

Podcasten Tiedon luo, gäst Niina Nurminen Sammandrag

Intro: Tiedon luo – diskussion om framtidens arbetsliv och ledarskap med Henni Purtonen

Henni Purtonen: Vad är kreativitet? Måste den ledas? Välkommen till podcasten Tiedon luo, skådespelare, arbetsplatscoach och företagare Niina Nurminen. Du gick Teaterhögskolan under Jouko Turkkas tid. Stämmer det att er kurs var den sista kursen som Turkka valde? Hurdant var det?

Niina Nurminen: Ja, vi var de sista mohikanerna så att säga. Från åtminstone min synpunkt var den här tiden förvirrande – jag hade precis blivit färdig, dvs. blivit student, och jag visste inte egentligen något alls om att göra teater. Och plötsligt befann jag mig i en utbildning och högskola, där man verkligen lösgörs från allt normalt och traditionellt och vardagen. Det var mycket intressant och delvis ganska godtyckligt. Och när man tänker på att det här är min upplevelse och att alla har sin egen erfarenhet av denna tid, kunde man kanske säga att godtycklighet är det första man tänker på, tillsammans med förvirrelsen därefter – hur man för första gången besökte Nationalteatern efter skolan, och att själva yrket och förberedelsen för det yrket i skolan var så annorlunda. Men utan att gå desto mer in på det här var det nog hårt, både fysiskt och psykiskt, och man måste bara stå ut med det utan att ifrågasätta det eller komma med egna idéer. I princip måste man göra det som handledaren sa och lyda.

Henni: Hur har denna förändring i ledarskapet påverkat kreativiteten? Förstår man kreativitet på annat sätt än förut, vem som får vara kreativ och hur denna kreativitet ska hanteras på scenen eller inspelningsplatsen?

Niina: Idag förstår man att alla är kreativa och att alla professionella kan sin egen uppgift. Om man tänker att det på en inspelningsplats kan finnas t.ex. 30 professionella från olika yrkesgrupper skulle det inte vara rimligt att en person bestämmer allt. Det här är inte ens möjligt, och man förstår nog att man tillsammans och genom samarbete åstadkommer det bästa möjligt slutresultatet. Och i bästa fall funderar man ju tillsammans. Du skulle inte ensam komma med sådana idéer och lösningar för eventuella plötsliga utmaningar som vi åstadkommer tillsammans. Alla deltar, mer eller mindre, i hur vi löser den en viss situation som nu orsakar fördröjning i någon scen på en viss inspelningsplats, eller vad som helst. Man kan alltså inte hopa allting på en person, och tro att den här personen alltid har rätt svar, utan det är allas gemensamma ansvar att vara kreativa och tillsammans komma på en lösning.

Henni: Jag började tänka på att nobelpristagaren och ekonomen Bengt Holmström hade pratat om kreativitet och sagt att det är en illusion att tro att kreativitet endast uppstår genom frihet och sysslolöshet, utan att kreativitet behöver utmaningar, ramverk, begränsningar och frågor som kan styra tänkandet och uppmuntra en att överskrida gränser och gå utanför den egna bekvämlighetszonen. Och det behövs tillräckligt med frihet för att kunna pröva, och ändå ett mål, som ger oss en orsak att göra något. Och handledaren är den person som ser till att vi går i rätt riktning, men att teamet har tillräckligt med tid och utrymme att vara kreativ.

Niina: Precis. Och just den här vägledningen är handledarens stora uppgift, för att kontrollera att vi går i rätt riktning och vid behov gå lite tillbaka och se vad som var bra. De är alltså mycket konkreta anvisningar som ska ges i rätt tid och i anslutning till situationen, och gäller inte människans personlighet i sig, utan handledning i en viss situation. Och ja, syftet är också att veta varför man gör något och för vem.

Henni: Om man vill ha en definition av kreativitet, dvs. vad vi menar när vi talar om kreativitet och dess ledning, är delområden som kan skiljas åt från kreativiteten åtminstone expertis i den egna

branschen, och kreativitetsfärdigheter så att man på sätt och vis kan förstå vad kreativt tänkande är, som vi pratade om tidigare, den kreativa processen, att man förstår hur den fungerar. Det behövs tid, utrymme och en riktning. Och den egna motivationen är säkert väldigt viktig, att man är engagerad i det egna arbetet och vill utföra arbetet för ett gemensamt mål.

Niina: Väldigt bra uppdelning, och om man tänker på det här via den konstnärliga processen är den förstås något annorlunda, alltså formen av kreativitet för att åstadkomma ett konstnärligt verk, vars syfte inte till att börja med var att vara till nytta, utan resultatet i sig är värdefullt, oberoende vad det är. Processen är alltså värdefull. Det här fick mig att tänka på ledarskap, från förut – man måste ha tid för det, men rätt tid är också en sak som man inte alltid nödvändigtvis tänker när man funderar på att leda kreativitet. När början är ett tomrum, det här tomrummet för gemensamt tänkande, kan man producera alla sorters idéer utan att man alltför snabbt stänger dörrar som man precis öppnat, utan ger olika idéer en chans, även om de är ofullbordade och en aning galna och färdiga och allt däremellan. Dörren ska hållas öppen så länge som möjligt. För det här kräver ju utveckling – vilka kunde vara utvecklingsdugliga idéer som någon annan professionell kunde ta tag i? Man kan också fortsätta och utveckla det vidare, att här har vi vissa hinder, men det här kan vi lösa så här och så här. Och egentligen är det handledarens uppgift att tåla osäkerhet och ofullständighet i början och så kommer beslutsfattandet och olika val lite senare.

Henni: Jag tycker att den här poängen med rätt tid som du nämnde är intressant. Hur lätt är det att identifiera när det är en bra tid att börja paketera de nya tankar eller idéer och hur kunde ledarna utveckla sina egna kreativa färdigheter?

Niina: Hm. Kanske genom att förstå den kreativa processen, att förstå vad den består av. Och hur olika människor tänker och agerar. En kreativ person, såsom vi alla är, kan inte kontinuerligt producera, för det kräver ett tomrum, en chans att slappna av, gå på en promenad eller göra något helt annat, ofta något fysiskt. Kafferum är också bra platser att träffa människor och prata om något annat än arbete, dvs. de här agendafria utrymmena behövs också vid sidan om själva arbetet.

Henni: Om vi pratar om de här metoderna med utgångspunkt i teatern och deras tillämpning i organisationsvärlden, hur kunde de användas för att stödja kreativitet i organisationer?

Niina: Forum-teatern är ett exempel på detta. Dess uppgift är uttryckligen att i fiktiv form ge uttryck för de utmaningar som förekommer i arbetsgemenskapens vardag, eller de möjligheter som kunde tillämpas för att föra den i en bättre riktning. Processen består i korthet av att vi intervjuar arbetsgemenskaper och får material från dessa, och vi utarbetar ett manuskript för de aktuella ämnena och utmaningarna, och yrkesskådespelare övar materialet och processen överförs till arbetsgemenskapen. Tillsammans med de här människorna behandlas materialet, dvs. det är ett forum, där också publiken spelar en viktig roll, för de ger anvisningar till de personer som skådespelarna föreställer. De berättar vad man borde säga eller göra för att bemötandet skulle vara det bästa möjliga, dvs. de styr situationen från publiken.

Henni: Och tillsammans med teamet får de fundera på hurdana tips man bör ge eller hur man borde lösa ett problem i en viss situation?

Niina: Just precis. Du sammanfattade det väldigt bra. Alla idéer och tankar kommer alltså från publiken, och tillsammans funderar de på sitt eget arbete och ger förslag på olika idéer, och skådespelarna testas sedan i rollen hur dessa idéer från publiken fungerar. Det här är en välskriven och väl planerad process och omfattar ett visst arbets sätt så faktiskt gör alla delaktiga i det gemensamma tänkandet och diskussionen och i att hitta lösningar och testa dem.

Henni: Låt oss till nästa kontakta Borgå skärgård och höra vad Antti Joensuu, industriråd vid arbets- och näringsministeriet, tänker om kreativitet, ledarskap och framtidens arbetsliv.

Antti Joensuu: Att målmedvetet möjliggöra kreativitet, och till och uppmuntra till den i organisationerna, är ännu inte på den nivå som den borde vara, även om det vore nödvändigt. Jag har säkert framfört vilda förnyelsetankar i min tid och fått någon slags anarkiststämpel. Man bör sträva efter att främja nyttig interaktion, som Esko Kilpi i själva verket har definierat som arbetets innehåll. Jag skulle göra en sån enkel förnyelse som att synligt belöna människor som vågar delta i interaktioner inom organisationen och som vågar ta risker och pröva på nya saker med olika aktörer – sådana som den egna organisationen, eller en del av den, inte vanligtvis samarbetar med. När jag har gjort observationer på flexarbetsplatser har jag flera gånger sett situationer där någon har fått svar på en fråga som den inte ens har ställt. Men det var en viktig fråga som personen skulle ha varit tvungen att lösa i något skede.

Henni: Vilka tankar väcker Anttis anförande hos dig?

Niina: Det var ett fint anförande, och sammanträffanden är ju verkligen det som skapar överraskningar, när man inte har planerat en viss sak. Tankesättet att vi skulle ha kontroll över den kreativa processen, att vi planerar den så väl som möjligt på förhand och att det inte finns utrymme för slumpar, det möjliggör ju inte dessa överraskande möten och sammanträffanden. Eller att något går i en helt annan riktning än man tänkt sig och man snubblar på en juvel som man inte trodde man kunde hitta. Det handlar om att hitta en balans mellan kreativitet och toleransen för kreativa personer och kontrollen.

Henni: Kan man öva kreativitet?

Niina: Det finns en uppfattning om att endast en viss typ av människor är experter på vissa saker, men det är inte alltid så. Man borde ifrågasätta de egna uppfattningarna och tänka på nya sätt, diskutera med människor som man själv inte skulle tro att har något att bidra. Och ställa frågor. Att inte veta är också nyckeln till kreativitet och ger nya möjligheter. Allt är möjligt när man inte vet för mycket.

Henni: Det pratas ju alltid om dumma frågor, men de kan faktiskt vara de allra bästa.

Niina: Jo, absolut. Och man kan också tänka på vilka skulle vara de viktigaste och bästa frågorna – vad man kunde fråga istället för vad man borde svara.

Henni: Niina, om du måste skriva en pjäs om vad ledning av kreativitet är, hurdan pjäs skulle det vara och skulle den vara annorlunda beroende på om man pratar om kreativitet som en del av scenkonst eller en expertorganisation?

Niina: Det var en fin utmaning. Jag tror att den skulle innehålla något av båda, den skulle antagligen inte vara annorlunda, för människan är i grund och botten kreativ och har alltid fattat även stora beslut i mänsklighetens historia och överlevt fram till denna dag. Men manuskriptet skulle sannolikt ha en hjälte. En vardaglig hjälte som försvinner in i bakgrunden, som aldrig syns eller hörs. Och i en viss situation, där det verkligen är fråga om något stort, är hjälten modig och säger högt, hur något borde lösas. Hjälten blir utskrattad och i något skede skulle hjältens tankar till och med vara farliga, och man skulle försöka stoppa honom. Han håller envist fast vid sina tankar och blir modig och ser till att han blir hörd och engagerar människor, och de är mångfacetterade och kompetenta människor, och när gruppen är tillräckligt stor, inser man plötsligt att den här gruppen kunde lösa en så här stor sak. Och i själva verket spelar det ingen roll längre, vems idé det var till att börja med. Poängen är att det behövs envisa personer som orkar föra processen till slutrakan. Något i den här stilen.

Henni: En fin historia, tack ska du ha, Niina.