

Innovaatiot ja luovuus kuuluvat kaikille. Osallistamalla työntekijöitä mukaan työyhteisön kehittämiseen parannetaan heidän hyvinvointiaan.

– Nykyisin on ryhdytty puhumaan fyysisten tilojen kautta johtamisesta. Miten esimerkiksi toimistotilat on mahdollista suunnitella sellaisiksi, että henkilöstön innovatiivisuus kasvaa, Kirsi Heikkilä-Tammi sanoo.

# Saako työpaikalla olla luova?

**VIELÄ** jokin aika sitten innovaatiot kuuluivat pääasiassa teollisuusyritysten tuotekehityksiköille. Niissä asiantuntijat tekivät keksintöjä, jotka kaupallistettiin uusiksi tuotteiksi. Viime vuosina innovaatioista on puhuttu monen mielestä ehkä jo kyllästymiseen saakka. Alueet ja kaupungit, oppilaitokset, yritykset ja hybridit ovat erityisesti olleet innovaatio toiminnan keskiössä.

Viimeksi huomiota on suunnattu myös organisaatioiden ja työyhteisöiden innovatiivisuuteen. Suomen työelämän kehittämissstrategiassa vuoteen 2020 todetaan innovoinnin, tuottavuuden sekä työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin vahvistaminen kilpailukyvyä edellytyksiksi.

Muutokset tuotannossa, palveluliiketoiminnan kehittäminen ja inhimillisen pääoman hyödyntäminen ovat syitä, joiden takia halutaan vahvistaa erityisesti henkilöstön innovatiivisuutta. Jatkuva uusiutuminen on tarpeen.

Puhutaan työpaikkainnovaatioista, joiden avulla pyritään kehittämään samanaikaisesti organisaation tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

## HENKILÖSTÖ MUKAAN INNOVAATIO TOIMINTAAN

Innovaatioiden ja luovuuden tulisi kuulua kaikille. Esimerkiksi viime vuonna valmistuneen MEADOW -tutkimuksen johtopäätöksenä todetaan, että henkilöstön osallistuminen tuotteita ja palveluja kehittäviin tiimeihin, henkilöstön vaikutusvalta omaan työhönsä sekä yhteistyö oman työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa ennustavat innovatiivisuuden ja työn imun toteutumista työssä.

On myös puhuttu organisatorisesta luovuudesta ja siitä, kuinka koko henkilöstön luova potentiaali olisi tärkeää saada liikkeelle ja ottaa osaksi työn tekemisen kokonaisuutta. Tämä on mahdollista työntekijöitä osallistamalla ja

ottamalla heidät mukaan työyhteisön sekä työn kehittämiseen. Nämä ovat keskeisiä toimintatapoja tuottaessa myös hyvinvointia. On todettu, että tämän kaltaisen toiminnan seurauksena työhyvinvointi lisääntyy erityisesti muutostilanteissa.

Miten tämä tapahtuu? Kuinka työpaikalla on mahdollista olla luova? Mitkä asiat edesauttavat luovuutta työssä? Miten ideoista syntyy innovaatioita? Organisaatioiden edellytyksinä luovuuden vahvistamisessa ovat ainakin seuraavat asiat: organisaation ilmapiiri, johtamistyyli, resurssit ja taidot, organisaatiokulttuuri sekä järjestelmät ja rakenne.

## SELKEÄ TAVOITE JA VISIO TUKEVAT LUOVUUTTA

Ilmapiiriin kuuluvat työyhteisön henki ja vuorovaikutuksen tavat. Onko organisaatiossa mahdollisuksia vapaaseen vuorovaikutukseen, ja onko sellaiselle

aikaa ja tilaa? Kuinka tiedonkulku mahdollistuu yhteisössä? Miten on mahdollista toimia yhdessä?

Resurssit ja taidot liittyvät keskeisesti osaamiseen. Onko osaamista mahdollista kehittää monipuolisesti niin, että uusia ideoita voi syntyä? Tarvitaan aikaa myös henkilöstön keskinäiselle vuorovaikutukselle. Tämä puolestaan vaatii taloudellisia resursseja.

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa myös siihen, ovatko organisaation

arvot tukemassa tämänkaltaista toimintaa. Taustalla olevat oletukset ja uskomukset vaikuttavat hyvin paljon toimintaan motivoitumiseen.

Myös erilaiset toimintajärjestelmät tulisi rakentaa innovatiivisuutta tukeviksi. Jäykät ja hierarkkiset rakenteet estävät luovuutta. Myös palkitsemisjärjestelmään tulisi lisätä uuden luomista tukevia elementtejä.

Lisäksi johtamisella on suuri merkitys siinä, kuinka tämä kaikki

organisaatiossa mahdollistuu. Selkeä tavoite ja visio, joka on viestitty ymmärrettävästi kaikille, tukee työntekijän omaehtoisen motivaation kehittymistä. Uutena alueena johtamiseen on tullut muun muassa fyysisten tilojen kautta johtaminen. Kuinka esimerkiksi toimistotilat on mahdollista suunnitella sellaisiksi, että henkilöstön innovatiivisuus kasvaa?

Synergosissa tutkitaan parhaillaan Tekesin rahoittamas-

sa InnoPresence-hankkeessa työyhteisön innovatiivisuuden kehittymistä läsnäolon ja yhteisöllisyyden lähtökohdista. Tutkimus toteutetaan perinteisellä teollisuudenalalla, jossa sekä työntekijöille että esimiehille on mahdollistettu läsnäolotaitojen (mindfulness) harjoittaminen. He ovat yhdessä toteuttaneet myös uudenlaisia vuorovaikutusta ja luovien menetelmien avulla pohjittaneet omaa toimintaansa.

Työskentely on sallinut hiljen-

tymisen ja pysähtymisen työssä sekä mahdollisuuden yhteisesti keskustella ja käsitellä työhön liittyviä asioita. Tällainen toimintatapa on johtanut oivalluksien syntymisen. Tutkimuksen tulokset julkistetaan vuoden 2015 lopussa. □

**Kirsi Heikkilä-Tammi** tutkimusjohtaja, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos