

Antti Rantaniva

VIERAAT KULTTUURIT
TAPAHTUMAJÄRJESTÄJÄN
TYÖSSÄ

Opinnäytetyö
Kulttuurituotannon ko.


Marraskuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	Opinnäytetyön päivämäärä				
Tekijä(t) Antti Rantaniva	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kulttuurituotannon ko.				
Nimeke Vieraat kulttuurit tapahtumanjärjestäjän työssä					
Tiivistelmä <p>Erilaisista vieraista kulttuureista on tullut aina vain näkyvämpi osa suomalaista arkea. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, millä eri tavoin nämä kulttuurit näkyvät ja vaikuttavat tapahtumanjärjestämisen kentällä. Millaisia haasteita muut kulttuurit tuovat suomalaisille tapahtumanjärjestäjille ja millä tavoin niitä voisi mahdollisesti ratkaista? Entä millaisia uusia mahdollisuuksia nämä kulttuurit tarjoavat?</p> <p>Työn ensimmäisessä osiossa luodaan tietoperustaa tutkimukselle käsittelemällä yleisesti tapahtumia ja tapahtumanjärjestämistä sekä myös kulttuurien välisen työskentelyn ja viestinnän perusteita. Lisäksi tässä osuudessa perehdytään siihen, millä tavoin vieraita kulttuureja on käsitelty Suomen kulttuuripoliitikassa sekä miten ne vaikuttavat tänä päivänä suomalaisissa kulttuuritapahtumissa. Tietoperusta pohjautuu aiheesta runsaasti löytyvään sekä suomalaisen että kansainväliseen kirjallisuuteen sekä aiempiin tutkimuksiin. Käytännön esimerkkinä vieraiden kulttuurien parissa tehtävästä tapahtumanjärjestämisestä työssä käytetään brasilialaisessa Capim Grosson kaupungissa toimivan vapaaehtoisjärjestö AEC-TEA:n tapahtumatuotantoja. Suoritin järjestössä työharjoittelun alkuvuodesta 2012, joten tämä osuus perustuu omiin havaintoihini ja lisäksi haastattelemini järjestön työntekijöiden näkemyksiin.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että vieraat kulttuurit vaikuttavat suomalaiseen tapahtumanjärjestämiseen monilla eri tavoilla ja tulevaisuudessa niiden vaikutus kasvaa yhä merkittävämmäksi. Kävi myös ilmi, että eri kulttuurien väliseen yhteistyöhön sekä eri kulttuurien edustajille suunnattujen tapahtumien järjestämiseen liittyy useita erilaisia haasteita. Tiedostamalla ongelmia aiheuttavat kulttuurierot näihin haasteisiin on kuitenkin mahdollista varautua etukäteen ja saada ne ratkaistua. Samalla ilmeni, että vieraat kulttuurit tuovat tapahtumiin myös monenlaisia uusia mahdollisuuksia ja lisäarvoa.</p> <p>Tätä työtä voidaan hyödyntää oppaana, kun jokin yksittäinen suomalainen tapahtumanjärjestäjä taho on tekemisissä vieraiden kulttuurien kanssa esimerkiksi palkatessaan organisaatioonsa ulkomaalaistaustaisen henkilön tai lähtiessään itse harjoittamaan ammattiaan ulkomaille. Työn avulla järjestäjät osaavat tällaisessa tilanteessa huomioida oikeita asioita ja välttää suurimpia ongelmia.</p>					
Asiasanat (avainsanat) Tapahtumatuotanto, monikulttuurisuus, kulttuurienvälinen vuorovaikutus, kansainvälinen yhteistyö					
Sivumäärä 49 + 2	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Kieli</td> <td style="width: 33%;">URN</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><u>Suomi</u></td> <td></td> </tr> </table>	Kieli	URN	<u>Suomi</u>	
Kieli	URN				
<u>Suomi</u>					
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liite 1. Kyselytutkimus AEC-TEA:n työntekijöille					
Ohjaavan opettajan nimi Pekka Uotila	Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulu, kulttuurituotannon koulutusohjelma				

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis	
Author(s) Antti Rantaniva		Degree programme and option Cultural Management	
Name of the bachelor's thesis Foreign cultures in the work of event manager			
<p>Abstract</p> <p>Due to increasing immigration and globalization foreign cultures have become a growingly significant part of Finnish everyday life. This bachelor's thesis aimed at studying how these cultures affect the field of event management in Finland. What are the challenges they cause for event managers and how could they be solved? On the other hand, what kind of new possibilities do these new cultures offer?</p> <p>The material used for the thesis includes both Finnish and international literature and also previously conducted researches on events, event management and intercultural communication. The theoretical part of the thesis also covers how foreign cultures and their effects on the society are seen in Finnish cultural politics. The thesis also introduces a Brazilian volunteer-based association called AEC-TEA and the event management work done by the organization as a practical example of intercultural event management work. At the beginning of 2012 I worked in the association as an intern so the practical part of this thesis is based on my own observations and interviews of three long-term employees of the association.</p> <p>The results of the thesis indicate that foreign cultures interact with the Finnish event management in a lot of different ways and in the future they will become even more important for event managers. Co-operation between different cultures is challenging in many ways. However, it is possible to prepare for these challenges and solve them if one acknowledges the crucial differences between cultures. Also, it appears that working with different cultures provides many kinds of new possibilities for the event manager.</p> <p>This thesis can be used as a guide by Finnish event managers if they are for example hiring a foreign person for their organization or going to work in a different country. By using this thesis event managers can acknowledge the crucial cultural elements related to their work and thus avoid any large conflicts or contradictions with the other cultures.</p>			
Subject headings, (keywords) Event management, multiculturalism, intercultural interaction, international co-operation			
Pages 49 + 2	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices App. 1. Survey about event organizing at AEC-TEA			
Tutor Pekka Uotila		Bachelor's thesis assigned by Mikkeli's university of applied sciences, Degree programme in cultural management	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ.....	2
2.1	Mikä on tapahtuma?	2
2.2	Tapahtumanjärjestäminen.....	4
2.3	Mitä tarkoittaa ”vieras kulttuuri”?	6
3	TOIMIMINEN VIERAASSA KULTTUURISSA	8
3.1	Kulttuuri- ja kulttuurienvälinen kompetenssi	8
3.2	Vieraan kulttuurin haasteet	11
4	VIERAAT KULTTUURIT SUOMEN KULTTUURIPOLITIIKASSA.....	14
4.1	Monikulttuurisuus.....	14
4.2	Kansainvälinen kulttuuriyhteistyö ja kulttuurivienti	19
5	VIERAAT KULTTUURIT TAPAHTUMANJÄRJESTÄMISESSÄ	20
6	CASE: AEC-TEA, BRASILIA.....	23
6.1	Aineisto ja menetelmät	23
6.2	Mikä on AEC-TEA?.....	25
6.3	AEC-TEA:n tapahtumatuotannot	27
6.3.1	Mitä, kenelle ja miksi?.....	27
6.3.2	Haasteet ja mahdollisuudet	29
6.4	Eri kulttuurien kohtaaminen AEC-TEA:n tapahtumatuotannoissa	31
6.4.1	Paikallinen kulttuuri.....	31
6.4.2	AEC-TEA:n tapahtumanjärjestäjälle tärkeät taidot	36
6.4.3	Suomalaiset vapaaehtoiset AEC-TEA:ssa	41
6.4.4	Monikulttuurisen yhteistyön hyödyt	42
7	POHDINTA	44
	LÄHTEET.....	50

LIITE

1 Kyselytutkimus AEC-TEA:n työntekijöille

1 JOHDANTO

Suomessa elää nykyään rinnakkain jatkuvasti kasvava, maantieteelliseltä ja kulttuuriselta alkuperältään entistä kirjavampi joukko ihmisiä ja maamme on monikulttuurisempi kuin koskaan aiemmin (Saukkonen ym. 2007, 48; Kanervo & Saarinen 2011; Pitkänen 2011, 9; Tilastokeskus 2012). Tämä kehityssuunta on seurausta siitä, että valtioiden ja jopa mantereiden välillä matkustaminen käy nykyään nopeammin, edullisemmin ja vaivattomammin kuin koskaan aikaisemmin. Tästä syystä on yhä tavanomaisempaa, että törmäämme jokapäiväisessä arkielämässämme esimerkiksi perhepiireissä, naapurustoissa tai työ- ja opiskelupaikoilla toisesta maasta kotoisin oleviin tai muuta kuin omaa kulttuuriamme edustaviin ihmisiin. (Pitkänen 2011, 9.)

Tämä ilmiö koskettaa monella tavalla läheisesti myös kulttuurialaa uusien haasteiden ja mahdollisuuksien muodossa (Saukkonen ym. 2007, 48). Suomen kulttuurikentällä työskentelee lukuisia ulkomaalaistaustaisia ammattilaisia ja heidän määränsä kasvaa jatkuvasti (Saukkonen 2010, 164–166 ; Hammar-Suutari 2011, 142). Samaan aikaan myös kulttuurituotteiden ja -palveluiden kuluttajien taustat muuttuvat entistä monimuotoisemmiksi. Tästä syystä esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö on linjannut koko kulttuurialan yhdeksi tärkeäksi tulevaisuudenhaasteeksi vastata tähän kehitykseen ja nostaa kykyään tuottaa tasokkaita palveluita kaiken aikaa lisääntyville kielivähemmistöille tai muulla tavoin kulttuuritaustoiltaan erilaisille kohderyhmille. (OKM 2010, 14–16; Hammar-Suutari 2011, 142; OKM 2012.) Samoin tarve kansainväliselle yhteistyölle lisääntyy Suomen kulttuurikentällä jatkuvasti (Hakola & Pasanen 2009; Halonen & Teye 2011, 38–40; OKM 2012).

Kulttuurituotannon opintojeni aikana ja ollessani mukana lukuisissa eri tapahtumaprojekteissa ympäri Suomen olen huomannut olevan hyvin tavanomaista, että suomalaiset tapahtumanjärjestäjät ovat työnsä kautta tavalla tai toisella tekemisissä vieraiden kulttuurien kanssa. Olen myös huomannut, että erilaiset monikulttuuriset tapahtumat, maahanmuuttajille suunnatut kulttuuripalvelut ja kansainvälinen yhteistyö ovat kaikki erittäin suuri osa tapahtumanjärjestäjien nykyistä työkenttää ja tarjoavat heille varmasti jatkuvasti kasvavissa määrin töitä tulevaisuudessa. Tässä opinnäytetyössä pyrin selvittämään, millaisia haasteita ja toisaalta myös uusia mahdollisuuksia vieraan kulttuurin parissa toimiminen tuo mukanaan suomalaiselle tapahtumanjärjestäjälle sekä millaisia taitoja ja ominaisuuksia vieraissa kulttuureissa menestyminen vaatii.

Työni muodostuu kahdesta eri osiosta. Ensimmäisessä luon tutkimukselleni tietoperustan käyttäen hyväksi sekä suomalaista että kansainvälistä ammattikirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia. Työni tietoperusta muodostuu tapahtumiin ja tapahtumanjärjestämiseen liittyvistä keskeisistä käsitteistä, eri kulttuurien välisen viestinnän ja toiminnan perusteista sekä perehtymisestä vieraiden kulttuurien tämänhetkiseen rooliin Suomen kulttuuripolitiikassa sekä tapahtumakentällä. Tämä osuus muodostuu luvuista 2–5. Toisessa osuudessa luvussa 6 taas esittelen tutkimustuloksiani brasilialaisen AEC-TEA nimisen vapaaehtoisjärjestön toiminnasta, jota hyödynnän käytännön esimerkkinä vieraiden kulttuurien parissa tehtävästä tapahtumanjärjestämisestä. Suoritin järjestössä erikoistumisharjoitteluni alkuvuodesta 2012. Lopuksi vertaan saatuja tutkimustuloksia työn alkupuolella luomaani tietoperustaan, jotta niistä voisi tehdä yleistettävämpiä johtopäätöksiä, kuten tämäntyyppisessä tieteellisessä tutkimuksessa tyypillisesti toimitaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Alasuutari 2011).

2 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ

Tutkimukseni kannalta oleelliset käsitteet ovat tapahtuma ja tapahtumanjärjestäminen sekä kulttuuri. Seuraavissa luvuissa käsittelen tapahtumiin ja tapahtumajärjestämiseen alan ammattikirjallisuudessa liitettyjä keskeisiä käsitteitä ja määritelmiä. Sen lisäksi käyn läpi sitä, mitä kulttuurilla oikeastaan loppujen lopuksi tarkoitetaan ja mitkä ovat ne osatekijät, joista se muodostuu.

2.1 Mikä on tapahtuma?

Tapahtuma on näennäisen yksinkertainen käsite, mutta käyttöyhteydestä riippuen sillä voi olla lukuisia eri merkityksiä. Tästä syystä tapahtuman määrittelyminen yksiselitteisesti ja kattavasti on melko haastava tehtävä. Tapahtumien tutkijat ovat kuitenkin vuosien mittaan esittäneet erilaisia määritelmiä, joista useimmista löytyy myös jonkin verran samankaltaisuuksia. (Hakola & Pasanen 2009, 10.) Esimerkiksi Getz mainitsee (2005, 15) tapahtumille tyypillisiksi piirteiksi muun muassa sosiaalisuuden, ajallisen tilapäisyyden (toisin sanoen tapahtumilla on selkeä alku ja loppu), julkisuuden sekä sisällöllisen moninaisuuden. Tapahtumat voivat hänen mukaansa lisäksi olla joko suunniteltuja tai suunnittelemattomia, mutta joka tapauksessa ne tarjoavat osallistujil-

leen ainutlaatuisia kokemuksia (Getz 1997,4). Itse tapahtumaa tai sen tuottamia kokemuksia on mahdotonta toistaa jälkikäteen täysin samanlaisina, mikä on tapahtumisessa yksi yleisöön voimakkaasti vetoava tekijä (Getz 2007, 18–19).

Mossbergin määritelmän mukaan tapahtuma puolestaan on joko kertaluontoinen tai säännöllisesti toistuva, ohjelmaan sidottu sekä organisoitu kokonaisuus, joka muodostuu yleisölle avoimista tilaisuuksista. Hän korostaa tapahtumaa tuotteena, jonka tarkoitus on sisällöstä riippumatta nostaa tietyn kaupungin, alueen, kansakunnan yleistä tietoutta ja tunnettuutta tai tuoda sille vetovoimaisuutta tai matkailullista arvoa. (Mossberg 2000, 3.) Picard ja Robertson taas määrittelevät tapahtuman nimenomaan sen sosiaalisen luonteen kautta: heidän mukaansa (2006, 3) tapahtuma muodostuu ihmisistä sekä heidän muodostamista erilaisista verkostoista. Keskeisintä tapahtumissa on pohjimmiltaan ihmisten sosiaalinen tarve tehdä asioita yhdessä muiden ihmisten kanssa. Tapahtumissa ihmisten on myös mahdollista jakaa kokemuksia keskenään sekä harrastaa erilaista kulttuurillista vaihdantaa. (Picard & Robertson 2006, 1.)

Tapahtumia voidaan määritellä myös ryhmittelemällä ne erilaisiin alaluokkiin suhteessa toisiinsa. Mahdollisia jakoperusteita on lukuisia, tapahtumia voidaan jakaa esimerkiksi niiden sisällön, koon tai muodon mukaan. Esimerkiksi Getz (1997, 7; 2005, 19–30) jaottelee tapahtumat niiden muodon ja julkisuuden perusteella seuraavaan kahdeksaan eri kategoriaan:

1. Kulttuuriset tapahtumat (esimerkiksi uskonnolliset juhlat, festivaalit ja karnevaalit)
2. Urheilutapahtumat (esimerkiksi erilaiset urheilukilpailut)
3. Tieteelliset ja opetukselliset tapahtumat (esimerkiksi seminaarit ja workshopit)
4. Kulttuuri-, taide ja viihdetapahtumat (esimerkiksi musiikkikonsertit, muut esitykset sekä näyttelyt)
5. Yksityiset tapahtumat (esimerkiksi vuosipäivät, häät sekä siirtymäriitit)
6. Valtiolliset ja poliittiset tapahtumat (esimerkiksi vaalikampanjat, virkaanastujaiset tai joukkokokoukset)
7. Kaupankäynnin ja liiketoiminnan tapahtumat (esimerkiksi varainkeruutapahtumat, messut ja konferenssit)
8. Virkistystapahtumat (esimerkiksi liikuntatapahtumat)

Tapahtumia on mahdollista jaotella eri luokkiin myös niiden sisällön perusteella, esimerkiksi urheilu-, bisnes- ja kulttuuritapahtumiin. Kulttuuritapahtumiksi lasketaan muun muassa jonkin tietyn taiteenlajin ympärille rakentuvat tapahtumat (kuten musiikki- tai tanssitapahtumat) sekä esimerkiksi tapahtumat, joiden tarkoitus on paikallisen kulttuurin esittelemine yleisölle sekä sen juhlistaminen. Kulttuuritapahtumat voidaan edelleen jaotella pienempiin ja tarkemmin määriteltyihin alaluokkiin. Esimerkiksi musiikkitapahtumat on mahdollista jakaa edelleen muun muassa klassisen musiikin, rock- ja jazz-tapahtumiin. (Bowdin ym. 2006, 18–23.)

Kuten yllämainituista jaotteluista voidaan huomata, tapahtumiksi määriteltävien ilmiöiden kirjo on todella laaja, jos mukaan lasketaan kaikki mahdolliset vaihtoehdot. Tästä syystä rajaan käsittelyyni tässä opinnäytetyössä ainoastaan kulttuuri-, taide- ja viihdetapahtumat. Näiden joukosta keskityn lähinnä suunniteltuihin tapahtumiin, joiden taustalla on ammattimaisesti toimiva järjestäjätaho. Tällaiset tapahtumat ovat tyypillisesti luonteeltaan projektimaisia (Getz 2005, 16; 2007, 18–23). Toisin sanoen niillä on tietty päämäärä, jonka saavuttamiseksi on olemassa kiinteä budjetti ja aikataulu sekä niihin on tilapäisesti sidottu joukko ihmisiä ja muita resursseja (Ruuska 1999, 9).

2.2 Tapahtumanjärjestäminen

Halosen mukaan (2010, 8) Suomeen on viimeisen 20 vuoden kuluessa syntynyt uusia kulttuuritapahtumia suorastaan räjähdysmäisesti. Hakola ja Pasanen puolestaan toteavat matkailun edistämiskeskuksen suomalaisia kulttuuritapahtumia koskevassa tutkimuksessa (2009, 56–58), että huomattava osa näistä tapahtumista, varsinkin suurempaa kokoluokkaa olevista, tuotetaan ainakin osittain ammattilaisvoimin. Toisin sanoen Suomen kulttuurikentällä työskentelee tänä päivänä huomattava joukko ihmisiä, jotka järjestävät kulttuuritapahtumia ammatikseen.

Vallon ja Häyrisen mukaan (2008, 208–215) tapahtumanjärjestäjä, joka toimii tapahtuman projektipäällikkönä, työskentelee koko tapahtuman keskeisimmässä roolissa ja takaa oikein toimiessaan tapahtuman onnistumisen. Hän on vastuussa koko tapahtumatuotannon johtamisesta, suunnitelman valmistumisesta, budjetoinnista, toteutuksesta, seurannasta, mahdollisten alihankkijoiden käytöstä sekä jälkimarkkinoinnista. Suurikokoisissa produktionissa hänen tehtävänsä on jakaa työtehtävät pienemmille tiimeille ja varmistaa, että ne tietävät omat tehtävänsä, hoitavat ne aikataulun mukaisesti eivät-

kä ole ylikuormittuneita työn määrästä. Hän on myös tapahtuman suunnitteluvaiheessa avainhenkilö, jolla on oltava selkeä visio tulevasta tapahtumasta ja jonka on osattava viestittää tuo visio myös muulle työryhmälle. Tapahtumanjärjestäjällä on myös oltava aina varasuunnitelma siltä varalta, että projektissa tulee vastaan ongelmia. Vallon ja Häyrisen mukaan tärkeimmät ominaisuudet ja tehtävät tapahtumanjärjestäjälle ovat:

1. Asioiden varmistaminen moneen kertaan.
2. Delegointi.
3. Selkeä visio.
4. Aikataulujen hallinta.
5. Hyvät viestintätaidot.
6. Kyky erottaa omat mielityksensä projektin tavoitteista.
7. Kokonaisuuksien hallinta.
8. Kannustavuus.

(Vallo & Häyrynen 2008, 208–215.)

Jyrän mukaan taas tapahtumanjärjestäjälle tärkeitä kysymyksiä ovat millaisella tapahtumalla voisi olla kysyntää, kenelle tapahtuma on suunnattu, milloin se järjestetään sekä asetetaanko tapahtumalle jonkinlaisia tavoitteita. Järjestäjä pitää huolen myös esiintyjän tai esiintyjien hankkimisesta ja sekä tapahtumaan liittyvistä käytännön asioista ja järjestelyistä. Hän vastaa myös tapahtumaan liittyvien sopimusten tekemisestä eri osapuolten kanssa, tapahtuman markkinoinnista ja mainostuksesta, tapahtuman järjestämiseen liitetystä resursseista ja budjetista, mahdollisista talkoolaisista, lupien hakemisesta, turvallisuussuunnittelusta, järjestyksenvalvonnasta, lipunmyynnistä, tapahtumapaikan siistimisestä sekä laskutuksesta. (Jyrä 2010, 74–78.)

Salosen ja Syrénin mukaan onnistunutta tapahtumanjärjestämistä voi kuvata tiettyjen välietappien muodostaman polun kulkemisena. Ensin tapahtumasta on oltava idea eli on mietittävä, miksi, kenelle, mitä ja miten järjestetään ja onko tapahtuman järjestämiselle olemassa todellista tarvetta. Sen jälkeen tehdään päätös, että tapahtumaa ryhdytään järjestämään. Tässä vaiheessa on syytä valita työryhmä ja sen johtaja eli tuottaja sekä tehdä työnjako, laatia aikataulu ja varmistaa rahoitus. Sen jälkeen työstetään tapahtuman eri osa-alueille suunnitelmat sekä edistymisen seuranta- ja arviointimenetelmät, joita työryhmät ryhtyvät toteuttamaan tapahtuman tuottajan johdolla. Tapahtumalla tulisi olla ainakin toiminta-, markkinointi-, tiedotus-, talous- ja turvallisuus-

suunnitelma. Suunnitelmiin on hyvä jättää joustovaraa ja antaa niiden tarpeen mukaan elää tapahtumaa valmistellessa ja sen aikana. Lopulta seuraa tapahtuman varsinainen toteutus, jonka aikana työryhmät ja mahdolliset talkoolaiset hoitavat omat tehtävänsä etukäteen sovitun mukaisesti. Lopuksi seuraa tapahtuman purkaminen, palautteen analysointi sekä tapahtuman arviointi. (Salonen & Syrén 2010.)

Tapahtumanjärjestäminen kytkeytyy erittäin läheisesti kulttuurituotantoon. Esimerkiksi Metropolian ammattikorkeakoulu kuvaa kulttuurituotannon koulutusohjelmastaan valmistuneiden työtehtäviä seuraavasti: ”Kulttuurituottaja on kulttuurihankkeiden mahdollistaja, joka organisoii ja johtaa tuotannollista toimintaa. Tuottaja vastaa siitä, että kulttuuritapahtuma tai -palvelu suunnitellaan hyvin ja toteutetaan realistisesti ja että se tavoittaa asiakkaansa sekä saavuttaa taiteelliset päämääränsä.” (Metropolia, 2012.) Myös Tuottaja2020-hankkeessa kulttuuri- ja tapahtumatuotanto rinnastetaan selvästi toisiinsa. Hankkeen toteuttivat yhteisvoimin vuosina 2009–2012 kulttuurituotantoa Suomessa opettavat ammattikorkeakoulut, kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore, Taide- ja kulttuurialojen ammattijärjestö TAKU ry sekä Luova Suomi. Kyseisen hankkeen tarkoitus oli selvittää kulttuurituotannon kehitys- ja tulevaisuudennäkymiä mentäessä kohti vuotta 2020. (Tuottaja2020, 2012).

2.3 Mitä tarkoittaa ”vieras kulttuuri”?

Eri alojen tutkijat ovat esittäneet käsitteelle ”kulttuuri” jopa satoja erilaisia määritelmiä, jotka vaihtelevat voimakkaasti sen mukaan, mitä näkökulmaa tai osa-aluetta on kulloinkin painotettu (Salo-Lee 2004a, 2; Koivunen & Marsio 2006; Kanervo & Saarinen 2011). Itse sana tulee alun perin latinankielestä, jossa sillä tarkoitettiin maanviljelyä sekä myöhemmin myös sivistystä ja jalostusta. Täten voidaan ajatella, että kulttuurilla tarkoitetaan ihmisen hankkimaa ja oppimaa tietoa sekä ponnisteluja pääsemiseksi pois luonnontilasta. (Nisula 2011.)

Yksi mahdollinen määrittelytapa, jota käytetään usein sekä arkikielessä että suomalaisessa hallintokielessä, on nähdä kulttuuri suppeasti niin sanottuna korkeakulttuurina. Tällöin siihen ajatellaan kuuluvan esimerkiksi erilaiset taiteenlajit kuten teatteri, kirjallisuus tai elokuvat. Myös muun muassa sanomalehtien kulttuurisivut, erilaiset taiteilijoille myönnetyt kulttuuripalkinnot sekä kulttuuriministerin työ liittyvät läheisesti tällaiseen kulttuurin määritelmään. Keskeistä korkeakulttuurissa on, että se edustaa

ihmiskunnan parhaimpia ja korkeimpia saavutuksia ja on selvästi erillään ihmisten tavallisesta arkielämästä. (Salo-Lee 2004a; Nisula 2011.)

Tämän opinnäytetyön yhteydessä käytän kuitenkin huomattavasti laajempaa, antropologialle eli ihmistutkimukselle tyypillistä tapaa määritellä kulttuuri, johon sisältyy myös korkeakulttuuri. Tällaisessa määritelmässä kulttuurilla tarkoitetaan tietyn ihmisryhmän tapaa viestiä ja käyttäytyä eli toisin sanoen kollektiivisesti hyväksytyä elämäntapaa, jonka kehittymiseen ovat vaikuttaneet muun muassa maantieteellinen sijainti, historia, talous ja vuorovaikutus muiden kulttuurien kanssa. Puhutaan esimerkiksi suomalaisesta tai länsimaisesta kulttuurista, joiden katsotaan eroavan monin tavoin vaikkapa itämaisestä kulttuurista. Tällainen kulttuurikäsite sisältää esimerkiksi erilaiset tavat, kielen, perinteet, ruuan sekä pukeutumisen. Hieman vaikeammin havaittavia kulttuurin ilmenemismuotoja ovat myös erilaiset arvot, normit, uskomukset ja asenteet. (Salo-Lee 2004a, 2; Kanervo & Saarinen 2011; Nisula 2011.)

Myös edellä mainitussa laajemmassa merkityksessään kulttuuri voidaan nähdä ja määritellä useilla eri tavoilla. Esimerkiksi Lashin mukaan (2002, 32–34) kulttuuri muodostuu kollektiivisista symbolisista käytännöistä. Hofstede puolestaan (1993) puhuu kulttuurista kollektiivisena mielen ohjelmointina, joka määrittää, millä tavoin tiettyyn ryhmään kuuluvat ihmiset reagoivat ja käyttäytyvät eri tilanteissa. Liike-elämään kuuluvaa tapakulttuuria tutkineen Molen mukaan (2004) kulttuuri taas on ”sitä, millä tavoin asiat täällä tehdään”. Salo-Lee toteaa myös (2004a, 2), että kulttuuria voidaan määritellä jaotteleamalla se erilaisiin alalajeihin: kansallisten tai alueellisten kulttuurien lisäksi voimme puhua muun muassa eri ikäpolvien (nuorisokulttuuri), tietyn organisaation (Nokia-kulttuuri) tai sukupuolten kulttuurista (naisten ja miesten kulttuurit). Antropologiassa puolestaan kulttuuri nähdään ilmiönä, joka samanaikaisesti sekä yhdistää ihmisiä heidän omaan kulttuuriryhmäänsä sekä erottaa heitä muista ryhmistä (Nisula 2011).

Käytän opinnäytetyössäni runsaasti myös käsitettä monikulttuurisuus, jolla voidaan tarkoittaa useita eri asioita. Sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ihminen kuuluu samanaikaisesti useihin eri kulttuureihin tai ylipäätään maailmassa esiintyvien erilaisten kulttuurien kirjoa. Puhuttaessa yhteiskunnasta ja kulttuuripolitiikasta monikulttuurisuudella tarkoitetaan kuitenkin yleensä sitä, että poliittisten linjausten ja lainsäädännön avulla pyritään mahdollistamaan se, että samassa yhteiskunnassa elää rin-

nakkain keskenään hyvin erilaisia etnisiä ja kulttuurisia yhteisöjä, joilla kaikilla on tasa-arvoiset oikeudet. (Huttunen ym. 2005; Saukkonen 2007, 7–8.) Tässä opinnäytetyössä käytän monikulttuurisuutta viimeksi mainitussa merkityksessä. Erilaisia kulttuurin määritelmiä ja alalajeja on todella suuri määrä, joten selkeyden vuoksi käsitteelen tämän opinnäytetyön yhteydessä lähinnä kansallisia ja alueellisia kulttuureja. Teen opinnäytetyötäni nimenomaan suomalaisten tapahtumanjärjestäjien näkökulmasta, joten tässä yhteydessä tarkoitan ”vieraalla” kulttuurilla Suomen rajojen ulkopuolella pääsääntöisesti esiintyvää kulttuuria.

3 TOIMIMINEN VIERAASSA KULTTUURISSA

Seuraavissa luvuissa käyn läpi vieraassa kulttuurissa toimintaan ja työskentelyyn liittyviä peruskäsitteitä. Käsitteelen myös sitä, millaisia ominaisuuksia vieraassa kulttuurissa menestyminen asiantuntijoiden mukaan vaatii. Lisäksi tarkastelen erilaisia haasteita, jotka liittyvät vieraiden kulttuurien kohtaamiseen.

3.1 Kulttuuri- ja kulttuurienvälinen kompetenssi

Kompetenssilla tarkoitetaan nykytyöelämässä Salo-Leen mukaan (2004b) ”kykyä tehdä jotain hyvin” ja ”kykyä olla tehokas”. Kun puhutaan kulttuurikompetentista ihmisestä, tarkoitetaan, että hän tuntee tietyille kulttuurille ominaiset viestintä- ja toimintatavat riittävän hyvin kyetäkseen työskentelemään kyseisessä kulttuurissa menestyksekkäästi. Lisäksi hän osaa välttää suurimmat kulttuuriset konfliktit ja väärinymmärrykset sopeuttamalla omaa käyttäytymistään ja viestintäänsä kyseisen kulttuurin vaatimusten mukaisesti. Hyvä esimerkki tästä voisi olla vaikkapa suomalainen toimitusjohtaja, joka tuntee hyvin suomalaisessa ja saksalaisessa liike-elämäkulttuurissa tyypillisesti pätevät lainalaisuudet ja osaa säädellä toimintaansa niiden mukaisesti. Toisaalta sama toimitusjohtaja voisi kuitenkin olla isoissa vaikeuksissa kulttuurisesti, jos hän yrittäisi johtaa liikeyritystä vaikkapa Ranskassa tai Italiassa. Niinpä hänen kannattaisi joko perehtyä tarkasti paikalliseen liike-elämäkulttuuriin tai palkata yritykseensä paikallisia toimintatapoja ja -kulttuuria tunteva henkilö, mikäli hän haluaisi laajentaa toimintaansa oman kulttuurialueensa ulkopuolelle. Vaihtoehtoisesti hän voisi myös pyrkiä kehittämään itsessään tiettyjä ominaisuuksia tullakseen kulttuurikompetentista yksilöstä kulttuurienvälisesti kompetentiksi. (Huovila 2012.)

Kulttuurienvälinen kompetenssi on hieman kulttuurikompetenssia laajempi käsite. Toisin kuin jälkimmäistä, sitä ei ole sidottu mihinkään yksittäiseen kulttuuriin ja juurille tyypillisen käyttäytymiskoodiston tuntemiseen. Sen sijaan sillä tarkoitetaan yksilön kykyä irrottautua omasta kulttuuriipiiristään ja sopeuttaa oma viestintänsä ja toimintansa sellaisissa tilanteissa, joihin liittyy vuorovaikutusta useiden eri kulttuurien välillä. Toisin sanoen kyse ei ole siitä, että yksilö välttämättä tuntisi nimenomaan kohtaamansa kulttuurin erityisen hyvin, vaan että hän kykenee mukautumaan eri tilanteisiin parhaalla mahdollisella tavalla, oli vuorovaikutuksessa sitten mistä kulttuureista tulevien yksilöiden kanssa tahansa. (Huovila 2012.)

Kulttuurienvälistä kompetenssia on tutkittu paljon ja pyritty selvittämään, mitkä ominaisuudet loppujen lopuksi tekevät yksilöstä kulttuurienvälisesti kompetentin (Salo-Lee 2005, 125). Yksi esimerkki näistä tutkimuksista on ”Kulttuurienvälisesti tehokkaan henkilön profiili” (”A Profile of the Interculturally Effective Person”), jonka Kanadan ulkoministeriötä palveleva kulttuurienvälinen oppimiskeskus on teettänyt kansainvälisellä työryhmällä. Kyseinen profiilimalli määrittelee (2004, 4) kulttuurienvälisesti tehokkaan henkilön sellaiseksi, joka elää tyytyväisenä ja työskentelee menestyksekkäästi toisessa kulttuurissa. Tällaisella henkilöllä on seuraavat ominaisuudet:

1. Hän kykenee saavuttamaan viestinnällään toista kulttuuria edustavien henkilöiden kunnioituksen ja luottamuksen.
2. Hän pystyy sopeuttamaan ammatilliset taitonsa (sekä tekniset että johtamistaidot) paikallisten olosuhteiden sekä rajoitusten mukaisesti.
3. Hän kykenee sopeutumaan henkilökohtaisella tasolla niin, että on tyytyväinen ja voi oleskella ja työskennellä toisessa kulttuurissa luontevasti.

Tämän lisäksi mallissa on eritelty yhdeksän kulttuurienvälisen tehokkuuden kannalta oleellista taitoa tai ominaisuutta:

1. Sopeutumiskyvyt.
2. Vaatimattomuus ja kunnioittava asenne.
3. Kulttuuri-käsitteen ymmärrys.
4. Isäntämaan sekä sen kulttuurin tunteminen.
5. Suhteiden rakentaminen.
6. Itsetuntemus

7. Kulttuurienvälinen viestintä
8. Organisaatiotaidot
9. Sitoutuminen henkilökohtaisella ja ammatillisella tasolla

Kulttuurienvälistä kompetenssia ovat tutkineet myös muun muassa Kühlmann ja Stahl, jotka ovat selvittäneet kansainvälisissä johtotehtävissä toimineiden saksalaisten menestykseen johtaneita tekijöitä. Heidän tutkimustensa mukaan tämänytyypisissä tehtävissä menestyvillä johtajilla on tyypillisesti keskimääräistä enemmän seuraavia kulttuurienvälisiä taitoja ja ominaisuuksia:

1. Monimerkityksisyyden sietokyky
2. Joustava käytös
3. Tavoitteellisuus
4. Sosiaalisuus ja kiinnostus muihin ihmisiin
5. Empaattisuus
6. Ei-tuomitseva-asenne
7. Metakommunikaatiotaidot

(Stahl 2001, 201.)

Salo-Lee puolestaan toteaa, että kulttuurienvälistä vuorovaikutusta vaativissa tehtävissä menestyneille henkilöille ovat tutkimusten mukaan tyypillisiä seuraavat ominaisuudet:

- He opettelevat paikallisen kielen.
- He tuntevat paikallisen yhteiskunnan historiaa, politiikkaa ja taloutta.
- Heille on tärkeää ymmärtää ja kunnioittaa paikallisia kollegoitaan.
- He onnistuvat saavuttamaan paikallisten luottamuksen ja kunnioituksen.
- He pyrkivät sosiaaliseen vuorovaikutukseen paikallisten kanssa.
- He onnistuvat luomaan laajoja sosiaalisia verkostoja.
- He eivät valita.
- He eivät luovuta.
- He ovat ammatillisesti tyytyväisiä.
- He sitoutuvat itsensä kehittämiseen jatkuvasti.

(Salo-Lee 2004a, 3.)

Kulttuurienvälistä kompetenssia ei nykyään kuitenkaan käsitetä pelkästään taitoluetteloksi, joka voitaisiin sellaisenaan siirtää automaattisesti tilanteeseen kuin tilanteeseen. Oleellista on, että henkilö pystyy mukautumaan luontevasti vastaantuleviin tilanteisiin ja toimimaan menestyksekkäästi erilaisten ihmisten kanssa. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi ja taidoiksi tilanteissa, joissa eri kulttuurit kohtaavat, on havaittu muun muassa joustavuus omassa käyttäytymisessä, muiden huomioon ottaminen, kulttuuri- ja viestintäherkkyys sekä osallistuminen tuottavasti yhteisiin projekteihin jakamalla tietoa ja kokemuksia. (Salo-Lee 2004a, 3.)

Kulttuurienvälistä tehokkuutta koskevissa tutkimuksissa on perinteisesti näkynyt voimakkaasti ”siellä”-näkökulma eli toisin sanoen on keskitytty tutkimaan sitä, millaisia ominaisuuksia ulkomaille töihin lähtevät tarvitsevat menestyäkseen. Yhä monikulttuurisemmaksi muuttuvassa yhteiskunnassa ei kuitenkaan tarvitse enää lähteä ulkomaille saakka tarvitakseen kulttuurienvälistä kompetenssia, sillä kasvavan maahanmuuton myötä vieraat kulttuurit ovat yhä tiiviimpi osa myös kotimaista arkea. Kulttuurienvälistä kompetenssia vaaditaan sekä maahanmuuttajilta että heiltä, joiden keskuuteen muuttajat tulevat. Tämän vuoksi uusissa tutkimuksissa on alettu entistä enemmän käyttää myös ”täällä”-näkökulmaa eli toisin sanoen on tutkittu, millä keinoin saisimme luotua parhaat mahdolliset olosuhteet maahanmuuttajien menestymiselle omassa yhteiskunnassamme. Tästä on mentävä eteenpäin vielä laajempaan näkökulmaan: ”kuinka me kaikki menestymme yhdessä?” (Salo-Lee 2005, 126–127.)

3.2 Vieraan kulttuurin haasteet

Toisen kulttuurin kohtaamiseen liittyy monenlaisia haasteita, joista suurimmiksi ovat osoittautuneet erityisesti:

1. Etnosentrisyys eli omakulttuurikeskeisyys.
2. Nonverbaalinen viestintä.
3. Kielellinen viestintä.
4. Valtaetäisyys.
5. Yhteisöllisyys vs. yksilöllisyys.
6. Partikularismi vs. universalismi.
7. Aikakäsitys.

(Salo-Lee 2004a, 3–6.)

Omakulttuurikeskeisyys tarkoittaa, että esimerkiksi viestintätilanteissa tulkitsemme keskustelun toista osapuolta oman kulttuurimme mukaisesti, vaikka hänen kulttuurilleen tyypilliset viestintätavat saattavat poiketa voimakkaasti omistamme. Tämä johtaa hyvin helposti ikäviin väärinkäsityksiin. Tämän vuoksi toisen osapuolen näkökulman huomioon ottaminen onkin oleellinen osa kulttuurienvälistä kompetenssia. Hyvä perussääntö muiden kulttuurien kanssa vuorovaikuttamisessa on: ei ole oleellista, mitä näytät, vaan miten se nähdään, eikä se mitä sanot, vaan miten se kuullaan. Esimerkiksi kansainvälisessä markkinoinnissa ja mainonnassa on ensiarvoisen tärkeää huomioida viestin vastaanottajan näkökulma. (Salo-Lee 2004a, 4; Kanervo & Saarinen 2011.)

Viestintätyyli ja -tavat vaihtelevat runsaasti kulttuurista toiseen. Yksi keskeisempi piirteitä ihmisten välisessä kanssakäynnissä on kohteliaisuus, joka kuitenkin määritellään ja jota ilmaistaan eri kulttuureissa eri tavoin. Kohteliaisuus muodostuu sekä kielellisestä että nonverbaalisesta viestinnästä, johon kuuluvat esimerkiksi ilmeet ja eleet, katsekontakti, koskettaminen sekä fyysinen etäisyys. Sekä kielellinen että nonverbaalinen viestintä ovat erottamaton osa vuorovaikutusprosessia: se, mitä sanotaan, liittyy oleellisesti siihen, miten jotakin sanotaan. Esimerkiksi liike-elämässä nonverbaalisella viestinnällä on huomattu olevan suuri vaikutus siihen, kuinka asiantuntevana tai yritykseensä ja asiaansa sitoutuneena henkilöä pidetään. Tietyissä tilanteissa useiden muiden kulttuurien edustajat saattavat pitää suomalaisia kylminä tai jopa epäkohteliaina heille tyypillisen pidättäytyväisen nonverbaalisen viestinnän ja vähäsanaisen kielellisen viestinnän vuoksi. Esimerkiksi hiljaisuus on suomalaisessa viestintäkulttuurissa sallittua, kun taas muun muassa amerikkalaiset tulkitsevat hiljaisuuden yleensä ihmisten välisen kontaktin kiusallisena katkeamisena. Monikulttuurisissa työyhteisöissä käy usein niin, että eri kulttuurien vuorovaikutuksen tuloksena syntyy kompromissiratkaisuna niin sanottu ”kolmas kulttuuri”, joka sisältää vaikutteita useista eri viestintätyyleistä. (Salo-Lee 2004a, 4; Kanervo & Saarinen 2011.)

Eri kulttuureihin liittyy useita eri ominaisuuksia, jotka saattavat aiheuttaa kitkaa muita kulttuureja kohdattaessa. Yksi tällainen on se, korostuuko kulttuurissa yksilö- vai yhteisökeskeisyys. Yksilöllisissä kulttuureissa ihmisille on tyypillistä minäkeskeinen maailmankatsomus ja identiteetti: jokaisen oletetaan olevan ensisijaisesti vastuussa itsestään ja omista teoistaan. Tällöin täysi-ikäisillä on oikeus omiin elämänvalintoihinsa eikä heidän edellytetä esimerkiksi pitävän huolta huonommin pärjäävistä sukulaisistaan. Yhteisöllisissä kulttuureissa identiteetti taas on me-keskeinen ja perustuu

ryhmään, jonka jäseneksi on synnytty, eikä yksilöön. Tällaisessa kulttuureissa yhteisön tasapainon säilyttäminen on usein tärkeämpää kuin yksilön henkilökohtaiset oikeudet. Myös perhekäsitys on hyvin laaja ja yksilön oletetaan huolehtivan myös sukulaistensa hyvinvoinnista. Yksilökeskeinen lähestymistapa on lisääntynyt koko maailmassa muun muassa teollistumisen ja kaupunkilaistumisen myötä, mutta siitä huolimatta jopa noin 70 prosenttia maailman väestöstä edustaa yhteisöllisiä kulttuureja. Esimerkiksi Länsi-Eurooppaa sekä Pohjois-Amerikkaa pidetään kulttuuriltaan varsin yksilöllisinä, kun taas muun muassa Afrikka, Aasia ja Etelä-Amerikka edustavat yhteisöllisyyttä. (Salo-Lee 2004a, 5; Kanervo & Saarinen 2011; Väestöliitto 2012.)

Yksi eri kulttuureja erottava tekijä on myös valtaetäisyys, jolla tarkoitetaan sitä, kuinka tiettyä kulttuuria edustavat ihmiset hyväksyvät vallan epätasaisen jakaantumisen. Esimerkiksi Pohjoismaissa on tyypillistä alhainen valtaetäisyys: valta jakaantuu demokraattisemmin eikä esimiehillä tai päättäjillä välttämättä ole suurta etäisyyttä alaisiinsa. Toisaalta taas esimerkiksi Etelä-Amerikassa ja Aasiassa korkea valtaetäisyys on hyvin yleistä. (Salo-Lee 2004a, 5; Kanervo & Saarinen 2011.) Eri kulttuurit voidaan jakaa myös universalistisiin ja partikularistisiin kulttuureihin. Universalismilla tarkoitetaan sitä, että kulttuurissa tukeudutaan vahvasti erilaisiin sääntöihin ja niitä noudatetaan kaikissa tilanteissa. Partikularismissa taas arvostetaan enemmän henkilökohtaisia suhteita ja voidaan sallia säännöistä poikkeaminen, jos tilanteen olosuhteet sitä vaativat. Yhteiskunnan muutokset ovat vaikuttaneet myös universalismiin ja partikularismiin: kaupunkilaistuminen ja teollistuminen lisäävät universalismia, kun taas pienemmissä yhteisöissä ihmiset ovat voimakkaammin riippuvaisia toisistaan ja enemmän taipuvaisia partikularismiin. (Salo-Lee 2004a, 5.)

Aikakäsityksen perusteella kulttuurit voidaan jakaa yksi- ja moniaikaisiin. Yksiaikaisille kulttuureille on tyypillistä halu pysyä etukäteen tehdyssä suunnitelmassa ja aikataulussa, yhden asian tekeminen kerrallaan sekä työ- ja asiakeskeisyys. Moniaikaisissa kulttuureissa taas ihmiset pitävät ihmissuhteita tehtävien suorittamista ja aikatauluja tärkeämpinä ja pyrkivät tekemään mahdollisimman monta asiaa samanaikaisesti. Jälkimmäisten kulttuurien ihmisille on tyypillistä niin sanottu *mañana*- eli huomenna-asenne, jolla ei kuitenkaan välttämättä tarkoiteta jonkin asian tapahtuvan juuri huomenna, vaan joskus tulevaisuudessa. Kumminkin aikakäsityksen edustajat pitävät yleensä toisen näkemystä tehottomana. Yksiaikaisten mielestä moniaikaisuudesta seuraa sekasortoa ja usean asian hoitaminen yhtä aikaa on keskittymiskyvyttömyyttä.

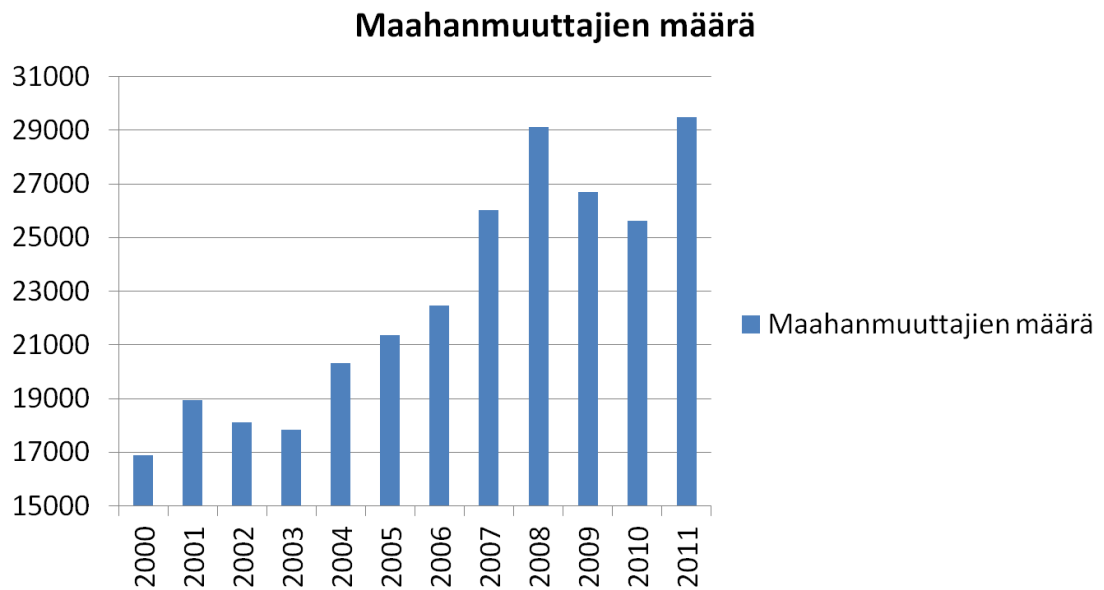
Moniaikaiset taas näkevät, että yksiaikaiset ovat joustamattomia ja hitaita, koska kaikki aika menee yhden ainoan asian hoitamiseen. Nämä erot saattavat aiheuttaa ongelmia kulttuurien välillä, kun esimerkiksi sovitaan yhteisiä tapaamisia ja aikatauluja tai valmistellaan projektia. Esimerkiksi Suomessa on totuttu noudattamaan työaikoja tarkasti ja työt menevät usein henkilökohtaisten ongelmien edelle, mutta moniaikaisessa kulttuurissa taas esimerkiksi sukulaisen sairastuminen saattaa olla syy jäädä pois töistä. Yksiaikaisuus on yleistä yksilöllisissä ja moniaikaisuus taas puolestaan yhteisöllisissä kulttuureissa. (Salo-Lee 2004a, 5–6; Kanervo & Saarinen 2011.)

4 VIERAAT KULTTUURIT SUOMEN KULTTUURIPOLITIIKASSA

Kulttuuripolitiikka ja kulttuuripoliittinen päätöksenteko ohjaavat ja luovat linjauksia koko Suomen taide- ja kulttuurielämälle ja siten myös tapahtumakentälle (Heiskanen ym. 2002; Kukkasmäki 2004; OKM 2012). Seuraavissa luvuissa käsittelen sitä, millä eri tavoin vieraat kulttuurit ja monikulttuurisuus näkyvät ja vaikuttavat tänä päivänä Suomen kulttuuripolitiikassa ja millä tavoin niiden roolien arvioidaan kehittyvän tulevaisuudessa.

4.1 Monikulttuurisuus

Maahanmuutto ja sen monet vaikutukset yhteiskuntaan ovat olleet osa Suomen kulttuuripolitiikkaa jo reilun kahdenkymmenen vuoden ajan (Saukkonen 2010, 97). Tällä hetkellä maahanmuuttajien osuus Suomen väestöstä kasvaa jatkuvasti kuten kuvasta 1 voidaan todeta. Tämän myötä syntyy aina vain uusia kieli- ja kulttuurivähemmistöjä (Salo-Lee 2005, 123), joiden edustajat muodostavat tietysti myös oman merkittävän kohderyhmänsä erilaisille kulttuuritapahtumille, -hankkeille ja -palveluille. Tämän vuoksi opetus- ja kulttuuriministeriö onkin nostanut monikulttuurisuuden sekä kulttuurin tasapuolisen saavutettavuuden lisäämisen merkittäviksi tulevaisuuden tavoitteiksi koko suomalaiselle kulttuurialalle. Nämä tavoitteet mainitaan muun muassa Opetusministeriön strategiassa 2015, useissa ministeriön toimintasuunnitelmissa, Valtioneuvoston periaatepäätöksenä hyväksymässä taide- ja taiteilijapoliittisessa ohjelmassa, Opetusministeriön maahanmuuttopoliittisissa linjauksissa, Opetusministeriön taiteen ja kulttuurin saavutettavuusohjelmassa 2006–2010, lastenkulttuuripoliittisessa ohjelmassa sekä Opetusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmassa. (OKM, 2012.)



KUVA 1. Maahanmuuton kehittyminen Suomessa 2000-luvulla (Tilastokeskus, 2012.)

Kulttuuri- ja etnisten vähemmistöjen oikeudet omaan kulttuuriinsa ja sen ilmaisuun ovat äärimmäisen vaikeita kulttuuripoliittisia kysymyksiä. Niihin liittyvät ongelmat syntyvät tilanteissa, joissa vähemmistö- ja valtakulttuurin intressit ovat keskenään niin ristiriitaiset, että asiaa on lähes mahdotonta ratkaista molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Kuitenkin vähemmistökulttuurin edustajilla tulisi olla oikeus omaan kulttuuriinsa ja identiteettiinsä mahdollisimman tasa-arvoisesti sekä valtakulttuurin että muiden kulttuurivähemmistöjen kanssa. Ongelmallista on myös se, että erityisoikeuksien myöntäminen vähemmistökulttuureille aiheuttaa usein voimakkaita vastareaktioita valtakulttuurin edustajissa. Viime kädessä kulttuurisiin oikeuksiin liittyvät kysymykset ovat melko perustavanlaatuisia ihmisoikeus- ja tasa-arvokysymyksiä, mistä johtuen niitä koskevia käytäntöjä harkitaan erityisen huolella ja ne vakiintuvat hyvin hitaasti. (Heiskanen & Mitchell 2002, 303–305.)

Myös kulttuuri- ja opetusministeriö käsittelee kulttuurisiin oikeuksiin liittyviä eettisiä kysymyksiä Koivusen ja Marsion laatimassa *Reilu kulttuuri?* -julkaisussa. Siinä jokaiselle ulkoisista tekijöistä riippumatta kuuluviksi kulttuurisiksi oikeuksiksi määritellään pääsy oman kulttuuripiiriin traditioon, kulttuurin saavutettavuus ja saatavuus, kulttuuritarjonnan moninaisuus ja osuvuus, kulttuuritarjontaan osallistuminen sekä mahdollisuus kulttuuriseen itseilmaisuun. Julkaisussa näiden oikeuksien toteutumista pidetään edellytyksenä myös yksilön ihmis- ja perusoikeuksien toteutumiselle. Kulttuuriset oikeudet ovat hyvin ajankohtainen aihe nyky-Suomessa, sillä kasvanut maahanmuutto

on lisännyt kulttuurien moninaisuutta merkittävästi. Tästä nousseet lieveilmiöt kuten rasismi ja tiettyihin vähemmistöryhmiin kohdistuva syrjintä uhkaavat useiden yksilöiden oikeutta omaan kulttuuriin ja sen ilmaisuun. Tämän vuoksi julkaisussa esitetään Suomen kulttuuripolitiikan tavoitteeksi kulttuuristen oikeuksien toteutumisen varmistaminen sekä suvaitsevaisuuden lisääminen. (Koivunen & Marsio 2006.)

Saukkosen mukaan (2007, 13) taide ja kulttuuri sekä maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus kohtaavat toisensa monilla eri tavoilla sekä useilla tasoilla. Hän esittää nämä kohtaamiset taulukon 1 avulla:

TAULUKKO 1. Taiteen / kulttuurin sekä maahanmuuttajien / monikulttuurisuuden kosketuspintoja (Saukkonen 2007, 13).

	Kulttuuri A: Elämäntapa, merkitysjärjestelmä	Kulttuuri B: Kulttuuriteollisuus	Kulttuuri C: Luova taiteellinen työ
Yksilö	a) Maahanmuuttajat tai etniskulttuuristen yhteisöjen jäsenet oman kulttuurinsa ylläpitäjinä ja kehittäjinä b) Kulttuurien läsnäolo ja avoimuus yksilöiden vapauden edellytyksenä valita, muokata ja kehittää kulttuurista identiteettiään	a) Maahanmuuttajat tai etnis-kulttuuriin yhteisöihin kuuluvat kulttuuriteollisuuden tekijät ja tuottajat b) Kulttuuriteollisuudentuotteiden ja palveluiden saavutettavuus maahanmuuttajille ja etniskulttuuristen yhteisöjen jäsenille sekä tosiasiallinen käyttö ja kulutus	a) Maahanmuuttajataiteilijat tai etnis-kulttuuriin yhteisöihin kuuluvat taiteilijat b) Kulttuuripalvelujen saavutettavuus maahanmuuttajille ja etnis-kulttuuristen yhteisöjen jäsenille
Yhteisö	a) Yhteisöjen mahdollisuus ylläpitää ja kehittää kollektiivista kulttuurista identiteettiään b) Etnisten ja kulttuuristen yhteisöjen mahdollisuus kohdata toisiaan ja olla vuorovaikutuksessa	a) Etnis-kulttuuristen yhteisöjen yhdistys- tai yrityspohjainen kulttuuriteollinen toiminta b) Kulttuuriteollisuuden tuotteiden saavutettavuus etniskulttuuristen yhteisöjen kannalta sekä ”kollektiivinen” käyttö ja kulutus	a) Etnis-kulttuuristen yhteisöjen esimerkiksi yhdistyksissä organisoitu taidetoiminta b) Kulttuuripalvelujen saavutettavuus ja taidetarjonnan käyttö etnis-kulttuuristen yhteisöjen kannalta sekä ”kollektiivinen” osallistuminen
Yhteiskunta	a) Yhteiskunnan elämäntavallisen ja ”yleiskulttuurisen” variaation julkinen esittäminen b) Yhteiskunnan kaikkien jäsenten kohtaaminen sen etniskulttuurisen monimuotoisuuden kanssa	a) Moni- tai interkulttuurinen sekä rajoja ylittävä ja hybridimuotoja tuottava kulttuuriteollisuus b) Monimuotoisuutta esittävän ja edustavan kulttuuriteollisuuden tuotteiden saavutettavuus yhteiskunnan kaikkien jäsenten kannalta	a) Moni- tai interkulttuurista taiteellista toimintaa toteuttavat tai tukevat instituutiot, hankkeet yms. b) Monimuotoisuutta esittävän ja edustavan taiteen saavutettavuus yhteiskunnan kaikkien jäsenten kannalta

Maahanmuuttajat vaikuttavat siis suomalaisessa kulttuurielämässä sekä yksilötasolla että yhteisöinä ja he toimivat niin kulttuurin kuluttajina kuin sen tuottajinakin. Taiteen ja kulttuurituotteiden lisäksi heidän vaikutuksensa näkyy suomalaisessa kulttuurissa myös sen laajemmassa merkityksessä: maahanmuuttajat tuovat mukanaan uusia elämäntapoja sekä uusia tapoja ajatella ja tulkita maailmaa. Heidän läsnäolonsa muokkaa yhteiskuntaamme ja pakottaa meidät uudistamaan käsityksemme siitä, millainen maa Suomi on ja mitä suomalaisuus oikeastaan tarkoittaa. Tätä vaikutusta, joka maahanmuuttajilla on yhteiskuntaamme, voidaan säädellä kulttuuripoliittisten ratkaisujen avulla. Esimerkiksi Saukkonen mainitsee lukuisia perusteluja, joiden vuoksi yhteiskunnan muuttuminen etnisesti ja kulttuurisesti yhä monimuotoisemmaksi tulisi huomioida myös kulttuuripoliittisessa päätöksenteossa. Hän jaottelee nämä perustelut kolmeen eri kategoriaan:

1. taiteen ja kulttuurin kentän sisäisiin (joilla pyritään muun muassa vahvistamaan luovuutta, edistämään moninaisuutta ja moniarvoisuutta sekä kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta),
2. kotouttamispoliittisiin (joilla pyritään muun muassa kotouttamaan maahanmuuttajia, lisäämään suvaitsevaisuutta sekä vastustamaan syrjintää) sekä
3. yleisiin yhteiskunnallisiin perusteluihin (joilla pyritään muun muassa edistämään luovaa taloutta ja innovaatioita sekä yleistä hyvinvointia).

(Saukkonen 2007, 15.)

Maahanmuuttajat tuovat mukanaan oman lisänsä Suomen kulttuurikentälle, mikä voidaan nähdä hyödynnettävänä resurssina. Esimerkiksi Saukkonen toteaa heidän lisäävän ja laajentavan suomalaista luovaa osaamista ja lahjakkuutta. Kulttuuripoliittisilla toimenpiteillä voidaan taata heille parhaat mahdollisuudet hyödyntää ja toteuttaa tuota lahjakkuutta sekä omassa piirissään että yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Toisaalta eri etniset ryhmät ja yhteisöt myös monipuolistavat kulttuurikenttää sekä sisällöllä että kokonaan uudennlaisilla ilmaisun keinoilla. Kulttuuripolitiikan avulla voidaan myös varmistaa, että erilaisilla etnisillä ja kulttuurisilla vähemmistöillä on samat mahdollisuudet saavuttaa taide- ja kulttuuripalveluita kuin kantaväestöllä, mikä puolestaan edistää tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa. (Saukkonen 2007, 15–16.)

Osallisuus taide- ja kulttuurielämään tarjoaa maahanmuuttajille myös yhden mahdollisen tavan osallistua yhteiskunnan toimintaan. Tämä edistää Saukkosen mukaan (2007,

16–17) heidän kotouttamistaan Suomeen. Lisäksi hän toteaa, että kulttuuritoiminnassa yksilön on mahdollista kehittää itseään ja taitojaan tavalla, joka antaa hänelle paremmat mahdollisuudet osallistua esimerkiksi työelämään. Maahanmuutto synnyttää myös uudenlaisia sosiaalisia rakenteita, jotka luovat valtiotasolla painetta ehkäistä rasistisia ja syrjivästi erilaisiin ihmisiin suhtautuvia asenteita. Kulttuuripoliittisilla toimenpiteillä voidaan luoda mahdollisuuksia tuoda erilaisuutta esille positiivisessa valossa sekä lieventää kielteisiä asenteita kulttuurin keinoin. On myös tärkeää, että kulttuuripoliittikan avulla luodaan mahdollisuuksia eri etnisten yhteisöjen välisille kohtaamisille sekä lisätään ihmisten halua ja mahdollisuuksia olla tekemisissä muidenkin kuin omaan ryhmään kuuluvien kanssa. Muutoin riskinä on maahanmuuttajaryhmien kollektiivinen syrjäytyminen muusta yhteiskunnasta.

Kulttuuripoliittisilla linjauksilla voidaan myös luoda edellytyksiä koko yhteiskunnan kilpailukyvyn ja innovatiivisuuden lisäämiselle. Työyhteisöjä, jotka ovat kulttuurisesti ja etnisesti monimuotoisia, pidetään Saukkosen mukaan (2007, 17–18) luovina, innovatiivisina ja hedelmällisinä työskentely-ympäristöinä. Tällaiset yhteisöt ovat veto-voimaisia ja houkuttelevat puoleensa myös korkean osaamistason kansainvälistä työvoimaa. Taiteen ja kulttuurin avulla on mahdollista vaikuttaa myös yleiseen yhteiskunnalliseen hyvinvointiin. Maahanmuuttajat muodostavat hyvinvointipalveluille uudenlaisia kohderyhmiä, joilla on omat tarpeensa. Kulttuuripoliittisilla ratkaisulla voidaan pyrkiä ehkäisemään heidän syrjäytymistään, vahvistamaan heidän itsetuntoaan ja -luottamustaan sekä edistämään heidän fyysistä ja henkistä terveyttään.

Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee ja pyrkii lisäämään erilaisia kulttuurihankkeita, -toimintaa ja -tapahtumia, jotka edistävät monikulttuurisuutta sekä kulttuurin saavutettavuutta erilaisten kieli- ja kulttuurivähemmistöjen näkökulmasta. Ministeriö myös myöntää tällaista monikulttuurista työtä varten erillisiä valtionavustuksia, joiden avulla on tarkoitus muun muassa mahdollistaa maahanmuuttajien oman kulttuuritoiminnan harjoittamista, edistää kulttuurivähemmistöjen oman identiteetin säilyttämistä sekä parantaa kulttuurivähemmistöjen ja valtakulttuurin välisiä yhteyksiä. Valtionavustusta myönnetään myös rasismiin vastaiseen kulttuurityöhön sekä maahanmuuttajien kotouttamiseen tähtäävään toimintaan, hankkeisiin ja tapahtumiin. (OKM 2012.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön lisäksi erilaisiin monikulttuurisuutta edistäviin kulttuurihankkeisiin ja -projekteihin myönnetään avustusta muun muassa Taiteen keskustoi-

mikunnalta (Taiteen keskustoimikunta 2012). Myös esimerkiksi Helsingin ja Tampereen kaupunkien kulttuuriavustusten jakokohteiksi on määritelty erikseen monikulttuurisuutta edistävä sekä maahanmuuttajiin kohdistuva työ (Tampereen kaupunki 2011; Helsingin kaupunki 2012).

4.2 Kansainvälinen kulttuuriyhteistyö ja kulttuurivienti

EU-jäsenyyden myötä Suomi on tänä päivänä hyvin tiiviisti osallisena Euroopan maiden välisessä kulttuuriyhteistyössä. Sen lisäksi yksi aktiivinen kansainvälisen kulttuuriyhteistyön muoto on esimerkiksi toiminta Suomen ja muiden valtioiden ystävyysseurojen ja ulkomaanyhdistysten välillä. Näiden toiminta on valtioiden välisistä sopimuksista riippumatonta, kansalaisjärjestöjen harjoittamaa vapaata yhteistyötä, jonka tukemiseen myös maiden suurlähetystöt osallistuvat usein. Tällaisia järjestöjä löytyy lähes kaikista Euroopan maista ja runsaasti myös sen ulkopuolelta. Suomella toimii ulkomailla myös useita kulttuuri- ja tiedeinstituutteja, joiden tehtävä on edistää omalla alallaan suomalaisen kulttuurin tuntemusta. (Kukkasmäki 2004, 109–116.)

Myös opetus- ja kulttuuriministeriö mainitsee (2012) kansainvälisen kulttuuriyhteistyön kehittämisen olevan tärkeä osa Suomen kulttuuripolitiikkaa. Ministeriö jakaa erilaisiin kansainvälisiin ja kansainvälistä yhteistyötä kehittäviin kulttuurihankkeisiin ja -toimintaan vuosittain lukuisia valtionavustuksia. Niiden avulla on tarkoitus edistää kulttuuritoimintaa muun muassa muiden Pohjoismaiden kanssa, jotka tekevät Suomen kanssa laajimmin ja monipuolisimmin kansainvälistä kulttuuriyhteistyötä (Kukkasmäki 2004, 109). Avustuksilla pyritään myös kehittämään kulttuuritoimintaa suomalaisten ja ulkomaalaisten kansainvälisten järjestöjen ja muiden vastaavien toimijoiden välillä. Samoin Taiteen keskustoimikunnalta on mahdollista hakea erillistä avustusta kansainvälistä kulttuuriyhteistyötä varten. (OKM 2012.)

Viime vuosina Suomessa on puhuttu paljon myös kulttuuriviennin tutkimisesta ja kehittamisestä. Aiemmin kulttuuria on ajateltu lähinnä ei-mitattavana hyödykkeenä ja tukikohteena, mutta tulevaisuudessa se on tarkoitus nostaa tasavertaiseksi perinteisempien vientialojen rinnalle. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan kulttuuriviennin ja -vaihdon lisääminen tulevaisuutta ajatellen on erittäin tärkeä tema niin Suomen kulttuuri- kuin ulkopolitiikassakin. Suomessa tuotetaan runsaasti kansainvälisesti kiinnostavia ja kilpailukykyisiä taide-esityksiä ja -teoksia ja niiden tarjonnan määrään

verrattuna pelkkä kotimainen markkina-alue on melko suppea. Kulttuuriviennin edistämällä tavoitellaan myös Suomi-brändin vahvistumista maailmalla, suomalaisten kulttuurituotteiden kansantaloudellisen merkityksen kasvattamista sekä kulttuurialan työllistymismahdollisuuksien sekä kulttuuriyrittäjyyden lisäämistä. (OKM 2012; Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit 2012.)

Jotta Suomen kulttuurivientiä saataisiin lisättyä ja kehitettyä tulevaisuudessa, on ensiarvoisen tärkeää, että suomalaiset kulttuurintekijät lähtisivät hankkimaan työkokemusta ja kontakteja myös maan rajojen ulkopuolelta. Muun muassa taiteen tiedotuskeskukset pitävät erittäin toivottavana, että suomalaiset taiteilijat, taidealojen opiskelijat sekä muut kulttuurialan ammattilaiset pyrkisivät aktiivisesti työllistymään ulkomailla toimivissa kulttuuri-instituuteissa, -projekteissa ja -hankkeissa sekä osallistuisivat jatkuvasti esimerkiksi erilaisiin taiteilijaresidenssi-ohjelmiin. Näin toimimalla he saisivat luotua uusia verkostoja ja hankittua osaamista, ymmärrystä ja kokemusta kansainvälisestä kulttuurikentästä, jotka ovat erilaisten kulttuuriviennin tuotteiden ja hankkeiden syntymisen edellytys. (Villacis 2008, 35–36.)

Myös vuosille 2007–2011 suunnitellussa opetus- ja kulttuuriministeriön Suomen kulttuuriviennin kehittämisohjelmassa mainitaan yhdeksi tärkeäksi kehittämiskohteeksi juuri kansainvälisen kulttuurivaihdon edistäminen yhteistyössä ulkoministeriön kanssa. Toimenpiteiksi tämän saavuttamiseksi ohjelmassa mainitaan muun muassa suomalaisten taiteilijoiden ja kulttuurintekijöiden liikkuvuuden edistäminen ja yhteistyö ministeriön sekä ammatti- ja taidekorkeakoulujen välillä erityisesti nuorten kulttuurialan ammattilaisten esiintuomiseksi kansainvälisesti. (OKM 2007, 24.)

5 VIERAAT KULTTUURIT TAPAHTUMANJÄRJESTÄMISESSÄ

On useita tilanteita, joissa suomalainen tapahtumanjärjestäjä saattaa tavalla tai toisella päätyä työnsä puolesta kosketuksiin itselleen vieraiden kulttuurien kanssa. Näin voi käydä esimerkiksi sellaisissa tapahtumatuotannoissa, joissa hänen kanssaan tapahtumaa toteuttavat työtoverit edustavat jotain muuta kuin suomalaista kulttuuritaustaa. Tämä ei nykyään ole välttämättä lainkaan harvinaista siinäkään tapauksessa, että tapahtumaa olisi toteuttamassa ainoastaan kotimaisia toimijoita. Tämä johtuu siitä, että Suomen kulttuurikentällä on aina työskennellyt huomattava määrä ulkomaalaistaustai-

sia ammattilaisia ja tänä päivänä heidän joukkonsa on lisääntyneen maahanmuuton myötä suurempi ja monimuotoisempi kuin koskaan aikaisemmin (Saukkonen 2010, 164–166; Hammar-Suutari 2011, 142).

Toisaalta taas jatkuvasti lisääntyvät etniset ja muut kulttuurilliset vähemmistöryhmät tuovat kulttuurin kuluttajina entistä enemmän kysyntää myös sisällöltään monikulttuurisille kulttuuritapahtumille ja -palveluille (OKM 2010, 10; Saukkonen 2010, 158). Jo nyt Suomesta löytyy useita esimerkkejä monikulttuurisuusteeman ympärille rakennetuista sekä vähemmistöryhmille suunnatuista kulttuuritapahtumista ja -palveluista. Yksi tällainen on esimerkiksi Maailma kylässä -ilmaisfestivaali, jonka kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry järjestää vuosittain yhteistyössä kansalaisjärjestöjen ja vapaaehtoisten kanssa. Festivaali sisältää monipuolista kulttuuriohjelmaa sekä lapsille että aikuisille. Ohjelmistosta löytyy muun muassa tanssia, musiikkia, elokuvia, luentoja sekä paneelikeskusteluita. Tapahtuman painopiste on eri kulttuurien esittelyssä ja niiden kohtaamisessa, suvaitsevassa monikulttuurisuudessa, kehitysyhteistyössä sekä kestävässä kehityksessä. (Maailma kylässä 2012.)

Toinen hyvä esimerkki monikulttuurisista tapahtumista ovat eri kaupungeissa ympäri Suomen järjestettävät Mahdollisuuksien tori -tapahtumat. Tapahtumien tarkoitus on antaa erilaisille kansalaisjärjestöille mahdollisuus esittäytyä yleisölle, tarjota monipuolista kulttuuriohjelmaa, tutustuttaa ihmiset erilaisiin ruokakulttuureihin ja tuoda monikulttuurisuutta esiin positiivisessa valossa. Tapahtumissa myös maahanmuuttajilla on tilaisuus tutustua suomalaiseen yhteiskunta- ja järjestötoimintaan. (Mahdollisuuksien tori 2012.) Myös esimerkiksi kansainvälinen taidekeskus Cassandra Helsingissä tekee aktiivisesti monikulttuurisuustyötä tuottaen muun muassa teatteriesityksiä ja taidetapahtumia, pitämällä ilmaisutaidon koulutusta, tekemällä yhteistyötä muiden Pohjoismaiden kanssa ja järjestämällä taidetyöpajoja (Cassandra 2012). Helsingistä löytyy myös kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa, joka harjoittaa monikulttuurista toimintaa ja pyrkii edistämään maahanmuuttajien mahdollisuuksia kulttuurin harrastamiseen. Caisa järjestää muun muassa konsertteja, ruokafestivaaleja, näyttelyitä, kursseja ja erilaisia kerhoja. (Caisa 2012.) Monikulttuurisuustoimintaa löytyy myös Helsingin ulkopuolelta ympäri Suomen, esimerkiksi Turusta, Mikkelistä, Jyväskylästä ja Oulusta (Sondip 2012; Mimosa 2012; Gloria 2012; Villa Victor 2012.)

Tapahtumanjärjestäjä saattaa päätyä työskentelemään vieraiden kulttuurien parissa paitsi toimiessaan kotimaisten tekijöiden kanssa, niin myös sellaisissa tapahtumatuotannoissa, jotka toteutetaan kansainvälisenä yhteistyönä. Matkailun edistämiskeskus julkaisi vuonna 2009 tutkimuksen, jossa selvitettiin suomalaisten kulttuuritapahtumien matkailullista merkittävyyttä sekä kansainvälistä potentiaalia. Tuossa tutkimuksessa todetaan, että huomattava osa suomalaisista kulttuuritapahtumista sisältää ainakin joidakin kansainvälisiä elementtejä, mikä voi yksinkertaisimmillaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että osa tapahtuman esiintyjistä saapuu ulkomailta. Tutkimukseen osallistui yhteensä 53 tapahtumaa ympäri Suomea, joista ainoastaan noin kuudella prosentilla ei ollut ohjelmistossaan lainkaan ulkomaalaisia esiintyjä. Suurimmassa osassa tapahtumia ulkomaalaiset esiintyjät muodostivat vähintään yli kymmenen prosenttia tapahtuman kokonaisuohjelmistosta. Samassa tutkimuksessa todettiin myös, että ainoastaan noin 19 prosenttia tapahtumista tavoitteli aktiivisesti kävijöitä ulkomailta, mutta jopa 60 prosenttia kuitenkin ilmoitti, että kansainväliset asiakkaat olisivat erittäin hyvä lisäys tapahtuman kävijäkuntaan. (Hakola & Pasanen 2009, 37–38.)

Kansainvälisen yhteistyön jatkuvasti kasvava merkitys erilaisille kulttuuritapahtumille, -projekteille ja -hankkeille tulee selkeästi ilmi myös Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n jäsenistölle vuonna 2011 teetetyssä kyselyssä, jossa selvitettiin heidän näkemyksiään kulttuurituotannon tulevaisuuden kehityssuunnista. Miltei kaikki kyselyyn vastanneet TAKU:n jäsenet arvioivat kansainvälisten verkostojen roolien kasvavan aina vain suuremmaksi erilaisissa kulttuuri- ja tapahtumatuotannoissa sitä mukaan, mitä lähemmäs mennään vuotta 2020. Lisäksi kolme neljästä kyselyyn vastanneesta myös suhtautui tähän kehityssuuntaan positiivisena asiana. (Halonen & Teye 2011, 38–40.)

Monikulttuuristen tapahtumatuotantojen ja kansainvälisen yhteistyön lisäksi kolmas tapahtumanjärjestäjälle päätyä työskentelemään vieraiden kulttuurien parissa on siirtyä töihin ulkomaille. Kuten edellisessä luvussa totesin, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä taidetoimikunnat toivovat suomalaisten kulttuurialan ammattilaisten hankkivan itselleen aktiivisesti kansainvälisiä kontakteja sekä työkokemuksia Suomen kulttuuriviennin edistämiseksi (OKM 2007, 24; Villacis 2008, 35–36). Kulttuurialan ammattilaisille on myös tarjolla lukuisia ulkomaille työllistymistä tukevia avustuksia, joita on mahdollista hakea muun muassa Taiteen keskustoimikunnalta. Avustuksilla

voidaan kattaa esimerkiksi työmatkoista tai ulkomailla toimiviin residenssiohjelmiin osallistumisesta koituvia kustannuksia. (Taiteen keskustoimikunta, 2012.)

6 CASE: AEC-TEA, BRASILIA

Seuraavissa luvuissa esittelen Brasiliassa, Bahian osavaltiossa sijaitsevassa, reilun 25 000 asukkaan Capim Grosson kaupungissa toimivaa AEC-TEA nimistä vapaaehtoisjärjestöä sekä sen tapahtumatuotantoja. Järjestön työntekijät koostuvat sekä paikallisista että ympäri maailmaa tulevista kansainvälisistä vapaaehtoisista, joten käytän sen järjestämiä tapahtumia käytännön esimerkkeinä tuotannoista, jotka toteutetaan useasta erilaisesta kulttuurista tulevien ihmisten välisenä yhteistyönä.

Suoritin alkuvuodesta 2012 AEC-TEA:ssa kulttuurituotannon opintoihini kuuluvan kolmen kuukauden mittaisen työharjoittelun, jolloin päätehtävänäni oli nimenomaan erilaisten kulttuuritapahtumien ja -projektien suunnittelu ja toteutus yhdessä järjestön muiden työntekijöiden sekä Capim Grosson asukkaiden kanssa. Minulla on siis oma-kohtaista kokemusta siitä, miten järjestön tapahtumatuotannot toimivat käytännössä ja millä tavoin monikulttuurinen yhteistyö niissä vaikuttaa. Olen lisäksi haastatellut aiheesta kolmea AEC-TEA:n pitkäaikaista työntekijää.

6.1 Aineisto ja menetelmät

Toteutin haastattelut lomakehaastatteluina (liite 1), koska se soveltui käytännön syistä tarkoitukseen erityisen hyvin. Lomakehaastattelu on ensinnäkin nopea ja tehokas tapa kerätä tietoa. Käyttämäni lomake oli puolistrukturoitu ja sisälsi paljon avoimia kysymyksiä, koska halusin saada aineistoon mahdollisimman monipuolisesti haastateltavien omia näkemyksiä ja ajatuksia sen sijaan, että olisin esimerkiksi tarjonnut heille valmiita vastausvaihtoehtoja. (Hirsjärvi ym. 1997, 181–182; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kyselylomakkeen käyttöä puolsi sekin tärkeä seikka, että toteutin kaikki haastattelut paikan päällä Brasiliassa ja käytettävissä olleet tekniset resurssit olivat varsin rajalliset enkä pystynyt esimerkiksi tallentamaan haastateltavien puhetta.

Haastatteluissa pyrin saamaan tietoa yleisesti AEC-TEA:n toiminnasta ja sen toimintaympäristöstä sekä erityisesti järjestön tapahtumatuotannoista. Lisäksi halusin saada

haastateltavien näkemyksiä siitä, miten erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten välinen työskentely on AEC-TEA:ssa toiminut sekä millaisia ongelmia ja toisaalta taas mahdollisuuksia erilaiset kulttuuritaustat ovat tuoneet järjestön tuottamiin tapahtumiin. Olin kiinnostunut myös siitä, millaiset taidot tai ominaisuudet ovat haastateltavien mielestä tärkeitä AEC-TEA:ssa toimivalle tapahtumatuottajalle sekä erityisesti myös siitä, miten järjestössä työskennelleet suomalaiset vapaaehtoiset ovat sopeutuneet ympärillään oleviin kulttuurieroihin.

Haastateltavia valittaessa kriteereinä olivat, että he ovat olleet pitkäjaksoisesti tekemisissä AEC-TEA:n kanssa ja että he osallistuvat tai ovat osallistuneet aktiivisesti järjestön tapahtumien tuottamiseen. Valitsin haastateltaviksi seuraavat henkilöt:

Yhdysvaltalainen Charles Exdell (s. 1982), joka on työskennellyt viimeisen kuuden vuoden ajan AEC-TEA:ssa valokuvauksen opettajana ja toimii lisäksi järjestön päävastuullisena tapahtumanjärjestäjänä sekä Ponto de Cultura -ohjelman koordinaattorina. Hän on suorittanut espanjan kielen sekä Latinalaisen Amerikan tutkimuksen Bachelor of Arts -tutkinnot.

Yhdysvaltalainen Sacia Stiles (s. 1974), joka on työskennellyt yhteensä kuusi vuotta AEC-TEA:ssa mm. kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden koordinaattorina, opetuskoordinaattorina sekä rahastonhoitajana. Hän on suorittanut sosiologian Bachelor of Arts -tutkinnon sekä sosiaalityön Master of Arts -tutkinnon. Lisäksi hän on työskennellyt lastenhoitajana ja englanninkielen opettajana kaksi vuotta Espanjassa ja kaksi kuukautta Haitilla.

Yhdysvaltalainen Esmé Stucker (s. 1977), joka on toiminut viimeiset puoli vuotta AEC-TEA:n kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden koordinaattorina. Hän on suorittanut englanninkielisen kirjallisuuden Bachelor of Arts -tutkinnon sekä sukupuoli-tutkimuksen ja rauhanrakentamisen Master of Arts -tutkinnon. Lisäksi hän on työskennellyt vapaaehtoisena rauhanedistäjänä ja englanninkielen opettajana kaksi vuotta Uzbekistanissa, puolitoista vuotta Kurdistanissa ja noin puoli vuotta Tadžikistanissa. Hän on myös opiskellut kaksi ja puoli vuotta Costa Ricassa sekä toiminut kotiäitinä vuoden Ruotsissa ja puoli vuotta Kanadassa.

AEC-TEA:n toimintaa koskeva tutkimukseni edustaa kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tällaisen tutkimuksen avulla yritetään yleensä ymmärtää ja kuvata mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja todellisuutta vastaavasti jotain ilmiötä, joka ei ole puhtaasti määrällisesti mitattavissa ja sitä käytetään sen vuoksi tyypillisesti esimerkiksi juuri kulttuurien tutkimisessa. Empiirinen tutkimusaineistoni koostuu omista havainnoistani sekä kolmesta asiantuntijahaastattelusta eli kyseessä on tyypillinen laadullinen aineisto. (Hirsjärvi ym. 1997, 152–155; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Alasuutari 2011). Tutkimukseni edustaa myös tapaustutkimusta, sillä käytän AEC-TEA:n toimintaa esimerkkitapauksena tapahtumanjärjestämisestä monikulttuurisessa ympäristössä. Tavoitteeni on tämän tapauksen avulla ymmärtää ja hahmottaa, millaisia ongelmia ja ilmiöitä tällaiseen tapahtumanjärjestämiseen liittyy. Tällaisena esimerkkitapauksena AEC-TEA on melko pieni, mutta toisaalta kuitenkin hyvin osuva ja runsas. Kuten tapaustutkimukseen kuuluu, tästä yksittäistapauksesta tehtävät johtopäätökset eivät sellaisenaan ole yleistettävissä koskemaan kaikkea tapahtumanjärjestämistä monikulttuurisessa ympäristössä, mistä syystä vertaan saatuja tutkimustuloksia pohdintaosuudessa työn alkupuolella luomaani tietoperustaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Alasuutari 2011.)

6.2 Mikä on AEC-TEA?

AEC-TEA:n (Tarcília Evangelista de Andrade Educational Cultural Association) on perustanut vuonna 2002 joukko kaupunkilaisia, jotka ovat palanneet takaisin paikkakunnalle opiskeltuaan muualla. Järjestön tarkoitus on tarjota lähiympäristönsä ihmisille koulutusta sekä tila, jossa on mahdollisuus tavata erilaisia uusia ihmisiä, vaihtaa keskenään ideoita ja ajatuksia, saada tietoa, pitää hauskaa ja löytää uusia ystäviä. AEC-TEA toimii täysin paikallisten ja kansainvälisten vapaaehtoistyöntekijöiden voimin ja yksi järjestön tavoitteista onkin lisätä paikallisten asukkaiden innostusta vapaaehtoistyöhön. (AEC-TEA 2012.)

AEC-TEA toimii nykyisin reilun 25 000 asukkaan Capim Grosson keskustan tuntumassa sijaitsevilla vuokratiloilla, joihin kuuluu toimistotila, kolme luokkahuonetta, piha-alue sekä vapaaehtoistyöntekijöiden asumistilat. Vuokra, samoin kuin tarvittavat hankinnat, kustannetaan Brasilian valtion maksamalla avustuksella, kurssimaksuilla sekä vapaaehtoistyöntekijöiltä perittävällä pienimuotoisella asumiskorvauksella. AEC-TEA toimii ikään kuin kansanopistona ja tarjoaa paikallisille asukkaille erilaisia kurs-

seja muun muassa kieliopinnoissa, joogassa, valokuvauksessa ja teatteri-ilmaisussa. Järjestö toimii myös Capim Grosson kirjastona, josta kaupungin asukkaiden on mahdollista lainata niin kirjallisuutta kuin elokuviakin. Järjestöllä on myös jonkin verran käytettävissä kulttuuritapahtumien järjestämiseen soveltuvia resursseja kuten äänentoistolaitteisto, videotykki ja valkokangas, muutama tietokone sekä teatteritarpeisto, joka sisältää pukuja ja muuta rekvisiittaa. (Stiles 2012.)



KUVA 2. AEC-TEA:n toimitilat (AEC-TEA, 2012).



KUVA 3. Luokkatila AEC-TEA:ssa (AEC-TEA 2012).

AEC-TEA on lisäksi valittu osaksi Brasilian hallituksen Ponto de Cultura -ohjelmaa, mikä tarkoittaa, että järjestö toimii omalla alueellaan ”kulttuuripisteinä” eli yhteisön kokoontumispaikkana sekä monipuolisen kulttuuritoiminnan ylläpitäjänä. Järjestö saa ohjelman kautta vuosittain tuntuvaan rahallisen avustuksen valtiolta, joka käytetään kulttuuriaktiviteettien organisointiin, vierailevien esiintyjien palkkioihin ja erilaisiin

projekteihin. (Exdell 2012.) Oman työharjoitteluni aikana tällainen projekti oli esimerkiksi teatterilavan rakentaminen järjestön tilojen piha-alueelle.

6.3 AEC-TEA:n tapahtumatuotannot

6.3.1 Mitä, kenelle ja miksi?

Osana Ponto de Cultura -ohjelmaa yksi AEC-TEA:n merkittävimmistä tehtävistä on erilaisten kulttuuritapahtumien ja -aktiviteettien järjestäminen. Ohjelman edellytys on, että järjestettävät tapahtumat olisivat mahdollisimman monipuolisia sekä pääsymaksuttomia, jotta myös köyhemmällä väestöllä olisi mahdollisuus osallistua niihin. (Exdell 2012.) Resurssien rajallisuuden vuoksi järjestettävät tapahtumat ovat useimmiten melko pienimuotoisia, mutta AEC-TEA:n tiloissa on joka tapauksessa pidetty muun muassa elokuvailtoja, musiikkikonsertteja, tanssitapahtumia, valokuvanäyttelyitä, kulttuurivaihtotapahtumia, erilaisia työpajoja sekä sirkus- ja taidemaalauksurseja (AEC-TEA 2012).

Kuukausittain AEC-TEA:n tiloissa järjestetään myös hieman suurempi tapahtuma nimeltään Sarau da Cultura, jonka sisältö rakennetaan aina tietyn, kuhunkin ajankohdan sopivan teeman ympärille (teemana voi olla esimerkiksi karnevaalit, naistenpäivä ja niin edelleen). Näiden tapahtumien tarkoituksena on paitsi viihdyttää ja saada ihmiset kerääntymään yhteen niin myös tarjota heille tietoa ja herättää ajatuksia kulloinkin valitusta temasta (esimerkkinä voisi olla vaikkapa keskustelu naisten tasa-arvosta). Sitä kautta näillä tapahtumilla pyritään luomaan keskustelua paikallisen yhteiskunnan sosiaalisista ongelmista sekä miettimään yhdessä, miten niitä voitaisiin mahdollisesti ratkaista. (Exdell 2012.)

Kaikilla AEC-TEA:ssa järjestettävillä tapahtumilla on oma suunniteltu tarkoituksensa ja ne ovat aina osia suuremmasta kokonaisuudesta. Kyse ei ole pelkästään hauskanpidosta, vaan tapahtumilla on myös muita tavoitteita. Yksi tavoite on saada ihmiset ajattelemaan ja herättää heidät keskustelemaan esimerkiksi sellaisista kysymyksistä kuin ”mitä kulttuuri oikeastaan on?” tai ”millä tavoin oma kulttuurimme eroaa muista?”. Toinen tärkeä tavoite on houkutella tapahtumien avulla yhä useammat ihmiset kiinnostumaan AEC-TEA:n toiminnasta sekä luoda järjestön tiloihin viihtyisä ilmapiiri. On tärkeää, etteivät ihmiset ajattele järjestöä pelkästään kouluna, jossa käydään vaik-

kapa oppimassa englantia, vaan paikkana, jossa on mukavaa käydä viettämässä aikaa ja tavata niin tuttuja kuin uusiakin ihmisiä. Tämä on erittäin tärkeää siksi, että ilman aktiivisia kävijöitä ja osallistujia AEC-TEA:n toiminta olisi merkityksetöntä ja luultavasti lakkaisi kokonaan. (Exdell 2012.)



KUVA 4. Tapahtuma AEC-TEA:n piha-alueella (AEC-TEA 2012).



KUVA 5. Valokuvanäyttely AEC-TEA:ssa.

AEC-TEA pyrkii myös tekemään aktiivisesti yhteistyötä monien muiden Capim Grossossa toimivien tahojen kanssa. Järjestö on organisoinut erilaisia aktiviteetteja esimerkiksi PETI:n ja CAPS:n kanssa. PETI on sosiaaliohjelma, joka työskentelee lasten elinolojen parantamiseksi ja lapsityövoiman käytön vähentämiseksi. Se ylläpitää muun muassa päiväkerhotoimintaa ja maksaa korvausta lasten vanhemmille, jos nämä

lähettävät lapsensa koulun jälkeen PETI:n tiloihin eivätkä töihin esimerkiksi torille tai kauppoihin. AEC-TEA ja PETI ovat järjestäneet yhdessä lapsille muun muassa erilaisia askartelupajoja ja muita pieniä tapahtumia. CAPS puolestaan on eräänlainen päivähoitola fyysisistä tai henkisistä kehityshäiriöistä kärsiville. AEC-TEA on silloin tällöin järjestänyt heidän potilailleen erilaista väliaikaista toimintaa kuten esimerkiksi pieniä musiikkitapahtumia, liikuntapäiviä ja vierailuja eri kohteisiin. (Stiles 2012.) Oman työharjoitteluni aikana tein CAPS:n kanssa joitakin projekteja, joissa muun muassa osallistuin hoitolassa järjestettyihin musiikkisessioihin ja organisoin potilaita varten elokuvaillan AEC-TEA:n tiloissa.

6.3.2 Haasteet ja mahdollisuudet

Exdell toteaa (2012), että AEC-TEA ja Capim Grosso eivät missään tapauksessa ole helppoja ympäristöjä tuottaa tapahtumia, mutta toisaalta niissä piilee paljon potentiaalia. Ensinnäkin kulttuuritoiminta alueella on käytännössä lähes olematonta: kaupungissa ei ole minkäänlaisia taide- tai kulttuurilaitoksia ja ainoastaan hyvin harvoin mitään tapahtumia AEC-TEA:n ulkopuolella. Tästä syystä ihmiset eivät ole tottuneet käymään tapahtumissa tai harrastamaan kulttuuria, joten sellaiseen osallistuminen on heille melko uusi ajatus, mikä näkyy selvästi myös järjestön tapahtumien osallistujamäärissä. Exdellin mukaan tapahtumaa järjestäessä ei välttämättä tarvitse joka kerta pelätä, ettei ketään tulisi paikalle, mutta toisaalta on hyvä ajatus asettaa melko matalia tavoitteita. Esimerkkinä hän kertoo, että ensimmäisissä AEC-TEA:n järjestämissä musiikkikonserteissa kävi noin parikymmentä ihmistä. Nykyään niihin saattaa taas parhaimmillaan osallistua jopa kaksisataa henkeä. Ihmisten aktiivisuus kehittyy vähitellen, mikä vaatii paljon kärsivällisyyttä tapahtumanjärjestäjältä. Toisaalta hyvänä puolena Capim Grossossa Exdell mainitsee, että alueella ei käytännössä ole kilpailijoita, joten siinä mielessä on mahdollista järjestää lähes mitä tahansa. Ihmisillä ei myöskään ole valtavan korkeita odotuksia tapahtumilta, joten on helppo ryhtyä järjestämään niitä ilman paineita.

Myös erilaiset sosiaaliset ongelmat, jotka ovat Capim Grossossa ja Brasiliassa muutenkin hyvin yleisiä, tuottavat omat haasteensa tapahtumanjärjestäjille. Osa paikallisista ihmisistä saattaa joutua esimerkiksi tekemään töitä jopa kuusitoista tuntia vuorokaudessa ja pystyvät silti juuri ja juuri elättämään itsensä. Vielä huono-osaisemmat jäävät kokonaan työttömiksi. Sellaisessa tilanteessa ihmisiä on vaikeaa saada sitoutu-

maan siihen, että he osallistuisivat tietyinä päivinä ja tiettyyn aikaan järjestettävään kulttuuritapahtumaan. Eräs ongelma ovat myös pitkät välimatkat, sillä monet ihmiset asuvat slummeissa jopa kymmenien kilometrien päässä AEC-TEA:sta eikä heillä ole varaa matkustaa kaupungin keskustaan vain yhden tapahtuman vuoksi. (Stiles 2012.)

Exdell toteaa (2012) AEC-TEA:n ylläpitämisen kulttuuritoiminnan olevan tietyllä tapaa hyvin keinotekoisista ja valtion rahoituksesta riippuvaista. Hänen mukaan ihmiset saattavat esimerkiksi innostua valokuvauskursseista ja käydä niillä ahkerasti, mutta jos ulkopuolinen rahoitus lakkaisi, kukaan ei olisi käytännössä varaa järjestää kursseja tai hankkia kameroita ja muita välineitä. Puhumattakaan siitä, että joku pystyisi elättämään itsensä työskentelemällä valokuvaajana. Osa ihmisistä tiedostaa tämän eivätkä he siitä syystä arvosta kulttuuria kovin korkealle. Kun ihmisillä on elämässään perustavanlaatuisia puutteita ja ongelmia, tuntuu epärealistiselta puhua heille kulttuurista tai taiteesta. Tästä syystä yksi AEC-TEA:n tärkeimpiä tavoitteita on myös luoda ympärillä olevaan yhteisöön sellaiset sosiaaliset olosuhteet, jotka mahdollistavat kulttuurin harrastamisen.

Paikallisten ihmisten elämässä on lisäksi paljon epävarmuutta: esimerkiksi kaupungin veden- tai sähkönjakelu saattaa katketa varoittamatta jopa päiväkausiksi tai maan valuutan arvo romahtaa rajusti yhden yön aikana. Tietysti sama vallitseva epävarmuus vaikuttaa myös tapahtumanjärjestäjään, sillä hän ei voi tietää varmasti, toimivatko esimerkiksi sähköt tapahtuman aikana. Resursseista on aina puutetta Capim Grossossa eivätkä ne ole samalla tavalla itsestänselvyyttä kuin vaikkapa Yhdysvalloissa tai Suomessa. Hyvä esimerkki on, että huonolla tuurilla niinkin yksinkertaisen asian kuin uuden mustekasetin hankkiminen tulostimeen saattaa kestää useita päiviä, jos niitä ei satu olemaan kaupungissa. (Stiles 2012.)

Toisinaan haasteita aiheuttavat myös paikalliset viranomaiset ja poliitikot. Heidän toimintansa on usein todella hidasta ja esimerkiksi erilaisten virallisten lupien saaminen voi kestää todella kauan. Monet heistä eivät myöskään ole kiinnostuneita sellaisista asioista, jotka eivät suoraan edistä heidän omaa asemaansa tai tuota rahaa. Lisäksi he suhtautuvat haluttomasti uudistuksiin ja saattavat kommentoida niihin, etteivät ne voi toimia, koska niin ei ole aikaisemminkaan tehty. Tämä on ongelma varsinkin sellaisen toiminnan aloittamisessa, jonka taakse tarvittaisiin poliittista tukea. Stucker kertoo esimerkkinä tästä ympäristöprojektin, jota AEC-TEA:ssa on yritetty käynnistää

alkuvuodesta 2012 lähtien. Ajatuksena olisi perustaa ympäri kaupunkia kierrätyspisteitä, joihin kaupungin asukkaat voisivat viedä biojätteensä sen sijaan, että ne jäisivät lojumaan kaduille. Tällaista toimintaa ei ole Capim Grossossa lainkaan, minkä vuoksi kaupungissa on päätynyt kokonaisia tontteja epämääräisiksi kaatopaikoiksi. Paikallisista poliitikoista kuitenkin vain harva on asiasta kiinnostunut, koska sellaista ei ole ennen tehty eikä se ole suoraan tuottavaa toimintaa. Jos taas poliitikot eivät ole asian takana niin yhteisöä on vaikeaa saada innostumaan siitä, mikä taas tarkoittaa, että ihmiset jättävät kierrätyspisteet vain yksinkertaisesti huomioimatta. (Stucker 2012.)

Brasilialaisia on muutenkin toisinaan vaikeaa saada innostumaan uusista asioista, mitä AEC-TEA:n harjoittama toiminta yhä on Capim Grossossa. Paikalliset suhtautuvat muutokseen nihkeästi ja ne tapahtuvat valtavan hitaasti, jos ollenkaan. Tästä huolimatta järjestön tapahtumat ovat saaneet ihmisiltä paljon positiivista palautetta ja myös niiden osallistujamäärät ovat vuosien aikana kasvaneet tasaisesti. Hyvä puoli tapahtumanjärjestämisen kannalta AEC-TEA:ssa on nykyisin myös se, että viime vuosina muutama paikallinen on innostunut siinä määrin järjestön toiminnasta, että he osallistuvat jatkuvasti tulevien tapahtumien suunnitteluun ja auttavat niiden toteuttamisessa. Tällaisen aktiivisuuden herättäminen paikallisessa yhteisössä on ollut järjestön tavoitteena sen perustamisesta lähtien ja se pyrkii lisäämään sitä entisestään tulevaisuudessa. (Stucker 2012.)

6.4 Eri kulttuurien kohtaaminen AEC-TEA:n tapahtumatuotannoissa

6.4.1 Paikallinen kulttuuri

Halusin selvittää haastattelujen avulla muun muassa sen, mitkä tekijät paikallisessa kulttuurissa vaikuttavat haastateltavieni mielestä eniten tapahtumanjärjestämiseen AEC-TEA:ssa. Taulukossa 2 on lueteltuna heidän vastauksensa sekä se, kuinka moni haastateltavista nosti kunkin kulttuuritekijän esille:

TAULUKKO 2. AEC-TEA:n tapahtumanjärjestämiseen vaikuttavat tekijät brasilialaisessa kulttuurissa.

Kulttuuritekijä	Mainintojen määrä
Moniaikaisuus	3 / 3

Yhteisöllisyys	3 / 3
Lyhytjäteisyys	3 / 3
Sosiaalisuus	2 / 3
Kauneuden arvostus	2 / 3
Toiminnallisuus	2 / 3
Musiikki ja tanssi	2 / 3
Sääntöjen kiertäminen	2 / 3
Ruoka	1 / 3

Exdell halusi tässä yhteydessä tehdä selväksi (2012), että on lähes mahdotonta määrittellä sellaisia brasilialaisia kulttuuritekijöitä, joiden vaikutus näkyisi kaikkialla Brasiliassa. Maa on yksinkertaisesti hänen mukaansa niin laaja, että sen äärihaldoilla elävät ihmiset voisivat kulttuurillisesti katsoen elää aivan hyvin eri maissa. Haastateltavien kokemukset perustuvat käytännössä vain Bahiaan ja Capim Grossoon (Exdell 2012; Stiles 2012; Stucker 2012) eikä niitä siksi voi välttämättä soveltaa Brasilian muihin osiin. Tämä huomioiden, kulttuuritekijöistä nousivat siis voimakkaimmin esille paikallisten moniaikaisuus, yhteisöllisyys ja lyhytjäteisyys.

Verrattuna moniin länsimaisiin kulttuureihin, **moniaikaisuus** näkyy kaikessa, mitä Capim Grossossa tapahtuu, mukaan luettuna tapahtumien järjestämisessä. Stilesin mukaan (2012) tämä ilmenee esimerkiksi siten, että ihmiset saattavat ilmaantua tapahtumiin tai sovittuihin tapaamisiin tuntikausia myöhässä ja samoin tapahtumat saattavat alkaa myöhässä tai kestää reilusti yli sovitun ajan. Tämä kuuluu paikalliseen kulttuuriin ja on täysin hyväksytty sosiaalinen toimintamalli, sillä brasilialaisilla täysin toisenlainen lähestymistapa aikaan kuin vaikkapa yhdysvaltalaisilla tai suomalaisilla. Stiles toteaa, että paikallisille täsmällisyys ja kellonajat eivät ole niinkään tärkeitä, vaan ihmiset. He eivät tavallisesti ajattele esimerkiksi tapahtumien alkavan siihen ja siihen kellonaikaan, vaan yksinkertaisesti silloin, kun ihmiset saapuvat paikalle ja ovat valmiita aloittamaan. Nämä säännöt pätevät Stilesin mukaan paikallisessa elämässä tapahtumien lisäksi myös ihmisten työ- ja yksityiselämässä: esimerkiksi kauppoilla ei välttämättä ole kiinteitä aukioloaikoja, vaan ne avaavat ovensa asiakkaiden tullessa paikalle ja ihmiset myöhästyvät usein henkilökohtaisista tapaamisista.

Paikallinen tapa käsitellä aikaa täytyy aina huomioida tapahtumia suunnitellessa: esimerkiksi tapahtuman ohjelmistoa ei voi ikinä laskea sen varaan, että ihmiset saapuisi-

vat paikalle juuri tiettyyn kellonaikaan. Yleensä aikataulut suunnitellaan niin, että esiintyjät aloittavat siinä vaiheessa kun yleisöä alkaa olla paikalla riittävästi. Tosin myös sitä ennen paikalle saapuville täytyy etukäteen miettiä jotain tekemistä, etteivät he pitkästy. Toisaalta paikalliset tietävät Stilesin mukaan tämän käytännön hyvin ja ovat useimmiten hyvin kärsivällisiä odottamaan. Odotellessaan varsinaisen tapahtuman alkamista ihmiset vaihtavat kuulumisia keskenään, pelaavat erilaisia pelejä ja esimerkiksi auttavat tapahtumanjärjestäjiä valmisteluissa, mikä kuuluu oleellisesti heidän yhteisölliseen elämäntapaansa. Paikalliset myös mielellään yhdistävät asioita ja hoitavat niitä samanaikaisesti. Tapahtumaan tulevat henkilöt saattavat siellä ollessaan pitää esimerkiksi kiireiden takia lykkääntyneitä työneuvotteluja. Tämä tapa on Stilesin mukaan myös yksi suuri syy ihmisten myöhästelyyn, sillä he saattavat matkalla käydä kaupassa, postissa, parturissa ja niin edelleen. (Stiles 2012.)

Yhteisöllisyys on kaikki kaikessa Capim Grossolaisille, toteaa Stiles (2012). He eivät esimerkiksi juuri osallistu tapahtumiin yksilöinä, vaan lähes aina osana suurempaa ryhmää kuten esimerkiksi perhettä tai kaveriporukkaa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että on saatava herätettyä innostusta suuremmissa ihmisjoukoissa, jos haluaa ihmisten tulevan paikalle tapahtumaan. Paikalliset eivät myöskään yleensä halua vain tulla paikalle valmiiksi järjestettyyn tapahtumaan, vaan jollain tavalla myös osallistua sen suunnitteluun ja tekemiseen. Stiles antaa tästä esimerkin vertaamalla paikallista ja yhdysvaltalaista tapaa järjestää juhlia. Yhdysvalloissa juhlien isäntäväki hoitaa kaikki valmistelut ja vieraat saapuvat paikalle vasta siinä vaiheessa, kun kaikki on valmista ja tuovat korkeintaan mukanaan jotain pientä tarjottavaa. Capim Grossossa taas juhlilla ei paikalliseen tapaan ole välttämättä selkeää alkamisaikaa, vaan on sovittu vain tietty päivä ja ihmiset saattavat tulla paikalle jo varhain aamupäivällä. He siivoavat, pesevät astioita, koristelevat ja laittavat ruokaa yhdessä isäntien kanssa ja tavallaan tämä vaihe kuuluu tärkeänä osana itse juhliin. Sama pätee myös tapahtumiin: ihmiset haluavat osallistua myös niiden järjestämiseen eivätkä olla vain yleisönä. Toisinaan tuntuu, että itse tapahtuma ja sen varsinainen sisältö eivät niinkään ole tärkeitä, vaan se, että kaikki ovat osallistuneet ja heillä on ollut hauskaa.

Kolmas kaikissa haastatteluissa esiintynyt kulttuuritekijä oli **lyhytjänteisyys**. Exdellin mukaan (2012) paikalliseen kulttuuriin kuuluu, että on hyväksyttyä ryhtyä innokkaasti suunnittelemaan ja tekemään jotain asiaa ja lyhyen ajan jälkeen lopettaa se ilman mitään erillistä selitystä. Tästä syystä paikalliset ihmiset saattavat esimerkiksi lupaila

moneen kertaan olla mukana tekemässä jotain tapahtumaa tai osallistuvansa siihen, minkä jälkeen heistä ei yhtäkään kuulukaan enää yhtään mitään. Joskus Capim Gros-solaisia on myös äärettömän vaikeaa saada sitoutumaan pitkäaikaisiin projekteihin. He eivät ole esimerkiksi tottuneet pitämään useita suunnittelupalavereja vaikkapa yhdestä tapahtumasta, vaan ennemmin luottavat siihen, että asiat ratkeavat jotenkin itsestään. Toinen hyvä esimerkki ovat sähköpostit: jos kirjoitat paikallisille monta pitkää sähköpostia, he eivät välttämättä viitsi lukea niitä ja jättävät yksinkertaisesti vastaamatta, vaikka aihe olisi tärkeäkin. Samoin esimerkiksi musiikkikonsertteja järjestettäessä on välillä täysin mahdotonta saada muusikoita harjoittelemaan yhdessä etukäteen, joten lopputulos on aina jossain määrin arvaamaton.

Muita esiin nousseita kulttuuritekijöitä olivat muun muassa sosiaalisuus, toiminnallisuus, sääntöjen kiertäminen sekä kauneuden arvostus. Stucker toteaa (2012) paikallisen kulttuurin olevan voimakkaasti **sosiaalista** ja ulospäin suuntautunutta ja yksi suurimpia syitä ihmisille tulla tapahtumiin on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäyntiin muiden ihmisten kanssa. Tähän liittyy myös se, että paikalliset asettavat aina ihmissuhteet ja niiden hoitamisen lähes kaiken muun edelle. Stucker kertoo, että tämä ilmenee hyvin yleisesti paikallisessa elämässä. Hänen mukaansa esimerkiksi ravintoloissa on tyypillistä, etteivät tarjoilijat palvele muita ennen kuin ovat vaihtaneet kuulumiset tutun asiakkaan kanssa ja se on yleisesti hyväksytty käytäntö. Samalla periaatteella esimerkiksi tapahtumissa varsinaista ohjelmistoa tärkeämpää saattaa olla tervehtiä muita ihmisiä ja keskustella heidän kanssaan.

Myös tapahtumien **toiminnallisuus** on hyvin tärkeää, sillä paikalliset eivät pidä vain istuskelusta ja katselemisesta. He haluavat aktiivisesti osallistua tapahtuman ohjelmiin, esimerkiksi laulamalla mukana tai tanssimalla. (Stiles 2012.) Paikallisille ihmisille myös **fyysinen ulkonäkö** on tapahtumissa erittäin tärkeää. Ihmiset puhuvat ja panostavat paljon aikaa ja vaivaa siihen, miltä esimerkiksi jokin huone tai piha-alue näyttää. He rakastavat sitä, että saavat koristella paikkoja. Samoin ihmiset ovat hyvin tarkkoja myös omasta ulkonäöstään ja haluavat usein pukeutua tapahtumia varten parhaimpiinsa sekä käyttää runsaasti aikaa laittautumiseen. Tämä on myös yksi syy, jonka vuoksi ihmiset tulevat tapahtumiin usein myöhässä. (Stucker 2012.)

Exdellin mukaan (2012) paikallinen kulttuuri on myös **orientoitunut huomattavissa määrin vähemmän sääntöjen noudattamiseen** kuin useat länsimaisemmat kulttuu-

rit. Capim Grossossakin on toki olemassa monenlaisia lakeja ja määräyksiä, mutta ihmiset noudattavat niitä hyvin joustavasti ja valikoivasti. Paikalliset toimivat useimmiten käytännön ehdoilla: jos huomataan, että jokin asia ei toimi, niin ihmiset ovat hyvin nopeasti valmiita luopumaan virallisista säännöistä ja määräyksistä, jotta asia saadaan ratkaistua. Exdell käyttää esimerkkinä talojen rakentamista: esimerkiksi yhdysvalloissa talon rakentamista varten on anottava monenlaisia lupia ja tarkastuksia, kun taas Capim Grossossa kuka tahansa voi koska tahansa rakentaa omistamalleen maalle juuri sellaisen talon kuin itse haluaa. Jos talo sattuu romahtamaan, vastuu on vain ja ainoastaan rakentajalla. Tavallisesti paikalliset hoitavat yhteisölliseen tapansa asiat keskenään sopimalla ilman ulkopuolisia viranomaistahoja.

Tapahtumissa virallisten sääntöjen kiertäminen näkyy esimerkiksi siten, ettei niissä ole minkäänlaista järjestyksenvalvontaa, vaan ihmiset noudattavat yhteisesti sovittuja käyttäytymissääntöjä. Jos ongelmia ilmenee, ne ratkaistaan yhdessä. Toinen tapahtumiin liittyvä esimerkki on se, etteivät paikalliset tunne lainkaan käsitettä tekijänoikeudesta, vaan esimerkiksi musiikkia voi soittaa netistä täysin vapaasti. Exdellin mukaan paikallisten tavassa suhtautua sääntöihin on se hyvä puoli, että se tekee usein asioista mutkattomia. Capim Grossossa joudutaan harvoin tilanteeseen, ettei esimerkiksi tietynlaista tapahtumaa tai toimintaa voisi toteuttaa, koska viralliset määräykset kieltävät sen. Toisaalta sääntöjen kiertäminen aiheuttaa toisinaan myös vaaratilanteita ja on ikävää, etteivät ihmiset luota viranomaisiin ongelmien ratkaisussa. Tämä johtuu siitä, että paikalliset viranomaiset reagoivat asioihin hyvin hitaasti ja useimmat heistä ovat lisäksi melko pahasti korruptoituneita. (Exdell 2012.)

Taiteenlajeista erityisesti **musiikki ja tanssi** kuuluvat paikalliseen kulttuuriin, Exdell toteaa (2012). Ihmiset antavat paljon anteeksi tapahtumalle, kunhan siellä soi musiikki ja on mahdollisuus tanssia. Sen sijaan muut taidemuodot ovat suurelle osalle Capim Grosson asukkaista melko tuntemattomia eivätkä he välttämättä kiinnostu niistä kovin helposti. Exdell kertoo, että hyvä esimerkki tästä on AEC-TEA:n pari vuotta sitten järjestämä valokuvatapahtuma. Järjestön läheiselle aukiolle oli pystytetty iso valkokangas, jolla oli tarkoitus esitellä paikallisista maisemista otettuja valokuvia pimeään aikaan. Kun esitys alkoi, aukiolla seisoskeli jonkin verran ihmisiä ja monet kulkivat sen ohitse. He huomasivat valkokankaan ja sillä pyörivät kuvat, mutta eivät juuri kiinnostuneet niistä ja loppujen lopuksi käytännössä kukaan ei katsonut koko esitystä. Exdellin mukaan he olivat itse asiassa jopa odottaneet tätä etukäteen ja hän oli alun

perin halunnut saada paikalle lisäksi bändin soittamaan valkokankaan edustalle, mutta ei onnistunut saamaan ketään sille illalle. Musiikki olisi hänen mukaansa varmasti vetänyt paikalle yleisöä.

Musiikin ja tanssin lisäksi kolmas asia, jonka avulla sekä tapahtuma että sen järjestäjä jäävät varmasti paikallisten ihmisten mieleen, on hyvä **ruoka**. Niinpä kaikkiin tapahtumiin kannattaa sisällyttää ainakin jonkinlainen tarjoilu, jos se vain suinkin on mahdollista. Ruuan ja juoman täytyy kuitenkin ehdottomasti olla nimenomaan tarjolla sen sijaan, että sitä myytäisiin, sillä paikalliset pitäisivät sitä erittäin loukkaavana. Tarjoilu kuuluu vieraanvaraisuuteen ja ihmiset kokevat olevansa ikään kuin vieraita tullessaan tapahtumaan. Heitä voi aivan hyvin pyytää tuomaan jotain tarjottavaa tullessaan, muttei ikinä maksamaan rahaa ruuasta tai juomasta. (Exdell 2012.)

6.4.2 AEC-TEA:n tapahtumanjärjestäjälle tärkeät taidot

Kysyin haastateltaviltani, millaiset taidot ja ominaisuudet ovat heidän mielestään erityisen tärkeitä tapahtumanjärjestäjälle, joka työskentelee AEC-TEA:ssa. Taulukossa 3 on lueteltuna heidän vastauksensa sekä se, kuinka moni haastateltavista nosti kunkin ominaisuuden esille.

TAULUKKO 3. AEC-TEA:n tapahtumanjärjestäjän taidot ja ominaisuudet.

Taito / ominaisuus	Mainintojen määrä
Kielitaito (englanti)	3 / 3
Kielitaito (portugali)	3 / 3
Kärsivällisyys	3 / 3
Joustavuus	3 / 3
Kyky improvisoida	2 / 3
Vahvat kommunikointitaidot	2 / 3
Organisointikyky	2 / 3
Nopea reagoitokyky	1 / 3
Luova ajattelu	1 / 3
Monipuolinen osaaminen	1 / 3

Haastateltavien näkemyksissä esiintyi jonkin verran yhteneväisyyksiä. Jokainen heistä korosti kielitaidon, kärsivällisyyden ja joustavuuden merkitystä. Esimerkiksi Exdell

kommentoi (2012), että **englanninkielellä** tulee toimeen käytännössä lähes kaikkien AEC-TEA:n työntekijöiden kanssa. Hän kuitenkin jatkaa, että paikalliset ihmiset eivät pääsääntöisesti puhu englantia, vaan **portugalia**. Monet heistä viettävät paljon aikaa järjestön tiloissa ja puhuvat mielellään tulevista tapahtumista. Yleensä he myös tarjoavat omia näkemyksiään ja ideoitaan tapahtumien järjestäjälle. Tämä on tärkeää, sillä brasilialaiset osallistuvat paljon todennäköisemmin tapahtumiin, joiden suunnitteluun he ovat päässeet itse vaikuttamaan sen sijaan, että joku järjestää heille jotain täysin omien visioidensa mukaan. Lisäksi on täysin varmaa, että paikalliset puhuvat keskenään kuulemistaan tapahtumista, mikä auttaa houkuttelemaan enemmän ihmisiä paikan päälle.

Järjestön tavoitteena on myös saada enemmän ja enemmän paikallisia ihmisiä osallistumaan aktiivisesti tapahtumiin paitsi niiden yleisönä niin myös jo niiden suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa. Tästä syystä olisi suotavaa, että tapahtumanjärjestäjällä olisi heidän kanssaan yhteinen kieli, jotta osallistumisen kynnyksellä olisi matalampi. Exdellin mukaan kielimuuri saattaa erottaa ihmiset hämmästyttävän tehokkaasti: jos tapahtumanjärjestäjät puhuvat vain englantia, paikalliset mieltävät ne helposti ulkomaalaisten puuhasteluksi eivätkä koe mielekkääksi osallistua. Osa ihmisistä saattaa olla valmis yrittämään kommunikointia ilman yhteistä kieltäkin, mutta suurin osa kokee sen liian vaivalloiseksi ja jättää tulematta. Toisaalta Exdell toteaa myös, että vähäiselläkin portugalin taidolla saa muodostettua aivan uudenlaisen yhteyden paikallisiin käsittämättömän nopeasti. (Exdell 2012.) Käytännössä kaikissa tapahtumissa on yleensä myös esimerkiksi joko esiintymässä tai vaikkapa ääniteknikkona joku, joka ei puhu lainkaan englantia, joten portugalin taidosta on paljon apua erilaisten käytännön asioiden hoitamisessa. (Stiles 2012.)

Kuten edellä on jo mainittu, tapahtumien järjestäminen AEC-TEA:ssa vaatii paljon **kärsivällisyyttä**, sillä ihmiset kiinnostuvat niistä hitaasti. Lisäksi Exdell korostaa, että tapahtumia on lähes aina suunnittelemassa ja tekemässä useamman henkilön muodostama tiimi ja lähes aina tekijät edustavat useampaa kuin yhtä kulttuuria. Tämä aiheuttaa paljon ristiriitoja työskentelytavoissa, väärinymmärryksiä ja muita haasteita, joiden selvittely vaatii runsaasti kärsivällisyyttä. Etenkin perinteistä länsimaalaista näkemystä edustavat kuten esimerkiksi yhdysvaltalaiset tai suomalaiset saattavat varsinkin aluksi kokea paikallisten kanssa työskentelyn hyvin haasteelliseksi. Nämä haasteet ovat kuitenkin Exdellin mielestä erottamaton osa eri kulttuurien välistä vuoropuhelua

ja niiden kohtaaminen on välttämätöntä ennen kuin voimme aidosti oppia asioita toisen toisiltamme. Toisaalta taas juuri eri kulttuurien välinen törmäys niin työskentelytavoissa kuin sisällössäkkin on hänen mukaansa yksi hohdokkaimpia elementtejä AEC-TEA:n tapahtumissa: kyse ei ole pelkästään siitä, mitä saadaan aikaiseksi, vaan myös siitä, että hyvin erilaiset ihmiset työskentelevät sekä pitävät hauskaa yhdessä ja oppivat samalla toisiltaan. (Exdell 2012.)

Stiles toteaa, että kun useita kansallisuuksia ja kulttuureja sisältävä ryhmä ihmisiä työskentelee yhteisen projektin parissa, jokaisen heistä on pakko opetella olemaan **joustava**. Hänen mukaansa paras opetus tällaisissa prosesseissa on, ettei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa työskennellä tai ajatella. On välttämätöntä oppia hyväksymään muut sen sijaan, että yrittäisi muuttaa heidän tapojaan ja saada heidät tekemään asioita joka kerta omien halujen mukaisesti. AEC-TEA:n tapahtumatuotannoissa ei siis kukaan voi päättää asioista diktaattorimaisesti, vaan lopputulos on aina ryhmän kesken sovittu kompromissi. (Stiles 2012.) Exdellin mukaan etenkin länsimaalaisen kulttuurin edustajilla on usein ylimielinen asenne muita kulttuureja kohtaan. Me saatamme tutkia niitä pintapuolisesti ja pitää niitä kiinnostavina, mutta ajattelemme silti samalla oman kulttuurimme olevan ylivertainen niihin verrattuna. Lisäksi puhumme usein kehittyvistä maista ikään kuin heidän ongelmansa ratkeaisivat, jos me opettaisimme heille oikean tavan elää, toisin sanoen oman tapamme. Exdell toteaa, että tästä asenteesta on päästävä yli voidakseen järjestää tapahtumia AEC-TEA:ssa, sillä erilaiset tavat tehdä asioita eivät ole vääriä. Ajatuksena ei ole opettaa paikallisille, kuinka kulttuuria pitäisi harrastaa ja tapahtumia järjestää, vaan tehdä niitä asioita aidosti heidän kanssaan yhdessä ja heidän ehdoillaan. (Exdell 2012.)

Paikallisilla on usein tapana luottaa enemmän **kykyyn improvisoida viime hetkellä** kuin huolelliseen etukäteen suunnitteluun, kertoo Stiles (2012). Tämä ei hänen mukaansa kuitenkaan kerro välinpitämättömyydestä ja laiskuudesta kuten helposti voisi kuvitella, vaan paikallisessa ympäristössä se on usein paras mahdollinen lähestymistapa. Kuten edellä on mainittu, elämä Capim Grossossa on monella tapaa hyvin epävarmaa ja vaikeasti ennakoitavissa. Ihmiset tietävät, että tilanteet saattavat muuttua täysin yllättäen ja siitä syystä he arvostavat enemmän kykyä mukautua tilanteeseen kuin tehdä pikkutarkkoja suunnitelmia etukäteen. Stiles vertaa tilannetta Yhdysvaltoihin, jossa esimerkiksi luennonpitäjää, joka joutuu koko esityksensä ajan vaihtamaan esitystapaansa ja säätämään tekniikan kanssa, pidetään epäonnistuneena ja huonosti

valmistautuneena. Capim Grossossa tilanne on päinvastoin: paikan päällä improvisoitua hätäratkaisua arvostetaan suuresti. Epävarmojen olosuhteiden lisäksi myös paikalliset ihmiset ovat melko arvaamattomia, joten tapahtumanjärjestäjä saattaa joutua improvisoimaan esimerkiksi, kun ihmiset eivät tulekaan paikalle, ovat myöhässä tai tulevatkin useita tunteja etuajassa.

Huolimatta paikallisten taipumuksesta improvisointiin, tapahtumanjärjestäjä ei voi vain olla tekemättä mitään ja luottaa siihen, että asiat ratkeavat itsestään viime hetkellä. Exdellin mukaan on tärkeää olla jatkuvasti **järjestelmällinen ja hyvin organisoinut**, vaikkeivät ympäristö ja muut ihmiset sitä olisikaan. Hän toteaa, että tapahtumanjärjestäminen AEC-TEA:ssa on loppujen lopuksi mielenkiintoinen yhdistelmä huolellista etukäteen suunnittelua ja asioiden ennakkointia sekä sen hyväksymistä, etteivät tehdyt suunnitelmat välttämättä toteudu lainkaan ja että lähes mikä tahansa asia saattaa muuttua milloin tahansa. Hyvä tapahtumanjärjestäjä tunnistaa mahdolliset ongelmakohdat etukäteen ja varautuu niihin parhaalla mahdollisella tavalla, jolloin hänellä on ratkaisu valmiina, kun asiat yllättäen menevät pieleen. Tämä on Exdellin mukaan aivan yhtä tärkeää kuin kyetä improvisoimaan niissä tilanteissa, joissa ilmeneviä ongelmia ei kukaan ole voinut osata odottaa ennakoon. (Exdell 2012.)

Tapahtumanjärjestäjältä vaaditaan AEC-TEA:ssa myös erittäin **vahvoja kommunikointitaitoja** ja sitä, että hän käyttää niitä hyvin aktiivisesti, Stucker arvioi (2012). Hänen mukaansa yksi tärkeä avain usean eri kulttuurin väliseen yhteistyöhön on jatkuva kommunikointi: pitää ilmaista omat ajatuksensa, visionsa ja odotuksensa selkeästi sekä pysyä jatkuvasti ajan tasalla myös muiden näkemyksistä yhteisestä projektista. Tämä on erityisen tärkeää nimenomaan silloin, kun tapahtumaa järjestävä ryhmä sisältää useita eri kulttuureja, sillä silloin näkemyseroja syntyy herkemmin ja eri ihmiset saattavat käsittää samat asiat jopa täysin päinvastaisella tavalla. On kuitenkin ymmärrettävä, etteivät ihmiset tee asioita eri tavalla kuin odotat vain ärsyttääkseen sinua. Jos kerrot avoimesti, miksi olet tottunut tietynlaiseen tapaan työskennellä tai miksi odotat tiettyjä asioita, on muiden helpompi ymmärtää sinua. Stucker korostaa, että samalla kannattaa pohtia kriittisesti myös omia odotuksia ja tapoja sekä miettiä, sopivatko ne sen hetkiseen ympäristöön vai voisiko jonkun muun lähestymistapa toimia paremmin.

Koska tapahtumien suhteen ilmenevät ongelmat ovat usein vaikeasti ennakoitavissa ja saattavat ilmetä täysin yllättäen, Exdell korostaa myös **nopean reagointikyvyn** olevan hyvin tärkeä AEC-TEA:ssa toimivalle tapahtumanjärjestäjälle. Esimerkiksi odottamattomiin esiintyjien myöhästymiseen tai vaikkapa sähkökatkoksiin (molempia sattuu suhteellisen usein) on keksittävä ratkaisu nopeasti ja löydettävä tapa jatkaa tapahtumaa vastoinikäymisistä huolimatta. Exdell toteaa paikallisten arvostavan sitä, että joku pystyy ratkomaan vastaantulevia ongelmia nopeasti. Toisaalta he ovat tällaisissa tilanteissa myös hyvin kärsivällisiä ja ymmärtäväisiä eivätkä syytä järjestäjää ongelmista kuten esimerkiksi länsimaissa saattaisi helposti käydä. (Exdell 2012.)

Kyky **ajatella luovasti** on Stilesin mukaan kaiken toiminnan lähtökohta AEC-TEA:ssa ja siten se näkyy myös tapahtumienjärjestämisessä. Tämä on välttämätöntä, sillä järjestössä joudutaan usein tekemään nopeita kompromissiratkaisuja vähillä resursseilla, joiden avulla pyritään saamaan aikaiseksi niin paljon kuin mahdollista. Esimerkkinä Stiles käyttää järjestön pitämiä englannin oppitunteja: länsimaissa on totuttu siihen, että opettaja voi käyttää oppilaiden kanssa tietokoneita ja muuta tekniikkaa, monistaa heille kotiläksyjä ja niin edelleen. AEC-TEA:ssa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä käytettävissä olevat resurssit eivät yksinkertaisesti mitenkään riitä siihen. Niinpä järjestön opettajilla saattaa usein olla käytettävissään vain luokkahuone ja liitutaulu, kun he opettavat englantia ihmisille, jotka eivät puhu sitä sanaakaan. Tämä on melkoinen haaste ja vaatii valtavasti luovuutta, jotta ihmiset oppisivat kieltä eivätkä oppitunnit olisi puuduttavan kuivia. Sama pätee Stilesin mukaan myös järjestön tapahtumiin. Ylimääräistä rahaa ei ole, joten esimerkiksi koristelun, markkinoinnin ja muun vastaavan kanssa joudutaan käyttämään mielikuvitusta. Järjestö pyrkii esimerkiksi hyödyntämään mahdollisimman paljon kierrätysmielessä sellaista materiaalia, jonka joku muu on jo heittänyt pois. (Stiles 2012.)

Stiles toteaa lisäksi (2012), että hänen kokemuksensa mukaan myös **monipuolinen osaaminen** on erittäin tärkeää AEC-TEA:n tapahtumatuotannoissa, eikä luultavasti ole sellaisia taitoja, joita ei tavalla tai toisella voisi hyödyntää tapahtumia järjestettäessä. Kuten jo aiemmin on tuotu esille, Capim Grossosta ja AEC-TEA:lta löytyvät resurssit ovat hyvin rajalliset ja mitä enemmän asioita järjestössä pystytään tekemään omin voimin, sen parempi. On esimerkiksi helpottavaa, jos tapahtumanjärjestäjä itse pystyy käyttämään vaikkapa valoja tai äänentoistotekniikkaa, jolloin niitä varten ei tarvitse erikseen hankkia kallista tekniikkaa. Toisaalta jos tapahtumanjärjestäjä osaa

soittaa vaikkapa jotain instrumenttia, niin hän voi toimia esimerkiksi jonkun esiintyjän säestäjänä. Stiles kertoo, että tapahtumanjärjestäjä toimii AEC-TEA:ssa yleensä monitoimimiehenä, jonka päivittäiset tehtävät vaihtelevat täysin laidasta laitaan.

6.4.3 Suomalaiset vapaaehtoiset AEC-TEA:ssa

Halusin selvittää haastatteluissa, miten AEC-TEA:ssa aiemmin työskennelleet suomalaiset ovat selvinneet uudenaikaisessa kulttuuriympäristössä ja minkälaisia ongelmia he ovat kohdanneet erityisesti tapahtumia järjestäessään. Tässä yhteydessä esitetyt väitteet suomalaisista perustuvat vain tähän tutkimusaineistoon ja haastateltavien kokemuksiin eivätkä ne ole suoraan yleistettävissä. Exdellin mukaan (2012) järjestössä on vierailut suomalaisia vapaaehtoistyöntekijöitä jo vuosikausia ja käytännössä he kaikki ovat kyenneet työskentelemään paikallisten kanssa, joten mitään ylitsepääsemättömiä ongelmia ei ole ollut. Suurimmat ongelmat ovat luultavasti syntyneet ajasta ja sen käytöstä, sillä Exdell toteaa suomalaisten olevan yleensä hyvin täsmällisiä ajan suhteen ja olettavat muidenkin olevan. Tämän vuoksi totuttelu paikalliseen aikakäsitykseen on aiheuttanut heille paljon turhautumista.

Haastatteluaineiston perusteella suomalaiset ovat myös paljon tekstiorientoituneempia kuin paikalliset. Exdell kertoo esimerkkinä tästä tapahtuman, jonka suomalaiset olivat järjestäneet ja valmistelleet sitä varten lukuisia näyttäviä julisteita täynnä iskulauseita ja tekstejä. Lopputuloksena oli, että paikalliset kyllä pitivät niitä hienonnäköisinä ja kehuivat niitä, mutta käytännössä kukaan heistä ei kuitenkaan oikeasti lukenut niitä. Tämä ei kuitenkaan Exdellin mukaan johtunut itse julisteista, vaan kyse oli kulttuurierosta: paikalliset eivät tyypillisesti lue esimerkiksi seinille ripustettuja opaskylttejä, julisteita tai muita vastaavia, vaan kiinnittävät ennemmin huomionsa väreihin ja kuviin. (Exdell 2012.)

Stiles puolestaan toteaa (2012), että suomalaiset ovat tietyllä tapaa myös johdonmukaisempia kuin paikalliset: he päättävät ensin tehdä jotain ja sitten tekevät sen. Tästä syystä heillä on toisinaan ollut vaikeuksia sisäistää paikallisten moniaikaista lähestymistapaa, jossa useita asioita hoidetaan samanaikaisesti ja päällekkäin. Esimerkiksi paikallisten pitämässä kokouksissa saatetaan puhua täysin eri asioista kuin mitä alun perin olin tarkoitus käsitellä, jos ne koetaan sillä hetkellä ajankohtaisemmiksi ja kiinnostavammiksi. Suomalaisilla on usein myös hyvin asiakeskeinen lähestymistapa:

esimerkiksi kokouksissa he keskittyvät huomattavasti enemmän itse käsiteltäviin asioihin eivätkä siihen, miltä ne tuntuvat muista paikallaolijoista. Paikalliset puolestaan toimivat tässä suhteessa päinvastoin ja he kyselevät kokouksissa paljon toisten tunteista sekä ilmaisevat voimakkaasti omiaan. Heille saattaa kokouksissa olla varsinaisia käsiteltäviä asioita jopa tärkeämpää se, mitä muille osallistujille kuuluu.

Paikallisiin verrattuna suomalaiset ovat myös todella suunnitelmallisia ja tuntevat tiettyä turvattomuutta tilanteissa, joissa mitään selvää suunnitelmaa ei ole tai se muuttuu viime hetkellä ratkaisevasti ja on vain katsottava, mitä tapahtuu. Suomalaiset ovat myös paikallisia vaativampia esimerkiksi tapahtumien lopputuloksen suhteen siinä mielessä, että he saattavat jälkeinpäin pitää pieniäkin suunnitelmiin tulleita muutoksia epäonnistumisina. Paikalliset taas eivät kiinnitä niin paljon huomiota siihen, jos esimerkiksi joku tietty esiintyjä ei tulekaan paikalle tai paikkaa joudutaan vaihtamaan kesken kaiken. (Stiles 2012.)

6.4.4 Monikulttuurisen yhteistyön hyödyt

Halusin selvittää, mitä hyviä puolia haastateltavani näkevät siinä, että he järjestävät tapahtumia eri kulttuureja edustavien ihmisten kanssa ja mikä on eri kulttuurien tapahtumiin tuoma lisäarvo. Kysyin haastateltaviltani myös, mitä he ovat oppineet työskennellessään toista kulttuuria edustavien ihmisten kanssa. Stiles kertoo (2012), että yhteistyö muista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa on avartanut valtavasti hänen näkemystään maailmasta ja auttanut ymmärtämään paremmin, kuka hän itse on ja millaisesta kulttuurista hän on kotoisin. Asioiden tekeminen uudella tavalla opettaa paljon ja antaa samalla mahdollisuuden tarkastella kriittisesti myös oman kulttuurin vakiintuneita toimintatapoja. Stiles sanoo oivaltaneensa tätä kautta useita melko turhia ja typeriiä asioita, joita esimerkiksi hänen kotimaassaan Yhdysvalloissa pidetään itsestään selvinä. Toisaalta hän on myös oppinut arvostamaan omaa kulttuuriaan uudella tavalla. Muut kulttuurit ovat antaneet hänelle myös rohkeutta tehdä uusia asioita. Esimerkkinä hän kertoo, että toimiakseen sosiaalityöntekijänä Yhdysvalloissa on hankittava monen vuoden koulutus ennen kuin ammattia voi harjoittaa eikä hän luultavasti olisi koskaan ryhtynyt siihen, jos olisi pysynyt vain kotimaassaan. Esimerkiksi Brasiiliassa ei kuitenkaan olla niin tarkkoja muodollisen koulutuksen kanssa, joten hän pystyi tekemään siellä sosiaalityötä useita vuosia. Tämä puolestaan innoitti häntä koulut-

tautumaan alalle myös Yhdysvalloissa, jossa hän sai opintonsa suoritettua nopeammin työkokemuksensa ansiosta.

Stucker taas arvioi (2012), että muiden kulttuurien suurin anti hänelle on ollut se, että ne ovat opettaneet häntä arvostamaan enemmän juuri tätä hetkeä. Hän käyttää tästä esimerkkinä paikallisten capoeiran harrastajien kastetapahtumaa, jonka organisoimisessa AEC-TEA oli myös mukana. Capoeira on eräänlainen taistelulajin ja tanssin sekoitus, jolla on Brasiliassa hyvin pitkät perinteet ja se on paikallisten keskuudessa erittäin suosittu harrastus. Lajiin kuuluu, että tietyn ajan kuluttua harrastuksen aloittaneet kastetaan ryhmän jäseniksi ja heille luovutetaan heidän ensimmäinen arvovyönsä. Tässä kyseisessä tapahtumassa myös Stucker itse oli tarkoitus kastaa harrastusryhmään. Alun perin hänelle kerrottiin, että tapahtuma kestäisi muutaman tunnin ja olisi noin neljän kilometrin päässä Capim Grossosta, jonne matkustettaisiin bussilla. Loppujen lopuksi kävi ilmi, etteivät mitkään hänelle kerrotut yksityiskohdat pitäneet käytännössä paikkaansa: tapahtuma oli todellisuudessa noin kahdenkymmenen kilometrin päässä, mitään bussia ei ollut ja he joutuivat liftaamaan osan matkasta ja lisäksi tapahtuma kesti lähes koko päivän, vaikka suurimman osan ajasta kukaan ei tuntunut tietävän, mitä oli tarkoitus tapahtua. Sen sijaan, että olisi hermostunut asiasta, Stucker kertoi keskittyneensä muun ryhmän tavoin pitämään hauskaa ja nauttimaan siitä, että he olivat yhdessä. Jälkeenpäin hän toteaa olevansa tyytyväinen siihen, miten kastetapahtuma järjestettiin eikä haluaisi muuttaa sitä mitenkään.

Exdell puolestaan toteaa (2012), että kun monikulttuurisen yhteistyön haasteet on voitettu, se synnyttää usein odottamattomia ja mielenkiintoisia tuloksia. Esimerkiksi kulttuuritapahtumissa vaikkapa suomalaisten ja brasilialaisten näkemyksistä yhteistyössä rakennetut sisällöt ovat todella ainutlaatuisia kokemuksia. Nämä tuotokset samoin kuin itse varsinainen työskentely antavat kaikille osallistujille mahdollisuuden nähdä oma kulttuurinsa sellaisena kuin sen ulkopuolelta tulevat näkevät sen. Tämä puolestaan saattaa esimerkiksi auttaa meitä ymmärtämään, mistä tietyt omassa yhteiskunnassamme vaikuttavat epäkohdat ovat peräisin ja miten niitä voisi korjata. Exdell kertoo, että hänen AEC-TEA:ssa tapahtumienjärjestämisen myötä oppimansa hyödyllisimmät taidot liittyvät ehdottomasti tiimityöskentelyyn sekä tiimin kokoamiseen täysin keskenään erilaisista ihmisistä. Tällaisen ihmisryhmän johtaminen vaatii paljon kärsivällisyyttä ja kommunikaatiota. Loppujen lopuksi kaikessa työskentelyssä ja elämässä yli-

päätään on kyse yhteistyöstä erilaisten ihmisten kanssa sekä kommunikoinnista heidän kanssaan, joten näistä taidoista ei voi olla liikaa kokemusta.

7 POHDINTA

Monikulttuurisuus on tällä hetkellä erittäin voimakas teema Suomen kulttuuripoliittisissa tulevaisuudennäkymissä ja sen kehittämiseksi on varattu huomattavia rahamääriä niin valtakunnallisilla kuin paikallistasoillakin. Tästä syystä erilaiset monikulttuuriset tapahtumat, hankkeet ja projektit tulevat varmasti jatkossa työllistämään kasvavissa määrin myös tapahtumanjärjestäjiä. Jo nyt Suomesta löytyy useita esimerkkejä erilaisista monikulttuurisista kulttuuritapahtumista ja -palveluista. Koska monikulttuurisuudella on tällä hetkellä takanaan erittäin voimakas poliittinen tuki ja sen kysynnän arvioidaan kasvavan entisestään, juuri nyt olisi erittäin hyvä tilaisuus ryhtyä suunnittelemaan ja perustamaan uusia sen ympärille rakentuvia kulttuuritapahtumia, -yhdistyksiä, -yrityksiä, -palveluita tai -hankkeita. Samoin kansainvälisen yhteistyön kehittäminen eri muodoissaan on tänä päivänä erittäin vahvasti läsnä suomalaisten kulttuuritapahtumien kentällä. Kaikki tämä tarkoittaa sitä, että eri kulttuuria edustavien ihmisten kanssa työskentelyllä ja vuorovaikuttamisella on tulevaisuudessa yhä merkittävämmäksi kasvava rooli tapahtumanjärjestäjien työssä.

Kulttuurien moninaistuminen antaa paljon uusia mahdollisuuksia suomalaisille kulttuuritapahtumille. Uudet kulttuurit tuovat mukanaan luovuutta, tuoreita ilmaisutapoja ja ammattitaitoisia kulttuurintekijöitä sekä kuluttajia kulttuuripalveluille ja -tuotteille. Monikulttuurisista tapahtumista on myös kulttuuripoliittisia hyötyjä: ne edistävät maahanmuuttajien kotouttamista, lisäävät suvaitsevaisuutta ja tasa-arvoa ja kasvattavat suomalaisten kulttuurituotteiden kansainvälistä kilpailukykyä. Myös AECTEA:ssa tekemissäni haastatteluissa monikulttuurisessa yhteistyössä nähtiin haasteiden lisäksi useita positiivisia puolia. Haasteista huolimatta on kuitenkin ymmärrettävä, että nyky maailmassa tässä ei ole kyse valinnasta: kulttuurinen monimuotoisuus lisääntyy yhteiskunnassamme jatkuvasti, halusimme sitä tai emme. Niinpä on välttämätöntä opetella vastaamaan sen mukanaan tuomiin haasteisiin ja samalla hyödyntämään sen tuomat uudet mahdollisuudet parhaalla mahdollisella tavalla.

Vieraiden kulttuurien vaikutus tapahtumanjärjestäjän työhön vaihtelee hyvin voimakkaasti tilanteesta riippuen. Lievimmillään se voi olla esimerkiksi käytännön asioiden hoitamista ulkomailta saapuneen esiintyjäryhmän kanssa tai tapahtuman esitteiden kääntämistä englanninkielelle. Toisaalta vaikutus voi olla myös hyvin suuri, sillä esimerkiksi vieraassa maassa työskenneltäessä jo lähtökohdat ja toimintaympäristön edellytykset voivat olla aivan erilaiset kuin Suomessa. AEC-TEA tarjoaa tästä lukuisia hyviä esimerkkejä kuten sen, etteivät paikalliset viranomaiset edellytä tapahtumissa lainkaan järjestyksenvalvontaa tai että vaikkapa musiikkia voi hyödyntää täysin vapaasti tekijänoikeuksista välittämättä. Viimeksi mainittu on myös hyvä esimerkki siitä, että vieraassa kulttuurissa tapahtumanjärjestäjä joutuu usein myös moraalisten valintojen eteen: tulisiko esimerkiksi tekijänoikeuksia kunnioittaa, vaikka paikallinen lakikäytäntö ei niitä tunnekaan?

Kuten luvussa 3 totesin, suomalaisten suurimmat haasteet kohtaamisissa muiden kulttuurien kanssa liittyvät yhteisölliseen arvomaailmaan, moniaikaisuuteen, partikularismiin eli joustavaan sääntöihin suhtautumiseen, erilaiseen näkemykseen valtaetäisyydestä sekä kielelliseen ja nonverbaaliin viestintään. Näihin liittyvät näkemyserot on hyvä tiedostaa, kun lähdetään tekemään yhteistyötä erilaisten kulttuurien kanssa. Tämä auttaa ennakoimaan mahdollisesti syntyviä ongelmia ja ristiriitoja, jolloin yhteisistä toimintatavoista voidaan sopia helpommin. Jos esimerkiksi suomalaisen musiikki-tapahtumaan on tulossa bändi Etelä-Amerikasta, jonka tiedetään olevan kulttuuriltaan voimakkaasti moniaikainen, voidaan korostaa oleellisten aikataulujen tärkeyttä, pyrkiä jättämään niihin joustovaraa ja kiinnittää erityistä huomiota niiden pitämiseen. Koska suurin osa maailman väestöstä edustaa moniaikaisia ja yhteisöllisiä kulttuureja, myös suomalaisten on syytä löytää toimivia tapoja tehdä yhteistyötä näiden kulttuurien kanssa.

AEC-TEA:n toiminta on vain yksittäinen esimerkki monikulttuurisesta yhteistyöstä ja näin ollen siitä tehdyt johtopäätökset eivät ole sellaisinaan yleistettävissä. Haastattelujen vastaukset eri kulttuurien kohtaamiseen liittyvistä haasteista ovat kuitenkin monilta osin yhteneväisiä edellä mainittujen asiantuntijoiden näkemysten kanssa. Samoin omat harjoittelukokemukseni vahvistavat näitä näkemyksiä. Suomalaiseen tapa- ja työskentelykulttuuriin tottuneena minun oli hyvin vaikeaa sisäistää paikallisten yhteisöllistä ja moniaikaista elämäntapaa. Jopa itse haastattelutilanteet olivat hyviä esimerkkejä moniaikaisuudesta, sillä pelkästään haastatteluun keskittymisen sijaan sa-

malla tapahtui myös paljon muuta aina lapsenhoidosta ruuanlaittoon. Näkemyseroista huolimatta olin useamman kerran todistamassa, kun paikallisen kulttuurin mukainen työskentely tuotti toivotunlaisen lopputuloksen, sillä harjoitteluni aikana pääsin osalliseksi monen onnistuneen tapahtuman järjestämiseen. Tämä osoitti itselleni selvästi, että omalle kulttuurilleni ja työskentelytavoilleni on myös toimivia vaihtoehtoja. Kaikista tärkeimpänä asiana pidän itse sitä, etteivät suuriltakaan tuntuneet kulttuurierot loppujen lopuksi olleet este toimivalle yhteistyölle.

On kiinnostavaa huomata, että jos verrataan keskenään luvuissa 2 ja 3 esittelemiäni asiantuntijoiden näkemyksiä hyvän tapahtumanjärjestäjän sekä kulttuurienvälisesti kompetentin henkilön ominaisuuksista, voidaan niissä nähdä olevan jonkin verran samankaltaisuuksia. Molemmilla tulisi olla esimerkiksi vahvat viestintä- ja organisointitaidot sekä kyky luoda selkeä visio tavoitteista, mutta samalla osata tarvittaessa luopua omista mieltymyksistä. Molempien tulisi myös osata tehdä riittävän joustavia suunnitelmia, jotta niistä voidaan poiketa odottamattomien muutosten niin vaatiessa. Toisin sanoen voidaan olettaa, että jos henkilö on hyvä järjestämään tapahtumia, niin hänellä on myös jonkinlaisia valmiuksia menestyä eri kulttuurien välistä vuorovaikutusta vaativissa tehtävissä.

Kiinnostavaa työssäni on myös se, että luvussa 3 esittelemäni asiantuntijoiden näkemykset kulttuurienvälisesti kompetentin henkilön avainominaisuuksista ovat melko pitkälti yhteneväisiä niiden huomioiden kanssa, jotka nousevat esiin AEC-TEA:ssa tekemissäni haastatteluissa. Sekä asiantuntijat että haastateltavat korostavat erityisesti kieli- ja viestintätaitoja, joustavuutta ja kärsivällisyyttä. Lisäksi asiantuntijoiden mukaan yksi tärkeä menestyksen edellytys on kiinnostus paikallista yhteiskuntaa ja kulttuuria kohtaan sekä niihin kuuluvien tapojen ja käytäntöjen omaksuminen. Myös tekemissäni haastatteluissa tulee selvästi ilmi, että voidakseen työskennellä tehokkaasti AEC-TEA:ssa ja Capim Grossossa on ymmärrettävä paikallisia ihmisiä ja heidän elämäntapaansa. Esimerkiksi kulttuuritapahtumaa järjestettäessä ei voi keskittyä miettimään ainoastaan itse tapahtumaa, vaan on huomioitava myös monia muita yhteiskunnassa vaikuttavia tekijöitä ja monitasoisia ongelmia. Tästä syystä tapahtumanjärjestäjälle on ensiarvoisen tärkeää kokemus paikallisista oloista ja ihmisistä, sillä puhtaasti niiden ulkopuolella rakennetut toimintamallit eivät yksinkertaisesti toimi.

Tapahtumanjärjestämisessä Brasiliassa ja Suomessa on luonnollisesti huomattavia eroja eivätkä Brasiliassa toimivat käytännöt ole sellaisinaan siirrettävissä tänne tai päinvastoin. Pohjimmiltaan tapahtumien järjestäminen AEC-TEA:ssa on kuitenkin juuri sitä, mitä myös suomalaisissa monikulttuurisissa tapahtumissa sekä kansainvälisessä yhteistyössä tehdään: kulttuurienvälistä viestintää, vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että monet järjestön toiminnassa esiin tulevista haasteista eri kulttuurien kohdatessa pätevät vastaavissa tilanteissa yhtäläillä myös Suomessa. Järjestön toimintaa voisi hyvin rinnastaa esimerkiksi Suomessa toimiviin monikulttuurikeskuksiin, joissa eri kulttuureja edustavat ihmiset työskentelevät, harrastavat kulttuuria ja järjestävät tapahtumia yhdessä. Tästä syystä AEC-TEA:n toiminnan kautta voimme ymmärtää myös suomalaisissa monikulttuurisesti järjestetyissä tapahtumissa vaikuttavia ilmiöitä ja ongelmia.

Haastatteluaineiston ja luvussa 3 esittelemieni asiantuntijoiden näkemysten perusteella kulttuurierojen huomioon ottaminen viestinnässä on todella tärkeää. Jos esimerkiksi suomalainen kulttuuritapahtuma haluaa kasvattaa kävijäkuntaansa ja laajentaa markkinointiaan ulkomaille, on tutustuttava huolellisesti kohdemaan markkinointikulttuuriin sekä siihen, mitä paikalliset ihmiset pitävät tapahtumissa tärkeänä. Muuten koko markkinointi saattaa epäonnistua pelkästään kulttuurierojen vuoksi. Esimerkiksi AEC-TEA:ssa suomalaisille oli käynyt ilmi, etteivät paikalliset juuri lue esimerkiksi julisteita tai pitkiä sähköpostiviestejä. Lisäksi tapahtumien ensisijainen tarkoitus on heille hieman erilainen kuin meille. Tällaiset asiat on syytä selvittää markkinointia suunniteltaessa, sillä suomalaisille tarkoitettu markkinointitapa ja -materiaali eivät välttämättä toimi muissa kulttuureissa.

Sekä haastatteluaineisto että asiantuntijoiden näkemykset tukevat myös sitä, että yhteistyö yhden tai useamman toista kulttuuria edustavan henkilön kanssa vaatii hyviä viestintätaitoja ja myös sitä, että kommunikointi on hyvin aktiivista, jolloin väärinymmärrysten syntyminen on vähemmän todennäköistä. Tapahtumanjärjestäjän tulee myös selittää omat visionsa ja kertoa mahdollisimman selvästi, millaista työskentelyä odottaa ja mistä aikatauluista on ehdottomasti pidettävä kiinni. Samalla on kuunneltava myös toisen osapuolen näkemyksiä asiasta ja sovittava yhteinen, tilanteeseen parhaiten sopiva tapa toimia. Tapahtumanjärjestäjän ei pidä suhtautua omaan toimintatapaansa ainoana oikeana totuutena, vaan tarpeen vaatiessa on osattava myös joustaa. On kuitenkin huomioitava toimintaympäristön vaatimukset: suomalainen tapah-

tumanjärjestäjä todennäköisesti tuntee useimmissa tilanteissa Suomen oloihin parhaiten soveltuvan tavan toimia. Vaikka esimerkiksi AEC-TEA:ssa yhteistyö viranomaisien kanssa ja erilaiset lupa-asiat eivät ole kovin tarkkoja, niin Suomessa myös eri kulttuuria edustavien toimijoiden on hoidettava ne paikallisten vaatimusten mukaisesti. Vakiintuneita kaavoja on kuitenkin osattava myös kyseenalaistaa, sillä toisen kulttuurin mukanaan tuoma uusi tapa esimerkiksi taiteelliseen ilmaisuun tai vaikkapa markkinointiin saattaa tuoda odottamatonta lisäarvoa.

Kuten luvussa 4 totesin, kulttuuripalveluilla ja -tapahtumilla on merkittävä rooli maahanmuuttajien kotouttamisessa Suomen yhteiskuntaan. Kun näitä palveluja ja tapahtumia suunnitellaan, on tärkeää huomioida muutakin kuin heidän kulttuurinsa. Täytyy selvittää esimerkiksi millainen asema maahanmuuttajaryhmällä on sillä hetkellä Suomessa sekä millainen suhde heillä on ylipäätään kulttuuriin ja tapahtumiin. Kuten AEC-TEA:ssa tekemissäni haastatteluissa ilmenee, esimerkiksi erilaiset sosiaaliset ja taloudelliset ongelmat vaikuttavat voimakkaasti myös kulttuurin harrastamiseen. On tärkeää myös osallistaa maahanmuuttajat tapahtumien suunnitteluun, jolloin ne lähtevät aidosti heidän tarpeistaan eivätkä ulkopuolisista näkemyksistä.

AEC-TEA:ssa tilanne on erilainen siinä mielessä, että järjestö toimii Brasiliassa, joten tapahtumia järjestetään lähinnä brasilialaisille heidän omilla ehdoillaan. Maahanmuuttajien tapauksessa taas olisi tarkoitus saada heidät sopeutettua suomalaiseen yhteiskuntaan, joten optimaalinen tilanne olisi, että kulttuuritapahtumat soveltuisivat heidän lisäksi myös muille maahanmuuttajaryhmille sekä kantaväestölle. Tämä tuo mukanaan monia ristiriitoja, sillä ei voida olettaa, että maahanmuuttajat omaksuisivat suomalaisen kulttuurin täysin sellaisenaan. Toisaalta ei voida myöskään olettaa, että vähemmistöille voitaisiin taata täysin heidän kulttuuriaan vastaavia palveluja, etenkin jos ne ovat voimakkaassa ristiriidassa valtakulttuurin kanssa. Tästä syystä on löydettävä kompromissiratkaisu näiden kahden eri lähestymistavan välille. Ratkaisujen löytäminen näihin ongelmiin ei ole aivan yksinkertaista, sillä niihin liittyy suuria kysymyksiä tasa-arvosta ja kulttuurillisista oikeuksista sekä pitkään voimassa olleiden, vakiintuneiden perinteiden ja toimintatapojen rikkomisesta. Niinpä se vaatii kaikilta osapuolilta paljon työtä, kärsivällisyyttä, joustavuutta sekä ennen kaikkea valmiutta ja halua ymmärtää ja oppia toisiltaan.

Perehdyin tässä opinnäytetyössä erilaisten kulttuurien vaikutuksiin tapahtumanjärjestämisessä lähinnä yleisellä tasolla. Yksi tapa soveltaa näitä tietoja suomalaisiin kulttuuritapahtumiin käytännössä olisi esimerkiksi laatia yksittäistä tapahtumaa koskeva suunnitelma vieraiden kulttuurien huomioonmista juuri kyseisessä tapahtumassa. Tällaisessa suunnitelmassa voitaisiin todeta, millaisten kulttuurien kanssa tapahtuma on tekemisissä ja millaisessa roolissa nuo kyseiset kulttuurit ovat (ovatko toisen kulttuurin edustajat esimerkiksi töissä tapahtumassa vai kuuluvatko he sen kohderyhmään). Lisäksi suunnitelmassa voitaisiin käydä läpi tapahtumaan vaikuttaville kulttuureille tyypillisiä piirteitä sekä ennakoida noista piirteistä mahdollisesti syntyviä ongelma- ja ristiriitatilanteita ja pohtia ratkaisuja niihin. Tällainen etukäteen suunnittelu tukisi myös tapahtuman muiden osa-alueiden kuten markkinoinnin suunnittelua ja auttaisi tapahtumanjärjestäjää myös siinä vaiheessa, kun hän arvioi tapahtumaan liittyviä mahdollisia riskitekijöitä. Toisaalta tätä tutkimusta voisi lähteä jatkamaan myös esimerkiksi jonkin yksittäisen kulttuurivähemmistön tai vaikkapa tietyn paikkakunnan kulttuurivähemmistöjen näkökulmasta. Esimerkiksi haastatteleamalla maahanmuuttajia olisi mahdollista selvittää heidän näkemyksiään tapahtumatarjonnasta sekä miten he toivoisivat sen kehittyvän jatkossa. Tämän jälkeen olisi helppoa edetä laatimaan myös konkreettista kehittämissuunnitelmaa.

LÄHTEET

- AEC-TEA 2012. Järjestön WWW-sivut. <http://www.aec-tea.org/site1/index.php>. Päivitetty 16.4.2012. Luettu 16.4.2012.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos (1. p. 1993). Riika: InPrint.
- Bowdin, Glenn, Allen, Johnny, O'Toole, William, Harris, Rob & McDonnel, Ian 2006. Events Management. 2nd. ed. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Exdell, Charles 2012. Haastattelu 7.3.2012. Valokuvauksen opettaja ja tapahtumakoordinaattori. AEC-TEA.
- Getz, Donald 1997. Event Management & Event Tourism. New York: Cognizant Communication Corporation.
- Getz, Donald 2005. Event Management & Event Tourism. 2nd ed. New York: Cognizant Communication Corporation.
- Getz, Donald 2007. Event studies: theory, research and policy for planned events. Oxford: Elsevier, Butterworth-Heinemann.
- Hakola, Eva-Maria, Pasanen, Katja 2009. Suomalaisten kulttuuritapahtumien matkailullinen merkittävyys ja kansainvälinen potentiaali. MEK: A: 166. [http://www.mek.fi/w5/mekfi/index.nsf/6dbe7db571ccef1cc225678b004e73ed/58c00392ab711886c2257690002c0d94/\\$FILE/A166%20%20Kulttuuritapahtumien%20matkailullinen%20merk_2009.pdf](http://www.mek.fi/w5/mekfi/index.nsf/6dbe7db571ccef1cc225678b004e73ed/58c00392ab711886c2257690002c0d94/$FILE/A166%20%20Kulttuuritapahtumien%20matkailullinen%20merk_2009.pdf). Päivitetty 16.12.2009. Luettu 12.5.2012.
- Halonen, Katri 2010. Kulttuuri kokoaa. Kulttuuritapahtumien muuttuvat verkostot. Tuottaja2020-hankkeen julkaisuja. http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Kokooa/1_Kulttuuri_kokooa_Halonen_WEB.pdf. Päivitetty 30.9.2011. Luettu 18.5.2012.
- Halonen, Katri, Teye, Outi 2011. Kulttuuri kannattelee. Takulaisten näkemyksiä kulttuurituotannon tulevaisuudesta. Tuottaja2020-hankkeen julkaisuja. http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/3_Kulttuuri_kannattelee_HalonenTeye_WEB.pdf. Päivitetty 4.10.2011. Luettu 9.5.2012.
- Hammar-Suutari, Sari 2011. Kulttuuria monikulttuurisesti. Teoksessa Pitkänen, Pirkko (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Jyväskylä: Bookwell Oy, 141–164.
- Heiskanen, Ilkka, Kangas, Anita, Hirvonen, Johanna 2002. Kulttuuripoliittinen päätöksenteko, lainsäädäntö ja hallinto. Teoksessa Heiskanen, Ilkka, Kangas, Anita, Mitchell, Ritva (toim.) Taiteen ja kulttuurin kentät. Perusrakenteet, hallinta, lainsäädäntö ja uudet haasteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 28–84.
- Heiskanen, Ilkka, Mitchell, Ritva 2002. Kulttuurivähemmistöt, monikulttuurisuus ja kulttuurioikeudet. Teoksessa Heiskanen, Ilkka, Kangas, Anita, Mitchell, Ritva (toim.) Taiteen ja kulttuurin kentät. Perusrakenteet, hallinta, lainsäädäntö ja uudet haasteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 303–320.

- Helsingin kaupunki, 2012. Kaupungin WWW-sivut.
<http://www.hel.fi/hki/kulke/fi/Tukea+taiteelle>. Päivitetty 11.5.2012. Luettu 11.5.2012.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkka & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hofstede, Geert, Liljamo, Ritva (suom.) 1993. Kulttuuri ja organisaatiot: mielen ohjelmointi. Helsinki: WSOY.
- Huovila, Anne 2012. Mitä on kulttuurienvälinen kompetenssi? WWW-dokumentti.
<http://www.palmenia.helsinki.fi/competence/kompetenssi.asp>. Päivitetty 25.9. Luettu 25.9.
- Huttunen, Laura, Löytty, Olli, Rastas, Anna 2005. Suomalainen monikulttuurisuus. Teoksessa Huttunen, Laura, Löytty, Olli, Rastas, Anna (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 16–40.
- Häyrinen, Eija, Vallo, Helena 2008. Tapahtuma on tilaisuus. Tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Tallinna: AS Pakett.
- Jyrä, Jukka 2010. Nupit kaakkoon! Musiikkitalaisuuden järjestäminen. Vaajakoski: Bookwell Oy.
- Kanervo, Sari, Saarinen, Tiina 2011. Kulttuurit keskuudessamme. Turun kulttuuriasiainkeskuksen maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuuspalvelun julkaisu. WWW-dokumentti. <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?uielementsizel=1&nodeid=16814>. Päivitetty 5.4.2011. Luettu 7.10.2012.
- Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa 2012. Kulttuurikeskuksen WWW-sivu.
<http://www.caisa.fi/>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.
- Kansainvälinen taidekeskus Kassandra 2012. Taidekeskuksen WWW-sivu.
<http://www.kassandra.fi/>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.
- Kansainvälinen toimintakeskus Villa Victor 2012. Toimintakeskuksen WWW-sivu.
<http://oulu.ouka.fi/villavictor/index.asp>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.
- Koivunen, Hannele, Marsio, Leena 2006. Reilu kulttuuri? Kulttuuripolitiikan eettinen ulottuvuus ja kulttuuriset oikeudet. Opetusministeriön julkaisuja 2006:50.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm50.pdf>. Päivitetty 28.11.2006. Luettu 4.10.2012.
- Kukkasmäki, Timo 2004. Kulttuuritoiminnan käsikirja. Suomi: Oy UNIPress Ab.
- Lash, Scott 2002. Critique of information. London: Sage.
- Maailma kylässä -festivaali 2012. Tapahtuman WWW-sivu.
<http://www.maailmakylassa.fi/etusivu>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.
- Mahdollisuuksien tori -tapahtuma 2012. Tapahtuman WWW-sivu.
<http://www.mahdollisuuksientori.fi/>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.

- Metropolian Ammattikorkeakoulu 2012. Kulttuurituotannon koulutusohjelman kuvaus. WWW-sivut. <http://www.metropolia.fi/koulutusohjelmat/kulttuuri-ja-luova-ala/kulttuurituotanto/>. Päivitetty 12.9.2012. Luettu 12.9.2012.
- Mikkelin monikulttuurikeskus Mimosa 2012. Monikulttuurikeskuksen WWW-sivu. <http://www.mimosa.fi/fi/>. Päivitetty 2.3.2006. Luettu 4.10.2012.
- Mole, John 2004. Maassa maan tavalla. Opas globaalin Euroopan yritys- ja neuvottelukulttuureihin. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Monikulttuurikeskus Gloria 2012. Monikulttuurikeskuksen WWW-sivu. <http://www.monikulttuurikeskus-gloria.fi/portal/index.php/fi/>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.
- Mossberg, Lena 2000. Event evaluations. Teoksessa Mossberg, Lena (toim.) Evaluation of events: Scandinavian experiences. New York: Cognizant Communication Corporation, 1–12.
- Nisula, Tapio 2011. Johdatus kulttuuri- ja sosiaaliantropologiaan. Tampereen avoimen yliopiston julkaisuja. WWW-dokumentti. <http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaaliantropologia/index.html>. Päivitetty 20.12.2011. Luettu 7.10.2012.
- Opetusministeriö 2007. Onko kulttuurilla vientiä? ON! Esitys Suomen kulttuurivien- nin kehittämissuunnitelmaksi 2007–2011. Opetusministeriön julkaisuja 2007:9. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm9.pdf?lang=fi>. Päivitetty: 28.2.2007. Luettu: 12.7.2012.
- Opetusministeriö 2010. Kulttuuri – tulevaisuuden voima. Toimikunnan ehdotus selonteoksi kulttuurin tulevaisuudesta. Opetusministeriön julkaisuja 2010:10. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/opm10.pdf?lang=fi>. Päivitetty 3.3.2010. Luettu 15.4.2012.
- Opetusministeriö 2012. Ministeriön WWW-sivut. <http://www.minedu.fi/OPM/?lang=fi>. Päivitetty 11.5.2012. Luettu 11.5.2012.
- Picard, David & Robinson, Mike 2006. Remaking Worlds: Festivals, Tourism and Change. Teoksessa Picard, David, & Robinson, Mike. (Eds.), Festivals, Tourism and Social Change. Remaking Worlds, 1–31. Clevedon: Channel View Publications.
- Pitkänen, Pirkko 2011. Johdanto. Teoksessa Pitkänen, Pirkko (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Jyväskylä: Bookwell Oy, 9–15.
- A Profile of the Interculturally Effective Person 2000. Centre for Intercultural Learning. Department of Foreign Affairs and International Trade. Canada.
- Ruuska, Kai 1999. Projekti hallintaan. Asiantuntija-sarja. Helsinki: Suomen ATK-kustannus Oy.
- Saaranen-Kauppinen, Anita, Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Päivitetty 26.3.2012. Luettu 16.10.2012.

Salo-Lee, Liisa 2004b. Intercultural communication as intercultural dialogue: Revisiting intercultural competence. Teoksessa Kistler, Peter, Konivuori, Sini (toim.) *From international exchanges to intercultural communication: combining theory and practice*. Jyväskylä: EMICC Network & University of Jyväskylä, 121–128.

Salo-Lee, Liisa 2004a. Kulttuurien välinen viestintä. Artikkel. <http://www.pkky.fi/Resource.phx/pkky/aiko/projektit/monitulkki/aineisto.htx.i1818.pdf>. Päivitetty 3.6.2004. Luettu 26.9.2012.

Salo-Lee, Liisa 2005. Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa Varis, Tapio (toim.) *Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuden kasvaminen*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 123–133.

Salonen, Kauko, Syrén, Irma 2010. Kulttuuritapahtuman tuottaminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumin julkaisu. WWW-sivu. <http://www.kansalaisfoorumi.fi/esittely.html>. Päivitetty 30.6.2010. Luettu 3.10.2012.

Saukkonen, Pasi 2007. Maahanmuutto, monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka: taustatietoja tutkimukselle ja toiminnalle. Cuporen verkkojulkaisuja 1/2007. http://www.cupore.fi/documents/monikulttuurisuus_taustatietoja.pdf. Päivitetty 19.4.2007. Luettu 15.9.2012.

Saukkonen, Pasi 2010. Kotouttaminen ja kulttuuripolitiikka. Tutkimus maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta suomalaisella taiteen ja kulttuurin kentällä. Cuporen julkaisuja 19. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämisyhtiö Cupore.

Saukkonen, Pasi, Ruusuvirta, Minna, Joronen Tuula 2007. Tulossa on jotain juttuja – kyselytutkimus pääkaupunkiseudun taide- ja kulttuuritoimijoiden suhteesta maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen. Cupore ja Helsingin kaupungin tietokeskus. Cuporen verkkojulkaisuja 2/2007. http://www.cupore.fi/documents/monikulttuurisuus_kyselyjulkaisu.pdf. Päivitetty 21.9.2007. Luettu 15.9.2012.

Sondip ry 2012. Yhdistyksen WWW-sivu. <http://www.sondip.com/>. Päivitetty 26.9.2012. Luettu 26.9.2012.

Suomen kulttuuri- ja tiedeinstituutit ry 2012. Yhdistyksen opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta ylläpitämä WWW-sivu. <http://www.kulttuurivienti.fi/>. Päivitetty 5.10.2012. Luettu 5.10.2012.

Stahl, Günter 2001. Using assessment centers as tools for global leadership development: An exploratory study. Teoksessa Mendenhall, Mark, Kühlmann, Torsten, Stahl, Günter (toim.) *Developing Global Business Leaders: Policies, Processes and Innovations*. Westport, Connecticut: Quorum Books, 197–210.

Stiles, Sacia 2012. Haastattelu 24.2.2012. Opetuskoordinaattori ja rahastonhoitaja. AEC-TEA.

Stucker, Esme 2012. Haastattelu 17.3.2012. Kansainvälisten vapaaehtoisten koordinaattori. AEC-TEA.

Taiteen keskustoimikunta, 2012. Keskustoimikunnan WWW-sivut. <http://www.taiteenkeskustoimikunta.fi/fi/web/tkt/etusivu>. Päivitetty 12.5.2012. Luettu 12.5.2012.

Tampereen kaupunki, 2011. Sivistys ja elämänlaatu palvelujen lautakunnan myöntämien toimintaavustusten arviointikriteerit. PDF-dokumentti. http://www.tampere.fi/material/attachments/a/5ueBu4z4e/sive_arviointikriteerit_IO_2012.pdf. Päivitetty 23.11.2011. Luettu 11.5.2012.

Tilastokeskus 2012. Muuttoliike 2011. Tilastokeskuksen julkaisuja. PDF-dokumentti. http://tilastokeskus.fi/til/muutl/2011/muutl_2011_2012-04-27_fi.pdf. Päivitetty 26.4.2012. Luettu 22.9.2012.

Tuottaja2020. Hankkeen WWW-sivut. <http://tuottaja2020.metropolia.fi/>. Päivitetty 30.9.2012. Luettu 30.9.2012.

Villacis, Ilmi 2008. Näin suomalaista kulttuuria viedään. Kulttuurivienti raportti 2007 ja esitykset kehittämistoimenpiteiksi. Opetusministeriön julkaisuja 2008:15. PDF-dokumentti. <http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm15.pdf?lang=fi>. Päivitetty 3.6.2008. Luettu 13.5.201

Väestöliitto 2012. Monikulttuurinen parisuhde. Väestöliiton julkaisu. WWW-dokumentti. http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/. Päivitetty 10.10.2012. Luettu 10.10.2012.

Survey about event organizing at AEC-TEA

- 1) Name?:
- 2) Year of birth?:
- 3) Education?:
- 4) How long have you worked in a cultural environment different from your country of origin? For what reason?:
- 5) How long have you been interacting with AEC-TEA and what is your relationship with the association?:
- 6) For what reason have you originally ended up working with AEC-TEA?:
- 7) What is AEC-TEA and what is its purpose?:
- 8) What kinds of events are organized at AEC-TEA? Please list as accurately as possible:
- 9) What kind of environment is AEC-TEA in terms of organizing events?:
- 10) What are the main challenges for event organizing at AEC-TEA?
- 11) What kind of resources does AEC-TEA have for event organizing (for example premises, technology etc.)?:
- 12) What kind of role does event organizing have in AEC-TEA's operation? How important is it?:
- 13) In your opinion, how should the event organizing at AEC-TEA be developed in the future?:

Kyselytutkimus AEC-TEA:n työntekijöille

- 14) What factors in the Brazilian culture should be considered the most when you are organizing an event in Brazil or with Brazilian people? Please mention at least three:

- 15) In your experience, how do the above-mentioned factors occur specifically in Capim Grosso and events organized at AEC-TEA? Please give examples:

- 16) In your experience, how have the differences between the Finnish and the Brazilian cultures occurred at AEC-TEA, especially in terms of event organizing? Please give examples:

- 17) What kind of cultural challenges have you encountered while you have been organizing events at AEC-TEA in an alien cultural environment? Please give examples:

- 18) What kind of new opportunities and experiences has working in an alien cultural environment provided for you in terms of event organizing? Please give examples:

- 19) What kind of new skills (related to event organizing or other things) have you learned while working in AEC-TEA?:

- 20) How will you be able to take advantage of the above-mentioned skills in the future?:

Thank you for your time!!