



Metalli taipuu!

Kipinä luovaan bisnekseen
teollisuudessa

Toimittanut: Heli Aramo-Immonen ja Elina Pettersson

Metalli taipuu!

Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa

Toim. Heli Aramo-Immonen ja Elina Pettersson

Tampereen teknillinen yliopisto. Porin laitos. Julkaisu 16
Tampereen teknillinen yliopisto. Pori Department. Publication 16

ISBN 978-952-15-3200-9 (nid.)

ISBN 978-952-15-3201-6 (PDF)

ISSN 2323-8976

ISSN 1799-5655 Humanistinen ammattikorkeakoulu

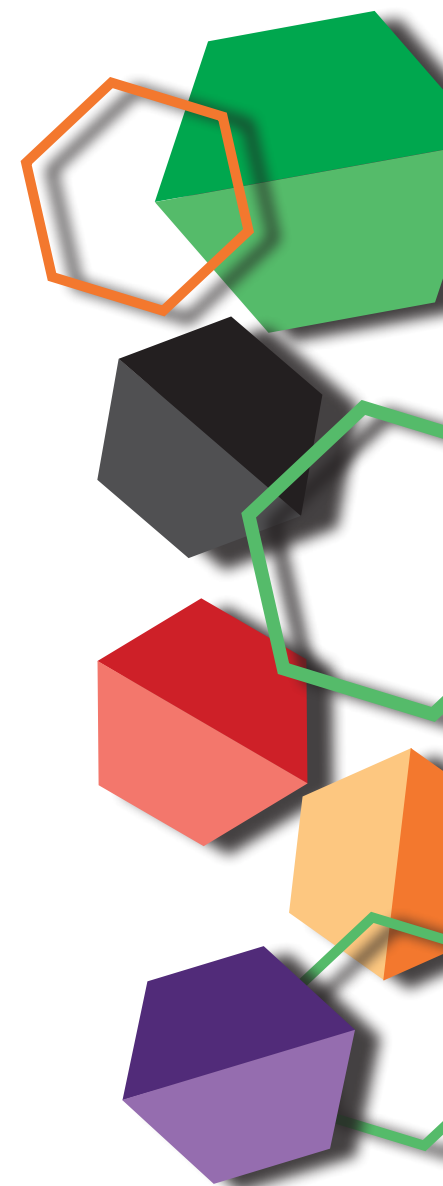
Toimittanut: Heli Aramo-Immonen ja Elina Pettersson
Tampereen teknillinen yliopisto, Porin laitos

Taitto: Mira Metsälä

Kuvat: Heli Aramo-Immonen, Lan Le, Rita Rauvola,
Nina Luostarinen, Juho Vainio, Marjukka Irni, Harri Sippola,
Marko Mikkola, Sami Leppimäki, Pirjetta Koivisto, Sami Nurmi,
Juho Vainio, Klaudia Käkelä, Pirjetta Koivisto, Sami Nurmi,
Mikko Viitapohja

2013 Tampereen teknillinen yliopisto, Porin laitos

Paino: Eura Print Oy



Sisällys

Lukijalle	7
-----------------	---

Osa I: Kehitystarpeita ja luovia mahdollisuuksia

Luovuus ja innovaatiot – pelkkää puhetta?	10
Meriteollisuuden tulevaisuuden kehitystarpeita	14
Mitäs täällä puuhaat luova talous? Luovien alojen merkityksestä muilla toimialoilla	18
Miten luovien alojen osaamista voidaan hyödyntää teollisuudessa?	24
Kulttuurituottaja monialaisessa yhteistyössä	28

Osa II: Innovaatioista

Ongelmasta ratkaisuksi, ratkaisusta innovaatioksi – Luovien ideoiden ja innovaatioiden syntyminen prosessinäkökulmasta	34
Innovaatiot syntyvät alojen välimaastossa	38
Luovien ideoiden kerääminen yrityksen ulkopuolelta	42
Meriteollisuuteen uutta luomisvoimaa ja innovaatioita kilpailumielellä	46
Tekeminen tiedonsiirron välineenä	50
Työpajat innovatiivisuuden opetuksessa	54

Osa III: Menetelmiä ja työpajoja

Pelillisys ja luovat menetelmät arvioinnin tukena	60
Tunnemenetelmä	66
Marinamenetelmä	70
Magneetti-menetelmä	74
Luovan prosessin tehostaminen kilpailutilanteen avulla	78

Osa IV: Monialainen yhteistyö käytännössä

Monitieteisyydestä syntynyt uusi Offshorealan kolttus	84
Monitieteellinen tutkimustyö meritekniikan kontekstissa	88
Millainen organisaatiomalli ruokkii luovuutta? – Monialaisen yhteistyön haasteita ja oivalluksia luovassa kehittämissuorituksissa	94
Ryhmädynamiikalla vaikuttavuutta verkostoihin ja innovaatioihin	102

Osa V

Editorien epilogi	110
Hankkeen takana	111
Linkkejä	115

Lukijalle

Tähän kirjaan on kerätty kokemuksia monipolviselta matkalta luovuuden ja innovatiivisuuden sekä teollisuuden toimijoiden kohtauspaikalle Kaleidoskooppi-hankkeeseen. Kirjaan on koottu eri alojen asiantuntijoiden kirjoituksia ja esseitä hankkeen kokemuksista, joita lukija hyödyntää uusien ideoiden lähteenä. Ajatuksena on ollut kuvata monipuolisesti Kaleidoskoopissa kokeiltuja luovia menetelmiä ja pohtia niiden tuloksellisuutta ja merkitystä. Koska mukana on eri alojen toimijoita, ovat myös kirjoitelmat eri tutkimusnäkökulmien ja opetusmetodien muodostama kaleidoskooppi neljään eri aiheeseen. Kirja on pyritty tekemään helppolukuisiksi erottelemalla teemat toisistaan väreihin. Kirjan loppuun on kerätty linkkejä luovan talouden maailmaan. Lopusta löytyvät myös mukana olleiden tutkijoiden ja asiantuntijoiden esittelyt. Kirjaa voi käyttää oppimateriaalina, hakuteoksena ja lähdeoteoksena. Ensisijaisesti verkossa jaettavaksi suunniteltua teosta on lupa jakaa ja hyödyntää yrityksissä ja opetuksessa.

Haluamme kiittää kaikkia Kaleidoskooppi-hankkeessa mukana olleita ja hankkeen tapahtumiin osallistuneita. Erityinen kiitos kuuluu Kaleidoskoopin julkaisutoimituskunnan jäsenille, jotka ovat omalta osaltaan vaikuttaneet kirjan sisältöön ja syntyyn.

Tampereen teknillinen yliopisto, Porin laitos
15.11.2013

Heli Aramo-Immonen ja Elina Pettersson

Kaleidoskooppi on Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) osarahoitettu kaksi ja puolivuotinen valtakunnallinen hanke, joka tutkii meri- ja metalliteollisuuden tarpeita ja etsii niihin käytännöllisiä innovatiivisia ratkaisuja hyödyntäen luovan alan osaamista. Hankkeen tavoitteena on tuottajan avulla synnyttää uudenlaista yhteistyötä teollisuuden ja luovan alan välille ja samalla mallintaa uudenlaista välittäjätoimintaa niin yritysten välillä kuin suhteissa kehittäjäorganisaatioihin ja korkeakouluihin.

Kaleidoskoopin osatoteuttajat ovat: Aalto-yliopiston Insinööritieteiden korkeakoulu Sovelletun mekaniikan laitos, Tampereen teknillinen yliopiston Porin laitos, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Koneteknologiakeskus Turku Oy, Turun ammattikorkeakoulu ja Prizztech Oy Porista.

Humanistinen ammattikorkeakoulu Turussa on hankkeen koordinaattori. Hanke kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen ESR-kehittämishjelmaan Innovaatio- ja osaamisjärjestelmien kehittäminen, jonka rahoittajaviranomaisena toimii Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Toimituskunnan jäsenet: Heli Aramo-Immonen (toim.), Elina Pettersson (toim.), Jussi Liikkanen, Lan Le, Rita Rauvola, Niko Kandelin, Markus Ahola, Teemu Hiltunen, Sami Leppimäki.





OSA I

Kehitystarpeita ja luovia mahdollisuuksia

Meri- ja metalliteollisuus ovat Suomessa merkittäviä aloja, joiden kilpailukyvyn ylläpitäminen vaatii innovaatioita. Kaleidoskoopissa tutkittiin ja kokeiltiin, kuinka luovien ja kulttuurialojen toimintatavat ja metodit sopisivat meri- ja metalliteollisuudessa olemassa olevan luovuuden herättelyyn ja hyödyntämiseen. Tässä osiossa käsitellään luovuutta ja luovaa taloutta, sekä niiden arvoa muille aloille. Meri- ja metalliteollisuuden liiketoiminnan ja innovaatioiden kehityksessä on tilausta myös luovien alojen osaamiselle, mutta alojen yhdistämiseksi kaivataan välittäjiä luomaan pysyviä yhteistyörakenteita.

► Pekka Mannermaa, Turun ammattikorkeakoulu

Luovuus on ihmisissä tai organisaatioissa oleva piilo-ominaisuus, joka tuntuu vaativan loputonta herättelyä ja työpajoja. Tuotoksena saamme raportteja, runsaasti hyvää tahtoa sekä innostusta, jotka yleensä arkistoidaan heti kun oikea arki alkaa taas painaa päälle. Vai olisiko sittenkin niin, että luovuus vaatii jotain sellaista, jota meidän organisaatiomme ei osaa?

Pitäisikö kuitenkin vielä lukea tilastokeskuksen raportit joissa määritellään luovuuden tahot ja tekijät, olisiko parempi ulkoistaa luovuus noille osaajille; taiteilijoille, muotoilijoille, pelisuunnittelijoille tai elämyksiä tuottaville luonnollisille henkilöille. Ja onko meillä ylipäätään aikaa ja kykyä olla luovia, kun on oikeita töitäkin tehtävänä?

Toisaalta, eikö luovien alojen arkkiedustaja, vaikkapa kuvataiteilija, saata jumittua yhden asian pyörittelyyn aivan samalla tavoin kuin kuka hyvänsä meistä työpöydän ääressä kamppailevista määräaikaishahmoista. Insinöörin työ voi taas vaatia huomattavasti enemmän luovuutta kuin sen hullun muotoilijan, joka keksi käsittämättömän konstruktion, joka pitäisi saada jollain tavalla toimimaan. Luovuuteen ei ole millään ammattiryhmällä yksinoikeutta, se tapahtuu kaikkialla missä olosuhteet sallivat sellaisen.

Luova ajattelu ei aina mahdu normien sisään

Ymmärrämmekö kaikki samalla tavoin mitä luovuus tarkoittaa? Onko lapsi luova, ovatko Duudsonit luovia,

onko Stefan Lindfors luova? Lapsi on luova, koska hän ei ole vielä oppinut käsitettä ”eihän noin voi tehdä”. Lapsi yhdistelee asioita ennakkoluulottomasti, hän ei piittaa siitä, kuuluvatko leikin osaset oikeasti yhteen vaan kuvittelee puuttuvat osat mielessään. Duudsonit tekevät asioita, jotka eivät sovi ympäristöönsä, he ovat liian vanhoja tekemään tuollaisia hölmöyksiä tai he eivät piittaa totutuista toimintamalleista. Stefan Lindforsin kuvanveistäjäluonne tuottaa sarjatuotteita, jotka ovat epäkäytännöllisiä ja kalliita, mutta persoonallisia. Kaikille edellä mainituille on yhteistä se, että luova ratkaisu on jotain muuta kuin mitä olemme tottuneet näkemään. Ne astuvat normien ulkopuolelle. Voisiko tätä totutun ulkopuolelle astumista hyödyntää arkityössä?

Eräs esimerkki erilaisesta ajattelusta oli Forum Marinumin huoltomestarin ja pitkäaikaisen tanssinopettajan Pekka Mattilan kertoma tarina laivamoottorisuunnittelun ongelmasta, joka ratkaistiin eläytymisen keinoin. Ongelma oli moottorin polttoainesyöttöön liittyvä ja se käsiteltiin niin, että ongelman omistajat eläytyivät moottorin venttiiliksi. Päivä venttiilinä tuntui hassulta, mutta prosessia käsiteltäessä ongelmaan paneuduttiin monelta erilaiselta ja uudelta näkökulmalta,

Luovuus ja innovaatiot
– pelkkää puhetta?

muutettiin suorastaan osaksi moottoria. Ajatusten prosessoiminen tällä tavoin tuotti lopulta oivalluksen, joka tuotti ratkaisun ongelmaan.

Miksi eläytyminen ongelmaan sitten tuotti ratkaisun? Ehkäpä totuttuun ajattelutapaan tuli muutos ja kun kaavamaisuudesta päästi irti, syntyi uutta. Aivan varmasti suunnittelija siirtyi ongelman sisään, hän ei pohtinut sitä enää ulkopuolisena katsojana, vaan ongelmakokonaisuuden osana.

Erehdyksiä luvan kanssa

Aivan samalla tavoin toimii vaikkapa kokenut mekaniikko, hän on kasvanut osaksi hallitsemaansa prosessia. Jos kiinni ruostunut 13mm:n pultti ei aukea, ei hän jää ihmettelemään sitä miksi pulttiin normaalisti sopiva lenkkiävain ei toimi, vaan keksii jonkin toisenlaisen tavon ”vääriinkäyttää” avainta tai muita työkaluja niin, että loppuratkaisuna on avattu pultti. Hän näkee ongelman syyn, ei pelkäästään kaavamaisesti sen ilmentymää, jumiuttunutta pulttia. Kaavamaisuudesta irti pääseminen on vaatinut rohkeutta kyseenalaistaa näkyvät asiat sekä matkan varrella tehtyjä erehtymisiä. Työelämässä erehtymiseen on saatava jostain ”lupa” ja tämän luvan saaminen onkin eräs luovan ajattelun tärkeimpiä työkaluja.

Ongelman ääreltä olisi siis päästävä ongelman sisään, tekemään niitä opettavaisia ja kehittäviä erehdyksiä luvan kanssa. Ongelman sisällä oleminen vaatii ihmiseltä jonkin verran itsehillintää, sillä luonnollinen toimintamalli on usein nopea pelastautuminen ongelmatilanteesta ulos tavalla tai toisella. Konseptointityössä tällaisesta ideoinnin tai ongelmanratkaisun alkuvaiheesta voidaan käyttää nimitystä ”sumeaa aloitusta”, jossa meillä on lupa jättää ongelmat hetkeksi aikaa ratkaisematta. Voimme heitellä avoimia ideoita, yhdistellä niitä, jättää jotkin niistä omaan arvoonsa ja jatkaa toisten kehittämistä. Ideointityöskentelyn alkuvaiheessa on tärkeää, että löydämme mahdollisimman paljon erilaisia ratkaisuehdotuksia, vasta niiden yhdistelmistä saattaa löytyä jotain uutta. Usein tulee kuitenkin heti tartuttua siihen ehdotukseen josta saa hyvin kiinni ja lopputuloksena löytää itsensä taas tutun ratkaisun ääreltä.

Kehys luovaan ideointiin

Ideoinnissa ja uuden synnyttämisessä yksin pohtiminen on hidasta ja vaihtoehtoisten ajatusten heittäminen hankalaa, siksi ”luovaan” pohdintaan on hyvä saada mukaan muitakin. Pohdinnasta syntyy helposti erimielisyyksiä ja voimakasta kritiikkiäkin, onhan meillä kuitenkin aika

lailla erilaisia näkemyksiä asioista. Nämä näkemyksien erilaisuudet ovat kuitenkin tärkeitä, sillä ne rikastuttavat luomisen prosessia. Prosessissa, jossa synnytetään uusia asioita ”luovasti” ei siis välttämättä tarvita erityisen luovia ja samankaltaisia ihmisiä vaan pikemminkin kehys, joka altistaa mielipiteille ja niiden vertailuille.

Kehys voisi muodostua vaikkapa hiukan arjesta poikkeavasta työskentely-ympäristöstä ilman liiallisia häiritseviä tekijöitä (kännykät kiinni!), henkilöstä joka pitää huolen siitä, että keskustelu ei kaadu inttamiseen sekä yhteinen sopimus siitä että nyt puhalletaan yhteen hiileen (jotkut kutsuvat sitä tahtotilaksi). Erittäin tärkeää on myös kirjata ylös käytyjen keskusteluiden tai pohdintojen olennaiset oivallukset, jotta niitä ei tarvitse seuraavassa sessiossa keksiä uudelleen. Kehittämistyössä on annettava ajatuksille aikaa, yksi aamupäivän kiireinen tunnin palaveri harvoin tuottaa kovin kummallista satoa. Seuraavana päivänä idea saattaa vaikuttaa jo aivan toisenlaiselta ja alkuperäinen ongelmanasettelu on löytänyt aivan uuden suunnan.

Onko ongelma oikeasti se jota yritetään ratkaista?

Kaleidoskooppi-projektin eräässä workshopissa pohdittiin lastauslaitteiden huollon ongelmia. Alukset oli huollettava satamassa ja ongelmana olivat mm. trukki-liikenteen ja asennustoiminnan välillä syntyvät turvallisuusriskit, jotka muodostivat yhdessä lähes mahdotoman yhtälön. Tilannetta pohdittaessa havaittiin että ongelma ei välttämättä ollutkaan aikataulutukseen liittyvä, vaan tiedonkulusta johtuva ja jopa työkalutuureista riippuva. Tällöin ratkaisuehdotus löytyikin aivan muualta, kuin alkuperäisestä kohteestaan.

Professori Kaj Mickosta vapaasti lainaten: ”Tärkeintä on esittää oikeat kysymykset”. Ongelman määrittely, sen omistajat, käytössä olevat resurssit ja mahdollisuudet on kartoitettava ennen kuin lähdetään heittelemään vastauksia. Jos ongelman esittäjillä on erilaisia henkilökohtaisia tavoitteita tai näkemyksiä siitä, mihin pitäisi päästä, saattaa ponnistus pohja sortua jo ennen ensimmäistä ponnistusta. Yksiselitteinen ymmärrys annetusta haasteesta antaa osallisille tukevamman pohjan lopullisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Uudenlaisia ajatusten yhdistelmiä, toisenlaisia näkökulmia, oikeus tehdä virheitä, tahtotila, oikeat kysymykset... Liiketoimintaympäristössä kaikki nämä voidaan helposti lakaista arkistoihin muiden hyväntahtoisten luovuusjargonien joukkoon, jos unohdetaan liiketoiminnan tärkein polttoaine – raha. Ilman kohdistettua

budjettia ei voida sitouttaa ihmisiä, ei varattua tilaa ideoinnille, ei vietyä idean aihioita eteenpäin. Rahoituksen saaminen luovasti tapahtuvalle ideoinnille on vaikeaa, sillä lopputulos ei läheskään aina ole konkreettinen tuote. Vaaditaan siis uskoa siihen, että uutta ei synny jos ajattelun ja työskentelyn malleja ei uudisteta. Vasta sen jälkeen ollaan innovaation äärellä.

Luovuudessa ei ole mitään hullua, se on ihan oikeaa työtä.

Ajatuksia tähän artikkeliin ovat antaneet professori Alf Rehn, professori Kaj Mickos, huoltomestari Pekka Mattila ja oivalluttaja Kaj Asteljoki.



Meriteollisuuden tulevaisuuden kehitystarpeita



- Juha Valtanen, Meriklusteriohjelma, Koneteknologiakeskus Turku Oy
Sami Leppimäki, Meriklusteriohjelma, Prizztech Oy

Globalisoituminen, liiketoimintaympäristön muutokset ja alan vetovoimaisuuden heikkeneminen asettavat haasteita Suomen meriteollisuuden tulevaisuudelle. Merellinen teollisuus on kokonaisuutena kasvava ala, jonka kilpailukyvyn parantamiseksi on kyettävä vastaamaan globalisoitumisen, liiketoimintaympäristön muutoksen ja vetovoimaisuuden haasteisiin. Luovuudella ja teknisellä osaamisella on keskeinen rooli myös meriteollisuuden tulevaisuuden turvaamisessa.

Suomalainen meriteollisuus on parhaimmillaan klusterina työllistänyt 21 000 henkilöä vuonna 2008 ja välilliset vaikutukset ovat olleet paljon laajemmat. Tällä hetkellä työllisyysvaikutus on suhdannetilanteesta johtuen vähäisempi. Meriteollisuusklusteriin katsotaan kuuluvat n 800 yritystä, mutta 200 - 300 yritystä muodostaa toimialan ns. kovan ytimen. Suuri osa yrityksistä toimii useilla teknologiateollisuuden alalla. Muutamille meriteollisuus on ainoa toimiala.

Meriteollisuusyritykset voidaan jakaa esim. seuraaviin toimijaryhmiin: 1) telakat ja työveneet (uudisrakentaminen ja korjaus-/huoltotoiminta), 2) suunnittelu ja konsultointi, 3) rakenteet ja käsittely, 4) koneet, laitteet ja konetilat, 5) LVI- ja putkistotyöt, 6) sähkö- ja automaatiojärjestelmät, 7) turvajärjestelmät ja laitteet sekä 8) sisustusvarustelu ja kalusteet.

Suomalaisen meriteollisuuden menestystuotteita ovat olleet isot risteilyalukset, autolautat, jäänmurttajat, moottorit, propulsiolaitteet sekä erilaiset meritekniset laitteet ja järjestelmät. Tulevaisuudessa uusia mahdollisuuksia perinteisten tuotteiden lisäksi nähdään olevan eritoten vaativiin arktisiin olosuhteisiin sekä offshore-toimintaan tarkoitetuissa tuotteissa.

Meriteollisuuden yritys rakenne Suomessa on viime vuosikymmenten aikana kehittynyt muiden toimialojen tapaan yhä heterogeenisempaan suuntaan. Toisaalta alalla toimii voimakkaasti kasvaneita, globaaleja suomalaisia brändejä kuten Wärtsilä, Cargotec ja Konecranes sekä vastaavia ulkomaisten yritysten suomalaisia tytäryhtiöitä kuten ABB, STX Finland Oy, Technip Offshore Finland Oy ja Rolls-Royce. Useat isoista meriteollisuuden yrityksistä ovat Suomessa ulkomaisten yhtiöiden tytäryhtiöitä. Toisaalta pk-yrityskentässä toimii edelleen suuri määrä suomalaissomisteisia yrityksiä, jotka toimivat ainoastaan Suomessa ja tuottavat palveluita ainoastaan Suomessa toimiville asiakkaille. Näiden kahden ääripään väliin on jäänyt lopulta suhteellisen harva keskikokoinen suomalainen yritys, jolla on osaamista, kokemusta ja resursseja kansainväliseen liiketoimintaan.

Toimintaympäristön muutostekijöitä

Globalisaatio jatkuu

Kansainvälisenä toimialana meriteollisuus kohtaa maailmanlaajuisen toimintaympäristön muutokset täydessä

mitassa. Maailmantalouden painopiste on siirtymässä sekä talouskasvun, että talouden volyymien osalta Aasiaan. Käynnissä oleva globalisaatiokehitys ja deregulaatio muovaavat toimintaympäristöä edelleen voimakkaasti.

Maantiede ja kulttuurilliset tekijät

Nousevien talouksien (ns. BRIC-maat) roolin vahvistuminen on merkinnyt osaltaan kiristyvää kansainvälistä kilpailua. Samalla meriteollisuudelle kuitenkin myös aukeaa uusia markkinoita ja liiketoimintamahdollisuuksia. Uudet markkinat tuovat mukanaan myös haasteita, joita ovat esimerkiksi uudenlaiset liiketoimintakulttuurit ja markkinakohtaiset erityisvaatimukset (esim. paikallisuusvaatimukset). Aasian maiden kehitys on toteutunut pitkälti koko yhteiskunnan tukeman teollistamispolitiikan avulla, joka on myös johtanut länsimaiden näkökulmasta lieveilmiöihin kuten ylikapasiteettiin eri teollisuudenaloilla.

Kestävän kehityksen vaatimukset

Globalisaation lisäksi toimintaympäristöä muuttaa kasvava ympäristötietoisuus, joka ilmenee voimistuvina kestävän kehityksen vaatimuksina, ilmaston muutoksen ehkäisyyn liittyvinä toimina sekä kiristyvinä ympäristövaatimuksina ja – lainsäädäntönä. Ympäristön kannalta hyvin tärkeitä ovat myös energia-asiat. Uusiutuvien energiavarojen hyödyntäminen lisääntyy ja fossiilisia energiavaroja hyödynnetään jatkossa entistä vaativammissa olosuhteissa.

Liiketoiminta muutoksessa

Liiketoiminnallisia muutostekijöitä ovat muun muassa kehittyneiden maiden ihmistyön kalleuden aiheuttama paine automatisoida voimakkaasti teollista tuotantoa ja siitä seuraava kustannuskehityksen mukaan muuttuva kansainvälinen työnjako. Lisäksi yleinen kehitys, jossa tuotteen aineettoman osan arvo kasvaa (design, softa, brändi, palvelu), vaikuttaa vahvasti myös meriteollisuuteen.

Yhteiskunnallinen kehitys ja arvot

Yhteiskunnallisesti meriteollisuuden, kuten muunkin teollisen toiminnan, toimintaympäristöä muovaa länsimaiden siirtyminen kehityksessä ns. jälkiteolliseen yhteiskuntaan, jolloin teollinen toiminta ei enää ole yhteiskunnallisen kehityksen fokuksessa. Tapahtumassa oleva asenne- ja arvomuutos heikentää muiden muassa meriteollisuuden toimintaedellytyksiä ympäröivän yhteiskun-

nan priorisoidessa muita elämän alueita. Laajemmin uhkana voidaan nähdä Euroopan talousalueen mahdollinen yleinen taantuminen, jota voimistaa väestön ikääntymisen ja talouskasvun pysyvä hiipuminen.

Meriteollisuuden kehitystarpeita

Eri markkinoiden liiketoimintapotentialin hyödyntäminen

Merellinen liiketoiminta on pitkällä aikajänteellä kasvuala globaaleilla markkinoilla. Meriliikenne sekä matkustaja- että tavarankuljetusten osalta kasvaa voimakkaasti. Offshore-teollisuus, öljyn ja kaasun tuotanto, jalostaminen ja logistiikka lisääntyvät ja monipuolistuvat. Näin ollen kysyntää meriteollisuuden tuotteille on tulevaisuudessaakin. Haasteena on se, että markkinat ja asiakkaat sijaitsevat pääasiassa Suomen rajojen ulkopuolella, mutta tällä hetkellä vain osa meriteollisuudessa toimivista suomalaisyrityksistä toimii globaalisti. Eurooppalainen meriteollisuus on kilpailun paineessa jo pidemmän aikaa siirtynyt yhä vaativampiin tuotteisiin ja liiketoimintalueisiin. Esimerkiksi laivoissa tämä on merkinnyt autolauttoja ja risteilyaluksia, muun laivanrakennuksen keskittyessä Aasiaan. Jatkossa meriteollisuuden kehitystarpeet liittyvät edellä kuvattujen globalisaation, uusien markkinoiden, kilpailun ja ympäristövaatimusten kaltaisten toimintaympäristön muutosten huomioimiseen.

Uusien markkinoiden kohdalla erilaisten liiketoimintakulttuurien tunteminen, kielet ja kulttuurit ovat avainasemassa. Asiakasymmärryksen rooli ja sen jatkuva syventäminen on menestyksen tae. Edellytetään paikallista läsnäoloa niissä maissa tai markkina-alueilla, joissa suurimmat tai potentiaalisimmat asiakkaat ovat. Näin ollen kansainvälistä liiketoimintakykyä tulee kehittää. Kun kansainvälistyminen on yrityksille ”pakko”, niin miten pk-yrityksen käytännössä etabloituvat BRIC-markkinoille veturiyritysten mukana? Miten verkostoituminen hallitaan ja työnjako verkostossa globaalisti järjestyy? Keskeistä näihin kysymyksiin vastaamisessa on verkostoituminen osaksi oikeita arvoketjuja ja arvoverkkoja. Tavoitteena työnjaossa tulee olla korkean jalostusarvon toimintojen pysyminen Suomessa tai saanti Suomeen.

Kilpailukyvyn turvaaminen

Tavoiteltaessa kilpailuetua matalamman kustannustason kilpailijoihin nähden on myös tärkeää hyödyntää uusinta teknologiaa, joista esimerkiksi ICT ja materiaalitekнологia tarjoavat aivan uusia mahdollisuuksia meriteollisuudelle. Suomalaisten vahvuutena onkin jo pitkään

pidetty vahvaa teknistä osaamista – Suomi nostetaan monessa yhteydessä esiin esimerkkinä korkeasta koulutustasosta ja panostuksista teknologiaan ja innovaatioihin. Vahvuuksina ovat myös joustavuus, projektiosaaminen, täsmällisyys, erikoistuotteiden valmistus. Jatkossa on tavoiteltava jalostusasteen nostoa ja siirtymistä yhä vaativampiin tuotteisiin ja liiketoimintoihin, joissa tuotteen aineettomat ominaisuudet, elinkaariominaisuudet, palvelu ja brändi näyttelevät entistä suurempaa roolia. Aasialaisten kanssa kilpailu matalan jalostusasteen tuotteissa ei ole kannattavaa. Liiketoimintamallien muutos on tosiasia suomalaiselle meriklusterille: yksi malli ei enää riitä, vaan se on valittava joustavasti asiakkaiden ja segmenttien mukaan. Tarvitaan uudenlaisia strategioita ja ansaintalogiikkoja.

Ympäristöasiat kuntoon

Ympäristöhaasteisiin vastataan parhaiten tunnistamalla niiden tarjoama uusi potentiaali. Energian tuotanto tarjoaa meriteollisuudelle uusia liiketoimintamahdollisuuksia esim. merituuli- ja aaltovoiman muodossa. Myös fossiilisten polttoaineiden puolella on paljon uusia mahdollisuuksia, sillä öljyn ja kaasun tuotannossa merellä tapahtuvan ns. offshore-toiminnan osuus kasvaa jatkossa voimakkaasti. Liuskekaasun kasvava kuljettaminen ja hyödyntäminen LNG:n muodossa ja arktiset öljy & kaasuressurit tarjoavat vaativia sovelluskohteita ja käyttöympäristöjä suomalaisen meriteollisuuden perinteisille tuotteille ja uusille innovaatioille. Näin ympäristö- ja energia-asiat ovat suomalaiselle meriteollisuudelle paitsi rajoite niin myös uusi mahdollisuus.

Vetovoimaisuus ja osaaminen

Liiketoiminnan, teknologian ja kilpailun lisäksi meriteollisuuden on huolehdittava vetovoimaisuudestaan ja imagostaan. Toimialan on pystyttävä houkuttelemaan nuoria koulutukseen ja töihin ja kilpailtava tässä median, viihteen, urheilun, palvelualojen ja muiden muotialojen kanssa. Vetovoimakysymys on keskeinen työvoiman saannin, pääoman hankinnan, koulutuksen turvaamisen ja osaamisen varmistamisen näkökulmista.

Meriteollisuuden jatkuvuuden turvaamiseksi on tärkeää varmistaa alan osaamis pohja. Nykyistä teknistä osaamista on laajennettava ja vahvistettava. Tarvitaan entistä vahvempaa liiketoimintaosaamista teknisen osaamisen rinnalle. Tarvitaan monipuolista ja -alaista tutkimusta ja siihen tukevaa koulutusta yli perinteisten sektorirajojen. Nämä toimet takaavat meriteollisuudelle vahvan osaamis pohjan, josta ponnistaa kansainvälisille markkinoille.

Luovuutta tarvitaan

Teollinen luovuus

Meriteollisuus on aina ollut osaamisintensiivinen toimiala, jossa teknologinen osaaminen ja teollinen luovuus ovat olleet kilpailuedun lähde. Luovuus käsitteenä on noussut esiin viime aikoina. Luovuutta on kuitenkin ollut ennenkin, sillä luova ajattelutapa on aina ollut toimialan arkipäiväisen työn ja menestyksen takana. Suomalaisen meriteollisuuden innovaatiot ovat kautta aikojen olleet osoituksia monialaisesta luovuudesta, joka on yhdistänyt tekniikkaa, ymmärrystä markkinoiden tarpeista ja niukkojen resurssien hyödyntämistä. Luovuudella on keskeinen rooli myös meriteollisuuden tulevaisuuden haasteisiin vastaamisessa.

Luovuuden uudet ulottuvuudet

Luovuus on ymmärrettävä laajasti monialaisuudeksi. Kaleidoskooppi-hankkeessa on lähestytty meriteollisuuden kannalta uudella tavalla luovuuden tiettyjä osa-alueita. Kaleidoskooppi on yhdistänyt teollisuuden ja kulttuurin toimintatavat ja metodit meri- ja metalliteollisuuden käyttöön innovaatiotoiminnan lisäämiseksi ja tehostamiseksi.



Mitäs täällä puuhaat luova talous?

Luovien alojen merkityksestä muilla toimialoilla

► Timo Parkkola, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Luovuudesta käyty keskustelu on muuttunut. Luovuutta ei enää samaisteta taiteeseen tai perinteisessä mielessä ymmärrettyyn kulttuuriin, vaan siitä on entistä enemmän ryhdytty puhumaan taloudellisin käsittein. Mitä siis on luova talous?

Nykyistä taloudellista ja teollista maailmaa voidaan kuvata esimerkiksi innovaatiokyvykkyyden kautta. Pelkkä osaaminen ei enää riitä, vaan yritysten on kyettävä jatkuvaan uudistumiseen. Tästä näkökulmasta voidaan sanoa, että globaali ”talous on siirtynyt innovaatiovaiheeseen.” (Hautamäki 2009, 6) Kuten Sam Inkinen on todennut ”luovuus on yhdistetty laajempaan yhteiskunnallistaloudelliseen keskusteluun, jossa ovat korostuneet (kansallisen) kilpailukyyn ja innovatiivisuuden kaltaiset tärkeiksi koetut teemat.” (Inkinen 2006, 16) Luovuutta on siis pyritty perinteisten kulttuurimäärittäneiden lisäksi tutkimaan myös sen taloudellisen arvon kautta.

Luovuuden arvo ja luokitukset

Taloudelliselta arvoltaan kulttuuri ja luovat alat ovatkin erittäin merkittäviä, mitataan niitä sitten niiden tuotaman arvonlisän tai esimerkiksi työllisyyden kautta. (Kuhmonen & Kaunisharju 2009, 4) Esimerkiksi työllisyyden osalta kulttuuriammattien kehitys on ollut koko 2000-luvun suotuisa ja muita toimialoja selkeästi

parempaa, kuten tilastoista käy ilmi. Mielenkiintoista on se, että taideammattien ohella selkeästi nopeimmin kasvoivat sellaiset kulttuurialat, jotka jo lähtökohtaisesti työskentelevät laajemmin yhteistyössä muiden toimialojen kanssa kuten graafiset ja taideteolliset alat. (Tilastokeskus 2012)

Alakuvauksen näkökulmasta luovien toimialojen määrittely ei kuitenkaan ole helppoa yhtenäisen kansainvälisen mallin puuttuessa, vaan eri maat ovat tehneet erilaisia määritelmiä omista lähtökohdistaan käsin. Useimmiten luovista toimialoista puhuttaessa on Suomessa käytetty vuonna 2007 silloisen Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaiseman Luovien toimialojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015 mukaista toimialalistausta. Tässä listauksessa luoviin aloihin nostetaan animaatiotuotanto, arkkitehtipalvelut, elokuva- ja TV-tuotanto, kuvataide ja taidegalleriat, käsityö, liikunta- ja elämyspalvelut, mainonta- ja markkinointiviestintä, muotoilupalvelut, musiikki- ja ohjelmalvelut, peliala, radio- ja äänituotanto, taide ja antiikkikauppa, tanssi ja teatteri sekä viestintäala. (KTM 2007, 20)

Edellistä luokittelua ei kuitenkaan voi pitää tyhjentävänä, eikä se myöskään ole ainoa Suomessa käytössä

oleva luokittelu, mikä myös hankaloittaa luovien alojen luokittelua ja rajaamista. (Parkkola 2008, 13) Esimerkiksi opetusministeriön (nyk. OKM) julkaisemassa kulttuurin arvo? –raportissa ryhmitellään 52 ydintoimialaa neljään pääryhmään, jotka ovat taide ja kulttuuriperintö, joukkoviestintä, muotoilu ja mainonta sekä viihde ja urheilu. (OPM 2006, 39–43)

Myös TEM on omalta osaltaan korjannut luokituksen myöhemmin. Teoksessa Julkinen rahoitus luovien alojen yrityksissä (TEM 2013, 16) käyttää aikaisemmasta poiketen kolmeen pääkategoriaan perustuvaa luokitusta. Tässä luokituksessa luovat alat jaetaan: monistettaviin tuotteisiin perustuviin aloihin, joita voivat olla esimerkiksi televisio, animaatio, musiikki ja kirjallisuus, palveluliiketoiminta-aloihin kuten arkkitehtipalvelut, muotoilu ja markkinointiviestintä, kulttuuri- ja taidealoihin, joita voivat olla esimerkiksi taidekauppa, esittävät taiteet ja taiteellinen luominen (alkuperäisteoksille pohjautuva liiketoiminta, kuten sävellys- tai sanoitustyö).

Tämä luokittelu vastaa periaatteessa jo julkaisussa The Economy of Culture in Europe (KEA 2006, 56) vuonna 2006 esitettyä ”kehämallia”, jossa erotellaan toisistaan kulttuurin ”ydintoimialat”, kulttuuritoimialat ja luovat toimialat. Tässä jaottelussa olennaista on se, että siirryttäessä taiteen tai kulttuurin ydintoimialoilta kohti luovia aloja päädytään yhä lähemmäksi poikki-toimialaisuutta, jossa taiteellinen toiminta tai kulttuuri muodostavat vain tietyn pohjan toiminnalle. Lisäksi The Economy of Culture in Europe ottaa esille vielä neljännen kehän, joka ei ole enää suoranaisesti luovien alojen toimintaa, vaan joka koostuu lähinnä luovien toimialojen tuottajien kannalta välttämättömien laitteiden (tv-laitteistot, mp3-soittimet tms.) valmistamisesta ja luovien alojen toimintaan liittyvä logistiikasta. Vaikka nämä ovat usein käytännössä selkeästi teollisuutta, ei niitä olisi olemassa ilman luovien alojen tuottamia sisältöjä. Myös tämä neljäs kehä on hyvä ottaa huomioon, koska sen kautta on nähtävissä kuinka riippuvaisia monet teolliset alat ovat luovista aloista. Niin myös esimerkiksi telakat, joiden pääpaino on turismin tarkoitettujen alusten valmistamisessa.

Käytännössä siis teos Julkinen rahoitus Luovien alojen yrityksissä ainoastaan kääntää kulttuurialojen käsitteen ”monistettaviin tuotteisiin perustuviin aloihin” ja luovat alat ”palveluliiketoiminta-aloiksi”. Tällä käänöksellä on oma merkityksensä siinä mielessä, että sen perusteella on ehkä helpompi hahmottaa millä tavoin luova sektori voi toimia yhteistyössä muiden alojen kanssa, mutta valitettavasti samalla jaottelusta katoaa tieto siitä, että ollaan tekemisissä aineettomille oikeuksille (luovuus) perustuvien alojen kanssa, jotka olennaisesti poikkeavat siitä kuinka esimerkiksi palvelutoimialat

yhteiskunnassamme ymmärretään. Tämä on kuitenkin huomioitu myös raportissa, eikä luokitusta pitäisikään ottaa käyttöön julkaisun kontekstin ulkopuolella.

Luokittelun ongelmat

Toimialaluokittelun näkökulmasta on varmasti välttämätöntä, että luovia aloja voidaan luokitella. Tähän luokittelun vaatimukseen kuitenkin liittyy merkittäviä ongelmia. Jos esille nostetaan esitetyistä alatoimialoista vaikkapa mainonta, niin voidaan nähdä, että jo se rakentuu kuvataiteen ja tarinankerronnan lähtökohdista eli siis yhdistää kulttuurialoja ja rakentaa niistä uuden alatoimialan. Käytännössä toimialaluokituksen näkökulmaa voidaan siis pitää osittain harhaanjohtavana eikä määrittelyjä voi ainakaan pitää tyhjentyinä. Tässä nousee ongelmaksi myös se, että luovan talouden näkökulmasta nämä kulttuurialoihin sitoutuneet luokitukset toimivat lähinnä matriisimaisesti ja niillä on vaikutusta kaikkien toimialojen kentällä. Ne voidaan nähdä toisaalta itsenäisinä toimialoina, mutta aivan yhtä hyvin niitä voidaan tarkastella osana muiden toimialojen käytäntöjä. Onko siis telakkayhtiön markkinointiosasto osa luovia aloja vai telakkateollisuutta? (Luostarinen & Parkkola 2012, 181)

Käytännössä luovan talouden tärkeimmän merkityksen voi johtaa oivallukseen, jonka kulttuurintutkija Raymon Williams tuli tokaiseeksi jo 1950-luvulla sanoessaan, että kulttuuri on arkipäiväistä. Tällä hän tarkoitti sitä todellisuutta jossa elämme, jossa mikään yhteiskunnan tai talouden osa-alue ei enää ole erillään kulttuurisesta merkityksen muodostumisesta. Kulttuuri näkyy kaikkialla. Matkustaja-alukset eivät ole vain matkustamista varten, vaan ne ovat uivia kulttuurikeskuksia, traktoreiden ostopäätökset tehdään muotoilun ja brandeihin kytkettyjen tarinoiden kautta ja vaikkapa kalastus on yhä enenevässä määrin muuttunut ruuan hankinnasta urheiluksi johon sisältyy aimo annos kulttuurista kaipuuta ”takaisin luontoon”. Toisin sanoen niin sanottuja kulttuurista vapaita alueita ei enää ole, vaan viimeistään kaiken medioituminen on sulkenut tämän ”autenttisuuden mahdollisuuden”. (Luostarinen & Parkkola 2012, 178–179) Kuten ruotsalainen media- ja kulttuuritutkija Johan Fornäs on todennut, me voimme valita kulttuuristen muodostumien välillä, mutta kulttuurit, erityisesti ne jotka ovat sidoksissa mediaan ja ”populaariin”, ohjaavat samalla taloutta, yhteiskuntaa ja yksilöitä. (Fornäs 1998, 252–254)

Edellistä ajattelua seuraten päädytään keskustelemaan luovien alojen sijasta luovasta taloudesta. Luovasta taloudesta puhuttaessa on kuitenkin tärkeää nähdä, että se ei ole synonyymi sanaparille luovat toimialat,

vaan käsitteenä huomattavasti laajempi. (Taalas 2010, 11) Käytännössä voitaisiin tehdä yksinkertaistus, jonka mukaan luova talous yhdistää kulttuurista ja taloudellista innovaatiokäsitteen kautta.

Lähtökohta on siis siinä, että innovaatiot ovat keskeisesti luovia, mutta samalla ongelmaksi muodostuu, että toimialaluokittelu tai yleinen erottelu kulttuurisen ja taloudellisen välillä samalla jakaa ja erottelee toimijoita. (Luostarinen & Parkkola 2012, 179) Siis vaikka luovien toimialojen määrittely voi olla hyvinkin merkittävää ja tärkeää määrittelyjen itsensä näkökulmasta, voi se myös olla innovaatiotoiminnan este. Yksi esimerkki tästä voisi olla vaikkapa kahden matkapuhelinvalmistajan välinen kamppailu. Samalla, kun Apple kehitti luovia innovaatioekosysteemejä, niin Nokia kilpailutti alihankintaverkostonsa konkurssiin. Toinen mahdollinen esimerkki voisi olla suomalainen metsäteollisuus, joka piti viimeiseen asti kiinni paperista, vaikka sillä olisi ollut huomattava määrä erilaisia mahdollisuuksia nousta korkeamman jalostusasteen tuotantoon luovemman innovoinnin kautta. Molempien kehitys- tai pikemminkin kehittymättömyyskulkujen tulokset ovat hyvin kaikkien tiedossa, kuten myös niiden massiiviset työllisyysvaikutukset.

Käsitteiden määrittelyä

Luovuuden merkitys ja toimialojen välisten dikotomioiden purkaminen on huomioitu myös kansallisessa innovaatiostategiassa, jonka mukaan ”innovaatiot syntyvät tieteenalojen ja toimialojen rajat ylittävinä erilaisten osaamisten uusina yhdistelminä.” Innovaatiostategia myös korostaa avoimen innovaation merkitystä ja monialaisten työyhteisöjen tarpeellisuutta. (TEM 2008, 7–8 ja 13)

Jotta päästään tarkemmin määrittelemään luovien toimialojen merkitystä muille toimialoille ja innovaatiivisuudelle, on hyödyllistä palauttaa mieleen opetusministeriön luovuusstrategiaraportissa esille tuodut käsittelemääritellyt luovuudesta, innovaatioista, kulttuurista ja Luovista toimialoista. (OPM 2005, 65–66)

Samat käsittelemääritellyt on kiteytetty erinomaisesti Antti Hautamäen artikkelissa Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä (Hautamäki 2009, 16), jonka muotoiluja tässä lainaan. Siis Hautamäen kiteytyksen mukaan:

Luovuus on kykyä tehdä tai tuottaa uutta ja yllättävää, ja se ilmenee esimerkiksi uusina ideoina, merkityksinä, tulkintoina, käytäntöinä ja tuotteina.

Innovaatio on uusi kaupallista tai taloudellista merkitystä omaava keksintö, tuote, palvelu tai toimintamalli. Innovaatiot on osattu kehittää ideatasolta käytäntöön

talouden tai yhteiskunnan piirissä.

Kulttuuri on luovuuden maaperä ja yksi sen ilmentymä. Laajasti ottaen kulttuuri on ihmisten aikaan sama todellisuus sen kaikkine ilmenemismuotoineen (kulttuuri vs. luonto ja biologia). Suppeasti ottaen kulttuuri viittaa historiallisesti ja alueellisesti erilaisiin kulttuureihin (tapoihin, tuotantovälineisiin, uskomuksiin jne.). Kolmanneksi voidaan puhua yhteiskunnan henkisestä sfääristä (ideat, arvot jne.).

Luovat toimialat viittaavat luovan tuotannon toimialoihin. Luova tuotanto puolestaan on kulttuuristen merkitysten vaihdantaa. Tekijänoikeudet muodostavat luovan talouden rakenteen selkärangan. Luovasta taloudesta käytetään myös nimitystä tekijänoikeustalous.

Vaikka oma näkökulmani luovaan talouteen on huomattavasti tekijänoikeustaloutta laajempi ja kattaa käytännössä aikaisemmin esille tulleen näkökulman kulttuurisen ja taloudellisen käsitteiden välisen dikotomian purkamisesta, voidaan Luovuusstrategiaraportin määritellyt kuitenkin nähdä perustana myös luovien toimialojen merkityksen määrittelylle, joka on tämän artikkelin keskeinen tavoite. Tästä huolimatta on muistettava suhtautua hyvinkin varovasti käsitteeseen luovat toimialat. Ne ovat luokitteluja, jotka itsessään ovat erittäin kaukana siitä monipuolisesta todellisuudesta jota luovuus edustaa. Myös luovien alojen ja luovan talouden käsitteiden yhdistämistä on syytä varoa, vaikka se edellisissä määrittelyissä rinnastuukin. Keskeistä kuitenkin on, että luovien alojen tuotteiden tärkein elementti on niiden immateriaalisuus, silloinkin kun itse varsinainen tuote on konkreettinen ja käsin kosketeltava. Luovien toimialojen arvo nousee siitä, että niiden kaikessa toiminnassa keskeistä on tuotteiden sisältämät merkitykset, joita kuluttajat haluavat ostaa ja jotka he kokevat itselleen tärkeiksi.

Luovien toimialojen merkityksen muille toimialoille voi kuitenkin vielä kuvata nostamalla esille aiemmin esitelty ns. kehämalli, johon kuuluu sisäkehältä ulkokehälle: kulttuurin ja taiteen ydintoimialat (kuvataiteet, esittävät taiteet ja kulttuuriperintö), kulttuuritoimialat (Televisio ja radio, elokuva ja video, peliteollisuus, musiikkiteollisuuden tuotteet, kirjat ja muu printti) sekä luovat alat (arkkitehtuuri, muotoilu ja mainonta). Näistä kaikista voidaan löytää esimerkkejä yhteistyöstä muiden toimialojen kanssa. Esimerkiksi kuvataidetta on yritysten toimitiloissa ja yleisötiloissa, yritysten henkilöstöä valokuvataan, tehdään maalauksia, yritysten tuotteita ”dokumentoidaan” taiteen kautta tms. ja esittävät taiteet voivat toimia joko henkilöstön ohjattuna tai spontaanina harrastuksena tai esimerkiksi virkistystoiminnan monipuolisena osana. Kulttuuritoimialojen merkitys taas näkyy hyvinkin monipuolisesti vaikkapa käyttöohjeissa oli ne sitten printtejä tai animaatioita, mutta samalla

kulttuurialat ovat itsessään yksi suurimmista toimialoista maailmassa, kun puhutaan ns. viihdeteollisuudesta. Luovilla aloilla puolestaan tarkoitetaan niitä toimialoja, jotka jo lähtökohtaisesti tarjoavat palveluja muille toimialoille.

Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus. Jos vaikkapa kehon kinetiikan ammattilaisten eli tanssijoiden osaamista viedään nostureiden suunnitteluun, niin mistä silloin on kysymys? Ainakin siitä, että on ymmärretty siirtyä hedelmälliseen yhteistyöhön, johon pitäisi pyrkiä. Silloin puhutaan luovasta taloudesta. Siitä osasta taloutta joko tietoisesti tai huomattavasti useammin tietämättään käyttävät kulttuurin ja luovien alojen tuotteita oman liiketoimintansa pohjana tai käyttövoimana. Vaikkapa autoteollisuuden rakentuminen brändeille, visuaalisuudelle, ja autoilun kulttuurisille merkityksille. Silloin kysymys on vain hyvin pieneltä osin teollisuudesta (koonpano) ja hyvin suurelta osin merkitystaloudesta, joka on lähtökohdiltaan kulttuurista. Näiden kytkentöjen nostaminen tietoiseksi ja niiden tehokkaampi hyödyntäminen puolestaan voisi toimia myös uuden innovatiivisuuden lähteenä. Siksi luovien alojen tarkkarajainen käsitteiden määrittely on paitsi vaikeaa, myös usein turhaa ja jopa yhteistyötä vähentävää. Keinotekoisilla rajauksilla kun on taipumusta olla myös poissulkevia.

Johtopäätöksiä ja provokaatioita: luovuuden merkitys

Eli kun kysymyksenä on ”mitä luovat alat ja kulttuuri voivat muille toimialoille tarjota”, tulee aina ottaa huomioon se monipuolisuus, mitä näillä toimialoilla on. Sitäkään ei ole syytä jättää huomiotta, että monet innovaatioiden kannalta keskeiset paikat kuten Pariisi, Lontoo, New York tai San Francisco ovat myös erittäin tunnettuja taiteestaan tai jopa ensisijaisesti siitä. Kulttuuri tukee aluettaan ja sen taloutta monin tavoin. Syntyvät innovaatiot ovat vain yksi osa tätä. Myös taiteen mukanaan tuoma kiinnostavuus ja omaleimaisuus merkitsevät: ne houkuttelevat osaavia ihmisiä.

Luovien alojen merkitys on siis nähtävä huomattavasti laaja-alaisemmin kuin vain yksittäisten toimialojen kehittämisen näkökulmasta.

Petra Tarjanteen mukaan (Tarjanne 2008) luovien alojen kehittyminen vaikuttaa kolmella tavalla elinkeinosektoriin:

- Luovan osaamisen perustalle syntyy uutta itsestä liiketoimintaa.
- Luova osaaminen auttaa muita toimialoja parantamaan tuotteitaan ja palveluitaan.
- Luovan osaamisen parempi hyödyntäminen lisää koko Suomen kilpailukykyä.

Tähän pitää vielä lisätä se, että luova osaaminen houkuttelee alueelle lisää luovaa osaamista ja on näin rakentamassa luovaa ekosysteemiä, joka mahdollistaa uuden kasvun talouden innovaatiovetoisessa nykyisyydessä.

Mutta... Vaikka kaikki edellä mainitut asiat ovat tiedossa ja niiden merkitys näkyvillä, ei se välttämättä auta jos emme hyväksy niitä mahdollisuuksia, joita luovat toimialat ja luova talous tuovat mukanaan. Kaikki tuntevat esimerkit, kuten Applen, Angry Birds, Fiskarsin, Fordin... mutta kuitenkin uskallus hakea menestysreseptiä on usein heikko. Valitettavasti kulttuuria ja taloutta ei vielääkään osata nähdä kokonaisuuden kautta, vaikka meillä ei taida enää olla varaa Nokian tai metsäteollisuuden kaltaisiin romahduksiin. Nykymaailma on jo kulttuurin läpituunkema, mikään – edes ravinto – ei enää ole sillä tavoin perustarvetydytystä, ettei sen kuluttaminen olisi arvosidonnaista. Tärkeää on hyväksyä tämä tosiasia ja ryhtyä käyttämään sitä asioiden edistämiseen. Tämän päivän maailmaa rakennetaan merkityksillä, ei materiaalla – silloinkin kun kysymyksessä on kaupattava materiaali. Sitä voidaan hyödyntää. Toinenkin vaihtoehto on. Aina voimme kieltää kulttuurin, luovuuden, luovien alojen ja luovan talouden merkityksen ja jäädä odottamaan seuraavia romahduksia.

Lähteet

Fornäs, J., 1998. Kulttuuriteoria: Myöhäismodernin ulottuvuuksia. Vastapaino, Tampere.

Hautamäki, A., 2009. ”Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä.” Teoksessa: Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:30. OPM, Helsinki.

Inkinen, S., 2006. ”Homo Creativus: Havaintoja eräistä aikalaiskäsitteistä sekä luovuuden mysteeristä.” Teoksessa Inkinen, Sam et. al. Minne matka luova talous? Rajalla, Jyväskylä.

KEA, 2006. The Economy of Culture in Europe. Study prepared for the European Commission. KEA. http://ec.europa.eu/culture/key-documents/doc873_en.htm (Viitattu 1.10.2013.)

KTM, 2007. Luovien toimialojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. KTM julkaisuja 10/2007. KTM, Helsinki.

Kuhmonen, P., Kaunisharju, K., 2009. ”Lukijalle”. Teoksessa: Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:30. OPM, Helsinki.

Luostarinen, N., Parkkola, T., 2012. ”Kulttuurista tuottajaksi – Kulttuurituottaja verkostoituvassa merkitystaloudessa.” Teoksessa: Parkkola, Timo (toim.) Tilaa verkostoille! Luovan talouden verkostojen määritelmiä, toimijoita ja solmukohtia. Humak, Turku.

OPM, 2005. Kolme puheenvuoroa luovuuden edistämisestä. Luovuusstrategian osatyöryhmien raportit. Opetusministeriön julkaisuja 2005:35. TEM, Helsinki.

OPM, 2006. Kulttuurin arvo? Kulttuurin kansantaloudellisia

vaikutuksia selvittäneen työryhmän raportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:35. OPM, Helsinki.

Parkkola, T., 2008. Alueelliset työpajat luovien alojen kehittäjille: Loppuraportti. Aluekeskusohjelman verkostojulkaisu 2/2008. TEM, Helsinki.

Taalas, S., 2010. Kohti hybriditalouden haastetta: Keskustelua luovasta taloudesta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 17/2010. TEM, Helsinki.

Tarjanne, P., 2008. <http://www.luotu.fi/yleista>. Lainattu: Parkkola, Timo 2008. Alueelliset työpajat luovien alojen kehittäjille: Loppuraportti. Aluekeskusohjelman verkostojulkaisu 2/2008. TEM, Helsinki.

TEM, 2008. Kansallinen innovaatiostrategia. http://www.tem.fi/files/19704/Kansallinen_innovaatiostrategia_12062008.pdf

TEM, 2013. Julkinen rahoitus luovien alojen yrityksissä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Innovaatio 26/2013. TEM. http://www.tem.fi/files/37477/TEMjul_26_2013_web_17092012.pdf (Viitattu 1.10.2013).

Tilastokeskus, 2012. Kulttuurialan työllisyys on kehittynyt suotuisasti 2000-luvulla. http://www.stat.fi/til/klt/2010/01/klt_2010_01_2012-08-16_tie_001_fi.html (Viitattu 28.9.2013).

► Elina Pettersson, Tampereen teknillinen yliopisto

Arkkitehtuuri, muotoilu ja suunnittelu ovat merkittävä osa teollista tuotantoa, mutta yhteistyössä on vielä runsaasti laajentamisen mahdollisuuksia. Mitä muita sovellusmahdollisuuksia luovien alojen osaamiselle olisi teollisuusympäristössä?

Organisaatioiden haasteena on saada sen jäsenissä olemassa oleva luovuus yrityksen käyttöön. Monesti henkilöstön luovat voimavarat voivat olla jopa ainoa resurssi, jota yritys ei vielä kykene käyttämään tehokkaasti (Välakangas & Välakangas 2003). Luovuutta ei siis välttämättä tarvitse tuoda yrityksen ulkopuolelta, ns. luoviksi määritellyiltä ihmisiltä, vaan taitoja luovuuden johtamiseen ja tunnistamiseen. Luovien alojen osaamista voidaan kuitenkin hyödyntää yrityksen luovien resurssien tunnistamiseen, herättelyyn ja hoitamiseen, sekä ohjaamiseen. Mikäli organisaatiolta puuttuu keinot luovuuden ohjaamiseen yrityksen hyväksi, se kanavoituu muihin kohteisiin, kuten oman yrityksen perustamiseen, harastuksiin tai turhautumiseen (Välakangas & Välakangas 2003). Yritystä hyödyttävän luovuuden syntyminen vaatiikin siis ensisijaisesti ihmisten johtamisen taitoja, sekä työntekijöiden näkemistä tiedon, taidon, tavoitteiden, arvojen ja tunteiden kokonaisuutena.

Yrity maailma pystyy toki ottamaan käyttöönsä luovan metodin milloin hyvänsä, joten mihin luovien alojen ihmisiä sitten tarvitaan? Darsø (2004) erittelee taiteelliset kyvyt ja kompetenssit toisistaan. Taiteellisia kykyjä,

kuten laulutaitoa, piirtämistä, sanataidetta tai kehollista ilmaisua voivat yritykset käyttää suoraan. Kompetensseiksi puolestaan käsitetään kykyä tunnistaa milloin, miten ja kenen kanssa luovia kykyjä on hyödyllistä käyttää ja milloin näkökulmaa on muutettava. Toisaalta luovien alojen menetelmiä ja ihmisiä voidaan ottaa mukaan keksimään, harjoittamaan tai kyseenalaistamaan ja siten löytää uusia sosiaalisia tai tuoteinnovaatioita (art in action). Yrityksillä on usein tehokas järjestelmä tuotteiden kehittämiseen ja keksimiseen, mutta sosiaaliset innovaatiot kaipaavat apua. Luovien alojen keinoin voidaan luoda tila ja ryhmä, joissa sosiaalisia taitoja ja rakenteita voidaan kehittää.

Luovien alojen osaamista voi hyödyntää monin tavoin

Darsøn (2004, 14) mukaan taiteita voi käyttää liike-elämän hyödyksi neljällä tavalla:

- koristeena
- viihdykkeenä
- työkaluna
- strategisena muutosprosessina

Miten luovien alojen osaamista voidaan hyödyntää teollisuudessa?

Taiteen hyödyntämistavoista taide koristeena, viihdykkeenä tai investointikohteena ovat tuttuja ja kenties yleisimpiä käyttötapoja. Taiteen käyttö koristeena on tuttua jokaiselle ja hyvin perinteinen tapa muokata työympäristöä. Taiteen valinnalla voidaan paitsi tuoda työympäristöön kauneutta ja viihtyisyyttä, myös viestiä yrityksestä työntekijöille ja asiakkaille. Klassinen taidekokoelma viestii yrityksestä erilaisia arvoja ja asennetta kuin katu- tai nykytaide. Vastaavasti konttorin sisustuksen pinnat, värit ja muodot luovat kuvan yrityksessä vallitsevasta ilmapiiristä. Useat yritykset käyttävät taidetta myös viihdykkeenä, yleensä yrityksen tapahtumien ohjelman osana tai luontaisena. Perinteisempi tapa on viedä ryhmä katsomaan tai kuuntelemaan esitystä, mutta esityksen voi myös tuoda osaksi työpäivää tai työtilaa.

Kohtaaminen luovien alojen kanssa jää kuitenkin etäiseksi, jos taidetta tarkastellaan vain ulkopuolelta, artefaktina. Taide, jonka tuottamiseen ryhmä voi osallistua, tuottaa osallistujille erilaisia, monipuolisempia tunnekokemuksia ja antaa mahdollisuuden ilmaista itseään uudella tavalla. Myös maineen kehittäminen taiteen avulla on tuttua mainonnan, sponsoroinnin ja tiedottamisen kautta. Jotta vaikutukset eivät jäisi pinnallisiksi, mainetta tulisi kehittää myös yrityksen sisällä luomalla positiivista organisaatiokulttuuria ja bränditietoisuutta. Eniten toimintaan tai ajattelumalleihin vaikuttavia taiteen käyttötapoja ovatkin ne, joissa taide on tuotu osaksi organisaation toimintaa luovien alojen osaajien ja menetelmien välityksellä (Schiuma 2011).

Taiteiden avulla ihmisiä voidaan innostaa tai heidän energiansa ohjaamiseen toivottuun kohteeseen, esimerkiksi ongelmanratkaisuun. Ongelmanratkaisutyökaluna voidaan käyttää esimerkiksi tarinallistamista, jolloin ongelma muutetaan kerronnallisiksi keinoin arvoitukseksi tai älypeliksi. Tarinallistamisella ongelma irrotetaan normaalista kontekstistaan ja henkilöihin liittyvistä ennakkokäsityksistä, jolloin sen käsittely helpottuu ja ratkaisut ovat luovempia. Tarinallistamista käytetään työkaluna myös abstraktimpien kokonaisuuksien hahmottamisessa ja suunnittelussa. Esimerkkinä tästä toimii slovenialainen viulisti Miha Pogačnik, joka käsittelee yritysten strategian luomista ja muutosprosesseja viulukonserttojen avulla. Jokainen osa yrityksen elinkaarta voidaan esittää musiikillisesti kuvaavana osiona, jotka yhdistelemällä saadaan rakennettua esimerkiksi yrityksen historia, visio tai päinvastoin selvittää nykytilaa musiikin keinoin.

Taidetta voidaan käyttää työkaluna myös esimerkiksi tiimirakennuksessa tai innovaatiotyössä. Sovelluskohteita ovat oikeastaan kaikki sellaiset tehtävät, joissa ajattelun toivotaan kulkevan uudenlaisia ratoja; halutaan rikkoo vanhoja jumiutuneita tapoja, ylittää konflikteja tai

luoda jotain uutta. Tiimin ryhmäytymisessä ja luottamuksen rakentamisessa voidaan esimerkiksi hyödyntää sirkusmenetelmiä, joissa leikillisen, fyysisen tekemisen kautta tullaan tutummiksi, puretaan hierarkiahakuisuutta ja harjoitellaan tempua jonka onnistumiseen vaaditaan kaikkien osallistuminen ja luottamus toistensa osallistumiseen. KaleidosCup-kilpailussa opiskelijoiden rentouttamiseen ja ryhmäytymiseen käytettiin improvisaatioteatteria. Improvisaatiolla heräteltiin rohkeutta heittää ideoita ryhmälle ja reagoida positiivisesti hulluuhinkin ideoihin.

Toisaalta taidelähtöisiä menetelmiä voidaan käyttää inspiroinnin työkaluna esimerkiksi itsearviointissa, työilmapiirin kartoittamisessa tai työntekijän itsetuntemuksen kehittämisessä. (Schiuma 2011, 104–112) Piilevää tietoa ja ajattelumalleja voidaan tuoda esiin muun muassa draaman keinoin. Arviointien tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää erityisesti organisaatiomuutoksissa, jolloin ongelmiin osataan varautua ja niitä voidaan helpommin käsitellä. Työntekijä, jolla on ymmärrys omasta osaamisestaan, organisaation suunnasta ja roolistaan työyhteisössä, reagoi todennäköisesti eri tavalla organisaation muutoksiin kuin epävarma henkilö.

Strategisella muutosprosessilla voidaan tavoitella erilaisia yritykselle tärkeitä asioita, joita työntekijöiden toivotaan ilmaisevan. Taidealojen osaamisen avulla voidaan luoda myös uutta organisaatiokulttuuria, sitouttaa henkilöstöä uusiin toimintatapoihin tai helpottaa muutuneen organisaation me-hengen kehittymistä.

Luovilla aloilla on annettavaa teollisuudelle myös epäsuorien ammatillisten taitojen saralla. Tällaisia taitoja ovat esimerkiksi sujuva kirjoittaminen, kuuntelu ja läsnäolo, havainnointi, improvisointi tai organisointitaidot. Lisäksi luovien alojen menetelmin voidaan harjoitella verkostoitumiselle ja suhteiden ylläpidolle tärkeitä kommunikointitaitoja ja asiakkaan kohtaamista. (Schiuma 2011, 122–124, 137–144) Teollisuusyritysten henkilöstö todennäköisesti käyttää näitä taitoja päivittäin, muttei useinkaan saa niihin koulutusta.

Innovaatioita uudesta näkökulmasta?

Innovaatiot vaativat myös heittäytymistä ja riskinottoa, intuition käyttöä, kokeilemistä. Luovien alojen tärkeimmäksi valitksi voidaankin olettaa juuri kyky toimia luontevasti epävarmuuden ja epäselvyyden alueilla, konseptien ja abstraktien ajatusten maailmassa. Meissä jokaisessa olevia luovia kykyjä tai taitoja voidaan toisaalta herätellä käytettäväksi työkaluina prototyyppien ja konseptien luomisessa (taide roolimallina). Monimutkaiset ideat ja ajatukset voivat olla vaikeita sanoa kuvailtavaksi ja työympäristö sellaisenaan voi muuttuvuudessaan tuo-

da haasteita kommunikaatioon ja kehittämiseen. Luovien keinoin voidaan harjoitella esimerkiksi tuntemuksen tai mielikuvan ilmaisua, sekä kommunikointia käyttämällä hyväksi muitakin ilmaisun tapoja kuin puhuttu ja kirjoitettu kieli. (Darsø 2004)

Nimenomaan uuden näkökulman kokeileminen ”kädet savessa” voi tuottaa suuntaa muuttavia oivalluksia (Parviainen 2003). Asiantuntijoina painotamme voimakkaasti tiedon ja järjen varaan tutkiessamme tilanteita ja ongelmia. Ymmärrämme ”out of the box”-ajattelun tärkeyden ja kokeilemme ajatella asioita toisten näkökulmasta, uudella tavalla. Edelleen pysyttelemme kuitenkin järjen ja tiedon tasolla, järkeilemme miten toinen näkee tilanteen, mitä hän tilanteessa kokee ja tuntee. Olemme kuitenkin oman ajattelumme asettamisessa raameissa, turva-alueella, josta käsin tuskin löydämme radikaaleja oivalluksia. Itsensä haastaminen kokeilemaan käytännössä uusia tekemisen tapoja tai toisen ihmisen asemaa voikin olla oivallusten syntymisen kannalta hedelmällisempää (Parviainen 2003). Tilannetta tai organisaatiota on mahdollista yrittää ymmärtää eläytymällä esimerkiksi asiakkaan tai toisen työntekijän näkökulmaan tai kokeuksiin.

Konkreettisesti kokeileminen ja toiseen lähestymistapaan sopeutuminen tuottaa kokemuksia ja tunteita, joista osa on todennäköisesti ristiriidassa aiempien kokemustemme kanssa. Eri alojen koulutus pyrkii ohjaamaan oppimista ja ajattelua tiettyyn suuntaan, joka on alalle ominainen. Asiantuntijatehtävissä toimivat henkilöt, eli ne, joilta eniten odotetaan uusia ideoita ja innovaatioita, ovat ”marinoituneet” vuosia oman alansa kontekstissa ja ajatusmaailmassa. Myös mitä pidempään asiantuntija on työskennellyt samassa tai samankaltaisessa organisaatiossa, sitä enemmän hän todennäköisesti on kotiutunut ympäristönsä itsestäänselvyysiin. Sokeudumme helposti arjelle, vaikka meillä olisi runsaasti elämyksellistä tietoa organisaatiostamme (Parviainen 2003). Erilaiset innovaatiotyökalut ja tuotekehittelyn metodit auttavat meitä kyllä, mutta nekin rajautuvat ”nähtyihin” organisaation osiin, niihin joihin kiinnitämme huomiota. Sokeat pisteemme eivät ole näiden metodien ulottuvilla, jolloin jotain todella uutta ja ainutlaatuisia voi jäädä oivaltamatta. Meille tuntemattoman, toisen alan toimintatapoja kokeilemalla voidaan oivaltaa jotain jota emme ole organisaatiostamme ennen nähneet. Kenties juuri näissä itsestäänselvyyksissä, organisaation, toimintatavan tai alan lainalaisuuksissa, piilevätkin merkittävimmät innovaatioiden kohteet ja aiheet.

Mikä hyvänsä luovan alan toiminta yrityksessä ei toki tuota tuloksia tai sovi organisaatiolle. Luovien ammattilaisten käytössä pätevätkin samat periaatteet kuin muiden kumppanuuksien valinnassa. On tiedettävä mitä

kumppanuudelta halutaan, sekä kuinka intensiivisestä ja pitkästä kumppanuudesta on kyse. On ajoitettava ja pohjustettava luovan alan työpaja tai muutosprosessi huolella ja valittava sopivat osaavat kumppanit. On kysyttävä, kyseenalaistettava ja selvítettävä mistä on kyse ja ennen kaikkea on aloitettava tarpeeksi pienestä. (Darsø 2004, 166–172)

Lähteet

Darsø, L., 2004, *Artful Creation - Learning-Tales of Arts-in-Business*, Samfundslitteratur, Frederiksberg.

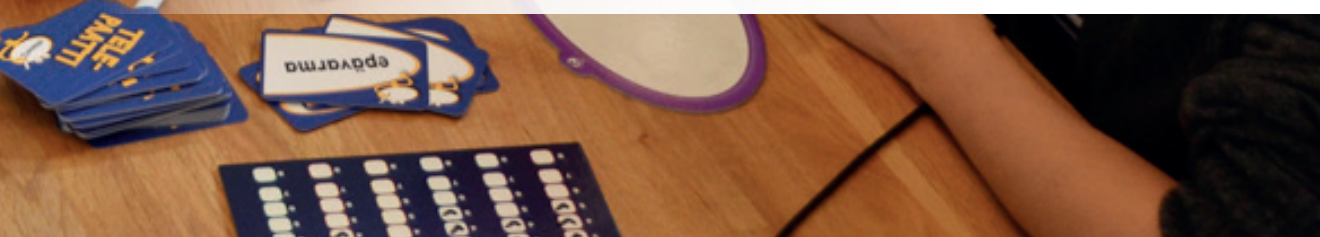
Parviainen, J., 2003, *Spamia, Ilmahyökkäyksiä ja pimennyksiä: pohdintoja organisaatiosta ja johtamisesta*. Teoksessa: Keso, H., Lehtimäki, H., Pietiläinen, T. (toim.) *Forte! Tarinoita taiteen merkityksestä liiketoiminnan kentässä*, Akatiimi, Hamina.

Schiuma, G., 2011, *The Value of Arts for Business*, Cambridge University Press, Cambridge.

Välikangas, L., Välikangas, K., 2003, *Pienet alut – isot mahdollisuudet*. Teoksessa: Keso, H., Lehtimäki, H., Pietiläinen, T. (toim.) *Forte! Tarinoita taiteen merkityksestä liiketoiminnan kentässä*, Akatiimi, Hamina.



Kulttuurituottaja monialaisessa yhteistyössä



► Lan Le, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Ei ole uutta, että uudet innovaatiot syntyvät eri alojen tiedon ja taidon ristiin pölytyksessä.

Toimialojen välissä on kuitenkin kuilu ylitettävänä, sillä ennakoasenteet ovat yleisiä eikä alojen välillä ole vakiintuneita yhdistäviä rakenteita. Kaleidoskoopissa projektituottaja loi konkreettisia yhteyksiä luovien alojen osaajien ja teollisuusyritysten välille käynnistämällä pilottikokeiluja.

Kulttuurisektori on edelleen alojen yhteistyökentällä oudoksuttu partneri. Yhtäältä varautuneisuutta aiheuttaa se, että kulttuurilähtöisiä toimintatapoja ei ole vielä testattu tarpeeksi, jotta voimme todentaa niistä johtuvia välittömiä taloudellisia hyötyjä. Toisaalta kulttuurialan omat perinteet rajoittavat uskallusta heittäytyä vieraille toimialueille. Toki on muistettava, että luovilta aloilta löytyy myös sellaisia toimijoita, jotka haluavat tehdä puhtaasti taidetta tai jostain muusta syystä eivät ole kiinnostuneita soveltamaan osaamistaan ammattinimikkeensä perinteistä poikkeavasti.

Moniammatillinen yhteistyö edellyttää Raija Nurminen mukaan vuorovaikutusta. Sujuva vuorovaikutus taas on mahdollista, kun tiedostetaan ja arvostetaan eri alojen kulttuureja ja kulttuurista tietoa. (Isoherranen, Nurminen & Rekola 2008, 182) Katri Halonen taas kirjoittaa, että kulttuurin ja talouden välisiä jännitteitä lieventämään tarvitaan kulttuurituottajaa, joka artikuloi eri ääripäiden merkityksiä ymmärrettäväksi. (Halonen 2011, 13-14) Yksi tuottajan tärkeimmistä tehtävistä onkin toimia puheenjohtajana sekä tulkkina alojen välillä, löytää yhteinen tahtotila ja rohkaista yhteistyöhön. Ei

siis riittä, että tuottaja järjestää tapaamisia ja kirjaa niistä muistiinpanoja, vaan hänen tulee myös tuntea jonkin verran alojen käytänteitä voidakseen johtaa keskustelua ja katalysoida yhteistyön syntymistä.

Kaleidoskoopissa projektituottaja luo luovien alojen ja meriteollisuuden yritysten välille yhteistyötä käynnistämällä hankerahoituksella pilottiprojekteja. Tuottajan tehtävänä on tunnistaa meriteollisuuden tarpeet, joihin luovuudella ja kulttuuriosaamisella voi vastata, ja yhdistää kysyntää ja tarjontaa. Tuottajalta vaaditaan siis valppautta huomata myös rivien välistä hiljaisia signaaleja sekä taitoa vakuuttaa eri osapuolet toimimaan yhdessä. Esimerkiksi Hallava Filmin Toni Panula kiitteli palautehaastattelussa Kaleidoskooppia siitä, että projektituottajan aloitteesta tuli ylipäätään mieleen tarjota elokuvatuotannon palveluja rahtivarustamo Meriaura Groupille. Meriaura News -pilotissa kokeiltiin Meriauran henkilöstön osallistamista yrityksen strategiatyöhön elokuvatyöpajan avulla. Ennen yritysten kohtaamista molemmat osapuolet kokivat toisen alan kaukaiseksi eivätkä nähneet, millä tavoin voisivat tehdä yhteistyötä. Pilotin seurauksena Hallava Filmi on Meriauran suosituksella kuitenkin toteuttanut meriteollisuuden eri

tahojen kanssa useita meriaiheisia elokuvia. Meriauran henkilöstöjohtaja puolestaan pohtii elokuvan jatkohödyntämismahdollisuuksia henkilöstön kouluttamisessa yrityksen sisällä.

Keskusteluyhteyden avaamiseksi tuottajan täytyy tehdä kulttuuri vastapuolelle helpommin lähestyttäväksi. Musiikkibisneksessä tuottajan rooli on ymmärtää kuulijoita ja jalostaa artistien teoksista kaupallisesti kiinnostavia tuotteita. Myös monialaisessa yhteistyössä tuottajan pitää tunnistaa tarpeet kulttuuriosaamiselle ja auttaa luovien alojen toimijoita tuotteistamaan asiantuntijuutensa. Kaleidoskooppi-hankkeessa tämä tarve on käynyt selvästi ilmi projektituottajan tekemissä haastatteluissa ja työpajoissa, joissa on ollut sekä luovien alojen toimijoita että meriteollisuuden edustajia. Ratkaisuksi järjestettiin ”Co-Creative Power Ship”-koulutus luovien alojen vahvuuksien tunnistamiseen yhteistyössä konsulttitoimisto InRoosin kanssa sekä ”Haasteista mahdollisuuksia”-koulutus luovien alojen osaamisen tuotteistamiseen muutostoitto Wevolven kanssa. Palautteissa kiiteltiin erityisesti mahdollisuudesta kaivattuun ajatusten vaihtoon ja vertaistukeen, sillä useimmiten mikroyrittäjinä toimivilla luovien alojen ammattilaisilla ei riitä resursseja kehittämistoimintaan. Koulutukset toteutettiin osana Icebreaker -pilottikokonaisuutta, jossa kehitettiin luovien alojen osaajille tuottajavetoista toimintamallia viedä kulttuurilähtöisiä välineitä työyhteisöihin. Pilottikokonaisuuden aikana testattiin luovia menetelmiä mm. STX:n suunnittelutiimissä, Freja Logisticsin Turun yksikössä sekä Wärtsilän koulutustimissä. Kehitetystä menetelmästä on koostettu Icebreaker -korttipakka.

Kun kulttuurin määritelmää ei rajoiteta pelkästään taiteeseen, se ulottuu kokonaisvaltaisesti kaikkeen ihmislähtöiseen toimintaan, ihmisten väliseen vuorovaikutukseen sekä yhteisön synnyttämiin toimintatapoihin ja ajatusmalleihin. Tämä avaa useita mahdollisuuksia luovien alojen toimijoille. Esimerkiksi teatteria ja peliteknikkaa voi käyttää vaikkapa merenkulkijoiden turvallisuusharjoituksissa, kuten Kaleidoskoopin VIRTU-pilotissa on tehty. Pilottikokonaisuus muodostui kahdesta osasta. Ensimmäisessä osassa EduArtin näyttelijät esittivät Finnlinesin turvallisuusharjoituksissa hankalia asiakkaita. Kokeilun tarkoituksena oli testata ”oikeiden asiakkaiden” tuomaa lisäarvoa harjoituksiin. Tuloksena todettiin, että näyttelijöiden avulla saatiin harjoituksista todentuntuisempia ja päästiin harjoittelemaan tehokammin miehistön vuorovaikutustaitoja kriisitilanteessa. Toisessa osassa Metaverstas kehitti merenkulkuoppilaitos Aboa Maren turvallisuuskoulutusten tueksi prototyypin virtuaalioppimisympäristöstä. Yhteistyön tarkoituksena oli kokeilla tietokonepelin elementtien so-

veltuvuutta vuorovaikutteiseen koulutukseen. Uudella työkalulla haluttiin myös tarjota opiskelijoille paremmin todellisuutta simuloiva oppimiskokemus. Molemmat yhteistyökokeilut tarjosivat luoville toimijoille ponnahduslaudan jatko-yhteistyölle sekä muille vastaaville projekteille.

Monialaisen yhteistyön tärkeimpiä lisäarvoja on, että se tarjoaa mahdollisuuden erikoistumiselle. Tuottajan tehtävä on tehdä mahdolliseksi se, että sisältöosaajat voivat keskittyä omiin vahvuusalueisiinsa ja toimia oman alueensa asiantuntijoina. Tuottaja johtaa yhteistyötä luomalla puitteet yritysten väliselle kanssakäymiselle ja viemällä keskustelut kohti molempia osapuolia hyödyttäviä tuloksia. Erona ryhmäprosessia tukevaan puolueettomaan fasilitaattoriin sekä sisältöön erikoistuneeseen konsulttiin tuottajan rooli muuttuu yhteistyöprosessin aikana aktiivisesta sisällön tuottajasta ryhmäprosessin johtajaksi. Alussa tuottajan tärkein tehtävä on virittää osapuolten kiinnostus yhteistyöhön tarjoamalla konkreettisia toimintaehdotuksia. Tässä vaiheessa on oleellista, että tuottaja ymmärtää asiantuntijoiden kieltä ja kulttuuria pystyäkseen neuvottelemaan osapuolten välillä. Kun yhteistyö on lyöty lukkoon, tuottaja siirtyy taka-alalle huolehtimaan pääasiassa siitä, että osapuolet keskustelevat sisällöstä ja toteuttavat yhteistyötä sovituksi.

Tuottaja on sillanrakentaja alojen välillä. Kulttuuri-etuliitteen kera hänen tehtävänä on nimenomaan rakentaa ylitysväylä kulttuurille. Sillan rakennettuaan hän ei kuitenkaan jää katselemaan ylitystä sivusta, vaan johdattaa kulttuurin oikean kumppanin luo ja pyrkii edesauttamaan kestäväää ystävyyttä.

Lähteet

Halonen, Katri 2011. Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Isoherranen, Kaarina, Nurminen, Raija & Rekola, Leena 2008. Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.



Esimerkiksi teatteria ja peliteknikkaa voi käyttää vaikkapa merenkulkijoiden turvallisuusharjoituksissa, kuten Kaleidoskoopin VIRTU -pilotissa on tehty.



OSA II

Innovaatioista

Innovaatioita ja niiden syntymistä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Innovaatio voidaan nähdä yhtäläillä lopputuotteena tai palveluna kuin tärkeänä prosessina. Tässä osiossa on käsitelty innovaatioiden syntyä ja kehittelyä, erilaisia innovaatioita ja niiden hyödyntämistä sekä innovaatiotaitojen opettamista.

► Elina Pettersson, Tampereen teknillinen yliopisto

Historia toistaa tarinoita ihmisistä, joiden pään päälle syttyy idealamppu kylpyammeessa. Käsitämmekin usein luovan idean syntymisen oivaltamisesta käsin ja jätämme huomiotta sitä edeltävät vaiheet. Toisaalta, huomiotta jää usein myös se, mitä tapahtuu idean jälkeen. Vaikka luovalla idealla on sinänsä arvoa itsessään, se ei vielä tuota yritykselle kilpailuetua. Seuraavassa avataan luovan idean syntymistä, luovaa ongelmanratkaisua, sekä innovaation syntyä prosessinäkökulmasta.

Heureka! Luovan idean tai ratkaisun syntymistä voidaan käsitellä ns. Poincarén luovuuden prosessina, jossa vuorottelevat tietoinen ja tiedostamaton. Oivaltamiseen pääseminen vaatii ennakkotietoa ratkaistavaan ongelmaan vaikuttavista tekijöistä ja perussäännöistä (esimerkiksi ammatillinen tieto, fyysiikan lait tai asiakaskunta), sekä jalostumisaikaa. Tietoinen **valmistautumisvaihe** on ongelman ratkaisemiseksi vaadittavan tiedon keräämistä, jossa asiantuntijuuden tuomalla kyvyllä erotellaan merkityksellinen tieto massasta. **Hautumisvaiheessa** tietoa prosessoidaan tiedostamatta. Hautumisvaihe vaikuttaa näennäisesti tehottomalta, sillä näkyvää jälkeä ei synny, mutta on olennainen osa ratkaisun kehittymistä.

Oivaltaminen saattaa tapahtua myös tietoisien työn aikana, mutta todennäköisemmin silloin, kun ihminen ei tietoisesti ajattele tehtäväänsä, tai keskustele muiden kanssa (Csikszentmihályi & Sawyer 1995). Oivaltamisen, jälkeen siirrytään prosessissa **todennusvaiheeseen**, joka voidaan käsitellä myös ratkaisun arviointi- tai jalostusvaiheena. Tässä vaiheessa ratkaisua tarkastellaan jälleen tietoisesti ympäröivien rajoitteiden ja odotusten valossa, esimerkiksi sen tuottamisen kustannusten tai potentiaa-

listen markkinoiden kautta. Pelkkä ideoiden heittely ei olekaan yksin luovuuden mitta, eikä tae uuden syntymisestä. Sosiaaliset kontaktit ja ideoiden käsittely yhdessä on olennainen osa luovaa prosessia, etenkin sen alku- ja loppuvaiheita. Henkilön tulee olla tietoinen siitä, mitä jo on olemassa ja mitä muut tietävät voidakseen luoda jotain aidosti uutta (Lawson 2005).

Ideasta toteutukseen – luovan ongelmanratkaisun prosessi

Luovaan ongelmanratkaisun prosessi on alun perin Alex Osbornin ja Sidney Parnesin kehittämä kokoelma ongelmanratkaisumenetelmiä (Isaksen & Treffinger 2004). Se sisältää osin samoja elementtejä kuin edellä mainittu luovuuden prosessi, mutta painottuu tietoisesti johdettuun ideoiden keräämiseen.

Luovan ongelmanratkaisun vaiheita ovat tavoitteen asettaminen, siihen liittyvät tosiasiat, ongelman määrittely, ideointi, ratkaisun valinta, ratkaisun hyväksyttäminen ja ratkaisun toteutus (Creative Education Foundation 2013). Luovan ongelmanratkaisun prosessi ei ole aina suoraviivainen, vaan siinä voidaan palata takaisin



Ongelmasta ratkaisuksi,
ratkaisusta innovaatioksi
– Luovien ideoiden ja innovaatioiden
syntyminen prosessinäkökulmasta

edelliseen vaiheeseen. Kuhunkin vaiheeseen keskitytään kuitenkin itsenäisenä osana, sillä niihin sisältyy erilaiset mielentilat ja tavoitteet.

Ongelman määrittelyvaiheessa keskitytään sopivan kysymyksen asettamiseen, esimerkiksi ”miten tämän asian voisi tehdä paremmin?” tai ”mitä muita keinoja voisi olla?” . Kysymyksenasettelun haasteena onkin luoda ongelma sellaiseksi, että siihen voidaan keksiä mahdollisimman monta ratkaisuideaa. Tosiasioiden keräämisen vaiheessa kerätään tarvittava tieto ongelman laadusta, sekä siihen vaikuttavista tekijöistä ja lähtökohdista. Tiedonkeruu voi merkitä myös tarvittavan asiantuntijuuden omaavien henkilöiden kutsumista mukaan prosessiin. Toisaalta tietoa voidaan kerätä ongelmaan näennäisesti kuulumattomasta aiheesta, jota käytetään kipinäna uudelle näkökulmalle. Esimerkiksi tuotekehityksessä (laivan ravintolan sisustus) lähtötietoina voidaan käyttää toisen tuotteen (kesämökki) ominaisuuksia ja siihen liittyviä tunteita.

Ideointivaiheessa tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman paljon ideoita, sekä hulluja että järkeviä, keskittymättä niiden toteutusmahdollisuuksiin. Vasta ideoinnin jälkeen keskitytään muutaman toteuttamiskelpoisimmaksi arvioidun valintaan ja mukaan tulevat realistisuus ja rajoittavat tekijät. Erityisesti nämä vaiheet tulisi pitää erillään toisistaan niiden erilaisten lähtökohtien vuoksi. Luovuutta käsittelevässä kirjallisuudessa puhutaankin usein siitä, että mitä enemmän ja erilaisempia vaihtoehtoja ideointivaiheessa syntyy, sitä parempia lopulta valitut vaihtoehdot ovat.

Viimeisenä vaiheena valittu ratkaisu toteutetaan. Toteutusvaiheessakin on vielä mahdollista tarkastella, ovatko ratkaisun tulokset toivotunlaisia, vai palataanko prosessissa taaksepäin valitsemaan jokin toinen ratkaisu.

Ideasta innovaatioksi

Jotta ongelman ratkaisusta syntyisi innovaatio, prosessi tarvitsee vielä yhden vaiheen, hyödyntämisen (Tidd & Bessant 2009). Kun ongelma on määritelty, pohjatieto kerätty, ongelma on saanut hautua ja kehittyä oivallukseksi tai se on valittu ideariihen tai muun työvälineen kautta, se toteutetaan. Toteutettukaan idea ei ole vielä innovaatio, ellei se a) leviä ja b) hyödytä yritystä rahallisesti. Hyödyntämis- eli levitysvaihe merkitsee tuote- tai palvelukeksinnön leviämistä asiakaskunnan käyttöön niin laajalti, että se tuottaa voittoa. Toisaalta prosessin innovaation tapauksessa rahallinen hyöty on epäsuoraa ja tulee kustannus- ja aikasäästöjen, sairauspoissaolojen vähenemisen tai henkilöstön paremman tuottavuuden

kautta.

Innovaatioprosessi vaatii suunnitelmallisuutta ja panostusta. Yrityksellä on oltava selkeä innovaatiostrategia ja sen on oltava organisaationa innovaatioiden syntymistä tukeva. Suuntaamattomat innovaatioponnistelut – keksiminen keksimisen vuoksi – kuluttavat resursseja turhaan. Vastaavasti yritys, jonka kulttuuri ei tue innovaatioiden syntymiselle elintärkeää yrityksen ja erehdyksen mahdollisuutta tuskin kykenee viemään innovaatioprosessia hyödyntämisen vaiheeseen saakka.

Lähteet

Csikszentmihályi, M., Sawyer, K. 1995. Creative Insight: The Social Dimension of a Solitary Moment. Teoksessa Sternberg, R. J. & Davidson, J. E. (toim.) The Nature of Insight. The MIT Press. Cambridge, USA.

Isaksen, S., Treffinger, D. 2004. Celebrating 50 years of Reflective Practice: Versions of Creative Problem Solving. The Journal of Creative Behavior, 38(2), 75–101.

Lawson, B. 2005. How Designers Think. 4. painos. Architectural Press. Oxford, England.

The Creative Education Foundation Inc. 2013. <http://www.creativeeducationfoundation.org/our-process/what-is-cps>. Luettu 21.10.2013

Tidd, J., Bessant, J. 2009. Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change. 4. painos. John Wiley & Sons Ltd. Chichester, England.



► Lan Le, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Innovaatiosta ajatellaan usein, että se on jotain kokonaan uutta ja ihmeellistä, kun todellisuudessa se on usein olemassa olevien asioiden yhdistämistä. Minkälaista osaamista tarvitaan löytämään näitä uusia yhdistymiskohtia?

Innovaatiot syntyvät alojen välimaastossa

Innovaatiosta ajatellaan usein, että se on jotain kokonaan uutta ja ihmeellistä, kun todellisuudessa se on usein olemassa olevien asioiden yhdistämistä uudella tavalla. Silloin tällöin näitä oivaltavia uusia yhdistelmiä löytyy onnekkaiden sattumien kautta. Useimmiten yhdistelmien löytymistä voi kuitenkin myös tietoisesti vauhdittaa risteyttämällä rohkeasti eri asioita, tietoja ja taitoja.

Liikekonsultti Frans Johanssonin mukaan hedelmällisin paikka innovaatioille on alojen välimaastossa. Hän nimeää alojen kohtaamispaikassa esiintyvää merkittävien innovaatioiden ryöppyä Medici-ilmiöksi 1400-luvulla eläneen firenzalaisen pankkiirisuvun mukaan, joka rahoittamalla eri alojen lahjakkuuksia houkutteli mitä moninaisimpien alojen taitureita kaupunkiin. Siellä tiedemiehet, filosofit ja taiteilijat kohtasivat, oppivat toisiltaan ja mursivat opinalojen ja kulttuurien välisiä raja-aitoja saaden aikaan tänä päivänä renessanssin tuntemamme luovuuden kultakauden. (2005, 19)

Myös Suomen kansallisessa innovaatiostrategiassa julistetaan, että innovaatiot syntyvät usein tieteenalojen ja toimialojen rajat ylittävänä osaamisen uusina yhdistelminä. Väitteeseen vahvasti uskoen Kaleidoskooppi-

hanke pyrkii luomaan kestäviä ja monistettavia yhteistyömalleja luovien alojen ja meriteollisuuden välille. Tavoitteena on edistää alojen välistä tiedon ja taidon vaihtoa ja sillä edesauttaa uusien keksintöjen syntymistä.

Menestyvä innovaatio vaatii selkeän käsityksen kohderyhmästä sekä käyttäjärajapinnasta. Risteilylaivan keskivertomatkustaja tuskin on kiinnostunut ”paremmista hitsausaumoista” tai ”aluksen katodisen suojan parantumisesta”. Ylläpidon ja huoltohenkilökunnan kannalta näillä voi kuitenkin olla suuri merkitys. Molempien perspektiivien pitäisi olla yhtä tärkeitä varustamolle, sillä palvelujen käytön lisääntyminen merkitsee tulojen kasvua ja kaluston kulumisen vähentyminen merkitsee kulujen pienentymistä.

Humakin TKI-päällikkö Timo Parkkola on lausunut oivaltavasti, että asiakkaalla on kolme erilaista syytä tehdä ostopäätöksensä: hyväksyttävä syy, järkevä syy ja oikea syy. Ajatuksen voi soveltaa risteilymatkustajiin, joille hyväksyttävä syy risteilyn valinnalle paikasta toiseen lentämisen sijasta voi olla esimerkiksi merimatkustamisen pienempi hiilijalanjälki verrattuna lentämiseen. Järkevä syy voisi olla ajan ja rahan säästyminen, kun ei

tarvitse suunnitella ohjelmaa ja varata lentoja ja majoituksia erikseen. Todellinen syy on kuitenkin todennäköisesti se, että pääsee nauttimaan kuuluisan kelluvan kaupungin ylellisestä elämäntyylistä sekä elämyksellisistä palveluista ja voi kerskailla sillä Facebook-päivätyksissä. Hitsaajalle hyväksyttävä syy uuden työkalun käyttöön ottamiseen voi olla se, että yrityksen määrärahyksiä on noudatettava ja sitä käytetään, mitä on tarjolla. Järkevä argumentti on vaihtaa uuteen laitteeseen sen paremman turvallisuuden takia. Todellinen syy totuttujen rutiinien muuttamiseen ja uuden toimintatavan opetteluun on kuitenkin oma motivaatio ja mieltymys. Jos uusi hitsauskone tuntuu vanhaa miellyttävämmältä käyttää, siihen vaihtaminen ei ole ongelma.

Risteilyaluksia suunniteltaessa on hyvä muistaa, että ne eivät vain kuljeta ihmisiä paikasta toiseen, vaan ovat osana lopullista määränpäättä. Niiden menestys matkailualan markkinoilla riippuu siitä, miten hyvin ne osaavat ennakoita kuluttajien jatkuvasti muuttuvia kulttuurillisia tarpeita. Esimerkiksi kiihtyvästi kasvavilla Aasian markkinoilla risteilyalusten ulkokansille saattaa olla enemmän kysyntää puutarhoina, joissa voi harrastaa tai chitää tai pelata mahjongia, ennemmin kuin auringonototerasseina.

Laivojen ulkokansiin liittyen korkeakoulujen eri alojen opiskelijoille annettiin Kaleidoskooppi-hankkeen vuosittaisessa KaleidosCup –innovointikisassa vuonna 2012 haaste keksiä ympärivuotista käyttöä Itämeren matkustajalauttojen ulkokansille. STX Finlandin, Teknologiateollisuuden, Deltamarinin ja Painting DB:n edustajista koostuva tuomaristo valitsivat voittajaksi kolmen kulttuurituotannon opiskelijan ryhmän, jolla oli muihin osallistujiin nähden koulutustaustansa perusteella vähemmän pätevyyttä teknisellä ja kaupallisella alalla. Heidän kilpailuehdotuksensa erottui edukseen omaperäisellä ja toteutuskelpoisella palvelukonseptilla, joka keskittyi käyttäjäelämysten luomiseen monimuotoisten teknisten ratkaisujen sijasta. Myös seuraavan vuoden 2013 innovointikilpailussa voitti jälleen kulttuurituotannon opiskelijaryhmä, jonka valitsi suurimmalta osin teollisuuden edustajista koostuvan tuomaristo. Aiheena oli taas kerran suunnitella uusia ratkaisuja meriteollisuuteen. Tämä osoittaa sen, että kulttuuriosaamisella on merkitys myös meriteollisuudessa.

Iiris Aaltio kirjoittaa, että kulttuurituotteen syntymisessä esille nousevat inhimilliset voimavarat, luova prosessi sekä korkeaan laatuun pyrkiminen tarjoavat hyvän esimerkin minkä tahansa organisaation johtamiseen. (2003, 29) Luovilta aloilta löytyy keinoja muun muassa virittää työntekijät luovuuteen ja madaltaa kynnystä heidän tuoda ideoitaan julki. Esimerkiksi Kaleidoskooppi-hankkeen Icebreaker –pilotissa TheatreWorksin

Satu-Mari Jansson ja näyttelijä Anu Koskinen käyttivät teatterin menetelmiä aktivoidakseen keskustelua ja ratkaisujen ideointia Freja Logisticsin Turun tiimin sisällä. Kokeilun tuloksena ääneen pääsivät myös sellaiset ihmiset, jotka eivät normaalisti tuo ajatuksiaan julki. Esille nousi myös sellaisia asioita, jotka olisivat muutoin jääneet hiljaiseksi tiedoksi.

Vaikka erottelemme luovat alat ja meriteollisuuden, luovuus ei ole minkään yksittäisen ammattikunnan omaisuutta, vaan se kuuluu kaikille. Jokainen ihminen voi olla luova koulutuksesta ja ammatista riippumatta. Luovat alat voivat kuitenkin edesauttaa uusien innovaatioiden syntymistä tarjoamalla välineitä sekä ihmislähtöistä kulttuuriosaamista luovaan työskentelyyn.

Luovuus ei ole myöskään yksilölaji, vaan suuri osa luovuuden tuotoksista syntyy vuorovaikutuksessa useiden ihmisten välillä. (Koski & Tuominen 2004, 123) Soololaulajankin taustalta löytyy useimmiten manageri, tuottaja ja bändi. Ja yksittäisillä näyttelijöilläkin on usein suuri taustajoukko ohjaajia, tuottajia, kuvaajia ja muuta työryhmää, jolla on oleellinen rooli näyttelijän työn lopputuloksessa.

Menestyvä tuote syntyy usein palautteen ja parannusehdotusten siivittämänä. Erilaisten näkemysten kuuleminen ja näkökulmien yhteensovittaminen voi kuitenkin synnyttää myös kokonaan uusia ja yllättäviäkin oivalluksia. Edellytyksenä on ennakkoluuloton ympäristö, jossa tieto ja taito saa vapaasti törmätä eri asiantuntijoiden välillä.

Lähteet

Aaltio, Iiris 2003. Kulttuuritutkimus organisaatioiden ja johtamisen valottajana. Teoks: H. Keso, H. Lehtimäki ja T. Pietiläinen (toim.) Forte! Tarinoita raiteen merkityksestäliiketoiminnan kentässä. 29-32. Hamina: Akatiimi.

Johansson, Frans 2005. Medici-ilmiö. Huippuoivalluksia alojen välimaastossa. Käänt. Tillman, Maarit. Helsinki: Talentum. Alkuperäisjulkaisu 2004.

Koski, Jussi T. & Tuominen, Saku 2004. Kuinka ideat syntyvät. Luovan ajattelun käsikirja. Porvoo: Bookwell.



► Jari J. Jussila, Tampereen teknillinen yliopisto

Joukkoistaminen on yrityselämässä uusi ilmiö ja sillä tarkoitetaan yrityksen omien työntekijöiden vastuulle kuuluvan työn ulkoistamista määrittelemättömälle ihmisjoukolle avoimen kutsun avulla. Miten tämä onnistuu?

Innovaatiotoiminta on suuressa muutoksessa. Innovaatiot syntyvät yhä harvemmin yhden henkilön tai pienen keksijäjoukon oivalluksina yrityksen sisäisissä suljetuissa tuotekehitystiimeissä tai -yksiköissä. Innovaatiojohtamisen professori John Bessant (2011) mukaan innovaatioiden syntymiseen tarvitaan yhä enenevässä määrin teknistä tietämystä, markkinatietämystä ja lainopillista tietämystä, mikä pitäisi pystyä punomaan yhteen – innovaatioksi.

Uusi teknologia on tuonut innovaatiojohtamiseen täysin uuden ulottuvuuden, esimerkiksi Facebookissa on jo yli 1 200 miljoona ihmistä, jotka yhdessä muokkaavat ja ajavat muutosta useilla eri sektoreilla. Henry Chesbrough:n (2006) mukaan tietorikkaan maailman perushaaste on se, että ”kaikki älykkäät ihmiset eivät työskentele meillä”. Avoimen innovaation toimintatavat tuovat tähän ratkaisuja. Avoin innovaatio ei sinänsä ole mikään uusi keksintö, esimerkiksi jo Napoleonin aikaisessa Ranskassa hyödynnettiin innovaatiokilpailuja uusien innovaatioiden kehittämisessä. Vuonna 1866 Napoleon julkisti innovaatiokilpailun, jonka tarkoituksena oli tuottaa halvempi maidon korvike. Tämän kilpailun tuloksena keksittiin margariini.

2000-luvulla on myös alettu puhua joukkoistamisesta (engl. crowdsourcing) toimintatapana, jonka avulla voidaan hyödyntää yrityksen ulkopuolista resursseja innovaatiotoiminnassa. Teknologinen kehitys on mahdollistanut uusien joukkoistamismallien ja -alustojen syntymisen, jolloin nykyaikana lähes jokainen yritys, yksittäinen yrittäjä tai yksityinen henkilö voi hyödyntää joukkoistamisen mahdollisuuksia.

Mitä joukkoistaminen on ja mitä voidaan joukkoistaa?

Joukkoistaminen on yrityselämässä suhteellisen uusi ilmiö ja sillä tarkoitetaan yrityksen omien työntekijöiden vastuulle kuuluvan työn ulkoistamista määrittelemättömälle (yleensä suurelle) ihmisjoukolle avoimen kutsun avulla (Howe 2008).

Tunnettu joukkoistamista hyödyntävä suomalainen esimerkki on Iron Sky -elokuva, jonka tuotannossa käytettiin tekijöiden itsensä kehittämää Wreck a Movie joukkoistamisalustaa, jonka kautta joukkoistettiin muun muassa käsikirjoituksen kirjoittamista, vuorosanojen nauhoittamista ja mainosvideoiden tekemistä. Muita



Luovien ideoiden kerääminen yrityksen ulkopuolelta

tunnettuja luovan alan joukkoistamisesimerkkejä ovat muun muassa ”Senja opettaa sinulle ruotsia” Facebook-ryhmän teksteistä koottu Senja opettaa sinulle ruotsia -kirja, lukijoiden itse kirjoittama Oma Olivia -lehti, ja Nokian joukkoistetut soittoäänit suomalaisesta Audiodraft musiikkipalvelusta, sekä Fonectan Scoopshot-palvelusta joukkoistamat valokuvat yritysten julkisivuista ja palveluiden käyttämisestä.

Elokuvien, valokuvien, musiikin, kirjojen, lehtien ja erilaisten tekstien ohella suosittu joukkoistamisen sovelluskohde on ideoiden joukkoistaminen. Nokia on yksi suomalaisia pioneiryhtiä, joka on joukkoistanut tuotekehitysideoita kuluttajilta, harrastelijoilta ja kehittäjiltä IdeasProject-yhteisönsä avulla. Ideoiden joukkoistamiseen erilaisten yritysten tarpeisiin on Suomessa kehitetty myös erilaisia palveluja ja alustoja, kuten Innopinion jonka avulla voidaan automatisoida ideoiden ja asiakaspalautteen kerääminen ja arviointi hyödyntäen joukkona yrityksen sidosryhmiä ja muita ulkopuolisia asiantuntijoita.

Joukkoistamisen mahdollisuudet on huomattu myös teollisuudessa. Nosturivalmistaja Konecranes on joukkoistanut kevyen nosturin ketjun kulumiseen liittyviä ratkaisuideoita hyödyntäen GrabCAD-yhteisöä. Junanvalmistaja Bombardier puolestaan järjesti Hyve AG:n kehittämän YouRail – joukkoistamisalustan avulla sisustussuunnittelukilpailun tulevaisuuden junien designista sekä ammattilaisille että loppukäyttäjille. Yhtenä keskeisenä tavoitteena oli suorien asiakkaiden parempi palveleminen innovatiivisten ja visionääristen ratkaisujen kautta. Osallistuminen oli loppukäyttäjille ja amatööreille tehty helpoksi Bombardierin tarjoaman 3D-konfiguraattorityökalun avulla, jonka käyttäminen ei vaatinut ammattitaitoa tai edes aikaisempaa suunnitteluosaamista. Lisäksi ammattilaisten oli mahdollista osallistua kilpailuun lähettämällä itse tehty design (millä tahansa työkalulla toteutettuna).

Yllä olevat esimerkit avaavat joitakin joukkoistamisen sovelluskohteita. Laajemmin voidaan puhua ilmiöstä, joka sisältää useita erilaisia joukkojen hyödyntämiseen perustuvia toimintatapoja, kuten erilaiset joukkorahoituksen (engl. crowdfunding) muodot; mikrotyön (engl. microwork), jossa tehdään pieniä tehtäviä rahaa tai palveluksia vasten; ja parvityöskentely (engl. swarming), jossa työskentely on uudella tapaa organisoitu parvien ympärille.

Miksi joukkoistaa?

Kun yritykset punnitsevat kannattaako heidän tehdä jokin asia itse tai ulkoistaa se alihankkijoille, tuo joukkoistaminen kolmannen vaihtoehdon pohdintaan. Hyviä

syitä joukkoistaa yrityksen tehtäviä voi olla esimerkiksi, että yrityksellä ei ole jotain tiettyä tehtävän suorittamiseen tarvittavaa osaamista itsellä tai vapaana olevia resursseja toteuttaa sitä itse. Jos vaikkapa aloittava yritys haluaisi yritykselleen logon tai jo toimiva yritys uudistaa logoaan, mutta on puutetta ideoista, ei ole osaamista tai aikaa tehdä sitä itse, niin tässä tapauksessa yritykset ovat tyypillisesti ulkoistaneet tehtävän jollekin toiselle yritykselle. Erilaisia joukkoistamisen alustoja ja palveluita on syntynyt juuri tällaisia tarpeita varten. 99designs on palvelu, jonka kautta voi joukkoistaa yritykselleen logon ja palvelusta ei tarvitse maksaa ellei ole tyytyväinen palvelun lopputuloksiin. Näin on toiminut mm. Digile Oy:öön kuuluva Palvelupaja FORGE, joka joukkoisti logonsa palvelun kautta.

Monille yrityksille joukkoistaminen on tarjonnut mahdollisuuden tehostaa omaa tuotekehitystä ja kehittää asiakkaiden tarpeita paremmin vastaavia tuotteita, näin toiminut esimerkiksi t-paitamarkkinoilla toimiva Threadless, tietotekniikka alalla toimiva Dell, ja Nokia.

Joukkoistamisen avulla voidaan paitsi nopeuttaa tuotekehitystä, myös laskea sen kustannuksia. Esimerkiksi tietyt joukkoistamisen muodot perustuvat suurilta osin loppukäyttäjien tai asiakkaiden vapaaehtoisuuteen (F-Secure yhteisö) tai aineettomiin palkitsemiskeinoihin, jolloin ne maksavat yrityksille vähemmän (Schenk & Guittard 2011). Nopeutuminen ilmenee joukon antaman panoksen muodossa, tehtävien suorittamiseen käytetyt voimavarat ovat usein moninkertaisia verrattuna organisaation omiin resursseihin (Dawson & Bynghal 2011). Joukkoistamisen avulla ideointia tai tuotekehitykseen liittyvää ongelmien ratkaisua voidaan tehdä satojen tai tuhansien ihmisten voimin sen sijaan, että käytettävissä olisi vain oman organisaation tuotekehitystiimi tai -yksikkö.

Joitakin yrityksiä saattaa kuitenkin askarruttaa min-kä laatuista ovat ideat, jotka tulevat yrityksen ulkopuolelta. On kuitenkin olemassa kokemuksia tapauksista, joissa on vertailtu yrityksen sisäisiä ja ulkoisia ideoita, mm. Nokian IdeasProject vs. Nokia Sphere ja Konecranes GrabCAD-yhteisön ideointihaaste vs. sisäinen ideointihaaste. Vertailuissa ulkopuolisten tuottamat ideat olivat vähintäänkin yhtä hyviä, jolleivät jopa keskimäärin parempia kun ideat jotka tulivat yrityksen omilta asiantuntijoilta – alansa ammattilaisilta (ks. esim. Erkinheimo & Harjanne, 2011). Ulkopuolisten asiantuntijoiden tuottamien ideoiden etuna voidaan pitää sitä, että ne ovat tyypillisesti vapaita yrityksen historiallisesta painolastista ja rajoitteista, jotka liittyvät esimerkiksi yrityksen olemassa oleviin tuotteisiin ja käyttämiin teknologioihin.

Miten ja mistä joukkoistaa?

Joukkoistaminen on mahdollistaa toteuttaa eri tavoin. On olemassa olevia joukkoistamisalustoja ja yhteisöjä, joita kaikki yritykset voivat hyödyntää. Esimerkiksi GrabCAD (<http://grabcad.com>) joukkoistamisalustan kautta tavoittaa yli 880 000 mekaniikkasuunnittelijan yhteisön, TopCoder (<http://www.topcoder.com>) kautta noin 600 000 ohjelmistokehittäjän yhteisön, 99designs (<https://99designs.com>) joukkoistamisalustan kautta yli 250 000 designerin yhteisön, ja uTest (<http://www.utest.com>) joukkoistamisalustan kautta yli 100 000 testaajan yhteisön.

Toinen lähestymistapa on rakentaa yhteisö oman joukkoistamisalustan tai palveluna hankitun joukkoistamisalustan ympärille. Esimerkiksi Genelec on rakentanut oman yhteisön Genelec Communityn, jonka kautta kuka tahansa asiakas voi muun muassa joukkoistaa muilta yhteisön jäseniltä ideoita tai ratkaisuja esimerkiksi tuotteiden käyttöön tai soveltamiseen liittyen. F-Secure on esimerkki yrityksestä, joka on rakentanut oman yhteisön hyödyntäen Lithium alustaa, joka tarjoaa mm. ideointityökalut yhteisön jäsenien käyttöön. Erilaisia palveluntarjoajia, jotka tarjoavat joukkoistamisalustoja ovat esimerkiksi Innopinion (<http://www.innopinion.com>), Intunex (<http://www.intunex.fi>), Lithium (<http://www.lithium.com/library/brandnation>) ja HYVE Innovation Community (<http://www.hyve-community.de/en>).

Lähteet

- Bessant, J. 2011. Managing at the innovation frontier. In Proceedings of the 4th ISPIM Innovation Symposium, Wellington, New Zealand – 29 November – 2 December 2011 ISBN 978-952-265-167-9.
- Chesbrough, H. 2006. The era of open innovation. Mayle, D. (Ed.) Managing innovation and change. SAGE, London.
- Dawson, R. & Bynghal, S. 2011. Getting Results From Crowds: The definite guide to using crowdsourcing to grow your business, Sydney, San Francisco, Advanced Human Technologies.
- Erkinheimo, P., Harjanne, K. 2011. Idea Crowdsourcing at Nokia – 12 months wiser.
- Howe, J. 2008. Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business. Crown Publishing Group.
- Schenk, E. & Guittard, C. 2011. Towards a characterization of crowdsourcing practices. Journal of Innovation Economics, Vol. 1, ss. 93-107.



Meriteollisuuteen
uutta luomisvoimaa ja
innovaatioita kilpailumielellä

- ▶ Rita Rauvola, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Turku
Teemu Hiltunen, Koneteknologiakeskus Turku Oy

KaleidosCup on korkeakouluopiskelijoille suunnattu innovointikilpailu, jossa kolmehenkiset eri alojen joukkueet ratkovat meriteollisuuden haasteita yhdistäen luovaa, kaupallista ja teknistä osaamista. Mikä opiskelijakilpailussa motivoi?

Meriteollisuus on saanut usein mediassa negatiivista julkisuutta. On kuitenkin tunnustettu, että alan huippuosaaminen löytyy edelleen ja toivottavasti jatkossakin Suomesta. Kilpailukyky ja huippuosaaminen ovat kuitenkin vaarassa, jos alalle ei hakeudu jatkossakin osaavaa työvoimaa. Uusia innovaatioita peräänkuulutaan, jotta löydettäisiin oikea muoto tuottaa jatkossakin maailman parhaita laivoja.

Kaleidoskooppi-hankkeessa lanseerattu ja kehitetty KaleidosCup-opiskelijakilpailu pyrkii löytämään uusia ideoita eri aloilta todellisissa yritysten määrittelemissä haasteissa. Kilpailu vastaa osaltaan meriteollisuuden haasteeseen löytää osaavaa työvoimaa ja parantaa kilpailukykyä.

KaleidosCup on korkeakouluopiskelijoille suunnattu innovointikilpailu, jossa kolmehenkiset eri alojen joukkueet ratkovat meriteollisuuden haasteita yhdistäen luovaa, kaupallista ja teknistä osaamista. Kilpailu on merkittävä, sillä opiskelijat saavat konkreettisen yritysten antaman haasteen pureskeltavaksi ja alan ammatillaiset sparraajikseen. Itse tapahtuma on rakennettu hauskaksi, mielenkiintoiseksi ja hyödylliseksi, sekä oppimisen että

uusien työelämätaitojen ja verkostojen näkökulmasta. Kilpailu on järjestetty vuosittain lokakuun puolessa välissä Turussa. Vuonna 2013 kilpailun virallinen kieli muuttui englanniksi, jotta myös kansainväliset opiskelijat voisivat osallistua ja saataisiin mukaan enemmän myös kulttuurisia näkökulmia. Tänä vuonna voittaneet saksalaiset kulttuurituotannon vaihto-opiskelijat näkivät potentiaalia myös kansainvälisessä KaleidosCup-kilpailussa ja miettivät mahdollisuuksia soveltaa tehtävänantoa myös niille telakoille, jotka on alas ajettu ja ideoita osaamisen ja resurssien hyödyntämistä paikallisella tasolla, mutta hyödyntäen muiden maiden opiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä.

Mikä opiskelijakilpailussa motivoi opiskelijoita ja mitä teollisuus siitä saa?

Vuonna 2013 KaleidosCup:n voitti Humak International ehdotuksellaan "Packpacking", jossa reppureissaajille tuotettu palvelukonsepti sisälsi mm. telttamajoitusta risteilyaluksen kannella, yhteisöllistä kokemusten jakamista ja helppoja sekä halpoja palveluita lyhyitä matkoja kulkeville. Voittajajoukkue oli tuomariston mielestä

osannut parhaiten tuotteistaa ja palvelumuotoilla kokonaisuuden, joka oli hämmästyttävän yksinkertainen. Konsepti oli täysin toteuttamiskelpoinen ja laivayhtiö voisi hankkia helposti lisätuloja vaikka heti.

Tuomaristossa toimi v. 2013 Kari Sillanpää (STX Finland), Maunu Korpela (Suomen Keksijäin keskusliitto KEKE ry), Miia Liesegang (Suunnittelutoimisto Innollinen) ja Teppo Virta (Teknologiateollisuus ry).

Toiseksi tuli Metropolian joukkue, jota Teppo Virta (Teknologiateollisuus ry) kuvaa kilpailun visionäärisimmäksi ns. tuotantolaivallaan, joka maista ottaa raaka-aineita, joista se tuottaa matkan aikana tuotteita. Tässä tuomarit näkivät kaikkein eniten jatkokehitysmahdollisuuksia ja mm. kehittämismahdollisuudet kriisialueilla herättivät paljon keskustelua.

Kolmas joukkue tuli Aalto Yliopistosta tuotteistetulla yhteisöllisellä mobiilisovelluksella. Mobiilisovelluksia kehitettiin kilpailussa paljon, mutta Aalto IDBM joukkue kykeni kehittämään tuotteen pisimmälle laivayhtiön saaman hyödyn kannalta, tiivistää Maunu Korpela (Suomen Keksijäin Keskusliitto ry).

Opiskelijat kommentoivat oppineensa paljon uutta toisiltaan ja mm. improvisointiharjoitukset Turun Yliopillasteatterilla olivat antaneet pontta ideointiin ja ideoiden kehittelyyn. Tärkeänä nähtiin verkostoituminen muiden opiskelijoiden kanssa, tuomareiden palautteet matkan varrella ratkaisuja kehitettäessä sekä yhteisöllisyys ja yhteis-

työmahdollisuudet myös kilpailun jälkeen. Opiskelijoiden yhteistyö kilpailun jälkeen saattaisi edistää myös uusien tuotteiden, palvelujen sekä myös yritysten syntymistä, etenkin jos kehittäjä tuetaan esimerkiksi yrityshautomotoiminnan ja neuvonnan avulla erilaisten verkostojen kautta. Tähän tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. – Rita Rauvola

Yrityksille KaleidosCup tarjoaa verkostoitumismahdollisuuden eri alojen opiskelijoiden ja koulujen kanssa. Kilpailussa yritysten edustajat voivat jalkautua opiskelijoiden keskuuteen ja vaihtaa mielipiteitä rennommassa ja opiskelijoille tutumassa ympäristössä. Samalla yritysten edustajat voivat löytää tulevaisuuden ammattilaisia, joiden kanssa he voivat tehdä yhteistyötä. Eri taustan omaavat opiskelijat voivat tarkastella yritysten ongelmia ennakkoluulottomasti ja kehittää uusia ratkaisumahdollisuuksia hyödyntäen samalla nykyaikaisia työskentelymenetelmiä, joihin yritysten edustajat eivät ole välttämättä kerenneet tutustumaan omien kiireidensä takia. – Teemu Hiltunen

Opiskelijakilpailu yhdistää yhdessä tekemisen hauskuuden, aidot haasteet ja mahdollisuuden näyttää osaamistaan, sekä nostaa esille uudenlaisia yhteistyömahdollisuuksia ja sovelluksia. Nuoret pääsevät näyttämään, miten he voisivat soveltaa omaa osaamistaan meriteollisuuteen, ja tuovat esille millaiset palveluntarpeet heidän näkökulmastaan tulevaisuudessa merkitsevät. Maailma muuttuu nopeasti, joten ollakseen kilpailijoita edellä, tu-

lee tuntea tulevaisuuden asiakkaat ja heidän ajatusmaailmansa. Opiskelijat saattavat löytää kehittäessään myös täysin uusia markkinoita ja uusia asiakasryhmiä. Parhaat ideat saattavat siis palvella jonain päivänä opiskelijoita itseänsä.

Yrityksille opiskelijakilpailu on myös mahdollisuus näkyä positiivisesti työnantajana nuorelle yleisölle. Opiskelijat oppivat työelämätaitoja, pääsevät soveltaamaan osaamistaan konkreettiseen haasteeseen ja monet myös aivan uudelle alalle. Opiskelijat oivaltavat paremmin, että oma osaaminen ei tänä päivänä ole pelkästään alaan, paikkaan tai koulutukseen sidottua. Oma osaaminen on kyky yhdistellä olemassa olevaa sekä löytää uutta tietoa, taitoa ja tekijöitä. Yhteistyökyky on tärkeä taito. Tapahtuman järjestäminen yhteistyössä kansallisten tai kansainvälisten verkostojen, kuten meriklusterin kanssa, lisää näkyvyyttä opiskelijoille ja yrityksille. Uudet ideat tai perusasioista hyvin tuotteistetut uudenlaiset konseptit voivat luoda täysin uusia ansaintamahdollisuuksia muillekin aloille.

Luovaa pöhinää muutenkin kuin kilpailemalla

KaleidosCup on ollut korkeakouluopiskelijoille suunnattu kilpailu ja Satakunnan alueella järjestettävä IdeaDrill-opiskelijakilpailu taas onkii uutta potkua meriteollisuuden lukioissa ja ammattikouluissa opiskelevien joukosta.

IdeaDrill kehitettiin myös Kaleidoskooppi-hankeessa ja järjestettiin menestyksekkäästi ensimmäisen kerran vuonna 2013. Seuraavaksi olisi aika herätellä positiivisia mielikuvia sekä innostaa luovuuteen meriteollisuuden aihepiireissä myös lapsia. Keväällä järjestetty Unelmalaiva-työpaja, jossa päiväkotilapset piirsivät laivasuunnittelijoina sekä muovailivat muovailuvahoista laivanrakentajina vain mielikuvituksen rajoissa olevia tulevaisuuden laivoja, sai paljon kiinnostusta osakseen.

Tällaiset eri-ikäisille sekä eri kohderyhmille suunnatut hauskat, mutta ajankohtaisiin aiheisiin tarttuvut osallistuvat tempaukset luovat sekä positiivista energiaa että antavat tunteen uusista mahdollisuuksista. Joskus joukkoon saattaa tupsahdella useampiakin ihan toteuttamiskelpoisia ratkaisuja tai uudet ideat oivalluttavat karsimaan turhia itsestäänselvyyskysymyksiä ja ravistelevat uutta luomisenergiaa! Alalle saadaan taas positiivista jutun aihetta myös medially ja ehkäpä se huippuosaaminenkin meriteollisuuden löydetään uudestaan.

KaleidosCup -opiskelijakilpailu yhdistää yhdessä tekemisen hauskuuden, aidot haasteet ja mahdollisuuden näyttää osaamistaan, sekä nostaa esille uudenlaisia yhteistyömahdollisuuksia ja sovelluksia



- Heli Aramo-Immonen, Tampereen teknillinen yliopisto
Tarja Toikka, Aalto yliopisto, taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu

Voisiko design-menetelmiä käyttäen edesauttaa jonkin muun ammattialan osaajien tiedon luontia ja oppimista heidän omalla osaamisalueellaan?

Puhuttu tai kirjoitettu kieli ei ole yksistään paras tapa ihmisten välisessä kommunikointiossa. Mutta mikä sitten olisi vaihtoehto. Voisiko design-menetelmiä käyttäen edesauttaa jonkin muun ammattialan osaajien tiedon luontia ja oppimista heidän omalla osaamisalueellaan? Tämä on mielenkiintoinen näkökulma, sillä se on monialainen ja yhdistää tiedettä sekä taidetta. Design-menetelmiä on viimeisen kahden vuosikymmenen aikana käsitteellistetty ja kuvattu ahkerasti. Design-tutkimus on nuori ala, se keksittiin terminä 1960-luvulla. Taidekoulujen tohtorikoulutus alkoi Suomessa puolestaan 1980-luvulla ja oikeastaan vasta 1990-luvulla design-tutkimus pääsi kunnolla vauhtiin. Design-menetelmien ja prosessien käsitteellistäminen on muotoilun perustutkimusta. Uusi design-tutkimus on keskittynyt tuote- tai palvelusuunnittelussa käytettävien osallistavien menetelmien tutkimukseen. Näitä menetelmiä ovat esimerkiksi luotaimet tai muotoilupelit. Muotoiluajattelu on keskeinen, muttei yksiselitteinen käsite. Me tarkoitamme muotoiluajattelulla muotoilijan tapaa ajatella integroivasti, toivottavaa tulevaisuutta kohti kurkottaen ja ennen kaikkea ketterästi kokeillen.

Design-tuotoksia tutkitaan myös noudattaen tieteellisen ajattelun paradigmaa ja tieteellisen tutkimuksen menetelmiä. Emme ole kiinnostuneita tästä. Meidän tutkimuksemme noudattaa monialaisuuden paradigmaa, jossa yhdistyy taiteellisen tiedon tuottamisen mahdollistamina kehollisen ja kokemuksellisen tiedon ja affektiivisten tekijöiden eli tunteiden yhdistäminen faktoihin.

Seuraamme kasvavaa trendiä, jossa muotoilun ajattelutapaa ja työmenetelmiä pyritään nykyisin käyttämään varsinaisen tuotemuotoilun ulkopuolella eri ammattien välisessä innovoinnissa. Englanninkielisellä termillä ”social design” tarkoitetaan palvelumuotoilun näkökulmaa yhteiskunnan sosiaalisiin haasteisiin, kuten syrjäytymiseen, ikääntyvien määrän suhteelliseen kasvuun ja kroonisiin sairauksiin. Viime laman jälkeen muotoilun tutkimus sai meilläkin resursseja ja edistyi, erityisesti 1999 alkanut muotoilu 2005 ohjelma ja vuonna 2002 Tekesin teollisen muotoilun teknologiaohjelma olivat merkittäviä panostuksia.

Viime vuosien runsaan selvitystyön valossa muotoiluajattelu tuntuisi tarjoavan paljon työkaluja yhteiskölliseen kehittämiseen käyttäjälähtöisissä prosesseissa. Tämän innoittamana tutkimme design-menetelmien



Tekeminen tiedonsiirron
välineenä

hyödyntämistä yhteisöllisessä tiedonrakentelussa design-kontekstin ulkopuolella. Esimerkkinä on vaikka insinöörin, ekonomin ja lakimiehen muodostama ryhmä, joka rakentaa kansainvälistä sopimusta. Miten yhteinen ymmärrys löydetään, kun ei ole yhteistä ammattikieltä. Design menetelmien käyttö tässä ympäristössä voi olla apukeino tiedon rakenteluun, erilaisten mahdollisuuksien oivaltamiseen ja ajan kanssa myös yhteisesti ymmärrettyihin käsitteisiin. Menetelmän etu on juuri siinä, että asioita voidaan edistää ennen kuin käsitteellinen yksimielisyys on syntynyt. Tässä auttavat erilaiset visualisoinnin ja mallintamisen tavat. Olemme ihmisolentoina evoluutiossamme kommunikoinneet kehon kielellä ja rakentaneet artefakteja kauan ennen puhutun kielen tai kirjallisen kulttuurin syntymistä. Näemme 27 000 värisävyä ja hahmotamme vaivattomasti kolmiulotteista maailmaa. Kuvat, värit, muodot ja materiaalin tuntu iholla synnyttää assosiaatioita.

Tutkijoina meitä kiinnostaa ideoida ja testata muotoiluajattelua soveltavia malleja monialaisten tiimien toiminnan ja organisaation kehittämisen tueksi. Haluamme selvittää, miten mallien käyttö vaikuttaa johtamiseen ja työn organisointiin millaisia hyötyjä ja kenelle muotoiluajattelun soveltamismallit tuovat. Tiimissämme on johtamisen tutkija ja design-tutkija. Siksi meistä on mielenkiintoista myös se, mikä on design-ammattilaisten rooli mallien kehittämisessä ja prosessien ohjaamisessa. Hahmotamme myös design-ammateissa tapah-

tuvaa muutosta auteur-luojasta kohti moniammatillisen tiimin jäsentä. Meitä kiinnostaa se, millaisia tulkintoja ja identiteettejä muotoiluajattelun malleille kehittyi, eli millaisilta ne näyttävät, tuntuvat, millaisia arvoja ne ilmentävät.

Muotoiluajattelu on designereitten tapa ajatella

Havaintojemme mukaan ja tutkimustiedon valossa muotoiluajattelu näyttäisi täyttävän monialaisen suunnitteluprosessin osallistujien tarpeet tarjoamalla mahdollisuuden käyttää kokonaisvaltaisesti inhimillisiä kyvykkyyksiä. Muotoiluajattelu tässä tarkoittaa kahta asiaa, ensinnäkin design-ammattilaisten tapaa "ajatella tekemällä". Design-ajattelu on ongelmien ratkomista kehittämällä vaihtoehtoisia ratkaisuja niin, että eri muutujat, kuten toimintaympäristö, asiakkaat, käyttäjät, tilaaja, tuotanto-prosessi otetaan mahdollisimman tarkoin huomioon.

Design-ajattelu ei keskity ongelmien rajaamiseen tai käsitteellistämiseen, kuten tieteellinen ajattelu pyrkii tekemään. Tärkeä design-ajatteluun liittyvä asia on myös "design for good", hyvän ja hyödyllisen suunnitteluun pyrkiminen. "Stanfordin Design Institutessa toimii "K-12 lab". Se on toimintaa, jonka tarkoituksena on tuoda design-ajattelua kouluihin. Design-ajattelusta odotetaan ratkaisuja myös yhteiskuntaa koskeviin haas-



teisiin. Stanfordissa se tapahtuu "Social Entrepreneurship Lab" -toimintamallin avulla. Project H -design on toinen esimerkki design-prosessien käyttämisestä yhteiskunnalliseen hyvään. H tulee sanoista Humanity, Habitats, Health, and Happiness.

Kaleidoskooppihankkeen aikana jatkettiin jo 2009 alkaneita kokeiluja. Tampereen teknillisen yliopiston tuotantotalouden diplomi-insinöörikoulutettavat käyttivät luovien alojen omaksumia menetelmiä Aaltoyliopiston Taiteen maisteri Tarja Toikan johdolla. Kokeiluissa kerättiin tietoa mm. vaikeiden käsitteiden konkretisoinnista ja yhteisymmärryksen syntymisestä tavoiteltavasta tulevaisuudesta, erilaisista vaihtoehtoisista tavoista ratkoa ongelmia ja tämä toteutui käsillä tapahtuvan työstön avulla. Tämä tekemällä ajattelu eli haptinen konseptointi tapahtui neljän hengen pienryhmissä. Nopean prototyypin (quick prototypes) materiaaleina oli rikas ja monipuolinen valikoima erilaisia helposti ilman työstökoneita käsiteltäviä materiaaleja, kuten pahvia, puupalikoita, eri paperilaatuja, rautalankaa, narua jne.

Opettajat alustivat työpajat ennalta sovittujen viitekehysten avulla. Tällaisia olivat mm. prosessin johtaminen ja johtajan kompetenssit. Kyseessä oli siis tuotantotalouden diplomi-insinöörien koulutukseen liittyvät aihekokonaisuudet, joita nyt käsiteltiin taiteellisin menetelmin.

Visuaaliset artefaktit – vaihtoehtojen hahmottamisen välineitä

Luovuus, leikki kokemuksellinen tieto ja episodinen muisti tulevat ideoinnin avuksi luovien visuaalisten menetelmien hyödyntämisessä ja kehollisessa tekemisessä. Episodiseen muistiin tallentunut aines on henkilökohtaista ja tunnekylläistä, siis osa minuutta. Episodisen muistin avulla voimme toimia mielekkäästi ja esimerkiksi ennakoita tulevaa. Ilman episodista muistia eläisimme jatkuvassa nykyhetkessä. Episodiseen muistiin pääsemme käsiksi tekemisen avulla. Materiaalit, värit ja muodot assosioituvat elämäkokemuksiin. Saimme konkreettisia ilmentymiä episodisen muistin vaikutuksista, kun eri ryhmät tuottivat saman faktatiedon valossa täysin erilaisia konsepteja annetun tehtävän tuloksiksi.

Taiteellinen taituruus ei ole etu ideoinnissa – päinvastoin

Voisi luulla, ettei kannata käyttää taiteellisia menetelmiä sellaisten ihmisten kanssa, joilla ei ole taiteellisia opintoja takanaan. Korkea-asteellahan kyvykkyys koroostuu. Työpajojen tuotoksia ei ole ollut tarkoitus julkaista muuten kuin tutkimuksen datana. Ne ovat puh-

taasti ajattelua auttavia elementtejä. Siis tavoitteena ei ole tuottaa itseisarvoisesti ihailtavia teoksia. Itse asiassa tuore design-tutkimus osoittaa, että luonnosmainen, viimeisteleminen, suorastaan kömpelö tekotapa auttaa ideoinnissa. Keskenäisen näköiseen artefaktiin on helpompi tuottaa jatkoideointia kuin valmiin näköiseen. Viimeisteleminen auttaa ihmisiä hahmottamaan artefaktit puhtaasti ideoinnin välineiksi. Kokemuksemme mukaan työpajojemme osallistujat toedlla omaksuivat nopeasti tekemällä ajattelun. Tekeminen sallii eri tavoin ja eri rytmissä asioita omaksuvien ja käsittelevien saumattoman yhteistyön. Prototyypilussa asiota voi tarkastella yksityiskohdista yleiseen pain tai ottaa helikopterinäköymän ja tarkentaa siitä yksityiskohtiin. Kun erilaiset tavat tarkastella ilmiötä yhdistyvät ideointi on nopeaa ja hauskaa. Tunteiden ja kehollisen, kokemuksellisen tiedon käyttö on nykyään tutkimusdatan keruussakin sallittua ja suotavaa. Aivotutkijat ovat vakuuttaneet meidät uskomaan, että ihminen ei ole homo economicus vaan homo ludens, leikivä.

Ryhmien työskentelyä videoitiin ja tutkijat havainnoivat näkemäänsä. Tutkimus jatkuu edelleen, mutta jo varhaisessa vaiheessa oli havaittavissa, että monimuotoisten aiheiden abstrahoisemiseen eli käsitteellistämiseen käsillä tekeminen auttaa.

Lähteet

Aramo-Immonen, H. (2012) Artefacts Produced via Design Methods as Boundary Objects and Mediating Processes among Non-Designer Engineers in Idea Generation. Joint conference of 7th International Forum on Knowledge Assets Dynamics and 5th Knowledge Cities World Summit, Matera, Italy, 13-15 June 2012.

Heli Aramo-Immonen & Tarja Toikka (2010) Theory and Practice Meets in Industrial Process Design -Educational Perspective-, Organizational, Business, and Technological Aspects of the Knowledge Society, Communications in Computer and Information Science. Volume 112, 2010, ss. 123-135.

Toikka, T. and Aramo-Immonen, H. (2013) Design thinking as practical approach for boundary objects creation among non-designer engineers in idea generation. 10th European Academy of Design Conference. April 17-19 Gothenburg.



Työpajat innovatiivisuuden opetuksessa

► Niko Kandelin, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Voidaanko innovatiivisuutta sitten opettaa? Toisin sanoen, voidaanko pedagogisilla ratkaisulla saada aikaan innovatiivisuuteen liittyviä kykyjä kehittävää oppimista? Kirjoittajan vastaus tähän kysymykseen on: ”Todellakin voidaan!”

Utuusarvon lisäksi innovaation ja keksinnön tai tutkimustuloksen osalta kaiketi yleisesti hyväksytty ero on se, että innovaatioon liittyy vaatimuksena kyky taloudelliseen hyödyntämiseen. Näin ollen innovaatio on käsitteenä laajempi tai vaativampi kuin pelkkä keksintö. Innovatiivisuudella viitataan yleensä kykyyn luoda innovaatioita. Yksilön, tiimin tai organisaation kannalta tärkeä asia, innovatiivisuus, eroaa siis myös olennaisesti esimerkiksi kekseliäisyydestä. Innovatiivisuus ei siis ole vain uusia oivalluksia vaan, ainakin jossain määrin, kykyä ja halua ”mobilisoida” innovaatioita.

Opiskelijavetoiset työpajat -pilotti keväällä 2012

Keväällä 2012 järjestettiin Kaleidoskooppi-hankkeen ensimmäinen opiskelijoille suunnattu ja koulutukseen liittyvä pilotti. Tässä kokeilussa ideana oli, että mukaan osallistuvat neljä opiskelijaa vastaavat jokainen vuorollaan oman kohdeyrityksensä tarpeeseen vastaavan työpajan järjestämisestä. Pilottiin osallistuvat neljä yritystä olivat keskisuuri konepaja Aslemetals Oy, muun muassa

kiukaita ja takkoja valmistava Narvi Oy, propulsiojärjestelmiä valmistava Steerprop Oy sekä STX Finland Oy:n Rauman telakka.

Mukana olleiden neljän yrityksen antamat kehityskohteet tai ongelmat erosivat huomattavasti toisistaan. Aslemetalsin tapauksessa tavoitteena oli tuottaa olemassa olevan tuoter ryhmän sisällä uusia tuoteideoita – tietysti tavalla siis olemassa olevia tuotteita uusille asiakkaille ja uusiin tarpeisiin. Narvin kohdalla puolestaan haettiin ideoita uudenlaisen takan kehittämiseen. Steerpropin tapauksessa kehityskohde, johon kaivattiin uusia ideoita, liittyi yrityksen viestintään. STX:n tapauksessa kehityskohteena oli hankintatoiminnan kenttään liittyvä prosessi. Työpajapilottiin osallistuvista opiskelijoista kaksi oli tuotantotalouden insinööriopiskelijoita, yksi tradenomiopiskelija ja yksi medianomiopiskelija.

Neljän työpajan kokonaisuus toteutettiin siten, että kaikki opiskelijat pääsivät tutustumaan jokaiseen toimeksiantajaan. Vierailun yhteydessä tutustuttiin niin yritykseen kuin tehtävänantoon, jonka osalta kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä. Vierailujen jälkeen jokainen opiskelija valmisteli oman toimeksiantajansa tarpeisiin vastaavan työpajan.



Opiskelijoille järjestettiin lyhyt koulutus tai johdanto erilaisiin luoviin menetelmiin ja ongelmanratkaisuun, mutta jokaista kannustettiin tuottamaan omanlaisensa työpaja, jonka toteutuksen ei tarvinnut noudattaa mitään tunnettua menetelmää. Työpajat järjestettiin noin viikon päästä vierailuista ja ne olivat kaikki kestoltaan noin kahden tunnin mittaisia.

Jokainen opiskelija onnistui tuottamaan työpajan, joka sekä tempasi mukaansa että auttoi tuottamaan uusia ideoita ja oivalluksia toimeksiantajan ongelmaan. Opiskelijoiden antaman palautteen perusteella kokemusta voidaan pitää erittäin positiivisena. Osassa palautteista todetaan alun suhtautumisen olleen melko epäilevä, mutta muuttuneen täysin työpajojen toteutusvaiheessa. Työpajoja pidettiin mukaansatempaavina, opettavaisina ja erittäin tuottavina. Palautteen pohjalta kävi myös hyvin selväksi, että opiskelijat näkivät työpajat myös toimivana opetusmuotona.

Työpaja opintojakson osana

Ensimmäisen kokeilun jälkeen työpajaa päätettiin kokeilla opintojakson osana. Tässä tapauksessa kohteeksi valikoitui sekä aikuis- että nuorten koulutuksen insinööriopiskelijoista koostuva ryhmä, jonka tehtävänä oli tuottaa ideoita otsikon ”parempi sähkökiuas” alla. Työpaja oli siis osana enemmän tai vähemmän ”perinteisin menetelmin” toteutettavaa opintojaksoa. Tässä kokeilussa ryhmä jaettiin kahteen osaan siten, että toi-

nen ryhmä hyödynsi perinteisempiä ideointimenetelmiä, kuten ideakävelyä ja 8x8-menetelmää soveltavaa menetelmäkokonaisuutta ja toisen ryhmän menetelmissä oli hyödynnetty lisäksi dramatisoinnin ja tarinallistamisen keinoja. Molemmat työpajat suoritettiin rinnakkain samaan aikaan ja ne olivat kestoltaan yhteensä noin kolmen oppitunnin mittaisia.

Palautteen perusteella toteutusta pidettiin erittäin virkistävänä ja hyvänä lisänä opintojaksolle. Menetelmien koettiin tukevan uusien ideoiden tuottamista ryhmässä. Varsinkin dramatisointia ja tarinallistamista hyödyntäneen ryhmän palaute yllätti. Tässä ryhmässä useimmat kokivat pienen järkytyksen, kun ohjaaja tehtävänannon yhteydessä kaivoi laukustaan kaksi kameraa ja ilmoitti, että ”nyt pääsette improvisoimaan...”. Tästäkin huolimatta palautteissa todettiin, että myös tällainen suunnittelematon heittäytyminen antoi hyviä tuloksia ja koettiin lopulta hyödylliseksi menetelmäksi. Palautteiden perusteella suurimpina haasteina pidettiin sopivan johdannon ja tehtävänannon läpikäymistä ennen harjoitusta sekä ryhmän toiminnan ”jähmeyttä” ennen toisiin tutustumista.

Työpajan muodossa toteutettu opintojakso

Kolmannessa kokeilussa päätettiin toteuttaa yksi kokonainen opintojakso työpajan muodossa. Työpajaan osallistuvat opiskelijat olivat kolmannen vuoden tuotan-

totalouden insinööriopiskelijoita. Työpaja toteutettiin kahden pitkän päivän mittaisena rupeamana siten, että ensimmäinen päivä alkoi aamukahdeksalta yritysvierailulla ja toinen päättyi noin viiden aikaan esitystilaisuuteen, jossa läsnä oli myös yrityksen edustajia. Opiskelijat toimivat opintojaksolla kolmen tai neljän hengen pienryhmissä.

Työpaja rakentui seuraavista päävaiheista: yritysvierailu, ideointivaihe, seulonta, arviointi ja valinta sekä tuotestrategian rakentaminen ja esitys. Aiempiin pilotteihin nähden tämä toteutus erosi siis selvästi siinä, että tekemiseen oli varattu selvästi enemmän aikaa, minkä lisäksi työpajaan sisältyi vahva linkitys toimeksiantajan liiketoimintaan ja tuotestrategiaan. Aiempien ideointisessioiden lisäksi tämä paketti piti sisällään myös ideoiden arvioinnin luovia menetelmiä soveltaen sekä idean jalostamisen tuotestrategiaan linkittyvän esityksen luomiseksi.

Toteutus sai opintojaksopalautteessa opiskelijoiden antaman arvosana keskiarvoksi 4,69 korkeimman arvosanan ollessa 5. Yhteenvedona palautteen perusteella voidaan todeta, että työpajaa pidettiin rankkana, mutta opettavaisena toteutustapana, jossa uuden oppimisen lisäksi oli mahdollisuus tai aiheen osalta jopa pakko hyödyntää useilla eri opintojaksolla aiemmin opittuja asioita. Yrityksen mukanaolo koettiin erityisen positiivisena asiana. Ehkä osittain pienryhmätyöskentelyn aikaan saaman kilpailuaselman takia tehtävään suhtauduttiin vakavasti, mikä mahdollisesti osaltaan heijastui myös korkeampina vaatimuksina ohjauksesta vastaavan henkilön ja toimeksiantajayrityksen suuntaan. Palautteen perusteella ainakin muutama opiskelija olisi kaivannut vieläkin enemmän taustatietoja ja johdantoa sekä aiheeseen että menetelmiin.

Johtopäätöksiä

Kaikki kolme työpajakokeilua onnistuivat vähintäänkin odotusten mukaisesti. Osallistujien palaute oli pääosin positiivista ja rakentavan kritiikinkin osalta palautteet ottivat lähinnä kantaa siihen, miten sovelletusta menetelmästä saisi irti vieläkin enemmän. Yksi työpajoissa olennaisesti motivaatiota nostanut tekijä oli konkreettisen kohteen kehittäminen oikealle toimeksiantajalle. Tämä ei varmasti ole pelkästään työpajan kautta toteutettavan tehtävän tai projektin kohdalla toteutuva asia, vaan pätee yleisesti opintoihin. Uusia ideoita kehittävä ja työstävä työpaja tarjoaa kuitenkin yhden varteenotettavan toteutustavan tai ”väliskappaleen” yritys yhteistyölle.

Työpaja osoittautui erinomaiseksi tavaksi yhdistää teoriaa käytäntöön – tässä tapauksessa tuo teoria kattoi opintojakson teemaa laajemmin aiemmin myös opittu-

ja asioita. Tehtävänannosta ja työpajan vaiheistuksesta riippuen siihen saatiin hyvin sisällytettyä ideoinnin lisäksi myös muita innovaatioon tai innovointiin liittyviä elementtejä, kuten tekninen ja kaupallinen näkökulma.

Työpajaa voidaan pitää toimivana pedagogisena ratkaisuna ainakin silloin, kun se tarjoaa vaihtelua valitsevaan käytäntöön. Kaikkien opintojaksojen toteuttaminen työpajana tuskin on kovin kannatettavaa, vaan opetussuunnitelma tulisikin miettiä siten, että opiskeltavien aineiden lisäksi opintojakson toteutustapojen kirjo tukisi myös erilaisten työskentelytapojen oppimista.

Työpajoissa jäi myös paljon kehitettävää. Tärkeitä opittavia asioita tai työpajojen sudenkuoppia oli monia. Ensimmäisenä, lämmittelyn ja ohjeistuksen merkitystä ei voi liikaa korostaa. Varsinkin toisille entuudestaan tuntemattomien ihmisten virittäminen tunnelmaan on ensiarvoisen tärkeää työpajan onnistumisen kannalta. Työpaja on selvästi joukkuelaji, jossa yksittäiset yksilösuoritukset eivät pelasta huonosti toimivaa joukkuetta.

Työpaja vaatii keskittymistä ja aikaa. Osallistujien pitää olla pystyvä irrottautumaan muista tehtävistä ja heillä pitää olla riittävästi aikaa käytettävissä tekemiseen, joka työpajoissa on usein hyvin intensiivistä. Keskittyminen ja motivaatio pitää myös palkita, mikä asettaa haasteen toimeksiantajalle. Tämä korostui varsinkin viimeisessä pilotissa, jossa samaan aikaan kiiteltiin yrityksen läsnäoloa ja yritys lähtöisyyttä, mutta samalla toivottiin vieläkin aktiivisempaa osallistumista ja laajempaa palautetta yritykseltä.

Oppilaitoksen näkökulmasta merkittävien haasteiden arviointi. Työskentely työpajassa tapahtuu usein pienryhmissä, jolloin yksittäisen opiskelijan suorituksen erottaminen ryhmän suorituksesta on vaikeaa. Toisaalta suoritusta ja oppimista ei voida mitata pelkästään tuloksen eli aikaan saadun konseptin tai ideoiden pohjalta. Toisin kuin tentissä, työpajassa oikeiden vastausten määrä on usein enemmän kuin yksi.

Alkuperäiseen kysymykseen eli toimivatko työpajat innovatiivisuuden opetuksessa lyhyt vastaus oli siis kyllä. Asetta pidempänä vastauksena voidaan todeta edelleen, että

- kyllä, työpajat antavat opiskelijoille uusia työkaluja ideoiden tuottamiseen ja käsittelyyn
- ja kyllä, toimeksiantajalle tehtävät työpajat opettavat rakentamaan sellaisia konsepteja, joissa myös kaupallinen tai taloudellinen näkökulma on läsnä
- ja vielä kerran kyllä, oikeiden ja konkreettisten asioiden kanssa työskentely ja niiden kehittäminen motivoi hyvin opiskelijoita tekemään ja sitä kautta myös sisäistämään asioita – ”innovatiivisoitumaan”.





OSA III

Menetelmiä ja työpajoja

Kaleidoskoopissa yhtenä päämääränä oli kehittää ja testata innovointiin ja ongelmanratkaisuun soveltuvia luovia menetelmiä käytännössä. Menetelmiä testattiin workshopien muodossa yhdessä yritysten tai opiskelijoiden kanssa, mutta myös hanketiimi toimi testialustana erilaisten projektinhallintaan soveltuvien menetelmien osalta. Kahden vuoden kokeilujen, pajojen ja tilaisuuksien pohjalta kerättiin kokoelma toimiviksi todettuja menetelmiä, joita jokainen voi testata omassa toimintaympäristössään osana ideointia, päätöksentekoa tai arviointia.

Osassa 3 Artikkelit jakautuvat siten, että ensimmäinen esittelee hanketiimin itseensä testaamia menetelmiä. Näistä menetelmistä voi olla erityisesti hyötyä erilaisten projektien aloittamisessa, arvioinnissa ja ohjaamisessa. Myöhemmät artikkelit sisältävät sidosryhmien kanssa kokeiltuja ideoinnin ja analysoinnin menetelmiä, joilla tähdätään kehitys- ja innovaatiotoiminnan tukemiseen ja meri- ja metalliteollisuusalan ongelmanratkaisun helpottamiseen. Menetelmien yhteydessä on myös case-kuvaukset niiden kokeilusta ja menetelmistä saaduista tuloksista.



Pelillisuus ja luovat menetelmät arvioinnin tukena

► Rita Rauvola, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Turku

Johtamistapa on aina johtajansa näköinen ja jokainen ryhmä tuo mukanaan uusia elementtejä kokeneemmallekin johtajalle. Toisaalta, johtamistapaa on tärkeää pystyä muokkaamaan tavoitteen mukaiseksi ja kehittämään edistymisen mukana. Miten pelejä voisi hyödyntää johtamisessa?

Ryhmätyötä, työn vaikuttavuutta ja tavoitteellisuutta sekä myös johtamistavan tehokkuutta voi seurata erilaisin työkaluin. Kaleidoskooppi-projektin monialaisuudesta, monipuolisuudesta sekä jonkinlaisesta luovasta sekavuudesta johtuen, myös projektin johtaminen on hakenut paikkaansa ja muotoansa koko projektin ajan. Ymmärtääkseni paremmin tiimin tarpeita, nähdäkseni paremmin mahdollisuuksia sekä voidakseni tehostaa omaa rooliani ryhmädynamiikan rakentamisessa aloin kehittää tarpeisiin projektin teeman mukaisesti luovia menetelmiä. Hyvin tärkeänä motivaattorina toimi taustalla myös ajatus, että voidaksemme viedä eteenpäin sekä soveltaa luovia menetelmiä muissa organisaatioissa, tulisi meidän itsemme omata kokemusta ja tietoa niiden käyttämisestä.

Osa menetelmistä toimi hyvin erityisesti ryhmädynamiikan ja yhteistyön arvioinnin tukena, mutta menetelmät sopivat myös hankkeen vaikuttavuuden arviointiin. Menetelmiä voi käyttää varsinkin työkaluna johtamisen kehittämisessä ja ryhmälle apuna selkeyttämään tavoitetta sekä ymmärtämään, missä kohtaa pro-

jektia mennään. Tässä haluan tuoda esille näitä kaikkia menetelmiä ja niksejä jaoteltuna projektin etenemisen ja haasteiden mukaan.

Kokemukset herättivät ajatuksia siitä, miten tällaiset menetelmät toimisivat esimerkiksi tuotekehitys- tai teknisissä projekteissa? Varsinkin luovuutta sallivissa kehittämis- ja innovointiprojekteissa arviointi luovalla tavalla näyttäisi tuovan esiin oleellista tietoa ja oivalluksia, joita ei ainakaan formaaleilla kysymyspatteristoilla saisi selville. Pelilliset menetelmät tuntuvat sopivan parhaiten innovaatio- ja tuotekehitysprojektien arviointiin, koska ne antavat mahdollisuuksia käsitellä asioita hausalla ja rennolla tavalla sekä huomioivat erityisesti luovien ihmisten laiskuutta kirjoitella ylös pitkiä raportteja. Kuitenkin tiettyä varovaisuutta menetelmien valinnassa on syytä noudattaa ja on huomioitava ajalliset resurssit sekä paikka, tavoitteet ja osallistujien määrä. Joitakin asioita on edelleen syytä arvioida esimerkiksi palautekyselyillä ja kehittävänä itsearviointina. Kaikkea laadullista arviointia on myös syytä aina peilata määrällisiin indikaattoreihin, joihin yksilölliset erot ja ympäristön sekä tilanteen vaikutukset eivät vaikuta niin paljon.

Projektin alussa turvallisia menetelmiä ovat metaforat ja rooleihin eläytyminen

Projektin alussa on usein vielä epävarmuutta siitä, mikä on tavoite ja mikä on kenenkin rooli, ei tunneta välttämättä työkalujen osaamista ja potentiaalia eikä välttämättä hahmoteta edes oman osaamisen merkityksellisyyttä ja mahdollisuuksia osana tiimiä ja tavoitetta. Projektin alussa onkin hyvä selvittää positiivisin tavoin millaisia odotuksia tiimillä on.

Alussa ryhmässä on usein ilmassa epäluottamusta, tarvetta osoittaa pätevyytään ja monesti myös työn sisällöstä voi olla erimielisyyksiä ja väärinkäsityksiä. Pienillä hauskoilla kysymyksillä ja lyhyillä metaforisilla leikeillä sekä eläytymällä rooleihin voidaan rentouttaa ilmapiiriä. Henkilökohtaisemmillä osuuksilla, kuten lempiväri, lemmikki tai mitä söi aamupalaksi, voidaan lisätä keskinäistä luottamusta. Tavoitteeseen linkitetyillä metaforilla taas voidaan ”turvallisesti” avata ajatuksia tulevasta yhteistyöstä ja siirtyä itse asiaan. Visuaalista metaforaa voidaan käyttää esimerkiksi muodostamalla projektista yhteinen taideteos, askartelemalla, piirtämällä tai vaikka legoilla rakentamalla, jossa jokaisella värillä ja muodolla on oma merkityksensä ja tarkoituksensa. Luovia menetelmiä tässä kohtaa käytetään työkaluna, joka suojaaa ryhmää esimerkiksi erilaisten ennakkoluulojen ja epävarmuuden tuomilta riskeiltä. Seuraavaksi esitellen muutamia hankkeessa hyviksi todettuja metaforisia menetelmiä.

”Laiva on lastattu”-leikin muunnelmaa käytettiin valitsemalla adjektiiveja jotka osallistujat assosioivat hankkeeseen ja omaan tavoitteeseensa siinä. Näin vastaukset voivat olla esimerkiksi: ”Kaleidoskooppi-projekti on punainen, koska se tarkoittaa intohimoa ja dynaamisuutta ja henkilökohtaisena tavoitteenani haluan löytää uusia yhteistyökumppaneita ja toivon oppivani tältä porukalta heittäytymistäittoa”. Tällaisista vastauksista voitiin muodostaa kokonaiskuva tiimin tavoitteista ja motivaatiotehtävistä suhteessa toisiinsa, mutta myös siitä millaisia asioita joku tekee mielellään, mitä kukin haluaisi oppia ja mistä taas ollaan epävarmoja.

Roolipelejä ja -leikkejä käytettiin kokoustilanteissa käsittelemään kysymyksiä ohjatuksi. Käytössä oli esimerkiksi pelikortteja, joissa aina jokin tarkoitus; pitää kysyä tai tehdä jotain, rooli muuttuu, paikka muuttuu, saa pitää taukoa tai vaihtaa aihetta jne.

Leikilliseen eri näkökulmien tarkasteluun ja keskustelun herättämiseksi sopi lisäksi de Bonon (1990) kehittämä ”6 ajatteluhattua”. Menetelmässä jokainen hattu merkitsee tiettyä näkökulmaa (tunteet, faktat, riskit, ideointi, edut ja ajattelun ohjaaminen) ja täten käsiteltävälle asialle saadaan mahdollisimman monipuolinen tarkastelu.

Menetelmä sopi parhaiten tilanteisiin, jossa käsiteltävä asia oli hyvin määritelty ja sitä käytettiin myös osana Paine-kattila-workshopia.

Projektin alussa testattiin hauskailla tietovisalla kuinka hyvin tiimiläiset ovat tutustuneet projektin tavoitteeseen, sisältöön, aikatauluun ja muihin projektiin liittyviin faktoihin. Ryhmätyönä tällaisessa ei tule ketään nolatuksi ja samalla projekti ja yhteinen tavoite tulevat hauskaalla tavalla tutuksi. Lisäksi saatiin osviittaa siitä, mihin asioihin pitäisi paneutua tarkemmin, mikä asia on ymmärretty ja mikä vaatii oikaisemista tai tarkentamista. Saman tietovisan voi pitää myös projektin lopussa ja tuloksia verrata toisiinsa.

Projektin kehittyessä pelilliset simulaatiot ja kartat auttavat hahmottamaan kokonaisuutta

Projektin kehittyessä tarpeet alkavat olla erilaisia. Projektia on jo toteutettu, mahdollisiin haasteisiin ja tarpeisiin on puututtu ja yhteistyö on jo kehittynyt. Tässä vaiheessa on tärkeämpää seurata projektin etenemistä, arvioida uudelleen projektin rajauksia ja välitavoitteita sekä mahdollisesti ideoida ja luoda ratkaisuja matkalla ilmenneisiin haasteisiin toteutuksessa. Luovia menetelmiä käytetään siis tarkistamaan missä mennään, mennäänkö oikeaan suuntaan ja hyvää vauhtia tai onko tarpeita esimerkiksi muuttaa suuntaa tai tarkistaa tavoitteita. Tähän tarkoitukseen käyvät hyvin erilaiset kartat, tilannesimuloinnit, ryhmätyöskentelyt sekä esimerkiksi laadullisen arvioinnin muuttaminen määrälliseen muotoon raatimaisella panelistiarvostelulla. Seuraavaksi on esitelty muutamia Kaleidoskooppi-hankkeessa kehitettyjä pelillisiä menetelmiä arvioinnin ja seurannan tarpeisiin.

Visuaaliset kartat ovat hyviä avaamaan keskustelua, auttavat ymmärtämään eri ihmisten näkemyksiä sekä syitä näkemyseroihin ja oivalluttavat yhteistyöllä toteutettaviin ratkaisuihin. Usein myös, kun kokonaisuus hahmottuu yhdessä kuvassa, saate-



”Mato”. Projektituottaja Lana Le & projektikoordinaattori Rita Rauvola, HUMAK, Kaleidoskooppi-hanke.

taan huomata yllättäviä puutteita, tarpeita tai toisaalta synergioita, joihin voidaan vielä tarttua. Hankkeessa käytettiin ”Matoa” toiminnan seuraamiseen ja näkemään, mitä tarvitsee vielä tehdä, jotta päästään perille. Projektin tuleva toteutus asetettiin yhdessä tiimiläisten kanssa kiemurtelevalle aikajanelle, jolloin kokonaisuus yksittäisten osien summana hahmottuu ja tarvittavia muutoksia voitiin sopia tehtäväksi.

Minimessujen idea lähti siitä, että hankkeen väliarvioinnin lisäksi toteuttajat kokivat tarvitsevansa myös paljon tukea ja ohjausta eri toimintoihin sekä vahvistuksen siitä, että ovat toteutuksessa keskittymässä olennaiseen asiaan. Epävarmuutta ilmeni mm. siitä, olivatko tavoitteet realistisia ja projektisuunnitelma ymmärretty oikein. Minimessut käytännössä toteutettiin niin, että projektitiimi valmisteli neljä ”messustandia” tärkeimmiksi nähtyjen toteutusosuuksien mukaisesti. Tarkoituksena oli esitellä, mitä projektisuunnitelma sanoo, mitä on tehty, mitkä ovat tämänhetkiset tulokset, mitä on tekemättä ja onko jotain haasteita tai uusia kysymyksiä ilmennyt. Meillä nämä neljä osastoa tai standia käsitelivät työpaikkoja, innovaatioalustan foorumityötä, opiskelijakilpailua ja tuottajatoimintaa.

Ohjausryhmä jaettiin myös neljään ryhmään, jossa kussakin 3-4 henkilöä. Itse toimin kellottajana ja fasilitaattorina kooten tunnelmat ja tulokset yhteen. Ryhmät kiersivät kuuntelemaan ja kysymässä aiheisiin liittyen sekä jakoivat mielipiteitään ja asiantuntemustaan. Aikaa kussakin aiheessa oli asioihin tutustumiseen ja käsitteilyyn 10 minuuttia. Ennen kiertämistä ohjausryhmälle esiteltiin ja kerrattiin hankkeen tavoitteet ja lyhyet kuulumiset siitä, missä vaiheessa hanketta ollaan. Lopussa käytiin läpi päällimmäiset tunnelmat, mahdolliset avoimet kysymykset sekä arvioitiin laadullisesti toteutusta käyttämällä SWOT-analyysejä.

Minimessutyypinen menetelmä sopii hyvin tilanteisiin, jossa lyhyessä ajassa on jaettava paljon tietoa, mutta on annettava mahdollisuus syvällisempään keskusteluun ja vuorovaikutukseen. Etenkin monimutkaisten kokonaisuuksien arvioinnissa menetelmä on hyvä, koska siinä pilkkotaan kokonaisuus pienempiin palasiin, joihin voidaan sitten helpommin paneutua ja keskittyä. Lopussa kokonaisuus hahmottuu helpommin. Onnistumisen edellytyksenä ovat kuitenkin hyvät valmistelut sekä tarpeeksi aikaa niin asioiden käsitteilyyn ryhmissä että kokoavaan keskusteluun riippuen asian luonteesta. Toisaalta taas aika on syytä pitää rajallisena, sillä se pakottaa tiivistämään ja keskittymään olennaisiin asioihin.

Tällainen minimessutyypinen menetelmä tuo siis hyvin esille hankkeen haasteiden lisäksi etenkin onnistumiset sekä antaa mahdollisuuden keskittyä niihin sekä kehittää ja ideoida opituista asioista eteenpäin. Parhaim-

millaan tämä voi luoda myös synergioita ja uutta yhteistyötä, kun eri ihmisten näkökulmista tulleet kehittämissuhteet kootaan yhteen.

Tiimi-raati Kaleidoskoopissa on tarkoittanut pienillä kylteillä tehtävää numeraalista arviointia. Ensimmäisen kerran sitä käytettiin hankkeessa projektitiimin



Kaleidoskooppi-hankkeen minimessut hankkeen väliarviointiin elokuussa 2012.

kesken antaen numeroarvosanoja, miten toiminta on onnistunut tavoitteiden saavuttamisessa omien henkilökohtaisten, organisaatiotason ja koko projektin näkökulmasta. Tässä mielenkiintoista oli herätellä ymmärtämään mahdolliset erot näiden tavoitteiden välillä sekä auttaa oivaltamaan, että henkilökohtaisilla tavoitteilla on myös merkitystä ja että projekti antaa mahdollisuuden toteuttaa myös niitä. Toisella kerralla ohjausryhmä arvioi prosentuaalisesti, missä kohtaa projektissa mennään matkalla tavoitteiden saavuttamista. Tässä mielenkiintoista oli huomata, kuinka paljon kriittisemmin toteuttajat itse arvioivat toimintaansa kuin vähän kauempaa ja laajemmasta näkökulmasta toimintaa arvioinut ohjausryhmä.

Tällaiset määrälliset arvioinnit antavat mahdollisuuden vertailla tuloksia myöhemmin, sekä huomata yksilökohtaisia eroja näkemyksissä. Tiimi-arvioinnissa annetaan toiminnoille arvosanoja ja lasketaan keskiarvoja, jolloin muotoutuu konkreettisesti yksi- ja erimielisyys tiimin sisällä sekä voidaan avata keskustelua sille, mikä toimii ja mikä ei. Keskiarvo muodostaa kokonaiskuvan,



Kaleidoskooppi-projektin ohjausryhmän ja projektitiimin yhdessä kirjoittama SWOT-analyysi minimessutyypisen väliarvioinnin jälkeen elokuussa 2012.

jota voidaan myös verrata myöhemmin toistamalla sama uudestaan ja nähdä onko arviointi myöhemmin yksimielisempää ja onko keskiarvo noussut.

Luovat menetelmät arvioinnissa hankkeen ulkopuolella

Erilaiset luovat menetelmät toimivat hyvin arvioinnin ja johtamisen tukena, erityisesti laadullisen arvioinnin ja seurannan tarpeisiin. Ne soveltuvat varsinkin projekteihin, jossa halutaan tukea luovuutta ja sallitaan suunnanmuutoksia matkan varrella, esimerkiksi luovat kehittämisprojektit, tuotekehitysprojektit ja esimerkiksi erilaisten kehittämisosastojen yhteistyön arviointiin. Menetelmät eivät latista tai lannista luovien henkilöiden luovaa tunnetilaa ja ns. "flowta", niin kuin taas pitkät raportointilomakkeet ja kehityskeskustelut saattavat tehdä.

Luovat ja pelilliset menetelmät onnistuvat erityisesti tuomaan esiin erilaisia näkökulmia samanaikaisesti mahdollistaen nopean reagoinnin kommentailla ja syvällisemmälläkin keskustelun avauksella. Lisäksi erilaiset metaforat, roolit sekä simuloinnit auttavat etäännyttämään omasta näkökulmasta kauemmas sekä näkemään paremmin synergiat ja kokonaisprojektin tilanteen ja vaikuttavuuden. Pelilliset menetelmät, erityisesti erilaiset simuloinnit, lautapelit, korttipelit ja kilpailuhenkiset pelit tiivistävät ja tehostavat myös hyvin ryhmän dynamiikkaa ja saattavat tuoda yksilöistä esiin uutta osaamista ja tietoa. Toisaalta joitakin henkilöitä erityisesti kilpailulliset menetelmät saattavat passivoida. Siksi on-

kin tärkeää miettiä tarkkaan, mihin tarkoitukseen ja tavoitteeseen mitään menetelmää käytetään. Menetelmän valinnassa olennaista on, että se vastaa siihen, mitä halutaan saada selville ja tulokseksi sekä millaisia resursseja on käytettävissä. Kriittinen täytyy olla myös etenkin ajallisten resurssien suhteen. Asiat on pidettävä asioina ja menetelmät menetelminä sekä kokonaisuuden tulisi pysyä yksinkertaisena.

Luovia menetelmiä voidaan käyttää esimerkiksi jatkuvan kehittävän arvioinnin ja itsearviointin rinnalla sekä tukemassa palautekyselyiden tuloksia. Kuitenkaan ryhmässä, joka ei ole ennen tottunut käyttämään luovia menetelmiä, ei ole hyvä jättää arviointia yksin täl-

laisten menetelmien varaan. Riskinä on, että uudenlaiset tilanteet ja tavat synnyttävät hämmennystä. Lisäksi kokematon fasilitaattori ei välttämättä osaa tuoda esille menetelmän tarkoituksenmukaisuutta tarpeeksi selkeästi. Arviointiin sopivia menetelmiä kannattaakin luoda ja kehittää yhdessä niitä käyttävien henkilöiden kanssa tai mahdollisesti käyttää kyseiseen tarpeeseen luovan alan osaajaa, jonka kanssa yhteistyössä rakentaa tavoitteen mukainen työkalu. Luovan alan osaaja, esimerkiksi valokuvaaja, improvisaatiotaiteilija tai pelinkehittäjä, voi sovittaessa myös joko hoitaa kokonaan tai antaa vinkkejä myös fasilitointiin. Kaleidoskooppi-hankkeessa hyviä kokemuksia tästä oli mm. valokuvaaja Marjukka Irnin kanssa. Toistaiseksi markkinoilla on valitettavasti kuitenkin vain vähän esimerkiksi teollisten yritysten tarpeisiin osaamistaan soveltavia luovan alan osaajia.

Kilpailuhenkisellä pelillä herätellään riskinottokykyä

Viimeisenä haluan ottaa esimerkin myös kilpailullisista menetelmistä arvioinnissa sekä työkaluna johtamisen tukena monialaisessa ryhmässä. Kilpailuihin suhtaudun hieman varauksellisesti, koska vaikka kilpailu voi joitakin henkilöitä kannustaa ja motivoida parempaan suoritukseen, niin on myös viitteitä siitä, että joitakin henkilöitä kilpailullisuus lannistaa ja mahdolliset hyvät ideat jäävät tulematta esiin. Kilpailullisia menetelmiä onkin varmempaa käyttää ryhmässä, jossa jäsenet tuntevat toisensa hyvin ja luottavat toisiinsa sekä ryhmäkemia on jo muutoin kehittynyt. Toisaalta, kilpailullisilla mene-

telmillä voidaan myös luoda ryhmähenkeä, jos kilpailu tapahtuu ryhmien eikä yksilöiden kesken ja mahdollinen palkinto on ryhmän kannalta houkutteleva.

Muova-hankkeessa 2007 kehitetty kilpailumielinen ongelmien ja niiden ratkaisujen etsiminen kannusti osallistujia riskinottoon ja luovuuteen. Kahden hengen ryhmät keksivät ongelmia ja ratkaisuja niihin erilaisten kuvien avulla. Pelissä pyrittiin tuottamaan mahdollisimman paljon ongelmia ja ratkaisuja pienryhmien kilpaillessa keskenään. Näin saatiin paljon materiaa, jota sitten on helppo karsia ja edelleen kehittää. Tätä jatkettiin toisella työpajalla, jossa pelin tarkoituksena oli kuvata sanoja visuaalisesti. Osallistujat kuvasivat tuntemuksiinsa rentoutuneeksi ja vapautuneeksi työpajojen jälkeen sekä mm. kommentoitiin, että "joutui laittamaan itsensä alttiiksi". (Lammi, 2007)

Lähteet

De Bono, E., 1990. Kuusi ajatteluhattua, MARK kustannus, Helsinki.

Lammi, M. 2007. Luovat menetelmät innovaatiotoiminnassa. Muova-hankkeen raportti. Saatavilla sähköisenä: http://www.muova.fi/documents/key2013114160059/Raportit%20ja%20julkaisut/Luovat_menetelmat_innovaatiotoiminnassa_2007.pdf

▶ Markus Ahola, Aalto-yliopisto

Tunnemenetelmien tarkoituksena on herätellä osallistujien tuntemuksia työhön, tilaan tai tilanteeseen nähden. Osallistujat refleктоivat ja jakavat omasta elämästään esimerkkejä joissa he ovat tunteneet aiheeseen liittyviä tunteita ja selittävät niihin liittyviä tekijöitä ja tilanteita.

Tuntemuksia verrataan ideaalitalanteeseen ja saadaan osoitettua kehitystarpeita. Vastaavasti analysoimalla tunteeseen johtavia tekijöitä voidaan löytää konkreettisia ongelmakohtia ja etsiä niihin ratkaisuja.

Tunnemenetelmässä käsiteltäviä tilanteita voivat olla esimerkiksi:

- Työturvallisuus: turvallisuuden tunteen aiheuttama tila, tilanne, tapahtuma
- Innovatiivisen ympäristön kehittäminen: ratkaistu ongelma tai keksitty idea, siihen liittyneet taustatekijät, tilanne jossa idea tuli, ärsyke joka herätti idean
- Työympäristön tai yhteishengen kehittäminen: tunne hyvästä työympäristöstä, millaisessa tilanteessa työympäristö tuntui mukavalta, mitä työkaverit tekivät, millainen infrastruktuuri tunteeseen liittyi

Tuntemuksia analysoimalla voidaan myös kehittää työntekijän tai yhteisön itsetuntemusta työn suhteen. Analyysien tulokset puretaan yhdessä ja päätetään konkreettiset kehitystoimet aikatauluineen ja vastuuhenkilöi-

neen. Reflektointi voi nostaa myös negatiivisia tunteita pintaan, joten on tärkeää löytää prosessiin positiivinen perusvire ja tekemisen meininki. Reflektion kautta löydettyjä kehityskohteita ei voi jättää roikkumaan vailla selkeää toteutusaikataulua vastuuhenkilöineen.

Tunnemenetelmää voidaan jatkaa suuntaamalla huomio erilliseen kehityskohteeseen, kuten tilaan tai teknologiaan. Safety experience-työpajassa analysoitiin turvallisuuden tunteen syntymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä, jonka jälkeen havainnoitiin matkustajalaivaa turvallisuusnäkökulmasta.

Turvallisuuden tunne muodostuu hyvin erilaisista asioista eri ihmisille. Muistuttaako pelastusrenkas sinua turvallisuuden huomioimisesta vai riskistä joutua onnettomuuteen? Matkustajalaivojen turvallisuustutkimuksessa turvallisuutta lähestytään usein riskianalyysin tai laskennallisten todennäköisyyksien näkökulmasta. Kysymykset, kuten ”millaiset elementit luovat turvallisuuden tunnetta” ja ”millaisen tilan ihminen kokee turvalliseksi” jäävät monesti liian vähälle huomiolle vaikka ne vaikuttavat oleellisenä osana ihmisen toimintaan.



Tunnemenetelmä

Safety Experience-työpaja

Master of Aalto Exhibition (MOA), Jätkäsaari, Helsinki. 31.5.2012

► Markus Ahola, Aalto-yliopisto

Työpajassa kartoitettiin monitaustaisen osanottajajoukon kesken asioita jotka vaikuttavat keskeisesti turvallisuuden kokemiseen. Tilaisuuteen osallistui Outokone Design luovien alojen edustajana, STX Finland Oy:n ja Arctech Helsinki Shipyard:n ja koulutusorganisaatioiden, kuten Aalto-yliopiston ja HUMAK:n edustajia. Suurin osa osallistujista työskenteli luovalla alla, kolmannes meri- ja metallisteollisuudessa sekä loput olivat opiskelijoita ja osanottajia muilta aloilta. 18 osallistujasta suurimmalla osalla osanottajista oli kokemusta lautalla risteilemisestä, mutta vain muutamalla perinteisestä risteilystä (jossa laiva lähtee samasta satamasta johon se myös palaa ja eikä kuljeta rahtia).

Safety Experience -työpaja noudatti hyvin perinteistä työpajan kaavaa, jossa joukko ihmisiä keskustelelee ja havainnoi annettua aihetta ryhmässä. Prosessi aloitettiin lämmittelyllä, jossa osanottajia pyydettiin kertomaan toisilleen kertomuksia tilanteista joissa he ovat tunteneet olonsa turvalliseksi tai turvattomaksi sekä tunnistamaan tilanteista merkittäviä asioita tälle kokemukselle. Noin puolen tunnin lämmittelyn jälkeen osanottajat jaettiin neljään 3-4 hengen ryhmään. Ryhmät pyrittiin kokoamaan siten, että jokainen ryhmä sisältäisi toisilleen tuntemattomia ihmisiä. Lisäksi korostettiin oman ammatin tai taustan salassapitoa, jotta välttyttiin ennakoasenteilta.

Jokainen ryhmä sai matkustajalaivalta tarkasteltavakseen eri tilan, jotka esiteltiin yksityiskohtaisesti. Tarkastelun tarkoituksena oli arvioida tilan turvallisuutta lisääviä ja vähentäviä elementtejä. Jaettujen tilojen tarkoitus oli stimuloida ja ankkuroida keskustelu koskemaan tiettyä tila kokonaisuutta ja ryhmätyöskentely näin tuottamaan yksityiskohtaisempaan tietoa tietystä tilasta yleisen, koko laivaa koskevan tiedon sijasta. Tilat

valittiin aikaisemmin tehtyjen käyttäjätutkimusten perusteella siten, että tila on keskeinen matkustajavirtojen kannalta. Annetut tilat olivat hyttikäytävä, promenadi, portaikko ja aurinkokansi.

Osallistujia pyydettiin kirjoittamaan annetuista tiloista havainnoimiaan turvallisuuden tunteeseen vaikuttavia asioita esimerkiksi listoina tai mielenkarttoina paperille. Toteutustapa oli vapaa, kunhan se oli tarpeeksi selkeä ja myöhemmin tulkittavissa. Lopuksi tunnin kestäneen työpajan tulokset esiteltiin yhteisesti kaikille ryhmille loppukeskustelun avaamiseksi ja taltioitiin videolle.

Työpajan tulokset, turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat aiheet, voidaan jakaa neljään teemaan: arkkitehtuuri, kommunikointi, yhteisö ja turvavarusteet. Taulukko 1 esittelee työpajan tuloksista muodostuneet teemat, klusterit ja pääryhmät.

Johtopäätöksenä voidaan todeta että turvallisuus koetaan matkustajalaivoilla ensisijaisesti ympäröivän arkkitehtuurin kautta (tilasuunnittelu, sisustus), toiseksi "turvallisuusvarusteiden" välityksellä (pelastusveneet, pelastusliivit), kolmanneksi kommunikoinnin kautta (informaation eri kanavat) ja muiden ihmisten käytöksen ja läsnäolon kautta (miehistö, matkustajat).

Työpajan anniksi koettiin monialaisten ammattilaisten verkottuminen ja työtapaa koettiin mielekkääksi. Teema herätti erityistä kiinnostusta. Työpajan tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa matkustajalaivojen ja samankaltaisten tilojen turvallisuus suunnittelun alkuvaiheessa. Turvallisuuden kokemuksen ymmärtäminen on tärkeää koska ihmiset havainnoivat ympäristöönsä erilaisten asioiden kautta (Bloch, 1995; Crilly et al. 2004) ja havainnot määrittelevät miten ympäristömme koemme ja siinä toimimme (O'Shaughnessy, 1992; Bloch, 1995). Esimerkiksi jos hyttikäytävän suunnittelussa keskityt-

täisiin siihen millaisen turvallisuuden tunteen se matkustajalle tarjoaa, onnistuneella suunnittelulla voitaisiin vaikuttaa matkustajien toimintaan mahdollisessa onnettomuustilanteessa.

Työpajassa käytetyt menetelmät osoittautuivat toimiviksi ja niitä voi suosittelua käytettäväksi kun etsitään uusia ideoita ja toteutustapoja meriteollisuuden eri tuotekehityskohteissa. Eri alojen törmäyttäminen näyttää onnistuvan hyvin kun taustat ja niiden myötä muodostuvat ennakoasetelmat yritetään pitää minimissä. Lisäksi tilaisuudet on hyvä järjestää muutenkin mielenkiintoisessa ympäristössä tai muun tapahtuman yhteydessä, jolloin osallistumismotivaatio kasvaa huomattavasti.

Lähteet

Bloch, P., 1995. Seeking the ideal form: product design and consumer response. *Journal of Marketing*, 59, 16-29.

Crilly, N., Moultrie, P., Clarkson, P., 2004. Seeing things: consumer response to the visual domain in product design. *Design Studies*, 25, 547-577.

O'Shaughnessy, J., 1992. Explaining buyer behavior Oxford University Press, Oxford, UK

Safety Experience-työpajassa työskenneltiin 3-4 hengen ryhmissä. Työpajan anniksi koettiin monialaisten ammattilaisten verkottuminen



Taulukko 1.

Teema	Klusteri	Pääryhmät
1. Arkkitehtuuri	pohjapiirustus & sisustus	avoimuus, materiaalit
2. Turvavarusteet/laitteisto	turvavarusteet	turvavaruste, valvonta
3. Kommunikointi	informaatio & tuntemukset	navigointi, aistit
4. Yhteisö	yhteisö	matkustajat, henkilökunta

► Elina Pettersson, Tampereen teknillinen yliopisto

Menetelmä soveltuu käytettäväksi ryhmätilanteissa, joissa pyritään ongelman ratkaisemiseen. Aiheen tulee olla osallistujille tuttu, jotta he kykenevät liittämään siihen haaveita ja nostamaan esiin epäkohtia.

Marinamenetelmä

Marinamenetelmä perustuu aiheen käsittelyyn siihen liittyvien tuntemusten ja ajatusten, toiveiden ja pettymysten kautta. Tunnemenetelmästä poiketen siinä pyritään ohjattuun positiivisten ja negatiivisten ajatusten ja tunteiden vastakkainasetteluun ja sitä kautta ongelmanratkaisuun. Apuna käytetään näyttelijäntyöstä kumpuavia fyysisiä itseen keskittymisen harjoitteita ja reaktioleikkejä. Fyysinen harjoitus saa ihmiset enemmän läsnä oleviksi ja omaan kehoonsa kiinni, jolloin kontakti itseen ja sitä kautta myös toisiin paranee. Toistuvalla itseen ja omiin tuntemuksiin, motivaatioon ja visioon keskittymisen kautta haetaan myös osallistujien parempaa sitoutumista ongelman käytännön ratkaisuun. Menetelmä on kehitetty Kaleidoskoopissa yhteistyössä näyttelijä ja kouluttaja Miia Lindströmin kanssa.

Aihetta lähestytään ensin ideaalitalanteen ja osallistujan omien motivaatiotekijöiden kautta. Sopivia kysymyksiä ovat esimerkiksi ”mikä minua motivoi ratkaista tätä ongelmaa?” ja ”mikä minut motivoi tehtävääni/alalle?”. Negaatiivaiheessa etsitään niitä asioita, jotka osallistujia aiheessa harmittaa, mitkä eivät vastaa aiemmin

mainittua ideaalia. Ratkaistavat epäkohdat nostetaan omista tuntemuksista ja kokemuksista, mutta ne annetaan toisen osallistujan ratkaistavaksi. ”Jonkun toisen ongelmaan” ei liity samanlaisia tunnesiteitä tai reuna-ehtoja kuin sellaiseen jota on jo pitkään pohtinut, joten niihin voi olla jopa helpompi keksiä luova ja yksinkertainenkin ratkaisu. Lopuksi ratkaisu myydään ryhmälle. Näin ratkaisuista valikoituvat ne, joihin ryhmä kykenee sitoutumaan.

Menetelmä soveltuu käytettäväksi ryhmätilanteissa, joissa pyritään ongelman ratkaisemiseen. Aiheen tulee olla osallistujille tuttu, jotta he kykenevät liittämään siihen haaveita ja nostamaan esiin epäkohtia. Erityisen tärkeää on saavuttaa positiivinen loppuvire ja pitää negatiivisten tunteiden käsittely tarpeeksi lyhyenä. Menetelmän olennaisena osana toimii fasilitaattori, jonka tehtävänä on ohjata osallistujien suuntautumista positiivisesta ja negatiivisesta näkökulmasta toiseen, sekä rytmittää työskentelyä fyysisin keskittymisharjoittein. Myös vetäjän kyky heittäytyä tilanteisiin saa osallistujatkin rohkaistumaan mukaan mielikuvaharjoitteisiin ja astumaan epämurkuvuusalueilleen.

Luovat ideat käyttöön-työpaja

Meriklusterin huippuseminaari – Tästä tulevaisuuteen!

Kaleidoskooppi & ALKU & OFFKO yhteisseminaari, Kehräämö, Pori. 24.4.2013

Näyttelijä, kouluttaja Miia Lindström, Rakastajat-teatteri

► Elina Pettersson, Tampereen teknillinen yliopisto

Harvoin keskityimme miettimään tarpeeksi mitä vahvuuksia ja mahdollisuuksia meillä on, sen sijaan tartumme liikaa puutteisiimme. Jokainen osallistuja antoi itselleen yhden lupauksen siitä, kuinka osallistuu jonkin ongelman ratkaisemiseen jatkossa.

Työpajan aihe, meri- ja metalliteollisuuden tulevaisuus, perustui seminaarin puhevuoroihin. Pitkän seminaaripäivän päätteeksi tehty työpaja aloitettiin kevyellä fyysisellä lämmittelyllä sekä hetken rauhoittumisella silmät suljettuina hengitykseen keskittyen. Osallistujien huomio keskitettiin omiin tunteisiin jo esittelyvaiheessa, jossa jokainen osallistuja kertoi nimensä ja yrityksensä, sekä miltä tuntui juuri sillä hetkellä.

Alustuksena työpajan aiheeseen toimi seminaari, jonka vuoksi aamun aluksi jaettiin ennakkotehtävä. Kaikkia osallistujia pyydettiin kirjoittamaan ylös jokaisesta puhevuorosta kolme ensimmäisenä mieleen nousutta ajatusta, kysymystä tai kyseenalaistusta. Tämän tarkoituksena oli myös aktivoida kuulijoita miettimään puhevuorojen sisältöä omasta näkökulmastaan. Työpajaan osallistui 15 henkilöä laivanrakennuksen, suunnittelun, metallialan ja teknisen koulutuksen aloilta. Työskentely tapahtui 3-4 henkilön pienryhmissä, jotka koostuivat toisilleen mahdollisimman vieraista ihmisistä.

Positiivisuusvaiheena tutustuttiin pienryhmään kertomalla miksi lähti alun perin valitsemalleen alalle ja mikä siihen liittyvä unelma osallistujalla oli tai on yhä. Osallistujien alat ja lähtökohdat olivat erilaisia, joten myös motivaatiotekijöitä oli laidasta laitaan, esimerkiksi rakkaus mereen, into käsillä tekemiseen tai kiinnostus siihen miten organisaatiot toimivat.

Toisessa vaiheessa ryhmien tehtävänä oli lähestyä aihetta negaation kautta, eli kertoa mikä kutakin osallistujaa alalla harmittaa ja mikä ei toimi. Painotus henkilökohtaisesti tärkeinä pidettyihin harmin aiheisiin toi esiin useita näkökulmia, kuten telakkatoiminnan jatkumisen epävarmuuden, yliopistoyhteistyön hankaluuden, sekä yksityiskohtaisempia tilanteita joissa oli toimittu väärin esimerkiksi strategisessa päätöksenteossa. Alan hyvin tuntevat pystyivät nojaamaan omiin kokemuksiinsa, muille ennakkotehtävä toi tukea epäkohtien määrit-

telemiseen. Vapaan keskustelun annista koottiin ”marinallista”, josta lopuksi merkittiin muutama tärkeimmäksi koettu ongelma seuraavaan vaiheeseen. Tämän jälkeen ajatukset vapautettiin hetkeksi reaktioleikin avulla.

Ongelmalistat kierrätettiin seuraavalle ryhmälle, jonka tehtävä oli keksiä niihin ratkaisuja. Osa ongelmista oli toki ryhmille yhteisiä, mutta jo toisenlaisen ilmaisun tai sanamuodon käyttäminen samantyyliisen ongelman kuvaamiseen voi avata uudenlaisen näkökulman sen käsittelyyn. Ongelmat ja ratkaisut vaihtelivat teknisistä yksityiskohdista aina laajoihin kokonaisuuksiin saakka, mutta yhteisiä teemoja löytyi ryhmien väliltä useita. Työpajassa keskusteltiin esimerkiksi meriteollisuuden vanhanaikaisesta imagosta ja huonosta vetovoimasta, verkostoyhteistyön luottamuksen ja sitoutumisen puutteesta, sekä tiedon kulusta ja suhteosaamisen tarpeesta verkostoissa. Ratkaisuja haettiin esimerkiksi luovien ja pelialojen osaamisesta etenkin vetovoiman kasvattamiseksi. Alalla on maailmanlaajuisesti paljon tarjottavaa nuorille ammattilaisille, tämä potentiaali tulee tuoda esiin nuoria kiinnostavalla tavalla. Suhteosaamisen kehittämistä kaivattiin sekä yrityksiin että verkostoihin.

Ryhmätyöskentelyn anti purettiin näyteltynä johdoryhmän kokouksena, jossa kukin ryhmä sai parhaaksi katsomallaan tavalla myydä ratkaisunsa muulle ”johtoryhmälle”, joka kommentoi niitä. Jotta työpajan anti ei olisi jäänyt ”jonkun toisen toteutettavaksi”, keskityimme lopuksi miettimään mitä itse voisimme tehdä ratkaisuiden mahdollistamiseksi ja mitä omia vahvuuksia meillä on. Harvoin keskityimme miettimään tarpeeksi mitä vahvuuksia ja mahdollisuuksia meillä on ja tartumme liikaa puutteisiimme. Jokainen osallistuja myös antoi itselleen yhden lupauksen siitä, kuinka osallistuu jonkin ongelman ratkaisemiseen.

Workshopin parasta antia olivat pienryhmäkeskustelut, joissa oli aikaa purkaa ajatuksia seminaaripäivän annista ja verkottua ohjatusti uusien ihmisten kanssa. Seminaarien päätteeksi olisikin aina hyvä olla aikaa keskusteluun päivän herättämistä ajatuksista, jolloin niiden on mahdollista kirkastua ja mikä parasta vuorovaikutuksessa voi syntyä uusia ideoita verkostoitumisesta puhumattakaan.



► Harri Sippola ja Sami Leppimäki, Prizztech Oy

Menetelmän tuloksena on täysin erinäköinen positiivinen galleria kokoushuoneen seinällä, jossa kaikki alkuperäiset ongelmat ovat ”hävinneet” ja muuttuneet hyviksi ideoiksi ja toimenpiteiksi.

Magneettimenetelmässä ideana on lähteä liikkeelle havaituista ongelmista, eli negatiivisista asioista, jotka käännetään työskentelyssä positiiviksi visioiksi paremmasta tulevaisuudesta. Lisäksi menetelmässä hahmotellaan askeleet negatiivisesta nykytilasta positiiviseen tulevaisuuden visioon. Lopuksi jokainen osallistuja sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään jotain positiivisen vision eteen työpajan jälkeen.

Menetelmän lähtökohtana ovat yritysten valittuun aihepiiriin liittyvät ongelmat, jotka tulostetaan esimerkiksi A4-postereiksi ja kootaan seinälle ongelmakimpuksi. Postereiden taakse merkitään numerot, joiden perusteella osallistujat jakautuvat ryhmiin myöhemmässä vaiheessa. Ryhmät muodostetaan ongelmittain siten, että jokaiseen ryhmään tulee mahdollisimman erilaisista asioista kiinnostuneita osallistujia.

Osallistujat valitsevat yhden omakohtaisesti tärkeäksi kokemansa ongelman ja kertovat esittelykierroksen yhteydessä suhteestaan juuri tähän ongelman osa-alueeseen. Osallistujat löytävät tällä tapaa henkilökohtaisen suhteen käsiteltäviin ongelmiin ja he voivat luontevasti kertoa omista kokemuksistaan ja osaamisestaan muille osallistujille.

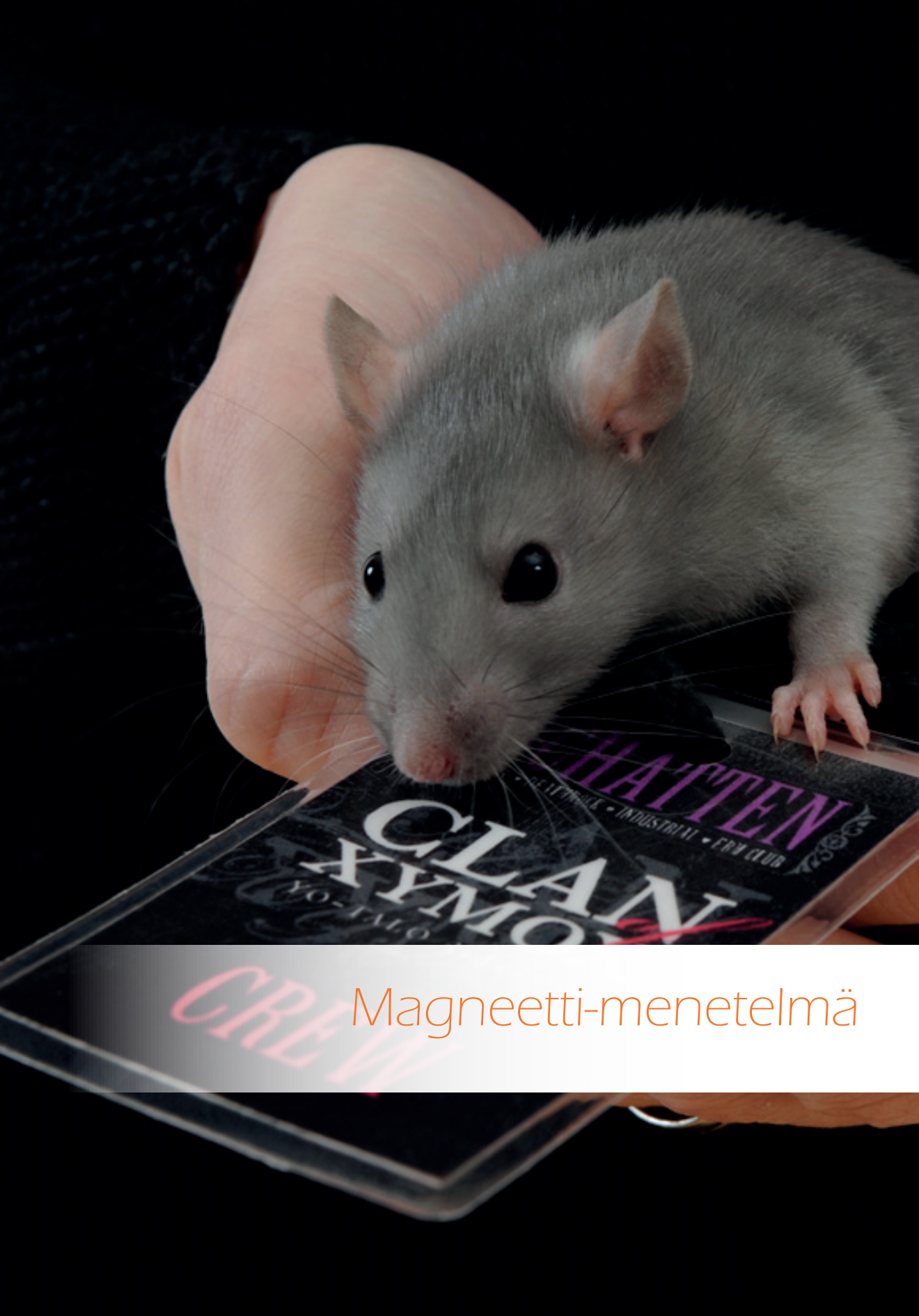
Seuraavaksi osallistujat jaetaan kolmeen työryh-

mään, jotka sijoitellaan eri huoneisiin. Työryhmien tehtävänä on kääntää negatiiviset ongelmaa kuvaavat lauseet positiivisiksi ja laatia niistä positiiviset posterit muita varten. Lauseenmuodostusta ohjeistetaan tehtävänannossa siten, että nykyiset heikkoudet käännetään tulevaisuuden vahvuuksiksi ja että ylisanoja (loistava, poikkeuksellinen, erinomainen, ainutlaatuinen jne.) on likipitään velvollisuus käyttää. Tämän jälkeen ryhmät kiertävät toistensa postereilla ja ideoivat käytännön toimenpiteitä positiivisen tulevaisuuden toteuttamiseksi. Viimeiseksi ryhmä palaa omien lauseidensa pariin ja täydentävät niitä, sekä valmistautuu esittämään toimenpideehdotukset muille osallistujille.

Lopuksi tulokset esitetään muille ja niistä keskustellaan. Parhaat ideat valitaan yhdessä ja niiden osalta sovitaan miten otetaan ensimmäiset toteutusaskeleet. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi ”viiden minuutin sitouttamista”, jossa osallistujia neuvotaan käyttämään mahdollisimman pian vähintään 5 minuuttia asioiden eteenpäin viemiseen. Tarkoituksena on madaltaa kynnystä tarttua toimeen ja saada sana työskentelystä leviämään osallistujilta eteenpäin.

Menetelmän tuloksena on täysin erinäköinen positiivinen galleria kokoushuoneen seinällä, jossa kaikki

Magneetti-menetelmä



alkuperäiset ongelmat ovat "hävinneet" ja muuttuneet hyväksi ideoiksi ja toimenpiteiksi.

Menetelmä sopii pienelle joukolle selkeän tiedossa olevan ongelman käsittelyyn. Se vaatii osallistujilta heittäytymistä, joten on hyvä kutsua ennalta sopiviksi tiedettyjä henkilöitä ja/tai preparta etukäteen osallistujia. Menetelmä on kevyt ja helppotajuinen, mutta toimenpiteisiin sitouttaminen voi olla vaativaa.

Metallin Vetovoima-työpaja

Prizztech Oy, Pori, 8.4.2013

► Harri Sippola ja Sami Leppimäki, Prizztech Oy

T yöpajan tavoitteena oli koota yhteen meri- ja metalliteollisuuden, oppilaitosten sekä luovien alojen edustajia keskustelemaan metalliteollisuuden vetovoima-asteista. Käsite vetovoima tässä yhteydessä tarkoittaa teollisuuden kiinnostavuutta opiskelijoiden näkökulmasta ja mainetta suuren yleisön kannalta, alan ja sen yritysten yleistä imagoa ja tunnettavuutta sekä brändiä. Tavoiteltavana kohderyhmänä oli pari kolme teollisuusyrityksen edustajaa, muutama vetovoima-asioihin perehtynyt oppilaitosedustaja ja luovien alojen, eli tässä yhteydessä lähinnä markkinoinnin ja viestinnän edustajia. Työpajan aihe oli peräisin osallistuneiden yritysten vetovoimaan liittyvistä tarpeista ja sisältö jalostui palvelemaan tätä tarvetta. Tavoitteena oli toimia lähtökohtana yritysten ja alan



Teemu Santanen (SAMK), Riku Leppäkorpi (Technip Offshore Finland), Tanja Hovi (SEK Promote) ja Juhani Mansikkamäki (Mansikka) keskustelemaan

vetovoimaa parantavien toimenpiteiden aloittamiselle, sekä uusien toimenpiteiden löytäminen tukemaan jo käynnissä olevia aktiviteetteja.

Osallistujat koostuivat konepaja- ja offshore-teollisuuden yrityksistä, markkinointi- ja viestintätoimistoista, oppilaitoksista, alueellisesta koulutus- ja kehittämissivustosta, sekä konsultointitoimistosta.

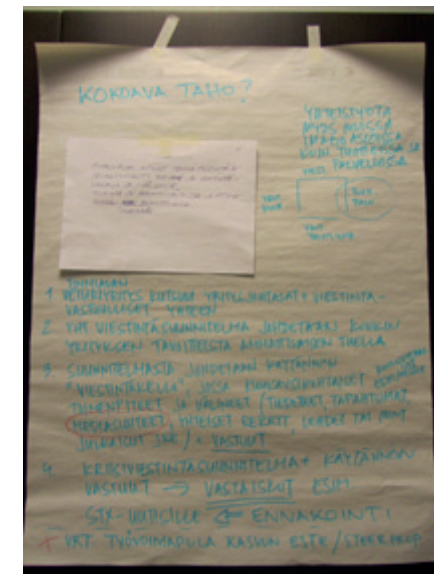
Otteita tuloksista

Työpajan tuloksena meri- ja metalliteollisuuden ongelmat käännettiin positiiviseksi visioksi, jonka saavuttamiseksi hahmoteltiin ensimmäiset toimenpiteet. Työpajan toimenpiteille löydettiin kiitettävästi kiinnityskohtia käynnissä oleviin hankkeisiin ja toimijoihin.

Harri Sippola (Prizztech) opastaa osallistujia työpajatyöskentelyyn



Työpajatyöskentelyn tiimellyksessä vasemmalta Mika Korhonen (Hollming Works), Juhon-Matti Ojala (SAMK), Kari-Matti Koittola (Winnova) ja Juha Harttunen (Playmaker)



Työpajatyöskentelyn tuloksia

NEGATIIVINEN	➔	POSITIIVINEN	Toimenpiteitä positiivisen tulevaisuuden toteuttamiseksi
Kaikilla kone-, metalli- ja meriteollisuusyrityksillä ei ole aktiivista otetta viestintään suureen yleisöön tai sidosryhmiin päin (B2B liiketoimintaa, jossa ei kuluttajakontaktia.)		Kone-, metalli- ja meriteollisuuden yritykset viestivät aktiivisesti ja avoimesti suurelle yleisölle sekä B2B että B2C-asioista.	<ul style="list-style-type: none"> Toimialafoorumi koordinoimaan alan viestintää. Tähän tarvitaan organisaattori Monikanavaista, aitoa viestintää kaikilla tasoilla Metallin vetovoima-kampanja
Yritys-oppilaitosyhteistyö ei ole pystynyt vastaamaan vetovoima-asteisiin. Molemmat osapuolet ovat olleet liian passiivisia ja pitäytyneet aikansa eläneissä yhteistyömuodoissa.		Yritys-oppilaitosyhteistyö on avointa, ennakoivaa ja innostavaa. Se alkaa luontevasti jo peruskoulussa antaen nuorille aidon mahdollisuuden osallistua ja hyödyntää molempia osapuolia.	
Meriteollisuus on kokonaisuudessaan leimattu auringonlaskun alaksi telakkateollisuuden ongelmien leimaamana, josta on tuloksena vaikea imago-ongelma.		Meriteollisuus on monipuolisten osajien kasvua. Teollisuus on täynnä teknologisia innovaatioita ja upeita mahdollisuuksia kansainväliseen uraan.	<ul style="list-style-type: none"> Yritys-yliopisto-yhteistyö tarpeen opin- toimintien aloittamiseksi Porissa Yritysten kontaktointi helpoksi. Helppo yhteys asiasta ihmiseen, tietävään ei "kasvottomaan yritykseen". Suorat kontaktit tai esim. sosiaalinen media Lisätään alan ja seutukunnan houkuttelevuutta jotta saadaan houkutelua Satakunnan ulkopuolelta opiskelijoita, työntekijöitä ja asiantuntijoita – ja laajennetaan teknologiaosaamista!

► Kaj Asteljoki, Turun ammattikorkeakoulu

**Tulosten arvioinnissa asiantuntijoista,
toimeksiantajan edustajista ja ulkopuolisista
koostuva raati tuo lisää uskottavuutta ja lisää
työpajaan tarvittavaa painetta.**

Vanhat toimintatavat ovat toimineet menneisyydessä, mutta ne eivät takaa tulevaisuuden kilpailukykyä ja takaa toimintamahdollisuuksia. Murros on uhka, mutta myös mahdollisuus. Kun on pakko keksiä ratkaisuja, niitä myös keksitään. Nälkäinen ihminen keksii kyllä keinot saada ruokaa!

Painekattila -konseptin tausta-ajatuksena on:

- Luovuutta voidaan tehostaa aikataululla sekä irrottautumalla normaaliolosuhteista.
- Tiiviit, ahtaat tilat vaikuttavat yhteistyön toimivuuteen.
- Erilaiset ihmiset tuovat erilaisia näkemyksiä ja tämä mahdollistaa uusien ratkaisujen löytämisen.
- Aidon yhteistyön vaatima luottamus voidaan saavuttaa lyhyessäkin ajassa.
- Luovuus on ammattitaitoa, uusia virikkeitä ja kyky yhdistää nämä uudeksi.

Painekattila toteutetaan erilaisten ihmisten vuorovaikutteisena työpajana. Kilpailullisen luonteen takia ryhmiä tarvitaan vähintään kaksi, käytännön järjestelyt rajaavat ryhmien enimmäismäärän yleensä noin kuu-

teen. Osallistujia ryhmissä tulee olla 3-5. Osallistujat jaetaan ryhmiin siten, että samaan ryhmään saadaan mahdollisimman erilaisia ihmisiä. Erottavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi taustatekijät, työhistoria, koulutus tai tapa käsitellä asioita.

Työpaja toteutetaan paikassa, joka soveltuu ratkaisutavan ongelman tai kehitettävän asian teemaan, ei sijaitse normaalissa työntekopaikassa ja jos vain mahdollista, eristävät osallistujat ulkoisilta häiriöiltä. Olosuhteiden tulisi olla työskentelylle sopivat, mutta tilat voivat olla ahtaat ja pakottaa osallistujat olemaan ainakin ryhmissään myös fyysisesti lähellä. Puhelimien käyttöä voi olla syytä rajoittaa. Samoin internetin käyttöä tulisi suosia vain, jos se tehtävän ratkaisemiseksi on tarpeen lisätietojen hakemiseksi. Tiloissa tarvitaan sekä yhteinen tila, että ryhmille omat työskentelytilat.

Painekattilan pienimuotoiseen toteuttamiseen riittää yksi vetäjä. Vetäjä jakaa osallistujat ryhmiin, jos tätä ei ole tehty jo etukäteen, antaa tehtävän ja määrittelee tilat ja aikataulun. Varsinaisen session aikana hän kiertää ryhmissä ja tulosten esittelyvaiheessa arvioi tuotokset. Yhden vetäjän varassa voivat olla vain lyhyet toteutukset. Pidemmät edellyttävät sitten toisen henkilön muka-



Luovan prosessin tehostaminen
kilpailutilanteen avulla

na oloa, hän huolehtii yleisjärjestelyistä, materiaaleista, tauoista, mahdollisista ruokailuista jne. Tulosten arvioinnissa asiantuntijoista, toimeksiantajan edustajista ja ulkopuolisista koostuva raati tuo lisää uskottavuutta ja lisää työpajaan tarvittavaa painetta. Jos vielä ryhmien toiminnasta halutaan lisää informaatiota, niin ryhmiin voidaan vielä lisätä tarkkailijat.

Painekattila aloitetaan lyhyellä avauksella, jossa kerrotaan aihe, sovitaan järjestelyistä ja aikatauluista. Jos ryhmiin jakamista ei ole tehty ennakolta, se tehdään tässä vaiheessa. Avauksen jälkeen ryhmät toimivat itsenäisesti annetun tehtävän ratkaisemiseksi. Jos tehtävän suorittamiseen on yli kaksi tuntia aikaa, niin painetta kannattaa lisätä väliesityksillä. Yli kahden tunnin ses-

siossa tahtoo keskittyminen herpaantua. Työtahti pidetään yllä tiukalla rytmityksellä ja aikataululla. Alussa sovitusta aikataulusta pidetään tiukasti kiinni ja vetäjä voi vielä korostaa sitä kiertämällä ryhmissä ja kertomalla jäljellä olevaa työskentelyaikaa.

Työskentelyajan jälkeen ryhmät esittävät tuotoksensa mahdolliselle yleisölle arviointiraadille ja arvioijalle. Tämän esityksen lisäksi painetta voidaan lisätä palkinnoilla, selkeästi asetetuilla tavoitteilla ja vetäjän asennoitumisella. Painekattilasession jälkeen vetäjä(t) kokoontuvat vielä arvioimaan session onnistumista ja keräämään syntyneet dokumentit ja taltioimaan ne mahdollista jatkotyöstöä varten.

Painekattila-työpaja

Meriteollisuus tänään ja tulevaisuudessa-seminaari, Forum Marinum Turku 14.3.

► Kaj Asteljoki, Pekka Mannermaa, Tiina Jaatinen ja Juho Vainio, Turun ammattikorkeakoulu

T yöpajan tavoitteena oli löytää keinoja joilla voidaan vaikuttaa meriteollisuuden vetovoimaan työnantajana ja saada alalle sopivia työnhakijoita. Tavoitteena oli myös selvittää paineen, kiireen ja kilpailun vaikutusta ryhmän innovatiivisuuteen. Oletuksena oli että paine vaikuttaa ryhmään siten, että toiminta keskittyy tavoitteen saavuttamiseen ja sitä kautta tehostaa toimintaa. Paine saattaa tosin myös aiheuttaa turvallisuushakuisuutta ja vanhoihin totuttuihin kaavoihin kangistumista. Kun tilanne on haastava, otetaan varman päälle ja vältetään uusista toimintatavoista syntyviä riskejä.

Seminaarin oli kutsuttu osallistujiksi henkilöitä jotka muodostivat kaksi ns. kilpailuryhmää, ryhmät A ja B. Työpajaan osallistui edustajia muun muassa meriteollisuuden yrityksistä (STX, Wärtsilä), julkisista toimijoista (Prizztech Oy ja Turun Yliopiston Merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskus) ja luovilta aloilta (Kallo Oy). Näiden ryhmien vetäjät valmennettiin etukäteen pitämällä lyhyt info ja antamalla materiaalia Painekattilasta, yleistä tietoa Meriteollisuuden vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä sekä tehtävänanto. Muut kilpailuryhmiin osallistuvat valittiin pääosin etukäteen, mutta ryhmää täydennettiin vielä aloituksessa. Seminaarin

muut osallistujat toimivat vertailuryhmänä, tuloksissa ryhmä C.

Painekattila -osuuden kesto seminaarissa oli 60 min. ko. aika jaettiin 5 minuutin aloitukseen ja tehtävänantoon, 34 minuutin työskentelyyn, 16 minuutin esityksiin ja 5 minuuttia lopettamiseen. Työskentelyvaiheessa jaettiin osallistujat kolmeen ryhmään, kahteen etukäteen sovitun kilpailuryhmään ja vertailuryhmään. Työskentelyvaiheessa kilpailuryhmille pyrittiin luomaan painetta tarkalla, ei pyöristetyllä ajalla, kahden ryhmän välisellä kilpailulla ja sillä että ko. ryhmällä oli tuloksille esitysvelvollisuus seminaarissa. Vertailuryhmän osalta painetta ei ollut, tilanne pyrittiin pitämään leppoisena. Painetta vähennettiin huumorilla, esitysvelvollisuuden ja kilpailutilanteen puuttumisella, sekä esittämällä työskentely enemmän ajankuluna kuin tavoitteellisena toimintana.

Kilpailuryhmät toimivat vapaasti haluamallaan tavalla. Kilpailuryhmien toimintaa seurattiin tarkkailijoiden avulla. Vertailuryhmässä käytettiin Kuuden hatun menetelmää (Edward de Bono: Kuusi ajatteluhattua), jossa kuudelle osallistujalle annettiin eriväriset päähiheet ja kerrottiin kuhunkin väriin liittyvä rooli. Näin varmistettiin että käsiteltävää asiaa tarkastellaan eri nä-

kökulmista. Vihreän hatun näkökulma on luovuus, valkoisen hatun näkökulma on faktat ja numerot, punaisen hatun näkökulma on tunteet, keltaisen hatun näkökulma on positiivisuus, sinisen hatun näkökulma on kontrolli ja mustan hatun näkökulma on kriittisyys. Jokaisessa ryhmässä työskentelyn tulokset koottiin fläppitaululle.

Kilpailuryhmissä ideointi lähti nopeasti käyntiin ja niissä käytiin vilkasta keskustelua. Se että ryhmissä oli myös henkilöitä, jotka eivät olleet meriteollisuuden alalta, herätti kysymyksiä ja keskustelua. Jokaisessa ryhmässä oli myös vähintään yksi henkilö, jolla oli kokemusta aiheesta, joka mahdollisti tehtävän työstämisen faktojen pohjalta. Vetäjän rooli oli ryhmissä tärkeä.

Ideota saatiin runsaasti. Käytettävissä oleva aika oli lyhyt ja ryhmät kokivat ajan loppuneen kesken, mutta oletuksena on, että tärkeimmät ideat nousevat ensiin. Tosin ideoiden jatkokehittely, yhdistäminen tai päinvastaisten ajatusten esille nouseminen voisi jalostaa ideoita paremmin hyödynnettäviksi.

Ryhmien tuotoksia arvioi 4 eri opiskelijasta koostuvaa ryhmää. Ryhmät antoivat pisteitä tuotoksille niiden määrän, innovatiivisuuden ja toteuttamiskelpoisuuden perusteella. Vaikka yksi arviointiryhmä ei antanut C-ryhmälle numeraalista, taulukossa näkyvää tulosta, niin silti tuloksista voidaan todeta, että B ja C-ryhmät saivat A-ryhmää korkeammat pisteet. Testattavan oletuksen

mukaan olisi ollut odotettavissa että A ja B-ryhmät olisivat saaneet parhaat pisteet, mutta näin ei tulosten mukaan asia ole. Ideoiden määrässä ryhmät B (2,75) ja C (3) olivat selvästi ryhmää A edellä (1,25). Innovatiivisuutta arvioitaessa tulokset ovat samansuuntaisia, A (1,25), B (2,75) ja C (2,67). Toteuttamiskelpoisuudessa arviointi oli tasaisempi, B:n saadessa parhaat pisteet (2,5), C (2) ja A (1,75). Suluissa ryhmien saamien pisteiden keskiarvot.

Ryhmät A ja B olivat kilpailevia, ns. paineryhmiä ja ryhmä C oli vertailuryhmä.

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä että henkilöt ratkaisevat onnistumisen, eivät menetelmät, luodut tilanteet tai olosuhteet. Innovatiiviset ihmiset tai ryhmät ovat innovatiivisia. Saattaa olla myös että tulokseen ovat vaikuttaneet muut tekijät, jopa täysin piilossa olevat. Otos ja kokeiluun osallistuvien määrä on vähäinen, joten tulosta ei voida pitää luotettavana. Selvästi voidaan kuitenkin todeta, ettei olettamusta voida vahvistaa tai hylätä ilman perusteellisempaa perehtymistä.

Menetelmän jatkokehittämiseksi tarvitaan lisää kokemusta ja tietoa. Ainakin tieto siitä, miten ryhmät itse kokivat tilanteen, olisi arvokas. Koettiin tilanteessa painetta ja miten se vaikutti ryhmän toimintaan. Mitkä tekijät edistivät tai haittasivat ideointia? Menetelmä ei myöskään tällaisenaan vastaa kysymykseen; miten ideoista päästään käytännön toteutuksiin.

Taulukko 1: Tuotoksien arviointi

Ryhmä	Määrä				Innovatiivisuus				Toteuttamiskelpoisuus			
A	2	1	1	1	1	1	1,5	1,5	2	2	1,5	1,5
B	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2,5	2,5
C	NA	3	3	3	NA	2	3	3	NA	2	2	2

OSA IV

Monialainen yhteistyö käytännössä

Monimutkaiset rakenteet, kuten risteilylaidat ja öljynporauslautat vaativat monialaista osaamista, tuotekehitystä, innovatiivisuutta ja luovuutta. Käytännössä yliopistot pyrkivät vastaamaan tutkimuksella ja koulutuksella näihin tarpeisiin. Kaleidoskoopissa on pyritty vielä laajentamaan tätä korkeakoulujen, luovi-
en alojen toimijoiden ja teollisuuden toimijoiden väliseksi kommunikaatioksi.

► Heli Aramo-Immonen, Tampereen teknillinen yliopisto

Jazz, nykytaide ja öljynporauslautat – Satakuntalainen mix. Porin yliopistokeskuksen hankkeista kumpuaa uutta monialaista osaamista ja koulutusta meri- ja metalliteollisuuden tarpeisiin.

Porin yliopistokeskus juhlii 10 vuottaan tänä vuonna. Yliopistokeskuksessa on alusta alkaen tavoitteena ollut monitieteellinen tutkimus ja koulutus. Tampereen teknillisen yliopiston Porin yksikön toiminta on alkanut vuonna 1983. Kolmekymmentä vuotta sitten toiminta alkoi Porin Koulutus- ja tutkimusyksikkö-nimisenä, alussa oli täydennyskoulutusta ja varsinainen tutkintokoulutus alkoi v.1987. Tänäpäin Porissa saman katon alla toimivat Tampereen teknillinen yliopisto (TTY), joka koordinoi yliopistokeskusta, Turun yliopisto, Tampereen yliopisto ja Aalto yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu. Tutkimusaloja on kuusi: kulttuuri, liiketalous, merenkulku, sosiaaliala, taide ja media, tekniikka ja talous. Tutkimustyö on vilkasta ja poikkitieteellistä. Yliopistokeskuksessa on lukuisia Suomen akatemian, TEKESin ja EU:n rahoittamia tutkimushankkeita.

Porin yliopistokeskus on 3 800 opiskelijan, 180 tutkijan ja opettajan muodostama, verkostomaisesti toimiva monitieteinen tiede- ja taideyhteisö. Tutkinto-opiskelijat toimivat ympäristössä, jossa he verkottuvat eri alojen opiskelijoihin. Valittavanaan heillä on useita tutkintoja eri yliopistoissa ja tutkintoon voi koota erilaisia

sivuainekokonaisuuksia. Yliopistokeskuksesta valmistuu taiteen maistereita (TaM), diplomi-insinöörejä (DI), yhteiskuntatieteiden kandidaatteja (YTK) ja -maistereita (YTM), humanististen tieteiden kandidaatteja (HuK) ja filosofian maistereita (FM) sekä kauppatieteiden kandidaatteja (KTK) ja -maistereita (KTM).

Alusta lähtien TTY:n tuotantotalouden diplomi-insinöörien koulutus on järjestetty yhdessä Turun yliopiston kauppakorkeakoulun kanssa. Insinöörit ja kauppatieteilijät opiskelevat samoilla kursseilla, valmistavat harjoitustöitä yhdessä ja verkottuvat tehokkaasti jo koulutuksensa aikana. 2000-luvulla mukaan on astunut Aallon taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu, joka tuo oman näkökulmansa opintoihin ja opetukseen. Porissa on pitkät perinteet kulttuurin, jazz musiikin ja modernin taiteen parissa. Vanhassa puuvillatehtaassa sijaitseva kampus tihkuu luovuutta.

Tässä yhteisössä on Kaleidoskooppihankkeen kanssa samanaikaisesti ja yhteistyössä toteutettu kahta muutakin meriklusterin teollisuuteen liittyvää hanketta ALKU alihankkijasta kehittämiskumppaniksi hanketta ja OFFKO Offshorealan koulutus hanketta. Nämä ovat molemmat Satakunnan ELY-keskuksen ESR-rahoittei-

Monitieteisyydestä syntynyt uusi
Offshorealan koulutus



QR9iudjz0

sia hankkeita. Kaikissa kolmessa hankkeessa on haettu keskinäistä synergiaa, joka palvelee meri- ja metalliteollisuutta valtakunnallisesti. Kaleidoskooppi OFFKO ja ALKU hankkeet ovat järjestäneet kaksi yhteistä huippuseminaaria vuoden 2013 aikana.

Innovatiivisena tuloksena uusi Offshorealan koulutus meri- ja metalliteollisuudelle

OFFKO on valtakunnallisesti ensimmäinen laatuaan oleva poikkitieteellinen offshoretoiminnan yliopistotason koulutuskokonaisuus. Se on suunnattu meriteollisuus- ja offshorealalla toimiville sekä muille alasta kiinnostuneille yrityksille. Koulutusta pilotoidaan parhaillaan Porin yliopistokeskuksessa, pääkohderyhmän muodostuessa Satakunnassa toimivista pk-yrityksistä. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa toimialan henkilöstön osaamista alan kehitystarpeiden mukaisesti ja kouluttaa alalle uusia osaajia alan kilpailukykyä vahvistaen. Innovatiivisuus ja kansainvälinen osaaminen on alalla hyvin oleellista (Aramo-Immonen et al. 2013).

OFFKOa toteuttaa Tampereen teknillisen yliopiston Porin laitos yhteistyössä Offshore Technology Center Oy:n kanssa. Tarjottava koulutus käsittää kuusi opintojaksoa, joihin voi osallistua myös yksittäin. Jaksot on suunniteltu kattamaan tärkeimmät offshorealan osa-alueet. Tästä ESR-rahoitteisesta koulutuksen kehittämishankkeesta jää elämään offshorealan tekninen sivuainekokonaisuus, jonka Porissa opiskelevat (tai muista yliopistoista ns. ristiinopiskelijat) diplomi-insinööriopilaat voivat suorittaa pääsivuaineena osana koulutusohjelmaansa. Offshorealan yliopistokoulutus on alkanut Porissa syksyllä 2013.

Lähteet

Aramo-Immonen, H., Jaakkola, U. ja Suominen A.(2013) Offshorealan osaaminen nousuun. Projektiliiketoiminta. No 2, 74-77. <http://www.pry.fi/materiaalit/lehdet>

ALKU alihankkijasta kehittämiskumppaniksi: <http://www.tut.fi/alku-uusi/alku/>

OFFKO Offshorealan koulutus: <http://www.tut.fi/offko>

OTC, Offshore technology center Oy: <http://www.offshoretc.fi/>

Porin yliopistokeskus: <http://www.ucpori.fi/>



Monitieteellinen tutkimustyö meritekniikan kontekstissa

► Markus Ahola, J. Romanoff, P. Kujala ja R. Jalonen, Aalto-yliopisto

Cruise & Ferry Experience opintomoduulin menestyneimpiä oppilaita rekrytoidaan mukaan Triad-Kolmen kopla -maisteri opinnäytetyö projektiin, jossa laiva-alan, muotoilun ja liiketalouden opiskelija tekevät yhteneväisestä aiheesta opinnäytetyön omista näkökulmistaan.

Tässä artikkelissa esitellään monitieteellisen tutkimus- ja opetusohjelma Cruise & Ferry Experiencen toimintaa, jonka integroiminen osaksi Kaleidoskooppi –projektiä oli Aalto-yliopiston tehtävä. Ohjelma toimii Aalto-yliopiston Sovelletun mekaniikan laitoksen Meritekniikan –tutkimusyksikössä. Ohjelman tarkoituksena on kehittää monitieteellistä tutkimusta meritekniikan kontekstissa ja kouluttaa tulevaisuuden osaajia alalle, jotka kommunikoivat luonnollisesti teknologian, liiketoiminnan, ja muotoilun välillä. Ohjelman tutkimus perustuu monitieteelliseen Maisteri –ohjelmaan, jossa meritekniikan, liiketoiminnan ja muotoilun opiskelija tutkivat opinnäytetöissään yhteneväistä aiheita omista näkökulmistaan. Lisäksi ohjelmassa toteutetaan monitieteellistä tutkimusta kaikilla akateemisilla tasoilla. Ohjelma on tarjonnut monitieteellistä Maisteri tason opetusta vuodesta 2009 alkaen, keskittyen kommunikaation tärkeyteen eri tieteiden välillä sekä luovaan ongelmanratkaisuun matkustajalaivojen tuotekehityksessä. Nuoren ohjelman tulokset ovat olleet erittäin positiivisia ja toimintaa kehitetään jatkuvasta, esim. tutkimuksen ja opetuksen ja toteuttamista virtuaaliympäristössä.

Matkustajalaivat ovat monimutkaistuneet

Nykyiset risteilijät ovat pieniä moderneja kaupunkeja, joissa uusin teknologia ja viimeisimmät liiketoimintamallit yhdistyvät viimeisimpään muotoiluun. Kaikki tämä on pakattu asiakasta huokuttavaan pakettiin jonka potentiaali on todennettu yhtenä maailman elinvoimaisimpana matkailu liiketoimintana. Kasvaneen koon ja monimutkaistumisen myötä myös erilaisten osaamisen tarve on kasvanut matkustajalaivojen suunnittelussa. Laivanrakentajien lisäksi tarvitaan mm. teollisia muotoilijoita, liiketoiminnan osaajia, arkkitehteja ja media-osaajia. Oman erityisosaamisensa lisäksi näiden ammattilaisten tulee kuitenkin hallita perustietämys matkustajalaivaliiketoiminnasta ja -tuotekehityksestä voidakseen toimia täysipainoisesti tässä erityislaatuissa ympäristössä. (Ahola et al. 2011)

Ongelmaksi nouseekin erityisosaamisen ja monitieteellisen ymmärtämisen välisen tason oikea määrittäminen, katso kuva 1. Perinteisesti monitieteellisyyttä on lähestytty niin, että insinöörit, muotoilijat ja kauppatieteilijät kohtaavat ammattimaisesti toisensa vasta työelämässä (Field-specific). Kilpailun kaiken aikaa kiristyyssä

kommunikointi- ja ryhmätyöskentelytaidot olisi kuitenkin syytä opetella jo korkeakouluopintojen aikana. Tästä syystä monia yleisiä monitieteellisiä opinto-ohjelmia onkin kehitetty (Generic Multidisciplinary), katso kuva 1. Näissä opinto-ohjelmissa eri alojen opiskelijat törmäytetään opintojen alussa oppimaan yleisesti eri alojen toimintatapoja. Tämä auttaa ymmärtämään eri tieteenalojen väliset eroavaisuudet ja kehittämään esim. uusia liiketoimintamalleja. Lähestymistavan heikkous piilee kuitenkin siinä, että opiskelijat eivät vielä omaa erityisosaamista omalta alaltaan, eivätkä näin ollen pysty antamaan täysipainoista panosta omalta alaltaan ryhmän toimintaan. Koska työelämässä vaaditaan jatkuvaa siirtymistä erityisosaamisesta yleistä osaamista vaativiin tehtäviin, tarvitaan lähestymismalli joka mahdollistaa keskittymisen erityisosaamiseen sekä kommunikoinnin eri alojen välillä. Mielestämme tämä tarkoittaa sitä, että eri tieteenalojen törmäyttäminen tulisi toteuttaa vasta opintojen loppuvaiheessa, tasolla joka korostaa kommunikoinnin merkitystä laaja-alaisen oppimisen sijaan. Kuvassa 1 esitetyn mallin (Field-specific Multi-disciplinary study program) pohjalta pystytettiin Cruise & Ferry Experience –ohjelma Aalto-yliopistoon tarjoamaan ja kehittämään monitieteellistä tutkimusta ja opetusta matkustajalaivojen kontekstissa.

Tällä hetkellä ohjelman ytimen muodostavat Triad (Kolmen kopl) monitieteellisen maisteri opinnäyteohjelma, joka yhdistää kauppatieteiden, meriteknikan ja muotoilun opiskelijan tekemään opinnäytetöitään monitieteellisessä ympäristössä sekä maisteritason opintomodulin suuruudeltaan 20 opintopistettä (540 tuntia). Vaikka ohjelma on kehitetty matkustajalaivojen ympärille, voidaan sen periaatteita soveltaa mille tahansa muulle monitieteelliselle alalle.

Cruise & Ferry Experience – opintomoduli

Projektityyppistä työelämää mukaillen modulin ongelmalähtöinen työskentely tapahtuu pääosin 2-5 hengen

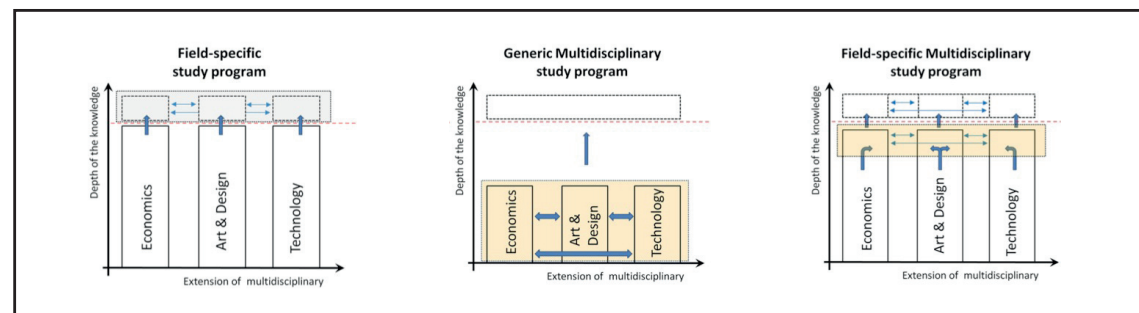
monitieteellisissä ryhmissä. Ryhmät koostuvat meriteknikan, muotoilun ja kauppatieteiden opiskelijoista. Luennoitsijat ovat erialojen eksperttejä (esim. markkinointi, teollinen muotoilu ja meriteknikka) akatemiasta ja teollisuudesta. Kukin oppilas määrittelee opiskelutodonsa, aikatauluttaa luentonsa ja ottaa vastuun omasta oppimisestaan. Näin Bloomin (1956) taksonomiaan perustuva elinikäinen oppiminen integroidaan opettamiseen ja oppiminen nostetaan opetuksen ytimeen ja pääpaino on kommunikoinnin kehittämisessä massiivisen tiedon kertymisen sijasta.

Moduulissa opiskelija oppii:

- muodostamaan, analysoimaan ja soveltamaan monimutkaisia suunnitteluongelmia ja tekemään pienimuotoista tutkimusta
- tekemään suunnittelutyötä monitieteellisessä ja kansainvälisessä sekä peruselemaan ideoitaan ryhmän sisä- ja ulkopuolella
- toimimaan ammattimaisesti ja ymmärtämään etiikan sekä oman toimintansa vaikutuksen yhteisössä
- hallinnoimaan monimutkaisia ja laajoja projekteja, sisältäen projektin suunnittelun sekä oma-kohtaisen oppimistavoitteiden asettelun
- käyttämään laivanrakennuksen, muotoilun ja kauppatieteiden perustyökaluja.

Taitoja harjoitetaan erilaisten metodien kautta, kuten luentojen, luovaan ongelmanratkaisua vaativien tehtävien, aivoriihien, portfolion, seminaarien, innovaatioharjoitusten ja esimerkiksi Lego-palikkoiden käytön kautta. Lisäksi moduuli harjoittaa projektin hallintaa työpaja tyyppisessä seminaari työskentelyssä, jossa monitieteelliset ryhmät toimivat kuin pienet tuotekehitysyksilöt. Ajatuksena on että ensiksi ryhmä kehittää itselleen briefin –siitä, mitä ollaan tekemässä, annetaan laajan teeman pohjalta, jonka jälkeen kehitetään konseptin joka tyydyttää kuvitteellisen asiakkaan toivomukset ja asettamat vaatimukset. Tämä opettaa asiakaslähtöisyyttä ja valintojen perustelua.

Opintomodulissa tehtyjen konseptointien loppu-



Kuva 1: Cruise & Ferry Experience –ohjelman opetuksellinen periaate (Remes, 2011).



Kuva 2: Esimerkki konsepti matkustajalaivojen arkkitehtuuri kurssityöstä (Ollila, Oksman, Sierla, Häkkinen ja Suominen).

tuotokset esitellään ulkopuolisille arvioitsijaraadille joka koostuu yliopiston ja teollisuuden edustajista, katso kuva 2.

Monitieteellinen maisteriopinnäytetyö ohjelma – triad (kolmen kopl)

Cruise & Ferry Experience opintomodulin menestyneimpiä oppilaita rekrytoidaan mukaan Triad (Kolmen kopl) maisteri opinnäytetyö projektiin, jossa laiva-alan, muotoilun ja liiketalouden opiskelija tekevät yhteneväisestä aiheesta opinnäytetyön omista näkökulmistaan. Opinnäytetyön tekeminen monitieteellisessä ryhmässä mahdollistaa syvällisen oppimisprosessin omalla alalla ja antoisan ajatusten vaihdon sekä yhteistyön eri perspektiivin omaavien ihmisten kanssa.

Ensimmäinen Triad opinnäytetyö projekti toteutettiin vuosina 2009 – 2010 kun ryhmä tutki STX Finlandin uutta risteilijäkonseptia –xpTrayta. Konseptissa kaikki hytti on sijoitettu kootusti kansirakennukseen, joka mahdollistaa parvekkeellisten hyttien maksimoimisen ja yleiset tilat on sijoitettu levennetylle pääkannelle (tray). Monitieteellisen projektiryhmän tehtäväksi annettiin tilojen monikäyttöisyyden kehittäminen. Projekti käynnistettiin kenttätutkimuksella autenttisissa risteilijäympäristössä Vision of the Seas –laivalla. Kenttätutkimuksessa mitattiin eri tilojen käyttöastetta eri vuorokauden aikoina, määritettiin millaisista elementeistä miellyttävä tilakokemus syntyy ja kartoitettiin risteilykulttuuria yleisesti. Tutkimusaineisto kerättiin osavoimalla ja haastatteleamalla kanssa matkustajia, jonka pohjalta ryhmässä määriteltiin haasteet, mahdollisuudet sekä ideoitiin parannusehdotuksia.

Kauppatieteiden opiskelija (Lampinen 2009) määritteli työssään palvelukokemuksen arvoa ja erityisesti fyysisen ympäristön merkitystä palvelukokemuksen muodostumisessa. Tutkimustulokset tuottivat arvokasta tietoa siitä mitä tiloja tulisi lisätä, mitä vähentää, mitä

kokonaan poistaa ja millaisia uusia tiloja tulisi luoda. Tutkimus loi pohjan muotoilun opinnäytetyölle (Ahola 2010), jossa tutkittiin millaiset elementit luovat miellyttävän risteilykokemuksen. Näiden kahden tutkimuksen tuloksista ja teknisen tutkimuksen myötävaikutuksessa luotiin xp Traylle uusi tilakonsepti, joka maksimoi tilan käytön monikäyttötilojen avulla, samalla korostamalla ympäristön elämyksellisiä elementtejä. Teknisessä opinnäytetyössä (Bengström 2010) keskityttiin analysoimaan konseptin toteutettavuutta pitkittäis- ja paikallisuuden suhteen, todettiin konseptin näiden suhteen toteuttamiskelpoiseksi laaja-alaisista rakenteellisista muutoksista huolimatta. Aalto-yliopiston rehtori Tuula Teeri palkitsi ryhmän vuoden monitieteellisenä opinnäytetyönä Masters of Arts –näyttelyssä.

Toisessa tutkimusesimerkissä Triad –projekti keskittyi konseptimaan risteilytuotetta, jolla olisi helppo 'rantautua' uusille markkina-alueille. Tutkimuksen keskipisteeksi muodostui hytti, joka on risteilyiden yksi keskeisimmistä myyntiargumenteista. Tutkimusaihe määriteltiin yhdessä teollisuuden edustajien kanssa ja sovitettiin tekijöiden osaamisen sekä mielenkiinnon suhteen.

Tutkimukset aloitettiin kentältä ja ryhmä tutustui risteilykulttuuriin sekä erityisesti hytteihin Voyager of the Seas aluksella. Kenttätutkimuksen materiaali kerättiin haastatteluun ja havainnoimalla kanssa matkustajien sekä henkilökunnan toimintaa. Kerätyn tutkimusmateriaalin keskeisen osan muodostivat haastatteluiden ohella, lukuisat valokuvat, muistiinpanot ja täydentävä materiaali, kuten esitteet ja ohjelmat. Omien tutkimusten lisäksi ryhmä julkaisi yksityiskohtaisen matkaraportin ja analyysin omasta risteilykokemuksestaan käytettäväksi myöhemmin tutkimus- ja opetusmateriaalina.

Kaupallinen tutkimus (Ahola 2011) loi pohjan ryhmän kahdelle muulle tutkimukselle. Tutkimuksessa määriteltiin asiakaslähtöinen liiketoimintamalli Kiinan ja Venäjän risteilymarkkinoille, markkinoilla tärkeiden keskeisten elementtien kautta ja joiden ympärille risteilijän palveluliiketoiminta voisi keskittyä. Teknisessä tutkimuksessa (Tulimaa 2012) tutkittiin itse hyttien kehitystä ja millaiset 'design driverit' ovat muodostuneet hyttialueen suunnittelun keskeisimmiksi painotusalueiksi. Ryhmän arkkitehtuuriopiskelija kehitti muunneltavan hyttialuekonseptin risteilijöille tutkimuksensa (Kauppi 2012) havainnollistamiseksi, jossa suuria hyttimoduuleita voidaan vaihtaa markkinoiden mukaisesti ja palvelutarjontaa suunnata paremmin asiakaskuntaa palvelevaksi. Konseptin kehittämisen apuna käytettiin teknisessä työssä löydettyjä 'design drivereita' ja konseptin tapaus-tutkimuksena toimivat Venäjän ja Kiinan markkinat.

Näiden tarkemmin esitelyjen esimerkit mukaan

lukien Triad –projekteissa on toteutunut vuoden 2013 loppuun mennessä 16 maisteri opinnäytetyötä. Lisäksi tutkimusta toteutetaan kaikilla akateemisilla tasoilla ja kehitetään jatkuvasti kohti kansainvälisempää ja monialaisempaa toimintaa. Tästä hyvänä esimerkkinä on viime vuosien panostus keinotekoisien todellisuuden hyödyntämisestä suunnittelussa ja käyttäjätutkimuksessa. Virtuaalitodellisuudessa voidaan tutkia kustannustehokkaasti käyttäjän tai asiakkaan toimintaa risteilijöillä. Virtuaaliympäristöä voidaan käyttää suunnittelussa kommunikoinnin apuvälineenä. Esimerkiksi arkkitehti ja rakennesuunnittelija voivat suunnitella tiloja reaali- ja nähdä reaaliajassa toistensa ratkaisujen vaikutuksen. Lisäksi virtuaalinen todellisuus mahdollistaa erilaisten tilaratkaisujen esittelyn päätöksenteon tukena.

Ohjelmassa tutkitaan myös monitieteellisen tutkimuksen mahdollisuuksia ylemmillä akateemisilla tasoilla ja tällä hetkellä M.A. Markus Ahola tutkii väitöstutkimuksessaan monitieteellisessä hengessä miten risteilyelämyksiä voidaan pilkkoa Toimijaverkkoteorian avulla tekijöihin joita on mahdollista muokata muotoilun avulla.

Lopuksi

Cruise & Ferry Experience –ohjelma on kansallisesti ja kansainvälisesti verkostoitunut monitieteellinen tutkimus- ja opetusohjelma joka pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnallisesti meriteknikan kontekstissa. Ohjelman toiminnan mahdollistavat FIMECC I&N –ohjelma, Kaleidoskooppi ja OSKE –ohjelma sekä keskeisinä yhteistyökumppaneina toimivat STX Finland, Royal Caribbean International, Foreship ja Arctech. Ohjelman tutkimuksen kehittämisestä vastaavat Aalto-yliopistossa mm. Prof. Markku Tinnilä Kauppakorkeakoulusta, Prof. Eero Miettinen Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulusta, ja Prof. Pentti Kujala Insinööritieteiden korkeakoulusta. Kukin professori vastaa oman alueensa integroimisesta ohjelmaan ja ohjelman näkyvyydestä alojensa korkeakouluissa.

Lähteet

Ahola, A. 2011. Creating a consumer-driven business model for the cruise line industry: Case Royal Caribbean Cruise Lines Ltd. Aalto University School of Economics. Helsinki.

Ahola, M. 2010. Living in a Motion - User-centered concepting in public spaces of the cruise ship concept. Aalto University, School of Art and Design, Department of Design.

Ahola, M., Ahola, A., Kauppi, A. & Tulimaa, P. 2011. "the Triad" on board Voyager of the Seas –Cruise diary and notes.

Ahola, M., Romanoff, J., Kujala, P., Remes, H. and Varsta, P., "Cruise and Ferry Experience –program for Future Passenger Ship Designers", International Conference on Education and

Professional Development of Engineers in Maritime Industry, December 7th-8th 2011, Newcastle, UK, pp. 35-40.

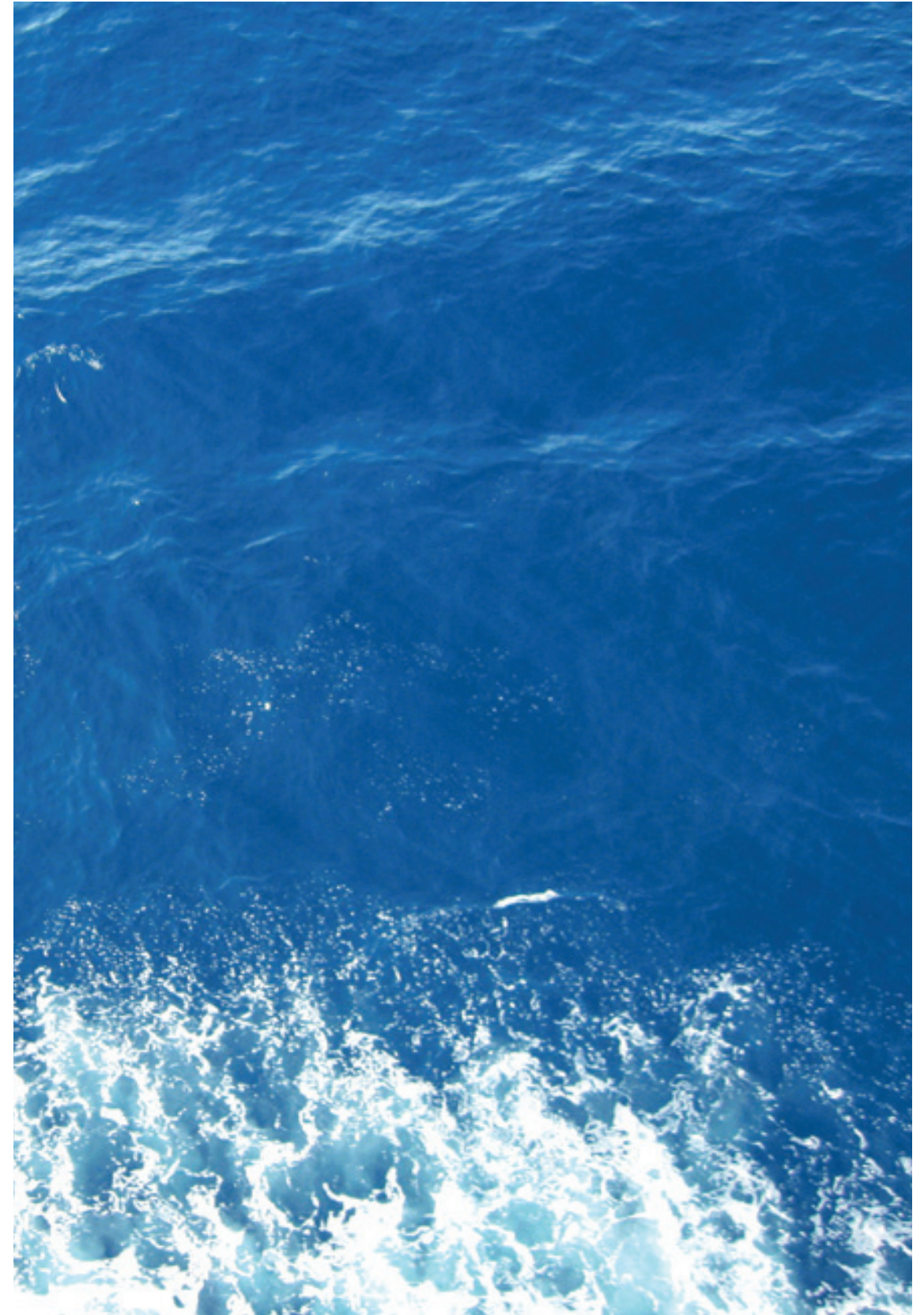
Bergström, M. 2010. Longitudinal Strength Analysis of a Cruise Ship with a Narrow Superstructure. Aalto University, Faculty of Engineering and Architecture, Department of Applied Mechanics.

Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. 1956. Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals; Handbook I: Cognitive Domain New York, Longmans, Green, 1956

Kauppi, A. 2012. m²cell concept -an interchangeable module system for cruise ship hotel space. Aalto University School of Arts, Design and Architecture. Helsinki.

Lampinen, P. 2009. Servicescapes in Cruise Ship Design: Case xpTray Design Concept. Helsinki School of Economics, Department of Business Technology / Logistics, Master's Thesis.

Tulimaa, P. 2012. Design Drivers of a Cruise Ship Cabin. Aalto University School of Engineering. Helsinki.





Millainen organisaatiomalli
ruokkii luovuutta?
– Monialaisen yhteistyön haasteita ja
oivalluksia luovassa kehittämissuunnitelmassa

► Rita Rauvola, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Turku

Monialaisuus tuo esiin omat haasteensa. Miten saada kaikkien näkemykset, osaaminen, tieto ja verkostot hyödynnettyä? Miten saada päätöksiä tehtyä niin kirjavassa joukossa kuitenkin joustavasti, mutta tehokkaasti? Miten saada tiimi motivoitumaan yhteisestä päämäärästä, etenkin kun tarkoitus on luoda jotain uutta ja tavoitteena on aikaansaada innovaatioita?

Kaleidoskooppi-hankkeen toteuttajista koostuva ydin, projektitiimi, koostui seitsemän eri organisaation edustajista eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulevia osaajia. Näkökulmia riittää yhtä monta. Tässä artikkelissa käsitellään kehittämishankkeen ja erityisesti monialaisen yhteistyön ydinkysymyksiä sekä erityisesti litteän organisaatiomallin haasteita ja mahdollisuuksia Kaleidoskooppi-projektin kokemusten kautta.

Kaleidoskooppi-hankkeen projektitiimi on monialaisuuden lisäksi ollut haastava ja toisaalta mahdollisuuksia luova myös siksi, että suurin osa ryhmän jäsenistä oli suhteellisen nuoria työurillaan eikä heillä ollut kokemusta näin suuresta projektistä aiemmin. Monet työkalut ja toimintatavat oli luotava aivan alusta. Varsinaista tehtävälisiä kullekin henkilölle tai organisaatiolle ei ollut tarkasti määritelty, vaan roolit piti luoda yhdessä. Tämä aiheutti alussa hieman hämmennystä sekä vaikeuksia motivoitua ja sitoutua, koska oma rooli ja osaaminen isossa kuviossa ei ollut vielä loksautanut paikalleen.

Haasteet synnyttävät työtä ja oivalluksia. Kaleidoskooppi-hankkeen projektitiimissä on testattu hankkeen aikana erilaisia luovia menetelmiä ryhmän yhteistyön

kehittämisen eri vaiheissa ja niiden mukaan tuomissa uusissa haasteissa ja mahdollisuuksissa. Olemme testanneet mm. sarjakuvaa selkeyttämään projektitiimin välisistä vuorovaikutusta ja osaamisen jakamista, valokuvan hyödyntämistä ryhmäytymisessä ja toteuttajien roolien terävöittämisessä, minimessuja hankkeen vaikuttavuuden arvioinnissa sekä visuaalisen kartan rakentamista hahmottamaan toimintavuoden tavoitteita ja toteutusta. Prosessi on ollut opettavainen ja huomattavat haasteet ovat pikkuhiljaa muuttuneet mahdollisuuksiksi ja oivalluksiksi monialaisen tiimin ryhmäytymisen prosessista ja johtamisesta.

Haasteet ja mahdollisuudet – litteä organisaatiomalli ja avoin suunnitelma

Erityisesti projektin moniulotteisuus, sen avoin projektisuunnitelma sekä litteä organisaatiomalli olivat syvälisen keskustelun kohteena koko projektin toimintakauden ajan. Alussa erityisesti projektisuunnitelma ja mm. projektipäällikkö-tittelin puuttuminen herättivät vastustusta ja kritiikkiä. Käytännössä kuitenkin sen jälkeen, kun jokaisen omat roolit olivat selvinneet ja avoimen

suunnitelman mahdollisuudet toteutuksessa oli löydetty, tiimi alkoi selvästi rentoutua ja myös uusia ideoita syntyi. Toteuttajat alkoivat ottaa vastuuta omasta tekemisestään sekä tehdä yhteistyötä tiiviimmin, myös muissa kuin alussa sovitussa ryhmässä. Sitä, kuinka paljon avoimen suunnitelman, litteän organisaatiomallin sekä innovatiivisen ryhmän vaikutus oli hankkeen lopputulokseen ja vaikuttavuuteen ja millainen hanke olisi ollut toisenlaisella organisaatiomallilla, on vaikea arvioida. Joka tapauksessa, tämä ryhmä on saanut paljon aikaa ja jatkaa varmasti yhteistyötä myös jatkossa. Jotenkin alussa paljon kritiikkiä saanut avoimuus, litteys ja kokemattomuus siis ainakin tällaisessa luovuutta sallivassa kehittämisprojektissa ovat toimineet.

Kaleidoskooppi-projekti ei ole ollut perinteinen projektiorganisaatio

Kaiken ytimessä oli seitsemästä eri organisaatiosta koostuva 8-13 henkinen tiimi, jonka oli tarkoitus tehdä päätöksiä yhdessä. Tiimi koostui eri aloilta ja erilaisista organisaatioista tulevista henkilöistä ja heillä oli kokemusta projektityöstä vaihtelevasti. Kukaan ei ollut alun perin mukana hankkeen suunnitteluvaiheessa.

Projektikoordinaattori ja projektituottaja

Kaleidoskooppi-projektissa keskeiset henkilöt projektin edistymisen kannalta olivat projektikoordinaattori ja projektituottaja. Projektikoordinaattorille kuului kokonaisprojektin koordinointi, arviointi ja seuranta sekä yhteydenpito rahoittajan ja ohjausryhmän kanssa. Ryhmän kannalta merkitystä oli ryhmätyön alulle laittamisessa, sen tukemisessa ja motivoimisessa sekä toimintamallien kehittämisessä. Projektituottajan tehtäviin kuului sisällöllinen suunnittelu ja toteutus, viestintä ja tuottajatoiminnan mallintaminen rajapintatyöskentelyssä alojen välillä. Projektituottajan rooli ryhmässä oli merkittävä erityisesti ideoiden ja ajatusten kokoajana, yhteistyökumppaneiden etsijänä sekä pienryhmäyhteistyön ja toimintamallien aktiivisena toimeenpanijana. Projektituottajaan luotettiin luovan alan asiantuntijana ja verkostojen ylläpitäjänä. Yhdessä koimme roolimme olevan myös ilon ja innostuksen herättäminen, mahdollisuuksien oivalluttaminen, kysymyksen esittäminen ja vastauksien kokoaminen, yhteyshenkilöinä toimiminen sekä tapaamisten mahdollistaminen ja järjestäminen. Toimintamme ja roolimme tiivistyy enemmänkin projektitiimin fasilitaattoreina litteässä organisaatiomallissa kuin projektipäällikköinä, vaikka toisaalta monia päätöksiä teimme tarvittaessa myös itsenäisesti.

Hyvin merkittävässä roolissa ideoinnissa ja inno-

voinnissa oli mielestäni auttaa tiimin jäseniä henkilökohtaisen motivaation löytämisessä, oman osaamisen merkityksen ymmärtämisessä osana kokonaisuutta sekä vapauden ja mahdollisuuksien tunteen herättämisessä. Hyvinä puolina tällaisessa ei-hierarkisessa organisaatiomallissa pidän mm. sitä, että ryhmä joutuu terästäytymään, kysymään ja ihmettelemään, kuuntelemaan toisiaan sekä tekemään enemmän yhteistyötä. Litteä organisaatiomalli haastaa myös projektin tai toiminnan vastuuhenkilöt olemaan valppaampina reagoimaan mahdollisiin haasteisiin sekä etsimään kehittämismahdollisuuksia. Tavanomaisessa kehittämisprojektissa hierarkkinen organisaatiomalli toimii, innovaatiotyöskentelyssä kuitenkin litteä organisaatiomalli ja hyvin fasilitoitu yhteistyö näyttää merkitykselliseltä luovuuden ja motiivoinnin kannalta, kun jokainen ryhmän jäsen saadaan osallistumaan ja jakamaan osaamistaan. Fasilitoinnilla tuodaan kuitenkin sopivasti ryhtiä ja tukipilareita mahdollisesti muuten sortuvaan kaokseen. Fasilitaattorin tehtävä on varmistaa, että oikeat ideat ja tekijät kohtavat oikeaan aikaan.

Oivalluksia – luovat menetelmät yhteistyön kehittämisessä

Projektissa tutkittiin luovien menetelmien sopivuutta teollisuuden prosesseissa, joten tuntui luonnolliselta testata menetelmiä myös omassa projektitiimissä. Näin voimme paremmin ymmärtää menetelmien soveltuvuutta ja viedä niitä eteenpäin uusiin ympäristöihin.

Luovat menetelmät nähtiin merkityksellisenä saatettaessa yhteen meriteollisuuden ja luovien alojen yrityksiä. Ennakkoon jo tiesimme aiemmista tutkimuksista (mm. Luostarinen 2010, Rönka ym. Taika-hanke 2011), että alojen edustajilla on vaikeaa kyetä ymmärtämään toisiaan, vaikka toisaalta meriteollisuuden yritykset ovat jo tunnustaneet tarpeita ja luovien alojen osaajilla olisi osaamista ja uutta näkökulmaa. Suurimmiksi kompastuskiveksi omien kokemustemme perusteella osoittautuivat asenteet. Luovien alojen osaajat, varsinkin taiteilijat, eivät ole valmiita soveltamaan osaamistaan teollisuuteen. Myös niillä, jotka olisivat valmiita soveltamaan, tuntuisi olevan paljon epäluuloja omista mahdollisuuksista ratkaista haasteita sekä vaikeuksia tuotteistaa ja hinnoitella osaamistaan. Tietynlainen epävarmuus tavoitteista ja siitä, mitä ollaan tekemässä ja mitä odotetaan tuloksiksi kuvaa hyvin tilannetta myös Kaleidoskoopin projektiryhmässä.

Luovat menetelmät auttavat onnistuessaan tavoitteiden selkiyttämisessä, suurempien kokonaisuuksien pilkkomisessa sekä henkilökohtaisten merkitysten ja motiivien löytämisessä ja avaavat uusia mahdollisuuksia

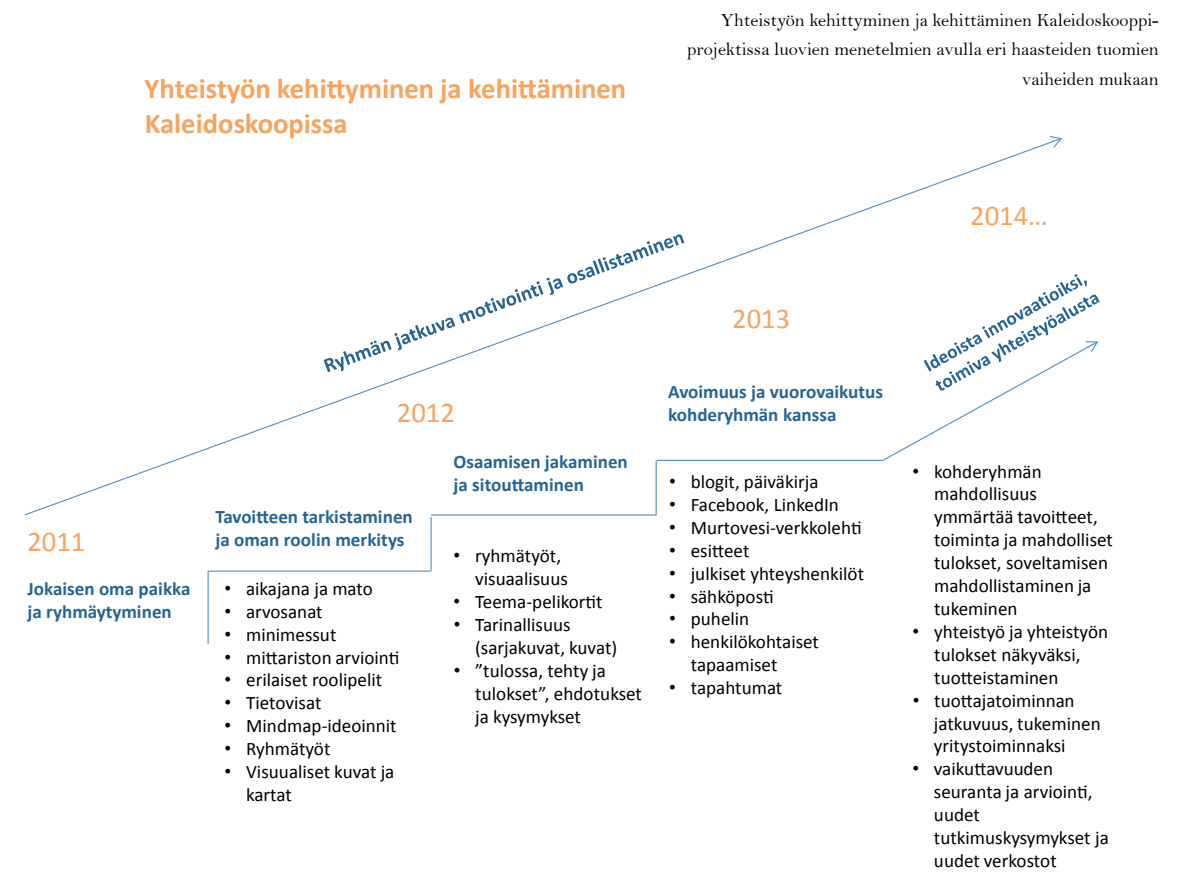
ja alustan hedelmälliselle yhteistyölle. Kaleidoskooppi-projektissa jokaisen oman roolin selkiyttämiseen on esimerkiksi käytetty visuaalisia kuvia, leikiteltyä metaforilla sekä hyödynnetty valokuvaa. Tavoitteita on tarkistettu sekä tehtäviä pilkottu ja vaikuttavuutta arvioitu mm. erilaisilla kartoilla, pistetyksillä, roolipeleillä ja tietovi-soilla. Osaamisen ja tiedon jakamisen tehostamiseen taas on testattu mm. sarjakuvaa, valokuvaa, tarinallisuutta ja erilaisia pelillisiä menetelmiä. Pelilliset menetelmät ja eritoten roolipelit sekä metaforat toimivat hyvin myös arvioinnin ja seurannan apuna johtamisen tukena.

Seuraavassa vaiheessa, projektin päättymisen jälkeen, näkisimme tärkeimmäksi käyttää luovia menetelmiä tulosten ja kokemusten ristiin pölyttämiseen, opittujen asioiden soveltamisen edistämiseen ja ideoiden jatkojalostamiseen sekä uusien tutkimuskysymysten herättelyyn, jotta toiminta luodussa yhteistyöalustassa voisi jatkua.

Alla olevaan kaavioon on kuvattu tiimimme kehittämisen vaiheita sekä luovia menetelmiä, joita on matkan varrella käytetty tavoitellaksemme seuraavaa vaihetta. Nämä vaiheet olen jaotellut sen mukaan, millaisia tarpeita on tullut esiin ja mitä menetelmiä näihin tarpeisiin

ja haasteisiin on kokeiltu.

”Luova menetelmä” on tässä määritelty keinoksi tai tavaksi, joka on luovuutta hyödyntäen kehitetty tehostamaan työskentelyä tavoitteiden saavuttamiseksi. ”Luovan alan työmenetelmä” taas tarkoittaa työtapaa, jossa hyödynnetään luovan alan keskeisiä ammattitaitoja. Tässä korostuu siis se, että ns. luova menetelmä on kehitetty nimenomaan luovan alan osaamista ja/tai osaajaa hyödyntäen. Luovan alan työmenetelmän määritelmä on Kaleidoskoopin projektituottajan Lan Le:n määrittelemä. Ensimmäinen määritelmä pohjautuu yleisiin luovan ongelmanratkaisun periaatteisiin, joissa hyödynnetään mm. havainnointia, kuvittelua, käsitteellistämistä, hahmottelua, eläytymistä, leikkiä jne. Monet näistä sisältävät luovan alan osaamista, ja menetelmän suunnittelussa ja toteutuksessa kannattaakin käyttää tarvittua osaajaa. Esimerkiksi näyttelijä voi auttaa eläytymisessä, kirjailija asioiden kuvailemisessa ja määrittelyssä, kuvataiteilija havainnollistamalla asioita kuvan avulla, pelikehittäjä mallintamalla jne. Luovat ja luovan alan menetelmät sopivat erityisen hyvin mm. osallistamaan, motivoimaan, hahmottamaan ja selkeyttämään sekä esimerkiksi avuksi esimerkiksi ideoinnissa, innovoinnissa ja kehittämisessä.



Luovien menetelmien käyttö ei ole yksinkertaista

Ensin on tunnistettava selkeä tavoite ja tarve, sitten on pystyttävä kartoittamaan millaisella osaamisella siihen voidaan päästä ja lopulta, kun vaihtoehtoja saattaa hyvällä mielikuvituksella löytyä monta, pitäisi pystyä valitsemaan ja kokoamaan oikeanlainen yhdistelmä huomioon ottaen erityisesti tilaisuuden luonne, tavoite, osallistuva ihmiset, käytettävissä oleva aika ja paikka, tarvittavat materiaalit sekä mm. ohjeistuksen määrä. Käytännössä hyvä ohjenuora on pitää työkalu työkaluna ja pääasia pääasiana eli toteutus mahdollisimman yksinkertaisena. Ohjeistus ja valmistelu menetelmän käyttöönottoa varten pitää olla mahdollisimman lyhyt ja yksinkertainen. Ohjeistus olisi hyvä pystyä hoitamaan tilaisuuden alussa mahdollisimman lyhyenä tai pikkuhiljaa vaihe vaiheelta, mutta kuitenkin tarpeeksi napakkana. Liian suuri määrä ohjeita tekee itse menetelmästä tärkeemmän kuin sen mitä menetelmällä tavoitellaan ja on todennäköistä ettei työkalu myöskään tuo toivottua tulosta.

Esimerkiksi Kaleidoskoopin ensimmäisessä varsinaisessa projektitiimin kokouksessa ei ollut paikalla henkilöitä, jotka olisivat olleet hankkeen valmistelussa mukana. Kick-off seminaari oli lähentänyt meitä ja olimme innoissamme uuden asian edessä, mutta konkreettinen toiminta ja työvaiheet, joilla projektia lähdetäisiin työstämään, olivat kaikilla vähän haussa. Tarvittiin jotain,

mikä selkeyttää, jotain mikä osallistaa ja jotain mikä ryhmäyttää. Aikaa suunnitteluun ei kuitenkaan jäänyt paljon, koska samaan aikaan suunnittelimme myös jo ensimmäistä seminaaria ja työpajaa. Kokouksen asialistalla oli monta kohtaa.

Kyseyseen kokoukseen esimerkiksi selkeyttämiseen punnitsin erilaisia vaihtoehtoja visuaalisesta kuvasta, taulukoista, leikkimielisistä kysymyksistä, tarinan kertomisesta vuorotellen sekä legoilla rakentamisesta. Halusin saada esille toiveet ja odotukset, mutta samalla jämäptisti kertoa tavoitteet sekä millaista toimintaa odotetaan. Itse selkeyttämiseen ei mikään leikki tässä kohtaa tuntunut sopivalta ja varsinkaan kun ensimmäiseen kokoukseen tuntui muutenkin olevan enemmän asiaa kuin aikaa. PowerPoint on hyvä apu tällaisissa tilanteissa, kuitenkin visuaaliset kuvat selkiyttämässä kokonaisuutta saivat positiivista palautetta. Ryhmäyttämiseen ja osallistamiseen sekä toiveiden ja odotusten esille saamiseen löytyi muunlaisia keinoja. Samalla kun esittelimme itseämme, askartelimme paperilaivoja, joka rentoutti tunnelmaa. Laivoille keksittiin myös nimet ja kun laivat esiteltiin, samalla kerrattiin organisaation tavoitteet ja jokaisen henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet. Tähän käytimme soveltaen lasten leikkiä jokaisen vuo-

Kollaasi projektitiimin kesken toteutetusta työpajasta, jonka tarkoituksena oli parantaa yhteistyötä, ryhmäyttää ja oppia tuntemaan toisiamme, osaamistamme ja näin myös helpottamaan avun pyytämistä tarvittaessa



rotellen jatkaen "Kaleidoskooppi on lastattu"- lausetta. Lauseiden avulla sain tietoa mahdollisista tarpeista, pe-loista, huolista, haluista ja siitä, mitä pidettiin tärkeänä ja mitä ei. Erityisesti erilaiset metaforat sekä metaforiset leikit ja pelit tuntuivat toimivat hyvin muutenkin projektin alkuvaiheen haasteissa.

Kuten juuri kuvattu esimerkki osoittaa, yhteen selkeään tarpeeseen tai tavoitteeseen voi löytyä useampi työkalu. Varsinaista menetelmää kehitettäessä ja valittaessa tulee kuitenkin vastaan merkittävänä rajatekijöinä aika, paikka, osallistujien määrä, mahdolliset tarvittavat materiaalit sekä mm. ohjeistuksen määrä. Joskus loppu-tulos voi olla, vaikka kuinka haluaisi olla luova ja erilainen, selkeät listaukset ja kuvat, toimivat tilanteeseen nähden parhaiten. Esimerkiksi haluttaessa selkeyttää jotakin uutta asiaa, ei suurta asiamäärää ja liian monisäikeistä asiaa voi lähteä käsittelemään uusilla metaforilla, langanpätkillä tai tarroilla. Sen sijaan erilaisia merkityksiä ja uusia linkityksiä myöhemmin, kun asia jo osittain on sisäistetty ja selkiintynyt, voi oivalluttaa erilaisten karttojen, metaforien, piirroksien ja leikkien avulla. Osallistamisessa ja ryhmäyttämässä olennaista taas on ryhmän koko ja tila sekä käytettävissä oleva aika, muuten usein vain mielikuvitus ja rohkeus ovat rajana! Joissain tapauksissa on myös mietittävä millainen yleisö on, mutta usein rohkeus loppuu ennen järjestäjältä kuin yleisöltä. Taitava fasilitaattori pystyy liikuttamaan ja motivoimaan ryhmää kuin ryhmää.

Luovaa yhteistyötä – valokuvan avulla pintaa syvemmälle

Kaleidoskooppi-projektissa yhtenä haasteena oli hahmottaa projektin suurta kokonaisuutta ja lukuisia osatavoitteita sekä toteuttajien roolia ja tarkoitusta tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Projektissa oli mukana kuitenkin erittäin päteviä asiantuntijoita, joiden osaamisen ja kokemuksen halusin valjastaa hankkeen hyödynnettäväksi. Pakolliseen byrokraatiaan sisältyvät tietyt tapaamiset ja yhteydenotot, mutta kokouksissa istumista kahvin vuoksi en halunnut nähdä. Alun motivoimis- ja hahmottamishaasteiden vuoksi koin tarpeeksi vähän aktivoida projektitiimiä löytämään mahdollisuudet haasteiden lomasta sekä aktivoida myös ohjausryhmän roolia projektitiimin tukena yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnittelimme yhdessä Taika II- hankkeessa työskentelevien työnohjaaja Milla Sahlan ja valokuvaaja Marjukka Irnin kanssa kaksi työpajaa, jossa käytimme valokuvaa luovana menetelmänä ryhmäyttääksemme sekä selkeyttääksemme ryhmään kuuluvien rooleja ja merkityksellisyyttä osana tavoitteita.

Työminä ja pala itseäni myös

Ensimmäisessä työpajassa projektitiimi tuotti itsestään valokuvan, johon piti sisällyttää jotain, mikä tuottaa itselle iloa ja hyvää oloa. Lisäksi ennakotehtävänä tuotettiin pienet tekstit kuvaamaan minuutta, joukkoon sattui jopa yksi runokin. Tekstit ja kuvat olivat hyvin-kin syvällisiä ja henkilökohtaisia. Tilanne vaati monelta tottuneeltakin esiintyjältä yllättävän paljon rohkeutta paljastaa uusille työkavereille asioita henkilökohtaisesta elämästään. Tällainen luottamuksen osoittaminen uskaltamalla avautua muussa kuin työhön liittyvässä asiassa kuori kuitenkin yhden suojakerroksen jokaisen haarniskasta pois ja rentoutti yleistä ilmapiiriä yllättävällä tavalla. Tämän jälkeen pystyimme nopeammin siirtymään vaiheeseen, jossa asioista puhuttiin ilman asioiden henkilöitymistä tai taustalla oleviin organisaatioihin tai työhistoriaan linkittämistä. Jäljellä olivat vain asiat, mielipiteet, yhteiset haasteet ja yhteiset mahdollisuudet.

Rajoja ja rakkautta, tukea ja ohjausta

Ohjausryhmän ja projektitiimin kanssa yhdessä tehtiin toisenlainen työpaja. Kehittämiprojekteissa ohjausryhmä usein on joukko toteuttajien sekä sidosryhmien asiantuntijahenkilöitä, joilla on intressi projektin tavoitteen saavuttamisessa. Lisäksi heillä on usein jonkinlaista päätäntä- tai vaikutusvaltaa omissa organisaatioissaan. Ohjausryhmän jäsenet harvoin ovat tekemisissä varsinaisen toteutuksen kanssa. He omaavat kuitenkin arvokasta osaamis- ja verkostoitumis-pääomaa tavoitteen kannalta ja tämä tietotaito on merkityksellistä saada myös varsinaisten toteuttajien käyttöön ihan käytännössä. Jotta yhteistyö käytännön toteuttajien ja toimintaa arvioivien kanssa sujuisi mutkattomasti ja jotta ohjausryhmä itse motivoituisi tekemään aloitteita ja tarjoamaan asiantuntemustaan, halusin jatkaa hyvin alkanutta yhteistyötä Taika II-hankkeen kanssa. Tavoitteena oli "tehostaa ohjausryhmän roolia ja merkitystä projektin tavoitteen saavuttamiseksi" ja "parantaa ohjausryhmän sekä projektitiimin yhteistyötä". Ideoimme ja suunnittelimme Marjukka Irnin, Milla Sahlan sekä Lan Le:n kanssa monia asioita, mutta prosessissa usein tahtoi tulla vastaan ajalliset resurssit sekä tavoitteenmukaisuus ja hylätyksi tuli monia hyviä ajatuksia, sekä omiani että muiden. Lopullisen toteutuksen suunnittelivat sekä tiivistivät keskustelujemme pohjalta Milla Sahla ja Marjukka Irni.

Lopulta toteutimme pienryhmissä valokuvat, joiden avulla toiset ryhmät vastasivat kysymykseen "Mitä projekti tarvitsee ohjausryhmältä? ja toiset kysymykseen "Miten ohjausryhmä voi tukea projektitiimiä?". Valoku-



Kuva on kollaasi Kaleidoskooppi-projektin projektitiimin ja ohjausryhmän yhteisestä työpajasta Turun kaupungin ulkoilusaari Pähkinäisissä. Vasemmalla puolella olevat kuvat vastaavat kysymykseen "Mitä projektitiimi tarvitsee ohjausryhmältä?" ja oikealla puolella sijaitsevat kuvat vastaavat kysymykseen "Miten ohjausryhmä voi tukea projektitiimiä?".

vien tuottaminen oli sekä hauskaa että osallisti jokaista miettimään asiaa omakohtaisesti. Yhteen valokuvaan saatiin tiivistettyä monta merkityksellistä huomiota ja valokuvaa katsomalla jokainen voi muistaa keinot tehostaa omaa työtään ja rooliaan yhteisessä projektissa. Työpajassa kävi hyvin ilmi, että ohjausryhmältä toivotaan ns. rajoja ja rakkautta eli jonkinlaista ohjaavaa näkemystä siitä, että ollaanko menossa oikeaan suuntaan projektissa sekä esimerkiksi ehdotuksia hyvistä yhteistyökumppaneista ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista, joita kannattaisi ottaa huomioon. Lisäksi haluttiin apua erityisesti tulosten levittämisessä ja juurruttamisessa sekä toteuttajatasen toimijoiden sitouttamisessa ja organisaatiotason motivoimisessa. Toisaalta projektitiimiltä vaaditaan aktiivista roolia tiedottamisessa, jotta ohjausryhmä voi tarvittaessa esittää kysymyksiä ja jakaa asiantuntemustaan. Tämän päivän jälkeen kaikki olivat kuitenkin projektin mahdollisuuksista innoissaan ja projektissa mielellään mukana. Työpaja toi yhteistyön aivan uudelle tasolle.

Sitä ennen johdatin tavanomaisten esittelyjen sijaan osallistujat esittelemään vierustoverinsa. Tässä oli hyvä asia huomata, että parin tai useamman tapaamisen jälkeen ei ollut juurikaan muistikuvaa tai käsitystä työ-kaverista tai sitten ensimmäisessä tapaamisessa saattoi tietää jo paljon enemmän. Onnekkaiden ja epäonnisten yritysten lomassa opimme paljon toisistamme ja lopputuloksena syntyi antoisaa keskustelua sekä toisistaan kiinnostunut ryhmä, joka oli saavuttanut myös hyvän rennon ilmapiirin. Työpajaa edelsivät myös ennako-tehtävä, jossa piti valita omaa osaamista kuvaava valokuva sekä lämmittelytehtävä laivamatkalla, jossa Milla ja Marjukka aikaansaivat oivalluttavia ja syvällisiä keskusteluita tavoitteista, ryhmistä, työkaluista tavoitteisiin jne. sarjakuvapiirtämisen avulla. Nämä kaikki luovat menetelmät yhdessä saivat päivästä erittäin antoisan oppimismielessä sekä unohtumattoman hauskan yhteisen kokemuksen, jota muistella yhdessä vielä projektin jälkeenkin.

Loppuksi voi pohtia, olikvatko fasilitointi ja luovat

menetelmät avaimia siihen, että litteä ja avoin pystyi ruokkimaan luovuutta Kaleidoskooppi-projektissa? Käytännössä ainakin litteän kaltaisen organisaatiomallin ja avoimen projektisuunnitelman tuomat haasteet olivat syitä siihen, että olimme kekseliäitä ja pyrimme testaamaan erilaisia keinoja voittaaksemme haasteet.

Lähteet

Luostarinen, Nina. Tuottaja telakalla: havaintoja mahdollisuuksista toimialojen rajapinnoilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. 2010. (<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010052910949>)

Rönkä, Kuhanen, Liski, Niemeläinen, Rantala. Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Taika II-hanke. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja C, osa 75. 2011.



Ryhmädynamiikalla vaikuttavuutta verkostoihin ja innovaatioihin

► Rita Rauvola, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Turku

Pyrittäessä vaikuttavuuteen on ensin ymmärrettävä verkostojen dynamiikka sekä miten verkostot vaikuttavat toisiinsa ja miten ne toimivat.

Kaleidoskooppi-projektin tavoitteena on ollut kehittää toimivaa innovaatioalustaa. Osallistamalla ja sitouttamalla meri- ja metalliteollisuuden sekä luovan alan osaajia ja toimijoita tarkoituksena on ollut luoda toimivia uudenlaisia toimintamalleja alojen yhteistyön lisäämiseksi ja rajapintainnovaatioiden syntymiseksi. Hankalaksi innovaatioalustassa sanana tekee kuitenkin sen, että Kaleidoskooppi-hanke itsessään on 3-vuotinen kehittämisshanke, joka toteuttaa tiettyä suunnitelmaa ja, jonka toteuttamiseen vaikuttaa useamman mukana olevan organisaation tavoitteet ja resurssit. Ja niin kuin yritysmaailmassakin, henkilöt saattavat vaihtua ja resurssit vaihdella toteutuksen aikana. Kuitenkin, hankkeessa sitoutuminen ei ole alun perinkään varmaa kuin tehdyn suunnitelman ja rahoituksen määrittelemäksi ajaksi. Hanke itsessään on siis toki alusta eri toiminnoille, mutta yhteistyön jatkuvuus on täysin kiinni hankkeessa mukana olleiden henkilöiden, organisaatioiden ja yritysten luomista henkilökohtaisista suhteista ja yhteistyömalleista.

Toimivan, ja jatkuvan, innovaatioalustan saavuttamiseksi on lähdettävä liikkeelle yksilöistä ja yksilöiden verkostoista sekä näiden vaikutuksista organisaatioihin

ja organisaatioiden verkostoihin. Kaleidoskooppi-hanketässä ajattelumallissa on siis ponnahduslauta uudelle yhteistyölle ja hankkeessa mukana olleet toimivat hyppäjinä vieden sanomaa tuloksista ja hyvistä käytännöistä eteenpäin verkostoihinsa. Hankkeen käytännön osaaminen ja kokemus yhdistyvät näin uusille aloille ja sekoituen uuden tiedon kanssa verkostosta toiseen. ”Hyppääjät” synnyttävät omista verkostoistaan uusia ajatuksia ja yhteistyömahdollisuuksia sekä mahdollistavat uusia rajapintainnovaatioita.

Miten ryhmät muodostuvat ja miten ne pysyvät hengissä?

Keväällä 2012 tutkin Turun Seudun kehittämiskeskusten Luova Tila-hankkeeseen liittyen luovien alojen virtuaalisia keskuksia Suomessa ja maailmalla. Tavoitteena oli tutkia mitä ja millaisia ne ovat, miten ne ovat syntyneet ja miten ne toimivat. Samalla pohdin myös sitä, miten luovien alojen virtuaalinen keskus voisi toimia työkaluna kansallisen kehittämissstrategian tavoitteiden sekä yritysten tavoitteiden edistäjänä. Yritysten omat tavoitteet ja poliittiset tavoitteet eivät ole ristiriidassa

keskenään, mutta usein eri toimintojen syy-seuraussuh- teita ja niiden merkityksiä eri tahoille on vaikea hahmot- ta suuremmissa kokonaisuuksissa.

Virtuaaliset verkostot olivat selvityksen mukaan pääasiassa syntyneet tapahtuman tai aatteen ympäril- le, liiketoiminnallisista syistä, harrastusmielessä sekä alueellisten, kansallisten ja kansainvälisten kehittämis- projektien toimesta. Toimivia ja jatkuvasti kehittyviä verkostoja olivat kuitenkin lähinnä ne, joissa ryhmään kuulumisen motivaatio syntyi selkeästä yhteen kuulu- misen tunteesta, kuten taustalla oleva aate ja tavoite, hauska tapahtuma tai esimerkiksi harrastuksen parista syntynyt olemassa oleva ystäväpiiri, joka on lähtenyt laajentumaan. Suurimmat verkostot olivat verkoston jäsenten liiketoimintaa tukevia, ja toimivat esimerkiksi työkaluna esitellä ja myydä omaa osaamistaan tai tuot- teita ja palveluita. Hankkeissa ja projekteissa kehitetyt verkostot eivät usein eläneet kovin kauaa hankkeiden päättymisen jälkeen, koska verkostoon kuuluneita hen- kilöitä ei saatu sitoutettua kehittämään verkostoa itse ja hankkeen toteuttajatahot eivät toimintaa enää hankkeen jälkeen olleet jatkaneet.

Virtuaaliset verkostot Suomessa ja maailmalla -selvityksessä tutkittiin 115 erilaista sivustoa, jotka yhdistivät jollain vuorovaikutteisella tavalla luovien alojen yrityksiä ja/tai osajajia. Osa sivustoista muistutti katalogia, osa sosiaalista mediaa hyödyntävää foorumia ja osa linkittyivät hankkeisiin tai luovien alojen fyysisiin keskuksiin. Parhaiten toimivat oli perustettu harrastuksen tai aatteen ympärille sekä auttoivat verkoston jäseniä liiketoiminnassaan.

Ryhmälle pitää olla selvää, miksi he haluavat kuu- lua kyseiseen ryhmään, mitä he saavat ryhmästä ja mitä he voivat tuoda ryhmään. Tämä motivaatiotekijä voi syntyä yleisesti uteliaisuudesta (esimerkiksi uusi tieto, uudet verkostot, uudet mahdollisuudet), hauskuudesta tai pakosta (esimerkiksi pakollinen välietappi suurem- massa päämäärässä). Utelaisuutta ja hauskuutta pidän tärkeimpinä motivaatiotekijöinä kuuluu ryhmään ja luot- tamusta pidän tärkeimpänä edellytyksenä saada ryhmän jäsenten osaaminen ja tietotaito hyödynnettyä. Uteliai- suuden, hauskuuden ja luottamuksen synnyttämiseksi Kaleidoskooppi-hankkeessa pilotoitiin erilaisia luovia menetelmiä ja luovan alan työmenetelmiä. Nämä mene- telmät ovat nousseet keskeiseen osaan myös pyrittäessä tuomaan yhteen meriteollisuuden yritysten haasteita ja luovan alan osaamista.

Ryhmän verkostot ja vaikuttavuus

Pyrittäessä vaikuttavuuteen on ensin ymmärrettävä verkostojen dynamiikka sekä miten verkostot vaikutta- vat toisiinsa ja miten ne toimivat. Johtajan on ymmär-

rettävä oman verkostonsa ydinpiirteet, joihin vaikut- tavat niin kulttuuriset, institutionaaliset, sosiologiset, fyysiset ja muut ympäristön tekijät sekä tietenkin jokai- sen omat henkilökohtaiset kontaktit ja verkostot työn, perheen, harrastusten ja erilaisten kokemusten kautta. Näitä piirteitä ja niiden hyödyntämistä mietittäessä on hyvä pyrkiä löytämään verkostoa kasassa pitävä voi- ma, sen yhteiset motivaatiotekijät. Tätä voimaa olisi vahvistettava sekä tällaisia motivaatiotekijöitä täytyy myös lisätä ja kehittää, varsinkin ryhmän tai verkos- ton muuttuessa ja kehittyessä. Toisaalta merkittävää on myös etsiä mahdolliset rajat ja esteet, joiden vuoksi ryhmän jäsenet eivät enää voisi tai haluaisi kuuluu ver- kostoon. Verkostoon kuulumisen on oltava tarpeeksi helppoa eikä haitata kanssakäymistä muiden välttämät- tömien tahojen kanssa, esimerkiksi työssä ja perhees- sä. Verkostoon kuulumisesta tulee kuitenkin entistä merkityksellisempää, jos siitä on hyötyä myös henkilön lähipiiriin kuuluville, esimerkiksi lisääntyneen tiedon, uuden osaamisen, hyvän olon, parantuneen statuksen tms. muodossa.

Ytimen ryhmälle muodostaa yhteinen motivaatio, joka sitoo jäseniä ryhmäksi. Ydinryhmä –tai verkos- tovoi muodostua esimerkiksi samassa työpaikassa tai projektissa työskentelevistä henkilöistä. Yhteinen mo- tivaatio voi olla yhteinen tavoite, vaikkapa myydä jo- tain tiettyä tuotetta. Suora vaikutusalue, tai ”lähipiiri” on jäsenen suora verkosto, joka vaikuttaa motivaatioon suorasti sekä nauttii suoraa vaikutusta, esimerkiksi lisääntyvän osaamisen, ideoiden tai esimerkiksi yhti- esten sääntöjen johdosta. Tällaisia ovat esimerkiksi kollegat, perhe, harrastuskaverit, ystävät jne. Suorat verkostot jakavat osaamista ja tietoa aktiivisemmin. Toisaalta, suorat verkostot usein ’kopioivat’ ideaa tai innovaatiota suoraan, joko kokonaan tai osittain. Hel- posti kaikki samaan aiheeseen liittyvät viedään myös saman verkoston jäsenen arvioitavaksi tai sovelletta- vaksi ja näin ideat kehittyvät hitaasti ja vaikuttavuus saattaa jäädä vähäiseksi. Epäsuora verkosto on taval- laan verkostoon kuuluvien verkostot, ns. laajempi ulko- kehä. Epäsuoralla vaikutusalueella olevat ovat hitaam- min uutta omaksuvia ja ydinryhmän toiminta vaikuttaa vain välillisesti, esimerkiksi kumpuavien ideoiden tai lisääntyneen motivaation myötä. Epäsuoralla vaikutus- alueella olevat verkoston jäsenet soveltavat pienempiä osa-alueita omaan ympäristöönsä, mutta toisaalta uusia oivalluksia saattaa syntyä helpommin, koska tiedon al- kuperää ja taustoja ei tunneta niin hyvin.

Ne verkoston jäsenet taas, jotka ovat ydinryhmän vaikutusalueella usein sekä suoraan että epäsuorasti, so- veltavat saamaansa tietoa enemmän ja vaikutteet siirtyvät herkemmin myös aivan uusille aloille, jolloin mahdolliste-

taan paremmin myös uusia rajapintainnovaatioita. Tämä johtuu siitä, että esimerkiksi ydinryhmässä kehitetty hyvä käytäntö kulkeutuu monen eri alan, osaamisen ja eri henkilön näkemyksen ja oivalluksen kautta eikä ainoas- taan suoraviivaisesti ydinryhmän kautta. Ydinryhmässä omaan ideaan rakastutaan herkemmin ja toisaalta nega- tiivisista kokemuksista syntyneet ennakkoluulot saattavat estää kehittämistä, sillä opittua käytetään myös siksi suo- raan sellaisenaan.

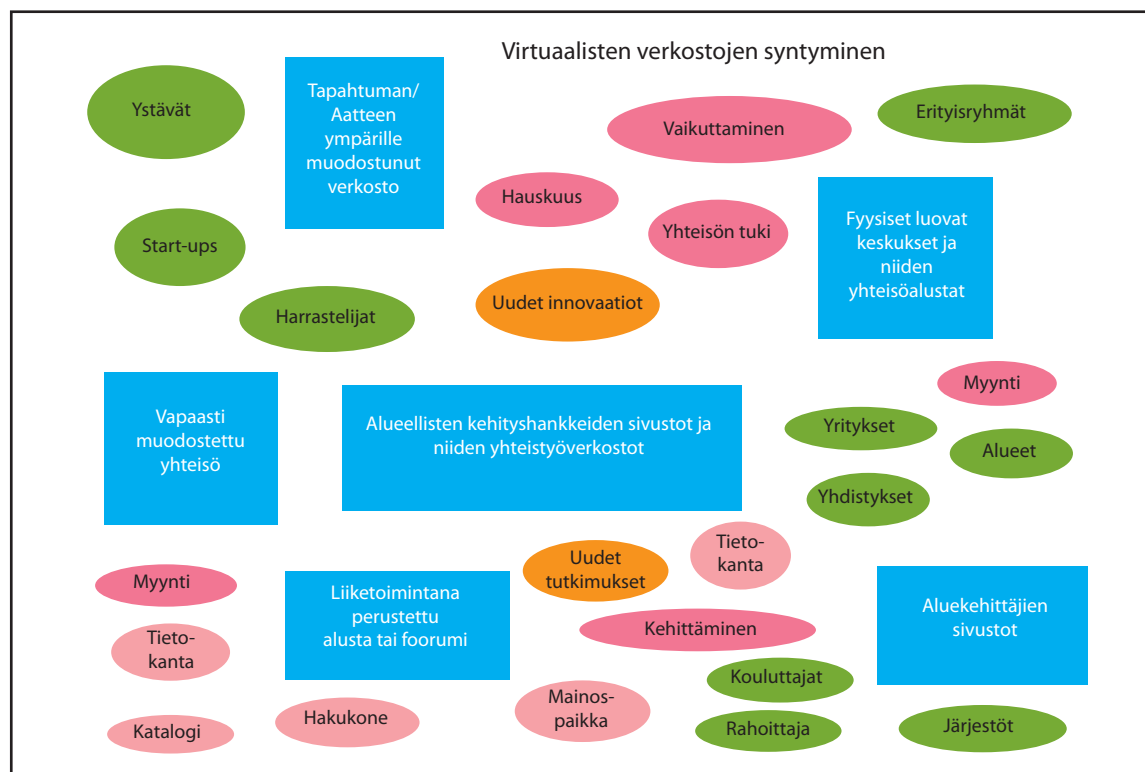
Vaikuttava verkostojohdaminen aktivoi monivaikutteisuutta ja eri verkostojen vuorovaikutteisuutta

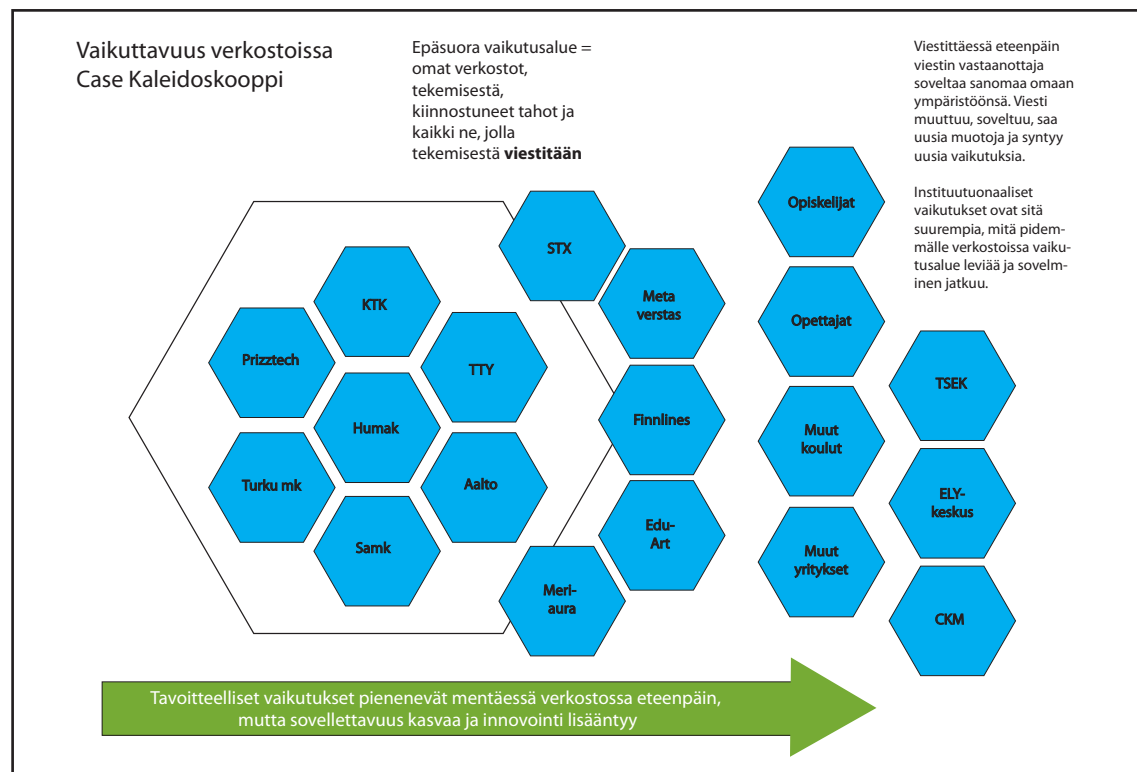
Tämä syntyy sekoittamalla ryhmiä, työn kierrolla, ryh- mätöillä, monikanavaisella viestinnällä ja huolehtimalla avoimesta sekä osaamista ja tietoa jakavasta ilmapiiristä. Vaikutukset leviävät ydinryhmän verkostoihin ja sieltä taas uusiin verkostoihin ja kun useampi verkosto sekoit- tuu soveltaen samaansa tietoa, alkaa syntyä institutio- naalisia vaikutuksia. Opitusta tulee aktiivisia käytäntöjä ja ne otetaan huomioon myös suunnitelmissa ja strate- gioissa sekä erilaisissa ohjeistuksissa ja säännöissä sekä kirjoitetaan lakiin.

Miten Kaleidoskoopin yhteistyö verkostoissa voisi jatkua?

Johtaja Dirk Loop (CIPOC Ltd) sanoo, että tiimit, jot- ka ’riitelevät’, ovat tehokkaampia synnyttämään uutta. Hiljainen tiimi ei osoita vahvaa sitoutumista ja motivaati- oita aiheeseen (Loop, 2011). Kaleidoskoopissa meillä ei ole ollut riitoja, vain innostunut tai vähemmän innostu- nut projektitiimi, joka pikkuhiljaa on löytänyt sisäisen kipinänsä - uskalluksen olla eri mieltä ja tuoda näke- myksiään esiin, rohkeuden mahdollistaa vilmimmätkin kuvitelmat jalostua realistiseksi toteutukseksi ja ilon tavoitella tuloksia yhdessä -ei vain yksin ja erillään. Voimme todeta, että tavoitteelliseen innovaatioalustaan on rakennettu vahva ydin, joka jatkaa yhteistyötä myös projektin päätyttyä.

Käytännössä toiminta jatkuu, näkyvimpinä ydin- verkoston ulkopuolelle tulevat olemaan KaleidosCup- opiskelijakilpailun jatkaminen, Murtovesi-verkkolehden kehittäminen merialan kehittämishankkeiden yhteisviestinnästä aktiiviseksi verkostopölytykseksi sisäl- täen monia eri yhteistyömuotoja. Myös hankkeessa kehitetty IceBreaker-peli jatkaa verkostoissamme työ- kaluna löytää sisäinen luovuus innovointityöskente- lyyn sekä ratkoa haasteita ja ongelmia työyhteisöissä. Pelin viedään osaksi opetusta, yritysyhteistyötä, kehittä-





Kuva 2 Kaleidoskoopin ydinverkosto sekä sen vaikutusalueella olevat verkostot. Uuden tiedon soveltaminen lisääntyy, kun viestitään verkostoissa eteenpäin ydinverkostosta.

tämistä ja innovointia kaikissa Kaleidoskooppi-hankkeen verkostoissa.

KaleidosCup

KaleidosCup on korkeakouluopiskelijoille suunnattu innovointikilpailu, jossa kolmehenkiset eri alojen joukkueet ratkovat meriteollisuuden haasteita yhdistäen luovaa, kaupallista ja teknistä osaamista. Kilpailu on merkittävä, sillä opiskelijat saavat konkreettisen yritysten antaman haasteen pureksittavaksi ja alan ammattilaiset sparraajikseen. Itse tapahtuma on rakennettu hauskaksi, mielenkiintoiseksi ja hyödylliseksi, sekä oppimisen että uusien työelämätaitojen ja verkostojen näkökulmasta. Kilpailu on järjestetty vuosittain lokakuun puolessa välissä Turussa. Vuonna 2012 kilpailun virallinen kieli vaihtui englanniksi, jotta myös kansainväliset opiskelijat voisivat osallistua ja saataisiin mukaan enemmän myös kulttuurisia näkökulmia.

Yritykset saavat uusia, tuoreita näkökulmia alalle sekä löytävät mahdollisesti uutta osaamista ja osajia tarpeisiinsa. Yrityksille kilpailu on myös mahdollisuus näkyä positiivisesti työnantajana nuorelle yleisölle. Opiskelijat oppivat työelämätaitoja, pääsevät soveltamaan osaamistaan konkreettiseen haasteeseen ja monet

myös aivan uudelle alalle sekä verkostoitumaan. Tapahtuman järjestäminen yhteistyössä kansallisten tai kansainvälisten verkostojen, kuten meriklusterin kanssa, lisää näkyvyyttä opiskelijoille ja yrityksille sekä syntyneiden ideoiden ja yhteistyömahdollisuuksien vaikuttavuutta eri verkostoissa.

Murtovesi

Murtovesi-verkkolehti on saanut alkunsa Turun alueella toimineiden merialan hankkeiden yhteistyöstä, jossa alkuunpanijoina toimivat valtakunnallinen Turun Seudun Kehittämiskeskuksen koordinoima Rakennemuutostoimisto-hanke, Humanistisen ammattikorkeakoulun koordinoima Kaleidoskooppi-hanke, Turun ammattikorkeakoulun Merimyy-hanke sekä Koneteknologiakeskus Turku Oy:n koordinoima Maritime Hubs-hanke. Sitten mukaan on tullut myös uusia hankkeita ja yritykset ovat myös kiinnostuneet lehdestä viestintävälineenä. Alkuperäisenä tavoitteena oli vähentää hankkeiden massapostitusta ja viestiä yhteisesti, jotta myös yritykset kohderyhmänä löytäisivät hankkeiden tarjoaman tiedon, osaamisen, verkostot sekä tutkimus- ja kehittämismahdollisuudet paremmin. Sen sijaan, että kaikki viestivät tahoillaan, viestimme kaikki yhdessä. Murtovesi tulee

edelleen jatkamaan verkkolehtenä Satakunnan ammattikorkeakoulun koordinoimana ja eri merialan hankkeiden tuottamana, mutta tarkoitus on kehittää sitä sisällöllisesti myös laajemmaksi yhteistyöalustaksi sisältäen mahdollisesti tapaamisia, työpajoja ja verkostoitumista. Murtovesi voisi myös jatkossa toimia aktiivisena yhteistyökumppaneiden etsijänä luovan alan ja meriteollisuuden yritysten välillä, eräänlaisena virtuaalisena tuottajana (jonka takana toki on ihan oikeat ihmiset).

IceBreaker

IceBreaker on alun perin Kaleidoskooppi-hankkeessa konseptoitu palvelupaketti, jossa erilaisin luovan alan menetelmin ratkotaan meriteollisuuden yritysten tiettyä haastetta. IceBreaker vastaa jään murtamiseen yrityksessä tai yhteisössä, esimerkiksi viestinnällisissä haasteissa, innovoinnissa tai työtehokkuuden kehittämisessä. Hankkeen jälkeen IceBreaker on myös konkreettinen lautapeli, jossa neljän eri vaiheen (Tunnista-Hajota-Kehitä-Ratkaise) kautta pelikortteja käyttäen valitaan luovan alan menetelmiä, joilla haastetta käsitellään. Peli innoittaa kehittämään myös omia menetelmiä sekä auttaa oivaltamaan millaista luovan alan osaamista voidaan käyttää milloin mihinkin tilanteeseen. Pelin menetelmät ja muoto on kehitetty Kaleidoskooppi-hankkeessa, mutta hankkeen jälkeen uusia kortteja voivat jatkossa kehittää esimerkiksi Kaleidoskooppi-hankkeen toteutuksessa mukana olleet korkeakoulut ostopalveluna.

Lähteet

Loop Dirk, "How to create a culture that supports innovation?", Innovation Management, AIM-article 5/2011. (<http://www.innovationmanagement.se/wp-content/themes/im-3-5/images/download-in-depth.png>)

Rauvola Rita, "Luovien alojen virtuaaliset keskuksat Suomessa ja maailmalla - Selvitys olemassa olevista työkaluista ja käytännöistä luovien alojen virtuaalisissa keskuksissa Suomessa ja maailmalla", Luova Tila-hanke 2012, (EAKR).



OSAV

Hankkeessa on ollut mukana seitsemän eri tutkimus-, opetus- ja asiantuntijaorganisaatiota. Tässä esittäytyvät näissä organisaatioissa toimivat alansa asiantuntijat. Lopusta löydät linkkivinkkejä luovien alojen toimijoihin.

Editorien epilogi

Kaleidoskooppi on ollut aivan nimensä mukainen hanke. Aluksi emme edes tajunneet miten osuva metafora hankkeen nimi olikaan. Hankkeessa on ollut monta tekijää, monen alan toimijaa ja erilaisten organisaatioiden edustajaa. Kunkin yksilön koulutustausta ja kunkin organisaation kulttuuri ovat vaikuttaneet kaikkeen näkemäämme ja kokemaamme. Ilahduttavaa on ollut, että kaikki ovat olleet avoimin mielin liikkeellä. Törmäyskurssille emme ole joutuneet.

Mitä tekisimme toisin? Tämän teoksen editoreina, pitäisimme vielä tiukemmin kiinni siitä vaatimuksesta, että kukin dokumentoi ajallaan oman osuutensa tehdyistä työpajoista ja muista kokeiluista. Luovan työn, kokeilun ja innostuksen tiimellyksessä jää helposti dokumentointi viimeistelemättä ja tärkeät opit ja kokemukset ovat vaarassa kadota. Monen toimijan ansiosta näkökulmia ja painotuksia, ideoita ja tekemistä on ollut kuluneen kahden vuoden aikana runsaasti. Tätä teosta tehdessä haastavinta, mutta myös hyvin mielenkiintoista, onkin ollut koota yksittäisistä osista palapeli vailla esimerkkikuvaa.

Teoksen lopputulosta ajatellen ottaisimme myös taittajan mukaan jo aikaisessa vaiheessa suunnittelemaan kirjaa ja lähtisimme itsekin liikkeelle huomattavasti aikaisemmin. Ammattitaitoinen taittaja on editorille kullan arvoinen luovan työn tekijä. Suuret kiitokset Mira Metsälälle, joka kulutti illat ja viikonloput työmme parissa, tiukassa loppukirissä.

Heli Aramo-Immonen ja Elina Pettersson

Hankkeen takana

AALTO



▶ Markus Ahola

Taustani on teollisessa muotoilussa jonka parissa olen työskennellyt kansainvälisissä yrityksissä. Tällä hetkellä teen tutkimustyötä Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulussa. Tutkimukseni keskittyy muotoilun havainnoimiseen toiminnan välineenä –miten ympäristö tai objekti voitaisiin suunnitella luonnollisesti ohjaamaan käyttäjää kohti toimittua toimintaa ja käyttökemusta?

Tutkimustyön lisäksi luotsaan monitieteellistä Cruise & Ferry Experience –tutkimus- ja opetusohjelmaa Aalto-yliopiston Insinöritieteiden korkeakoulussa. Ohjelma inspiroi minua koska uskon luovaan yhteistyöhön ja poikkitieteelliseen kommunikointiin eri tieteenalojen välillä. Ohjaan vuosittain useita liiketoiminnan, muotoilun ja tekniikan Maisteri opinnäytetöitä sekä toimin vastuuopettajana matkustajalaiva konseptoinnin ja arkkitehtuurin kursseilla.

Kaleidoskooppi on avannut meille ovet Länsirannikon oppilaitosverkostoon ja antanut ideoita erilaisten tutkimustyöpajojen toteuttamiseen.

Tämä on vastannut Aalto-yliopiston roolia hankkeessa, joka on Cruise & Ferry Experience -ohjelman integroiminen.

HUMAK



▶ Lan Le

Olen idearikas suunnittelija, rohkea kokeilija ja aktiivinen organisaattori, joka uskaltaa unelmoida, mutta tekee unelmille myös realistiset toteutussuunnitelmat.

Koulutustaustani on muotoilussa sekä markkinointiviestinnässä, ja monialainen matkani viisauteen jatkuu edelleen kulttuurituotannon YAMK-tutkinnolla töiden ohessa. Uskon, että alasta ja organisaatiosta riippumatta toiminta voi menestyä vain, kun ymmärretään ihmisten ja vuorovaikutuksen merkitys ja ollaan avoimia oppimaan uutta.

Olen toiminut useassa poikkitoimialaisessa projektissa etsien ja kokeillen uudenlaisia ratkaisuja auttaakseni tekijöitä verkottumaan. Kaleidoskooppi-hankkeen projektituottajana käynnistän kohtaamisia ja yhteistyötä erityisesti meriteollisuuden ja luovan alan välillä.

Hanke on tuonut minulle uusien kontaktien ohessa uutta tietoa sekä meri- ja metalliteollisuudesta että luovasta alasta. Erityisen mielenkiintoista on ollut oppia uusia asioita ihmisistä, työkaluista ja luovuudesta.



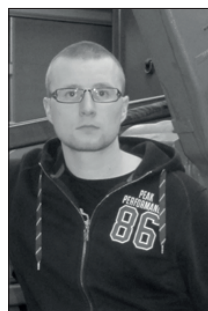
▶ Rita Rauvola

Olen kansainvälisesti orientoitunut monialainen osaaja ja kehittäjä, joka heittäytyy sinnikkäästi haasteisiin ja uskoo monialaisen yhteistyön mahdollisuuksiin. Koulutukseltani olen kansainvälisen markkinoinnin ja rahoituksen BBA-tradenomi ja työkokemusta olen kartuttanut

eritoten markkinoinnin ja myynnin saralta mm. teollisuudesta, tekniikan alalta, logistiikka-alalta ja pankki-alalta. Viimeisimpänä ennen Kaleidoskooppi-hanketta työskentelin Turun yliopistossa kansainvälisissä hankkeissa, erityisesti koulutusvientiin liittyen.

Kaleidoskooppi-hankkeessa olen vastannut kokonaisprojektin koordinoimista ja ohjauksesta sekä yhteisesti asetettujen tavoitteiden ja budjetin toteutumisen seurannasta ja arvioinnista. Missionani on ollut, ettei hanke jäisi joukoksi erillisiä ja toisistaan irrallisia osaprojekteja ja olen aktiivisesti pyrkinyt kehittämään hankkeen sisäistä dynamiikkaa ja osaamisen jakamista osallistamalla ja motivoimalla osatoteuttajia erilaisin ryhmätöin sekä ottamalla tiimin testaukseen luovien alojen menetelmiä omakohtaisen kokemuksen kartuttamiseksi. Kaleidoskoopissa parasta on mielestäni ollut mahdollisuus ideoida ja toteuttaa rohkeasti sekä kokeilla erilaisia näkemyksiä ja menetelmiä tietäen, että monen toimimattoman asian huomaaminen on polku parhaan toimivan funktion löytämiseksi. Kaleidoskooppi on mielestäni onnistunut avaamaan uusia ansaintamahdollisuuksia luoville aloille sekä tuomaan yhteen innovatiivisia yrityksiä. KaleidosCup-opiskelijakilpailu on myös toiminut mahtavana näytön paikkana monelle tulevaisuuden visionäärille ja lahjakkuudelle, joita kaivataan nostattamaan meri- ja metalliteollisuuden imagoa.

KTK



▶ Teemu Hiltunen

Opintoihini ja uravalintaani on vaikuttanut merkittävästi yksi oven avaus, joka sattui aivan satumalta. Se oven avaus sai minut muuttamaan opintosuuntani konetekniikkaan teknillisellä yliopistolla. Lisäksi minun piti perua lapsuusaikani tokaisu, että en tule koskaan tekemään metallitöitä. Pidin siihen aikaan kovasti puutoista. Kyseinen oven avaus liittyi kesätöiden etsimiseen. Ovesta takaisin tullessani kädessäni oli työsopimus ja työtehtävänä oli laserleikkurin käyttäminen eräässä metalliteollisuuden alihankintayrityksessä. Siitä alkoi minun ns. konepajakoulu, jonka takia olen nyt tässä. Ymmärrys lasereista ja tutkimustyöstä syventyi Lappeenrannan teknillisen yliopiston lasertyöstön laboratoriossa. Tätä kautta pääsin myös Koneteknologiakeskus Turku Oy:öön tekemään lasertyöstöön liittyviä kehitystöitä ja diplomityötäni.

Koneteknologiakeskus Turku Oy:ssä ajauin Kaleidoskooppi-hankkeeseen hiukan yllättäen ja se on ollut eräänlainen oven avaus tuntemattomaan. Hankkeen kohteena oleva Suomen meriteollisuus on ollut minulle aikaisemmin tuttu pääosin sanomalehtien uutisista. Nyt asioihin on pitänyt perehtyä syvällisemmin ja miettiä syy-seuraus-suhteita. Lisäksi hankkeen tavoittelema poikkitieteellisyys on ollut tervetullut haaste, mikä on vaatinut oman ajattelutavan ja työskentelytapojen muuttamista vanhasta tutusta. Nyt menen eteenpäin viimeisimmän avaamani oven mukaan. Seuraava ovi aukeaa jossakin vaiheessa. Aika näyttää.

Priztech Oy



▶ Sami Leppimäki

Toimin projektipäällikkönä Priztech Oy:ssä Meriklusteriohjelman Satakunnan osaamiskeskuksesta Porissa. Työtehtäviini kuuluvat meriteollisuuden (ml. kone- ja metallituoteollisuus laajemmin) tutkimus- ja kehittämistoiminta, yritysten ja korkeakoulujen yhteistyön edistäminen ja TKI-hankkeiden valmistelu ja hallinnointi. Lisäksi osallistun kansainväliseen yhteistyöhön yritysten ja korkeakoulujen kanssa. Olen koulutukseltani valtiotieteen maisteri. Olen työskennellyt aiemmin tutkijana tutkimusaiheina uudet liiketoimintamallit ja konseptit, liiketoimintalähtöinen tulevaisuu-

den tutkimus ja ennakointi sekä innovaatio toiminta eri aloilla.

Kaleidoskooppi-hankkeessa olen osallistunut Priztechin osatoteuttajaroolin mukaisesti teollisuuden näkökulman mukaan tuomiseen projektiin, yhteistyömallien rakentamiseen ja implementointiin sekä viestintään. Lisäksi olen työskennellyt yhdeksi erityisteemoista muodostuneen metalliteollisuuden vetovoimaisuus aiheen parissa.

SAMK



▶ Niko Kandelin

Toimin Satakunnan ammattikorkeakoulun tuotantotalouden koulutusohjelmassa yliopettajana. Olen koulutukseltani tekniikan lisensiaatti. Yliopettajan tehtävien lisäksi minulle on ehtinyt kertyä työkokemusta kansainvälisen kaupan alalta sekä tutkimus- ja kehityshankkeisiin liittyen niin Tampereen teknillisen yliopiston tutkijana kuin tutkimuspäällikkönä Hämeen ammattikorkeakoulussa.

Olen toiminut Kaleidoskooppi-hankkeessa SAMKin projektipäällikkönä. Tärkeimpinä tehtävinäni on ollut SAMKin vastuulla olevien työpajojen järjestäminen, IdeaDrill -opiskelijakilpailu ja projektitiimin yhdessä toteuttamiin projekteihin osallistuminen. Hankkeen aikana ja sen päätyttyä tehtävänäni on myös varmistaa hankkeessa karttuneen osaamisen hyödyntäminen ammattikorkeakoulun opetusmenetelmien kehittämisessä.

Hanke on antanut uusia työkaluja ja rohkeutta kokeilla erilaisia menetelmiä opetustyössä. Olen ollut hankkeessa todella monessa mukana... se tässä kaikkein parasta on ollutkin!

TTY



▶ Heli Aramo-Immonen

Olen Koulutukseltani tekniikan tohtori ja toimin teollisuustalouden yliopistonlehtorina Tampereen teknillisen yliopiston Porin yksikössä. Olen työskennellyt teollisuudessa kansainvälisissä tehtävissä 18 vuotta ennen akateemista uraani. Olen kiitollinen tästä käytännön kokemuksesta, joka on osa identiteettiäni ja jota vasten tutkimuksen tekeminen on mielekästä. Minulla on Porin yksikössä

tieto- ja innovaatiojohtamisen dosenttuuri. Tutkimuksen kohteena ovat verkottuneet projektiorganisaatiot ja niiden älypääoman johtaminen. Tutkimuksen rinnalla olen pedagogina halunnut paneutua myös yliopisto-opetukseen. Kaleidoskooppi hankkeessakin sain toteuttaa opetuskokeiluja design-menetelmin yhdessä kollegani Tarja Toikan kanssa. Suuri kiitos Tarjalle.



▶ Säde Lassila

Olen koulutukseltani tekniikan ylioppilas ja logistiikkainsinööri. Tällä hetkellä työskentelen tutkimusapulaisena Tampereen teknillisen yliopiston Porin laitoksella. Aiemmat työtehtävänäkin ovat olleet teknisemmiltä aloilta. Muun muassa puusepäntyöt ja laatuun liittyvät työtehtävät ovat tulleet tutuiksi vuosien varrella. Uskon, että nuoruudessa suoritettu artesaanitutkimus on tuonut mukanaan näkemystä myös käsi- ja taideteollisuuspuolelta.

Kaleidoskooppi -hankkeessa kaksi erilaista maailmaa kohtaa toisensa pyrkien ymmärtämään toisiaan ja saamaan aikaan jotakin uutta. Työstämme hankkeen ajatusmaailmaan vahvasti kytkeytyvää julkaisua. Olen itsekin mukana tässä työssä. Hankkeen aikana olen päässyt tutustumaan eri koulutustaustan omaaviin henkilöihin, ollut mukana ensimmäisessä Kaleidoscupissa ja oppinut "Arts in Business" -näkökulmaa. Ilmapiiri hankkeen ympärillä on energinen ja eteenpäin menevä. Asioiden pitääkin hoitua ilman turhia kommervenkkejä ajallaan ja paikallaan, sanoo minussa asustava logistikko.

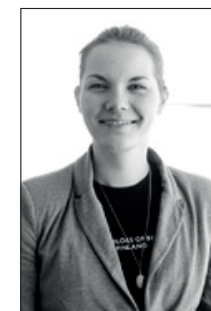


▶ Elina Pettersson

Olen kaikenlaisiin aiheisiin liittyvän tiedon keräämisestä ja yhdistelystä kiinnostunut tutkijaluonne. Taustani on teollisuuden, hankinnan ja laatujohtamisen maailman-insinööri. Tällä hetkellä tutkin verkostoiden tietojohtamista ja innovaatioita Tampereen Teknillisen Yliopiston Porin yksikössä.

Kaleidoskoopin kautta olen päässyt tutustumaan laajasti sekä teollisuuden että luovien alojen toimijoihin ja työtapoihin. On ollut antoisaa tarkastella alojen ja niiden ihmisten erilaisia näkökulmia ja löytää myös paljon yhtäläisyyksiä. Hanke onkin ollut itselleni ennen kaikkea luovien alojen ymmärrystä laajentava kokemus. On ollut myös hienoa huomata kuinka paljon teollisuudessa on luovaa potentiaalia ja innostuneisuutta kokeilla uutta.

TurkuAMK



▶ Tiina Jaatinen

Olen yrittäjähenkkinen tutkija, joka innostuu helposti uusista asioista! Olen valmistunut vuonna 2010 Kauppätieteiden maisteriksi Turun Kauppakorkeakoulusta ja perustin jo opiskeluaikana kaksi yritystä. Toimin Turun Ammattikorkeakoulussa projektikoordinaattorina ja opettajana.

Pidän akateemisuudesta, tutkimisesta ja uuden tiedon synnyttämisestä. Toisaalta Kaleidoskoopissa suosikkiasioitani ovat olleet oppilaiden kanssa tehtävät projektit. Olen vastannut projekti- ja tutkimuspajojen järjestämisestä sekä oppilaiden ohjauksesta. Opiskelijoiden kannalta on ollut motivoivaa tehdä projekteja oikeille yrityksille.

Kaleidoskoopissa parasta on ollut monialaisuus. Olen oppinut menemään omien mukavuusrajojeni ulkopuolelle. Olen saanut paljon tietoa meriteollisuudesta ja hämmästellyt suomalaisen osaamisen määrää. Myös näkemykseni luovista aloista on laajentunut ja olen oppinut käyttämään luovia menetelmiä työssäni.

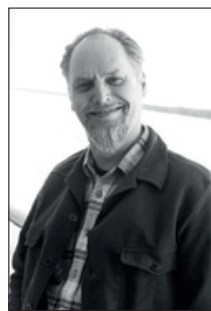


▶ Kaj Asteljoki

Sotilastausta, insinöörikoulutus ja kokemus järjestelmäpohjaisesta johtamisesta olisi luullut tehneen minusta kylmän teknokraattisen byrokraatin, mutta päinvastoin kävi. Kokemukset opettivat että tärkeintä on ihminen, motivaatio, asenne ja osaaminen. 20 vuotta sotilasuralla antoi runsaasti erilaista kokemusta sekä pohjaa monenlaisen työhön ja opistoasteen tutkinnon jolta ponnistaa eteenpäin. Kaksi insinööritutkintoa, AMK ja YAMK, eivät ole aiheuttaneet vakavaa häitää elämälleni. Koko työurani aikana olen kouluttanut, ohjannut tai konsultoinut tekniikan parissa toimivia ihmisiä. Minua kiinnostaa tehdä asioita uudella tavalla, kaipaen uusia haasteita ja kokeilen mielelläni uusia toimintatapoja käytännössä, uskon vahvasti positiivisuuden voimaan, keskittymällä onnistumisiin saavuttamme lisää uusia onnistumisia. Toivon voivani auttaa ihmisiä oivaltamaan asioita.

Kaleidoskooppi projektissa olen saanut lisää vauhtia harmaantuvien aivosoluihin sekä suunnitella ja käytännössä kokeilla erilaisia menetelmiä yhteistyöhön, innovatiivisuuden edistämiseen ja verkostoitumiseen. Tärkeätä on myös omien verkostojen laajentaminen, Ka-

leidoskooppi on antanut minulle myös paljon uusia kontakteja ympäri Suomea.



► Pekka Mannermaa

Olen koulutukseltani teollinen muotoilija TaM, ja toimin opettajana Turun ammattikorkeakoulun muotoilun koulutusohjelmassa. Monivuotisen muotoilijantyön ohessa on inspiroivaa työskennellä nuorten muotoilijoiden kanssa, olivat ongelmat sitten käytännönläheisiä muodon ja rakenteen suunnitteluun liittyviä tai konseptuaalisia ja tulevaisuuden suuntaavia. Nämä projektit toteutetaan innovaatiopedagogiikan periaatteita hyödyntäen.

Työskentelen myös Fimecc:n Innovation and Network-hankkeessa STX:n risteilijöihin liittyvissä opiskelijaprojekteissa, jotka tuovat kiinnostavia näkökulmia normaaliin muotoilijan työrutiineihin. Olen myös hyvin kiinnostunut monialaisuuden tuomasta lisäarvosta koulutusympäristössä ja tätä olen kartoittanut Turun seudun Kehittämiskeskuksen ja Turun ammattikorkeakoulun rahoittamassa ”Luova Reititin”-selvitystyössä jossa tutkittiin korkeakoulujen ja yritysten halua työskennellä yhteisessä luovassa tilassa.

Luovuus ja sen työkalut ovat aina kiinnostaneet minua, näen luovuuden hyvin käytännönläheisenä asiana jonka liittäminen arkeen on positiivisesti haastavaa. Kaleidoskooppi tarjoaa mahdollisuuden monialaiseen konseptointiin ja uudenlaisiin työskentelymalleihin, luovuuden testaamiseen. Viihdyn myös hulluissa projekteissa, joissa on järjestelmälliset tavoitteet. Itsesuojeluvaistoni on melko olematon ja siksi löydänkin itseni usein täysin uudenlaisten haasteiden edestä. En liioin pelkää epäonnistumisia.



► Jussi Liikkanen

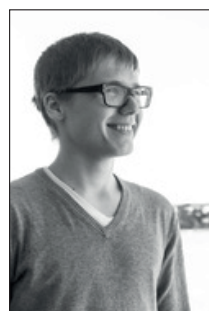
Olen jalat maassa ja kädet ”oi-keissa” töissä viihtyvä insinööri, ja löydän luovan puoleni 3D-suunnittelun ihmeellisestä maailmasta. Minulla on AMK- insinöörin koulutus konetekniikan tuotekehityksen puolelta ja myös juuri suoritetusta ammatillisen opettajan pätevyydestä on hyötyä

koulumaailmassa. Aikaisempi työkokemus on myös vahvasti teknisen kouluttamisen alalta. Vastaan Turun ammattikorkeakoulussa Kaleidoskoopin projektipäällikön tehtävien lisäksi useasta muusta hankkeesta, mm. NA-SAMEK- hankkeesta tehdään Aalto-yliopiston kanssa

yhteistyössä Suomen ensimmäistä avaruuteen lähetettävää satelliittia.

Tuon oman panokseni Kaleidoskooppi- hankkeeseen vahvasta yritysmaailman tuntemuksesta ja myös kone- ja metallipuolen asiantuntevasta osaamisesta. On helppo puhua yritysten insinööriedustajien kanssa ”samaa kieltä”. Kuten hankkeessakin on tarkoitus yhdistää eri alojen parhaita puolia, niin insinöörinä tuon loogista ajattelua monialaiseen ja osaavaan hanketiimiin.

Kaleidoskooppi on tuonut paljon uusia kontakteja ja näkemystä luovalle alalle, toki myös teollisuuteen. Olen pystynyt laajentamaan omaa aikaisempaa vahvasti teknistä katsantokantaani monitieteellisempään suuntaan.



► Juho Vainio

Olen ensimmäisen vuoden teollisen muotoilun opiskelija Turun ammattikorkeakoulusta. Lisäksi toimin luovana yrittäjänä media-tuotannon parissa. Oman toimintani perustin jo yhdeksännellä luokalla. Kaleidoskoopissa tehtäväni oli toimia visuaalisena sisältöluottajana. Tehtäviini kuuluivat mm. tuottaa videoesittelyjä hankkeesta sekä toimia valokuvaajana hankkeen tapahtumissa. Lähdin hankkeeseen mukaan yhä kasvavasta kiinnostuksestani kehittää yhteisöjä ja yhteiskuntaa luovilla metodeilla sekä halusta hyödyntää visuaalista osaamistani koulun ohella. Hankkeen aikana opin paljon paikallisesta teollisuudesta, sen vaikutuksista paikallisyhteisöön sekä tulevaisuudennäkymistä. Törmäsin myös kehittämis- ja ongelmakohtiin, mikä osaltaan motivoi eteenpäin omalla urapolullani.

Linkkejä

Alle on kerätty muutamia linkkejä luovien alojen osaajia yhdistäviin ja tarjoaviin toimijoihin. Sivustoilta löytyy lisää tietoa luovan osaamisen hyödyntämisestä, case-esimerkkejä luovien metodien käytöstä liiketoiminnasta, sekä runsaasti aiheeseen liittyvää tutkimustietoa.

Artlab kouluttaa ja valmentaa taiteilijoita liiketoiminnallisesti joko puhtaasti taiteen kentällä tai taidetta soveltavissa tehtävissä. www.artlab.dk

Arts & Business vie taiteilijoita vieraisiin ympäristöihin soveltamaan ydinosaamistaan uuteen kontekstiin. Arts & Business yhdistää yrityksiä, yhteisöjä ja yksilöitä kulttuurisiin organisaatioihin ja toimii asiantuntijuuden välittäjänä sekä yhteistyön fasilitoijana. www.artsandbusiness.bitc.org.uk/arts

Arts Management Network -sivusto kerää sateenvarjonsa alle tietoa ja julkaisuja kansainvälisesti eri arts & business -toiminnoista, tiedottaa näistä uutiskirjeessään ja listaa tapahtumia kootusti verkkokalenteriinsa. Toiminta kokoa verkoston luovasta sektorista ja elinkeinoelämästä sidosryhmineen ja toimii keskitettynä tiedotuskanavana eri osapuolille. www.artsmangement.net

Creative Clash yhdistää useita taiteellisia interventioita toteuttavia toimijoita lisäten toiminnan näkyvyyttä ja uskottavuutta. Toiminnan arvolupauksia on kehittää organisaatioita kestävästi ja innovatiivisesti taiteellisilla interventioilla, viedä taide ja kulttuuri uusille areenoille ja kehittää taiteellisia metodeja olemalla läsnä uusilla toimintakentillä. www.creativeclash.eu

Creativity at Work –yhteisö toimii esimerkkinä tuotetettua taidetta soveltavista palveluverkostoista. Se

yhdistää useampia alan konsultteja, valmentajia ja kouluttajia saman katon alle tarjoten organisaatioille design-, taide- sekä sosiaalitedelähtöisiä menetelmiä liiketoimintansa kiihdyttämiseksi. www.creativityatwork.com

Luova Suomi-kehittämishankkeen tavoitteena on luovien alojen tuotekehitys- ja innovaatiotoiminnan edistäminen sekä alan liiketoiminta- ja yrittäjäosaamisen ja tuottaja- ja manageritaitojen vahvistaminen. Projekti myös rahoittaa eri alojen luovia kehittämishankkeita. Luovan Suomen tapahtumien kautta on myös mahdollista päästä tutustumaan luovien alojen palveluntarjoajiin. www.luovasuomi.fi

Länsi-Suomen Muotoilukeskuksen (MUOVA) sivuilta löytyy useita muotoiluosaamiseen keskittyviin kehitysprojekteihin liittyviä julkaisuja ja kokemuksia. www.muova.fi

Produforum tarjoaa mm. työtiloja, projektityön ohjausta sekä tietoa mahdollisista yhteistyökumppaneista ja vapaista työpaikoista. Lisäksi he valmentavat taiteilijoita tuotteistamaan luovaa osaamistaan ja tarjoamaan kehittämispalveluita organisaatioille. www.produforum.fi

TAIKA I- ja **TAIKA II-**hankkeet tarjoavat organisaatioille laajalti taidelähtöisiä menetelmiä henkilöstön hyvinvoinnin ja johtamisen parantamiseksi etsimällä taiteilijoiden joukosta tehtävään soveltuvia fasilitaattoreita. www.taika.fi

Tillt:n mallissa tuotetaan taiteelliseksi interventioiksi kutsuttuja tempauksia kohdeorganisaatioiden kehittämiseksi. www.tillt.se

Metalli taipuu!

Kipinä luovaan bisnekseen teollisuudessa

Kirjaan on koottu eri alojen asiantuntijoiden kirjoituksia ja esseitä Kaleidoskooppihankkeen kokemuksista, joita lukija voi hyödyntää uusien ideoiden lähteenä. Ajatuksena on ollut kuvata monipuolisesti Kaleidoskoopissa kokeiltuja luovia menetelmiä ja pohtia niiden tuloksellisuutta ja merkitystä.

Koska mukana on eri alojen toimijoita, ovat myös kirjoitelmat eri tutkimusnäkökulmien ja opetusmetodien muodostama katsaus neljään eri teemaan. Kirja on pyritty tekemään helppolukuisiksi erottelemalla teemat toisistaan värein. Kirjan loppuun on kerätty linkejä luovan talouden maailmaan. Kirjaa voi käyttää oppimateriaalina, hakuteoksena ja lähdeteoksena. Teosta on lupa jakaa ja hyödyntää yrityksissä ja opetuksessa.