

Tiedon luo -podcast, vieraana Niina Nurminen

Tiivistelmä

Tiedon luo. Keskustelua tulevaisuuden työelämästä ja johtamisesta. Ajankohtaisten ilmiöiden äärelle kuulijat johdattaa Henni Purtonen.

Henni Purtonen: Mitä on luovuus? Pitääkö sitä johtaa? Tervetuloa Tiedon luo -podcastiin näyttelijä, työyhteisövalmentaja ja yrittäjä Niina Nurminen. Sä oot käynyt Teatterikorkeakoulun Jouko Turkan aikana. Oonko ymmärtänyt oikein, että teidän kurssi oli viimeinen Turkan valitsema? Millaista aikaa se oli?

Niina Nurminen: Joo, oltiin viimeisiä mohikaaneja niin sanotusti. Aika oli ainakin mun kohdalla ajateltuna hämmäntävää, mä olin juuri valmistunut tai siis päässyt ylioppilaaksi ja en tiennyt oikeastaan teatterin tekemisestä paljon mitään. Ja sitten yhtäkkiä se, että mä olen tällaisessa koulutuksessa ja korkeakoulussa, jossa todella riuhtaistaan irti siitä sellaisesta normaalista perinteisestä olemisesta ja arjesta, niin oli se hyvin mielenkiintoista ja osittain aika mielivaltaista. Ja sit kun ajattelee, että tämä on mun kokemus ja, jokaisella on oma kokemus tästä ajasta, mutta ehkä se semmoinen mielivaltaisuus nousee sieltä yhtenä sanana ensimmäisenä mieleen ja se hämmennys siitä sitten sen jälkeen, kun koulun jälkeen ensimmäisen kerran vieraili Kansallisteatterissa, että se oli aika etäällä siitä varsinaisesta ammatista ja siitä, että millä tavalla siihen ammattiin valmistauduttiin koulussa. Mutta menemättä syvemmin tähän asiaan, niin kyllä siinä henkisesti ja fyysisesti vietiin ääri rajoille ja se aika piti vaan sietää kyseenalaistamatta tai nostamatta itse ideoita esiin, vaan piti periaatteessa tehdä se, mitä ohjaaja käskee ja totella.

Henni: Miten se muutos tavassa johtaa on vaikuttanut luovuuteen? Ymmärretäänkö luovuus jotenkin eri tavalla tänä päivänä kuin ennen, et kuka saa olla luova ja miten sitä luovuutta lähestytään näyttämöllä tai kuvauspaikalla?

Niina: Kyllähän se ymmärrys siitä, että kaikki on luovia ja kaikki ammattilaiset osaavat sen oman tehtävänsä, et jos ajattelee, että kuvauspaikallakin voi olla vaikka 30 eri ammattiryhmän ammattilaista, niin eihän siinä ole mitään järkeä, että siellä on yksi, joka päättää kaikkien asioista. Koska ei sellaiseen ole mahdollisuuttakaan, koska kyllä se ymmärretään, että yhdessä ja yhteistyössä saadaan se paras mahdollinen lopputulos aikaiseksi. Ja onhan se parhaimmillaan yhdessä ajattelua. Että yksin sä et ikinä keksisi sellaisia ideoita ja ratkaisuja, esimerkiksi yhtäkkiä ilmaantuviin haasteisiin, kuin mitä sitten yhdessä. Että kaikki osallistuu siihen enemmän tai vähemmän, et miten me ratkaistaan tää tilanne, joka nyt aiheuttaa viivästystä johonkin kuvauspaikalla sen kohtauksen tekemiseen, tai mitä vaan. Ei voi tavallaan säilyttää kenenkään yhden henkilön harteille sitä, et jollain oikeat vastaukset siihen aina olemassa, vaan että se on kaikkien yhteinen asia olla luova ja päästä yhdessä siihen päämäärään.

Henni: Mulle tuli mieleen, kun talouden nobelisti ja ekonomisti Bengt Holmström oli puhunut luovuudesta ja hän oli sanonut, että on harhaa kuvitella, että se luovuus syntyy pelkästään siitä vapaudesta ja joutilaisuudesta. Vaan, että se luovuus tarvii just niitä haasteita, se tarvii ne raamit, se tarvii rajoituksia, se tarvii kysymyksiä, jotka sitten voi ohjata sitä ajattelua ja kannustaa myöskin rikkomaan rajoja ja menemään sinne omalle epämukavuusalueelle. Ja tarvitaan sitä vapautta sopivasti et pystytään kokeilemaan, ja kuitenkin se tavoite, et miksi jotain tehdään. Ja sit varmasti ohjaaja on just se tyyppi, joka pitää huolen, et me mennään siihen oikeaan suuntaan, mut että sillä tiimillä on riittävästi sitä aikaa ja tilaa olla luova.

Niina: Joo. Ja just toi suunnan näyttäminen on semmoinen iso ohjaajan tehtävä, että mennäänkö sinne oikeaan suuntaan ja sit tarvittaessa vähän hakea takaisinpäin, ja toi oli hyvä mitä sä teit. Eli ne on hyvin konkreettisia ohjeita myöskin ja oikea-aikaisia ja siihen tilanteeseen liittyviä, eikä

niinkään siihen ihmisen persoonaan, vaan että siinä tilanteessa ohjaamista. Ja joo, kyllä. Ja se tarkoitus myöskin, että minkä takia tätä tehdään, kenelle tätä tehdään.

Henni: Jos haetaan määritelmää luovuudelle, että mistä me puhutaan, kun me puhutaan luovuudesta ja sen johtamisesta. Et minkälaisia osa-alueita siitä luovuudesta voidaan erottaa, niin ainakin siellä on se oman alan asiantuntijuus, ja sitten nää luovuustaidot myös, että tavallaan hahmottaa sen, että mitä se luova ajattelu on, mistä puhuttiin äsken, se luova prosessi, et ymmärtää sen, et miten se toimii. Et tarvii sitä aikaa, tarvii tilaa, tarvii suunnan. Ja myöskin sit se motivaatio on varmasti tosi tärkeää, et on innostunut siitä omasta työstä ja haluaa tehdä työtä sen yhteisen päämäärän eteen.

Niina: Kyllä joo, tosi hyvin jaottelit ja sit jos ajattelee sitä taiteellisen prosessin kautta nyt vaikka niin sit se semmoinen, se on tietysti vähän erityyppistä, et se muoto on eri minkä se saa se luovuus, et se saa semmoisen taiteellisen teoksen, jolla välttämättä ei ole tarkoituskaan ollut olla hyödyke, vaan se on jo itsessään arvokas se lopputulos, oli se mikä tahansa. Tai se prosessi on arvokas. Tuli tosta vielä mieleen johtamiseen liittyen, liittyen siihen aikaan, että sille pitää olla aikaa, mutta oikea-aikaisuus on kanssa yksi semmoinen asia, mitä ei aina tule välttämättä ajatelleeksi, kun miettii sitä luovuuden johtamista. Että, kun se alku ja se tyhjä tila ikään kuin, se yhdessä ajattelun tila, voi tuottaa kaiken näköistä erilaista ideaa, niin ettei liian nopeasti sulje sitä ikkunaa kiinni, joka on juuri avautunut, vaan antaa mahdollisuuden niille erilaisille ideoille, vaikka ne oisi keskeneräisiä ja hullujakin ja valmiita ja kaikin puolin käsittämättömiäkin välillä. Että antaa sen ikkunan olla mahdollisimman pitkään auki. Koska sittenhän se vaatii sitä kehittelyä, että mitkä ois sellaisia kehityskelpoisia ideoita, mitä sitten ehkä joku toinen ammattilainen voi tarttua. Ja jatkaa ja kehittää siitä eteenpäin, että hei, tässä on tietyt esteet, mutta tää me voidaan ratkaista näin ja näin. Ja itseasiassa sen johtajan tehtävänä on sietää sitä epävarmuutta ja epätäydellisyyttä siinä alussa ja sitten se päätöksenteko ja semmoiset valinnat tulee sitten pikkaian myöhemmin.

Henni: Mun mielestä tää oikea-aikaisuus, jonka nostit esiin on tosi kiinnostava. Kuinka helppoa se on sit ehkä tunnistaa, että missä kohtaa on hyvä alkaa paketoimaan niitä ajatuksia tai ideoita ja miten johtajat voisi kehittää niitä omia luovuustaitoja?

Niina: Hmm. No ehkä just sen luovan prosessin ymmärtämisen kautta, että ymmärtää, mitä siinä tapahtuu. Ja miten luovat ihmiset ajattelee ja toimii. Eihän luova ihminen, joita me kaikki olemme, ei me voida tuottaa jatkuvasti koko aikaa, et se vaatii just sen tyhjän tilan, että heittää aivot narikkaan hetkeksi, tai lähtee kävelylle, tai tekee jotain aivan muuta, usein ihan fyysistä. Taikka sitten kahvihuoneet on ihan hyviä paikkoja kohdata ihmisiä ja välillä puhua jostain muusta kuin työstä, eli tällaisia agendavapaita tiloja tarvitaan myös sen työn lomaan.

Henni: No mites jo puhutaan vielä näistä teatterilähtöisistä menetelmistä ja sitten niiden soveltamisesta organisaatiomaailmaan, niin miten niiden avulla voi tukea luovuutta organisaatioissa?

Niina: Forum-teatteri on esimerkiksi yksi sellainen. Sen tehtävä nimenomaan on tuoda fiktiivisessä muodossa ne työyhteisön arjessa ilmenevät haasteet tai ne mahdollisuudet, mitä siellä olisi mahdollista viedä vielä parempaan suuntaan, niin esille. Ja se prosessi lyhkäisyydessään menee niin, että me haastatellaan työyhteisöjä ja saadaan materiaalia sieltä ja niihin ajankohtaisiin, päivän polttaviin aiheisiin ja haasteisiin tehdään käsikirjoitus, ja ammattinäyttelijät harjoittelee sen, ja sitten tuodaan se prosessina sinne työyhteisöön. Ja käsitellään niiden ihmisten kanssa yhdessä sitä, eli se on foorumi, jossa myöskin sillä yleisöllä on iso osa, koska he antavat siellä ohjeita siellä näille henkilöille, joita ammattinäyttelijät näyttelee. Että mitä näissä tilanteissa kannattaisi sanoa, tehdä tai toimia niin, että se kohtaamistilanne olisi esimerkiksi paras mahdollinen, eli he ohjaavat sitä tilannetta sieltä yleisöstä käsin.

Henni: Ja he pääsee yhdessä pohtimaan niitä sit sen oman tiimin kanssa, että minkälaisia vinkkejä kannattaisi antaa tai miten tässä tilanteessa kannattaisi vaikka joku ongelma lähteä ratkaisemaan?

Niina: Joo, nimenomaan juuri näin. Sanoitit sen erittäin hyvin. Eli yleisöltä tulee kaikki ideat ja ajatukset ja he yhdessä pohtii sitä omaa työtään ja heittävät sitten niitä ideoita kokeiltavaksi ja ammattinäyttelijät sitten siinä roolihenkilössä kokeilevat, miten nämä yleisön ideat toimii. Tämä on hyvin ennakkoon käsikirjoitettu ja suunniteltu tämä prosessi ja sitten siinä on tietyn tyyppinen työtapa, joka todellakin osallistaa siihen yhdessä ajatteluun ja keskusteluun ja niiden ratkaisujen löytämiseen ja niiden testaamiseen.

Henni: Otetaan seuraavaksi yhteys Porvoon saaristoon, ja kuunnellaan, mitä työ- ja elinkeinoministeriössä työskentelevä teollisuusneuvos Antti Joensuu ajattelee luovuudesta, sen johtamisesta ja tulevaisuuden työelämästä.

Antti Joensuu: Määrätietoinen luovuuden mahdollistaminen ja jopa siihen kannustaminen organisaatioissa, vaikka se olisi tarpeenkin, ei ole vielä sillä tasolla, kuin sen pitäisi olla. Mä oon varmaan esittänyt menneisyydessä hurjakin uudistusajatuksia ja olen saanut jonkinlaisen anarkistin leimankin. Mutta tulisi pyrkiä edesauttamaan hyödyllistä vuorovaikutusta, jonka Esko Kilpi itseasiassa on määritellyt työn tekemisen sisällöksi. Tällainen vaatimaton uudistustoimenpide, jonka mä tekisin olisi se, että palkittaisiin näkyvästi ihmisiä, jotka uskaltavat organisaation sisällä tällaisiin vuorovaikutussuorituksiin, ja uskaltavat ottaa riskejä, tehdä kokeiluja tahojen kanssa, joiden kanssa edustamansa organisaatio tai organisaation osa ei ole tottunut toimimaan. Monitilatyötiloissa tehtyjä havaintoja, kun on, niin mulla on useita sellaisia tilanteita olen nähnyt, että joku on saanut vastauksen semmoiseen kysymykseen, mitä ei ollut esittämässäkään. Mutta joka oli kuitenkin hänelle tärkeä kysymys, joka pitää ratkaista jossain vaiheessa.

Henni: Minkälaisia ajatuksia sulla tuli Antin puheenvuoron pohjalta?

Niina: Joo, se oli hyvä puheenvuoro ja sattumukset totta tosiaan, niistähän se yllätys sitten syntyy, kun ei oltu ollenkaan suunniteltu jotain asiaa. Että se ajattelu siitä, että me hallitaan sitä luovaa prosessia niin, että me suunnitellaan se mahdollisimman hyvin ennalta, ja että niille sattumuksille ei jää tilaa, niin sehän ei sitten mahdollista näitä yllättäviä kohtaamisia tai sattumuksia. Tai se, että joku meneekin ihan eri suuntaan, kun mitä ollaan ajateltu ja sieltä löytyykin sellainen helmi, jota emme luulleet löytävämmeäkään alun perin. Että se on sellainen tasapaino sen kanssa, että miten tasapainoilla sen luovuuden ja luovien ihmisten sietämisen kanssa ja sitten sen hallinnan kanssa.

Henni: No entä voiko luovuutta opetella?

Niina: Se sellainen oletamus, tai uskomus asioista, että vain tietyn tyyppiset ihmiset on asiantuntijoita tietyn tyyppisissä asioissa, niin ei se välttämättä ole niin. Niitä omia uskomuksiakin kannattaa kyseenalaistaa ja rikkoa niitä omia ajattelutapoja sillä, että keskustele ihmisten kanssa, joilla ei välttämättä ole itse ajatellut olla annettavaa tähän. Ja esittää kysymyksiä, että kysymysten kautta, ei tietämisen kautta myöskin. Se ei-tietämisen tila on luovuudelle semmoinen avain myös siihen, niihin mahdollisuuksiin. Eli silloin on kaikki mahdollista, kun ei tiedä liikaa.

Henni: Ja aina puhutaan näistä tyhmistä kysymyksistä, niin ne oikeasti voikin olla niitä kaikkein parhaimpia.

Niina: Joo, ehdottomasti. Ja sitten että mitkä ne on kaikkein tärkeimmät ja parhaimmat kysymykset, niin sitäkin voisi pohtia. Että mitä tässä kannattaisi kysyä, sen sijaan, että mitä mä vastaan tähän.

Henni: Niina, jos sun pitäisi käsikirjoittaa näytelmä siitä, mitä luovuuden johtaminen on, niin millainen esitys se olisi ja olisiko se erilainen riippuen siitä, puhutaanko luovuudesta osana näyttämötaidetta tai asiantuntijaorganisaatioita?

Niina: Nyt tuli hieno haaste. Mä uskon, että siinä olisi hyvin yhdistäviä tekijöitä, että ei se varmaan olisi erilainen, koska ihminen pohjimmiltaan on luova ja on aina ratkaissut isoja asioita tässä ihmiskunnassa ja on säilynyt hengissä ylipäänsä tähän päivään saakka. Mutta se, millainen käsikirjoitus siitä tulisi, niin se olisi varmaan tämmöinen sankaritarina lajityypiltään. Eli siinä olisi joku sankari, ihan arjen sankari, jota sulautuu tapettiin, jota ei koskaan huomata eikä tule kuulluksi. Ja sitten jossain tilanteessa, jossa oikeasti on isoista kysymyksistä, asioista kyse, niin hän rohkaistuu sanomaan ääneen, miten tämä kannattaisi ratkaista. Sitten hänet nauretaan pihalle ja häntä ilkutaan ja sit jossain vaiheessa hänen ajatuksensa olisi jopa vaarallisia, ja häntä yritetään estää. Ja sitten hän vaan sinnikkäästi on löytänyt rohkeutta jostain ja sinnikkäästi pitää kiinni, että tulee kuulluksi ja hän saa joukkoja mukaan ja ne on monialaisia osaajia ja ihmisiä, ja kun joukko on tarpeeksi iso, niin sitten yhtäkkiä havahdutaan siihen, että tällä porukalla saatiin ratkaistua näin merkittävä asia. Ja itseasiassa sillä ei olekaan enää väliä, että kuka sen idean alun perin keksi. Vaan että siinä tarvitaan sinnikkäitä ihmisiä, jotka jaksaa loppuun asti viedä sen prosessin ja joo. Jotenkin näin.

Henni: Hieno tarina, kiitos paljon Niina.