

LUOVAN ALAN TUOTTAJA KAIPAA VERTAISTUKEA

Jussi Kareinen, FM, lehtori, SeAMK

Sini Karjalainen, TaM, AmO, asiantuntija, TKI, SeAMK

Satu Metsomäki, tradenomi (AMK), projektisihteeri, TKI, SeAMK

1 JOHDANTO

Luovien alojen tuottajat ovat luovan talouden ekosysteemin ytimessä, he toimivat kulttuurikentän moottoreina. Luovan ja elämystalouden sekä sisältöteollisuuden viitekehyksessä puhutaan niin sanotusta välittäjäammattista, jossa arvoketjun ääripäinä ovat taiteilija ja kuluttaja. Tuottajan tehtävä on tuotteistaa taidelähtöisiä ydinsisältöjä tuotteiksi ja palveluiksi (Halonen ym., 2010). Tuottajalla tarkoitetaan tässä artikkelissa luovilla aloilla toimivaa tuottajaa.

Ilman tuottajia ei ole tuotantoja. Tuottajan työ tapahtuu useimmiten kulisseyksissä, eikä sen merkitystä ja arvoa aina tunnisteta. Erityisesti koronapandemian vaikutukset (tapahtumien ja projektien toimintojen siirtäminen, peruminen ja uudelleen organisointi ja epävarmuus tulevista) kuormittivat monin tavoin tuottajien työtä. Tuottajilta vaadittiin poikkeusaikana resilienssiä eli muuntautumiskykyä. Kriisin keskellä korostui vastuullinen tuottajuus, mutta samalla myös kyky luoda uutta – eli selviytyä yrittäjämäisesti (Muhonen, 2020). Tuottajat tekevät usein työtä yksin, eikä tuottajilla ole toimivia kattavia, järjestäytyneitä verkostoja. Tämä korostui myös koronapandemian aikana.

Tämän artikkelin tavoitteena on avata vertaistuen ja verkostojen merkitystä osana tuottajien asiantuntijatiedon ja -osaamisen rakentumisessa. Artikkelin on osa valtakunnallista Euroopan unionin osarahoittamaa Tuottajakeskus Living Lab -hanketta, jossa Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) on mukana osatoteuttajana.

Hankkeessa toteutettavilla kohtaamisilla ja koulutuksilla on tarkoitus luoda pysyvämpiä rakenteita tuottajakentälle. Isossa kuvassa tavoite on turvata valtakunnallisesti kulttuurin ja taiteen toimintaedellytykset ja tuottajien kestävä työllistyminen (Ihanus, 2024). Pysyvien rakenteiden ei tarvitse kuitenkaan olla hallinnollisesti raskaita organisaatioita vaan ketteriä ja orgaaneja yhteenliittymiä, jotka palvelevat tuottajakentää paikallisesti ja valtakunnallisesti. Tällaiset konkreettisesti yhteistyössä tuotetut toimintamallit helpottavat lokaalien verkostojen organisoitumista, osaajien näkyväksi tekemistä ja horisontaalista, genrerajat ylittävää yhteistyötä kulttuuri- ja taideoilla.

2 TAUSTA

Aikaisemmin tuottajan tarvitsemia verkostoja on tutkittu muun muassa Tuottaja 2020 -hankkeessa. Näkökulmina hankkeessa korostuivat sekä tuottajien että tuottajia ympäröivän tapahtumatuotantoklusterin toimijakunnan näkemykset. Hankkeen tutkimus- ja ennakoitityön tavoitteena oli johtaa tuottajakoulutuskentän aiempaa selkeämpään profiloitumiseen. Tuottajakeskus Living Lab -hankkeen kehittämisenäkökulma on vahvemmin vertaistuen merkityksen avaamisessa ja vertaisverkostojen rakentamisessa tuottajien ammattikunnan sisällä. Tuottajalähtöisiä verkostoja ovat aikaisemmin mallintaneet ainakin Moisio ja Holma (2000, s. 28) sekä Moisio ja Jyrämä (2001, s. 98). Kyseisessä kartoituksessa verkoston keskiöön on asetettu siis tuottaja.

Tuottajien verkostoitumista ja osaamista kehitettiin vuosina 2021–23 toteutetussa Tuottajapankki -hankkeessa. Sen toimialueena oli Pirkanmaa. Toimintakokeiluja muodostettiin hankkeen aikana viisi: Valmentava mentorointi -ohjelma, tuottajien työnohjauksen pienryhmät, Tuottajaresidenssi, tuotteistamisen sparraus ja verkostokahvit. Tuottajapankki -hanke oli vahvasti myötävaikuttamassa Pirkanmaan kulttuuripankki -nimisen verkkopalvelun syntyyn. Palvelun päävastuullisena kehittäjänä oli Tampereen kaupungin kulttuurin alueellinen kehittämishanke. Yhtenä konkreettisena lopputulemana hankkeesta syntyi Pirkanmaan kulttuuripankki -niminen verkkopalvelu, jonne on koottuna pirkanmaalaisia kulttuurin ja taiteen tekijöitä sekä heiltä tilattavia palveluita.

Tuottajapankki-hankkeessa syntyneitä toimintamalleja kehitetään nyt meneillään olevassa Tuottajakeskus Living Lab -hankkeessa. Tuottajille muodostetaan tiedon jakamiseen myös oma valtakunnallista tiedonvälitystä tukeva verkkopalvelu, jossa tuottajan työhön liittyvä asiantuntijaosaaminen, työkalut ja tekijät kohtaavat uudella tavalla.

Vertaistuen merkitykseen valtakunnallisesti on havahduttu ainakin tapahtumatuottamisen puolella. Toimialan keskusjärjestönä toimiva Tapahtumateollisuus ry on perustettu vuonna 2020, ja yhtenä sen keskeisenä tavoitteena on koota erilaiset tapahtumaelinkeinon toimijat yhteen edistämään tapahtumateollisuuden elinkeinotoimintaa ja arvoa suomalaiselle yhteiskunnalle (Tapahtumateollisuus, (i.a.). Järjestöllä ei ole henkilöjäsenysmahdollisuutta, mutta toimialalla on paljon pieniä yhden hengen yrityksiä, joille Tapahtumateollisuus ry:n työryhmät tarjoavat oivan mahdollisuuden verkostoitumiseen.

3 TUOTTAJAN VERTAISTUKI

Ammatissa kehittyminen on prosessi, joka vaatii kohtaamisia, keskustelua ja reflektointia työn äärellä. Ammatti-identiteetti muodostuu oman työn reflektoinnin ja palautteen myötä. Tuottaja tekee usein työtä ilman vertaisia omassa organisaatiossa. Vertaisten tapaaminen turvallisessa ja luottamuksellisessa ympäristössä on tärkeää verkostoitumisen, ammatillisen kasvun ja työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmista. Verkostoissa toimiminen parantaa sosiaalisia ja ammatillisia yhteyksiä sekä saattaa yksinäiset toimijat yhteen jakamaan ajatuksia ja kokemuksia työstään. Tämä vahvistaa mahdollisuuksia järjestäytyä ja luoda uudenlaisia käytänteitä alalle, mitä hanke osaltaan haluaa edistää.

Metaosaamisella tarkoitetaan muun muassa kykyä tuoda erilaisia ihmisiä ja osaamista yhteen sekä hahmottaa isoja kokonaisuuksia. Metaosaaja toimii kontekstin ja ympäristön pohjalta ja hyödyntää kokemusta uutta opetellessaan. Työyhteisön kehittymisen kannalta tärkeää metaosaamista voi kehittää vain avoimessa organisaatiokulttuurissa, jossa voi reflektoida, ottaa riskejä ja tehdä virheitä turvallisesti (Sarvas,2019). Tuottajilla voidaan työn luonteen vuoksi olettaa olevan jo tällaista metaosaamista, mutta haasteena on se, että 2021 tuottaja joutuu

usein omin voimin oppimaan ja refleктоimaan kokemaansa. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että tuottajalla on mahdollisuus vertaistukeen, jossa tuottajien asiantuntijuus ja sen tunnistaminen on kehittämistyön keskiössä.

Vertaistuen avulla tuottaja voi kehittää muun muassa itsensä johtamista, joka on tärkeä työelämätaito millä tahansa ammattialalla. Tuottajan työssä erityisesti ajanhallinta korostuu yhtenä itsensä johtamisen keskeisimmistä osa-alueista. Tuottajat työskentelevät usein monien projektien ja tiimien kanssa samanaikaisesti. Ajanhallinnan valmennus auttaisi heitä priorisoimaan tehtäviä, asettamaan realistisia tavoitteita ja hallitsemaan aikaa tehokkaasti (Pajula, 2021). Vertaistuki ei pelkästään auta tuottajaa jaksamaan ja selviytymään työelämän paineista, vaan se myös tarjoaa käytännön tukea ja apua ammattitaidon kehittämiseen sekä uusia näkökulmia työprosessien parantamiseen.

3.1 Työnohjaus

Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä (Suomen työnohjaajat, i.a.).

Työnohjaus ei ole valvovaa ohjausta vaan neuvovaa ja ohjaavaa, strukturoitua ja kuitenkin työnohjauksen (eli työn) raameissa joustavaa vuorovaikutteista työskentelyä ryhmän tai yksilön oman työnkuvan, työhön liittyvien tunteiden ja kulloisenkin mahdollisen ongelman tai haasteen kanssa (Wahlbeck, 2014, s. 53).

Työnohjaus voi olla siis yksilöohjausta, työryhmän ohjausta tai vertaisryhmän ohjausta. Luovan alan työnohjaaja Mari Käen mukaan työnohjaus erityisesti yksilöohjauksessa on epäsymmetrinen suhde, eikä se perustu vastavuoroisuuteen. Ohjattavan ei tarvitse miettiä ohjaajan tunteita eikä tarpeita, ei vuorostaan kuunnella häntä, vaan ohjaaja/valmentaja on olemassa ohjattavaa varten. Joskus työryhmän tai työpaikan ongelmat voivat olla haastavia ja herättää voimakkaita tunteita. Siksi asioiden käsittely työelämän pohdinnan ammattilaisen kanssa, jolla on

etäisyyttä ohjattavan välittömään työtodellisuuteen, voi auttaa ongelmien ratkaisussa (Käki, 2021).

Työnohjausryhmät ovat yksi Tuottajakeskus Living Lab -hankkeen toimintamuodoista. Ne tarjoavat parhaimmillaan verrattoman vertaistuen luovan alan tuottajalle, jolta monesti puuttuu se oma ammatillinen vii-teryhmä, jossa jakaa kokemuksia ja saada apua omaan työhön liittyviin haasteisiin. Työnohjaus on useamman tapaamiskerran prosessi, jossa keskustellaan luottamuksellisesti työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista ja kokemuksista ja jäsennetään eri näkökulmia koulutetun ohjaajan avulla. Työnohjauksessa etsitään myös ratkaisuja työn sujuvuuden parantamiseksi ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Tuottajapankki -hankkeen työnohjauspilotin keskeisiä huomioita olivat, että sen avulla voidaan kehittää tuottajien työtä, kohentaa ammatillista itsetuntoa ja identiteettiä. Vertaistuki ja haasteiden jakaminen ryhmässä vaikuttivat selvästi myös työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Oman työn uudelleen organisointi ja omien vahvuuksien sekä osaamisen parempi hyödyntäminen vaikutti työnohjausryhmiin osallistuvien työmotivaatioon merkittävästi. Osallistujat saivat vahvistusta omaan työrooliinsa ja tukea urasuunnitelmien toteuttamiseen. Työnohjaus lisäsi valtavasti ymmärrystä siitä, miten eri tavoin tuottajan työtä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä. Tuottajan työn samankaltaisuus taas näkyi siten, että yhteinen kieli löytyi kaikissa ryhmissä heti ensi metreillä (Pajula, 2021).

3.2 Valmentava mentorointi

Tuottajapankki -hankkeessa toteutettua Valmentava mentorointi -toimintakokeilua jatketaan myös Tuottajakeskus Living Lab -hankkeessa. Mentoroinnilla tarkoitetaan yksilön ammatilliseen kehittämiseen tähtäävää henkilökohtaista valmennusta. Mentorointi auttaa aktoria eli mentoroitavaa henkilöä hyödyntämään oman oivaltamisen ja oppimisen avulla omia vahvuuksiaan (Suomen mentorit, i.a.).

Mentoroitavan henkilön tulee etukäteen pyrkiä määrittelemään ne asiat, joissa hän haluaa kehittyä ja oppia uutta. Tiedon siirtäminen sukupolvelta toiselle on ihmiselle luonnollista, sillä muiden ihmisten auttaminen ja

tarve kehittyä ja oppia uutta ovat ihmiselle keskeisiä ominaispiirteitä (Ristikangas ym., 2020, s. 17) mentoroinnilla pystytään antamaan työkaluja, herättämään kiinnostusta oppimiseen ja erilaisten näkökulmien ymmärtämiseen sekä vahvistamaan vuorovaikutustaitoja (Hirvola, 2023). Eli vahvistamaan artikkelissa aiemmin mainittua metaosaamista. Mentorilta eli kokeneelta asiantuntijalta vaaditaan kykyä rohkaista ja motivoida mentoroitavaa. Ja niin kuin hyvässä ja arvostavassa vuorovaikutussuhteessa, niin toimivassa mentori–aktori -suhteessa molemmat osapuolet oppivat uutta myös toisiltaan. Tämä yhteistoiminnallisuuden ja kollegiaalisuuden näkökulma onkin haastanut perinteisen mentoroinnin tulkinnan viime vuosina (Heikkinen ym., 2012, s. 47). Aktorilla on usein myös niin sanottua hiljaista tietoa. Valmentavassa mentoroinnissa tuo hiljainen tieto voidaan pyrkiä sanallistamaan siten, että aktori oman oivalluksen ja oppimisen kautta tunnistaa omia vahvuuksiaan.

Tuottajakeskus Living Lab -hankkeessa toteutettava Valmentava mento-
rointi -ohjelma perustuu henkilökohtaiselle, tavoitteelliselle ohjaukselle. Ohjauksessa tarkastellaan muun muassa seuraavia oman työn kehittämiseen liittyviä teemoja: osaaminen, toimintaympäristö, itsensä johtaminen, muiden johtaminen sekä toiminnan kehittäminen. Valmentavassa mentoroinnissa mentori ei neuvo, vaan keskittyy kuuntelemaan ohjattavaansa. Mentorointiohjelma syventää tuottajien valmentavaa työskentelytapaa, jota he pystyvät hyödyntämään laajasti kaikessa työssään. Mentoreiden ryhmävalmennus laajentaa ymmärrystä tuottajien työstä ja siihen liittyvistä erilaisista toimintaympäristöistä. Ryhmävalmennus tukee merkittävästi myös mentoreiden omaa urakehitystä.

Perinteisessä mentorointiajattelussa painopiste on enemmän mentorin osaamisen ja tietämyksen siirtämisessä kuin yhdessä kehittymisessä. Valmentavan mentoroinnin prosessissa tavoite on tehdä näkyväksi aktorin vahvuudet ja potentiaali sekä tukea eri tavoin niiden valjastamista oman toiminnan kehittämiseen (Pajula, 2021). Mentorointiparien valinnassa kannattaa kuitenkin välttää liian tuttuja mentorointiparien muodostamista. Myös erilaisuudella on väliä. Tutkimusten mukaan liian samanlaiset taustat eivät ole onnistumista edistävä tekijä (Ristikangas ym., 2020, s. 272).

Valmentavassa mentoroinnissa ohjausprosessin kestolla on merkitystä. Siksi on erityisen tärkeää, että ohjauksella on ajallista jatkuvuutta ja että siinä on toistuvia tapaamisia (Pajula, 2021). Tuottajapankki -hankkeen Valmentava mentorointi -ohjelmassa kiiteltiin myös prosessin jatkuvuutta ja tavoitteellisuutta: omaa työtä oli mahdollisuus reflektoida kuukausittain turvallisessa, oman työn ulkopuolisessa ympäristössä. Muiden tuottajien kokemusten kuuleminen normalisoi myös omia kokemuksia ja teki aktorin rohkeammaksi myöntää omia virheitään ja heikkouksiaan tuottajana sekä toisaalta tuomaan esiin myös onnistumisia (Väisänen, 2022).

3.3 Kulttuurikupit Etelä-Pohjanmaalla

Luovien alojen tuottajien alueellista verkostoitumista helpottamaan Tuottajakeskus Living Lab -hanke koordinoi lisäksi verkostotapaamisia Etelä-Pohjanmaalla. Verkostotapaamiset järjestetään nimellä Kulttuurikuppi. Näissä tapaamisissa pääpaino on nimensä mukaisesti verkostoitumisessa, mikä voi osaltaan auttaa tuottajan työn vertaistuksessa, koko laajan kirjon näkyvyyden ja tunnettuuden edistämässä sekä erilaisten yhteistyö- ja välittäjämuotojen kehittämässä. Kulttuurikuppitapaamisissa pyritään vahvistamaan myös seutukunnallisia verkostoja.

Näissä verkostotapaamisissa tuottajapositio nähdään myös hyvin laajana tehtävänkuvana ja tapaamisiin ovat tervetulleita esimerkiksi kulttuurihyvinvoinnin parissa työskentelevät sosiaali- ja terveysalan toimijat. Kulttuurikuppi-konsepti pyrkii tekemään myös näkyväksi alueen toimijoiden osaamista ja nostamaan esille alan hiljaista tietoa. Verkostotapaamisissa mahdollisesti nouseviin osaamis- ja kehittämistarpeisiin voidaan vastata hankkeen puitteissa järjestettävissä täsmäkoulutuksissa.

Pidempikestoisen täydennyskoulutuksen suunnittelu- ja toteutusvastuu taas on luontevaa resursoida Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuuri-tuotannon koulutusohjelmalle, jossa on toteutettu viime vuosina muun muassa Tapahtumatuotannon osaaja -niminen täydennyskoulutuskokonaisuus (30 op).

4 LOPUKSI

Artikkeli on valmisteltu osana Euroopan unionin osarahoittamaa valtakunnallista Tuottajakeskus Living Lab -hanketta, jota koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu ja projektikumppaneina ovat Metropolia Ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Humanistinen ammattikorkeakoulu ja elävän musiikin edunvalvontajärjestö LiveFIN ry. Hankeaika on 1.1.2024–30.6.2026. Haluamme kiittää hankkeen rahoittajaa hankkeen ja tämän artikkelin rahoittamisesta.

LÄHTEET

Halonen, K. (toim.). (2010). *Kulttuuri kokoaa: Kulttuuritapahtumien muuttuvat verkostot* (Tuottaja2020 – Osaraportti 1). Metropolia Ammattikorkeakoulu. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/yhteistyojulkaisut/tuottaja2020_kulttuuri_kokoaa2010.pdf

Heikkinen, H., Jokinen, H., Markkanen, I., & Tynjälä, P. (2012). *Osaaminen jakoon: Vertaisryhmämentorointi opetusallalla*. PS-kustannus.

Hirvola, P. (11.4.2023). Mentorointi on tekoja tulevaisuudelle. *Puheenvuoro*. <https://www.sitra.fi/blogit/mentorointi-vahvistaa-tulevaisuuden-aikuisia/>

Ihanus, S. (18.6.2024). *Kohtaamisilla ja koulutuksella kohti uusia rakenteita – Tuottajakeskus Living Lab luo henkistä infraa luovan alan tuottajille*. LiveFIN. <https://www.livefin.fi/kohtaamisilla-ja-koulutuksella-kohti-uusia-rakenteita-tuottajakeskus-living-lab-luo-henkista-infraa-luovan-alan-tuottajille/>

Käki, M. (22.1.2021). *Mitä hyötyä esimiehelle on työnohjauksesta?*

<https://marikaki.fi/2021/01/22/mita-hyotya-esimiehelle-on-tyonohjauksesta/>

Moisio, H., & Holma, L. (2000). *Kulttuuritapahtumien tuottajan rooli ja verkostot: Case LABRA*. Helsingin kauppakorkeakoulu.

Moisio, H., & Jyrämä, A. (2001). Helsingin kulttuurikaupunkisäätiön ja tuotantoyhtiöiden välinen yhteistyö. Teoksessa T. Cantell, & H. Schulman (toim.), *Mitä oli kulttuurivuosi? Kirjoituksia Euroopan kulttuurikaupunkivuodesta Helsingissä* (s. 93–104). Helsingin kaupungin tietokeskus.

Muhonen, J. (11.8.2020). Resilienssi – kulttuurituottajan paras ystävä. *Humak*. <https://www.humak.fi/blogit/resilienssi-kulttuurituottajan-paras-ystava/>

Pajula, C. (3.12.2021). Tuottajapankissa tarjotaan monipuolista ohjausta ja koulutusta kentän tarpeita kuunnellen. *Tuottajapankki*. <https://projects.tuni.fi/tuottajapankki/uutiset/blogi/tuottajapankissa-tarjotaan-monipuolista-ohjausta-ja-koulutusta-kentan-tarpeita-kuunnellen/>

Ristikangas, V., Ristikangas, M.-R., & Alatalo, M. (2020). *Valmentava mentorointi: Opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen* (2. uud. p.). Helsingin seudun kauppakamari.

Sarvas, R. (toim.), Astala, T., Lautanala, N., Palo, J., & Talvela, M. (2019). *Saa soveltaa – osaamisen ja kilpailukyvyn pieni käsikirja* (Aalto-yliopiston julkaisusarja Crossover 6/2019). Aalto yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-8707-8>

Suomen mentorit. (i.a.). *Mitä on mentorointi?* <https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/mentorointi/>

Suomen työnohjaajat. (i.a.). *Mitä työnohjaus on?* <https://www.suomen-tyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

Tampereen kaupunki. (18.2.2022). *Tampereen kaupunki: Kulttuuri ja taide virtaa -projekti 2021–2022*. <https://www.operaatiopirkanmaa.fi/projektit/kulttuuri-ja-taide-virtaa-projekti-2021-2022/>

Tapahtumateollisuus. (i.a.). *Tapahtumateollisuus ry*. <https://www.tapahtumateollisuus.fi/>

Tuottajapankki-hanke. (22.12.2023). *Tuottajapankki-hanke onnistui toiminnassaan ja täytti tavoitteensa erinomaisesti*. Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://projects.tuni.fi/tuottajapankki/uutiset/tuottajapankki-hanke-onnistui-toiminnassaan-ja-taytti-tavoitteensa-erinomaisesti/>

Väisänen, T. (2.6.2022). *Vertaistuen verrattomuus tuottajan työn tukena, osa 1*. Tuottajapankki. <https://projects.tuni.fi/tuottajapankki/uutiset/blogi/vertaistuen-verrattomuus-tuottajan-tyon-tukena-osa1/>

Wahlbeck, J. (2014). Työnohjauksen menetelmistä ja suhteesta taideterapiaan. Teoksessa T. Jussila, M. Lehtinen, B. Saarenpää, J.-C. Wahlbeck, J. Wahlbeck, & A. Vehniäinen, *Työnohjaus työelämän kehittämisessä – 5 näkökulmaa* (s. 49–60). <https://oivallamme.fi/wp-content/uploads/TyonohjausTyoelamanKehittamisessa.pdf>