

Mejreme Miftari

Mentori ja aktori

Havaintoja työskentelystä sisustussuunnittelijan rinnalla

Opinnäytetyö

Kevät 2011

Kulttuurialan yksikkö

Muotoilun koulutusohjelma

Sisustustekstiili



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Kulttuurin yksikkö

Koulutusohjelma: Muotoilun koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sisustustekstiili

Tekijä: Mejreme Miftari

Työn nimi: Mentori ja aktori. Havaintoja työskentelystä sisustussuunnittelijan rinnalla

Ohjaaja: Anne Kuusela, Merja Juppo, Sirkku Ylinen

Vuosi: 2011

Sivumäärä: 40

Liitteiden lukumäärä: 11

Olen tehnyt tutkimuksen mentorista, aktorista ja hiljaisesta tiedosta, sekä miten nämä liittyvät sisustussuunnitteluun. On ollut mielenkiintoista selvittää kuinka aktori löytää hyvän mentorin, joka opastaa ja auttaa häntä kehittämään omat taitonsa.

Mentori on osaaja, jolla on perustieto, ammattitaito ja kokemus. Aktiivinen aktori hyödyntää parhaiten mentorin antamia tietoja ja taitoja olemalla jatkuvasti vuorovaikutussuhteessa mentorin kanssa. Aktori oppii parhaiten olemalla positiivinen, tiedonjanoinen sekä halukas saamaan opetusta ja ohjausta ammattilaiselta eli mentorilta. Mentori myös hyötyy mentorointi suhteesta, sillä hän pystyy seuraamaan jatkuvasti aktorin tekemiä töitä, joista hän itsekin voi oppia. Mentorilta välittyy aktorille hiljaista tietoa mentorin käyttäytymisestä, eleistä ja toiminnoista.

Opinnäytetyössäni työskentelin aktorin roolissa sisustussuunnittelija Iisa Strandin kanssa, joka toimi mentorinani. Yhteistyöaikana suunnittelin kolme eri kohdetta mentorini valvonnan alla. Näiden projektien aikana sain sisustussuunnittelusta paljon ammatillista tietämystä, näkemystä ja osaamista sekä laajamittaista kokemusta.

Avainsanat: Mentori, Aktori, Hiljainen tieto, Sisustussuunnittelu

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Culture and Design

Degree programme: Design

Specialisation: Interior Textile Design

Author: Mejreme Miftari

Title of thesis: Mentor and Apprentice. Apprentice's perfection of Interior Design through the experience of working with a professional Interior Designer.

Supervisors: Anne Kuusela, Merja Juppo, Sirkku Ylinen

Year: 2011

Number of pages: 40

Number of appendices: 11

I have conducted research on the role of mentor, apprentice and tacit knowledge, and how they all fit into the field of Interior Design. It has been interesting and rewarding to explore how an apprentice finds the right mentor of the apprentice.

A mentor is an expert who possesses knowledge, expertise and experience. Crucial for an apprentice to benefit from all the skills and knowledge available is through strong, constant communication with the mentor.

The best way to learn is for an apprentice to remain positive, have a hunger for knowledge and the will to receive guidance and teaching from a professional Interior Designer. The mentor gets to learn as well, since during the supervision she gets to constantly see the work accomplished by the apprentice. Tacit knowledge can be transformed from the mentor to the apprentice through behaviour, gestures

In my thesis I have been an apprentice to my mentor Lisa Strand, a professional Interior Designer. I have designed three projects under Strand's supervision, and during our collaboration I have gained much knowledge, perception and skills as well as expensive experience in the field of Interior Design.

Keywords: Mentor, Apprentice, Tacit Knowledge, Interior Design

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvaluettelo	6
1 JOHDANTO	8
2 MENTORI	9
2.1 Mentoroinnin määritelmä.....	9
2.2 Mentorointi tyylit	11
2.3 Mentorointisuhteen vaiheet	12
2.4 Mentorin ominaisuudet.....	13
3 AKTORI	15
3.1 Tausta.....	15
3.2 Aktorin määritelmä	15
3.3 Aktorin ominaisuuksia	16
3.4 Mentorin valinta.....	17
3.5 Aktorin kehitysvaiheet	17
3.6 Aktorin ja mentorin välinen suhde	18
4 HILJAINEN TIETO	20
4.1 Tausta.....	20
4.2 Määritelmä	20
4.3 Hiljainen tieto mentorin ja aktorin suhteessa.....	22
5 SISUSTUSSUUNNITTELU	24
5.1 Asiakkaat ja kohteet.....	24
5.2 Asiakastapaaminen.....	25
5.3 Suunnitteluprosessi.....	29
5.4 Mahdolliset ristiriidat.....	36
5.5 Työn hyväksyminen	36
5.6 Presentaatio	36
5.7 Mahdollisten muutosten tekeminen.....	37
5.8 Yhteenveto.....	37

6 POHDINTA	38
LÄHTEET	39
LIITTEET	41

Kuvaluettelo

Kuva 1. A:n olohuone.....	25
Kuva 2. A:n eteisen pitkäseinä.....	25
Kuva 3. A:n eteinen ulko-ovesta.. ..	25
Kuva 4. A:n eteinen.....	25
Kuva 5. B:n tyttären huone. Miftari 2011a.....	26
Kuva 6. B:n alakerran lukutila. Miftari 2011aa.....	26
Kuva 7. B:n ruokapöytä. Miftari 2011a.....	26
Kuva 8. C:n keittiö. Miftari 2011a.....	27
Kuva 9. C: n olohuone. Miftari 2011a.....	27
Kuva 10. C:n eteinen. Miftari 2011a.....	28
Kuva 11. C:n olohuone yhteys keittiöön. Miftari 2011a.....	28
Kuva 12. C:n makuuhuone. Miftari 2011a.....	28
Kuva 13. C:n vierashuone. Miftari 2011a.....	28
Kuva 14. A:lle suunniteltu olohuone. Miftari2011a.....	30
Kuva 15. A:lle suunniteltu olohuone keittiöstä katsottuna. Miftari 2011a.....	31
Kuva 16. A:lle suunniteltu eteinen ulko-ovesta katsottuna. Miftari 2011a.....	31

Kuva 17. A:lle suunniteltu eteinen. Miftari 2011a.....	31
Kuva 18. B:lle tehty yläkerran lukutilan suunnittelu. Miftari 2011a.....	32
Kuva 19. B:lle tehty alakerran lukutilan suunnittelu. Miftari 2011a.....	32
Kuva 20. C:lle suunniteltu eteinen. Miftari 2011a.....	33
Kuva 21. C:lle suunniteltu olohuone. Miftari 2011a.....	34
Kuva 22. C:lle suunniteltu olohuone. Miftari 2011a.....	34
Kuva 23. C:lle suunniteltu olohuone perspektiivissä. Miftari 2011a.....	34
Kuva 24. C:lle suunniteltu vierashuone. Miftari 2011a.....	35
Kuva 25. C:lle suunniteltu vierashuone ovelta katsottuna. Miftari 2011a.....	35
Kuva 26. C:lle suunniteltu makuuhuone. Miftari 2011a.....	35

1 JOHDANTO

Olen saanut tilaisuuden tehdä yhteistyötä sisustussuunnittelija Iisa Strandin kanssa. Yhteistyö tapahtuu niin, että työskentelen ja suunnittelen Strandin antamia kohteita hänen toimistossaan. Tulen olemaan hänen aktorinsa, koska työni ja suunnitelmat ovat jatkuvasti mentorini valvonnassa, hän samalla opastaa ja antaa neuvoja minulle. Tästä syystä minulla on hieno mahdollisuus kertoa mentorin ja aktorin välisestä suhteesta.

Minulla tulee olemaan kolme eri asiakasta, joille teen sisustussuunnitelman. Kohteet ovat erilaisia, mielenkiintoisia ja haasteellisia, näistä opin varmasti uusia asioita. Kaikkiin suunnitteluihin teen asiakkaille huonekortit, joihin keräämme tietoa tuotteista, joita ehdotamme heille.

Tavoitteenani on nähdä ja seurata sisustussuunnittelijan eli mentorin työtä, miten hän toimii työssään erilaisissa tilanteissa. Olen erityisen kiinnostunut näkemään, kuinka monelle asiakkaalle ammattilainen pystyy tekemään suunnitelmia samanaikaisesti. Koska työskentelen Strandin toimistossa, minulla on hyvä mahdollisuus seurata, miten ammattilainen työskentelee. Tavoitteenani on myös saada hyviä neuvoja ja kehittää ammatillista osaamistani. Nämä täydentävät tietämystäni ja auttavat minua kehittymään siirtymään työelämään.

2 MENTORI

Mentor antoi nimensä

Eräs ihmisyhteisöjen vanhemmista tiedonvälityksen muodoista on mentorointi. Esihistoriassamme taitavat esi-isämme siirsivät oppimansa taidot nuorille lahjakkaille henkilöille, tämän tiedonsiirron avulla he varmistivat omalta osaltaan siviilisaation kehittymisen ja säilymisen. (Juusela, Lilla & Rinne 2000, 14.)

Mentorointi-sanana synnystä on kirjallisuudessa hieman toisistaan poikkeavia tulkintoja. Tässä lyhyesti yksi niistä: ”Kreikalaisen mytologian mukaan Ithakan kuningas Odysseus antoi poikansa Thelemakhoksen jumalatar Athenen hoiviin lähtiessään itse Troijan sotaan. Athene kätkeytyi Odysseuksen vanhan ystävän, Mentor nimisen miehen, hahmoon. Mentorin tehtävänä oli, Homeros kertoo, auttaa ja ohjata nuorukaista ja kasvattaa hänet siihen tehtävään, jonka hän oli saanut synnyinlahjakseen. Tarina kuvaa kreikkalaisten uskoa siihen, että tällainen nuoren ja seniorin välinen suhde pohjautuu ihmiskunnan säilymisen perusperiaatteeseen: Ihminen oppii taitoja, tapoja ja arvoja suoraan sellaiselta henkilöltä, jota hän katsoo ylöspäin ja arvostaa.” (Juusela, Lilla & Rinne 2000, 14.)

Mentori auttaa nuorta henkilöä löytämään kykynsä ja kehittämään ne täyteen mitaansa. Vasta myöhemmin mentor -sana merkitsi luotettavaa henkilöä, joka toimi kasvattajana, opettajana, neuvonantajana, luotettavana ja hyvänä ystävänä. (Juusela, Lilla & Rinne 2000, 14.)

2.1 Mentoroinnin määritelmä

Ammattitaitoa on kehitettävä ja ylläpidettävä jatkuvasti, sillä kerran opittu taito ei ole pysyvää. Työntekijän on ikään katsomatta oltava omassa työssään viihtymisen takia kiinnostunut työnsä sisällöstä ja kehittämisestä. Mentorointia voidaan käyttää työyhteisössä työntekijän kehittämisen edistämiseen tukemalla hänen parhaita puoliaan, hyödyntämällä hänen kokemustaan että motivoimalla häntä. (Laatikainen & Paananen 2004, 21.)

Mentorointi on tapahtuma, jossa kokeneempi henkilö eli mentori siirtää osaamisensa henkilökohtaisena tai ryhmässä tapahtuvana vuorovaikutussuhteena kokemattomalle eli aktorille. Mentorointi on kehittämismenetelmä, jonka ydin on kahden ihmisen välinen vuorovaikutussuhde. Sen ympärille rakennetaan toisiinsa liittyviä prosesseja. Eteneminen tapahtuu tässä suhteessa siten, että aktori oppii oman ymmärryksensä kautta, suhteessa edetään hänen tietojensa ja taitojensa mukaan. Oppiminen tapahtuu omaksumalla hiljaista tietoa tai keskustelujen kautta, jossa molemmat antavat myös kriittistä palautetta. Keskustelujen avulla edistetään työn tavoitteellisuutta ja etsitään aktorin luovuutta ja otetaan huomioon mentoroointiprosessin osapuolten tunteet. Ohjatussa mentoroinnissa luodaan tehokkaat mentorointisuhteet, joiden tavoitteena on tuottaa hyötyä mentorille, aktorille ja organisaatiolle. Syvällisissä kaksisuuntaisissa keskusteluissa mentori ja aktori siirtävät osaamistaan ja näkemyksiään toisilleen. (Juusela 2010, 8; Juusela 2000, 16; Väistö 2004, 8.)

Mestariksi kasvaminen vaatii ihmiseltä pitkäjännitteisyyttä oppia ja omaksua tietoa ja taitoa. Hänen tulee olla luonteeltaan sosiaalinen ja kiinnostunut toisten opettamiseen ja itse oppimiseen, sekä hän suhtautuu kunniahimoisesti työhönsä. Mestari hallitsee vuorovaikutteisen keskustelun taidon. (Hakulinen 2010, 38.)

Mentorisuhteelle hyviä periaatteita ovat:

Kahdenkeskisyys: Mentorisuhde perustuu kahdenkeskiseen luottamukseen, josta pidetään kiinni. Opetusohjelmaan ei anneta ulkopuolisten vaikuttaa. (Juusela 2000, 19.)

Sitoutuneisuus: Molemmat käyttävät aikansa ja taitonsa yhteistyön kehittämiseen säästämättä itseään. Opetusjakson aikana he oppivat myös itse toisiltaan. (Juusela 2000, 19.)

Aitous: Rehti, vuorovaikutteinen kommunikointi edistää tasavertaisuutta, joka on yksi mentoroinnin perusajatuksista. (Juusela 2000, 19.)

Joustavuus: Mentorointi on oppimisprosessi, joka elää koko ajan. Joten oppimisen kannalta on tärkeää, että yllätyksiin ja muutoksiin varaudutaan ja molemmat osapuolet joustavat tilanteen mukaan. (Juusela 2000, 19.)

2.2 Mentorointityylit

Mentorointimalleja on monenlaisia, nimitys kuvaa opetustapaa: klassinen, luonnollinen, muodollinen, ohjattu, tilannekohtainen, osittain strukturoitu, epämuodollinen ja suunnitelmallinen. Kun luonnolliselle toimintatavalle asetetaan tavoitteet, siitä tulee menetelmä. Menetelmätavat muuttuvat henkilöiden ja toteutumipaikan mukaan. (Juusela 2000, 16–17.)

Pohjoisamerikkalaisessa tyylissä oppiminen tapahtuu yksisuuntaisesti, prosessista vastaa mentori, jolloin aktorista tulee alistunut ja riippuvainen ohjaajastaan.

”Mentorointi on prosessi, jossa esimies-alaisuuden ulkopuolella olevan henkilön (mentorin) vastuulla on huolehtia toisen henkilön (aktorin) urasta ja kehittämisestä.” (Juusela 2000, 16.)

Eurooppalaisessa suuntauksessa vastuu oppimisesta on aktorilla, jolloin mentori käyttää kokemustaan hyväkseen opettaessaan aktorille asioita. Tässä suuntauksessa myös mentori voi oppia aktorilta.

”Mentorointia on linjaorganisaation ulkopuolella tapahtuva henkilön toiminta, mikä auttaa toista henkilöä merkittävästi kehittymään osaamisen, työsuoritusten tai ajattelun alueella.” (Juusela 2000, 16.)

Suunniteltu mentorointi tuo esille yksilön luontaisen halun tehdä parhaansa, ja sen päämääränä on tähdätä tulevaisuuteen (Juusela 2010, 8). Kommunikoinnin tapahtuessa luonnollisella tavalla ihmisten välillä, sen katsotaan erään oppisuunnan mukaan olevan vuorovaikutteista mentorointia. Vuorovaikutteinen luonteva mentorointi saadaan aikaiseksi kun siihen lisätään tavoitteet, kannustetaan sen käyttöön ja annetaan sen tapahtua ihmisten välillä luonnollisesti. (Juusela 2000, 16–17.) Ryhmämentorointi on tehokas tapa saada lyhyessä ajassa usean henkilön kanssa tuloksia aikaan. Tilannekohtainen mentorointi alkaa suunnittelemattomasti ja päättyy yhtä ennalta arvaamattomasti, kuin se on alkanutkin. Tällaisella tapahtumalla

ei ole pitkäkestoista vaikutusta henkilöön. Epävirallinen mentorointi on joustavaa, vapaamuotoista, jolla on tietyt tavoitteet. (Juusela 2010, 8.)

2.3 Mentorointisuhteen vaiheet

Mentorointi on räätälöity oppimismenetelmä, jossa on kartoitettu taidot, roolit ja valmiudet ennen aloittamista. (Lankinen 2004, 103.)

Käynnistettäessä hyvää mentorointisuhdetta sille luodaan periaatteet, joita molemmat osapuolet ylläpitävät suhteen aikana. Mentorin luoma hyvä suhde aktoriin auttaa häntä oppimaan ja omaksumaan tiedot ja taidot, joita hän keskusteluissa ehdottaa tai teoillaan ohjaa. Mentori ei kuitenkaan suoranaisesti siirrä omia tietojaan ja taitojaan aktorille, vaan aktorin on itse omaksuttava saamansa opetus. Tästä syystä on tärkeää, että opetettava on oppimis- ja yhteistyöhaluinen. (Juusela 2000, 19.) Yhteistyön alussa pohditaan henkilön ominaisuudet, vahvuudet ja heikkoudet sekä mahdollisuudet onnistumiseen. Prosessin aikana seurataan ja arvioidaan aktorin kehittymistä. (Juusela 2010, 8.)

Erään mentorointimallin mukaan mentoroinnissa on neljä vaihetta, joita ovat lähenytymisvaihe, kehittämisvaihe, eroamisvaihe ja uudelleenmäärittelyvaihe. Lähenytymisvaihetta voidaan nimittää myös tutustumisvaiheeksi. Tämä vaihe kestää muutamia kuukausia. Kehittämisvaiheessa pääpaino on työkokemuksen sosiaalisen minän kasvattamisessa ja pituudeltaan tämä jakso on useita vuosia. Eroamisvaihe on mentoroinnin perusajatus, joka saavutetaan kun aktori ei tarvitse enää mentorin tukea. Tämä vaihe saattaa kestää puolesta vuodesta, jopa kahteen vuoteen. Viimeinen vaihe on uudelleenmäärittelyvaihe, jossa mentorin ja aktorin suhde muuttuu oppimisen myötä tasavertaiseksi tai mentorointisuhde lopetetaan kokonaan. (Leskelä 2005, 34 – 35.)

Mentorointiprosessissa tavoitteena on, että mentori auttaa aktoria kasvattamaan ammattitaitoa ja vahvistamaan itseluottamusta, jotka ovat hänelle tarpeen myöhemmin työelämässä ja työssä etenemisen takia. Aktorin antaessa positiivista tai kriittistä palautetta mentorille, tämän opetuksesta ja ohjauksesta, tämä palaute

kasvattaa henkisesti mentoria ja auttaa häntä antamaan lisää kokemukseensa perustuvaa opastusta ja ohjausta aktorilleen. Keskusteluissa haetaan eri vaihtoehtoja tiedon ja taidon oppimiseen, jossa mentori käyttää hyväkseen ammatillista osaamistaan ja kokemustaan. Näiden keskustelujen tarkoituksena on antaa molemmille viisautta ja kehittää osaamista. Kokenut mentori opastaa aktorille erilaisia työtapoja saman työn suhteen. Vuorovaikutteisissa keskusteluissa pohditaan eri mahdollisuuksia tehdä työtä ja etsiä parasta mahdollista työtapaa ja toimintamallia tämän aikaan saamiseksi. Keskusteluissa parannetaan aktorin työhön ja elämään liittyvää motivaatiota. (Väistö 2004, 8.)

Mentorointiprosessin tavoitteiden pohjalta syntyy mentorin ja aktorin välille vuorovaikutussuhde, jossa mentori antaa pyyteettömästi kaiken tukensa edistääkseen opastettavan henkistä kasvua, tietämystä ja taitoja. Tämän hän tekee tavalla, joka parantaa aktorin tulevaisuuden toimintaa ja yksilöllisiä suorituksia. Mentori reagoi aktorin tarpeisiin aikaansa säästämättä, mikä on opastettavan henkilön kannalta tärkeää. (Juusela 2000, 15.)

2.4 Mentorin ominaisuudet

Mentoriksi soveltuu henkilö jolla on positiivinen elämänasenne ja halu muiden kehittämiseen, sekä hänellä on alaltaan pitkä ja monipuolinen kokemus. Hänen on oltava luotettava, avoin, sosiaalinen, hyvä kuuntelija, verkostoitunut, kommunikointikykyinen sekä mentorin on hyvä hallita vuorovaikutteinen keskustelutaito. (Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 104–105; Juusela 2010, 21.)

Mentorin tehtävänä on keskustelujen yhteydessä, tukea ja siirtää tietonsa kokemuksensa perusteella aktorille, tässä yhteydessä aktorin kanssa mentori löytää paremmin omat piilevät voimavaransa tietonsa ja taitonsa. Näissä keskusteluissa aktori antaa palautetta oppimisen edistymisestä, jota voidaan täydentää uusilla tehtävillä tai keskustelemalla muiden asiantuntijoiden kanssa. Niissä kyseenalaiseen myöskin ajatuksia, kehitetään omia valmennustaitoja, kasvetaan ihmissuhteissa, tutustutaan erilaisiin arvomaailmoihin ja ajattelutapoihin. Nädessään yksilön

kehittymisen ja oppimisen, mentori huomaa onnistuneensa tiedon ja taidon siirrossa ja luottaa aktorin kasvuun. (Lankinen 2004, 103; Juusela 2000, 33.)

Mentorin päätavoitteena ei ole auttaa nuorta henkilöä pääsemään urallaan eteenpäin heidän työskennellessä yhdessä, vaan auttaa häntä itse löytämään omat taitonsa ja kehittymismahdollisuutensa. Mentori tukee häntä omalla ammattitaidoillaan aktorin kehitysprosessin aikana. (Juusela 2000, 15). Aktorille on eduksi mestarin hyvä itsetunto, koska hänen opetuksensa on silloin täysipainoista ja ammattimaista (Hakulinen 2010. [viitattu 1.4.2011]).

3 AKTORI

Aktoria voidaan nimittää monella eri tavalla, kuten esimerkiksi oppipoika, mentoroituva, ohjattava, noviisi ja kisälli (Sundquist & Lindqvist 2000; Juusela 2000; Hakulinen 2010. [viitattu 1.4.2011]).

3.1 Tausta

Ennen vanhaan kisällin arvo saatiin tekemällä kisällin näytetyö ja opiskelu tapahtui työtä tekemällä, sillä koulutusmahdollisuuksia ei ollut. Nykypäivänä kisälli nimitystä ei käytetä, vaikka meillä on mahdollisuus yliopistotasoiseen koulutukseen, mutta siitä huolimatta siirtyessämme työelämään olemme täysin noviisin asemassa työuramme alussa. Ammattitaito opitaan tänäkin päivänä tekemällä työtä. (Hakulinen 2010. [viitattu 1.4.2011].)

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on pystyä vastaamaan yrityksen vaatimuksiin. Yksilölle on tärkeää, että häntä kuunnellaan ja hänen työtaitoaan kunnioitetaan. Tämä parantaa työnlaatua ja osaamista, sekä motivoi henkilöitä parempiin suorituksiin. (Kesti 2005, 63.) Työelämässä aktorin kehittyminen vaatii häneltä jatkuvaa tavoitteellista tiedon kartuttamista ja sen hyödyntämistä (Ruohotie 1996, 77).

3.2 Aktorin määritelmä

Usein iältään vanhempi mentori opettaa ja ohjaa iältään nuorempaa oppipoikaa eli aktoria, jolla on jo perustietoa opetuksen kohteena olevasta ammatista. Aktori on innostunut ja halukas oppimaan, sekä osaa vuorovaikutteisen mielipiteiden vaihdon mentorin kanssa. (Sundquist & Lindqvist 2000, 6.) Yleisin mentorointitapa on vapaamuotoinen mentorointisuhde. Sen kestolle ei ole asetettu aikarajoja, jolloin se voi olla lyhyt- tai pitkäkestoinen. Se voi tapahtua spontaanisti tai suunnitelmallisesti. Mentori tai aktori voi olla aloitteen tekijä. Vapaamuotoisessa mentoroinnis-

sa on olennaisena osana aihe, johon keskitytään, sille asetetaan tavoite, sekä annetaan arviointia ja palautetta. (Juusela 2000, 17.)

Erona pohjoisamerikkalaisen ja eurooppalaisen mentorointityylin välillä on, että eurooppalaisessa tyylissä aktori on ydinhenkilö. Tämä antaa hänelle vapauden tehdä itsenäisiä päätöksiä. Kuten esimerkiksi valita mentori ja tavoitteiden asettaminen. Aktorilla on kuitenkin vastuu hyödyntää ja omaksua keskustelujen antia. (Juusela 2000, 21.)

3.3 Aktorin ominaisuuksia

Kun aktori sitoutuu mentorin opetukseen, hänellä tulee olla motivaatio tähän opiskeluun. Motivaatiota on kahta eri tyyppiä, sisäinen motivaatio, jossa ilmenee luonnollinen kiinnostus asioihin ja ulkoinen motivaatio, joka tulee paineesta, jonka aiheuttaa, joko työyhteisö tai omassa työurassa eteneminen. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 57–58.)

Hyvässä mentorisuhteessa aktorin tulee olla aktiivinen ja innostunut, sen lisäksi hyvän suhteen ylläpitämiseen edesauttaa, jos hän tuo halunsa julki itsensä kehittämiseen, olemalla luonnollinen, kertomalla omat näkökantansa, omaksumalla positiivisesti toisen näkökannan ja antamalla palautetta. Aktorille on eduksi, jos hän pystyy käsittelemään tunnetilojaan mentorin kanssa. Tärkein kaikista ominaisuuksista on, että hän arvostaa toista ihmistä. Mentorin ja aktorin tasavertaisessa suhteessa aktori kunnioittaa mentorin tietämystä ja taitoja yliarvostamatta häntä. Mentori puolestaan siirtää aktorin halusta pyyteettömästi tietonsa ja taitonsa, sekä kokemuksensa aktorin käyttöön. Mentorisuhteen tekee ainutlaatuiseksi kun molemmat ovat omana itsenään, eivätkä he noudata mitään tiettyä roolimallia, tällöin tilanne on turvallinen. (Juusela 2000, 23–25.)

Henkilö, joka työyhteisössä haluaa aktoroitavaksi, tulee omata jonkin verran asiantuntemusta työstään. Hänellä tulee olla riittävä koulutus ja kiinnostus edetä uralaan. Aktorin tulee olla oma-aloitteinen ja valmis omaksumaan uusia asioita. Hä-

nen tulee olla sitoutunut mentorointiin ja olla halukas itsensä kehittämiseen. (Sundquist & Lindqvist 2000, 6.)

3.4 Mentorin valinta

Ennalta järjestetyissä tilanteissa, kuten organisaatioissa, aktorilla ei ole aina mahdollisuutta valita itse mentoriaan. Mutta vastuu oppimiseen ja kommunikointiin pysyy samanlaisena, valitsi hän mentorin tai ei. Aktorin on otettava vastuu myös siitä, jos suhde mentorin kanssa ei onnistu. Tällöin tilanne ratkaistaan ottamalla asia puheeksi ja suhde lopetetaan mentorin kanssa yhteisymmärryksessä. Jos aktori on luonut hyvän suhdeverkoston ja ylläpitänyt sitä, hänellä on parempi mahdollisuus löytää oma mentorinsa. Ennen kuin aktori etsii itselleen mentoria, hänen on tiedettävä mihin tarkoitukseen hän tarvitsee mentorin. Mentori valitaan antamaan tietoa tulevasta ammatista ja siinä kehitymisestä, sivistämään, luomaan suhteita, sekä auttamaan henkisessä kasvussa. (Juusela 2000, 21.)

3.5 Aktorin kehitysvaiheet

Tutkijat Hubert ja Stuart Dreyfus ovat määrittäneet viisi tasoa, jotka he ovat nimenneet seuraavasti: noviisi, edistynyt aloittelija, osaaja, taitaja ja ekspertti. Kullekin tasolle on ominaista oppimisen luonne. Tasonimitys kuvaa miten pitkälle oppiminen on edistynyt. Noviisi tekee kaikki annetut työt sääntöjen ja ohjeiden mukaan. Hän ei osaa tehdä työtä itsenäisesti. Hänen työtään seurataan tarkasti. Edistynyt aloittelija osaa tehdä työtä toistamalla annettujen ohjeiden mukaan. Hänellä on jo oma-aloitteisuutta. Osaaja hahmottaa työnsä kokonaisuuden ja työskentely on totutun omaista ja kokenutta. Hänellä ei ole vielä täysipainoista tietoa työstään. Taitaja hyödyntää näkemystään kokonaisuuden aikaansaamiseksi, sekä osaa poiketa totutuista tavoista menetelmissä. Kokemuksellaan hän luo uusia toimintatapoja, joita hän pystyy siirtämään muille työssään. Ekspertti osaa tehdä työnsä itsenäisesti ja oma-aloitteisesti. Hänellä on korkea ammattitaito ja kunnioitus työtään kohtaan. Edetessämme nämä tasot noviisista mestariksi hiljaisen tiedon määrämme kasvaa. Näistä tasoista voidaan käyttää myös kolmea seuraava

nimitystä: oppipoika, kisälli ja mestari. Oppipoika kuvaa noviisia ja edistynyttä aloittelijaa, kisälli kuvaa osajaa ja taitajaa ja mestari kuvaa eksperttiä. (Hakulinen 2010.[viitattu 1.4.2011.]

3.6 Aktorin ja mentorin välinen suhde

Mentorointisuhteessa aktorin henkinen kasvu myös edistyy, jolloin hän oppii kokonaisvaltaisesti huolehtimaan itsestään. Mentorin tulee kohdella aktoria sellaisena henkilönä, jonka kasvu etenee toivottuun tavoitteeseen. Sillä tämä mentorin asenne auttaa aktoria tuntemaan itseensä arvostetuksi ja hänestä tulee parempi työssään. Hyvä mentori antaa aktorilleen tietoa, joka lisää hänen työskentelyvarmuuttaan sekä taidon ja osaamisen, joka helpottaa hänen työnoppimista ja sitoutumista siihen, lisää tehokkuutta ja parantaa aktorin ajankäyttöä. Aktori hyödyntää mentorin verkostoitumista. Mentori lujittaa aktorin itsetuntoa ja opettaa vuorovaikutteisen keskustelutyyliin, joka tuo mukanaan uudenlaisia näkemyksiä ja kokemuksia, näin he yhdessä mentoroinissa panostavat aktorin urakehitykseen. Samalla kun mentori opettaa ja antaa tietoa aktorilleen, hän oppii myös itse näissä vuorovaikutteisissa keskusteluissa. (Juusela 2010, 17–18.) Tiedon syntyminen tapahtuu monella eri tavalla, sitä opiskelemalla, muuntamalla, tekemällä, tallentamalla, tulkitsemalla ja soveltamalla (Määttä 2000, 51).

Oppipojasta eli aktorista mestariksi kehitytään tekemisen ja virheiden kautta. Kokemuksen lisääntyessä, aktorille muodostuu hiljaista tietoa. Kun aktorin tieto työstä lisääntyy, hänen toiminnoistaan tulee johdonmukaisia ja tietämyksen mukaan tapahtuvia. Opiskelun alussa aktori on tietämätön tulevan ammattiinsa hyvistä ja huonoista puolista, sekä ammattiinsa liittyvistä salaisuuksista, kuten työmenetelmistä ja -tavoista. Matkimalla mestaria ja hänen opastuksellaan aktorille karttuu tietoa ja taitoa, samoin kuin hiljaista tietoa. Mestarin viisaudesta aktorin älyllinen osaaminen karttuu. Aktorin on itse haluttava oppia uusia asioita ja menetelmiä, sekä itsensä kehittämistä ja vuorovaikutteisuutta. Kun hän on tiedostanut nämä asiat, syntyy luottamuksellinen suhde mestariin. (Hakulinen 2010.[viitattu 1.4.2011].)

Aktiivisuuden lisääminen on tärkeää toiminnasta oppimiselle. Kun tarvitaan uusia menettelytapoja, aktorin tulee aktiivinen ja kokeilunhaluinen. Aktori soveltaa näitä taitoja työmenetelmiinsä ja luo suhteita, sekä hän saa paremman näkökulman työhönsä. Työstä ja tekemisestä oppimiselle on kuvaavaa, että henkilöt omatoimisesti ja intensiivisesti etsivät tietoa, sekä kykenevät selvittämään hankalia tilanteitakin. Kaiken perusta on positiivinen suhtautuminen, tiedon jano, ymmärtäminen ja soveltaminen käytäntöön. (Valpola 2007, 22, 25–26.)

Aktori saa keskusteluissa apua mentorilta oman itsensä kehittämiseen, opetusta ongelmien ratkaisuun, sekä tavoitteisiin pääsemiseen. Mentori auttaa henkisen kasvun ylläpitämisessä, kuten löytämään keinoja heikkouksien kurissa pitämiseen. Keskinäisessä kommunikoinnissa voidaan käydä läpi virheitä ja epäonnistumisia pelkäämättä niitä, sillä niistä opitaan parhaiten. Samoin keskusteluissa tulee ilmi onko aktori asettanut haasteet liian korkealle, tai onko aktorilla tarpeeksi sisäistä motivaatiota. On tärkeää osata ehdottaa rohkeita ideoita, joista kaikki eivät ehkä ole toteuttamiskelpoisia. Tästä aktori ei saa lannistua, koska mentori suojelee häntä. Aktorin tulee mentorointisuhteessa olla rohkea kertomaan ongelmistaan, heikkouksistaan, kehittämistarpeistaan, virheistään, ideoistaan ja siitä, onko haasteet asetettu oikealle tasolle ja käyttämään näihin mentorin apua. (Juusela 2000, 23 – 25.)

On erilaisia ristiriitatilanteita, jotka syntyvät mentorin ja aktorin vuorovaikutteisessa suhteessa. Helpoiten ristiriita syntyy kun aktori yliarvostaa mentoria. Organisaatioissa vastaava tilanne syntyy, kun roolijakoa ei ole tarpeeksi selvästi sovittu. Tässä tilanteessa mentorin ja esimiehen tehtävät saattavat sekoittua, jolloin syntyy ristiriitoja alaisten, esimiehen ja mentorin välille. Ennen luottamuksellisen mentorointisuhteen aloittamista on hyvä sopia ja selventää seuraavia asioita: odotukset ja rajat oppimisen suhteen, palautteen hyväksyminen kaikissa muodoissa oli se negatiivista tai positiivista sekä olemmeko valmiita paljastamaan suhdeverkostojamme ja olemmeko avoinmielisiä vuorovaikutteisissa keskusteluissa. Näin ehkäisemme ristiriitatilanteita mentorointisuhteessa. (Juusela 2010, 22 – 23.)

4 HILJAINEN TIETO

4.1 Tausta

Urakehityksessä olennaisten asioiden ja ammatillisen osaamisen perustana ei yksistään ole kirjoista saatu tieto, vaan työssä saatu oppiminen on erittäin tärkeä pohja menestymiselle. Työelämässä on itsensä kehittäminen ja asioiden omaksuminen on erittäin tärkeää. Tämä on myös hiljaisen tiedon lisäämistä. (Helakorpi 2005, 125.) Näin ollen kokemusta ja opittua tietoa tulee hyödyntää ikääntyvien ja nuorten työntekijöiden kesken. Henkilöstön kehittäminen on yrityksille erittäin tarpeellista, näin tunnustetaan henkilöstön osaaminen ja voimavarat, tämän jälkeen mahdollistetaan hiljaisen tiedon siirtyminen muille työntekijöille. Tämän mahdollistaa työpaikalla olemassa olevat hyvät vuorovaikutussuhteet. (Moilanen 2005, 21–23.)

4.2 Määritelmä

Hiljaista tietoa on esiintynyt kaikenlaisessa tekemisessä, osaamisessa ja tietämisessä kautta vuosituhansien. Tätä tietoa voidaan kutsua eri nimillä, riippumatta missä yhteydessä se esiintyy. Useiden filosofien mukaan mentorilla oleva hiljainen tieto tulkitaan aidoksi tiedoksi tai taidoksi ja se voi olla kehossa esiintyvää mykkää viisautta. Kirjoittamaton tieto ei välttämättä ole hiljaista tietoa samoin kuin sanomattomuus, sillä kaikkea tietoa ei voi päästä julkisuuteen, esimerkiksi ammatillisuuksia. (Kaukinen & Collanus 2006, 197.)

Hiljainen tieto voidaan kuvata sanoin monella eri tavalla, kuten esimerkiksi hiljainen osaaminen, hiljainen tietäminen, kokemukseen perustuva tieto sekä piilevä tieto. Absoluuttista tietoa ei filosofien mukaan ole olemassakaan, vaan kaikki tieto on perustunut uskomuksiin ja totuuksiin, jotka ovat hyvin perusteltuja. Hiljainen tieto eroaa absoluuttisesta tiedosta siten, että sen ei tarvitse olla perusteltua vaan se on koettua ja hyväksi havaittua tietoa. Kun tiedämme enemmän kuin pystymme sanoiksi pukemaan, välittyy meistä hiljaista tietoa ilmeinä ja kehon kielenä.

Näkyvää eli julkista tietoa ilmaistaan kuvallisesti, sanallisesti tai numeraalisesti. Hiljainen tieto on henkilökohtaista ja perustuu kokemukseen, käsitykseen, aavistukseen ja hetkellisen oivaltamiseen. Hiljaista tietoa voidaan oppia myös ”kantapään kautta”. Tätä tietoa on kaikkialla eikä sitä välttämättä aina voida huomata. Hiljaisesta tiedosta voidaan käyttää myös nimityksiä osaaminen ja ammattitaito. Hiljainen tieto voi tuntua joskus ”minä keskeiseltä”, jota se ei kuitenkaan ole. Vuorovaikutteisesti opitut tiedot ja taidot jokainen omaksuu itse ja tekee niistä omat johtopäätöksensä. Hiljaista taitoa ei voi oppia mistään, vaan meillä jokaisella on sisällään ominaisuus, josta voidaan käyttää nimitystä taito. Yhdistettynä tieto ja taito, saadaan nimitys tietotaito. Hiljaisen tiedon määrää voidaan myös mitata henkilössä älykkyyden mukaan. Älykkäällä ihmisellä on paljon hiljaista tietoa, mutta äly itsessään ei ole hiljaista tietoa, tätä ominaisuutta pitää osata ohjata viisautella, jolloin siitä tulee hiljaista tietoa. (Hakulinen 2010.[Viitattu 1.4.2011.]

Hiljaisen tietämisen rakenteen ensimmäinen vaihe on tieto, jolla on tarkoitus, ja se on kaiken toiminnan perusta. Jokaisessa ihmisessä on hiljaista tietoa, jota ei kerrota sanoin (Nurminen 2004, 44–45). Kun hiljainen tieto puetaan sanoiksi tai käsitteiksi, se muuttuu hiljaisesta tiedosta puhutuksi tiedoksi, joka ohjaa ihmisten havaintoja ja toimintaa. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 48–49.) Hiljainen tieto kehittyi, ihmisen taitojen, tietojen ja kokemuksen mukana. Hiljaisen tiedon muuttuessa sanoiksi ja teoiksi, siitä tulee verbaalista ja konkreetista, joka näkyy ihmisen arkielämässä. Hiljaista tietoa välittyy ihmisten kesken ilmeistä ja liikkeistä, kun he vuorovaikutteisesti kommunikoivat keskenään samassa tilassa. (Nurminen 2004, 44–45.) Hiljainen tieto on sisäistettyä tietoa, joka ohjaa toimintojamme. Hiljainen tieto syntyy, kun henkilö ymmärtää koettuja kokemuksiaan tai tallentaa itseensä puhutun tiedon. Hiljainen tieto elää jatkuvasti. (Kupiainen 2004, 117.) Hiljainen tieto on myös elämän viisautta, joka karttuu ja kasvaa kokemusten myötä, siinä yhdistyvät tieto, taito ja asioiden ymmärtäminen. Elämän viisautta ei voi oppia kirjoista, vaan se on jokapäiväistä henkistä ja älyllistä kasvua, jota opitaan itseltä ja toisista ihmisistä. (Nurminen 2004, 44–45.)

Hiljaista tietoa voidaan hankkia kahdella eritavalla kirjoitetun tiedon ymmärtämisenä tai kokemuksen kautta saatuna tietona. Näistä voidaan käyttää myös nimitystä ulkoinen ja sisäinen tieto. Kirjoitetun tiedon pohjana on aina hiljainen tieto. Hiljai-

sen tiedon muuttuessa sanalliseksi, tästä tulee perusta henkilökohtaiselle tietämykselle. Koska hiljainen tieto on henkilökohtaista, on sen siirtäminen toiselle erilaista kuin muun tiedon siirtäminen. Kokemus on fyysisesti saatua tietoa ja muodostuu osittain mielikuvista. Muisti on hiljaisen tiedon varasto. Muistinvaraisen tiedon muuttuminen sanalliseksi, se voi muuttaa tiedon sisältöä. (Kaukinen 2006, 199.)

Hiljainen signaali tulee esille hiljaisesta tiedosta ja se ilmaistaan sanoin. Sille on ominaista tunnepitoisuus ja liittyy omakohtaiseen kokemukseen. Kun tunnistetaan hiljainen signaali, sen avulla pystytään kehittämään yhteisön ammatillista pätevyyttä ja asiantuntemusta (Kesti 2005, 70–72).

Hiljaisella tiedolla, joka perustuu tietämykseen ja kokemukseen on suuri merkitys ammattitaidossa. Hiljaisen tiedon arvomaailmaan kuuluu kunnioitus, harkitsevaisuus, innostuneisuus, kärsivällisyys, todellisuudentaju ja oikeudenmukaisuus. Nämä yhdistettynä tiedon ja taidon kanssa ylläpitävät ammattitaitoa. (Nurminen 2004, 44–45.)

4.3 Hiljainen tieto mentorin ja aktorin suhteessa

Kun mestari haluaa arvioida aktorin hiljaisen tiedon hallintaa, hän rakentaa aktorilleen mahdollisuuden siihen erilaisilla tilanteilla. Mestari seuraa aktorin työskentelyä ja antaa neuvoja hänelle. Tarkkaillessaan aktorin työmenetelmiä, mestari vertaa niitä omiin työmenetelmiinsä. Vertailemalla näitä tilanteita, mestari pystyy antamaan aktorilleen parempia ohjeita. Aktori kuuntelee tarkasti opastusta ja itse pohdiskelun jälkeen hän käy vuorovaikutteisen keskustelun mestarin kanssa. Aktorin ammattitaidon kehittyessä, hänen saamansa opetus ja kokemus luovat hänelle hiljaista tietoa ja taitoa. (Valpola 2007, 35.)

Mestari välittää oppipojalle hiljaista tietoa ennalta suunnittelemattomalla tavalla. Heidän välilleen syntyy luottamuksellinen, välitön ja joustava suhde, joka johtuu mestarin elämäkokemuksesta. (Nurminen 2004, 44–45.) Mentorilla on tietotaito ja suuri hiljaisen tiedon ja kokemuksen varasto, jota hän on saanut koulutuksestaan

ja kokemuksistaan. Kun hän avaa tämän hiljaisen tiedon varaston, hän saattaa oppipojan tietoon aidon kokemuksensa, tietonsa ja taitonsa. Tämä on välttämätöntä, jotta hän voi suorittaa työnsä ammattitaitoisesti. Tämä tietotaito yhdistettynä kykyjen kanssa luovat mentorille parhaan mahdollisen edellytyksen opetuksen hoitamiseen. (Juusela 2010, 6; Nurminen 2004, 44–45.)

Oppimisen aikana mestari siirtää hiljaista tietoa teoillaan ja olemuksellaan aktorille. Hiljainen tieto perustuu kokemukseen, jota tulkitaan vuorovaikutteisessa keskustelusuhteessa mestarin ja aktorin välillä. Tieto, jota siirretään aktorille, ei välttämättä ole nykypäivän tietoa, vaan se on itse koettua tai toisen kertomaa vanhempaa tietoa. Tiedon siirron aikana aktori voi kyseenalaistaa mestarin työtapoja vuorovaikutteisissa keskusteluissa, joissa mestari voi oppia uusia asioita aktorilta. Hiljaista tietoa on kaikkialla ja se on jokaisen omaksuttavissa. Kaikkea hiljaista tietoa ei voi ilmaista sanoin. (Toom 2008, 203–206.)

Hiljaista tietoa voi tulkita ilmeistä, kehonkielestä tai puheista ihmisten kommunikoidessa keskenään. Tämä henkilökohtainen tieto on myös sisäistä tietoa, joka karttuu kokemuksesta, näkemyksistä, tiedosta ja mielikuvista. Kokeneempi henkilö siirtää hiljaista tietoa ja taitoa vuorovaikutteisissa keskusteluissa ja teoissaan aktorille, joka ei välttämättä ole iältään mentoria nuorempi. (Juusela 2010, 6.)

Hiljainen tieto siirtyy työpaikoilla vanhemman työntekijän ja uuden työntekijän välillä. Tämä on tiedostettu myös isoissa organisaatioissa tarpeelliseksi. Mentoroinnilla on monta muotoa, riippuen siitä missä tilanteessa mentorointi tapahtuu. Kysymys on aina henkilöiden välisestä tiedonsiirrosta, jossa mestari vanhempana henkilönä siirtää ammatillista osaamistaan ja kokemustaan aktorille. Näin taataan olemassa olevien tietojen ja taitojen säilyminen. (Toom 2008, 203–204.)

Henkilökunnan eläkkeelle jääminen ja ikääntyminen vievät yrityksiltä pois paljon hiljaista tietoa, tämä tuo yrityksen johdolle uusia haasteita. Oikeanlainen johtaminen asettaa eri-ikäiset työntekijät samaan asemaan arvostamalla heidän työosaamistaan. Tätä voidaan ylläpitää työtehtävien muuttamisella ja työkierrolla, tällöin eri-ikäisten työntekijöiden vahvuudet tulevat paremmin esille ja hiljainen tieto siirtyy henkilöltä toiselle. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 16.)

5 SISUSTUSSUUNNITTELU

5.1 Asiakkaat ja kohteet

Ensimmäisenä harjoittelupäivänäni mentorini, sisustussuunnittelija Iisa Strand antoi minulle tehtäväksi kolmen asiakkaan sisustussuunnitelmat, jotka tekisin hänen valvonnassaan ja opastuksellaan. Kohteet olivat hyvin erilaisia, ja jokaisessa kohteessa oli omat haasteensa. Pääsin heti tositoimiin, sillä mentorini otti minut mukaan asiakastapaamiseen, jotta näkisin, miten se käytännössä toimii. Tämän asiakaskäynnin jälkeen mentori ehdotti, että suunnittelisimme yhdessä tämän kohteen, sillä tehtävänä oli kolmen huoneen, keittiön ja eteisen irtokalustesuunnitelma.

A asiakkaan kohde ei ollut pääkaupunkiseudulla. Koska meillä oli pitkä välimatka kohteeseen, asiakas laittoivat sähköpostilla valokuvia sekä mittakaavassa olevan pohjapiirroksen kodistaan. Toiveissa oli suunnitella eteinen sekä olohuone tyttären ylioppilasjuhlija varten. Asiakas halusi uudet seinäpinnat sekä sisustustekstiilit ja huonekalut.

B asiakas oli henkilö, jolle suunnittelimme kahden makuuhuoneen tekstiilit ja valaisimet. Keittiö tarvitsi uuden ruokapöydän, tekstiilit ja valaisimen. Eteinen tarvitsi uuden maton ja lukutilat uudet kalusteet ja valaisimet. Tässä kohteessa sain olla mukana ensimmäisestä asiakastapaamisesta lähtien.

C asiakkaan suunnitelma oli todella mielenkiintoinen. Hän oli ostanut uuden asunnon ja tarvitsi siihen sisustussuunnittelijan ammattitaitoa. Suunnitelman tuli kattaa koko asunto märkätiloja lukuunottamatta. Tätäkin kohdetta olen saanut seurata alusta asti olemalla mukana kaikissa asiakastapaamisissa ja tutustumalla kohteeseen paikan päällä.

5.2 Asiakastapaaminen

A asiakkaan kanssa meillä ei ollut konkreetista tapaamista lainkaan. Asiakas lähestyi mentoriani lähettämällä sähköpostia, jossa hän pyysi tekemään sisustussuunnitelman. Asiakas kertoi sähköpostissa hyvin selkeästi toiveensa, mitä hän haluaa ja mitä ei ehdottomasti saanut laittaa. Sähköpostin liitteeksi asiakas oli laittanut myös valokuvia olohuoneestaan ja eteisestään. Hänen toivomuksena oli saada amerikkalaistyylinen suunnitelma. Amerikkalaistyyllillä hän tarkoitti sitä, että kalusteissa saisi olla pyöreitä muotoja, jopa muhkeutta sekä korkeita jalkalistoja, ylipäättänsä runsaan näköistä lopputulosta.



Kuva 1. A:n olohuone.



Kuva 2. A:n eteisen pitkä seinä.



Kuva 3. A:n eteinen ulko-ovesta.



Kuva 4. A:n eteinen.

B asiakkaan tapaaminen tapahtui hänen kotonaan. Tapaamisessa mentorini keskusteli asiakkaan kanssa kartoittaen hänen toiveitaan. Minun tehtävänäni oli toimia assistenttina. Ensimmäisessä tapaamisessa asiakas esitteli kotinsa ja muutostoiveet. Mentori pyysi minua ottamaan valokuvia niistä paikoista, joihin muutoksia tulisi. Tämä asiakas halusi aluksi vain apua sisustustekstiilien muutokseen, mutta mitä pidemmälle keskustelu eteni, sitä enemmän asiakkaan toiveet laajenivat sisustussuunnitelman suhteen.



Kuva 5. B: n tyttären huone.



(Kuva 6. B:n alakerran lukutila.



Kuva 7. B: ruokapöytä.

C asiakkaan tapaaminen tapahtui ensimmäisenä työpäivänäni. Menimme asiakkaan vanhaan asuntoon ja kuvasimme ja otimme mitat huonekaluista, jotka tulisivat mahdollisesti asiakkaan uuteen kotiin. Tässä yhteydessä asiakas kertoi kalusteidensa historiasta ja kuinka paljon ne hänelle merkitsevät. Tämän jälkeen menimme asiakkaan uuteen asuntoon, joka oli kuitenkin ihan eri henkinen kuin vanha asunto. Vanhassa asunnossa tyyli oli hyvin hienostunut ja ehkä romanttinenkin, kun taas uusi asunto näytti hyvin modernilta. Tämän modernin vaikutelman loi kenties se, että asunto oli upouusi ja valkoista pintaa oli kaikkialla. Makuuhuoneiden ja keittiön kaapit olivat valmiina kuin myös eteisen valaisimet, jotka olivat hyvät, että päätimme säilyttää ne. Tälle asiakkaalle teimme sisustussuunnitelman makuuhuoneisiin, eteiseen, keittiöön ja olohuoneeseen. Minun osuuteni oli tehdä pohjapiirros ja suunnitelmat eteiseen, keittiöön ja olohuoneeseen. Tässä kohteessa oli paljon vinoja seiniä, Mentori sanoi minulle, ”Meillä tulee olemaan haasteita, mutta ne antavat meille paljon mahdollisuuksiakin”.



Kuva 8. C:n keittiö.



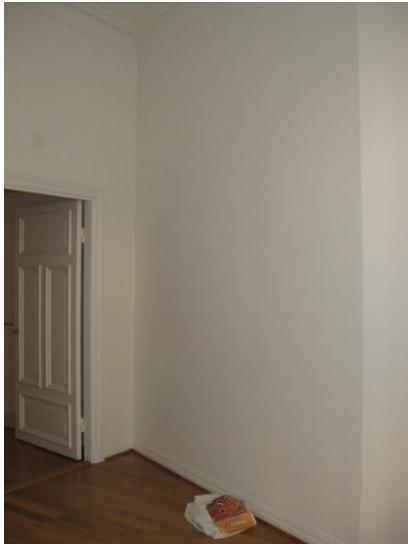
Kuva 9. C:n olohuone.



Kuva 10. C: eteinen.



Kuva 11. C:n olohuone yhteys keittiöön.



Kuva 12. C:n makuuhuone.



Kuva 13. C:n vierashuone.

Asiakastapaamisista olen oppinut paljon uusia asioita. On hyvin tärkeää olla ajoissa paikalla. Jos jostain syystä myöhästyy, on kohteliasta ilmoittaa asiakkaalle siitä. Asiakastapaamisessa käydään tarkasti läpi tilat, joihin tehdään sisustussuunnitelma, joten asiakkaan toiveita on kuunneltava tarkkaan. Suunnittelija tarkkailee tilaa aina kriittisesti omilla silmillään, sillä toiveitaan esittäessä asiakas ei aina tiedä, mikä on mahdollista, eli mikä toimii ja mikä ei. Suunnittelijan yksi tärkeistä tehtävistä on saada paras potentiaali irti tilasta.

Mukaan on otettava metrimitta, kamera, muistiinpanovälineet sekä positiivinen asenne. Asiakkaalta on hyvä tilata etukäteen mittakaavassa oleva pohjapiirros, mutta tarkistusmittausta ei silti pidä unohtaa. Kaikki uudessa suunnitelmassa

käytettävät huonekalut on myös mitattava. Jos asiakkaalla ei ole pohjapiirustusta asunnosta, on suunnittelijan itse mitattava kohde. Mitattaessa kohdetta on oltava erittäin tarkka ja huolellinen. On hyvin tärkeää mitata huoneiden pituus ja leveys, ja myös ikkunoiden paikat ja mitat, sekä mahdollinen ikkunatason syvyys. Jos asiakkaalla on pohjapiirustus, siitä täytyy tarkistaa missä suhteessa mitat on ennen suunnitelman aloittamista.

Valokuvat ovat tärkeä dokumentti, sillä niiden avulla on helpompi jälkikäteen hahmottaa ja analysoida tilat. Valokuvat ovat muutenkin hyvin tärkeitä, sillä asiakkaan asunnossa olevat pistokkeet tai katossa oleva sähkönsyöttö eivät aina jää suunnittelijan mieleen. Minulla itselläni jäi ottamatta B asiakkaan kodista koko tilan kuvat. Otin kuvia makuuhuoneista, mutta keittiöstä ja yläkerran lukutilasta kuvasin vain sinne jäävät huonekalut. Jälkikäteen huomasin, kuinka tärkeää on ottaa paljon valokuvia, myös mahdollisesti niistä tiloista, joihin ei tule sisustussuunnittelua, jotta on helpompi rakentaa kokonaisuus.

Asiakastapaamisessa on erittäin tärkeää, että sisustussuunnittelija on rehellinen asiakkaalle. Rehellisyydellä tarkoitan lähinnä sitä, että suunnittelija kertoo rohkeasti asiakkaalle, mitä mieltä hän on tämän toiveista tilan suhteen. Ja sitä, että suunnittelija voi ehdottaa asiakkaalle lisää muutoksia hyvän kokonaisuuden aikaansaamiseksi.

Yleensä jo ensimmäisessä asiakastapaamisessa sovitaan suuntaa antava aikataulu siitä, miten suunnittelussa edetään.

5.3 Suunnitteluprosessi

Sisustussuunnitelmaa lähdin tekemään ottamalla mitat ensin pohjapiirustuksesta. Tässä minun täytyi olla tarkka ja huolellinen, että mitat tulisivat oikein siirtäessäni niitä käyttämäni Archicad-ohjelmaan, jolla tein suunnitelmat. Suunnitelmat olisin voinut tehdä myös käsin, mutta totesin, että tämä ohjelma olisi juuri sopiva apuväline näiden projektien tekemiseen. Pohjapiirustuksen tekemisessä minun täytyi olla mittojen kansa tarkka, koska niiden täytyi olla täsmällisesti oikein.

Suunnittelu aloitetaan aina pohjapiirustuksesta, tämän jälkeen katsotaan tilaan sopivia tuotteita, eli aloin tehdä asiakkaalle huonekorttia. Huonekortissa ensimmäiselle sivulle tuli aina yrityksen nimi, sen alle asiakastiedot ja alhaalla oli teksti, jossa ilmoitettiin että suunnittelija ei ole vastuussa tuotehinnoista, artikkeleiden saatavuudesta ja mitat tarkistetaan aina paikan päällä.

A asiakkaan suunnitelmassa mentori kysyi kuinka nopeasti pystyn tämän suunnitelman tekemään. Samalla hän kertoi, että hänellä itsellään olisi mennyt tällaiseen suunnitelmaan aikaa noin kolme päivää. Heti en osanut vastata, sillä en ollut aikaisemmin tehnyt mitään suunnittelua näin lyhyessä ajassa. Jotta itsekin olisin tietoinen aikataulusta, kysyin mentorilta milloin hän haluaa suunnitelman olevan valmis, jolloin sain viikon aikaa tehdä suunnitelman. Aluksi tämä tuntui mahdottomalta aikataululta, vaikka kyseessä ei ollut kuin olohuoneen ja eteisen suunnittelu. Koska olin Strandin toimistolla kahdeksan tuntia joka arkipäivä ja minulla oli ammattilainen aina auttamassa vaikeissa tilanteissa, selvisin tästä projektista aikataulun mukaisesti. Vaikeimmat tilanteet tässä kohteessa oli löytää asiakkaalle sopiva valaisin olohuoneeseen. Valaisimen tyylistä olimme mentorin kanssa samaa mieltä, että sen on oltava ilmavan vaikutelman antava roikkovalaisin. Valaisin löytyi lopulta ja asiakaskin oli siihen tyytyväinen. A asiakkaalle valitut tuotteet löytyvät liitteestä 1 ja 2.



Kuva 14. A:lle tehty sisustussuunnitelma olohuoneesta.



Kuva 15. A:lle suunniteltu olohuone keittiöstä katsottuna.



Kuva 16. A:lle suunniteltu eteinen ulkoovesta katsottuna.



Kuva 17. A:lle suunniteltu eteinen.

B asiakkaan suunnittelussa piirsin koko hänen asuntonsa pohjapiirustuksen, vaikka asiakkaalle tuli vain muutama uusi huonekalu ja muihin tiloihin uudet sisustustekstiilit ja valaisimet. Ensimmäisen asiakkaan suunnitelman jälkeen, minulla oli varmempi olo suunnitelmaa tehdessäni. Osasin jo hahmottaa, kuinka

paljon suunnitelman tekoon aikaa menisi. Ensimmäisessä asiakastapaamisessa sovittiin, että suunnitelma olisi kahden viikon kuluttua valmis. C asiakkaan kanssa ei sovittu mitään tarkkaa päivää, milloin suunnitelma olisi valmis. Asiakkaan toiveena oli, että suunnitelmaan voi käyttää runsaasti aikaa, sillä kyseessä on hänen loppuelämänsä investointi.



Kuva 18. B:lle tehty yläkerran lukutilan suunnittelu.



Kuva 19. B:lle tehty alakerran lukutilan suunnittelu.

Suunnittelunprosessin aikana oli tilanteita, jossa saattoi juoksuttaa rinnakkain sekä B ja C asiakkaan suunnitelmia. Se ei tuntunut minusta hankalalta, vaan oli mielenkiintoista pohtia kahden erityylisten suunnitelman tekemistä yhtä aikaa. Välillä voi haukata happea toisesta, jättää se pöydälle lepäämään ja keskittyä toiseen. Suunnittelun lisäksi minun täytyi olla valmiina vastaamaan mentorin kysymyksiin, hänen esittäessään niitä kummastakin asiakkaasta. Suunnittelun aikana mentori antoi hyviä ja olennaisia ohjeita ja opastusta miten edetä

suunnitelmissa. Aina kun asiakkaalle etsittiin tuotetta tai kalusteita, oli tarkistettava, että se mahtuu suunniteltuun paikkaan. Mentori ylensä teki alustavan huonekortin, johon hän merkitsi valmiiksi mitkä tuotteet etsitään tiloihin. B asiakkaan valitut tuotteet löytyvät liitteestä 3-6. Kun pohjapiirustus oli siinä määrin valmis, että siihen sai lisätä tuotteita ja kalusteita, kävimme mentorin kanssa vuorovaikutteista keskustelua, mitä väriä seinissä voisi käyttää. Aktorina huomasin, että mentorilla oli vahva ammattitaito. Tila avautui hänelle jo ensitapaamisessa, hän näki sen vahvuudet ja heikkoudet. Parasta tässä on ollut, että mentori kysyi myös minun mielipidettäni asioista, kuten esimerkiksi seinien maaleista, tuotteista ja sisustustekstiileistä. Kävimme jatkuvasti vuorovaikutteista keskustelua siitä miksi jokin tuote näyttää suunnittelussa hyvältä ja mikä ei. Suunnittelussa täytyy olla aina perusteet kaikille ratkaisuille. On myös pidettävä mielessä, että suunnittelussa luodaan kokonaisuuksia. Tästäkin olen oppinut paljon olemalla erityisen tarkka ja pohtimalla huolellisesti eri materiaalivaihtoehtoja kankaissa ja tuotteissa ja miten ne sopivat keskenään. Yksi mentorin tärkeimmistä ohjeista oli myös se, että aina kun asiakkaalle valitaan jokin tuote johonkin tilaan, suunnittelijan on perusteltava päätöksensä hyvin, miksi hän on tehnyt tämän ratkaisun. Perusteluiksi ei riitä, että ”musta vaan tuntui siltä” tai ”se vaan sopii tähän tilaan”. Täytyy aina tietää miksi. Suunnitteluprosessissa tuotteiden valinnoista keskustelin lisan kanssa ja perustelin tekemiäni valintoja hänelle. Huonekorttiin oli hyvä laittaa aina muutama vaihtoehto samalle tuotteelle. C asiakkaalle valitut tuotteet löytyvät liitteestä 7-11. Vain yksi tuote ei välttämättä anna paljon mahdollisuuksia parhaaseen lopputulokseen pääsemiseksi suunnitelmassa. Tällöinkin piti tarkkaan miettiä mitat, että kaikki huonekortissa ehdotetut tuotteet mahtuvat myös asiakkaan asuntoon.



Kuva 20. C:lle suunniteltu eteinen.



Kuva 21. C:lle suunniteltu keittiö.



Kuva 22. C:lle suunniteltu olohuone.



Kuva 23. C:lle suunniteltu olohuone lintuperspektiivissä.



Kuva 24. C:lle suunniteltu vierashuone.



Kuva 25. C:lle suunniteltu vierashuone ovelta katsottuna.



Kuva 26. C:lle suunniteltu makuuhuone.

Näiden suunnitteluprosessien aikana kerroin lisälle ideoistani sekä ongelmistani suunnittelukohteissa. Näistä asioista kävin hänen kanssaan mielenkiintoisia keskusteluja, jolloin sain palautetta ja ratkaisuja ongelmiini.

5.4 Mahdolliset ristiriidat

Suunnittelujen aikana meillä oli mentorin kanssa näkemuseroja tuotteista, sillä ihmiset ovat erilaisia ja kaikilla meillä on oma makumme. Näistä näkemyksistä saimme aikaan todella mielenkiintoisia vuorovaikutteisia keskusteluja, joissa päädyimme asiakkaan kannalta todella hyvään yhteisymmärrykseen, joista itse koen oppineeni paljon. Mentori opetti minulle sen, ettei kritiikkiä tule ottaa henkilökohtaisesti ja hän korosti myös sitä, että asiakkailta tulee jatkuvasti palautetta.

5.5 Työn hyväksyminen

Kaikki kolme suunnitelmaa tein mentorin valvonnan alla. A asiakkaan huonekortin tein Indesign-ohjelmalla. Se on hyvä ohjelma ja mentori piti siitä, miten tuotteet lajittelin huonekorttiin. B ja C asiakkaan huonekortit tein Windows Word-ohjelmalla. Kävimme yhdessä huolellisesti läpi huonekortit ja sisustussuunnitelmat, jotta niissä oli kaikki tarpeellinen tieto ennen presentaatiota.

5.6 Presentaatio

Presentaatiot järjestettiin Strandin toimistolla. Kirjallisen materiaalin lisäksi esitimme asiakkaalle esimerkiksi kangasmateriaalit jotka olimme hänelle valinneet. Presentaation mentori aloitti aina esittelemällä suunnitelman pohjapiirustuksen, jotta asiakas hahmottaisi paremmin tehdyt muutokset. Tämän jälkeen hän kävi tarkasti ja huolellisesti läpi huonekortin asiakkaan kanssa. Tässä tapaamisessa lisa pyysi asiakasta kertomaan mielipiteensä ehdottamistamme tuotteista ja väreistä eli kyseessä oli hedelmällinen interaktiivinen tilanne. On tärkeää perustella

asiakkaalle miksi olemme valinneet hänelle juuri nämä tuotteet ja värit. Tästä olen oppinut sen, että sisustussuunnittelijan tulee seisoa omien mielipiteidensä takana ja saada asiakas vakuuttuneeksi omilla kohteliailla perusteluillaan, että miksi juuri tämä suunnitelma on asiakkaalle sopiva.

5.7 Mahdollisten muutosten tekeminen

Presentaation jälkeen, kävimme huonekorttia läpi ja päivitimme huonekortin tehdyillä muutoksilla. Nämä muutokset tuli tehdä myös pohjapiirustukseen. Muutosten jälkeen mentori laittoi suunnitelman toteutukseen esimerkiksi tilaamalla asiakkaalle tuotteet ja tekstiilit, jotka asiakas oli hyväksynyt. Mentori oli myös useasti kontaktissa asiakkaaseen informoimalla häntä missä vaiheessa suunnitelman toteutus on. Informaatiota asiakkaaseen päin ei pidä laiminlyödä, vaan se on mielestäni hyvin tärkeää. Asiakas tuntee näin, että hänen kotinsa on tärkeä eikä häntä ja hänen toiveitaan ole unohdettu.

5.8 Yhteenveto

Yhteistyö lisan Strandin kanssa on ollut antoisa, mielenkiintoinen ja hieno kokemus. Koen saaneeni paljon opetusta ja hyviä neuvoja koko tämän yhteistyön ajan. Uskon, että tästä yhteistyöstä on minulle paljon apua kun siirryn työelämään.

Suunnitteluprosessin eri vaiheet olivat mielenkiintoisia ja sujuivat tasaisesti ja joustavasti eteenpäin. Suunnittelukohteet olivat kaikki erityyppisiä, ja siksi olen mielestäni saanut enemmän irti mentorin antamasta opetuksesta ja neuvoista, sillä lähtökohdat ovat olleet aina haasteelliset.

Voimme edellä mainitun perusteella todeta, että kaikissa näissä suunnitteluvaiheissa minun oli oltava tarkka ja huolellinen, jotta välttyisin tekemästä virheitä ja asiakkaalle annetun informaation on oltava aina oikeaa.

Näissä projekteissa olen hyödyntänyt koulusta saamaani opetusta ja tietoa, mutta konkreettista käytännön kokemusta olen saanut tekemällä yhteistyötä lisa Strandin kanssa.

6 POHDINTA

Aiheenani oli tehdä tutkimus mentorin ja aktorin välisestä vuorovaikutussuhteesta. Tutkimukseen kuului pohtia, kuinka paljon mentorilla ja aktorilla on hyötyä mento-
rintisuhteesta, sekä selvittää hiljaisen tiedon siirtymistä mentorilta aktorille.

Hiljainen tieto on olennainen asia tässä opetussuhteessa. Hiljaista tietoa ei voi kuvata sanoin. Tästä syystä mentorointisuhteen aikana eri työtilanteet ja vaiheet tuovat hiljaisen tiedon paremmin ilmi. Kuten aikaisemmin on mainittu, että hiljaista tietoa voi seurata eleistä, ilmeistä, olemuksesta ja reaktioista.

Tutkimustyötä on ollut ilo tehdä, sillä pohjatieto auttoi minua hyödyntämään minun ja suunnittelija Strandin mentorointisuhdetta ja seuraamaan sen kehittymistä. Vaikka minulla oli koulusta saatua tietoa sisustussuunnittelusta, sain mentoriltani päivittäin uutta tietoa ja näkemyksiä näistä asioista. Tekemissäni kouluprojekteissa opin käytännön asioita, miten sisustussuunnittelu tapahtuu, mutta mentoriltani sain konkreetista näkemystä ja käytännön asioita asiasta. Suunnittelutöiden aikana heräsi jatkuvasti uusia tilanteita, joita en aikaisemmin ollut sisäistänyt. Suunnitte-
lussa on monta eri vaihetta, olen aktiivisesti seurannut jokaista näistä, oppiakseni miten niissä edetään.

Parasta tässä projektissa oli tehdä monta eri suunnitelmaa, joiden lähtökohdat olivat hyvin erilaiset. Olin alusta lähtien kiinnostunut ja halukas oppia miten sisus-
tussuunnittelutyö käytännössään toimii. Olemalla aktiivinen ja tiedon janoinen sain mentoriltani säästämättä antoisia neuvoja ja opastusta sekä uusia näkökulmia. Näistä minulle syntyi uusia ideoita, joita esitin ne rohkeasti mentorille. Näistä ide-
oista saimme aikaan mielenkiintoisia vuorovaikutteisia keskusteluja.

Jokainen tekemäni suunnitelma meni toteutukseen. Seurasin mentorin työskente-
lyä suurella mielenkiinnolla oppiakseni ja kasvaakseni sisustussuunnittelijaksi. Tästä tulee olemaan hyötyä tulevalla työurallani.

Mielestäni meidän mentorointisuhte onnistui, sillä mentorini antoi säästämättä neuvoja, tietoa, näkemystä ja vinkkejä. Itse olin halukas oppimaan, näkemään ja kokemaan sisustussuunnittelijan työelämää.

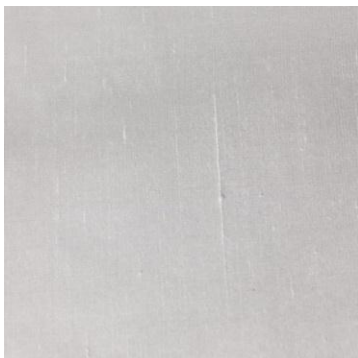
LÄHTEET

- Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Juusela, T. 2010. Mentorointi työyhteisössä: Ajetaanko tandemilla? 2., uudistettu-painos. Edita prima Oy.
- Halakorppi, S. 2005. Työn taidot: Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Publisher Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.
- Hakulinen, J. 2010. Tiedehallinnon maisteriohjelma. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Sibelius – Akatemia. Taidehallinnon maisteriohjelma. [Viitattu 1.4.2011]. Saatavana: <http://ethesis.siba.fi/files/nbnfife201009012384.pdf>
- Kaukinen, L. & Collanus, M. 2006. Tekstejä ja kangastuksia: Puheenvuoroja käsityöstä ja sen tulevaisuudesta. Tampere: Akatiimi Oy.
- Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit: Avain organisaation kehittämiseen. Tallinna: Reusner AS.
- Kupiainen, T. 2004. Käsillä tehty. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lankinen, P., Miettinen, A. & Sipola, V. Kehitä osaamista – Hyödynnä kokemusta. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Moilanen, R., Tasala, M. & Virtainlahti S. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Määttä, S. 2000. Tasapainoinen menestysstrategia: Balanced scorecardin tuolla puoleen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Nurminen, R. 2004. Hiljaisen tiedon lähteet ja luonne hoitotyössä. Teoksessa: R. Väistö (toim.) Mentorointi: ammatillisen kasvun ja työyhteisön kehittämismenettelmä sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 38-46.
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

- Sundquist, S. & Lindqvist, A. 2000. Mentoroinilla tukea tulevaisuuteen. Helsinki: Inklus Communications Oy.
- Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. 1 – 2 Painos. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Valpola, A. 2007. Ammattitaito jakoon: Hiljaisen tiedon valmennusopas. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Väistö, R. 2004. Mentorointi, ammatillisen kasvun työyhteisön kehittymismenetelmä sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

LIITTEET

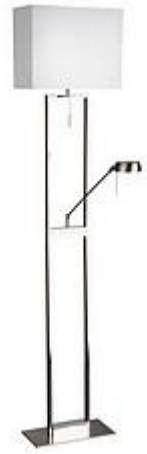
Liite 1. A:n olohuonen tuotteet.



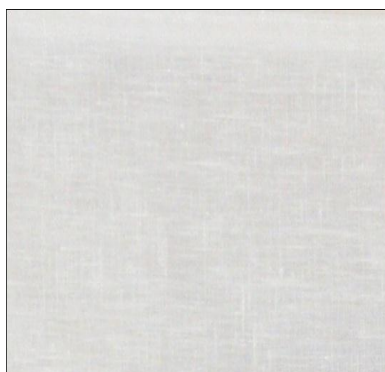
Liite 2. A:n eteisen tuotteet.



Liite 3. B:n lukutilan tuotteet.



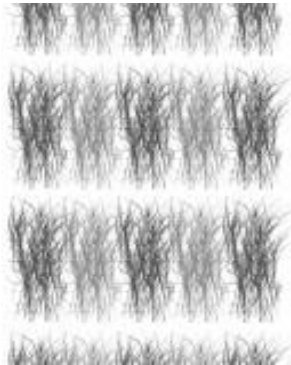
Liite 4. B:n makuuhuone yksi, tuotteet.



Liite 5. B:n makuuhuone kaksi, tuotteet.



Liite 6. B:n ruokailan tuotteet.



Liite 7. C:n eteisen tuotteet.



Liite 8. C:n keittiön tuotteet.

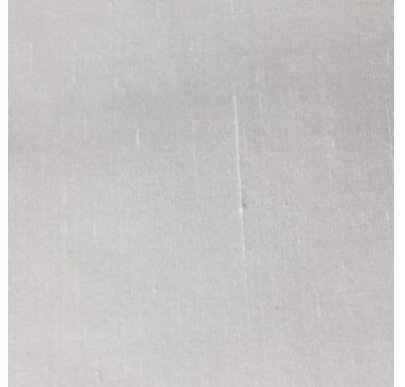


Liite 9. C:n olohuoneen tuotteet.

(1/2)



(2/2)



Liite 10. C:n makuuhuoneen tuotteet.



Liite 11. C:n vierashuoneen tuotteet.

(1/2)



(2/2)

