

Teija Fontell

TAIDEKASVATUKSEN JA YRITYSELÄMÄN YHTEISELO

Tätä päivää vai tulevaisuuden utopiaa?

Taiteen ja taidekasvatuksen piirissä on viimeaikoina käyty kiivaasti keskustelua yritysmaailman jalkautumisesta taidemaailman pyhäkköihin. Yritysmaailmaa on mielletty Isoksi Pahaksi Sudeksi joka tulee ja puhaltaa kolmen Kiltin Pienen Possun talon nurin. Sadussa paha saa aina palkkansa ja tämänkin sadun onnellisessa lopussa kolme Pientä Possua keittää Ison Pahan Suden elävältä. Missä piilee sadun opetus? Kysymys ei liene hyvästä tai pahasta, eikä edes vallasta tai vähemmistöistä.

Sadun viesti on vuorovaikutuksellisuuden, yhteisöllisyyden, moniarvoisuuden ja verkottumisen merkityksessä. Kansainvälistyminen, teknologia sekä sitä kautta myös työn käsite ovat muuttumassa. Ne yritysmaailman toimintatavat, joiden varassa organisaatioita, kilpailukykyä ja yksilöllisiä urapolkuja pitkään rakennettiin, ovat tulevaisuudessa radikaalisti toiset. Perinteisesti työ on nähty suorittamisena, mutta erityisesti tietointensiivisillä aloilla osaaminen, nopeus, epälineaarisuus ja uusien ratkaisumallien löytäminen tulevat yhä entisestään korostumaan työntekijän osaamisessa. Niinpä piiloutuminen lintukoloihin tai vallan uho ei enää toimi. Arkeamme ovat globaaliset haasteet ja yksilöllisten, niin ammatillisten kuin yksityiselämän valintojen vahvistuminen. Suhtautuminen tulevaisuuden muutoksiin on kuitenkin vaihtelevaa. Ne voidaan ennakoida haasteena tai niihin voidaan taipua pakon edessä.

Meidän aikaamme kuuluvat väistämättä eri tieteenaloja yhdistävät, monitieteelliset näkökulmat. Ilkka Niiniluoto on todennut eri tieteiden ja taiteiden aloja yhdistävästä, monitieteisestä näkökulmasta kuinka jatkuvan erikoistumisen rinnalla tarvitaan tieteenalojen rajat ylittävää ennakkoluulotonta ja luovaa yhteistyötä tutkimuksen ja opetuksen piirissä.

Amerikkalaisten Alvin Tofflerin ja John Naisbittin näkevät visioissaan taiteiden aseman tulevaisuudessa keskeisenä ja merkittävänä. He katsovat teknologisen kehityksen tarjoavan uusia mahdollisuuksia luovuudelle ja taiteelliselle työlle. Taas teknisempi tietoyhteiskuntateoreetikko, japanilainen Yoneji Masuda toteaa puolestaan taiteet väistyvänä, affektiivisena toimintamuotona, jonka tieto, kognitio työntää syrjään. Masuda ei puhukaan lainkaan taiteista, vaan lähinnä taiteisiin perustuvasta todellisuudesta. (toim. Mitchell. 1985 s. 14-15). Lähestytäänkö tällöin Dantonin ajatusta taiteesta ja filosofiasta, jolloin taiteen muuntuessa lähemmäksi filosofiaa ja filosofian taiteellistuessaan, lakkaisivat filosofia ja taide nykyisissä muodoissaan olemasta?

Millaisena me taidekasvatuksen kentällä toimivat näemme taidekasvatuksen funktion tulevaisuudessa? Haluammeko tulevaisuudessa yhä todeta taidekasvatuksen olevan ”maailman haltuun ottamista taiteen keinoin, kasvua taiteen avulla” (Piironen. Salminen. 1996) ja näin rakentaa itse aktiivisesti omaa muuttuvaa rooliaamme. Ei vain kommentoiden, vaan itse aktiivisesti maailman monimuotoisia haasteita kohdaten. Vai miellämmekö itsemme Kiltiksi Pieneksi Possuksi, joka haluaa paeta paha maailmaa, jossa Iso Paha Susi vaanii.

Itse haluan tämän kirjoitukseni myötä osallistua parhaillaan käytävään keskusteluun, jota käydään taiteen, taidekasvatuksen sekä yrityselämän yhteiselosta. Omissa visioissani näen tämän liiton luovan molemminpuolisia kasvun mahdollisuuksia. Yrity maailma tarjoaa taidekasvatukselle sekä uusia kehittymisen haasteita, niin uuden oppimista kuin olleen ja menneen poisoppimista kun sisäisen keskustelun mahdollisuutta. Tämän lisäksi uskon tulevaisuudessa yrityselämän tarjoavan taidekasvattajille lisääntyvässä määrin kiinnostavia työpaikkoja. Onhan taidekasvatuksen kentällä aikojen saatossa kehittynyt sellaista osaamista ja tietämystä, jolla mielestäni on laajemminkin käyttöä sekä arvoa myös yrityselämän kontekstissa.

Yhtenä yhdistävänä linkkinä taidekasvatuksen ja yrityselämän kohtaamisessa toimii pedagogiikka, joka on sekä taidekasvatuksen että henkilöstökoulutuksen taustafilosofia.

Tulevaisuudessa ammatillisuutta leimaa yhä vahvemmin itsenäisyys, projektien hallinta ja verkottuminen. Niinpä tulevaisuudessa yritysten tärkeimpänä resurssina pidetäänkin henkilöstöä, tarkoitetaan sillä sitten itsenäistä ammatinharjoittajaa tai monikansallisen yrityksen työntekijöitä. Yrityksen henkilöstökoulutukselle tämä tarkoittaa kasvavia haasteita, joihin mielestäni taidekasvatuksen kentän osaamisella on monenlaista annettavaa.

Oma projektiluonteinen työskentelyni yrityksen henkilöstökouluttajana on rakentunut taidekasvatuksen metodologisen osaamisen pohjalta. Sisällölliset haasteet koulutuksille ovat nousseet kyseisten organisaatioiden ja työyhteisöjen omista tarpeista. Työskentelyssä on olennaisena tekijänä noussut esiin organisaation oma identiteetti ja kulttuuri sekä kysymys yhteisöllisestä oppimisesta. Onko oppiminen tiedostettu työyhteisössä vallitsevaksi tahtotilaksi ja mielletäänkö yksilöiden hiljainen tieto jaettavissa olevaksi yhteiseksi osaamispääomaksi? Näiden puuttuessa työyhteisön, organisaation tai koko yrityksen arvoista, voi yrityksen strateginen suunnittelu rakentua hatarien peruspilareiden varaan, eikä innovaatioajattelu yrityksessä pääse kukoistamaan.

Työyhteisöissä työskennellessäni olen luottanut kuvallisen kuva-analyysin prosessointiin ja kuvan tulkintaan sekä yhteisen dialogin rakentumiseen. Kouluttajana olen ohjannut prosesseja, joissa muun muassa on rakennettu yrityksen arvot näkyviksi, toteutettu yrityksen kuvallinen SWOT – analyysi, jonka tavoite oli olla apuna kyseisen yrityksen strategian uudelleen muokkauksessa sekä johdollani on työstetty yrityksen henkilöstön osaamiskartoitus kuvalliseen muotoon.

Näkemykseni mukaan työskenneltäessä kuvien, värien ja muotojen kanssa liikutaan alitajunnan ja symbolisten merkitysten alueilla, jolloin niin henkilökohtaisten kuin kollegiaalisten kuvien ja merkitysrakenteiden purkaminen ja uusien luominen tapahtuu. Taiteen kieli voi olla merkityksellisessä asemassa tässä kohtaamisessa, asioiden käsittelyssä ja yhteisesti rakentuvan dialogin synnyttämisessä.

Itselleni on luonnollisesti tärkeää hahmottaa sekä oma työskentelyni että sen paikka niin taidekasvatuksen, taidemaailman kuin yritysmaailmankin sisällä. Samalla haluan osallistua taiteen ja yritys-elämän laajemmasta yhteistyöstä käytävään keskusteluun. Toiveenani on kyetä edesauttamaan näiden eri ammatillisten maailmojen rajapinnoille syntyvien niin taiteellisten, tieteellisten, sosiaalisten kuin taloudellisten innovaatioiden syntymisen mahdollisuuksiin. Molemmille haasteena, niin tieteen kuin taiteenkin

parissa työskenteleville, näen yhteisen rakentavan dialogin rakentumisen. Ja siihen työhön kaivataan ihmisiä jotka uskovat unelmiin, mutta eivät kaikenlaisiin satuihin.

Taide ja todellisuus

Taide määritellään usein todellisuuden haltuunottamisena ja taiteella - samoin kuin tieteellä – voidaan nähdä olevan keskeinen merkitys todellisuuden rakentamisessa. Samalla kun taide näyttää meille maailman tietynlaisena, se myös opettaa meitä näkemään sen tietyllä tavalla (Saarnivaara. 1997-98). Taide voidaan nähdä tiedon lisäksi myös toimintana kuten Mari Krappala ja Tarja Pääjoki (2003) ovat tutkimuksissaan todenneet.

Modernismin asenne intressittömyydestä ja autonomisuudesta on postmodernin ajattelun myötä vähitellen menettänyt merkitystään ja tilalle on muodostunut moniarvoisuutta ja vuorovaikutuksellisuutta korostava taidekäsitte. Yhteiskunnassa tapahtuvat moniarvoisuuteen tähtäävät ajattelunmallit ovat ottaneet käyttöönsä taiteen monimuotoisuuden käsitteen ja taiteesta on tullut epävarmuuden moniarvoinen alue. (Karhu. 2003) Postmodernissa kulttuurissa ihmisen historiaa ei enää käsitetä jonakin pysyvänä ilmiönä, vaan ymmärretään, että jokaisen aikakauden ihmiset rakentavat uudelleen sekä omaa yksilöllistä että yhteiskunnalliskulttuurista, kollektiivista kehityshistoriaansa. Se, mikä oli aiemmin totta, suhteutuu tämän hetken faktaan yhtenä sen rakennusosana. Näin historiaa voidaan luoda tai tulkita ja merkityksellistää uudelleen tämän hetken merkitysperspektiivissä ilman, että 'totuutta' sinänsä muutetaan. (Sava.a) Samalla lailla voidaan tieto ja totuus nähdään suhteellisina tai moniäänisinä ilmiöinä.

Yhteiskunnassamme sana ”taide” on laajentunut käsittämään yhä useampia toiminnan alueita, mutta tarkoitustaan ja merkitystään taide ei ole menettänyt. Siitä on tullut kuvainnollinen sana hahmottaa eri taitavuuden ja mahdollisuuksien alueita. Samalla se toimii vastakohtana tavoitteille, joissa pyritään alistamaan etukäteen monimuotoisuus yhden tulkinnan alueelle. ”Taiteen ja taiteen tulkinnallinen huomio on suuntautunut merkitysten luomisprosesseihin ja niihin mekanismeihin, strategioihin, tapahtumiin, joilla merkitykset syntyvät”, toteaa Mika Karhu (2003). Hänen mukaansa nykytaide on tila, jonka sisälle voidaan tuoda millaisia tulkinnan tapoja ja visuaalisia toiminnan alueita tahansa. Taiteen voidaan todeta olevan yhteydessä laajasti ihmisen elämän eri

alueisiin, ja se muodostaa näin sen merkityksien taustan, jonne taiteen tulkinnallinen sisältö voidaan sijoittaa.

Perinteisesti taiteen olemukseen on liitetty taiteellisen toiminnan kolmiyhteys: taiteilija, taideteos ja vastaanottaja. Tänä päivänä neljäntenä tekijänä tarkastellaan usein myös kontekstia, sitä, missä tuo kolmiyhteys esiintyy. Näin taiteesta rakentuu yhä laajenevassa määrin erilaisia merkityksiä ja tulkintoja. Meidän aikaamme kuuluvat myös eri tieteenaloja yhdistävät, monitieteelliset näkökulmat, jotka tuottavat uutta tietoa ja ymmärrystä taiteesta myös sosiaalisena konstruktiona. Se, millaisena todellisuuden kukin näkee, on yhteydessä taiteilija tai taiteen vastaanottajan omakohtaiseen ja persoonalliseen tulkintaan ja merkityksenantoon. Näin vastaanottaja luo omalla tulkinnallaan ja merkityksenannollaan taidetta. Nykyisissä taiteen tutkimuksissa painotetaan usein vastaanottajan yksilöllisiä tulkintoja. Tällöin taideteos on se, minkä vastaanottaja mielessään konstruoi, tai teoksesta luo ja tulkitsee sekä kuinka rakentaa merkityksiä teokselle. Ihmisten tapa ajatella ei suinkaan aina ole pelkästään henkilökohtaista tulkintaa ympäröivästä maailmasta vaan kertoo usein myös laajemmin kulttuurisista rakenteista, normeista ja tavoista. Tällöin taiteen vuoropuhelusta todellisuuteen muodostuu tulkinnan ja merkityksenannon moniäänistä kenttää.

Muuttuva taide ja taidemaailma

Taide muuttuu ja muuttaa muotoaan. Samalla muuttuu myös taidemaailma. Taidehistorioitsija Morris Weitzin mukaan 'taidetta' tulisi kohdella avoimena käsitteenä. Weitzin mukaan taiteen jatkuva laajeneminen, uuden etsiminen ja muodonmuutokset tekevät loogisesti mahdottomaksi lyödä lukkoon mitään taidetta määrittelevien ominaisuuksien joukkoa. *"Voimme halutessamme tietysti sulkea käsitteen, mutta tämän tekeminen 'taiteelle' olisi kuitenkin naurettavaa sillä se mitätöisi juuri ne ehdot, jotka mahdollistavat luovuuden taiteessa"*: toteaa Weitz (Vuorinen. 1993. 350). Weitzin mukaan eri taidemuodot tulevat jatkuvasti kehittymään ja ne voivat läpikäydä radikaalejakin muodonmuutoksia. Taiteenalat voivat myös yhdistyä tai saada synergiaa yhteiskunnassa vallitsevan kehityksen muilta alueilta ja synnyttää näin kokonaan uutta.

Taiteen kentän mullistuksista ja uutta luovasta toiminnasta on ranskalainen esteetikko ja filosofian ”kauhukakara” Pierre Bourdieu (1985) kirjoittanut usein. Hän on erityisesti käsitellyt teemaa, joka koskee taidekentän herruutta. Hänen analyysissään taiteen kenttää - kenttien yleisen lain mukaan – hallitsevat ne, joilla on eniten erityispääomaa. Uusia yrittäjiä joilla ei ole paljon erityispääomaa, vastustetaan, mutta heillä on puolestaan kumousstrategioita joiden tavoitteena on erityispääoman kerääminen. ”Vanhoilla” on suojelustrategioita, joiden tavoitteena on saada voittoa kasaantuneesta pääomastaan. Taiteen kentän sisällä tämä tarkoittaa arvojen mullistamista, enemmän tai vähemmän vallankumouksellista tuotannon ja tuotteiden arvostamisen periaatteiden uudelleen määrittelyä sekä hallitsevien arvojen arvon alentamista. Kentälle pääsyn ehtona on Bourdieun mielestä pelien päämäärien tunnustaminen sekä niiden rajojen tunteminen joiden ylittämisestä seuraisi pelistä pois sulkeminen. Näin siis kentän sisäinen taistelu voi saada aikaan vain osittaisia vallankumouksia, sellaisia jotka pystyvät tuhoamaan hierarkioita, mutta eivät itse peliä taiteen eri kentillä.

Mielestäni yksi tämän päivän huomattavimmista taidemaailman sisällä tapahtuneista kehitysproesseista on ollut uuden teknologian tarjoamien mahdollisuuksien myötä ennen kaikkea media- ja videotaiteen saroilla. Mediataide on lähentynyt televisiota ja erilaisia pelejä, muokaten yhä voimakkaammin jokapäiväistä visuaalista maailmaamme. Tämä kehitys on luonnollisesti ollut kahdensuuntaista. Tekninen kehittyminen on vastavuoroisesti saanut innoitusta luovasta vuoropuhelusta valokuva- ja videotaiteilijoiden kanssa. Näin taiteellisen toiminnan ja uuden kehittymisen näkökulmasta keskeiseksi tekijäksi on noussut keskinäinen vuorovaikutus, dialogi, joka on rakentunut ja rikastuttanut kaikkia alueita.

Vallitsevana tendenssinä tämän päivän taiteessa voidaan nähdä esteettisten tekijöiden merkityksen väheneminen. Monet pitävät tätä menetyksenä, toisille se on osoitus taiteen kentän positiivisesta laajenemisesta ja uudistumisesta. Taiteentutkija Arto Haapala näkee muutoksen luonnollisena ilmiönä taiteen muuttumisesta. ”*Esteettisyyden väheneminen ei koske kaikkea taidetta; edelleen on teoksia, joiden arvo on niiden esteettisyydessä, kyyyssä herättää mielihyvää. Käsitteellisyyden painottuminen on kuitenkin merkinnyt sitä, että teoksia, jotka ovat pelkästään esteettisesti hyviä ja tässä mielessä yksitasoisia, ei enää pidetä taiteellisesti niin hyvinä kuin aikana, jolloin esteettisyys oli taiteellisuudessa tärkeämpi muodostaja kuin tänään*”. (Haapala, & Lammenranta 1993). Puhtaasti käsitteellinen elementti on noussut useissa taideteoksissa keskeiseen asemaan. Taiteesta on tullut refleksiivisempää ja taiteilijat ovat tietoisesti alkaneet pohtia töissään itse taiteen luonnetta.

Taidekasvatuksen uudet haasteet

Taidepedagogiikan tehtäväksi on usein nähty taidetta ja taiteellisia prosesseja koskevan tiedon muuntaminen pedagogiseksi tiedoksi, jolloin kohteena on oppija itse, taide, oppiminen ja ohjaus. Koska taiteen ja taiteellisen toiminnan merkitys on alati muuttuva, on jatkuvasti pidettävä yllä keskustelua siitä mikä on taidetta, taiteellista toimintaa ja taidekasvatusta. Taidekasvattajalle pohdinta taiteen olemuksesta on keskeinen osa työtä. Sillä vain näin voidaan tehdä tietoisempia, perusteltuja ja taidekasvatuksen kannalta hedelmällisiä ratkaisuja ja kehittää taidekasvatusta vastaamaan sekä nykyisiä, että tulevia haasteita.

Tämän päivän taidekasvatus etsii uusia lähestymistapoja taiteeseen monista eri suunnista. Esteettiset painotukset, postmoderni taidekäsite, monikulttuurisuus ja taiteen ja taidekasvatuksen mieltäminen kulttuurisidonnaisina, ja samanaikaisesti yksilökokemusten korostaminen ymmärtämisen lähtökohtana, ovat osaltaan olleet nostamassa esiin kysymyksen tulkintojen loputtomasta heterogeenisuudesta. Näitä näkökulmia on toisinaan yritetty sovittaa perinteisiin taidekasvatuksellisiin rakenteisiin, joissa modernistinen perinne yhä elää. (Pääjoki. 1999) Tämän lisäksi taidekasvatuksessa luonnollisesti vaikuttaa myös se koulutusmuoto, jossa tapahtuma tapahtuu. Se määrittää paljolti oppijan taideilmaisun tai vastaanotto-prosessin ja taideteoksen intentiota, funktiota sekä kriteereitä, joilla sekä toimintoja että tuotoksia arvioidaan.

Inkeri Savan (Sava.a) on esittänyt näkemyksen, jonka mukaan eettinen keskustelu tulisi nostaa taidepedagogisen tutkimuksen tärkeäksi intressialueeksi. Hänen mielestä taiteelliselle toiminnalle tärkeät yksilölliset ja kulttuuriset prosessit, ihmisten myyttiset tarinat ja kollektiiviset alitajuiset virrat ovat alkaneet kiinnostaa myös epistemologisina kysymyksinä - tietämisen prosesseina - eivät pelkästään irrationaalina, mielen mystiikkaan liittyvinä näkemyksinä. Tutkimuksissaan Sava on tuonut esiin mielenkiintoisia näkökulmia taiteen mahdollisuuksista ”tuottaa syvimmillään ’toisenlaista tietoa, siitä mikä ei ole ilmeistä ja pintarakenteissa näkyvää”. Tämä taiteen kautta saavutettava hiljainen tietäminen on noussut myös työyhteisöissä tapahtuvassa työskentelyssä erittäin kiinnostavaksi ja oman työskentelyni kannalta keskeiseksi tekijäksi. Näkemykseni mukaan juuri hiljaisen tietämisen kautta on mahdollisuuksia tiedostaa ja purkaa auki työyhteisöissä vallitsevia yhteisöllisiä ja yksilöllisiä olettamuksia, myyttejä tai jopa uuden oppimisen ehkäiseviä tapoja ja tottumuksia.

Tämän auki purkamisen jälkeen avautuisi ehkäpä paremmin tilaa uusien toimintatapojen ja kulttuurien leviämiseen.

Toinen kysymys, jota olen taidekasvatuksen näkökulmasta pohtinut, on näkemys siitä kuinka ”käyttää” taidetta ja millaisia, myös symbolisia merkityksiä taiteelle tai taiteen kautta tapahtuvalle toiminnalle voi antaa? Tämän lisäksi myös kysymys jota olen ”käyttäessäni” taidetta miettinyt, liittyy ajatuksiin oman toimintani rajoista ja mahdollisuuksista taiteen kontekstissa tuottaa uudenlaista tietoa sekä ymmärrystä taiteesta sosiaalisena konstruktiona? Samalla olen peilannut taiteen ja taiteilijuuden kuvaa, riisunko taiteelta siihen usein liittyvää pyhää glooriaa? Alennanko näin taiteen arkipäivän kulutustuotteeksi nostamalla sen palvelemaan päämääriä, jotka kenties lisäävät ihmisten itsensä ja ympäröivän maailman ymmärrystä? Vai viekoittelenko toiminnallani arjesta pyhää?

Yrityselämän uusiutuvat toimintatavat

Yrity maailman toimintatavat, ne, joiden varassa organisaatioita, kilpailukykyä ja yksilöllisiä urapolkuja pitkään rakennettiin, ovat menemässä uusiksi. Niiden takana oleva logiikka on kovaa vauhtia muuttumassa. Muutosten taustalla on kansainvälistyminen, uusi teknologia, suomessa ehkä tulevaisuuden työvoimapula ja laajemminkin ihmisten käyttäytymisen muutokset. Yrityselämässä joustavuudesta ja nopeudesta on tullut elinehto. Esimiehistä on tullut valmentajia. Heidän keskeinen tehtävä on luoda mahdollisuudet työntekijöiden oppimiselle, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus toteuttaa työnsä parhaiten. Yhä tärkeämmiksi kriteereiksi kilpailtaessa osaavasta henkilöstöstä ovat nousseet työpaikkojen tarjoamat kehitys- ja koulutusmahdollisuudet. Rekrytoinnista onkin tullut kahden kauppa, jossa työntekijän ja työnantajan tarpeiden ja toiveiden tulee kohdata. Kaikkineen luovuuden ja uusien ratkaisumallien etsiminen tulee yrityselämässä entisestään korostumaan.

Strateginen suunnittelu, jota myös strategiseksi tahtotilaksi kutsutaan, on yritystoiminnan peruselementtejä. Luodussa strategiassa määritellään muun muassa yrityksen liiketoiminnan sisältö ja laajuus sekä huomioidaan yrityksen sisäiset ja ulkoiset tekijät. Strategia on monivuotinen, mutta nykyään siitä muokataan yhä joustavampaa. Painotukset ja koulukunnat strategisessa ajattelussa ovat vaihdelleet. Nykyään on siirrytty vahvasti ns. resurssilähtöiseen ajatteluun, jolloin yrityksen

inhimilliset voimavarat eli henkilöstön osaaminen ja toimintatapojen kehittäminen ovat tarkastelun kohteena. Inhimillisen osaamisen merkitystä organisaatioiden menestykselle on esitetty jopa ainoana kestävästä kilpailuetua tuottavana resurssina (Viitala. 2002. 9). Henkilöstöjohtamisen osallistuessa yrityksen strategiatyöhön myös yrityksen strategia tarkentuu entisestään.

Käsite knowledge management on tullut vahvasti mukaan yrityselämän sanastoon. Se tarkoittaa enemmän kuin tiedon johtamista, se on myös huolehtimista yrityksen sisällä olevista taidoista ja osaamisesta niin, että organisaation tavoitteet voidaan saavuttaa (Viitala. 2002.175). Yhä tärkeämpänä pidetään organisaatiossa piilevä hiljaisen tiedon esiin nostamista sekä uuden tiedon ja osaamisen synnyttämistä. Henkilöstön osaamisen kehittäminen voidaankin nähdä jatkuvana prosessina kohti oppivaa organisaatiota jossa työntekijöiden kapasiteetti ja ura kehittyessään lisäävät myös yrityksen osaamispääomaa.

Ammatillista kehittymistä ja yksilöiden oppimista on perinteisesti tarkasteltu kokemuksellisen oppimisen näkökulmasta. Tällöin on usein käytetty esimerkkinä David A. Kolbin jatkuvaa syklisen oppimisen mallia. Kolbin teoriaa on kuitenkin viime aikoina moitittu yksilökeskeiseksi ja tilalle on pyritty löytämään laajempien järjestelmien oppimista kuvaavia teorioita. Yrjö Engeströmin (Engeström. 2000) mukaan kehittyneempinä kokemusoppimisen malleina voidaan pitää oppimisen yhteistoiminnallista ja kontekstuaalista luonnetta korostavia teorioita. Tällöin oppiminen nähdään osallistumisena yhteisölliseen toimintaan. Oppimista, jonka kohteena on kokonainen toimintajärjestelmä, kutsutaan ekspansiiviseksi oppimiseksi. Tällaisessa oppimisessä oppimisprosessi on kollektiivista ja pitkäkestoista. Engeström näkee ekspansiivisen oppimisen syklin avoimena syklinä, joka lopulta johtaa kokonaisten toimintajärjestelmän laadulliseen muutokseen. Näin oppiminen sisältää useita osaprosesseja ja oppimisen muotoja. Engeströmin mielestä tällainen työn laadullinen muuttuminen merkitsee myös sen oppimista, mitä ei ole vielä olemassa ja niinpä uutta oppimisteoriaa tarvitaan.

Yrityksen organisaatiokulttuuri

Nopeasti muuttuva maailma asettaa organisaatiot ja niissä työskentelevät ihmiset yhä kasvavien haasteiden eteen. Kansainvälistyminen, teknistyminen, organisaatioiden verkostoituminen, rakenteiden madaltuminen ja työn sisältöjen muuttuminen moninaistavat työyhteisöjen ja organisaatioiden toimintaa. Organisaatioissa olevat käytänteet ja

niiden taustalla olevat kulttuuriset merkitysjärjestelmät sekä yksilö työyhteisön jäsenenä joutuu asettumaan vuoropuheluun muutoksen kanssa. (Juuti & Lindström 1995. 4) Organisaatioissa muutokset voidaan nähdä prosesseina, jotka heijastuvat sekä ulkoisiin että sisäisiin ajattelutapoihin, toimintamalleihin, tehtäviin ja ihmisten työkuviin.

Tämän päivän organisaatioteoriat painottavat organisaatioita sosiaalisesti konstruoituina todellisuuksina ja toisaalta kielellisinä konstruktioina. Organisaatiokulttuuria on kenties määritelty ”säännönmukaiseksi käyttäytymiseksi” kuten erilaisiksi normeiksi, arvoiksi, kielen ja hyvän käytöksen rituaaleiksi, pelisäännöiksi ja nikseiksi organisaatioissa selviytymiseksi. Jopa tunnelmaa tai ilmapiiriä, jolla jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toistensa tai asiakkaiden tai muiden ulkopuolisten kanssa on saatettu kutsua nimellä ”organisaation kulttuuri”. Edgar H. Scheinin (1991) mielestä nämä tekijät eivät kuitenkaan ole olennaisinta puhuttaessa organisaation kulttuurista. Hänen mielestä kulttuuri tarkoittaa ”perusoletusten mallia”, jonka jokin ryhmä on keksinyt, löytänyt tai kehittänyt oppiessaan käsittelemään ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmiaan. Kyllin hyvin toimiessaan on näitä ratkaisuja voinut pitää perusteltuna ja opettaa edelleen ryhmän uusille jäsenille. Näin ovat muodostuneet itsestäänselvyydet jotka ovat siirtyneet tiedostamattomalle tasolle. Scheinin mielestä tietoiset käyttäytymismallit eivät kuitenkaan sisälly kulttuurin määritelmään, vaan hänen mielestä tietoinen käyttäytyminen määräytyy tämän kulttuurin edellytyksistä ja ulkoisista tilannetekijöistä, mutta voi heijastella kumpaa tahansa tai kumpaakin niistä.

Organisaatiokulttuurissa siirtymisen uudelle tasolle edellyttää sekä makrotasoista koko organisaation toiminta-ajatukseen ja arvoihin kohdistuvaa muutosta että mikrotasoista yksilön ajattelutapojen muuttumista. Kaikenlaisessa organisaation kehitystyössä on kuitenkin muistettava, että organisaatio itsessään ei opi. Se oppii ja kehittyy vain oppivien yksilöidensä kautta ja näin ollen yksilöiden ajattelutavan muutos on keskeistä. Organisaation kehittäminen edellyttää sosiaalisen rakenteen, töiden järjestelyjen ja sisältöjen tarkastelua ja näissä mahdollisia muutoksia. Pelkästään tämänkaltaiset muutokset yksinään jäävät kuitenkin liian pinnallisiksi, jollei niiden taustalle liity uutta rakentavaa ajattelun muutosta. Työyhteisöjä voi kalvaa tiedostamattomat sisäiset mallit ja ehkä rutiineiksi muuttuneet ajattelu- ja toimintatavat, jotka saattavat estävät uusien ideoiden läpiviennin.

Turhaan ei tämän päivän organisaatioiden kehittämistä koskevassa kirjallisuudessa puhuta organisaation yhteisesti muodostetun ja jaetun vision hahmottamisen olevan yksi tärkeimpiä tekijöitä kaikelle kehittämistyölle ja uusien toimintaperiaatteiden luomiselle. Pentti Sydänmaanlakka toteaa kirjassaan *Älykäs Johtaja* (2004) kuinka yrityksen vision olemus liittyy enemmänkin siihen keitä olemme, kuin siihen mitä me teemme. Pekka Himanen puolestaan korostaa kuinka organisaatioiden ja koko yrityksen monen suuntaisen kehitystyön rinnalla tulisi kaikkein tärkeimpänä nähdä organisaation filosofisen tason uudelleen opettelu. (Himanen. 2005a)

Organisaation kehittäminen

Kirjassaan *Kauneuden Taito* Juha Varto muistuttaa, että mikään ei paljastu ihmiselle itsestään vaan kaiken on ensin jouduttava oikean valaisimen alle, jotta se yleensä tulee nähtäväksi. ”*Sen, mitä valaistaan, ja sen, mikä valaisee, on oltava samassa maailmassa, jotta mikään yleensä tulee valaistuksi. Ei paljon auta, jos naapuritalossa on valot*”: toteaa Varto. (2001, 73). Näin on myös organisaation kehittämisen tiellä. Organisaation muutokset tähtäävät organisaation kykyyn hahmottaa itsensä ja reagoida uudella tavalla osana muuttuvaa ympäristöä.

Organisaation ja työyhteisöjen muutospyrkimyksissä on nykyään yhä enenevässä määrin pyritty hahmottamaan yhteisön oman historian tuloksena syntynyttä syvärakennetta. Tämä rakenne ilmenee usein ns. symbolisina kenttinä: yhteisön sisäisissä myyteissä, tarinoissa, rituaaleissa, perinteissä, arvoissa yms. Henkilöstön kouluttamisessa olennaista onkin juuri aikojen saatossa syntyneen kulttuurin syvärakenteen muutosprosessin käynnistäminen. Organisaation sisäisen symbolisen kentän ominaispiirteet on pyrittävä ymmärtämään ja tulkitsemaan sekä ”uudelleen mytologisoimaan”. Muutostyössä on yhteisön rakennettava uutta kuvaa itsestä ja kenties myös tarkennettava kuvaa koko organisaatiosta ja sen verkostosta, kilpailijoista, asiakkaista ja tulevaisuuden haasteista. Tällä uudelleen mytologisoinnilla pyritään paljastamaan sosiaalisen käyttäytymisen taustalla oleva ajattelutapojen rikkaus. Se onnistuu parhaiten tuotaessa organisaatioissa työskentelevien ihmisten tietoisuuteen heidän oma toimintansa, heidän itsensä käyttämän kielen ja vertauskuvien avulla. Tätä kulttuurin symbolisen kentän eli kulttuurin syvärakenteen ymmärtämiseen tähtäävää tutkimusta voidaan pitää uudelleenmytologisoinnin ensimmäisenä vaiheena. Toisessa vaiheessa myytit pyritään kytkemään niihin tilanteisiin, joissa ne ovat syntyneet. Näin organisaation jäsenet voivat hahmottaa näitä monensuuntaisia prosesseja, jotka liittyvät heidän omaksumiensa ja itsestään selvinä pitämiensä toiminta- ja ajattelutapojen

taustalle. Uudelleenmytologisoinnin kolmannessa vaiheessa organisaation jäsenet pyritään sitouttamaan uusiin myytteihin ja tarinoihin. (Juuti & Lindström. 1995, 56-57).

Organisaation muutostyössä on tärkeää tiedostaa, että siellä työskentelevät ihmiset vievät organisaatiota uudenlaisen kulttuurisen tiedostamisen ja kasvamisen urille ainoastaan oman muuttuvan toimintansa kautta. Kehittäminen, ymmärtäminen, arviointi ja yhteistyön vaatimukset edellyttävät yksilön omaa halua kehittää sekä itseään, työtään ja työyhteisöä. Työyhteisön kehitystyön rinnalla ihmiset muokkaavat samalla myös omaa muuttuvaa käsitystään maailmasta, työyhteisöstä ja itsestään. Maurice Merleau-Pontyn sanoin ”*maailma on ihmisenä olemisen väijäämättömänä sisältönä ja ihmisen tietoisuus ilmenee maailman kohtaamisena ja tässä kohtaamisinnassa syntyy ihmisen kuva itsestään*”. Olennaista organisaation kehitystyössä on huomioida, että yksilö joutuu monensuuntaisissa muutosprosesseissa kohtaamaan kasvamisen haasteita, jotka voivat olla antoisia, mutta samalla myös raskaita ja vaativia. Tärkeää onkin varata riittävästi aikaa asioiden vaatimalle syvemmälle kypsyttelylle. Pekka Himanen (200a) korostaa kaikessa organisaatioihin liittyvässä muutostyössä niin itse muutosprosessin kuin haluttujen päämäärien suhteen asioiden eettistä tarkastelua. Hänen näkemyksen mukaan rikastavan yhteisön logiikkaa tarvitsevan kiinteästi etiikan ja eettisyyden pelisäännöt rinnalleen. Jaana Venkulan ajatuksen mukaan ihmisen käsitys todellisuudesta muotoutuu parhaiten tieteen, taiteen ja etiikan pohjalta. (2005, 14).

Uuden oppiminen organisaatiossa

Vaikuttava oppiminen organisaatiossa edellyttää yksilöiden osaamisen siirtymistä ryhmien osaamiseksi ja siitä edelleen organisaation kulttuurin, järjestelmien ja toimintamallien kehitykseksi. Yksilöiden intuitiivinen, pitkälle kokemukseen pohjautuva oppiminen sekä hiljainen tieto nähdään ratkaisevana tulevaisuudessa yritysten kehittymisen kannalta. Ihmisten johtamisessa olennaisena pidetään joustavuutta ja kykyä tarkastella asioita ja ilmiöitä eri perspektiiveistä. Johtamisen yhdeksi avainkysymykseksi on nostettu erilaisten, yksilöllisten totuuksien ymmärtäminen ja näiden totuuksien suhteuttaminen organisaation keskeisiin tavoitteisiin. (Toskala. 2000, 131-132) Johtajien ja esimiesten yhdeksi tehtäväksi on määritelty vision ja ideoiden ”kääntäminen” eri organisaatiotasojen kielelle ja niiden soveltaminen yksiköiden ja yksilöiden tilanteisiin.

Osaamisen johtamisen käsite on laajentunut toimintatapojen, tuotteiden, palveluiden ja innovaatioiden sekä oppimisen kattavaksi taustafilosofiaksi. Oppimisesta puhutaan

pinta- ja syvätasonoppimisena. Syväoppimisen tasolle kykenevä organisaatio on omaksunut oppivan otteen kaikessa toiminnassa. (Viitala. 2002. 16-17) Resurssien hallinta on osattava tunnistaa, organisoida ja suunnitella. Vuorovaikutussuhteet, yhteistyötaidot ja tiedon hankinta- ja käyttötaidot sekä teknologian hyödyntäminen on tärkeää. Organisaatiot tuleekin nähdä enemmän kuin osiensa summana, niissä vaikuttavat myös ns. henkilökemia, ryhmäprosessit, viestintä, roolit ja valtasuhteet. *”Yritysjohdon pitää luoda myös ne sosiaaliset edellytykset, joiden avulla tieto muuttuu liiketoimintaa hyödyttäväksi tekemiseksi. Juuri se on 90 % koko hommasta”*, korostaa tietoyritysten henkilöjohtamisesta väitellyt Ilkka Tuomi (1999). Mutta yhtä tärkeää kuin uuden oppiminen, on vanhan tiedon ja vanhojen ajattelutapojen hylkääminen. Siksi toiminnan jatkuva arviointi ja kyky tarkastella asioita laajasti ja herkkyyys epäillä tuttua ja turvallista edesauttaa jatkuvan kehittymisen ja oppimisen tiellä.

Organisaatio, joka rakentuu oppivan organisaation periaatteille *”osaa käyttää kaikkien yksilöiden ja ryhmien koko oppimiskykyä yhteisen tavoitteiden saavuttamiseksi ja kykenee luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustavan ilmapiirin”* (Ojala. 2000, 162). Tämän lisäksi se kykenee siirtämään ja muuntamaan käyttäytymistään uuden tiedon ja näkemyksen mukaan. Asioiden väliset suhteet ja muutokset tulee jäsentää kokonaisvaltaisesti sillä organisaatiossa todellisuus ei koostu vain lineaarisista vaikutussuhteista, vaan toisiinsa liittyvistä ja vaikuttavista prosesseista jossa työntekijöiden tulee kyetä itse vaikuttamaan omaan kasvuunsa ja oppimiseensa. Oppimista synnyttävän luovan jännitteen nähdään riippuvan siitä, poikkeako tiedostettu tavoite riittävästi nykytilasta ja onko se riittävän konkreettinen ja houkutteleva.

Työyhteisön sisäiset toimintaa ohjaavat mallit ovat usein tiedostamattomia ja ehkä jo rutiineiksi muuttuneita ajattelu- ja toimintatapoja, jotka estävät uusien ideoiden toteuttamisen. Niinpä organisaatiossa yhteisesti muodostettu ja jaettu visio on olennaisen tärkeä. Jos yksilölliset näkemykset ja visiot ovat kovin erilaisia tai ristiriidassa keskenään voi toiminta vaikeutua. Avoin keskustelu on kaiken lähtökohta, sen avulla voidaan löytää yhteinen käsitys asioista. Oppimisen yhtenä perustana onkin aina yhteisen kielen rakentaminen. (Länsisalmi. 4/1996) Kaikkineen yhteisen dialogin synnyttäminen, tänä itseohjautuvuuden, tietotekniikan ja etätyön aikana tulee organisaation osaamisen kontekstissa todennäköisesti jatkuvasti korostumaan.

Innovaatioajattelu työyhteisöissä

Innovatiivisessa työyhteisössä, jossa yksilöiden koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittu osaaminen kasvaa ja vahvistuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa, lisää samalla koko ryhmän osaamispääoma. Innovatiivisuuden mahdollistaa vuorovaikutteisuus ja sitä tukeva turvallinen ilmapiiri. Nopeus reagoida muuttuviin tilanteisiin, henkinen ja taloudellinen panostus tuoteinnovaatioiden syntyyn kertoo yrityksen halusta säilyttää kilpailukykyä. Työyhteisöissä innovatiivisuus näkyy jatkuvana parantamisen käytäntöinä, jolloin pyrkimyksenä on jatkuva oman toiminnan kehittäminen. Innovatiivisuus ei kuitenkaan synny itsestään, sen kehittyminen on tietoisien toiminnan tulosta johon on kohdennettava resursseja. (Lindström. 1/2002. 7-8). Pekka Himanen (2004a) käyttää toimivista, innovatiivisista työyhteisöistä nimitystä rikastava yhteisö. Tällöin yhteisön tunnuspiirteinä voidaan nähdä ilo ja innostus yhteisestä asiasta sekä kunnioitus omaa ja toisten työtä kohtaan. Yhteisöön kuulumisen ja luottamuksen tunteet ovat tärkeitä, samoin yhteisesti jaetut unelmat. Olennaista rikastavissa yhteisöissä on kuitenkin tietoisuus siitä, että yhteisön jäsenenä yksilö on aina enemmän kuin mitä hän olisi yksinään.

Innovaatiot jaetaan usein sisältönsä puolesta kahteen ryhmään. Tuoteinnovaatioihin, joilla tarkoitetaan muutoksia organisaation valmistamissa tuotteissa tai palveluissa, ja hallinnollisiin innovaatioihin eli muutoksiin tavoissa, joilla tuote tehdään tai palvelu tuotetaan. Ensimmäistä innovaatiotyyppiä kutsutaan myös tekniseksi innovaatioksi ja jälkimmäistä prosessi-innovaatioksi. (Lindström. 1/2002, 7) Yleensä innovaatioon liittyy aikomus saada aikaan hyödyllistä ja prosesseilla on konkreettiset päämäärät ja sosiaaliset seuraukset. Innovaatiotuote on perinteisesti määritelty uutena keksintönä jolla on kaupalliset mahdollisuudet. Luomalla teknis-taloudellisia tai sosiaalisia innovaatioita voi yritys ottaa toiminnassaan suuren askeleen ja taata paremmin markkinoilla säilymistään. Brittiläisen Clive Suttonin mukaan tämän päivän yritys-elämässä yritysten on jatkuvasti kyettävä uudistamaan toimintatapojaan ja tuotteitaan, niinpä innovaatiota korostava strategia on läheisesti liitoksissa yritysten toimintaympäristön globalisoitumiseen.

Yritys-elämässä innovaatioajattelu onkin läpikäynyt oman muodonmuutoshistoriaansa. Teknologian kehittämisskeskuksen Tekesin uutuuskirjassa todetaan kuinka 1950-luvulta 1980-luvulle kansantaloustieteilijät ajattelivat, että investoinnit tehdasteollisuuteen, kuten koneisiin, johtavat talouskasvuun. Näin innovaatioajattelun ensimmäisessä vaiheessa korostui tutkimus- ja kehittämistoiminta. 1980-luvulla taas investoinnit aineettomaan tutkimukseen ja kehitykseen saivat tärkeän roolin. 2000-luvulla

innovatiivisuutta alettiin nähdä jatkuvana prosessina, joka kosketti oikeastaan koko organisaatiota. Uutta tuottavuuden kasvua etsitään uusista innovaatioista. Kasvun mahdollisuuksia nähdään luonnollisesti it-palveluissa. Informaatioteknologian asemaa taloudessa 2000-luvulla on verrattu höyryn ja sähkön suomiin mahdollisuuksiin (Suominen. 2005).

Tämän päivän innovaatioajattelussa elämme vaihetta, jolloin verkostojen ja syvällisen tiedon merkitys on ensisijaista, mutta tulee tulevaisuudessa entisestään korostumaan. Tarkastellessa verkostoja yritysten kannalta voidaan todeta niitä olevan kahdenlaisia. On ns. sisäisiä verkostoja, ne ovat yrityksen palkkaamien yksiköiden muodostamia yhteisöjä ja ulkoisia, jotka puolestaan ovat yrityksen henkilöstön ylläpitämiä yhteyksiä asiakkaisiin, alihankkijoihin ja muihin sidosryhmiin. Amerikkalaisen Manuel Castellsin mielestä tällä hetkellä käynnissä olevan taloudellinen vallankumous liittyy nimenomaan yritysten kykyyn verkostoitua (Ahonen. 1/2002. 19).

Tekesin vaikuttavuusarvioinnin johtajan Markus Koskenlinnan mukaan Innovaatiopolitiikka on paitsi mielekäs tapa lisätä vauhtia talouden pyöriin, myös julkisen vallan näkökulmasta yksi harvoista mahdollisuuksista vaikuttaa. ”Vanhakantaista teollisuuspolitiikkaa ei enää juuri harjoiteta. Kansallista rahapolitiikkaa ei euroalueella enää edes voi harjoittaa, ja investointipolitiikkaakin on EU:n kilpailusääntöjen vuoksi varsin rajattua. Kaikki maat suuntaavat toiveensa innovaatiopolitiikkaan”. (Suominen. 2005). Innovaatioiden lisäksi tämän päivän talouskasvun lähteitä ovat kyky ja halu ottaa riskejä. ”Kaivataan luovia, johtamistaitoisia yrittäjiä, jotka ottavat myös riskejä”, toteaa Etlan tutkimusjohtaja Petri Rouvinen Helsingin Sanomien taloussivuilla (HS 2.12.05)

Perinteisesti meillä Suomessa on ollut hierarkkinen ja autoritäärinen johtamiskulttuuri. Tällainen kulttuuri ei ole sopusoinnussa innovatiivisuuden ja hajautetun ryhmätyöskentelyn kanssa (Ahonen. 1/2002. 20). Tästä syystä suomalaisessa työelämässä on vielä paljon kehitettävää nimenomaan organisaatioiden ja työyhteisöjen toiminnassa. Luova talous edellyttää oppimiskulttuurin uudistusta läpi koko järjestelmän, niin organisaatioiden, työyhteisöjen kuin koko yhteiskunnan toimintatavoissa ja käyttäytymismalleissa.

Tutkimuksissaan Manuel Castells ja Pekka Himanen ovat todenneet, kuinka suomalaisessa kulttuurissa luovuuteen ei kannusteta riittävästi eikä oppimisessa ole riittävästi tilaa mielikuvitukselliselle ajattelulle. Yhteiskuntamme ei myöskään tue

riittävästi yrittäjyyttä. Näin ihmisistä tulee kovin rationaalisia suorittajia, jotka valitsevat työuransa liian turvallisesti. Tulevaisuuden koulujen ja yliopistojen tehtävänä olisikin auttaa ihmisiä löytämään luova intohimonsa ja yllyttää toteuttamaan se käytännössä – jatkuvalla oppimisen halulla ja kyvyllä varustettuina. *”Viime kädessä haasteena on kuitenkin panna ideat toimeksi, viedä ne käytäntöön. Ideat muuttavat maailmaa vain luovan toiminnan kautta, joka edellyttää rohkeutta ja sinnikkyyttä”*: kannustavat Manuel Castells ja Pekka Himanen. (Castells & Himanen. 2005. D6)

Taidekasvatuksen ja yrityselämän yhteiselon mahdollisuuksia

Kuten edellä olen todennut, kilpailu osaavista ammattilaisista tulee tulevaisuudessa yhä voimakkaammin vaatimaan organisaatioita huolehtimaan työntekijöidensä hyvinvoinnista, koulutuksesta ja kaikkineen ammatillisesta osaamisen kehittymisestä. Myös ilmiö, jossa työntekijästä tulee itse itsensä ”lähin esimies” tulee huomattavasti yleistymään. Tällöin ihmisten kokonaispersoonaa, itsensä toteuttaminen, tunteiden ja kokemusten hyväksyminen voidaan nähdä yhä voimakkaammin vahvuustekijöinä. Niinpä näenkin että tulevaisuuden oppivissa ja kehittyvissä organisaatioissa tullaan luomaan erilaisia foorumeja ihmisten ”yksilöllisten totuuksien” ylös nostamiseen.

Matkalla totuuden moninaisuuden ymmärtämiseen voidaan laajentaa myös organisaatioiden tavoitteita. Tällöin lähestytään jo kovaa vauhtia taidetta, joka perinteisesti on liikkunut totuuden paljastumisen alueilla. Elliot Eisner on aikanaan todennut, kuinka taidekasvatuksen avulla voidaan kuvitella mahdollisuuksia, joita ei ole olemassa, mutta jotka saattavat tulla näkyviksi reaalitodellisuudessa. Tähän minäkin uskon.

Mielestäni taidekasvatuksen perinteisen osaamisen alueilla, niin pedagogisen tietämyksen kuin taiteellisten metodien käyttäminen, on kehittänyt toimintatapoja ja osaamista jotka voivat tarjota yritysmaailmaan kontekstiin uudenlaisia toiminnan ja ajattelun malleja. Taidekasvatukselle yhteistyö yrityselämän kanssa tarjoaa puolestaan uudenlaista haastavaa toimintakenttää sekä rikastavan sisäisen keskustelun mahdollisuutta. Taidekasvatuksen ja yrityselämän verkottumisen ja yhteisen osaamisen ja molempia osapuolia rikastavan dialogin myötä näen aukeavan laajalti erilaisia mahdollisuuksia rakentaa yhteistä, uutta luovaa kasvunfoorumia sekä pohjaa uudenlaisten niin henkisten kuin taloudellistenkin innovaatioiden kasvu synnyttämiseksi.

Taidekasvatuksen kentällä aikojen saatossa syntynyt osaaminen, niin taiteen ymmärtämisen, tulkinnan sekä yhteisöllisten menetelmien käytöllä on näkemykseni mukaan mahdollisuuksia synnyttää yritys-elämän kontekstissa ”vapaata näkemisen ja kohtaamisen olemista”. Taiteelliseen työskentelyyn, joko omakohtaisena taiteellisenä tuottamisena tai taiteen kokemuksellisenä kohtaamiseen, liittyy aina tekijän henkilökohtainen asioiden prosessointi. Sen myötä avautuu uuden oivallusten kirjo, joka tarjoaa uuden oppimisen mahdollisuuksia ja olemassa olevien asioiden toisin tarkastelua. Näin ihmisellä on mahdollisuuksia luoda uutta ja konstruoida olemassa olevaa. Niinpä näen taidekasvatuksen osaamisessa olevan paljon sovellettavissa olevaa tietämistä, esimerkiksi yritysten strategisen suunnitteluun eli vision uudelleen rakentamiseen sekä työyhteisöjen ja henkilöstön kouluttamiseen ja hyvinvointiin.

Esimerkiksi mielessäni jo sana visio eli tulevaisuuden suunnitelma, näkymä, herättää jo ajatuksen kuvallisesta muodostaan. Usein yrityksen vision rakentamisen taustalla onkin lukematon erilaisia mielikuvia joiden avulla pystytään hahmottamaan nopeasti erilaisia strategisia ratkaisuja ja niiden vaikutuksia. Mielikuvilla on tiedon analogisessa prosessoinnissa tärkeä tehtävänsä, sillä näin voidaan nopeasti havaita yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Koska mielikuviin yhdistyvät myös kohteiden herättämät tunteet, analoginen prosessointi käy nopeammin kuin loogiseen ajatteluun kuuluva käsitteellinen vertailu (Toskala. 2000. 60). Mutta entäpä jos mielikuvat olisivatkin oikeita kuvia joiden kautta tiedon analoginen prosessointi tapahtuisi? Syntyisikö näin kenties perustellumpia tai syvempiä näkemyksiä? Oman kokemukseni mukaan näin tapahtuu. Voin kertoa aiheesta omakohtaisen esimerkin.

Viime keväänä työstimme yhdessä erään vaatetusalan yrityksen työntekijöiden ja toimitusjohtajan kanssa kyseisen yrityksen vision näkyväksi tahtotilaksi. Prosessimme käynnistyi taidekuvien analysoinnilla ja päättyi yhteisesti tuotettuun kuvalliseen kollaasiin eli yrityksen visioon. Taidekuvien avulla pystyimme käymään keskustelemalla läpi lukuisan määrän erilaisia mielikuvia, joiden pohjalta loimme uusia kollaasikuvia ja jatkoimme dialogiamme sekä sanallisesti että kuvien kanssa. Prosessimme jatkui niin pitkään kunnes yhteisesti totesimme kyseisen yrityksen tulevaisuuden vision olevan valmis. Sanallisesti ja tunteen tasolla jokainen työyhteisön jäsen ymmärsi sen ja kuvallisesti toteutettu visio sai arvoisensa paikan yrityksen työtilojen seinältä.

Luonnollisesti vision kirjattiin myös sanallisesti ylös ja näin siitä tuli yrityksen hallituksen työkalu strategisten suunnittelutyön taustalle. Toteutetusta visiosta kumpusi

myös yrityksen henkilöstökoulutuksen suunnalle kohdennettuja toiveita ja tarpeita. Myös nämä oli huomioitu hallituksen taholta.

Jälkeenpäin haastateltuani työntekijöitä pitivät he yhteistä työskentelyämme tärkeänä ja onnistuneena. He olivat kokeneet prosessimme myötä myös oppineensa hahmottamaan yrityksen ”ulkoista” todellisuutta paremmin. Tämä seikka näkyi toimitusjohtajan mielestä myös työyhteisön arjessa. Hänen näkemyksen mukaan työntekijöiden eri työprosessien kokonaisuushahmottaminen sekä kausivaihteluista aiheutuva ajoittaisen kiireen sietokyky oli parantunut. Tietysti nämä seikat voivat myös johtua vahvistuneesta työn hallinnan tunteesta, joka puolestaan voi pohjautua kaikkineen työprosessien selkeämmän kokonaisnäkemyksen hahmottamiseen ja työyhteisön keskinäisen luottamuksen tunteen vahvistumiseen.

Joka tapauksessa taidekuvien käyttämisen kiistattomana etuna oli niiden konkreettisuus ja yhteisen kielen löytymisen helppous. Kuvallisen työskentelyn pohjana, eräänlaisena struktuurin tuojana käytimme SWOT – analyysin nelikenttää. Näin pystyimme kuvallisen materiaalin avulla rakentamaan ja käymään hyvin syvälle luotaavia keskusteluja yrityksen erilaisista heikkouksista, vahvuuksista sekä mahdollisuuksista ja uhkista ja luomaan näiden pohjalta uudenlaista yhteistä visiota, kuvaa yrityksen tulevaisuudesta. Tämä kuva rakentui sekä sanallisessa että kuvallisessa dialogissa, täydentyen uusien yhteisten oivallusten myötä.

Jokainen työyhteisö ja jokainen koulutustapahtuma ovat olleet omia itsenäisiä, oman oloisia prosesseja ja omaa rooliani näissä työyhteisöjen koulutustapahtumissa luonnehtisinkin lähinnä ”keskusteluttajaksi”. Lähtökohtaisesti toimintaani ja työskentelyäni työyhteisöissä on ohjannut näkemys pitkälle hermeneuttisen mallin mukaisesta ”tuttuuden ja vierauden välissä” olevaksi ymmärryksen, tulkinnan ja uusien merkitysten kudelmaksi. Taiteellisen luomisprosessin syntyessä tulkitsijoiden yhteisestä kuvien ja kielen vuorottelevasta dialogista eli tulkintaproessin dialektisestä tapahtumasarjasta, yhteisymmärryksen pohjalta rakentuvaksi. Tässä dialektisessä tapahtumasarjassa tulkitsija näkee sosiaalisen koodiston ja sosiaalisten tapahtumien merkityksen yhteisön jäsenten kannalta ja tutkii mitä ihmiset pitävät todellisuutena ja kuinka todellisuus siitä muodostuu. Näitä kokemuksia voidaan sitten tulkita symbolisen kentän kautta, jolloin perusmyytistöön liittyviä tarinoita kirjoitetaan uudelleen tulkinnan tai uusien kokemusten kautta (Juuti. & Lindström. 1995, 14). Näin yhteinen tulkinta on prosessoitunut ja tiedon määrän lisääntynyt, muuttunut ja täsmentynyt sekä tuottanut edelleen uutta omanlaista, eksaktimpaa tietoa.

Omassa työskentelyssäni on usein olennaisina tekijöinä olleet taidekuvat ja niiden pohjalta rakennetut uudet kuvalliset kollaasit sekä näin tapahtunut yhteinen kuvien tulkintaprosessi. Se, tapahtuuko toiminta ”itse taidetta luomalla” vai taidetta tulkitsemalla, ei tämän hetkisen ymmärrykseni valossa ole olennaisinta. Olennaisinta on se yksilöllinen dialogia, joka syntyy vastaanottajan omakohtaisten tulkintojen ja merkitystenantojen välillä, sekä se dialogi joka rakentuu kaikkien tapahtumaan osallistuneiden henkilöiden kesken. Merkityksellistä on ihmisten itse muodostaessa oman merkitysjärjestelmänsä, oman toiminnan ja yhteisen, rikastavan vuorovaikutuksen kautta. Tämän prosessin myötä tapahtuu ihmisten, samoin kuin organisaatioidenkin tietoisuuden kasvu, joka syntyy kokemuksista jotka ovat rakentuneet sosiaalistumisen, vuorovaikutuksen ja omien aikaisempien kokemusten myötä. Siksi tämä kaikki voi tapahtua kuitenkin vain ihmisten välisessä, dialogisessa maailmassa, jossa minua tärkeämpää on se mikä tapahtuu meidän välillä. Olennainen, niin taiteessa kuin muillakin aloilla – ihmisten välissä on dialogista. (Varto. 2001, 84)

Taidekasvatuksen ja yritysmaailman yhteistyöllä näen tulevaisuudessa monensuuntaisia yhteisiä näkymiä esimerkiksi organisaatioiden kehitys- ja muutostyössä sekä työhyvinvoinnin saralla. Esimerkiksi organisaatiokulttuurin kehittämisessä on mielestäni ammattitaitoisesti ohjatulla ja hallitulla taiteellisesti orientoituneella organisaatiokulttuurin auki purkamisella mahdollisuuksia päästä kiinni organisaatiokulttuurissa syvällä vaikuttaviin asenteisiin ja tottumuksiin. Näiden uudelleen mytologisoimisella voi olla mahdollisuuksia rakentaa uudenlaisia ehkäpä vahvemmin tulevaisuuteen orientoituvia alitajunnan mielikuvia ja prosesseja. Yhteisen dialogin myötä mielikuvat saavat uudenlaisia selityksiä ja syvempiä niin yksilöllisiä kuin kollektiivisia ymmärtämisen tasoja. Näin myös aito dialogi (= *dia ja logo eli ”merkityksen virtaaminen ryhmän läpi”*) ihmisten välillä pääsee syntymään ja tiimirefleksio (= *syvälinen ajattelu, utelias asenne, uudistuminen yhdessä tekemällä*) muotoutumaan työyhteisön sisällä pysyväksi toimintatavaksi. Yhteisöllisen oppimisen lähtökohta on aina avoin keskustelu, hiljaisen tiedon esiin nostaminen ja yhteisen kielen rakentaminen, vain sen avulla voidaan löytää yhtenevät käsitykset asioista. Mielestäni taide, sen tekeminen tai taiteen kautta tapahtuva kokemuksellisuus voi rakentaa tätä yhteistä kieltä. Taide monissa eri muodoissaan voi toimia kommunikatiivisena ”siltana” erilaisten ymmärtämysmaailmojen välillä ja konstruoida uudenlaisia kollektiivisia mielikuvia, joiden kautta työyhteisöissä tapahtuva ajattelutapojen muuttuminen voi auttaa ihmisten energian suuntaamista uuteen. Tätä kautta yhteisöllisyyden ja

luottamuksen ilmapiiri entisestään vahvistuu. Tämä puolestaan tukee organisaation ja sen yksilöiden suorituskykyä. Näin myös innovaatioiden syntymiselle taataan jatkossakin paremmat edellytykset.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta asiaa tarkastellessa uskon taiteella ja taidekasvatuksella olevan tulevaisuudessa yhä vahvemmin tarjottavaa yritys-elämälle ja yritysten henkilöstölle. Tietojen ja taitojen nopea vanheneminen nyky-yhteiskunnassa on todellisuutta. Tiedon osalta on alettukin puhua tiedon puoliintumisajasta. Yritysten toimintakentän siirtyessä globaalille tasolle ja johdon ja omistajien muuttuessa yhä vieraammiksi ja kasvottomiksi saattaa yksilön epävarmuus ja vierauden tunteet suhteessa työn mielekkyyteen joutua kriittisen tarkastelun kohteeksi. Ihmisen stressin ja uupumuksen tunteiden lisääntyminen on usein liitoksissa työn tekemisen ja muuttuneiden toimintaympäristöjen hallitsemattomuuden tunteiden kanssa, eikä suinkaan aina korreloitu työn todelliseen ylikuormittumisen. Näin yksilö voi kaivata tukea omalle ymmärrykselleen arjen, ympäröivän todellisuuden, elämän ja työtehtäviensä hallinnan hahmottamisessa. Muutamia kokeiluja muun muassa tanssi- ja valokuvaterapioiden käytöstä työyhteisöissä on ja niistä on saatu hyviä tuloksia.

Postmoderni taidekasvatuskeskustelu on tietoisesti etsinyt keinoja muun muassa monikulttuurisuuden, erilaisuuden, identiteetin tukemiseen ja kohtaamiseen. Miten tulevaisuudessa taidekasvatus tulee laajenemaan ja kohtaamaan yhteiskunnan moninaistuvia haasteita? Itse näen tulevaisuuden haasteiden nousevan yhä yksilöstä, identiteetistä, arjesta mutta myös lisääntyvässä määrin työ- ja yritys-elämän kontekstista. Niinpä peräänkuulutankin näitä ihmisiä jotka kykenevät asettumaan toisen ihmisen elämysmaailmaan, ohjaamaan ja ryhmäyttämään erilaisen temperamentin, taustan ja motivaation omaavia ihmisiä. Ihmisiä, jotka nauttivat saadessaan valjastaa omaa metodologista, luovaa ja taiteellista osaamistaan tulevaisuuden haasteiden yhteiseen kohtaamiseen. Ehkäpä he ovat jo hakeutuneet erilaisten sivistysklustereiden vaikutuspiiriin, niissä aktiivisesti vaikuttaen ja toimien. Siis mistä löytyvät ne innovatiiviset ja eettisesti valveutuneet henkilöt joilla on pedagogista osaamista toimia luovien ryhmien jäseninä?

Perinteisesti heidän osaamistaan on tarvittu peruskoulun, lukion ja ammatillisten oppilaitosten, opettajakoulutuslaitosten, lasten ja nuorten kuvataidekoulujen sekä vapaan sivistystyön piiriin kuuluvissa kuvataiteen opetustehtävissä. Mutta tänä päivänä ja ennen kaikkea huomisten haasteiden myötä tarvitaan heidän panosta myös

vahvemmin yhteistyössä yrityselämän kanssa. Mielestäni taidekasvatuksen ja yrityselämän yhteiselo on tätä päivää, ei tulevaisuuden utopiaa.



Kuva:

Vaatetusalan yrityksen kuvallinen SWOT, detalji

Lähteet

- Ahonen. Guy. 1/2002 . 20. Organisaation kehittäminen kannattaa. Työterveiset
- Bourdieu. Pierre.1985. Sosiologian kysymyksiä. Suom. JP Roos. Vastapaino. Jyväskylä
- Castells. Manuel ja Himanen. Pekka 9.10.2005. D6. Onko Eurooppa sairastunut lässähdystautiin? –artikkeli Helsingin Sanomat.
- Danto. Arthur C. 1991. Taiteen nykyhetki. Kustannusosakeyhtiö Taide. Karisto Oy:n kirjapaino. Hämeenlinna
- Engeström. Yrjö. 1995. Helsinki. Ekspansiivisen oppimisen malli. Kehittävä työntutkimus. Painatuskeskus Oy. 1995.
- Engeström. Yrjö.2000.[http://www.wedu oulu.fi/sampo/0001/cumu/visio tutkimusraportti.html](http://www.wedu oulu.fi/sampo/0001/cumu/visio_tutkimusraportti.html) (12.3.05)
- Haapala. Arto ja Lammenranta. Markus (toim.). 1993. Helsinki. Kauneudesta kauhuun. Taide ja filosofia 2. Gaudeamus
- Himanen. Pekka. 4.10.2005. Luovuuden filosofia ja luova talous –luentosarja. Taideteollinen korkeakoulu. Sampo-sali
- Himanen. Pekka. 27.9.2005. Luovuuden filosofia ja luova talous –luentosarja. Taideteollinen korkeakoulu Sampo-sali.
- Juuti. Pauli ja Lindström. Kari. 1995. Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 4. Työterveyslaitos. Johtamistaidon opisto. Hki
- Karhu. Mika. 2003. Vallan Tunne. <http://www.mikakarhu.com/index.html> Vallan Tunne
- Karvinen. Heidi. 2003. Kohti kokonaisvaltaista opetuksen kehittämistä. Kuvataide osana eheyttämistä peruskoulun alaluokilla *Tampereen yliopisto* Yliopistopaino
- Krappala. Mari ja Pääjoki. Tarja (toim.). 2003. Taide ja toiseus. Syrjäytymisestä yhteisöllisyyteen. <http://www.stakes.fi/dialogi/03/dia82003/31.htm> (21.11-05)
- Lindström. Kari. 1/2002. Työterveiset
- Niiniluoto. Ilkka. 2003. Totuuden rakastaminen tieteenfilosofisia esseitä. Otavan Kirjapaino Oy

- Otala. Leena-Maija. 2000. Porvoo. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. WSOY.
- Pallasmaa J. / Piironen. L. Salminen. A. 1996 . Helsinki. Taidekasvatuksen osasto, Taideteollinen korkeakoulu.
- Pääjoki. Tarja. Epämukava taide. <http://www.tsv.fi/ttapaht/997/paajoki.htm> (18.12.2005)
- Pääjoki. Tarja. 1999. Reittejä taidekasvatuksen kartalla, taidekasvatuksen merkityksistä taidekasvatusteksteissä. Kampus Kustannus
- Rouvinen. Petri. 2.12.2005. Helsingin Sanomat –lehti. Sanoma Osakeyhtiö
- Saarnivaara. Marjatta. Taide arjessa (1997-98) <http://www.jyu.fi/ktl/MaSaTutkTA.htm> (2.11.2005)
- Sava. Inkeri. <http://virta.uiah.fi/kuvis/taidkasvtutkmenetelmat/> Taidepedagogiikka_tutkimusalana.pdf (1.12 –05)
- Schein. Edgar H. 1991. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Weilin+Göös. Jyväskylä 3.painos
- Suominen. Heli. 2.12.2005. Helsingin Sanomat –lehti. Sanoma Osakeyhtiö
- Sydänmaalakka. Pentti. 2004. Älykäs Johtajuus, Talentum Media Keuruu 2003
- Toskala. Antero. 2000. Jyväskylä. Itsetuntemus ja johtajuus II. Järjen ja tunteen vuoropuhelua. ODECO. Porraspaino Oy
- Tuomi. Ilkka. 13.08.1999. Helsingin Sanomat - lehti. Sanoma Osakeyhtiö
- Varto. Juha. Kauneuden taito. 2001. Estetiikkaa taidekasvattajille. Tampere University press. Juvenes Print-tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere 2003. 3.paino
- Varto. Juha. 2003. Kauneuden taito. Tampere University Press.
- Viestintätieteiden Yliopistoverkosto 2004. <http://www.uta.fi/viesverk/tvo/>
- Viitala. Riitta. 2002.a Helsinki. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy
- Viitala. Riitta. 2002.b Vaasa Yliopisto. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Acta Wasaensia no:109. Liiketaloustiede 44. Johtaminen ja organisaatiot
- Vuorinen. Jyri. 1993.Estetiikan klassikoita. Juva. WSOY
- Vuorinen. Jyri. 1995.Esteettinen taidemääritelmä. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki. Tampereen pikakopio Oy

Kuva

Fontell. Teija. 2005