

Turun yliopisto

Identiteetti, toimijuus ja narraatiot työelä- mässä

Asklepios-opinnot

Satu Hakanurmi/3 op/37557
25.6.2014

Sisällys

Johdanto	2
Tiedostavasta mielestä subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen toimijuuteen	2
Identiteetti toimii yksilöllisen ja yhteiskunnallisen leikkauspisteessä	2
Identiteetti ja toimijuus	3
Digitaalinen tarinankerronta	4
Digitaalinen tarina identiteetin ja toimijuuden narraationa	6
Narraatiot jäsentävät kulttuuria ja yksilöä.....	7
Taiteella on väliä postmodernissa liikkeenjohdossa.....	9
Narraatiot hyvinvoinnin ja kulttuurin tukena	10
Representaatiosta pohja reflektoinnille ja oppimiselle	11
Yhteenveto.....	14
Lähteet	15

Johdanto

Ihmisen mieli ja tapa olla työelämässä ovat muuttuneet postmodernissa yhteiskunnassa. Teollistumisen jälkeen yksilön haasteena on elinikäinen ”minäprojekti”, kun identiteettiä muokataan muuttuvan elämän mukaan. Minäprojekti voidaan nähdä myös identiteetin uudelleenmäärittelynä ja toimijuuden vahvistamisena. Käsittelen lopputyössäni identiteetin, toimijuuden ja narraation käsitteitä sekä taidelähtöisten menetelmien mahdollisuuksia identiteettiprojektissa. Esimerkkinä käytän digitaalista tarinankerrontaa, joka asettuu yhdeksi taidelähtöiseksi menetelmäksi muiden taideinterventioiden joukkoon.

Tiedostavasta mielestä subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen toimijuuteen

1600-luvun cartesiolainen rationalismi piti ihmisen olemassaolon ja identiteetin ainoana luotettavana perustana ajattelua. Kant päätyi ajatukseen, että ihminen tarvitsee minää jäsentelemään muutoin kaoottisiksi jääviä yksilön aistihavaintoja ja kokemuksia. Sivuuon jäi Sigmund Freudin myöhemmin esiin nostama tiedostamaton mieli. Narratioissa liikutaan tiedostamattoman ja tietoisien, tunnetun ja tuntemattoman rajalla kun itseä ja elämää pyritään tekemään ymmärrettäväksi. Narratiivisen identiteettikäsityksen mukaan ihminen hyödyntää muistiin perustuvaa ajatusten virtaa, jossa ovat mukana niin menneisyys kuin tulevaisuuden ennakointi. Narration avulla sekä yksilö että kulttuuri selittävät muuttuvaa minää ja identiteettiä. (Eteläpelto 2009, 97, Lambert 2013, 10.)

Identiteetti toimii yksilöllisen ja yhteiskunnallisen leikkauspisteessä

Identiteetti on yksilön persoonallista ja sosiaalista todellisuutta välittävä ilmiö, joka rakentuu hänen ainutkertaisesta suhteestaan yhteiskunnan ja yhteisön sosiaaliseen ja kulttuuriseen maisemaan. Identiteetti toimii yksilöllisen ja yhteiskunnallisen leikkauspisteessä. Identiteetti rakentuu yksilöllisen ja yhteiskunnallisen keskinäisessä riippuvuussuhteessa ja vuorovaikutuksessa. Identiteettien ymmärtämiseksi joudutaan siten kiinnittämään huomiota niin yksilölliseen kuin sosiaaliseen todellisuuteen. Erilaiset identiteettiteoriat eroavat toisistaan siinä, miten paljon ne painottavat yksilöllistä tai sosiaalista näkökulmaa. Yksilöllisten minäprojektien sijaan koulutuksen sijaan tulisi puhua osallisuudesta ja identiteettien rakentamisesta kun otetaan mukaan sosiokulttuurinen näkökulma. (Eteläpelto 2009, 96-97.)

Johanna Frigårdin (2009) mukaan nykykäsitys minuudesta on, että identiteetti muovautuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa, eikä ole muuttumaton. Identiteetti sanana viittaa samuuteen, minuus muodostuu niistä samankaltaisuuksista ja eroista, joita kukin hahmottaa suhteessa muihin.

Työn ja identiteetin välinen suhde on vastavuoroinen eli molemmat muovaavat toisiaan. Sosiaalisen ja persoonallisen vuorovaikutuksessa syntyvä identiteetti on jatkuvasti muotoutuva prosessi. Identiteettiä rakennetaan tuottamalla kertomuksia omasta elämänsä historiasta ja omasta tulevastakin ja tavoiteltavasta minästä. Se miten yksilö paikantaa itsensä työhön, paljastaa hänen työidentiteettinsä merkityksen suhteessa omaan persoonaan ja arvomaailmaan.

Kasvatustieteessä identiteetti-käsite on hyödyllinen sikäli, että siinä kohtaavat yhteisöllinen ja yksilöllinen. Identiteetin käsite auttaa ymmärtämään, mitkä ovat ne prosessit, joiden kautta yksilöllinen ja yhteisöllinen kohtaavat ja vaikuttavat toisiinsa. Identiteetin ja sille läheisen subjektiivisuuden käsite sisältävät oletuksen siitä, että ihminen on aktiivinen toimija eli agentti, joka muo­vaa omalla toiminnallaan sosiaalista elämää. Tämä emansipatorinen ajatus sysää samalla yksilölle vastuun omasta kohtalostaan. (Eteläpelto 2009, 98, Mahlakaarto 2010, 13.)

Identiteetti ja toimijuus

Työelämän epävarmuuden ja epävakaisuuden, jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimusten keskellä myös ammatti-identiteeteistä on tullut aiempaa epävakaampia. Anneli Eteläpelto (2009, 92) esittää, että työidentiteettien haurastuminen laittaa yksilöt hakemaan samastumiskohteita entistä enemmän muilta elämänalueilta. Identiteetteihin kohdistuvat muutospaineet edellyttävät yksilöiltä ja yhteisöiltä identiteettityötä ja identiteettineuvotteluita, joiden avulla itseä ja yhteisöä on mahdollista määritellä uudelleen. Oman osaamisen, työn tulosten ja tavoitteiden jatkuva dokumentointi ja näkyväksi tekeminen on aina ollut välttämätöntä yrittäjille, mutta nykyisin se on oleellinen osa tavallista palkkatyötä. Elinikäisiltä oppijoilta vaaditaan koulutuksessa ja työelämässä identiteettien jatkuvaa muokkausta ja esittämistä. Yksilöiltä odotettava yrittäjämäinen oman minuuden ja työidentiteetin jatkuva muokkaus ja uudistaminen asettavat uudenlaisia haasteita aikuiskasvatukselle ja –koulutukselle. Miten työntekijöiden oma ääni saadaan esiin, innovatiiviseksi ja voimaantuneeksi? Giddensin (1991) mukaan refleksiivisessä modernisaatiossa on kyse jatkuvista yksilön valinnoista. Gid-

dens nimittää valintaprosessia elämänpolitiikaksi. Elämästä tulee sen mukaan refleksiivinen projekti, jossa jatkuvuutta ylläpidetään elämäntarinalla eli narratiivilla. (Eteläpelto 2009, 94, 96.)

Toimijuus liittyy sekä rakenteisiin, diskurssin että valtaan. Toimijuuteen vaikuttavia rakenteita ovat luokka, rotu, sukupuoli, taloudellinen asema ja asema. Giddens (1984) määrittelee toimijuuden sosiaalisten rakenteiden ja inhimillisen toiminnan väliseksi suhteeksi. Tämä ei ole vain asioihin mukautumista vaan tietoista ja tarkoituksellista toimintaa, johon vaikuttaa yksilön mahdollisuudet käyttää valtaa sosiaalisissa tilanteissa. (Eteläpelto, Vähäsantanen et al. 2013, 48-49.)

Identiteetin eheytymiselle toimijuuden tukemiselle läheinen käsite on subjektilähtöinen voimaantuminen, jonka Mahlakaarto (2010) määrittelee lisääntyneenä tietoisuutena itsestä ja omista suhteista sosiaaliseen ympäristöön sekä omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisena. Hänen mukaansa subjektiuden vahvistuminen ja voimaantuminen ovat samansuuntaisia ja päällekkäisiä prosesseja, jotka toimivat identiteetin muokkaajina tai uudelleenrakentamisen välineinä. (Mahlakaarto 2010, 15.)

Digitaalinen tarinankerronta

Narraatioiden historia on ihmisen historiaa. Yhtä kauan kuin ihminen on puhunut hän on myös kertonut. Kertominen on ihmiselle luontainen taito. Narraatioilla on suuri merkitys siinä miten ihminen ymmärtää maailman. Omat tai muiden elämänhistoriat ottavat tarinan muodon samoin kuin historialliset tapahtumat. Kaikki järjestyy ja tapahtuu alun ja lopun välissä. tarinat ovat läsnä kaikkialla kulttuurissa. Roland Barthesin mukaan tarinoilla on lukemattomia muotoja: suulliset kertomukset arjessa henkilöltä toiselle kerrottuna, käsin kirjoitetut tarinat, kuvat, liikkuva kuva, eleet jne. erilaisina kombinaatioina. Narratiivisuus määrittää meitä yksilöinä ja sosiaalisina ryhminä. (Vulovic 2013, 11.) Shlomith Rimmon-Kenan (1994) määrittelee narraation tarkoituksen: narraatio on kommunikatiivinen prosessi yhden tai useamman kertojan ja yhden tai useamman kuulijan välillä. (Vulovic 2013, 7.)

Digitaalisen tarinankerronnan juuret ovat 1960-luvun demokratisoitumisessa, kansanmusiikissa, voimistuneessa kansankulttuurissa ja kulttuuriaktiivisissa. Amerikkalaiset Joe Lambert, Dana Atchley ja Nina Mullen ovat menetelmän pioneerit ja he kehittivät menetelmää 1990-

luvulla USA:ssa. Yhtymäkohtia on myös subjektiiviseen dokumenttielokuvaan ja omaelämäkerralliseen elokuvaan. Digitaaliseksi tarinaksi minielokuva voidaan määritellä kun

1. tekijä paljastaa siinä jotain itsestään läheisellä ja yllättävällä tavalla
2. tarina kerrotaan minä-muodossa ja sisältää itsereflektiota, joka vetoaa emotionaalisesti
3. kerrotaan henkilön eleyistä hetkistä tai asioista
4. käytetään lähinnä still-kuvia, vaikka myös videota voidaan käyttää
5. musiikkitehosteiden käyttö osana tarinaa on tyyppillistä
6. ideaalipituus on 2-3 minuuttia ja minielokuvana se sopii internetissä jaettavaksi
7. prosessi on lopputulosta tärkeämpi (Lambert 2013, 37-38.)

Daniel Meadowsin mukaan digitaaliset tarinat ovat lyhyitä, persoonallisia multimediatuotoksia, jotka kerrotaan sydämellä. Digitaalinen tarinan kerronta soveltuu moniin tarkoituksiin, ja sillä on yhtymäkohtia luovaan itseilmaisuun, taiteeseen ja terapiaan. Tarinankerronnalla voidaan tukea sisältöjen oppimisen lisäksi identiteetin kehittymistä ja itsetuntemusta. Digitaalinen tarinankerronta on työskentelytapa, joka edistää asian syvällistä käsittelyä ja kehittää kriittistä ajattelua ja mediataitoja. Menetelmänä digitaalinen tarina on pikemmin konteksti kuin pelkkä työskentelytapa. Digitaalisella tarinankerronnalla kehitetään tekijöiden omaa ääntä, reflektoidaan oppimista ja yhdistetään oppiminen autenttisiin tilanteisiin. (Suominen, Nurmela 2011, 199.)

Daniel Meadowsin (2014) viimeisin määrittely digitaaliselle tarinalle on seuraava:

” Digital Stories are multimedia narratives. Short, personal and written with feeling there's a strictness to their construction: 250 words, a dozen or so pictures, and two minutes is about the right length.” (Meadows , 2014)

Joe Lambert (2013, 8-9) korostaa kokemuksen ja tarinan yhteyttä:

We first know story through our experience, but the stories told us become part of our tribe, our community, our culture and are formed into myth and archetype.

Lambert korostaa kuitenkin, että digitaaliset tarinat ovat jokaisen kadunmiehen tarinoita erotuksena kuninkaallisten, rikkaiden, valtaapitävien tai sankareiden tarinoista. Charles Dickensin Mark Twain ja muut aikalaiset kirjoittivat tarinoita tavallisista ihmisistä, joista tuli oman elämänsä sankareita. Työväenluokka pystyi samaistumaan näihin tarinoihin ja työväenluokan tarinoiden perinne on jatkunut sen jälkeen. Myös feministinen kirjallisuus on tuonut esiin ro-

dun takia tai muutoin marginaalissa olevien tarinat. Syrjäytyneiden tarinoita eivät enää 1920- ja 1930-luvuilla kirjoittaneet toiseuteen erikoistuneet kirjailijat vaan työväenluokan miehet ja naiset itse. Ylipäätään ajatus, että jokainen tarina ansaitsee tulla kuulluksi levisi. (Lambert 2013, 10.)

Digitaalinen tarinankerronta ei edellytä mitään erityisiä taiteellisia valmiuksia vaan on ohjattuna prosessina hyvin tasa-arvoinen työkalu eri-ikäisille, eri asemassa toimiville ja eri sukupuolille. Ainoa rajoitus on kunkin oma mielikuvitus. Työpajassa työskentelyllä pyritään tukemaan itseymmärrystä, omaa identiteettiä, toisen kohtaamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Konkreettisenä tuotoksena itsenäisestä ja työpajatyöskentelystä syntyy digitarinoita, jotka ovat 1-3 minuutin minielokuvia. Tarinoissa voidaan käyttää kuvia, videota, äänitehosteita ja musiikkia, mutta jo yhden valokuvan ja kertojan äänellä päästään lopputulokseen. Digitaalinen tarina syntyy editointiohjelmalla, joita löytyy nykyään tietokoneiden lisäksi myös tableteista ja älypuhelimista.

Digitaalisessa tarinassa keskeisiä ovat valokuvat ja tarina. Digitarinoissa sovelletaan yhden taidemuodon sijaan monitaiteellista lähestymistapaa. Digitarina on yksi valokuvan laajentuneista käyttötavoista ja omaelämäkerrallisten elokuvien pikkuserkku. Taiteen ja tarinoiden lisäksi digitaalinen tarinankerronta sopii ekspressiivisen taideterapian sateenvarjon alle koska siinä on paljon terapeuttisia elementtejä kuten itseilmaisua ja identiteetin prosessointia. (Hentinen 2009, 147-148, Lambert 2013, 38.)

Digitaalinen tarina identiteetin ja toimijuuden narraationa

Helmi-maaliskuussa 2014 toteutettiin turkulaisessa organisaatiossa digitaalisen tarinankerronnan projekti, johon osallistui kahdeksan työntekijää. Osallistujat käsitelivät oppimiskokemuksiaan ja identiteettiään kahden vuoden henkilöstönkehittämishankkeen päättyessä digitaalisen tarinankerronnan avulla ja tarinat esitettiin muulle organisaatiolle. Tarinantekijöille järjestettiin työpaja ja kaksi ohjaajaa tukivat osallistujien työskentelyä ryhmässä ja itsenäisesti. Projekti täyttää Schiuman (2011) taiteellisen intervention kriteerit.

Työpajan aikana ja sen jälkeen tehdyt äänitallenteet, havainnot esitystilanteesta, koko organisaatiolle osoitettu kysely, osallistujien ja organisaation yhteyshenkilön haastattelut sekä seit-

semän valmistunutta digitarinaa ovat osa väitöskirja-aineistoani. Ensimmäisessä artikkelissa lähestyn aineistoa seuraavien tutkimuskysymysten valossa:

- Luovan työskentelyn vaikutus toimijuuteen ja identiteettiin?
- Kuulluksi tulemisen vaikutus toimijuuteen ja identiteettiin?
- Miten työyhteisö ja valta vaikuttavat työyhteisön tarinoihin?

Omassa tutkimuksessani keskiössä ovat toimijuuden kokemus työyhteisön ja yksilön oppimisen risteämässä.

Osallistujapalautteen mukaan digitaalisen tarinankerronnan projekti oli mm. ajankäytön, ohjauksen ja lopputuotosten taso huomioiden onnistunut sekä tarinankertojien että kuulijoiden mielestä. Koska aineistonkäsittely on vasta alkamassa, pystyn tässä vaiheessa ottamaan esiin vain yksittäisiä asioita toteutetusta projektista.

Narraatiot jäsentävät kulttuuria ja yksilöä

Narratiivisen tutkimuksen suosio on noussut viime vuosikymmeninä sosiaalitieteissä ja kasvatustieteissä. Narratiivinen tutkimus on sosiokulttuurista ja soveltuu erityisesti mielen tutkimiseen esimerkiksi muistamisen, oppimisen ja ammatillisen identiteetin näkökulmista. (Philpott 2014, 309-310.) Jo 1900-luvun alun hahmopsykologit totesivat, että ihminen tuottaa havainnoistaan merkityksellisiä kokemuksia, hahmoja. Sosiaalis-konstruktivistinen lähestymistapa korostaa, että tavat hahmottaa asioita ovat sosiaalis-kulttuurisesti muodostuneita (Luria 1976). Kokemusten jäsentyminen tapahtuu samoin kuin kertomuksissa eli asioiden moninaisuutta valikoidaan ja jäsennetään. Tarina kuten elokuva poimii tapahtumien moninaisuudesta esiin ne, jotka ovat juonen kulun kannalta olennaisia. Vastaavasti ihmisen sisäinen tarina seuloa esiin tiettyjä asioita ja jättää toiset huomioimatta. Tarina jäsentää elämäntapahtumia, mutta myös potentiaaleja ja mahdollisuuksia.

Jokaisella ihmisellä on tarina kerrottavanaan. Ihmisen tarina alkaa syntymästä ja päättyy kuolemaan. Syntymän jälkeen yksilönkehitykselle on tyypillistä sisäisen puheen kehittyminen jo kehityksen ei-kielellisessä vaiheessa. Nk. protonarratiivisen kehityksen avulla jäsennetään interpersoonallisia tapahtumasarjoja tavoitteiden, toiminnan, jännitteen syntymisen ja purkauksen muodostamaksi kokonaisuudeksi. Vygotskin kulttuurihistoriallisen teorian mukaan ihminen oppii käyttämään kulttuurisia välineitä myös omien psyykkisten prosessien ohjaami-

seen. Tarinaa voidaan pitää ihmiselämän jäsentämiseen ja toiminnan ohjaamiseen erikoistuneena välineenä, joka on kehittynyt ”ulkoa sisään”. Taide tarinana ymmärrettynä on siten luontevaa kaikille ihmisille. (Vulovic 2013, 6.) (Hänninen 1999, 45-63.)

Elämän esittäminen kronologisesti kehdestä haetaan ei ole kovin mielenkiintoista. Elämäntarinat muuttuvat kiinnostaviksi vasta kun kertoja punoo juonen (plot), nostaa esiin tiettyjä asioita samalla kun jättää toiset huomiotta. Tapaa jolla tarina kerrotaan kutsutaan joskus diskursiksi (discourse) ja on luontevaa puhua myös minäprojektista. Kertojan valittavaksi jää tarinan media, joka voi olla vieraille osoitettu puhe kirjoitettuna tai improvisoiden, liikkuvia kuvia, stillkuvia tms. Kullakin medialla on omat mahdollisuutensa ja rajoitteensa. (Vulovic 2013, 6.)

Organisaatiossa tuotetuissa digitarinoissa ei liikuttu vain työhön liittyvissä teemoissa, vaan kertojat toivat itsensä esiin kokonaisina ja tarinoissa liikuttiin myös perheen ja vapaa-ajan puolella. Oman identiteetin ja työn merkityksen pohtiminen tarinoiden avulla koettiin antoisaksi ja voimavaroja tuottavaksi. Kuulijoille välittyi sama kokemus eli kahdeksan tarinaa organisaation tilaisuudessa nähneet pystyivät samaistumaan tarinankertajiin ja tarinoiden teemoihin. Tarinoiden avulla saatiin ajatuksia elämän monista puolista, vahvistusta mehenkeen, menetelmiä ja asennetta omaan työhön, erilaisuuden arvostusta, henkilöstön tunteista, työkavereihin tutustumista myös työroolin yli, erilaisista työrooleista organisaatiossa, avoimuutta ja itsensä arvostamista sekä rohkeutta uuden edessä.

Kuulijat saivat omaan työhön ja elämään mm. seuraavanlaisia ajatuksia:

- elämässä pitää olla muutakin sisältöä kuin työ
- vahvistusta omiin ratkaisuihin, innostusta ja uskoa omaan työhön
- työyhteisön sisältämä erilaisuus ja monitaitoisuus tunnistettiin
- sitoutuminen ja positiivinen lataus tuottivat iloa siitä, että saa työskennellä tällaisten ihmisten kanssa
- henkilökunnan ajatuksien tunteminen hallitustyöskentelyyn

Tehdyt tarinat olivat lähtökohtaisesti positiivisia, vaikka niissä käsiteltiinkin työhön liittyviä vaikeuksia ja haasteita. Haastattelujen perusteella tarinoiden esittäminen koko organisaatiolle (useita satoja kuulijoita) ei kuitenkaan vaikuttanut osallistuneiden mukaan merkittävästi tari-

noiden sisältöön vaan tarinat olivat nimenomaan heidän tarinoitaan. Kuulijoille pettymyksiä aiheutti lähinnä se, jos omasta yksiköstä ei ollut tehty tarinoita.

Taiteella on väliä postmodernissa liikkeenjohdossa

2000-luvun yritysten tarpeet poikkeavat merkittävästi 1900-luvun jälkiteollisten maiden tarpeista; muutoksia on vaikeampi ennakoida, ihmiset ovat keskeinen resurssi, monikulttuurisuus ja tieteidenvälisyys on *status quo* samoin kuin esteettisyys ja elämyksellisyys. (Lehikoinen 2014 , 2.) Taiteen vahvuuksia on sen voima ihmisen tunteiden ja arvojen ilmaisussa. Nämä ovat sivilisaation tuottamia ja olennainen instrumentti kun muovataan kulttuuria ja yhteiskuntaa. Taiteen kautta ihmiset voivat ilmaista, mikä merkitsee heille eniten. Ihmisen historia on siten kietoutunut taiteen historiaan. Taiteen kehitys on mukailnut organisaaatioiden kehitystä. Taiteella voidaan inspiroida ja edistää liikkeenjohtoa ja käytäntöä. Traditionaalisesta liikkeenjohdosta on siis siirryttävä postmoderniin liikkeenjohdon paradigmaan. Tällöin arvon luominen on sidoksissa ihmisten kokemuksiin, emootioihin ja energiaan, jotka muovaavat ja vaikuttavat yrityksen suoritukseen. Siksi taiteella on väliä. (Schiuma 2011, 8-9.)

Taiteellisen toiminnan uusimpia alueita on taiteellisten menetelmien ja interventioiden hyödyntäminen liiketoiminnan tukena. On luontevaa ajatella, että taiteen keinoin pystytään tukemaan ihmisten hyvinvointia työssä, koska mm. taiteen terapeuttiset vaikutukset tunnetaan. Taiteellisista interventioista haetaan tukea myös liiketoiminnassa korostuneisiin innovatiivisuuden ja luovuuden vaatimuksiin. Tähänastinen panos-tuotos –malliin perustuva liikkeenjohto on tullut tiensä päähän, jolloin pelkästään tiedon ja työntekijöiden osaamisen perusteella ei löydetä ratkaisuja ja tuotteita monimutkaisissa ja alati muuttuvissa tilanteissa. Pehdän seuraavassa tarkemmin hyvinvoinnin tukemiseen taiteen ja taidekasvatuksen keinoin.

Kai Lehikoisen (2014) mukaan taiteelliset interventiot ovat nouseva trendi taiteen kentällä. Kyse ei kuitenkaan ole soveltavasta taiteesta tai teollisesta taiteesta vaan yhteyksiä löytyy lähinnä käsityötaiteeseen. Taiteilija saapuu silloin ei-taiteelliseen yhteisöön ja aloittaa muutoksia aiheuttavan prosessin. Muutokset liittyvät taloudellisiin ja poliittisiin asetelmiin tai niiden avulla ihmisiä autetaan havaitsemaan aikaisemmin tiedostamattomia asioita. (Lehikoinen 2014 ,1-2.)

Omassa tutkimuksessani tarkastelen digitaalisen tarinankerronnan merkityksiä yksilön ja or-

ganisaation narraatioissa. Opittavien asioiden jäsentäminen tarinamalliin oli hyödyllistä, mutta ei ongelmatonta. Taiteellisen projektin jälkeen ydinkysymys osallistujille on, tukiko tarinatyöpajaan osallistuminen ja oman tarinan tekeminen uuden elämäntarinan luomisessa ja identiteetin jäsentämisessä siten, että ne tulivat osaksi sisäistä tarinaa. Toinen osallistujille esittämistäni kysymyksistä kohdistuu itse tarinoiden sisältöön eli tuliko käsittelyyn aiemmin tarinoitumattomia asioita vai tuttuja teemoja. Kun on kyse taidelähtöisestä menetelmästä ja aikuiskasvatuksen haaste on identiteetin ja työidentiteetin eheyttäminen nämä tiedostamattomat ja tarinoitumatta jääneet puolet sisältävät eniten potentiaalia uudella tavalla tulevaisuuteen suuntautumisessa. Menneeseen ja tuttuun kiinnittyvät tarinat puoltavat paikkaansa kun halutaan tuoda esiin yksilön ääni ja nostaa keskusteluun asioita samaistumisen avulla. Yksilölliset erot ja osallistujien rohkeus astua tuntemattomaan vaihtelevat eli työpajoissa on yleensä molempia osallistujatyyppejä.

Narraatiot hyvinvoinnin ja kulttuurin tukena

Gadamerin (1996) mukaan terveys jää aina arvoitukseksi, kätkeytyy ja vaikenee, mutta ilmenee sellaisessa toimeliaisuudessa ja uteliaisuudessa, joka saa meidät unohtamaan itsemme ja ponnistelumme. Hyvinvoinnille on ominaista ihmisenä olemisen kokonaisuus. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä holistista, kokonaisvaltaista hyvinvointia (*wellbeing*). Muita hyvinvoinnin määritelmiä ovat sosiaalisen hyvinvoinnin konteksti, jossa painotus on sosiaalisessa turvassa (*welfare*). Terveys- ja liikuntapalvelut hyvinvoinnin yhteydessä taas ovat käsitteen *wellness* alla. (Brandenburg 2012, 243.)

Terveys on vahva eettinen arvo, joka luo elämänlaadulle ja hyvinvoinnille perustan, mutta samalla tekee elämästä hyvää ja elämisen arvoista. Terveys voidaan määritellä myös kyvyksi saavuttaa arvokkaina pidetyt päämäärät. Terveys on fyysistä, henkistä ja sosiaalista pääomaa eli laaja joukko ominaisuuksia, tietoja ja taitoja, joita ihmiset tarvitsevat elämänsä hallinnassa ja tavoitteiden toteuttamisessa. Kulttuuri, mikä tukee terveyttä ja hyvinvointia on siis perusta myös hyvälle työelämälle ja auttaa näkemään työn merkityksen ja ponnistelemaan eteenpäin yksin ja yhdessä. (Honkasalo, Salmi et al. 2012, 7, 12, 13.)

Kulttuuri on Geertzin (1973) mukaan merkitysten verkostoja, jotka ihminen on itse ympärilleen punonut. Merkitykset käyvät ilmi ihmisten narraatioissa, jotka elävät ja muotoutuvat koko ajan. Taide ja narraatiot auttavat näkemään ja löytämään merkityksiä ja auttavat siten ym-

märtämään elämää ja työelämää sen osana. Taiteen ja narraatioiden avulla myös punotaan kulttuuria jatkuvasti. Ihmiset sekä tekevät omaa kulttuuriaan että ovat sen tuottamia.

Toimijuutta eli ihmistä itseään voidaan vahvistaa. Yksilön äänen esiin nostaminen itselle ja laajemmalle työyhteisölle on oman tutkimustyöni näkökulma ja siten se sijoittuu taiteen ja kasvatuksellisten menetelmien risteämään. Ensimmäisen tutkimusaineistoni perusteella merkityksien näkyväksi tekeminen toimii sekä itse kertojien että kuulijoiden kohdalla. Aineistooni kuuluvat yrityksen kahdeksan työntekijän tekemät digitaaliset tarinat sekä kuulijoille (N=267) esitetty kysely tarinoista. Lotte Darsø (2004) kertoo tutkimuksesta, jossa 3 000 kotihoidon työntekijää osallistuivat organisaatioteatteriin. Kyselyyn vastasi 30% osallistujista ja suurin osa nautti performanssista. Käytännön hyöty koettiin alhaiseksi, koska peräti 84% koki etteivät he olleet pystyneet hyödyntämään ideoita tai ratkaisuja työssään. 12% oli käyttänyt jotain kerran ja vain 4% oli pystynyt hyödyntämään saamiaan ideoita useampaan otteeseen. Keskustelua sen sijaan oli käyty paljon. Vastanneista 95% oli keskustellut teatterista ainakin kerran ja näistä 58% useita kertoja. Keskusteluista alkoi karttua sosiaalista toimintaa, jota veivät eteenpäin työntekijöiden erilaiset intressit. Keskustelunpätkä tarkoittaa sosiaalista muutosta, vaikka siitä on mahdoton vetää selviä syy-seuraussuhteita. (Darsø 2004, 88-89.)

Representaatiosta pohja reflektoinnille ja oppimiselle

Organisaation ajankohtaisiin ongelmiin liittyvien teatteriesitysten katsojat saavat kokemuksen ja ymmärryksen organisaation monimutkaisuudesta ja riippuvuussuhteista. Ongelmat muuttuvat realistisemmiksi kun ne esitetään ja niihin haetaan ratkaisuja. Erilaisia hypoteeseja testatessa käy selväksi, että ongelmat eivät usein ratkea vain yhtä henkilöä tai elementtiä muuttamalla vaan organisaatiot ovat monimutkaisempia. Erilaisten vaihtoehtojen kokeileminen teatterissa antaa mahdollisuuden kokeilla erilaisia ratkaisuja ja analysoida tapahtunutta. Organisaatioteatteri tarjoaa prototyypin erilaisille kokeiluille ja ideoista ja ratkaisuista keskustelulle. Yksi etu on fiktion ja realismin sekoitus, mikä tarjoaa uusia ja joskus provokatiivisia näkemyksiä organisaatiosta. Oman elämän ja työpaikan katsojana oleminen antaa etäisyyttä, jota tarvitaan reflektointiin. Arjessa olemme koko ajan reagoimassa ja ajattelemassa ja osallistujan roolissa on vaikea saada tilaa reflektoinnille. Kun omaa elämää esitetään näyttämöllä se tuo mukaan uuden ulottuvuuden. Meidät irrotetaan subjektiivisesta elämästä ja yhtäkkiä näemme asiat ja ongelmat muiden osapuolien perspektiivistä. Samalla näemme miten kunkin henkilön

toiminta on kytköksissä muihin ja miten tämä kaikki vaikuttaa kokonaisuuteen. (Darsø 2004, 89.)

Oma tutkimukseni on vielä kesken, mutta jo alustavien havaintojen pohjalta voi todeta, että digitaalisten tarinoiden vaikutukset ovat samansuuntaisia. Samoin tulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia, että kertomukset antavat mahdollisuuden verrata omia tunteita muiden kokemuksiin ja ymmärtää sellaisia kokemuksia, jotka eivät ole omia. Kulttuurin ja luovien menetelmien käytänteillä organisaatioissa edistetään osallisuutta, yhteisöllisyyttä, merkitysten löytämistä ja vaikutusmahdollisuuksia eli hyvinvointia. Gadamerin mukaan (1996) terveyden ytimessä on hyvinvoinnin kokemus. (Honkasalo, Salmi et al. 2012, 15.) Tarinat ja kuulluksi tuleminen näyttäisivät lisäävän hyvinvointia yksilön ja organisaation näkökulmasta kun tarinat ovat tekijöidensä näköisiä ja kuulijat pystyvät samaistumaan kertojiin.

Brandenburgin (2012, 244) mukaan osallistava taide (*participatory art*) ja yhteisötaide (*community art*) ovat lähellä toisiaan. Osallistavan ja yhteisötaiteen paikkoja ovat työpaikat, asuinalueet ja erilaiset yhteisöt. Taiteen tavoitteena on tällöin lähteä liikkeelle yhteisön tarpeista ja luoda jotain, joka vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tasa-arvoisuutta sekä ehkä jopa murtaa perinteisiä käsityksiä ja hierarkioita. Taide tukee itseymmärrystä, toisen kohtaamista ja lisää yksilön vaikutusmahdollisuuksia voimauttavan taiteen tai yhteisötaiteen prosessien kautta. Omien tunteiden, tutun ja minän kuuntelu tuo varmuutta ja toivoa kaiken sirpalemaisuuksien ja epäjatkuvuuden keskellä. (Brandenburg 2012, 248.) Toimiakseen näin taiteen olisi tultava ihmisten arkeen, kotiin, kouluihin ja työpaikoille. Lotte Darso:n suositukset taidelähtöisten menetelmien soveltamisessa yritys-elämässä painottavat taiteen tuomista työntekijöiden tunteiden käsittelyn tasolle. Tämän ymmärtämiseksi tarvitaan *Otto Scharmerin* presencing –mallia, joka kuvailee muutosta (*transformation*).

Scharmerin mukaan on olemassa kahdenlaista oppimista: menneestä oppiminen kokemuksia refleктоimalla ja halutusta tulevaisuudesta oppiminen. Tulevaisuudesta oppimisen ymmärtämiseksi tarvitaan presencing-käsitettä, joka tulee sanoista ”pre-sensing” (sense before) ja ”presence” (being totally present). Jotta muutos voisi toteutua on ylitettävä taso, jota Scharmer vertaa neulansilmään. Neulansilmä on Minän (Self) suurin tulevaisuudenodotus sekä yksilön että yhteisön kannalta katsottuna. Työelämän ongelmana on, että kaikilla on koko ajan niin kiire omien asioiden ja esitysten kanssa että ei ole aikaa toisten kuunteluun ja asioiden reflektointiin. Kun tähän totutaan tyhjät aukot täytetään tv:llä eikä taiteen ääreenkään pysäh-

dytä vaan se sivuutetaan nopealla vilkaisulla (*downloading*) Tämä katkaistaan vain tietoisella näkemisellä eli systemaattisella havainnoinnilla mitä itselle ja ympärillä tapahtuu. Tämä onnistuu esimerkiksi ennakkoluulottomalla valokuvaamisella, minkä avulla rajataan ongelma ja siihen eri näkökulmia. Havainnointi on henkistä toimintaa, joka liittyy ajatteluun (vasen aivo- puolisko) ja asioiden verbalisointiin (*seeing*). Havaitsemisen jälkeen fokus siirtyy asettumiseen osaksi havaittua maailmaa tunteen tasolla (*sensing*). Tämä voi tapahtua myös kollektiivisesti. Yhteydet ja verkostot tulevat näin näkyviksi ja ilmapiiristä tulee lähes maaginen. Kaikkien huulilla on kysymys miltä tuntuu olla ihminen emotionaalisesti aistien. Tunteet vaihtelevat liikuttuneesta levottomaan, ilahtuneeseen, inspiroituneeseen ja jopa pelästyneeseen. *Pre-sencing* on avautumista omalle minälle eli kunkin syvimmälle potentiaalille. Tiedostamaton nousee esiin ja sitä reflektoidaan. Tärkeitä kysymyksiä ovat ”Kuka minä olen?” ”Mitä on työni?” ”Mikä on tarkoitukseni?” Prosessista riippuen tämä voi olla erittäin syvällistä työskentelyä, mikä johtaa uuden Minän syntyyn. Kun näitä asioita käsitellään yhdessä, työskentelyä voidaan kuvata parhaiten yhteis-inspiraationa. Jotta oppimisessa päästään tähän vaiheeseen on luovuttava kaikesta kontrollista ja sallittava pysähtyneisyys. Useimmille tämä on hyvin yksityinen alue ja monille täysin tuntematon alue. Kritiikkinä voidaan esittää, ettei tälle tasolla kuulu edes mennä työelämässä vaan se kuuluu kunkin yksityiselämään. Tämä tosin pitää sisällään ajatuksen, että työ ja yksityiselämä pitäisi erottaa toisistaan eli ei nähdä ihmistä holistisesti. Puolesta taas puhuu ajatus, että mikäli minää ei laiteta likoon on oppiminen ja motivointi melko mahdotonta. Kristallointi (*crystallising*) on visio, joka syntyy aikaisempien vaiheiden pohjalta. Minäkäsitys, syvät arvot ja henkilökohtainen tahto ovat pohja uuden vision ja tarkoituksen yhdessä synnyttämiseksi. Kristallisoinnin ansiosta uusi visio ja tarkoitus syntyvät tulevan potentiaalin perusteista. Darso:n mukaan ideaali kristallisointi on hetki kun palaset loksahtavat paikoilleen, kun mahdollisuudet piirtyvät esiin, kun strategia tai ratkaisu selkiytyy, kun ongelma jäsentyy ja kun ryhmä hengähtää tai toteaa ”AHA”. Nyt energiaa pulppuaa. Tämä tapahtuu myös oman tarinan löytymisen hetkellä kun kertoja ja ryhmä ymmärtävät mistä tarinassa on kyse. Prototyypin tekeminen (*prototyping*) tarkoittaa ajatusten esittelyä ennen kuin ne toteutetaan. Prototyypin ansiosta on mahdollista saada palautetta ja tarkentaa sitä keskustelun avulla. Ruumiillistuminen (*embodying*) tarkoittaa ajatusten toteuttamista konkreettisesti ja tämä tarkoittaa esimerkiksi tarinan valmistamista minielokuvaksi. Tämä kysyy rohkeutta ja hyväksyntää muilta. Todellinen haaste on organisaatiotason kysymys eli yksilön ja organisaation yhtymäkohta. Nyt liikutaan organisaatiotason neulansilmässä. Eikö riitä, että yksilö käy läpi muutoksen? Pitääkö muutos toteuttaa myös organisaatiossa? Taiteilijat haluaisivat jatkaa prosessia myös muiden työntekijöiden kanssa, mutta organisaati-

ot keskeyttävät usein tässä kohtaa. Laajin muutos jää näin saavuttamatta. Kokemukset kannattaa purkaa joko yksin tai yhdessä eli pysähtyä miettimään, mitä kokemus on opettanut. Kaikki nämä vaiheet edellyttävät vauhdin hidastamista ellei peräti pysähtymistä, mutta tätä vierastetaan liike-elämässä. Ja siksi juuri se on organisaatioiden kriittinen piste taidelähtöisten menetelmien käytössä. (Darsø 2004, 135-145.)

Yhteenveto

Brandenburgin (2012) mukaan taide ymmärretään kulttuuripoliittisesti tieteen rinnalla strategisena voimavarana ja osana innovaatiopolitiikkaa. Taidekasvatuksen näkökulmasta holistisuus, kokonaisuus oleminen ymmärretään tilanteessa ja paikassa läsnä olemisen mahdollistumisen kautta. Taidetyöskentely synnyttää viivähtämisen paikan, aikaa ja tilaa. Viivähtäminen ja läsnä olemus luovat näkymän menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen. On perusteita sanoa luovia menetelmiä ja taidetta myös osaksi postmodernin organisaation liikkeenjohtoa, henkilöstönkehittämistä ja emotionaalista oppimisympäristöä. Liike-elämän oppimis- ja kasvutarinat toimivat siis osana organisaation kommunikaatiota ja kehittämistä (von Brandenburg 2012, 243-244 & Schiuma 2011, 3-6.)

Tutkimukset taiteen hyvinvointivaikutuksista tekevät ymmärrettäväksi taide- ja hyvinvointihankkeen vastaanoton liike-elämässä. *Puhuvia subjekteja* löytyi organisaatiosta ja työstä kerrottavien tarinoiden ytimistä kun niille annettiin tilaa ja mahdollisuus. (Tuohela 2012, 76-77, 79.) Kuulluksi tuleminen ja oman identiteetin käsittely työyhteisössä antoivat toimijuuteen voimavaroja, joita tarvitaan sirpaleisessa ja alati muutoksessa olevassa työelämässä tietojen ja taitojen oppimisen rinnalla. Tarinankerronta lisää hyvinvointia yksilön ja organisaation näkökulmasta kun tarinat ovat tekijöidensä näköisiä ja kuulijat pystyvät samaistumaan kertojiin. Vaikka organisaation tehtäväksiinto digitarinoiden tekemiseen asetti paljon reunaehdoja, vaikuttaa siltä että osallistujien subjektiivinen näkökulma ja itsereflektointi olivat tarinoiden käsitteiden perusta. Oppimiskokemusten kertominen 2,5 vuoden hankkeesta isolle yleisölle tuottivat kokonaisia uratarinoita, henkilökohtaisten voimavarojen ja emotionaalisten työkalujen kuvausta sekä selviytymistarinoita hankaliksi koetuista hetkistä.

Sekä organisaatiolta että yksilöiltä taidelähtöisen projektin toteuttaminen kysyivät rohkeutta tarttua johonkin uuteen. Tämä organisaatio oli siihen valmis eli tuskin tarinoiden sisällöt olivat siloiteltuja, vaikka eräs tarinat nähneestä kyselyyn vastanneista kirjoittaakin, että ”Hyvä

yhteishenki ja sitoutuminen työnantajaan ovat todella hienoja ja kunnioitettavia asioita. Mutta menikö ehkä vähän yli paikoitellen...?” Tarkempi aineistonanalyysini kertoo myöhemmin lisää siitä, miten identiteetti ja toimijuus rakentuvat ja näkyvät sosio-kulttuurisesti.

Lähteet

DARSØ, L., 2004. *Artful creation : learning-tales of arts-in-business*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

ETELÄPELTO, A., 2009. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiallokossa. In: A. ETELÄPELTO, K. COLLIN and J. SAARINEN, eds, *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, pp. 90-91-142 s.

ETELÄPELTO, A., VÄHÄSANTANEN, K., HÖKKÄ, P. and PALONIEMI, S., 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, **10**(0), pp. 45-65.

Frigård, J. 2009. Näky-näyttelyn oheisteksti. VB-valokuvakeskus/VB Photographic Centre.

HENTINEN, H., 2009. Valokuva taideterapiassa. In: U. HALKOLA, L. MANNERMAA, T. KOFFERT and L. KOULU, eds, *Valokuvan terapeuttinen voima*. 1.-2. edn. Helsinki: Duodecim, pp. 147-148-168.

HONKASALO, M., SALMI, H., Hannu and LAUNIS V, :, 2012. Johdanto. In: M. HONKASALO and H. SALMI, eds, *Terveyttä kulttuurin ehdoilla : näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen*. Turku: k&h, Turun yliopisto, kulttuurihistoria, pp. 7-7-24.

LAMBERT, J., 2013. *Digital storytelling : capturing lives, creating community*. 4th edition edn. New York: Routledge.

LEHIKAINEN, K., 2014. Artistic Interventions as a Strand of Artistic Research. In: A. ARLANDER, ed, *The Impact of Performance as Research. Proceedings of CARPA 3*. Teatteri-korkeakoulu, pp. 1-12.

MAHLAKAARTO, S., 2010. *Subjektiksi työssä : identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

MEADOWS, D., , Photobus. Adventures of a documentarist. [Homepage of Daniel Meadows], [Online]. Available: <http://www.photobus.co.uk/?id=534> [16.5., 2014].

PHILPOTT, C., 2014. Developing and extending Wertsch's idea of narrative templates. *International Journal of Research & Method in Education*, **37**(3), pp. 309-323.

SCHIUMA, G., 2011. *The value of arts for business*. Cambridge: Cambridge University Press.

SUOMINEN, R. and NURMELA, S., 2011. *Verkko-opettaja*. Helsinki: WSOYpro.

TUOHELA, K., 2012. Mitä on melankolia? Psykkinen sairastaminen kulttuurihistorian näkökulmasta. 58-82. In: M. HONKASALO and H. SALMI, eds, *Terveyttä kulttuurin ehdoilla : näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen*. Turku: k&h, Turun yliopisto, kulttuurihistoria, pp. 475 s.

VON BRANDENBURG, C., 2012. Taiteen hyödyntämisestä hyvinvoinnin edistämisessä. In: M. HONKASALO and H. SALMI, eds, *Terveyttä kulttuurin ehdoilla : näkökulmia kulttuuriseen terveystutkimukseen*. Turku: k&h, Turun yliopisto, kulttuurihistoria, pp. 243-243-266.

VULOVIC, J., 2013. *Narrativanalys*. Lund: Studentlitteratur.