



KULTTUURI KUTOO
YHTEISTYÖ JA VERKOSTOT VAPAAN KULTTUURIKENTÄN TUKENA JA INNOSTAJANA
LEENA BJÖRKQVIST

TUOTTAJA 2020

KIRJOITTAJA

Leena Björkqvist toimii Metropolian Kulttuurituotannon lehtorina sekä Tuottaja2020 – hankkeen tutkijana. Hän on ollut mukana perustamassa ja kehittämässä Produforum verkostoa. Aikaisemmin hän on toiminut kulttuurituotannon lehtorina ruotsinkielisessä Novian ammattikorkeakoulussa sekä koordinoinut pohjoismaalaista kulttuurituotannon koulutuksen yhteistyöverkostoa (KULT). Kirjoittaja on peruskoulutukseltaan FM (taidehistoria ja kulttuurihistoria).

Artikkelit julkaisussa:

Riikka Wallin, kulttuurituottaja

Nina Gran, Helsingin kulttuurikeskuksen erikoissuunnittelija

Jessica Lerche, informaatiokeskus Luckanin toiminnanjohtaja

Sanna Lindholm, Produforum Länsi-Uudenmaan koordinaattori

Anki Hellberg-Sågfors, kansallisen Produforum hankkeen projektipäällikkö

Norbert Schmidt, kulttuurituottaja



TUOTTAJA2020

**Leena Björkqvist: Kulttuuri kutoo.
Yhteistyö ja verkostot vapaan kulttuurikentän
tukena ja innostajana.**

ISBN 978-952-5797-50-3 (pdf)

Tuottaja2020 - Osaraportti 4

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Kulttuuri ja luova ala
Helsinki 2011

Tämä tutkimus on toteutettu osana Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoimaa, opetushallituksen hallinnoimaa ja Euroopan Sosiaalirahaston osarahoittamaa Tuottaja2020 -hanketta. Hanke on toteutettu yhteistyössä Metropolia Ammattikorkeakoulun, Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö Cuporen, Mikkelin ammattikorkeakoulun, Yrkehögskolan Novian, Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö Taku ry:n kanssa.

Leena Björkqvist 2011



Tämän kirjan teksti on julkaisuhetkellä vapautettu yhteisomistukseen (Public Domain). Tekstiä voi vapaasti kopioida, julkaista ja muokata, kokonaan tai osittain vain jos tekstin mainitset alkuperäisen tekijän. Kirja on luettavissa ja kopioitavissa internetissä:

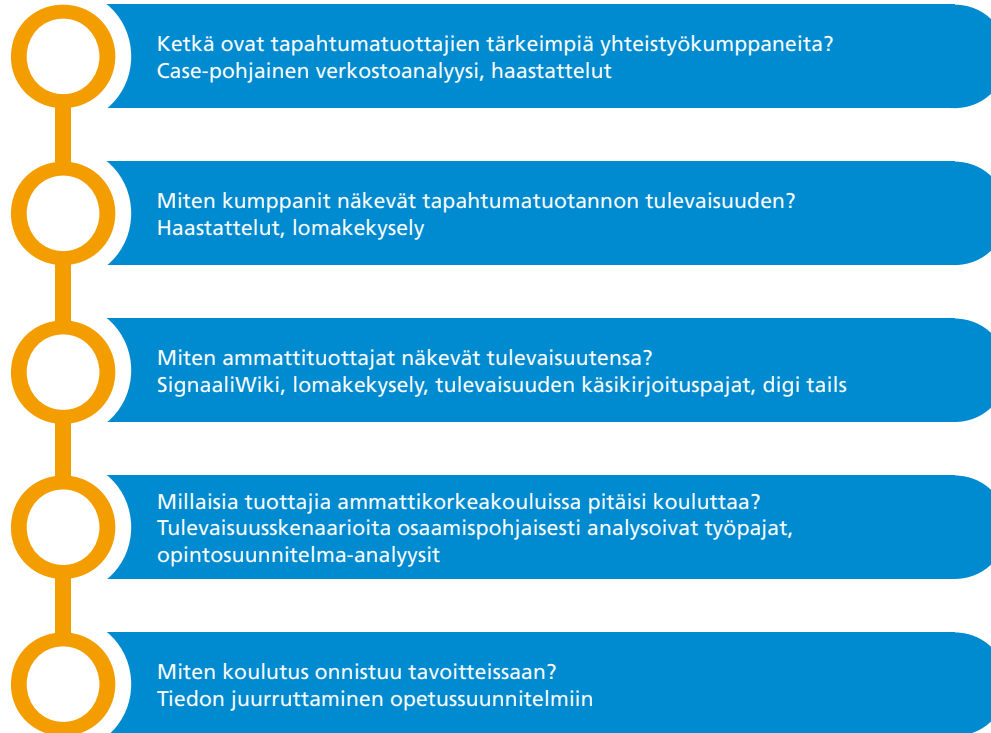
<http://tuottaja2020.metropolia.fi>

Kannen kuva: Filippa Hella 2011 | Taitto: Riikka Käkelä-Rantalainen



TUTKIMUSPROSESSI

KOLME VUOTTA – VIISI SYKLIÄ



Aluksi

Tämä julkaisu on osa Tuottaja2020 -ennakointihanketta, jossa pohditaan kulttuurituotannon alan ja sen myötä myös alan ammatteihin suuntaavan ammattikorkeakouluissa tapahtuvan kulttuurituottajakoulutuksen tulevaisuutta. Kulttuurituotannon kouluttajana on mielenkiintoista pohtia, mitä osaamista tämän päivän ja tulevaisuuden kulttuurin tuottamisessa tarvitaan. Tässä julkaisussa tarkastelen vapaan kulttuurikentän alati liikkeessä olevaa toimintaympäristöä sekä yhteistyön ja verkostojen merkitystä tällä kentällä toimiville ammattilaisille.

Kuulun itse niihin 1980-luvun loppupuolella tuottajan töihin ryhtyneisiin humanisteihin, joita houkuttelivat käytännön työt oman alan parissa. Minusta ei tullut nykytaiteen tutkijaa, vaan näyttelyiden järjestäjä ja uusien toimintamuotojen etsijä kuvataiteen kentällä. Tuottajuus ja projektityö tulivat tutuksi oman tekemisen kautta, ja vasta jälkepäin olen ymmärtänyt, että kuulun siihen ensimmäiseen sukupolveen, joille projekteista tuli arkipäivää. 2000-luvulla löysin opettamisen, ja olen saanut olla mukana kehittämässä kulttuurituotannon koulutusta Suomessa. Tässä julkaisussa kuvailemani vapaa kulttuurikenttä on tullut tutuksi aktiivisen ammattikorkeakoulu- ja työelämäyhteistyön kautta.

Olen pyrkinyt kutomaan esittelemäni kokonaisuuden monista äänistä, kielistä ja näkökulmista. Yhtä totuutta ei ole. Loimilankana toimii kertomus yhdestä kulttuurialan hankkeesta, Produforumista. Tunnustan olevani yksi kankureista, joka on saanut vaikuttaa värien valintaan ja kuvioiden rakenteeseen. Kokonaisuus on kuitenkin monien osien summa, ja uusia kutojia ja lankoja tulee mukaan koko ajan. Kuviot näyttävät erilaisilta riippuen siitä, miten valo niihin lankeaa ja kuinka etäältä niitä tarkastelee.

Koska Produforumin lähtökohtana on avoimuus ja yhdessä tekeminen, olen kutsunut mukaan muita kirjoittajia. He tuovat oman näkökulmansa hankkeiden ja verkostoitumisen moninaiseen maailmaan. Produforumin pääkieli on ruotsi, mutta sen rinnalla arkipäivän kielenkäyttöön kuuluvat myös suomi ja englanti.

Haluan esittää erityiskiitokset puheenvuorojen kirjoittajille, jotka ovat kaikki olleet aktiivisesti mukana kehittämässä uutta, epähierarkkista toimintaympäristöä. Kirjoittajat ovat lukeneet keskeneräistä käsikirjoitustani eri vaiheissa, ja kirjoittaneet sitten itse Produforumin merkityksestä omalle työkentälleen. Kommenttipuheenvuorot artikkelin lomassa on jokainen kirjoittanut omalla äidinkielellään. Näiden lisäksi mukana on Norbert Schmidtin artikkeli "The World of Network", joka kertoo siitä kansainvälisestä toiminnasta, joka on lähtenyt kasvamaan hankkeessa tehdyistä kulttuurituotannon työharjoittelusta. Schmidtin äidinkieli on saksa, mutta Produforum yhteydessä hän käyttää usein ruotsia, ja kansainvälisessä toiminnassa, jota hän tässä kuvailee, englantia.

Lämpimät kiitokset Tuottaja2020- ja Produforum-hankkeiden kollegoille, jotka ovat kommentoineet, korjailleet ja innostaneet minua tämän julkaisun tekemisessä. Kiitokset myös kaikille kirjoittajille sekä opiskelijoille ja opettajakollegoille, jotka ovat lähteneet mukaan tulevaisuusajattelun.

Espoossa 12.8.2011

Leena Björkqvist

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| 1 Johdanto | 5 |
| 2 Luovat alat tarvitsevat tuottajaosaamista ja uutta avointa toimintakulttuuria | 7 |
| 2.1 Kulttuuripoliittinen panostus luovan alan kehittämiseksi | 7 |
| 2.2 Työelämän muuttuminen ja nettisukupolven uusi toimintakulttuuri | 10 |
| 2.3 Verkosto-osaamisessa tiivistyy itseohjautuvuus ja yhteistyö | 12 |
| Yrkesidentitet, nätverk och nya arbetsformer, <i>Riikka Wallin</i> | 13 |
| 2.4 Vapaan kulttuurikentän toiminnan edellytykset ja tuottajaosaaminen | 15 |
| 3 Vapaan taidekentän verkostoitumista Produforum-hankkeen avulla | 20 |
| 3.1 Suomenruotsalaisen kulttuurikentän erityispiirteitä | 20 |
| 3.2 Produforum, kohtaamispaikka ja yhteinen työtila tuottajille | 22 |
| Bjud in - öppna upp – duka fram! <i>Nina Gran</i> | 23 |
| Professionell service för kulturfältet, <i>Jessica Lerche</i> | 24 |
| 3.3 Yhteinen työtila ja kohtaamispaikka muodostavat verkoston ytimen | 27 |
| 3.4 Produforum-hankkeet levittäytyvät ruotsinkieliselle rannikkoseudulle | 29 |
| En ny kulturkraft i Raseborg, <i>Sanna Lindholm</i> | 31 |
| 3.5 Minkäläisen verkoston Produforum-hankkeet ovat saaneet aikaiseksi? | 33 |
| Produforums arbetsmodeller tillämpas i Performance Center, <i>Annika Tudeerin</i> | 35 |
| 4 Kulttuuriverkosto (Produforum) 2020? | 36 |
| 4.1 Vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia | 38 |
| 4.2 Toimenpide-ehdotuksia | 39 |
| 5 Tulevaisuuden mahdollisuuksia ja visioita | 40 |
| Att leda öppenhet –kunskapscentrum inom kulturproduktion, <i>Anki Hellberg-Sågfors</i> | 42 |
| 6 Eurooppalainen näkökulma: World of Networks, <i>Norbert Schmidt</i> | 43 |
| 7 Yhteenveto ja pohdintaa | 52 |
| Lähteet | 54 |
| Kuvat | 56 |
| English summary | 57 |

1 Johdanto

Työelämän muuttuminen uuden teknologian ja globalisaation myötä on ollut nopeaa viime vuosikymmeninä. Myllerryksen pyörteissä on usein vaikea nähdä muutosta, saati sitten vaikuttaa sen suuntaa.

Tulevaisuusvisioissa painotetaan usein ei-hierarkkista, verkostomaista toimintatapaa sekä projekteja, joita tekevät ovat itsenäisiä ammatinharjoittajia. Kulttuurin kentällä tuo visio on jo monelta osin arkipäivää. Viime vuosikymmeninä kulttuurialaa on laajennettu luovan alan kentäksi, joka on kasvamassa kansantaloudellisesti tärkeäksi toimialaksi. Uusissa määritelmissä kyse ei enää ole pienestä taide-eliitistä, vaan suuresta ihmisjoukosta, johon kauppa- ja teollisuusministeriön määritelmän mukaan lasketaan taide- ja kulttuurialan perinteisten toimijoiden (teatteri, tanssi, sirkus, kirjallisuus, kuvataide, arkkitehtuuri, musiikki, elokuva ja muotoilu) lisäksi animaatiotuotanto, tv-tuotanto, mainonta- ja markkinointiviestintä, liikunta- ja elämyspalvelut, peliala sekä viestintäala (Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. 2007, 20).

Luovilla aloilla nähdään taloudellista potentiaalia. Työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön Luovan talouden ja kulttuuriryittäjyyden tulevaisuusryhmä perustaa toimintamallinsa siihen, että luovien sisältöjen tuottaminen osataan, mutta ammattimainen tuotteistaminen, jakelu ja markkinointi pitäisi saada kuntoon (Tulevaisuusraportti 2011. s. 11).

Tässä julkaisussa tarkastelen Produforum-hanketta, joka perustettiin vuonna 2007 tukemaan erityisesti pieniä taide- ja kulttuurialan toimijoita, jotka eivät kuulu valtiosuusjärjestelmän piiriin vaan muodostavat niin sanotun vapaan kulttuurikentän. Käsittelen samalla toimijoiden näkökulmasta monia tämän kentän toimintaan vaikuttavia työelämän ilmiöitä, kuten verkostoitumista ja uusien toimintamallien tarvetta.



Tuottajaosaamisen kehittäminen, verkostoituminen ja yhteistyön lisääminen vapaalla kulttuurikentällä on ollut monen 2000-luvulla toteutetun hankkeen tavoitteena.

Produforum muistuttaa monilta osin niitä hankkeita, joita on ollut mahdollista perustaa Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella 2000-luvulla. Verkostojen rakentaminen ja liiketoimintaosaamisen kehittäminen yhdistää monia vastaavia hankkeita, kuten esimerkiksi ART360, Art Hub, Film Location Finland, Kultahanke, Kulttuurin ketju, Taivex, Sillanrakentajat, VAKA Valtakunnallisen klubi- ja aluekiertuehankkeen ja uusimpana Tekijä teattereiden kiertuejärjestelmä - Turnéverk för teater (Luova Suomi). Produforum poikkeaa kuitenkin muista hankkeista siinä, että tyypillisesti muut hankkeet on selvemmin rajattu esimerkiksi kuvataiteen liiketoimintaosaamiseen, elokuvakomissiotoimijoiden yhteistyöverkoston luomiseen, taideteollisuusyritysten kehittämiseen, kulttuuri- ja matkailualan verkostoitumiseen, musiikin tai teatterin kiertue-toimintaan.

Produforum-hankkeen tekee mielenkiintoiseksi sen poikkitaiteellinen ja monia toimialoja yhdistävä toiminta. Suomessa ruotsinkielisiä kulttuurialan toimijoita on yksinkertaisesti niin vähän, että esimerkiksi ruot-

sinkielisten teatteriryhmien tuottajien itsenäinen verkosto jäisi kooltaan pieneksi, muutaman ammattilaisen kuppikunnaksi.

Produforum-hankkeen päämääränä on vapaan kulttuurikentän toimintaedellytysten parantaminen. Kehittämisen kohteina ovat erityisesti tuottajaosaaminen parantaminen sekä yhteistyön ja verkostojen rakentaminen. Tässä julkaisussa kuvailen ja analysoin hankkeen viisivuotista historiaa ja siinä saavutettuja tuloksia. Tavoitteenani on myös pohtia verkoston tulevaisuutta hankerahoituksen jälkeen.

Lähden matkaan pohtimalla verkostoa käsitteenä: mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan, ja miten se liittyy paljon puhutun ”uuden ja vapaan työn” keskusteluihin. Verkostonäkökulmassa hyödynnän etenkin Seppo Helakorven ajatuksia verkostoista ja muuttuvasta asiantuntijuudesta. Uuden työn tutkijoista olen saanut monta ahaa-elämystä lukiessani Charles Leadbeaterin ja Pekka Himasen tekstejä. Sitran raportti Kansallinen ennakointiverkosto, Diginatiivit, työ ja kansalaisuus (2009) on laajentanut ja syventänyt sitä kuvaa nuorista aikuisista, jonka olen saanut omassa opettajan työssäni. Lisäksi olen kutsunut apuun Norbert Schmidtin, joka on opiskellut kulttuurintuottamista Potsdamin ammattikorkeakoulussa Saksassa ja tehnyt maisterityönsä Produforum-hankeesta. Valintani kohdistui häneen myös siksi, että koen hänen edustavan vapaasti vaeltavaa luovan alan ammattilaista. Hänen artikkelinsa ”The World of network” tämän julkaisun lopussa, on omakohtainen kuvaus kansainvälisestä verkottuneesta kulttuurituottajasta ja niistä haasteista, joita tämä omassa arjessaan kohtaa.

Kuvailen myös Produforum-hankkeen kohderyhmän toimintaympäristöä eli valtion osuusjärjestelmän ulkopuolista kulttuurikenttää. Hallitusohjelmassa 2008–2011 todetaan, että vapaan kentän toimintamahdollisuudet turvataan. Tämän kirjauksen johdosta asetettiin 3.1.2010 työryhmä pohtimaan vapaan kentän ryhmämuotoisen toiminnan edellytysten parantamista.

Produforumin kuvailussa korostan etenkin kohderyhmän eli vapaiden ryhmien edustajien kokemuksia sekä verkoston kehittämisen haasteita erityisesti silloin, kun toiminta on pilkottu alueellisiin hankkeisiin Euroopan sosiaalirahaston hankerahaston puitteissa. Taustamateriaalia julkaisulleni ovat olleet hankehakemukset, toimintakertomukset, kokousmuistiot sekä harjoittelussa olleiden opiskelijoiden raportit ja opinnäytetyöt. Arvokkaan lisän tuovat Produforum-hankkeen kannalta keskeiset henkilöt, joista muutamat ovat kirjoittaneet omia täydentäviä ja syventäviä tekstejään seuraavasti:

- Kulttuurituottaja Riikka Wallin on koko opiskelunsa ajan ollut mukana Produforumin toiminnassa. Hän kertoo omasta freelance-tuottajan työstään.
- Helsingin kulttuurikeskuksen erikoissuunnittelija Nina Gran on kirjoittanut verkoston taustoista ja tarpeesta Helsingin kulttuurikaupunki vuoden jälkeen.
- Produforum-hanketta hallinnoivan ruotsinkielisen tiedotuskeskuksen Luckan rf. toiminnanjohtaja Jessica Lerche valottaa ruotsinkielisen kulttuurikentän erityispiirteitä.
- Produforum Raseborgin koordinoija Sanna Lindholm kertoo, kuinka Produforum-hanke on lähtenyt käyntiin pienessä kunnassa, jossa kulttuurialan ammattilaisia on vähän.
- Oblivia-ryhmän taiteellinen johtaja Annika Tudeer kirjoittaa pitkän tähtäimen suunnittelusta ja uudesta esitystaiteen keskuksesta.
- Produforum, kansallisen hankkeen projektipäällikkö Anki Hellberg-Sågfors pohtii Produforum-verkoston tulevaisuutta

Tulevaisuuskuvia Produforum-hankkeen jälkeisestä ajasta työstettiin kolmen tulevaisuusverstaan verran keväällä 2011 Tuottaja2020 -hankkeessa käytettyjen mallien mukaisesti. Tätä työskentelyä esitellään ja analysoidaan luvussa neljä. Tärkeän lisän tähän tuo Produforum-hankkeen projektipäällikkö Anki Hellberg-Sågfors, jonka panos pajojen järjestämi-

sessä oli korvaamaton. Omassa tekstissään Hellberg-Sågfors esittelee oman mallinsa tulevaisuuden Produforum-verkostosta. Produforum-hankkeen rahoitus loppuu vuonna 2013. Toivon mukaan tämä julkaisu auttaa rakentamaan uusia tuottajaosaamista kehittäviä toimintamalleja ja Produforum-hankkeen kokemusten pohjalta.

2 Luovat alat tarvitsevat tuottajaosaamista ja uutta avointa toimintakulttuuria

Tässä kappaleessa teen nopean katsauksen 2000-luvun keskusteluun tuottaja- ja manageriosaamisen tarpeesta ja pohdin, miten kulttuuri-tuottajien koulutus on yrittänyt vastata näihin osaamistarpeisiin. Nuoret aikuiset ovat tulevaisuuden luovan alan toimijoita, jotka muovaavat omien arvojensa mukaista toimintakulttuuria. Pohdin kirjallisuuden pohjalta, mitä nämä nettisukupolven uudet tavat toimia ja tehdä töitä ovat.


Verkostojen rakentaminen ja hyvien käytäntöjen vaihtaminen ovat kehittämistyön iskusanoja. Määrittelen verkostoja konkreettisen yhteistyön ja oppimisen alustoina Seppo Helakorven ajatuksia mukaillen.

2.1 Kulttuuripoliittinen panostus luovan alan kehittämiseksi

Suomessa on koulutettu musiikin, kuvataiteen ja teatterin ammattilaisia 1800-luvulta asti. Tuottajakoulutuksen juuret ovat olleet julkisen sektorin toimenkuvia painottaneessa, 1970-luvulta alkaen kehittyneessä kulttuurisihteerien koulutuksessa. 1990-luvun loppupuolella kulttuurisihteerikoulutus siirtyi vastaperustettuihin ammattikorkeakouluihin ja muuttui vähitellen tuottajakoulutukseksi. Nämä uudet korkeakouluta-

soiset koulutusohjelmat lähtivät kulttuurikentän kanssa kouluttamaan tuottajia, joiden tehtävänä on vastata tuottamisprosessien sujuvuudesta, taloudesta ja markkinoinnista.

Tämä ei tietenkään tarkoita, ettei kulttuurialalla olisi aiemminkin tarvittu näitä ammattilaisia. Heidän erityinen kouluttamistarpeensa konkretisoi Suomessa 2000-luvulla, kun luovan talouden merkitystä ryhdyttiin pohtimaan eri ministeriöissä. Yhdysvaltalaisen ekonomistin ja kaupunkitutkijan Richard Floridan tutkimukset luovan luokan merkityksestä kaupunkien taloudessa, saivat poliitikot tilaamaan filosofian tohtori Pekka Himaselta katsauksen tietoyhteiskunnan haasteisiin. Himasen raportti (2004) Välittävä, kannustava ja luova Suomi välitti Suomeen kansainvälistä tietoyhteiskunta analyysiä ja korosti verkostomaista organisaatiomuotoa ja innovaatioille perustuvaa kasvua. Himasen mukaan tekniikkaosaamista on, mutta nyt tarvitaan välittävää, kannustavaa ja luovaa toimintakulttuuria. Samaan aikaan myös Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran hanke Kulttuuriosaaminen kansallisen kilpailukyvyyn rakentajana (2002–2004) vaikutti vahvasti ministeriön strategioihin. Projektijohtaja, Turun kauppakorkeakoulussa Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen johtaja, Markku Wilenius esitteli toimenpide-ehdotuksensa teoksessaan Kulttuuriosaaminen tulevaisuuden voimavarana (2004). Nämä ehdotukset siirtyivät sellaisenaan opetusministeriön, ulkoasianministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön yhteistyössä toteuttaman Kulttuurivienti-hankkeen raporttiin ”Onko kulttuurilla vientiä?”. Wilenius suosittaa mm. verotuskäytäntöjen muuttamista, pitkäjänteisempien rahoitusmallien luomista, kulttuuritoimijoiden liiketoimintaosaamisen edistämistä, välittäjäorganisaatioiden luomista yritys-elämän sekä taide ja kulttuuritoimijoiden välille sekä luovan ja innovatiivisen yrityskulttuurin edistämistä. Näiden lisäksi Wilenius ehdottaa perustettavaksi Kulttuurin edistämiskeskusta (Kukes), jonka tehtävänä olisi panostaa kulttuuristen innovaatioiden ja kulttuuriosaamisen systemaattiseen kehittämiseen. (Koivunen 2004, 34–35)

A man with long, curly hair and a beard is performing a handstand on the keyboard of a black grand piano. He is wearing a black harness around his waist and is holding onto a vertical black bar above him. The piano is lit by two lit candles in brass holders on either side of the keyboard. The background is dark.

Tuottajan erityisosaamista on laaja-alaisuus, johon yhdistyy oma ainutlaatuinen osaaminen. Erityisesti vapaalla kentällä tuotantoprosessien hallinta edellyttää kokonaisuuden hallintaa ja verkostoitumista eri alueiden asiantuntijoiden kanssa.

Luovuuden edistämiseksi perustettiin Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen aikana strategiatyöryhmiä, joiden työn tuloksena muodostuivat esitykset luovuuden edistämiseksi sekä Luovan Suomen visio vuoteen 2020, Yksitoista askelta luovaan Suomeen. Luovan Suomen visio tehtiin opetusministeriön toimeksiannosta Luovuusstrategia-yhteistyöryhmän puheenjohtaja Esko Ahon johdolla. Tässä visiossa korostettiin luovuuden tärkeyttä koko yhteiskunnan hyvinvoinnille ja painotettiin erityisesti asenteiden sekä ajattelu- ja toimintatapojen muuttamista sekä tarvetta tarkastella kriittisesti toimialan rakenteita ja toimintamuotoja. (Yksitoista askelta. 2006) Kauppa- ja teollisuusministeriö otti viestikapulan vastaan ja totesi omassa raportissaan, että luovien alojen yritysten vahvuudet ovat korkeatasoinen luovien alojen koulutus ja substanssiosaaminen sekä hyvät tuotteet. Heikko-utena sitä vastoin ovat toimialan rakenteet; yrityskenttä on heterogeeninen ja kehittäjäverkosto sekava, mikä johtuu osin valtakunnallisen koordinoinnin ja strategisen osaamisen puutteesta. Ja taas nousi kriittiseksi menestystekijäksi liiketoimintaosaamisen puute (Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. 2007, 22–23).

2010-luvulle tultaessa oltiin siis yhtä mieltä luovan alojen tärkeydestä yhteiskunnan talouden kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta. Luovien alojen substanssiosaaminen koettiin erinomaiseksi, mutta toimintakulttuurissa, rakenteissa ja tuottajaosaamisessa olisi parantamisen varaa. Havahduttiin siihen, että tarvitaan ammattimaisesti toimivia tuottajia, projektihenkilökuntaa, agentteja ja muita tuotannolliseen työhön kiinnittyviä osaajia. Tätä koulutuksen kenttää käsitellään tarkemmin muissa Tuottaja2020 -hankkeen julkaisuissa. Tähän raporttiin poimin mukaan ne hankkeet ja toimijat, jotka jollain tavalla liittyvät Produforum-hankkeen kehittämiseen. Jostain syystä ammattikorkeakoulujen kulttuurituotannon koulutusohjelmien on ollut vaikea näkyä kotimaisessa tuottajuuskeskustelussa, vaikka esimerkiksi liiketoimintaosaaminen, tuotteistaminen ja tekijänoikeudet ovat 2000-luvulla tul-

leet tärkeäksi osaksi kulttuurituottajien tutkintoa. Tämän lisäksi kulttuurituotannon koulutusohjelmat ovat tärkeitä luvan alan kehittäjiä omilla alueillaan, ja Produforum on vain yksi esimerkki siitä kentän kehitystyöstä, joissa koulutukset ovat mukana.

Vaikka luovan alan selontekoja ja strategiapapereita on tuotettu valtavasti, eikä kyynisiltä huokauksilta ole aina välttytty, ovat nämä raportit ja erityisesti niiden tiimoilta pidetyt seminaarit olleet tärkeitä. Konkreettisia lisäkoulutuspanostuksia ovat olleet Taivex, taiteen tiedotuskeskusten yhteistyössä toteuttama vientivalmennusohjelma sekä Sillanrakentajat, luovien alojen agenttien ja vientiammattilaisten valmennus. Näitä molempia koulutushankkeita rahoitetaan ESR-tuilla. Näillä hankkeilla on tärkeä rooli monen ammattikorkeakoulusta valmistuneen kulttuurituottajan jatkokoulutuksessa. Lisäksi ne mahdollistavat vertaisverkostojen luomisen.

Tällä hetkellä tuottaja- ja manageriosaamista pidetään ainakin julkisen sektorin strategisissa teksteissä luovien alojen kehittämisen kannalta kriittisenä tekijänä. Tarvitaan osaamista, mutta tarvitaanko tuottajia? Sillanrakentajat- ja Taivex-hankkeet on rakennettu sillä oletuksella, että tuottajia, managereja ja agentteja tarvitaan. Samalla filosofialla on koulutettu kulttuurituotannon ammattilaisia ammattikorkeakouluissa jo yli kymmenen vuotta.

Tuottajan ammattikuva on hyvin laaja ja vaihtelee paljonkin kulttuurin eri osa-alueiden välillä. Ammattikorkeakoulujen kulttuurituottajakoulutus on laaja-alainen alempi korkeakoulututkinto, jonka jatkoksi on nyt tullut myös ylempi AMK-tutkinto. Monilla kulttuurituotannon opiskelijoista on jonkin kulttuurialan osaamista, mikä suuntaa omaa tuottajaprofilia.

Tuottajan työmahdollisuudet ovat monipuoliset, aivan kuten monella muullakin ammattialalla, ja siksi osaamis pohjan on oltava laaja. Esimer-

kiksi kulttuuri-instituutioiden, kuten suurten teattereiden ja museoiden, on mahdollista järjestää hallinto, talous ja markkinointi useammalle eri henkilölle, jotka sitten työskentelevät pitkälti oman erityisosaamisensa alueella. Samaan aikaan projektiluontoinen työ on erittäin tavallista, ja monet kulttuurialan yleistuottajat ja projektityöntekijät toimivat tapahtumatuotanto-organisaatioissa. Ne ovat usein sesonkipainotteisia ja kasvavat tapahtuman toteuttamisen aikana suuriksi tilapäisorganisaatioiksi. Tuottaja2020 -projektin ensimmäisestä raportista käy ilmi, että Savonlinnan oopperajuhlilla on 16 täysipäiväistä työntekijää ympäri vuoden, Kaustisen kansanmusiikkifestivaalilla kolme ja Pikseliähky-festivaalin työryhmästä yksi henkilö saa palkkaa koko vuoden (Halonen (toim.) 2011).

Suomi on pullollaan hienoja tapahtumia, joiden tuottajat saavat palkkaa vain osan vuodesta ja suuri osa työstä hoidetaan vapaaehtoistyövoiman turvin. Tuottajan osaaminen rakentuu monesta eri osa-alueesta, ja esimerkiksi ammattikorkeakoulujen kulttuurituotannon koulutusohjelmissa ydinosaamisalueiksi on määritelty kulttuurituotannon toimintaympäristön sisällön ja rakenteen tuntemus, liiketoimintaosaaminen sekä tuotantoprosessien hallinta ja kyky kehittää niitä. Omasta mielestäni tuottajan erityisosaamista on laaja-alaisuus, johon yhdistyy oma ainutlaatuinen osaaminen. Jokaisen tuottajan henkilökohtainen polku on erilainen, ja monella tuottajalla on esimerkiksi vahva osaaminen tietystä toimintaympäristöstä ja taidemuodosta. Tuotantoprosessien hallinta edellyttää kuitenkin kokonaisuuden hallintaa ja ymmärrystä yhteistyöstä eri alueiden asiantuntijoiden kanssa. Erityisesti vapaalla kentällä toimivien tuottajien on pystyttävä kommunikoimaan niin taiteilijoiden, graafikoiden, kirjanpitäjien kuin mediankin edustajien kanssa. Produforum perustettiin aikoinaan tukemaan juuri tätä vapaan kulttuurikentän tuottajaosaamista ja mahdollistamaan opiskelijoiden työharjoittelun ohjaus myös vapaalla kentällä.

Keskustelun ja kehittämisen on jatkuttava ja nyt olisi tärkeää koota kaikki tuottajaosaamisen ammattilaiset ja alan kouluttajat saman pöydän

ääreen. Tarvitaan useita keskusteluja, joissa voitaisiin määritellä yhteiset tavoitteet ja toimintatavat. Kulttuurituotannon ala on nuori ja tutkimusta vähän. Katri Halosen tuore väitöskirja Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa (2011) on tärkeä perusteos, jossa käsitellään laajasti kulttuurituottajuutta taiteilijuuden ja talouden välille asettuvana ammatillisena positiona.

Tuottajuus puhuttaa julkisen sektorin strategiamietinnöissä, ja tuottajaosaamisen kehittäminen nähdään vastauksena moneen luovan talouden ongelmaan. Seuraava askel olisikin keskustelu tuottajaosaamisen sisällöstä sekä siitä, kenen vastuulla sen kehittäminen on. Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategiassa (2007) ongelmaksi nostettiin heterogeeninen yrityskehittäminen sekä sekava kehittäjäverkosto, mikä johtuu osin valtakunnallisen koordinoinnin ja strategisen osaamisen puutteesta. En väitä, että tuottajaosaaminen ja yrittäjyysosaaminen ovat sama asia, mutta mielestäni tuottajuuteen liittyy aina yrittäjämäinen toiminta. Toisille se voi olla sisäistä yrittäjyyttä ja toisille yksityisen sektorin yritystoimintaa. Vapaan kentän toimijoista esittävät taiteen ryhmät organisoituvat tavallisesti yhdistyksiksi, kun taas elokuva-alalla ja musiikissa eri yhtiömuodot ovat tavallisia. Koko luovan alan kenttä on nuorta Suomessa, eikä vielä ole juurikaan keskustelu siitä, mistä tuottajan uudet ansaintalogiikat rakentuvat ja millaisella osaamisella tuottaja kykenee ne löytämään. Myös tuottajien keskinäinen organisoituminen ja työnjako ovat tulevaisuuden kehittämiskohteita.

2.2 Työelämän muuttuminen ja nettisukupolven uusi toimintakulttuuri

Kuulun itse siihen keski-ikäisten kulttuuritoimijoiden joukkoon, jotka vielä muistavat, kuinka yliopistolle ilmestyi tietokoneita ja saimme ensimmäiset sähköpostiosoitteemme. Nyt kentälle tulevat nuoret aikuiset,

jota eivät muista aikaa ennen internetiä. Etätöistä puhuttiin jo kaksikymmentä vuotta sitten, ja juuri kun ehdimme unohtaa koko asian, se olikin todellisuutta.

Tämäkin teksti on syntynyt enimmäkseen etätöinä, oman keittiönpöydän ääressä. Onneksi on sentään Facebook ja puhelin käytettävissä, kun ajatukset pätkivät tai kaipaa vertaistukea. Työn vapaudella viitataan tässä raportissa tekijän mahdollisuuteen valita itse, mitä hän tekee, milloin ja kenen kanssa. Työpaikan ja tarkkaan määritellyn työajan sijaan on työtehtäviä, jotka on suoritettava, mutta tekotavan voi valita sovittujen resurssien puitteissa. Vapaus esimiehen valvonnasta ja työkavereiden tuesta merkitsee samalla vastuuta ja usein myös ylipitkiä päiviä sekä pientä rahallista korvausta.

Sotien jälkeisessä Suomessa ahkeruus oli ihmisarvon mitta, ja suurin osa ihmisistä työskenteli teollisuudessa tai maataloudessa. Tulosta syntyi, kun työntekijät tekivät niin kuin käskettiin ja lähtivät sitten kotiin. Idänkaupan tyrehtyminen kylmän sodan päättyessä vei Suomen markkinatalouden pyörteisiin, ja ostajat tuotteille piti houkutella silloisen Neuvostoliiton sijaan muualta. Markkinointi ja yhteistyö edellyttivät uutta osaamista kuten neuvottelutaitoja, kommunikointikykyä ja luovuutta. Mainos ja media-alasta tuli uudenlainen, vaikeasti hahmotettava alue. Mitä tarvitaan esimerkiksi hauskan ja myyvän markkinointikampanjan tekemiseen? 1970-luvulla mieliin iskostunut kuva haalareihin pukeutuneesta työmiehestä ei enää edustanutkaan sitä ainuttakaan oikeaa työntekijää, vaan 1980-luvulla keltaisella sohvalla löhöävä, t-paitaan pukeutunut nuori mies saattoi perustaa kannattavan yrityksen.

Siitä on jo aikaa, kun yleisesti naureskeltiin näille mainosalan kontto-reille, joissa jääkiekkopeli, juoma-automaatti ja sohva houkuttelivat viihtymään työpaikalla. Eihän työ voi olla hauskaa, eihän? Nyt viihtyisä



Vuosina 1978–1998 syntynyttä sukupolvea kutsutaan diginatiiveiksi, jotka vapaan kulttuurikentän toimijoiden tavoin tekevät työtä omista arvolähtökohdistaan ja valitsevat itse omat yhteistyökumppaninsa.

työympäristö, joustavat työajat ja mahdollisuus tehdä työtä, joka tekijästä tuntuu merkitykselliseltä, mielletään menestystekijöiksi. Innostus ja intohimo ovat ajaneet maasturin ja paksun lompakon edelle. Himanen (2010) hehkuttaa rikastavaa työyhteisöä, jossa perisuomalaiset synnit kuten kateus ja kyynisyys ovat muisto vain. Charles Leadbeater (2009) puolestaan kuvailee, kuinka avoin tiedonkulku ja internet mahdollistavat suurten massojen yhteiset luomisprojektit.

Kansallisen ennakkointiverkoston ohjausryhmä kokosi vuonna 2009 noin 50 muutossignaalia, joissa mm. paikannettiin niin sanottu nettisukupolvi yhdeksi tärkeäksi tulevaisuuden muovaajaksi. Nämä digiosaajat ovat syntyneet vuosina 1978–1998. He eivät muista elämää ilman internetiä. Sitran raportista Kansallinen ennakkointiverkosto, Diginatiivit, työ ja kansalaisuus nousee esiin, kuinka tekninen osaaminen on osa nettisu-

kupolven arkipäivää, mutta tärkeämpää ovat sisällöt sekä sosiaalinen osaaminen, taito verkostoitua ja olla itse mukana luomassa verkostoja. Yhteisöllisyys ja vertaistiedon jakaminen on tärkeää. (Leivo ym. 2009, 8)

Nettisukupolven keskeiset arvot ovat hyvin samankaltaisia kuin aikaisempien sukupolvien: inhimillisyys, yhteisöllisyys, vastuullisuus, ymmärtäminen ja tarve kontakteihin. Työelämässä diginatiivien omat ehdot korostuvat. He tekevät työt milloin tahansa ja missä tahansa. Kiinteästä työpisteestä vakituisesti työskentelevien lukumäärä on jyrkästi vähentynyt. Samaan aikaan moni ei erottele työtä ja vapaa-aikaa jyrkästi, vaan on ”aina töissä”. Koko työajan käsitys on erilainen. Tärkeä osa työn mielekkyyttä on kannustava ja rakentava palaute heti työsuorituksen päätyttyä. Oma osaaminen halutaan saada muidenkin hyödynnettäväksi. (Leivo ym. 2009, 10, 13, 14)

Moni nettisukupolvea kuvaavista piirteistä sopii kaikenikäisille kulttuurialan toimijoille. Varsinkin vapaan kentän edustajat ovat oman tiensä kulkijoita, jotka tekevät työtä omista arvolähtökohdistaan ja valitsevat itse omat yhteistyökumppaninsa. Sitran raportissa tuotiin esille, että työnantajien on sopeuduttava nettisukupolven toimintakulttuuriin. Esimerkkeinä tästä mainitaan joustavat työajat, erilaiset palkitsemiskeinot, mahdollisuus oman ammattitaidon kehittämiseen, uusien viestintävälineiden käyttöönotto, erilaisten ihmisten hyväksyminen, yhteistyön edistäminen sekä ideoista keskustelemiseen varattava aika (Leivo ym. 2009 s.30). Vaikuttaa siltä, että vapaan kulttuurikentän sekä nettisukupolven toimintakulttuurilla olisi monia yhtäläisyyksiä. Tässä julkaisussa on kaksi vapaalla kulttuurikentällä toimivaa diginatiivia: Norbert Schmidt ja Riikka Wallin, joiden omat kirjoitukset valottavat aihetta yhden henkilön näkökulmasta.

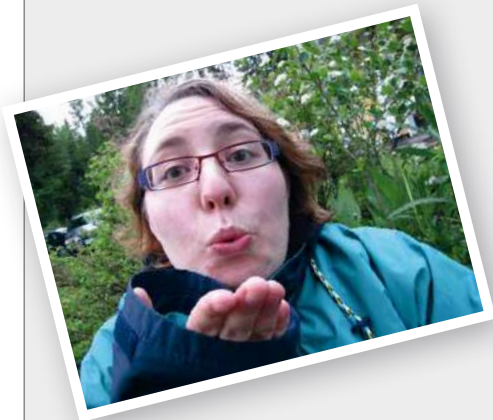
Diginatiivit on kuvattu nomadeina, vaeltavina osaajina, jotka kulkevat mielenkiintonsa mukaan produktiosta toiseen osaamisensa ja niihin kiin-

teästi liittyvien verkostojensa varassa. Toisaalta on esitetty myös varsin erilaisia tulkintoja. On keskusteltu muun muassa portfoliotyöllisyydestä, joka nähdään samanaikaisesti diginatiivikeskustelujen tapaan vapauttavana nomadien toimintamallina sekä epävarmuudelle rakentavana riistona (Siltala 2007; Vähämäki 2003). On esitetty epäilyä, että kulttuurisektorilla työmahdollisuuksien tarjonta on niin vähäistä, että projektityöntekijöillä ei välttämättä ole todellista vapautta valita: on otettava kaikki se, mitä saa. Tällöin produktiivisyydessä korostuvat epävarmuus, elämän suunnittelemisen vaikeutuminen ja jatkuva kilpailu uusista työtilaisuuksista (Halonen. 2009).

Monille tämä vaeltavan osaajan rooli sopii uran alkuun ja nuoruuteen, mutta jossain vaiheessa säännölliset tulot ja tietty pysyvyys alkavat tuntua tärkeiltä. Kentän kehityksen kannalta tällä liikkuvalla osaamis-potentiaalilla on tärkeä merkitys, ja siksi olisikin tarpeen kehittää alaa niin, että liikkuvuus ja muuttuvat työryhmät olisivat mahdollisia myös taloudellisesti.

2.3 Verkosto-osaamisessa tiivistyy itseohjautuvuus ja yhteistyö

Tasapainoilu vastuun ja vapauden välillä vaatii sekä yksittäisiltä työntekijöiltä että työyhteisöiltä uudenlaista osaamista. Työtä tehdään eri paikoissa eri aikaan, mutta samalla olemme riippuvaisia yhä useammasta yhteistyökumppanista ympäri maailmaa. Tekninen kehittyminen on mahdollistanut jatkuvan yhteydenpidon ja samalla tehnyt näkyväksi sosiaalisen verkostoitumisen. Ihmisten väliset sosiaalisen suhteet ovat aina olleet tärkeitä, mutta nyt niiden luomiseen ei välttämättä tarvita sukupolvien työtä. Samasta asiasta kiinnostuneet ihmiset ympäri maailman voivat löytää toisensa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Samalla he myös voivat löytää jotain muuta mielenkiintoista ja kohdistaa tekemi-



Yrkesidentitet, nätverk och nya arbetsformer

Riikka Wallin, kulturproducent

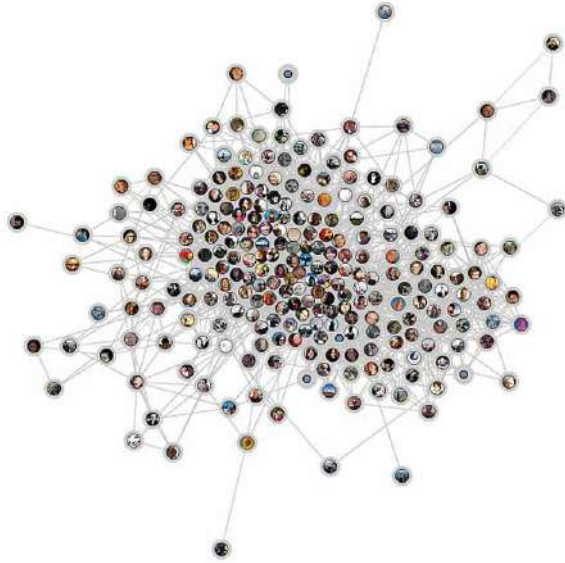
Jag är kulturproducent, sysselsätter mig själv och kombinerar anställningsförhållanden med företagande, en s.k. "kolmannentien kulkija". Jag jobbar för konstnärliga projekt och med projekt som utvecklar producentskap och kulturfältet i stort. Samfundskonst och publikarbete har blivit nyckelord i mitt arbete. Under det senaste året har jag bl.a. jobbat med bildkonstnär Heidi Lunabba, performansgruppen Oblivia och Helsingfors kulturcentral. Jag har jobbat med kul-

turverksamhet inom äldrevården, undervisar i producentskap och startat To Culture With Love, ett internationellt nätverk för unga professionella kulturproducenter med några kollegor och kompisar.

Produforum har fungerat som ett stöd då jag utvecklat min identitet som producent. Att jobba som frilans har varit ett medvetet val, inte något som jag tvingats till för att arbetsmarknaden är vad den är. Viktigast för mig har varit det stöd som arbetsgemenskapen har gett mig, också i situationer där det känns att man jobbar för något som känns närmast omöjligt i dagens läge. För mig har denna omöjlighet varit nära samarbeten mellan producent och bildkonstnär, något som jag och Heidi Lunabba började diskutera 2008.

I nuläget finns de som jobbar med producentuppgifter inom bildkonstfältet på stora institutioner, i muséer och gallerier eller inom den internationella försäljningen som agenter. Heidi och jag har gått in för ett nära samarbete där producent och konstnär är kollegor och fungerar som ett arbetsteam. Fördelarna är att vi jobbar med det vi är bra på, bollar idéer med varandra och får ett mångsidigare kontaktnät. Det möjliggör

större konstnärsdrivna projekt och jag som producent har kunnat lyfta fram konstnärernas egna begrepp för sin verksamhet i olika sammanhang. Detta gynnar hela fältet, också de som inte har möjlighet att jobba tillsammans med en producent. Eftersom vårt sätt att arbeta är nytt, är den största utmaningen att hitta finansiering, och via det bygga upp långsiktig verksamhet. Det stöd som jag får från kollegor i nätverket ger mig energi att fortsätta jobba och utveckla nya arbetsformer och hitta lösningar till hållbart samarbete mellan konstnären och producenten. Att ha en fysisk arbetsplats som inte är hemma i min lilla etta på 23 kvadrat är definitivt också ett stort plus.



Verkostossa toimiminen pohjautuu tietoiseen toimintamalliin, jonka uudenlainen työkuultuuri edellyttää valmiuksia yhteistoimintaan, itsenäiseen päätöksentekoon ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen.

sensä toisaalle. Tekniikka on nykyään suhteellisen edullista. Suurimmalla osalla meistä on varaa hankkia tietokone ja kamera, joiden avulla voi luoda ja välittää tietoa tavalla, joka 5–10 vuotta sitten oli mahdollista vain media-alan ammattilaisille.

Tuottamisessa on usein kysymys prosessien hallinnasta, ja niinpä tuottajalla on usein keskeinen rooli siinä, miten asiat etenevät ja kehittyvät omaan tuotantoon liittyvissä verkostoissa. Kouluttajana olen tietenkin kiinnostunut siitä osaamisesta, jota tämä verkostomainen työtapasalustujilta vaatii nyt ja tulevaisuudessa. Olen ollut mukana monen tapahtuman, koulutusjakson ja konferenssin verkostomaisessa suunnittelussa. Kokemukseni mukaan puhumme helposti verkostoista, mutta panostamme vain vähän siihen, että verkostossa käyty kommunikaation toimii, päätöksenteko on läpinäkyvää ja sovitut asiat saatetaan loppuun asti. Tässä on itsetutkiskelun paikka. Montako kertaa olen ajatellut työskentelymuodon olevan itsestään selvyyttä ja luottanut siihen, että kaikki sujuu hyvin, vaikka toimintamuodot muuttuvat? Hypoteesini on, että tasapainottelemme usein vanhan hierarkkisen mallin ja verkostomallin välillä miettimättä tarkemmin, mitä tämä verkostotyöskentely työryhmältä edellyttää.

Tarkastelemani Produforum on ruotsinkielisen kulttuurikentän verkostoitumisen tulosta. Taustalla on rönsyilevä nippu henkilökohtaisia kontakteja ja niistä syntyneitä kumppanuuksia. Keskeinen kysymys on, mitä tapahtuu, kun ammattilaisten henkilökohtaisista kontakteista koostuvaa verkostoa kehitetään systemaattisesti tiettyjen päämäärien mukaisesti.

Koska yksi Produforumin tavoitteista on rakentaa verkostoja, keskityn tässä kappaleessa pohtimaan, minkälaista osaamista verkostoissa toimiminen edellyttää. Arkikielessä verkostoista puhutaan varsin laajoina rakenteina. Produforumin arviointikeskusteluissa kävi ilmi, että moni hankkeen toimija koki omat Facebook-ystävänsä yhtenä verkostona. Esimerkiksi vanhat koulukaverit kuuluivat monen verkostoon, vaikka mi-

tään konkreettista yhteistyötä tai tiedon vaihtoa ei tapahtunutkaan. Esitelen tässä muutamia verkostomääritelmiä ja vertaan niitä myöhemmin Produforum-hankkeen verkostoon.

Koin käyttökelpoiseksi Seppo Helakorven (2005) verkostoajattelun, jota hän esittelee artikkelissaan Verkostot ja muuttuva asiantuntijuus. Helakorpi esittelee aihetta analyttisesti sekä organisaatio- että yksilötasolla. Helakorpi tarkastelee verkostomaista toimintatapaa osaamisen näkökulmasta ja nostaa esille sekä teknologisen osaamisen että sosiaalisen pääoman. Verkostossa toimiminen pohjautuu tietoiseen toimintamalliin, jonka uudenlainen työkulttuuri edellyttää valmiuksia yhteistoimintaan, itsenäiseen päätöksentekoon ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Helakorpi korostaa kumppanuuden merkitystä ja sitä, että verkostoissa tehdään asioita, jotka todella hyödyttävät kaikkia osapuolia. Helakorven mukaan keskeistä verkostotyöskentelyssä on yhteistyö ja kumppanuus, jonka ylläpitämisessä tietoliikenneverkko on väline. (Helakorpi 2005 s.5–6.) Keskityn tarkastelemaan verkostoa juuri Helakorven määrittelemänä kumppanuussuhteena, koska koen sen tärkeäksi lähtökohdaksi verkostomallille, jossa yhdessä oppiminen ja kehittäminen on mahdollista. Helakorpi korostaa oppimista yhtenä tärkeänä syynä verkostomaiseen toimintatapaan, mikä sopii hyvin siihen omaan kokemukselliseen tietoon, jota on kerääntynyt Produforum hankkeen aikana.

Globaalissa kilpailuyhteiskunnassa asiantuntijaorganisaatiot ovat tietoisia jatkuvan kehittymisen vaatimuksesta. Kehittyminen vuorostaan ei ole mahdollista ilman tutkimista ja uuden oppimista. Oppiminen on menestyvän organisaation edellytys. Monen mielestä paras ja nopein tapa on oppia toisilta organisaatioilta. Toimimalla yhdessä opitaan toisten kokemuksista, ja samalla totutaan analysoimaan myös omaa toimintaa suhteessa muiden työtapoihin. Helakorpi (2005, s. 5) painottaakin, että oppivan organisaation idea on johtanut verkostoitumiseen, soluihin ja

tiimeihin, joissa korostuu itseohjautuvuus ja yhteistyö.

Sitran nettisukupolvea koskevassa raportissa kuvailaan, kuinka internet on muodostunut nettisukupolven keskeiseksi välineeksi. Sosiaaliset verkostot ovat olleet aina olemassa, mutta nyt sosiaalinen media tekee verkostot näkyviksi. Kaikesta tekemisestä tulee avoimempaa, ja vähitellen tämä näkyy myös organisaation ja yhteiskunnan rakenteissa. Sosiaalinen media mahdollistaa nopeiden yhden asian yhteisöjen synnyn. Ne toimivat joukolla ja katoavat pian uusiin, mielenkiintoisiin projekteihin. Näihin yhteisöihin muodostuu eräänlaisia solmuhenkilöitä, joiden merkitys on suurempi kuin virallisten asiantuntijoiden. (Leivo ym. 2009 s.11) Lehtinen & Palonen (2000) kutsuu näitä henkilöitä portinvartioiksi (Helakorpi 2005 s. 7). Mielenkiintoisen ja monille tuttu käsite sillanrakentajat puolestaan viittaa henkilöihin, jotka rakentavat yhteyksiä yhden, kahden tai useamman verkoston välille (Leivo ym. 2009 s.12).

Tämän raportin osana olevassa Norbert Schmidin artikkelissa The World of Networks on omakohtainen kuvaus tämän päivän nuoresta eurooppalaisesta kulttuurituottajasta. Sen avulla haluan tuoda esille verkoston yhden lonkeron. Schmidt on esimerkki tästä ”uudesta” vapaasta ja verkottuneesta toimijasta, joka valitsee itse omat työtehtävänsä ja kollegansa sen mukaan, mikä hänelle on tärkeää ja mielenkiintoista.

2.4 Vapaan kulttuurikentän toiminnan edellytykset ja tuottajaosaaminen

Kulttuurikentän määrittely perustuu pitkälle rahoitusmalleihin. Suomesa suurten taideinstituutioiden rahoitus on turvattu teatteri- ja orkesterilla (730/1992, 6 a § 2 mom.), jonka piiriin kuuluvat kansalliset

taidelaitokset kuten Suomen Kansallisooppera, Suomen Kansallisteatteri, Tampereen työvänteatteri ja Svenska Teatern. Näiden rahoituksesta 60–80 % on valtion tukea. Lisäksi 56 puhe- ja tanssiteatteria on sellaisia, joita valtio tukee n. 30 %. Orkestereja lain piiriin kuuluu lähes 30.

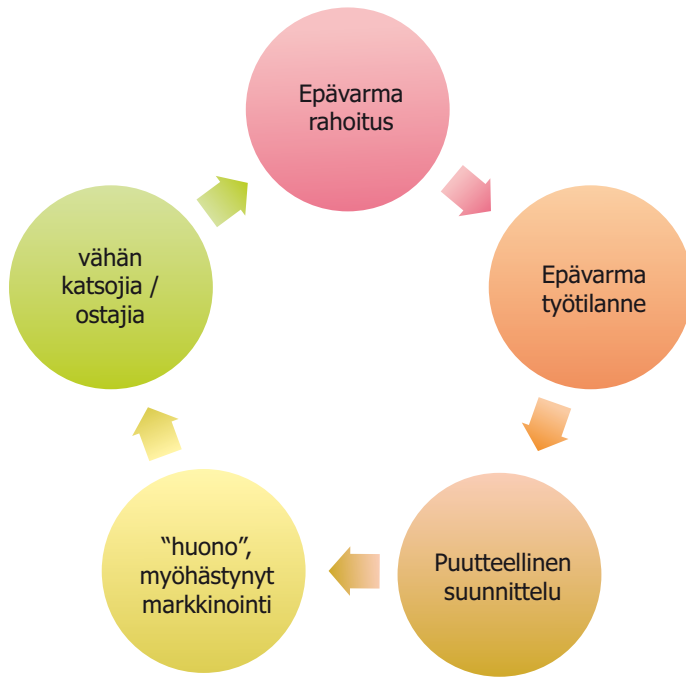
Tämän lain ulkopuolella olevat toimijat muodostavat niin sanotun vapaan kentän. Niiden on mahdollista hakea ja saada valtion harkinnanvaraista toiminta- tai produktiokohtaista avustusta. Näitä harkinnanvaraisia avustuksia voivat saada ryhmät, yksittäiset työryhmät, tuotantotalot ja muut erilaisia taidetilaisuuksia järjestävät tahot sekä freelancetaiteilijat, jotka toimivat näyttämö-, tanssi-, sävel-, sirkus- tai performanssi- ja esitystaiteen alalla (Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen 2011). Vapaan kentän toimijat eivät myöskään ole yritysten tai kolmannen sektorin yhdistysten ja järjestöjen palveluksessa, vaan työllistyvät oman ryhmän tai produktioittain koottavien tuotantotiimien puitteissa (Halonen 2009). Vapaaksi kentäksi ei siis tässä lasketa sitä koko luovaa alaa, josta mainittiin johdannossa. Vapaalla kulttuurikentällä toimii tuki myös mm. suuri osa kuvataiteilijoista sekä joukko elokuvantekijöitä.

Vapaan kulttuurikentän ammattilaisryhmien toimintaedellytykset ovat viime vuosina olleet opetus- ja kulttuuriministeriön kehittämiskohteina. Konkreettista tulostakin on tullut, kun valtion talousarviossa vapaalle kentälle suunnatut määrärahat ovat kasvaneet vuodesta 2007 lähtien noin 74 % eli 4,1 miljoonaa euroa. Samaan aikaan myös vapaalla kentällä työskentelevien taiteilijoiden ja ryhmien määrät ovat kasvaneet. Opetus- ja kulttuuriministeriön muistioissa ja strategiateksteissä vapaa kenttä on huomioitu erikseen ja siten nähty kulttuuripoliittisesti tärkeäksi toimijajoukoksi. OKM:n työryhmän raportti Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen julkaistiin huhtikuussa 2011. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö Cuporelta tilattiin työryhmän käyttöön taustaselvitys, jossa oli tietoa

taiteilijoiden ja ryhmien kokonaismäärästä, alojen koulutuksesta, työllistymisestä, rahoituksesta ja tilojen käytöstä. Cupore julkaisee tutkimuksen vuoden 2012 alussa. Aiheesta on myös tehty alakohtaisia selvityksiä, esimerkiksi Askel tulevaisuuteen, Tanssin vapaan kentän kehittämishankkeen loppuraportti (Koskela, Rekola 2003) sekä Valtakunnallisen klubi- ja aluekiertuehankkeen VAKA:n loppuraportti Nyt on musiikin vapaan kentän vuoro! (Saarela 2011).

Taiteilijoille oman työn vapaus ja kurjuus on mielletty osaksi romanti-soitua taidekäsitystä jo satojen vuosien ajan. Nykyäänkin taiteellisesti kunnianhimoisen luovan työn tekeminen merkitsee usein apurahoilla sekä satunnaisilla myyntituloilla ja projektiaavustuksilla elämistä. Osa toimijoista toimii vapaalla kentällä omasta halustaan ja osa työtilanteen pakottamana. Vapaan kentän tukeminen koetaan kuitenkin laajasti tärkeäksi, ja esimerkiksi Euroopan kulttuurisäätiön toimijat kuvailivat vapaan kentän toimijoita vaihtoehtoisen ja innovatiivisen taiteen tekijöinä. He korostavat myös vapaan kentän toimijoiden roolia edelläkävijänä paikallisen kulttuurisen, sosiaalisen ja jopa poliittisen ajatustavan muuttamisessa ja kyseenalaistamisessa. (Dragicevic, S. M. 2005, 11)

Parhaassa tapauksessa vapaan kentän toimijat ovat vapaita, eivätkä vain pakotettuja työskentelemään olemassa olevien organisaatioiden ulkopuolella. He tekevät vaihtoehtoisia ja innovatiivisia tuotantoja. Esitettyä näkökulmaa kohti on osoitettu myös kritiikkiä ja käytetty mieluummin nimitystä lainsuojattomat. Esimerkiksi Halonen (2009) toteaa, että vapaan kentän freelancer-pohjaisten toimijoiden vapaus on suhteellista: tosiasiaa vapaan kentän toimijoita sitovat ja rajoittavat pienet resurssit sekä tarjolla olevien työtilaisuuksien rajallisuus ja kausiluonteisuus. Lisäksi toimintaa rajoittavat produktiokohtaisesti hankittavien rahoittajien intressit. Jesper Karlsson kuvasi yllä mainittua tilannetta ”vapaan kentän epäonnen kierteeksi” kulttuurituotannon amk-opinnäytetyössään



Kuvio 1: "Vapaan kentän epäonnen kierre" vapaa käännös Jesper Karlssonin mallista 2008.

Intern utvärdering av Produforum (2008).

Vapaalla kentällä toimiminen on pääsääntöisesti rahallisesti niukkaa. Osalle kysymys on kuitenkin vapaudesta määrätä oman tekemisensä sisällöt, muodon ja työryhmän, samalla tavoin kuin osalle nuorta nettisukupolveakin. Produforum järjesti keväällä 2008 konferenssin, jonka tarkoituksena oli koota yhteen vapaan kentän toimijoita eri puolilta Pohjoismaita. Esittävän taiteen toimijat perustivat oman verkoston ja määrittelivät vapaan kentän taiteen innovaatio- ja kehittämiskeskukseksi tai koelaboratorioksi. Yhteistyö laitosteattereiden kanssa koettiin ongelmalliseksi, koska niissä omat vaikutusmahdollisuudet ovat usein hyvin pienet ja vaarana on kadota suuren organisaation hierarkiaan. Teatterin vapauden mittariksi otettiin päätäntävalta omasta toiminnasta, mikä tarkoittaa samalla oman rahoituksen hankkimista. (Produforum kokousmuistio 4.11.2008)

Oma kokemukseni yhteistyöstä vapaan kentän toimijoiden kanssa on, että siellä on tilaa yllätyksille ja uusille toimintamodoille. Toimeentulon yllätyksellisyys ei tietenkään ole hyvä asia. Esimerkiksi monen ryhmän tulonmuodostus on tavallisesti produktiokohtaista ja koostuu erilaisten apurahojen ja lipputulojen lisäksi taiteen soveltavan käytön palkkioista. Niitä voivat olla esimerkiksi lapsille ja muille erityisryhmille kohdennettu työpajatoiminta tai koulutuspalvelut, kuten esiintymis- ja voimavarakoulutus. Näiden pienten tulovirtojen haaliminen vaatii taitavaa suunnittelua ja prosessien hallintaa, joihin kuuluvat myös aikaisemmin mainitut tuotteistaminen, jakelu ja markkinointi. Opetus- ja kulttuuriministeriön muistiossa Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen (2011) ehdotetaan ammattimaisen yrittäjä- ja tuottajatoiminnan lisäämistä seuraavasti:

"Työryhmä ehdottaa, että eri taiteenalojen tutkintoon johtavaa ja täydennyskoulutusta kehitetään siten, että tuottaja- ja

yrittäjäosaaminen sisältyy riittävässä määrin koulutusohjelmiin. Osaksi tutkintoon tähtäävää koulutusta tulisi sisällyttää tuottaja- ja yrittäjäosaamisen opintojaksot. Täydennyskoulutuksessa keskeistä on, että koulutus on kohtuuhintaista ja siten taiteilijoiden saavutettavissa. Tuotannollisen osaamisen kasvattamiseksi ja taloudellisuuden lisäämiseksi tulisi kehittää uudenlaisia hallinnollisia ja tuotannollisia tapoja järjestää toimintaa taiteen-alasta riippuen.

Ryhmiä toimeentulon parantamiseksi, esitysten elinkaaren pidentämiseksi ja palveluiden monipuolistamiseksi tulisi kiertuotoimintaa kehittää ja tilojen yhteiskäyttöä lisätä. Työryhmä esittää perustettavaksi kaikkia taiteenaloja koskevan yhteistyöelimen, jonka tehtävänä on laatia eri taiteenalat huomioiva valtakunnallinen selvitys kiertuotoiminnan kehittämiseksi ja yhteistyön esteiden purkamiseksi.”

Kaikki hyviä ehdotuksia, joihin lisäisin vielä syvemmän yhteistyön olemassa olevien kulttuurituottajakoulutusten kanssa. Yhdessä tekeminen ja pohtiminen edesauttaisivat tuottajaosaamisen määrittelyä ja antaisivat mahdollisuuden nähdä tarpeet eritasoiselle osaamiselle. Tuottaja-, manageri- ja agenttikoulutusta annetaan monella eri asteella, ja olisi hyvä tehdä näkyväksi sitä osaamisen polkua, mitä jo tämän päivän tarjonnalla on mahdollista käydä. Näin tukisimme myös välittäjäportaan elinikäistä oppimista ja ammatti-identiteetin kasvua.

Taiteilijan on hyvä tuntee tuottamisen perusteet ja olla hyvä verkostoituja, mutta taiteellisen työn tekeminen jää vähiin, jos aika menee tuotannollisiin tehtäviin. Hyvä yhteistyö vaatii työryhmiltä toistensa erityisosaamisen tuntemusta. Suurissa tuotannoissa tuotannolliset tehtävät jaetaan erikoistuneisiin toiminta-alueisiin, mutta vapaan kentän toimijoilla, esimerkiksi teatteri- tai tanssiryhmillä, on harvoin mahdollista

palkata monta henkilöä tuotannollisiin tehtäviin. Tyypillisesti niistä on vastuussa yksi tuottaja. Kaikilla ei ole edes näin hyvä tilanne, vaan taiteellisen työn tekijät tekevät myös tuotannolliset tehtävät. Esityksen tarkoituksena on varmaan tarjota ratkaisua näille taiteilijoille, mutta onko taiteilijoiden mahdollista hoitaa tuotannolliset tehtävät oman taiteellisen työn ohessa? Onko tämän ehdotuksen takana epätietoisuus tuottajan todellisista työtehtävistä ja siitä, kuinka paljon työtä hyvätasoinen tuottaminen teettää?

Tuottajalta edellytetään kykyä koordinoita, kommunikoida ja kehittää. Tuottaja on usein se, joka käytännössä pitää yhteyttä tapahtuman tai projektin kaikkiin osapuoliin ja vastaa prosessien etenemisestä. Koordinoinnin, kommunikoinnin ja kehittämisen jatkoksi neljänneksi k:ksi voisi lisätä vielä kriisinhallinnan, sillä arkipäivän ongelmat kasaantuvat yleensä tuottajan pöydälle. Hyvät tuottajat voivat olla henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan hyvin erilaisia. mutta yksi asia heitä yhdistää: turhan ihmisarka ei pitkään työssä viihdy. Asioihin on tartuttava ripeästi, ja mitään ei päätöksiä oikeastaan voi tehdä yksin. Samalla tuottajan työ voi tuntua yksinäiseltä; varsinkin vapaan kulttuurikentän ryhmien muut henkilöt ovat taiteellista henkilökuntaa, joiden aika on sidottu taiteelliseen työhön.

Kun tanssijan työpäivä tavallisesti koostuu harjoituksista muiden tanssijoiden kanssa, istuu tuottaja työpöytänsä ääressä suunnittelemassa rahoituksen hankkimista ja markkinointia.

**Hyvä yhteistyö vaatii työryhmiltä toistensa erityisosaamisen tunte-
mista. Taiteilijan on hyvä tuntea
tuottamisen perusteet ja olla hyvä
verkostoituja, mutta taiteellisen
työn tekeminen jää vähiiin, jos aika
menee tuotannollisiin tehtäviin.**



3 Vapaan taidekentän verkostoitumista Produforum-hankkeen avulla

Tarkastelen tässä Produforumia, jonka ensisijaisena päämääränä on kehittää ruotsinkielisten, vapaan taidekentän kulttuuritoimijoiden työs-kentelyedellytyksiä. Produforumiin sisältyy monta paikallista hanketta, joiden keskinäistä yhteistyöstä ja kehittymistä tukee yksi kansallinen Produforum-hanke. Produforum on tällä hetkellä ainut Euroopan so-siaalirahaston osarahoittama ruotsinkielinen kansallinen kulttuurialan hanke Luovien alojen yritystoiminnan kasvun ja kansainvälistymisen kehittämisohjelmassa. Ohjelma on yksi opetus- ja kulttuuriministeri-ön valtakunnallisesta Euroopan sosiaalirahaston kehittämisohjelmasta. Mutta ennen kuin ryhdyn tarkemmin kuvailemaan sitä, esittelen lyhy-esti ja osittain omaan kokemukselliseen tietooni perustuen johdannon ruotsinkieliseen kulttuurikenttään ja siihen liittyvän tuottamisen erityis-piirteisiin. Tämän jälkeen kuvailen ja analysoin yllämainitun verkoston tapahtumia ja merkitystä.

3.1 Suomenruotsalaisen kulttuurikentän erityispiirteitä

Ruotsi on Suomen toinen virallinen kieli ja sitä puhuu noin 5,4 % Suo-men kansalaisista, alle 300 000 henkilöä. Tilastokeskus tai muukaan tilastoaineistojen tuottaja ei ole kuitenkaan esittänyt tietoa siitä, kuinka moni heistä on kulttuurialan toimija. Virallisen statuksen ansiosta Suo-messa on monia vahvoja ruotsinkielisiä kulttuurilaitoksia, kuten Svenska Teatern Helsingissä sekä ruotsinkieliset alueteatrit Turussa ja Vaasasa. Lilla Teatern on nykyisin osa Helsingin kaupungin teatteria. Valtion teatteri- ja orkesterilain piiriin kuuluvat myös Unga Teatern (Espoo-Hel-sinki) ja Teatteri Viirus (Helsinki). Tämän lisäksi toimii noin 20 vapaata teatteriryhmää. Ruotsinkielinen kirjallisuus elää vahvana, ja kirjailijoista

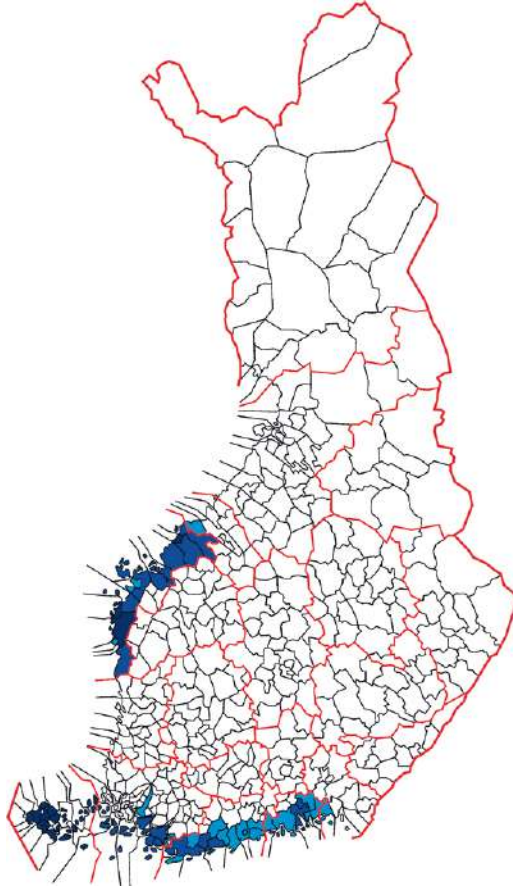
Märta Tikkanen, Kjell Westö ja Monika Fagerholm ovat tuttuja myös suurimmalle osasta suomenkielistä väestöä. Kaunokirjallisuuden sekä oppikirjojen kustannustoiminnasta vastaa kustantamo Schildts & Söderström. Omat radio- ja tv-kanavat sekä lehdistö mahdollistavat ruotsin-kielisen yhteiskunnallisen keskustelun.

Ruotsinkielinen väestö Suomessa on jakaantunut suurelle alueelle ranni-kon tuntumaan, ja yleisesti ottaen suomenruotsalaiset eroavat toisistaan samalla lailla kuin muutkin suomalaiset. Suositun tv-ohjelma Strömsön kaltaisessa maailmassa elää harva.

Moni ruotsinkielinen opiskelee suomeksi tai hakeutuu ulkomaille, kuten suomenkielisetkin. Kieli ei välttämättä ole keskeinen asia esimerkiksi vi-suaalisen kulttuurin alalla.

Voisi sanoa, että Produforum on rakennettu kulttuurikentälle, jossa kaikki toimijat ainakin välillisesti tuntevat toisensa. Arjessa pitkät vä-limatkat kuitenkin tekevät yhteistyöstä haasteellista. Pietarsaarelainen kuvataiteilija ei sattumoisin tapaa Porvoossa työskentelevää kollegaansa. Yhteistyön ja jakamisen mahdollisuudet ovat suuret, jos molemmat osapuolet puhuvat ruotsia ja työskentelevät kulttuurialalla, eivät pelkän kieliryhmän perusteella.

Pienuus yhdistää monella tavalla, mutta koska sama mittakaavaa kos-kee myös yleisöä, voi katsomoissa turhan usein olla tyhjiä tuoleja. Ylei-söpohja ei mahdollista suuria tapahtumia, ja tästä johtuen esimerkiksi festivaalit suunnitellaan tavallisesti kaksikieliselle yleisölle. Marjaana Johanssonin suomenruotsalaista festivaalikenttää kartoittava tutkimuk-sen mukaan Suomessa järjestetään joka vuosi noin 30 ruotsinkielistä tai kaksikielistä festivaalia. Suurimpia ovat Baltic Jazz festivaali (10 000 kävijää) Faces Etnofestivaali (6 000–8 000 kävijää). Seuraavaksi tulevat Musikfestspelen Korsholm (3 000 kävijää) ja Hangö Teaterträff (2 000–2



500 kävijää). Tyypillistä ruotsinkielisille festivaaleille on pieni koko ja yhdistyspohjalta tapahtuva vapaaehtoistyö. (Johansson 2009)

Suomenruotsalaiset säätiöt, kuten Svenska Kulturfonden on tärkeä ruotsinkielisen kulttuuritoiminnan tukija; jopa niin tärkeä, että moni vapaan

kentän toimija osoittaa hakemuksensa vain ruotsinkielisille säätiöille ja unohtaa valtion ja kunnan apurahat. Hakemusten osoittaminen enimmäkseen ruotsinkielisille säätiöille voi johtua myös kokemuksesta, jonka mukaan ruotsinkieliset produktiot eivät saa tukea esimerkiksi läänien taidetoimikunnilta tai Suomen kulttuurirahastolta. Sundströmin mukaan tämä saattaa myös johtaa siihen, että ruotsinkielinen kulttuuri tulee entistä riippuvaisemmaksi säätiöistä ja niiden asiantuntijaryhmistä, jotka päättävät apurahoista. (Sundström 2008 s. 18–19)

Kulttuurialan koulutukselle ruotsinkielisen väestön pienuus ja kentän maantieteellinen suuruus ovat haaste. Varsinkin suhteellisen uusilla aloilla, kuten soveltava teatteri tai kulttuurituottaminen, on tehty kovasti töitä, jotta tultaisiin tutuiksi ja tunnustetuiksi kentällä.

Ammattikorkeakoulujen aluekehittävä rooli mahdollistaa yhteistyön alueen muiden toimijoiden kanssa, ja monissa kunnissa ammattikorkeakoulut ovatkin tärkeitä alueellisia vaikuttajia. Ruotsinkielisiä koulutusohjelmia voi kuitenkin olla vain yksi laatuaan, ja jos draamaohjaajia koulutetaan Vaasassa, kestää aikansa, ennen kuin toiminta tulee tutuksi esimerkiksi Helsingin seudulla. Oma kokemukseni kulttuurituottajien koulutuksesta on, että tarvitaan 5–6 vuoden läsnäolo alueella ja laaja verkosto ennen kuin yhteistyö vakiintuu ja vaikutukset näkyvät edes paikallisesti. Siinä ajassa ammattiin valmistuneet ovat saaneet töitä ja omalta osaltaan voivat jatkaa kehitystoimintaa yhdessä korkeakoulujen kanssa. Produforum on ollut ammattikorkeakoulu Novian kulttuurituotannon koulutuksen kannalta pitkäjänteisen yhteistyön mahdollistava hanke, jonka aikana opetuksen ja kehittämistyön yhdistämisestä on opittu paljon. Sitä kautta koulutus on myös saanut kontaktin muihin kulttuurialan vastaaviin suomenkielisiin hankkeisiin ja oppinut paljon ESR-hanketoiminnasta.

3.2 Produforum, kohtaamispaikka ja yhteinen työtila tuottajille

Monet hankkeet kypsyvät ja muuttavat edetessään muotoaan. Ajatus ruotsinkielisestä kohtaamispaikasta sai alkunsa Helsingin kulttuurivuonna 2000, kun projekti Röster, Rötter och Rum oli näyttänyt esimerkkiä. Vuonna 2003 perustettiin Lasipalatsiin avoin kohtaamispaikka ja kahvila. Samaan aikaan keskusteltiin vapaiden teatteriryhmien yhteistyöstä. Svenska Kulturfonden tilasi asiasta selvityksen, joka ei kaikilta osin miellyttänyt kulttuurikenttää, mutta antoi sysäyksen uusille keskusteluille ja suunnitelmille. Vuonna 2004 järjestettiin seminaari, jonka otsikkona oli osuvasti ”Drömmar måste byggas säkrare”. Ajatus huolellisesti rakennetuista unelmista sai sitten vähitellen hankemuodon. Tarve ruotsinkielisen teatterikentän yhteistyöverkostosta noteerattiin myös Uudenmaan läänin taidetoimikunnassa. Sitä varten perustettiin vuonna 2005 ruotsinkielisen läänintaitelijan virka, jonka ensisijaisena tehtävänä oli koordinoita vapaiden teattereiden markkinointia ja yhteisiä hankkeita, kuten vapaiden teatteriryhmien joka kesäistä teatterifestivaalia Hangö Teaterträff. Työhön valittiin Matilda Sundström, joka oli jo pitkään toiminut Hangö Teaterträffin työryhmässä.

Tieto kantautui nopeasti pienissä ruotsinkielisissä kulttuuripiireissä, ja pian huomattiin, että teatterilaisten lisäksi muillakin vapaan kulttuurikentän toimijoilla oli sama yhteisen työtilan ja kohtaamispaikan tarve.

Tarvittiin paikka, jossa olisi mahdollista tehdä tuottamiseen liittyvät toimistotyöt asianmukaisin välinein ilman, että jokaisen tanssiryhmän tai kuvataiteilijan tarvitsee hankkia oma kopiointikone ja tulostin. Tämä tarve oli konkretisoitunut myös ruotsinkielisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon koulutusohjelmalle siinä vaiheessa, kun tuottajajarjoittelijoilla oli mielenkiintoinen työ, mutta ei fyysistä työpaikkaa, jossa voisi oppia tuntemaan ihmisiä ja alan käytäntöjä. Helsingin kaupungin kulttuuritoimi sai jatkuvasti pyyntöjä työtiloista, samoin kuin ruotsin-

kielinen informaatiokeskus Luckan. Tarve oli akuutein näyttämötaiteen puolella, osaksi siitä syystä, että 2000-luvun alussa perustettiin useita ruotsinkielisiä teatteriryhmiä, joiden toiminnan vakiintuessa syntyi myös ajatus yhteisistä toimistotiloista.

Kun tarve konkretisoitui monella taholla ja riittävän moni koki tavoitteen tärkeäksi oman toimintansa kannalta, mahdollisuudet onnistumiselle olivat hyvät. Aluksi hankkeen työnimenä oli ProducentRum eli tuottajan huone. Nimestä jouduttiin luopumaan, koska rahoittaja ei hyväksynyt nimeä, joka viittasi niin selkeästi tiloihin. Hakemuksen päähakijana toimi säätiö- ja kuntarahoin ylläpidetty ruotsinkielinen tiedotuskeskus Föreningen Luckan i huvudstadsregionen. Luckanin henkilökunnalla oli kokemusta Euroopan unionin osarahoittamista hankkeista, ja näin pienestä suomenruotsalaisille tarkoitettusta palvelu- ja tapaamispaikasta tuli projektin hallinnoija.

Yhteinen työtila kulttuurialan toimijoille vuonna 2006 ei tietenkään ollut mikään uusi ajatus. Siinä vaiheessa koko Eurooppa oli jo pullollaan erilaisia ”kulttuuritehtaita”, joissa oli työhuoneita, esiintymistiloja ja kahviloita. Muutama ryhmä olikin jo kokeillut erilaisia media-alan toimistohotelleja, mutta ajatus omasta ruotsinkielisestä työyhteisöstä eli vahvana. Yhteisen työtilan rahoittaminen tiedettiin vaikeaksi, ja niinpä tavoitteita ja toiminta-ajatusta syvennettiin. Ensimmäisessä hakemuksessa tavoite määriteltiin vapaasti käännettynä seuraavasti: ”Tavoitteena on luoda yhteinen rajoja ylittävä ja interaktiivinen kohtaamispaikka kulttuurialan ammattilaisille ja opiskelijoille Helsingin seudulla. Kohtaamispaikan ansiosta voidaan suunnitella ja toteuttaa yhteisiä projekteja ja saada aikaan innovaatioita.” Työtä tekemään palkattiin ”rajoja ylittävä” koordinaattori. Hakemuksen mukaan rajojen ylittäminen tarkoitti lähinnä rajaa eri taidealueiden sekä ammattilaisten ja opiskelijoiden välillä. Hakemuksen suunnitelluissa tuloksissa painotettiin yrittäjyys- ja tuottamisosaamisen lisäämistä suomenruotsalaisella kulttuurikentällä systemaattisen tiedon-



Bjud in - öppna upp - duka fram!

Nina Gran, specialplanerare på Helsingfors kulturcentral och en av initiativtagarna till Produforumnätverket

Erfarenheterna från Produforum visar att kultur nätverk kräver både närvaro och öppenhet. Att våga formulera visioner och att orka lyssna på förslag leder till att man tillåter experiment. Samtidigt är det också viktigt att utveckla professionaliteten i kulturverksamheten. Ett nätverk är ingen nätbutik, där man bara kan köpa in det man själv behöver. Den som investerar i delaktighet och bidrar med sin kunskap och erfarenhet får däremot mycket ny kunskap i utbyte. Ett lärande nätverk handlar om att kunna urskilja detaljer från helheter, om att sortera och reflektera.

Man kan säga att Produforum föddes i de sista svallvågorna efter Helsingfors kulturstadsår och projektet Rötter, Röster, Rum (även kallat RRR-projektet), som för ca tio år sedan skapade nya möjligheter för kultursamarbete i huvudstadsregionen. Kulturen kom i fokus och man fick upp ögonen för kulturens betydelse och för konstnärer och kulturproducenter som viktiga yrkesgrupper.

Internets genomslag medförde nya möjligheter för nätverkssamarbete och både aktörer och publik fick nya arenor för delaktighet och skapande. Gränsen mellan aktörer och publik började sakta blekna. Kulturårets möten skapade mersmak och man efterlyste nya kulturella mötesplatser även efter kulturstadsåret. Ett svar på detta var kulturcaféet Verandan, grundad 2003, numera en del av info- och kulturcentret Luckan i Helsingfors. Man kan också se Tidskriftscentralen, grundad 2004, liksom det intensifierade samarbetet inom teatersektorn som ett resultat av samarbetsdiskussionerna. Frilanskonstnärerna och kulturarbetarna efterlyste konkreta arbetsutrymmen och kollegiala träffpunkter.

2005 konkretiserades tanken om en professionell plattform för möten och samarbete, det som blev fröet till Produforum. Initiativtagarna

representerade staten, staden, utbildningen och tredje sektorn och detta breda upplägg möjliggjorde en satsning, där det var tillräckligt högt i tak och där ingen av parterna var direkt beroende av projektet. Således fanns det utrymme och tolerans då man inledde projektet, som fick växa och utvecklas utan alltför hård styrning eller beräkning. Den platta organisationsmodellen med öppenhet och positiv samarbetsattityd som bränsle möjliggjorde en helt ny modell för samarbete och utveckling. Det att Produforum lyckats så väl i alla regioner, berättar mycket om vilken typ av organisationer vi behöver i framtiden.

Kultursektorn upplever en brytningstid, när kulturen dels väller in i andra samhällssektorer och väcker intresse hos nya målgrupper och samarbetsparter. Därför är det viktigt att stanna upp och reflektera över hur vi kan utveckla ny verksamhet på basen av tidigare erfarenheter. Vissa verksamheter och metoder kan och ska utvecklas och finslipas, andra behövs inte längre.

Produforum handlar om kultursamarbete gällande riktning, handling, redskap och attityd. Kulturproducentenskap och kultursamarbete handlar mycket om "vad?" och "hur?" – men den allra viktigaste frågan är fortfarande "varför?"



Professionell service för kulturfältet

Jessica Lerche, verksamhetsledare för Luckan i huvudstadsregionen

Luckan i huvudstadsregionen, en kombination av kulturförening och infocenter, har fungerat som huvudman för fyra Produforumprojekt sedan hösten 2006. Orsaken till att Luckan åtog sig att bära ansvaret för huvudmannaskapet var att vi såg ett mervärde i att bredda vår service som kulturfacilitator och vid erbjudande av tjänster till kulturaktörerna bland våra kunder. Via Produforumprojekten har detta arbete utvecklats, förädlats och kan nu erbjudas mer professionellt.

Luckan hade under många år i småskalig och rätt spretig form hjälpt det fria kulturfältets aktörer med bl.a produktions- och marknadsfrågor (sammanställande av annonser, flyers, webbsidor m.m.) samt i formulering av ansökningar och i att anhölla om finansiering från fonder och stiftelser. Undertecknad hade också nyligen tillträtt som chef för Luckan och besatt erfarenhet av att leda ESF-projekt i Svenskfinland. Det fanns en lucka att fylla inom strukturfondsanvändningen vad gäller kulturfältet, eftersom inget kulturprojekt hade inlett verksamhet inom huvudstadsregionen med hjälp av ESF-medel. Kompetensen och erfarenheten av att hantera denna typ av projekt saknades bland aktörerna inom det fria kulturfältet, och vi hade som ett mål att inom projektet inspirera och handleda aktörerna i hur man ansöker om och administrerar ESF projekt, samt om hur lobbyingprocessen fungerar. Det handlar om stora pengar och inte minst det sårbara fria kulturfältet, som kämpar om bättre sysselsättningsmöjligheter och drägligare arbetsförhållanden, är en central målgrupp vad gäller att åtnjuta socialfondsmedel.

En annan aspekt som uppfattades aktuell och relevant i sammanhanget var KSSR-reformen, som var i full igång. Vi såg att det behövdes aktörer på fältet som behärskade den lokala

kulturen, och vi uppfattade att genom Produforum kunde man föra fram vikten av kulturens och kulturarbetarnas roll som viktiga tvärsektoriella, tvärfackliga aktörer som besitter kompetens i att uttala sig om hur regionala kulturstrategiska program skulle kunna se ut. På så sätt kan kulturarbetarnas kompetens nyttjas inom många sektorer i samhället. Kulturen är ingen isolerade företeelse utan ett levande verktyg för främjande av välfärd, känsla av koherens och en meningsfull tillvaro. Kulturen kan vara en språngbräda för entreprenörskap och nya innovationer samt skapande av nya sysselsättningsformer, inte minst när nya kommuner bildas.

Produforum fungerar som en platt och modern organisation, följande en inkluderande princip med låg tröskel för kulturaktörer. En ny verksamhetsform som inledningsvis leddes av entusiastiska kvinnor tilltalade också undertecknades ego och värdegrund. Jag är tacksam över allt jag lärt mej av alla som verkat inom Produforum! Som nästa vision hoppas vi kunna göra Produforum bestående som ett brett resursforum på kulturens område, som kan erbjuda tjänster och arbetsutrymme för det fria kulturfältet, även utan strukturfondsmedel.

tuottamisen avulla. Alueellinen sekä pohjoismainen yhteistyö mainittiin myös. Nämä kaksi viimeksi mainittua seikkaa ovat tärkeä osa ruotsinkielistä kulttuurielämää. Alueellinen yhteistyö on tarpeellista, koska ruotsinkielisten toimijoiden määrä Suomessa on pieni. Monissa yhteyksissä ruotsinkielinen Suomi "svensk-Finland" mainitaan yhtenä alueena Kokkolasta Loviisaan. Toisaalta pohjoismainen yhteistyö on helppoa ja luonnollista yhteisen kielen ansiosta.

Ensimmäinen Produforum-hanke hyväksyttiin vuonna 2006, ja helmikuussa 2007 päästiin muuttamaan yhteisiin työtiloihin Kulttuuritehdas Korjaamolle, Töölönkatu 51, Helsinki. Korjaamo ei kuitenkaan ollut itsestään selvä vaihtoehto, vaan päätöstä edelsi pitkä keskustelu siitä, olisiko sittenkin parempi olla keskellä ruotsinkielistä kulttuurielämää. "Ett svenskt rum", ruotsinkielinen tila, oli monen keskustelun aihe, ja ajatus on toteutettu esimerkiksi G18 talossa Yrjönkatu 18:ssa sekä ammatti- ja ammattikorkeakoulujen keskittymänä Arabianrannassa Helsingissä. Mahdollisuus puhua omaa äidinkieltään on tärkeä, mutta se ei missään nimessä voi olla syy eristäytyä muista oman alan toimijoista. Näin Korjaamon toimistohotellista vuokrattiin oma työtila, johon kuuluu kahdeksan työpistettä, arkistotilaa, kahvilitat ja mahdollisuus varata kokoustiloja. Tilavuokrat maksetaan projektirahoituksella. Käyttäjät sitoutuvat erillisellä sopimuksella osallistumaan yhteisten toimintaedellytysten kehittämiseen ja yhteisen osaamisen vahvistamiseen. Kohtaamispaikan ja työtilan perustaminen Kulttuuritehdas Korjaamolle mahdollisti sekä ruotsinkielisen työyhteisön että läsnäolon Korjaamon luovan alan toimistohotellissa.

Produforum lähti siis kehittymään Helsingin seudun vapaan kentän toimijoiden toimisto- ja harjoittelutilojen tarpeesta. Projektin nimessä aluksi ollut "rum" tila muuttui foorumiksi, mutta tavoite pysyi samana: tavoitteena oli luoda kohtaamispaikasta, jossa yhteistyö vapaiden ryhmien, taiteilijoiden, tuottajien ja opiskelijoiden välillä on mahdollista (Produforumin toimintakertomus 14.12.2007).

Hankkeeseen palkattiin koordinaattori, jonka tehtävänä oli toimia tukena Korjaamossa työskenteleville toimijoille sekä ryhtyä kehittämään toimintaa niin, että myös muut vapaan kentän ammattilaiset löytäisivät Produforum-hankkeen tarjoaman projekti-, markkinointi- ja tuottamistuen. Luotiin kohtaamispaikka, jonka ytimenä oli yhteinen työtila sekä joka toinen viikko järjestettävät tapaamiset, jolloin oli mahdollista liittyä verkoston jäseneksi ja tavata muita kulttuurialalla toimivia kollegoita. Avoinmuutta ja yhteistyötä korostettiin aloittamalla jokainen kokous osanottajien kuulumisilla ja mahdollisilla yhteistyötarpeilla. Tapaamisissa aina joku löysi tarvitsemansa tiedon, yhteistyökumppanin, tuottajaharjoittelijan tai vaikkapa tanssimaton. Lisäksi koordinaattori ohjasi kulttuurituotannon opiskelijoita, jotka tekivät työharjoitteluaan sellaisille ryhmille, joissa ei ollut vakituista tuottajaa. Opiskelijat saivat mielenkiintoisen ja haastavan harjoitteluympäristön ja vastaanottava ryhmä tuottajaharjoittelijan, jota ohjasi ammattituottaja sekä ohjaava opettaja. Sekä opiskelijat että ammattilaiset oppivat uutta.

Fyysisen kohtaamispaikan lisäksi ryhdyttiin suunnittelemaan virtuaalista kohtaamispaikkaa, joka osoittautuikin haasteelliseksi. Ensimmäiset nettisivut toimivat arkistona sekä tarjosivat jäsenille mahdollisuuden esitellä osaamistaan. Sosiaalisen median käyttö lisäsi suosiotaan hankkeen aikana, mutta harva osasi Facebookin tai blogien ammattimaisen käytön. Onneksi kulttuurituotannon opiskelijat ja kansainväliset harjoittelijat kuuluvat nettisukupolveen, ja heidän kauttaan ymmärsimme sosiaalisen median mahdin. Produforumin toimintamuotoihin kuului myös seminaarien ja työpajojen järjestäminen, ja niinpä osa tästä osaamisen kehittämisestä kohdistettiin sosiaalisen median opiskeluun.

Korjaamon työtilasta tuli vakituinen työtila monelle tuottajalle ja kokouspaikka Produforum jäsenille. Vuosien suunnittelu oli kantanut heidelmää, ja nyt tuottajilla oli asianmukaiset toimistotilat ja työkaverit.



Ensimmäisen Produforum hankeen yhteiset työtilat perustettiin 2007 Kulttuuritehdas Korjaamolle Helsinkiin. Monen vapaa kentän tuottaja sai Korjaamolta työtilan, kollegoita sekä hankkeen tarjoaman projekti-, markkinointi- ja tuottamistukea.

3.3 Yhteinen työtila ja kohtaamispaikka muodostavat verkoston ytimen

Etätö ja tietoverkoja hyödyntävä yhteistyö ovat jo arkipäivää, mutta luottamus yhteistyökumppaneihin syntyy edelleen fyysisten tapaamisten kautta. Yhteisessä tilassa työskentely antaa luonnollisen lähtökohdan yhteistyölle. Jutustelu kahvinkeitin äärellä voi johtaa pysyvämpiin kumppanuuksiin kuin moni virallisesti koottu palaveri. Korjaamon työtilan vuokraan kuului kahvi, ja siinä hienon kahvikoneen saloihin tutustumisen ohessa ratkottiin moni tuottamiseen liittyvä konkreettinen pulma. Sopivan graafikon löytäminen tai budjetin tekeminen sujuu mukavasti, kun osaja löytyy vierestä. Samaan aikaan järjestettiin seminaareja palkanmaksusta, markkinoinnista ja pohjoismaisesta yhteistyöstä. Palataan niihin myöhemmin. Nyt keskityn tämän yhteisen työtilan merkitykseen.

Haastattelin läänintaiteilija Matilda Sundströmiä keväällä 2010 eli kolme vuotta sen jälkeen, kun hän aloitti työskentelyn Kulttuuritehdas Korjaamolla. Kolmeen vuoteen mahtui myös iloinen perhetapahtuma ja äitiysloma, mutta muuten Sundström työskenteli pääsääntöisesti juuri Korjaamon tiloissa. Korjaamon Produforum-työyhteisöä Sundström kuvaili mutkattomaksi ja antoisaksi. Esimerkiksi moni Korjaamolla työskentelevistä teatterituottajista ja tuottajajarjoittelijoista työskentelee myös jokavuotisilla ruotsinkielisillä Hankoon teatterifestivaaleilla, Hangö teaterträff. Yhteinen työtila mahdollistaa lyhyet keskustelut, jotka vievät festivaalin järjestämisestä eteenpäin ilman erillisiä kokouksia. Sundström mainitsee myös Produforumissa vallitsevan hyväksyvän ilmapiirin, jonka ansiosta myös normaalia suurempi festivaalityöryhmä voi työskennellä siellä järjestelyjen kiihkeimmän ajan toukokuussa. Työryhmään kuuluu tavallisesti myös useita kulttuurituottajajarjoittelijoita, joiden työssä oppimista ohjaavat kollegat ovat tärkeä edellytys. Sundströmin ollessa äitiyslomalla yksi harjoittelijoista hoiti sijaisuutta ja sai Produfourmin kollegoista tukea. (Sundström, haastattelu 8.4.2010)



Kerran vuodessa järjestettävälle teatterifestivaalille Hangö teaterträff Produforumin työtila mahdollisti ympärivuotisen läsnäolon Helsingissä ja mahdollisuuden päivittäiseen keskusteluun teatterin tekijöiden kanssa.

Produforumin työtila toi mukanaan Hangö Teaterträff -teatterifestivaalille ympärivuotisen läsnäolon Helsingissä. Sundström kuvaili festivaaleilla mukana olevia teattereita verkostoksi, joka leijan tavoin laskeutuu joka kesä Hankoon, mutta katoaa sitten taas jäljettömiin. Festivaalikoordinaattorin fyysinen työtila, arkistot sekä kokoustilat Korjaamolla luovat konkreettista pysyvyyttä, joka helpottaa kontaktien ylläpitoa ja suunnittelua myös talviaikaan. Kun 20 vuoden aikana kerääntynyt materiaali arkistoidaan yhteen paikkaan, herää ajatus jatkuvuudesta ja sen tärkeydestä. Työtilan merkitys tiivistyy kollegoihin, kokoustiloihin, arkistoon, ympärivuotiselle näkyvyydelle. Toimiminen Produforumin jäsenenä Helsingissä on Sundströmin mukaan vahvistanut festivaalin olemassaoloa muiden toimijoiden tietoisuudessa, mikä puolestaan on helpottanut yhteistyökumppaneiden löytämistä mihin vuodenaikaan tahansa. (Sundström 8.4.2010)

Sundströmin mainitsemat yhteisen työtilan edut ja verkoston voima tulevat esille myös Norbert Schmidin maisterityössä ”Creative Network Economy, Peer production transferred to the independent cultural field. Case: Produforum”. Tämä opinnäytetyö on yksi esimerkki niistä opiskelijatöistä, joita Produforumista on tehty. Schmidt tutki vapaan kulttuurikentän verkostoitumista talouden näkökulmasta. Schmidin tavoitteena oli tutkia, onko verkostoon liittyvästä yhteistyöstä myös taloudellista hyötyä, vai johtivatko henkilökohtaiset suhteet tilanteeseen, jossa ns. työkavereiksi muuttuneilta toimijoilta ei voi ottaa maksua tai ainakaan veloittaa oikeaa hintaa. Produforumin jäsenethän olivat sitoutuneet tukemaan toisiaan ja kehittämään verkostoa, mutta tällä vaihdantatalouteen perustavalla toimintamuodolla ei kukaan maksa vuokraansa. Schmidt haastatteli 11 Produforumin jäsentä, joista suurin osa käyttää Produforumin yhteisiä työtiloja Korjaamolla säännöllisesti. Tuloksena syntyi lista, jonka mukaan tärkeimmät motiivit liittyä Produforum-verkostoon olivat seuraavat:

1. Yhteinen markkinointi, joka mahdollistaa uuden yleisön löytymisen.

2. Uusia kontakteja, jotka voivat johtaa omien tuotteiden ja palvelujen myyntiin.
3. Työtila, johon kuuluu internet ja kahvi.
4. Yhteinen työtila ja kollegat luovat hyvän rytmin työpäivään.
5. Kollegat myös helpottavat työskentelyä ja tekevät siitä mukavaa.
6. Tiedon ja kokemusten vaihtaminen Produforumin työpajoissa ja seminaareissa.
7. Tietoa edullisista galleria- ja muista tiloista.
8. Asioiden ilmaisu Produforumin jäsenenä antaa painoarvoa myös yksittäisten ryhmien pyrkimyksille.

Ilmaisen työtilan antama taloudellinen hyöty on Produforum-verkoston toimijoille merkittävä. On mielenkiintoista, että työtilojen mukana tulevia veloitteita, kuten toisten tukeminen, harjoittelijoiden ohjaaminen ja Produforumin erilaisissa työryhmissä toimiminen (seminaari-, tulevaisuus-, kansainvälinen-, juhla-, arviointiryhmä) ei koettu maksuna työtillasta. Tämän voi nähdäkseni tulkita sisäiseksi yhteisöllisyydeksi, jossa omalle työlle ja asiantuntijuuden kollegiaaliselle jakamiselle ei lasketa hintaa.

Nykyisen työtilaratkaisun löytymisen on myös näyttänyt, että työtilan voi saada edullisesti kimpvahintaan. Suunnitteluvaiheessa moni oli etsinyt toimistotiloja ja todennut, ettei 600–800 euron vuokraan ole varaa. Hangon teatterifestivaalin toiminnanjohtaja Matilda Sundström sanoi haastattelussa 8.3.2010, että työtila Korjaamolla on erittäin tärkeä. Hän oli sitä mieltä, että Produforumin työtila on näyttänyt, kuinka hyödyllistä on jakaa työtila muiden alan toimijoiden kanssa.

”...Nyt meillä on hyviä kokemuksia yhteisestä työtilasta. Voimme ehkä löytäytyä yhteen useampien toimijoiden kanssa. Vasta

nyt ymmärrämme, kuinka merkityksellistä se on. Ilman tätä kokemusta emme olisi tienneet, haluammeko työskennellä näin, mutta nyt tiedämme. ”

Schmidtn tutkimuksesta käy ilmi, että kollegiaalinen asiantuntijuuden jakaminen voidaan nähdä myös vastavuoroisena, molempia osapuolia hyödyttävänä prosessina. Jaetut ajatukset eivät kulu, vaan moninkertaistuvat jakamisprosessin myötä: siinä piilee yhteisöjen voimavara. Kaikki kokevat saavansa enemmän kuin antavat. Samalla yhteisö luo päiviin rytmiä, ryhmän tukea ja niiden myötä kiintopisteen sekä työhyvointia. (Schmidt 2010)

Verkoston jäsenenä voi myös vaikuttaa. Yksittäisen vapaan kulttuurikentän toimijan voi olla todella vaikea saada ääntään kuuluville, mutta verkoston avulla on mahdollista löytää kanavia viestin eteenpäin viemiseksi. Produforum alkoi näkyä toimijoiden yhteisissä lehti-ilmoituksissa, ja seminaarit keräsivät yhteen vapaan kentän toimijoiden lisäksi opiskelijoita, kolmannen sektorin toimijoita ja kunnallisen kulttuuritoimen edustajia. Seminaareihin kutsuttiin myös esimerkiksi rahoittajien edustajia, jolloin mahdollistettiin keskustelu vapaan kulttuurikentän rahoitusrakenteista. Useiden tapaamisten ansioista sana Produforumista lähti leviämään, ja siitä alkoi muodostua epävirallinen asiantuntijaelin ja mahdollinen yhteistyökumppani.

3.4 Produforum-hankkeet levittäytyvät ruotsinkieliselle rannikkoseudulle

Produforumin työtilasta Korjaamalla tuli verkoston ydin, ja sen ympärille kutoutui laajempi verkosto. Kyse ei kuitenkaan ollut täysin uusista yhteyksistä. Produforum-verkosto rakentui perustajien aikaisemmille verkostoille, joita pyrittiin liittämään yhteen ja luomaan uusia yhteistyön

muotoja ja tiedotuskanavia. Luckanin tiedotuskeskus, Helsingin kulttuuriasiainkeskus, Hangan teatterifestivaali ja Novian (aikaisemmin Sydväst) kulttuurituotannon koulutus olivat toimineet pitkään, ja nyt näiden toimijoiden yhteistyökumppanit kohtasivat luodakseen jotain pysyvämpää. Perustajajäsenet jatkoivat toiminnan kehittämistä ohjausryhmästä käsin.

Syksyllä 2007 järjestettiin esimerkiksi pohjoismainen seminaari ”Kulturproduktion och nätverkan”, johon kutsuttiin perustajajäsenten ja koko verkoston pohjoismaiset verkostot. Tuloksena oli 84 osallistujaa 24 eri kulttuuriorganisaatiosta eri pohjoismaista. (Produforms verksamhetsberättelse 2007)

Nyt voitiin keskittyä toimintaan ja Produforumin kehittämiseen. Ensimmäisen toimintavuoden aikana käärrettiin hihat toden teolla ja ryhdyttiin toimeen. Taivas oli kattona kun suunniteltiin tulevaisuutta.

Suunniteltiin näyttämötaiteen ja ”muun” taiteen taloa, jossa olisi esimerkiksi harjoitustiloja, studio ja verstaas. Produforumin palveluja laajennettaisiin ja hankittaisiin Produforumin jäsenille yhteinen talousihminen/kirjanpitäjä, jonka yhtenä tehtävänä olisi kehittää vapaan kulttuurikentän yksittäisille toimijoille tarkoitettu taloushallinnon järjestelmä. Tämä tavoite on yhä projektia hallinnoivan Luckanin suunnitelmassa, ja se toivottavasti toteutuu tulevaisuudessa.

Suunnitelmat olivat suuria ja moni tavoitteista myös saavutettiin jopa siinä määrin, että rahoittaja kehotti laajentamaan projektia. Syksyllä 2007 neuvoteltiin Produforumin laajentumisesta koko ruotsinkieliselle rannikkoseudulle. Käytiin yhteensä kymmenen yhteistyöneuvottelua kuntarahoittajien kanssa akselilla Vaasa - Turku - Karjaa - Tammisaari - Espoo - Porvoo. Toimintakertomuksen mukaan Produforumia esiteltiin vuoden 2007 aikana 38 kertaa. Työ tuotti tulosta, ja Produforum-projektien yhteinen budjetti oli vuonna 2010 yli 800 000 €.

Toimintaa mutkisti kuitenkin ESR-rahoituksen alueellisuus, ja niinpä alueellisilla projekteilla on kaikilla eri hallinnoija. Tässäkin on hyvä ottaa vertailukohdaksi suomenkieliset vastaavat kulttuurialan kehittämisprojektit. Kun ruotsinkieliset projektit hallinnoidaan pienistä säätiöiden ja kuntien rahoittamista tukiorganisaatioista, joissa on muutama palkattu työntekijä, ovat suomenkieliset tarkemmin rajatut projektit usein suurten korkeakoulujen hallinnoimia.



Produforum perustettiin siis kaikille ruotsinkielisille alueille eli Uudenmaalle (2008), Turun seudulle (2009) ja Pohjanmaalle (2010). Ahvenanmaa ei kuulu tähän mannersuomen ohjelmaan, mutta keskusteluja Produforum mallin käyttämisestä on käyty myös ahvenanmaalaisten toimijoiden kanssa. Jokainen alueellinen hanke sai yhden projektipääl-

likön ja mahdollisesti assistentin tai koordinaattorin. Lähtökohtana oli ensimmäisen Produforumin esikuvan mukaan yhdistellä alueen olemassa olevia verkostoja ja niiden avulla parantaa kulttuurialan toimijoiden osaamista ja työmahdollisuuksia. Jokaisella alueella oli omat ominaispiirteensä, mutta kartoituksissa kävi ilmi, että kaksikielisten kuntien tarpeet olivat hyvin samankaltaisia Karjaalla, Paraisilla ja Pietarsaassa. Esimerkiksi alueellisten tapahtumien koordinoitua ei ollut, mikä saattoi johtaa muutaman kesälauantain ylitsevuotavaan tarjontaan. Sama toistui syksyisin Helsingissä, kun monien ruotsinkielisen teatterin ensi-illat kerääntyivät samalle illalle. Tätä varten läänintaiteilija Matilda Sundström koosti yhteisen ohjelmistoesitteen ”Repertuar”. Monilla paikkakunnilla aktiivinen yhdistystoiminta ja vapaaehtoistyö koettiin rikkautena, mutta moni kulttuurialan ammattilainen koki ongelmaksi ottaa palkkaa tehdystä työstä, kun aina löytyi joku, joka teki työn harrastuksenaan. Yleisön saavuttaminen suurelta alueelta oli haasteena niin Turun saaristossa kuin koko Pohjanmaallakin.

Produforum oli alunperin perustettu tukemaan vapaan kulttuurikentän ammattilaisia, ja toiminnan laajetessa ympäri Suomea oltiin uuden asian edessä: mikä on vapaa kenttä, ja kuka on kulttuurialan ammattilainen? Mielenkiintoista on, että kuntien kulttuurisihteerit ottivat Produforumin nopeasti omakseen ja kokivat Produforumin toimintaan kuluvat tapaamiset hyödyllisiksi forumeiksi tavata kulttuuritoimijoita omalta alueeltaan.

Samaan aikaan yleinen keskustelu yleisötyön merkityksestä ja kulttuurin vaikutuksesta hyvinvointiin vilkastui, ja taiteellisen työn tuomisesta hoitolaitoksiin alkoi näkyä hienoja esimerkkejä erilaisissa seminaareissa ja lehtien palstoilla. Produforum Nyland keskittyi yhä enemmän lastenkulttuuriin ja järjesti esimerkiksi työpajoja, joissa taiteilijat kokeilivat työskentelyä lasten kanssa. Myös päiväkotihenkilökunta sai valmennusta erilaisista taiteellisten metodien käyttöön.



En ny kulturkraft i Raseborg

Sanna Lindholm, projektkoordinator i västra Nyland, Produforum Nyland

Raseborgs stad kom till 1.1.2009 i.o.m. kommunsammanslagningen av Ekenäs stad, Karis stad och Pojo kommun. Eftersom det nu gällde att erbjuda en mera jämlik kultur till hela Raseborgs var det lägligt att öppna upp verksamheten och att följa med nya kulturvindar. Genom Produforum fanns redan ett naturligt nätverk utåt, till en början mest mot huvudstadsregionen, men senare även mot östra Nyland, Åbo-land och Österbotten.

Språkfrågan för projektet har inte utgjort någon anledning till oro, speciellt i Ekenäs-nejden där 80% av befolkningen är svensktalande. Snarare tvärtom, att koordinators i huvudsak kunnat jobba på bara ett språk har påskyndat arbetstakten märkbart. Viktigt att poängtera är ändå att finskspråkiga aktörer alltid haft möjlighet att medverka och använda sitt modersmål. Aktörer från andra kulturer har använt sig av engelska.

Till en början var den nya stadens kulturbyrå stationerad i Karis, men flyttade sedan tillbaka till Ekenäs. Genom kommunsammanslagningen, flytten till Karis och genom ett aktivt deltagande i Produforumnätverkets aktörsmöten, seminarier och andra träffar har kulturbyrån öppnat sig. Från att tidigare, speciellt i Ekenäs, varit en ganska isolerad enhet, för kulturbyrån numera en mera öppen dialog med fältet; med föreningar, kulturaktörer av olika slag och med olika organisationer. Flera samarbetsprojekt har startats och man har börjat arbeta mera ihop. Genom de månatliga kulturkaffe-träffarna visar kulturbyrån att de intresserar sig för vad olika kulturföreningar och organisationer arrangerar och hur de fungerar i olika mindre samhällen runt om i Raseborg, t.ex. i Tenala, Bromarf, Pojo, Svartå osv. Kulturkaffe-idén uppkom som ett tillägg till aktörsmöten, för att svara på behovet av staden som sammankallare och att vem som helst som är intresserad av kultur kan delta. Produforum samlar i första hand dem som professionellt arbetar med kultur. Kulturkaffekonceptet bygger på att kulturbyrån informerar, annonserar om och koordinerar sammankomsterna och att en förening eller organisation står värd för sammankomsten och bjuder på kaffe åt deltagarna enligt ett roterande system. Kulturbyrån har årligen arrangerat en kulturkonferens i 4 års tid, men möjligheten för fältet att direkt påverka innehållet har varit liten.

Eftersom Produforums aktörsmöten fungerar som en neutral, öppen plattform, har de utgjort grunden för nya samarbeten. Ett exempel är att två av regionens kulturaktörer råkar vara på samma möte, den ena kulturproducent och den andra festivalarrangör. Båda presenterar sina projekt och bestämmer efter mötet en egen träff och börjar förhandla om att arrangera ett gemensamt evenemang. Vid ett aktörsmöte i Hangö deltog kulturchefen, kulturnämndens ordförande och kulturaktörer. Under mötet signalerade kulturaktörerna upprepade gånger negativ kritik gentemot stadens kulturprofil. Eftersom båda parterna var samlade på ett opartiskt, neutralt och inofficiellt plan kunde båda försvara sej och ingå uppbyggande diskussioner om stadens framtida kulturliv och komma till att båda har samma mål och samma problem, även om vinklingarna är lite olika. Sist och slutligen ett mycket fruktbart möte.

Och ännu ett exempel: 6 kvinnor sitter runt ett bord. Stämningen är både saklig, professionell och uppsluppen. En av kvinnorna får mod av den positiva stämningen att dela med sig av en rätt så utopistisk vision. En annan, som även är politiker i staden, nappar på idén och uppmuntrar de andra att fortsätta sin planering. Alla är nu involverade i olika arbetsmöten kring utvecklingen av ett kulturvardagsrum i Karis centrum.



Produforumin seminaareissa perehdyttiin esimerkiksi tekijänoikeuksiin, kulttuuri-tuotteen hinnanmuodostukseen ja markkinointiin sosiaalisessa mediassa. Liike- ja tarinapajojen avulla lisättiin tuottajien tietoa taiteellisen työn metodeista sekä vahvistettiin ryhmien yhteenkuuluvuutta.

Oppimisen näkökulmasta seminaarit ja työpajat ovat tukeneet kentän tuottajavalmiuksien kehittämistä samalla, kun koulutus on saanut tärkeää tietoa niistä tarpeista ja osaamishaasteista, joita vapaan kentän toimijoilla on. Seminaarien ja työpajojen aiheet valittiin toimijoiden toivomusten mukaan. Aiheina oli esimerkiksi palkanmaksu, tekijänoikeudet, kulttuurituotteen hinnanmuodostus, markkinointi sosiaalisessa mediassa, digitaalinen kuvankäyttö ja taitto-ohjelmat. Suuremmissa seminaareissa käsiteltiin esimerkiksi pohjoismaalaisia rahoitusjärjestelmiä. Samalla haluttiin liike- ja tarinapajojen avulla lisätä tuottajien tietoa taiteellisen työn metodeista ja vahvistaa ryhmän yhteenkuuluvuutta.

Seminaarien ja työpajojen sisällöt on valittu Produforumin jäsenien tarpeiden ja toiveiden mukaan. Aina ei ole kuitenkaan helppo edes itse määritellä omaa osaamistaan ja siihen liittyviä kehittämistarpeita. Oman osaamisen tunnistamisen sanallistamisen helpottamiseksi järjestettiin keväällä 2011 osaamisportfolio-seminaari yhteistyössä Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämisspalveluyksikön (nykyään Kokos) kanssa. Tämän jälkeen Produforum järjesti vielä ohjattuja ryhmätapaamisia. Malli työskentelylle haettiin eurooppalaisesta Portolano-hankkeesta, jonka suomalainen kumppani oli Teatterikorkeakoulu. Portolano-hanke julkaisi materiaalia myös suomeksi, ja Produforum käänsi oppaat ruotsiksi. Tavoitteena oli tehdä näkyväksi oma osaaminen sekä itselle että muille, ja sen pohjalta löytää uusia polkuja ja kehittämissajatuk-sia. Tärkeä osa työskentelyä oli ryhmän tuki sekä työskentely oman virtuaalisen eportfolion kanssa. Oman osaamisportfolion luominen on aikaa vievä prosessi, mutta tulokset koettiin erittäin palkitsevina. Oman ainutlaatuisen osaamisen sanallistaminen ja visualisointi erilaisin kuvin selkeytti monen ammatti-identiteettiä ja rohkaisi tarttumaan uusiin haasteisiin.

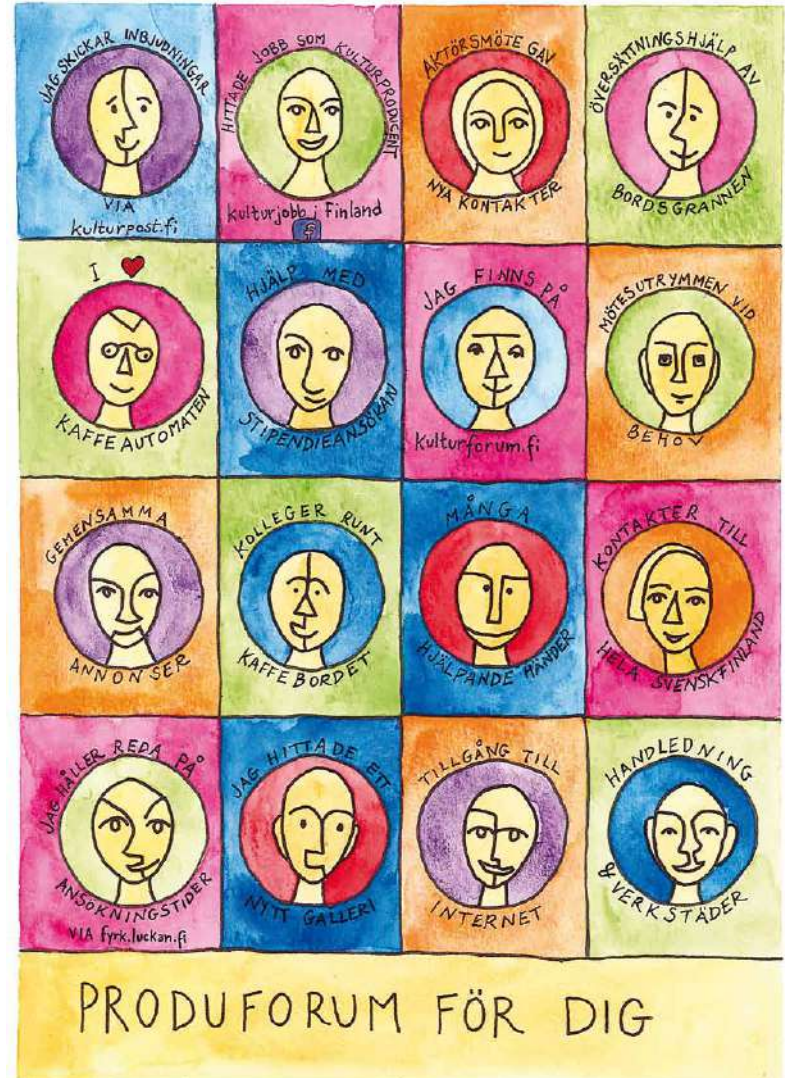
Seminaarit ja työpajat ovat onnistuneimmillaan olleet koulutusta kulttuurituotannon opiskelijoille ja oman osaamisen kehittämistä ammat-

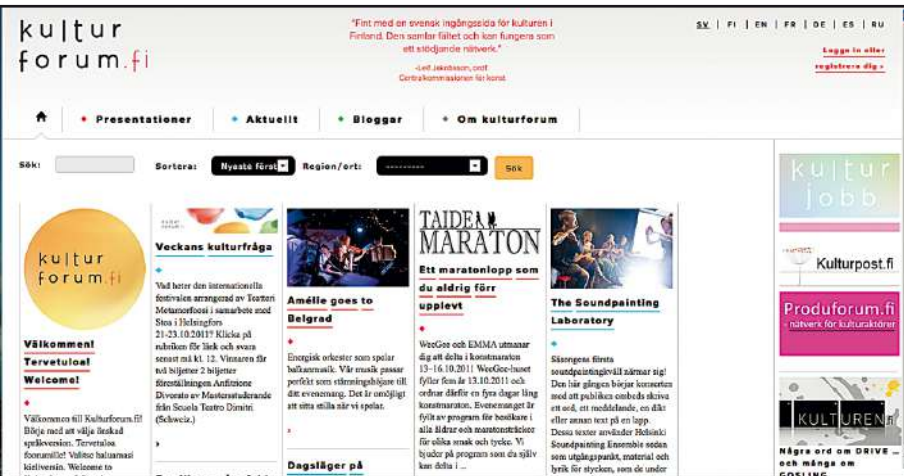
tilaisille. Vuoropuhelu kokoneiden kulttuurialan toimijoiden ja nuorten ammattiin opiskelijoiden välillä on usein uusia näkökulmia avaavaa ja rikastavaa. Kentän toimijat voivat konkretisoida työn haasteita, joihin nettisukupolvella voi olla yllättäviäkin ratkaisuja. Tiivis verkosto mahdollistaa myös harjoittelijoille mielekästä tekemisen vapaan kentän toimijoiden kanssa, kun yhteisessä työtilassa aina löytyy ohjausta ja keskustelukumppaneita.

Ruotsinkielinen kulttuurikenttä on Produforumin myötä päässyt kiinni siihen hankemaailmaan, jossa monet suomenkieliset toimijat ovat kehittäneet toimintaansa jo pidemmän aikaa. Samalla tavalla kuin Hangon teatterifestivaalit, myös Produforum on saanut osakseen epävirallisen instituution roolin. Viidessä vuodessa toiminta on vakiintunut niin paljon, että hanketta kysytään partnereiksi uusiin projekteihin.

3.5 Minkäläisen verkoston Produforum-hankkeet ovat saaneet aikaiseksi?

Minkälaisia tuloksia Produforum-hankkeista on tähän mennessä saatu? On koettu monia tärkeitä kohtaamisia ja saatu mahdollisuuksia uusien ihmisten tapaamiseen ja ammatilliseen keskusteluun, joka ylittää taidealojen, sektorien ja kuntien rajat siinä missä myös kielirajan ja monet muut yhteistyötä jarruttavat rajat. Kehittämisen ja yhteistoiminnan kannalta on mielestäni ollut tärkeää olla yhteydessä samoihin toimijoihin pitkällä aikavälillä. Säännölliset tapaamiset kokousten, seminaarien ja työpajojen merkeissä ovat syventäneet keskusteluja ja auttaneet määrittelemään yhteisiä tavoitteita. Jokaisella Produforumin yhteydessä toimivalla tai siellä piipahtavalla ihmisellä on lisäksi suuri määrä muita, ehkä alaspesifejä tai kansainvälisiä työryhmiä ja verkostoja, joissa oleva tärkeä tieto virtaa tähänkin verkostoon.





Tuottamisosaamista on kehitetty seminaarien, työpajojen ja henkilökohtaisen projektiohjauksen avulla. Moni vapaa ryhmä on saanut tuottaja-harjoittelijan, joka sitten on pystytty vähitellen palkkaamaan ryhmän jäseneksi. Koko ruotsinkielisen rannikkoseudun kattavan verkoston avulla voidaan välittää tuottamisosaamista ja tukea paikallisia toimijoita. Ehkä vapaiden ryhmien epäonnen kierteen voisi kääntää uuteen positiiviseen suuntaan panostamalla suunnitteluun sekä markkinointiin ja näin lisäämällä myös yleisöä ja ostajia. Tämä ei tietenkään poista rahoitusjärjestelmien kehittämisen tarvetta. Tällä hetkellä esimerkiksi Suomen kulttuurirahaston Myrsky-projektin sosiokulttuurisissa taideprojekteissa harvoin myönnetään rahoitusta tuottamiseen.

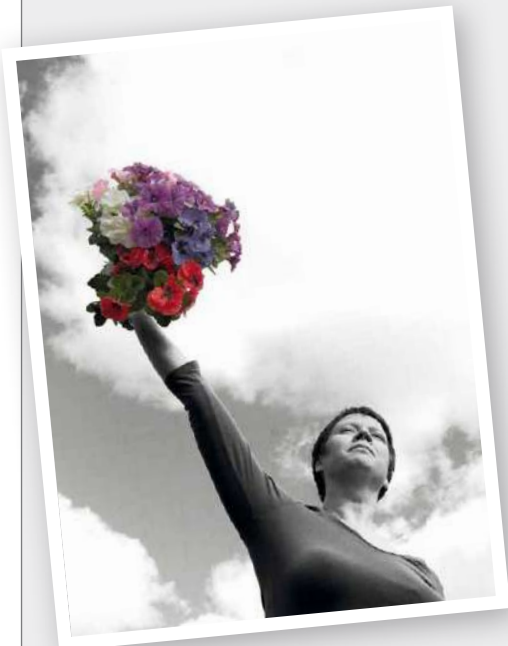
Produforum hankkeissa toimiva henkilökunta on palkattu toimimaan silanrakentajina eri toimijoiden ja heidän verkostojensa välillä. Jokaisella alueellisella hankkeella on tämän lisäksi omia erityisiä kehittämiskohteita.

ta. Uudenmaan hankkeessa panostettiin aluksi yhteisiin tiloihin ja tuottajaosaamisen vahvistamiseen. Osa toiminnasta keskitettiin soveltavan taiteen tuottajuuden kehittämiseen ja nykyinen painopiste on kulttuuriyrittäjyyden vahvistamisessa. Turunmaalla välitetään tietoa ja luodaan näkyvyyttä sekä kohtaamispaikkoja soveltavan taiteen alueella. Pohjanmaalla kerätään kulttuurialan toimijoita yhteisiin konkreettisiin piloottihankkeisiin ja kehitetään kulttuuriyrittäjyyttä.

Näiden alueellisten hankkeiden lisäksi on kansallinen Produforum, jonka tehtävänä on tukea ja kutoa yhteen näitä alueellisia hankkeita. Näin hyvät toimintamallit voivat vapaasti liikkua ja muuntautua eri alueiden tarpeiden mukaan. Konkreettisesti kyse on esimerkiksi erilaisista digitaalisista projektityökaluista. Projektin aikana on luotu esimerkiksi sähköpostijärjestelmä (<http://kulturpost.fi>), joka helpottaa kulttuuritoimijoiden tiedotusta. Lisäksi on luotu monikielinen, digitaalinen markkinointi foorumi <http://kulturforum.fi> koko Suomen kulttuurikentälle. Foorumia tullaan markkinoimaan myös ulkomaille, etupäässä Pohjoismaihin ja Baltiaan.

Helakorven mainitseman verkosto-osaamisen perustana olevasta teknologisesta ja sosiaalisesta pääomasta ainakin se sosiaalinen puoli on ollut vahvoilla koko hankekauden ajan. Siinä on auttanut se paljon puhuttu suomenruotsalainen sosiaalinen pääoma, jonka ansiosta ruotsinkielisten ajatellaan elävän pidempään kuin suomenkielisten. Hankkeen edetessä myös teknologinen osaaminen on kehittynyt nuoren nettisukupolven ansioista.

Vuoden 2010 arviointikeskusteluissa kävi ilmi, että virtuaalinen verkottuminen ei ollut pysynyt mukana muun kehittämistyön ohella. Samaan aikaan rakennettiin virtuaalista kohtaamispaikkaa, jonka kautta voi sekä tiedottaa että löytää ajankohtaista tietoa. Kulturforum.fi lanseerattiin toukokuussa 2010, ja se on nyt avoin käytettäväksi useilla eri kielillä.



Produforums arbetsmodeller tillämpas i Performance Center

Annika Tudeerin, konstnärlig ledare för performance gruppen Oblivia

Något drastiskt kan man säga att Produforum har förändrat Oblivias liv. Oblivia är en internationell performance grupp och vi har varit med i Produforum från början och t.o.m tidigare. Oblivia föddes under kulturhuvudsadsåret år 2000 och fick en flygande start med fyra föreställningar som producerades av RRR projektet. RRR projektet har legat som inspirations grund för Produforum.

Produforum har gett en möjlighet till en bra grund för gruppen, vårt kontor är på Korjamo och arbetsgemenskapen där är ovärderlig. Dagligen vänder man sig om och frågar någon till råds om det ena och det andra. Om man i början är försiktig med att dela med sig av råd och kunskap, så inser man snart att ju mer man ger desto mer får man. Att vara en del av Produforum är en del av verksamheten.

Vi har haft praktikanter från fyra olika skolor under de senaste fyra åren och vår verksamhet har vuxit markant och internationalise-

rats. Vi har blivit bättre på att strukturera både arbete och tanke och vi har fått tillgång till information, och nätverk som annars kunde ha tagit längre tid att hitta.

Esitystaiteenkeskus, Performance Center är en gruppering av fyra fria performance grupper från båda språkområdena och grundades 2009 för att främja den nya scenkonsten och erbjuda arbetsrum för grupper. 1.9. 2011 öppnade dörrarna i Suvilahti, Södervik med två anställda.

Performance Center är en arbetsplats: tre övningssalar och kontor för det fria fältet, en takorganisation för performance och ny scenkonst, en organisatör för internationella seminarier, kurser och residens.

Idén till ett Performance Center hade grott länge hos mig, men genom den inspiration och den kunskap som vi har ackumulerat inom Produforum var det möjligt att starta projektet. Jag får ta med mig samarbetsformer som mötesteknik, nätverksteknik och annan samarbetskunskap som man ackumulerat inom Produforum.

Samaan aikaan luotiin myös sähköpostipalvelu Kulturpost, jonka kautta voi sekä tilata että lähettää tiedotteita valituille kohderyhmille.

Hankkeen palkatut työntekijät ovat muiden toimijoiden kanssa opetelleet sosiaalisen median käyttöä, ja nyt toimintaa voi seurata Facebookin ja blogien kautta. Eli kyllä tietoverkkojenkin systemaattinen käyttö on tullut mukaan matkan varrella. Konkreettinen yhteistoiminta tietoverkkojen avulla on vielä kehitysasteella, mutta esimerkiksi dokumenttien työstäminen yhteistoiminnallisesti ja yhteiset arkistot ovat monella toimijalla kokeiluasteella. Miltähän Produforum-verkosto näyttäisi, jos suurin osa perustajista ja keskeisistä toimijoista olisi ollut ns. diginatiiveja? Selvää kuitenkin on, että eri sukupolvien sekoittuminen on rikastavaa.

Yhteenvetona voisi sanoa, että Produforum-hankkeet kutovat hyvin laajaa verkostoa, ja osin se voi toimia harvana tukirakenteena tiheille konkreettisten päämäärien ympärille rakentuneille kumppanuuksille. Toimintamalli perustuu tällä hetkellä palkattuihin koordinaattoreihin, jotka tiedottavat, ohjaavat ja keräävät toimijoita yhteen.

4 Kulttuuriverkosto (Produforum) 2020?

Entä sitten, kun ESR-rahoitus loppuu? Mitä tapahtuu sille toiminnalle ja verkostolle, joita on rakennettu pienissä osissa kahdeksan vuoden aikana? Tietoisuus projektirahoituksen rajallisuudesta on ollut koko ajan tiedossa ja se on huomioitu suunnittelussa. Jo vuonna 2007 visiointiin kuvaa yhteisestä talosta. Ajatukseen oli otettu mukaan konttoritilojen lisäksi esitys- ja harjoitustilat, yhteinen luomuravintola ja päiväkotit lapsille. Kansallisessa Produforum-hankeessa on tulevaisuutta pohdittu jo syksystä 2010, ja keväällä 2011 järjestettiin yhteistyössä Tuottaja2020 -hankkeen kanssa kolmen tulevaisuuspuheen sarja seuraavasti:

25.1 Toimintaympäristön analyysi

15.2 Vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia

10.3 Erilaisia toimintamalleja

Pajoihin osallistui 15–20 henkilöä, ja suurin osa ryhmästä pysyi samana koko ajan. Tulevaisuuspuheen suunniteltiin Tuottaja2020 -hankkeessa olevan tiedon ja kokemuksen pohjalta. Tämän lisäksi käytin tukena Lindgren & Bandholdin (2008) kirjaa Scenarioplanering, länken mellan framtid och strategi. Laura-Maija Hero (2011) kuvailee ja analysoi Tuottaja2020 -hankkeessa käytettyjä ennakointimenetelmiä perusteellisesti, joten keskityn tässä artikkelissa pääasiassa tulosten esittelyyn ja analysointiin.

Lähtökohdaksi otimme ruotsinkielisen ajatuspaja Magman raportin Vision 2030, jossa raportoitiin Magman ja Kuntaliiton yhdessä toteuttaman skenaarioprosessin tulokset. Ensimmäisessä puheessa 15.2.2011 tutkimusvastaava Björn Sundell esitteli tulevaisuuskuvia suomenruotsalaisten ja kaksikielisuuden näkökulmasta. Raportti kokonaisuudessaan on luettavissa Magman verkkosivuilla (www.magma.fi). Tässä keskityn niihin muutosvoimiin, jotka koettiin tärkeiksi juuri kulttuurialan toimijoille. Globaaleista trendeistä puhuttivat erityisesti ilmastonmuutos, Kiinan taloudellinen valta ja globaali liikkuvuus. Suomenruotsalasiin kohdistuvista kotimaisista muutosvoimista keskusteltiin vilkkaasti, ja negatiivisiksi muutosvoimiksi nimettiin suomenkielisten vähäinen kiinnostus ruotsin kieltä kohtaan. Tässä vaiheessa on muistettava, että kyse on vuonna 2010 tehdyn kartoituksen tuloksista. Vuonna 2011 tilanne on toinen, ja pakkoruotsikeskustelu eduskuntavaalien yhteydessä sai jopa vihapuheen aineksia. Konkreettisenä uhkana koettiin myös kuntaliitokset, joiden myötä ruotsinkielisten palvelujen saanti monessa kunnassa muuttui. Yleisesti oltiin huolissaan yksikielisestä kulttuurista, olipa se sitten suomen- tai ruotsinkielistä; pienen kielialueen kulttuuri ja taide marginalisoituu helposti.

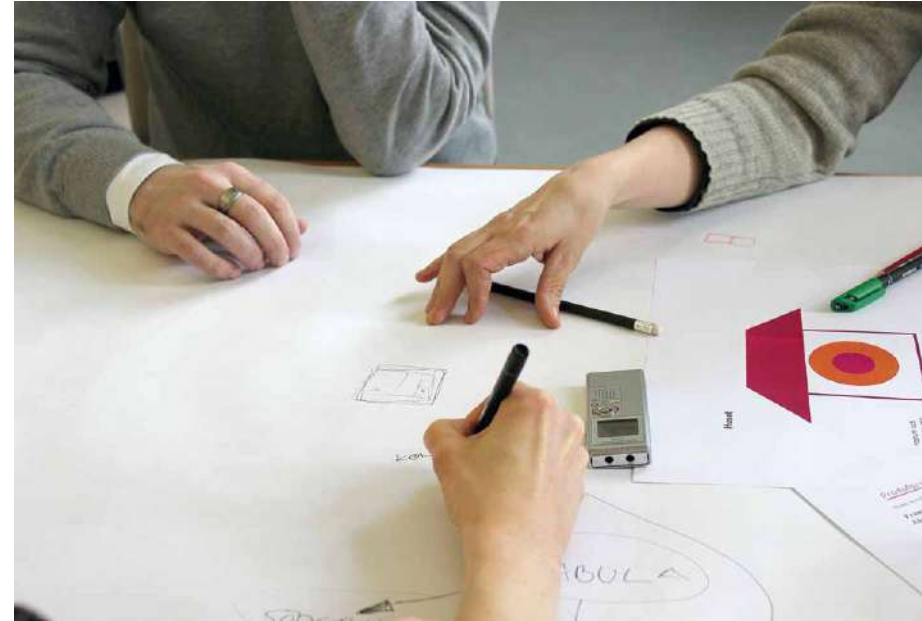
Negatiivisiksi muutosvoimiksi nimitettiin vielä sellainen aluepolitiikka, jossa ei mietitä kokonaisuutta, vaan jokainen toimii oman ryhmän etujen vahvistamiseksi. Sen tuloksena syntyy helposti eristäytyneitä yhteisöjä, joissa tieto ja osaaminen eivät kehity. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvittavaa tietoa kulttuurikentän tarpeisiin ei varsinkaan ruotsiksi ole saatavissa. Esimerkiksi Magman tulevaisuusvisiossa ei käsitelty kulttuuria juuri laisinkaan. Tästä pajaan osallistuneet kohdistivat kysymykset Magmaan ja Svenska Kulturfondetiin, joka rahoittaa ajatuspajan toiminnan: mistä resurssit kulttuurikentän tutkimustiedon tuottamiseen?

Mikä sitten saa ihmiset työskentelemään ruotsinkielisellä kulttuurikentällä? Positiiviseksi koettiin mahdollisuus työskennellä ainakin osittain omalla äidinkielellään, valinnan mahdollisuudet sekä pientien yksiköiden joustavat rakenteet, jotka antavat myöden nopeillekin ratkaisuille ja muutoksille.

Tulevaisuuden työtavoiksi luettiin:

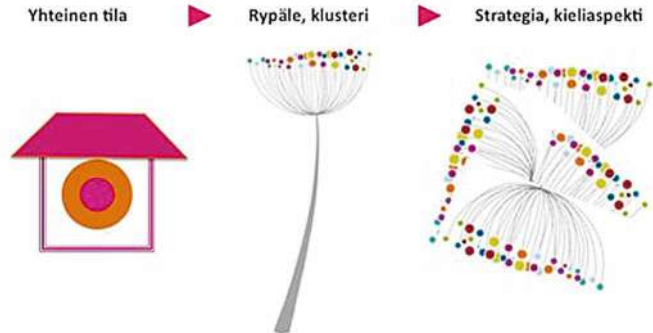
- Korkean laadun tavoittelu
- Verkostojen käyttö tiedon ja uusien ideoiden vaihtoon
- Sektorien välinen yhteistyö
- Yhteistyö suomenkielisten toimijoiden kanssa
- Pohjoismainen ja kansainvälinen yhteistyö

Ensimmäisen pajan tarkoitus oli nostaa keskustelu oman arjen yläpuolelle ja pohtia suurten globaalien ja yhteiskunnallisten tapahtumien merkitystä kulttuurin kentälle. Uhkakuvat todettiin, ja niihin lähdettiin etsimään ratkaisuja. Aikaa ajatusten sulatteluun oli noin kuukausi, ja sitten oli aika miettiä yhteisiä tulevaisuuskuvia.



Globaaleista trendeistä kulttuuritoimijoita puhuttivat erityisesti ilmastonmuutos, Kiinan taloudellinen valta ja globaali liikkuvuus. Yleisesti oltiin huolissaan yksikielisestä kulttuurista, olipa se sitten suomen- tai ruotsinkielistä; pienen kielialueen kulttuuri ja taide marginalisoituu helposti.

Vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia 10.3.2011



4.1 Vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia

10.3.2011 järjestetyssä toisessa pajassa palautettiin mieliin ensimmäisen työskentelykerran tulokset sekä keskusteltiin Helsingin kaupungin kulttuuripoliittisen osaston johtaja Marjaana Kajantien kanssa Helsingin tulevaisuusstrategioista. Tässä vaiheessa vuotta pitkä talvi painoi jo selvästi osallistujien mieltä, ja tulevaisuuden hahmottelu sai yhdessä ryhmässä aikaan jopa pienen konfliktin. Kuka jaksaisi pimeään loppu-talven iltapäivänä konkretisoida tulevaisuuden työtään? Tehtävä ei ollut helppo, mutta muutaman karikon jälkeen tulos oli mitä mielenkiintoisin. Kaikki kolme ryhmää piirsivät tulevaisuudenkuvansa erilaisten toimintamallien mukaan ja tuloksena olivat seuraavat kuvat:

Yhteinen tila avoimena kulttuurikeskuksena, oli ykkösryhmän kuva tulevaisuudesta. Tässä tilassa olisi sekä työskentely- että esitystiloja. Ehkä Kaapelitehdas pienoiskoossa, mutta lisäksi kuvattiin oma toimintamalli kulttuurituotantoon liittyvän osaamisen vaihtamiseen ja ostamiseen. Miten esimerkiksi pieni esittävän taiteen ryhmä voisi ostaa asiantuntijaosaamista markkinoinnin, myynnin, talouden tai yleisötyön alueella?

Kieli juonteena klusterissa oli kakkosryhmän näkemys tulevaisuudesta. Tässä otettiin lähtökohdaksi Helsingin kaupunkisuunnittelu ja uudet kulttuurille varatut alueet, kuten Suvilahden. Eli sovellettiin samaa mallia, joka jo on käytössä Kulttuuritehdas Korjaamolla. Tämä päivittäinen yhteiselo on johtanut lukuisaan monikieliseen yhteistyöhön, ja tässä uudessa mallissa yhteistyölle ehdotetaan selkeää strategiaa, joka ei olisi riippuvainen yksittäisten henkilöiden yhteistyökyvyistä. Mallissa korostettiin eri kulttuurialan osaajien yhteistyötä siten, että esimerkiksi markkinointi- ja sopimusasioihin olisi osaamista lähellä. Koulutuksen ja kehittämistoiminnan pitäisi myös kuulua samaan rypäleeseen.

Ajatus kielestä aspektina suuressa rypäleessä tai klusterissa tuntuu luonnolliselta, ja sitä se myös on monessa paikassa. Virallisessa kielipoliittisesti se on kuitenkin tähän asti tavallisesti torjuttu. Suomenruotsalainen yritysjohtajan ja poliitikon (ministerinä yhteensä 11 vuotta) Cristoffer Taxellin ajatus siitä, että kaksikielisyys vaatii yksikielisiä ratkaisuja, elää yhä edelleen vahvana. Moni ruotsinkielinen on sitä mieltä, että siinä vaiheessa kun kaikki ruotsinkieliset osaavat myös suomea, muuttuu ruotsinkielinen tarpeettomaksi. Tällä on perusteltu esimerkiksi yksikielisten päiväkotien, koulujen ja korkeakoulujen olemassaolo.

Kulttuuri osaksi kaikkia yhteiskuntasektoreita oli kolmannen ryhmän tulevaisuuskuva. Ruotsissa puhutaan aspektipoliitikasta. Siitä teh-

tiin vuonna 2010 lähes tuhatsivuinen selonteko, jota nyt on lähdetty toteuttamaan.

Nämä kolme kuvaa otettiin evääksi viimeisen pajan suunnitteluun, jossa tavoitteena oli näiden tulevaisuuskuvien innoittamana hahmotella konkreettisia toimenpide-ehdotuksia.

Monella oli tässä vaiheessa mielessään kuva verkoston solmukohtana toimivasta osaamiskeskuksesta, joka dialogissa kentän kanssa tukee toimijoita niin arjen tuottamisongelmien ratkaisemisessa kuin pitkän tähtäimen tutkimus- ja kehittämistoiminnassa. Tämä ei kuitenkaan sinänsä ratkaise kulttuuritoimijoiden suurinta ongelmaa eli ostajien ja yleisön löytämistä. Voisiko siis osaamiskeskuksen yhteyteen liittää agentuureja, jotka myyvät kulttuurialan osaamista? Kysymys kuuluu tietenkin: kuka, miten ja millä resursseilla?

4.2 Toimenpide-ehdotuksia

Viimeisessä pajassa 14.4.2011 laitettiin sitten hihat heilumaan. Kevätaurinko paistoi, ja kaikki osallistujat uhkuivat positiivista tulevaisuusajattelua. Lisävoimia kutsuttiin suomenruotsalaisesta sosiaalialan osaamiskeskuksesta, jonka toiminnanjohtaja Torbjörn Stoor kertoi heidän toiminnastaan sekä organisaation rakenteesta. *Det finlandssvenska kompetenscentret inom det sociala området* on yksi sosiaalialan kahdestatoista lakisääteisestä osaamiskeskuksesta Suomessa. Organisaatiomuoto on osakeyhtiö, ja sen omistajia ovat kunnat, alan järjestöt sekä oppilaitokset. Tämän lisäksi arkkitehti Stefan Ahlman kertoi suunnitelmista rakentaa kokonainen ruotsinkielisiin palveluihin ja asumiseen kehitetty kortteli, Kvarteret Victoria. Produforum-hanketta hallinnoivan Luckan-organisaation toiminnanjohtaja kertoi myös yritysmallista, jota hän yhdessä Produforum Nyland:in projektipäällikön

sekä hankkeen osatoteuttajana toimivan ammattikorkeakoulu Novian edustajan kanssa on hahmotellut tähän mennessä saatujen kokemusten sekä tulevaisuusverstaiden pohjalta. Näillä eväillä kolme ryhmää lähti suunnittelemaan tulevaisuuden Produforumia. Tulokset olivat seuraavat:

Ryhmä 1:een kuului Helsingissä toimivia näyttämötaiteen tuottajia, Vantaan kaupungin kulttuurituottaja, kuvataiteilija sekä Produforumin Nylandin koordinaattori. Heidän tulevaisuuden Produforuminsa olisi yhteisö, joka toimii Helsingin uudessa kulttuurialan keskittymässä Suvilahdessa. Organisaatiomuoto voisi olla osakeyhtiö, kuten sosiaalialan osaamiskeskus, tai sitten osuuskunta. Kulttuurialan toimijat vuokraisivat yritykseltä työtiloja, jotka mahdollistavat myös taiteellisen työn tekemisen. Pelkkä toimistotila ei ole riittävä. Yritys voisi myydä palveluja alueen muille kulttuuritoimijoille. Koordinointiin ja välittämiseen palkattaisiin ainakin yksi henkilö. Paikka valittiin sen perusteella, että siellä tulee olemaan paljon suomenkielistä kulttuuritoimintaa. Ruotsinkielisten eristäytyminen omalle alueelle nähtiin huonona vaihtoehtona, ja painotettiin yhteistyötä erikielisten toimijoiden kanssa.

Ryhmä 2:een kuului Produforum Nylandin päämiehen edustaja, projektipäällikkö, tiedottaja, kaupungin kulttuuritoimen edustaja sekä kulttuurituotannon lehtori. Tämä ryhmä ei löytänyt kielikysymykseen yhteistä kantaa. Yhteinen työtila, johon kuuluu eri kulttuurialojen toimijoita, todettiin tärkeäksi ja samalla niin toimivaksi konseptiksi, ettei sen ylläpitämiseen tarvita uutta hanketta. Kulttuuritoimijat voivat itse koordinoida ja hallinnoida yhteiset työtilat. Tämä ryhmä haluaisi keskittyä osaamisen kehittämiseen ja laadullisesti korkeatasoisten palvelujen mahdollistamiseen kulttuurialan toimijoille. Osaamisen kehittämisestä otettiin esille työpajat ja henkilökohtainen ohjaus ja palveluista esimerkiksi talousasiat ja sopimus juridiikka.

Toiminnan keskittäminen ja rajaus tiettyihin asioihin koettiin nyt ajan-kohtaiseksi. Tämän hetken Produforumissa päämäärät ovat moninaiset, mutta mihin kannattaisi keskittyä? Missä Produforum on todella hyvä, ja mikä sen rooli voisi olla tässä palapelissä? Minkälainen pala Produforum on esimerkiksi kulttuurikentän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyössä?

Ryhmä 3:een kuului Produforum Nylandin Länsi-Uudenmaan ja Produforum Åbolandin Turunmaan koordinaattorit, kunnan kulttuurisihteerit sekä kulttuurituotannon opiskelija. Tässä ryhmässä korostettiin kohtaamispaikan tärkeyttä. On luotava paikka, sekä virtuaalinen että fyysinen, jossa tapaavat kulttuurialan toimijat, mutta myös rahoittajat ja ostajat. Taiteilijoiden ja tuottajien on tehtävä sitä mitä he osaavat, mutta lisäksi on oltava markkinoijat, jotka löytävät ostajat. Tuotteen ja ostajan on kohdattava. Kulttuuritoimijat voivat kerääntyä yhteen paikkaan, jotta ostajat, esimerkiksi sosiaalialan toimijat, löytävät kulttuuripalvelujen tuottajat helposti. Tässä ryhmässä mietittiin kohtaamispaikan sijaintia. Pääkaupunkiseudulla välimatkat ovat suhteellisen lyhyet, mutta esimerkiksi läntisellä Uudellamaalla ja Turun saaristossa välimatkat ovat pitkät. Produforumin ansiosta eri alueiden toimintakulttuuri on tullut tutuksi, ja pienissä kunnissa työskenteleville on ollut hyvä oppia pääkaupunkiseudun yhteistyötapoja.

Avoimuuden ajatus haluttiin säilyttää myös rahoituksen suunnittelussa, ja siksi ehdotettiin "joukkorahoitusmallia" (crowdfunding). Esimerkiksi Ruotsissa on organisaatio, Funded By Me, joka oman internet-sivustonsa kautta mahdollistaa pienten toimijoiden varojenkeruun yhteisöiltä sekä yksityishenkilöiltä. Sijoittajat valitsevat projektin sekä siihen sijoittamansa summan ja saavat osinkonsa eri muodoissa. Joskus voi olla kyse rahasta, taitelijan tuotteista, pääsylipuista tai muuten vain tärkeän asian tukemisen tuottamasta mielihyvästä. Voisiko tämä malli olla osa tulevaisuuden Produforumia?

Ryhmä 4:ään kuului Helsingin ruotsinkielisen työväenopiston edustaja, kulttuurituotannon lehtori, kansallisen Produforum-hankkeen päällikkö sekä näyttelijä/yrittäjä. Tässä ryhmässä otettiin lähtökohdaksi esitys Kvarteret Viktorian periaatteista. Ajatus ruotsinkielisestä korttelista Helsingissä nähtiin liian kapeaksi, ja siksi sitä laajennettiin pohjoismaiseksi toimintaympäristöksi, joka olisi riippumaton paikasta ja toimijoista. Toimintafilosofiaksi otettiin avoin tiedonkulku ja yhteiset resurssit. Samalla painotettiin kokonaisvaltaista ajattelua sekä vastustettiin muurien rakentamista ja omaan pieneen yhteisöön käpertymisestä. Kulttuurialan osaamiskeskus muodostaisi Produforum-toiminnan ytimen. Osaamiskeskuksen tehtävät ovat selkeästi rajatut, ja sen ympärille syntyy monimuotoista toimintaa, jota osaamiskeskus tukee, mutta ei ohjaile. Toimintaa olisi sekä uuden tiedon kehittäminen, tuottajaosaamisen tukeminen ja lisääminen että kulttuuritoimijoiden yhteisen näkyvyyden mahdollistaminen ja heidän osaamisensa ja tuotteittensa markkinointi ja myynti. Rahoittajina toimivat valtio, kunnat, oppilaitokset, yritykset ja yksityishenkilöt osaamiskeskusmallin mukaisesti. Tässä tapauksessa haluttiin mahdollistaa erilaisten resurssien osoittaminen osaamiskeskustoimintaan. Rahan lisäksi sijoitus voisi olla oman organisaation osaamista. Olisiko mahdollista vaihtaa palveluja ja osaamista uudella tavalla?

Keskustelussa nousi esiin myös taitelijan toive kehittää suuria, hyvinvointiin tähtäviä kulttuuriprojekteja. Tällä hetkellä monet säätiöt rahoittavat pieniä kulttuuriprojekteja, joita tehdään sosiaali- ja hoitoalalla. Työpajat rahoitetaan, mutta kehittämistyöstä ei makseta palkkaa.

5 Tulevaisuuden mahdollisuuksia ja visioita

Edellä kuvattujen tulevaisuuspujojen tavoitteena oli pohtia Produforumissa kehitetyn toiminnan tulevaisuutta. Pajat kohdistettiin erityisesti Produforum Nylandin toimijoihin ja yhteistyökumppaneihin. Käytännös-

sä pääkaupunkiseutu sekä Raasepori olivat edustettuina. Yhteisen työtilan merkitys nousi esille jokaisessa työpajassa, mutta yhdessä ryhmässä myös kyseenalaistettiin kehittämisrahan sijoittaminen näiden kollektiivien ylläpitoon.

Ehdotuksista voi rakentaa kuvan koko luovasta tuottamisprosessista, jossa idea työstetään hyvissä olosuhteissa tuotteeksi tai palveluksi ja myydään yleisölle. Taiteellisen työhön tarvittavan osaamisen hankkimisen tekijät taitavat, mutta mistä löytää kirjanpitäjiä, graafikoita tai sopimusasiantuntijoita. Kehittämistyön kannalta tärkeäksi koettiin verkostoituminen, tutkimus ja koulutus.

Yhtä mieltä oltiin siitä, että Produforumin laaja-alaiset ja moninaiset tavoitteet ovat toimineet aikansa, mutta tulevaisuudessa kannattaisi keskittyä ja konkretisoida tavoitteita. Missä Produforum on todella hyvä, ja mikä sen rooli voisi olla tässä kokonaisuudessa? Onko Produforumin vahvuus esimerkiksi kulttuurikentän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyössä? Vai olisiko satsattava enemmän yhteistyöhön suomenkielisen kentän kanssa? Tai keskityttävä toimimaan pohjoismaisen yhteistyön lisäämiseksi?

Yhteisen työtilan arvo on Produforum-hankkeen edetessä tullut hyvin selväksi, ja jäljelle jää konkreettisia kysymyksiä: kuka tekee, miten, millä resursseilla? Organisaatiomuodoksi ehdotettiin esimerkiksi osuuskuntaa tai osakeyhtiötä. Ehkä tulevaisuuden tukimuodot kannustavat yhteisöihin, joissa tuotannollisia tehtäviä on mahdollista jakaa.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on kehittynyt suurin harppauksin ammattikorkeakoulujen myötä, ja suurilla ammattikorkeakouluilla on jo kehittyneet toimintatavat tiedon tuottamiselle yhdessä yliopistojen kanssa. Ruotsinkielisellä kulttuurikentällä tässä piileekin haaste, sillä alan koulutus on vähäistä ja se on sijoittunut monelle eri paikkakunnalle.

Ruotsinkielisiä kulttuurikentän toimijoiden, koulutuksen ja tutkimuksen klustereita ei tällä hetkellä Suomessa ole olemassa. Samaan aikaan luovan alan kartoittaminen ja kehittäminen on maassamme erittäin aktiivista.

Fyysinen läheisyys ei tietenkään takaa yhteistyötä ja avoimuutta, mutta kyllä se lisää onnistumisen mahdollisuutta. Tämän lisäksi tarvitaan sitten sitä asenteiden sekä ajattelu- ja toimintatapojen muuttamista, jota Esko Ahon johtaman luovan Suomen visiossa peräänkuulutettiin. Meillä Suomessa on kartoitettu luovan alan kehittämistarpeita sekä perustettu työryhmiä ja niiden ansiosta tuettu monia hankkeita. Hankkeissa on kehitetty luovan alan liiketoimintaosaamista, luotu yrityshautomaita, tuettu kulttuurivientiä, järjestetty tuottaja-, agentti- ja managerikoulutusta, rakennettu alakohtaisia verkostoja sekä kehitetty soveltavan taiteen kulttuuripalveluja. Moni asia jäi varmaan tässä mainitsematta, mutta haasteena onkin tämän kehittämistyön kokonaisuuden ja suunnan hahmottaminen.

Oma näkökulmani on koulutuksen ja tuottajuuden näkökulma, jossa tiedon laaja-alainen omaksuminen, soveltaminen ja kehittäminen ovat keskiössä. Tiedon puute ei enää ole ongelma, vaan lähinnä sen hajanaisuus. Ajatus kulttuurialan osaamiskeskuksesta nousi esille tulevaisuuspajoissa. Samoilla linjoilla oltiin jo vuonna 2004, kun Markku Wilenius ehdotti perustettavaksi Kulttuurin edistämiskeskus Kukesin, jonka tehtävänä olisi panostaa kulttuuristen innovaatioiden ja kulttuuriosaamisen systemaattiseen kehittämiseen. (Koivunen 2004)

Tietääkseni Kukesia ei ole vielä perustettu, mutta ESR-hankkeiden tueksi ja tiedotuskanavaksi on perustettu Luova Suomi, joka on Aalto-yliopiston Kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskukseen ylläpitämä. Mukana Luovassa Suomessa ovat Sibelius-Akatemia, Luova Tampere, Helsingin kaupunki, JYKES, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, opetus- ja kulttuurimi-



Att leda öppenhet – kunskapscentrum inom kulturproduktion

Anki Hellberg-Sågfors, projektchef för Produforums riksomfattande projekt

Produforumkonceptet baserar sig på en gemensam värderingsgrund som arbetats fram inom de olika utvecklingsprojekt som nämns i denna rapport. Av dessa är nätverkan kanske den mest centrala, eftersom verksamheten bygger på en icke-hierarkisk struktur, på ömsesidig nytta och på neutralitet. En annan grundvärdering är öppenhet. Genom att våga öppna upp och ta in nya människor, nya idéer och nya sektorer kan man nå fram till ett gränsoverskridande samarbete som i sin tur leder till kompetenshöjning. En annan värderingsgrund handlar om en stark vilja till nordiskt

samarbete och att synliggöra det svenskspråkiga som en del av det finländska och av det nordiska kulturfältet. Målet är ju att hitta fram till ett meningsfullt arbete inom kultursektorn med goda arbetsförutsättningar, och det sker bäst i internationell samverkan. Det skall också vara givande att samarbeta med den kreativa branschen - att skapa delaktighet på ett meningsfullt sätt.

Som projektledare har jag många gånger fått märka att öppenhet måste ledas. Människan tenderar att hålla sig inom trygga ramar. Vist är man intresserad av nya tankar och möjligheter, men så fort det krävs lite mer, är det vanligt att man fortsätter som tidigare. Man gör som man brukar, och blir rädd för att det leder till för mycket arbete om man arbetar på ett inkluderande sätt. Det är förståeligt, men för att uppleva nyttan av öppenhet och samarbete, måste man inkludera och samarbeta. Här krävs ett ledarskap som ständigt motiverar, öppnar upp och visar på möjligheter.

Min fasta övertygelse är att denna grundinställning, att samarbete alltid lönar sig, kan överföras på en organisation. En organisation som kunde fungera som ett forum för utveckling inom kulturproduktion. Detta skulle innebära att man via forumet kan förmedla, koordinera, och i vissa fall erbjuda administra-

tiva (inkl. utrymmen) och kompetenshöjande tjänster till kulturfältet och från kulturfältet till andra sektorer. Kulturfältets behov skulle också kontinuerligt fångas upp av centret.

Visionen kunde vara ett kunskapsforum inom kulturproduktion från vilket man kan beställa allt inom kulturen: en utredning om kulturens villkor, program till en fest eller ett utvecklingsprojekt. Om du behöver hitta roudare till en festival, vill ha hjälp med att utarbeta ett koncept eller vill få tag i konstnärer som kan hjälpa dig utveckla din personal, skall du kunna vända dig hit.

Organisationen skulle vara så fast och så flexibel att den går att använda till olika saker. Kanske forumet består av flera organisationer; en förening, ett aktieföretag, ett andelslag osv. för olika ändamål. Eller så är framtidens nätverksorganisation klistret och temat som håller ihop det ekosystem av aktörer som nu arbetar för utvecklingen av de kreativa branscherna. Basen skulle ha tryggad finansiering via medlemmarna, och medlemmarna kunde utgöra kulturproducenter, högskolor, kulturföretag, kommuner, staten, föreningar, företag. Kanske det t.o.m. fungerar på flera språk och erbjuder tjänster och utvecklingsstöd inom kulturproduktion i hela landet och fungerar som en plattform för det nordiska samarbetet.

nisteriö, Vipuvoimaa EU:lta sekä Euroopan unionin sosiaalirahasto. Luovan Suomen verkkosivut ovat hyvä portti luovan alan hankemaailmaan sekä olemassa olevaan tutkimus- ja tilastotietoon. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämistä Cupore on mukana tutkimusosion rakentamisessa. Verkkosivuilta on helppo löytää esimerkiksi ministeriöiden luovan alan selvitykset ja toimintaehdotukset. Työn alla on tärkeitä linkkilistoja, joista löytyy esimerkiksi konsultointi- ja tukipalveluja. (<http://luovasuomi.fi>) Toinen hyödyllinen sivusto on Kulttuuriverkko.fi, joka on luovien alojen yrityspalvelukeskus Turussa. Toiminnasta vastaa Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon yksikön. Alakohtaisia sivustoja ja neuvontapalveluja löytyy myös edunvalvontayhdistysten kautta, mm. Akavan alainen Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry neuvoo apurahan saajia ja keikkatyöläisiä.

Produforum on lanseerannut oman Kulturforum.fi-sivuston, mutta olisiko tarpeen miettiä, miten päästä mukaan kansalliseen tutkimus- ja kehittämistoimintaan? Keskustelua on käyty myös ruotsinkielisen osaamiskeskuksen perustamisesta, mutta olisiko tämän lisäksi kiinnityttävä johonkin jo olemassa olevaan suomenkieliseen verkostoon kuten Luova Suomi? Periaatteessa Luovan Suomen pitäisi olla kaksikielinen, mutta sitä se ei käytännössä ole. Ajatus Produforumista sillanrakentajana muihin Pohjoismaihin tuli mieleeni kuin näin Luova Suomen verkkosivuilla otsikon Nordic News Network. Voisiko Produforum olla ruotsinkielisen toiminnan strateginen suunnittelija tulevassa kulttuurin tai luovan alan osaamiskeskuksessa? Kuten ruotsinkielinen työyhteisö Korjaamolla? Voisiko kielen nähdä rikkautena ja antaa yllätysten tapahtua? Korjaamon ruotsinkielinen toiminta ei ole syntynyt lain pakottamana, vaan avoimen moniäänisen työympäristön innoittamana.

6 Eurooppalainen näkökulma

Norbert Schmidt, freelance tuottaja ja osa-aikainen kansainvälisten asioiden koordinaattori Potsdamin ammattikorkeakoulussa Saksassa. (MA in Cultural Work and Arts Management)



Tämä luku on kulttuurituottaja Norbert Schmidtin analyysi verkostomaisen työskentelyn mahdollisuuksista tulevaisuudessa. Hän pohtii tietotekniikan vaikutusta kulttuurituottajien toimintaympäristöön ja sitä kuinka palkkatyön ja projektien yhdistäminen on yhä todella monimutkaista. Lähtökohtana tälle analyysille on hänen vaihto-oppilasvuotensa, johon kuului harjoittelua Produforumin yhteisessä työtilassa Kulttuuritehdas Korjaamolla Helsingissä sekä maisterityö Creative Network Economy Peer production transferred to the independent cultural field. Case: Produforum (2010). Verkostoituminen Korjaamolla johti uuden eurooppalaisen verkoston perustamiseen, mistä lisää alla olevassa tekstissä.

6.1 World of Networks, Introduction

Cultural worker; mostly, I use this as a label for my profession for people who do not have a clue of what that could be and what I'm doing. If I throw in some other descriptions, such as Cultural Manager or Arts Manager, it will inform some. The closest label in Swedish might be "producent" and in Finnish "Tuottaja". Therefore, what exactly is my work description?

I studied "Cultural Work and Arts Management" at the University of Applied Sciences Potsdam and attained my degree in the summer of

2010, at the age of 25 Throughout the past years, with respect to my education, I have worked in different projects and various team constellations and working environments. However, the work usually involved a lot of online based work in front of a computer and had something to do with arts and culture in a broader sense. Over the past three years, an increasing amount of my work became embedded into international contexts, in other words, my "coworkers" or temporary team members, who are frequently changing, are not necessarily located in the same physical place with me.

The main goal of this article is to provide an insight in the working environment of an international collaborative project "To Culture With Love. Management" to outline some characteristics of a working environment that a young generation of cultural workers is entering. However not everyone is necessarily working in cross border projects, however, the opportunities and challenges described in that context will apply (partly) to more contexts and thus the occurring problems need to be addressed in the near future.

First, there is a description of the (technical) environment I grew used to in my everyday work followed by a description of the emerging working models that this made possible at larger scale. Subsequently, Produforum will be described as a platform to foster and enable collaborative, project based working contexts before I then go into a description of the aforementioned network project, which came into being largely because of the working environment and experiences Produforum provided.

Finally, some of the problems encountered are discussed and therefore, new ideas of how this way of working could be turned into a more sustainable one.

6.2 World of Networks

Even though networking itself has always been a very basic human pattern in social contexts, the "new" communications technologies facilitated largely by the Internet and its most well known part - the world wide web (www) - opened up tremendous opportunities to vastly increase the networking capabilities of single individuals.

Web browsers with graphical user interfaces (GUIs) which made the www accessible to an increasing amount of less tech savvy persons beginning in the early 1990s and a development called "social web" or "web 2.0" which describes the rise of easy to use online tools (e.g. Google Docs, Etherpad and many more), social networking platforms (such as facebook and twitter etc.) and the phenomenon called "user generated content".

Accompanied by radically decreasing costs for Internet connections and the widespread distribution of broad band access even in personal households, together with ever cheaper means for digital production - such as laptops, digital cameras and the like - this technological development that took place during the past 15–20 years has created a radical change of possibilities for the networked individual (at least in the „western world“).

As a result, transaction costs plummeted and instantly possible interconnectedness allowed new organisational structures and an increased freedom of choice regarding one's everyday working environment. At the same time, this also creates challenges to redesign the working environment to meet the needs of the new creative and cultural workers in this digital age.



6.3 The “New Self-Employed”

As the technology provides the means, more and more people are trying to make use of the new freedom provided. It is now possible to work in highly distributed environments as with laptops, tablets and mobile phones much of the backline e.g. for administrative tasks or even creative production has become mobile. With the aforementioned tools for online collaboration and social networking, it is easier now to work on projects that cross regional borders, both locally and globally. Hence, the need for large organizations or companies to facilitate the structural as well as technological fundamentals especially for creative and cultural production and self-employment and freelancing have not only become more attractive in a creative environment but also more feasible when it comes down to the bare necessities. Self-employment in this context means really being just oneself.

This is even more appealing as one is not forced to adopt values of a certain company but can instead set one's own standards, e.g. regarding sustainability and environmental friendliness. When support is needed, one can find other team members and choose whom to work with according to values and sympathy? Instead of being delegated into a team.

On the other hand, having a full time job in a company in the first place, has nowadays become rather a rarity in more and more sectors, not only in the field of the culture. Therefore, if it is not only due to intrinsic motivation some people also feel themselves to be forced into self-employment or freelancing not seeing any other possibility to make enough money otherwise.

Charles Leadbeater and Kate Oakley already back in 1999 described a young generation that grows up being used to technology, which enabled interconnectedness and labeled them “the Independents”:

“The Independents represent a vision of the future of work with new technology that is especially appealing to the young [...]”

“The Independents are developing a highly collaborative, creative and networked model of production [...]”

In Germany the term “Neue Selbständige” has been used to describe people working under similar conditions, but does not necessarily focus on „young” people. In spite of being quite independent there are other dependencies that are not only technology based, namely broad band Internet access and reliable laptops etc. are just obvious basic necessities within this working environment.

The research I undertook in 2010 within Produforum has shown that other needs such as, e.g. structured work day and a distinct office space different to one's own bedroom or even coworkers are important as well but often hard to sustain in that new self-employed context. As a closing note for that part it has to be pointed out that, when I referred to myself as a cultural worker in the beginning of this article, I did not refer to the connotation of the term “Cultural Worker” as conceived within the Austrian discourse in 1999, though parts of that description might as well apply to my own way of working.

6.4 Produforum as a Platform

Within this new environment, Produforum can serve as a good platform to support those needs. It is distributed for the individual members and provides a basic frame set for this individualized model of work. I will be focusing more on “Produforum Nyland”, meaning the Produforum part in Helsinki, with its workplaces at the culture centre Korjaamo as an example.

By offering a certain amount of desks to its members for a flexible use, it serves the need for office space. Using that space also provides access to a WIFI Internet connection and printers. As everyone anyway has their own personal mobile phone, a basic working environment is quickly established. Added value is created through the exchange that happens on a social level while interacting with the other members that become temporary coworkers while working at Korjaamo. This does not mean that one is necessarily working on common projects together but he need could emerge. Using Produforum as a working space also provides for a basic distance between private life and work life, which especially in the creative and cultural sector is often hard to define. Most interviewees claimed this as well as the good working atmosphere and the provided facilities as the main reasons to work at the shared office space provided by Produforum. Another g advantage is the quick access to knowledge and people who can help out in different situations as well as the possibility to recruit temporary team members for projects where you already know whether they would fit in the team well or not.

With this approach Produforum can be compared to coworking spaces, at least to a certain extent. However, it lacks the openness, which is implied in the coworking spaces, where you can go with your laptop and rent a desk for a day (e.g. Betahaus in Berlin or the hub network which runs several such spaces around the world). Produforum delivers many other features: It gathers a community of shared values and provides them with flexible access to a basic working environment while fostering the exchange among these members. The openness of the community is different though compared to „classical“ coworking spaces where one does not necessarily need to be a member of a certain network.

Whereas Leadbeater and Oakley describe those new models of work largely in the context of a young generation Produforum shows with its members that it is maybe rather a question of the field you are working

in than the age you are as the age of Produforum members varies largely from students in the beginning of their twenties to members who are even fifty or sixty years old.

That Produforum really serves as a valuable catalyst or “birthplace” for new collaborative projects is something I myself got to know directly when I was working there in 2008 and „To Culture With Love. Management“ was born, which I will describe in more detail in the following part.

6.5 International Collaboration as Every Day Business

By using “To Culture With Love. Management” as an example I will try to provide an overview of my everyday work context within cross boarder cultural project management as one of the great new opportunities which has become more feasible with the technological shift described earlier. I have been involved in both editions of the project, meaning that my point of view might be subjective. The project developed as follows: Jitka Honsová who was studying theatre management in Brno, Czech Republic, brought a first concept draft for a “To Culture With Love. Management” workshop with her to her internship at Produforum in Helsinki, Finland. An idea, which she had developed closely with her colleague Martin Maryska - both being involved in the Czech association “Spolek Kultura & Management o.s.”. Starting her internship, she met Riikka Wallin, both of us also interning at Produforum at the same time – and quickly interested us in the project.

The idea for the project was born out of the lack of conferences/workshops where young European cultural workers and arts managers could get together and share their own experiences in their specific everyday



working life. Hence To Culture With Love. Management had to be an international workshop and the idea quickly developed that this could best be reached if not just the target audience was to be international but the team organising the event should best be based in different countries itself while planning the event in order to include a broader set of perspectives into the programme of the workshop.

Due to the modern communications technologies that the three of us had grown used to e.g. email, free online video conferencing and collaborative editing of documents of all kinds at basically zero cost - we did

not even question the possibility of such an organisational structure. A structure like that, having no big organisation with local headquarters in the background providing for some basic infrastructure and taking care of any communication costs, would not have been easy to sustain even 10 years ago from then. 2008 it was - we three students could get together in a place foreign to two third of us and commit ourselves to create and execute a project of international scope based on a common set of values and goals jointly working on it even when Jitka Honsová and me had returned back to our respective home countries by the end of 2008. In 2009 all three found themselves people to form a team of three persons in each country to commonly carry out the first To Culture With Love. Management workshop in Brno, Czech Republic, from February 11th to 14th 2010.

The aim of this first edition in 2010 was mainly to bring together people from different European countries to have an idea of the diversity of the field "cultural management" creating an understanding for different approaches in different countries. This core team of 12 people accomplished to collaboratively write the necessary applications, find partners and sponsors and market the event at different conferences around Europe which led to 55 participants from eight different European countries. All of this could now be done by a couple of enthusiastic people, basically in their free time, along studying and having to earn money through "bread and butter jobs".

We chose the people to work with ourselves and the main criteria was that we share the same values and goals and get along well. Everyone just needed a laptop and internet access to be fully integrated in the team - two things most of us nowadays consider just normal, which again wasn't anything close to this for most individuals of our age even 10 to 15 years ago. This provided for a large individual freedom to do the necessary work whenever it fitted in. Neither was one bound to

office hours to have access to infrastructure nor to any specific physical space to get together.

Though of course there had been issues and at some times we were struggling to handle all the different tasks and especially keeping track of everything happening in time throughout the different countries we were so overly enthusiastic after the four workshop days in Brno that we immediately decided to carry out a second edition which then took place in Potsdam February 13th to 16th, 2011.

The aim was to focus on how we deal with a project based working environment where a constant lack of money for projects or organisations/institutions is a common problem that most engaged persons know and how this correlates with flexible models of working through modern technology and flexible spaces such as coworking spaces.

Parallel to the organisation of the 2011 edition, parts of the team together with some other people formed an association called "To Culture With Love" which we will hopefully be able to use to facilitate future editions of the workshop but also other projects dealing with the working environment in the creative/cultural field and how to turn it into something more sustainable.

In the following I will briefly outline some of the challenges we encountered throughout the process of organising those two workshops.

6.6 Inherent Problems

While there are a lot of advantages to this networked style of collaborative working as described above, several problems are arising from it that need to be addressed. Despite the constant reliance on the techno-

logy and a (broad band) Internet connection which limits it to certain areas in the world there are different non-technical issues that limit the flexibility.

Looking back to the research conducted in 2010, Produforum members for examples had difficulties to find a one word description as it was common earlier when you were either a plumber or an accountant etc. Instead of just having one profession a multi professionalism has stepped in place. In other words, it is very common to complete a certain task in one project and a very different one in the next project. While neither the interviewees nor we who were and are working within the To Culture With Love Management context see this as a problem for themselves/ourselves but rather as an aspect in work life that is consciously being looked for, and thus it becomes a problem when decisions regarding taxation or insurances should be made, at least in Germany.

This flexible context is not as flexible as it sounds also when it comes to mixing self-employed work with employed work as for example different health insurances might apply to either of the states. In an environment where a lot of the work is carried out in project based contexts it can be necessary to work as a (part-time) employee for one year while working self-employed during the following two years and then switching back to the former again or even to a mix of both.

Even though being flexible is often demanded from politicians, especially regarding the younger generation and their will to find a job, the framework itself does not provide the right possibilities for adopting to a flexible work life. It is rather a structural problem of wrong frameworks made for different times than people not willing to work within flexible, changing working environments. Currently the latter implies constant insecurity with little chance of finding a sustainable way in regards of

saving up for a pension, maternity leave or periods of sickness. A lot of energy that could be used for productive work is thus bound to muddling through the right declaration of one's working circumstances and creating somehow appropriate conditions for changing contexts.

A very different problem is then also how to handle the openness incorporated in many of those working processes. This does not just refer to the outcomes regarding ownership, copyright, licensing etc of projects that were run by a temporary team with no constant institutional background. Already the question remains who and to what extend is s/he part of the team. Which amount of contribution has to be rewarded or paid in which ways? Teams often vanish as fast as they were established and so do team structures during the course of a project - people contribute at some point but sometimes not in a consistent way.

And the structure becomes quite problematic if you form a rather loosely connected group of people when trying to find external funding, which is one of the reasons why we set up the To Culture With Love association in the end, hoping to make some things easier in the future.

Those issues were not a problem in the context where this style of work emerged - open source software development such as for example with Linux - where many contributors added up to jointly writing a whole operating system in their spare time while most of them made a living through programming in companies. In that context it was amateur production, but on a professional level. As Linux as well as our project show a lot of things can now be done on a professional and competitive level by individuals working partly in their free time. Charles Leadbeater labels those kind of people "professional amateurs". However, when this approach is applied to every day paid work it raises serious questions some of which I briefly tried to outline before.

6.7 Arising Challenges

What does all this mean for a cultural worker/cultural manager? What have we learned working in the "To Culture With Love. Management" context for three years now?

I think that in order to transfer the described working environment into a sustainable way of working the aforementioned problems need to be addressed and solutions need to be found if "we" do not want to keep it as precarious as it is often described. Even though it is impressive that, as I mentioned before, we could do all this in our free time – organising an international workshop with a team spread over three to four countries – it becomes a lot harder when not a student anymore.

More people will be able to do creative/cultural production, not just regarding the sector of arts and culture, and we need to develop competencies and frameworks to deal with that as it is not as industrialised in a classical sense as the term "Creative Industry" might suggest. Why is that? An increasing number of "professional amateurs" will be able to do things that formerly required a much higher entry threshold to overcome. Especially freelancers in the field of creative and cultural work already see themselves competing with students for example when it comes to the layout and design tasks.

Other than for example Andrew Keen, who sees culture itself at risk, I am generally welcoming the idea that more and more people are able to leverage their creativity and produce goods now that failure has become so inexpensive. And maybe in the nearer future everyone could literally do or produce everything with highly sophisticated equipment such as 3D printers.

That is why we need to develop models and ideas to create a sustainable economy providing an environment for this collaborative way of wor-

king within flexible and constantly changing contexts. Individuals in such contexts are offering their services or time to work for different "employers" or "clients". As those "employers" or "clients" can then themselves become creators building up on the accomplished work, also individual rights such as copyrights need to be taken into account. In collaborative projects where no institution is permanently holding those rights after the project has ended, there needs to be a strategy for the following creators to access and license the results that have been achieved.

Surely we formed an association to tackle some of those problems. However, this is not what I think should be necessary all the time in the future when some people come together to form a team to accomplish a certain task. Therefore, there needs to be a legal framework for such adhoc group forming that provides a basic solution for such cases. Modern technology is making it easier than ever to document work processes and results as valuable information for others to build upon. This chance should be taken to leverage more creativity to foster innovation instead of inventing the same things over and over again and then suing each other for copying.

When creative/cultural products are increasingly produced in collaborative contexts of globally distributed teams, we also need to develop competencies to embed the products within those different backgrounds facilitating improvement with new teams in new contexts and, collaborative ways. In addition, backgrounds can differ quite severely from country to country or even region to region. Therefore, it is important for cultural workers/cultural managers to develop intercultural competencies and awareness of the creators rights and how to create a basis for creators to make a living but also a feasible environment for the society in general as "the user" to make use of the products. Those frameworks need to be understandable for the majority of the people. Mediating those needs and finding compromises remains important.

Facilitators of shared working spaces/coworking spaces and networks such as Produforum who provide an environment in which more and more of this "new" production is can serve as a learning environment not just for its members in the way that they exchange best practice approaches and share knowledge but in a broader sense also for society as a whole. The flexible working environment in the creative and cultural sector does not only need flexible access to office space but an institutional framework that focusses more on individuals not on (big) organisations when it comes to taxation and insurances.

The question of organisations and institutionalisation also arises in regard to cross border projects. There are e.g. European frameworks for shareholder companies (SE) but none for smaller enterprises or even (non- profit) associations, which need to be addressed. When sharing knowledge is one of the core fundamentals in this environment, there needs to be a framework that provides a sustainable model for licensing in those adhoc team contexts to address questions of "ownership". Furthermore, a question how results or products can be used in future contexts remains in case the creators have change contexts.

Last but not least, keeping the fundament that has made those networked collaborative working processes possible open and accessible needs to be assured. In this context, the question of net neutrality, which seems to be discussed very much from a technological and legal point of view, is also a cultural question. Both cultural workers/cultural managers and the facilitators of a more adequate work environments for the creative and cultural actors such as coworking spaces and networks like Produforum need to advocate those needs and make the society learn the lessons they are learning by providing the environment to allow for a more sustainable networked economy to emerge.

7 Yhteenvedo ja pohdintaa

Tämän tekstin kirjoittaminen on ollut minulle matka omaan työhistoriaani, jonka liittäminen viime vuosien luovan alan kehittämistyöhön on auttanut minua ymmärtämään kehittäväää hanketoimintaa ja sen haasteita. Tavoitteenani oli analysoida Produforumin perustamista ja toimintaa vapaan kulttuurikentän toimintaedellytysten parantamiseksi. Lähdin pohtimaan, kuinka tuottajaosaamista on kehitetty, ja sitä, kuinka toiminta on johtanut yhteistyöhön ja verkostoitumiseen. Tämä teksti ja siihen liittyvät tulevaisuuspujat ovat osa Tuottaja2020 -hanketta, joka on mielenkiintoinen esimerkki luovan alan EU:n tuella toteutettavien samanaikaisten hankkeiden yhteistyöstä.

Produforumin esittely perustui pitkälti Helsinkiin rakentuneen vapaan kulttuurikentän toimijoiden yhteisen työtilan analyysiin. Kävi selväksi, että ruotsinkieliset toimijat eivät halua eristäytyä omaksi suljetuksi yhteisöksi. He haluavat olla osana monimuotoista ja monikielistä toimintaympäristöä, jossa myös omalla äidinkielellään toimiminen on heille mahdollista. Tuottajaosaamisen painotus Produforumissa on seurannut aikalaiskeskustelua liiketoimintaosaamisen tarpeesta ja välittäjäorganisaatioiden kehittämistä. Produforum on monelta osin onnistunut olemaan välittäjäorganisaatio eri kulttuurialan ja jopa eri yhteiskuntasektoreiden välillä. Näistä kohtaamisista on syntynyt monia uusia ajatuksia ja kumppanuuksia, joiden dokumentointiin tarvittaisiin paljon aikaa. Tavoitteiden määrittelyä on hiottu tarkemmaksi matkan varrella, mutta kuten tulevaisuusverstaissa kävi ilmi, nyt on aika konkretisoida ja panostaa vahvuuksiin.

Strategiakeskustelun pikakelaus oli samaan aikaan positiivinen ja turhauttava prosessi. Innostava, koska asiaan on panostettu monen ministeriön voimin ja joskus ajatuksia päästiin kehittelemään ministeriöiden työryhmissä eteenpäin. Esimerkinä Luovan Suomen visio vuoteen 2020

(2006) ja sitten Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia (2007). Toisaalta tuntui, että Wileniuksen raportissa vuonna 2004 sanottiin jo samat asiat. Vapaan kentän toimintaedellytysten parantaminen työryhmä 2011 oli myös päätyneet kutakuinkin samoihin toimenpide-ehdotuksiin. Vaivaako myös tätä strategiatyöskentelyä projektinomuaisuus? Eri strategiatyöryhmät tuntuvat muodostavan omia itsenäisiä projekteja, joiden tulokset jäävät käyttämättä ja toteutumatta. Olisiko nyt aika kerätä kaikki tämä yhteen ja todella perustaa se kulttuuriosaamisen keskus, jonka siemenenä näen Luovan Suomen? Tai ehkä vielä tarkemmin: olisi perustettava kulttuurituottamisen osaamiskeskus, josta löytyy myös agentuureja, jotka myyvät kulttuurialan osaamista.

Tuottamisosaaminen toistui raporteissa useasti, ja tuottajista sekä heidän osaamisvaatimuksistaan keskusteltiin vähemmän. Tuottajana toimineena ja tuottajia kouluttavana tiedän, että kaikkien organisaation ja työryhmän jäsenten on ymmärrettävä jotain tuottamisprosessista, mutta tuottamistehtävien jakaminen taiteelliselle henkilökunnalle ei johda laadukkaaseen lopputulokseen. Kärjistäen voisi sanoa, ettei ravintolatoiminta parane sillä, että kokit opetetaan tarjoilemaan. Tuottajat, managerit ja agentit ovat tärkeä ammattiryhmä luovalla alalla, eikä vapaa kulttuurikenttäkään voi toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä ilman heidän työpanostaan. Keskustelu tuottajaosaamisesta on avattava niin, että kaikki tuottamisen ammattilaiset ja alan kouluttajat saadaan mukaan määrittelemään yhteiset tavoitteet ja toimintatavat. Halosen väitöskirjan Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa (2011), strategiaraportit sekä monet hankeraportit antavat keskustelulle hyvän pohjan. Nykyiset tuottajakoulutukset muodostavat jo nyt oppimispolun, joka tarjoaa mahdollisuuden kehittyä ammattilaisesta asiantuntijaksi kandidaatin, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (ammattikorkeakoulut) tai maisterin (yliopistot) kautta jatkokoulutukseen (esim. Taivex ja Sillanrakentajat). Tuottajaosaamisen vahvistumisen kannalta näitä koulutuksia onkin tarkasteltava kokonaisuutena ja kehitettävä yhdessä.

Osaamismäärittelyt ovat haastavia alati muuttuvassa maailmassa, mutta perusteista ja korkeakoulujen painopisteistä on mahdollista sopia. Tärkeä elinikäisen oppimisen edellytys on myös oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen. Jokaisen toimijan on itse tunnistettava ja tehtävä näkyväksi oma erityislaatuinen osaamisensa. Koulutuksen tehtävänä on antaa välineet tälle määrätietoiselle oman ammattitaidon kehittämiseksi, joka muuttuvissa työryhmissä ja verkostoissa edellyttää valmiuksia yhteistoimintaan, itsenäiseen päätöksentekoon ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen.

Samalla pitäisi ottaa tosissaan Pekka Himasen raportin sanat välittävästä, kannustavasta ja luovasta Suomesta sekä Esko Ahon esittämä vaatimus ajattelu- ja toimintatapojen muuttamisesta (Visio 2020). Avoin keskustelukuluttuuri ei ole meidän suomalaisten vahvimpia puolia, mutta sitäkin on mahdollista kehittää. Paljon on tapahtunut, ja olen kokenut monia aitoja jakamisen hetkiä esimerkiksi Luovan Suomen järjestämisessä eri hankkeiden tapaamisissa. Laajojen verkostojen rakentaminen on tärkeää tiedonkulun ja avoimen keskustelun kannalta. Konkreettisen toiminnan toteuttamiseen tarvitaan tiimejä, jotka ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa ja oppivat toisiltaan. Tietotekniikka on vain väline, mutta jos sitä ei osata käyttää tehokkaasti ja avoimesti, tiedon tuottaminen pirstaloituu ja yhteistyö hidastuu. Tuottajat voivat olla verkosto-osaajia, jotka toimivat välittäjinä ja sillanrakentajina.

Toivon, että tämän julkaisun moniääninen aikalaisdokumentaatio hyödyntää Produforumissa rakennettua toiminnan kehittämistä ESR-rahoituksen loputtua. Tarvetta on myös kokoavalle tutkimukselle, jossa toteutettujen hankkeiden tulokset kerätään ja hyödynnetään. Samalla olisi tärkeä pohtia, onko hanketoiminta pitkillä aikavälillä mielekäs tapa kehittää luovaa alaa.



Olisi aika perustaa tuottamisen osaamiskeskus, joka toimii solmukohtana luovan alan tuottajaosamisen opetus-, välitys-, tutkimus- ja kehitystyölle.

LÄHTEET

Björkqvist, Leena (2008). An integrative learning environment from a working life perspective: A method for teachers to develop their professional skills. Case Produforum. Konferenssijulkaisu Learninga by Developing- New Ways to Learn. Proceedings of the 1st Conference on Innovative Pedagogical Models in Higher Education, February 6 – 7, 2008, Finland. Laurea University of Applied Sciences.

Dragicevic, Šešic, Milena, Dragojevic, Sanjin (2005). Arts management in turbulent times: adaptable quality management. European Cultural Foundation. Boekmanstudier.

Finlandssvensk vision 2030 – ett scenarioprojekt om svenskas framtid utgående från förändringen i vår omvärld (2010). Magma, den finlandssvenska tankesmedjan och Kommunförbundet.

Fitzgerald, Sandy (2008). Managing Independent Cultural Centres, A Referens Manual. Asia-Europe Foundation.

Forecast (2009). Kansallinen ennakointiverkosto, Diginatiivit, työ ja kansalaisuus. Tilaaja Sitra.

Halonen, Katri (2009). Kulttuurituottajat työn ja identiteettien markkinoilla. Työelämän tutkimus 3/2009, 2031.

Halonen, Katri (2011). Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 411.

Halonen, Katri (toim.) (2011) Kulttuuri kokoaa. kulttuuritapahtumien muuttuvat verkostot. Tuottaja2020 –hankkeen julkaisu 2011:tuottaja2020.metropolia.fi/julkaisut

Helakorpi, Seppo (2005). Verkostot ja muuttuva asiantuntijuus. Keiver 4/2005.

Hero, Laura-Maija (2011). Kulttuuri kipinöi, Tulevaisuusajattelu pedagogisena haasteena. Tuottaja2020 –hankkeen julkaisu 2011:tuottaja2020.metropolia.fi/julkaisut

Himanen, Pekka (2010). Kukoistuksen käsikirja. WSOY.

Himanen, Pekka (2004). Välittävä, kannustava ja luova Suomi Katsaus tietoyhteiskuntamme syviin haasteisiin.Eduskunnan kanslian julkaisu 4/2004

Johansson, Marjana (2010). Det finlandssvenska festivalväldet. Svenska Kulturfonden.

Karlsson, Jesper (2008). Rum för konsten. En utvärdering av projektet Produforum aktörernas synvinkel. Kulttuurituotannon AMK opinnäytetyö, Yrkeshögskolan Sydväst.

Koivunen, Hannele (2004). Onko kulttuurilla vientiä? Opetusministerion, ulkoasiainministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön Kulttuuri-vienti -hanke. Opetusministeriön julkaisuja 2004:22.

Koskela, Sanna ja Rekola, Sanna (2003). Askel tulevaisuuteen, Tanssin vapaan kentän kehittämishankkeen loppuraportti.

Leadbeater, Charles (2009). We –Think, Mass innovation not mass production.

Leivo, Mutanen & Nieminen-Sundell (toim.) (2009). Kansallinen ennakointiverkosto, Diginatiivit, työ, kansalaisuus.

Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. KTM julkaisuja 10/2007.

Olin, Paul & von Weissenberg, Nicke (red.) (2001). 10 teaterträffar i Hangö.

Saarela, Annamajja (2011). Nyt on musiikin vapaan kentän vuoro! Valtakunnallisen klubi- ja aluekiertuehankkeen VAKA:n loppuraportti.

Schmidt, Norbert (2010). Creative Network Economy Peer production transferred to the independent cultural field. Case: Produforum. Diploma Thesis in Cultural Work/Arts Management at University of Applied Sciences Potsdam

Storlund, Vivan (2008). Extern utvärdering. Produforum – en struktur för informations- och kommunikationssamhället.

Sundström, Matilda (2008). Produforum, A Plattform för Independent artists and Arts Managers. Projekt report for European Diploma in Cultural Project Management.

Sundström, Matilda (2008). Det fria fältets villkor och viljor, Teoksessa Replik, om finlandssvensk teater i samtiden red. Paqvalén & Strandén.

Tulevaisuusraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Opetus – ja kulttuuriministeriön Luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden tulevaisuusryhmä. Toimintamalli luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden kehittämiseksi, Luovan talouden ja kulttuuriyrittäjyyden tulevaisuustyöryhmä. Luettu 4.8.2011 http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2011/03/luova_talous.html.

Wallin, Riikka (2008). Livslångt lärande i Produforum Nyland, Semi-

nariet Nordisk kulturproduktion och nätverkan – det fria fältets verksamhetsmöjligheter.

Vapaan kentän ammattilaisryhmien toimintaedellytysten parantaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. 2011:14.

Yksitoista askelta luovaan Suomeen, Luovuusstrategian loppuraportti. Opetusministeriön julkaisuja 2006:43.

HAASTATELUT

Hangö Teaterträff, toiminnanjohtaja Matilda Sundström, Leena Björkqvistin tekemä haastattelu 8.4.2010.

TULEVAISUUSVERSTAAT

25.1.2011 Toimintaympäristön analyysi

15.2.2011 Vaihtoehtoisia tulevaisuuskuvia

10.3.2011 Erilaisia toimintamalleja

Kuvat

| | |
|--|-------|
| Filippa Hella | Kansi |
| Quantum Cirkus, Kari Vainio, 2011 | 5 |
| Quantum Cirkus, Kari Vainio, 2011 | 8 |
| Riikka Wallin | 13 |
| Facebook Social Graph, Leena Björkqvist 2011 | 14 |
| Leena Björkqvist | 19 |
| sv.wikipedia.org/wiki/Finlandssvenskar..... | 21 |
| Nina Gran | 23 |
| Sebastian Weckman | 24 |
| Leena Björkqvist | 26 |
| Leena Björkqvist | 27 |
| Pia Pettersson | 30 |
| Anki Hellberg Sågfors | 31 |
| Patrick Clément..... | 32 |
| Filippa Hella | 33 |
| Produforum.fi. (8.10.2011) | 34 |
| Pia Pettersson | 35 |
| Leena Björkqvist | 37 |
| Leena Björkqvist | 38 |
| Anki Hellberg-Sågfors | 42 |
| Norbert Schmidt..... | 43 |
| Riikka Wallin | 45 |
| Katrin Heink | 48 |
| Sauna Obscura 2010, Heidi Lunabba | 53 |

ENGLISH SUMMARY

Weaving Culture. Co-Operation and Networks Supporting the Independent Cultural Field.

This report discusses the importance of cooperation and networks in the independent cultural field. Furthermore, the role of the cultural managers as developers of this field is being stressed. The report utilizes the Produforum project and network developed in Finland as a working case. The project was established in 2007 to support small scale arts and cultural operators, who do not fall under the state subsidy system, but instead form a so-called independent cultural field.

The aim of Produforum is to develop and strengthen the working conditions in the independent field. The work focuses on developing the skills and competences in cultural management and building networks. One of the key priorities of cultural policy in Finland in the 2000s has been the development of the creative industries. Both the reports and calls for action state that the creative content production and know how in Finland remains strong. However, fields with room for improvement concern product branding, distribution and marketing. The creative industry and cultural entrepreneurship have also been on the agenda of the European Union. Furthermore, Produforum represents in many respects the particular group of projects, which have been facilitated by the financing derived from the European Social Fund.

A special feature of the project consists of the Swedish language. Swedish is Finland's second official language and spoken by 5.4% of the Finnish population, that is less than 300 000 people. The fact that the Swedish speaking cultural operators form a minority has lead to an increased cross-disciplinary cooperation and elevated cooperation between

different sectors of society. The cultural managers are too few to form rewarding networks within one artistic field, e.g. within theatre. However, the language issue has not led to an exclusive policy. On the contrary, the activities and the networking remain multilingual and open to various cultural operators.

The present publication presents and analyzes the five-year history of Produforum and how it has grown from one local project to cover the entire coastline of Finland. The analysis pays specific attention to the importance of a common working space. It also discusses how shared spaces form the actual core of the network. Finally, the way spaces function as a dense network of communication is discussed and those who are in less of a need of the network, also find contacts easily. Since Produforum is based on transparency and doing things together, co-authors have been invited to write this article. They bring their own perspectives to the projects and to the diverse world of networking.

The ways of working in the future are predicted through a discussion involving the changes taking place in the work culture. The present partners operate in knowledge-based organizations, where networking skills are essential. The young working adults, who have grown up with social media, the so called diginatives are changing the work culture. For them, the technical know-how is normal, whereas the following aspects form the priority: content management; developing social skills; the ability to network and to be involved in the creation of networks. Moreover, a sense of community and peer sharing are vital. Telecommuting is also common and the difference between work and leisure time are increasingly blurred. Many features describing the Internet generation match cultural workers of all ages, particularly in the independent field, as these representatives choose their own ways of working, work tasks matching their values and colleagues. In the present publication, we have two diginatives working in the independent cultural field: Norbert

Schmidt and Riikka Wallin, whose writings shed some light on the subject.

For many, the role of the "wandering expert" takes place in the beginning of a career and as young cultural managers.

At some point, you might feel that this nomadic state is built on uncertainty and thus a need/longing for both a regular income and continuity would seem important. In the independent field, however, an unlucky spiral often takes place due to the following factors: an uncertain employment situation; lack of planning; delay in marketing; a small audience; financial uncertainty. An uncertain employment situation follows once again, and so the spiral starts over again. This mobile potential of knowledge is vital, and therefore, it is important to develop the field to enable mobility, changes in work groups, and financial coping.

Future scenarios after the Produforum project have been developed in three workshops in the spring of 2011 according to the models used in the Tuottaja2020 project. From the proposals you can form a big picture of the whole production process, where an idea is being processed under good work conditions into a product or a service and consequently sold to the public. The cultural workers master the artistic work, but often lack contacts with accountants, graphic artists or contracting experts. Development was considered important in terms of networking, research and education.

It was also agreed that the wide-ranging and diverse objectives of Produforum have successfully included all artistic fields. However, in the future, one could focus more on concrete goals. The following questions could be posed: what is Produforum really good at, or good for, and what might its role be in the future? Does Produforum's strength consist of the cooperation between the cultural field and the educational

sector? Or would it be most rewarding to strengthen the cooperation with the Finnish-speaking cultural sector? Or alternatively, should the focus be on increasing Nordic co-operation?

The cooperation between education and working life has developed immensely and big universities of applied sciences have already developed policies for information production, together with the universities. Herein lies the challenges for the Swedish-speaking cultural field, as education in arts and cultural management remains sparse and yet located in many different locations. So far, we do not have a cluster of cultural operators, education, and research in Swedish in Finland. At the same time, the mapping and development of the creative industries is very active in Finland.

During the 2000s, the development needs of the creative industries in Finland have been identified, working groups have been set up and because of them, development projects have gained support. These projects have met the following needs: they have developed the business knowledge in the field; created business incubators, supported cultural export; and organized training for cultural managers, agents and managers. Furthermore, the projects have created branch-specific networks and developed cultural services within the applied arts. The challenge remains in the fragmentation of the development work and, therefore, the authors' proposal is to gather all these operators and set up a development center for cultural know-how, what was already proposed in 2004. Furthermore, the content should be especially directed towards cultural production, thus, creating a center of excellence in cultural management. In addition to working as a center for research and development, it should be connected with agencies providing knowledge and services in the cultural field.

JULKAISUSUUNNITELMA

JULKAISUT LÖYDÄT OSOITTEESTA TUOTTAJA2020.METROPOLIA.FI

-  Kulttuuri kokoaa. Kulttuuritapahtumien muuttuvat verkostot. Halonen (toim.) 2010
-  Kulttuuri katalysoi. Megatrendien tärähtäminen tuotannon kentälle. Halonen 2011
-  Kulttuuri kannattelee. Takulaisten näkemyksiä kulttuurituotannon tulevaisuudesta. Halonen & Teye 2011
-  Kulttuuri kutoo. Yhteistyö ja verkostot vapaan kulttuurikentän tukena ja innostajana. Björkqvist 2011
-  Kulttuuri kipinöi. Tulevaisuusajattelu pedagogisena haasteena. Hero 2011
-  Kulttuuri kutsuu. Vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Iso-Aho 2011
-  Kulttuuri kyydittää. Kulttuuriekosysteemi ja matkailu. Uotila 2011
-  Kulttuuri kokeilee. Ennakoinnin menetelmien arviointi. Hero 2012
-  Kollektiivinen kulttuuri. Wiki avoimen hankehallinnon välineenä. Hero 2012
-  Näkökulmia tuottajakoulutuksen nykytilanteeseen ja tulevaisuuteen. Mitchell (toim.) 2011
-  Cultural Manager 2020. Visions of Future. Halonen & Hero (eds.) 2011
-  Kulttuurituottaja-koulutuksen suuntaviivoja. Tuottaja2020-hankkeen loppuraportti. Halonen (toim.) 2012



Yksi 2000-luvun kulttuuripoliittisista painopisteistä Suomessa on ollut luovan alan kehittäminen. Monissa selvityksissä ja toimenpide-esityksissä on tullut esiin, että luovien sisältöjen tuottaminen osataan, mutta ammattimainen tuotteistaminen, jakelu ja markkinointi pitäisi saada kuntoon. Tämä raportti kertoo yhteistyön ja verkostojen merkitystä vapaan kulttuurikentän toimijoille sekä tuottajien roolista toiminnan kehittäjinä. Tarkastelun kohteena on Produforum hanke, joka perustettiin vuonna 2007 Euroopan sosiaalirahaston tuella tukemaan vapaan kulttuurikentän ruotsinkielisiä toimijoita. Produforumin tavoitteena on parantaa toimintaedellytyksiä tukemalla yhteistyön ja verkostojen rakentamista sekä kehittämällä tuottajaosaamista.

Luovan alan kehittämistoiminta on hajanaista. Tässä osaraportissa ehdotetaan, että Suomeen perustettaisiin kulttuuriosaamisen keskus, joka toimisi erityisesti kulttuurituottamisen osaamiskeskuksena. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan lisäksi siihen olisi liitettävä kulttuurialan osaamista välittäviä agentuureja.

LISÄTIETOJA: <http://Tuottaja2020.metropolia.fi>

