

# Schrödingerin kelakortti – huomioita monitoimijaisesta hankehakuideoinnista

TEKSTI | Marilla Kortesalmi

////////////////////////////////////

Kaikki alkoi pudonneesta kelakortista. Se tippui vahingossa, noukittiin ylös ja palautettiin takaisin omistajalle. Meitä lähtijöitä tuo viattomalta tuntuva henkilökortin putoaminen kuitenkin puhutteli pidempään. Jouduimme pohtimaan, mitä me olemme – vai olemmeko mitään – ilman kelakorttia vai sen kanssa. Samalla tavalla koko työmatka, ensimmäinen 2,5 vuoteen, pakotti pohtimaan olemista, kun istuimme lentoaseman lähtöaulassa, ja katselimme toisiamme hieman epäuskoisina. Olemmeko todella lähdössä fyysisesti ja yhdessä tällä porukalla työmatkalle.

[Urbaania kasvua Vantaa -hanke](#) on kaartamassa kohti loppuraporttia. Suosituksen mukaisesti kävimme esittelemässä tuloksia siellä, mistä kaikki sai alkunsa eli Brysselissä. Meitä luotsasi ja opasti pääkaupunkiseudun toimijoiden [Helsinki EU Office](#). Koko vierailudelegaatio muodostui Laurean, Metropolian, Helsingin yliopiston, Forum Viriumin sekä Vantaan ja Helsingin kaupungin edustajista. Ohjelma oli laadittu tiiviiksi, ja tapaamisia eri toimijoiden kanssa riitti. Siirtymät, odottelut ja ruokailutauot verkostoiduttiin. Oltiin hankematkalla – ja puhuttiin hankkeista.

Ensimmäiset uusien hakujen aiheet heitettiin ilmoille jo heti maanantai-iltana. Näitä varovaisia tunnusteluja syvennettiin seuraavina päivinä. Brysselissä kun oltiin, muutama idea heitettiin myös eri rahoitusinstrumenttien edustajille.



Kuvaaja Guillaume Meurice palvelusta Pexels



Osallistujien innostus uuden ideoinnissa on käsin kosketeltavaa. Mistä se syntyi? Emmehän me menneet sinne uutta etsimään vaan vanhaa esittelemään. Pari vuotta etätöitä ja virtuaalokokouksia on muuttanut työn tekemisen tapoja paljon. Tilaisuudet, joissa ollaan fyysisesti paikan päällä, ovat nykyisin harvinaisia. Aiheen täytyy olla todella mielenkiintoinen ja aikataulun hyvin suunniteltu. Osallistuminen tapahtumaan, jolla ei ole aihetta eikä oikein aikatauluakaan, ja jossa kanssaosallistujat eivät ole entuudestaan tuttuja, tuntuu turhalta. Kuitenkin juuri näissä suunnittelemattomissa ja aikatauluttamattomissa tapaamisissa on mahdollista synnyttää sellaista, josta kenelläkään osallistujalla ei ole ollut aavistusta ennen tapaamista. Uudet ideat syntyvät sattumanvaraisista kohtaamisista ja erilaisista taustoista. Ne syntyvät, kun toisilleen tuntemattomat ihmiset jakavat kokemuksiaan. Ne syntyvät, kun erilaista osaamista kasautuu saman havaitun ongelman ympärille. Ideat kehittyvät, kun kevyt heitto saa vastakaikua, rikastuu ja kasvattaa painoa. Lopputuloksena on parhaimmillaan uusia ideoita ja innovaatioita, ammattikorkeamaailmaan operationalisoituna satoja sivuja uutta hankehakutekstiä. Sellaista tekstiä, jonka ytimessä on kirjoittajien halu edistää itselleen tärkeitä tavoitteita, ja saada aikaan muutosta.

Hankehakujen kirjoittaminen on vaativaa työtä. Se vaatii vahvaa osaamista, ja tiukkaa asiaan sitoutumista. Se vaatii taitoa, luovuutta ja sosiaalista näppäryyttä yhdistellä erilaisia intressejä ja osaamisia. Hyvä hankehaku vaatii vastuuvaiminvalmistelijalta sisäistä paloa ja ripauksen kunnianhimoa hioa tekstiä kerros kerrokselta timanttisemmaksi. Kuten ammattilaiset hankehakujen tekijät kuvaavat, ideoiden synty, tekstin hionta, olennaisen esiintuominen ja pääargumentin kirkastaminen on prosessi, joka vaatii aikaa. (Bingham ja Talvinen, 2021.)

Asialleen omistautuneet syttyvät innostusta johtamalla. Silloin tekemisen sattumanvaraisuus ja päällekkäisyys eivät ole vältettäviä vaan toivottuja. Vaaditaan luottamusta tekemisen itseohjautuvuuteen, eli siihen, että asiantuntija tunnistaa hankehaun kutsun ja hyppää tanssiin mukaan. Hankehakukirjoittamista voidaan ohjata ja siihen voidaan määrätäkin. Tekemisen raportointia ja tulosten seurantaan tarvitaan. Mutta sisältä syntyvää innostusta, työhön uppoutumista ja omistautumista ei voi ohjailla. Ne näkyvät, jos näkyvät, työn imuna.

Työn imua voidaan vahvistaa esimerkiksi positiivisella johtamisella (Decuyper & Schaufeli 2020), tehtyä työtä arvostamalla ja tekemistä tukemalla (Hakanen 2009). Työn imua heikentää puolestaan työn kokeminen merkityksettömäksi. Oman tekemisen ja siitä saadun palautteen muotoileminen pelkästään numeroihin harvoin tuottaa asiantuntijoissa vahvaa merkityksellisyyden kokemusta, niin universaaleja mittareita kuin numerot ovatkin. Tässäpä innostuksen johtamisen haaste: jos palautteen antaja ei tiedä, mitä tehty työ on pitänyt sisällään, numerot ovat ainut ikkuna, josta työtä voi tarkastella. Jos hankehausta saatu palaute on muotoa 'haettujen hakujen euromääräinen summa oli huikea', hakutekstiä intohimolla kirjoittanut miettii, eikö tekstiin tuotetut innovaatiot, uudet näkökulmat ja hakemusta tehdessä luotu yhteistyöverkosto ole vähintään yhtä tärkeitä, ellei tärkeämpiä ulottuvuuksia.

Työn imua vahvistaa myös vertaisten ja kollegojen tuki. Imua synnyttää niin affektiiviset kuin käyttäytymiseen liittyvät tekijät, ja tätä kautta vertaisten vaikutus on ilmeinen. Vertaisten tuki on myös hankehaussa tärkeää. Ei vähiten siinä vaiheessa, kun rahoittaja hylkää erinomaisen hankepaperin ja saadun palautteen tykityksestä joutuu kokoamaan hankesuunnittelua uudelleen ylös. Toisaalta vertaisuus edellyttää molemminpuolista kunnioitusta, luottamusta hyvántahtoiseen tilanteiden tulkintaan. Siksi moniorganisatorisen hankehaun valmistelussa on aina oman haasteensa. Samasta syystä yhteistyöverkostojen luominen ja ylläpito ovat arvokkaita investointeja pitkällä tähtäimellä.

Kollegat näkyivät, kuuluivat ja olivat läsnä myös Brysselissä. Useimpien kanssa kohdattiin ensimmäistä kertaa; olimmekin vertaisia kollegoita tavallista nopeammin. Keskusteluissa oli myös uutuuden viehätystä; matkakumppanit eivät olleet vielä kuulleet kaikkia vitsejäni, enkä minä heidän. Keskustelujen vire pysyi yllä, kun tutuille mukavuusalueelle ei voinut mennä. Toisaalta keskusteluissa oli helppo keskittyä siihen, mikä meitä kaikkia yhdisti: yhteisen tekemisen, käytännössä hankehakujen, ideointiin.

Pitkin reissua mietimme kelakortin syvintä olemusta. Markku nimesi prosessin lopulta [Schrödingerin](#) kelakortiksi: pohdinnaksi siitä, milloin yksi olemisen tapa päättyy ja toinen alkaa. Ja onko näiden hetkien välissä mitään. Aivan kuin hyvä hankehaku – vaikea erottaa milloin yksi päättyy ja toinen alkaa, mutta laatikkoon katsomalla selviää, että jotain on syntynyt.

## Lähteet:

- Bingham, C. & Talvinen, K. 2021. In the search of good quality proposal writing. *Laurea Journal*.
- Decuypere, A. & Schaufeli, W. 2020. Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management* 34(1):69-95. doi:10.1177/2397002219892197
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos.

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022042630477>



**Marilla Kortesalmi**

marilla.kortesalmi(at)laurea.fi

lehtori

hankehaku

innostuksenjohtaminen

työn imu