

HUMAK[®]

Luovien työelämässä

Luova osaaminen yritysten toimintaa kehittämässä



Toimittaneet Eeva Oksala, Sanna Pekkinen ja Anton Schalin



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

HUMAK[®]

GRADIA

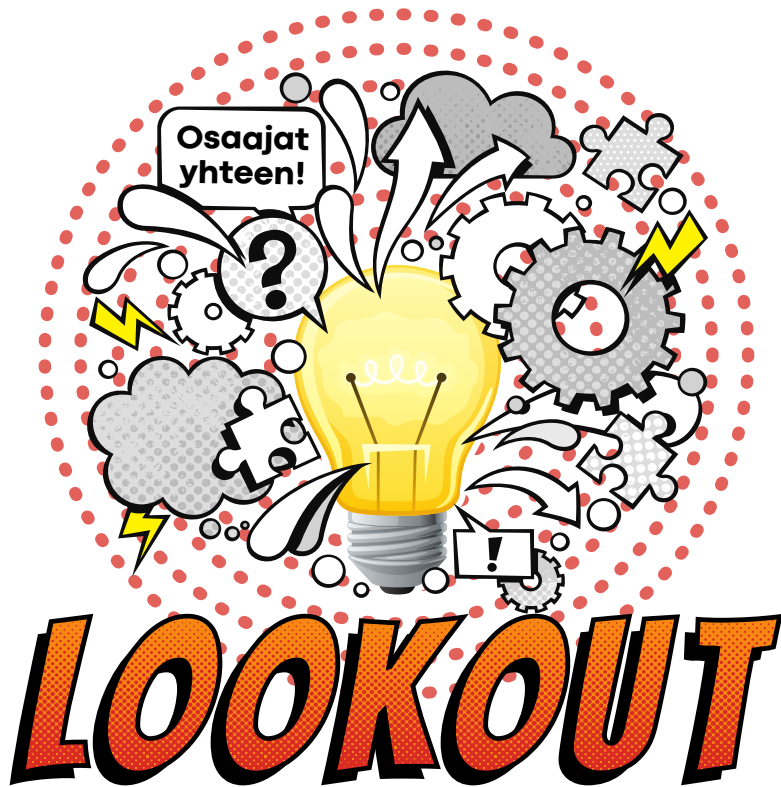


jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Toimittaneet Eeva Oksala, Sanna Pekkinen ja Anton Schalin

Luovien työelämässä

Luova osaaminen yritysten
toimintaa kehittämässä



European unioni
Euroopan unioni

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

HUMAK^o

GRADIA



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Lookout – osaamisen uudet suunnat: täsmävalmennus luovan alan ammattilaisille koronakriisistä selviytymiseen -hankkeessa ovat mukana Humakin kulttuurituotannon vahvuusala, Jamkin musiikkipedagogikoulutus, Gradian taideteollisuus-, media- ja kuva-alat, tekstiili-, muoti- ja musiikkialat sekä Jyväskylän yliopiston Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos ja Kulttuurit ja yhteisöt muuttuvassa maailmassa tutkinto-ohjelma. Hanketta rahoittaa Keski-Suomen ELY-keskus, Euroopan Sosiaalirahastosta.

Eeva Oksala, Sanna Pekkinen ja Anton Schalin (toim.)

Luovien työelämässä
Luova osaaminen yritysten toimintaa kehittämässä

ISBN 978-952-456-434-2
ISBN 978-952-456-435-9 (verkko)
ISSN 2343-0664 (painettu)
ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 155

© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2023, Helsinki

Taitto: Emilia Reponen



Sisällys

Lukijalle	9
Sanna Pekkinen	
1 Johdanto	10
1.1 Luova osaaminen osaksi yritysten menestystarinaa.....	11
1.2 Luovaa osaamista kärkitoimialoille	12
1.3 Uusien työllistymisrakenteiden selvitystyö	13
1.4 Opiskelijoiden ja opettajien verkostoituminen on tärkeää.....	14
Miikka Pyykkönen ja Anton Schalin	
2 Luovien alojen työllisyys	16
2.1 Työn prekaariuus ja monimuotoisuus.....	17
2.2 Luovien alojen työllisyys tilastojen valossa	19
Johanna Muhonen ja Eeva Oksala	
3 Osaamisen tunnistamisen merkitys	24
3.1 Osaamisen ja osaamisen tunnistamisen käsitteitä	24
3.2 Mitä tarkoitetaan henkilökohtaisella osaamisprofiililla?	26
3.3 Osaamisen tunnistamisen haasteet & keinoja osaamisen tunnistamiseen	27
4 Organisaatioesittelyt	30
4.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak.....	30
4.2 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia.....	31
4.3 Jyväskylän ammattikorkeakoulu.....	34
4.4 Jyväskylän yliopisto.....	36
Sanna Pekkinen ja Tarja Pääjoki	
5 Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö luo innovatiivisia oppimisympäristöjä	39
5.1 Innovaatiojärjestelmien kehittäminen koulutuksen keinoin.....	41
5.2 Kohti uutta yhteistyötä ja vuorovaikutusta.....	46
Anton Schalin	
6 Asiantuntijahaastattelut: Luovien alojen uudet suuntaviivat	49
6.1 Luovuuden määrittely	50
6.2 Luovuuden edellytykset.....	50
6.3 Luovien koulutusalojen työ.....	56
Anton Schalin	
7 Katse tulevaisuuteen	62
Kirjoittajat	65



Lukijalle

Tämän julkaisun tavoitteena on koota yhteen Lookout – osaamisen uudet suunnat: täsmävalmennus luovan alan ammattilaisten koronakriisistä selviytymiseen –hankkeessa syntyneitä ajatuksia, oppeja ja kehittämisajatuksia luovan alan osaamisesta ja sen hyödyntämisestä eri toimialoilla. Julkaisu on tarkoitettu jo luovilla aloilla työskenteleville ja alan kouluttajille, alaa opiskeleville tai alalta valmistuneille sekä yrityksille, jotka pohtivat yhteistyötä luovan alan osaajien kanssa. Toivoisimme, että julkaisu tavoittaisi oppilaitosten uraohjaajat ja opot, jotka työssään kohtaavat luovien alojen opiskelijoita ja etsivät yhdessä heidän kanssaan uusia urapolkuja ja työllistymismahdollisuuksia. Julkaisun tavoitteena on kannustaa opiskelijoita ja vastavalmistuneita katsomaan omaa osaamista laajemmasta perspektiivistä ja tarjoamaan omaa osaamistaan laajemmin yhteiskunnan eri toimialojen käyttöön.

Julkaisun kirjoittajat ovat asiantuntijoita Gradian taideteollisuus-, media- ja kuva-aloilta, tekstiili-, muoti- ja musiikkialoilta, Jyväskylän yliopiston Kulttuurit ja yhteisöt muuttuvassa maailmassa –tutkinto-ohjelmasta sekä Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitokselta, Jyväskylän ammattikorkeakoulun musiikkipedagogiikan koulutusohjelmasta sekä Humakin kulttuurituotannon vahvuusalalta. Kirjoittajilla on pitkä asiantuntemus luovien alojen kouluttajina sekä yhteinen jaettu kokemus Lookout-hanketyöstä.

Kiitokset julkaisun kanssatoimittajille Eeva Oksalalle (JAMK) ja Anton Schalinille (JYU) tekstien työstämisestä julkaisukuntoon sekä Humakin viestinnän suunnittelija Emilia Reposelle julkaisun taittamisesta.

Toivottavasti eri oppilaitoksissa työskentelevien asiantuntijoiden välinen yhteistyö ja jaetut kokemukset välittyvät lukijoille tekstien kautta. Yhteinen pohdinta luovuudesta, luovan alan osaamisesta ja sen erityispiirteistä on ollut antoisaa ja inspiroivaa. Hankeyhteistyö yhteisten tavoitteiden täyttämiseksi on niin ikään synnyttänyt paljon uutta osaamista, uusia ajatuksia ja jaettua asiantuntijuutta, jonka parissa haluamme jatkossakin työskennellä yhdessä. Toivomme Lookout-hankkeen olevan vasta alkua yhdessä tekemiselle!

Jyväskylässä marraskuussa 2022

Sanna Pekkinen

projektipäällikkö

1 Johdanto

Sanna Pekkinen

Lookout – osaamisen uudet suunnat: täsmävalmennus luovan alan ammattilaisille koronakriisistä selviytymiseen –hanke syntyi tarpeesta laajentaa luovan alan ammattilaisten työllistymismahdollisuuksia. Luovan alan osaamisen hyödyntäminen muilla toimialoilla tuli erityisen ajankohtaiseksi covid-19-pandemian sulkiessa taide- ja kulttuurialan toimintaedellytykset keväällä 2020. Se näkyi konkreettisesti myös luovia aloja kouluttavissa oppilaitoksissa. Opiskelijoiden oli vaikea saada harjoittelupaikkoja, ja jo sovitut harjoittelut peruuntuvat, koska taide- ja kulttuurialan organisaatioita ja esiintymispaikkoja suljettiin yleisöltä ja henkilöstö siirtyi etätöihin. Opiskelijoiden oli myös vaikea saada kesätöitä ja vastavalmistuneiden löytää oman alansa työpaikkoja. Tilanne jatkui lähes muuttumattomana kevääseen 2022 saakka.

Kun sopiva EU-rahoituskanava avautui keväällä 2020, luovan alan kouluttajat Jyväskylässä tarttuivat haasteeseen ja lähtivät yhdessä miettimään keinoja ahdinkoa helpottamaan. Asiantuntijat ja kouluttajat Gradian luovilta aloilta, Jyväskylän ammattikorkeakoulun musiikkipedagogikoulutuksesta, Jyväskylän yliopiston Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitokselta sekä Kulttuurit ja yhteisöt muuttuvassa maailmassa –tutkinto-ohjelmasta ja Humakin kulttuurituotannon vahvuusalalta pohtivat yhdessä kehittämishankkeen tavoitteet ja päämäärät pandemian aiheuttamien haasteiden voittamiseksi.

Vaikka covid-19-pandemia oli tärkein sysäys kehittämishankkeen alkuunpanolle, se ei kuitenkaan ollut ainoa syy hankeyhteistyöhön. Kaikkia hankkeen toimijoita yhdistää ajatus luovan alan osaamisen hyödyntämisestä monilla muillakin toimialoilla kuin vain taide- ja kulttuurialoilla. Työskentely luovien, inspiroivien ja innovatiivisten opiskelijoiden kanssa on vahvistanut ymmärrystämme siitä, että osaamiselle olisi tarvetta yhteiskunnassa laajemminkin. Luovuus ei ole vain taide- ja kulttuurialan yksinoikeus.

Keski-Suomessa luovat toimialat eivät ole näyttäytyneet kovin merkittävinä kehittämisaloina maakuntastrategiassa tai muissa maakunnan toimintoja ohjaavissa asiakirjoissa. Kulttuuri, taide ja laajemmin luovat alat korostuvat toisaalta maakunnan ja erityisesti Jyväskylän

vetovoimatekijöinä, mutta käytännön kehittämiskohteiksi asti nämä toimialat ovat harvoin konkretisoituneet. Koronapandemian aikana on herätty huomaamaan, että isojen festivaalien, messutapahtumien sekä lukuisten pienempien taide- ja kulttuuri-tapahtumien peruuntuminen on vaikuttanut alueen hotellien sekä ravintola- ja muiden palvelujen käyttöön negatiivisesti. Onkin käynyt selväksi, että kulttuurilla ja taiteella on maakunnassa myös huomattavia taloudellisia vaikutuksia.

Viime vuosina on yhä paremmin tunnistettu taiteellisen toiminnan mahdollisuudet myös taide- ja kulttuurialan ulkopuolella. Laissa kuntien kulttuuritoiminnasta (166/2019 § 7) kuntia edellytetään hyödyntämään taide- ja kulttuurialan ammattilaisten asiantuntijuutta kunnan palvelujen kehittämisessä. Lukuisissa projekteissa taide- ja kulttuurialan osaamista ja sisältöjä on viety ennakkoluulottomasti muille toimialoille. Tunnetuimmat esimerkit tulevat matkailun saralta. Kulttuurimatkailun voimavaroja ovat aineeton ja aineellinen kulttuuriperintö, taiteen alat, museot, taide- ja kulttuuritapahtumat sekä paikallinen elämäntapa. Kulttuuri on pääsyy matkustamiseen 16 % matkailijoista, mutta lähes puolet matkailijoista kertoo käyttäneensä kulttuuripalveluja matkallaan. (UNWTO 2018, viitattu kohteessa Business Finland.)

Myös sosiaali- ja terveysala on viime vuosina tehnyt tiivistä yhteistyötä taide- ja kulttuurialojen kanssa. 2010-luvulta alkaen useissa kehittämisprojekteissa tavoitteena on ollut viedä taiteen sisältöjä osaksi sote-alan toimipaikkojen arkea. Esimerkiksi hoivayksiköissä taiteilijat ovat osallistaneet niin henkilöstöä kuin asiakkaitakin taideläh- töiseen toimintaan. Taide-esitykset, vierailut kulttuuri- ja taidelaitoksissa sekä eri keinoin voimaantumiseen ja osallistumiseen tähtäävät projektit ovat muodostuneet osaksi monien hoivayhteisöjen arkea. Valtakunnallisesti merkittävä ja uusi lähesty- miskulma taidesisältöjen hyödyntämiseen sairaalaympäristössä on Jyväskylän sairaala Nova, jossa taide ei ole vain esteettinen elementti uuden sairaalan rakennuksissa, vaan sillä on pyritty lisäämään sekä potilaiden että henkilökunnan hyvinvointia. Pisimmäl- lä ollaan nuorisopsykiatrisella osastolla, jossa taidesisällöt näyttäytyvät viihtyisänä fyysisenä ympäristönä potilaille, positiivisina vaikutuksina työhyvinvointiin ja hen- kilöstön jaksamiseen. Se tarjoaa myös osallistavaa ja mielekästä tekemistä potilaille auttaen ajatuksia pois sairaudesta, helpottaen toipumista ja antaen vaikeiden tuntei- den käsittelyyn uusia keinoja. Erityisryhmille osallistava taide tuo helpotusta ja uusia keinoja toimenpiteisiin valmistautumisessa. (Taike 2019; Sairaala Nova 29.4.2021.)

1.1 Luova osaaminen osaksi yritysten menestystarinaa

Tanskalainen Lotte Darsø (2004) on määritellyt neljä erilaista tapaa hyödyntää tai- detta organisaatioissa. Ensinnäkin taidetta voidaan käyttää työpaikoilla koristeena ja esteettisenä elementtinä ripustamalla seinille maalauksia ja laittamalla esille vaikkapa design-tuotteita. Toisaalta monen tyhy-päivän tai muun henkilöstöpäivän tärkeä osa sisältöä muodostuu taiteesta. Teatteriesitykset, musiikkikonsertit tai standup -koo- mikko yrityksen juhlissa on yksi tapa tuoda taidetta ja kulttuuria kaikille aloille. Nämä ovat tärkeitä yhteisöllisyyttä rakentavia tilaisuuksia.

Nämä kaksi edellä mainittua tapaa lienevät useimmissa työpaikoissa aika arki- sia lähestymistapoja taiteeseen. Hieman syvällisempää on Darsø'n esimerkit taiteen

hyödyntämisestä tiimin rakentamisessa, viestinnän tai johtajuuden kehittämisessä, ongelmanratkaisussa ja innovaatioprosesseissa. Pisimmälle vietynä taide voidaan sulauttaa strategisiin muutosprosesseihin. (Darsø 2004, 14–15.) Nämä jälkimmäiset näkökulmat ovat Lookout-hankkeen kannalta kiinnostavia. Kuinka luova osaaminen saataisiin osaksi yritysten toiminnan kehittämistä?

Luovan alan osaamisen hyödyntäminen muilla toimialoilla ei ole uusi asia, mutta keski-suomalaisissa alan oppilaitoksissa sitä on alettu systemaattisesti suunnata uusille aloille. Lookout-hankkeen tavoitteena on etsiä keinoja siihen, miten taide, kulttuuri, luovuus ja luova osaaminen voisivat olla osa strategisempaa toimintaa eri toimialoilla toimivissa yrityksissä eli miten toiminnan kehittämistyökaluina tai menetelminä voitaisiin hyödyntää luovaa osaamista. Ajattelemme, että luovan alan ammattilainen voi toimia monialaisissa konteksteissa osana organisaatioiden kehittämistä. Luova osaaminen ja luovuus voivat olla esimerkiksi innovointia, uusia tapoja tehdä yrityksen toimintaa näkyväksi vaikkapa visualisoinnin tai asiakaskokemuksen kehittämisen avulla tai strategista kehittämistä kehollisten tai muiden vuorovaikutuksellisten menetelmien kautta.

Giovanni Schiuma on tarkastellut taiteen erilaisia vaikutusmahdollisuuksia organisaatioihin yksilöiden kautta (Schiuma 2011, 100). Ensinnäkin ihmiset voivat työyhteisössä inspiroitua ja saada lisäenergiaa taiteen herättämistä tunteista, ja tämä positiivinen ajattelu voidaan suunnata organisaation kehittämiseen. Taide työtiloissa voi luoda miellyttävän ja inspiroivan ilmapiirin, ja se taas voi siirtyä käytökseen ja asenteisiin. Taide voi näkyä motivaation lisääntymisenä ja tuloksellisuutena, ja sen avulla voidaan kehittää yksilön vuorovaikutustaitoja ja yhteistyötaitoja. Taiteilijoiden avulla voi laajentaa verkostoja organisaation sisällä tai ulkoisten sidosryhmien kanssa. On kuitenkin huomioitava, että yksilön ja yhteisön on tunnistettava tietynlaiset kehitysmahdollisuudet voidakseen tehokkaimmin hyödyntää taiteellisten menetelmien potentiaalia. (Schiuma 2011, 108–137.)

Schiuma (2011) korostaa myös, että joissakin tapauksissa yritys voi saada selvää maine-etua osoittamalla kiinnostusta taiteisiin tai vaikkapa sponsoroimalla taidetta ja kulttuuria. Tämä voi olla osa brändin rakentamista. Näin ollen luovan osaamisen hyödyntäminen voi olla myös investoimista: yrityksen aineellinen arvo voi kasvaa kehittämällä tuotteiden esteettisyyttä tai käytettävyyttä tai kasvattaa organisaation rahallista varallisuutta esimerkiksi taidekokoelman avulla (emt., 112, 133–134). Tiivistäen voisi sanoa, että taidetoiminta voi muovata yksilöiden kautta koko työyhteisön kulttuuria, käytänteitä, ympäristöä, asenteita ja käyttäytymistä eli koko organisaatio-kulttuuria. (Emt., 144).

1.2 Luovaa osaamista kärkitoimialoille

Lookout-hankkeessa luovan alan osaamista halutaan viedä Keski-Suomen strategisille kehittämiskärkialoille. Kärkialoiksi Keski-Suomen liitto on nimennyt bio- ja digitaalouden, osaamis- ja hyvinvointitalouden sekä matkailun. Hankkeen tavoitteena on luoda uusia yhteyksiä kärkialojen yritysten sekä eri oppilaitoksista jo valmistuneiden ja loppuvaiheen opiskelijoiden välille. Uskomme, että yhteistyön tuloksena eri

toimialojen edustajat laajentavat ymmärrystään luovan alan osaamisesta ja hyödyn-
tämisestä omilla aloillaan, ja toisaalta luovan alan osaajat oppivat kertomaan omasta
osaamisestaan ja tekemään sitä näkyvämmäksi.

Hankkeella on kaksi päätavoitetta. Ensinnäkin haluamme luoda uusia työ- ja har-
joittelumahdollisuuksia kehittämiskärkialoille, mutta myös synnyttää uusia työllis-
tymistä helpottavia yhteisöjä opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden verkostoituessa
keskenään. Tavoitteet ovat verrattain lyhyelle hankkeelle (1.8.2021–31.8.2023) kun-
niahimoisia, mutta saavutettavissa olevia.

Käytännössä luovan alan opiskelijat ja vastavalmistuneet sekä kärkitoimialojen opis-
kelijat eri oppilaitoksista verkostoituvat keskenään osallistuessaan Lookout-valmen-
nukseen. Lukukauden mittaisessa valmennuksessa opetellaan tunnistamaan, sanoit-
tamaan ja tuotteistamaan omaa osaamista. Valmennukseen osallistuvat opiskelijat
muodostavat monialaisia tiimejä, joissa he pääsevät toteuttamaan kärkialojen yri-
tysten tiimeille antamia toimeksiantoja. Keski-suomalaiset yritykset osallistuvat opis-
kelijatiimien sparraukseen ja saavat vastineeksi raikkaita ideoita oman toimintansa
kehittämiseksi. Tavoitteena on myös, että yritykset löytäisivät helpommin uusia har-
joittelijoita ja työntekijöitä, jos heillä on sellaiselle tarvetta.

1.3 Uusien työllistymisrakenteiden selvitystyö

Covid-19-pandemia osoitti taide- ja kulttuurikentän olevan hyvin haavoittuvainen.
Vuosien 2020–21 aikana luovan työn tekijät kokivat kriisin, jonka vaikutuksia voidaan
nähdä edelleen esimerkiksi alalta hävinneinä työpaikkoina tai toisaalta alan työveto-
voiman vähenemisenä. Vuoden 2021 Taiteen ja kulttuurin barometrin mukaan koro-
napandemian vaikutukset taide- ja kulttuurikentälle ovat olleet merkittäviä ja valta-
osin kielteisiä. Tilanne on vaikuttanut eri tavoin eri alojen taiteilijoihin, mutta mikään
taiteenala ei ole täysin säästynyt vaikutuksilta. (Ruusuvirta ym. 2022.)

Pandemian vaikutukset ovat olleet sekä yksilöllisiä että yhteisesti jaettuja. Pandemian
seurauksena viidesosa taiteilijoista ja kolmasosa musiikin ja esittävien taiteenalojen
edustajista on harkinnut alan vaihtoa tai jo vaihtanut alaa. (Emt., 92.) Myös välilliset
vaikutukset ovat olleet huomattavia. Esimerkiksi Music Finland kuvasi laajoja vai-
kutuksia musiikin näkökulmasta lokakuussa 2020. Elävän musiikin tulonmenetyk-
set kohdistuvat Music Finlandin mukaan paitsi suoraan tapahtumajärjestäjiin, myös
muun muassa ohjelmatoimistoihin, tekniseen henkilökuntaan, managereihin sekä
muusikoihin. He ovat menettäneet valtaosan työtilaisuuksistaan vuoden aikana. Elä-
vällä musiikilla on merkittäviä kerrannaisvaikutuksia muille sektoreille, sillä tuloista
osa maksetaan säveltäjille, musiikintekijöille ja kustantajille esityskorvauksina. Myös
artistien ja pienten levy-yhtiöiden levyjä myydään konserttien yhteydessä tai kier-
tueiden markkinoimana. (Music Finland 2020.)

Pandemian aikana Tapahtumateollisuus ry toi useaan otteeseen esille, että myös ta-
pahtuma-alan yritykset ovat vaikeuksissa. Tapahtumateollisuuden ja Turun yliopis-
ton Kauppakorkeakoulun tutkimuksessa havaittiin, että aikavälillä 2019–2020 tutkit-
tujen tapahtumateollisuuden toimijoiden (n=1782) liikevaihto väheni miltei puolella,

ja henkilöstömäärä pieneni 1300 henkilöllä (Westerholm & Liikamaa 2021). Korona ei säästänyt myöskään keskisuomalaisia luovan alan yrityksiä, julkisen sektorin, kolmannen ja vapaan kentän toimijoita. Kuntien työntekijöitä kulttuuripalveluista lomautettiin tai siirrettiin muihin tehtäviin, museot- ja taideorganisaatiot olivat suljettuina, ravintolat ja baarit eivät tarjonneet esiintymispaikkoja, harrastajateatterit ja muut kolmannen sektorin toimintapaikat olivat kiinni, suurten tapahtumien messu- ja kongressikeskus Paviljonki ja muut tapahtumatuotantotalot olivat joko kokonaan suljettuna tai toimintaa supistettiin merkittävästi. Kaikki nämä edellä mainitut rajoitukset koskettivat luovien alojen ammattilaisia ja opiskelijoita merkittävästi vieden lähes kokonaan ansiotyöt ja harjoittelupaikat.

Covid-19-pandemian aikana kokonaisia ikäluokkia jäi ilman mahdollisuutta verkostoitua keskenään, ja hankkia työkokemusta työssäoppien. Hankkeessa mukana olevat lehtorit ovat havainneet, että korona-aika aiheutti nuorten aikuisten keskuudessa ahdistuneisuutta ja pelkotiloja, jotka näkyvät edelleen heidän arjessaan. Monet nuoret eivät uskalla vieläkään hakea työpaikkaa tai etsiä uusia ihmiskontakteja. Tätä oli vaikea ennakoida, ja se näkyy hankkeessa esimerkiksi vaikeutena rekrytoida opiskelijoita hankkeen valmennukseen. Edessä on pitkä prosessi tilanteen korjaamiseksi.

Pandemia on opettanut sen, että vastaisuudessa työmarkkinasuhdanteiden heilahdella tai koronan kaltaisten kriisien kohdatessa luovan työn tekijöiden työmahdollisuuksien ja tulonmuodostuksen turvaamisen pitäisi olla helpompaa. Hankkeessa laaditaan uusien työllistymisrakenteiden selvitystyö, jonka tavoitteena on edistää luovien alojen työurien, talouden ja toimeentulon resilienssiä kriisien ja suhdannevaihtelujen edessä. Uudet työn rakenteet ovat välttämättömiä helpottamaan luovan alan työn ja ansioiden epävarmuutta ja -tasaisuutta. Uusia rakenteita voisivat olla esimerkiksi osuuskunnat, uudenlaiset julkiset rahoitusmekanismit kuten Norjassa ja Ruotsissa käytettävä allianssimalli, ja toisaalta myös toimijoiden itsensä muovaavat yhteisölliset ratkaisut. Keskeistä on myös selvittää, mikä voi olla koulutusorganisaatioiden rooli uusien kestävyysmekanismien toteuttamisessa. Selvitystä hyödynnetään oppilaitosten uraohjauksessa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Toimenpidesuosituksia levitetään myös muihin kuin mukana oleviin koulutusorganisaatioihin eri tilaisuuksissa sekä hankkeen viestinnässä.

1.4 Opiskelijoiden ja opettajien verkostoituminen on tärkeää

Samalla kun eri oppilaitosten opiskelijat työstävät yritysten heille antamia toimeksiantoja, he oppivat tunnistamaan, sanoittamaan ja tuotteistamaan omaa osaamistaan. Monialaisissa tiimeissä osaamista voidaan jakaa, oppia toinen toisiltaan ja verkostoitua tulevien työkavereiden kesken. Opiskelijat havaitsevat, että heillä on näkemyksiä ja osaamista toimia myös perinteisen taide- ja kulttuurikentän ulkopuolella. Hankkeen tavoitteena on myös edesauttaa opiskelijoiden yhteisen tekemisen kautta NY-yritysten, osuuskuntien ja erilaisten yhteisöjen syntyä. Toivomme, että hankkeen päättyessä meillä on useita ituja opiskelijoiden yhteisistä yritys- ja yhteisöideoista.

Paitsi opiskelijat, myös eri oppilaitosten henkilökunta verkostoituu hankkeessa keskenään. Jo heti hankkeen alkuvaiheista lähtien kävi ilmi, miten rikasta onkaan

työskennellä yhdessä eri oppilaitosten asiantuntijoiden kanssa. Asiantuntijoiden osaamisalueet limittyvät keskenään ja täydennämme ammatillisesti toinen toisiamme. Opimme varmasti itse vähintään yhtä paljon kuin opiskelijat.

Hankkeen tulokset, kokemukset, uratarinat, havaintomme ja julkaisut ovat jatkossa vapaasti kaikkien oppilaitosten uraohjaajien, opojen, opettajien ja valmentajien käytössä, jotta he osaisivat entistä paremmin ohjata opiskelijoita etsimään uusia näkökulmia omaan alaan ja tarjoamaan osaamistaan laaja-alaisesti.

Kirjallisuus

Business Finland. (ei pvm.). *Culture Finland – Kulttuurimatkailu*. <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/matkailun-edistaminen/tuotekehitys-ja-teemat/kulttuuri-matkailu>. Katsottu 20.9.2022.

Darsø, Lotte. (2004). *Artful Creation: Learning-tales of Arts-in-Business*. 2. painos. Kööpenhamina: Samfundslitteratur.

Laki kuntien kulttuuritoiminnasta (166/2019).

Music Finland. (4.11.2020). *Musiikkialan tilannekuva päivittyy – 10/2020 tuet ja avustukset tasoittavat alan tulonmenetyksiä*. <https://musicfinland.fi/fi/tutkimukset/musiikkialan-tilannekuva-2020-paivittyy-lokakuu>. Katsottu 20.9.2022.

Ruusuvirta, M., Lahtinen, E., Rensujeff, K. & Kurlin Niiniaho, A. (2022). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2021: Tulevaisuuden taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisu 69. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2022/taiteen_ ja _kulttuurin_barometri2021.pdf. Katsottu 4.11.2022.

Sairaala Nova. (29.4.2021). *Osallistava taide ja sairaala Nova*. [https://www.sairaalanova.fi/fi-FI/Potilaalle_ ja _laheiselle/Potilasohjeet_ ja _videot/Potilasohjeet/Osallistava_ taide_ ja _sairaala_Nova\(63328\)](https://www.sairaalanova.fi/fi-FI/Potilaalle_ ja _laheiselle/Potilasohjeet_ ja _videot/Potilasohjeet/Osallistava_ taide_ ja _sairaala_Nova(63328)). Katsottu 20.9.2022.

Schiuma, Giovanni. (2011). *The Value of Arts for Business*. Cambridge: Cambridge University Press.

Taiteen edistämiskeskus. (2019). *Taide auttaa psykiatrisen osaston nuoria osallistumaan yhteistyöhön ja henkilökuntaa uudistamaan työtään*. https://www.taike.fi/fi/uutinen/-/news/1285775?-fbclid=IwAR3J-pRCbY2xMc2t9Pm3N1_uf7BC3a3ASdJA9s7gDa6RjmwBo3NcbyXudxo. Katsottu 8.11.2022.

Westerholm, Thomas & Liikamaa, Annika. (20.8.2021). *Tapahtumateollisuuden toimialatutkimus: Tilinpäätösanalyysi vuodesta 2020*. Tapahtumateollisuus ry & Turun yliopiston Kauppakorkeakoulu. <https://www.tapahtumateollisuus.fi/wp-content/uploads/2021/08/Tapahtumateollisuus-toimialan-tilinpaatostutkimus-2020.pdf>. Katsottu 4.11.2022.

2 Luovien alojen työllisyys

Miikka Pyykkönen ja Anton Schalin

Puhuttaessa minkä tahansa toimialan työllisyystilanteesta olisi aluksi hyvä määritellä, mitä kyseinen ala pitää sisällään. Luovien alojen kohdalla määrittely on kuitenkin osoittautunut hankalaksi. Käsitettä ei ilmene Tilastokeskuksen toimialaluokituksessa (2008), eikä sitä määritellä myöskään esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmän raportissa luovien alojen taloudellisesta merkityksestä (OKM 2017a, 16). Täsmällisen määrittelyn vaikeus aiheuttaa päänvavaa selkeisiin käsitteellistykseen tottuneelle tutkijalle, mutta se osoittaa myös, ettei luovuus ole vain tietyn toimialan yksityisomaisuutta. Yleisin määritelmä on, että luoviin aloihin kuuluvat mainonta, perinteinen ja sosiaalinen media, kaikki julkaisutoiminta, av-tuotanto, musiikkibisnes, peliala, muotoilu, suunnittelu ja arkkitehtuuri sekä kulttuurialat (TEM 2020, 13; ks. myös Throsby 2008). Tarkemman ja pysyvämmän määritelmän ongelmana on kuitenkin se, että uusia luovia aloja muodostuu jatkuvasti niiden ja muiden teollisuuden alojen leikkauspinnalla. Myös useiden olemassa olevien kategorioiden keskinäiset rajat ovat liukuvia.

Luovuutta on kaikilla aloilla, mutta jotta käsite ei lauantuisi liikaa, sitä on tässä yhteydessä syytä rajata selkeyden vuoksi hieman. Tässä artikkelissa tarkoitamme luovilla aloilla sellaisia toimialoja, työpaikkoja ja työn muotoja (ml. itsensätyöllistäminen), joissa luovuus on tavalla tai toisella työtehtävien keskiössä. Luovilla koulutusaloilla puolestaan tarkoitamme tutkintoon tähtääviä koulutuksia, joissa luovuutta opiskellaan substanssiosaamisena, tai joissa luovaa toimintaa käsitellään humanistisessa tai yhteiskuntatieteellisessä kontekstissa (esim. kulttuurintutkimus). Kulttuuriala on hyvin näkyvä ja luonteeltaan ehkä selkeimmin luovaksi alaksi määrittyvä ala, ja sen kautta on mahdollista tarkastella luovien alojen työtilannetta laajemminkin.

Edellä mainituista määrittelyongelmista johtuen luovien alojen työllisyydestä ei ole olemassa kattavia tilastoja, minkä vuoksi näiden alojen työelämästä voidaan tässä yhteydessä muodostaa vain osittainen kuva. Kulttuuri- ja taideoiloille leimalliset työelämän piirteet, erityisesti työn hybridisyys ja prekaarius, ovat kuitenkin yhteisiä monille luoville aloille (ks. esim. Comunian, Faggian & Jewell 2011), joten näiden kautta on mahdollista tulkita myös luovien alojen työelämää

laajemmin. Kulttuurialat ovakin luovia aloja rajatumpi ja helpommin määriteltävissä oleva, pidemmän ajan kuluessa muodostunut kategoria. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan kulttuurialoihin lasketaan kuuluvaksi audiovisuaaliset, visuaaliset, esittävän taiteen, kirjallisuuden, muotoilun ja arkkitehtuurin alat sekä museo- ja kulttuuriperintötoiminta. (OKM 2022a; OKM 2022b; TAIKE 2022.)

Kulttuurialojen työtä leimaa niin Suomessa kuin muuallakin odotusten ja todellisuuden kaksijakoisuus (Pyykkönen ym. 2021; Jakonen ym. 2022). Yhtäältä kulttuurialojen työhön kohdistuu hallinnossa ja talouspoliittisessa puhunnassa talouskasvuun, työllisyyteen, yrittäjien määrän lisääntymiseen ja aluekehittämiseen liittyviä odotuksia (Pyykkönen 2015; Pyykkönen & Stavrum 2018). Toisaalta taloustilastot ja työoloja koskevat tutkimukset osoittavat kulttuurin parissa toimivien työhön ja sen taloudellisiin vaikutuksiin liittyvän monia haasteita: tulotaso on muihin korkeakoulutettuihin työntekijöihin verrattuna alhainen (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 38), työlle on tyypillistä epävarmuus ja pätkittäisyys (Sutela & Pärnänen 2018), ja arvontuotanto bruttokansantuotteella mitattuna on juhlapuheiden vastaisesti jatkuvasti laskenut viimeisen vuosikymmenen aikana (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 19–22).

Siinä missä taide- ja kulttuuritoiminta on perinteisesti nähty vapaaksi talouden logiikasta (Bourdieu 1986), liiketoiminta on nähty olennaisena osana luovia aloja. Luovien alojen tuottavan toiminnan on lähtökohtaisesti tarkoitus lisätä taloudellista arvoa kolmella eri tasolla: toiminta kasvattaa toimijan itsensä tuloja mutta myös tämän luovan toiminnan alan taloutta, ja sen tulee myös lisätä kansallista arvontuotantoa. Tämä tapahtuu niin alan sisäisessä taloudellisessa toiminnassa kuin sen kontribuutiossa muiden teollisuuden alojen tuottavuuteen. Osin juuri tämän vuoksi luovien alojen yhtymäpintaa muihin teollisuuden aloihin halutaan laajentaa. (TEM 2020.)

2.1 Työn prekaarius ja monimuotoisuus

Koska luovat alat kattavat hyvin monia erilaisia toimialoja, on niitä koskevissa työelämäkuvauksissa huomioitava kentän heterogeenisuus. Yrittäjäyys ja freelancerius ovat yleisiä työn tekemisen muotoja kulttuurialoilla. Noin puolet Euroopan kulttuurialan itsensätyöllistäjistä on yrittäjiä tai freelancereita (Eurostat 2019). Suomessa kulttuurialojen työvoimasta 28 prosenttia työskentelee viimeisimpien tilastojen mukaan yrittäjinä, kun muilla aloilla vastaava osuus on 12 prosenttia (SVT 2018). Musiikin parissa työskentelevistä peräti puolet toimii yrittäjinä (emt.). Maria Hirvi-Ijäksen ja kumppaneiden kokoama Taiteen ja kulttuurin barometrin 2018 aineisto kertoo, että alle 35-vuotiaista barometriin vastanneista taiteilijoista 37 prosenttia määritteli itsensä yrittäjäksi tai freelanceriksi (Pyykkönen ym. 2021). Eniten freelancereita ja yrittäjiä on muusikkojen ja musiikin parissa työskentelevien, monialataiteilijoiden, näyttelijöiden ja teatterihenkilöstön, arkkitehtien ja muotoilijoiden, av-alojen ammattilaisten sekä kulttuurituottajien keskuudessa (Hirvi-Ijäs ym. 2020, 36; Pyykkönen ym. 2021). On syytä jatkaa keskustelua siitä, missä määrin kyse on pakkoyrittäjäydestä: esimerkiksi nuorista taiteilijoista vain viisi prosenttia haluaisi toimia tulevaisuudessa ainoastaan yrittäjänä (Hirvi-Ijäs 2018, 7).

Suuri osa kulttuurialan työntekijöistä työskentelee ainakin jossain kohdin uraansa apurahalla. Erityisen yleistä apurahalla työskentely on kirjallisuuden alalla. Palkka-suhteessa puolestaan työskentelevät yleisimmin esittävillä aloilla ja musiikin parissa toimivat. Sitä, että näillä aloilla toimii paljon sekä yrittäjiä ja freelancereita että palkansaaajia selittää kaksi tekijää. Yhtäältä kaksi kolmasosaa taiteilijoista toimii eri työmarkkina-asemissa yhden kalenterivuoden aikana. Toisaalta esittävien taiteiden ja musiikin alalla on yksin toimivien ja pienten organisaatioiden lisäksi myös suuria vakiintuneita taidelaitoksia, joissa yhä työskennellään suurelta osin palkkasuhteessa. (Hirvi-Ijäs 2020, 36; Pyykkönen ym. 2021.)

Kuten edellä viitattiin, yksi kaikkia kulttuurin parissa työskenteleviä yhdistävä asia on työn monimuotoisuus. Kulttuurialoilla toimivat tekevät työtään monenlaisissa sopimussuhteissa, kuten palkkatyönä, laskuttamalla ilman yritystä (freelancerit ja kevytyrittäjät), apurahoilla tai yrittäjyyden eri muodoissa. Erilaiset työsuhteet ja -asemat sekä toistuvat että vaihtuvat. Työsuhteet voivat olla kestoaltaan yhdestä illasta vuosiin, jolloin oma ansaintamallin mukainen status voi vaihdella jopa päivittäin. Lisäksi lähes kaikilla kulttuurialojen työntekijöillä jää uransa aikana työkaksojen väliin eripituisia taukoja. Monet alalla toimivista työskentelevät myös muilla ammattialoilla. Esimerkiksi taiteilijoista noin puolet työskentelee taiteen tekemisen ohella muilla aloilla. Koska työsuhteet ovat lyhyitä, työtä tehdään pitkää päivää silloin, kun työtä on ja siihen on mahdollisuus. Myös työympäristö on hyvin monimuotoinen ja vaihteleva. (Hirvi-Ijäs ym. 2018; 2020.)

Kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset puhuvat taiteellisen ja kulttuurityön yhteydessä usein prekaariudesta. Sillä tarkoitetaan työn tekemiseen ja työoloihin liittyvää epävarmuutta, joka voi ilmetä lyhyinä ja epävarmoina työsuhteina, huonoina työehtoina sekä pieninä tuloina (Kalleberg 2009; Korhonen ym. 2006; Oakley 2009, 41–48). Työelämän prekaarisuus koskettaa luovia aloja laajasti, mutta tietyillä toimialoilla tämä epävarmuus on yleisempää kuin toisilla. Esimerkiksi Comunianin, Faggianin ja Jewellin UK:n dataan pohjautuvassa tutkimuksessa (2011) havaittiin, että arkkitehtuurin, mainosalan sekä kirjallisuuden alan työsuhteet ovat usein paremmin palkattuja ja vakaampia kuin työskentely käsityöammateissa, esittävän taiteen aloilla sekä elokuva-alalla.

Yksi luovien alojen prekaariutta selittävä tekijä liittyy työn projektimaiseen luonteeseen. Monesti työntekijät palkataan vain tuotannon ajaksi, jolloin työsuhteet ovat usein määräaikaista ja lyhyitä, ne alkavat lyhyellä varoitusajalla, ja töitä tehdään usein freelance-tyyppiseltä pohjalta. Koska tuotantoihin sisältyy aina riskejä kuten kävijämäärien vähäisyys, niitä pyritään hallinnoimaan palkkaamalla ihmisiä ensisijaisesti henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta. Tällöin alan ammattilaisille voi muodostua painetta hyväksyä huonompia työehtoja ja suostua esimerkiksi palkattomaan harjoitteluun, koska sen kautta toivotaan saatavan töitä tulevaisuudessa. (Eikhof 2020.) Tutkijat tulkitsevatkin, että taiteilijat tekevät useampia töitä samanaikaisesti välttääkseen prekarisaatioon liittyviä alhaisia tuloja ja muita riskejä (Ansio ym. 2018; Pyykkönen ym. 2021).

Prekaariutta on todettu monessa maassa pahentavan se, että esimerkiksi freelancer- tai yrittäjätöitä on hankala yhdistää sosiaali- ja työpoliittisten instituutioiden käytäntöihin ja työmarkkinajärjestöjen edunvalvontaan. Suomessa kulttuurialoilla

työskentelevät ovat moneen otteeseen nostaneet esiin sen, että omaa työn tekemisen tapaa – tai pikemminkin sen moninaisuutta – ei tunnisteta kuntien sosiaalitoimissa tai Kelassa tehtäessä päätöksiä työntekijöiden sosiaaliturvasta. Esimerkiksi taiteilijat ovat raportoineet ongelmista työttömyysetuuksien maksamisessa ja yrittäjämaksuihin velvoittamisesta. Myös verohallinnon kanssa on ollut ongelmia. Kaiken kaikkiaan kulttuurialoilla työn tekeminen jää edelleen monesti ”normaalien” palkkatyöhön perustuvaa työelämää tukevien rakenteiden ja käytäntöjen katveeseen. Taiteen ja kulttuurin kentältä puuttuvat myös vahvat edunvalvontajärjestöt, ja niiden neuvotteluasetelma on heikompi kuin useimmilla muilla teollisuuden aloilla. (Leinikki ym. 2022; Niskanen 2017; Mölsä 2021; Pyykkönen ym. 2021.)

Sutelan ja Pärnäsen (2018) kyselytutkimuksen mukaan kulttuurin parissa työskentelee ammattiaseman ja työtehtävien vaihtelusta sekä työelämän olosuhteiden epävarmuuksista huolimatta motivoituneita itsensätyöllistäjiä. Taiteilijat ja kulttuurityöntekijät motivoituvat työn vapaudesta, itsemääräämisestä ja mahdollisuudesta käyttää luovuuttaan ja ansaita sillä. He myös arvostavat sitä, että saavat työskennellä itseään kiinnostavien asioiden parissa. Myös yhteiskunnallisiin asioihin vaikuttaminen ja elämysten tarjoaminen muille ihmisille mainitaan syiksi. Nuoret taiteilijat kokevat alan motivaatiotekijät ja myönteiset puolet vanhempia taiteilijoita ja muita ammattiryhmiä tärkeämmiksi. He ovatkin valmiita sietämään epävarmuuksia muita enemmän. Parhaita tässä ovat nuoret freelancerit ja yrittäjät, vaikka toisaalta heistäkin suurinta osaa työn prekaarius häiritsee. (Ansio ym. 2018; Hirvi-Ijäs ym. 2018; McRobbie 2016; Piispa & Salasuo 2014; Pyykkönen ym. 2021.)

2.2 Luovien alojen työllisyys tilastojen valossa

Siinä missä kulttuurialoilla erityisesti taiteiden parissa toimivista on verraten paljon tilasto- ja tutkimustietoa, luovat alat ovat epäselvänä määritelmänä ja kategoriana katveessa, kun puhutaan kokonaisvaltaisemmasta tiedosta. Muutamat kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset sekä raportit kertovat sekä eroista että samankaltaisuuksista kulttuuri- ja luovien alojen välillä. Isoin ero on taloudellisessa arvontuotannossa. Työintensiiviset taide- ja kulttuurialat pystyvät heikosti kasvattamaan tuotantoaan ja tehokkuuttaan, kun taas useimmilla muilla luovilla aloilla pystytään suurempaan arvonlisäykseen esimerkiksi koneita ja teknologiaa hyödyntämällä. Lisäksi luovilla aloilla katsotaan olevan huomattavasti perinteisiä kulttuurialoja enemmän niin sanottuja läikkymisvaikutuksia. Toisin sanoen niiden taloudellisella toiminnalla katsotaan olevan suurempi hyöty muille teollisuuden ja talouden aloille yhteisellä toiminta-alueella. Yrittäjyys ja freelancerius ovat suosittuja työn tekemisen muotoja myös luovilla aloilla; ne ovat jopa kulttuurialojakin suosittumia, etenkin nuorten työntekijöiden keskuudessa. Yrittäjämäisyys työn tekemisen eetosena on puolestaan selvästi perinteisiä kulttuurialoja suosittumpaa. (Garnham 2005; Jalonen 2022; Luonila ym. 2022; Pyykkönen 2015; TEM 2020.)

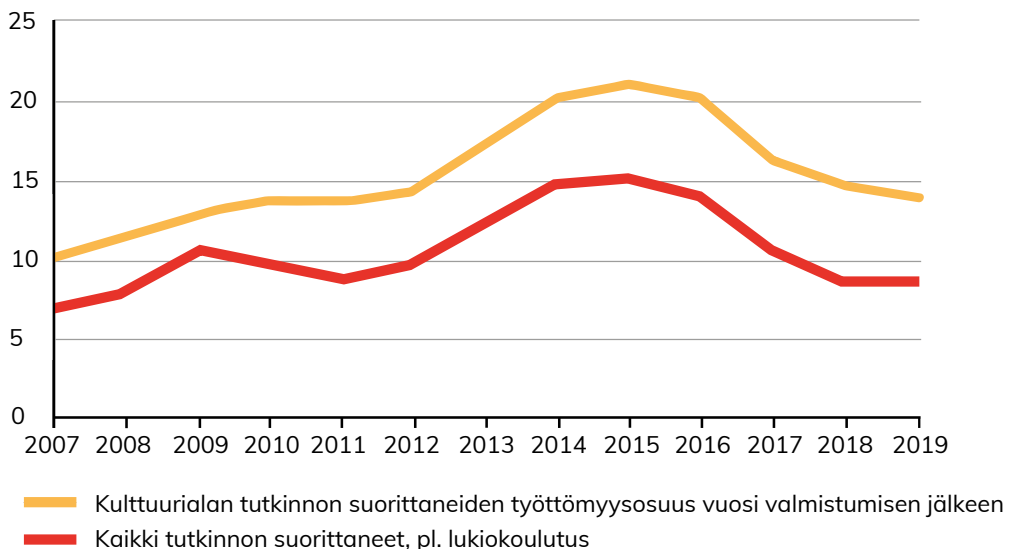
Luovilla aloilla toimitaan kuitenkin kulttuurialoja vähemmän apurahoilla. Sen sijaan palkkasuhteita on kulttuurialoja enemmän tarjolla. Yleisestikin työn tarjonta on suurempaa ja palkat ovat parempia luovilla aloilla. Esimerkiksi pääkaupungeissa monilla luovilla aloilla vallitsee suorastaan työntekijöiden markkinat. Toisaalta taas useilla

luovilla aloilla prekaarisuus on samankaltaista kuin kulttuurialoilla, ja töiden ja työsuhteiden pätkittäisyys ja silppuisuus on niilläkin arkipäivää. Lisäksi joillain luovilla aloilla toimivat ovat tutkimuksissa kertoneet kovista henkisistä paineista ja jatkuvasta kiireestä. Vaikka henkilö tavoittelee suurta työelämän autonomiaa hakeutuessaan töihin luoville aloille, niin menestyäkseen siitä on usein tingittävä. (Comunian ym. 2011; EY 2021; Perttunen 2018; TEM 2020.)

Yhdistäviäkin tekijöitä rakenteellisissa tekijöissä, olosuhteissa ja työn kuvassa toki löytyy. Ne löytyvät erityisesti motivaatiotekijöistä. Nimensä mukaisesti luovuuden käyttö työssä yhdistää kaikkien luovien alojen työntekijöitä. Kaikilta vaaditaan jonkinlaisia taiteellisia kykyjä tai ainakin taiteellisen ilmaisun ymmärrystä. Myös työnkuva, työtehtävät ja työsuhteet ovat kaikilla luovilla aloilla moninaisia ja muuttuvia. Korkea koulutus on lisäksi yksi alojen työntekijöitä yhdistävä tekijä. (Comunian ym. 2011; EY 2021.)

Vaikka vuonna 2020 uusia kulttuurialojen opiskelijoita oli yli 5 % enemmän vuoteen 2019 verrattuna, kulttuurialojen tutkintoja suoritettiin kuitenkin vuonna 2020 vähemmän kuin edellisvuonna (SVT 2022). Myös opiskelijoiden työssäkäynti väheni ja opiskelijoiden sijoittuminen työmarkkinoille opintojen jälkeen heikkeni. Vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen päätoimisia työllisiä kulttuurialoilta valmistuneista oli noin 45 prosenttia vuonna 2020, kun edellisvuonna heitä oli noin neljä prosenttiyksikköä enemmän. Vastaavasti työttömiä oli hieman yli 18 % valmistuneista, yli neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin edellisvuonna. (SVT 2022.) Kulttuurialalta valmistuneiden työttömyysaste on myös pitkään ollut muita aloja korkeampi (ks. kuvio 1).

Mitä näistä luvuista tulisi ajatella? Korkeiden työttömyyslukujen tulkitaan helposti tarkoittavan yksinkertaisesti sitä, ettei kulttuurialoilla ole riittävästi töitä kaikille valmistuneille. Kulttuurialoihin, etenkin taide- ja käsityöaloihin, suhtaudutaan toisinaan



Kuvio 1: Kulttuurialalta ja kaikilta koulutusaloilta pl. lukiokoulutus valmistuneiden työttömyysaste vuosi valmistumisen jälkeen 2007–2019 (%). Lähde: Tilastokeskus, Koulutustilasto.

jonkinlaisina harrastuksen jatkeina, joita opiskellevan on parempi kehittää varasuunnitelmia jos haluaa joskus työllistyä. Ajatellaan, että kulttuurialojen ja muidenkin luovien alojen työpaikkoja on yksinkertaisesti liian vähän suhteessa osajiin.

Osin tämä tulkinta on ihan oikea: esimerkiksi Keski-Suomen kulttuurialojen kentällä avoimia työpaikkoja on hyvin vähän (S. Pekkinen, henkilökohtainen keskustelu, 3.5.2022). Lisäksi kulttuurialan töihin palkataan usein henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta, jolloin avoimet työpaikat eivät useinkaan tule julkiseen hakuun (Eikhof 2020). On kuitenkin hyvä muistaa, että näissä yhteyksissä käsitellään usein kulttuurialojen ja muiden luovien alojen tyypillisimpiä työnantajia kuten erilaisia kulttuurialan järjestöjä, festivaaleja tai teattereita. Näiden perinteisten kulttuurialan työnantajien lisäksi on kuitenkin lukemattomia eri alojen yrityksiä, joiden toiminnan ei äkkiseltään ajattelisi risteävän millään lailla kulttuurin tai taiteen kanssa. Tällä yrittäjäsektorilla voi olla huomattava painoarvo kulttuurialojen ja muiden luovien alojen työllisyyttä kehitettäessä.

Taiteen edistämiskeskus selvitti 2021 syksyllä taiteen hyödyntämistä suomalaisten yritysten toiminnan kehittämisessä ja uudistamisessa. Kyselyyn vastanneet yritykset (n=100) edustivat useita eri aloja teollisuudesta energia-alaan ja tuotekehitykseen, eli niiden toiminta-alue poikkesi merkittävästi kulttuurialojen perinteisestä kentästä. Kyselyyn vastanneiden keskuudessa taidelähtöisillä kehittämismenetelmillä on erittäin hyvä maine niiden joukossa, jotka ne tuntevat: yksikään niitä käyttänyt ei ilmaissut tyytymättömyyttään. Taidelähtöisiä menetelmiä ei kuitenkaan juuri tunneta, ja kolmannes vastaajista halusi Taikelta lisätietoa näistä menetelmistä. Yritysten ostovoi-
masta kertoo se, että yli kolmannes vastaajista kertoi yrityksensä käyttävän yli 50 000 euroa vuosittain ulkopuolisiin asiantuntijapalveluihin. (Taiteen edistämiskeskus 2021.)

Kirjallisuus

Abbing, H. (2002). *Why are artists poor: The exceptional economy of the arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Ansio, H., Houni, P., & Piispa, M. (2018). ”Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä mikä olisin.” *Sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ*. Yhteiskuntapolitiikka 83(1), 5–17.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Teoksessa J. Richardson (toim.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). Westport, CT: Greenwood.

Comunian, R., Faggian, A., & Jewell, S. (2011). *Winning and losing in the creative industries: An analysis of creative graduates' career opportunities across creative disciplines*. *Cultural Trends*, 20 (3–4), 291–308. <https://doi.org/10.1080/09548963.2011.589710>. Katsottu 14.11.2022.

Eikhof, D. R. (2020). *COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: what now, what next?* *Cultural Trends*, 29(3), 234–250. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1802202>. Katsottu 14.11.2022.

Eurostat (2019). *Culture statistics – 2019 edition*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-19-712>. Katsottu 15.10.2020.

EY (2021). *Rebuilding Europe. The cultural and creative economy before and after the COVID-19 crisis*. https://www.rebuilding-europe.eu/_files/ugd/4b2ba2_1ca8a0803d8b4ced9d2b683db60c18ae.pdf. Katsottu 1.5.2021.

Garnham, N. (2005). *From cultural to creative industries*. International Journal of Cultural Policy 11(1), 15–29. DOI: 10.1080/10286630500067606.

Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Koski, E. (2018). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2017: Nuoret taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisu 47. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2018/cupore_barometri_2017_final.pdf. Katsottu 15.10.2020.

Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K., Kautio, T. & Kurlin Niiniaho, A. (2020). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019: Taiteilijoiden työ ja toimeentulon muodot*. Cuporen verkkojulkaisu 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf. Katsottu 15.11.2022.

Jakonen, M., Jonker-Hoffren, P., Kontturi, K-K. & Tiainen, M. (2022). *Taidetyön yhteismuotoutuva todellisuus. Ehdotus monitieteiseksi lähestymistavaksi*. Kulttuurintutkimus 38(2–3), 96–112.

Jalonen, Jani (2022). *Musiikkialan kasvustrategia*. Tilannekuva-raportti, 04/2022. Helsinki: Grand Music Consulting Oy & Music Finland ry. https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/music-finland/Musiikkialan-kasvustrategia_Tilannekuva_FINAL.pdf. Katsottu 4.10.2022.

Junnilainen, L. (2021). *Sosiaaliturvajärjestelmä ei tue kulttuurialan itsensäyöllistäjiä*. Yhteiskunta-politiikka 86 (2021):4. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021091546224>. Katsottu 14.11.2022.

Kalleberg, Arne, L. (2009). *Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition*. American Sociological Review 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>. Katsottu 14.11.2022.

Korhonen, A-R., Peltokoski, J. & Saukkonen, M. (2006). Prekariaatti. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.), *Uuden työn sanakirja* (s. 378–383). Helsinki: Tutkijaliitto.

Leinikki, S., Järvensivu, A. & Pyykkönen, M. (2022). *Jatkuva oppiminen ja kulttuurialojen palapelimäinen työ*. <https://www.teme.fi/wp-content/uploads/2022/05/jatkuva-oppiminen.pdf>. Katsottu 1.10.2022.

Luonila, M., Ruokolainen, O., Oksanen-Särelä, K., Kurlin Niiniaho, A. Vähäsantanen, S. & Karpinen, A. (2022). *Taide- ja kulttuurifestivaalien aluetaloudelliset mekanismit. Aluetalousvaikutusten mittaamisen haasteet ja mahdollisuudet*. Helsinki: Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2022/taide-ja_kulttuurifestivaalien_aluetaloudelliset_mekanismit_cuporen_tyopapereita_18.pdf. Katsottu 8.10.2022.

McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Cambridge: Polity Press.

Menger, P-M. (2015). The market for creative labour: Talent and inequalities. Teoksessa C. Jones, M. Lorenzen & J. Sapsed (toim.), *The Oxford handbook of creative industries* (s. 148–170). Oxford: Oxford University Press.

Mölsä, A. (2021). *Taiteilijoiden sosiaaliturva on yhä retuperällä*. <https://lakimiesuutiset.fi/taiteilijoiden-sosiaaliturva-on-yha-retuperalla/>. Katsottu 1.10.2022.

Niskanen, N. (2017). *Kutsumus ei maksa palkkaa: taiteilijoiden sosiaaliturva kaipaa uudistamista*. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/kulttuuri/kutsumus-ei-maksa-palkkaa-taiteilijoiden-sosiaaliturva-kaipaa-uudistamista>. Katsottu 15.3.2021.

Oakley, K. (2009). “Art works” – cultural labour markets: A literature review. Creativity, Culture and Education. <http://www.creativitycultureeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/CCE-lit-review-8-a5-web-130.pdf>. Katsottu 15.10.2020.

OKM (2017a). *Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Luovat alat Suomen talouden ja työllisyyden vahvistajina –työryhmän raportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-464-1>.

OKM (2017b). *Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategia 2025*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:20. <https://okm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-466-5>. Katsottu 30.5.2019.

OKM (2022a). *Taiteen ja kulttuurin alat*. <https://okm.fi/taiteen-ja-kulttuurin-alat>. Katsottu 1.9.2022.

OKM (2022b). *Kulttuuriperintö voimavarana kestäväälle tulevaisuudelle ja hyvälle elämälle: Ehdotus kulttuuriperintöstrategiaksi 2022–2030*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-263-795-6>. Katsottu 1.10.2022.

Perttunen, A-K. (2018). *Luova osaaminen uuden arvонуonnon tuottajana*. Helsinki: Creative Finland. https://www.aboamare.fi/_media_24470_/R&D%20kuvat/IRM-Tool/IRM/Luova-osaa-minen-uuden-arvonluonnin-tuottajana.pdf. Katsottu 27.1.2020.

Piispa, M. & Salasuo, M. (2014). *Taiteilijan elämänkulku: Tutkimus nuorista taiteilijoista 2000-luvun Suomessa*. Nuorisotutkimusseura.

Pyykkönen, M. & Stavrum, H. (2018). *Enterprising culture: Discourses on entrepreneurship in Nordic cultural policy*. *Journal of Arts Management, Law and Society* 48(2), 108–121. <https://doi.org/10.1080/10632921.2017.1391726>. Katsottu 14.11.2022.

Pyykkönen, M. (2015). Kulttuuripolitiikan uusi vaih(d)e: Luovaa taloutta ja yrittäjyyttä. Teoksessa M. Jakonen & T. Silvasti (toim.), *Talouden uudet muodot* (s. 122–143). Helsinki: Into.

Pyykkönen, M, Sokka, S. & Kurlin Niiniaho, A. (2021). *Yrittäjät taiteilijat vapauden, luovuuden ja toimeentulon rajapinnoilla*. *Työelämän tutkimus* 19(1), 57–81.

Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018). *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.

SVT (2018). *Kulttuurityövoima Suomessa 2017*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html. Katsottu 9.4.2020.

SVT (2022). *Pandemia vaikutti kulttuurialojen opiskeluihin, työssäkäyntiin ja sijoittumiseen koulutuksen jälkeen*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/klt/2020/01/klt_2020_01_2021-06-15_tie_001_fi.html. Katsottu 14.11.2022.

Taike (2022). *Taiteenalat*. <https://www.taike.fi/fi/web/taiteenalat>. Katsottu 1.9.2022.

Taiteen edistämiskeskus (2021). *Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä*. Julkaisematon raportti. ProBookers SC Oy, Servitium Oy.

TEM (2020). *Luovan talouden tiekartta*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-568-3>. Katsottu 14.11.2022.

Throsby, D. (2008). *The concentric circles model of the cultural industries*. *Cultural Trends* 17(3), 147–164. DOI:10.1080/09548960802361951.

Tilastokeskus. (2008). *Toimialaluokitus 2008*. <https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>. Katsottu 14.11.2022.

3 Osaamisen tunnistamisen merkitys

Johanna Muhonen ja Eeva Oksala

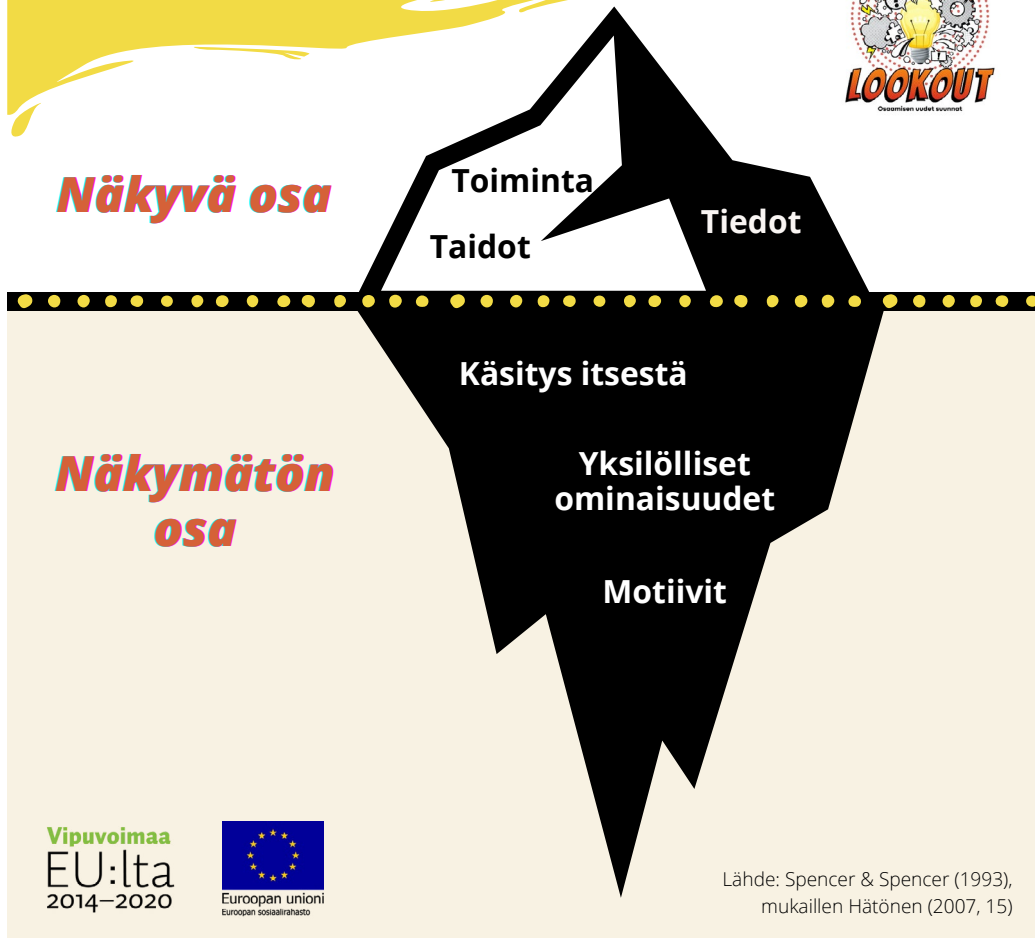
Osaamisen tunnistaminen tulee aivan viimeistään vastaan siinä kohdassa, kun vastavalmistuneena alkaa suuntaamaan katsettaan työmarkkinoille. Osaanko tunnistaa ja sanoittaa elämäni varrella erilaisissa yhteyksissä rakentunutta osaamistani? Minkälainen on oma ainutlaatuinen osaamisprofiilini? Kysymysten äärelle pysähtyminen kannattaa: itsetuntemuksella ja oman osaamisen tunnistamisella voi olla oman työuran etenemisen kannalta merkittävä vaikutus. Erityisen ratkaisevaksi muodostuu se, kuinka osaa hyödyntää tunnistettua osaamistaan muuttuvissa työtehtävissä, ympäristöissä ja esimerkiksi moniammatillisissa tiimeissä. (Ruohotie & Honka 1999, 206; Ketanen, Ollila & Paaso 2022, 28.)

Lookout-hankkeen keskeisiin tavoitteisiin lukeutuvat oman osaamisen tunnistaminen, osaamisen jakaminen ja moniammatillisissa tiimeissä muodostuvien uudenlaisten osaamiskeskittymien synnyttäminen. Tämän luvun tarkoituksena on syventää ymmärrystä siitä, mitä osaamisella ja osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan. Luvussa avataan ensin yleisellä tasolla osaamiseen ja osaamisen tunnistamiseen liittyviä käsitteitä sekä henkilökohtaista osaamisprofiilia. Lisäksi pohditaan osaamisen tunnistamisen merkitystä, haasteita ja keinoja. Lisäksi avataan ja pohditaan organisaatiokohtaisesti sitä, mitä potentiaalia ja annettavaa valmistuneilla opiskelijoilla todennäköisesti on ammattikentällä erityisesti luovan osaamisen näkökulmasta.

3.1 Osaamisen ja osaamisen tunnistamisen käsitteitä

Käsitteelle osaaminen on hankalaa löytää yksiselitteistä määrittelyä. Hätösen (2007, 12) mukaan osaamiseksi mielletään yleisesti asia, johon liittyvät hallinta ja riittävä asiantuntemus. Osaamis-käsitettä käytetään usein myös rinnakkain kompetenssi-termin (competence) kanssa. Kompetenssilla viitataan yksilön pätevyyteen (tiedot, taidot, kyvyt ja asenteet) sekä kykyyn suoriutua työssä vaativista tehtävistä. (Hätönen 2007, 12–13.)

LOOKOUT - OSAAMISEN JÄÄVUORIMALLI



Kuvio 2: Spencer & Spencer 1993, Jäävuorimalli (Mukaiillen Hätönen 2007, 15).

Spencer & Spencerin vuonna 1993 kehittämä jäävuorimalli (ks. kuvio 2) on edelleen yksi suosituimpia ja käytetyimpiä osaamisen rakentumista kuvaavista mallinnuksista. Malli jakautuu kahteen osaan: näkyvään ja näkymättömään. Näkyvän osan muodostavat tiedot, taidot ja toiminta. Pinnan alle, näkymättömäksi osuudeksi, jäävät yksilön motiivit, yksilölliset ominaisuudet sekä käsitys itsestä. (Spencer & Spencer 1993, 9–11.) Jäävuorimallin perusajatuksena on, että näkyvä toiminta, joka usein mielletään osaamiseksi, on vain jäävuoren huippu. Edellytykset toiminnalle löytyvät syvältä pinnan alta yksilön motiiveista, ominaisuuksista ja omakuvasta.

Hiljaisella tiedolla sen sijaan tarkoitetaan kokemuseräistä henkilökohtaista tietoa. Kun pitkällisen ammatinharjoittamisen seurauksena syntynyt kokemuseräinen tieto yhdistyy teorian ja käytännön kautta opittuihin tietoihin ja taitoihin, ollaan sellaisen osaamisen äärellä, jota ei voi oppia vain koulun penkillä. Hiljainen tieto kumpuaa syvältä, automatisoituneista ja rutiiniksi muuttuneista osaamisista, joita ei välttämättä edes itse täysin tiedosta. (Ruohotie & Honka 2003, 38.)

Organisaatiot profiloituvat ydinosaamistensa perusteella. Ydinosaamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä asioita, joissa organisaatiot ovat suvereenia, jatkuvasti kilpailukykyisiä ja vaikeasti korvattavia. Ydinosaaminen leikkaa läpi koko organisaation ja pakottaa ajattelemaan organisaatiota kokonaisuutena. Ammatillisen koulutuksen ydinosaamista voisi luonnehtia sisäistetyksi työelämäosaamiseksi, joka luo edellytykset työelämässä kehittymiseen ja menestymiseen. (Hätönen 2007, 19.) Esimerkiksi musiikkipedagogiksi opiskelevan muusikon yksi ydinosaamisalue on pedagogiikka, jonka sisään mahtuu lukuisia eri osaamisalueita, kuten oppilaan oppimiseen, kohtaamiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyvät osaamiset.

Osaamista on monenlaista ja ennen kaikkea monen tasoista. Osaamistasojen luonnehdintaan käytetään erilaisia malleja. Hätönen (2007) hahmottelee osaamistasot pyramidin avulla. Pyramidin pohjalle sijoittuu perusosaaminen, jossa henkilöllä on riittävä käsitys osaamisalueella vaadittavista asioista. Pyramidin keskiosaan sijoittuvat henkilöt, joilla on vankkaa osaamista, soveltamiskykyä sekä taitoa oman työn johtamiseen. Pyramidin huipulla toimivat huippuosaajat: asiantuntijat sekä ekspertit. Huipulle pääseminen vaatii vahvan asiantuntijuuden lisäksi kehittämisosaamista sekä suurien kokonaisuuksien hahmotusta ja hallintaa. (Hätönen 2007, 29.)

Osaamisen tunnistaminen, osaamisen osoittaminen ja osaamisen tunnustaminen menevät arkipuheessa helposti sekaisin. Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan yksilön osaamisen selvittämistä ja sanoittamista. Osaamisen osoittamisella puolestaan tarkoitetaan aktiivista toimintaa, jolla oma osaaminen tehdään näkyväksi. Osaamisen tunnustaminen liittyy kiinteästi oppilaitosten hyväksilukuprosesseihin: omalle aiemmalle tai eri tavoin hankitulle osaamiselle voi hakea erikseen tunnustusta, minkä seurauksena voi saada esimerkiksi opintojakson suoritettua ilman opintoja. (Opintokeskus Sivis, ei pvm.)

3.2 Mitä tarkoitetaan henkilökohtaisella osaamisprofiililla?

Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen osaamisprofiilin muotoon on nykypäivän työelämän ja työnhaun keskeisiä kulmakiviä. Henkilökohtainen osaamisprofiili on ainutlaatuinen yhdistelmä eri lähteistä kerrytettyä osaamista (Arola, 2022). Osaamisprofiili täydentyy ja päivittyy läpi elämän, sillä oppimista tapahtuu jatkuvasti niin arjessa, opinnoissa kuin töissäkin.

Yksilön osaamisesta voidaan käyttää useita eri käsitteitä, kuten taidot, kyvykkyys, pätevyys tai asiantuntemus (Opintokeskus Sivis, ei pvm.). Usein osaaminen ymmärretään koulutuksesta ja työkokemuksesta kerrytettynä ammattitaitona. Ammatti-osaaminen on ehdottomasti tärkeä ja olennainen osaamisprofiilin tukipilari, mutta yksinään se riittää. Osaamisprofiilin rakentamisessa on olennaista keskittyä työpaikka-
listauksen ja ammattinimikkeiden sijaan yksilön osaamisen eri ulottuvuuksiin.

Kuten Spencer & Spencerin (1993) jäävuorimallissa esitetään, näkyvä osaaminen, kuten koulutuksesta saadut taidot, ovat vain pieni osa koko osaamisprofiilia (Spencer & Spencer 1993, 9–11.) Osaamisprofiilin hahmottamisen kannalta on tärkeää kurkistaa

pinnan alle. Esimerkiksi arkipäivän askareet, elämäkokemus, käytännön taidot ja persoonallisuus vaikuttavat vahvasti osaamiseen. Verkostot ja oman alan hiljainen tieto ovat puolestaan osaamiselementtejä, joita ei tietoisesti opetella, vaan napataan mukaan erilaisista vapaa-ajan ja työelämän tilanteista. Moni vähättelee harrastuksiaan tai nuoruusvuosien kesätyökokemuksia, vaikka intohimoinen syventyminen mielekkääseen harrastukseen tai työelämätaitojen opettelu kesätöissä voivat olla avainasemassa osaamisprofiilin rakentumisessa.

Henkilöbrändi voi myös yllättävällä tavalla määritellä osaamisen suuntia ja paljastaa samalla piileviä taitoja. Esimerkiksi oman somekanavan yhdenmukaisen brändin ja visuaalisen ilmeen taustalla voi olla itseopittuja kuvankäsittelytaitoja tai vaikuttajamarkkinointiosaamista. Samalla henkilöbrändin rakentaminen voi kerryttää hiljaista tietoa esimerkiksi tietystä kohderyhmästä ja heille markkinoinnista. Uniikki osaamiskokonaisuus koostuu useasta pienestä mutta merkittävästä elementistä, joilla kaikilla on merkitystä.

Osaamisprofiilin syvällisen hahmottamisen ja selkeän sanoittamisen kautta on mahdollista ymmärtää ja sisäistää myös oma osaamisidentiteettinsä. Osaamisidentiteetillä tarkoitetaan yksilön käsitystä itsestään osaajana muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa (Ketamo, Ollila, Paaso 2022, 10). Ei siis riitä, että tunnistaa osaamisensa – olennaista on osata hyödyntää sitä joustavasti. Osaamisidentiteetin syvemmän ymmärryksen kautta yksilö kykenee hahmottamaan oman osaamisensa kokonaisuuden sekä soveltamaan omaa osaamistaan eri yhteyksissä (Ketamo, Ollila, Paaso 2022, 10). Osaamisidentiteetin sisäistäminen auttaa esimerkiksi työnhakutilanteessa, jossa oma osaamisprofiili tulee pystyä soveltamaan työnantajan tarpeisiin.

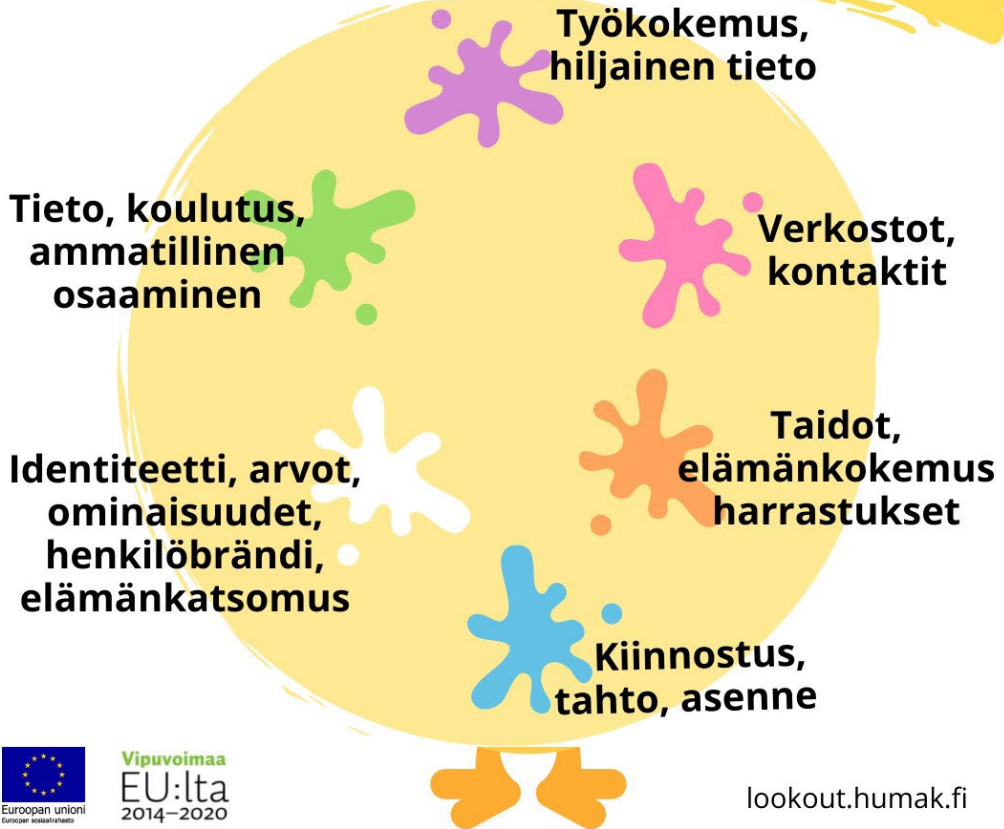
3.3 Osaamisen tunnistamisen haasteet & keinoja osaamisen tunnistamiseen

Työ- ja elinkeinoministeriön Miten osaaminen näkyväksi? -selvityksessä tunnistetaan kolme keskeistä menetelmää, joita Suomessa hyödynnetään osaamisen tunnistamisessa: opinnollistaminen, osaamisperusteisuus sekä digitaaliset ja sähköiset järjestelmät. Opinnollistaminen tarkoittaa työelämässä kerrytetyn osaamisen hyväksilukemista osaksi opintoja ja sitä hyödynnetäänkin erityisesti ammatillisessa koulutuksessa. (Oosi ym. 2020.)

Osaamisperusteisuus koskettaa niin opiskelua kuin työelämää. Osaamisperusteisuuden ideana on, että osaamista tunnistetaan ja tunnustetaan opinnoissa ja työelämässä suhteessa osaamistavoitteisiin sen sijaan, että osaamisesta vaadittaisiin aina todistus tai tutkintonimike todenteeksi. Tämä mahdollistaa joustavasti myös työssä, harrastuksissa ja vapaa-ajalla hankitun osaamisen tunnistamisen. Osaamismerkki on hyvä esimerkki digitaalisten ja sähköisten järjestelmien kehittymisestä, ja sen käyttö on ollut kasvussa niin oppilaitoksissa kuin työelämässä. (Oosi ym. 2020.) Myös Loo-kout-valmennuksesta saa osaamismerkin, joka toimii sähköisenä todistuksena valmennuksen teemojen hallitsemisesta. Ideana on, että osaamismerkin voi liittää esimerkiksi osaksi ansioluetteloa tai työhakemusta.



LOOKOUT-OSAAMISPALETTI



Kuvio 3: Osaamispaletti.

Vaikka osaamisen tunnistamiseen löytyy jo järjestelmiä ja kehitettyjä menetelmiä, haasteita on runsaasti. Osaamisen tunnistamisen haasteet ovat jäljitettävissä niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolle. Työelämäkontekstissa tarve oman osaamisen tunnistamiseen ja sitä kautta esimerkiksi vaikuttaminen urakehitykseen on tärkeää. Työelämässä olevat ovat kuitenkin monesti väliinputoajia; tarjolla ei ole oppilaitosten ohjauksellista tukea osaamisen tunnistamiseen mutta työpaikkakaan ei sitä mahdollista. Mikäli työelämässä osaamisen tunnistamisen ohjausta on saatavilla, se on usein hankerahoitteista ja väliaikaista. (Oosi ym. 2020.)

Yksilön tasolle palattaessa osaamisen tunnistamisen haasteena ovat aloitteellisuuden puute ja oma rohkeus. Ymmärrys oman osaamisen elementeistä on suppea eikä työkaluja oman osaamisen tunnistamiseen välttämättä osata etsiä, vaikka niitä löytyisi. Ketamon, Ollilan ja Paason (2022) mukaan kohtaanto-ongelma kytkeytyy moniin luovien alojen osaamisen tunnistamisen haasteisiin. Kohtaanto-ongelma kiteytyy

osaamisen tunnistamisen ohella osaamisen sanoittamiseen: osaajat eivät osaa sanoittaa osaamistaan niin, että rekrytoijat ja työpaikat ymmärtäisivät heitä. (Emt. 2022.) Erityisen haastavan tilanteesta tekee se, jos osaamista tarjoava taho ja rekrytoija edustavat eri aloja. Jos esimerkiksi luovan alan osaaja tarjoaa osaamistaan matkailuyritykseen, hänen tulisi tuntea matkailualan toimintaperiaatteet, toimintaympäristö ja reunaehdot. Kohtaanto-ongelmalta vältytään, kun osaaja pystyy soveltamaan osaamisensa rekrytoijan tarpeeseen ja ymmärtää vastapuolen toimintaa sekä lainalaisuuksia.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan keskeinen ratkaisu kohtaanto-ongelmaan on luoda yhteiset pelisäännöt ja mallit osaamisen tunnistamiselle. Vaikka jatkuva oppiminen ja koulutusjärjestelmä ovatkin keskeisessä roolissa, ja myös pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa, ne eivät yksinomaan tue erilaisissa ympäristöissä, kuten työssä ja harrastuksissa tapahtuvan oppimisen tunnistamista (Oosi ym. 2020).

Tällä hetkellä osaamisen tunnistamisen työkaluja löytyy runsaasti. Sitra on kerännyt verkkosivuilleen Osaaminen näkyviin! -kokonaisuuden alle harjoituksia, työkirjaesimerkkejä, työkaluja ja verkkoalustoja (Sitra, 2020). Sitran materiaaleihin pohjaa myös Lookout-hankkeessa kehitetty Osaamispaletti (ks. kuvio 3), joka toimii valmennuksessa osaamisen tunnistamisen työkaluna sekä auttaa hahmottamaan osaamisen eri ulottuvuuksia ja luomaan oman osaamisprofiilin.

Kirjallisuus

Arola, M. (1.2.2022). *Mistä puhumme, kun puhumme osaamisesta?* Sitra. <https://www.sitra.fi/blogit/mista-puhumme-kun-puhumme-osaamisesta>. Katsottu 11.10.2022.

Hätönen, H., (2007). *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen*. Educa-instituutti Oy, Helsinki.

Ketamo, H., Ollila, J., & Paaso L. (2022). *Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista?* Sitra muistio. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>. Katsottu 11.10.2022.

Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S. & Haila, K. (2020). *Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokki-maissa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-327-561-4>. Katsottu 8.11.2022.

Opintokeskus Sivis. (Ei pvm.). *Osaamisen tunnistaminen*. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html>. Katsottu 11.10.2022.

Ruohotie, P. & Honka, J. (1999). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.

Sitra. (3.6.2020). *Tuodaan kaikki osaaminen näkyviin! Käytäntöjä meiltä ja maailmalta*. <https://www.sitra.fi/uutiset/kaikki-osaaminen-nakyviin-esimerkkeja-meilta-ja-maailmalta/>. Katsottu 10.10.2022.

Spencer, L. M. & Spencer S. M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. Wiley.

4 Organisaatioesittelyt

Tässä luvussa esitellään Lookout-hankkeessa mukana olevat organisaatiot ja hankkeen kannalta olennaiset koulutusalat sekä niiden opiskelijoilleen tarjoamat ydin- ja työelämäosaamiset. Lisäksi avataan ja pohditaan organisaatiokohtaisesti sitä, mitä potentiaalia ja annettavaa valmistuneilla opiskelijoilla todennäköisesti on ammattikentällä (esim. moniammatillisissa tiimeissä) erityisesti luovan osaamisen näkökulmasta.

4.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak

Johanna Muhonen ja Sanna Pekkinen

Humak on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, joka toimii lähes kaikkialla Suomessa. Humakin toimipisteet sijaitsevat pääkaupunkiseudulla, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Turussa. Lisäksi verkkokoulutus tarjoaa tutkintoon johtavaa koulutusta sijainnista riippumatta. Kulttuurituotannon lisäksi Humakin vahvuusaloihin kuuluvat yhteisöjen kehittäminen sekä tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus.

Nelivuotinen kulttuurituottajakoulutus (AMK) valmistaa osaajia kaikille yhteiskunnallisille sektoreille kolmannelta sektorilta vapaalle kentälle ja julkiselta sektorilta yksityiselle. Usein kulttuurituottajat työskentelevät kulttuuri- ja taidetapahtumissa, järjestöissä ja yhdistyksissä kulttuuri- ja taideprojektien suunnittelijoina ja vetäjinä, kuntien ja valtion kulttuurihallinnossa, kulttuurialan yrittäjinä sekä yhä enemmän myös yhdystoimialojen tuotannollisissa tehtävissä. Yhä useammin kulttuurituottajia tapaa esimerkiksi viestintä- ja markkinointialalla, matkailussa, sosiaali- ja terveysalan sekä liikunta- ja kasvatustieteen yhdyspinoilla.

Kulttuurituottajan työ vaatii monipuolista ja laaja-alaista osaamista. Keskeistä osaamista ammatissa ovat projektinhallinta- ja innovointitaidot, viestintä- ja markkinointiosaaminen sekä rahoitus- ja liiketaloudellinen osaaminen. Kulttuurituottaja hallitsee koko tuotantoprosessin aina ideoinnista suunnitteluun, toteuttamiseen ja rahoituksen hankkimiseen sekä pystyy johtamaan sekä koordinoimaan laajoja kokonaisuuksia. Tuottajan tehtävänä on myös toimia linkkinä yleisön ja taiteen tekijöiden välillä sekä tehdä taiteesta näkyvää ja ymmärrettävää.

Taiteen ja kulttuurin ilmiöiden tuntemus ja ymmärrys ovat keskeinen osa tuottajan työtä. Kulttuurituottajan on oltava perillä kulttuuri-

ja taidekentän toiminnasta ja rakenteista, jotta hän pystyy edistämään taiteen ja kulttuurin merkitystä yhteiskunnassa ja tehdä sektorit, toimialat ja genret ylittävää yhteistyötä kulttuuri- ja taidetoiminnan edistämiseksi. Kulttuurituottajalla on merkittävä rooli kulttuurin puolestapuhujana ja lobbajana sekä taiteen saavutettavuuden ja saatavuuden kehittäjänä.

Tuotannot lähtevät luovuudesta

Kulttuurituottajan ammatti vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja sekä verkossa että kasvokkain. Hänen on oltava esiintymistaitoinen vaikuttaja ja kyettävä ottamaan johtajan rooli tuottamisprosessien läpiviemiseksi. Luovuutta ja luovaa osaamista tarvitaan kaikissa työvaiheissa. Luovuus ei näy vain taiteellisena ja kulttuurin sisällöllisenä osaamisena tai uuden sisällön luomisena, vaan myös luovana ongelmanratkaisuna tuotantojen eri vaiheissa. Kulttuurituottaja tarvitsee innovointikykyä, kekseliäisyyttä, ideointitaitoa ja -kykyä sekä taitoa yhdistellä asioita uudella tavalla. Luovuus näkyy uusissa tavoissa tehdä töitä ja ratkaista eteen tulevia pulmia.

Tuottajan työn monipuolisuus on työtä positiivisesti leimaava piirre; työn sisällöt vaihtelevat aina pienistä tuotannollisista teoista suurten linjojen ratkaisemiseen. Esimerkiksi taiteilijalla on idea tuotannosta, mutta ei työkaluja sen toteuttamiseen. Tuottajan rahoitusosaaminen voi ratkaista idean viemisen käytäntöön, verkostot yhteistyökumppaneiden löytymisen ja ongelmanratkaisutaidot vaikka kekseliään markkinointikampanjan ja yleisön osallistamisen itse tapahtumassa.

Luovuutta tuottaja pääsee hyödyntämään esimerkiksi viemällä taidetuotannon sellaiseen esityspaikkaan, joka ei ole kyseiselle taidelajille tyyppillistä, esimerkiksi kuvataidenäyttely ruokakaupassa, tanssia juna- asemalla tai kamarikonsertti lähiliikenteen bussissa. Kulttuurituottajan luova työote voi näkyä kahden eri toimialan yhteistyönä, kun tuottaja organisoii taiteilijoille työmahdollisuuksia sosiaali- ja terveysalan yhteisöihin tai ideoi teemoitetun kulttuurikierroksen osaksi kaupungin matkailupalveluja. Luovuus synnyttää uusia tuotteita ja palveluja tai lisää olemassa olevaan tuotteeseen uudenlaisen lähestymiskulman.

4.2 Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

Tuija Kiviranta , Sirpa Lonka ja Satu Tammikari

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia uudistaa oppimista ja työelämää. Gradiassa luodaan kaikenikäisille opiskelijoille ja yritysasiakkaille mahdollisuuksia oman osaamisen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Gradiaan kuuluvat ammatilliset oppilaitokset Gradia Jyväskylä ja Gradia Jämsä; Gradia-lukiot Jyväskylän Lyseon lukio, Schildtin lukio ja Jyväskylän aikuislukio; sekä Gradian sisäiset palvelut, Gradia-kiinteistöt ja Gradia-ravintolat. Gradia Jyväskylä järjestää myös perusopetusta ja taiteen perusopetusta, ja tarjoaa toisen asteen opintoja myös luoville ja kulttuurialoille kuten media-alalle, musiikin alalle sekä taideteollisuuteen.

Gradiassa toteutettavan pedagogiikan periaatteita

Gradian tehtävä on tukea jokaista opiskelijaa saamaan kaiken potentiaalinsa käyttöönsä. Gradialla opiskelijoita kannustetaan kehittämään omaa osaamistaan kohti yrittäjämäistä vastuunottoa, sillä yrittäjämäinen asenne ja oman osaamisen tuotteistaminen ovat varmin tapa pärjätä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Pedagogiikan kehittämisessä keskeisenä työkaluna toimii Gradian pedagoginen kehittämisohjelma, joka rakentuu kuudesta eri tulevaisuustaidosta: oppimiskyky, tulevaisuusajattelu ja muutostyky, yhdessä tekeminen ja verkostoituminen, innovatiivisuus, globaalisosaaminen ja teknologian käyttötaito. Tulevaisuustaidot eivät ole oppiaineita lukujärjestyksessä, eikä niitä opita yksittäisillä opintojaksoilla, vaan niiden kehittymistä tuetaan oikein valituilla pedagogisilla ratkaisuilla sekä tekemällä oppien. Ohjelma ei siis ole yleinen pedagoginen ohjekirja, vaan se sisältää ajatuksia siitä, miten kukin voi omassa työssään kehittää tulevaisuustaitoja luovaa pedagogiikkaa.

Kuva- ja media-ala

Gradia Jyväskylän media-alan opetus tarjoaa laajan läpileikkauksen viestintäalan eri osa-alueista. Opiskelussa painotetaan enemmän erilaisten tekniikoiden ja ilmaisukeinojen hallintaa kuin varsinaisen sisällön tuotantoa. Media- ja kuva-ala toimii tällä hetkellä kolmella kampuksella Jyväskylän keskustan alueella. Kankaan kampuksella toimii talon ehkä perinteisin tutkinnon erityisalue, valokuvaus, ja siellä on mahdollisuus suorittaa media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkintoa sekä media-alan ammatti- sekä erikoisammattitutkintoja. Painopisteinä Kankaan kuvaopinnoissa on kuvallisen ilmaisun osaamisalan valokuvatuotanto ja kuvajournalismi.

Audiovisuaalisen tuotannon osaamisala toimii suurelta osin Gradian musiikkikampuksen Pitkädun toimipisteessä. Media-alan monikameratuotanto ja ääni- sekä tapahtumatuotanto ovat alan teknisesti raskaimpia ja investoinneiltaan vaativimpia opintoja, joita tehdään pitkälti yhteistyössä muusikko-opiskelijoiden kanssa.

Media-alan opiskelijoiden osaamisaloja ovat julkaisutuotanto, painoviestintä sekä perusteet audiovisuaalisen viestinnän opinnoista. Lisäksi viime vuosina opintotarjontaan on yhdistetty muun muassa pakkausten suunnittelua ja valmistamista, animoinnin ja liikegrafiikan toteuttamista sekä mainos- ja ajoneuvoteippausten toteuttamista.

Musiikin osaamisala

Musiikin osaamisalan opinnot koostuvat monipuolisen substanssiosaamisen sekä työelämävalmiuksien kokonaisuudesta. Koulutuksessa pääaineena voi olla klassinen, pop/jazz, musiikkiteatteri tai hiphop. Jyväskylän koulutuskuntayhtymässä voi opiskella myös suuntautuen musiikin alan yrittäjyyteen Band Lab- eli bändimuotoisessa opetuksessa, joka pilotoitiin syksyllä 2022 ja joka on siitä alkaen jatkunut osana muusikon koulutusta. Musiikin osaamisalan suorittanut voi työskennellä osaamisalansa mukaisissa tehtävissä, kuten orkesterissa, yhtyeessä, ohjelmatoimistojen palveluksessa tai itsenäisenä yrittäjänä. Oppimisympäristönä toimii Suomalainen musiikkikampus, jossa voi opintojen aikana osallistua esimerkiksi musiikkikampusyhteistyönä toteutettaviin produktioihin, kuten orkestereihin ja musikaaleihin. Musiikkikampus pitää sisällään modernit opetustilat, uusitun audio- ja valotekniikan sekä kaksi konserttisalia, monitoimisalalin ja tanssisalit.

Musiikin alan koulutuksella on paljon vakiintunutta yhteistyötä eri taidealan toimijoiden kanssa, mikä mahdollistaa työssä oppimisen osana opintoja. Työssä oppiminen tapahtuu joko yksittäisten keikkojen, produktioiden tai koulutussopimuksella tehtävien pidempien työssäoppimisjaksojen toteutuksena tai suoraan näyttöinä työelämässä. Musiikin alan toiminnassa keskeistä ovat keikat ja suuremmat media-alan yhteistyönä toteutettavat produktiot kuten Loisto-konsertit, vierailuesitykset Jyväskylän kaupunginteatterille sekä Musiikkikampuksen yhteiset tuotannot. Työelämälähtöisessä opiskelussa opiskelija voi hyödyntää paikallisia, valtakunnallisia ja kansainvälisiä yhteistyöverkostoja. Instrumenttiharjoittelu on keskeinen osa muusikoksi kasvamista, ja Suomalainen musiikkikampus tarjoaa siihen mahdollisuuden. Opintojen aikana on myös mahdollista hankkia kansainvälistä osaamista lähtemällä työelämäjaksolle ulkomaille.

Taideteollisuusala

Gradia Jyväskylän taideteollisuusalan opetus tapahtuu Kankaan luovalla kampuksella. Taideteollisuusalan opinnot koostuvat eri ammatti- ja osaamisaloista. Taideteollisuusalan peruskoulutuksesta valmistuu artesaaneja, joilla voi olla valittuna erilaisia osaamisaloja. Ammatti- ja erikoisammattikoulutuksesta valmistuu käsityöntekijöitä ja käsityömestareita sekä seppiä ja seppämestareita. Taideteollisuusalan opintoja suorittanut osaa valmistaa oman alansa tuotteita, tiloja tai palveluita.

Tuotevalmistuksen osaamisalalla voi työskennellä puu-, metalli- sekä tekstiilimateriaaleja hyödyntäen. Alan opinnoissa tutustutaan alan säädöksiin ja käytäntöihin. Kestävä kehitys on osa kaikkea taideteollisuusalan toimintaa, ja Kankaan luova kampus onkin saanutkin Okka-säätiön myöntämän Kestävän kehityksen sertifikaatin vuonna 2022.

Käsityötaidon ohjaamisen osaamisalalla opitaan niin perinteisiä kuin uusiakin kädentaitojen työtapoja. Kädentaitojen ohjaamisen tavoitteet ja erilaiset kohderyhmät voivat vaihdella opiskelijan kiinnostuksen mukaan. Opinnoissa pääsee hankkimaan kokemusta erilaisista ohjaustilanteista. Opinnoissa tehdään yhteistyötä yritysten ja järjestöjen kanssa sekä osallistutaan erilaisiin tapahtumiin järjestämällä elämyksellisiä ohjaustuokioita. Esimerkiksi Jyväskylän Valon kaupungin tapahtumassa syksyllä 2022 ohjaajat järjestivät kaikille kävijöille Lupa loistaa -pajan heijastavan asusteen valmistamisesta.

Uusimpana osaamisalana koulutusta toteutetaan sisustusalan osaamisalalla. Sisustusalan artesaani voi toimia tilojen suunnittelu- ja rakentamistehtävissä, palvelujen suunnittelu- ja toteuttamistehtävissä, teollisessa tuotannossa, asiakaspalvelussa ja myyntityössä. 3D-mallinnus ja visualisointi on keskeisessä roolissa opinnoissa.

Taideteollisuusalan työelämän verkostot ovat laajat. Työtehtävät vaihtelevat tuotteiden suunnittelu- ja valmistustehtävistä tilojen suunnittelu- ja rakentamistehtäviin, palvelujen suunnittelu- ja toteuttamistehtäviin, ohjaustoimintaan, teolliseen tuotantoon, asiakaspalveluun ja myyntityöhön sekä korjaus-, rakentamis- ja huoltotehtäviin. Yhteistyötä tehdään niin yksinyrittäjien kuin isojen organisaatioiden kanssa. Tuotevalmistuksen tehtävissä toimitaan esimerkiksi teattereissa niin lavastuksessa

kuin puvustuksessakin. Asiakaspalvelu- ja myyntityötä tehdään sisustus- ja lahjata-varaliikkeissä sekä erilaisissa myyntitapahtumissa oman NY-yrityksen tai osuuskuntatoiminnan kautta.

Tulevaisuudessa yrittäjämäinen toiminta ja yrittäjyyden eri muodot ovat keskeisiä tulo-ansaitsemismetodeja luovilla aloilla. Luovat alat muovaavat tulevaisuuden työelämätarpeita ja ennakoivat tulevia työtehtäviä. Luovuus näkyy työelämässä esimerkiksi kykyinä johtaa itseään ja luoda erilaisia kokonaisuuksia eri tilanteissa. Luovien alojen osaajat kohtaavat tulevaisuudessa yhä useammin niin toisensa kuin muun alan osaajat. Verkostot ja yhteisöllinen toiminta vahvistavat alojen asemaa työmarkkinoilla myös tulevaisuudessa.

4.3 Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Eeva Oksala ja Heidi Ilves

Vuonna 1994 perustettu Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK) on perinteikäs sekä kansainvälinen, monialaista koulutusta tarjoava ammattikorkeakoulu. Jamkissa opiskelee 8500 opiskelijaa ja työskentelee n. 900 henkilöä. Jamkissa on 4 eri koulutusta tarjoavaa yksikköä: ammatillinen opettajakorkeakoulu, hyvinvointiyksikkö, liiketoimintayksikkö ja teknologiayksikkö. Jamkin laajan asiantuntijayhteisön tehtäviin kuuluvat tutkintoon johtavien koulutusten lisäksi mm. opetusalan täydennyskoulutus ja palvelut, koulutuksen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta sekä koulutusvienti. Seuraavassa kappaleessa esitellään lyhyesti pääpiirteittäin eri yksiköiden tarjoamat kouluttautumismahdollisuudet.

Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa opiskellaan ammatilliseksi opettajaksi, erityisopettajaksi tai opinto-ohjaajaksi. Yksikön koulutusohjelmissa opiskelee vuosittain 800 opiskelijaa ja 2000 täydennyskouluttautujaa. Ammatillinen opettajakorkeakoulu onkin yksi Suomen suurimmista täydennyskouluttajista. Hyvinvointiyksikössä voi kouluttautua fysioterapeutiksi, sairaanhoitajaksi, kättilöksi, kuntoutuksen ohjaajaksi, toimintaterapeutiksi, sosionomiksi tai musiikkipedagogiksi. Opiskelijoita yksikössä on lukuvuosittain 2013. Liiketoimintayksikössä voi opiskella liiketalouden alaa sekä matkailu- ja ravitsemusalaa (restonomi). Yksikössä on 2450 opiskelijaa. Teknologiayksikössä voi opiskella ICT-alaa (insinööri, tradenomi), luonnonvara-alaa (agrologi) sekä tekniikan alaa (insinööri). Yksikössä opiskelee 2900 opiskelijaa.

Luovan alan koulutusta Jamkilla edustaa musiikkipedagogin koulutuslinja. Tutkintokoulutuksen kesto on keskimäärin 4 vuotta (240 opintopistettä). Musiikkipedagogikoulutuksen kivijalkoja ovat ammattitaitoiset ja arvostetut kouluttajat, monipuolinen opintotarjonta, joustavat opintopolut, ristiinopiskelumahdollisuudet ja uudistetut oppimisympäristöt. Opiskelijoille rakentuu erityisiä osaamisiasa ja vahvuuksia mm. instrumenttipedagogiikassa, varhaisiän musiikkikasvatuksessa, kuorotoiminnassa, musiikkiteknologiassa sekä musiikin luovassa tuottamisessa.

Musiikkipedagogikoulutus sijaitsee suomalaisella musiikkikampuksella. Musiikkikampus on innovatiivinen tanssin ja soveltavan taiteen kehittämyksikkö, joka tarjoaa opiskelijoilleen monipuolisia mahdollisuuksia osaamisensa kehittämiseksi.

Musiikkipedagogin AMK-tutkinnon sisällä opiskelija voi genrestä riippumatta suuntautua joko instrumenttiopettajan, musiikin ohjaajan tai varhaisiän musiikinopettajan opintopolulle. Opiskelijat perehtyvät joko klassiseen musiikkiin tai pop/jazz-musiikkiin. Ydinosaamisena opiskelijoille karttuu opintojen aikana instrumentin hallinta, tyylien ja musiikin historian tuntemus, yhteissoittotaidot, pedagoginen näkemys, vuorovaikutustaidot sekä innovointikyky. Myös musiikin luovan tuottamisen pedagogiset taidot kehittyvät opintojen edetessä. Opiskelijoita koulutetaan myös tunnistamaan ja tuotteistamaan omaa osaamistaan mm. opintojen aikana tehtävän urasuunnittelun ja portfoliotyöskentelyn merkeissä.

Mitä on muusikon luovuus?

Sanapari muusikko ja luovuus yhdistyvät arkipuheessa usein silloin, kun puhutaan esimerkiksi säveltämisestä, sovittamisesta, musiikkiteoksen tulkitsemisesta, esiintymisestä ja improvisaatiosta. Luovan prosessin hallinta onkin yksi muusikon osaamisen kulmakivistä. Muusikon taiteellista luovaa prosessia voi hahmottaa esimerkiksi kolmivaiheisena tapahtumakulkuna: inspiroitumisena, suunnitteluna ja toteutuksena. Nykyään luovuus yhdistetään musiikissa vahvasti uuden luomiseen, kuten säveltämiseen tai improvisointiin. Improvisoinnissa soiva lopputulos ja esitys syntyvät esityshetkellä yhdessä yleisön ja mahdollisten muiden soittajien kanssa.

Klassisessa musiikissa keskiössä ovat edelleen kanonisoidut mestariteokset, joita on esitetty konserttisaleissa jo satoja vuosia. On kuitenkin virheellistä ajatella, että sävellettyjen teosten esittäminen olisi vähemmän luovaa kuin esimerkiksi omien sävellysten esittäminen. Lukemattomia kertoja esitetyn teoksen syntyminen uudestaan edellyttää monivaiheisen ja monitahoisen luovan prosessin. Säveltäjä Eero Hämeenniemi (2007) kirjoittaa voimakolmiosta, jossa mukana ovat säveltäjä, soittaja ja yleisö. Luovassa lopputuloksessa yhdistyvät siis säveltäjän toiveet, soittajan oma persoona sekä esityshetkellä syntyvä vuorovaikutus yleisön ja mahdollisten muiden muusikoiden kanssa (Hämeenniemi 2007, 41).

Tulevat musiikkipedagogit työkentällä

Luovuus on läsnä musiikkipedagogien opinnoissa monin tavoin, erityisesti opintojaksoilla Pääinstrumentti ja yhteismusisointi, InnoFlash, Improvisoinnin ja säveltämisen perusteet ja pedagogiikka sekä Musiikin kirjoittaminen. Pääinstrumentti ja yhteismusisointi -opintojaksoilla opiskelijat oppivat muun muassa tulkitsemaan ja/tai improvisoimaan eri tyylikausien ja tyyllilajien kontekstissa. InnoFlash-opintojakson aikana opiskelijat pääsevät kehittämään asiakaslähtöisiä ratkaisuja työelämän haasteisiin moniammatillisissa tiimeissä. Improvisoinnin ja säveltämisen perusteet ja pedagogiikka -opintojaksojen aikana opiskelijat tutustuvat improvisoinnin ja säveltämisen työkaluihin sekä oivaltavat vahvuutensa tulevana musiikin luovan tuottamisen pedagogeina. Musiikin kirjoittamisen opintojaksoilla puolestaan yhdistellään musiikin hahmotusaineissa opittuja asioita sovittamisen ja säveltämisen muodossa.

Jamkista valmistuneet musiikkipedagogit tulevat työskentelemään alati muuttuvassa yhteiskunnassa instrumenttiopetuksen, yhtyeiden, orkestereiden, kuorojen, lauluyhtyeiden, hahmotusaineiden ja musiikin luovan tuottamisen opettamisen äärellä.

Koulutuksen tarjoama vahva musiikillinen osaaminen, itsensä johtamisen taito, vuorovaikutustaidot sekä luovan prosessin hallinta ovat tarpeen tulevissa työtehtävissä. Musiikkipedagogin täytyy tehdä luovia ratkaisuja suunnitellessaan opetusta, kehittäessään uusia pedagogisia ratkaisuja ja muokatessaan suunnitelmiaan tilanteen, oppijan tarpeiden tai ryhmän taitotason mukaan. Opetus on parhaimmillaan vuorovaikutteinen luova prosessi, joka mahdollistaa myös hetkessä syntyvät pedagogiset ratkaisut, kohtaamisen ja onnistumisen kokemukset.

Musiikkipedagogin koulutus tarjoaa monilla eri aloilla relevantteja työelämätaitoja kuten esiintymistäidot, ICT-taidot, musiikin luovan tuottamisen hallinta, harjoittelun kautta syntynyt syvä pedagoginen osaaminen sekä opintojen myötä karttunut kyky olla osana moniammatillisen tiimin luovaa prosessia. Parhaimmillaan musiikkipedagogi pystyy luomaan innovaatioita osana historiallista jatkumoa ja samalla katsomaan kohti tulevaa.

Kirjallisuus

Hämeenniemi, Eero. (2007). *Tulevaisuuden musiikin historia*. Basam Books: Helsinki.

4.4 Jyväskylän yliopisto

Reija Häkkinen, Miikka Pyykkönen ja Tarja Pääjoki

Jyväskylän monitieteisessä yliopistossa (JYU) tarjotaan opiskelijoille mahdollisuuksia sekä tiedekuntatasolla, yliopiston tasolla (esim. Monikielisen akateemisen viestintän keskus MOVI ja työelämäpalvelut) että EduFuturan tasolla työelämäosaamisen kehittämiseen osana opintoja. JYU tarjoaa myös muutamia kokonaisia koulutusohjelmia, joissa on muita enemmän keskiössä työelämäyhteistyö, kuten esimerkiksi humanistis-yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan KUMU-ohjelma, liikuntatieteellisen tiedekunnan ja kauppar korkeakoulun yhteistyössä järjestämä The international Master's Degree Programme of Responsible Management and Business of Sport (RESPO)-maisteriohjelma sekä IT-tiedekunnan DI-koulutus. Virtasen ja Tynjälän (2018) mukaan opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittämiseen voidaan vaikuttaa myös erilaisten pedagogisten ratkaisujen avulla.

Minkä tahansa tiedekunnan opiskelijan on myös niin halutessaan mahdollista ottaa yrittäjyyden perusopintokokonaisuus osaksi tutkintoaan ja valita siihen työelämä-, yrittäjyys ja projektiopintoja oman kiinnostuksensa mukaan, tai suorittaa esimerkiksi työelämä-, projekti- tai yrittäjyysmoduulin. Yrittäjyysopinnoiksi opintojaksot mielletään laajan yrittäjyyskasvatuskäsitteeseen mukaan (esim. Dahlstedt & Fejes 2019), eli ei pelkästään liiketoiminnan kehittämiseen tähtäävinä opintoina, vaan laajalti yrittäjämäistä ajattelu- ja toimintatapaa kehittävinä. Yhteiset yrittäjyysopinnot ovat avoimia kaikkien tiedekunnan opiskelijoille, minkä tarkoituksena on edistää monipuolista ajatustenvaihtoa eri alojen opiskelijoiden välillä. Niittykangas (2011) tuo esille, että huolimatta siitä kuinka tuttua toisen alan käsitteistö on, tieteenalojen rajojen ylittäminen avaa uusia mahdollisuuksia sekä laajentaa osallistujien ymmärrystä.

Projektityöskentely on yksi nykyaikaisen työelämän muoto ja omanlaisensa maailma. Tähän tarkoitukseen JYU:ssa tarjotaan niin oman alan projekteja, projektinhallinnan kurssveja kuin monitieteistä työelämäprojektia (Tiimi & Työnantaja sekä Team & Client -opintojaksot). Monitieteisissä työelämäprojekteissa eri alojen opiskelijat JYU:sta ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu JAMK:ista ratkaisevat toimeksiantajan haasteita monitieteisissä tiimeissä. Heikkinen (2017) kuvaa asiakkaille toteutettavien projektitoimeksiantojen auttavan opiskelijaa nivomaan teoriaa käytäntöön, ja esimerkiksi Häkkinen (2019) kuvaa Tiimi & Työnantaja -opintojakson opiskelijoiden ymmärtävän asiakasprojektin lopussa, kuinka he ovat pystyneet osaamisellaan olemaan hyödyksi yritykselle.

Humanistis-yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan KUMU-ohjelma

Kulttuurit ja yhteisöt muuttuvassa maailmassa -tutkinto-ohjelma (KUMU) on ollut Jyväskylän yliopiston ehkä merkittävin toimija osaamisen tunnistamisen ja työelämäläheisen opetuksen kehittämisessä kulttuuri- ja luovilla aloilla viime vuosina. Opiskelijoiden työelämämahdollisuuksia lisäävä yhteiskunnallinen vuorovaikutus liittyy kiinteästi niin KUMUn opetukseen kuin tutkimukseenkin.

Lähes kaikkiin KUMUn kontaktiopetusta sisältäviin kursseihin kuuluu opiskelijoiden vuorovaikutusta työelämätoimijoiden kanssa sekä oman osaamisen tunnistamisen ja kuvaamisen harjoittelemista. Jokaisella kurssilla opiskelijoiden tehtävänä on täydentää osaamisportfoliotaan. Opiskelijat käyvät kursseilla tutustumassa paikallisiin kulttuurialan työnantajiin muun muassa haastattelemalla heitä. Lisäksi useilla kursseista tehdään projektiluontoisia tehtäviä, jotka ovat työelämätahojen asettamia. Ammatillaiset ja asiantuntijat käyvät myös vierailemassa KUMUn kursseilla luennoimassa ja paneelikeskusteluissa. KUMUn opetuksessa ei ainoastaan harjoitella henkilökohtaisia taitoja tai verkostoiduta työelämätahojen kanssa, vaan monella kurssilla painotetaan työelämän olosuhteiden ja rakenteiden tuntemusta. Esimerkiksi aineopintojen Kulttuurialan työelämä -kurssilla käsitellään tämänhetkiseen tutkimustietoon perustuen niin luovien alojen työelämän rakenteita ja olosuhteita kuin työntekijöiden mahdollisuuksia ja keinoja vaikuttaa niihin.

Tutkimuksessa osaamisen tunnistaminen ja luovien alojen työelämäntuntemuksen parantaminen näkyy kahdella tavalla. Yhtäältä KUMUssa tehdään paljon kulttuurialojen työelämäläheisen opetuksen kehittämiseen tähtäävää tutkimusta. Tähän mennessä ilmestyneiden tutkimusartikkeleiden tulokset puhuvat sen puolesta, että työelämän käytäntöjä, olosuhteita ja rakenteita tulisi käsitellä opetuksessa työelämäosaamisen yhteydessä. Lisäksi suurin osa niin opiskelijoista ja alan ammattilaisistakin toivoo lisää yrittäjyyttä koskevien konkreettisten taitojen opettamista, vaikka suoranaista halua ryhtyä yrittäjäksi esiintyykin heidän keskuudessaan varsin vähän. (Kumpulainen ym. 2020; Pyykkönen ym. 2019; ks. myös Hirvi-Ijäs ym. 2018, 44–52.) Toisaalta KUMUssa tutkitaan kulttuuri- ja luovien alojen työelämää, sen olosuhteita ja työntekijöiden kokemuksia. Tutkimuksessa on havaittu esimerkiksi se, että vaikka freelancereiden ja yrittäjien tulot ovat kulttuurialoilla lähes yhtä vähäiset kuin muillakin työntekijäryhmillä, heillä on muita paremmat valmiudet kestää työelämän epävarmuuksia. He yhdistelevät muita sujuvammin eri työelämäasemia ja tehtäviä sekä osaavat muita paremmin sanoittaa oman osaamisensa ja hinnoitella työnsä arvon (Pyykkönen ym. 2021).

Kirjallisuus

- Dahlstedt, M. & Fejes, A. (2019). *Shaping entrepreneurial citizens: a genealogy of entrepreneurship education in Sweden*. *Critical Studies in Education*, 60:4, 462–476. <https://doi.org/10.1080/17508487.2017.1303525>. Katsottu 18.11.2022.
- Heikkinen, J. (2017). *Conceptualizing the Role of Multidisciplinary and Student Perceptions of University-Industry Collaboration on Project-based Learning*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä Studies in Computing N:O 264/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7164-9>. Katsottu 18.11.2022.
- Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Koski, E. (2018.) *Nuoret taiteentekijät. Taiteen ja kulttuurin barometri 2017*. Helsinki: CUPORE. <https://www.cupore.fi/fi/julkaisut/cuporen-julkaisut/taiteen-ja-kulttuurin-barometri-2017-nuoret-taiteentekijaet>. Katsottu 14.11.2022.
- Häkkinen, R. (2019). Tiimi&Työnantaja –monitieteinen työelämäprojekti työelämäosaamisen kehittämälustana. Teoksessa T. Römer-Paakkanen, M. Suonpää, & A. Hermiö (toim.), *Yrittäjyyskasvatuksen kaari: lapsuudesta tulevaisuuden työhön / The Trail of Entrepreneurship Education: From Childhood to Future Work and Entrepreneurship* (s. 69–85). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haaga-Helian julkaisut, 12/2019. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002125198>. Katsottu 18.11.2022.
- Kumpulainen, K., Fingerroos, O., Vierimaa, S. & Pyykkönen, M. (2020.) Miten työelämäläheisyys saadaan opetussuunnitelmatasolta osaksi käytännön opetusta? Esimerkkinä kulttuurialan koulutus. Teoksessa A. Virtanen, J. Helin & P. Tynjälä (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (s. 132–136). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4>. Katsottu 18.11.2022.
- Niittykangas, H. (2011). *Alueellinen yrittäjyys*. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. N:O 369 / 2011. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4411-7>. Katsottu 18.11.2022.
- Pyykkönen, M., Kumpulainen, K. & Vierimaa, S. (2019). *Työn muutoksen haasteet kulttuurialan korkeakoulutuksen työelämäpedagogiikalle*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21:4, 45–61. <https://journal.fi/akakk/article/view/89251>. Katsottu 18.11.2022.
- Pyykkönen, M., Sokka, S. & Kurlin Niiniaho, A. (2021.) *Yrittäjätaitelijat vapauden, luovuuden ja toimeentulon rajapinnoilla*. *Työelämäntutkimus* 19:1, 57–81. <https://doi.org/10.37455/tt.102880>. Katsottu 18.11.2022.
- Virtanen, A. & Tynjälä, P. (2018). *Factors explaining the learning of generic skills: a study of university students' experiences*. *Teaching in Higher Education*, 24:7, 880–894. <https://doi.org/10.1080/13562517.2018.1515195>. Katsottu 18.11.2022.

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 työelämälähtoisemmäksi. 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. Innovaatiomiljöönä 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.

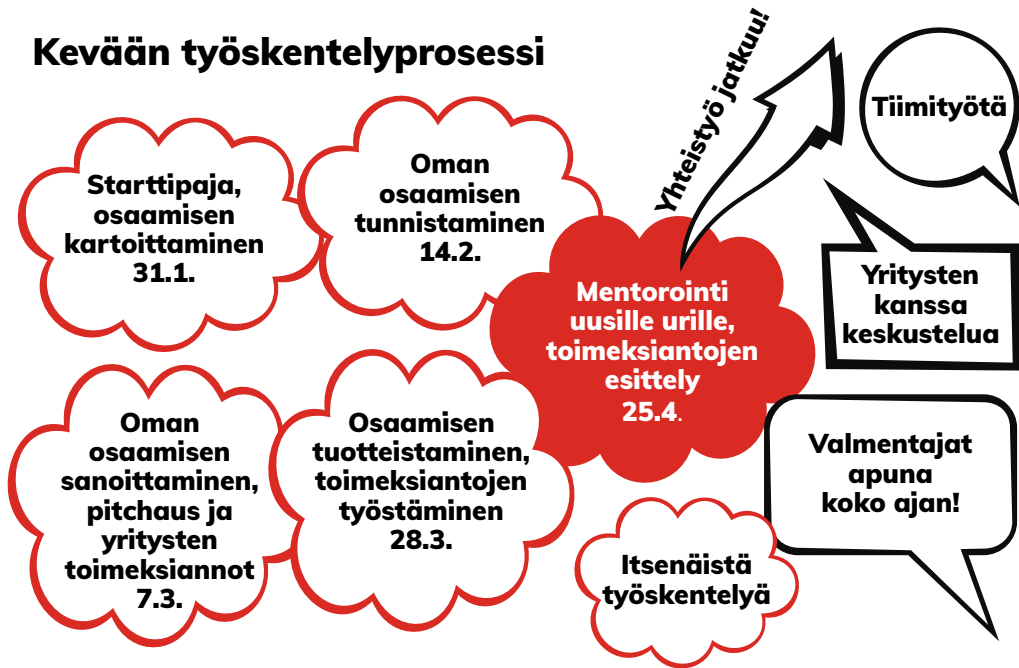
5.1 Innovaatiojärjestelmien kehittäminen koulutuksen keinoin

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 vaihtelevuutta. 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.

Havaitsimme 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-yritystä 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 määräajkaisesti 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. HavaitSIMME, 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 suhdanneheilattelujen 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. HavaitSIMME, 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.

6 Asiantuntija- haastattelut: Luovien alojen uudet suuntaviivat

Anton Schalin

Tämän artikkelin empiirinen osuus koostuu haastatteluaineistosta, joka kerättiin luovien alojen asiantuntijoilta kahdessa ryhmähaastattelussa keväällä 2022. Haastateltavien joukko koostui keskisuomalaisista luovien koulutusalojen opettajista, kulttuurialan asiantuntijoista ja tutkijoista, esiintyvistä taiteilijoista sekä kulttuurialan ammattijärjestön edustajista. Haastattelut toteutettiin Delfoi-menetelmällä, joka on alun perin tulevaisuudentutkimukseen kehitetty asiantuntijatiedon keruumenetelmä. Delfoissa kerätään asiantuntijoiden näkemyksiä tietystä aiheesta kahden tai useamman kysely- tai haastattelukierroksen kautta. Ensimmäisen tiedonkeruun jälkeen aineistosta muodostetaan koonti ja esitetään se informanteille, jotka voivat sen pohjalta muuttaa tai perustella näkemyksiään. (Kuusi 2014.) Haastattelujen asetelma oli toimintatutkimuksellinen, eli niiden tarkoituksena oli tuottaa tietoa, jolla luovien alojen asemaa ja työllisyysvaikutuksia voitaisiin kehittää (ks. esim. Gretschel 2018). Koska vastaajien anonymiteetti toisilleen ei ollut tarpeen, päätettiin tiedonkeruu toteuttaa ryhmähaastatteluna Delfoi-menetelmässä perinteisesti käytettyjen kyselylomakkeiden sijaan.

Asiantuntijahaastattelujen kautta pyrittiin tunnistamaan luovien koulutusalojen vahvuuksia työelämässä ja selkiyttämään näiden alojen osaamista sekä etsittiin keinoja parantaa luovilta koulutusaloilta valmistuvien työllistymistä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna: haastateltavien ryhmälle esitettiin avoimia kysymyksiä ennalta laaditussa järjestyksessä, mutta heitä kannustettiin keskustelemaan ja reflektoimaan vastauksiaan. Aikataulusyistä osa haastateltavista osallistui tilaisuuksiin etäyhteyksien välityksellä, mutta jokaiselle pyrittiin takaamaan yhtäläinen mahdollisuus vastata ja perustella näkemyksiään osallistumismuodosta riippumatta.

6.1 Luovuuden määrittely

Luovuus on hyvin laaja ja monitulkintainen käsite, jolle ei ole yleisesti hyväksytyä määritelmää (Koskennurmi-Sivonen & Seitamaa-Hakkarainen, ei pvm.). Tästä huolimatta, tai ehkä juuri sen vuoksi, luovuuden määrittelystä käytävä keskustelu on arvokasta, koska sen kautta aiheeseen voidaan tuoda tuoreita ja odottamattomiakin näkökulmia.

Keskeistä luovuudelle oli haastateltujen mukaan ennakkoluuloton kokeileminen ja uteliaisuus: luovuutta on epätavallisten tai tuttujenkin asioiden yhdistely toisiinsa sekä asioiden tekeminen uusilla tavoilla. Luovuuteen kuitenkin kuuluu olennaisena osana taito arvioida sosiaalista kontekstia ja tilannetta ja toimia niiden puitteissa, eli luovuus ei voi olla mitä tahansa missä tahansa. Vaikka luovan työn edellytyksissä on yksilöllisiä eroja – yksi työskentelee paremmin hälyisessä kahvilassa, kun toinen haakeutuu yksinäisyyteen ja hiljaisuuteen – on luovuudessa käytännössä aina sosiaalinen ulottuvuus läsnä. Tämä tarkoittaa sitä, että luovan työn tekijän on jollakin tavalla huomioitava se yhteisö tai yleisö, joka työn tuloksen on määrä tavoittaa.

Se on aina kontekstuaalista se luovuus. Uusia asioita voi tuoda, mutta pitää olla tilannetajua, että kuinka ne voi tuoda, konteksti, että ne menee läpi. [...] Se on sit eri asia jos puhutaan yksilötaiteilijasta, joka tekee jotain, ni sehän voi tehdä aika villisti ja vapaasti, mut sit ne tulokset voi myös olla odottamattomia, se ei välttämättä meekään läpi siellä taidekentällä, jos ei se oo ottanu huomioon niitä taidekentän vaatimuksia.

Luovuus on paitsi sosiaalista, myös henkilökohtaista. Haastateltavat kuvailivat luovuuden yksilöllistä työtä painottamalla itsensä kuuntelun tärkeyttä sekä siirtymistä pois omalta mukavuusalueelta. Oma henkilöhistoria ja aikaisemmat kokemukset ovat tärkeä luomisprosessin varanto, mutta luovan työn nähtiin myös edellyttävän ja edistävän hyvää itsetuntemusta.

Melloun (1996) kaksiosainen luovuuden malli tukee näitä tulkintoja – ne istuvat siihen jopa yllättävän hyvin. Hänen mukaansa luovuus riippuu yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kyvyistä sekä sosiaalisista ja ympäristöllisistä olosuhteista. Nämä edellytykset ovat ehtona luovalle työlle, joka Melloun mukaan tapahtuu yksilön muokatessa ympäristön ja kulttuurin tarjoamaa informaatiota aikaisempiin kokemuksiinsa perustuen, mielikuvitusta ja fantasiointia apuna käyttäen. (Emt.) Tämän mallin mukaisesti luovuus mahdollistuu myös haastateltujen vastauksissa sosiaalinen ja ympäristöllinen konteksti huomioiden, henkilökohtaisten kykyjen ja henkilöhistorian tukemana. Luovuus rakentuu tälle pohjalle: tällöin on mahdollista luoda jotain uutta yhdistelemällä kulttuurin tarjoamia elementtejä tavalla, joka huomioi kulloisenkin sosiaalisen ympäristön riittävän hyvin.

6.2 Luovuuden edellytykset

Luovuus ei synny itsestään, vaan se muodostuu erilaisten ehtojen puitteissa. Haastatteluissa mainituista luovuuden edellytyksistä muodostui karkeasti ottaen kolme luokkaa: yksilön sisäiset, sosiaaliset sekä ulkoiset tekijät. Yksilön sisäisiin tekijöihin

lukeutuvat erilaiset tiedot, taidot, asenteet ja vaikuttimet. Sosiaaliset tekijät korostavat vuorovaikutuksen merkitystä luovuudelle, ja nämä tekijät pitävät sisällään ryhmädynamiikkaan ja yhteisöllisyyteen liittyviä asioita. Ulkoiset tekijät puolestaan tarkoittavat luovaa työtä mahdollistavia tai rajoittavia tekijöitä kuten ajallisia ja temaattisia kehyksiä. Täytyy kuitenkin muistaa, että nämä luokat ovat vain analyysin apuväline, eivätkä luovuuteen liittyvät asiat rajaudu siististi näihin kategorioihin. Esimerkiksi luomisprosessiin varattu aika lukeutuu ulkoisiin tekijöihin, mutta ajan mahdollistama joutilaisuus ja ideoiden kehittäminen ovat yksilön sisäisiä tekijöitä.

Sisäiset tekijät

Haastateltavat korostivat luovuuden olevan vuorovaikutteinen prosessi, mutta tästä huolimatta yksilön sisäiset tekijät herättivät hyvin paljon keskustelua. Haastateltavien mukaan luovuus vaatii ensinnäkin kokemukseen perustuvaa asiantuntemusta siitä, minkä ympärillä toimii luovasti. Toisin sanoen luova potentiaali pääsee parhaiten esille silloin, kun alan tuntee hyvin ja voi keskittyä luovaan toimintaan toimialan käytäntöjen opetteluun sijaan. Tätä näkemystä heijastelee myös Sternbergin (2006) teesi, jonka mukaan luovuus ei ole tyystin toimialasta riippumatonta mutta ei myöskään täysin toimialakeskeistä, vaan se pitää sisällään sekä yleisluontoisia että kullekin toimialalle spesifejä elementtejä.

Ei ole yksiselitteistä, kuinka laajaa asiantuntemusta tietyltä alalta vaaditaan luovuuden kannalta. On toki myös mahdollista, että alan ulkopuolisena voi avautua uusia luovia näkökulmia, mutta yleisesti ottaen jonkinlaista alan tuntemusta pidetään kuitenkin luovuuden perusedellytyksenä. (Koskennurmi-Sivonen & Seitamaa-Hakkarainen, ei pvm.) Tilannetta voi verrata kitaransoittoon: instrumenttia täysin tuntematonkin saa sillä aikaan ääntä ja mahdollisesti keksii omaperäisiä soittotapoja, mutta kokenut ja taitava kitaristi saa varmasti paremman vastaanoton yleisöltä.

Asiantuntemuksen lisäksi luovuus vaatii yksilöltä uskallusta epäonnistua, koska epäonnistumisen pelko tekee toiminnasta mekaanista ja alisuorittavaa. Monet haastateltavat korostivat tarvetta muuttaa suhtautumista epäonnistumiseen laajemminkin, ja he kokivat että suomalaisessa kulttuurissa suhtautuminen epäonnistumiseen on monesti kielteistä. Positiivinen ja reflektiivinen suhde epäonnistumiseen on myös tutkimusten mukaan tärkeä tekijä luovuuden kehittämisessä ja ylläpitämisessä (ks. esim. Manalo & Kapur 2018).

Haastateltavien mukaan on yleinen väärinkäsitys ajatella, että luovuus tarkoittaisi vain taiteellista substanssiosaamista kuten soittotaitoa tai kuvataiteellisia kykyjä. Tällöin hyvinkin luovasti esimerkiksi arjessa tai työssä toimiva ei välttämättä pidä itseään luovana, jos luovuus ei tapahdu taiteellisessa viitekehyksessä. Luovuutta tulisiikin käsitellä laajemmin taitona tehdä asioita uusilla tavoilla kontekstista riippumatta.

Luovaan prosessiin olennaisena osana kuuluva ahdistus ja tylsyys nousivat keskusteluissa hyvin tärkeäksi teemaksi. Haastateltavien mukaan luovuus vaatii ainakin josain määrin joutilaisuutta ja tilaa, mikä tarkoittaa myös pitkästymistä ja epämääräisyyden sietämistä. Opetustyötä luovilla aloilla tekevillä oli paljon kokemuksia siitä, että opiskelijoiden voi nykyään olla hyvin vaikea sietää tylsistymistä ja ahdistusta.

Tämä on heidän mukaansa verrattain uusi ilmiö, jonka he näkivät johtuvan pitkälti älylaitteiden ja somen käytön yleistymisestä. Nykyään tylsyys vaikuttaisikin olevan katoava luonnonvara: alati taskussa kulkeva viihdeautomaatti takaa, ettei omien ajatustensa kanssa tarvitse olla hetkeäkään. Luovuuden pitäisi tapahtua mielellään heti, muuten huomio siirtyy pian seuraavaan asiaan.

Se on katoavaa kansanperinnettä se tylsyyden kestäminen tänä päivänä [...] et sen mukavan pitää tulla heti, ja jos ei se tuu, ni vaihetaan sitä ohjelmaa puhelimesta tai vaihetaan tekemistä. Hirveen harvoin enää näkee sellasta yhdessä pitkäjänteistä tekemistä tai yksin pitkäjänteistä tekemistä. [...] Et siinä voi olla jossain vaiheessa edessä se, et meidän pitää alkaa miettiä miten me opetetaan sitä sellasta pitkäjänteisyyttä ja tämmösiä asioita, mitä ei ennen tarvinnu miettiä. Mut et voi olla edessä meillä kouluttajillaki sellanen. Mut et se olis ensiarvoisen tärkeä muistaa, että jos se luovuus ei synny kahessa minuutissa, tai jos se luova ratkaisu ei synny kahessa minuutissa, ni ei kyllä voi luovuttaa ja lyöä hankkoja tiskiin ja vaihtaa sovellusta ja ruveta kattoo jotain kivaa.

Huomion harhautuminen toistuvasti älylaitteisiin voi merkittävästi haitata luovaa työtä, joka vaatii haastateltavien mukaan paljon aikaa ja keskittymistä. Älylaitteiden käytöllä on tutkitusti haitallisia vaikutuksia kognitiivisiin toimintoihin kuten työmuistiin ja ongelmanratkaisukykyyn (Ward & al. 2017). Tutkimusten mukaan suhde älylaitteiden runsaankin käytön ja alentuneen keskittymiskyvyn välillä ei kuitenkaan ole täysin suoraviivainen, vaan merkitsevämpää on se, millä tavalla laitteita käytetään. Älylaitteiden käyttö heikentää keskittymiskykyä etenkin silloin, kun laitteita käytetään hajamielisesti ja käytöllä pyritään täyttämään toimettomia hetkiä. (Marty-Dugas & al. 2018.) On kuitenkin ilmeistä, että toistuvat keskeytykset ja välittömän mielihyvän hakeminen älypuhelimesta eivät ainakaan edistä luovaa prosessia ja sen vaatimaa pitkäjänteisyyttä.

Ahdistus ja sen yhteys luovaan prosessiin nousi haastatteluissa hyvin keskeiseksi teemaksi. Epämääräisyys, ahdistus, kaoottisuus ja epävarmuus olivat määreitä, joita haastateltavat käyttivät kuvatessaan luovan prosessin hankalia vaiheita. Luovien alojen ja luovan toiminnan opiskelussa niiden tunnistaminen osaksi prosessia on erittäin tärkeää, sillä muuten ne saattavat lannistaa ja pahimmillaan johtaa opintojen keskeytymiseen. Ahdistusta on opittava sanoittamaan ja käsittelemään, ja tätä on tuettava opiskelijoiden ohjauksessa sen sijaan, että pyrittäisiin vähentämään heihin kohdistuvia paineita.

Se tulee olemaan kaoottista jossain vaiheessa, ja se ahdistus kuuluu asiaan, että ei säikähdä sitä, koska se saattaa olla se, missä vaiheessa tipahtaa hankat [...]. [Että ku ne teinit haluais että kaikki olis vaan kivaa, mut kun ei se homma toimi sillä tavalla ikävä kyllä – tai ei se ees oo ikävä, koska] et sä voi nauttia niistä hyvistä hetkistä ellei ole niitä huonoja. Ja jotta sä saisit jotain kiinnostavaa aikaseks, sun pitää vähän ahistua siitä, ja sun pitää kokea sitä epävarmuutta, että pystynkö mä tähän. Et siinä vaiheessa kun sä meet siitä omalta mukavuusalueelta ulos, ni sillohan se välittömästi tarkoittaa sitä, että susta ei tunnu enää mukavalta.

Kyl sen huomaa sellasilla tottumattomammilla, niinku opiskelijoilla, niillä se ahdistus taas lamaannuttaa, et se ei toimi vielä sen buustin tavoin niinku pitkään tehneillä, ei oo sitä kokemusta siellä taustalla.

Nii, koska eihän ne tiää sitä prosessia [...] että pidempään työskennelleet tietää sen, että tää kuuluu tähän ja tästä mennään eteenpäin.

Tutkimuskirjallisuus luovaan toimintaan liittyvästä ahdistuksesta on jostain syystä toistaiseksi hyvin vähäistä, mutta aivan viime vuosina aihetta on alettu tutkia enemmän. Daker ja kumppanit (2020) selvittivät tutkimuksessaan luovaan toimintaan liittyvää ahdistusta ja sen yhteyttä asenteisiin luovaa toimintaa kohtaan. Heidän mittaamansa ”luovuusahdistus” ennusti luovaan toimintaan liittyviä saavutuksia ja asenteita huomattavasti enemmän kuin yksilön muu ahdistuneisuus. Luovuusahdistus on siis tunnistettavissa omaksi ilmiökseen, ja se liittyy kaikkeen luovuutta vaativaan toimintaan, oli kyseessä sitten taiteellinen, matemaattinen tai innovaatioihin liittyvä luovuus. Dakerin ja kumppanien mukaan luovuusahdistus voi saada välttelemään luovaa toimintaa ja hakeutumaan opiskelemaan ja työskentelemään muille kuin luovuutta vaativille aloille (Daker ym. 2020).

Haastatteluissa mainittiin mielikuva luovasta työstä flow-kokemuksena ja pakottomana tekemisenä, mikä olikin monille tuttua. Kääntöpuoli näille miellyttävillä hetkille on kuitenkin luovaan prosessiin kuuluva ahdistus ja ”jumi”, se kun työ ei etene ja tunteet vaihtelevat epävarmuudesta epätoivoon. Haastateltujen mukaan luovia aloja opiskelevilla ja jopa pitkän linjan ammattilaisilla voi olla mielikuva siitä, että epämiellyttävät tunteet luovan prosessin aikana kertoisivat henkilökohtaisesta kyvyttömyydestä. Toisin sanoen monilla voi olla sisäistynyt ajatus siitä, että luovan työn tulisi kokonaisuutena olla miellyttävää ja sujua jouhevasti. Flow-tila luovassa työssä on yleistä, mutta esimerkiksi Biltonin, Eikhofin ja Gilmoren (2021) tutkimuksessa haastatellut taiteilijat itse suhtautuivat tähän tilaan epäilevästi ja kokivat sen jopa heikentävän lopputulosta.

Tutkimusten valossa haastateltujen huoli ahdistuksen vaikutuksesta luovien alojen opiskelijoihin on perusteltu: alakohtaisen substanssiosaamisen lisäksi on hyvin tärkeää opettaa myös keinoja luovuusahdistuksen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja käsitteilyyn osana luovaa prosessia. Joidenkin haastateltujen mukaan ahdistus voi myös lisätä työtehoa, mutta reagointi siihen on hyvin yksilöllistä, ja etenkin tottumattomien kohdalla luovuusahdistus voi lamaannuttaa ja pysäyttää työskentelyn kokonaan. Omia tunteita olisi heidän mukaansa tärkeää oppia hyödyntämään, ja on opeteltava työskentelemään myös ahdistuneena eikä vain odottaa hyvää olotilaa.

Sosiaaliset tekijät

Luovuus ei kuitenkaan ole vain yksilöllinen prosessi, vaan sosiaalinen vuorovaikutus on sen keskeinen elementti. Haastateltavat jäsensivät yhteisön merkitystä luovalle työlle etenkin luottamuksen kautta: yhteisössä vallitseva luottamus ja keskinäinen tuki mahdollistavat vapaan ideoinnin ja heittäytymisen. Luottamus miellettiin tässä yhteydessä sekä yksilöiden välisenä että sisäisenä ominaisuutena, eli yhteisössä vallitsevan sosiaalisen luottamuksen lisäksi on tärkeää luottaa myös omiin kykyihinsä luovan työn tekijänä. Vastaavasti luottamuksen merkitys tarkoittaa myös sitä, että esimerkiksi työyhteisön luottamuspula tai jännitteinen ilmapiiri ovat omiaan vaikeuttamaan luovaa toimintaa.

Se vaatii tai edellyttää oikeaa yhteisöä, oikeanlaista yhteisöä, jotta se luovuus voi tulla esiin, ja jotta voi olla avoin niille muiden ideoille. Et vaikka ois, kokee olevansa luova ihminen, ni tietynlaisessa yhteisössä se ei välttämättä pääse ollenkaan esiin, jos se yhteisö ei oo oikeanlainen itselle.

Siinä yhteisössä, jotta se luottamus on, niin usein sisältyy sellanen kokemus [...], et kokee saavansa olla itsensä ja jotenkin riittävänsä juuri sellasena, joten sit uskaltaa heittäytyä sillä kaikella mitä on tehny, ja kokeilla lapsenomaisestikin vähän jotain uutta. Ja sit myöskään se, että ei pelkää tyrmätä toisten ajatuksia siks et miettis, että onks musta tohon, vaan on vaan sillai samalla uteliaisuudella suhtautuu niihin toisiin persooniin ja heidän ajatuksiin.

Sosiaalisten tekijöiden yhteydessä keskusteltiin paljon etenkin työelämän käytänteistä ja niiden merkityksestä luovuuden edistäjinä tai estäjinä. Haastateltujen kesken vallitsi yksimielisyys siitä, että toteutuakseen luovuus vaatii vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Työelämän muutos aiempaa yksilökeskeisemmäksi (ks. esim. Lehto 2015) on ongelmallista, koska epämuodollinen vuorovaikutus ja sosiaaliset tauot ovat hyvin tärkeitä luovuudelle. Haastatteluissa mainittiin hiljalleen historiaan siirtyvä tupakkataukojen perinne yhtenä esimerkkinä työelämän epämuodollisesta sosiaalisuudesta, jolle olisi hyvä saada nykyaikainen vastine. Tupakkataukojen yksi keskeinen funktio on ollut sosiaalinen irrottautuminen töistä, ja niiden aikana on käyty usein hedelmällisiä työn ongelmakohtiin liittyviä keskusteluja. Tupakointiin ei ole syytä ketään kannustaa, mutta haastateltujen toiveissa oli vastaava – joskin terveellisempi – työpäivää rytmittävä sosiaalisten taukojen perinne, koska se ruokkisi työelämän luovuutta ja hyvinvointia yksilöllisiä taukoja enemmän.

Yhteisöllisyys nähtiin haastatteluissa tärkeäksi luovuuden edellytykseksi paitsi luottamuksen, myös kontekstuaalisten tekijöiden vuoksi. Luovaa työtä voi toki tehdä yksinkin, mutta tällöinkin se on jollain tavalla sovitettava osaksi laajempaa viitekehystä, mikäli tarkoituksena on tavoittaa muita ihmisiä. Luovaa työtä ei tulisikaan nähdä ainoastaan itseilmaisun muotona vaan myös viestintänä ja vuorovaikutuksena, jonka tehtävä on puhutella muita ihmisiä. Vastaanottajien ja yhteisön näkemykset on otettava huomioon, mutta toisaalta niiden ei tulisi liiaksi antaa ohjata luovaa toimintaa, koska tällöin se on vaarassa muuttua mekaaniseksi suorittamiseksi.

Bilton, Eikhof ja Gilmore (2021) ovat tutkineet tätä ulkoisten odotusten ja luovuuden välistä dynamiikkaa motivaation ja affektien näkökulmasta. Vaikka motivaatio jaotellaan usein ulkoiseen (mm. palkkiot, tunnustus) ja sisäiseen (mm. nautinto, innostus), ei näitä käytännössä ole mielekästä tarkastella toisistaan erillisinä kategorioina (emt.). Sisäinenkin motivaatio on vahvasti yhteydessä yleisön ja kulttuurikentän odotuksiin, joten voisi olla mielekkäämpää puhua sisäistetyistä odotuksista ja niiden hyödyntämisestä motivaattorina. Luova toiminta tapahtuukin käytännössä aina suhteessa kontekstiin ja yhteisön ja yleisön odotuksiin, mutta kuten haastatteluissa kävi ilmi, ei tasapainoilu odotusten ja oman ilmaisun välillä ole aina helppoa.

Ulkoiset tekijät

Kolmas haastattelujen perusteella luovuuteen vaikuttava luokka oli yksilön ulkoiset tekijät, joihin lukeutuvat muun muassa työelämän käytännöt, suoritus- ja aikapaineet sekä tehtävänanto. Luovan työn koettiin vaativan aikaa ja joutenoloa, jolloin on mahdollista havainnoida ja kehitellä ideoita – luovuus ei tapahdu hetkessä, vaan se on hidas ja orgaaninen prosessi. Toisaalta luova työ vaatii myös rajausta sekä ajallisesti että temaattisesti: ilman deadlinea ja selkeästi määriteltyä aihetta luovuus ei pääse vauhtiin. Tasapainoilu tavoitteiden ja aikapaineiden sekä joutilaisuuden välillä onkin haastateltujen mukaan tärkeä luovuuteen liittyvä taito, jonka hallinta on olennaista luovan prosessin osana. Luovaan prosessiin kuuluvasta kaoottisuudesta huolimatta tai ehkä juuri sen vuoksi keskeistä vaikuttaisikin olevan hallinnan tunne (ks. Byron, Khazanichi & Nazarian 2010).

Mahdollisuus tehdä omien arvojen mukaista työtä oli haastateltujen mukaan merkittävä luovilla aloilla työskentelyn etu. Koska luovien alojen työ on usein projektiluontoista, voi itse harkita minkälaisiin projekteihin lähtee mukaan. Arvojen mukaisen työn nähtiin myös edistävän luovuutta, ja vastaavasti arvoriistiriidat voivat estää luovuutta ja pahimmillaan tyrehtyttää sen kokonaan. Arvoriistiriitojen lisäksi myös arviointitilanteet esimerkiksi esittävän taiteen kilpailuissa voivat haitata luovaa ilmaisua, mikäli omaa luovaa toimintaa lähtee liiaksi suhteuttamaan oletettuihin arviointiasteikoihin. Tutkimuksissa onkin havaittu, että vähäinen toiminnan kuten esityksen arviointiin liittyvä stressi edistää luovuutta, kun taas liiallinen arvioinnin painottaminen ja siitä stressaaminen heikentää sitä (Byron, Khazanichi & Nazarian 2010).

Meillä kans aina aika paljon puhutaan niistä arvoista, että tuottajakin joutuu miettii, että minkälaisissa tuotannoissa ne haluu olla mukana. Et meneeks ne kaikkiin mitä vaan saavat, mistä saa rahaa tai mikä työpaikka millonkin löytyy, vai onks sitten semmosia et okei, en haluu olla tuottamassa tommosta tapahtumaa, ku se on vastoin miun omia ajatuksiani.

Meillähän on oikeesti näillä aloilla aika paljon vapautta tehdä niitä asioita sen mukaan, mitkä meidän arvot on, mikä on mun mielestä älyttömän hyvä asia ja vaalimisen arvoinen asia. Mutta kuitenkin, jos halutaan sit mennä tonne muualle työelämään ja lähtee toisille aloille, jotka ei välttämättä noudatakaan samanlaisia arvoja, vaan se esim se taloudellinen arvo voi olla se numero yks, jota seurataan [...]. Siinä on pakko, jos haluaa olla siinä mukana tai on jollain tavalla oltava siinä mukana, ni sitten rakentaa niitä kompromisseja, et semmonenkin kyky ja taito on tärkeä.

Vaikka projektimainen työ mahdollistaa omien arvojen mukaisen työskentelyn, tämän valinnanvapauden kääntöpuolena on kuitenkin työn epävarmuus: etenkin kulttuuri- ja taidealojen työsuhteet ovat usein pätkittäisiä ja heikosti ennakoitavissa. Monesti työntekijät palkataan vain tuotannon ajaksi, jolloin työsopimukset ovat usein määräaikaisia ja lyhyitä, ne alkavat lyhyellä varoitusajalla, ja töitä tehdään usein freelance-tyyppiseltä pohjalta. Koska tuotantoihin sisältyy aina riskejä kuten kävijämäärien vähäisyys, niitä pyritään hallinnoimaan palkkaamalla ihmisiä ensisijaisesti henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta. Tällöin alan ammattilaisille voi muodostua painetta hyväksyä huonompia työehtoja ja suostua esimerkiksi palkattomaan harjoitteluun, koska sen kautta toivotaan saatavan töitä tulevaisuudessa. (Eikhof 2020.)

Työ- ja opiskeluelämän sirpaleisuus koettiin ongelmalliseksi luovuuden kannalta. Sirpaleisuudella haastateltavat tarkoittivat työajan jakautumista useisiin erilaisiin tehtäviin työpäivän aikana tai työtehtävien keskeytymistä esimerkiksi puhelujen, sähköpostien ja muun sosiaalisen vuorovaikutuksen vuoksi, mikä voi vaikeuttaa pitkäjänteistä työhön syventymistä. Toistuvat keskeytykset ovat työtehon kannalta usein haitallisia, mutta niiden täysi eliminoiminen on nykyajan verkottuneessa työelämässä käytännössä mahdotonta. Keskeytyksillä voi sosiaalisen ulottuvuutensa kautta toisinaan olla myös myönteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnille, joten mielekkäämpää olisi pyrkiä rajaamaan ja hallinnoimaan niitä paremmin. (Puranik, Koopman & Vough 2020.)

Joo toi on tosi tärkeä tän päivän työelämässä, kun miettii miten sirpaleista se on, ja se koostuu niistä pienistä palasista, et se työpäivä rytmittyy, et sul on harvoin aikaa tehdä yhtä asiaa yks työpäivä. Et sul on niinku [viis? kaks? 39:18] asiaa, ja sit tulee niitä ad hoc -juttuja sieltä sivusta koko ajan, mihin pitäis reagoida. Toi kyllä, toi tommonen kaaoksen hallitseminen, kaaoksen sietäminen, ne on ihan hurjan tärkeitä.

Haastattelujen kautta nykyisestä työelämästä luovilla aloilla muodostuu hankala yhtälö: yhtäältä työ on toistuvien keskeytysten ja ad hoc -tehtävien vuoksi sirpaleista, toisaalta yksilön itsensä kyky toimia pitkäjänteisesti ja jatkaa työtä keskeytysten jälkeen voi olla heikentynyt älylaitteiden käytön vuoksi. Ulkoisista syistä johtuviin keskeytyksiin on ainakin jossain määrin mahdollista puuttua työpaikoilla, mutta yksilön sisäisiin tekijöihin vaikuttaminen on hankalampaa. On myös ehkä hieman harhaanjohtavaa puhua tässä yhteydessä yksilön sisäisistä tekijöistä, koska mobiiliteknologian sekä erilaisten sosiaalisen median alustojen yleistymisen myötä muodostuva sosiaalinen paine niiden käyttöönottoon sekä näiden ”palvelujen” riippuvuutta aiheuttaviksi kehitetyt ominaisuudet eivät juurikaan ole yksilöiden hallittavissa. Haastatteluissa ilmaistu huoli opiskelijoiden huonosta keskittymiskyvystä ja kyvyttömyydestä sietää tylsyyttä onkin lähemmin tarkasteltuna huolta sen sosiaalisen ja teknologisen rakennemuutoksen edessä, joka näitä ongelmia aiheuttaa.

6.3 Luovien koulutusalojen työ

Mielikuvat luovan työn sisällöstä vaikuttavat paitsi luoville koulutusaloille hakeutumiseen, myös alalla tehtävään työhön. Haastateltujen mukaan ennakkoluulot ja väärinkäsitykset luovasta työstä ovat edelleen yleisiä, mikä näkyy luovien alojen ammattilaisten työehdoissa ja palkoissa. Esimerkiksi artistilta saatetaan tilata keikka ja tarjota maksua vain esityksen keston ajalta, vaikka tämä olisi tehnyt sen eteen viikko-kaupalla töitä. Tämä kertoo siitä, että työn tilaajat tai työnantajat eivät aina hahmota luovan työn sisältöä ja aikataulutusta.

Sitä kuitenkin ei aina tiedetä, et mitä se luova työ pitää sisällään. Esimerkkinä esimerkiksi ku mä oon tanssitaideita sillon tuottajana myyny sote-puolelle, ja palvelutalojen ja tällasten kans jutellu, ja sit he vaikka tilaa sieltä jonkun ihan varta vasten. Ni he on silleen, et täähän on nyt tää 200 euroo, keikka. Ja sit mä avaan sitä, et kun se tekee kuukauden työtä tämän eteen, niin hän tarvitsee sen yhden kuukauden palkan. Mut se ei niinku avaudu sinne, ellei sitä yksitellen niinku avaa näitä.

Sama ilmiö toistuu haastateltujen mukaan myös laajemmin yhteiskunnassa luovien ja kulttuurialojen rahoituksesta puhuttaessa: etenkin kulttuurialoja pidetään usein kutsumusammatteina, minkä vuoksi työntekijöiden prekaaria työmarkkina-asemaa ja alhaisia palkkoja ei helposti tunnisteta ongelmiksi. Kulttuurialojen työtä katsotaan monesti hieman likinäköisesti, jolloin nähdään vain lopputulos mutta ei työskentelyä ja koulutusta, jotka sen mahdollistavat. Tällöin vaatimukset paremmasta palkasta ja työehdoista voivat tuntua kohtuuttomilta, koska valtaosa työstä tapahtuu muualla kuin esiintymislavalla.

Ja taas tohon rahotukseen [...] täs on vähän siis sellasta [...] että luovat alat eli kutsumusalat ja niin pois päin, niinku ne monesti tietysti onkin. Mut et just moniin muihinkin sektoreihin, et jos joku leimataan niin sanotusti kutsumusalaksi, ni sit se yhtäkkiä se rahotus onki pienempää ja myös palkat. Että ikään kun ajatellaan, että jos se on jo valmiiks tällanen kutsumus, ni siitä ei muka tarviis maksaa vastaavalla tavalla korvausta ku jos-tain muusta työstä.

Se on onni, että viime vuosina on alettu vakavasti ja isossa mittakaavassa puhua siitä, että kulttuurialojen työ on työtä, eikä sitä semmosta omien intohimojen seuraamista ja sen mukaan toimimista – mitä se toki on – mutta siihen liittyy ihan raakaa työtä ihan samalla tavalla ku muillekin aloille.

Näitä samoja teemoja on käsitelty kulttuuripoliittisessa keskustelussa jo pitkään, jo ennen korona-ajan mukanaan tuomia ongelmia ja yleisökatoa. Taiteilijoiden esimerkiksi odotetaan tekevän työtä ilmaiseksi, koska ajatellaan näkyvyyden ja kokemusten riittävän palkkioksi. Kokemus taiteellisen työn arvostuksen puutteesta sekä taiteilijan ammattiin liittyvät ennakkoluulot ovat yleisiä kaikilla taiteenaloilla, ja taiteilijan ammatti mielletään usein harrastukseksi. (Hirvi-Ijäs ym. 2020.)

Vaikka käsitys kutsumusammattista toimii usein retorisena keinona ohittaa vaatimukset paremmasta palkasta ja työehdoista, on kuitenkin muistettava, että monet kulttuurialoilla työskentelevät kokevat oman ammattinsa kutsumuksena (Hirvi-Ijäs ym. 2020). Haastateltavat painottivat, että vastaavasti myös monilla muilla aloilla työskentely voi olla kutsumus, oli kyseessä sitten lääkärin, juristin tai kuntosaliryttäjän työ. Keskeistä on se, miten työn henkilökohtaiseen merkitykseen suhtaudutaan – nähdäänkö se itseohjautuvuutta ja motivaatiota kasvattavana tekijänä, joka lisää alan ammattilaisten arvostusta, vai käytetäänkö sitä vain keinona vältellä työehtojen ja palkkauksen kehittämistä.

Luovien alojen osaamista on tärkeää viedä uusille toimialoille, mutta vähintään yhtä tärkeää on kiinnittää huomiota luovan työn sisältöjen tarkempaan sanoittamiseen. Edellä käsitellyt luovaan työhön liittyvät väärinkäsitykset merkitsevät myös sitä, että työnantajien voi olla vaikea tunnistaa tarpeitaan luovalle osaamiselle saati sanoittaa niitä ulospäin. Haastateltujen mukaan luovien koulutusalojen tulisi nykyistä enemmän panostaa luovan työn sisältöjen avaamiseen työelämän suuntaan, koska tämä palvelisi sekä luovien alojen ammattilaisia että heidän osaamistaan tarvitsevia työnantajia.

Siinä missä sitä luovuutta pitäis sanottaa sieltä tavallisesta työstä ulos, ni toinen puoli on niinku sanottaa siitä luovasta työstä ikään ku sitä työtä ulos.

Mut toisesta kulmasta tää on myös työnantajan ongelma, eli työnantaja ei välttämättä oikeestaan tiä et mitä se on ostamassa. Et se on ostamassa ehkä tuota lopputulemaa, mut et sit kun se lähtee hakemaan sitä työntekijää, ni se saattaa hakea [...] jotain tutkintoo, vaikka ihan oikeesti mitä sen pitäis tehdä, ni on sanottaa auki se, mitä hän tarvii. Et miten me saadaan koulutettua ne työnantajat siihen, et ne ymmärtää kirjottaa sen tarpeen, ni sillon ne voi saada aika yllättäviä hakijoita sinne [...] jotka ratkasee sen ongelman joka sillä työnantajalla on.

Luovien alojen osaajien ja useiden muiden alojen työnantajien välillä vallitsee haastattelujen perusteella kohtaanto-ongelma, joka toisaalta tarkoittaa sitä, että luovilla aloilla on paljon hyödynnettävää potentiaalia. Työnantajien puolelta tämä tarkoittaa sitä, että luovien alojen ammattilaisten kyvyt ja toisaalta myös omat tarpeet tunnistetaan puutteellisesti. Tästä on viitteitä myös Taiteen edistämiskeskuksen (2021) kyselytutkimuksessa, jossa tarkasteltiin taidepohjaisten kehittämismenetelmien käyttöä suomalaisissa yrityksissä. Kyselyn vastausten perusteella taidepohjaisia menetelmiä tunnetaan verrattain huonosti, mutta niitä käyttäneillä oli erittäin hyviä kokemuksia – tässä kyselyssä yksikään ei ilmaissut tyytymättömyyttään. Haastatellut jakoivat tämän näkemyksen yleisesti, mutta heidän mukaansa kyse ei ole ainoastaan työnantajien vähäisestä luovien alojen osaamisen tuntemuksesta, vaan myös näiden alojen koulutusohjelmat ja opistot ohjaavat opiskelijoita harjoitteluun ja työllistymään perinteisiin luovien alojen ammatteihin uusien urien asemesta. Osasyynä tähän nähtiin resurssien puute ja siitä seuraava polkuriippuvuus: esimerkiksi työharjoittelupaikat löytyvät usein tuttujen verkostojen kautta, ja uusien harjoittelupaikkojen etsiminen uusilta aloilta vaatisi aika- ja työpanosta, jota ei välttämättä ole saatavilla.

Luovien alojen ammattilaiset voivat myös joutua hankalaan ristipaineeseen yhtäältä luovaan työhön liitettyjen ennakkoluulojen ja toisaalta liiallisten odotusten välillä. Luovuuteen liitetään haastateltujen mukaan toisinaan kielteisiä mielikuvia esimerkiksi ”hörhöilystä” ja huonoista organisointikyvyistä, ja toisaalta luovaan tehtävään valittu voi joutua vastaamaan liiankin koviin tulospaineisiin, mikä tekee hallaa työn edistymiselle.

Jos haetaan jotain luovaa ihmistä justiinsa töihin johonkin, niin toinen vaihtoehto tuon hörhöilyn lisäksi on sitte se, et sä kasaat ihan jäätävät odotukset sille, et ole nyt luova! Ja sillonhan me päästään taas siihen, mistä keskusteltiin tossa alkuvaiheessa, että olepa siinä luova sitten.

Innovaatioiden merkitys firman tulokselle usein tunnustetaan hyvin, mutta luovuuden ja luovien koulutusalojen osaamisen yhteys innovaatioihin voi jäädä huomiotta. On kuitenkin vahvaa tutkimusnäyttöä luovuuden yhteydestä innovaatioihin, mikä puolustaa luovan osaamisen paikkaa muillakin kuin perinteisillä luovilla toimialoilla. Esimerkiksi Sarooghin, Libaersin ja Burkemperin (2015) meta-analyysissä todettiin, että luovuudella on suuri merkitys innovaatioiden tekemiseen etenkin yksilötasolla. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että luovuuden yhteys innovaatioihin oli vahvempi suurissa yhtiöissä, prosessikehityksessä sekä matalan teknologian alalla verrattuna

pieniin firmoihin, tuotekehitykseen ja korkean teknologian alaan (emt.). Haastattelussa mainitut luovien alojen taidot ja asenteet kuten ryhmätyötaidot, oman työn johtaminen, ongelmanratkaisutaidot ja aikataulutuksen hallinta mainitaan keskeisinä tulevaisuuden työelämätaitoina myös Maailman talousfoorumin selvityksessä (Dondi ym. 2021). Tätä vasten on hieman nurinkurista, että vaikka työnantajat arvostavat luovuutta korkealle, ei se silti välttämättä näy siinä että palkattaisiin nimenomaan luovien alojen ammattilaisia luovuutta vaativiin tehtäviin.

Luovilla aloilla työskentely koetaan myös hyvin mielekkääksi ja palkitsevaksi (ks. esim. Hirvi-Ijäs 2020). Tämä alleviivaa luovan työn positiivisia puolia kuten korkeaa sisäistä motivaatiota ja autonomiaa (Bilton, Eikhof & Gilmore 2021). Haastatteluaineiston perusteella luovat koulutusalat tarjoavat opiskelijoilleen monipuolisen ja joustavan osaamispaletin, josta on hyötyä monilla aloilla ja eri työtehtävissä perinteisten luovien alojen ulkopuolellakin. Kunnallisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna tämä osaaminen nähtiin myös merkittävänä taloudellisena potentiaalina, jota ei vielä osata riittävästi hyödyntää.

Onhan se silleen, et eihän sitä luovaa, luovia aloja, eihän sitä potentiaalia ymmärretä niinku ollenkaan. Mut sit kun ajatellaan, et minkä takia ihmiset vaikka muuttas Keski-Suomeen tai Jyväskylään, ni [...] ne muuttaa sen takii, että täällä on niinku hienoo luonto ja kivat kulttuuripalvelut, ja siis nää vetovoimatekijät just. Että mikä ihmisen saa tulemaan vaikka tänne tai näin, ni kyl ne aika monesti on sit nää luovat jutut, [...] opiskelijaelämä ja tosiaan paljon tapahtumii ja tämmösi. Jotenkin sen osottaminen, et nekään ei synny tyhjistä, vaan niiden takana on valtavasti työtä ja osaamista ja sinne tarvitaan rahaa.

Miten luovien alojen osaamista voisi sitten nykyistä paremmin hyödyntää ja levittää uusille aloille? Lookoutin kaltaiset ulkopuolista rahoitusta saavat hankkeet nähtiin keskeisenä keinona avata uusia väyliä osajien ja työnantajien välille. Hankkeet ovat väistämättä väliaikaisia, mistä syystä niiden kautta muodostuvia verkostoja ja toimintamalleja olisikin syytä pyrkiä juurruttamaan opinto-ohjaukseen ja työharjoittelukäytäntöihin mahdollisimman laajalti. Tätä tehtävää ei haastateltujen mukaan kuitenkaan tulisi säilyttää ainoastaan opistojen harteille resurssien rajallisuuden vuoksi, vaan ongelma nähtiin laajempänä rakenteellisena ilmiönä, johon tulisi puuttua ministeriötasolla. Yksilötasolla opiskelijat ja ammattilaiset voivat verkostoitua ja tarjota osaamistaan uusille aloille, mikä onkin Lookout-hankkeen yksi tavoite, mutta ennen kaikkea työllisyyden edistämiseksi on tehtävä rakennemuutoksia, lisättävä resurssointia ja luotava uusia yhteyksiä opistojen ja työnantajien välille.

Haastatteluissa tehtiin toimenpide-ehdotuksia neljälle sektorille (opistot, työnantajat, opiskelijat sekä ministeriöt) luovilta koulutusaloilta valmistuvien työllisyystilanteen parantamiseksi. Opistojen tulisi 1) tiedottaa nykyisille ja tuleville opiskelijoilleen koulutuksen soveltuvuudesta myös perinteisten luovien alojen ulkopuolelle; 2) löytää työharjoittelupaikkoja näiltä muilta aloilta; 3) kannustaa opiskelijoita tunnistamaan ja sanoittamaan osaamistaan sekä tarjoamaan sitä uusille aloille; 4) viestiä työnantajien suuntaan ja kannustaa heitä tunnistamaan tarpeita, joihin luovien alojen osaajat voivat vastata. Näihin haasteisiin vastatakseen opistojen olisi saatava enemmän resursseja etenkin työelämäkontaktien lisäämiseen ja opiskelijaohjaukseen.

Näitä ehdotuksia tarkasteltaessa on muistettava niiden keskinäisriippuvuus: esimerkiksi opiskelijoiden mahdollisuudet työharjoitteluun uusilla aloilla riippuvat pitkälti opistojen kyvystä tehdä avauksia uusien työnantajien suuntaan. Vastaavasti työnantajien kyky tunnistaa ja sanoittaa tarpeitaan luovalle osaamiselle on tiiviisti yhteydessä luovien alojen opistojen viestintään ja työharjoittelupaikkoihin, jotka puolestaan riippuvat rahoituksesta ja opettajien ajallisista resursseista verkostoitua uusien alojen kanssa. Kuten haastatteluissa todettiin, keskeisimmät muutostyöt tapahtuvat valtakunnallisessa ja kunnallisessa päätöksenteossa. Vaikka opistojen rooli uusien työelämäpolkujen luomisessa on merkittävä, tähän ei nykyisellään ole riittävästi resursseja. Jotta luovien koulutusalojen työllisyysongelmaan voidaan puuttua ja niiden osaaminen saadaan laajemmin yrityselämää hyödyntämään, on opistoille osoitettava nykyistä enemmän resursseja. Jo työttömyyden ja uudelleen koulutautumisen kustannusten ehkäisy kannustaa tähän, puhumattakaan luovan osaamisen myötä uusille aloille syntyvästä lisäarvosta ja innovaatioista.

Kirjallisuus

Bilton, C., Eikhof, D. R., & Gilmore, C. (2021). *Balancing Act: Motivation and creative work in the lived experience of writers and musicians*. *International Journal of Cultural Policy*, 27(6), 738–752.

Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). *The relationship between stressors and creativity: a meta-analysis examining competing theoretical models*. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 201–212. <https://doi.org/10.1037/a0017868>. Katsottu 15.11.2022.

Daker, R. J., Cortes, R. A., Lyons, I. M., & Green, A. E. (2020). *Creativity anxiety: Evidence for anxiety that is specific to creative thinking, from STEM to the arts*. *Journal of Experimental Psychology: General*, 149(1), 42–57. <https://doi.org/10.1037/xge0000630>. Katsottu 15.11.2022.

Dondi, M., Klier, J., Panier, F. & Schubert, J. (28.6.2021). *McKinsey: These are the skills you will need for the future of work*. *World Economic Forum*. https://www.weforum.org/agenda/2021/06/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/?fbclid=IwAR1Sir_aOoz1aJvg8-QLwhWLUArOOD2ZnqCvW7l2-kUf4vM8R57lfzND24Q. Katsottu 15.11.2022.

Eikhof, D. R. (2020). *COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: what now, what next?* *Cultural Trends*, 29(3), 234–250. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1802202>. Katsottu 15.11.2022.

Gretschel, A. (2018). *Toimintatutkija piuhoja kytkemässä: nuorisotyö nuorten yhteiskunnallisen vaikuttamisen areenana*. Teoksessa T. Kiilakoski & P. Honkatukia (toim.) *Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä?* (247–259.) Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusseura.

Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K. & Kurlin, A. (2020). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taitelijoiden työ ja toimeentulon muodot*. Cuporen verkkojulkaisu 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf. Katsottu 15.11.2022.

Koskenurmi–Sivonen, R. & Seitamaa–Hakkarainen, P. (Ei pvm.). *Luovuus*. https://mlab.taik.fi/polut/Luovuus/teoria_luovuus.html. Katsottu 20.6.2022

Kuusi, O. (2014). *Delfoi-metodi*. *Metodix*. <https://metodix.fi/2014/05/19/kuusi-delfoi-metodi/>. Katsottu 15.11.2022.

Lehto, Anna-Maija. (2015). *Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/tyoelaman-pitka-kaari-tyoolot-ya-riippuvaisempia-kansainvalisesta-kehityksesta/>. Katsottu 15.11.2022.

- Manalo, E., & Kapur, M. (2018). *The role of failure in promoting thinking skills and creativity: New findings and insights about how failure can be beneficial for learning*. *Thinking Skills and Creativity*, 30 (2018), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.06.001>. Katsottu 15.11.2022.
- Marty-Dugas, J., Ralph, B. C., Oakman, J. M., & Smilek, D. (2018). *The relation between smartphone use and everyday inattention*. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 5(1), 46–62. <http://dx.doi.org/10.1037/cns0000131>. Katsottu 15.11.2022.
- Mellou, E. (1996). *The two-conditions view of creativity*. *The Journal of Creative Behavior*, 30(2), 126–143. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1996.tb00763.x>. Katsottu 15.11.2022.
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2020). *Pardon the interruption: An integrative review and future research agenda for research on work interruptions*. *Journal of Management*, 46(6), 806–842. <https://doi.org/10.1177%2F0149206319887428>. Katsottu 15.11.2022.
- Sarogghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). *Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors*. *Journal of business venturing*, 30(5), 714–731. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.12.003>. Katsottu 15.11.2022.
- Sternberg, R. (2006). Introduction. Teoksessa J. Kaufman & R. Sternberg (toim.), *The International Handbook of Creativity* (s. 1–9). Cambridge University Press.
- Taiteen edistämiskeskus (2021). *Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä. Julkaisematon raportti*. ProBookers SC Oy, Servitium Oy.
- Ward, A. F., Duke, K., Gneezy, A., & Bos, M. W. (2017). *Brain drain: The mere presence of one's own smartphone reduces available cognitive capacity*. *Journal of the Association for Consumer Research*, 2(2), 140–154. <https://doi.org/10.1086/691462>. Katsottu 15.11.2022.

7 Katse tulevaisuuteen

Anton Schalin

Tässä julkaisussa olemme kartoittaneet luovien alojen työelämän nykytilannetta sekä siihen liittyviä epäkohtia, ja pyrkineet artikuloimaan keinoja niihin puuttumiseksi. Luova ala on hyvin monimuotoinen ja hankalasti määriteltävä kokonaisuus, mutta tietyt työelämän piirteet kuvaavat monia sen alle sijoituvia toimialoja, etenkin kulttuurialaa. Tässä luvussa vedetään yhteen aiemmin käsiteltyjä teemoja sekä hahmotellaan luovian alan painoarvoa ja tulevaisuutta sekä niitä toimenpiteitä, joiden avulla sen potentiaali yritysälämälle sekä yhteiskunnalle laajemmin tulisi paremmin hyödynnettyä.

Nykyisellään etenkin kulttuurialojen mutta myös monien muiden luovien alojen työelämää määrittää työsuhteiden pätkittäisyys ja epävarmuus. Itsensätyöllistäminen kuten yrittäjyys tai freelancerina toimiminen on kulttuurialoilla hyvin yleistä: Suomessa kulttuurialojen työntekijöistä 28 prosenttia työskentelee yrittäjänä, kun muilla aloilla vastaava osuus on 12 prosenttia. Musiikin alalla jopa puolet toimii yrittäjänä. (SVT 2018.) On kuitenkin epäselvää, onko yrittäjyys näillä aloilla aina toivottu vaihtoehto: vuoden 2017 Taiteen ja kulttuurin barometrin mukaan esimerkiksi nuorista taiteilijoista vain viisi prosenttia haluaisi toimia tulevaisuudessa ainoastaan yrittäjänä (Hirvi-Iljäs ym. 2018). Kulttuurialoilta valmistuvien työllistymisaste on myös muihin aloihin verrattuna alhainen (ks. tämän julkaisun luku 2.2, kuvio 1), ja alan työttömyys kasvoi neljä prosenttiyksikköä vuosien 2019 ja 2020 välillä (SVT 2022).

Osan tästä työllisyystilanteesta selittää avointen työpaikkojen vähyyks sekä se, että etenkin kulttuurialoilla töihin palkataan usein henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta, jolloin monetkaan avoimet työpaikat eivät tule julkiseen hakuun (Eikhof 2020). Tämä on kuitenkin vain osatotuus, sillä luovien alojen osaamisella olisi paljon käyttöä perinteisten luovien ja kulttuurialojen ulkopuolella. Tarvetta tälle osaamiselle ei vain useinkaan tunnisteta, ja vastaavasti luovien alojen opiskelijat ja vastavalmistuneet eivät välttämättä tule tarjonneeksi osaamistaan oman alansa tyypillisimpien toimijoiden ulkopuolelle. Tähän kohtaanto-ongelmaan tiivistyy koko Lookout-hankkeen tehtävä: Keski-Suomessa valmistuu tasaiseen tahtiin luovien ja kulttuurialojen osaajia neljästä korkeakoulusta, ja samalla alueen kärkialojen pk-yritykset pyrkivät kasvuun ja erottumaan joukosta.

Opiskelijoiden, opistojen ja yritysten tiiviimpi yhteistyö hyödyttäisi kaikkia osapuolia ja loisi parhaimmillaan merkittävästi työpaikkoja sekä kasvua koko maakunnan alueelle.

Taiteella ja luovilla menetelmillä on lukuisia käyttökohteita erilaisissa organisaatioissa ja työympäristöissä. Ehkä yleisimmin taidetta on hyödynnetty ihmisläheisillä aloilla kuten koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveysalla, ja näillä aloilla toimintakulttuuri voi myös olla avoimempi ja vastaanottavaisempi taidemenetelmille esimerkiksi teknologian ja raskasteollisuuden aloihin verrattuna. Kokemuksia menetelmien käytöstä on runsaasti: taidetta on hyödynnetty esimerkiksi psykogeriatrisessa hoitotyössä, turvapaikanhakijoiden kotouttamisessa sekä varhaiskasvatussyksikön esimiestyön kehittämisessä. Taidelähtöisten menetelmien tuloksellinen käyttö ei kuitenkaan rajoitu vain näihin aloihin, sillä menetelmien hyödyntämisestä on saatu hyvin positiivisia kokemuksia myös muilta aloilta teollisuudesta tuotekehitykseen ja energia-alan toimijoihin (Taiteen edistämiskeskus 2021). Luovia menetelmiä voidaan käyttää alasta riippumatta monilla eri toiminnan tasoilla organisaatiossa. Yksinkertaisimmillaan tämä voi tarkoittaa viihtyisää sisustusta tai taiteellisia sisältöjä tyhy-toimintaan, mutta taidepohjaisia menetelmiä voi hyödyntää myös syvällisemmin tiimin rakentamisesta ja johtajuuden kehittämisestä organisaation strategiaan muutosprosesseihin (Darsø 2004, 14–15).

Vaikka Lookout-hankkeen keskeisin tavoite on auttaa luovien alojen opiskelijoita ja vastavalmistuneita tunnistamaan ja hyödyntämään omaa osaamistaan sekä löytää heille uusia reittejä työelämään, yksi hankkeen tärkeä sivuvaikutus on ollut koulutusorganisaatioiden välisen yhteistyön lisääminen. Opistojen tiiviimpi verkostoituminen sekä keskenään että Keski-Suomen kärkialojen yritysten kanssa edistää opiskelijoiden työllistymistä avaamalla uusia yhteistyömuotoja sekä uudistamalla totunnaisia toimintatapoja organisaatioiden sisällä ja välillä.

Lookoutin kaltaiset hankkeet tuottavat parhaimmillaan merkittäviä hyötyjä opiskelijoiden työllistymiskehitykseen, mutta niiden kääntöpuolena on toiminnan väliaikaisuus ja riippuvuus lyhytaikaisesta hankerahoituksesta. Lookoutin kautta muodostuvia yhteistyöverkostoja ja toimintamenetelmiä pyritään integroimaan koulutusorganisaatioiden toimintaan, mutta on selvää, että määräaikainen hanketoiminta ei voi olla pitkän aikavälin ratkaisu luovien alojen työllisyysnäkyymiin. Hankkeessa toteutetuissa asiantuntijahaastattelussa peräänkuulutettiin rakenteellisten muutosten tärkeyttä: luovien alojen osaamisen potentiaali yritysmaailmassa jää täysimääräisesti hyödyntämättä ilman ministeriötason ratkaisuja ja nykyistä parempaa resursointia. Maakuntatason toimijat kuten Keski-Suomen liitto voivat tässä suhteessa toimia tiennäyttäjinä, mutta merkittävimmät muutokset tehdään valtakunnallisessa poliittisessa päätöksenteossa. Luovien alojen monipuolinen osaamispaletti ja mukautuvaisuus hyvin monenlaisten yritysten tarpeisiin osoittavat, että näiden alojen osaajien työllisyyteen panostaminen maksaa itsensä pian takaisin.

Kirjallisuus

Darsø, Lotte. (2004). *Artful Creation: Learning-tales of Arts-in-Business*. 2. painos. Kööpenhamina: Samfundslitteratur.

Eikhof, D. R. (2020). *COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: what now, what next?* *Cultural Trends*, 29(3), 234–250. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1802202>. Katsottu 15.11.2022.

Hirvi-Ijäs, M., Rensujeff, K., Sokka, S. & Koski, E. (2018). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2017: Nuoret taiteentekijät*. Cuporen verkkojulkaisuja 47. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2018/cupore_barometri_2017_final.pdf. Katsottu 15.10.2020.

SVT (2018). *Kulttuurityövoima Suomessa 2017*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/klt/2017/01/klt_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html. Katsottu 9.4.2020.

SVT (2022). *Pandemia vaikutti kulttuurialojen opiskeluihin, työssäkäyntiin ja sijoittumiseen koulutuksen jälkeen*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/klt/2020/01/klt_2020_01_2021-06-15_tie_001_fi.html. Katsottu 14.11.2022.

Taiteen edistämiskeskus (2021). *Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä. Julkaisematon raportti*. ProBookers SC Oy, Servitium Oy.

Kirjoittajat

Reija Häkkinen

KTM, työelämäasiantuntija, Jyväskylän yliopisto

Heidi Ilves

MuM, pop/jazz-laulun, musiikin kuulemisen, improvisoinnin ja säveltämisen lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tuija Kiviranta

musiikkipedagogi (AMK) tuntiopettaja, musiikki, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

Sirpa Lonka

KK, media-alan lehtori, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

Johanna Muhonen

FM, kulttuurituotannon lehtori, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Eeva Oksala

MuT, viulunsoiton ja tutkimusopintojen lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Sanna Pekkinen

FL, projektipäällikkö, kulttuurituotannon lehtori, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Miikka Pyykkönen

YTT, dosentti, kulttuuripolitiikan professori, Jyväskylän yliopisto

Tarja Pääjoki

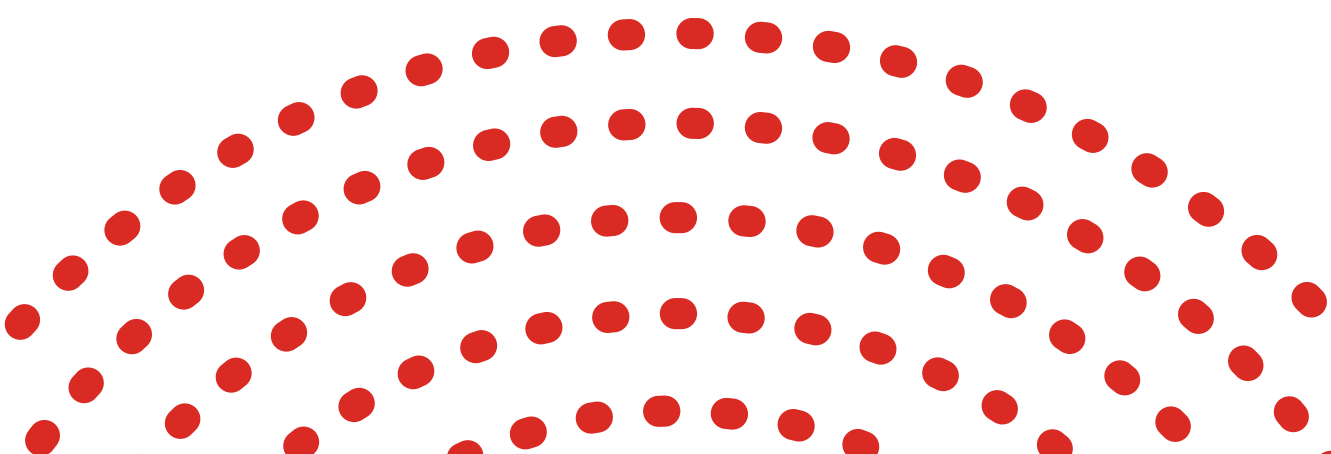
FT, tutkimuskoordinaattori, Jyväskylän yliopisto.

Anton Schalin

YTM, projektitutkija, Jyväskylän yliopisto

Satu Tammikari

muotoilija (YAMK), lehtori, taideteollisuusala, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia





ISBN 978-952-456-434-2
ISBN 978-952-456-435-9 (verkko)
ISSN 2343-0664 (painettu)
ISSN 2343-0672 (verkkajulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 155

© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2023, Helsinki