuottaja- ja yritysosaamisellaan luovan alan toimijoille sekä ohjasi hankkeessa työskenteleviä opiskelijoita ja harjoittelijoita.

Kulttuurikeskus Caisa antoi hankkeen käyttöön kansainvälisyysosaamistaan ja verkostojen tuntemustaan. Kulttuurikeskuksen viestintäkanavat olivat tärkeässä roolissa luovan alan toimijoiden verkoston luomisessa ja tilaisuuksista tiedottamisessa. Caisa tarjosi myös tilojaan tapahtumille, mentoroinneille, workshoppeille, kokouksille sekä osuuskunnalle, joka perustettiin hankkeen myötä. Caisa myös osti perustetulta osuuskunnalta ohjelmia ja työllisti näin osuuskuntalaisia. Lisäksi Caisan johtaja osallistui ohjausryhmän toimintaan.

Moniheli oli tärkeä tiedotuskanavana ja verkostojen kokoaja hankkeen alkuvaiheissa. Ohjausryhmätoiminnan kautta heidän kansainvälisyysosaamisensa tuli myös hankkeen käyttöön. Myös Taike osallistui ohjausryhmätoimintaan ja tiedotukseen oman Catalysti-toimijaverkostonsa avulla. Taike tarjosi myös läänintaiteilijan työpanosta hankkeelle sekä tiloja tiedotustilaisuuksiin ja koulutuksiin.

Yritys Helsinki antoi asiantuntemuksensa käyttöön yritysosaamisen koulutuksissa, mentorointitilaisuuksissa ja osuuskunnan perustamisessa. Myös heidän edustajansa osallistui ohjausryhmään. Edellä listattujen asiantuntijaorganisaatioiden (Valvira ym.) edustajat olivat hankkeen työntekijöiden neuvonantajia ja kouluttajia. He myös neuvoivat tarvittaessa henkilökoh- taista luovan alan toimijoita.

Hankkeen kohderyhmä ja tärkeimmät toimijat olivat luovan alan ammattilaiset. He osallistuivat koulutuksiin ja mentorointipäiviin, suunnittelivat omaa liiketoimintaansa, verkostoituivat toisten luovan alan toimijoiden kanssa ja joko perustivat oman yrityksensä tai tulivat mukaan hankkeessa perustettuun osuuskuntaan.

Kaveria ei jätetä

Niukkojen resurssien aikana ja hankerahan toivossa organisaatioille on houkuttavaa osallistua hankkeisiin, vaikka mahdollisuudet antaa sovittua panosta siihen olisivat rajalliset. Tämä saattaa johtaa siihen, että jossakin vaiheessa hanketta kumppanin resurssit osallistua hankkeeseen kerta kaikkiaan loppuvat. Tärkeitä asioita jää tekemättä, ja pahimmillaan hankkeen tavoitteet jäävät täyttymättä. Ihmiset lakkaavat osallistumasta palavereihin ja ohjausryhmän tapaamisiin. Tämä aiheuttaa turhautumista koko työryhmässä, ja pahimmillaan passiivisuus tarttuu muihinkin kumppaneihin. Kun kalenteri on täynnä, tulee helposti kiusaus karsia ensin hyödyttömimmäksi koetut ja tunnelmaltaan ankeimmat tilaisuudet ja työtehtävät.

TuPa- ja Ponnari -hankkeiden projektipäällikkönä olin hyvin tietoinen kumppaneidemme kiireisistä aikatauluista ja vähistä resursseista. Mahdollisuuteni sitouttaa ja saada kumppanit tuntemaan itsensä tarpeellisiksi, ellei jopa välttämättömiksi, perustui kaikkien tärkeiksi kokemiin hankkeen tavoitteisiin. Muistutin niistä jokaisessa tapaamisessa. Lisäksi pyrin tekemään hankkeeseen osallistumisesta mahdollisimman mukavaa ja palkitsevaa kaikille. Yllättävän suuri merkitys arkisissa työrutiineissa voi olla kaikkien kuullen ääneen lausutuilla kiitoksilla, hyvästä työstä palkitsemisella, vaikka palkinto olisi vain symbolinen joulukukka tai suklaarasia tai kokouksiin varatut hedelmätarjottimet tai pullakahvit. Jokaisen mielipiteen kuunteleminen ja arvostaminen sekä myönteisen ilmapiirin luominen lisäävät yhteenkuuluvuutta ihmisten välillä.

Kumppanuudesta lipsuvaan kannattaa olla henkilökohtaisesti yhteydessä ja pyrkiä ystävällisesti kannustamaan takaisin toimintaan mukaan. Vastapalvelusten antaminen on usein toimiva tapa saada yhteistyö taas toimimaan. Luotettavaksi ja reiluksi koettua kumppania ei helposti jätetä.

Yhdessä toimimalla voidaan saavuttaa paljon enemmän kuin vain oman organisaation voimin. Onnistumiset kannustavat toimimaan kumppaneiden kanssa jatkossakin, mutta myös hankaluuksista selviäminen ja ongelmien ratkominen yhdessä voivat lujittaa luottamusta toimijoiden välillä. Toisten osaaminen, resurssit, työtavat, viestintätyyli, huumori ja tavat reagoida erilaisiin tilanteisiin tulevat tutuiksi hankkeen kuluessa. Seuraavaa hanketta suunniteltaessa on helppo kuvitella sen toteutuvan yhdessä hyväksi havaittujen kumppaneiden kanssa.

Projektin internet-osoite: www.tupahanke.wix.com/tupa-hanke

Osuuskunta SummArt: www.summart.fi

3. KULTTUURITUOTANNON HANKETYÖ LEHTOREIDEN JA OPISELIJOIDEN YHTEISTYÖNÄ

Arto Lindholm ja Marjo Eskola

Hanketyön ja opetuksen integrointi ei ole ollut Humakissa itsestäänselvyys. Kulttuurituotannon yksikössä ulkopuolista rahoitusta saaneet tutkimus- ja kehityshankkeet kulkivat vuosien ajan kokolailla erillään opetuksesta. Pääsääntöisesti hankkeet ulkoistettiin erillisen hankehenkilöstön työksi, eikä hanketoiminta juuri koskettanut lehtoreiden eikä opiskelijoiden arkea.

Tilanne kuitenkin muuttui nopeasti, kun koko kulttuurituotannon opetushenkilökunnalle asetettiin velvollisuus osallistua hanketoimintaan vähintään 300 tunnilla vuosittain. Pedagogisena tavoitteena oli liittää opetus entistä tiiviimmin työelämään, mutta vielä tätäkin tärkeämpää oli laajentaa Humakin rahoituspohjaa. Muutos vaikutti lehtoreiden työnkuvaan paljon. Lehtorit alkoivat tehdä hankehakemuksia, ja jos rahoitusta saatiin, hakemuksen tehnyt lehtori ryhtyi yleensä hankkeen vetäjäksi. Tavoitteena oli, että hanke yhdistetään opetukseen niin taitavasti, ettei lehtoreiden työtaakka kasva. Nämä reunaehdot määrittivät kulttuurituotannon lehtoreiden uutta työtä paljon enemmän kuin melko abstraktiksi jäänyt puhe valmennuspedagogiikasta. Hanketyö täytyi aloittaa kulttuurituotannon alalla pääkaupunkiseudulla lähes tyhjästä, sillä ulkopuolista rahoitusta saanutta hanketoimintaa ei ollut lainkaan, kun uusi tutkimus- ja kehityskeskus perustettiin Helsingin Haagaan vuonna 2013.

Yksi ensimmäisistä ulkopuolista rahoitusta saaneista kulttuurituotannon hankkeista oli *Vetovoimaa kulttuurikeskuksiin*, jota opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti noin sadalla tuhannella eurolla. Hankkeen tavoite oli osallistaa kulttuuritapahtumiin niitä, jotka tutkimusten mukaan ovat kaikkien epätodennäköisimpiä kulttuurin yleisöjä. Näitä ovat muun muassa nuoret kouluttamattomat miehet, keski-ikäiset ammattimiehet, maahanmuuttajat, lapsiperheet ja lähiöissä asuvat. Hankkeessa toteutettiin viisi konkreettista osallistamiskokeilua, kolme laajaa puhelinhaastattelututkimusta ja kansainvälinen benchmarkkaus. Hankkeen tuloksia levitettiin julkaisuissa, seminaareissa ja hyviä käytäntöjä jakamalla. Muita pääkaupunkiseudun läpi meneviä hankkeita ovat olleet edellä kuvaillut TuPa- ja Ponnarihankkeet sekä

Festaripörssi, TuPa- ja Ponnari -hankkeissa annettiin tuottajakoulutusta maahanmuuttajataustaisille taiteilijoille ja perustettiin heidän kanssaan osuuskunta (Terhi Dahlmanin artikkeli tässä julkaisussa). Festaripörssi-hankkeessa autetaan syrjäytyneitä nuoria työllistymään ja saamaan onnistumisen kokemuksia vapaaehtoistyön avulla.

Vetovoima-hankkeeseen ei palkattu ulkopuolista hanketyöntekijää. Kaikki työt tehtiin opetushenkilökunnan ja opiskelijoiden voimin. Normaalin opetustyön ohella tuli siis suoritua noin kaksi henkilötyövuotta vaativasta hankkeesta. Tämä olisi ollut mahdotonta ilman hanketyön integroimista osaksi opetusta siten, että parhaat opiskelijat tekevät huomattavan osan hanketyöstä osana opintojaan. Opiskelijat olivat hankkeissa pikemminkin lehtoreiden työvereita kuin opiskelijoita sanan vanhahtavassa merkityksessä, mikä olikin Humakin valmennuspedagogiikan mukaista.

Tässä esityksessä kokoamme yhteen ajatuksia siitä, (1) mitä lisäarvoa hankkeissa työskenteleminen opiskelijoille antaa ja (2) miten hanketyön ja opetuksen integrointi ylipäänsä on mielekästä toteuttaa. Annamme konkreettisia parannusehdotuksia ja piirrämme realistisen kuvan lehtoreiden ja opiskelijoiden muuttuneista työnkuvista. Kulttuurituotannon lehtori Arto Lindholm on päävastuussa kahdesta ensimmäisestä alaluvusta ja kulttuurituottaja Marjo Eskola alaluvusta ”Käräyttävä-kaverin tuottaminen osana opintoja”. Johtopäätösluku on Eskolan ja Lindholmin yhdessä kirjoittama.

Vetovoimaa kulttuurikeskuksiin -hanke

Vetovoimaa kulttuurikeskuksiin -hankkeen perimmäinen tavoite oli osallistaa kulttuuriin niitä, jotka eivät yleensä kulttuuritapahtumissa käy. Tavoite saattoi kuulostaa yllättävältä: eikö ole jokaisen oma asia, miten haluaa vapaa-aikansa viettää? Nyky-yhteiskunnassa ei tekemisen puutetta ole. Kaupungit ovat täynnä virikkeitä, elämyksiä, tapahtumia ja harrastusmahdollisuuksia, eikä yhteiskunnalla pitäisi olla mitään sanomista siihenkään, jos joku haluaa käyttää vapaa-aikansa television katseluun.

Kulttuurilaitosten näkökulmasta yksilölliset valinnat eivät ole mitenkään suuri pulma. Sen sijaan ongelma on se, että kulttuurin yleisöt ja osallistujat ovat edelleen valikoitunut joukko. Keskikaupungilla asuvat naiset, keskiikäiset, lapsettomat ja hyvin koulutetut käyttävät kulttuuripalveluita paljon enemmän kuin laitakaupungilla asuvat, nuoret, maahanmuuttajat, miehet, lapsiperheet sekä vähemmän koulutetut. Sosiologit selittävät valikoituneisuuden johtuvan siitä, että kulttuurin suurkuluttajat perivät ja hankkivat koulutuksen avulla enemmän kulttuuripääomaa kuin vähemmän kulttuuria kuluttavat ihmiset. (Mm. Lindholm 2011; Purhonen ym. 2014.) Valikoituneisuus on kiusallista ainakin niille kulttuurilaitoksille, jotka ilmoittavat

tavoitteekseen palvella kaikkia ihmisiä tasavertaisesti. Lisäksi kulttuurin tarjoaminen yhteiskunnan eliitille johtaa helposti syytöksiin siitä, että kulttuurin julkinen tukeminen on tulonsiirtoa köyhiltä rikkaille. Monien mielipidetiedustelujen mukaan kansan syvät rivit leikkaisivat mieluusti juuri kulttuurista, jos jostain on pakko leikata julkisia menoja (Esim. TS 2013).

Jotkut tutkimukset osoittavat, että kulttuurimaku on monipuolistunut ja jossain määrin irtautunut sosioekonomisista selityksistä, mutta tästä huolimatta ”kovat” väestötieteelliset tekijät (tulot, asema sosiaalisessa hierarkiassa) selittävät kulttuuripalveluiden käyttämistä edelleen paremmin kuin pehmeät tekijät (harrastukset, elämäntapa tms.) (Lindholm ym. 2011, 24–27). Hiljattain ilmestyneen laajan empiirisen tutkimuksen tulosten mukaan suuren enemmistön arvostama ja hienona pitämä legitiimi maku on Suomessa erityisen selvästi suuntautunut korkeakulttuuriin. Suomalainen nyky-yhteiskunta muistuttaa makujen hierarkkisuuudessa 1960-luvun ranskalaista yhteiskuntaa, mikä yllätti myös tutkimuksen tekijät. (Purhonen ym. 2014, 411.)

Kulttuurilaitokset ovat yrittäneet välttää elitismien leimaa ja saada kosketuspintaa asiakkaisiinsa yleisötyön avulla. Yleisötyön vaikuttavuutta tarkastelleen tutkimuksen mukaan kulttuurilaitosten yleisötyö ei kuitenkaan tavoita ei-kävijöitä, vaan siihen osallistuvat jo valmiiksi taiteesta ja kulttuurista kiinnostuneet ihmiset. Parhaiten epätodennäköisiä yleisöjä tavoittaa jalkautumalla lähiöihin ja muihin epätyypillisiin kulttuuripaikkoihin. Näin tehtiin muun muassa Kansallisteatterin Reittejä Kontulaan -hankkeessa, mutta siinäkin luultavasti tavoitettiin vain tuon alueen kulttuuriaktiivit. Toisinaan yleisötyö sulkee ei-kävijät jo määritelmänomaisesti ulkopuolelleen. Näin tapahtuu varsinkin silloin, kun hankkeisiin pääsee mukaan vain hakumenettelyn kautta. (Sorjonen & Sivonen 2015.) Monet kulttuurilaitokset vaikuttavat jopa välttelevän kontakteja ei-kävijöihin. Tämä ei ole ihme, sillä monet ei-kävijät näkevät kulttuuriväen ”snoabeina, kukkahattutäteinä ja hienostelemina homoina” (Lindholm ym. 2011,60).

Kulttuurilaitokset kohdistavat usein yleisötyönsä johonkin erityisryhmään kuten lapsiin, vanhuksiin tai yhteiskunnan heikko-osaisiin. Esimerkiksi aihepiiriä käsitelleen kansainvälisen Arts & Audiences -seminaarin (2013) alustuksista suurin osa liittyi tällaisiin hankkeisiin. Vain harvoin on yritetty osallistaa sitä väestönosaa, joka on muutenkin hyvässä yhteiskunnallisessa asemassa, esimerkiksi työssäkäyviä ammattimiehiä. Vetovoimaa kulttuurikeskuksiin -hankkeessa osallistettiin mihin tahansa vähäisen kulttuuripääoman ryhmään kuuluvia, vaikka heillä saattoikin olla paljon muita pääoman muotoja, kuten taloudellista tai sosiaalista pääomaa. Hankkeen alkuvaiheessa tavoitteemme herättivät kritiikkiä. Kaikkia kulttuuritoimi-joita ei miellyttänyt niiden tukeminen, jotka ovat yhteiskunnassa jo valmiiksi

voimaantuneessa asemassa. Kriitikomme pelkäsivät, että saavutettavuuden parantamisen resurssuja siirretään heikko-osaisilta hyväosaisille.

Hankkeen yhteistyökumppanit olivat kulttuurikeskukset Stoa, Vuotalo, Kanneltalo ja Karatalo. Hankesuunnitelma tehtiin käytännössä yhtenä viikonloppuna, vaikka se nojautuikin vuosien tutkimustyöhön. Nopea aikataulusta johtuen yhteistyökumppaneihin ehdittiin rahoituksen hakuvaiheessa ottaa vain alustavasti yhteyttä. Vasta kun hanke alkoi, saatoimme aloittaa eri toimijoiden välisen yhteistyön rakentamisen. Se onnistui lopulta hyvin, mutta opimme, että yhteissuunnittelu jo hakuvaiheessa on äärimmäisen tärkeää.

Hanke aloitettiin tekemällä laaja puhelinhaastattelututkimus Itä-Helsingin ja Kannelmäen alueilla sekä myöhemmin Karakallion alueella. Tutkimusosassa selvitettiin, ketkä eivät käytä kulttuuritalojen palveluita, mitä nämä ei-käyttäjät ajattelevat kulttuuritaloista ja miksi he eivät käy kulttuuritaloissa. Hankkeen tärkein tavoite oli konkreettinen osallistaminen, ei niinkään tutkimus. Ideoimme yhteistyökumppaneittemme kanssa erilaisia osallistamisen muotoja, ammensimme ideoita kansainvälisistä kokemuksista ja päädyimme viiteen pilottihankkeeseen:

- 1. Käräyttäjä-kaveri.** Tässä kokeilussa kokenut kulttuurikävijä ”käräyttää” tuntemansa ihmisen, joka ei juuri ole kulttuuritapahtumissa käynyt. Sekä käräyttäjät että käräytetty pääsevät Kanneltalon tapahtumaan ilmaiseksi. Kokeilun taustalla oli tutkimuksemme tuottama tieto siitä, että käymättömyyden suuri este on ystävän puute.
- 2. Afo-pub.** Kokeilussa vietiin osallistavaa kulttuuria ei-kävijöiden luo. Valitsimme kohteeksi Kontulan baarit, jotka kaupunginjohtaja Pajusen mielestä pitäisi sulkea. Keräsimme aforismeja ohjatusti baarien asiakkailta määrittämättä tarkoin, mikä on aforismi. Afo-pubeja vetivät aforistikko, lehtori Antti Pelttari ja runoilija Kasper Salonen.
- 3. Äijien galleriakävely.** Myös tässä kokeilussa vietiin kulttuuria ei-kävijöiden luokse. Tarjosimme miesvaltaisille työpaikoille erilaista työhyvinvointipäivää ensin taiteen ja kulttuurin, sitten muiden rentoutumisen tapojen, parissa.
- 4. HELsign.** Tämän Stoaan järjestetyn tapahtuman taustalla oli tieto siitä, että monet viittomakieliset helposti jäävät kotiin mielekkäiden viittomakielisten tapahtumien puutteen vuoksi. Toinen tapahtuman tarkoitus on tehdä viittomakielistä kulttuuria tunnetuksi kaikelle kansalle.
- 5. Karatalon Olohuone.** Tässä kokeilussa aloitettiin tyhjästä tilasta ja erilaisin markkinointi- ja toimintatempauksin alettiin täyttää tilaa myös sellaisilla kävijöillä, jotka eivät yleensä käy kulttuuritaloissa.

Viisi konkreettista tapaustutkimusta ja toimintakokeilua osoittivat, että ei-kävijöiden tavoittaminen on vaikeaa mutta ei suinkaan mahdotonta. Ehdoton edellytys on, että kulttuurilaitos on ensinnäkin tietoinen yleisö-rakenteestaan ja siitä, ketkä ovat tämän laitoksen ei-kävijöitä. Lisäksi kulttuurilaitokselta tarvitaan melkoinen määrä ennakkoluulottomuutta ja rohkeutta kokeilla toisin toimimista. Kokeilut saattavat olla hyvinkin tavallisuudesta poikkeavia. Kannetalolla riitti rohkeutta kärkeäjäkaverin toteuttamiseen. Stoa ei tähän uskaltanut, mutta se teki ennakkoluulottomasti HELsign-tapahtuman ja lähti innolla toteuttamaan kanssamme Afo-pubia.

Kokeilumme osoittivat, että on kaksi keskeistä keinoa tavoittaa ei-kävijät: mennä todellisten ei-kävijöiden luokse tai löytää linkki kulttuurilaitoksen ja ei-kävijän välille. Ilmeisin linkki on ei-kävijän ystävä, ja tämä todella toimii, minkä Kärkeäjäkaverikokeilumme osoitti. Afo-pub puolestaan osoitti, ettei epätodennäköisimmänkään taideyleisön kulttuuritahtoa pidä väheksyä. Jos pystymme räjäisimmässäkin baarissa innostamaan ihmisiä tuottamaan omaehtoista kulttuuria, uskomme pystyvämme tekemään sen lähes missä tahansa.

Tapaustutkimuksemme opettivat meidät nöyriksi. Taidetta ja kulttuuria on turha tuputtaa ihmisille ylhäältä alaspäin. Hiukan sellainen vivahde oli äijien galleriakävelyssämme, jossa kulttuuritāti ja -setä opastivat aikuisia ihmisiä. Hankkeesta oltiin kiinnostuneita, mutta lähtökohdat ovat silti pielessä juuri osallistujien passiivisen roolin vuoksi. Samoin on turha odottaa, että pelkkä tila kulttuurikeskuksessa innostaa ihmisiä sitä käyttämään, minkä Karatalon olohuone-kokeilu osoitti. Ei-kävijöiden osallistaminen edellyttää kulttuurilaitokselta erityistä aktiivisuutta ja rohkeutta.

Kärkeäjäkaverin tuottaminen osana opintoja (Marjo Eskola)

Sekä oppimisen että opettamisen tavat muuttuivat paljon kulttuurituotannon opintojeni aikana. Aloitin opintoni vuonna 2009, ja tuolloin kurssit olivat teoreettisia ja lähes kirjekurssimaisia. Opintojen loppuvaiheessa pystyin jo soveltamaan teoriaa käytännössä, mutta tähän liittyi kipuilua oman käytännön kokemattomuuteni ja teoriakeskeisyyteni kanssa. Aikaisemmalta koulutukseltani olen filosofian maisteri. Lopulta kuitenkin juuri teoriataustan ja käytännön kokeilun yhdistäminen auttoivat minua suoriutumaan opinnäyteprojektistani kunnialla. Prosessista jäi minulle sekä arvokasta käytännön kokemusta että tunne tutkimuksellisesti merkittävästä ja mielenkiintoisesta työstä.

Hanketyöhön liittyy suurempi vastuu tulosten tuottamisesta kuin perinteiseen opinnäytteeseen, koska tuloksista on kiinnostunut tilaajan ja korkeakoulun lisäksi ulkopuolinen rahoittaja. Minulle se sopi opiskelijana hyvin. Vastuu pakotti pitäytymään aikatauluissa ja hankkimaan kunnollisia vastauksia työni tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Varmasti tulin kaikille projektissa mukana olleille tutuksi lukuisine kysymyksineni esimerkiksi käytössä olevasta budjetista, lippujenhakukäytännöistä ja erilaisista logistisista seikoista. Aikataulupaineissa opin entistä paremmin ottamaan huomioon myös oman jaksamiseni ja pitämään puoliani. Koko opinnäytetyöprosessin ajan työskentelin samaan aikaan kokopäiväisesti vaativassa asiantuntijatyössä, ja ajoittain tuon työn, hanketyön ja akateemisen kirjoittamisen yhdistelmän hallinta tuotti pulmia. Siitä selviäminen hyvin on yksi suurimmista opiskelu-urani saavutuksista. Tätä kautta arvostan entistä enemmän itseäni hanketyöntekijänä ja tutkijana.

Ajoittain oli vaikea hahmottaa, minkälaisia oikeuksia opiskelija vastuun myötä saa. Etenkin aluksi oli epäselvää esimerkiksi se, kuinka paljon hankkeen varoja voidaan käyttää Käräyttäjäkaveri-kokeiluun. Tästä johtuen osaprojektille ei voitu palkata esimerkiksi visuaalista suunnittelijaa ennen kuin aivan viime tingassa. Aikataulujen venyessä ajan puute alkoi heijastua etenkin markkinointiin, jossa olisi vielä ollut paljon tehostettavaa. Monen yhteistyötahon kanssa työskentely tuotti sekin ajoittain päänvaivaa. Vaikka olin osaprojektista vastuussa, tarvitsin sekä hankkeen johdolta että kulttuuritalolta vihreää valoa suunnitelmien toteuttamiselle. Usein oli vaikea päättää, mille joukolle viestit kannatti lähettää. Liian laajalle jakelulle saattoi käydä niin, ettei kukaan tuntenut velvollisuudekseen vastata, kun taasen liian suppealla jakelulla joku asianomainen saattoi jäädä tarpeellisesta tiedosta paitsi. Samaa asiaa joutui usein kysymään ja varmistamaan moneen kertaan.

Toisaalta juuri haasteet opettivat kaikista eniten. Rohkeus itsenäisten ratkaisujen tekoon, myös ilman yksiselitteisen selkeää valtuutusta, kasvoi projektin myötä. Kokemus myös antoi näkymiä siitä, minkälaisista kulttuurin kentällä toimiminen usein on ja minkälaisen roolin tuottaja kentällä ottaa. Aina ei voi olla kaikkien kaveri. Välillä on tarpeen pitää enemmän ääntä, jotta asioita saadaan edistettyä. Tuottaja ei saa olla liian herkkänahkainen vaatiessaan hyvää työtä myös alaisiltaan tai saadessaan kritiikkiä yllättäviltäkin tahoilta.

Projektin ohjausryhmän tuki omaa työtäni oli enemmänkin ajatuksellisesti kuin konkreettisesti, vaikka ryhmässä käytiinkin mielenkiintoisia keskusteluja. Etenkin työn loppuvaiheilla, projektin tuloksia heille esitellessäni, tunsin kuitenkin, että työtäni ja tutkimustani arvostettiin ja siitä oltiin hyvin kiinnostuneita. Ohjausryhmälle lienee ollut vaikea hahmottaa, millä tavoin erilaiset kokeilut tukevat yhteisiä päämääriä ja kattavat mahdollisimman

laajalla skaalalla erilaisten ei-kävijöiden osallistamisen. Koin kuitenkin, että erityisesti Käräyttäjäkaveri-kokeilussa otettiin huomioon laaja otanta ei-kävijöitä. Näin pystyimme arvioimaan itse ei-kävijyyden määritelmää tavalla, joka voi hyödyttää muitakin projekteja. Myös työssä esitetyt toimintatavat ja jatkokehitysehdotukset ovat sovellettavissa pitkälti sellaisenaan myös muihin kulttuurilaitoksiin.

Kulttuuritalojen henkilökunnan aika varsinaiseen kehitystyöhön on erittäin rajallinen, niin tärkeää ja mielenkiintoista kuin se heistä onkin. Tämä tuli selväksi jo keskustellessamme tuottajien kanssa ja konkretisoitui, kun jouduin vaivaamaan henkilökuntaa lukuisilla kysymyksilläni. Vastaavissa projekteissa onkin syytä miettiä tarkasti, miten opiskelijatyönä tehtävät kokeilut saataisiin joko liitettyä entistä paremmin osaksi kulttuurikeskusten jokapäiväistä toimintaa esimerkiksi työharjoitteluna tai organisoitua ulkopuolelta niin tehokkaasti, että se kuormittaisi mahdollisimman vähän talon väen työtaakkaa.

Käräyttäjäkaverin tuottaminen jää mieleeni monisyisenä prosessina, joka kasvatti minusta vahvemman kulttuurituottajan. Erityisesti projektin ansioista myös identiteettini tutkivana tuottajana selkiytyi entisestään. Sain hankkeessa tilaa kehittämisorientoituneelle otteelleni, joka ei välttämättä olisi päässyt oikeuksiinsa ilman konkreettista hihojen käärimistä ja kokonaisvaltaista osallistumista kenttätöihin.

Hankehelvetistä työelämäintegroituun opetukseen (Lindholm & Eskola)

Tutkimus- ja kehitystoiminnan sisällyttäminen opetuksen ja opiskelun arkeen on muuttanut sekä lehtoreiden opettajuutta että opiskelijoiden opiskelijuutta perusteellisesti. Kaukaiselta tuntuu se aika, kun lehtori saattoi diojensa kanssa marssia luokan eteen, teettää hauskoja ryhmätöitä, kuunnella niiden tuloksia ja tarkastaa esseitä etätöinä. Nyt lehtoreiden edellytetään tuottavan uusia hankeideoita ja -hakemuksia, johtavan hankkeita ja sitouttavan tavoitteisiin sekä opiskelijat että yhteistyökumppanit. Hänen on myös tydytettävä rahoittajan vaatimukset ja samalla annettava hyvää opetusta erilaisille oppijoille. Luokkahuonekeskeinen opettaminen ehkä kuuluukin menneisyyteen, mutta myös uusi malli hakee vielä muotoaan.

Opetuksen integrointi opetussuunnitelmaan onnistuu vain harvoin kauniisti. Hankehakemuksessa luvatut asiat on pakko tehdä, mutta tuskin koskaan asioita voidaan tehdä koko opintojaksolle osallistuvan ryhmän kanssa. Vetovoimaa kulttuurikeskuksiin oli sikäli poikkeus, että tutkimusosan

pystyi osallistumaan koko kehittämistyön menetelmiä opiskellut monialainen ryhmä. Tavallisemmin tehtävät annetaan – joudutaan antamaan – muutamille opiskelijoille, muille järjestetään luokkahuonekeskeistä opetusta. Tällöin opetuksen ja hanketoiminnan yhdistäminen ei onnistu, vaan lehtorit joutuvat tekemään kaksinkertaisen työn.

Vetovoima-hankkeen konkreettisissa kokeiluissa koko ryhmän osallistuminen ei ollut mahdollista, vaan tehtäviä tarjottiin suoraan yksittäisille opiskelijoille. Vaativia tehtäviä hankkeissa ei voi opinnollistaa kenelle tahansa, vaan hankepäällikkö haluaa aina parhaat opiskelijat tuottajiksi. Ei kuitenkaan ole selvää, että juuri nämä opiskelijat haluaisivat ottaa vastuuta Humakin hankkeissa. Humak ei ole kulttuurituotannon opiskelijoiden näkökulmasta erityisen houkutteleva harjoittelupaikka tai opinnäytetyön tilaaja verrattuna vaikkapa vetovoimaisiin tapahtuma-, markkinointi- tai rocktuotantoyhtiöihin. Humak ei myöskään työllistä tuottajia. Näistä syistä on välttämätöntä, että hankkeissa opinnäytetyötä tekeville opiskelijoille voidaan maksaa edes pieni sitouttava palkkio, mistä onkin tehty selkeä päätös. Vetovoima-hankkeessa palkkio oli ehdollinen: vain aikataulussa valmistuneesta, vähintään kolmosen tasoisesta opinnäytetyöstä maksettiin pieni palkkio neljälle tekijälle.

Hankkeita vetävien lehtoreiden on hyvä muistaa, että opiskelijat ovat hankkeissa oppimassa. Tämä tarkoittaa, että myös virheet pitää sallia. Ehkä tärkein hankepäällikön tehtävä on tukea ja kannustaa opiskelijoita, minkä hän tekee parhaiten osoittamalla, että arvostaa opiskelijan tekemää työtä. Jos opiskelija jää liian yksin tekemään hanketta vailla kannustavaa tukea, on suuri vaara, että työt jäävät tekemättä. Hankepäällikön on myös uskallettava jakaa vastuuta osahanketta vetävälle opiskelijalle ja annettava hänen toiminnalleen selkeät raamit.

Lähteet

Arts & Audiences 2013. Uusien yleisöjen tavoittamista käsittelevä kansainvälinen konferenssi Helsingissä 21.–23.8.2013.

Eskola, Marjo 2014. Kaverille kanssa: Uusien kävijöiden osallistaminen Käräyttäjäkaveri-pilotissa. Humakin kulttuurituotannon opinnäytetyö. Helsinki: Humak.

Lindholm, Arto, Simovaara, Jyrki, Cantell, Timo, Mielonen, Helena 2011. *Yleisötutkimus kulttuurialan opinnäytetyönä*. Helsinki: Humak.

Purhonen, Semi & Gronow, Jukka & Heikkilä, Riie & Kahma, Nina & Rahkonen Keijo, & Toikka, Arho 2014. *Suomalainen maku. Kulttuuripääoma, kulutus ja elämäntyylien sosiaalinen eriytyminen*. Helsinki: Gaudeamus.

Sorjonen, Hilppa & Sivonen, Outi 2015. *Taide- ja kulttuurilaitosten yleistyön muodot, laajuus ja tuloksellisuus*. Cuporen verkkojulkaisuja 27.

TS 2013. Suomalaiset säästäsivät maahanmuutosta. Artikkelit *Turun Sanomissa* 10.11.2013. <http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/558628/Suomalaiset+saastaisivat+maahanmuutosta>

4.

IPANAHIPAT -LASTENTAPAHTUMA YHTEISTUOTANTONA

Helinä Ahola, Iina-Maria Piilinen

ja Oona Tikkaaja

Syksyllä 2014 päätimme Turun alueyksikössä virkistää sekä itseämme että opiskelijoita ja toteuttaa alkavan kurssimme uudella tavalla, laajana yhteistuotantona. Keksimme, että voisimme hyödyntää neljää kulttuurituottajan ammatillisiin opintoihin kuuluvaa kurssia ja yhdistää opetusamme vaativaan työelämäprojektiin. Kokonaisuuteen valikoituivat Taloussuunnittelun, Mediataitojen, Taiteen soveltavan käytön ja Projektitoiminnan kurssit. Kaikki kussit oli suunnattu toisen vuoden opiskelijoille, joten siksikin niiden yhdistäminen oli helppoa. Kolmen lehtorin systeemissä saatoimme tuurata toisiamme tarvittaessa, ja myös ongelmatilanteet oli helpompi ratkaista kolmen lehtorin voimin.

”Voitaisko me tehdä joku projekti teidän kaa?”

Tiesimme, että Tapahtumallinen Oy oli tilannut Turun Logomossa järjestettävän lastentapahtuman tuotannon Humakilta tammikuuksi 2015. Tuo projekti vaikutti hyvältä opetuskokeilummekin kannalta, ja jo keväällä 2014 pidimmekin tilaajan kanssa ensimmäisen suunnittelupalaverin. Siinä pohdimme, mitä opiskelijamme voisivat tehdä ja mihin Tapahtumallinen Oy heitä oikein tarvitsi. Pidimme opiskelijoille orientaatiopäivän, jossa tilaajaa kertoi, millainen tapahtuman pitäisi olla. Työelämäkäytäntöjen mukaisesti pyysimme opiskelijoita hakemaan töihin tapahtumaan. Kaikki opiskelijat tekivät työhakemuksen, johon liittivät mukaan CV:nsä. Työhakemuksessa he kertoivat omista vahvuuksistaan ja kiinnostuksen kohteistaan ja toivat esiin myös halunsa projektiryhmän vetäjäksi.

Kesäaika hyödynnettiin tutustumalla Suomessa järjestettäviin lastentapahtumiin. Opiskelijat sekä vierailivat tapahtumissa että tekivät niissä työharjoittelujaan ja vertailivat kokemuksiaan tarkoituksenaan löytää hyviä käytäntöjä sovellettavaksi tammikuun tapahtuman tuotannossa. Näin saimme

ajankohtaista tietoa siitä, millaisia lastentapahtumia Suomen kesässä järjestetään.

Varsinaisen tuotannon aloitimme ideointityöpajalla Tapahtumallisen kanssa. Tapahtumallinen esitteli opiskelijoille tapahtuman reunaehdot kuten ajankohdan ja budjetin. Tapahtuman yleisilme oli tiedossa, mutta tarkemmat sisällöt oli tarkoituksella jätetty suunniteltavaksi yhteistyössä opiskelijoiden kanssa. Halusimme todentaa, että kulttuurituottaja ei ole pelkkä toteuttaja vaan myös aktiivinen sisällönkehittäjä.

Tavoitteemme oli saada opiskelijat suhtautumaan tähän työelämäprojektina, ei pelkkänä pakollisena koulutyönä. Kiinnitimme tähän huomiota koko projektin ajan – tämän takia tilaaja esimerkiksi toi aloituspalaveriin kuohuviiniä ja me tarjosimme karkkia. Näin halusimme innostaa opiskelijoitamme mukaan tekemään hauskaa tapahtumaa. Jälkeenpäin kuitenkin kuulumme tästä paljon palautetta. Opiskelijat olivat kokeneet avauksen tyylin vieraaksi, eikä tavoittelemaamme kannustavaa tunnelmaa näillä keinoin syntynyt.

Myöhemmin mietimme, että olisimme voineet avata tilaajalle enemmän opiskelijoiden ryhmäprosessin etenemisen vaiheita, sitä, kuinka vastustuksen kautta monesti projektista tulee itselle läheinen ja tärkeä. Ollisimme myös voineet kertoa selvemmin Humakissa käytössä olevasta valmentajapedagogiikasta. Tällöin tilaajan olisi ollut helpompi ymmärtää, minkä vuoksi lehtorit vaikuttivat ajoittain olevan passiivia ja pysyttelivät kokolailla taustalla.

Meillä valmentajina oli selkeä rooli: olimme vastuussa sisällöstä. Emme itse tapahtuman sisällöstä vaan näiden neljän kurssin sisällöistä, jotta ne vastasivat Humakin kulttuurituotannon opetussuunnitelmaa. Tilaajalla oli tässä projektissa aktiivinen rooli. Sovimme, että tilaaja tapaa opiskelijaryhmän viikoittain. Näin varmistettiin tiedonkulku ja projektin eteneminen suunnitellusti. Samalla tilaaja pystyi vaikuttamaan projektin laatuun ja valvomaan työn etenemistä.

Huomasimme projektissa myös, miten tilaajaryityksen imagoa voi huomioida yksinkertaisella keinolla – sähköpostiallekirjoituksella, jossa lukee vaikkapa ”Yritys x tukee tulevaisuuden ammattilaisia. Tämän sähköpostin lähettävät Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelijat.”

”Sopisko tää Hub-työskentely tähän projektiin?”

Päätimme lanseerata tämän tapahtuman tuottamiseen uusia työkaluja, koska kurssien toteutusmuotokin oli erilainen. Samalla loimme struktuuria neljän kurssin kokonaisuuteen viikkojärjestyksellä ja teemaviikoilla.

Tärkein pedagoginen oivalluksemme oli soveltaa työelämässä käytössä olevaa avoimen, yhteisöllisen työskentelytilan (hub) ideaa omassa työskentelysäämme. Hub on työtila, joka tarjoaa työyhteisön edut yksin työskenteleville freelancereille ja pienille tiimeille, joita kulttuurituottajatkin saattavat valmistuttuaan olla. Näytimme opiskelijoille videoita, jossa esiteltiin hub-konseptin ideaa ja käyttöä. Varasimme kampukseltamme tilan, jonka saimme pitää koko syksyn käytössämme, mikä mahdollisti Hub-työskentelyn. Pysyimme laittamaan luokan seinälle tapahtuman aikajanan ja täydentämään sitä syksyn kuluessa. Ostimme tilaan teetä ja kahvia ja koristelimme sitä lippunauhoilla. Näillä keinoilla halusimme tehdä tilasta kotoisan ja osoittaa opiskelijoille, että tämä on teidän tilanne, jossa saatte olla rennosti. Aluksi opiskelijat eivät oikein ymmärtäneet Hubin ideaa vaan olivat huolissaan siitä, että milloin he ehtivät tekemään projektia kun aina pitää olla Hubissa. Siellä läsnäolo oli näet pakollista. Mutta kun selitimme, että tämä on juuri sitä aikaa minkä te käytätte projektien tekemiseen, Hubeista tuli nopeasti kurssin selkäranka.

Pidimme huolta, että joku meistä lehtoreista oli aina paikalla Hubissa yhdessä opiskelijoiden kanssa. Halusimme olla helposti tavoitettavissa ja osoittaa, että myös me opettajat olimme sitoutuneet yhteiseen projektiin. Näin pysyimme myös koko ajan kartalla opiskelijoiden projektien etenemisestä, vaikka teimme Hubissa samaan aikaan myös muita töitä. Säännöllinen läsnäolomme helpotti myös ajankohtaisten asioiden käsittelyä, ja pysyimme olemaan nopeasti ryhmän palveluksessa jos ryhmä ei saanut niitä itse ratkaistua.

Hub-työskentely tuki vahvasti ryhmäprosessia, koska opiskelijat tekivät töitä pienryhmissä yhteisessä tilassa. Käsittääksemme ryhmän luokkahenki vahvistui huomattavasti Ipanahipat-projektin aikana. Opiskelijat esimerkiksi huomaisivat jossain vaiheessa tarvitsevansa ryhmälleen pelisäännöt. He laativat ne ja pitivät sen jälkeen huolta niiden noudattamisesta. Tämän kaltainen toiminta ei onnistu, ellei yhteistä henkeä ole.

”Ne vois ottaa ite selvää ja jakaa sitte tietoo”

Projektia rytmittivät siis viikoittaiset tapaamiset tilaajan kanssa. Tapaamis-päiväksi valikoitui tiistai. Päivä alkoi koko ryhmän tapaamisella ennen tilaa-jan tuloa. Meillä oli tunti aikaa koota ajatuksiamme, ja pienryhmillä oli aikaa miettiä, mitkä olivat projektin etenemisen kannalta tärkeimmät selvitettävät asiat kuluvalle viikolla. Seuraava tunti oli varattu tilaajallemme eli Tapahtu-mallisesta projektipäällikkö Katja Tuomolalle ja hänen projektitiimilleen. He kuuluivat opiskelijaryhmien edistymisestä ja antoivat ohjeita seuraavaa vai-hetta varten.

Tiistai-iltapäivän olimme varanneet pienryhmien omille esityksille. Jokai-sella pienryhmällä oli syksyn aikana kaksi tiistaitehtävää. Tehtävän aiheena oli ”Mistä aiheista tarvitsette lisätietoa projektissa”? Toisen tehtävän piti perustua kirjallisiin lähteisiin, toisen tehtävän lähestymistapa oli vapaa. Pienryhmien piti huolehtia yhdessä, ettei iltapäivien ohjelmassa ole pääl-lekkäisyyksiä. Iltapäivän kolmen tunnin ohjelman rakenne koostui alus-tuksesta, työpajasta ja keskustelusta. Kuulimme muun muassa projektin lopettamisen tärkeydestä, pääsimme improvisoimaan sekä askartelemaan projektin aarrekartan.

Opiskelijat listasivat projektin parhaiksi puoliksi muun muassa työelämäläh-töisyyden ja käytännön oppimisen, oman aikaansaannoksen näkemisen ja ammatti-identiteetin kehittymisen.

”Hei, meillä vois olla yhteinen tentti”

Opiskelijoilla oli kaikkien neljän kurssin yhteinen suullinen ryhmätentti jou-lukuussa. Kurssien kontaktipäivät olivat tällöin jo ohitse, ja jäljellä oli vain kaksi kiireistä tammikuista tapahtumatuotantoviikkoa. Suullisella ryhmä-tentillä halusimme varmistaa, että opiskelijat varmasti osaisivat kurssien sisällöt. Olimme rakentaneet tenttimme huolella, ja meillä oli 20 minuuttia aikaa jokaiselle opiskelijaryhmälle. Kurssien kysymyksille oli viisi minuuttia aikaa, mihin mahtui kurssista riippuen kaksi tai kolme kysymystä. Talous-kurssissa mukana oli kysymysten lisäksi myös toiminnallinen tehtävä, jossa testattiin excel-ohjelman kaavojen osaamista ja budjetointia. Arvioimme ryhmän suorituksen yhdessä, ja käytimme siihen 10 minuuttia. Ryhmä sai tentistä yhteisen arvosanan, mutta kirjallisessa palautteessa oli mahdollista nostaa yksittäisen opiskelijan osaamista esiin.

Ipanahipat-kokonaisuuteen kuului myös työkalupäiviä, joiden aikana pereh-dyttiin kurssien sisältöihin tarkemmin. Kurssilla oli myös omia tehtä-viään, joilla varmistettiin kurssin sisältöjen oppiminen. Esimerkiksi pro-jektitoiminta-kurssin tehtävänä oli yhteisen ryhmätentin lisäksi sekä

projektisuunnitelman että projektiraportin laatiminen. Taiteen soveltavan käytön kurssilla opiskelijat tekivät Ipanoiden planeetta -projektin, jossa tehtävinä olivat toteutus, dokumentointi, havainnointi sekä vertaisarvio. Media-taitojen kurssilla käytettiin suljettuja blogeja, joissa opiskelijat kuvasivat projektin etenemistä. Näin halusimme tehdä kuvaamisen ja kirjoittamisen luontevaksi osaksi projektia heti alusta alkaen. Taloussuunnittelun kurssilla oli lähiopetuspäiviä, joilla määriteltiin keskeisiä käsitteitä, laskettiin alv-laskuja, laadittiin budjettia ja excel-taulukoita. Talouskurssin yksi keskeinen tavoite oli saada opiskelijat hallitsemaan Excel-ohjelma erinomaisesti, minkä vuoksi budjetit, tuntilistat, matkakulukorvaukset, yhteystietolistat ja ylipäätään kaikki mahdollinen tehtiin excelillä.

”Mitä taitoja ne tarttee sitte myöhemmin?”

Projektin keskeinen tavoite oli, että opiskelijat oppivat kulttuurialalla tärkeää ryhmässä työskentelyä ja vastuunkantoa, alalla kun tehdään töitä muiden ihmisten kanssa koko ajan. Ja hyvien tyyppien kanssa töitä on hauskenempi tehdä. Halusimme opiskelijoiden myös ymmärtävän, etteivät he aina voi valita projekteja, joissa työskentelevät. Kiinnitimme kurssien arvioinnissa huomiota ryhmän työskentelyprosessiin ja sen vaikutukseen projektin sujuvuuteen.

Projektit toteutettiin neljän hengen pienryhmissä. Jokaisella ryhmällä oli projektipäällikkö, jonka olimme arponeen projektipäälliköiksi hakeneiden opiskelijoiden joukosta. Ryhmät olivat itse vastuussa työnjaostaan, ja jokaisen ryhmäläisen piti toimittaa tuntilistat omalle projektipäällikölleen kerran kuukaudessa. Tällä teimme selväksi, että dokumentaatio on tärkeää. Ellei tiedä omia työtuntejaan, ei niistä myöhemmässä työelämässä pysty laskutamaan. Työtuntilistoista näkee hyvin myös, mihin aikaa on mennyt.

Opiskelijat oppivat yli puolen vuoden projektin aikana paljon konkreettisia työelämän käytäntöjä, esimerkiksi miten tehdä hyvä presentaatio ja miten palaveriin valmistaudutaan. He myös huomasivat projektin edetessä, kuinka tärkeää on kannustava palaute tiimin sisällä. Toisten kehuminen ja kiittäminen otettiinkin tavaksi. Myös kriisitilanteista selviämiseen saatiin käytännön harjoitusta. Kiinnitimme opiskelijoiden huomiota myös visualisointiin, siihen, mikä merkitys kuvallisella kerronnalla on. Sisäisen viestinnän tärkeys korostui koko projektin ajan.

Ryhmän eri tasojen viestinnän avaamisen avuksi otimme sosiologi Erving Goffmanin jaottelun näyttämö (*front stage*) – takahuone (*back stage*). Jaotellullaan Goffman viittaa muun muassa siihen eroon, mikä vuorovaikutuksessa aina on: julkisessa tilassa ihminen viestii eri tavoin kuin rajatunmassa ja yksityisemmässä tilassa. Omaa käyttöämme varten suomensimme

käsitteet sanoilla sali vs. keittiö. Hahmottelimme, kuinka hub-tila on meidän keittiömme, jossa opiskelijat saattoivat puhua vapaasti oman väen kesken. Tiistaiamuntapaamiset tilaajan kanssa olivat kohtaamisia Keittiön ja Salin ovella, jolloin tietoa vaihdettiin keittäjien ja tarjoilijoiden kesken nopeasti molempien kiirehtiessä siitä omiin toimiinsa. Ja tapahtuma oli Sali, jossa kaiken piti olla kunnossa tai ainakin näyttää siltä ulospäin.

”No miten eläkeläisbingo eroaa toimintaelokuvasta!”

Palautteessaan opiskelijat kiittivät erityisesti projektin työelämälähtöisyyttä. He saivat olla mukana tekemässä ensimmäistä kertaa järjestettävää isoa tapahtumaa, ja käytännön kokemusta tapahtumatuotannosta osatiin todella arvostaa. Myös projektin pituutta ja intensiivisyyttä keuhuttiin, vaikka samaan aikaan se koettiin myös stressaavana. Ipanahippojen käytössä oli koko Logomo, ja siksi opiskelijat tutustuivat Logomon tiloihin ja toimintoihin perusteellisesti. Tästä tunteuksesta saattaa olla heille hyötyä tulevaisuudessa, kun he hakevat töitä ja miettivät omia vahvuuksiaan. Tapahtumana Ipanahipat onnistui yli odotusten. Loppuunmyydyssä tapahtumassa kävijöitä oli 4000.

Meille lehtoreille tämä oli ensimmäinen kerta, kun yhdistimme voimamme näin kokonaisvaltaisesti ja työskentelimme vahvasti yhtenäisenä tiiminä. Tämä neljän kurssin yhteinen tapahtumatuotanto-opetusprojekti syvensi oppiamme valmentajuudesta ja sen mahdollisuuksista opetuksessa. Teimme todellista tiimityötä, jossa vahvuutemme ja erilaiset taustamme yhdistyivät tiimin yhteiseksi osaamiseksi. Pystyimme ammentamaan kurssisuunniteluun ja opetukseen omista kokemuksistamme, ja varmasti ikäerommeikin toi niihin erilaisia näkökulmia ja tapoja katsoa asioita. Valmentajamallin toivotaan vähentävän lehtorin työtaakkaa, mutta itse emme kokeneet töiden vähentyneen, työtä oli ihan yhtä paljon kuin ennenkin, sen luonne vaan oli toisenlainen. Paljon hausempi.

Opiskelijat listasivat viimeiseen tapaamiseen Tapahtumallisen kanssa kaiken työn, mitä he projektissa tekivät.

Työryhmä: 10–14 hlö

Tunteja yhteensä: 4 111 h

- Asiakastunnit: 2 335 h
- Opiskeluun käytetyt tunnit: 1 776 h

- Tiistaipalaverit: 35 h
- Ipanoiden Planeettaan käytetty aika yhteensä 134,25 h (osa Soveltavan Taiteen kurssia)

Markkinointi

- Julistejako arviolta 109 paikkaan
- Työtunteja flyerien ja julisteiden jakamiseen 42 h
- Mediyhteydet 9 kpl, joista mukaan lähteneitä 1 kpl
- Some-näkyvyys: Lippuhippa 3 kpl ja Some-jaot 29 kpl

Yhteistyökumppanit ja sisältö

Kontaktoituja yhteistyötahoja 116 kpl, joista mukaan lähteneitä 47 kpl

Luodut dokumentit

- Muistiot ja suunnitelmat 294 kpl
- Äänitiedostot 15 kpl
- Kuvat 350 kpl
- Taitokset ja kyltit 55 kpl
- Lähetetyt sähköpostit 750 kpl
- Tiistaipalavereiden muistiot 32 sivua

5. KYMMENEN VUOTTA KASVUKUMPPANUUTTA, TIETOA DRAAMAN KEINOIN

**Pauliina Hulkkonen, Kalle Kinnunen, Janika
Kiukkonen, Hannele Mättö, Sakari Perämäki
ja Maarit Honkonen-Seppälä**

Laukaan kunnan kolmessa taajamassa sijaitsevat yläkoulut ovat saaneet kymmenen vuotta olla tiukan asian mutta myös tunteiden kenttä. Laukaan vapaa-aika- ja koulutoimen, Ehyt ry:n ja Humakin yhteinen Päihdeputki on vuosittain koonnut 300 nuorta ja aikuista saamaan tietoa, kokemaan ja näkemään. Päihdeputki on toteutettu osana Humakin sosiaalisen vahvistamisen opintoja, ja siihen osallistuu aina koko vuosikurssi. Vastaavana lehtorina on toiminut Tarja Jukkala.

Maaliskuussa 2014 yhteisöpedagogiopiskelijat ideoivat ja toteuttivat Laukaan Lievestuoreelle viisitoistavuotiaan Mimmin tarinan, joka alkoi suun- ja terveydenhoidon pisteessä. Siinä hammashoitaja ja suuhygienisti kertovat Mimmin ja hänen ikätovereidensa heikosta hampaiden kunnosta. Limsat, mehut ja energiajuomat ovat jättäneet jo jälkensä.

”Seuraava rasti on terveystiedontunti, jossa opettaja kertoo muun muassa tupakan vaaroista. Tämä rasti oli itselleni nuorena Vihtavuoren yläkoululaisena kaikkein puhuttavin. Kurkunpään syöpään sairastunut Tuomo, ihan oikea henkilö, kertoo käheällä äänellään tarinansa 20 vuoden tupakoinnin seurauksista”, kertoo yhteisöpedagogiksi (AMK) opiskeleva Janika Kiukkonen. Janika pohtii, että Päihdeputken jatkotyöstäminen ja siitä keskustelu kavereiden ja myös aikuisten kanssa on tosi tärkeää. ”Onneksi meillä oli koululla opettajien lisäksi etsivät nuorisotyöntekijät sekä perhetyöntekijät, jotka heti putken jälkeen kävivät ammatilliset keskustelut nuorten kanssa.”

Janika Kiukkosen kokemana

Päihdeputken suunnittelu ja toteutus oli mielenkiintoinen ja hauska projekti. Me opiskelijat saimme itse suunnitella päihdeputken juonen ja kehittää roolihahmot. Vaikka meitä Jyväskylän yhteisöpedagogiopiskelijoita on putkessa mukana lähes 40, jokaiselle tuli oma tärkeä roolinsa.

Itse koen Päihdeputken järjestämisen erityisen mielenkiintoiseksi siksi, että mukana on vuosittain ollut eri laukaalaisia kouluja, kuten Vihtavuoren koulu, jossa itse olen käynyt peruskouluni. Muistan, että myös itse osallistuin Humakin järjestämään Päihdeputkeen Vihtavuoren nuorisotalolla vuonna 2010. Kokemus oli mieleenpainuva, ja siitä keskusteltiin paljon kavereiden kanssa vielä tapahtuman jälkeenkin. Joitakin järjestyttäviä kohtauksia muistan vieläkin, kuten tupakkavalistusrastin ”Tuomo-ääninauhan”, jossa vuosikymmeniä tupakkaa polttanut mies puhuu karhealla äänellään. Sama äänite on käytössä myös tämän vuoden tupakkarastilla.

Toivottavasti myös meidän järjestämämme Päihdeputki onnistui tehtävänsään ja saa edes osan nuorista miettimään päihdeiden käytön seurauksia. Päihdeputki on tunteisiin vetoava ja erilainen ehkäisevän päihdetyön menetelmä, joka ainakin itselläni jäi parhaiten mieleen peruskouluaikaisista terveystiedontunneista.

Hannele Mätön kokemana

Jo ennen aamukuutta napsautan kahvinkeitin päälle, jotta ehdin kahdeksaksi Lievestuoreelle. Perille saavuttaessa on paikalla onneksi vertaistukea, sillä kukaan luokkakaveri ei vaikuta erityisen virkeältä, mutta jo ensimmäisen ryhmän saapuessa piristymme. Aloitimme päihdeputken suunnittelun muutama viikko sitten, ja nyt vihdoin on toteutuksen aika.

Työmuotona tämä ei ole minulle uusi. Yläasteelta muistan kiertäneeni koukukuloukku-radan, ja olen ollut mukana tekemässä rataa osana nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan perustutkintoa. Toteutus on kuitenkin ollut joka kerta erilainen, sillä käsikirjoitimme ja suunnittelimme radan alusta loppuun uudella porukalla.

Koen päihdeputken hyvänä ja toimivana menetelmänä ehkäisevässä päihdetyössä, muistanhan itsekin kiertäneeni radan lähes kymmenen vuotta sitten – useimpia terveystiedon tunteja en saa palaamaan mieleeni. Tämä menetelmä vetoaa osallistujien tunteisiin ja herättää ajatuksia sekä keskustelua toisella tapaa kuin tilastot.

Pauliina Hulkkosen kokemana

Kun aloimme tehdä päihdeputkea, kukaan ei oikein tiennyt mitä tuleman pitää. Osa oli joskus ollut sitä järjestämässä tai osallistunut siihen. Itse olin mukana järjestäjänä jo kolmatta kertaa. Vähän vajaa viikko ennen päihdeputken alkua alkoi paniikkivaihe. Jokainen stressasi hieman omasta roolistaan ja siitä, miten kokonaisuus tulee toimimaan vai toimiiko ollenkaan. Ainakin minua stressasi ja jännitti päähenkilön näytteleminen todella paljon, mutta onneksi opettajat ja luokkakaverit kannustivat ja tsemppasivat.

Kun päihdeputkiviikko sitten viimein alkoi, itselläni oli hyvä fiilis. Porukka, kenen kanssa sitä tehtiin, oli todella hyvä, ja yhteishenki näkyi rastien välissä tauoilla. Tarina eteni loogisesti, roolisuoritukset olivat uskottavia ja koko paketti oli muutenkin kasassa. Viikko oli todella rankka ja viimeisinä tunteina väsymys painoi päälle, mutta yleisfiilikset ovat mahtavat!

Mitä päihdeputken tekeminen siis merkitsee minulle? Se merkitsee uusien asioiden oppimista, itsensä ilmaisua, tiedon jakamista nuorille, ehkä jopa ”valistusta” sekä hyvää fiilistä ja yhteishenkeä luokkatovereiden kesken. Mielestäni päihdekasvatuksella on iso merkitys nuorten ja miksei aikuistenkin elämässä. Onnistunut päihdekasvatus vaikuttaa siihen, minkä ikäisenä nuori alkaa käyttää päihteitä vai alkaako ollenkaan. Päihdekasvatuksella on myös suuri rooli sosiaalisessa vahvistamisessa, koska oikeanlainen päihdekasvatus kertoo nuorille, ettei tarvitse päihteitä täyttämään elämäänsä. Tästä seuraa se, että elämähallintataidot paranevat ja koulussa sekä työssä käyminen helpottuu.

Mielestäni päihdekasvatusta tehdessä täytyy pitää mielessä, että se ei saa olla pelkkää valistusta tai pelottelua päihteiden haitoista sekä vaaroista, vaan sen pitäisi olla faktoihin perustuvaa vuorovaikutusta kasvattajan ja kasvatettavan välillä. Pelkkä paasaaminen ja yksipuolinen puhelu ei tehoa nuoriin yhtä hyvin kuin osallistavat menetelmät tai keskustelut. Päihdekasvatuksessa ilmapiiri ei saa olla tuomitseva, koska silloin nuori ei ehkä uskalla tuoda omaa näkemystään ja omia mielipiteitään esille.

Aikoinaan omassa yläkoulussani päihdekasvatus ei ollut juuri lainkaan osallistavaa, vaan se oli hyvin paasausmaista: opettaja puhui ja takoi tietoa päihdämme. Keskustelua ja vuorovaikutusta ei juuri ollut. Opettaja kertoi muutamia faktoja ja sen, että päihteet ovat pahasta. Nuorille ei ollut tilaisuutta tai tilaa sanoa omia mielipiteitään, joten mielestäni se ei ollut kovin tehokasta ja onnistunutta päihdekasvatusta.

Sakari Perämäen kokemana

Päihdeputki on oiva tapa antaa nuorille tietoa ja vaikuttaa heidän päihteisiin liittyviin ennakkokäsityksiinsä ja asenteisiinsa. Lisäksi päihdeputkessa käydään muita ajankohtaisia asioita läpi, niissä saa esimerkiksi tietoa energijuomista, alaikäisen korvausvelvollisuuksista ja kuvien lataamisesta internetiin. Päihdeputkeen sisältyvän näytelmän ansioista päihteistä saadaan lähempi tuntuma ja se on mieleenpainuvampi kuin tavallinen oppitunti.

Kalle Kinnusen kokemana

Olen tyytyväinen päihdeputken rakenteeseen, toteutukseen ja koko kurssiin. Päihdeputki kuului meillä Sosiaalisen vahvistamisen kurssiin, ja se piti sisällään perusteita lastensuojelusta mielenhyvinvointiin. Kurssi oli selkeästi suunniteltu ja antoi hyviä valmiuksia työelämää varten.

Ja mikä tärkeintä, Päihdeputki oli laukaalaisten nuorten mielestä tosi hyvä. Tarinan todenmukaisuus yllätti useat nuoret. ”Näinhän voisi käydä ihan oikeastikin” kuului monen nuoren suusta. Päihdeputken jälkeen opiskelijat siirtyivät takaisin omalle koululle, jossa käytiin purkukeskustelua yhdessä nuorisotyöntekijöiden, perhetyöntekijöiden ja opiskelijoiden kanssa. Tämä loppupurku oli tosi tärkeää ja saimme aikaan mielenkiintoisia keskusteluja päihteistä ja niiden käytöstä.

Tekstit: Pauliina Hulkkonen, Kalle Kinnunen, Janika Kiukkonen, Hannele Mättö, Sakari Perämäki sekä Maarit Honkonen-Seppälä.

Kirjoittajat ovat yhteisöpedagogi (AMK) -opiskelijoita Humakin Jyväskylän kampukselta. Opiskelijat työstivät yhdessä lehtijutun osana sosiaalisen vahvistamisen ja viestinnän opintojaan. Viestinnän opintoja ohjasi Maarit Honkonen-Seppälä.

Infolaatikko

Lisätietoja terveyskasvatuksesta muun muassa netistä www.ehyt.fi

Päihdeputki – terveyskasvatusta elämyksellisin keinoin

KoukkuLoukku, Kamakombi, Shokkelo ja Päihdeputki ovat nimiä elämyksellisin keinoin toteutetuista ratakokonaisuuksista. ”Niiden tarkoitus on tukea

nuorten terveystiedon opetusta ja terveystieteistä. Tapahtuman aiheina ovat olleet muun muassa tupakkatuotteet, päihteet ja väkivalta”, kertoo Tarja Jukkala. Erilaisia ratoja Suomessa ovat kiertäneet tuhannet oppilaat ja vanhemmat. Elämysradat on rakennettu herättämään ajatuksia ja keskustelua sekä vaikuttamaan nuorten asenteisiin ja käyttäytymiseen. ”Kuten Humakin opiskelijoidenkin toteuttamiin elämysratoihiin, liittyy kaikkiin aina ennakkotou ja jatkokyöskentely. Taustalla on kokonaisvaltainen käsitys nuoresta. Elämyksellisin keinoin nuori saa tietoa päihteiden vaikutuksesta elämään ja joutuu moniin valintatilanteisiin reitin varrella aivan kuin oikeassakin elämässä. Ihanteellista olisikin, että myös nuorten vanhemmat pääsisivät iltaihin osallistumaan. Näin keskustelut opettajien, kavereiden ja nuorisotalon ammattilaisten lisäksi jatkuisivat myös kodeissa”, pohtii Jukkala ja kiittää Ehyt ry:tä ja Laukaan kuntaa monivuotisesta yhteistyöstä.

6 ■ WAMPO – TILAA KAIKILLE! VANTAAN KAUPUNGIN VAMMAIS- PALVELUOHJELMAN ESITTELYVIDEON TUOTTAMINEN JA KÄÄNTÄMINEN HUMAKIN MONIALAISENA PROJEKTINA

Zita Kóbor-Laitinen ja Aila Mikkola

Humanistisen ammattikorkeakoulun vuoden 2013 organisaatiomuutoksen jälkeen pääkaupunkiseudun alueyksikön lehtorit saivat käyttöönsä Pohjois-Haagan Valkean talon alakerrassa sijaitsevan Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiokeskuksen (TKI-keskus). Monitoimitilassa työpisteet ovat lähekkäin, ja siellä työskentelee Humakin Pääkaupunkiseudun alueyksikön kolmen toimialan eli tulkkauksen, kulttuurituotannon ja yhteisöpedagogikoulutuksen lehtoreita. Tämä mahdollistaa nopean tiedonkulun ja antaa tilaa spontaanille yhdessä ideoinnille. TKI-keskuksen ansiosta eri koulutusohjelmien toimintakulttuurit ovat lähentyneet ja yksiköiden välinen yhteistyö on lisääntynyt. Tällaisesta yhteistyöstä on esimerkkinä Wampo-hanke. Siinä tuotettiin ja käännettiin Vantaan kaupungin vammaispalveluohjelman esittelyvideo.

Monialainen työelämäyhteistyö

Wampo-hanke oli ensimmäinen projekti, jossa Humakin tulkkauksen koulutus ja kulttuurituottajakoulutus tekivät yhteistyötä todellisen toimeksianton parissa. Kulttuurituottaja- ja tulkkio opiskelijat olivat saaneet ja toteuttaneet ennenkin vastaavia tilauksia omilla tahoillaan. Wampo-hankkeessa kulttuurituottajaopiskelija, opintojaan syksyllä 2013 aloittaneet tulkkio opiskelijat sekä tulkkaus koulutuksen kaksi aikuisopiskelijaa yhdistivät voimansa ja toteuttivat Vantaan vammaispalveluyksikön vammaispalveluohjelman esteettömän esittelyvideon yhdessä. Kulttuurituottajaopiskelija Isabella Rossi käsikirjoitti ja tuotti videon. Tulkkikoulutuksen nuorisopiskelijat litteroivat tallenteen tekstit ja vastasivat suomenkielisestä tekstityksestä. Aikuisopiskelijat Minna Paakkolanvaara ja Susanna Söderlund käänsivät ja tulkkasivat haastattelut.

Tulkkauksen koulutuksessa on jo pitkään hankittu todellisia toimeksiantaja eli työelämältä tilattuja käännostehtäviä ja sisällytetty ne opintojaksojen tehtäviin. Näin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotyö integroidaan opetukseen. Tulkkiopiskelijat kääntämisen opintojaksot painottuvat ensimmäisen lukuvuoden kevääseen ja toisen lukuvuoden syksyyn. Toimeksiantaja olemme saaneet muun muassa Kuurojen Liitolta, Kuurojen museolta, Raahen museolta, Kuuloliitolta, Invalidiliitolta ja Partioliikkeeltä.

Käännoksiä suomalaiselle viittomakielelle ovat tehneet ainoastaan viittomakieliset kuurot tulkkiopiskelijat sekä jo pitkään aktiivisesti viittomakielentulkkina toimineet, Humakissa tutkintoaan täydentämässä olleet aikuisopiskelijat. Esimerkiksi Raahen museon toimeksiannon käännoksen suomalaiselle viittomakielelle teki kuuro opiskelija Tomas Uusimäki, jolla on aiempien työtehtäviensä ansiosta runsaasti kokemusta käännoistyöstä. Uusimäen kuulevat kurssikaverit olivat mukana Raahen museon projektissa kielensisäisinä kääntäjinä, sillä otteet Samuli Paulaharjun teksteistä ja aineistossa olevat vanhat murre sanat vaativat pitkäjänteistä ja tarkkaa, pienryhmissä lehtorin johdolla toteutettua selvitystyötä. Toinen esimerkki viimeisimmistä toimeksiannoista suomalaiselle viittomakielelle on Asumispalvelukeskus Aspan asiakkaille tehty tyytyväisyyskysely, jonka aikuisopiskelija Sirpa Suomela käänsi suomalaiselle viittomakielelle. Vastaavia tilauksia saamme jatkuvasti, mutta aina niitä emme pysty ottamaan vastaan, sillä viittomakielistä äidinkielenään käyttäviä tulkkiopiskelijoita on Humakissa suhteellisen vähän.

Suurin osa toimeksiannoista on ollut viittomakielisten tekstien kääntämistä suomen kielelle, ja niitä ovat tehneet kuulevat nuoriso-opiskelijat. Heille suomalainen viittomakieli on useimmiten täysin uusi kieli, jonka vuoksi käännookset on tehty pienryhmissä lehtoreiden tiukassa ohjauksessa ja monesti myös heidän avullaan. Käännookset ovat olleet joko luettavaksi tarkoitettuja toimitettuja suomennoksia tai tekstityksiä ja jälkiäänityksiä. Tekstitys- ja jälkiäänitystoimeksiannoissa pitkäaikainen yhteistyökumppanimme on ollut Kuurojen Liitto, josta olemme saaneet asiantuntija- ja apua tekstitysten ja jälkiäänitysten teknisessä toteutuksessa sekä laadunvarmistuksessa. Esimerkiksi Kuurojen Liiton Andersenin saduista suomalaisella viittomakielellä tuotettujen adaptaatioiden DVD-julkaisun suomennoksia sekä Viittomakielisen kirjaston Identiteetti-sarjan haastattelujen suomennokset ja niiden jälkiäänitykset tai kansanomaisemmin dubbaukset on toteutettu opiskelijoiden ryhmitteinä. Nämä toimeksiannot viimeisteltiin teknisesti Kuurojen liiton viestintäosaston studiossa. Laadunvarmistuksesta huolehtivat lehtorit tiiviissä yhteistyössä tilaajan kanssa.

WAMPO-projekti

Vantaan vammaispoliittinen ohjelmassa ja toimenpidesuunnitelma vuosille 2012–2016 on nimeltään Wampo – Tilaa kaikille -ohjelma 2012–2016). Siinä kehittämistyön tärkeimpinä tekijöinä nähdään Vantaan asukkaat. Wampon tavoitteena on olla kaikkien vantaalaisten ohjelma, josta jokainen kantaa vastuuta. Ohjelmassa korostetaan, että palveluja tulee kehittää vammaisten henkilöiden omista tarpeista käsin. (Wampo 2012–2016.) Osana hanketta tuotettiin Wampo-video, jonka tarkoituksena oli tiedottaa Vantaan vammaispalveluohjelman painopisteistä ja tavoitteista kaupungin asukkaille. Video valmistettiin kaikille kaupungin asukkaille, joten siihen haluttiin ääni, tulkkaus viittomakielelle ja lisäksi tekstitys. Näin syntyi kolme erilaista tuotetta: video, jossa on tulkkausta suomalaiselle viittomakielelle, video, jossa on tekstitys suomeksi ja video, jossa on käännös viitotulla puheella. Video rakentui Wampon viiden keihäänkärjeksi nimetyn vammaispalvelun kehittämiskohteen ympärille. Keihäänkärjet olivat fyysinen esteettömyys, palveluohjaus ja asiakaslähtöisyys, asuminen, oikeus koulutukseen, työhön ja mielekkääseen arkeen ja esteetön ajattelu ja elämänlaatu (Wampo 2012–2016).

Humakin ja Vantaan kaupungin yhteistyö Wampon parissa käynnistyi lokakuussa 2013. Vantaan kaupungin vanhus- ja vammaispalvelun koordinaattori, verkostokonsultti Anne Kvist otti yhteyttä Humakiin ja tilasi esittelyvideon, joka toimisi Vantaan vammaispalveluohjelman esteettömän tiedotuksen välineenä. Idea esittelyvideolle saatiin Tukholman kaupungin ”Stockholm – staden för alla” -ohjelman (2010) pohjalta tehdystä vastaavasta videojulkaisusta. Sopimus Vantaan kaupungin ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteistyöstä allekirjoitettiin marraskuussa 2013.

Suunnittelu- ja valmistelutyö aloitettiin välittömästi. Wampo video käsi- kirjoitettiin marras-joulukuussa 2013, kuvattiin ja leikattiin helmi-maaliskuussa 2014 ja käännökset suomalaiselle viittomakielelle tehtiin samana keväänä. Tulkkaus tallennettiin tulkkiruutuun Kuurojen Liiton studiossa toukokuussa 2014. Samaan aikaan valmistui videon ainoan viittomakielisen osion käännös ja jälkiäänitys suomen kielellä. Valmis, tulkkaukset molempiin suuntiin sisältävä versio luovutettiin tilaajalle kesäkuussa 2014. Tekstitetty versio valmistui seuraavan lukuvuoden syksyllä, huonokuuloisia ja kuuroutuneita asiakkaita palveleva käännös viitotulle suomen kielelle julkaistiin toukokuussa 2014. Videon tulkattu versio esitettiin kesäkuussa 2014 Vantaan Wampo-areena- tapahtumassa, ja se on nähtävissä Vantaa kanava -sivustolla.

Vantaan kaupungin kanssa marraskuussa 2013 tehdyn yhteistyösopimuksen jälkeen Humakin kulttuurituottajaopiskelija Isabella Rossi ryhtyi videon tuottajaksi lehtori Arto Lindholmin ohjaamana. Ohjelman sisältö koostui

tilaajan toiveiden mukaisesti eri asiakasryhmien edustajien haastatteluista ja tuokiokuvauksista heidän arjestaan. Videolla esiintyy seitsemän vantaalaista henkilöä, jotka kertovat elämästään ja kaupungin arjesta. Kuusi heistä puhuu suomen kieltä ja yksi käyttää suomalaista viittomakieltä. He edustavat vammaispalvelun eri asiakas- ja ikäryhmiä lapsesta eläkeläiseen. Videosta saa käsityksen myös vammaispalveluohjelman painopisteistä ja siitä, mitkä palveluista toimivat Vantaalla hyvin ja mitä tulisi vielä kehittää.

Humakin tulkkauksen koulutuksen aikuisopiskelijat Minna Paakkolanvaara ja Susanna Söderlund tuottivat videon käännöksen suomalaiselle viittomakielelle ja suomensivat videossa esiintyvän kuuron asiakkaan haastattelun. Tulkkaus suomalaiselle viittomakielelle näkyy videossa tulkkiruutuna. Viittomakielisen tekstin tulkkaus suomen kielelle on liitetty tallenteeseen jälkiäänityksenä. Alkuperäismateriaalin ja käännösten yhdistämisestä teknisesti vastasi Kuurojen liiton viestintäosaston mediatyöntekijä Harry Malmelin.

Keväällä 2014 Humakin viittomakielentulkin koulutusohjelman vuosikurssin 2013 opiskelijat saivat tehtäväkseen litteroida videon suomenkieliset haastattelut opintojaksossa Kääntäminen 1 (Kielensisäinen kääntäminen). Litterointi tarkoittaa äänitallenteen siirtämistä tekstimuotoon. Se, millä tavalla ja kuinka tarkasti teksti litteroidaan, riippuu siitä, miten ja mihin tarkoitukseen aineistoa aiotaan käyttää. Wampo-hankkeen yhteydessä tavoitteena oli, että haastattelut siirtyvät kirjoitettuun muotoon mahdollisimman sanatarkasti. Tehtävä ei ollut helppo, sillä nauhoituksen laatu ja puhujien tapa ilmaista ajatuksiaan vaihtelivat merkittävästi. Osa haastatteluista kuvattiin ulkona, jolloin ympäristön melu heikensi puheen kuuluvuutta. Opiskelijat suorittivat litteroinnit kahdessa ryhmässä niin, että jokaisesta haastattelusta tehtiin useampi kuin yksi litteroitu versio. Näin opiskelijoille tarjoutui mahdollisuus vertailla tuotoksiaan ja korjata ne kohdat, jotka sitä vaativat.

Opintojakso Kääntäminen 2 keskittyy kielten väliseen kääntämiseen. Sen kuluessa sama opiskelijaryhmä teki viittomakielisestä tekstistä raakakäännöksen suomen kielelle, jonka perusteella he toteuttivat suomenkielisen tekstityksen videon. Opiskelijat hyödynsivät tässä työssään jo olemassa olleita nauhoituksia haastattelutilanteesta tallennetusta ammattitulkin tekemästä tulkkauksesta sekä Paakkolanvaaran ja Söderlundin valmistelemasta suomennoksesta. Suomenkielisten haastattelujen tekstityksessä hyödynnettiin tehtyjä litterointeja, ja tekstitykset tehtiin huonokuuloisia, kuulovammaisia, ei-äidinkielisiä ja sellaisia henkilöitä varten, joilla on muita kielellisiä haasteita. Vuonna 2013 aloittaneen ryhmän tulkkioiskelijoiden tuottamat ja lehtoreiden tarkistamat tekstitykset liitettiin tallenteeseen Kuurojen Liitossa mediatuottaja Harry Malmelinin opastuksessa. Malmelin opetti opiskelijoille ammattimaisen tekstityksen teknisen toteutuksen, minkä jälkeen opiskelijat pääsivät itse tekemään työn. Lopuksi Malmelin vielä tarkisti

tallenteen laadun, minkä jälkeen videon tekstitetty versio toimitettiin tilaajalle. Wampo-projektin päättymisen jälkeen, toukokuussa 2015, valmistui myös opinnäytetyö, jonka puitteissa neljännen vuosikurssin opiskelija Raisa Havu käänsi ja tulkkasi haastattelut viitotulle puheelle. Viitottua puheetta käyttävät erityisesti aikuisena kuuroutuneet henkilöt. Viitotussa puheessa (toisin kuin varsinaisissa viitotuissa kielissä, kuten esimerkiksi suomalaisessa viittomakielessä) sanajärjestys vastaa puhutun kielen sanajärjestystä. Siinä käytetään sanojen selkeän suomenkielisen artikuloinnin rinnalla suomalaisen viittomakielen viittomia (Kuulokynnys 2015). Havun (2015) opinnäytteen ohjasi lehtori Outi Mäkelä. Tallenne on nähtävissä opinnäytetyön liitteestä löytyvän youtube-linkin kautta osoitteessa https://www.youtube.com/watch?v=PhsDrBYc2_E.

Työelämäyhteistyö ja tulevaisuus

Yhteistyö tilaajan ja työelämän edustajien kanssa ei olisi sujunut yhtä jouhevasti ilman yhteistyökumppaneiden joustavuutta ja toimijoiden välistä jatkuvaa yhteydenpitoa. Vantaan vammaispalveluyksikön edustajat Mikaela Westergård ja Anne Kvist huolehtivat ohjaustyöryhmän kokoamisesta ja palaverien järjestämisestä yksikön omissa tiloissa. Tapaamisia järjestettiin projektin suunnittelu- ja toteuttamisvaiheessa aina tarpeen mukaan. Palaverissa suunniteltiin videon sisältöä, muokattiin käsikirjoitusta, katseltiin ja kommentoitiin raakamateriaalia ja jo leikattuja haastatteluita sekä ohjeistettiin käännöstoimeksiantoa yhdessä tekijöiden ja videolla esiintyvien asiakkaiden kanssa. Ohjausryhmään kuului Vantaan kaupungin edustajina Mikaela Westergårdin ja Anne Kvistin lisäksi Rebecca Ahava, Minna Eronen, Tuulia Halttunen, Jukka Ahvonen ja Heli Ashaq. Asiakkaita ohjausryhmässä edustivat Eija Oikarainen, Kari Ali-Yrkkö ja Ritva Engblom. Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteyshenkilönä ja opiskelijoiden ohjaajana toimi tämän tekstin kirjoittajien lisäksi lehtori Arto Lindholm.

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa opiskelijoita ohjataan valmentavalla työotteella ja opiskelijat osallistuvat aktiivisesti esittämiensä ongelmien ratkaisemiseen. Ohjaajan tehtävänä ei ole valmiiden ratkaisumallien tarjoaminen, vaan pyrkimys ohjattavan toimintakyvyn vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulussa valmennuspedagogiikka tukee parhaimmillaan työelämälähtöisen asiantuntijuuden rakentamista, jossa huomioidaan eri toimijoiden alaan liittyviä käsityksiä sekä omaksutaan dialoginen verkostotyö. Erityisesti ihmissuhdetyössä työelämälähtöinen ammattiin oppiminen tukee oikeanlaista osaamista. Valmennuspedagogiikka sisältää ajatuksen, että opiskelijoille annetaan valmiuksia selviytyä itsenäisesti ammattikentän ilmiöiden havainnoimisesta, dokumentaatiosta ja työelämälähtöisen kehittämistehdävän käytännön ongelmien ratkaisemisesta. Todellisten toimeksiantojen parissa he omaksuvat tulevan ammattinsa työkuultuuria ja toimintatapoja.

Juuri edellä mainituista syistä Kääntämisen opintojaksoihin pyritään aina saamaan todellisia toimeksiantoja harjoitustöiksi. Todelliset toimeksiannot motivoivat opiskelijoita eri tavoin kuin pelkkä harjoitus harjoituksen vuoksi. Samalla opiskelija pääsee tutustumaan työelämän toimijoihin ja toimintatapoihin. Opiskelijat oppivat myös kantamaan vastuuta tekemisistään eri tavalla kuin pelkistä koulutehtävistä, sillä työelämässä sovitusta jättöpäivistä ei voi myöhästyä, jokaisen on tehtävä lupaamansa osuus, tehtävän tekemisessä on oltava läsnä. Tehtävät ovat ainutkertaisia. Opiskelijat tuntuivat kasvavan tehtävän mukana.

Lehtoreiden rooli näissä projekteissa on kannustaa, tehdä linjauksia, huolehtia laadunvarmistuksen toimivuudesta ja koordinoita yhteistyötä. Lehtoreina olemme myös osallisena oppimisprosessissa, koska dynaaminen työelämä tuottaa uusiin yhteiskunnallisiin haasteisiin liittyviä ongelmia, joita ratkoessaan ammattilaiset tarvitsevat uudenlaisia lähestymistapoja sekä innovatiivisia työskentelyotteita. Työelämän tilanteet ovat alati uusiutuvia oppimistilanteita kaikille osallisille, myös meille lehtoreille.

Wampo-hankkeeseen osallistui useita toimijoita, ja siinä toteutettiin erilaisia tehtäviä monialaisesti. Vantaan vammaispalveluyksikön ja Humakin kulttuurituottaja- sekä tulkikoulutuksen välinen yhteistyö osoittautui hedelmälliseksi. Koulutusten välisellä yhteistyöllä pystyimme tekemään kokonaisen tuotteen tilaajalle, sillä käännöksen ja tulkkauksen lisäksi itse video tuotettiin opiskelijatyönä. Lehtoriyhteistyö lisääntyi ja löysi uusia uomia. Myös opiskelijat pääsivät tutustumaan toisiinsa yli koulutusohjelmien rajojen. Tämän lisäksi saman koulutusohjelman nuoris- ja aikuisopiskelijat pääsivät tekemään työtä ja oppimaan yhdessä samassa hankkeessa. Wampo-hanke koulutusohjelmien välisenä monialaisena yhteistyönä todellisessa työelämätoimeksiannossa oli hieno avaus tuleville yhteisille hankkeille, kuten esimerkiksi helmikuussa 2015 Helsingin kulttuurikeskus Stoan kanssa yhteistyössä toteutuneelle Helsingin HELsign-tapahtumalle. Toivomme, että voimme tehdä vastaavia yhteisiä projekteja tulevaisuudessakin.

Lähteet

Havu, Raisa 2015. Keihäänkärkiä. Vantaan vanhus- ja vammaistyön esittelyvideoon käännöstyö suomen kielestä viitotulle puheelle. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <http://www.theseus.fi/handle/10024/91035>. Viitattu 18.8.2015.

Kuulokynnys 2015. http://www.kuulokynnys.fi/kuulokynnys/kommunikatio/kommunikaatiomenetelmat/viitottu_puhe/. Viitattu 17.8.2015.

Wampo-areena 11.6.2014. http://www.vantaa.fi/ajankohtaista-arkisto/vantaa_fi/101/0/mita_on_elaa_vammaisena_vantaalla_wampo-areena_kesakuussa_kaupungintalolla Viitattu 20.8.2015.

WAMPO – Tilaa kaikille! Vantaan Vammaispoliittinen ohjelma ja toimintasuunnitelma vuosille 2012-2016. Vantaan vanhus- ja vammaispalvelut. 2015. https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/79586_Wampo_nettiin2.pdf. Viitattu 17.8.2015.

Vantaa kanava. <http://vantaakanava.fi/?s=wampo+areena+11.6.2014> Viitattu 21.8.2015

7.

NYT TEHDÄÄN KULTTUURIA!

KALEIDOSKOOPPI – LUOVUUS JA KULTTUURISET INNOVAATIOT MERI- JA METALLITEOLLISUUDESSA

Timo Parkkola

Välillä ihmiset näyttävät hölmistyneiltä, kun kuulevat Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurialan hankkeista. Miksi kulttuuri tekee yhteistyötä rakennusteollisuuden, energiateollisuuden tai meri- ja metalliteollisuuden kanssa? Mutta tarkemmin ajatellen se on maailman luonnollisin asia. Ei kulttuuria tarvitse väkisin viedä telakalle. Se on jo siellä. Telakka on osa inhimillistä kulttuuria, ja kulttuurin ja laivanrakentamisen yhteistyö on mitä normaalein asia.

Se, että kulttuurin ja muiden toimialojen yhteistyötä on ryhdytty kutsumaan luoviksi aloiksi, on sen sijaan kohtuullisen uutta. Esimerkiksi Sam Inkinen esitti vuonna 2006, että ”viime vuosina luovuus on yhdistetty laajempaan yhteiskunnallis-taloudelliseen keskusteluun, jossa ovat korostuneet (kansallisen) kilpailukyvyn ja innovatiivisuuden kaltaiset tärkeiksi koetut teemat” (Inkinen 2006, 16). Ja kuten Inkinen kirjoittaa, kysymys todellakin näyttäisi olevan siitä, että luovuus yhdistettiin innovaatioihin, tai tarkemmin, niiden yhteys huomattiin. Käsitteellä luova talous tästä toimialojen uutta luovasta sekoituksesta ryhdyttiin puhumaan laajemmin vasta 2002 Richard Floridan julkaistua teoksensa *The Rise of the Creative Class*. Teoksessa esitetään teoriaa siitä, minkälaiseen ympäristöön nyky-yhteiskunnassa syntyy vireää, uutta ja innovatiivista liiketoimintaa ja minkälaisessa ympäristössä myös olemassa oleva yritystoiminta kukoistaa. (Florida 2002.) Ja kyllä. Floridan mukaan innovatiivisuus ja luovuus kulkevat käsi kädessä.

Kulttuurin ja luovuuden merkityksen lisääntyminen voidaan johtaa myös yhteiskunnan ja talouden yleiseen ”kulttuuristumiseen”, joka on kulttuurintutkijoiden mielikäsitteitä. Käytännössä toisesta maailmansodasta alkanut kehitys ja median merkityksen lisääntyminen on tuonut kulttuuriset elementit osaksi koko taloutta ja jokapäiväistä elämää. Media, visuaalisuus ja kerronnallisuus ovat läsnä kaikkialla. (Luostarinen & Parkkola 2012, 178.) Me jopa syömme kulttuuria syödessämme etnisissä (kulttuurisissa)

ravintoloissa tai hampurilaispaikoissa, jotka ovat melko helposti liitettävissä 1950-luvun amerikkalaiseen kulttuuriin. Me myös identifioidumme näiden valintojemme kautta, oli kyse sitten pukeutumisesta tai vaikka siitä mitä syömmme. Näissä asioissa ihminen todellakin on sitä mitä syö – tai mihin pukeutuu.

Kulttuurin tutkija Raymond Williamsin tokaisi 1950-luvulla, että kulttuuri on arkipäiväistä: mikään yhteiskunnan osa-alue ei käytännössä ole erillään kulttuurisesta merkityksen muodostumisesta. Ajatusta on kehitelty edelleen, ja kulttuurintutkijat ovat analysoineet innolla myös kulttuurin ja muun yhteiskunnan monimutkaisempiin kytköksiin. Esimerkiksi Mikko Lehtonen sanaali vuosituuhannen lopulla:

”Informaatioyhteiskunta” merkitsee perinteisten ’talouden’, ’yhteiskunnan’ ja ’kulttuurin’ raja-aitojen murenemistä. Taloudellisesta toiminnasta tulee ennennäkemättömällä tavalla kulttuuristen muotojen läpikäymää. Tuotteiden suunnittelussa ja markkinoinnissa näyttöarvo ohittaa usein käyttöarvon. (Lehtonen 1998, 96.)

Esimerkiksi laivanrakennuksessa tämä on kuitenkin jo vanhaa kauraa. Titanic oli enemmän tarina kuin laiva jo ennen uppoamistaan. Sen lähtöä tulitiin seuraamaan kaukaakin, ja upottuaan siitä tuli ikuinen legenda, osa länsimaista mytologiaa. Eivätkä esimerkit ala Titanicista. Merenkulku on aina ollut romantisoitu tarinoiden lähde. Vanhat kartat oli koristeltu merihirviöin ja myrskyaalloin tukemaan tätä romanttista tarinaa.

Kulttuurituottaja voi tuntea olonsa telakalla enemmän kuin kotoisaksi. Ei ole mikään ihme, että Turun koneteknologiakeskuksen yhteydenotto mahdollisesta yhteisestä hankkeesta meri- ja metalliteollisuuden parissa sai Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon yksikössä erittäin innostuneen vastaanoton: Nyt tehdään kulttuuria! Mikä kaleidoskooppi?

Wikipedian (lainattu 11.3.2015) mukaan kaleidoskooppi on ”optinen leikkikalu”, johon kurkistamalla voi nähdä aina uudenlaisia symmetrisiä kuvioita. Mikä tahansa mielivalentainen kuvio heijastuu kaleidoskoopin peileistä useita kertoja ja näyttäytyy siten symmetrisenä. Nimi tulee kreikan kielen sanoista kalos (kaunis), eidos (kuva, muoto) ja skopein (nähdä).” Wikipedia jatkaa, että ”ilmaisuja kaleidoskooppi tai kaleidoskooppimainen käytetään usein myös kuvaannollisesti puhuttaessa monipuolisista tai vaihtelevista ilmiöistä.”

Kulttuurin sekä meri- ja metalliteollisuuden yhteishankkeen nimenä Kaleidoskooppi ei siis ollut tuulesta temmattu tai purjeeseen puhallettu. Tausalla oli ankkuroituna ajatus näkemisestä: *kalos*, *eidos*, *skopein*. Lähdimme

tekemään hanketta, jolla voitaisiin tehdä näkyväksi ja ymmärrettäväksi asia, joka on olemassa vaikka hitusen piilossa: meri- ja metalliteollisuus ovat luovia, ja niiden tausta on kulttuurinen. Toinen perusajatus oli, että jos tämä voidaan tehdä näkyväksi, tätä yhteyttä voidaan kehittää ja muokata uudelleenlaiseksi innovaatioalustaksi. Tosiasioiden hyväksyminen on viisauden ja uuden kehittämisen alku.

Leikkikalusta ei kuitenkaan ollut kysymys. Meri- ja metalliteollisuus ovat Suomessa merkittäviä aloja, joiden kilpailukyvyyn ylläpitäminen vaatii aina uusia innovaatioita. Kaleidoskoopissa tutkittiin ja kokeiltiin, kuinka luovien ja kulttuurialojen toimintatavat ja metodit sopisivat meri- ja metalliteollisuudessa olemassa olevan luovuuden herättelyyn ja hyödyntämiseen. Lähtökohtana oli luova talous. Ei siis kulttuuri tai luovuus sinällään, vaan se, miten kulttuuri ja luovuus tuottavat taloudellista toimeliaisuutta teollisilla aloilla.

Meri- ja metalliteollisuuden lisäksi myöskään luova talous ei ole aivan merkityksetön talouden osa. Kulttuuri ja luovat alat ovat Euroopan kolmanneksi merkittävin työllistäjä, ja taantumasta huolimatta alan työllisyys kasvaa edelleen. Tämä näkyy tilastoissa etenkin nuorten työllistymisenä (EU:n komission selvitys 12/2014). Ammattibarometrien mukaan puhtaasti kulttuuri- ja taidealoilta kuitenkin työllistytään melko heikosti, vaikka toimiala kokonaisuutena on osaamisintensiivinen ja työllistävä. Sen sijaan luovien alojen ja muiden toimialojen yhteistyön kautta syntyy jatkuvasti sekä uutta työtä että uutta yrittäjyyttä. Näin siitäkkin huolimatta että julkinen tuki, joka on kasvaville aloille usein merkittävää, ei juuri kohdennu luoville aloille. Päinvastoin, saman selvityksen mukaan luoville aloille kohdistuva julkinen tuki on Euroopassa erittäin pientä.

Toimialanäkökulman lisäksi Kaleidoskooppi -hankkeella oli ainakin Humanistisen ammattikorkeakoulun näkökulmasta myös selkeä kulttuurituottajien toimintaympäristöjä kehittävä tavoite. Moni kulttuurituottaja voisi työllistyä välittäjän rooliin kulttuurin ja teollisuuden välimaastoon. Jo risteilyalusten taideostot ovat todella merkittäviä puhumattakaan siitä, että niihin rakennetaan runsaasti erilaisia kulttuuritiloja erityisesti esittäville taiteille. Lähtökohtaisesti jokainen risteilylaiva on uiva kulttuurin ja kaupan keskus.

Muutenkaan kulttuuria ja teollisuutta yhdistävän projektin tarpeellisuudelle ei ollut vaikea hakea perusteluita. Työ- ja elinkeinoministeriön tulevaisuus-katsaus *Haasteista mahdollisuuksia* (s. 6 ja 12) esittää, että Euroopassa ja muissa vakiintuneissa talouksissa perinteiset teollisuudenalat uudistuvat hitaasti. Vastauksena ongelmaan tarjotaan innovaatioprosessien ja -ympäristöjen kehittämistä. Tulevaisuus-katsauksessa nostetaan esille (s. 19–20) meriteollisuuden ja koneenrakennusteollisuuden innovaatiokyvyn lisääminen, verkoston kilpailukyvyyn vahvistaminen sekä osaamisen ja uuden teknologian hyödyntäminen. Ne ovat näille aloille jopa kohtalonkysymyksiä.

Erityisesti yksilöiden ja organisaatioiden luovuudesta ja uudistumiskyvystä on muodostumassa keskeinen kilpailukytekijä kaikilla toimialoilla. Näiden alojen innovaatiokyvyn vahvistamisessa tulee ennakkoluulottomasti mallintaa ja hyödyntää myös kulttuurisen innovatiivisuuden keinoja.

Suomalainen meri- ja metalliteollisuus on jatkuvasti kyennyt merkittävään innovatiivisuuteen, mutta kovenevassa kilpailu- ja markkinatilanteessa tämä ei aina riitä. Opetusministeriön valtakunnallisen ESR-kehittämishojelman 2007–2013 ohjelma-asiakirjassa todettiin esimerkiksi, että

Suomen taloudellinen toimintaympäristö edellyttää yrityksiltä ja työpaikoilta luovuutta, osaamista ja innovatiivisuutta. Näihin liittyvät mahdollisuudet tulee osata yhdistää ja hyödyntää yrityksissä ja työpaikoilla. Tämä parantaa niiden ja koko elinkeinoelämän kilpailukykyä, työelämän tuottavuutta ja työmarkkinoiden toimivuutta. [...] Työelämän kilpailukykyyn ja innovatiivisuuteen kohdistuvat haasteet edellyttävät monipuolisia ja toimivia innovaatioympäristöjä.

Kansallisen innovaatiostrategian (s. 13) mukaisesti ”innovaatiot syntyvät usein tieteenalojen ja toimialojen rajat ylittävinä erilaisten osaamisten uusina yhdistelminä”. Tämän mukaisesti innovatiivisten toimintaympäristöjen tulisi siis olla monialaisia ja niissä tulisi olla toimijoita erityyppisistä organisaatioista. Lisäksi TEM:n *Edelläkävijämarkkina-aloite* ja innovaatiotoiminta – julkaisussa (s. 79) korostetaan ”halua ja sitoutumista täysin uudenlaisten toimintatapojen ja ideoiden kokeiluun” edelläkävijämarkkinoiden kehittämiseksi. Tässä luovuudella ja kulttuurisella lähestymistavalla voisi olla nykyistä paljon merkittävämpi rooli. Toisaalta tarvitaan myös kekseliäisyyttä ja rohkeutta toteuttaa olemassa olevat tehtävät aiemmista poikkeavilla tavoilla.

Yleensäkin perinteisillä teollisuus- ja palvelutoimialoilla on selkeä ja tunnus-tettu tarve luovan alan osaamiselle. Esimerkiksi matkailusektorilla alueen vetovoimaisuudella ja kulttuuritarjonnalla on keskeinen merkitys matkustus-päätöksille, ja rakennusteollisuudessa asuinympäristö kulttuurisena kokonaisuutena on muodostumassa asuntojen ostopäätöksissä entistä merkisevämmäksi tekijäksi. Samankaltainen kehitys liittyy myös esimerkiksi konsultointiin, jossa taidetaustaisella osaamisella on parannettu yritysten tulosta (esim. Lever Fabergé), tai, kuten jo aiemmin totesin, meriteollisuuteen, josta valmistuvat risteilylaivat eivät ole vain laivoja, vaan luovalle suunnittelulle rakentuvia uivia kulttuurin ja kaupan keskuksia.

Kaleidoskooppi-hankkeessa tähdättiin siihen, että luovien alojen, perin-teisen meri- ja metalliteollisuuden ja korkeakoulujen yhteistyö synnyttäisi uudenlaisia innovaatioalustoja. Kokonaisuuden lähtökohtana oli

kaleidoskooppimainen peilautuvuus: kaksisuuntainen vuorovaikutus, uudet verkostot sekä uudenlaiset innovaatioalustat, joiden kautta syntyy uutta osaamista. Hankkeen keskeisiä toimijoita olivat teollisuuden ja luovien alojen lisäksi erityisesti korkeakoulut ja aluekehittäjät, joiden ajateltiin mahdollistavan hankkeen kautta syntyneiden innovaatioympäristöjen siirtäminen pysyviin rakenteisiin.

Hankkeella oli ratkaistavanaan myös aito kehittämisiongelma. Eri toimialojen tarve luoville palveluille ja tuotteille on ollut nähtävissä jo pitkään, mutta tarve ei useinkaan ole realisoitunut konkreettiseksi yhteistyöksi tai verkostomaiseksi liiketoiminnaksi kuin osalla toimialoista. Tämä johtuu osittain siitä, että toimialojen rajat ylittävä verkostoituminen on työlästä ja vie resursseja. Verkostoituminen myös vaatii usein vahvaa välittävää toimijaa, jota luovalla toimialalla ja kulttuurialoilla tavallisesti kutsutaan tuottajaksi. Tuottaja vastaa prosessien kokonaisuudesta. Kaleidoskooppi-hankkeen yhtenä tavoitteena oli siis kokeilla luoville aloille tyypillisen tuottajatoiminnan mahdollisuuksia toimialoja yhdistävässä työssä.

Mitä hankkeessa tehtiin?

Kaleidoskooppi oli osa opetus- ja kulttuuriministeriön ESR-osarahoitteista Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittämissuunnitelmaa. Rahoituksen myönsi Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Hankkeessa olivat mukana Priztech Oy, Aalto-yliopiston Insinööritieteiden korkeakoulun Sovelletun mekaniikan laitos, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Koneteknologiakeskus Turku Oy, Porin Yliopistokeskus/Tampereen teknillinen yliopisto sekä Turun ammattikorkeakoulu. Hanketta hallinnoi Humanistinen ammattikorkeakoulu. Hankkeen keskeisimpänä lähtökohtana oli tutkia meri- ja metalliteollisuuden tarpeita ja hakea tarpeisiin ratkaisuja hyödyntäen luovan alan osaamista (Aramo-Immonen & Pettersson 2013, 7).

Hankkeessa tutkittiin kulttuurin toimintatapojen ja menetelmien soveltuvuutta meri- ja metalliteollisuuden innovaatiotoiminnan lisäämiseen ja tehostamiseen. Siinä syvennyttiin meri- ja metalliteollisuudessa näkyvään luovuuteen havainnoimalla ja mallintamalla sitä. Lisäksi hankkeessa etsittiin luoville aloille uusia ansaintamahdollisuuksia perinteisen teollisuuden prosesseissa.

Hanke koostui kolmesta toimintalinjasta. Ensimmäisessä kokonaisuudessa avattiin meri- ja metalliteollisuuden sekä eri luovien alojen innovaatiokäytäntöjä tutkimuksen, seminaarien ja kokeellisten työpajojen kautta. Tarkoitus on selvittää, miten luovien alojen työkalut ja toimintatavat soveltuvat teollisuusalojen innovaatioprosesseihin. Eli suomeksi: haettiin yhteistyön paikat ja tahot, jotka löysivät yhteistyöstä uusia mahdollisuuksia.

Toisessa toimintalinjassa parhaat ideat ja soveltuvimmat yhteistyötoimijat nidottiin yhteen pilottiprojekteiksi, joita lähdettiin viemään eteenpäin aktiivisen tuottajan ohjaamina. Tätä kautta lähdettiin toteuttamaan vaikkapa laivaonnettomuuksien pelastustoiminnan virtuaalista oppimisympäristöä tai esimerkiksi testaamaan elokuvan käyttöä työyhteisön hyvinvoinnin tukena tuottaen samalla yritykselle markkinointimateriaalia. Piloteissa ei välttämättä tavoiteltu sitä, että niissä olisi saatu valmiiksi loppuun asti viimeistelyjä tuotteita. Usein niillä testattiin yhteistyön mahdollisuuksia pidemmälle vietävien projektien taustaksi. Lähtökohtana oli se, että tuottaja helpottaa kohtaamisia, ja tuottajan avulla voidaan testata, kuinka käytäntöjen vaihto ja osaamisen siirto aidosti toimii. Piloteista ja tuottajatoiminnasta julkaisiin kirjanen Kaleidoskooppi – Rajojen ylityksiä ja yhteistyötä luovien alojen ja meriteollisuuden välillä (Le-Gävert 2013). Teoksessa on tarkemmin käyty läpi tuottajatoiminnan onnistumiset ja vaikeudet sekä hankkeessa toteutetut pilotit.

Kolmas toimintalinja liittyi oppilaitostoimintaan. Siinä toteutettiin opiskelijakilpailu nimeltä KaleidosCup. Kilpailun lähtökohtana oli saada opiskelijat 24 tunnin aikana suunnittelemaan ratkaisuja laivanrakennukseen ja meriteollisuuteen liittyviin ongelmiin – esimerkiksi siihen, kuinka matkustajalaivojen ulkokansia voitaisiin hyödyntää talvikäytössä. Opiskelijakilpailu toimi myös liimana eri tahojen välillä. Meri- ja metalliteollisuuden edustajat, luovien alojen yrittäjät ja oppilaitokset toteuttivat kilpailua yhteistyönä ja syvensivät keskinäistä tuntemustaan. Opiskelijoiden luova ongelmanratkaisu myös näytti eri tahoille, mitä mahdollisuuksia toimialojen rajapinnoilta löytyy.

Kaikkien toimintalinjojen tavoitteena oli luoda toimijoiden välille pysyviä innovaatioalustoja, jotka voisivat jatkossa toimia uusia innovaatiota tuottavina toimintoina. Näin tapahtuikin. Hankeen myötä opiskelijoille avautui uusia mahdollisuuksia osallistua luovia aloja ja teollisuutta yhdistävään innovaatiotoimintaan. Tällaisia olivat esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulun innovaatiopajat ja Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijatyöpajat, jotka molemmat toivat opiskelijat osaksi yritysten ongelmanratkaisua. Vastaavina alustoina voi pitää myös laajempia opintoihin liittyneitä kokonaisuuksia kuten Tampereen Teknillisen yliopiston OFFKO offshorealan koulutusta meri- ja metalliteollisuuteen (Aramo-Immonen 2013, 85–87) ja Aalto Yliopiston monialainen Cruise & Ferry Experience -opintomoduulia. Sen pääteipiteenä on opintomoduulin menestyneimpien opiskelijoiden Triad-opinnäytetyöprojekti, jossa muotoilun, meritekniikan ja kauppatieteiden opiskelija tekee yhdessä projektimuotoisen opinnäytteen teolliselle tilaajalle (Ahola, Romanoff, Kujala & Jalonen 2013, 89–92).

Mitä hankkeessa opittiin?

Kaleidoskooppi on ollut aivan nimensä mukainen hanke. Aluksi emme edes tajunneet miten osuva metafora hankkeen nimi olikaan. Hankkeessa on ollut monta tekijää, monen alan toimijaa ja erilaisten organisaatioiden edustajaa. Kunkin yksilön koulutustausta ja kunkin organisaation kulttuuri ovat vaikuttaneet kaikkien näkemäämme ja kokemaamme. Ilahduttavaa on ollut, että kaikki ovat olleet avoimin mielin liikkeellä. Törmäyskurssille emme ole joutuneet. (Aramo-Immonen & Pettersson 2013, 110.)

Niin. Monialaisuus ei ole helppoa, vaikka se voi olla hedelmällistä. Jo viestintä voi olla joskus vaikeaa, kun eri tahot tuntuvat puhuvan erilaista kieltä. Kulttuurituottaja on tuolloin myös tulkki. Kuinka saada ihmiset ymmärtämään toisiaan? Jo luovuus itsessään tuntuu välillä loputtoman vaikealta.

Luovuus on ihmisissä tai organisaatioissa oleva piilo-ominaisuus, joka tuntuu vaativan loputonta herättelyä ja työpajoja. Tuotoksena saamme raportteja, runsaasti hyvää tahtoa sekä innostusta, joka yleensä arkistoidaan heti kun oikea arki alkaa taas painaa päälle. Vai olisiko sittenkin niin, että luovuus vaatii jotain selaista, jota meidän organisaatiomme ei osaa? (Mannermaa 2013, 11.)

Ensimmäinen iso oppi oli se, että luovuutta ja kulttuuria ei tarvitse oppia, se pitää ymmärtää ja nähdä. Se on olemassa kaikilla toimialoilla, mutta sen herättely vaatii ymmärtämistä. Tämä ei myöskään tarkoita sitä umpitylsää hokemaa, että kaikki toimialat ovat luovia. Eivät toimialat ole luovia, ihmiset ovat. Toisaalta kaikki toimialat asettuvat jollain tavoin kulttuuriin.

Arkkitehtuuri, muotoilu ja suunnittelu ovat merkittävä osa teollista tuotantoa, mutta yhteistyössä on yhä runsaasti laajentamisen mahdollisuuksia. Mitä muita sovellusmahdollisuuksia luovien alojen osaamiselle olisi teollisuusympäristössä? (Pettersson 2013, 25.)

Toinen iso oppi oli mahdollisuuksien rajattomuus. On yllättävää, kuinka paljon kulttuurinen lähestymistapa voi tuoda teollisille aloille. Tanssija voi tuoda todella suurta kilpailuetua osallistuessaan liikkumisen suunnitteluun työmaalla. Liikkeen ammattilaisena hän näkee asioita, joita insinööri ei ole huomannut, ja tuolla katseella voidaan säästää vuositasolla viikkoja työajassa. Tai muotoilija voi suunnitella kauniin anodin (uhrimetalli, joka estää laivateräksen korroosiota suolavedessä) laivan runkoon, jonka vedenvastus

säästää polttoainetta. Näitä esimerkkejä löytyy loputtomiin. Kulttuurialojen kyky toimia muiden toimialojen tuotekehityksen apuna ei kuitenkaan synny itsestään, vaan siihen vaaditaan välittävää tekijää.

Ei ole uutta, että uudet innovaatiot syntyvät eri alojen tiedon ja taidon ristiin pölytyksessä. Toimialojen välissä on kuitenkin kuulu ylitettävänä, sillä ennakkoasenteet ovat yleisiä eikä alojen välillä ole vakiintuneita yhdistäviä rakenteita. Kaleidoskoopissa projektituottaja loi konkreettisia yhteyksiä luovien alojen osaajien ja teollisuusyritysten välille käynnistämällä pilottikokeiluja. (Le 2013a, 29.)

Humanistisen ammattikorkeakoulun näkökulmasta tärkein oppi ei oikeastaan ollut oppi, vaan hypoteesi, joka todennettiin. Tuottaja todella voi lisätä kulttuurin ja muiden toimialojen yhteistyötä ja edistää innovaatioiden syntymistä. Siitä ovat esimerkkinä monet projektin aikana tehdyt pilotit oppimisympäristöistä uusiin teollisiin tuotteisiin ja henkilöstön työhyvinvointia lisääviin projekteihin.

Tärkein oppi onkin, että mahdollisuuksia on rajattomasti. Todellinen ongelma on uskalluksen puute. Uuden löytäminen ei välttämättä tarvitse ihmeellisiä tekoja, vaan toimeen tarttumista. Siinä voi auttaa kulttuurituottaja. Kokeilla kannattaa aina, oli toimiala sitten mikä tahansa.

Innovaatiosta ajatellaan usein, että se on jotain kokonaan uutta ja ihmeellistä, kun todellisuudessa se on usein olemassa olevien asioiden yhdistämistä. Minkälaista osaamista tarvitaan löytämään näitä uusia yhdistymiskohtia? (Le 2013b, 39.)

Lähteet

Ahola, Markus; Romanoff, Jani; Kujala, Pentti & Jalonen, Risto 2013. ”Monitieteellinen tutkimustyö meritekniikan kontekstissa.” Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

Aramo-Immonen, Heli 2013. ”Monitieteisyydestä syntynyt uusi Offshorealan koulutus.” Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina 2013a. ”Lukijalle.” Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä*

luovaan bisnekseen teollisuudessa. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.EU:n komission selvitys 12/2014. *Creating growth. Measuring cultural and creative markets in the EU*. GESAC. <http://www.createurope.eu/en/wp-content/uploads/2014/11/study-full-en.pdf>. Viitattu 15.3.2015.

Aramo-Immonen & Pettersson, Elina 2013b. "Editorien epilogi." Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

Florida, Richard 2002. *The Rise of the Creative Class: and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Every Day Life*. New York: Basic Books.

Hjelt, Mari et. al. 2010. *Edelläkävijämarkkina-aloite ja innovaatiotoiminta*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, innovaatio 54/2010. Helsinki: TEM. http://www.tem.fi/files/27664/TEM_54_2010_netti.pdf. Viitattu 12.3.2015.

Inkinen, Sam 2006, "Homo creativus: Havaintoja eräistä aikalaiskäsitteistä sekä luovuuden mysteeristä." Teoksessa Inkinen, Sam et. al. *Minne matka, luova talous?* Jyväskylä: Rajalla.

Le, Lan 2013a. "Kulttuurituottaja monialaisessa yhteistyössä." Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

Le, Lan 2013b. "Innovaatiot syntyvät alojen välimaastossa." Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

Le-Gävert, Lan 2013. *Kaleidoskooppi. Rajojen ylityksiä ja yhteistyötä luovien alojen ja meriteollisuuden välillä*. Humak: Turku.

Lehtonen, Mikko 1998. *Tutkainta vastaan: Kirjallisuuden ja kulttuurin dialogeja*. Tampere: SKS.

Luostarinen, Nina & Parkkola, Timo 2012. "Kulttuurista tuottajaksi. Kulttuurituottaja verkostoituvassa merkitystaloudessa." Teoksessa Parkkola, Timo (toim.). *Tilaa verkostoille! Luovan talouden verkostojen määritelmiä, toimijoita ja solmukohtia*. Helsinki: Humak.

Mannermaa, Pekka 2013. ”Luovuus ja innovaatiot – pelkkää puhetta?” Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

Manner-SuomenESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013. http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/asiakirjat/ohjelma_asiakirja_ESR.pdf. Viitattu 24.3.2015.

Pettersson, Elina 2013. ”Miten luovien alojen osaamista voidaan hyödyntää teollisuudessa?” Teoksessa Aramo-Immonen, Heli & Pettersson, Elina (toim.). *Metalli taipuu! Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa*. Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16. Eura: TTY.

TEM 2008. *Kansallinen innovaatiostrategia*. http://www.tem.fi/files/19704/kansallinen_innovaatiostrategia-12062008.pdf. Viitattu 11.3.2015.

TEM 2010. *Haasteista mahdollisuuksia. Tulevaisuuskatsaus 8.9.2010*. https://www.tem.fi/files/27752/TEM_tulevaisuuskatsaus_080910.pdf. Viitattu 16.3.2015.

8. TÄYDENNYSKOULUTUS VUOROVAIKUTUKSESSA TYÖELÄMÄN KANSSA

Satu Riikonen ja Tarja Nyman

Järjestöjohtamisen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus (Ammatillisen järjestöjohtamisen osaamisen syventäminen, 30 op) toteutettiin Humakissa tiiviissä yhteistyössä järjestökentän edustajien kanssa. Koulutuksen laajuus oli 30 opintopistettä, ja se toteutettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella lukuvuonna 2013–2014. Koulutukseen haki 42 järjestökentällä työskentelevää henkilöä, joista 24 valittiin. Valitut toimivat asian- tuntija- ja johtotehtävissä, ja he edustivat laajasti erilaisia ja erikokoisia järjestöjä. Täydennyskoulutuksesta valmistui 17 opiskelijaa.

Mukanaan opiskelijat toivat koulutukseen ajankohtaista tietoa omista työtehtävistään. Koulutuksen tueksi koottiin myös kehittämisryhmä, jonka jäsenet toivat mukanaan omat näkökulmansa toimintaa rikastuttamaan. Edustajat tulivat Sosiaali- ja terveys ry:stä (Soste), Valtakunnallisesta liikunta- ja urheiluorganisaatiosta (Valo ry), Suomen nuorisoyhteistyö Allianssista ja Invalidiliitosta sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu Diakista ja Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniasta. Diak ja Palmenia osallistuivat myös oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen. Humakista kehittämisryhmässä oli mukana koko täydennyskoulutusta toteuttanut joukko: kolme lehtoria, yliopettaja ja koulutussuunnittelija. Osa kehittämisryhmässä edustettuina olevista organisaatioista oli ollut mukana jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa, osa kutsuttiin mukaan koulutuksen käynnistyttyä.

Mikä ihmeen kehittämisryhmä?

Kehittämisryhmä kutsuttiin koolle ensimmäistä kertaa syyskuussa 2013. Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen taustalle haluttiin järjestökentältä asiantuntevia edustajia, jotka tuntevat järjestöalaa laaja-alaisesti. Ryhmä halusi kehittää täydennyskoulutusta ja päivittää osallistujien ja siten heidän edustamiensa organisaatioiden tietoa järjestökentän ajankohtaisista asioista. Kehittämisryhmän kutsukirjeessä luki näin:

Koulutuksen ohella käynnistämme kehittämisryhmätoiminnan ja tarjoamme teille mahdollisuutta osallistua siihen. Yhteistyö

kehittämisyhmässä mahdollistaa järjestöjohtamista koskevan tiedon systemaattisen kartuttamisen ja asiantuntijuuden jakamisen. Yhteinen kehittämisyhmä seuraa ja arvioi Järjestöjohtamisen täydennyskoulutuksen prosessin etenemistä. Tavoitteena on järjestöjohtamista koskevan tiedon lisääminen ja asiantuntijuuden jakaminen siten, että kaikki osapuolet hyötyvät dialogisesta kehittämistyöstä prosessin eri vaiheissa.

Kehittämisyhmä kokoontui viisi kertaa vuosina 2013–2014. Tapaamisissa käsiteltiin järjestökentän ajankohtaisia aiheita ja pureuduttiin täydennyskoulutuksen opintosuunnitelmaan sekä taattiin opintojen toteuttamissuunnitelmien ajantasaisuus. Keskustelu oli vilkasta ja näkökulmia löytyi useita. Mikä on erityistä järjestöjen johtamisessa, vai onko se ihmisten johtamista siinä missä kaikki muukin johtajuus? Tätä ja muita järjestökentän erityisyyden kysymyksiä analysoitiin yhdessä.

Järjestöjen haasteet muuttuvassa yhteiskunnassa putkahtivat jatkuvasti puhuntaan. Toimialasta riippumatta järjestöt painivat samojen kysymysten kanssa. Mietittiin muun muassa, mitä ovat vapaaehtoisuuden uudet muodot, miten niihin pitäisi tarttua, mitkä ovat sosiaalisen median mahdollisuudet, kuinka tulevat sukupolvet tavat toimivat järjestöissä, mikä on varainhankinnan ja palvelutuotannon tulevaisuus. Vuorovaikutus täydennyskoulutuksen opiskelijoiden kanssa toimi välillisesti Humakin lehtorien ja yliopettajan kautta, mutta toisinaan kehittämisyöryhmä keskusteli myös suoraan opiskelijoiden kanssa. Kehittämisyöryhmän edustajat osallistuivat opiskelijoiden loppuseminaariin kommentaattoreina, ja osa kehittämisyöryhmäläisistä kävi opettamassa opiskelijoita heidän lähiopetuspäivinä.

Kehittämisyhmä oli tärkeä taustatuki koulutukselle, minkä lisäksi se oli erinomainen ammatillisen järjestömaailman ja oppilaitoksen kohtaamispaikka. Temaattiset keskustelut oppilaitoksen ja työelämän edustajien kanssa ovat työelämäyhteistyötä siinä missä yhteisten hankkeiden toteuttaminenkin tai muu toiminnallinen yhteistyö. Keskusteluissa selvitettiin muun muassa sitä, mistä järjestökentällä tällä hetkellä puhutaan, mikä on pinnalla ja miten voidaan ennakoida tulevia haasteita kehittämällä koulutusta. Kiire, tehokkuus ja tuottavuusajattelu eivät juuri anna mahdollisuuksia pitkille ja syvällisille pohdiskeluille. Varsinkin etukäteen valmisteltuina keskustelut tuottavat laaja-alaista tietoa ja osaamista. Kehittämisyöryhmässä kumppanuus syntyi juuri vuorovaikutuksen ja keskustelujen myötä. Järjestöjohtamisen täydennyskoulutuksen päätyttyä kehittämisyhmä jäi elämään omaa elämäänsä. Se muuttui verkostoksi, joka tapaa muutaman kerran vuodessa puimaan järjestökentän ajankohtaisia teemoja.

Lähtökohtana osaamis- ja kehittymistarpeiden tunnistaminen

Järjestöjohtamisen täydennyskoulutus perustui vahvasti työssä oppimiseen. Se rakentui neljästä moduulista: järjestöjen kehittämisen johtaminen (8 op), talouden ja varainhankinnan johtaminen (8 op), viestinnän ja vaikuttamistoiminnan johtaminen (8 op) ja henkilöstöjohtaminen (6 op). Moduulien toteutuksessa otettiin huomioon osallistujien koulutuksen alussa määrittelemät kehittymistarpeet sekä heidän yksilölliset kehittymistavoitteensa.

Jokainen opiskelija laati opintojen alussa henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman. Sitä ohjasivat koulutukselle määritellyt osaamistavoitteet, organisaation kehittämishaasteet, työ- ja kehittämistehtävästä nousseet sekä omat kehittymistavoitteet (Nyman 8.10.2013). Kehittämisyhmän keskustelut jaksoitettiin moduulien aikana esiin nousseiden teemojen ympärille. Tätä myötä prosessin toteuttajat saivat hyödynnettyä keskustelujen antia suoraan opetuksessaan. Kehittämisyhmä ei päässyt vaikuttamaan oppimismoduulien teemoihin, sillä se koottiin vasta sitten, kun opintosuunnitelma oli luotu. Kehittämisyhmässä käydyt keskustelut kuitenkin syvensivät ja toivat uusia näkökulmia moduulien sisältöihin. Kehittämisyhmä toimi myös toisin päin: prosessin toteuttajat nostivat opiskelijoiden tehtävistä nousseita aiheita kehittämisyhmän ruodittavaksi, kuitenkin niin, ettei opiskelijoiden henkilöllisyys selvinnyt.

Opiskelijat tekivät totista työtä prosessin aikana. Ensinnä he suorittivat neljä oppimismoduulia. Tämän lisäksi he käynnistivät ja toteuttivat yhdessä määriteltyihin teemoihin kiinnittyneen kehittämishankkeen omissa toimintaympäristöissään. Näin muodostetut teemaryhmät olivat myös opiskelijoiden vertaistukiryhmiä lähijaksojen välillä. Ryhmien valmentajia olivat koulutuksen toteuttajat. Kehittämistyön tukena ja mentorina jokaisen opiskelijan omassa organisaatiossa toimi tehtävään nimetty työpaikkaohjaaja.

Kehittämishankkeiden aiheiden kirjo oli suuri, ja myös niiden laajuus vaihteli opiskelijan ja järjestön tarpeiden mukaisesti. Yksi koulutuksen tavoite olikin myös saada opiskelijat pohtimaan ja arvioimaan omaa toimintaansa ja johtajuuttaan. Koulutuksen lopuksi järjestettiin kaksipäiväinen seminaari, jossa opiskelijat esittelivät omat kehittämishankkeensa. Seminaariin osallistui opiskelijoiden ja kehittämisyhmän lisäksi järjestöalan tulevia asiantuntijoita, järjestötyön suuntautumisopintojen opiskelijoita. Tulevina yhteisöpedagogeina he saivat syvällistä tietoa ja läpileikkaavan kuvan järjestökentän tämän hetkisestä tilanteesta ja haasteista sekä siitä, miten niitä voi ja kannattaa ratkaista.

Töissä oppimassa

Järjestöjohtamisen oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa opiskelijat oppivat omalla työpaikallaan, omista työtehtävistään ja samanaikaisesti korkeakoulussa. Näin toteutettu täydennyskoulutus palvelee työelämää erittäin hyvin. Tällä kertaa koulutus kohdentui hektiseen ja moninaiseen järjestökenttään ja sen johtamiseen. Järjestöt työllistävät laajan kirjon eri alojen osaajia, ja monialaisuus on järjestöjen vahvuus. Monelta toimijalta puuttuu kuitenkin ammatillinen järjestökoulutus. Siitä, kuinka paljon järjestöjohtajat jo ammentavat oppejaan erilaisista johtamis- ja innovaatio-teorioista ei ole tietoa, mutta tarve erityisesti järjestöalaan keskittyvälle lisäkoulutukselle on noussut kentältä. Työ järjestössä on moniulotteista ja vaihtelevaa, usein myös hektistä, joten koulutuksen integrointi työhön on hyvä vaihtoehto oppimiselle.

Edellä kuvatussa Humakin täydennyskoulutuksessa opiskelija arvioi kokemuksiinsa ryhmäopetuksessa ja valmennustapaamisissa, sai vinkkejä asiantuntijoilta ja sovelsi oppimaansa välittömästi omiin työtehtäviinsä. Parhaimmillaan kaikki osalliset hyötyivät: yksilö oppi ja koko työyhteisö kehittyi yksilön kanssa samanaikaisesti. Koulutuksessa todentui jälleen kerran se, että asiantuntijuuden kehittymisen elementtejä ovat teoreettinen, käytännöllinen, sosiokulttuurinen sekä itsesäätelytieto. Toteutetussa koulutusprosessissa tavoiteltiin oppimisprosessia, jonka tavoitteena on edellä mainittujen elementtien samanaikainen vahvistuminen. Toteuttajien näkökulmasta kysymys on integratiivisen pedagogiikan toteuttamisesta, jossa tärkeimmälle sijalle nousee vuorovaikutus oppimisen ja ammatillisen kehittymisen edistäjänä. (Vrt. Tynjälä 2010, Tynjälä ja Virtanen 2013.)

Opiskelun ja järjestössä työskentelyn yhdistäminen voi olla hankalaa. Järjestöjen arki on hektistä, ja työntekijöitä usein vähän. Oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa oppimistehtävät palvelivat suoraan opiskelijan arkea: he tekivät laajoja kehittämistehtäviään omiin työtehtäviinsä liittyen. Humak järjesti koulutuksen yhteistyössä Diakonia ammattikorkeakoulu Diakin ja Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmemian kanssa. Kaikilla organisaatioilla oli aiempaa kokemusta oppisopimus-koulutuksesta sekä työpaikoilla tapahtuvasta oppimisen ohjaamisesta oman koulutusalan näkökulmasta. Organisaatiot toivat prosessiin mukaan oman asiantuntijuutensa, ja yhteistyö mahdollisti myös toteuttajien ammatillisten näkökulmien laajenemisen.

Vertaisuus ja sen hyödyntäminen oppimisessa on tärkeää erityisesti järjestösektorilla, jossa usein toimitaan yksin tai hyvin pienissä yhteisöissä. Vertaistoimintaa kannattaa hyödyntää. Vertaisuus oli tärkeä anti myös järjestöjohtamisen täydennyskoulutuksessa. Sen alkaessa opiskelijoiden odotukset liittyivät omien työtehtävien kehittämiseen sekä vertaistuen ja

-tiedon saamiseen. Vertaisuuden luomisessa onnistuttiinkin täydennyskoulutuksen aikana hyvin, ja joistakin valmennusryhmistä syntyi tiiviitä ja myös jatkossa yhteyttä pitäviä ystäväporukoita. *”Vertaistuki ja -oppiminen muilta opiskelijoilta oli mahtava lisä. Tykkäsin myös ryhmistä eikä oma kehittämishankkeeni olisi saavuttanut sille asetettuja tavoitteita ilman ryhmässä käytyä pohdintaa”*, kertoi opiskelija koulutuksen jälkeen. Vertaistuen ja -kokemusten merkitys korostui opiskelijoiden palautteessa, ja toivottiin, että niitä hyödynnettäisiin tulevaisuudessa vielä enemmän, jos jatkossa järjestetään vastaavanlaisia koulutuksia. Järjestökentän toimijat kaipaavat neutraaleja kohtaamispaikkoja, joissa he voivat avoimesti kertoa kokemuksistaan ja luoda uutta yhdessä samankaltaisten toimijoiden kanssa.

Oppisopimuskoulutuksessa osa oppimistehtävistä suoritetaan työpaikalla, minkä vuoksi työpaikalla tarvitaan oppimista luotsaava työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan rooli osoittautui pulmalliseksi. Hänen tehtävänsä oli tukea ja kannustaa opiskelijaa työpaikalla ja osallistua kehittämistehtävän aiheen valintaan. Kehittämistehtävän piti palvella työpaikkaa parhaalla mahdollisella tavalla. Työpaikkaohjaaja oli usein opiskelijan esimies, mutta myös kollega sopi tähän tehtävään. Pienten järjestöjen toiminnanjohtajilla työpaikkaohjaajan löytyminen oli vaikeaa, sillä esimiehenä toimi vapaaehtoinen luottamushenkilöistä koostuva yhdistyksen hallitus. Vapaaehtoisena ryhtyminen työpaikkaohjaajaksi, oman työnsä ohella, on vaativa paikka sekä ohjattavalle että ohjaajalle. Näistäkin tilanteista selvittiin, ja koulutuksen aikana kohdattiin monia mutkattomasti toimivia ohjauspareja.

Työpaikkaohjaajat osallistuivat koulutuksen aluksi lähipäivään, jossa käytiin läpi heidän rooliaan ja tehtäviään. Humakin opettaja eli valmentaja vieraili työpaikalla täydennyskoulutuksen aikana, ja työpaikkaohjaajat osallistuivat lisäksi yhteen työnohjaukselliseen koulutuspäivään koulutuksen puolivälissä. Näin toimien yritettiin pitää huolta siitä, että työpaikkaohjaaja pysyi ajan tasalla koulutuksen kulusta ja opiskelijan tehtävistä. Oppisopimustyyppisissä täydennyskoulutuksissa työpaikkaohjauksen haasteisiin kannattaa varautua suunnittelemalla työpaikkaohjaus ja sen ohjaaminen huolella.

Koulutusta yhteistyönä yhteisölle

Kokonaisen työyhteisön tai tiimin kouluttaminen samanaikaisesti tuottaa yleensä työyhteisölle suurempia hyötyjä kuin yksilökoulutus. Näin on ainakin silloin, kun halutaan muuttaa tai edistää järjestön vakiintunutta toimintatapaa. Hyviä tuloksia saadaan esimerkiksi silloin, kun koko työyhteisö saadaan arvioimaan organisaation toimintaa – tämä tuottaa tavalisesti myös hyviä kehittämisehdotuksia. Parhaimmillaan kehittämisprosessit voivat olla sosiokulttuurisen innostamisen prosesseja, joissa sitoudutaan vastavuoroiseen kehittämiseen ja sitä kautta yhteisölliseen oppimiseen ja

muutokseen. Aiemmin tässä tekstissä viitattiin asiantuntijuuden kehittymisen elementteihin. Yhteisöllisyyden ja johtajuuden kehittymisen näkökulmasta asiantuntijuudeksi voidaan määritellä kaikki se henkinen, tiedollinen ja taidollinen pääoma, jota yksilöllä, ryhmällä tai yhteisöllä on tai jota se tarvitsee toimiakseen parhaalla mahdollisella tavalla (vrt. Jäppinen 2012, 29, 67).

Työyhteisökohtaiset kehittämisprosessit hyödyttävät organisaatiota yleensä enemmän kuin yhden ihmisen kouluttaminen, mutta koko työyhteisön yhtä-aikainen kouluttaminen on hankalaa ja vaatii huomattavan paljon resursseja. Yleiskoulutuksen merkitys näyttää vähänevän. Järjestökentällä on yhä enemmän tarvetta räätälöidyille, työyhteisökohtaisille koulutuksille. Kokeneet järjestöjohtajat harvemmin tarvitsevat peruskoulutusta tehtäviinsä, täydennyskoulutusta järjestöjohtamisen erityispiirteisiin tarvitsevat ennemminkin nuoret, jotka ovat matkalla johtajuuteen. He haluavat myös teoreettista johtamistietoa, vaikka heillä ei olisikaan vielä varsinaista käytännön johtamiskokemusta. Järjestöjen tarpeet koulutukselle vaihtelevat. Koulutusta tarvitaan konkreettiseen toimintaan, kuten varainkeruuseen ja työnantajavelvollisuuksien täyttämiseen, ja myös toiminnan laaja-alaiseen kehittämiseen ja henkilöstön osaamisen lisäämiseen. Koulutuksen räätälöinti ja koko koulutuspolku tuottaa parhaimman tuloksen, kun se tehdään tiiviissä yhteistyössä korkeakoulujen ja työelämän henkilöstön kanssa.

Lähteet

Humak 2013. Järjestöjohtamisen täydennyskoulutus (30 op) ops

Ammatillisen järjestöjohtamisen osaamisen syventäminen, Oppisopimus-tyyppinen koulutus.

Jäppinen, Aini-Kristiina. 2012. *Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nyman, Tarja. PP-esitys 8.10.2015: Osaamisen arviointi ja henkilökohtaisen kehitymissuunnitelman (HEJKS) laadinta.

Tynjälä, Päivi. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikka. Teoksessa: Collin, Kaija; Paloniemi, Susanna; Rasku-Puttonen, Helena & Tynjälä, Päivi (toim.). *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOYpro Oy, 79–95.

Tynjälä, Päivi & Virtanen, Anne. 2013. Vuorovaikutteinen opetus osana integratiivista pedagogiikkaa. Asiantuntijuuden kehittäminen yliopistokoulutuksen haasteena. Teoksessa: Päivikki Jääskelä; Ulla Klemola; Marja-Kris-

tiina Lerkkanen; Anna-Maija Poikkeus; Helena Rausku-Puttonen & Anneli Eteläpelto (toim.) *Yhdessä parempaa pedagogiikkaa. Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 89 – 99.

9. VERKKOVÄLITTEINEN VERTAISUUS TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄMÄSSÄ

Minna Rajalin ja Hanna Rautio

Järjestö- ja nuorisoalan työpaikat ovat usein pieniä, ja niissä työtä tehdään itsenäisesti. Työn itsenäisyys ja siihen liittyvä työtehtävä- ja työaika-autonomia nähdään yleensä työssä jaksamista edistävänä tekijöinä. Autonomiasta seuraa myös suuri vastuu. Jos vapautteen yhdistyy löyhästi määritelty työnkuva, työntekijän itsensä on luotava työn tekemisen tavoitteet, prioriteetit ja rajaus.

Itsenäisyyden käänköpuoli on joskus yksinäisyys. Työn arkeen liittyvien kysymysten pohtiminen sekä työn ja osaamisen kehittäminen tarvitsevat peilejä, joita itsenäistä työtä tekevien arjessa ei automaattisesti ole saatavilla. Yksin työskennellessä myös työn tautus unohtuu helposti, kun työ vie mukanaan ja tautot jäävät pitämättä.

Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat tärkeitä sekä yksilön yleisen elämänlaadun ja työuran jatkuvuuden että yhteiskunnan tuottavuuden ja kilpailukyvyyn kannalta. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat tiiviisti toisiinsa kytkeytyneet. Myös Suomen työelämän kehittämissstrategiassa painotetaan työhyvinvointiin ja terveyteen panostamisen merkitystä työurien jatkajana ja työelämän vetovoimaisuuden edistämässä.

eMessi tukee järjestötyöntekijän työkuntoa

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa toteutettiin 11/2013–11/2015 Työsuojelurahaston rahoittama Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyön tueksi – eMessi2 -hanke. Hankkeen tavoitteena oli erityisesti järjestötyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen verkossa tapahtuvan vertaismentoroinnin avulla. Hankkeessa jatkokehitettiin eMessi-esiselvityksessä luotua eMessi-toimintamallia yhteistyössä hankekumppaneiden kanssa. eMessi-toimintaa toteuttavia kumppaneita olivat Suomen 4H-liitto, Suomen Omaishoitajat ja läheiset -liitto, Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö TEHY, Keski-Suomen Työpajayhdistys ja Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki. Ohjausryhmätyöskentelyyn osallistuvat myös Akavan ja Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton opintokeskus ja Akavan Erityisalat.

Vertaismentorointi toteutettiin suljetuissa 5–7 henkilön pienryhmissä, joita kutsuttiin eMessi-ryhmiksi. Niiden jäsenet rekrytoitiin kumppaniorganisaatioittain niin, että ryhmä koostui joko saman liiton työntekijöistä, liiton paikallisyhdistysten työntekijöistä tai kyseisen organisaation verkostoissa työskentelevistä. Toiminnan kohteena olivat yksin tai pienissä (viisi henkilöä tai vähemmän) ryhmissä työskentelevät.

Ryhmät kokoontuivat 6–8 kertaa noin 1,5–2 tuntia kestäneisiin verkko-tapaamisiin keskustelemaan työhön ja työhyvinvointiin liittyvistä teemoista. Tapaamiset toteutettiin verkkokokousohjelmiston välityksellä, jossa äänen lisäksi käytettiin videokuvaa ja chat-viestejä. eMessi2-hankkeen keskeisinä tuotoksina syntyivät eMessi-toimintamalli ja siihen liittyvä koulutusaineisto verkkovälitteisen vertaismentorointiprosessin toteuttamisesta järjestöalalla. Koulutusaineiston avulla organisaatiot voivat itsenäisesti suunnitella ja toteuttaa vertaismentorointiprosessin verkon välityksellä.

eMessi-toiminnan kautta voidaan vaikuttaa yksilöiden työhyvinvointiin ja heidän toimintaansa omissa yhteisöissään ensisijaisesti arvioinnin kautta. eMessi-hankkeessa ei systemaattisesti luotu väyliä koko työyhteisön tai organisaation kehittämiseen, vaan käytännössä ne toteutuivat, jos toteutuivat, yksittäisen työntekijän aktivoitumisen tai ryhmässä yhdessä sovittujen käytäntöjen kautta.

Kumppanuudella kehittäminen

eMessi2-hankkeen vertaismentorointiryhmät koottiin hankekumppaneiden työntekijöistä tai niiden verkostoihin kuuluneista järjestötyöntekijöistä. Toimintaidea oli kaikissa eMessi-ryhmissä sama. Jokaisen kumppaniorganisaation kanssa määriteltiin erikseen toiminnan kohderyhmä ja toiminnan yleinen tavoite. Lisäksi jokainen ryhmä määritteli itse oman tavoitteensa ja toiminnan pelisäännöt sekä periaatteet. Ryhmissä keskustellut teemat nousivat niin ikään ensisijaisesti osallistujien tarpeista ja kiinnostuksen kohteista.

eMessi-ryhmien tapaamisten suunnittelu ja järjestelyt toteutettiin hanke-työntekijöiden ja hankekumppaneiden työntekijöistä valitun ryhmän ohjaajan yhteistyönä. Ensimmäisten tapaamisten rungot suunniteltiin yhdessä, ja yhdessä sovittiin myös vetovastuista istuntojen aikana. Humakin hanketyöntekijä vastasi ensisijaisesti teknisestä tuesta ja perehdyttämisestä kokousteikkiin. Hanketyöntekijän roolin oli tarkoitus pienentyä ryhmäprosessin edetessä ja jäädä taka-alalle. Toivottiin, että ryhmän teemat olisivat nousseet ainakin osittain ryhmästä. Ohjaajan tehtäväksi jäi ylläpitää keskustelua teke-mällä yhteenvetoja ja kysymyksiä.

Työhyvinvointia tarkasteltiin eMessi-ryhmissä laaja-alaisesti. Yksilön oma työkyky, osaaminen ja asenne muodostavat työhyvinvoinnin perustan. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työyhteisö (jos sellaista on), työyhteisön vuorovaikutus ja yleinen ilmapiiri. Olennainen merkitys on myös koko työorganisaatiolla ja johtamisella.

Työhyvinvointi kuuluu myös opiskeluun

Termissä työhyvinvointi korostuu nimenomaan työssä jaksaminen ja siihen liittyvät tekijät, mutta myös opiskelun on työtä, se on opiskelijan työksi. Opiskelussa korostuvat samat tekijät kuin eMessissä työhyvinvoinnin tarkastelun alla olevat tekijät. Yksilön (opiskelijan) oma työkyky ja osaaminen, asenne sekä motivaatio muodostavat opiskelijan työhyvinvoinnin perustan, jotta hän jaksaa opiskella ja olla osaltaan luomassa tervettä opiskeluilmapiiriä.

Kulttuuri-, nuoriso- sekä järjestöalan työt ovat usein projektimuotoisia ja senkin vuoksi työskentely on hektistä, alati muuttuvaa ja monimuotoista. Välillä pinnaa täytyy väkisinikin venyttää, kunnes tulee hiljaisempi kausi ja työt rullaavat taas hetken omalla painollaan. Tuolloin on tärkeää huolehtia oman työn johtamisesta sekä omasta työkyvystä. Delegoimisen taito on ensiarvoisen tärkeä, mutta samalla täytyy myös pitää tuntosarvet koholla muiden opiskelijoiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista, ettei kuormita muita opiskeluyhteisön jäseniä liikaa.

Vertaismentorointi osana valmennuspedagogiikkaa

Mentoroinnin keskeisin ajatus on, että kokeneempi (mentori) auttaa vielä kokemattomaa (aktori) etsimään viisautta ja omaa osaamistaan sekä kehittämään toimintatapoja, jotka ohjaavat häntä omassa kehittämisessään eteenpäin (Penttinen & Plihtari & Skaniakos & Valkonen (toim.), 124.) Tämä vastaa hyvin paljon Humakissa käytössä olevaa valmennuspedagogista ajattelua. Lehtori eli valmentaja antaa luokalle raamit ja toimeksiannot, joissa monesti opiskelijat itse organisoivat omaa toimintaansa. Vertaismentorointi astuu kuvaan, kun opiskelijaryhmästä löytyy mentoreita ja aktoreita, joiden välillä vertaismentorointia syntyy. Osaavat opastavat kokemattomampia. Yhteistyössä tehdyt tuotokset esitellään koko luokalle, ja ne edistävät koko ryhmän kehittymistä ja oman osaamisen hahmottamista.

Valmennuspedagogiikka on hyvä esimerkki siitä, että vertaismentorointia ja eMessi – toimintamallia voi hyödyntää myös opiskelumailmassa. Opiskelijat, eritoten opintojensa loppusuoralla olevat, kaipaavat vertaistukea,

arviointia, keskeisten teemojen näkyväksi tuomista ja niistä keskustelua. Verkkomentoroinnin avulla esimerkiksi ulkomaanvaihdossa harjoitteluun suorittavien tai opinnäytetyötään tekevien opiskelijoiden työhyvinvointia ja jaksamista voidaan tehostaa ja edistää. Ulkomaan harjoitteluista vastaava lehtori pääsee tuskin koskaan käymään harjoittelijan luona, jolloin kolmi-kantakeskustelu opiskelijan, harjoittelupaikan ja oppilaitoksen väliltä saattaa pahimmassa tapauksessa puuttua kokonaan. Verkkomentorointi voisi siis olla tulevaisuudessa opinto-ohjauksen tai valmennuksen seuraava askel.

Humakissa vertaismentorointia on jo hyödynnetty ainakin Jyväskylän kampuksella Opinnäytetyöpajojen muodossa. Niissä opinnäytetyötään työstävät opiskelijat voivat kokoontua pohtimaan yhdessä opinnäytetyöprosessissa ilmenneitä kompastuskiviä ja hyvinvointiin tai tietoperustaan liittyviä asioita, minkä lisäksi he voivat kommentoida toistensa opinnäytetöitä. Paikalla oleva lehtori toimii fasilitaattorina eli mahdollistajana, joka vastailee ja valmentaa tarvittaessa oppilaitosta tai opintosuunnitelmaa koskevissa asioissa. Opinnäytetyöpajat ovat erittäin suosittuja, ja niissä käy vaihtelevasti 5–15 opiskelijaa per kerta. Välillä yksi opiskelija saattaa käydä useassa peräkkäisessä pajassa hakemassa ratkaisua ja vertaisuutta johonkin ongelmaan, esimerkiksi korjausluetuttamaan opinnäytetyötään. Toisinaan pajaan osallistuu useampi opinnäytetyöprosessinsa vasta aloittava opiskelija, jotka hakevat vinkkejä ja neuvoja vanhemmilta opiskelijoilta siihen, miten tarttua työsarkaan.

Kysymys kuuluukin, mikä estää valmennuspedagogiikkaa siirtymästä luokkatilasta verkkoon, kun peruselementit ovat valmennuksessa ja vertaismentoroinnissa samat? Tämä mahdollistaisi muun muassa maantieteellisesti laajemmin harjoittelupaikkojen vastaanottamisen, kun opetukseen voidaan osallistua myös etänä.

Lähteet

Penttinen, Leena & Plihtari, Elina & Skaniakos, Terhi & Valkonen, Leena (toim.) 2011. *Vertaisuus voimavarana ohjauksessa*. Jyväskylän yliopistopaino.

Rajalin, Minna & Kaunismaa, Pekka 2013. *Vertaisuutta verkossa: humanistisen ja kasvatustieteiden pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvitys*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.the-seus.fi/handle/10024/70952>

10

SOSIODEMOGRAFISTA TUTKIMUSTA KUUROJEN PARISSA ALBANIASSA

Päivi Rainò

Kuurojen Liitto on Suomen vanhin vammaisjärjestö ja Humakista valmistuvien viittomakielentulkkien asiakaskunnan merkittävin etujärjestö. Se on tärkeimpiä Humakin Tulkkausalan yksikön yhteistyökumppaneita ja myös yksi Suomen Humanistisen Ammattikorkeakoulu Osakeyhtiön osakkaista. Kuurojen Liiton sitkeän toiminnan ansiosta viittomakielen tulkkien koulutus saatiin alkuun kolme vuosikymmentä sitten. Liiton pitkäjänteisen yhteiskunnallisen vaikuttamistyön myötä viittomakielisten mahdollisuudet toimia omalla kielellään on otettu moniaalla huomioon lainsäädännössämme 1999 uudistettuun perustuslakiin asti. Viimeisimpiä saavutuksia on vuonna 2015 eduskunnan hyväksymä viittomakielisten oikeuksia edistävä viittomakielilaki.

Kotimaisen vaikutustyön ohella Kuurojen Liitolla on käynnissä eri puolilla maailmaa useita kehitysyhteistyöprojekteja, joiden kautta se pyrkii aktiivisesti edistämään kuurojen yhteiskunnallista ja kielellistä tasa-arvoisuutta myös maailmanlaajuisesti. Näitä hankkeita on muun muassa Afrikassa ja Kaakkois-Aasiassa sekä Balkanilla, Kosovossa ja Albaniassa. Liiton tekemä työ on kantanut hedelmää, sillä esimerkiksi vuonna 2013 Albania ratifioi Yhdistyneiden Kansakuntien vammaisten ihmisoikeussopimuksen. Suomi allekirjoitti sopimuksen ensimmäisten valtioiden joukossa, mutta kansallinen ratifointiprosessi on meillä yhä kesken. Mainittava on myös se, että sopimustekstiä oli laatimassa vuonna 2013 YK:n ihmisoikeuspalkinnon saanut Kuurojen Liiton toiminnanjohtaja emerita ja Kuurojen Maailmanliiton (World Federation of the Deaf, WFD) kunniapuheenjohtaja Liisa Kauppinen.

WFD:n päättäessä 17. kongressinsa Istanbulissa Kuurojen Liitto uutisoi 1.8.2015: ”Kun Kuurojen Liiton kehitysyhteistyö Albaniassa alkoi, kuurot olivat toisistaan hajallaan, eikä heillä ollut yhtenäistä viittomakieltä. Albania on menestystarina Kuurojen Liiton kehitysyhteistyössä. Vuonna 2000 lähes tyhjästä alkanut aktiivinen työ on johtanut siihen, että nyt Albaniassa toimii vireä kuurojen liitto ja albanialainen viittomakieli on tunnustettu laissa vuonna 2014.”



Kuva 9.1. Matkalla INSTAtiin – sylkkäin ja kuluja säästäen. Inkeri Lahtinen pilkottaa takapenkillä äärimmäisenä vasemmalla, keskellä viittomakielentulkkit Nikoleta Spahi ja oikealla Albanian kuurojen liiton toiminnanjohtaja Florjan Rojba. (Kuva kirjoittajan.)

Vuodesta 2014 lähtien Albania on myös ollut Euroopan unionin virallinen jäsen ehdokas. Maassa tehtiin vuonna 2011 väestölaskenta, jossa ensimmäistä kertaa kerättiin tietoja eri tavoin vammaisten ja samalla myös sellaisten henkilöiden määrästä, jotka kuulevat heikosti tai ei lainkaan. EU:n haku-prosessiin liittyen Albanian hallitus halusi selvittää tarkemmin vammaisten asemaa ja olosuhteita. Kuurojen ryhmän osalta maan hyvinvointi- ja nuorisoministeriö antoi tehtävän edelleen kuurojen kansalliselle etujärjestölle ANADille (Albanian National Association of the Deaf), jonka toimintaa Suomen sisarjärjestö on vuodesta 2000 ollut tukemassa – ulkoministeriömme kehitysyhteistyölle osoittamin varoin. Ja juuri tähän liittyvässä Deaf People in Albania -tutkimusprojektissa Humakilla on ollut aktiivinen rooli hankkeen alusta lähtien.

Toimin tämän laadullisen ja määrällisen tutkimushankkeen päätökijana Kuurojen Liiton Albania-hanketta alusta asti johtaneen projektipäällikkö Lahtisen ohjauksessa. Tilastollisista laskennasta vastaa yliopettajakollegani Liisa Martikainen, ja tutkimuksen Albaniaan liittyvistä demografisista

linjauksista vastaa puolestaan maan tilastokeskus INSTAT (Institute of National Statistics).

Njhpqëri erëzit që nuk dëgjojnë në shqipëri – Kuurot ihmiset Albaniassa

Istun syyskuussa 2014 keikkuvassa ja vaappuvassa lentokoneessa sen läheisyydessä vuorten ympäröimää tasankoa ja Tiranan lentokenttää. Tapaan uudeleen Kuurojen Liiton projektipäällikkö Inkeri Lahtisen kanssa Albanian Kuurojen Liiton toiminnanjohtajan Florjan Rojban, Liiton muita työntekijöitä ja INSTATin viranomaisia. Valmistelomme ja harjoittelemme viittomakielisiä tutkimushaastatteluja, joita lähtee tekemään viisi työpäivää alkuvuodesta 2015. He kiertävät kaikki Albanian provinssit. Noin 430 henkilön haastattelut tallennetaan reaaliajassa albaniaaksi käännettyyn kyselylomakkeeseen, joka on puolestaan laadittu Humakin käytössä olevaan ja verkossa toimivaan kyselyohjelmaan Webropoliin. Kyselyn tulokset kootaan ja analysoidaan (englanninkielisiin lomakkeisiin tukeutuen) Suomessa. Tutkimusraportti valmistuu englanniksi ja edelleen albaniaaksi, albanialaiselle viittomakielelle sekä kansainväliselle viittomiselle käännettynä vuoden 2015 loppuun mennessä.

Tutkimuksessamme selvitetään ensimmäistä kertaa – tilastotieteellisin menetelmin ja kuuroilta henkilöiltä itseltään viittoen kyselemällä eikä kuulvilta omaisilta, kuten väestönlaskennassa tapahtui – heidän perhetaustastaan, kielellisestä toimintaympäristöstä, koulutuksesta, työssäkäyntimahdollisuuksista sekä ylipäätään tiedonsaannista albanialaisessa yhteiskunnassa. Samalla saadaan tietoa maan ratifioiman YK:n vammaisten yleissopimuksessa mainittujen oikeuksien toteutumisesta kuurojen itsensä näkökulmasta.

Tutkimus pohjautuu joiltakin osin paria vuotta aiemmin Suomen Kuurojen Liiton Kosovossa tekemään pienimuotoisempaan selvitykseen. Albaniassa tutkimusjoukon valinta perustuu vuonna 2011 suoritetusta väestönlaskennasta tehtyyn tilastolliseen analyysiin siitä väestönosasta, joka 'ei kuule lainkaan'. Tutkittaville tehtävät kysymykset on laadittu tiiviisti yhdessä ANADin kanssa, koska sen työntekijät ovat todellisia kokemusasiantuntijoita kuurojen ryhmän omen lähtökohtien, albanialaisen koulutusjärjestelmän sekä kielellisen ja yhteiskunnallisen saavutettavuuden tuntemuksessa. Kukaan muu ei tätä tutkimusta voisi tehdä, sillä kentälle lähtevät työntekijät joutuvat kohtaamaan myös kuuroja, jotka ovat jääneet koulutuksen ulkopuolelle ja eläneet ehkä ilman toimivaa kirjoitettua tai viitottua kieltä. Vain saman kokeneen, samassa yhteiskunnassa ja monitaustaisessa kuurojen ryhmässä eläneen toisen kuuron henkilön on mahdollista saada heidän kaltaisiltaan tarvittavia tietoja.



Kuva 2. INSTATin kanssa käytyjen neuvottelujen jälkipuintia. Inkeri Lahtinen viitto vierelläni 'Albania'.

Kkthehu tek rrenjät – Takaisin juurille

Työhön ryhtyessäni en tiennyt Albaniasta, albanialaisten kuurojen ja viittomakielen asemasta juuri mitään. Olin perehtynyt ainoastaan Kuurojen Liiton erityisasiantuntijan Karin Hoyerin uraauurtavan väitöskirjan (2012) aineistoon. Hänen työnsä liittyi Albanian viittomakielen sanakirjatyöhön, ja olin tuon työn tarkastaja. Nyt vuosien takainen opponointitehtävä tuntuu johdatukselta. Humakin saama tutkimustehtävä sopii myös erinomaisesti siihen kuuroihin ja viittomakielisiin liittyvään sosiodemografisen tutkimusten jatkumoon, joita Tulkkausalan yksikkömme on viime aikoina tuottanut. Olemme selvittäneet maamme kuurojen ja viittomakielisten määrää sekä viittomakielisen opetuksen laajuutta peruskouluissamme (Selin-Grönlund, Martikainen & Rainò 2014) ja sitä, millä tavoin kuurojen henkilöiden kommunikaatio ja tulkkauksen tarpeet teknologian kehittyessä ovat muuttuneet (Martikainen & Rainò 2014).

Tuhansien kilometrien välimatkasta ja maittemme *valtakulttuurien* eroista huolimatta tunsin Albanian kuurojen parissa palanneeni omille sukujuurileni. Aivan kuin olisin päässyt aikamatkalle, takaisin siihen maailmaan, jossa olin elänyt lapsuuteni, jolloin satavuotias viittomakielemme eli Suomessa maanalaista elämää eikä viittomakielen tulkkien olemassaolosta osattu unelmoida. Kielenvälittäjinä kuulevien ja kuurojen välillä toimimme pääasiassa me kuurojen kuulevat lapset. Jos kuulevaa perheenjäsentä ei ollut

lähetyksillä, vanhempien sukupolvi kirjoitti viestinsä paperille tai puhui itse koulussa pakkokeinoin harjoitetulla äänellään, jota hyvin harvat ulkopuoliset kukaan ymmärsivät. Joskus tulkiksi saatiin kirkon työntekijä, kuurojen diakonissa tai pappi; heitä tosin oli koko maassa vain muutama.

Albanian kuurojen parissa yhteinen viittomakieli on maan poliittisen menneisyyden ja pitkän sulkeutuneisuuden takia alkanut kehittyä vasta 2000-luvun alusta lähtien. Kuurojen on pärjättävä itse asioidessaan ja tiedonsaannissaan tai tukeuduttava kuuleviin sukulaisiin, sillä maan hiukan alle kolmemiljoonaisessa väestössä on vain kolme viittomakielen tulkkiä. Myös he ovat Suomen Kuurojen Liiton perehdyttämiä ja ANADin työtehtävissä toimivia henkilöitä. Kuuroille suunnattu koulutusjärjestelmä noudattaa kuitenkin samaa filosofiaa kuin meillä Suomessa omien vanhempien eläessä: Tärkeintä on oppia tuottamaan jollain tavoin puhetta. Kirjoitus- ja lukutaitoa maan kirjakeleissä saati muita tiedollisia aineita ei ole mahdollista opettaa kuin pintapuolisesti, koska kouluissa ei ole viittomia tai viittomakieltä osaa- via opettajia. Yksi ainoa tietämäni toimii ANADin osa-aikaisena tulkkina.

Pär tē kuptuar – Ymmärtämisen vuoksi

Se, mikä tekee minulle lingvistinä hankkeestamme ainutlaatuisen ja samalla riemastuttavan, on kielellinen toimintaympäristömme: pidginien, välikielten ja standardoitujen kielten harvinaisen funktionaalinen sekametelisoppa. Työryhmämme kuurot jäsenet osaavat heikon peruskoulutuksensa vuoksi vain hatarasti jos lainkaan lukea ja kirjoittaa albaniaa, englannista puhumatakaan. Albania, jota me suomalaiset(kaan) emme osaa, on kuitenkin kyselytutkimuksemme yksi kolmesta pääkielestä, albanialaisen viittomakielen ja englannin ohella. Kuurojen työtovereittemme kanssa käytämme 15 vuoden aikana Suomen ja Albanian kuurojen liittojen yhteistoiminnassa kehittyntä pidginiä, jossa viljellään suomalaisia, kansainvälisiä ja albanialaisia viittomia, eleiden, piirrosten ja pantomiimin rinnalla. Väliin joudumme puhumaan tai kirjoittamaan englanniksi, mutta sen tutkimusjargonia tulkit osaavat vain välttävästi. Näissä tilanteissa joudumme tarkkaamaan myös albanian viittomakieltä kohtuullisesti taitavien tulkkien viittomista ja arvioimaan lopputuloksesta (kuurojen henkilöiden kasvojen ilmeistä ja vastauksista), tulimme oikein tulkatuiksi. Kaikki sujuu kuitenkin hyvässä hengessä, sillä meille kaikille on tärkeintä tulla ymmärretyksi.

Seuraavassa luettelossa kuvataan sitä prosessia, jonka kävimme useaan kertaan läpi, ennen kuin yhteistyössä suunnittelemaamme, albaniaaksi versioitua kyselylomaketta Webropolin verkkoalustalle ja tästä viittomakielelle tuotettua käännöstä voitiin alkaa käyttää kenttätyössä. Koska kyselyn sisältöjä muokataan keskustelujen edetessä, kohdat 1–3 toistuvat useita kertoja ennen lopullista versiota.

1. ANADin viittomakielen tulkit kääntävät ja kirjoittavat aiempien keskustelujemme pohjalta englanniksi koostamani kyselylomakkeen albaniaaksi.
2. Takaisinkäännösprosessin avulla varmistumme, että albaniankieliset käännökset ovat varmasti samat kuin englanninkielisessä versiossa, jota me suomalaiset voimme käyttää työvälineenämme. Tässä tulkit tuottavat kertaalleen, mutta nyt ääneen englanniksi puhuen, kirjoitetulle albanian kielelle kääntämänsä kysymykset.
3. Kyselylomake käännetään kirjoitetusta albaniaasta edelleen albanialaiselle viittomakielelle: tulkit viittovat tekstit raakakäännöksenä ANADin kuuroille työntekijöille, jotka kääntävät tekstit edelleen idiomaattiselle viittomakielelle. Vasta tässä vaiheessa voin varmistua siitä, että subjektin ja objektin paikat ovat niin albaniankielisessä kuin viittomakielisessäkin lauseessa täsmälleen siten, kuin olin englanninkieliseen kyselylomakkeeseen suunnitellut (muutoin kysyttävä asia kääntyisi pääläelleen). Samalla joudun muokkaamaan lomaketta kulttuurisesti korrektimmaksi, sillä

esimerkiksi lapsilukua ei voi kysyä naimattomalta, joten tälle kohdin on tehtävä ylimääräinen ”hyppy”.

4. ANADin työntekijät laativat viimeisestä albaniankielisestä lomakkeesta viittomakielisen käännöksen ja tallenteen, jonka he voivat tarvittaessa ottaa muistinsa tueksi kannettavalta tietokoneeltaan. He pilotoivat useampaan kertaan kyselyn suorittamista viittomakielellä ja albaniankielisen verkkolomakkeen täyttööä vastausten tallentamiseksi opetellen samalla hahmottamaan kysymykset ulkoa.
5. Käymme vielä kerran tulkin kanssa jo lukuisia kertoja korjatut englannin- ja albaniankieliset lomakkeet läpi, lause lauseelta. Eräitten albaniankielisten termien kirjoitusasua joudutaan korjaamaan, sillä ne poikkeavat kosovolaisesta variantista, jota taas Google Translate näyttää suosivan. (Jouduin väliin turvautumaan lisävarmistuksena jopa tähän ohjelmaan, mutta se ei luonnollisestikaan tunne viittomakielisiin ja kuuroihin tai koulujärjestelmään liittyviä, Albanian ja Kosovon albanian terminologisia eroja.)

Mä ne fund – Lopuksi

Ensimmäiset tutkimustulokset kuurojen albanialaisten elämästä julkaistiin syksyllä 2015, kansainvälisenä kuurojen päivänä. Alustavien tulosten pohjalta voidaan osoittaa, miten riittämätöntä kuuroille suunnattu koulutus yhä on, esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidon osalta. Tilastollisesti voimme kuitenkin osoittaa viittomakielisyyden hyödyt työllistymiselle ja yhteiskunnalliselle osallisuudelle: viittomakieltä hallitsevat ovat kuurojen ryhmässä niin sanottuja parempiosaisia. Valitettavasti kuurojen kielellinen, koulutuksellinen ja yhteiskunnallinen osallisuus toteutuu kehittyvissä maissa liian harvoin. Juuri tämän vuoksi YK:n vammaisten ihmisoikeuksia suojaavassa sopimuksessa oikeus todelliseen oppimiseen ja koulutukseen tuodaan niin painokkaasti esiin sopimuksen 24. artiklassa:

[--] varmistetaan, että näkövammaisten, kuurojen, kuulovammaisten tai kuurosokeiden, erityisesti lasten, koulutus annetaan yksilön kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisilla kielellillä, viestintätavoilla ja -keinoilla sekä ympäristöissä, jotka mahdollistavat oppimisen ja sosiaalisen kehityksen maksimoinnin (Suomen YK-liitto 2012, 53).

Mikään raportti, julistus tai tilasto ei voi kuitenkaan kirjaintaa silmiemme eteen kaikkia näkyjä, joita haastattelijamme maakunnissa kohtasivat. Viittomakielisessä kenttäpäiväkirjassa kerrotaan, miten haastattelijat erääseen taloon tullessaan tapasivat nälkäänsä lohduttomasti itkevän perheen. Ja loppu on kuin Grimmin sadusta: Ensin hekin yhtyivät itkuun, ostivat sitten omilla rahoillaan ruokaa – ja saivat luvan tutkimushaastatteluun. Juuri tästä – sydämen saavutettavuudesta ja sielun veljeydestä – kehitysyhteistyössä on kysymys.

Lähteet

Hoyer, Karin 2012. *Dokumentation och beskrivning som språkplanering – perspektiv från arbete med tre teknade minoritetsspråk. Väitöskirja*. Helsingin yliopisto, humanistinen tiedekunta, nykykielten laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7612-1>

Martikainen, Liisa & Rainò, Päivi 2014. *Sisäkorvaistutetta käyttävien lasten ja nuorten kuntoutus- ja tulkkauspalvelujen toteutuminen ja tarve tulevaisuudessa. Hankeraportti*. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita. Helsinki: Kansaneläkelaitos. <http://hdl.handle.net/10138/144490>

Selin-Grönlund, Pirkko & Rainò, Päivi & Martikainen, Liisa 2014. *Kuurojen ja viittomakielisten oppilaiden lukumäärä ja opetusjärjestelyt. Selvitys*

lukuvuoden 2013–2014 tilanteesta. Helsinki: Opetushallitus. http://www.oph.fi/download/158006_kuurojen_ja_viittomakielisten_oppilaiden_lukumaara_ja_opetusjarjestelyt.pdf

Suomen YK-liitto 2012. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto. http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf

11. YHTEISTYÖN YTIMESSÄ

**Elsi Vuohelainen, Joni Söderman
ja Immo Parviainen**

Yhteistyö on tämän hetken työelämässä vahvasti näkyvä trendi, ja näyttää siltä, että se on tullut jäädäkseen. Tämä näkyy työn tekemisen muodoissa, työn tavoitteissa ja myös tuloksissa. Vaikuttava ja muutosta aikaansaava työ edellyttää kykyä nähdä oman osaamisen toiselle puolen ja kehittää alaa eri näkökulmia yhdistellen.

Tässä tekstissä pohdimme yhteistyön teemaa tapausesimerkin avulla. Nuorisualan ehkäisevän päihdetyön osaamiskeskus Preventiimi on toiminut vuodesta 2003 lähtien, ja se tarjoaa nuorten parissa toimiville ammattilaisille tietoa, materiaaleja, näkökulmia ja vertaisuutta laadukkaan ehkäisevän päihdetyön toteuttamisen tueksi. Preventiimissä toiminta on aina perustunut yhteistyölle. Sitä vailla valtakunnallisen ja vaikuttavan työn tekeminen ei olisi mahdollista.

Tekstimme käsittelee yhteistyötä, ja se on myös kirjoitettu yhteistyössä. Nostamme esiin kolme näkökulmaa siihen, miten yhteistyö Preventiimin toiminnassa näyttäytyy. Preventiimin puolelta asiaa valottaa kehittämisspedagogi Elsi Vuohelainen. Opetus- ja kulttuuriministeriön näkemyksen rahoittajan ominaisuudessa kirjoitukseen tuo kulttuuriasianneuvos Immo Parviainen, ja Preventiimiverkoston ääntä edustaa ehkäisevän päihdetyön järjestö Music Against Drugs ry:n kehittäjä Joni Söderman.

Preventiimi: pitkän aikavälin yhteistyötä / yhteistyötä pitkällä aikavälillä

Nuorisualan ehkäisevä päihdetyö koskettaa suurta määrää toimijoita eri tehtävissä: kohtaavaa työtä tekeviä, suunnittelijoita, päättäjiä ja eri alojen toimijoita, jotka työskentelevät nuorten ja heidän hyvinvointinsa parissa. Yhdessä näiden kaikkien tahojen kanssa Preventiimi pyrkii tuomaan olennaisen tiedon ja ammatilliset tarpeet yhteiselle pöydälle niin, että syntyisi eväitä laadukkaan ja vaikuttavan ehkäisevän päihdetyön toteuttamiseen.

Yhteistyö toimijoiden kesken viriää yhteisten tavoitteiden kautta. Niiden löytyminen puolestaan edellyttää uteliaisuutta sitä kohtaan, mitä muualla

tehdään, että pitää ääntä oman organisaationsa tavoitteista ja toimintatavoista sekä sitä, että on ennakkoluulottomasti mukana erilaisissa toimintaympäristöissä. Preventiimissä yhteistyötä rakennetaan tietoisesti ja valtaosa toiminnoista suunnitellaan yhteistyöllä toteutettaviksi. Osa yhteistyökumppaneista on hyvinkin pitkäikäisiä, ja osa on mukana vain siltä osin, mikä on mukana oleville tahoille tarkoituksenmukaista. Kaikki tehty yhteistyö, pitkä- tai lyhytkestoinen, on ollut Preventiimin toiminnan kannalta merkityksellistä jopa silloin, kun yhdessä asetettuihin tavoitteisiin ei syystä tai toisesta ole päästy. Yhdessä tekemisen kautta on tällöinkin opittu paljon, ja samalla on luotu pohjaa myös tuleville yhteistyökuvioille.

Yksi hyvin pitkäikäinen yhteistyökumppani Preventiimille on opetus- ja kulttuuriministeriön nuorisoyksikkö. Tämä yhteistyö palvelee molempia osapuolia ja laajemminkin koko nuorisoalaa. Ministeriön tuki Preventiimille osoittaa ymmärrystä siitä, että nuorten parissa toimivat ammattilaiset tarvitsevat ajantasaista tietoa, koulutusta ja vertaistukea työnsä pontimiksi. Se on myös osoitus siitä, että ehkäisevällä päihdetyöllä on merkittävä paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa. Yhteistyö ministeriön kanssa näyttäytyy asiantuntijuuden jakamisena puolin ja toisin sekä keskeisten painopisteiden kartoittamisena.

Preventiimiverkoston toiminta rakentuu lähes täysin yhteistyön varaan. Se kokoaa nuorisoalan toimijoita yhteen tarkoituksena kehittää ehkäisevää päihdetyötä ja lisätä työn mielekkyyttä ja laadukkuutta. Yhteistyön muotoja verkostossa on monia, ja ne syntyvät aina yhteisestä tarpeesta. Preventiimiverkoston kanssa on muun muassa järjestetty koulutuksia ja tapahtumia, tehty julkaisuja, kehitelty uusia toimintamuotoja ja pohdittu ajankohtaisia ilmiöitä eri tavoin. Preventiimin kannalta toimijoiden monipuolisuus on rikkaus, jonka kautta osaamiskeskuksen näköala nuorisoalaan on laaja ja asiantuntemus hyvin monipuolista. Noin 300 verkostossa olevan toimijan voimin voidaan nuorisoalan ehkäisevässä päihdetyössä saada aikaan hyvin paljon enemmän kuin viisi Preventiimin työntekijää yksin saisivat. Tässä pätee tuttu toteamus ”yhteistyössä on voimaa!”.

Suuren verkoston yhteinen työskentely ei aina onnistu täysin vaivatta. Yhteishengen ja yhteisten tavoitteiden löytyminen eri tasoilla ja eri puolella Suomea toimivien tahojen kesken voi olla pulmallista. Toisinaan on myös vaikeaa löytää resursseja ja paikkoja yhteiselle tekemiselle kaikkien toimijoiden kesken. Preventiimissä on kuitenkin todettu, että verkostoyhteistyön ei tarvitse koskettaa kaikkia verkostoon kuuluvia koko ajan ollakseen toimivaa. Yhteistyötä tehdään tarpeen mukaan ja niiden tahojen kanssa, jotka siihen ovat halukkaita. Verkostoon kuuluville on sallittava myös mahdollisuus jättäytyä sivummalle ja ottaa toiminnasta irti juuri se, mikä itseä ja omaa organisaatiota parhaiten hyödyttää. Olennaista on se, että tehdystä yhteistyöstä hyöty saataisiin tavalla tai toisella koko verkoston ja nuorisoalan käyttöön.

Preventiimiverkostossa tähän pyritään tuottamalla yhteistyössä tehdyistä asioista vapaasti hyödynnettävissä olevaa tietoa vapaaseen käyttöön.

Preventiimiverkoston ja opetus- ja kulttuuriministeriön lisäksi Preventiimi tekee yhteistyötä monien eri nuorisotalan ja ehkäisevän päihdetyön tai niitä sivuavien toimijoiden ja verkostojen kanssa. Preventiimissä suhtaudutaan yhteistyöhön avoimin mielin ja uusia yhteistyökuvioita saattaa syntyä lyhyelläkin aikajänteellä tarpeen niin vaatiessa. Vuosien varrella on todettu, että olennaisempaa kuin se, kuka leikkii kenen kanssa ja millä hiekkalaatikolla, on se, mitä yhteistyö tuottaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö: koko nuorisotalaa hyödyttävää yhteistyötä

Pähteet ovat merkittävässä osassa kaikissa yhteiskunnissa, tavalla tai toisella. Länsimaiseen perinteeseen kuuluu tiukasti viini – kristityssä maailmassa sillä on merkittävä symboliarvo. Viini on myös tärkeä nautintoaine etenkin keskisessä ja eteläisessä Euroopassa. Pohjoisessa olut ja sima eri muodoissaan ja vahvuisina ovat maistuneet kansalle. Siinä sivussa on aina yritetty vähentää ylenmääräisen nauttimisen haittoja, huolissaan on oltu etenkin nuorista. Tästä kumpuaa ehkäisevä päihdetyö, raittiustyönä alkanut perinne. Mukaan ovat tulleet huumeiden ehkäisy ja loppujen lopuksi myös voimakas tupakoinnin vastustaminen.

Ehkäisevä päihdetyö – usein nuorisopuolella ennalta ehkäisevänä tunnettu – on ollut aina sisäänrakennettuna nuorisotyössä ja -toiminnassa. Tosin 1960-luvulla alkanut märkä aika on muuttanut asenteita, näkemyksiä ja toimintatapoja. Keskioluen vapauttaminen muutti maailmaa: alkoholi arkipäiväisty ja tuli voimalla myös nuorten maailmaan. Aktiiviset nuoret olivat aktiivisia myös päihdesaralla, mikä näkyy alkoholin käyttötilastoissa. Ajan myötä lisääntynyt sukupuolten tasa-arvo näkyy myös päihdetilastoissa, eikä aivan myönteisessä mielessä: naisten alkoholinkäyttö on viimeisinä vuosikymmeninä alkanut saavuttaa miesten tasoa.

Ehkäisevä päihdetyö oli pitkään sivuroolissa nuorisotyössä ja -toiminnassa. Vanhan raittiiliikkeen vähitellen kadotessa historian hämärään aikansa eläneenä, ehkäisevä päihdetyö on kehittynyt ja toimijoiden kirjo on laajentunut. 1990-luvun loppupuolella ehkäisevän päihdetyön termit ja ymmärrys alkoivat vähitellen löytämään paikkaansa. Tällä hetkellä ehkäisevää päihdetyötä tehdään laaja-alaisesti eri toimialoilla, esimerkiksi kunnissa eri sektoreilla, järjestöissä, seurakunnissa ja vapaaehtoistyössä. Myös Preventiimin taustalla on järjestötoiminnasta lähtenyt herätys: Aseman Lapset sen aloittivat. Tässä vaiheessa silloinen opetusministeriö ja sen nuorisoyksikkö tulivat

kuvaan mukaan rahoittamalla ehkäisevän huumetyön käytäntöjen ja menetelmien kehittämistä yhteistyöverkostossa. Muutaman mutkan jälkeen tästä toiminnasta syntyi Preventiimi, joka sijoitettiin Humakiin. Elettiin vuotta 2003.

Opetusministeriö, myöhempi opetus- ja kulttuuriministeriö, on rahoittanut Preventiimiä sen koko olemassaolon ajan. Preventiimin avustaminen pohjautuu edellä kuvattuun tilanteeseen: jotain piti tehdä ennaltaehkäisevän päihdetyön eteen. Ministeriö avusti pitkään muitakin pieniä ja suuria hankkeita. Kävi niin kuin elämässä usein käy: avustuksen kohteet arvioitiin uudelleen. Preventiimi nähtiin niin tärkeäksi, että sen avustamista jatkettiin itsestään selvästi. Samasta syystä Preventiimi otettiin mukaan nuorisotyön palvelu- ja kehittämiskeskusten joukkoon.

Olennaista koko Preventiimin elinajan on ollut tiivis yhteistyö sen ja ministeriön välillä. Ministeriön tehtävänä on huolehtia nuorisotyön kokonaisuudesta, myös nuorten elinoloista. Preventiimin tehtävä on ollut luoda oman alansa yhteistyöverkosto ja kouluttaa ehkäisevän päihdetyön osajia. Preventiimi on myös ollut asiantuntijana ja edustajana monessa työryhmässä ja muissa yhteisöissä, erilaisissa tilaisuuksia ja antanut asiantuntemustaan muun muassa lainvalmistelussa. Ministeriö ja Preventiimikin ovat tarvinneet toisiaan, mikä on luonut toimivan yhteistyökuvion. Samalla on tästä yhteistyöstä muotoutunut omanalaisensa verkosto, joka on pystynyt toimimaan tehokkaasti, vaikka väki on vaihtunut.

Music Against Drugs ry: Yhteistyö kehittämisen ja kehittymisen työkaluna

Music Against Drugs ry:n tarina lähti liikkeelle vuonna 2008. Sen perustajajäsenet ajattelivat, että huumeiden vastaisten kierteiden järjestäminen on yhä tärkeää, vaikka tuolloin olemassa olleet ehkäisevän päihdetyön järjestöt olivat niiden organisoimisesta Suomessa luopuneet. Toiminta alkoi kahden itsekin ikänsä puolesta nuorisolain piirissä olleen nuoren omaehtoisena projektina vailla valtakunnallista rahoitusta. Eri puolella Suomea toteutetut Music Against Drugs -tapahtumat innostivat alusta asti nuoria ja synnyttivät heissä halun olla mukana toiminnassa ja osallistua myös itse tapahtumien toteuttamiseen. Saatu positiivinen palaute sai aikaan sen, että vähitellen alun perin Music Against Drugs -iltatapahtumien rakentuneen toiminnan ympärille syntyi muun muassa Music Against Drugs -kouluviikko sekä nuorille suunnattu bändikilpailu.

Vuonna 2010 toiminta oli kehittynyt ja kasvanut niin, että sen jatkamiseksi ja kehittämiseksi piti etsiä myös muita rahoittajia. Tuohon asti oli toimittu perustajajäsenten oman rahoituksen turvin. Voittoa tuottamattoman aatteellisen toiminnan jatkuvuuden turvaaminen edellytti valtakunnallisen rahoituksen piiriin pääsyä. Näin ollen samana vuonna 2010 nuorten omaehtoisena projektina käynnistynyt Music Against Drugs -toiminta järjestäytyi Music Against Drugs ry:ksi. Tänä päivänä Music Against Drugs ry toimii Raha-automaattiyhdistyksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella, ja Music Against Drugs -kokonaisuus sisältää kaikkiaan 14 osatekijää.

Music Against Drugs -tapahtumia toteutettiin alusta saakka yhteistyössä kuntien nuoriso- ja koulutoimien sekä seurakuntien nuorisotoimien kanssa ympäri Suomea, mutta vielä toiminnan alkuvaiheessa nuorten osallisuuden edistäminen ehkäisevässä päihdetyössä kumpusi ennen kaikkea vilpittömästä halusta ja innokkuudesta tehdä ja toteuttaa tärkeitä asioita. Kumppanuus Preventiimin kanssa on merkinnyt paljon vilpittömän innostuksen ja kehittämishalun jalostamisessa ehkäisevän päihdetyön ammattilaisuudeksi. Music Against Drugs ry otettiin alusta asti Preventiimin verkostoon mukaan kunnioittavasti ja huolimatta siitä, että kyseessä oli uusi toimija kentällä. Käytännön kokeilemisen kautta syntyneille ja kehittyneille mielipiteille annettiin alusta asti arvoa. Monesti kuulee puhuttavan, että toimintaan mukaan pääsyn kynnyksen pitäisi olla matala. Preventiimin verkostoon Music Against Drugs ry:n pääsi vaivatta, kynnystä tuskin huomattiin.

Verkoston jäsenyys myös haastoi kehittämään järjestön toimintaa. Preventiimillä onkin ollut keskeinen roolinsa siinä, että Music Against Drugs ry:n omaehtoinen halu kehittyä ja aktiivisuus alkoivat vähitellen jalostua ehkäisevän päihdetyön osaamiseksi. Preventiimin *Mitä on nuorisolan ehkäisevä päihdetyö?* -julkaisu sekä Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen ehkäisevän päihdetyön laatutähti-työkalu ovat olleet tärkeitä työkaluja. Niiden avulla Music Against Drugs ry:ssä on kehitetty Music Against Drugs -kokonaisuutta ja opiskeltu ehkäisevän päihdetyön ammattikieltä. Esimerkiksi jokainen järjestön uusi työntekijä tai työssäoppimisjaksoaan järjestöön suorittamaan tuleva nuori perehtyy heti tultuaan mainittuun *Mitä on nuorisolan ehkäisevä päihdetyö?* -julkaisuun. Ehkäisevän päihdetyön ammattiosaamisen kartuttamisen lisäksi olemme kokeneet verkostotyöskentelyn tarjonnan alusta asti mahdollisuuden oppia myös muilta verkoston jäseniltä ja rakentaa yhteistyökumppanuuksia muiden alan toimijoiden kanssa.

Preventiimin verkostossa mukana olo meille edelleen tärkeää. Se on hyvä foorumi, jossa voimme tuoda omia näkemyksiämme esiin, tavata muita kentän toimijoita sekä oppia heiltä, jakaa hyviä käytänteitä ja edelleen vahvistaa yhteistyökumppaniverkostoamme. Lisäksi Preventiimin järjestämien koulutuksien kautta Music Against Drugs ry:n työntekijät pyrkivät edelleen

kehittämään omaa ammattitaitoaan nuorisoalan ehkäisevän päihdetyön saralla. Kumppanuus Preventiimin kanssa on omalta osaltaan auttanut nuorten omaehtoisena projektina käynnistynyttä Music Against Drugs -toimintaa kehittämään järjestäytyneeksi valtakunnallisesti lasten ja nuorten terveyttä, sosiaalista hyvinvointia ja osallisuutta edistäväksi ehkäisevän päihdetyön järjestön toiminnaksi. Koemme, että verkostotyöskentelyn täysimittainen hyödyntäminen edellyttää meiltä ennen kaikkea työajan resursointia verkostossa tapahtuvaan työskentelyyn. Toiminnan edelleen kehittämisen kannalta näemme tärkeäksi, että nuorisolakiin kirjattaisiin näkyvästi esiin ehkäisevä päihdetyö, siten että verkostotyöskentelyn jatkon ja edelleen kehittämisen edellytykset olisivat mahdollisimman turvatut.

Yhteistyön positiivinen kehä

Tässä kirjoituksessa kolme eri tahoja on kuvannut Preventiimissä tehtävää yhteistyötä omista näkökulmistaan. Toivomme lukijoiden muistavan rivien välistä ainakin sen viestimme, että toimiessaan yhteistyö hyödyttää kaikkia osapuolia. Se tuottaa hyvän mielen ja uusien kontaktien lisäksi alan kannalta olennaisia asioita, jotka tukevat työn laadukasta toteuttamista.

Yhteistyön tekeminen ei aina ole mutkatonta, ja se voi myös työllistää aivan yhtä paljon kuin yksin tekeminen, mutta onnistuessaan se on lähes poikkeuksetta hedelmällisempää. Kun yhteistyölle jaksaa aluksi raivata polkua, matkan kulkeminen on pidemmän päälle aiempaa kevyempää. Mielenkiintoista on huomata, että yhteistyö synnyttää lisää yhteistyötä. Uusien ihmisten myötä syntyy uusia ajatuksia ja kumppanuuksia, joiden kautta on mahdollista yltää asioihin, jotka yksin toimiessa eivät olisi tulleet mieleenkään. Uuden projektin alkaessa ei yhteistyökumppaneita tarvitse lähteä useinkaan alusta asti metsästäämään, vaan niitä löytyy kuin huomaamatta matkan varrella. Näin on käynyt myös Preventiimissä, jossa vuosien aikana yhteistyöstä on tullut itsestään selvä toimintatapa, joka lisää sekä työn vaikuttavuutta että sen mielekkyyttä innovatiivisten ja osaavien kumppaneiden kautta.

12.

ROHKEASTI KOHTI UUTTA

Kimmo Kumlander

Humanistinen ammattikorkeakoulu on valtakunnallisen tehtävänsä, yhteiskunnallisen roolinsa ja selkeästi fokusoidun tehtävänsä ja vahvuusalojensa vuoksi perustamisestaan lähtien toiminut hyvin lähellä alojensa työelämää. Näitä sanoja kirjoitettaessa Humakin voimassa oleva strategia lähtee siitä, että Humak ja työelämäkumppanit yhdessä rakentavat toimialojen tulevaisuutta.

Humakin ovet ja ikkunat ovat aina olleet avoinna vieraiden tulla, mutta kolmen kuluneen strategivuoden aikana Humak on myös itse lähtenyt aktiivisesti kumppaneiden luokse entistä useammin, ulos työelämään, yhteistä rakentamistyötä tekemään. On rakennettu arjen kohtaamisen solmukohtia, joissa ihmiset tapaavat arkensa keskellä. Rakennustyötä on tehty monin eri tavoin, jotta eri lähtökohdista lähtevät kumppanit, henkilöstö, opiskelijat ja korkeakoulun toimintamuodot kohtaisivat ja oppisivat toimimaan reunaehdoista huolimatta luovasti ja rohkeasti yhdessä.

Strategian lähtölaukauksen yhteydessä koko ammattikorkeakoulun toimintarakenne muutettiin. Koulutuksessa opintojen alkuvaihe toteutetaan tätä nykyä koulutuskampuksilta käsin, joissa opiskelun ja tiedonhankinnan taidot, tutkinnon pohjatietous ja teoria sekä pienet mutta aidot työelämäympäristössä toteutetut projektit täyttävät arjen tasapainoisesti. Opintojen edetessä kohti puoliväliä opiskelija siirtyy konkreettisesti opiskelemaan ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiokeskuksista käsin. Niissä luokkamutoista tai opiskelijaryhmissä toteutettua koulutusta on vain aitojen työelämän kehittämistehtävien näkökulmien pohjustamiseksi. Pääpaino on aidoissa toimialojen työelämän kehittämistehtävissä ja niihin suuntaavassa valmennuksessa. Monet oppilaitokset ovat koonneet rivejään yhteen ja tiivistäneen omaa rakennettaan tai yhteistyötään esimerkiksi tilojen käytön suhteen toisten korkeakoulujen kanssa. Humanistinen ammattikorkeakoulu on puolestaan etsinyt toiminnalleen toimialojensa työelämäkeskittymistä paikat, joista käsin toiminta toteutetaan. Silloinkin, kun luonnolliselta tuntuva paikka ei tahtonut löytyä, päätettiin uskoa valittuun toimintatapaan ja aitoon työelämän yhteydessä tapahtuvaan oppimiseen. Esimerkiksi Kuopiossa vuokrattiin kaupungin keskustasta iso toimitila muutaman rohkean työelämäkumppanin kanssa ja alettiin houkutelua lisää toimijoita mukaan kaikilta korkeakoulun toimialojen työelämäkentiltä.

Myös formaalit työelämän edustajien ja korkeakoulun henkilöstön tapaamiset ajankohtaisten teemojen ympärillä ovat puolustaneet paikkaansa. Esimerkiksi opetussuunnitelmia ja alojen tutkimus- ja kehittämishankkeita on työstetty neuvottelukunnissa, ja eri toimijat ovat tavanneet säännöllisesti edistääkseen heikkojen signaalien tunnistamista. Myös yhdessä eri toimijoiden toteutusvastuulla suunnitellut seminaarit, koulutuspäivät ja yhdessä työelämän toimijoiden kanssa suunnitellut ja toteutetut laajemmat koulutuskokonaisuudet ovat muodostaneet kohtaamisen tilaisuuksia, joissa on yhdessä puntaroitu tulevaisuuden suuntia.

Tässä teoksessa on esitelty useita Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämishankkeita. Kumppanuusstrategia on muuttanut konkreettisesti tämän toiminnan lähtökohtia suunnittelusta toteutukseen ja tulosten hyödyntämiseen. Strategiakauden käynnistyessä merkittävä osuus tutkimus- ja kehittämishankkeideoista syntyi korkeakoulun sisällä, ja usein niissä tähdättiin toimialojen tieto- ja teoriapohjan laajentamiseen. Tätä kautta haluttiin kehittää korkeakoulun omaa toimintaa ja koulutusta sekä tuottaa työelämälle relevanttia tutkimustietoa. Uuden strategian myötä painopiste on siirtynyt merkittävästi – aiempaa useammin Humakin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatioprojektit lähtevät käytännön työtä tekevien työelämäkumppaneiden tarpeista. Projekteissa hyödynnetään sekä käytännön ”työelämälaboratiota” että korkeakoulun tutkimusosaamista ja vastataan yhdessä joko sen hetken arjen tarpeista nousevaan kehittämistarpeeseen tai luodaan pohjaa heikkojen signaalien osoittamille tulevaisuuden innovaatioille. Yhdessä alusta loppuun toinen toisiaan hyödyntävän ja hyödyttävän tekemisen tarve ja into on toimijoilla ollut suuri. Strategiakaudella tämä on näkynyt myönteisesti myös keskeisissä toimintaa mittaavissa ilmaisimissa. Humak on menestynyt erittäin hyvin eri tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan mittareilla arvioituna koko korkeakoulukentässä.

Entistä vahvemmin suoraan työelämäympäristössä tapahtuva oppiminen on myös haastanut sekä henkilöstön että opiskelijat tekemään uudella tavalla ja kyseenalaistamaan omia opittuja toimintatapojaan. On pitänyt opetella uudenlaisia tapoja osoittaa ja tunnistaa tapahtunut oppiminen. Myös opiskelijoilta on siis vaadittu uusiutumista. Esimerkiksi tenttisuorituksen tai kirjallisen raportin venyminen töiden, harrastusten ja elämäntilanteen paineissa ei ole useinkaan yksittäisenä tapahtumana kovinkaan suuri asia. Aidoissa työelämän tilanteissa sovitusta lipeäminen on paljon vakavampi asia, ja se saattaa aiheuttaa myös melkoisen kolauksen omalle maineelle tulevien työnantajien silmissä. On opittu myös lisää siitä, miten ja mitä asioista voidaan ja kannattaa sopia, kun työ toteutetaan osana opiskelijoiden opintoja.

Kaiken tämän keskellä korkeakoulun strategian visio siitä, miten korkeakoulu ja työelämäkumppanit yhdessä tekevät toimialojen tulevaisuutta on lähtenyt elämään uudella tavalla. Jo perustutkinnon alkutaipaleella korkea-

koulun opiskelijat viedään ratkaisemaan aitoja työelämän arkeen ja tulevaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kehittämistehtävät suuntautuvat opintojen edetessä ohjatusti toimialojen pienten ja suurten tulevaisuuden kysymysten äärelle. Tällä hetkellä media uutisoi paljon esimerkiksi hallituksen suunnitelmista, jotka koskevat maahanmuuttajien kotoutumista tai nuorisotyöttömyyttä. Humakin opiskelijat vievät näiden kysymysten ratkaisuun vaadittavaa tutkimusta eteenpäin. He esimerkiksi osallistuvat vastaanottokeskuksen toiminnan pyörittämiseen ja tekevät siitä ohjatusti eri näkökulmista kehittämistehtäviä. Koostettuna ne muodostavat varteenotettavan katsauksen laajemmankin yhteiskunnallisen keskustelun ja päätöksenteon pohjaksi.

Myös käsitykset opiskelijoiden ja opetushenkilökunnan rooleista ja työn sisällöistä ovat muuttuneet edelleen. Koko opetushenkilöstö on eri rooleissa mukana opettamassa, rakentamassa kumppanuuksia, tutkimassa ja kehittämässä sekä suunnittelemassa opitun pohjalta tulevia korkeakoulun tutkimushankkeita. Ne puolestaan toteutetaan yhdessä työelämäkumppaneiden ja opiskelijoiden kanssa. Jokainen on päässyt haastamaan myös itseään ja rakentamaan omiin vahvuuksiin pohjautuvaa toimenkuvaa. Yksi vetää opiskelijoiden kanssa kulttuuritapahtumaa, josta saatavista kokemuksista toinen kirjoittaa artikkelin alan ammattilehteen. Kolmas suunnittelee yhdessä opiskelijoiden kanssa koettujen haasteiden pohjalta kehittämishankkeen, jolla ongelmien taustat selvitetään ja itse kysymykset niin tarvittaessa ratkaistaan. Henkilöstölle on muutosprosessin keskellä varattu työaikaa sekä tilaa ja mahdollisuuksia kouluttautua sekä kehittää omaa osaamistaan itselle luontevalla tavalla.

Näitä sanoja kirjoittaessani Humanistinen ammattikorkeakoulu on jälleen uudistamassa strategiaansa. Tekeillä olevassa strategiassa otetaan jälleen merkittäviä askelia muun muassa yhteisöllisyydessä, avoimuudessa ja innovatiivisuudessa. Tieto ja kokemukset halutaan jakaa tuoreeltaan yhdessä avoimuuden periaatteella innovaatiokulttuurin vahvistamiseksi. Innovaatioita, yrittäjyysajattelua ja tulevaisuuden rakentamista punotaan sisään kaikkien tekemiseen. Tavoite on, että korkeakoulu voi omien opiskelijoiden ja työelämäkumppaneiden lisäksi tukea koko toimintakenttäänsä innovaatiovoimalla omalla tekemisellään entistä vahvemmin.

Muutos tarkoittaa myös sitä, että luovutaan seinistä ja kalentereista, jotka määrittävät tekemisen paikan ja ajan. Humanistinen korkeakoulu haluaa olla tekemässä työtään ympäri vuoden ajasta ja paikasta riippumatta niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Se on iso ja rohkea haaste kokoluokaltaan pienelle korkeakoululle. Vahvasti profiloituneena ja ydinosaamisensa tunnistavana korkeakouluna askel on kuitenkin mahdollinen ja kannattaa ottaa. Opiskelija- tai tutkimusvolyymeilla mitattuna yhteiskunnallinen vaikuttavuus on pistemäisesti toimien rajallinen. Kun tieto ja toiminta saadaan uusin tavoin ja työelämän tarpeiden, yhteiskunnan, kansainvälisen

tutkimusyhteisön tai muun näkökulmasta helposti omista lähtökohdista saavutettavaksi, vaikuttavuus pystytään viemään uudelle tasolle. Samalla pystytään entistä vahvemmin tuomaan eri ryhmät toistensa luo luonnollisin keinoin. Kansainvälinen tutkimusryhmä voi konkreettisesti seurata, miten perustutkinto-opiskelijat tekevät asuinalueen nuorten osallistumista tukevaa kehittämistyötä yhdessä kaupungin toimijoiden kanssa. Tästä saatavia tuloksia pystytään hyödyntämään aiempaa nopeammin esimerkiksi yritys- ja innovaatiopalveluiden kautta.

Kaikki nämä askeleet otetaan rohkeasti, yhdessä kumppaneina kulkien. Kuten aiemmallekin polulle, myös uudelle mahtuu varmasti kokeiluja, epäonnistumisia, pään seinään lyömistä. Polulla on odotettavissa myös oppimisen iloa, uuden kohtaamisen pelkoa, yhdessä onnistumisen riemua. Löydetään yllättäviä ja riemastuttavia uusia kumppanuuksia, joita ei ole osattu aiemmin kuvitella. Tämän polun varrella toivon myös meidän kohtaavan ja kulkevan meille sopivan matkan yhdessä. Ei kuitenkaan tehdä vain sitä mikä on itsestään selvää. Haastetaan toisiamme löytämään uudenlaisia ratkaisuja kysymyksiin, joita emme ole vielä ymmärtäneet esittää. Tunnistetaan yllättäviä vastauksia kysymyksiin, joita olemme pohtineet pitkään pääsemättä eteenpäin. Ja ollaan yhdessä riittävän vahvoja myös siihen, että aina emme löydä oikeita vastauksia heti. Rakennetaan luotettava, hyvä kumppanuus juuri meidän yhteiselle matkallemme.

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on kehittää työelämää yhdessä työelämäkumppaneidensa kanssa. Tutkintojen ja TKI-toiminnan täytyy vastata työelämän tarpeita. Tämä kirja sisältää kaksitoista artikkelia siitä, miten Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kehitetään kumppanuudella Humakin toimialoja. Kirjassa Humakin hankehenkilöstö kertoo käytännönläheisesti hanketyöstään, esittelee erilaisia hankkeita sekä jäsentää malleja kumppanuuksille.

Kirja tarjoaa ammattikorkeakoulujen TKI-henkilöstölle esimerkkejä kumppani- ja hanketoiminnasta. Työelämäedustajille kirja tarjoaa ajatuksia, miten omaa toimintaa ja toimialaa voidaan eri tavoin kehittää ammattikorkeakoulukentän kanssa.

ISBN 978-952-456-221-8 (verkkojulkaisu)
ISSN 2343-0664 (painettu)
ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU