

Tämä essee pohtii kahta Pekka Himasen Elämä taideteoksena –luentosarjan (Taik, 15-18.9.2009) pohjalta esiin noussutta ajatusta: muotoilijan roolia monialaisessa ryhmässä sekä luovuuden ja työhyvinvoinnin suhdetta. Monialaiset tiimit ja luovat yhteisöt ovat olleet kiinnostukseni kohteena jo ennen luentosarjaa, ja syy siihen, että osallistuin luentosarjalle toistamiseen kolme vuoden jälkeen. Luovuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä aloin pohtimaan, kun esitin itselleni kysymyksen, miksi luovuus on minulle tärkeää työympäristössäni.

Minulla on jonkin verran kokemusta työskentelystä monialaisissa tiimeissä. Olen analysoinut kokemuksiani työskentelystä ja sen merkityksestä minulle ja ryhmälle sekä omaa rooliani ryhmässä. Olen huomannut monialaisen ryhmän opettavaksi ja innostavaksi ympäristöksi. En ole kuitenkaan järjestelmällisesti kerännyt muiden kokemuksia monialaisesta työskentelystä. Tämän tekstin pohdintojen lähde on siis oma kokemukseni, jonka lisäksi käytän väitteideni perustelujen välineenä kirjallista aineistoa ja muutamia epämuodollisia keskusteluita. Tekstini on ajatuksia minulta minulle rajatakseni tulevaa maisterin opinnäytetyötä. Pähkinän kuoressa: tässä esseessä pohdin miksi monialaiset ryhmät ovat tärkeitä, mutta ennen kaikkea miksi monialaisuus on tärkeää ryhmäsuoritukselle ja ryhmän jäsenille.

## Muotoilijan rooli monialaisessa ryhmässä

Helsingin kauppakorkeakoulun professori Markku Virtanen totesi innovaatiosta: ”Mikään ei tapa luovuutta, niin kuin samalla tavalla ajattelevien laittaminen istumaan samaan paikkaan.” (2009) Tämä ajatus herätti minut miettimään luovuuden vuorovaikutuksellista luonnetta. Elämme informaatioajassa, jossa innovaatiot ovat avain yritysten, kansakuntien ja ihmiskunnan menestykseen ja siksi kysymys, miten tuemme innovaation syntymistä ja luovuutta, on tärkeä ja ajankohtainen. Aikamme toinen haaste on kompleksiset järjestelmät, jolloin yhden henkilön tai alan tieto- ja taito-osaaminen ei enää riitä hahmottamaan kokonaisuutta. Pohdintani taustalla on kysymys, mikä on minun roolini muotoilijana tässä ympäristössä?

### ***Ryhmän tarjoamat mahdollisuudet***

*Tässä tekstissä vilahtelee ilmaisia ryhmä, tiimi ja yhteisö. Himanen puhui luennollaan yhteisöstä, joka on laaja ja usein epämääräinen ilmaisu. Bisneskirjallisuuden aineistoni käyttää ilmaisua tiimi, joka pohjautuu tiimityöhön eli yhdessä tekemiseen, mutta myös sen määritelmä vaihtelee kirjoittajan mukaan. Olennainen ero tiimin ja yhteisön välillä on se, että tiimillä on itse määritetty ja yhteinen visio ja strategia, kun yhteisöllä on usein yhteinen visio, mutta ei strategiaa. Toisin sanoen tiimi ja yhteisö kuvaavat erilaista toiminnan järjestäytymisen astetta ryhmässä. Tämän tekstin kannalta on olennaista, että ryhmän eli tiimin tai yhteisön, jäsenellä on visio, jonka hän jakaa yhden tai useampien kanssa ryhmässä.*

Miksi yleensä tulisi toimia ryhmässä? Ryhmä motivoi yksilöä, joka pyrkii päämääräänsä, silloin kun yhteisö näkee päämäärän merkitykselliseksi ja tarjoaa tälle tietoa. Näin tapahtuu mm. tiedeyhteisössä kaikkialla, samoin kuin Linux –yhteisössä. Innostavat ryhmät, yhteisöt ja tiimit ovat yhteiskuntamme kannalta voimayksiköitä, jotka pyrkivät viemään omaa asiaansa eteenpäin yhdessä

ryhmänä tai yksilöinä ryhmän tuesta nauttien. Himanen esittää tämän siten, että toinen toisiaan innostavassa yhteisössä toiminen, saa henkilön ylittämään itsensä. Itsensä ylittämällä Himanen tarkoittaa, että henkilö ylittää itse määrittämänsä mahdollisuuksien rajan eli saavuttaa jotain, jonka ei uskonut alunperin olevan hänen saavutettavissaan. Toisin sanoen ryhmä tarjoaa jäsenilleen tukea, innostusta ja oppimisympäristön. Papanekin mukaan yhteisön tuki ajattelun eri vaiheissa nopeuttaa prosessia ja myös nopeasti karsii ilmiselvät väärät valinnat. (1995, 216) Oma kokemukseni on, että ryhmä, joka on kiinnostunut jäsenen tavoitteesta ylittää sensuroimattomaan vuorovaikutukseen, innostaa oppimiseen ja osaamisen jakamiseen. Himanen painottaa rohkaisemisen merkitystä, joka auttaa yksilöä jaksamaan koettelon hetkellä ja jatkamaan kohti unelmaansa. Rakentava palaute myös rohkaisee arvioimaan toiminnan syitä ja itse visiota, joka kasvaa prosessin edetessä. Näitä mahdollisuuksia käsittelen tarkemmin tiedollisen ja emotionaalisen vuorovaikutuksen kautta.

Jotta ryhmän jäsenet voivat hyödyntää ryhmän tarjoamia mahdollisuuksia, tulee ryhmän voittaa luottamuksen, kunnioituksen ja kommunikaation haasteet. Ryhmän jäsenen on siis osoitettava vilpittömyyttä (petollisuuden sijaan), kunnioitusta toista henkilöä, hänen alaan ja sen metodeja kohtaan ja kommunikaatiossa pyrittävä avoimeen ja kriittiseen kanssakäymiseen, jotta ennakkoluuloista ja virhearvioista voidaan päästä eroon. (Katzenbach & Smith. 1994. 30,34,176 ja Cagan & Vogel. 2003. 144,167)

Mielestäni nämä haasteet periytyvät kasvatuksesta ja erityisesti erikoistuneesta koulutuksesta. Akateeminen koulutusjärjestelmä arvostaa syvälle menevää ymmärrystä. Toisaalta on mainittava, että vastaperustettu monialainen Aalto yliopisto pyrkii myös tieteenalojen väliseen kanssakäymiseen ja näen sen siten helpottavan tulevaisuudessa näitä haasteita.

## **Tiedollinen vuorovaikutus**

Monialaisessa ryhmässä toimii usean tieteenalan asiantuntijoita. Yritysmailmassa tällainen yhteisö, tiimi tai ryhmä on koottu, koska organisaation tarvitsema ratkaisu tarvitsee eri alojen tieto- ja taito-osaamista eli vastaamaan järjestelmien kompleksisuuden haasteeseen.

Ryhmän pyrkiessä päämääräänsä tiedollinen tuki on välttämätön ratkaisun kannalta. Ryhmän jäsen toimii ikään kuin älykäs lähdekirjallisuus, jolloin hän tarjoaa tiivistelmän pyydetyistä tiedoista ja omaaloitteisesti myös muuta olennaista tietoa. Tiedon linkittämisessä, arvottamisessa ja analysoimisessa ryhmällä on myös merkityksensä, mutta se ei ole yhtä ilmeinen. Tiedon linkittäminen, eli tarkastelu mihin kaikkeen käsiteltävä asia liittyy suoraan tai epäsuorasti, mahdollisimman suureen yhteyksien havaitseminen tarjoaa uusien yhdistelmien mahdollisuuden ja voi johtaa odottamattomaan synteisiin. Henkilö, joka tavoittelee laajaa ymmärrystä saa ryhmältään nopeasti valtavan joukon tietoon liittyviä linkityksiä ja myös arvion arvosta ja analyysin kuinka tärkeitä nämä linkit ovat henkilön - tai ryhmän päämäärän- tai tieteenalan kannalta. Merkitykselliseksi tekeminen on innostuksen välittämisen muoto.

Kokemukseni mukaan monitieteellisissä ryhmissä vuorovaikutus on asiantuntija - noviisi -mallin mukaista tarkasteltaessa yksittäisen alan vaikutusta kokonaisuuteen. Harmaalla raja-alueella tieteiden välissä tai ylimenokohdissa asetelma rikkoutuu ja alkaa ilmestyä luovaa ajattelemista, arvostusta ja yhdessä oppimista. Myös arvokysymyksissä tullaan alueelle, joka ei ole enää minkään tieteenalan yksityisaluetta. Yhteinen työskentely ja vertaisoppiminen kokemukseni mukaan luovat

tukevan alustan luottamukselle ja kunnioitukselle ja siksi arvokeskustelut, jotka vievät paljon aikaa ovat erittäin tärkeitä ryhmän myöhemmälle työskentelylle.

Monitieteellisessä ryhmässä kommunikaation haaste on tavallista suurempi. Toisaalta kommunikaation haasteen ja synteessin välinen ero on pieni, jopa niin pieni, että se on kiinni usein puhujan asenteesta. Synteesiä tehdessään, tietoa yksinkertaistettaessa tai yhdistettäessä kuuntelijan maailmaan puhuja, voi huomata uuden yhteyden, joka olisi saattanut jäädä huomaamatta ilman synteessin vaatimusta. Näin kommunikaation haaste voidaan nähdä hyvinkin hedelmällisenä luovassa työskentelyssä. Puhuja voi myös nähdä yksinkertaistamisen epäinnostavana, raskaana ja jopa turhana työnä, johon ei mielellään lähdetä tehokkuuden nimissä. Näin toiselta alalta tulevan kollegan ymmärrys ja yhteistyö halu ei ainakaan kasva.

## **Innostus - emotionaalinen palaute**

Edellisessä kappaleessa käsittelemme monitieteellisen ryhmän tiedollista vuorovaikutusta. Tiedollinen vuorovaikutus ei ole pakollista yksilölle, yksilö saattaa saavuttaa samankaltaisia tiedollisia tuloksia yksin tai yhteisössä, riippuen henkilön kyvyistä, ajasta ja innostuksesta. Voidaan kuitenkin kyseenalaistaa yksin toimimisen mielekkyys: miksi muiden osaamista ei kannattaisi hyödyntää? Se mitä yksin on vaikea saavuttaa, on innostus epäilyksen ja koettelun hetkellä. Onkin vaikea sanoa kumpi on yhteisön tärkeämpi anti tiedollinen vai emotionaalinen palaute.

Minulla on kokemusta me-hengestä yhteisen projektin kohdalla. Meille tiimin projekti oli lapsi, jota kasvatimme yhdessä ja josta olimme ylpeitä, mikä huomasi siitä, että tärkein tavoitteemme oli projekti itsessään, eikä ulkopuolelta annetut suoritusvelvoitteet, joiden läpi toimintaamme ja projektia arvioitiin. Tämä ryhmä oli monialainen ja vaikka yhteisiä osaamisen alueita oli vähän (eli tiedollinen vuorovaikutus keskittyi merkitykselliseksi tekemiseen,) tiimin jäsenet haastoivat toisiaan löytämään uusia ratkaisuja positiivisessa hengessä.

Meillä kaikilla on varmasti kokemusta turhautuneissa ryhmistä ja ”minä tuon nämä ratkaisut tähän projektiin – ota tai jätä” – asenteesta. Usein yksilön kanta on, ettei häntä ole otettu mukaan ryhmän ytimeen, eikä hänellä ole mentaalista omistajuussuhdetta projektiin. Tämä johtuu Katzenbach ja Smith:in mukaan siitä, että henkilöä ei ole otettu mukaan päättämään ryhmän visiosta. (1994, 186) Ota tai jätä -asenteesta siirtyminen, yhteiseen visioon tuottaa hyvin erilaisen emotionaalisen viestin, yhteinen panos muuttuu ”tämä projekti” muodosta innostavaan ”meidän tavoitteemme” -muotoon.

Monialaisen ryhmän kommunikaation haaste on haaste myös innostuksen välittymiselle. Ilmaisun prosessointi ymmärrettävään muotoon vaatii energiaa ja aikaa ja estää sensuroimattoman ajatuksen virran, joka on olennaisen tärkeää innostuksen välittämisessä. Olen huomannut, että jo ajatus siitä, että viestiäsi ei ehkä ymmärretä oikein, on turhauttava. Tämä on yksi monialaisen työskentelyn suurimpia haasteita ja koska kyseessä on ennakkoluulo tai pelko, joka on vain kohdatta sen voittaakseen.

Haasteen tai koettelun ilmetessä meissä vaikuttaa useita vaikuttavia tekijöitä: tiedollinen tieto (faktat), intuitio, emotionaalinen - ja fyysinen energiatasomme ja asian merkityksellisyys meille ja muille (arvot). Näistä ainoastaan tieteellinen tieto on objektiivinen tekijä ja senkin objektiivisuus on kyseenalainen, sillä teemme siitäkin tulkinnan. Näin ollen päätöksen tekijällä on paljon vaikutusta ratkaisuun, mutta myös niillä ihmisillä, jotka toimivat päätöksentekijän ympärillä eli ryhmällä. Itse

olen usein haasteen kohdatessani innostukseni tai pettymykseni vanki. En pysty objektiivisesti analysoimaan ajatuksiani voidakseni tehdä päätöksen mihin minun tulee jatkaa. Innostuksen tapauksessa yhteisön merkitys on kriittinen, saan objektiivista palautetta, ottamatta etäisyyttä ja siten luopumatta innostuksestani. Näin yhteisö toimii toimintaa ohjaavana reflektio kanavana, joka joko innostaa etenemään vielä pidemmälle tai esittää kriittisen huomion ja estää tekemästä ilmiselvää väärää valintaa. Pettymys tarkoittaa usein, etteivät omat tai ryhmän asettamat tavoitteet tulleet saavutetuksi. Ryhmällä on mahdollisuus tarjota näkökulmaa, joka tarkastelee saavutettua vielä saavuttamattoman sijasta.

## ***Muotoilijan rooli***

Seuraavaksi käsittelen millainen on ja voisi olla muotoilijan rooli monialaisessa ryhmässä. Käyn läpi osan edellä kuvaamistani haasteista ja mahdollisuuksista, hahmottaakseni omaa toiminta-aluetta ryhmän sisällä.

*Käytän tekstissä ilmaisua muotoilija, jolla tarkoitan suunnittelijaa (eng. designer.) En siis rajaa muotoilua fyysisiin kohteisiin vaan käytän sitä laajemmassa mielessä antamaan muodon mille tahansa prosessille tai objektille tai palvelulle. Ammatillinen identiteettini on suomalaisen muotoilukoulutuksen tulosta, jonka kautta tulkitsen tässä tekstissä käsittelemiäni aiheita. Hyvän kuvan suomalaisen muotoilijan identiteetistä saa Anna Valtosen väitöskirjasta Redefining Industrial Design. (2007)*

Olen huomannut, että arkkitehtien ja insinöörien keskuudessa muotoilijana olen miksi -kysymysten kysyjä. Minun tehtäväni on ollut palauttaa ryhmä alkuperäisen ongelman juurille ja koota ajatuksista ideologia strategian taustalle, jota vasten voimme arvioida löytämiämme vastauksia. Miksi -kysymyksillä muistutetaan toiminnan merkityksellisyydestä. Se palauttaa myös pohtimaan vision miellekyyttä ja aktivoi passiivisia jäseniä, jotka pyrkivät tekemään vain oman osansa. Yhteisillä arvoilla perusteltaessa edesautetaan myös kunnioituksen syntymistä ryhmän sisällä. Vision merkityksellisyyden jakaminen ja ryhmän innostus saa jäsenen pyrkimään tavoitetta kohti. Vision merkityksen toistaminen myös varmistaa, että tehty työ, johtaa yhteiseen päämääräänsä, eikä eksy matkalla.

”Miksi tämä on merkityksellistä meille, tai projektille tai yhteiskunnallisesti?” -kysymys palauttaa keskustelun kaikkien ymmärtämälle tasolle. Tällaisia kysymyksiä kuitenkin kuulee valitettavan harvoin työyhteisöissä tai edes yliopistossa, jossa projektin antanut taho on määritellyt sen jo suorittamisen arvoiseksi. Miksi kysymysten kulttuuri olisi paikallaan useimmissa yhteisöissä. Jesse Ruissalo, kansantaloustieteen opiskelija totesi minulle: ”ihmiset lakkaavat kysymästä ’miksi’ kun rutinoituvat, siksi joukossa pitää olla aina joku, joka herättelee ja kysyy ’miksi’.” (2009) Tässä kohdin rutinoituminen tarkoittaa vanhojen toimintamenetelmien käyttämistä uusien haasteiden ratkaisemiseksi. Miksi kysymysten kysyminen aktivoi henkilöitä ajattelemaan ja syiden löytyminen mahdollistaa ympäristön kehittämisen. Näin ollen kriittinen ympäristön tarkastelu esim. kysymysten välityksellä on ensimmäinen askel luovuuteen.

Jatkuvan oppimiseen pyrittäessä, kysymysten kulttuuri on ensiarvoisen tärkeä. Muotoilijoille suhtautumisen epävarmuuteen on luontevampaa kuin esim. matemaattis- ja luonnontieteellisten alojen ammatillisilla. Laadullinen, asiakaslähtöinen tiedon keruu ja yksilön kokemuksen arvostaminen numeraalisen tiedon lisäksi on muotoilijoille ominainen näkökulma. Menetelmät ja

arvotus ei kuitenkaan ole parempaa tai huonompaa absoluuttisesti, joten nämä ominaisuudet hyödyntävät ryhmää vain mikäli niille on tarvetta.

Perinteisesti muotoilijan ominaisuuksia kuvaamaan on käytetty sanoja kuten silta tai linkki. Teolliset muotoilijat toimivat usein yhteistyössä valmistuksen teknisen alan ammattilaisten kanssa ja toisaalta myös kaupallisen alan vaatimuksen mukaan. Ei kuitenkaan voida yleistää, että useimmille muotoilijoille työskenteleminen ryhmässä on luontevaa. Muotoilijat ovat havainneet palautteen kriittisen merkityksen (suunnittelu on asiakas- eli ihmislähtöistä,) ja siksi avoimeen kommunikaatioon pyritään vahvasti. Ryhmä voi kuitenkin toimia muotoilijalle vain reflektio kanavana ajattelulle, vaikka ryhmä ei ole mukana varsinaisessa prosessissa.

Muotoilijan ominaisuus on luovuus ja mielenkiintoinen kysymys on, tarttuuko ryhmässä luovuus muihin ryhmän jäseniin, vaikuttaako se prosesseihin ja siten lopputulokseen? Ryhmän jäsen vaikuttaa lopputulokseen panoksensa kautta, prosessiin vaikuttaminen ei kuitenkaan ole itsestään selvyyttä. Jäsenen aktiivisuus osallistua vuorovaikutukseen vaikuttaa hänen asemaansa ryhmässä käytettäviä prosesseja määriteltäessä. Siten muotoilijalla voi olla hyvinkin suuri rooli prosessien määrittelyssä. Luovuuden tartuttaminen pysyvänä tai väliaikaisena ilmiönä tarkoittaa henkilön ajattelutavan muuttumista. Ajattelun muuttuminen vaatii aikaa ja positiivista kokemusta. Ehkäpä jatkuva työskentely johtaa ajatustapojen pysyvään muuttumiseen, toisaalta jatkuva kyseenalaistaminen voi johtaa myös rutiinien suosimiseen tai siihen, että jo luovahenkilö täyttää luovan ajattelun tarpeen, ettei muiden tarvitse pyrkiä siihen suuntaan.

Viimeisenä kysymyksenä kuuluu, tuleeko ryhmään sijoittaa muotoilijoita, jos heidän ammatillisella tiedollaan ei ole arvoa? Katzenbachin ja Smithin mukaan tiimin jokaisella jäsenellä täytyy olla tehtävä tiimissä tavoitteen saamiseksi, tai he eivät ole osa tiimiä, vapaa-matkustajia ei ole. (1994, 136) Yhteisön suhteen vaatimus ei ole yhtä tiukka. Tiimiä ajatellessa, muotoilijan anti voi tulla myös tiimin ulkopuolelta esim. esimiehen roolissa prosessia ohjaavana. Jäsenten ottaminen tiimiin, heidän tuottamiensa välineellisten ominaisuuksien eli prosessi osaamisen takia, ei mielestäni ole perusteltua elleivät he tavoittele yhteistä visiota ja ole valmiita toteuttaa intohimoaan tiimissä ammatistaan poikkeavalla tavalla. Ilman visiota toimiva henkilö ei osallistu emotionaaliseen innostamiseen vaikka toiminnan merkityksellisyys olisikin selvä, saattaa käydä jopa päinvastoin ja hänen innottomuutensa tarttuu muihin.

## Luovuuden ja työhyvinvoinnin suhde

Luovuudella ja työhyvinvointi ovat riippuvaisia toisistaan, mutta epäsuorasti. Luovuudella edistetään hyvinvointia taloudellisen menestyksen ja ryhmän sisäisen ongelman ratkaisun kautta. Hyvinvointi on lähes aina vaatimus luovia tuloksia tekeväälle ryhmälle. Tässä tekstissä nostan luovuuden ja työhyvinvoinnin rinnakkain, sillä minua kiinnostaa ajatus, voidaanko luovuutta ajatella myös työhyvinvoinnin edistäjänä, kun perinteisesti luovuuden tarkastelulla on pyritty arvioimaan organisaation kykyä tuottaa innovaatioita.

Luovuus työssä tarkoittaa minulle mahdollisuutta vaikuttaa ympäristööni, työskennellä kokonaisvaltaisesti ja löytää minulle uusia asioita. Luovuus on siis kriittistä tarkastelua, epäkohtien ja mahdollisuuksien havaitsemista ja normista poikkeavien ratkaisujen huomioimista. En usko, että luovuutta voidaan rajata siten, että henkilö on luova vain yhdessä toimessa ja jättää epäkohdat huomioimatta toisaalla. En voi olla luova tuotekehityksessä, mutta jättää havainnoimatta

työympäristöni ongelmia ympärilläni. Kokonaisvaltainen ajattelu on osa kriittistä ympäristön tarkastelua. Tämän logiikan perusteella väitän luovien ryhmien olevan enemmän ihmiskeskeisiä ja pyrkivän ratkaisemaan organisaation ongelmia aktiivisesti oman toimintansa tai ainakin oman havainnointinsa kautta.

Luentosarjan aikana Himanen esitti teesin: yhteisö, jossa ei ole luottamusta, ei voi olla luovassa sisäisessä vuorovaikutuksessa. Luova toiminta, eli riskien ottaminen uusien normista poikkeavien vastausten löytämiseksi, yhteisössä tarkoittaa luottamuksen ilmenemistä. Luottamus ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti luovuutta. Luottamuksen ja työhyvinvoinnin suhde lienee itsestään selvyyttä. Työntekijän kannalta se tarkoittaa, että työnantaja tai kollegat eivät etsi virheitä, tai ainakaan salaa niitä myöhempää tuomiota varten. Ryhmän prosessit ovat avoimia ja tieto toiminnan syistä on avoin kritiikille. Työnantajan puolelta tämä tarkoittaa, että työntekijä tietää työnsä tarkoituksen ja osaa valvoa ja kehittää sitä, jolloin esimiehen aikaa jää muuhun. Esimies voi luottaa siihen, että työ tulee tehdyksi, vaikka muiden avustuksella tai lisäresurssipyynnön kautta.

Luovassa työssä, jossa ratkaisuja havainnoidaan normien ulkopuolelta, löydettyjen ratkaisujen arviointi tapahtuu suhteessa visioon eli tavoitteeseen. Oli kyseessä konsultti tai yrityksen palkkatyöläinen hänen on ymmärrettävä mihin työllä pyritään jos hän muokkaa siihen pyrkiviä prosesseja. (Savage, 1996. 208) Vision ymmärtäminen tarkoittaa oman työn tärkeyden ymmärtämistä. Länsimaisissa yhteiskunnissa työn merkitys henkilön identiteettiä määriteltäessä on kasvanut, (Florida 2006, 96) siksi työn merkityksen ymmärtäminen tarkoittaa myös oman merkityksen ymmärtämistä ja itsensä kunnioittamista, joka osaltaan nostaa työn palkitsevuutta.

Mielestäni yrityksen vision ja oman merkityksen ymmärtäminen ovat olennaisia, kun yksilön on ymmärrettävä muutoksen tarve yrityksen organisaatiossa. Pelottava organisaatiomuutos saa syyn ja muodon ymmärryksen kautta ja se on helpompi sietää, sillä ongelmaan voi lähteä yhdessä etsimään ratkaisua, esimerkiksi lisäämällä ryhmän osaamista vastaamaan muuttunutta tarvetta tai etsimällä tarpeita, jotka vastaavat ryhmän osaamista. Luottamuksen ilmapiiirissä on kollegoiden vertaistuki ja pelon tai turhautumisen purkamisen mahdollista, jolloin henkilö ei ole yksin ahdistuksensa kanssa.

Yhdessä luominen on hauskaa. Rolf Jensen kirjoittaa kirjassaan *The Dream Society* (1999), että tulevaisuudessa työ on vakavaa hauskanpitoa (hard fun), samoin tekee Florida tutkiessaan Amerikan nykyistä luovaa luokkaa (Florida 2005). Ymmärrän tämän väitteen siten, että henkilöt saavat nautintoa työstään, jolloin työstä tulee hauskaa. Yksinkertaistaen työn nautinnollisuus tulee henkilökohtaisesta innostuksesta ja esteiden voittamisesta, mutta ennen kaikkea näiden jakamisesta. Vakava hauskapito vaatii ympärilleen ryhmän, joka on luottamuksellinen ja aktivoiva eli Himasen sanoin rikastava.

## Johtopäätökset

Monialaisuuden anti on sen tiedollisessa ja näkökulmien rikkaudessa, joka on luovuuden ja innovaation lähtökohta. Ryhmän anti on sen emotionaalisessa vuorovaikutuksessa, joka auttaa jaksamaan, parhaassa tapauksessa innostaa ylittämään itsensä. Nämä mahdollistavat mielekkään työn ja hyvinvoinnin työssä.

Monialaiset ryhmät ja niiden toiminta on siis merkityksellistä niin yksilölle kuin ryhmän suoritukselle. Näiden ryhmien muodostaminen on yksi tapa tavoitella menestystä ja hyvinvointia. Monialaiset

ryhmät ovat siis tärkeä, ajankohtainen ja maisterinopinnytteen arvoinen aihe. Tekstiä kirjoittaessani huomaan tarkastelevani kahta erillistä ilmiötä: monialaisuuden vaikutusta luovuuteen, sekä luovuuden vaikutusta työhyvinvointiin. Nämä molemmat ovat muotoilijan kannalta mielenkiintoisia kysymyksiä, mutta yhdessä muodostavat liian laajan aiheen oppinnytteelle.

Kysymys muotoilijan roolista organisaatiossa sisältää lisäkysymyksen: millainen on luovuuden luonne, voidaanko sitä ”tartuttaa” vai onko se ehkä ominaisuus, jota voidaan aktivoida? Tätä voitaisiin tutkia esimerkiksi kysymällä ryhmältä, joissa toimii muotoilija (tai muu luovantyöntekijä) koulutuksensa ulkopuolisessa ammatissa, miten henkilö vaikuttaa ryhmän toimintaan, mikä on hänen roolinsa. Toinen tapa olisi tutkia ryhmiä, joissa toimii muotoilija, joka toimii ryhmässä *muotoilijan roolissa* ja pyrkiä selvittämään, miten muotoilijan näkökulmasta hänen taustansa vaikuttaa työyhteisöön. Toisaalta tarkastelun alle tulisi asettaa myös itse ryhmät eli organisaatiot, ovatko ne luovuutta (eli mm. kyseenalaistamista) tukevia vai auktoritaarisia.

On vielä lisättävä, että vaikka saattaa vaikuttaa, että tekstissä nostan muotoilijan luovuuden tuottajaksi ja siten paremman maailman mahdollistajaksi, en kuitenkaan näe muotoilija-ammattia muiden yläpuolelle asettavana. Oletan, että kriittinen kokonaisvaltainen tarkastelu ja uusille näkemyksille avoin ajattelutapa ovat muotoilijan toimintatapoja. Nämä toimintatavat ovat mielestäni erityisen arvokkaita, vaikka usein hitaita.

Anna Valtonen esittää väitöskirjassaan kysymyksen, mitä on visionäärinen suunnittelu (design) strategisen suunnittelun jatkeena muotoilijan ammatin muutoksessa. (2007) Vision tarkoitus on esittää innostava tulevaisuuden kuva. Minun vastaukseni on, että visionäärinen suunnittelu on innostavan vision suunnittelua. Se tapahtuu väistämättä osana yhteisöä. Näin visionäärinen suunnittelu on yhteisöllistä toimintaa, joka sanallistaa arvoja ja päämääriä ja välittää emotionaalista energiaa, ”on innovaation veturi”. (Valtonen 2007, 306).

#### **Lähteet:**

Cagan, Jonathan ja Vogel, Craig M. (2003) Kehitä kärkituote : ideasta innovaatioksi. Helsinki: Talentum. alk. Creating Breakthrough Products: Innovation from Product Planning to Program Approval. Uper Saddle River, NJ : Prentice Hall. 2002.

Florida, Richard. Luovan luokan pako : uusi globaali kilpailu kyvyistä. (2006) Helsinki : Talentum, 2006 Tammer-Paino. alk. The Flight of the Creative Class : The New Global Competition for Talent,. HarperBusiness, HarperCollins. 2005

Florida, Richard. Luovan luokan esiinmarssi : miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää (2005) Helsinki : Talentum, 2005 Tammer-Paino. alk. The rise of the creative class : and how it's transforming work, leisure, community and everyday life. New York : Basic Books, 2002

Jensen, Rolf. The dream society : how the coming shift from information to imagination will transform your business. (1999) New York : McGraw-Hill, cop. 1999.

Katzenbach, Jon R ja Smith, Douglas K. (1994) Tiimit ja tuloksekas yritys. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino, alk. The Wisdom of Teams – Creating the High-Performance Organization. Harvard Business School Press. 1993

---

Papanek, Victor. The Green Imperative: Ecology and Ethics in Design and Architecture. (1995)  
London: Thames and Hudson

Ruissalo, Jesse 2009. verkkokeskustelu 8.10.2009, kirjoittajalla keskustelun kopio.

Savage, Charles M. 5th generation management: co-creating through virtual enterprising, dynamic teaming, and knowledge networking. (1996) Newton, MA : Butterworth-Heinemann

Valtonen, Anna. Redefining industrial design: changes in the design practice in Finland (2007).  
Helsinki: University of Art and Design Helsinki

Virtanen Markku. Kevät 2009. Jälkikäteen kirjattu luentomuistiinpano.

---