

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Pekkinen, Sanna; Pääjoki, Tarja

Title: Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö luo innovatiivisia oppimisympäristöjä

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © 2023 Humanistinen ammattikorkeakoulu

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Pekkinen, S., & Pääjoki, T. (2023). Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö luo innovatiivisia oppimisympäristöjä. In E. Oksala, S. Pekkinen, & A. Schalin (Eds.), *Luovien työelämässä : luova osaaminen yritysten toimintaa kehittämässä* (pp. 39-48). Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja, 155. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052648448>

5 Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö luo innovatiivisia oppimisympäristöjä

Sanna Pekkinen ja Tarja Pääjoki

Työelämässä monialaisuus on usein välttämätöntä, koska työtehtävät ovat toisaalta pirstaloituneita ja toisaalta taas erikoisosaamista vaativia. Moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan tässä eri ammattialojen asiantuntijoiden yhteistyötä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Esimerkiksi kulttuurituottajille monialainen työskentely on hyvin tavallista. Tuottajan työparina tuotannoissa on usein taiteilija, mutta se voi olla tuotannosta riippuen paljon muutakin: esimerkiksi graafikko, markkinointisuunnittelija, roudari, ääni- ja valaistusteknikko tai rahoitusasiantuntija. Tuottajan näkökulma työhön on siis lähtökohtaisesti moni- ja laaja-alainen. Monialainen työ korostuu myös muusikoiden ja muiden taiteen ammattilaisten sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyössä. Muusikot menevät hoivayksiköihin tekemään nimenomaan muusikon työtä, mutta sote-ammattilainen on heille tärkeä yhteistyökumppani, joka mahdollistaa yhteisölliset taidehetket. Media-alan ammattilaiset puolestaan työskentelevät yhteistyössä monien eri alojen ammattilaisten kanssa tehdessään esimerkiksi tuotepakkauksia, markkinointivideoita tai nettisivuja. Heidän ei tarvitse ymmärtää täydellisesti alaa, jonka tuotteita työstävät, mutta tietämys alan toimintalogiikasta on eduksi.

Moniammatillisessa ja monialaisessa yhteistyössä kyky nähdä verkostojen tärkeys ja taito muodostaa niitä tavoitteiden kannalta mielekkäästi ovat olennaista osaamista. Yhden tai kahden toimijan ei tule osata kaikkea, vaan tärkeämpää on tunnistaa oma osaaminen ja osata hakea muiden toimijoiden tarvittavat ammattitaidot ja kyvyt sekä liittää ne palvelemaan yhteisiä tavoitteita. Yhteisöllisen työskentelyn ja verkostoitumisen nähdään tarjoavan laajemman tietopohjan, ja kyky verkostoitua on yksi tärkeimmistä työkaluista tulevaisuuden haasteisiin vastattaessa. Monialaisissa ryhmissä työskentely, muilta opiskelijoilta oppiminen, tiedon jakaminen ja sen jalostaminen ovat taitoja, jotka vaativat harjoittelua. (Sinkko 2018, 41.)

Opiskelijoille monialaisuus näyttäytyi tiimivalmennuksen aloituskyselyn mukaan tarpeellisena, kun kysyimme syitä, miksi he ovat hakeutumassa valmennukseen.

Monialaisuus ja monipuolisuus, yritysten kanssa toimiminen.

Verkostoituminen muiden alojen osaajien kanssa ja oman osaamisen tarpeen kartoittaminen.

Minua kiinnostaa verkostoituminen ja oman osaamisen tunnistaminen ja soveltaminen muille aloille sekä yhteistyö opiskelijoiden ja yritysten kanssa.

Kartoittaa omaa osaamista ja asiantuntijuutta sopivaksi muille aloille taide- ja kulttuurialan lisäksi.

Moniammatillinen yhteistyö ja oman osaamisen tuotteistaminen.

Hankkeessa mukana olevilla eri oppilaitosten asiantuntijoilla on erilaisia valmiuksia ja lähtökohtia monialaisuuteen. Osalla opettajista on paljon kokemusta yhteistyöprojekteista eri alojen kesken, kun taas osa vielä pohtii, mitä monialaisuus heidän omalla alallaan voisi tarkoittaa. Yhteistyön kannalta tärkeintä on kuitenkin aito kiinnostus, halu oppia ja myönteinen asenne monialaisuutta ja eri alojen välistä yhteistyötä kohtaan. Lookout-hankkeen alussa saimme huomata, että hanketoimijat pohtivat jokainen omasta lähtökohdastaan monialaisuuden merkitystä ja toisaalta sitä, miksi luovaa osaamista pitäisi viedä muille toimialoille.

Tässä artikkelissa pohdimme, miten hankkeen tavoitteet toteutuivat ensimmäisellä valmennuskaudella keväällä 2022. Hyödynnämme aiempaa tutkimusta innovaatioista työelämässä ja korkeakoulutuksen kehittämistä työelämälähtöisemmäksi. Innovaatioita voidaan Heiskasen (2011) mukaan tarkastella kahdella tasolla: innovaatiojärjestelmien ja innovaatiomiljöiden näkökulmista. Innovaatiojärjestelmä tarkoittaa niitä elementtejä ja suhteita, jotka vuorovaikuttavat keskenään uuden ja hyödyllisen tiedon tuotannossa, levityksessä ja käytössä, mikä sisältää rakenteelliset tekijät instituutioiden ja organisaatioiden tasolla. Lookout-hankkeen innovaatiojärjestelmä pitää sisällään mukana olleet koulutusorganisaatiot ja yritystoimijat. Innovaatiomiljö on näissä järjestelmissä toimivien ihmisten paikallinen suhdeverkosto, joka edistää luovaa toimintaa ja kyvykkyyttä yhteisten oppimisprosessien kautta. Tämä käsite kiinnittää huomion henkilöiden välisiin suhteisiin ja keskinäiseen vuorovaikutukseen. Lookout-hankkeessa innovaatiomiljööt muodostuivat opiskelijatiimeistä ja yritysten edustajista, jotka yhdessä etsivät uusia toimintatapoja. Myös opettajat ovat innovaatiomiljöön toimijoita.

Kysymme ensinnäkin, miten Lookout-hanke onnistui vaikuttamaan innovaatiojärjestelmiin. Millä tavoin hanke toisin sanoen avasi uusia yhteistyömahdollisuuksia monialaisesti niin, että eri koulutusalat ja työelämän eri toimijat löysivät yhteistyömahdollisuuksia rakenteiden kehittämisen tasolla? Toiseksi pohdimme Lookout-hankkeen onnistumista uudenlaisten innovaatiomiljöiden luomisessa ja sen tuomia mahdollisuuksia eri alojen välisille yhteistyösuhteille. Miten hankkeen toimintamalli tukee sellaista verkostoitumista, jossa eri alojen osaajat voivat yhdistää osaamistaan uudenlaisten tuotteiden ja palveluiden luomisessa?

Aineistona käytämme kevään 2022 Lookout-valmennukseen osallistuneiden aloitus- ja palautekyselyjä tammikuu-huhtikuulta 2022, yhteistyökumppaneiden palautekeskusteluja huhtikuulta 2022 ja opettajien palautteita sekä sähköpostikyselyä syyskuulta 2022, jossa kysyimme valmentajilta, mikä oli heidän paras oivalluksensa ja isoin haasteensa kevään valmennusprosessin perusteella.

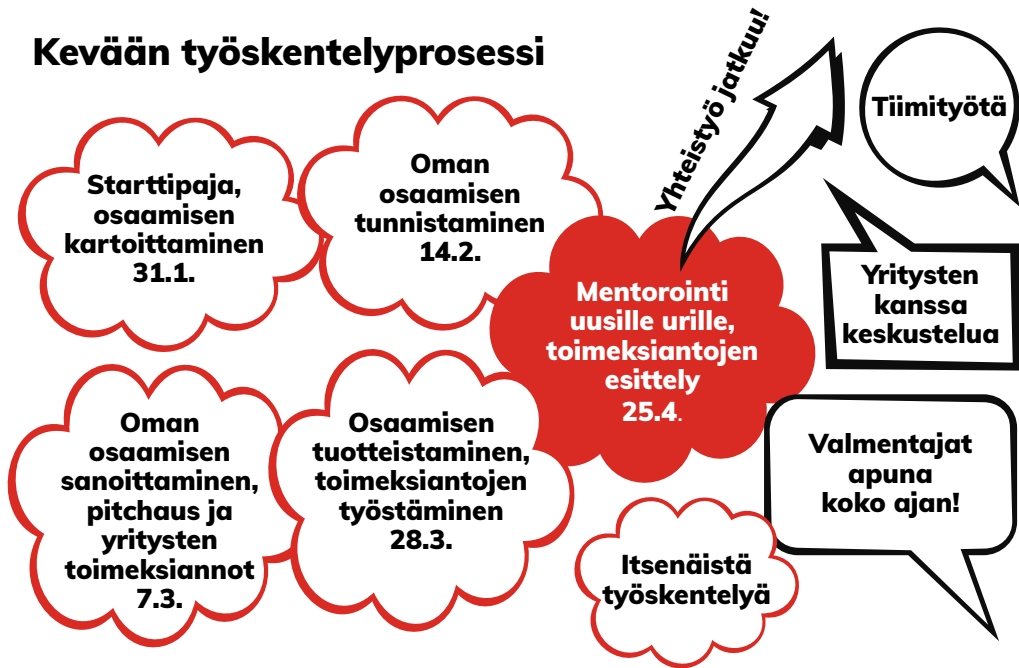
5.1 Innovaatiojärjestelmien kehittäminen koulutuksen keinoin

Lookout-hankkeen ja valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa innovaatiojärjestelmää eli luoda verkostoja oppilaitosten ja työelämän sekä yksittäisten opiskelijoiden ja työnantajien välille. Ammattikorkeakouluilla ja ammattioppilaitoksilla on perinteisesti ollut vahvat työelämäsuhteet. Työharjoittelut ja työelämän toimeksiannot ovat tärkeä oppimisympäristö, tosin koulutusaloilta käytännössä voi olla vaihteluvuutta. Yliopisto-opetuksessa työelämäyhteistyö on ollut vähäisempää, mutta viime vuosina sitä on alettu kehittää tavoitteellisesti. Näin ollen Lookout-hankkeessa mukana olevilla oppilaitoksilla on lähtökohtaisesti erilainen suhde työelämään, ja se heijastuu vahvasti myös opiskelijoihin. Osa opiskelijoista ja opettajista oli hyvin tottuneita tekemään yhteistyötä työelämän, erityisesti yritysten kanssa. Osalle se oli vieraampaa, koska joillekin hankkeessa mukana olleista koulutustoimijoista työelämäyhteistyö ei näyttänyt yhtä keskeisenä osana tutkintoa. Siksi on mielenkiintoista tarkastella koulutuksen tuottajien näkökulmasta, miten yhteistyön kehittäminen ja verkostoituminen näyttäytyivät eri oppilaitoksissa ja miten ne toteutuivat hankkeessa, eli millainen innovaatiojärjestelmä kullakin oppilaitoksella on. Yksi opiskelijoista kertoi odottavansa valmennukselta nimenomaan laaja-alaisempaa näkökulmaa omaan opiskeluhistoriaansa: ”Minua kiinnostaa paljon kulttuurikentän monimuotoistuminen ja vaihtoehtoiset tuotantomuodot. Kokisin valmennuksen hienona mahdollisuutena saada tietoa ns. ”opintosuunnitelmaa” laajemmalla kannalta, jossa otetaan paremmin esim. digitaaliset tuotannot”.

Sekä innovaatiojärjestelmien että -miljöiden kannalta keskeinen kysymys on, miten yhteistyötä edistetään ja missä muodoissa se toteutuu. Tarkastelemme yhteistyön muotoutumista Lookout-hankkeessa soveltamalla Fungin luomia konnektiivisen pedagogiikan ja opetussuunnitelman periaatteita (Fung 2017, Pyykkönen ym. 2019). Konnektiivinen pedagogiikka tarkoittaa oppilaitosten sisäistä ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä ja yhteiskunnallista vuorovaikutusta. Opetussuunnitelmien ja oppilaitosten ei ajatella täyttävän vain muodollista koulutustehtävää, vaan voidaan tarkastella, miten koulutuksen ja oppilaitosten asettamat oppimistavoitteet vastaavat työelämän tarpeisiin. Työelämäyhteyksiä voidaan rakentaa oppilaitoksissa laajemmin kuin vain kehittämällä opiskelijoiden työelämävalmiuksia. (Fung 2017, Pyykkönen ym. 2019, 48.)

Fung (2017) on teemoitellut konnektiivisen opetussuunnitelman yhteydet kuuden eri tutkimuslähtöisen oppimisen ulottuvuuden alle, jotka olemme tässä artikkelissa yhdistäneet neljäksi teemaksi: 1. oppialojen tai koulutusalojen väliset yhteydet koulutusorganisaatioiden sisällä ja välillä, 2. koulutus- ja työelämätoimijat, 3. tutkimus, opetus ja käytäntö sekä 4. opiskelijan ammatti-identiteetti ja monialaisuus.

Kevään työskentelyprosessi



Oppialojen tai koulutusalojen väliset yhteydet koulutusorganisaatioiden sisällä ja välillä

Lookout-hankkeen tavoitteena oli tehdä luovan alan osaamista näkyväksi myös hankkeessa mukana olevien oppilaitosten sisällä ja hakea yhteistyökumppaneita oppilaitosten eri koulutusaloilta. Havaitimme, että eri oppilaitoksissa on tähän hyvin erilaisia valmiuksia ja käytäntöjä. Ensimmäisenä lukuvuotena 2021–22 huomasimme, että paras tapa viedä sanomaa eteenpäin ovat henkilökohtaiset kontaktit esimerkiksi toisen koulutusalan henkilöstölle. Viestit ja markkinointimainokset oppilaitoksen intranetissä eivät useinkaan johtaneet yhteydenottoon. Monialaisissa ja isoissa oppilaitoksissa koulutusrajat ylittävä yhteistyö ei synny automaattisesti, vaan se vaatisi henkilökohtaisten verkostojen luomisen lisäksi rakenteellisia ratkaisuja.

Havaitimme myös, että oppilaitosten organisaatiokulttuureissa on eroja. Siinä missä toisessa oppilaitoksessa oli vaikea saada vastauksia sähköposteihin, toisessa pääsimme esittelemään hanketta eri alojen opiskelijoille, oppilaitosten yhteisiin tapahtumiin ja kokouksiin. Kysymys on varmasti myös siitä, kuinka hyvin olemme osanneet sanoittaa hankeviestinnässä luovan alan osaamista ja kertoa siitä muiden alojen opetushenkilöstölle. Miksi esimerkiksi bioalan opiskelijan pitäisi päästä yhdessä luovan alan opiskelijan kanssa pohtimaan omaa osaamistaan ja ratkaisemaan yrityksen toimeksiantoa? Mitä etuja ja hyötyjä monialaisuudesta on opiskelijoille tai toimialalle? Monialaisuus ei ole kaikille aloille ehkä yhtä olennainen asia, mutta yhtä kaikki, työelämässä roolit usein sekoittuvat ja töitä on tehtävä monialaisissa tiimeissä.

Osa opettajista koki ensimmäisen valmennuskevään jälkeen, ettei ollut löytänyt omaa rooliaan valmennuksessa, tai se oli epäselvä, tai opettaja ei ollut päässyt jakamaan

riittävästi omaa osaamistaan. Kokemukseen saattoi vaikuttaa se, että kevään valmistusprosessi oli joidenkin valmentajien kohdalla melko pirstaleinen. Suunnitelmia täytyi muuttaa lennosta ja lyhyellä varoitusaajalla. Sinänsä valmistuksen teemoihin oltiin tyytyväisiä.

Koulutus- ja työelämätoimijat

Hankkeen tavoitteena on tavoittaa kymmenen keskisuomalaista PK-yrittystä osaksi opiskelijoiden valmistusprosessia. Saatujen kokemusten mukaan yrityksillä on kiinnostusta luoviin aloihin, ja ne ovat valmiita ottamaan kehitysideoita vastaan. Hankkeeseen oli helpointa saada mukaan alle kymmenen työntekijää työllistäviä mikro-yrityksiä. Oppilaitoksen näkökulmasta mikroyritykseen on vaivatonta ottaa yhteyttä, koska yrittäjä itse voi tehdä päätöksen mukaan lähtemisestä ja toimia myös yhteishenkilönä. Mikroyritykset ovat monesti hyvin joustavia, ei-byrokrattisia yhteistyökumppaneita. Toisaalta kääntöpuolena on käytettävissä olevien resurssien vähäisyys. Pienen henkilöstömäärän vuoksi yhteistä aikaa voi olla vaikea löytää, ja yrittäjän voi olla vaikea sitoutua opiskelijoiden tarvitsemaan ohjaukseen.

Pienet ja keskisuuret yritykset olivat hyvin kiinnostuneita yhteistyöstä ja luovan osaamisen hyödyntämisestä omassa toiminnassaan, mutta usein yrityksen sisältä ei löytynyt henkilöä, jonka toimenkuvaan opiskelijoiden ohjaaminen tämän kaltaises- sa projektissa kuuluisi. Joissakin tapauksissa rakenteet hankaloittavat yhteistyötä: yrityksestä ei aina löydy henkilöä tekemään lopullista päätöstä osallistumisesta, tai päätös vaatisi ylimmän johdon hyväksyntää, mikä on koettu hankalaksi organisoida. Haasteet ovat toisin sanoen enemmän innovaatiojärjestelmien kuin asenteiden ja innovaatiomiljöiden tasolla. Tarve yhteistyölle olisi siis olemassa, mutta se ei aina onnistu rakenteiden joustamattomuuden takia.

Tutkimus, opetus ja käytäntö

Jokaiseen valmistuspäivään liittyi sekä teoria- että käytännön osuus, mikä osoittautui hyväksi toteutustavaksi: ensin käsiteltävä asia tai ilmiö taustoitettiin, ja sen jälkeen sitä harjoiteltiin käytännössä kokeillen. Esimerkiksi oman osaamisen tuotteistamista käsiteltiin ensin teoriassa ja sen jälkeen sitä harjoiteltiin muun muassa pitchauksen muodossa. Monet teoreettisemmista asioista olivat myös itsessään vuorovaikutteisia, ja opiskelijat toivat niissäkin hyvin esiin omia näkemyksiään ja jo kokemuksiaan.

Taide- ja kulttuurialan työelämälle on tavallista se, että töitä tehdään freelancereina ja projektimaisesti, yhtä aikaa jopa useammalle työnantajalle. Vakituksia työsuhteita ei välttämättä ole lainkaan, vaan töitä tehdään määräaikaisesti ja lyhyillä työsuhteilla apurahoilla, omalla verokortilla, laskutetaan oman toiminimen kautta tai osuuskunnan jäsenenä. Hyvin tavallista on, että sama henkilö työskentelee saman vuoden aikana freelancerina, työntekijänä ja apurahalla. Omaa osaamista joutuu näin ollen esittelemään tuon tuostakin uusille ihmisille ja yhteisöille, minkä vuoksi se nostettiin valmistuksen keskeiseksi teemaksi.

Osaamisen soveltaminen käytäntöön sisälsi ensimmäisellä valmistuskaudella haasteita. Lookout-hankkeen tavoitteena on viedä luovan alan osaamista Keski-Suomen strategisille kärkitoimialoille eli matkailu-, bio- ja osaamistalouteen sekä digi- ja

hyvinvointitalouteen. Havaitimme, että nämä kärkitoimialat tulevat opiskelijoille parhaiten esille konkreettisten yritystoimeksiantojen kautta, ja että kärkitoimialojen esittelyä pitää lisätä hankkeen toisessa valmennuskokonaisuudessa. Opiskelijoille pitäisi avata tarkemmin eri alojen erityispiirteitä ja toimintatapoja, jotta omaa osaamista olisi helpompi ymmärtää suhteessa toimialaan. Kun esimerkiksi matkailukohteeseen tehdään ohjelmapalveluja, pitää hahmottaa, mikä rooli ohjelmapalveluilla on kokonaisuuden kannalta, ja millaisia asiakassegmenttejä kohteessa on. Tarkempi aloihin tutustuminen loisi myös enemmän ymmärrystä siitä, mitä monialainen osaaminen käytännössä tarkoittaa, ja millaiselle osaamiselle yrityksessä on tarvetta.

Tutkinnoissa saatu tietotaito on toisin sanoen saattanut jäädä opiskelijoille irralliseksi käytännöistä, ja Lookout-valmennuksen keskeinen haaste oli tässä mielessä juuri ”teorian” ja käytännön yhteyksien vahvistaminen. Valmennuksessa kuultiin uratarinoita henkilöiltä, jotka ovat vieneet omaa osaamistaan taide- ja kulttuurialan ulkopuolelle tai muutoin kekseliäästi yhdistäneet omia vahvuuksiaan ja osaamistaan uudella tavalla. Uratarinat havainnollistivat opiskelijoille, mitä monialaisuus käytännössä tarkoittaa, ja miten omaa työtä voi muovata monialaisuuden suuntaan – olipa tutkinto ja aikaisempi koulutus mikä tahansa.

Hankkeeseen liittyy myös kulttuuri- ja luovien alojen työllistymisrakenteiden selvitystyö, jossa tarkastellaan luovien alojen työurien, työn ja talouden kestävyyttä. Taavoitteena on löytää ehdotuksia, kuinka toimeentulo luovasta työstä voisi jatkua suhdanneheilahtelujen tai koronan kaltaisten kriisien aikana. Selvitystyössä perehdytään uusiin rahoitusmekanismeihin sekä toimijoiden itsensä luomiin yhteisöllisiin ratkaisuihin, kuten osuuskuntiin tai muihin yhteisöihin, jotka voivat tukea alan työntekijöitä kestävästi epävarmoja työmarkkinaolosuhteita. Lookout-hankkeen valmennusten yhtenä pidemmän aikavälin tavoitteena on myös tukea opiskelijoita ja vastavalmistuneita muodostamaan osuuskuntia, NY-yrityksiä tai muita yhteisöjä, joiden kautta työllistymistä voisi tapahtua.

Opiskelijan ammatti-identiteetti ja monialaisuus

Tahtoisin oppia olemaan ylpeä omista saavutuksistani sekä taidoistani. Tahtoisin oppia sanoittamaan ja soveltamaan omaa osaamistani nykyajan työelämään ja laajentamaan omaa käsitystä humanististisen koulutuksen mahdollisuuksista yritysmaailmassa.

Opiskelijat kertoivat odotuksissaan Lookout-hankkeelle, että he kaipasivat lisää tukea oman ammatti-identiteettinsä hahmottamiseen ja osaamisensa tunnistamiseen, ja valmennus lähtikin tästä tarpeesta liikkeelle. Tätä varten kehitettiin erityinen Lookout-osaamispaletti, jonka tarkoituksena on laajentaa käsitystä omasta osaamisesta, tehdä sitä näkyväksi ja oppia sanoittamaan sitä toisille. Osaamispaletin avulla opiskelijat haastettiin pohtimaan omassa oppilaitoksessa saadun ja työkokemuksen tuoman osaamisen lisäksi muun muassa harrastusten, kontaktien ja hiljaisen tiedon tuomaa osaamista. Havaitimme, että opiskelijat oppivat näkemään osaamisensa tämän tehtävän avulla paljon laajempina kuin olivat aiemmin ajatelleet. Opiskelijoiden tehtävänä oli myös miettiä, mikä on heidän ydinosaamistaan ja mikä täydentää sitä. Osaamispalettia täydennettiin valmennuksen edetessä, kun omaa osaamista opittiin tarkastelemaan laajemmin. Kun oman osaamisen tunnistamisessa päästiin eteenpäin,

alettiin myös rakentaa tiimin yhteistä monialaista osaamista. Yhteisen osaamisen kartoittaminen huipentui yrityksille tehdyissä pitchauksissa, joissa kukin tiimi pääsi sanoittamaan tiimin yhteisen osaamisen eli sen, millaisia taitoja he tarjoavat yrityksen käyttöön.

Valmennuksessa tavoiteltiin monialaisuutta ja opiskelijan ammatti-identiteetin laajentamista sekoittamalla eri oppilaitoksista tulleet opiskelijat eri tiimeihin. Tiimeissä opiskelijat työstivät annettua toimeksiantoa eteenpäin ja antoivat ideoita ja näkemyksiä yritysten toiminnan kehittämiseksi. Tiimien sisäisessä toiminnassa oli kuitenkin eroja. Osa tiimeistä toimi hyvin ja ne saivat asioita eteenpäin heti alusta alkaen, siinä missä osa jäi lähtökuoppiin melko pitkäksi aikaa ennen kuin pääsivät eteenpäin. Osalle opiskelijoista tällainen tiimi- ja projektityöskentely oli tuttua, mutta osa teki sitä ensimmäisiä kertoja, jolloin valmiudet olivat vähäisemmät. Opiskelijat kuitenkin oppivat toinen toisiltaan projektinhallinnan taitoja valmennusprosessin aikana.

Tiimityöskentely sai opiskelijat pohtimaan omaa ammatillista identiteettiään. Tämä tuli esiin, kun tiimin jäsenet hahmottelivat omaa ja tiimin yhteistä osaamista. Osalla opiskelijoista aiemmassa ammatti-identiteetissä pitäytyminen vahvistui, vaikka heillä olisi ollut myös muuta osaamista suhteessa yrityksen toimeksiantoon. Esimerkiksi eräs opiskelija halusi tuoda tiimiin vain tuottajaosaamistaan, vaikka hän oli aikaisemmalta koulutukseltaan media-assistentti ja hallitsi myös videokuvauksen. Toisaalta joissakin tiimeissä ammatti-identiteetit myös laajenivat, kun opiskelijat havaitsivat osaavansa koulutuksessa opitun lisäksi monia muita taitoja.

Havaitsimme, että tiimin aikaansaamaan lopputulokseen vaikutti paljon vuorovaikutus yritysten kanssa, mikä onkin innovaatiomiljöön näkökulmasta keskeistä. Jos tiimiläiset ja yrityksen edustajat löysivät yhteistä aikaa tutustumiseen, toimeksiannon läpikäymiseen ja yhteisen ymmärryksen hahmottamiseen, opiskelijat sitoutuivat tehtävään ja tiimiin ja myös lopputulema oli kattavampi. Myös tiimiläisten keskinäisellä vuorovaikutuksella ja ryhmädynamiikalla on iso merkitys tämänkaltaisessa työskentelyssä.

Aina potentiaali, joka opiskelijoilla on, ei pääse parhaalla mahdollisella tavalla esille. Syitä tähän on varmasti monia. Tiimiytymiseen ja ryhmäytymiseen tarvitaan riittävästi aikaa, yritysten kanssa vuorovaikutuksen on toimittava, projektiin kiinnittyminen ja sitoutuminen voi olla joillakin opiskelijoilla haasteellista, ja valmennuksessa olisi arvioitava tuen ja sparrauksen ajoitus ja tarve tarkkaan. Opiskelijoiden itseohjautuvuuden ja oman toiminnan johtamisen täytyy olla tällaisessa opiskelussa korkealla tasolla. Toisaalta kaikilla opiskelijoilla ei välttämättä ole riittäviä projektityötaitoja, jos aikaisemmat opinnot ovat olleet kovin teoreettisia. Nämä asiat liittyivät usein opiskelijan käsitykseen omasta ammatti-identiteetistään ja monialaisesta työskentelystä. Yksi opiskelija sanoitti tätä tavoitetta jo odotuksissaan hankkeelle seuraavasti: "Valmistun pian ja mietin parhaillaan, haluanko tehdä oman alan töitä. Kiinnostaa kuulla ideoita, mitä kaikkea muuta voisin koulutuksellani tehdä."

5.2 Kohti uutta yhteistyötä ja vuorovaikutusta

Aiemman tutkimuksen valossa yhteistyön korostaminen ja verkostoajattelu ovat keskeisiä innovaatioiden synnyttämisessä (Heiskanen 2010). Tämä havainto nousee esiin myös Lookout-hankkeen aineistossa. Valmentajana toiminut JAMKin lehtori Heidi Ilves (sp 20.9.2022) totesi, että yhden opiskelijan osaaminen ei näyttäytynyt valmennusprosessissa kriittisenä asiana, vaan tiimin yhteinen osaaminen oli ratkaiseva. Hän pohti, että koulutuksen järjestäjän näkökulmasta on tärkeää miettiä, kuinka valjastaa koko tiimin osaaminen yhteisen agendan hyväksi ja säilyttää tiimin motivaatio yhteiseen pitkäjänteiseen työhön. Jyväskylän yliopiston professori Miikka Pyykkönen (sp 20.9.2022) ajatteli, että suurin haaste onkin “saada monista eri oppiainetaustoista, monenlaisista elämäntilanteista ja monista eri taustoista tulevat opiskelijat toimimaan alusta saakka mahdollisimman vuorovaikutteisesti ja tehokkaasti yhdessä keskenään ja yhdessä työnantajan kanssa”. Lookout-hankkeen projektitutkija Anton Schalin (sp 21.9.2022) tiivistä edellä mainitun saman kolikon kääntöpuoleksi: “Suurin haaste on ylittää perinteisten luovien alojen ulkopuolisten työnantajien ja luovan alan osaajien välinen kohtaanto-ongelma. Toisaalta olen oivaltanut, miten paljon potentiaalia luovien alojen osaamisella on monille eri organisaatioille, joten kohtaanto-ongelman selättämisellä olisi parhaimmillaan merkittäviä työllisyys- ja innovaatiovaikutuksia”.

Lookout-hankkeessa syntyi uutta yhteistyötä myös oppilaitosten ja opettajien välille. Tarve yhteistyölle ja verkostoitumiselle tunnistettiin yhteiseksi intressiksi, ja hankkeen tavoitteet kuten osaamisen tunnistaminen ja verkostoituminen muiden toimialojen kanssa koettiin mielekkäinä, ja että ne vastaavat hyvin oppilaitosten tarpeisiin. Oppilaitosten käsitys työelämästä yhtenä oppimisympäristönä on yhteisesti tunnistettu, mutta koulutusorganisaatioiden yhteistyön aste muiden toimialojen kanssa havaittiin kuitenkin vaihtelevaksi. Kaikki mukana olleet opettajat eivät olleet ennestään tottuneita organisaation ulkopuoliseen ja monialaiseen yhteistyöhön. Lookout-hankkeen avaamat mahdollisuudet koettiin myös tästä syystä tärkeinä. Gradian lehtori Sirpa Lonka (sp 22.9.2022) näki koulutusorganisaatioiden oman roolin yhteistyön edistämisen kannalta keskeisenä: “Meidän toimijoiden tulee ehdottomasti jatkaa yhteistyötä opintojen ja osaajien markkinoinnissa eri alojen yrityksiin ja toimijoille. He eivät tunne sisältöjämme ja eivät tiedä mitä voidaan tarjota ja mitä valmistuvat osaavat. Lisäksi tarvitaan jatkossa tiivistä yhteistyötä oman alamme näkyvyyden ja osaamisen vahvistamiseen Keski-Suomessa ja jopa koko Suomen alueella.”

Uudenlaisen yhteistyön ja verkostojen luominen edellyttävät ennen kaikkea toimivaa vuorovaikutusta (Pekkinen, Pääjoki 2017). Toisaalta monialaisen yhteistyön haasteet kulmineituvat usein vuorovaikutuksen ongelmiin. Myös Lookout-hankkeessa tunnistettiin vuorovaikutuksen merkitys sekä siihen toisinaan liittyvät haasteet. Kevään 2022 kokemusten mukaan yritysten näkökulmasta tyytyväisyys opiskelijaprojektien lopputulemiin oli pitkälti vuorovaikutuksesta kiinni. Yritys, joka ei ollut kovin tyytyväinen prosessiin, valitteli nimenomaan vuorovaikutuksen vaikeutta tiimin kanssa. He eivät olleet päässeet yhteisymmärrykseen siitä, mitä toimeksiannossa pitäisi tehdä ja mihin asti opiskelijat ovat valmiita toteuttamaan suunnitelmia.

Aineiston perusteella yksi toimivan vuorovaikutuksen edellytys on riittävä aikaresurssi. Haasteena keväällä 2022 oli, että osassa yrityksiä ei ollut varattu riittävästi

aikaa yhteiseen ideointiin, eikä toimeksiantoa edistetty yhdessä. Positiivisin palaute tuli sellaisista yrityksistä, joissa tilaaja käytti paljon aikaa opiskelijoiden kanssa keskusteluun ja yhteisen tavoitteen hahmottamiseen. Vaikka konkretiaan asti ei lopulta toimeksiannoissa edetty, opiskelijat ja yritykset olivat silti tyytyväisiä lopputulemaan. Opiskelijat kokivat oppineensa paljon uutta itselleen aiemmin vieraasta ja ennakoita ehkä ei niin mielenkiintoisestakaan aiheesta.

Lookout-hankkeen yksi keskeinen tavoite on tehdä näkyväksi luovan alan osaamista ja mahdollisuuksia hyödyntää sitä laajemmin taide- ja kulttuurialan ulkopuolella. Näin varmasti kevään valmennuksessa kävikin, sillä yritysten antamat toimeksiannot olivat sellaisia, että opiskelijat eivät omatoimisesti ehkä olisi hakeutuneet niiden pariin. Kaiken kaikkiaan Lookout-valmennuksen tavoitteet osoittautuivat jo ensimmäisen kevään jälkeen sekä työelämän että opiskelijoiden tarpeita vastaaviksi. Miikka Pyykkösen (sp 20.9.2022) paras oivallus kevään valmennusprosessin jälkeen oli, että “[t]yönantajia kiinnostavat hyvin monenlaiset kehittämisehdotukset ja he ottavat mielellään jopa pienetkin innovaatiot huomioon”. Myös opiskelijat olivat motivoituneita uudenlaiseen yhteistyöhön ja verkottumiseen, ja kertoivat jo ennen koulutusta odottavansa mm. yritysyritystä ja verkostoitumista työelämätoimijoiden kanssa. Kevään valmennuksen palautteissa kiitettiin nimenomaan innostavia puheenvuoroja yritysmaailman edustajilta ja mahdollisuuksia oman osaamisen tunnistamiseen uusien alojen näkökulmasta, sekä toisaalta toivottiin vielä lisää tukea työelämätaitojen kehittämisessä.

Lookout-hanke tuotti ensimmäisen valmennuskevään myötä paljon tietoa siitä, mitkä tekijät ovat keskeisiä luovan alan osaamisen tunnistamisen ja sen laajemman hyödyntämisen samoin kuin eri alojen opiskelijoiden osaamisen yhdistämisen kannalta. Innovaatiojärjestelmien tasolla saavutettiin merkittävää yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kesken, kun saman alan toimijat rakensivat koulutusta yhdessä. Tämän yhteistyön juurruttaminen rakenteisiin on tulevaisuuden haaste. Myös koulutusorganisaatioiden sisällä löydettiin uusia yhteistyötahoja ja huomattiin kehittämisen paikkoja, kun aiemman yhteistyön puutteita nousi esiin. Työelämätoimijoiden ja koulutusorganisaatioiden välinen yhteistyö teetti paljon työtä, kun koulutusorganisaatiot etsivät yhteistyökumppaneita. Tämä ei aina ollut helppoa, sillä hankkeen kohteena olevat pienet ja keskisuuret yritykset eivät lähteneet toimintaan kovin innokkaasti mukaan, kun taas mikroyritykset olivat yhteistyöorientoituneempia.

Innovaatiomiljöötasolla sekä haasteet että onnistumiset kiteytyivät opiskelijoiden ammatti-identiteetteihin, monialaisiin tiimitaitoihin ja vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus yksittäisten opiskelijoiden, tiimien ja yritysten välillä, yritysten ja koulutusorganisaatioiden välillä sekä koulutusorganisaatioiden sisällä vaatii jatkossa enemmän resursseja sekä huomiota. Moniammatillisen yhteistyön haasteet ovat monilta osin samoja kuin missä tahansa yhteistyössä – edellyttäähän se yhteistyökumppaneiden vahvuuksien tuntemista ja erilaisen osaamisen arvostamista sekä halua tuoda esiin erilaisia näkökulmia ja tavoitteita. Lähtökohtina voidaan pitää yhteisen päämäärän asettamista, yhteistä tahtotilaa, erilaisen osaamisen arvostamista ja tasavertaisuutta. (Kumpulainen & al. 2010, 71.) Kevään kokemuksen perusteella toimiva tiimi osasi tunnistaa tiimin jäsenten eri osaamiset ja jakaa työtehtäviä sen mukaan. Silloin monialaisuuden hyödyt tulevat selvästi esille ja kaikkien osaamiselle on käyttöä.

Kirjallisuus

Fung, D. (2017). *A Connected Curriculum for higher Education*. London: UCL Press.

Heiskanen, T. (2010). Innovatiivisuuden ehdot työelämässä. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.), *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia* (s. 193–209). Helsinki: WSOYpro, 2011.

Kumpulainen, K., Krokfors, L., Lipponen, L., Tissari, V., Hilppö, J. & Rajala, A. (2010). *Oppimisen sillat – kohti osallistavia oppimisympäristöjä*. CICERO Learning, Helsingin yliopisto. Yliopistopaino Helsinki.

Pekkinen, S. & Pääjoki, T. (2017). Monialainen valmennuspedagogiikka – ammattiosaamisten yhdistämisellä uusia toimintamalleja. Teoksessa J. Tuomi, K. Joronen & A. Huhdanpää (toim.), *Oivaltamisen iloa* (s. 393–405). TAITO2017, Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja,

Pyykkönen, M., Kumpulainen, K. & Vierimaa, S-M. (2019). *Työn muutoksen haasteet kulttuurialan korkeakoulutuksen työelämäpedagogiikalle*. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 21(4), 45–61.

Sinkko, A. (2018). Oppilaitos-yritysyhteistyön aktivoiminen. Teoksessa Sinkko, A. (toim.) *Rakennusalan osaamisen kehittäminen yritys-oppilaitosyhteistyön ja digitalisaation avulla*. Kiertotalouden uudet osaajat yrityksille -hanke 1.2.2016–31.12.2017 (s. 40–43). Xamk kehittää 34, Kaakois-Suomen ammattikorkeakoulu, Kotka.