

Aura Päiväläinen

Työtä ja suuria tunteita – METKAN speksi ja sen tuotantoprosessin kehittämisisideoiden kartoitus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja AMK

Kulttuurituotanto

Opinnäytetyö

Päivämäärä 26.08.2015

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Aura Päiväläinen Työtä ja suuria tunteita – METKAN speksi ja sen tuotantoprosessin kehittämiseidoiden kartoitus 42 sivua + 6 liitettä 26.8.2015
Tutkinto	Kulttuurituottaja AMK
Koulutusohjelma	Kulttuurituotanto
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori Laura-Maija Hero
<p>Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, jonka tutkimuskohteena on METKAN speksi, Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden interaktiivinen, improvisaatiota vahvasti hyödyntävä musikaaliesitys. Spekseillä on yliopistomaailmassa jo pitkät perinteet, mutta METKAN speksi on tiettävästi ensimmäinen ammattikorkeakoulussa järjestetty speksi ja on taipaleellaan vielä nuori. METKAN speksin tuotantoprosessista ei ole vielä tähän mennessä tehty minkäänlaista koontia, jonka takia tekeminen on vielä jokseenkin jäsentymätöntä. Opinnäytetyön päätarkoituksena on etsiä kehittämiseidoiden speksin tekemiseen sekä kartoittaa sen tekemisen vaikutuksia opiskelijoiden elämään. Tutkimuksen ja kirjoittajan omien kokemusten perusteella syntyy tuottajan käsikirja, jonka tarkoitus on toimia seuraavien speksien tuottajien apuna. Käsikirja luovutetaan suoraan METKALLE ja speksin tekijöiden käyttöön eikä sitä julkaista. Työn tilaajana on Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKA.</p> <p>Työn teoreettisessa viitekehysessä tarkastellaan nykypäivän työelämätaidoja sekä luovien harrastusten ja improvisaation positiivisia vaikutuksia työelämään. Aineisto kerättiin World Cafe -työpajan, kyselyiden, benchmarking-haastattelun sekä speksiläisten tarinoiden avulla.</p> <p>Menetelmien avulla saatiin kerättyä useita konkreettisia kehitysideoita sisäisen viestinnän tehostamiseen, speksin tekijöiden rekrytointiin sekä käsikirjoituksen työstämiseen. Samalla selvisi, että tekemisellä tuntuisi olevan yhteyksiä työelämään. Opiskelijat kokivat projektin tekemisen kasvattavana ja antoisana, joskin myös ajoittain raskaana. Kaikki työ ja vaiva kuitenkin koettiin kokemuksen arvoiseksi.</p>	
Avainsanat	Speksi, työelämätaidot, luovat harrastukset, improvisaatio, opiskelijakulttuuri

Author(s) Title	Aura Päiväläinen Hard work and great emotions – METKA's spex's process of production and survey of ideas on how to improve it
Number of Pages Date	42 pages + 6 appendices
Degree	Bachelor's Degree
Degree Programme	Cultural Management
Instructor(s)	Laura-Majja Hero, Senior Lecture
<p>This thesis is a case study, target being METKA's spex. Spex is an interactive theater performance completely made by students. Universities in Finland have long-running traditions of spex. As far as is known, METKA's is the first spex arranged by students of university of applied sciences. Any kind of compaction of the spex's production process has yet not been made. The main purpose of this thesis is to seek for ways to improve the process of production of METKA's spex, and to find out what kind of impacts it has on students' lives. As a result of the research and based on the author's own experience, a little handbook of the production will be created to help the next years' producers. The handbook will be handed directly to METKA and the producers of the next spex, and it will not be published. The subscriber of the thesis is METKA, the Student Union of Metropolia University of Applied Sciences.</p> <p>The theoretical framework of the thesis consists of today's working life skills and the positive effects that creative activity and improvisation have on them. The methods used in the research were World Café -workshop, inquiry, benchmarking-interview and stories of the students who had been involved with METKA's spex.</p> <p>The research helped to gather multiple concrete ideas for improving the communication within the project and the recruiting process. Ideas for the elaboration of the script were also found. The research showed that the skills learned by doing spex seemed to have a connection on the skills used in working life. Students found the project instructive and beneficial and also occasionally exhausting. Ultimately the hard work was worth the experience.</p>	
Keywords	Spex, working skills, creative activity, improvisation, student culture

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Luova ajattelu ja improvisaatio moniammatillisen tiimityöskentelyn apuna	3
2.1	Työelämätaidot ja osaamisalueet nykypäivän moniammatillisissa työyhteisöissä	4
2.2	Luova ajattelu ja sen opettelu	6
2.3	Luovat harrastukset ja improvisaatio työelämätaitojen näkökulmasta	7
3	Tapauksena METKAN speksi ja sen tuotanto	10
3.1	Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKA	10
3.2	METKAN speksin kaksi ensimmäistä tuotantoa	10
4	Tutkimuskysymykset	12
5	Tapaustutkimus	12
5.1	World Cafe -työpaja	14
5.2	Benchmarking-haastattelu	16
5.3	Speksiläisten tarinat	17
5.4	Kyselyt METKAN speksin tekijöille	17
6	Tulokset	18
6.1	Benchmarking-haastattelun tulokset	18
6.2	Kyselylomakkeiden tulokset vuosina 2014 ja 2015	20
6.3	Seitsemän speksiläisen tarinoiden dokumenttianalyysit	26
6.4	World Cafe -työpajassa nousseet kehitysideat	30
7	Pohdinta	35
8	Lähteet	40

Liitteet

Liite 1. Benchmarking-haastattelun runko

Liite 2. Kyselylomake METKAN speksin tekijöille 2014 & 2015

Liite 3. Tarinoiden ohjeistus

Liite 4. World Cafe -työpaja 2.6.2015

Liite 5. METKAN speksin tekijät 2014, käsiohjelmasta

Liite 6. METKAN speksin tekijät 2015, käsiohjelmasta



1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan tapaustutkimus, jossa tapauksena tarkastelen METKAN speksiä, Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden interaktiivista musikaaliesitystä. Tilaajana toimii Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKA. Käyn läpi kuinka speksin tuotantoprosessia kannattaisi ja voisi kehittää, sekä kartoitan millaisia kokemuksia speksiin osallistuneilla opiskelijoilla on projektista ollut. Pohdin METKAN speksiä myös nykyelämän työelämätaitojen mahdollisena kartuttajana. Olen itse ollut kehittämässä ja tekemässä METKAN speksiä alusta lähtien, nyt kahden vuoden ajan. Opinnäytetyön tutkimustulosten ja oman kokemukseni perusteella työstän METKAN speksille digitaalisessa muodossa olevan tuottajan käsikirjan seuraavia vuosia varten.

Speksi on täysin opiskelijoiden toteuttama musikaali, joka perustuu käsikirjoitukseen, mutta joka soveltaa esityksissä improvisaatiota ja on sitä kautta interaktiivista teatteria yleisön kanssa. Yleisöllä on mahdollisuus huutaa repliikkien väliin koska tahansa "Omstart", jolloin äskeiset tapahtumat esitetään uudestaan eri tavalla. Huutoon voi myös halutessaan lisätä tarkemman määreen siitä, mitä haluaisi lavalla tapahtuvan, kuten "Omstart, sama venäjäksi" tai vaikkapa "Omstart, Apinoiden planeetta". Tällöin näyttelijät ja muut esitykseen osallistuvat improvisoivat tilanteen soveltaen omstart-huutoa parhaaksi näkemällään tavalla. Kun omstart-huutoon on reagoitu ja tilanne on ohi, esitys jatkuu siitä kohdasta käsikirjoitusta johon ennen huutoa jäätiin. Omstart-huuto osoitetaan pääasiassa näyttelijöille, mutta sen voi osoittaa halutessaan kenelle tahansa ja huudossa voi käyttää mielikuvitusta. Improvisaatio on siis läsnä koko esityksen ajan ja jokainen esitys on täten omanlaisensa. Saman speksin voikin käydä katsomassa useamman kerran ja saada jokaisella kerralla aivan erilaisen kokemuksen.

Yliopistojen tiedekunnissa spekseillä on jo parhaimmillaan vuosikymmenten perinteet. Speksi on kehittynyt nykyiseen muotoonsa pitkän ajan kuluessa ja sen juuret ulottuvatkin jo 1500-luvun Uppsalaan, jossa teatterin avulla opetettiin ylioppilaille latinaa. Silloin näytelmien teemat perustuivat pitkälti historian klassisiin suurmiehiin ja kaunottariin, joita näyttelivät miehet. Seuraavan 300 vuoden aikana ruotsalainen speksi muotoutui nykyisenlaisekseen ja perinne elää siellä edelleen voimakkaana. Suomeen

speksi rantautui ensimmäisen kerran 1930-luvulla Teknillisen korkeakoulun opiskelijoiden toimesta, mutta perinne hiipui ja heräsi teekkareiden keskuudessa uudelleen vasta 1990-luvun alussa. Pisin katkeamaton speksiperinne Suomessa on Helsingin yliopiston ruotsinkielisen lääketieteen opiskelijoiden ainejärjestöllä Thoraxilla, joka on tuottanut speksejä vuosittain 1950-luvulta lähtien. Lopulta 1990-luvulta eteenpäin perinne on laajentunut osaksi useiden suomalaisten yliopistojen kulttuuria. (Teekarispeksi.)

Speksien kokoluokat vaihtelevat muutamien kymmenien tekijöiden produktioista suurempiin, joissa tekijöitä voi olla peräti toistasataa. Speksit koostuvat tiimeistä, jotka ovat vastuussa tietyistä osa-alueista. Yleisestä jaottelusta löytyvät ainakin seuraavat tiimit: käsikirjoittajat, näyttelijät, tanssijat, bändin jäsenet, lavastajat, puvustajat, maskeeraajat, graafikot, markkinointi- ja viestintähenkilöt, tuottajat sekä valo- ja äänihenkilöt. Jokaisella tiimillä on oma vastuuhenkilönsä, joka vastaa tiimin toiminnasta ja on yhteydessä muihin tiimeihin. Yleensä päätöksiä tehtäessä viimeinen sana on vastaavalla tuottajalla, joka vastaa koko produktion toteutumisesta, tai ohjaajalla, joka toimii taiteellisena johtajana.

Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKA alkoi tiettävästi ensimmäisenä ammattikorkeakouluna Suomessa järjestää speksiä. Ensimmäistä METKAN speksiä tehtiin kevästä 2013 keväeseen 2014, jolloin teos esitettiin kolme kertaa Kulttuuriareena Gloriolla. Heti tämän jälkeen alkoi seuraavan speksin tekeminen, joka maaliskuussa 2015 huipentui viiteen esitykseen jälleen Kulttuuriareena Gloriolla. Tähän mennessä METKAN speksi on toteutettu kaksi kertaa, hyvällä ja kasvavalla menestyksellä. Työryhmiin on kuulunut kymmenittäin opiskelijoita eri koulutusohjelmista ja katsomot ovat täyttyneet esitys esitykseltä sanan levitessä opiskelijoiden keskuudessa.

Olen itse ollut vahvasti mukana kehittämässä ammattikorkeakoulun speksitoimintaa alusta lähtien. Ensimmäisenä vuotena, 2013–2014, olin vastaavana tuottajana ja vastasin kokonaisvaltaisesti projektista ja sen eri osa-alueista. Projekti oli tuolloin kokonaisuudessaan uusi: monille speksin käsite oli suorastaan tuntematon eikä minkäänlaisia valmiita raameja ollut. Vuosi oli kaiken kaikkiaan varsin työntäyteinen ja opettavainen. Perinne saatiin aluilleen, mutta paljon jäi vielä kehitettävää. Toisena

vuotena, 2014–2015, olin näyttelijänä yhdessä päärooleista ja tuotantotiimissä apuna varsinkin esityskauden lähestyessä. Olen kahdessa vuodessa tehnyt harppauksen vastaavasta tuottajasta näyttelijäksi ja ehtinyt nähdä produktion eri puolilta tarkasteltuna. Koen taustani, kokemuksen ja kaiken hiljaisen tietoni ansiosta olevani avainhenkilö tekemään tämän opinnäytetyön.

Omien havaintojeni ja saadun palautteen perusteella speksillä näyttäisi olevan varsin positiivisia vaikutuksia Metropolia Ammattikorkeakoulun eri opiskelualojen yhteistyöhön, opiskelijoiden viihtymiseen sekä opiskelijakulttuurin monipuolistumiseen. Speksillä näyttäisi myös olevan projektiluonteensa ansiosta yhteyksiä työelämätaitojen kehittämiseen ja kehittymiseen. Vastaavanlaista, eri aloja yhdistelevää ja luovaa opiskelijalähtöistä toimintaa on tällä hetkellä Metropolia Ammattikorkeakoulussa todella vähän, jos lainkaan. Koen ensiarvoisen tärkeäksi, että speksi saataisiin juurrutettua yhdeksi ammattikorkeakouluperinteeksi. Tähän mennessä speksiä on tehty kokeilemalla vailla minkäänlaista ohjekirjaa ja dokumentointi on ollut vähäistä. Tämä opinnäytetyö kartoittaa speksin kehittämiskohteita ja lopputuloksena syntyy speksiperinteen jatkuvuuden edesauttamiseksi digitaalisessa muodossa oleva tuottajan manuaali. Todennan myös sitä, mikä merkitys speksillä oikeastaan on opiskelijoille ja opiskelijakulttuurille, ja miksi jatkuvuus on tärkeää. Menetelminä käytän World Cafe – keskustelutyöpajaa, kyselyjä, speksin tekijöiden tarinoita ja niiden dokumenttianalyysiä sekä benchmarkingia. Kulttuurituotannon kentän kannalta speksitoiminnan jatkuvuus ja toiminnan jäsentyminen on todella olennaista, sillä speksi on tuottajaopiskelijalle mainio mahdollisuus harjoitella tuottamista matalalla kynnyksellä ja samalla verkostoitua kanssaopiskelijoihin.

2 Luova ajattelu ja improvisaatio moniammatillisen tiimityöskentelyn apuna

Liitän työni laajempaan kontekstiin ja pohdin erityisesti sitä, millaista hyötyä speksitoiminnasta voi olla työelämässä. Speksiä ja sen merkityksiä on tutkittu aiemmin hyvin vähän. Speksissä on kuitenkin runsaasti kiinnostavaa, ajankohtaista ja tutkimisen arvoista maaperää, josta löytyy suoria yhteyksiä esimerkiksi työelämätaitoihin ja niiden kehittämiseen. Speksin tekeminen on pitkäjänteistä ja projektiluonteista tiimityötä, joka hyödyntää esityksissä improvisaatiota. Työtä tehdään useita kuukausia, se voi olla

ajoittain stressaavaa ja tilanteet saattavat muuttua hetkessä, jolloin improvisaatiokyvyistä on hyötyä muuallakin kuin lavalla. Prosessin aikana huomaamattaankin voi oppia tai kehittää taitoja, joita tarvitaan yhtäläillä myös työelämässä.

2.1 Työelämätaidot ja osaamisalueet nykypäivän moniammatillisissa työyhteisöissä

Modernin maailman työelämässä vaadittavat taidot ja osaaminen ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkuvasti. Työntekijöiden tulee kyetä hyödyntämään itseään kokonaisvaltaisesti niin luovuuden, ajattelun, persoonallisuuden kuin verkostonsakin kautta, ja lisäksi heidän tulee kyetä työskentelemään muiden yksilöiden kanssa yhdessä. (Leinonen, Partanen, Palviainen 2002, 12-13.) Työntekijöihin, johtajiin, johtajuuteen ja työyhteisöihin kohdistuvista, jatkuvasti muuttuvista ja muovautuvista odotuksista ja vaatimuksista puhutaan paljon maailman muuttuessa digitalisoitumisen ja globalisaation myötä. Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo (2012, 27) nimeävät tulevaisuuden tärkeiksi osaamisalueiksi esimerkiksi innovaatio-osaamisen, reflektointikyvyn, valmiudet neuvotella ja solmia erilaisia sopimuksia, kyvyn rakentaa verkostoja sekä toimia niissä ja kyvyn hyödyntää erilaisuutta.

Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoiman kehittämisprojektin osana toteutetussa julkaisussa Moniasteinen innovaatio (Hero 2014, 4) puhutaan uudesta sukupolvesta ja sen metataidoista. Metataidot, kuten kommunikaatio- ja yhteistyötaidot, luova osaaminen ja joustava toiminta alojen rajamaastossa ovat niitä tulevaisuuden taitoja, joita työelämässä ja innovaatio-osaamisessa tarvitaan. Hero (2014) toteaa innovaatioprosessin nimenomaan vieraiden ihmisten kanssa olevan kivulias prosessi. Kuitenkin juuri siitä syystä kompetenssit ja metataidot saavat mahdollisuuden kehittyä. "[Innovaatioprosessissa] mukana olevat opiskelijat joutuvat totaalisesti oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. He joutuvat kommunikoimaan enemmän, monipuolisemmin ja tehokkaammin. He joutuvat tarttumaan töihin, joita he eivät ole koskaan ennen tehneet. He joutuvat hillitsemään ja hallitsemaan itsensä, välillä myös pakottamaan itsensä innostumaan ja innostamaan muita ryhmän jäseniä. He joutuvat ravistelemaan ryhmäänsä parhaimpaan suoritukseensa ja olemaan tulostavasti, vaikka eivät ole voineet edes luottaa toistensa osaamiseen kunnolla." (Hero 2014, 81.)

Heron (2014, 13) mukaan ryhmät tuottavat luovempia ratkaisuja, kun ne koostuvat yksilöiden erilaisia taustoja ja kokemuksia edustavista ihmisistä. Isoherrasen (2005, 33) mukaan moniammatillisuuden mahdollisuuksien hedelmällisyys on yleisesti huomattu ja sen hyödyntäminen työelämässä on selvässä kasvussa alalla kuin alalla. Laadukkaan, innovatiivisen ja kokonaisuuden huomioivan tuloksen aikaansaamiseksi tarvitaan eri alojen osaamista ja yhteistyötaitoja niiden välille, jotta kaikki tarvittava tieto saadaan tuotua yhteen. Isoherranen (2005) peräänkuuluttaa moniammatillisessa yhteistyössä erityisesti vuorovaikutustaitoja ja tiimityöosaamista.

Suuri osa työskentelystä on nykyään jollain tavalla tiimityötä. Työelämässä kehittyminen ja jatkuva oppiminen perustuvat Leinosen ym. (2002) mukaan tiimeissä toimintaan, erilaisten osaamisten hyödyntämiseen ja toinen toistensa tukemiseen. Nämä seikat ovat lähellä yhteistoiminnallisen oppimisen käsitettä, jonka ominaispiirteitä ovat

- 1) oppimisryhmän positiivinen keskinäinen riippuvuus, jossa yksilön onnistuminen riippuu koko ryhmän työskentelystä
- 2) riittävä vuorovaikutus oppijoiden kesken, positiivinen palaute ja yhdessä päättely
- 3) yksilöllinen tulosvastuu, jossa kaikkien ryhmän jäsenten on tarkoitus oppia ja muu ryhmä tukee yksittäistä jäsentään
- 4) sosiaalisten taitojen kasvava merkitys, ryhmässä tulee osata työskennellä
- 5) ryhmäprosessointi eli kyky työskennellä ryhmänä, tehdä yhdessä päätöksiä ja hylätä huonoja työskentelytapoja (Leinonen ym. 2002, 36, Helakorpi ym. 1996 mukaan)

Yhteistoiminnallinen oppiminen edistää ajattelun kehittymistä muun muassa rohkaisten riskinottoon ja asioiden esille nostamiseen, kehittäen oppijan kognitiivisia ja metakognitiivisia kykyjä, edistäen kykyä suulliseen ja keskustelujen kautta johdettuun päätöksentekoon, antaen valmiuksia hyödyntää monenlaista osaamista ja erilaisia näkökulmia sekä opettaen päätöksenteon perustelua (Leinonen ym. 2002, 37).

Speksin tekeminen ja toteuttaminen muistuttaa moniammatillista innovaatioprosessia. Projekti aloitetaan vailla käsikirjoitusta tai edes tekijöitä. Speksin käsikirjoitus ideoidaan

tyhjästä ja tekijät rekrytoidaan ympäri Metropolia Ammattikorkeakoulua eri koulutusohjelmista. Opiskelijat eivät tunne toisiaan etukäteen ja monet tekevät joitakin asioita ensimmäistä kertaa. Asioita toteutetaan paineen alla, kun deadlinet puskevat päälle ja esityksiä tulee katsomaan joukko maksavia asiakkaita, jotka odottavat rahoilleen vastinetta. Speksin tekeminen perustuu tiimeihin, joissa toiminen liittyy juuri Leinosen ym. (2002) esittämiin tekijöihin. Kaikki yhteistoiminnallisen oppimisen elementit ovat läsnä myös speksin tekemisessä. Speksissä kenenkään ei oleteta olevan ammattilaisia ja osaavan valmiiksi jokaista asiaa, vaan speksissä on tarkoituskin oppia ja kasvaa, ja yhdessä hioutua muutamassa kuukaudessa tiiviiksi ryhmäksi. Luottamus tiimin jäseniin syntyy yhteisen tekemisen kautta, kun tiimissä osataan olla rakentavassa vuorovaikutuksessa jäsenten kesken. Speksi kokoaa yhteen heterogeenisen ryhmän ihmisiä, jotka opiskelevat eri aloja ja joilla on myös varsin erilaiset taustat harrastuksineen, perheineen ja kokemuksineen. Moniammatillisuus on yksi speksin oleellisia elementtejä ja rikkauksia, sillä se yhdistää opiskelijat eri aloilta toteuttamaan yhdessä jotakin ainutlaatuista. Speksissä opiskelijat voivat päästä syventämään osaamistaan jollakin osa-alueella tai päästä kokeilemaan jotakin aivan uutta. Projektin edetessä ja tiimityötä tehdessään opiskelijat voivat myös oppia toisiltaan.

2.2 Luova ajattelu ja sen opettelu

Innovaatioita ja luovaa ajattelua tarkastelevassa kirjassa *The Medici Effect* (2006) puhutaan assosiativisista esteistä (*associative barriers*), joita tiedostamattamme tuotamme ja estämme näin luovaa ja laajempaa ajattelua. Aivomme luovat eräänlaisia assosiaatioketjuja, jotka avautuvat pala palalta, kun kuulemme jonkin sanan tai näemme jonkin kuvan. Ketjut ovat yhteydessä omiin kokemuksiimme. Assosiaatioketjut ovat toki välttämättömiä jokapäiväisessä elämässämme, muuten joutuisimme opettelemaan samat asiat joka päivä uudestaan, mutta samaan aikaan ne heikentävät kykyämme ajatella avoimesti. Ketjujen takia hyppäämme päätelmiin tarvittavaa nopeammin ja näin luomme esteitä vaihtoehtoisille ajatusketjuille. (Johansson 2006, 49-50.)

Luovaa ajattelua on mahdollista opetella ja assosiativisia esteitä poistaa erilaisin keinoin. Johansson (2006) nimeää keinoiksi altistumisen erilaisille kulttuureille, toisenlaisen oppimisen, käänteiset olettamukset ja erilaisten näkökulmien kokeilemisen.

Johansson (2006) on sitä mieltä, että ammattitaito ja asiantuntijuus perinteisessä mielessä voivat hankaloittaa kaavamaisesta ajattelusta poispääsyä. Löytyy paljon esimerkkejä eri aloilla menestyneistä henkilöistä, joilla ei ole ollut varsinaista ammatillista pätevyyttä, vaan he ovat tekemällä ja itse tietoa etsimällä oppineet. Esimerkiksi kääntämällä oletuksia nurinpäin voi saada hyvinkin yllättäviä ideoita, joiden pohjalta vaikkapa jotakin liikeideaa voi lähteä kehittämään. (Johansson 2006, 45, 52-57.) Luova ajattelu ja assosiativisten esteiden murtaminen ovat myös ydinasioita improvisaation tekemisessä ja sen harjoittelussa.

Improvisaatio on olennainen osa itse speksin esitystä, sillä kaikkien esitykseen konkreettisesti osallistuvien eli näyttelijöiden, tanssijoiden, bändin jäsenten, lavastajien sekä valo- ja äänihenkilöiden, on oltava valmiita reagoimaan yleisöltä tullessiin omstart-huutoihin hetkessä. Samalla myös yleisö osallistuu omalta osaltaan improvisaatioon. Toisaalta improvisaatio on läsnä jatkuvasti koko projektin ajan. Esimerkiksi joustavuus tiimityöskentelyssä, suunnitelmien muuttuminen ja ryhmätyöskentely ovat itsessään improvisatorisia sekä pitävät sisällään improvisatorisia elementtejä. Tilanteet saattavat muuttua jatkuvasti ja niihin on kyettävä reagoimaan pikaisesti ja välillä niin sanotusti vetämään ideoita hatusta.

2.3 Luovat harrastukset ja improvisaatio työelämätaitojen näkökulmasta

VanGundyn & Naimanin (2003) kirjassa *Orchestrating Collaboration at Work*, puhutaan taiteen ja myös improvisaation vaikutuksista työyhteisöihin ja tiimityöskentelyyn. Kirjan keskiössä ovat yleisesti kaikenlaiset luovat taidemuodot, mutta eniten käytetään esimerkkeinä juuri improvisaatiota ja musiikkia. VanGundyn & Naimanin (2003) mukaan elämme maailmassa, jossa työelämän haasteet vaativat luovuutta ja innovaatiotaitoja kaikenkokoisissa organisaatioissa. Työyhteisöt, jotka tuovat yhteen moniammatillista osaamista ja edistävät näin yhteisön luovuutta ja kirjavuutta, ovat tulevaisuuden menestyjiä. Enää emme kykene löytämään ratkaisuja pelkästään rationaalisten, loogisten ja tieteellisten tutkimusten ja taulukoiden perusteella. Menestymisen avuksi on tuotava mukaan luovaa, taiteellista ja mielikuvituksellista ajattelua. Siihen liittyvät kyvyt eivät vielä ole saaneet laajaa tunnustusta nykyorganisaatioissa. Kuitenkin tietoisuus siitä, että nämä elementit ovat menestyksen avainsanoja, on kasvussa. (VanGundy & Naiman 2003, 1.) Kirjassa on lueteltu useita

erilaisia improvisaatioharjoituksia, joilla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa ryhmähenkeen, tiimityöskentelyyn, konfliktien ratkaisemiseen ja johtajuuteen. Eri harjoituksilla on eri tavoitteet. Tavoitteita ovat esimerkiksi luottamuksen kasvattaminen tiimissä, luovuuden ja toisten kuuntelemisen kehittäminen sekä nonverbaalisten ilmaisukeinojen harjoittelu.

Eri taidemuodot vievät meidät luovan ilmaisun ytimeen. Luova ilmaisu ja sen harjoittaminen voi edistää uskallusta esimerkiksi tutustuttaessa uusiin ja tuntemattomiin asioihin, kohdattaessa omia pelkoja tai kun kaivataan riskin ottamista. Nämä kokemukset voidaan siirtää ja integroida suoraan työelämään. Taide antaa ihmiselle mahdollisuuden olla ajattelematta analyttisesti ja antaa kykyä kuunnella itseään ja toisia tarkemmin. (VanGundy & Naiman 2003, 10.) Yhdysvalloissa hiljattain tehdyssä tutkimuksessa (Eschelman, Madsen, Alarcon & Bareka 2014) selvitettiin luovien harrastusten vaikutuksia työhön. Tutkimuksessa havaittiin, että luovia harrastuksia harrastavien työntekijöiden oli muun muassa helpompi ratkaista töissä ilmenneitä pulmia ja he myös auttoivat herkemmin työtovereitaan. Luovat harrastukset myös auttoivat palautumaan työpäivän jälkeen, jolloin töiden pariin oli taas helppo palata ja työsuoritukset olivat tarkkoja. Näin ollen tutkijat päättelivät, että yritysten kannattaisi tukea erilaisia luovia harrastuksia, koska niillä tuntui todistetusti olevan positiivisia vaikutuksia työhön.

Mitä erilaisimpiin töihin kuuluu nykyään esiintymistä – jo työhaastattelut ovat pienimuotoisia esiintymistilanteita. Aavasto, Kaulio & Syrjälä (2012) mukaan julkisen esiintymisen pelko saattaa olla maailman yleisin pelko. Suomalaisessa yliopistopiskelijoita koskeneessa tutkimuksessa 53 prosenttia vastaajista kokee jännittävänsä seminaariesitelmää aina tai hyvin usein ja 36 prosenttia silloin tällöin. Vahvasti viestintäaroiksi luokiteltiin neljä prosenttia. He kokevat lähes kaikissa opiskelun puheviestintätilanteissa toistuvasti jännitystä ja jopa kauhukuvia. Pahimmillaan opiskelu pitkittyy ja taloudelliset seuraukset lankeavat myös yhteiskunnalle. (Aavasto ym. 2012, 20-21.) Voisi siis sanoa, että kaikki tilaisuudet, joissa opiskelijat saavat kannustavaa esiintymisharjaantumista ovat merkityksellisiä paitsi opintojen kannalta, myös työelämää ajatellen. Helsingin Sanomien artikkelissa (Rissanen 2015) tuhansia ihmisiä kouluttanut esiintymisvalmentaja Niina Sainius kertoo, kuinka useat kärsivät esiintymisjännityksestä työpaikoilla. Erilaiset tilanteet, joissa täytyy olla esillä ja

esimerkiksi vakuuttaa muut asiastaan, jännittävät niin alaisia kuin pomojakin. Sainiuksen mielestä on todella positiivista, että kouluissa esiinnyttään nykypäivänä enemmän ja näitä taitoja päästään harjoittelemaan. Hän myös toivoo, että jo peruskoulussa järjestettäisiin varsinaista esiintymiskoulutustakin. (Rissanen 2015.) Työelämässä tuntuisi siis olevan todellista tarvetta luovuudelle ja esiintymisrohkeudelle, jota luovista ja taiteellisista harrastuksista ja toiminnasta voidaan ammentaa.

VanGundy & Naiman (2003) siteeraavat Richard Oliveria, brittiläisen Globe Theatren entistä ohjaajaa ja muun muassa *Inspirational Leadership* -kirjan kirjoittajaa seuraavasti: "Looginen suunnittelu ja toteutus ovat tuoneet bisnesmaailman siihen pisteeseen missä se nyt on. Ne eivät saa sitä pääsemään sinne, mihin sen kuuluisi päästä tällä vuosituhanella. Tarve joustavuudelle, mielikuvitukselle ja luovuudelle työelämässä kasvaa joka vuosi. Ja nämä elementit sattuvat olemaan luovien taiteilijoiden toiminnan tukipilareita. Kuten sanomme bisnesmaailman ihmisille, joiden kanssa työskentelemme: 'Näyttelijät ja taiteilijat ovat eläneet epävarmuuden kanssa jo satoja vuosia. Nyt on teidän vuoronne!'" Taide ja luovat työskentelytavat antavat siis loogiselle päättelylle ikään kuin vastaparin, jota hyödyntämällä on mahdollista edistää ja kehittää bisnestä uudelle tasolle. Ne eivät aina välttämättä tuo sataprosenttista varmuutta onnistumisesta tai menestymisestä, mutta ne tuovat menetelmiin vaihtelua ja mahdollisuuden löytää jotakin uutta.

Speksi tuo yhteen monta erilaista aluetta, joiden avulla saadaan juuri tulevaisuuden työelämän taitoja kartuttava yhdistelmä. Moniammatillisen tiimityön osaamista tullaan tarvitsemaan tulevaisuudessa, kuten myös luovaa ja mielikuvituksellista ajattelua, jota improvisaatio kehittää. Speksissä opiskelijat pääsevät työskentelemään eri alojen opiskelijoiden kanssa ja tekemään pitkäjänteistä tiimityötä projektissa, jossa saattaa joutua luovimaan tilanteessa kuin tilanteessa. Esiintyjät pääsevät lisäksi heittäytymään lavalla ja käyttämään luovuuttaan paineen alla katsojien edessä. Speksin yhteydet nykypäivänä tarvittaviin työelämätaitoihin tuntuisivat olevan ilmeisiä. Samalla speksistä saadut kyvyt ja metataidot vastaavat nykypäivän työelämän haasteisiin.

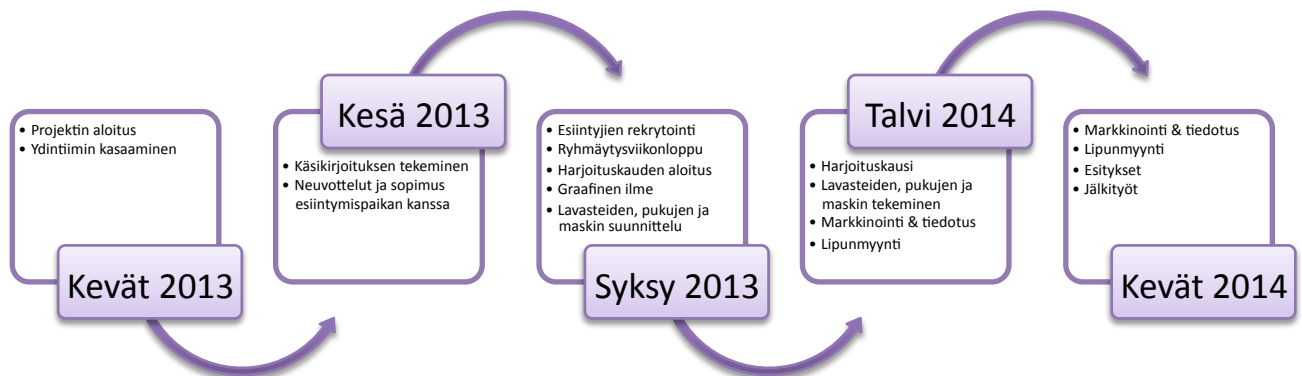
3 Tapauksena METKAN speksi ja sen tuotanto

3.1 Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKA

Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKA on julkisoikeudellinen yhteisö, joka koostuu Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoista. METKAN tärkein tehtävä on Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden edun valvominen ja auttaminen ongelmatilanteissa. Sen lisäksi METKA järjestää säännöllistä liikunta- ja harrastetoimintaa ja monenlaisia opiskelijatapahtumia ympäri vuoden. METKA myös koordinoi tutorointia ja järjestää kansainvälistä toimintaa. METKassa valitaan vuosittain hallitus, joka vastaa käytännön edunvalvontatyöstä ja palveluiden tuottamisesta opiskelijoille. Hallituksen toimintaa ohjaa edustajisto hyväksymällä vuosittain toimintasuunnitelman ja talousarvion. Muita hallituksen toimintaa ohjaavia papereita ovat poliittinen ohjelma, strategia, opiskelijakunnan säännöt ja ohjesäännöt. METKA haluaa olla jäseniensä näköinen yhteisö ja se kannustaa opiskelijoita tuomaan omia ideoitansa erilaisesta opiskelijatoiminnasta esille. (METKA.)

3.2 METKAN speksin kaksi ensimmäistä tuotantoa

METKAN speksiä alettiin ensimmäisen kerran järjestää loppukeväällä 2013, kun eräs oma-aloitteinen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelija lähestyi Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKAA ideansa kanssa. Hän oli itse käynyt katsomassa useita yliopistojen speksejä ja oli harmissaan, kun ammattikorkeakouluissa ei ole vastaavanlaista perinnettä. METKassa suhtauduttiin ideaan myönteisesti ja niin järjestettiin ensimmäinen speksin toteuttamisesta kiinnostuneiden tapaaminen, jota kautta itsekin päädyin mukaan toimintaan. Ensimmäisessä tapaamisessa valittiin speksille ydintiimi, joka lähti luotsaamaan projektia eteenpäin. Itse toimin ensimmäisenä vuotena vastaavana tuottajana ja vastasin kokonaisvaltaisesti projektista ja sen eri osa-alueista. Toisena vuotena olin itse pääasiassa näyttelijän roolissa, mutta kuitenkin tuotantotiiminä apuna eri vaiheissa.



Kuvio 1. METKAN speksin tuotannon karkea aikataulu 2013 – 2014.

Oheinen tekemäni kaavio havainnollistaa ensimmäisen vuoden tuotannon aikataulua, joka pätee myös seuraavaan vuoteen. Loppukevästä kerättiin ydinporukka, jonka jälkeen kesän aikana tehtiin käsikirjoitus. Syksyllä rekrytoitiin tekijät kaikkiin loppuihin tiimeihin, aloitettiin esiintyjien harjoituskausi ja suunniteltiin markkinointia varten speksin graafinen ilme. Esityksen kulun selkiytyessä alettiin suunnitella lavastusta, puvusta ja maskeeraukseen liittyviä asioita. Vuodenvaihteen jälkeen aloitettiin esitysten markkinointi ja avattiin lipunmyynti harjoitusten tihentyessä. Esitykset olivat molempina vuosina maaliskuun puolivälissä Kulttuuriareena Glorialla. Tämän jälkeen tekijöille pidettiin karonkka, joka toimi päätöksenä projektille ja kiitoksena jokaisen työpanoksesta siinä. Seuraavan vuoden aikataulu oli pitkälti samanlainen, joskin aiemman vuoden kompastuskivistä yritettiin oppia ja deadlineja koitettiin paikoin tiukentaa. Molempina vuosina aktiivisia tekijöitä oli yhteensä noin 50. Tekijät rekrytoitiin ympäri Metropolia Ammattikorkeakoulua eri koulutusohjelmista. Mukana oli niin kulttuurialan opiskelijoita, sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita kuin insinööriopiskelijoitakin. METKAN rooli oli rahaliikenteen hoitaminen, avustaminen markkinoinnissa ja tiedotuksessa sekä harjoitustilojen varaaminen.

Liitteistä 5 & 6 selviävät tarkemmin molempien vuosien tekijät.

4 Tutkimuskysymykset

METKAN speksin tuotantoprosessin ja toteutuksen dokumentointi on ollut tähän mennessä vähäistä ja muun muassa siitä syystä toiminta on ollut jokseenkin jäsentymätöntä. Esimerkiksi sisäinen viestintä, tekijöiden rekrytointi ja käsikirjoituksen työstäminen ovat asioita, jotka vaativat kehittämistä.

Opinnäytetyöni päätarkoituksena on kartoittaa, kuinka METKAN speksiä on tähän mennessä toteutettu ja löytää työkaluja tuotannon eri osa-alueiden kehittämiseen. Tulosten ja omien kokemusteni perusteella työstän tulevien METKAN speksien toteutusta varten tuottajan käsikirjan, joka annetaan suoraan METKAN speksin käyttöön eikä sitä julkaista.

Aiemmissa luvuissa olen todennut, kuinka tärkeäksi omien kokemuksieni ja muiden opiskelijoiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella itse koen speksitoiminnan jatkuvuuden. Samalla olen huomannut mukana alusta asti toimineena, että toiminta vaatii vielä kehittämistä. Teoria-aineistoon pohjaten speksitoiminnan kaltaisella, moniammatillisella ja luovuutta hyödyntävällä tiimityöskentelyllä tuntuisi olevan myös positiivisia vaikutuksia nykypäivän työelämätaitoihin.

Päätutkimuskysymykseni on: Kuinka METKAN speksin tuotantoprosessia voidaan kehittää?

Speksin menestys riippuu paljolti siitä, miten sen tekijät toimivat ja kokevat toimintansa. Siksi halusin lisäksi selvittää mitä vaikutuksia speksillä todella on ollut siihen osallistuneiden opiskelijoiden elämään. Samalla halusin etsiä speksin tekemisen yhteyksiä työelämätaitoihin.

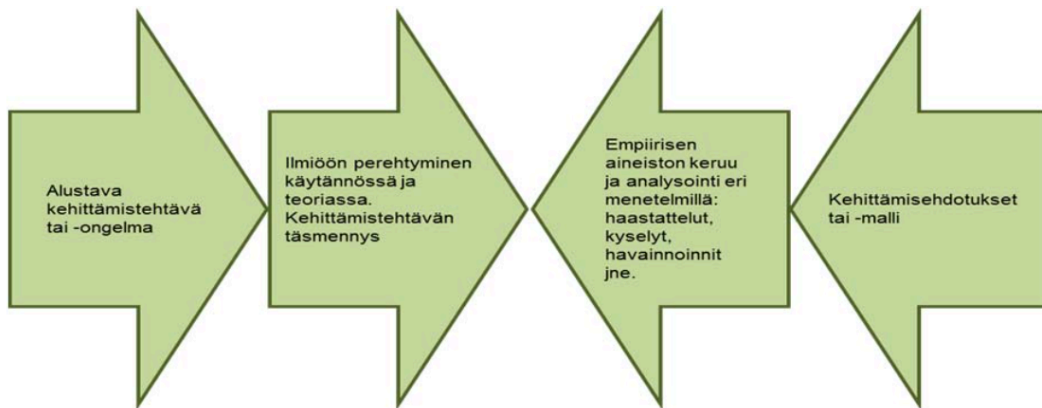
Alatutkimuskysymykseni on: Millaista speksin tekeminen oli ja mitä siitä sai?

5 Tapaustutkimus

Tämä opinnäytetyö on muodoltaan tapaustutkimus. Se sopii hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, kun halutaan ymmärtää kehittämisen kohdetta sen todellisessa toi-

mintaympäristössä ja tuottaa kehittämis ehdotuksia tai -ideoita. Tapaustutkimukselle tyypillistä on kerätä monipuolista tietoa erilaisilla menetelmillä ja saada näin mahdollisimman kattava kuva tapauksesta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 52-53, 55.)

Tapaustutkimus sopii opinnäytetyöni metodiksi hyvin, sillä tarkoitukseni on löytää juuri tietystä tapauksesta, eli METKAN speksistä, paljon tietoa. Tapaustutkimuksessa lähdetään myös yleensä liikkeelle analysoitavasta tapauksesta, ei yleisistä teorioista. Kehittämistehtävästä kiinnostuneella on yleensä ilmiöstä jo jonkinlaista aiempaa tietoa, mikä mahdollistaa alustavan kehittämis tehtävän määrittelyn. Prosessi ei kuitenkaan aina etene kaavamaisesti, vaan kehittämis tehtävä saattaa prosessin edetessä tarkentua tai muuttua. (Ojasalo ym. 2009, 53-54.) Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni prosessin sekä menetelmät, joita käytin aineiston keruuseen tapaustutkimuksessani.



Kuvio 2. Tapaustutkimuksen vaiheet. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 54)

Oheinen kuvio havainnollistaa tapaustutkimuksen tavanomaista etenemistä. Itselläni oli alun perinkin aikomus tehdä METKAN speksille jonkinlainen tuottajan manuaali ja ohje-kirja seuraavia vuosia varten, jotta toiminta voisi jatkua mahdollisimman jouhevasti. Opinnäytetyön tutkimuskohteeksi se muodostui toukokuun lopussa 2015. Tämän jälkeen aloin perehtyä aihealueeseen syvemmin ja pohdin minkälaiseen laajempaan kontekstiin speksitoiminnan kehittämisen voisi liittää. Kesän 2015 aikana keräsin teoria-aineistoa ja tutkimusaineistoa. Käytin tutkimusaineistonkeruumenetelminä World Cafe -työpajaa, speksiläisten tarinoita, benchmarkingia ja kyselyitä. Analysoin saamaani aineistoa pitkälti dokumenttianalyysin keinoin. Kesän lopussa olin saanut koottua ja analysoitua tutkimusaineistot, jonka jälkeen työstin niiden pohjalta sekä oman kokemuksen perusteella tuottajan manuaalin. Kerron seuraavaksi menetelmien käytöstä käytännössä tarkemmin.

5.1 World Cafe -työpaja

Tuotantoprosessin kehittämisen tarkastelussa käytän erityisesti World Cafe -metodia, joka on hyödyllinen muun muassa silloin, kun ryhmässä halutaan jakaa tietoa, stimuloida innovatiivista ajattelua ja tutustua erilaisiin toimintamahdollisuuksiin (Slocum 2015, 185). Metodissa ihmiset jaetaan pöytäryhmiin ja eri pöydissä keskustellaan tietyistä valmiista teemoista muutaman minuutin ajan, jonka jälkeen siirrytään seuraavaan pöytään. Tavoite oli herättää ihmisiä pohtimaan kehitysideoita ja tarkastelemaan kehitystä vaativia osa-alueita mahdollisimman monipuolisesti ja avoimesti. Olin itse rajannut teemat ja ne perustuvat omiin kokemuksiini, saatuun palautteeseen sekä muiden speksin tekijöiden kanssa käytyihin keskusteluihin.

Seuraavalle speksille oltiin pitämässä ensimmäistä kiinnostuneiden tapaamista, johon oli tulossa niin uusia ihmisiä kuin jo entuudestaan speksissä mukana olleita. Tapaaminen tarjosi otollisen tilaisuuden World Cafe -menetelmän käyttämiselle (Liite 4). Olin suunnitellut, että metodille ominaisesti joka teemapöydällä olisi oma vastuuhenkilönsä, joka kirjaisi käydyt asiat paperille ja selostaisi seuraaville ryhmille millaista keskustelua on jo käyty. Tilaisuuteen saapui kuitenkin luultua vähemmän ihmisiä, joten sovelsin menetelmää hiukan. Jaoin kaikki kahdeksan ihmistä kahteen neljän hengen ryhmään, jotka kiersivät pöytiä. Annoin molemmille ryhmille mukaan ääninauhurit, jotka nauhoittivat pöydissä käydyt keskustelut. Itse toimin kellottajana ja ilmoitin ryhmille, kun muutama minuutti oli kulunut. Tilaisuuteen osallistuvat olivat kaikki Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoita, jotka halusivat osallistua seuraavan speksin tekemiseen jollain tavalla. Kaikki osallistujat, lukuun ottamatta yhtä, olivat olleen aiemmissa METKAN spekseissä mukana. Työpajan alkaessa osa ihmisistä oli hiukan väsyneitä ja aluksi keskusteltiin verkkaisesti ja vähäsanaisesti. Työpajan edetessä keskustelua alkoi syntyä huomattavasti enemmän ja ajoittain keskustelua käytiin hyvinkin vilkkaasti. Tilaisuuden jälkeen litteroin ääninauhat ja analysoin tulokset.

Pöytien teemat ja perusteluni niiden valinnalle:

1. Motivoituminen: Mitkä asiat motivoivat sinua työskentelyssä?

Kuten kaikessa työskentelyssä, motivoituminen ja motivointi ovat äärettömän tärkeitä seikkoja myös speksissä. Speksiä tehdään vapaaehtoisesti muun elämän ohella, joten motivaation täytyy kummuta jostain muualta kuin esimerkiksi rahasta. Speksiä tehdään useita kuukausia hyvinkin intensiivisesti ja tekijöiltä vaaditaan todellista sitoutumista. Minua kiinnostikin kuulla, mitkä ovat asioita, jotka ihmisiä motivoivat, niin yleisellä tasolla kuin speksin tekemisessäkin.

2. Tekijöiden rekrytointi: Millä tavoin tekijöitä voitaisiin saada mukaan kuhunkin tiimiin?

Tekijöiden rekrytointi on ollut tähän mennessä isoimpia haasteita speksin toteuttamisessa. Metropolia Ammattikorkeakoulussa on runsaat 16 000 opiskelijaa ja speksiin tarvitaan tekijöitä karkeasti noin 50. Yhtälö tuntuisi siis pelkkien numeroiden perusteella helpolta ratkaista. Opiskelijat ovat kuitenkin jakautuneet useille kampuksille, informaatiotulva heille on jatkuvaa ja lisäksi speksi on vielä monelle ammattikorkeakouluopiskelijalle uusi tai tuntematon käsite. Tähän mennessä näyttelijät ja tanssijat ovat olleet ainoat tiimit, jotka on saatu kasaan ajallaan ja joihin hakijoita on ollut jopa liikaa. Kaikkiin muihin tiimeihin tekijöitä on jouduttu etsimään kivien alta ja osassa on loppuvaiheessakin ollut huomattavaa vajausta. Näiden seikkojen takia rekrytointiprosessia olisi todella tärkeää kehittää.

3. Käsikirjoitus: Miten lähtisit työstämään käsikirjoitusta – toimintatapoja

Käsikirjoitus on jokaisen teatteriesityksen pohja. Juoni ja sen ymmärrettävyys ja kekseliäisyys tekevät esityksestä nautittavan. Kaksi aiempaa METKAN speksin käsikirjoitusta saivat ristiriitaista palautetta. Toisena vuotena käsikirjoitusta muokattiin urakalla vielä kuukausi ennen ensi-iltaa, koska juonenkuljetus tuntui olevan epälooginen ja punainen lanka kateissa. Lopputulos oli yleisen mielipiteen mukaan edelleen hiukan sekava, mutta huomattavasti loogisempi kuin alkuperäinen. Heräsi siis kysymys, onko käsikirjoitus työstetty parhaimmalla mahdollisella tavalla ja miten toimintatapaa voitaisiin ehkä kehittää?

4. Sisäinen viestintä: Miten speksin sisäistä viestintää voisi kehittää tai tehostaa?

Sisäinen viestintä ja sen toimivuus ovat kaikkien ryhmätöiden ja -projektien kivijalkoja. Siinä tuntuu olevan myös usein kehitettävää. Tähän mennessä METKAN speksin kaikki yhteydenpito toteutettiin pääasiassa Facebookissa, johon luotiin yhteinen ryhmä ja jokaiselle tiimille omat ryhmät. Lisäksi välillä käytettiin sähköpostia ja toki myös puhelimia ja viestejä. Yleinen palaute molemmilta vuosilta oli, että sisäinen viestintä ja tiedonvälitys olisi voinut olla selkeämpää, parempaa ja suunnitelmallisempaa. Facebookissa viestimisen haastavuus on siinä, että siellä tapahtuu niin paljon. Ihmiset hoitavat siellä niin työasioitaan kuin harrastuksiaan, ja informaatiota tulee jatkuvasti joka paikasta. Viestitulvassa olennaiset asiat voivat jäädä huomaamatta. Sisäinen viestintä kaipaa siis jonkinlaista uudistamista, ja minua kiinnosti kuulla, mitä työpajaan osallistuvat keksisivät.

5.2 Benchmarking-haastattelu

Tuotantoprosessin kehittämisen tueksi kartoitin muita hyväksi havaittuja toimintamalleja ja benchmarking -menetelmän avulla (Liite 1). Ojasalon ym. (2009, 163) mukaan benchmarking on menetelmä, jonka perustana on kiinnostus siihen, miten toiset toimivat ja menestyvät. Tarkoitukseni oli kerätä mahdollisimman monilta muilta olemassa olevilta spekseiltä hyödyllistä tietoa. Benchmarking-haastattelun toteutus tapahtui kesällä, jolloin yliopistojen ainejärjestöjen aktiiveja on kohtalaisten vaikea tavoittaa. Tämän vuoksi päädyin rajaamaan benchmarkingin kohteeksi käyttäytymistieteellisen tiedekunnan Conduksen speksin. Valitsin kyseisen kohteen, koska se on mittaluokaltaan ja luonteeltaan hyvin samantyyppinen kuin METKAN speksi. Toteutin benchmarkingin haastattelemalla yhtä useampana vuotena Conduksen speksissä mukana ollutta opiskelijaa, Katri Järvistä. Haastattelun kohteena oli samoja tuotannon osa-alueita, joita käsitelin myös World Cafe -työpajassa. Lisäksi halusin vertailun vuoksi selvittää, kuinka esiintyjien rekrytoinnit ja koe-esiintymiset järjestetään, millainen on speksin tekijöiden keskinäinen hierarkia ja kuinka seuraavan vuoden vetovastuuhenkilöt päätetään.

5.3 Speksiläisten tarinat

Speksin merkitystä opiskelijoille tutkin speksiläisten kirjoittamien tarinoiden avulla dokumenttianalyysin keinoin. Pyysin kahdeksaa vanhaa METKAN speksiläistä kirjoittamaan omat henkilökohtaiset speksitarinansa (Liite 3). Annoin apukysymyksiä, joiden ympärillä tarinat pyörivät, mutta muuten kirjoitustyyli oli kaikilla vapaa. Sain lopulta tarinoita seitsemän kappaletta. Ojasalon ym. (2009, 121) mukaan dokumenttianalyysin vahvuus on sen herkkyys asiayhteydelle. Dokumenttianalyysillä tuodaan selkeyttä aineistoon, jotta siitä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Dokumenttianalyysissä voidaan erottaa kaksi keskeistä analyysitapaa: sisällön analyysi ja sisällön erittely. Nämä eivät sulje varsinaisesti toisiaan pois, mutta itse toteutan analyysin pääasiassa sisällön analyysillä. Sisällön erittelyllä tarkoitetaan analyysiä, jossa tekstin sisällöstä etsitään kvantitatiivisia eli määrällisiä tuloksia. Sisällön analyysillä pyritään etsimään ja tunnistamaan tekstin merkityksiä, ja juuri niitä speksiläisten tarinoista halusin saada esiin.

5.4 Kyselyt METKAN speksin tekijöille

Yksi eniten käytetty tutkimuksellinen tiedonkeruumenetelmä on kysely. Sen edut piilevät siinä, että se on verrattain nopea ja tehokas, minkä takia pikaisesti on mahdollista kerätä hyvinkin laaja tutkimusaineisto. Menetelmän heikkoutena voidaan mainita sen avulla kerätyn tiedon mahdollinen pinnallisuus. Vastaajien motivaatiota vastata kyselyyn tosissaan on myös mahdotonta arvioida, ja vastaajat voivat tulkita ja soveltaa kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja eri tavoin. (Ojasalo ym. 2009, 108.) Kyselyllä on mahdollista saada tuotettua sekä kvalitatiivista eli laadullista että kvantitatiivista eli määrällistä dataa, mutta useimmiten painopiste on määrällisen tiedon tuottamisessa (Ojasalo ym. 2009, 119).

Käytin tutkimuksessani palautekyselylomaketta (Liite 2), jonka tein METKAN speksin tekijöille täytettäväksi molempina vuosina. Lomake sisälsi sekä avoimia kysymyksiä että määrällistä tietoa antavia kysymyksiä, joihin vastattiin numeroasteikolla 1–5 tai valittiin vastaus annetuista vaihtoehdoista. Kyselyllä kartoitettiin syitä speksiin osallistumiselle, tekijöiden tyytyväisyyttä projektiin sekä mahdollisia kehittämisen kohteita. Etsin siis

kyselyllä vastauksia niin tuotantoprosessin kehittämiseen kuin myös siihen, millaisena speksin teko koettiin. Molempina vuosina palautekyselyyn vastasi noin 40 prosenttia tekijöistä. Ensimmäisenä vuotena vastaajia oli 20 ja toisena 17. Tarkkaa prosenttia on vaikea sanoa, sillä aktiivisten tekijöiden määrää on hankala yksiselitteisesti määrittellä. Osa saattoi olla osan projektista mukana, esimerkiksi vain esityspäivinä tai muuten apukätenä jossakin vaiheessa. Tekijöissä saattoi olla myös sellaisia, jotka olivat alusta loppuun passiivisesti taustalla, mutta joilla ei ollut varsinaista roolia eivätkä he näin ollen varsinaisesti edesauttaneet projektia. Pelkästään tekijöiden Facebook-ryhmän jäsenten määrä ei siis kerro koko totuutta.

6 Tulokset

6.1 Benchmarking-haastattelun tulokset

Katri Järvinen on toiminut Conduksen speksissä eri vuosina bändissä, käsikirjoitustiimissä sekä näyttelijänä. Hänellä on siis varsin kattava näkemys siitä, kuinka asiat Conduksen speksissä hoidetaan. Kyselin Järviseltä niitä asioita, jotka METKAN speksin tekemisessä askarruttavat ja vaativat vielä kehittämistä.

Conduksen speksissä on vuosittain noin 60 tekijää. Ne jakautuvat karkeasti seuraavalla tavalla: näyttelijöitä on noin 10, tuottajia noin 5, tanssijoita 6–8, puvustuksessa 3–5, lavastuksessa 4–6, maskeerauksessa 4–5, bändissä noin 6 jäsentä ja lisäksi 3–4 taustalaulajaa, viestintätiimiläisiä ja graafisen ilmeen tekijöitä on 1–2. Lisäksi ovat käsikirjoittajat, joita on 8–12, sekä ohjaaja. Tarkkaa lukua on vaikea sanoa, sillä mukana saattaa olla vielä useita vaihtuvia apukäsiä, jotka auttavat eri tiimejä projektin eri vaiheissa. (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015.) Tiimeihin jakautuva määrä tekijöitä oli kiinnostavaa vertailun vuoksi tietää. Suurin piirtein samantyyppisissä luvuissa on menty METKANin speksissä. Yhtenä selkeänä erona ovat maskeeraus- ja puvustustiimit, joihin on METKANin speksissä saatu molempina vuosina vain pari henkilöä. Lisäksi bändiin saatiin ensimmäisenä vuonna itse soittajien lisäksi vain kaksi taustalaulajaa, ja toisena vuotena taustalaulajia ei saatu lainkaan, vaan osa näyttelijöistä lauloi joissakin laulukohtauksissa taustoja.

Aikataulu käsikirjoituksen työstämiselle on Conduksella samanlainen kuin METKAN speksillä. Toimintatavat olivat kuitenkin monipuolisempia ja herättivät minussa mielenkiinnon: ”Käsikirjoitus työstetään kulloisenkin käsikirjoitustiimin omilla toimintatavoilla, käyttäen improa, vapaata brainstormausta, valmiita ideointiharjoituksia tai esimerkiksi yhdessä päätetyn tyylilajin tai aiheen pohjalta” (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015). Työstäminen vaikuttaa siis selvästi jäsenellymmältä ja monipuolisemmalta kuin mihin METKAN speksissä on kahden vuoden aikana totuttu. Työstämisessä hyödynnetään kulloisenkin tiimin vahvuuksia ja toimintatapaa muokataan niiden perusteella.

Sisäisen viestinnän kanavana käytetään yksiselitteisesti Facebookia. Se on koettu tärkeäksi ja käteväksi kommunikaatiovälineeksi, sillä siellä ryhmiin voidaan liittää tiedostoja ja tehdä myös esimerkiksi erilaisia kyselyitä liittyen harjoitus- tai tapaamispäiviin. Käsikirjoituksen työstämisessä on lisäksi käytetty yhteistä Google Docs -tiedostoa, jota useat tekijät voivat muokata samanaikaisesti. (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015)

Kysyin Järviseltä, kuinka tekijöiden ja erityisesti esiintyjien rekrytointi Conduksen speksillä tapahtuu. ”Koe-esiintymisiä pidetään työryhmissä, joissa hakijoita on selkeästi enemmän kuin projektiin voidaan ottaa mukaan. Tällaisia työryhmiä ovat esimerkiksi tanssijat, näyttelijät ja bändi. Koe-esiintymiset saattavat olla yhteiset ”jमित” tai näyttelijöillä eräänlainen lyhyt improkurssi.” (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015) On mielenkiintoinen ajatus, että näyttelijöitä, tanssijoita ja bändin jäseniä ei valitakaan pelkästään yhden tapaamisen ja koe-esiintymisen perusteella, kuten METKAN speksillä on tehty, vaan tapaamisia on useita ja ohjaaja ja tiimien vetäjät voivat havainnoida kokelaita jatkuvasti.

Minua kiinnosti tietää, millainen on hierarkia Conduksen speksin sisällä ja mitkä ovat Järvisen ajatukset siitä. Kuten METKAnkin speksissä, ohjaajalla ja tuottajilla on selkeästi viimeinen sana sanottavanaan monissa asioissa. Myös työryhmien, eli tiimien, vetäjillä on suuri vaikutus tehtäviin ratkaisuihin. Järvinen itse kokee, että näin on hyvä, sillä heidät on juuri pätevyytensä ja vaikuttamistahtonsa takia niihin tehtäviin valittu. Kuitenkin Conduksen speksissä on tapana, että kaikkia kuunnellaan. Järvisen mukaan on parasta, jos ohjaajalla on oma selkeä visionsa ja hän saamansa palautteen avulla

luotsaa projektia. Näin siitä ei tule ”sillisalaattia”, ja voidaan keskittyä tekemiseen eikä väittelemiseen. (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015)

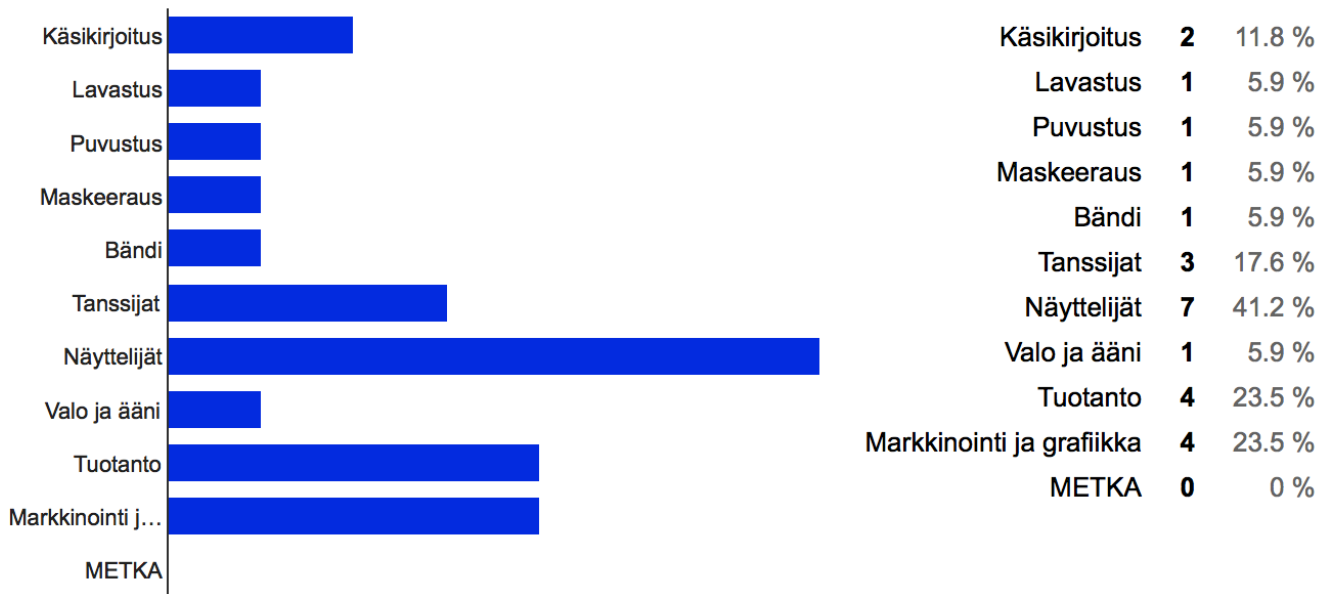
Koska METKAN speksi on järjestetty vasta kaksi kertaa, ei selkeitä toimintatapoja uusien vetovastuuhenkilöiden valintatavasta ole vielä ehtinyt muodostua. Kun projekti saadaan keväällä päätökseen, uutta on alettava kuitenkin jo heti suunnitella. Järvinen kertoo, että ”Conduksen speksillä edellisen vuoden tuottajat rekrytoivat seuraavan vuoden tuottajat, jotka taas valitsevat käsikirjoittajat ja ohjaajan.” (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015) Jotakuinkin samaan tyyliin on toimittu myös METKAN speksissä. Tämä tuntuu olevan siis hyväksi havaittu tapa.

6.2 Kyselylomakkeiden tulokset vuosina 2014 ja 2015

Kyselyissä tekijät antoivat palautetta ja kehitysehdotuksia, kertoivat syitä speksiin osallistumiselle, kertoivat millaista speksin tekeminen oli sekä arvioivat vastuunjakoja ja sisäistä viestintää. Esitän vertailuna molempien vuosien lomakkeista kaaviot niistä vastauksista, joihin vastattiin asteikolla 1-5 tai valittiin valmiiksi annetuista vastauksista vaihtoehto. Avoimia kysymyksiä käsittelen vastauksista nostamieni teemojen kautta.

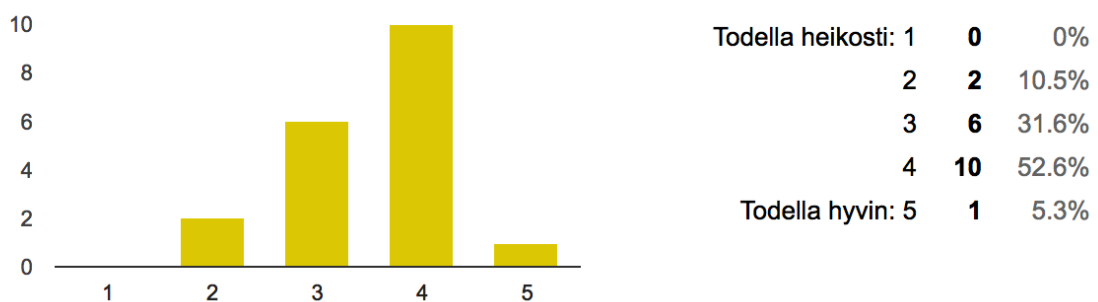


Kuvio 3. Kyselylomakkeeseen vastanneiden roolit speksissä. Vastanneita 21. (Kysely 2014)

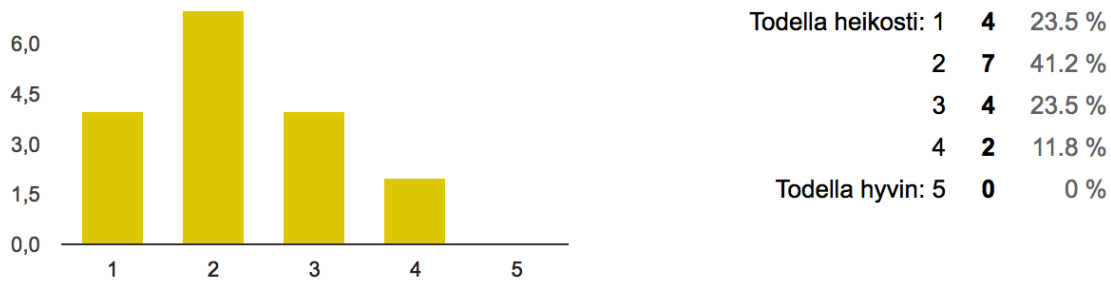


Kuvio 4. Kyselylomakkeeseen vastanneiden roolit speksissä. Vastanneita 17. (Kysely 2015)

Ensimmäisenä vuotena vastaajat olivat jakautuneet selvästi tasaisemmin tiimeittäin, hajonnan ollen yhdestä vastaajasta neljään per tiimi. Toisena vuotena aktiivisimmin lomakkeeseen vastasivat näyttelijät, jolloin näyttelijöiden vastaukset kattoivat 41,2 prosenttia kaikista vastauksista. Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä pitää tämä mielessä.



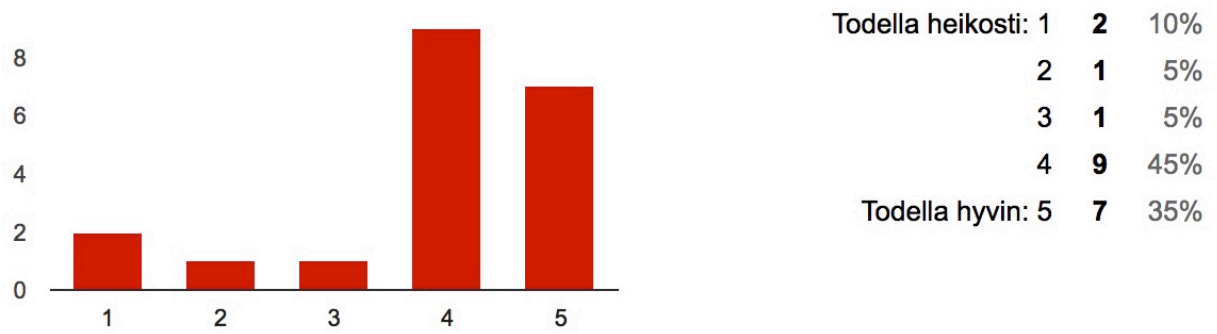
Kuvio 5. Vastaukset kysymykseen "Kuinka tiimien välinen viestintä sujui?" Suurin osa vastaajista koki viestinnän sujuneen kohtuullisen hyvin (4). (Kysely 2014)



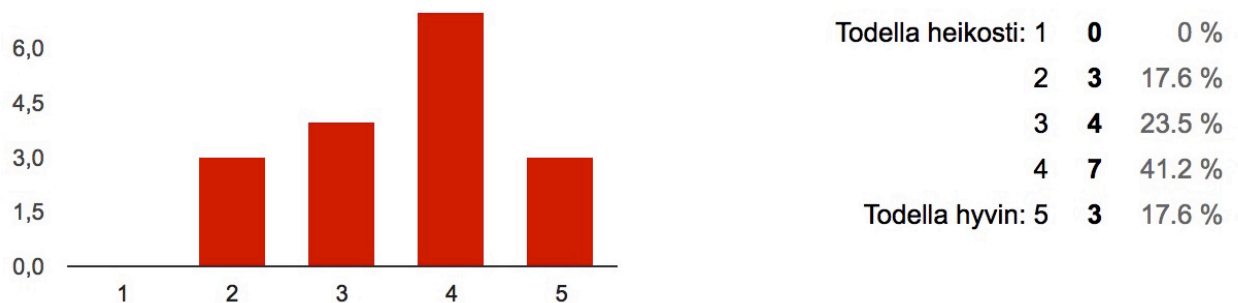
Kuvio 6. Vastaukset kysymykseen "Kuinka tiimien välinen viestintä sujui?" Selvästi enemmistö vastaajista koki, että viestintä oli joko heikkoa tai keskinkertaista. (Kysely 2015)

Palautekyselyiden perusteella on huomattavissa, että tiimien välinen kommunikointi on kehittynyt heikompaan suuntaan. Vuoden 2014 palautteissa yli 50 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että tiimien välinen kommunikointi sujui kohtuullisen hyvin (4) ja viisi prosenttia oli jopa sitä mieltä, että kommunikointi sujui todella hyvin (5). Yksikään vastaajista ei kokenut, että kommunikointi olisi ollut todella heikkoa (1). Vuonna 2015 vastaajista jopa 23,5 prosenttia vastasi, että tiimien välinen kommunikointi oli todella heikkoa (1). Eniten (41,2 %) oltiin sitä mieltä, että kommunikointi oli kohtalaisen heikkoa (2). Kukaan vastanneista ei kokenut kommunikoinnin sujuneen todella hyvin (5). Sisäisen viestinnän kehittäminen ja tehostaminen on siis näidenkin tulosten valossa perusteltu tarve.

Osa kyselyihin vastanneista oli vastannut myös tiimien välistä kommunikointia koskevaan avoimeen kysymykseen. Vastauksista nousivat useasti etenkin *ryhmähengen*, *avoimuuden* sekä *aikataulujen* merkitys viestinnässä. Yleisesti toivottiin, että kaikista asioista voitaisiin olla avoimia ja tiedottaa niistä toisille ajoissa. Moni erityisesti vuoden 2015 kyselyyn vastanneista koki, ettei ollut lähes lainkaan tietoinen, mitä muissa tiimeissä milloinkin tehtiin. Ryhmäyttämistä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa peräänkuulutettiin molempien vuosien vastauksissa. Kaikkien yhteisiä tapaamisia, niin rentoja kuin asiallisempiakin, toivottiin olevan huomattavasti enemmän, jotta ihmiset pääsisivät tutustumaan toisiinsa ja yhteiseen tekemiseen syntyisi luottamus. Vuoden 2015 vastauksista kävi ilmi, ettei koko tekijäporukan yhteisiä tapaamisia ollut juuri lainkaan, vaan osa tapasi ensimmäistä kertaa vasta esityspäiviä edeltävinä harjoituspäivinä esiintymispaikalla.



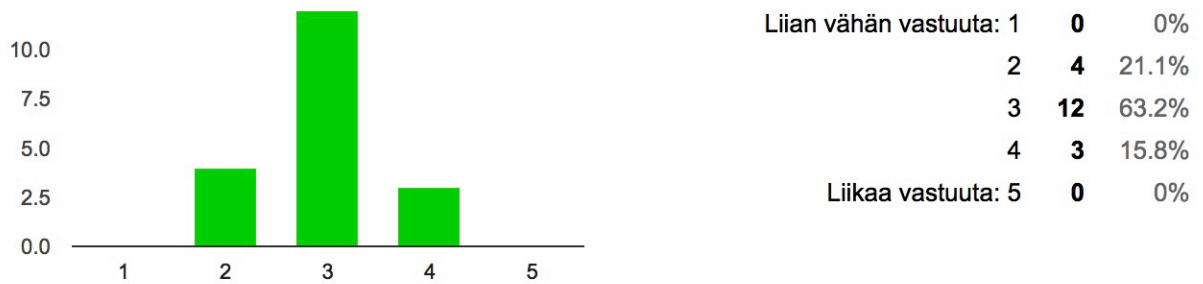
Kuvio 7. Vastaukset kysymykseen "Kuinka viestintä oman tiimin kesken sujui?" Suurin osa vastaajista koki viestinnän sujuneen kohtalaisen hyvin tai todella hyvin. (Kysely 2014)



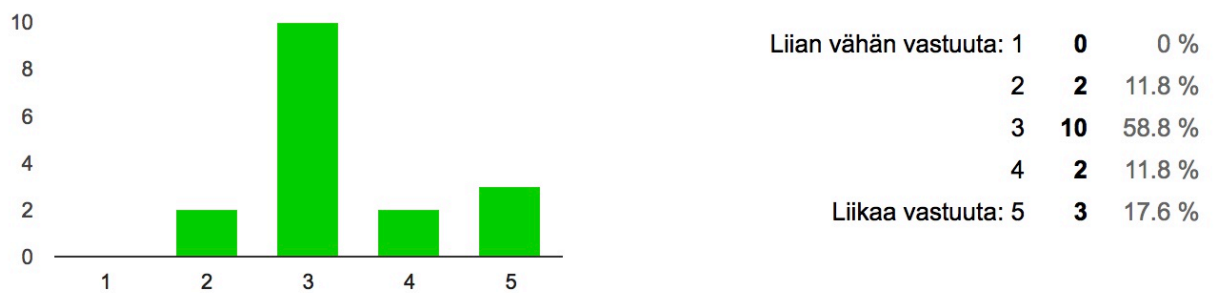
Kuvio 8. Vastaukset kysymykseen "Kuinka viestintä oman tiimin kesken sujui?" Enemmistö vastaajista koki viestinnän sujuneen kohtalaisen hyvin (4). (Kysely 2015)

Palautteista on todettavissa, että mielipiteissä oli enemmän hajontaa vuonna 2014. Silloin jokainen vaihtoehto (1–5) oli saanut kannatusta, kun taas vuonna 2015 vastaukset jakautuivat kohtalaisen tasaisesti välille 2–5, vaihtoehdon "kohtuullisen hyvin" ollessa 41,2 prosentilla suosituin. Tuloksista voi päätellä, että tiimien sisäinen viestintä on joko parantunut tai pysynyt samanlaisena edellisvuoteen verrattuna.

Avoimissa kysymyksissä liittyen tiimien sisäiseen viestintään nousivat samantyyppiset teemat esille, kuin tiimien välisen viestinnän kohdalla. Säännölliset tapaamiset, avoimuus ja selkeät aikataulut lisäisivät vastaajien mukaan tiimien sisäistä luottamusta ja ryhmähenkeä.

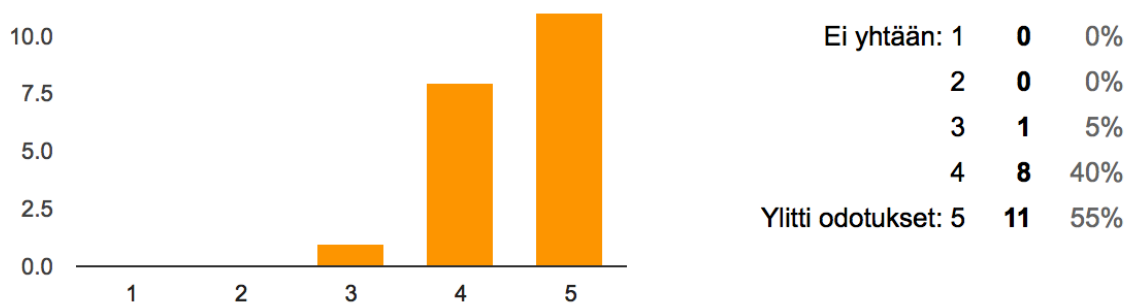


Kuvio 9. Kyselylomakkeen vastaajien kokemukset omasta vastuumäärästä projektissa. Suurin osa vastaajista koki oman työmääränsä sopivana (3). (Kyselylomake 2014)

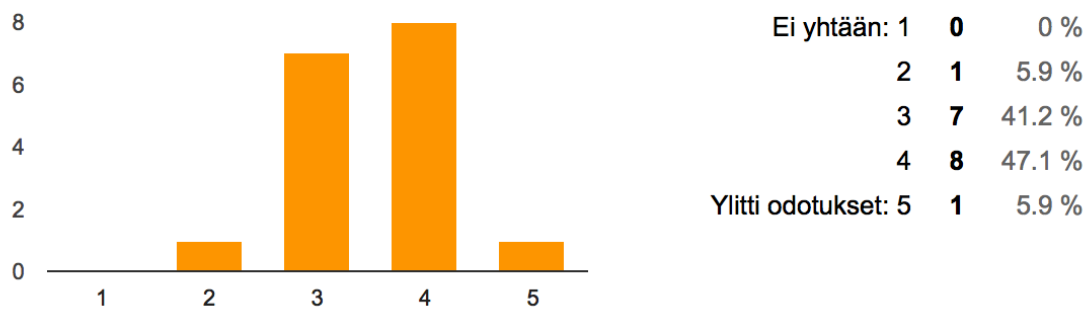


Kuvio 10. Kyselylomakkeen vastaajien kokemukset omasta vastuumäärästä projektissa. Suurin osa vastaajista koki oman työmääränsä sopivana (3), joskin lähes 30 prosenttia vastaajista koki saaneensa liikaa vastuuta. (Kysely 2015)

Molempina vuosina vastanneista selvästi suurin osa (n. 60 %) koki oman työtaakkansa sopivaksi (3). Vuonna 2015 hajontaa oli enemmän kuin edellisvuonna, kun 17,6 prosenttia koki saaneensa liikaa vastuuta ja samaan aikaan 11,8 prosenttia olisi kaivannut vastuuta hiukan enemmän.



Kuvio 11. Vastaajien kokemukset siitä, kuinka projekti vastasi odotuksiin. Suurimmalla osalla vastaajista projekti ylitti odotukset. (Kysely 2014)



Kuvio 12. Vastaajien kokemukset siitä, kuinka projekti vastasi odotuksiin. Eniten kannatusta saivat vaihtoehdot 3 ja 4. (Kysely 2015)

Palautteista voi todeta, että vuonna 2014 vastaajat olivat keskimäärin todella tyytyväisiä projektiin kokonaisuutena ja 55 prosenttia oli sitä mieltä, että se ylitti odotukset (5). Vuoden 2015 kyselyyn vastanneista vain yksi koki, että odotukset ylittyivät. Suurin osa (47,1 %) vuonna 2015 vastasi vaihtoehdon 4 ja lähes yhtä moni (41,2 %) valitsi vaihtoehdon 3. Tulosta on sinänsä vaikea tulkita, sillä siihen vaikuttavat vastaajien henkilökohtaiset odotukset, toiveet ja tavoitteet. Toisena vuotena odotukset voivat olla myös korkeammalla, kuin silloin, kun projektia tehdään ensimmäistä kertaa. Tulos on kuitenkin molempina vuosina positiivisen puolella ja suurimman osan mielestä projekti on vastannut odotuksia.

Vastaajat antoivat lisäksi yleistä palautetta koko projektin toteutukseen ja kehitysideoita siihen, mitä seuraavana vuonna tulisi ottaa huomioon. Molempien vuosien ja erityisesti vuoden 2015 vastauksissa peräänkuulutettiin toistuvasti ryhmähengen ja näin ollen erikseen järjestetyn ryhmäytymisen merkitystä koko projektin kannalta. Tähän liittyen jälleen nousivat myös esille yhteisten tapaamisten ja palaverien tärkeys. Ryhmähenki tuntuisi vastausten perusteella liittyvän niin sisäisen viestinnän toimivuuteen, deadlinejen pitävyyteen kuin kokemukseen projektin onnistumisesta.

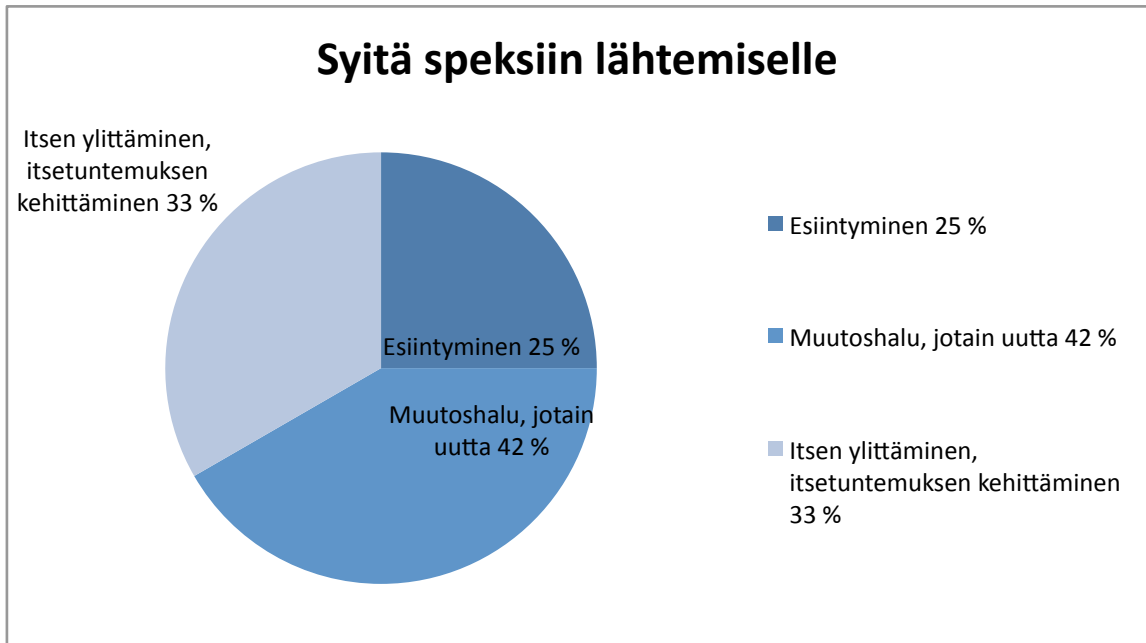
6.3 Seitsemän speksiläisen tarinoiden dokumenttianalyysit

Tarinoiden avulla oli tarkoitus kartoittaa millaisia kokemuksia speksiläisillä on ollut speksistä, miten he ovat kokeneet sen tekemisen ja millaisia vaikutuksia sillä on mahdollisesti ollut opiskelijoiden elämään. Tarinoita oli kaikkiaan seitsemän ja kaikki olivat yhden tai kahden A4-sivun mittaisia. Kolme kirjoittajaa oli ollut molempina vuosina speksissä ja muut neljä olivat olleet mukana joko ensimmäisenä tai toisena vuotena. Kirjoittajissa oli näyttelijänä, tanssijana, tuottajana ja lavastajana toimineita speksiläisiä. Kokosin tarinoista tutkimuksen kannalta olennaisia ja toistuvia asioita teemoiksi. Tarkastelen järjestyksessä kolmea keskeistä aihetta:

- Syitä speksiin lähtemiselle
- Millaista speksin tekeminen oli
- Mitä speksin tekeminen ja kokemus antoi

Syitä speksiin lähtemiselle kerrottiin tarinoissa useita. Teksteistä nousi kuitenkin selkeästi ja tasaisesti kolme keskeistä teemaa:

- esiintymishalu
- muutoshalu ja jonkin uuden kaipaus arkeen
- tietoinen itsensä ylittäminen, rohkaistuminen ja oman itsetuntemuksen kehittäminen



Kuvio 13. Speksin tekijöiden tarinoiden perusteella syytä speksiin mukaan lähtemiselle.

Muutoshalu ja jonkin uuden kaipaaminen arkeen ilmeni teksteissä monessa muodossa. Toiset toivoivat muuten vain täytettä vapaa-aikaansa, kaksi oli juuri eronnut parisuhteesta ja kaipasi muuta ajateltavaa ja lähes kaikki toivat esille halun tutustua uusiin ihmisiin. Opiskelujen ohelle haluttiin siis jotakin uutta, jännittävää ja mielekästä tekemistä. Rohkaistuminen ja tietoinen itsensä ylittäminen nousivat esille varsinkin näyttelijöiden teksteissä, mutta osin muillakin. Omia taitoja haluttiin myös tietoisesti kehittää eri osa-alueilla. Esiintymishalu näkyi näyttelijöiden ja tanssijoiden teksteissä. Osalla oli jonkin verran esiintymistaustaa ja harmiteltiin, kun heillä nykyään ei ollut mitään paikkaa, missä esiintymisviettiä pääsisi tyydyttämään. Toisaalta haluttiin päästä kokeilemaan esiintymistä, sillä siitä ei ollut juurikaan aiempaa kokemusta. Kyselyissä, joihin osallistui yhteensä 38 speksiläistä molemmilta vuosilta, nousivat esille täysin samat teemat speksiin osallistumiselle.

Speksin tekeminen koettiin tarinoiden perusteella hyvin samantyyppisesti. Toisaalta speksin tekeminen raastoi hermoja ja oli ajoittain todella stressaavaa ja raskastakin – toisaalta kirjoittajat olivat sitä mieltä, että tekeminen oli myös hauskaa ja kaikki negatiivisetkin tilanteet ja tunteet olivat kokemuksen arvoisia ja kasvattavia. Speksin tekeminen oli siis sekä rankkaa, että innostavaa.

Esitän muutaman suoran lainauksen kirjoittajien teksteistä, jotka ilmentävät juuri edellisiä huomioita.

”Lähdin lähes aina innokkaana treeneihin ja odotin yhdessä treenaamista ja laulamista, koska porukka oli niin huikea ja meillä oli niin hauskaa yhdessä! Välillä tietenkin oli pitkiä päiviä ja väsytti ja kiukutti. Kannustusta tuli koko näyttelijäryhmältä valtavasti toisille ja kehuimme ja annoimme rakentavaa palautetta avoimesti. Me itkettiin, naurettiin, riehuttiin ja ryypättiin yhdessä ja oli kyllä aivan älyttömän hauskaa.” (Tarina A)

”Tekeminen oli välillä aivan kammottavaa, välillä uskomattoman kivaa. Onnistumisen tunteet ja läheiset välit muiden näyttelijöiden kanssa saivat minut tuntemaan sanoinkuvaamatonta onnellisuutta.” (Tarina B)

”Speksin tekeminen oli haastavaa ja työlästä, mutta samalla antoisaa tiimiläisten hyvän hengen ansiosta.” (Tarina D)

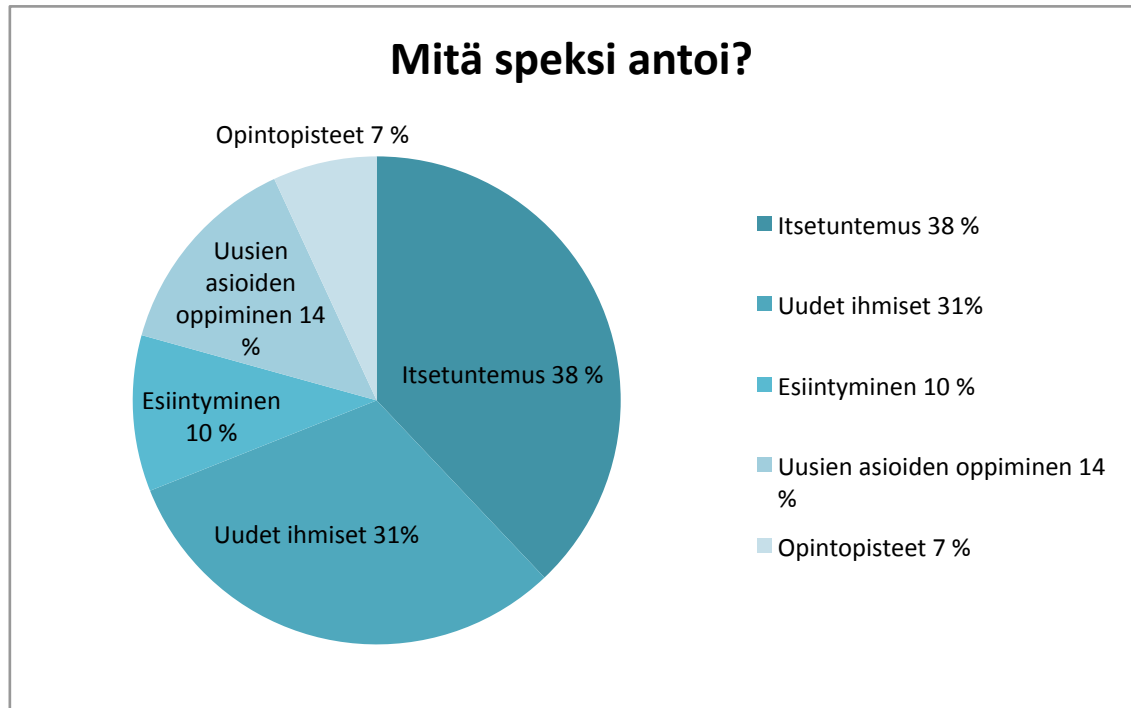
”Iltamyöhään kestävät harjoittelut veivät voimavaroja, mutta tekeminen oli ehdottomasti sen arvoista.” (Tarina B)

”Käytin speksin tekemiseen käytännössä kaiken vapaa-aikani usean kuukauden ajan ja stressitasoni oli suuren osan ajasta helvetin korkealla. Kuitenkin se valtava euforian tunne, joka minut valtasi, kun kaikesta huolimatta kaikki lopulta onnistui, oli palkitsevinta mitä olen koskaan kokenut.” (Tarina E)

”Vaikka projektiin kuului ilon ja verkostoitumisen lisäksi myös niitä perinteisiä surun kyneleitä ja stressiä, tekisin saman uudelleen vaikka miljoonasti.” (F)

Entä mitä speksin tekeminen tarinoiden kirjoittajille antoi? Teksteissä toistuivat samat teemat, jotka myös odotuksissa tulivat esille, eli ainakin jossain määrin speksin tekeminen oli vastannut kirjoittajien odotuksiin. Jaottelin teksteistä nousseet teemat kirjoitusten perusteella seuraavasti:

- itsetuntemus ja itsensä ylittämisen kokemus
- uudet ihmiset
- uusien asioiden oppiminen
- esiintyminen
- opintopisteet



Kuvio 14. Speksin tekijöiden tarinoiden perusteella kerätyt teemat siitä, mitä speksi antoi.

Selvästi eniten kirjoittajat kokivat saaneensa speksin tekemisestä eväitä omaan kehitykseen ja kasvuun. Kerrottiin, että esiintyminen antoi rohkeutta eikä uusiin ihmisiin tutustuminen ja esitelmien pitäminen jännitä enää niin paljoa. Vaikeiden ja lähes ylitsempääsemättömiltä tuntuvien tilanteiden selvittäminen antoi itsevarmuutta omaan tekemiseen ja luottoa omiin taitoihin.

”Esitysten pitäminen ei jännitä enää niin paljoa, pystyn hoitamaan monta asiaa stressaantumatta ja helpommin tutustuu ihmisiin ja uskaltaa jutella.” (Tarina A)

”Melkein ylitsempääsemättömiltä tuntuvien esteiden ylittäminen vahvisti uskoani omiin taitoihin ja antoi myös varmuutta omaan työskentelyyn paineen alla.” (Tarina D)

”Speksi antaa ennen kaikkea meille eväitä kasvuun.” (Tarina G)

”Olen kasvanut ja kehittynyt ihmisenä speksin takia huomattavasti. Olen saanut hurjasti rohkeutta ihan kaikkeen tekemiseen ja oppinut myös tunnistamaan omia työskentelytapoja ja niitä asioita, joiden kanssa on vielä kehitettävää.” (Tarina E)

Lähes yhtä paljon kuin itsetuntemuksen kehittymistä teksteissä hehkutettiin kaikkia niitä uusia tuttavuuksia ja kontakteja, joita speksistä sai. Speksissä tutustui sellaisiin ihmisiin, joihin ei välttämättä olisi tullut missään muualla tutustuneeksi. Speksi kokosi

eri alojen opiskelijat yhteen luomaan yhdessä jotakin ainutlaatuista, ja se koettiin rikkautena.

”Pidän speksin rikkautena ja parhaana puolena juuri sitä, kuinka se yhdistää ihmisiä eri aloilta ja eri taustoista. Speksin ansiosta tutustuin moneen sellaiseen ihmiseen, jota en olisi välttämättä muuten tavannut missään.” (Tarina C)

”Speksi antoi minulle elämäniloa ja uusia ystäviä. Tunsin suurta yhteenkuuluvuutta muiden kanssa sekä koin olevani osa speksiperhettä.” (Tarina B)

”Kaiken itsevarmuuden ja rohkeuden lisäksi tapasin niin ihania ihmisiä, joiden näkeminen piristää aina.” (Tarina A)

Tarinoissa kerrottiin myös, että speksiä tehdessä oppi monia uusia asioita ja kehitti joitakin jo olemassa olevia taitoja. Esimerkiksi tiimityöskentelytaidot ja toisten kuunteleminen nousivat tärkeiksi asioiksi, joita speksin tekeminen kehitti. Lavalla olleet puhuivat myös siitä, kuinka hieno ja euforinen tunne oli päästä esiintymään ihmisten eteen ja nauttia siitä.

”Oli uskomattoman tyydyttävä ja lähes huumaava tunne, kun lavalla tekeminen onnistui ja kaikki puhalsivat yhteen hiileen. Esiintyjät nauttivat ja yleisö nautti.” (Tarina E)

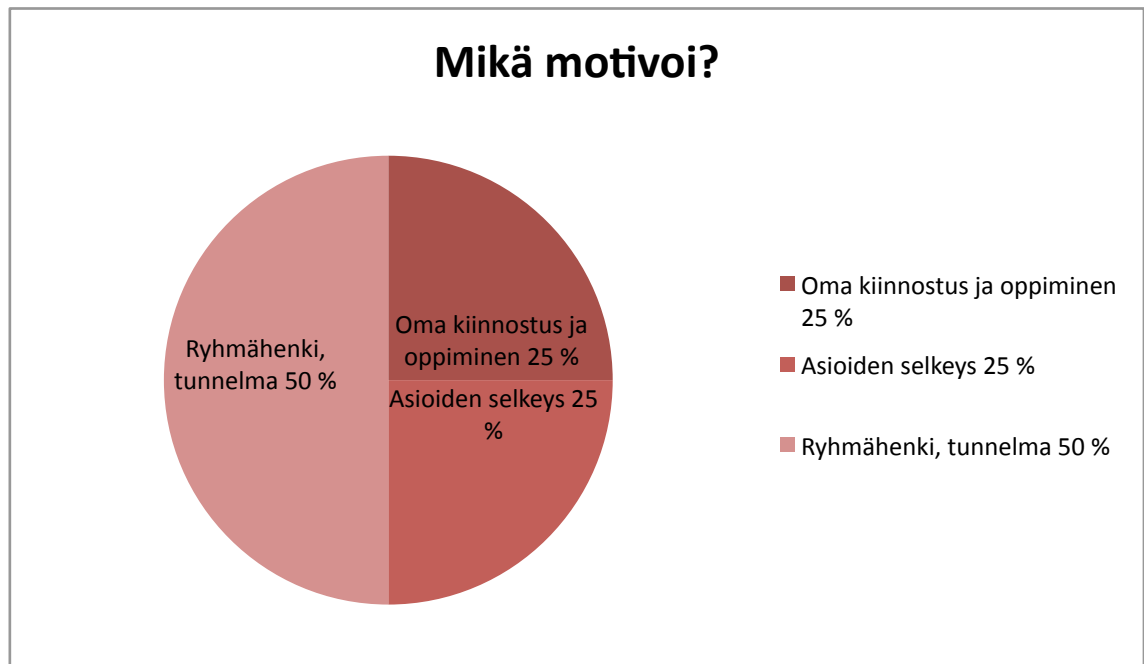
Kaiken kaikkiaan tarinoista huokui speksin tekemisen antoisuus ja se, kuinka merkitykselliseksi kirjoittajat olivat sen kokeneet oman elämänsä kannalta. Siitä, että speksiä on ryhdytty vihdoinkin myös ammattikorkeakoulussa järjestämään, oltiin todella tyytyväisiä.

”Harmillisen moni opiskelija kulkee opintonsa kuin putkessa. He hakevat kouluun, suorittavat kurssit, valmistuvat ja siirtyvät työelämään. Speksi on vain yksi monista mahdollisista opintosuunnitelman ulkopuolisista hankkeista, joita ammattikorkeakoulu tarjoaa. Olen ollut erittäin onnekas, että olen saanut mahdollisuuden osallistua siihen kahdesti.” (Tarina G)

6.4 World Cafe -työpajassa nousseet kehitysideat

World Cafe -työpajassa keskusteltiin annetuista teemoista ja yritettiin löytää mahdollisia uusia ideoita ja toimintatapoja. Jaottelen seuraavaksi teemoittain keskusteluista nousseita asioita.

1. *Motivoituminen: Mikä motivoi työskentelyssä?*



Kuvio 15. World Cafe -työpajassa nousseita syitä motivoitumiselle. (World Cafe -työpaja 2.6.2015)

Molempien ryhmien keskusteluissa nousi useasti esille ryhmähengen vaikutus motivaatioon. Toinen ryhmä alkoi jopa pohtia erilaisia keinoja, joilla projektin jäseniä saataisiin ryhmäytettyä. Hyvä ryhmähenki ja mukava tunnelma koettiin siis ensiarvoisen tärkeäksi motivaation kannalta ja täten koko projektin onnistumisen kannalta. Ryhmäyttämiseen ja jokaisen yksilölliseen huomiointiin tulisi siis kiinnittää jatkossa erityistä huomiota. Asioiden selkeys ja oma kiinnostus projektia kohtaan koettiin myös motivaattoreiksi. Asioiden selkeyteen liittyi muun muassa se, että tiimillä on selkeä johtaja ja että työt on jaettu tasaisesti.

2. Tekijöiden rekrytointi: Millä tavoin tekijöitä eri tiimeihin voitaisiin saada mukaan?

Keskusteluissa nousi vahvasti esille se, kuinka tärkeä ja ajankohtainen aihe tämä keskusteluhetkellä oli. Työpaja pidettiin kesän alussa juuri niihin aikoihin, kun uuden speksin tekijöitä oli aika alkaa etsiä. Puskaradio, eli puhuminen kavereiden ja tuttujen kanssa, koettiin molemmissa ryhmissä erityisen tärkeäksi tekijäksi.

”Speksin kaa some on se, joka tavottaa vasta sit kun ne ihmiset muutenkin tietää mikä tää on.” (World Cafe –työpajan 2.6.2015 osallistuja)

Molemmissa ryhmissä oltiin yhtä mieltä siitä, että opettajia olisi järkevää hyödyntää mainostamisessa huomattavasti aiempaa enemmän. Tällä hetkellä useat opettajat, kuten opiskelijatkaan, eivät tunnu edes tietävän speksin olemassaolosta tai siitä mikä se on. Opettajien olisi todella hyvä tietää, mitä kaikkea speksissä on mahdollista tehdä ja heidän kanssaan voitaisiin neuvotella siitä, kuinka speksistä olisi mahdollista kerätä myös opintopisteitä. Osa World Cafe -työpajaan osallistujista oli itsekin onnistunut saamaan opintoihinsa sopivia opintopisteitä speksissä työskentelystä. Samalla tavoin, kuin opettajille tiedottamisesta, puhuttiin myös opiskelijatutoreista, jotka ottavat vastaan uudet opiskelijat ja heillä on näin ollen suora yhteys tuoreisiin opiskelijoihin. Tuoreet opiskelijat ovat niitä, joita on helppo lähestyä ja he todennäköisesti myös innostuvat uusista asioista herkemmin.

Toisessa ryhmässä keskustelua herätti se, kuinka speksi pitäisi toisaalta pitää mahdollisimman matalakynnyksisenä, mutta samalla tiettyjen alojen opiskelijoiden taitoja olisi hyvä ja järkevää hyödyntää. Metropolia Ammattikorkeakoulussa opiskellaan paljon samoja asioita, joita speksissäkin tehdään, kuten puvustamista (vaatetusala), tuottamista (kulttuurituotanto), markkinointia ja viestintää (liiketalous) ja bänditoimintaa (musiikki). Tätä kautta opiskelijoiden olisi mahdollista saada myös opintopisteitä. Lopulta oltiin yhtä mieltä siitä, että parasta olisi, jos speksissä olisi sopivasti sekä täysin ummikkoja ja harrastelijoita, jotka haluavat kokeilla uusia asioita, että jo asiasta jotain tietäviä ja mahdollisesti kyseisen asian opiskelijoita. Todettiin, että speksi on toisaalta hyvä mahdollisuus päästä harjoittelemaan opiskelemansa alan taitoja nimenomaan matalakynnyksisesti ja harrastelijatoimintana.

Molemmissa World Cafe -ryhmissä oli mukana METKAN hallituksen edustaja ja keskusteluissa oltiin yhtä mieltä siitä, että METKA voisi toiminnassaan tuoda speksiä paljon enemmän esille. Joka syksy METKA lähtee kampuksille kiertueelle, jota voisi hyödyntää erityisesti rekrytinnissa. Tätä varten todettiin, että olisi hyvä olla olemassa jokin speksin yleisjulistte, jota voisi kiertueellakin käyttää.

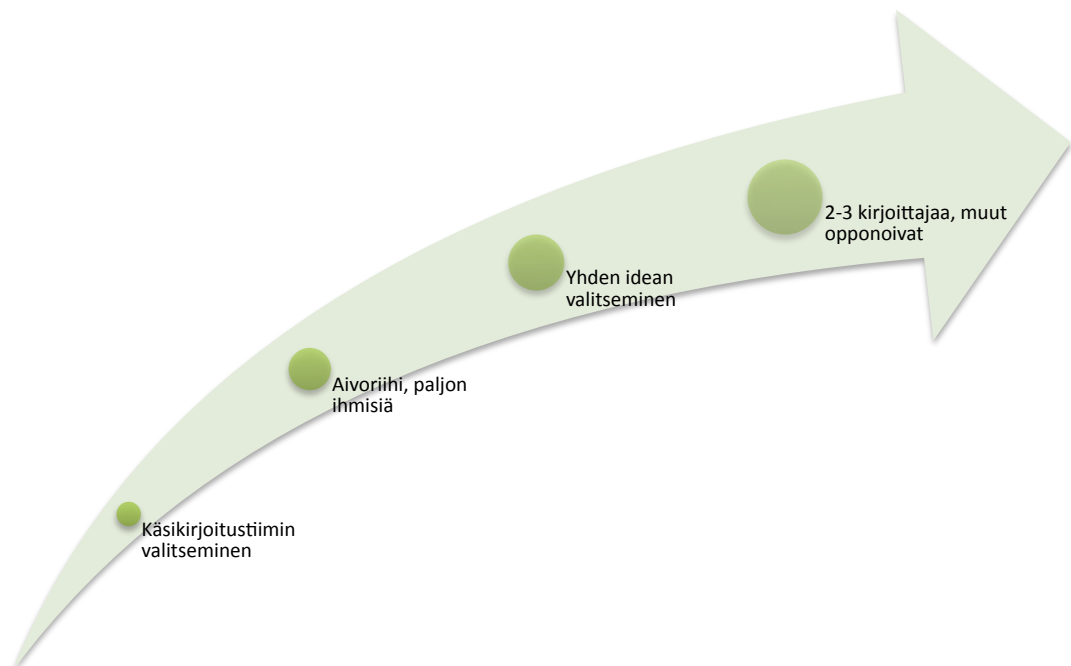
Keskusteluissa nostettiin esille myös opiskelijayhdistysten asema speksin tekijöiden rekrytinnissa ja speksin esillä pitämisessä muutenkin. Tähän mennessä se oli ollut

hyvin vähäistä, ellei olematonta. Metropolia Ammattikorkeakoulussa toimii tällä hetkellä 11 opiskelijayhdistystä yhteistyössä METKAN kanssa. Yhdistykset toimivat yhden tai useamman toimipisteen alueella ja hoitavat niissä paikallista edunvalvontaa sekä järjestävät toimintaa opiskelijoille. Niiden verkostoja olisi todella järkevää hyödyntää speksin toiminnan tiedotuksessa.

Yhteenveto World Cafe -ryhmissä 2.6.2015 nousseista ideoista rekrytointiin:

- **Puskaradio**
- Opettajat & opintopisteet
- METKA & speksin yleisjulistet
- Opiskelijatutorit
- Opiskelijayhdistykset

3. Käsikirjoitus: Miten lähtisit työstämään käsikirjoitusta – toimintatapoja



Kuvio 16. Käsikirjoituksen prosessi. (World Cafe –työpaja 2.6.2015)

Molemmissa ryhmissä oli henkilöitä, jotka olivat olleet mukana tekemässä käsikirjoitusta jompanakumpana vuotena, joten ajatukset pohjautuivat paljon vanhoihin kokemuksiin. Yleinen mielipide oli, että aluksi on hyvä pitää aivoriihi, johon

voi osallistua paljonkin ihmisiä. Tällä tavoin saadaan mahdollisimman paljon erilaisia ideoita käsikirjoitukselle. Varsinaisessa kirjoitusvaiheessa tekijöiden määrä kannattaa kuitenkin rajata kahteen tai kolmeen henkilöön, jotta teksti saadaan varmasti tuotettua ja tarina pysyy hallussa. Uutena ideana syntyi ajatus siitä, että ideointivaiheessa olleet voisivat opponoida kirjoittajia tietyin väliajoin, jotta tuore näkökulma tarinaan pysyisi. Todettiin, että käsikirjoituksesta on turhaa koittaa tehdä väkisin hauskaa ja täyttää sitä vitseillä, sillä komiikka syntyy esityksissä improvisoinnin kautta. Keksittiin myös ajatus siitä, että joku edellisistä spekseistä oleva hahmo voisi vierailla uudessa käsikirjoituksessa. Ohessa prosessikaavio käsikirjoituksen teon etenemisestä.

4. Sisäinen viestintä: Miten speksin sisäistä viestintää voitaisiin kehittää? Tai tehostaa?

Ryhmissä oltiin yleisesti sitä mieltä, että kaiken tiedon pitäisi olla helpommin kaikkien saatavilla. Ideoita erilaisille alustoille keksittiin useita. Ryhmien keskusteluissa peräänkuulutettiin aikataulujen lukkoon lyömistä tarpeeksi ajoissa, jotta esimerkiksi treenit ja tapaamiset saataisiin oikeasti toteutettua tarvittavien ihmisten kanssa.

Ehdotetut työskentelyalustat:

- Yhteinen Google-kalenteri
- Google Drive
 - ⇒ Käsikirjoitukselle yhteinen alusta
 - ⇒ Esiintyjien harjoitusajat kaikkien nähtävillä
- Erilaiset projektityöskentelyyn tarkoitettut sovellukset
 - ⇒ Trello, Basecamp, Slack
- WhatsApp
- Facebook

Muut ehdotukset viestinnän tehostamiseen:

- Kaikki yhteiset tapaamiset sovittava ajoissa
- Tiimien vetäjille kerran kuukaudessa tarkistuslista
- Aktiivisempi ulkoinen viestintä (Instagram, Facebook, blogi)

Ryhmiltä tuli myös konkreettisia ehdotuksia vaihtoehtoisille työskentelyalustoille. Kahden vuoden ajan speksin sisäisessä viestinnässä oli käytetty melkein pä pelkästään Facebookia, mikä monen ryhmäläisen mielestä ei välttämättä ollut toimivin ratkaisu, vaikka kohtalaisesti olikin toiminut tähän mennessä. Keskusteluissa nostettiin esimerkeiksi erilaisia projektityöskentelyyn käytettäviä sovelluksia, joita on mahdollista käyttää niin tietokoneella kuin älypuhelimellakin. Niiden hyvä puoli piilee siinä, että niihin tulevat viestit koskevat vain ja ainoastaan tiettyä projektia ja näin ollen viestit jäävät harvemmin huomaamatta, toisin kuin esimerkiksi Facebookissa. Google Drive koettiin hyväksi alustaksi käsikirjoituksen tekemisen lisäksi myös harjoitusaikatauluille. Oltiin sitä mieltä, että aktiivisemmalla ulkoisella viestinnällä on vaikutusta myös sisäiseen viestintään ja yhteishenkeen. Vaikuttaa myös motivaatioon, kun näkee, että muutkin tiimit ovat ahkeria ja etenevät tekemisessään ja tuntuu yleisesti, että projekti menee koko ajan eteenpäin.

7 Pohdinta

Päämääräni opinnäytetyössä oli löytää METKAN speksin tuotantoprosessille erilaisia kehittämissideoita sekä kartoittaa speksiläisten kokemuksia sen tekemisestä. Tuloksista nousi esille hyviä ja myös konkreettisia kehitysideoita liittyen sisäiseen viestintään, käsikirjoituksen työstämiseen, tekijöiden rekrytointiin sekä koko projektin jouhevuuteen. Speksin tekijöille tekemiäni kyselyiden tulosten perusteella erityisesti sisäinen viestintä tarvitsisi todella tehostamista. Sisäisen viestinnän tehostamiseen ehdotettiin erilaisia projektityöskentelyalustoja pelkän Facebookin käytön sijaan tai lisäksi. Viestintään liittyen useassa eri kohdassa nousi esille avoimuuden merkitys; koettiin tärkeäksi, että tiimit informoivat toisilleen asioista oma-aloitteisesti ja kaiken tiedon tulisi olla helposti kaikkien nähtävillä. Tekijöiden rekrytoinnissa ja halukkaiden löytämisessä tärkeimmäksi kanavaksi koettiin puskaradio. Lisäksi apuna olisi järkevää hyödyntää aiempaa enemmän METKAa, opettajia, opiskelijatutoreita sekä opiskelijayhdistyksiä. Käsikirjoituksen työstämisen aloituksessa voisi kokeilla jotakin niistä vaihtoehtoisista toimintamalleista, joita Conduksen speksillä käytetään. ”Käsikirjoitus työstetään kulloisenkin käsikirjoitustiimin omilla toimintatavoilla, käyttäen improa, vapaata brainstormausta, valmiita ideointiharjoituksia tai esimerkiksi yhdessä päätetyn tyylilajin tai aiheen pohjalta” (Katri Järvinen, haastattelu 17.7.2015). Lisäksi itse kirjoittajia kannattaisi olla vain kaksi tai enimmillään kolme.

Tulosten perusteella yhdeksi tärkeimmistä asioista koko projektin toimivuuden kannalta nousi ryhmähenki, joka tuli esille useassa eri kohdassa. Hyvä ryhmähenki ja avoin tunnelma motivoivat ihmisiä työskentelemään ja antamaan projektille kaikkensa. Se antaa luottamusta toisiin ja on näin myös hyödyllistä sisäisen viestinnän kannalta. Ryhmähenkeä tulisi siis nostattaa heti alusta lähtien ja yhteisiä tapaamisia tulisi todella järjestää säännöllisin väliajoin, jolloin tekijöitä saataisiin myös sitoutettua paremmin toimintaan. Tämä tuntuu toisaalta itsestäänselvyydeltä, mutta se ei silti ole aina toteutunut. METKAN speksin tähänastisen taipaleen aikana olen itsekin huomannut ryhmähengen ja siihen liittyvän sitouttamisen merkityksen. Molempina vuosina mukana on ollut tekijöitä, jotka ovat syystä tai toisesta jättäytyneet tekemisestä jossakin vaiheessa pois. Tämä kertoo mielestäni monestakin asiasta. Poisjättäytyminen on voinut johtua esimerkiksi koetusta ryhmähengen puutteesta, asioiden jäsenetelemättömyydestä ja roolien epäselvyydestä ja näitä kautta motivaation puutteesta. Projektin toteutus ja onnistuminen on tällaisessa pitkäkestoisessa, vapaaehtoisuuteen perustuvassa prosessissa paljolti yhteydessä siihen, miten mukanaolijat kokevat toisensa ja yhteistyön. Suurilta osin speksiläiset ovat kuitenkin kokeneet toiminnan antoisaksi, enkä ole yhdenkään loppuun asti mukana olleen kuullut sanovan, etteikö kokemus olisi ollut kaiken vaivan arvoinen.

On huomionarvoista, että missään kohdassa tutkimusta ei käynyt ilmi, että kukaan tekijöistä olisi kokenut moniammatillista työskentelyä hankalana. Päinvastoin, tuntui, että se oli yksi keskeisimpiä syitä sille, että opiskelijat kokivat projektin antoisana. Speksi yhdistää ja saattaa yhteen kymmenet opiskelijat eri koulutusohjelmista tekemään yhdessä jotakin ainutlaatuista ja tämä koettiin rikkautena. Se on myös tärkeä asenne nykypäivän työelämässä, jossa moniammatillinen työskentely tulee tulevaisuudessa lisääntymään.

Oli mielenkiintoista ja liikuttavaa lukea speksiläisten tarinoita heidän kokemuksistaan speksin tekemisestä. Tarinoissa huomasin selviä yhteyksiä työelämätaitoihin liitettäviin tekijöihin. Esimerkiksi verkostojen rakentaminen, reflektiokyky ja samalla sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen tulivat esille teksteistä ja ovat teoria-aineistooni pohjaten työelämässä tarvittavia tärkeitä taitoja. Teoria-aineistossani viittaa luovien harrastusten positiivisiin vaikutuksiin työelämässä ja myös niiden

vaikutuksista esiintymisjännitykseen. Esiintymisjännitys niin työpaikoilla kuin opinnoissakin on todella yleistä. Useista tarinoista kävi ilmi, että speksissä toimiminen antoi rohkeutta ja itsevarmuutta ja että esimerkiksi uusia tilanteita ei jännitetä enää niin paljon.

Itsensä ylittämisen kokemus ilmiönä oli myös vahvasti esillä. Tämä toteutuu silloin, kun opiskelijat pääsevät omien mukavuusalueidensa ulkopuolelle ja kokeilevat joitakin asioita ehkä jopa ensimmäistä kertaa ja saavat onnistumisen kokemuksia. Positiivinen, innostava itsensä ylittäminen viittaa virtaukseen, flow-tilaan (Csíkszentmihályi 1997), jonka tunnusmerkkejä ovat muun muassa tunne siitä, että ponnistelee omilla ääri rajoilla, pystyy enempään ja parempaan kuin olisi uskonutkaan ja kokee jotain tavallaan itseään suurempaa. Flow-kokemukset ovat vahvoja toiminnan motivaattoreita ja ovat yhteydessä koettuun elämän merkityksellisyyteen. Näyttää myös siltä, että ihmiset, joilla on aiempia flow-kokemuksia osaavat hakeutua uusien virtauskokemusten pariin. (Csíkszentmihályi 1997.) Siten speksin antamien itsensä ylittämisen kokemusten merkitys voi säteillä myönteisesti pitkällekin opiskeluun ja työelämään.

Niin kuin usein tutkimuksessa ja käytännön projekteissa, tässäkin prosessissa tuli esiin sen edetessä ilmiöitä, joita en ollut osannut ennakoida aineiston keruun vaiheessa. Aineistoni palvelee nähdäkseni hyvin speksin tuottajan käsikirjan sisältöä, mutta työelämätaitojen kartoittamisen suhteen tekisin nyt jälkiviisaana hieman erilaisia ratkaisuja muun muassa kyselyjen osalta. Olisin ottanut mukaan kyselyyn myös työelämätaitoihin liittyviä kysymyksiä. Toisaalta, olin tehnyt ensimmäisen palautekyselyn tekijöille jo keväällä 2014, jolloin toimin silloisen speksin tuottajana enkä vielä tiennyt, että tulisin käyttämään sitä tulevassa opinnäytetyössäni. Vertailumahdollisuuden takia koin, että oli järkevää teetättää seuraavan vuoden tekijöillä sama kysely. Alun alkaen tarkoitukseni oli selvittää lähinnä sitä, kuinka speksin tuotantoprosessia voidaan kehittää. Tutkimusprosessin edetessä yhä tärkeämmäksi tutkimuksen kohteeksi nousi kuitenkin myös se, mitä hyötyä speksistä todellisuudessa oikeastaan on ja mitä kaikkia taitoja siitä voikaan saada ja mitä se voi kehittää. Tätä olisin mielelläni tarkastellut vielä syvällisemmin ja monipuolisemmin. Mielestäni olisikin tärkeää selvittää tätä laajaa ja mielenkiintoista aihepiiriä, eli juuri työelämätaitojen ja speksin tekemisessä opittavien asioiden yhteyksiä.

World Cafe -työpajan haasteena oli osallistujien pieni määrä. Olisi ollut huomattavasti hedelmällisempää, jos ryhmiä olisi saatu useampi kuin kaksi ja jos lisäksi jokaisella teemapöydällä olisi ollut oma fasilitaattorinsa, kuten menetelmään tavallisesti kuuluu. Pienellä osallistujamäärällä sain toki aineistooni hyvää materiaalia ja herätin keskustelua tärkeistä asioista, mutta isommalla osallistujamäärällä olisin saanut kattavammin kehitysideoita ja keskustelua olisi syntynyt varmasti myös enemmän. Jos toteuttaisin menetelmän uudestaan, järjestäisin nimenomaan sitä varten olevan tilaisuuden. Nyt se toteutettiin toisen tapaamisen yhteydessä.

Olen ollut METKAN speksissä mukana alusta asti ja saanut siitä valtavan paljon omaa ammatti-identiteettiäni ajatellen. Se on kehittänyt projektinhallinnallista osaamistani ja kokonaisuuksien hallintaa. Opinnäytetyön prosessi vahvisti tätä kokemusta entisestään. Pääsin sukeltamaan speksin tekemisen ytimeen perehtymällä tarinoihin ja World Cafe -työpajan keskusteluihin, tehdessäni benchmarking-haastattelua ja tutkimalla kyselyiden tuloksia. Aikataulujen asettamisessa raameissa minun oli sovellettava ja käsiteltävä niin teoria-aineistosta kuin menetelmienkin avulla löytämiäni tietoja ja asetettava niitä laajempaan kontekstiin todella pikaisella tahdilla. Tämä vaati itseltäni todellista keskittymistä, hermojen hallintaa ja priorisointitaitoja. Opinnäytetyöprosessi kehitti näitä taitojani ja antoi minulle uskoa omiin kykyihini.

Uskon opinnäytetyöstäni olevan hyötyä tuleville spekseille, niin tuotantoprosessin kehittämisen kannalta kuin koko projektin merkityksen todentamisessa. Aiemmin minkäänlaista aineistoa speksin tekemisen vaikutuksista ei ole kerätty yhteen. Myöskään aktiivista kehitysideoiden keräämistä ei ole tehty. Työssä ilmenneiden tulosten ja omien kokemusteni perusteella työstän tulevien speksien tuottajille käsikirjan, josta toivon olevan käytännön työssä apua. Siihen kokoan kaikki huomionarvoiset seikat, jotka tuloksista tuli ilmi sekä jäsentelen kehitysideat. METKAN speksi on vasta alkutaipaleellaan ja varmasti, kuten monenlaisessa projektitoiminnassa, tekemällä ja kantapään kautta tullaan edelleen oppimaan paljon ja toiminta kehittyy entisestään. Työstän käsikirjan sillä ajatuksella, että sitä voivat tulevat tuottajat muokata ja päivittää esimerkiksi vuosittain, kun löydetään ja havaitaan uusia ja entistä sopivampia toimintatapoja. Näen speksin ammattikorkeakoulukulttuuria rikastuttavana toimintana, jonka soisi aiemmin esittämistäni syistä jatkuvan ja tietoisuuden sen monista hyödyistä lisääntyvän. Toivon opinnäytetyölläni olevan jonkinlaista vaikutusta

näihin asioihin. Opiskeluajan ei mielestäni tarvitse olla vain opintojen suorittamista ja perinteisiä opiskelijajuhlia. Speksi antaa mahdollisuuden itsetuntemuksen ja ammatillisten taitojen kehittämiseen, verkostoitumiseen, uusien asioiden oppimiseen, luovaan toimintaan ja hauskanpitoon, sekä valtavan määrän ikimuistoisia hetkiä, joita ei voida rahalla mitata.

8 Lähteet

Aavasto, K., Kaulio, P. & Syrjälä, S. 2012. Jännittääkö? Pelko hallintaan. Norhaven, Tanska: Minerva Kustannus Oy.

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyys- ja yrittäyysosasto.

Csikszentmihályi, M. 1997. Finding Flow. The Psychology of Engagement with Everyday Life. New York: Basic Books.

Eschelman, K., Madsen, J., Alarcon, G. & Barelka, A. 2014. Benefiting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences and performance-related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. The British Psychological Society. [verkkodokumentti.] Saatavuus <<http://www.kevineschleman.com/wp-content/uploads/2014/08/JOOP-2014.pdf>> (luettu 18.8.2015)

Hero, L-M. 2014. Moniasteinen innovaatio. Uusia mahdollisuuksia nuorten työllisyyden kiihdyttämiseen. Espoo: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Johansson, F. 2006. The Medici Effect – What elephants & epidemics can teach us about innovation. Boston: Harvard Business School Press.

Leinonen, N., Partanen, T. & Palviainen, P. 2002. Tiimiakatemia. Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

METKA. Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta METKAN internetsivut. <<http://www.METKAweb.fi>> (luettu 16.8.2015)

Ojasalo, K., Moilainen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.

Rissanen, V. 2014. Töissä esiintyminen jännittää lähes kaikkia. Helsingin Sanomat, 12.5.2015. Saatavuus <<http://www.hs.fi/ura/a1305954612224>> (luettu 14.8.2015).

Slocum, N. 2005. Participatory Methods Toolkit. A practitioner's manual Method: The World Café. [verkkodokumentti.] Saatavuus <http://www.kbsfrb.be/uploadedFiles/KBSFRB/Files/EN/PUB_1540_Toolkit_13_WorldCafe.pdf> (luettu 24.7.2015)

Teekkarispeksi. Teekkarispeksin internetsivut. <<http://teekkarispeksi.fi/speksi/historia>> (luettu 8.8.2015)

VanGundy, A. & Naiman, L. 2003. Orchestrating Collaboration at Work: Using Music, Improv, Storytelling, and Other Arts to Improve Teamwork. Pfeiffer, An Imprint of John Wiley & Sons, Inc.

Haastattelut

Järvinen, Katri, Conduksen speksi. Haastattelu: 17.7.2015.

World Cafe -työpajan osallistujat 2.6.2015

Nimi, koulutusohjelma. Rooli(t) speksissä.

Iris Flinkkilä, graafinen suunnittelu. Speksi 2014: viestintä. Speksi 2015: METKA.

Ville Häkkinen, 2014 mediatekniikka, 2015 liiketalous. Speksi 2014: lavastus. Speksi 2015: lavastus, käsikirjoitus ja graafinen suunnittelu.

Lauri Karhunen, rakennustekniikka. Speksi 2014: valo & ääni ja tuotanto. Speksi 2015: tuotanto.

Noora Kääriäinen, digitaalinen viestintä. Speksi 2014: tanssija.

Suvi Laukkanen, mediatekniikka. Speksi 2014: lavastus ja promokuvat. Speksi 2015: käsikirjoitus, lavastus ja promokuvat.

Niklas Lehtinen, tietotekniikka. Speksi 2014: lavastus ja käsikirjoitus. Speksi 2015: tuotanto.

Topi Penttilä, tietotekniikka. Ei ole aikaisemmin osallistunut speksin tekemiseen.

Alexi Skantz, tietotekniikka. Speksi 2014: näyttelijä. Speksi 2015: näyttelijä.

Tarinoiden kirjoittajat

Tarinat kirjoittivat seitsemän vanhaa METKAN speksiläistä, joista kolme oli osallistunut kumpaankin produktion. Neljä kirjoittajaa oli osallistunut vain toisena vuotena.

Benchmarking-haastattelun runko

1. Kuinka käsikirjoitus työstetään?
2. Mitä kommunikointikanavaa / -kanavia tai alustaa /alustoja pääasiassa käytetään sisäisessä viestinnässä?
3. Kuinka esiintyjien (näyttelijät, tanssijat, bändi) rekrytointi tapahtuu? Onko koe-esiintymisiä? Jos, niin millaisia?
4. Millainen on keskinäinen hierarkia? Kenellä on mihinkin asiaan viimeinen sana?
5. Kuinka seuraavan vuoden vetovastuuhenkilöt päätetään? (Ne, jotka lähtevät projektia pyörittämään)
6. Kuinka paljon speksissä on keskimäärin vuosittain tekijöitä? Miten ne jakautuvat tiimeittäin?

Kyselylomake METKAN speksin tekijöille 2014 & 2015

Muokkaa tätä lomaketta

PALAUTEKYSELY METKAN SPEKSIIN TEKIJÖILLE

*Pakollinen

Missä tiimissä / tiimeissä olin? *

- Käsikirjoitus
- Lavastus
- Puvustus
- Maskeeraus
- Bändi
- Tanssijat
- Näyttelijät
- Valo ja ääni
- Tuotanto
- Markkinointi ja grafiikka
- METKA

Miksi lähdin mukaan speksiin? *

Mitä odotuksia, tavoitteita, toiveita minulla oli?

Miten projekti vastasi odotuksiini / toiveisiini / tavoitteisiini? *

1 2 3 4 5

Ei yhtään ○ ○ ○ ○ ○ Ylitti odotukset

Miten kommunikointi oman tiimini sisällä sujui? *

1 2 3 4 5

Todella heikosti Todella hyvin

Miksi?

Vastaa erityisesti jos vastasit edelliseen 1 tai 5.

Miten kommunikointi tiimien välillä sujui? *

1 2 3 4 5

Todella heikosti Todella hyvin

Miksi?

Vastaa erityisesti jos vastasit edelliseen 1 tai 5.

Olinko tyytyväinen tiimini vetäjään?

Jos olit itse tiimin vetäjä, ei tarvide vastata :)

- Kyllä
- En
- Osittain

Miksi?

Jatkokysymys edelliseen.

Huomioitiinko minua riittävästi yksilönä? *

- Kyllä
 Ei
 Jotain siltä väliiltä

Vastuunjako. *

Oma työkuormitukseni.

1 2 3 4 5

Liian vähän vastuuta Liikaa vastuuta

Oma työpanokseni. *

Arvioi omaa työpanostasi projektissa.

1 2 3 4 5

Olin passiivinen Tein kaikkeni projektin avuksi

Aikataulut.

Vapaa palaute aikatauluihin ja deadlineihin.

Aionko tulla ensi vuonna tekemään speksiä? *

- Kyllä
 Ei
 Ehkä

Mitä ensi vuonna tulisi vielä ottaa huomioon / tehdä paremmin?

Vapaa palaute tuotannolle koko projektista!

Mitä vain on mielen päällä, anna palaa!

Tarinoiden ohjeistus

Moikka,

Kiitos vielä, että halusitte osallistua mun opparin tekoon tällä tavalla! Mitään teidän tunnistettavia tietoja ei luonnollisestikaan kerrota opparissa, vaan te pysytte anonymeinä speksiläisinä. Tehtävänänne on siis kirjoittaa oma speksitarinanne, jotka itse sitten analysoin dokumenttianalyysin keinoin. Tarinoiden avulla on tarkoitus taustoittaa ja kartoittaa niitä vaikutuksia, joita speksillä voi opiskelijan elämään olla. Tarinan saa kirjoittaa vapaamuotoisesti. Tässä muutama apukysymys, joiden ympärillä tarina voi liikkua.

- Miksi lähdit mukaan speksiin? Odotukset?
- Mitä teit speksissä?
- Millaista speksin tekeminen oli?
- Mitä speksi antoi sinulle?
- Mitä vaikutuksia speksillä oli / on elämääsi ja / tai opiskeluusi?

Toivoisin, että lähettäisitte nää mulle word-tiedostona parin viikon sisällä, 21.6. mennessä. Jos parilla päivällä heittää, en kuole, mutta jos alkaa viikolla tai parilla heittää niin sit alan olla vähän kusessa. Eli koittakaa pysyä deadlinesa <3

Kysykää jos tulee jotain kysyttävää! Teen itsekin tätä ekaa kertaa, eli en välttämättä ole tajunnut sanoa kaikkea tai jotain. :)

Kiitos vielä tuhannesti avusta jokaiselle!

Kesäterkuin,
Auski

World Cafe –työpaja 2.6.2015

Pöytien teemat

1. Motivoituminen. Mitkä asiat motivoivat sinua työskentelyssä?
2. Tekijöiden rekrytointi. Millä tavoin tekijöitä eri tiimeihin voitaisiin saada mukaan?
3. Käsikirjoitus. Miten lähtisit työstämään käsikirjoitusta?
4. Viestintä. Miten speksin sisäistä viestintää voisi kehittää / tehostaa?

Työpajan järjestelyt ja kulku:

- Neljään teemapöytään jaettu valmiiksi paperit ja kynät
- Pöydät kolmessa eri tilassa niin, etteivät ryhmät keskustellessaan häiritse toisiaan. Kaksi pöytää on METKA Cafe:ssa, yksi eteisessä ja yksi neuvotteluhuoneessa
- Työpajan alkaessa selostus sen tarkoituksesta ja ohjeistus sen kulusta
- Ryhmistä valitaan kirjurit, jotka kirjoittavat keskusteluissa nousseet ideat paperille
- Kirjureille annetaan myös mukaansa ääninauhurit, jotka nauhoittavat ryhmien keskustelut
- Keskusteluille per teemapöytä annetaan aikaa 5-10 minuuttia

METKAN speksin tekijät 2014, käsiohjelmasta

METKAN SPEKSIIN TEKIJÄT 2014

NÄYTTÉLIJÄT

Ohjaaja: Joonas Luukkala



Milla Viiska
Sulo



Birgitta Taussi
Anong



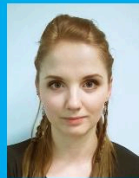
Greete Krilik
Ratree



Juuso Kari
Thaksin



Aleks Skantz
Porttari Thalkussa



Anna Eskellinen
Nainen Onnelassa, kriminaali-ladyboy



Mikko Orasuo
Onnelan asiakas, Kriminaali



Sonja Kataja
Nainen Onnelassa, ladyboy



Milla Forssen
Nainen onnelassa, ladyboy



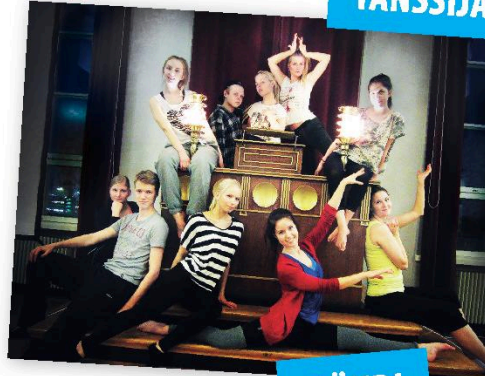
Tero Tolvanen
Onnelan porttari, Markku Salmisen



Åsa Forsell
Nainen Onnelassa, ladyboy

Koreografi: Laura Lerkkanen

TANSSIJAT



Iina Salminen
Noora Kääriäinen
Aap Merisalu
Laura Lerkkanen
Asta Lindström
Larissa Nevalainen
Isabella Rantala
Eetu Hämäläinen
Jenna Rintamäki
Anna Zadkova

BÄNDI



Tapani Lakkala, Rummut
J-P Bäckström, Basso
Juho Seppälä, Kitara
Visa Lehtilä, Koskettimet
Sara Kuusisto, Laulu ja perkussiot
Maleena Linjama, Laulu ja perkussiot
Katri Linjama, Laulu ja perkussiot
Yhtyeen johto: Urho Särkkä

BEHIND THE SCENES

VALO- JA ÄÄNI-SUUNNITTELU

Lauri Karhunen (vastaava)
Christina Lintza Itkonen

LAVASTUS

Niklas Lehtinen (vastaava)
Lauri Karhunen
Ville Häkkinen
Jesse Valtasola
Marli Parpala
Suvi Laukkanen

KÄSIKIRJOITUS

Niklas Lehtinen (vastaava)
Anna Järvinen
Carita Vartija
Elina Kuivinen
Milla Vilksa
Jenni Laurila

MASKEERAUS

Anna Eskelinen
Sonja Kataja

PUVUSTUS

Aap Merisalu (vastaava)
Marli Hallikainen

VIESTINTÄ & GRAAFINEN ILME

Nelli Holopainen (vastaava)
Riku Uljala
Emma Kataja
Iris Flinkkilä
Åsa Forsell
Suvi Laukkanen
Carita Vartija
Siiri-MariaValli

TUOTANTO

Aura Päiväläinen (vastaava)
Anna Järvinen
Lauri Karhunen



SPEKSIIN BIISILISTA

1. "Radalle", san. Milla Vilksa (alkup. David Bowie - Let's dance)
2. "Onnelan yöt", san. Enslo Tykki (alkup. Daft Punk - Get lucky)
3. Tehosekottin - Syön sipsejä
4. Jason Derulo - Talk dirty to me
5. "Antaudun", san. Greete Kriik (alkup. Sade - Paradise)
6. Paul Engelmann - Push it to the limit
7. "Naiseksi muutut sä nyt", san. Jere Taussi (alkup. Urge Overkill - Girl you'll be a woman soon)
8. "Lady Boy", san. Greete Kriik (alkup. Aikakone - Neiti Groove)
9. "Miestennilittäjä", san. Milla Vilksa (alkup. Nelly Furtado - Maneater)
10. "Tunnetko jo rakkauden" (alkup. Elton John - Can you feel the love tonight)
11. "Mä oon kaunis just näin", san. Aura Päiväläinen & Milla Vilksa (alkup. Lady Gaga - Born this way)

VIRALLISENA JATKOPAIKKANA TOIMII:

GUBA!
BAR UND REVOLUTION

AVOINNA TI-KE KLO 02, TO KLO 03 ASTI
Erottajankatu 4
Sisään vain narikan hinnalla!

KIITOKSET

*Haluamme kiittää mitä
nöyrimmin seuraavia tahoja
tuesta matkamme varrella:*

Metkan hallitukset 2013-2014,
Gloria, Tiketti, LauluAvain,
Ava Numminen, Taivallahden
koulu, Metropolian Digipaino,
Partiokämpä Haukan Pesä,
RedBull, Tomas Ruuhisalmi,
Metropolia Pop/Jazz, Mikko
Sillanpää, Tony Tahvanainen,
Pila Suhonen, Riina Salmi,
Puukeskus

sekä eritoten kaikkien parheet
ja läheiset, ja kaikki nekin
jotka syystä tai toisesta jäivät
mainitsematta! KIITOS!

 **METKA**

METKAN speksin tekijät 2015, käsiohjelmasta

tekijätömi

TUOTTAJAT

LAURI KARHUNEN (VASTAAVA TUOTTAJA)
NIKLAS LEHTINEN (TUOTTAJA)
AURA PÄIVÄLAINEN
JESSE VALTASOLA
KRISTA NUPPONEN
ROOSA LOHENOJA

OHJAAJA

TOMI SOIKKELI

KÄSIKIRJOITTAJAT

JENNI LAURILA (VASTAAVA)
MARI HALLIKAINEN
VILLE HÄKKINEN
SONJA KATAJA
SUSANNA KARTTUNEN
SUVI LAUKKANEN
TOMI SOIKKELI

MARKKINOINTI & GRAFIIKKA

JENNA OJALA (VASTAAVA)
MIKKO SANTONEN
ASA FORSELL
HENRY AHOLA
EMMI PAAJANEN
KRISTA NUPPONEN
SIIRI-MARIA VALLI
MIA MAKKONEN (GRAFIIKKA)
SUVI LAUKKANEN (GRAFIIKKA)
VILLE HÄKKINEN (GRAFIIKKA)

LAVASTUS

MIA MAKKONEN (VASTAAVA)
JESSE VALTASOLA
VILLE HÄKKINEN
SUVI LAUKKANEN
TOUKO LANKILA
SIIRI-MARIA VALLI

VALO JA ÄÄNI
TERO PAAVILAINEN

PUVUSTAJAT & MASKEERAAJAT
MARI HALLIKAINEN (PUVUSTUSVAST.)
ELLA SNELLMAN
OUTI HÄKKINEN
SONJA NAALISVAARA
SONJA KATAJA (MASKEERAUSVAST.)
ASA FORSSELL

BÄNDI
ANTTI KARHUMAA (VASTAAVA)
ARI KAREMA (VASTAAVA)
ANTTI SUNELL (DRS)
VISA LEHTILÄ (KB)
JUHO SEPPÄLÄ (GTR)
SAMUEL DRAKE (BS)

NÄYTTÉLIJÄT
ALEKSI SKANTZ
ASA FORSSELL
AURA PÄIVÄLÄINEN
HENRIKA PAHNILA
JENNA OJALA
MARJA PELTONEN
MIKKO SANTONEN
PAULIINA LUUKKAINEN
PIRITA HAUTA-AHO
RUUT KARPPINEN
SONJA KATAJA
TESSA PUOLAKKA

TANSSIJAT
KATRIN VASKELAINEN (KOREOGRAFI)
VARPU NIEMINEN
SONJA ANNALA
AAP MERISALU
MIKKO ORASUO
LARISSA NEVALAINEN
SINI TUOMINEN
EETU HÄMÄLÄINEN

METKA
KOSTI VANNINEN
KATRI MANNINEN
IRIS FLINKKILÄ