



CoCreative Process® Inquiry

Yhdessäluomisen Otteella Voimaa Uudistumiseen
Renewing Power From Within

Tulevaisuuden taitoja yhdessäluomisen otteella

Loppuraportti 2/2018



Työsuojelurahasto

Arbetarskyddsfonden

The Finnish Work Environment Fund

Raportin laatineet työryhmän yhteisen työskentelyn pohjalta

Teila Tanner-Heikkilä & Elina Henttonen & Terhi Takanen

©CoCreators Oy ja Valmennus Vuosikello Ky

SISÄLLYS

1. TULEVAISUUDEN TAIDOT - MIKSI?

1.1 Haasteemme ajassa

1.2 Haasteemme arjessa

1.3 Tietoinen toimijuus

2. TAVOITTEISTA TOTTA YHDESSÄLUOMALLA

3. KESTÄVÄÄ KASVUA TULEVAISUUDEN TAIDOILLA -PALVELUPROSESSI

3.1 Palveluprosessin kuvaus

3.2 Uudenlaiset yhteistyöroolit ja tietoinen aloituspiste

3.3 Tulevaisuuden Taidot -työkirja

3.4 Tulevaisuuden Taitaja -valmentajavalmennus

3.5. Viisi avainta tietoiseen toimijuuteen

4. YHTEISKEHITTELIJÄT JA HEIDÄN TULEVAISUUDEN TAITONSA

5. KUTSU TULEVAISUUDEN TAITAJAKSI

6. LUETTAVAA



*Tulevaisuuden Taitoja
Yhdessäluomisen Otteella*



1. TULEVAISUUDEN TAIDOT – MIKSI?

1.1 Haasteemme ajassa

Tulevaisuudentutkimuksen professori Markku Wilenius nimeää tulevaisuuden aikapommeiksi eriarvoistumisen ja kestäättömän eli maapallon fyysiset ja henkiset resurssit ylittävän talouskehityksen. Nyt tarvitaan nykyisiä instituutiota ja toimintamalleja haastavia periaatteita, kuten yhteistyötä ja osallisuutta, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, jakamista, arvojen mukaista toimintaa sekä keskinäisen riippuvuuksien tiedostamista. (Wilenius 2015) Näiden periaatteiden harjoittamiseen tarvitsemme taitoja, jotka mahdollistavat vuorovaikutusta, uudistumista, innovaatioita sekä kestävä kasvun tukemaa laaja-alaista hyvinvointia.

Tulevaisuuden taitoja yhdessäluomisen otteella -hankkeessa lähdimme rakentamaan tietoista toimijuutta mahdollistavaa palvelukonseptia, joka mahdollistaa tulevaisuuden taitojen syntymistä työelämässä ja -yhteisöissä. Kyseessä on Työsuojelurahaston rahoittama, yhdessäluomisen kehittämisotteeseen perustuva palvelumuotoiluhanke. Hankkeessa keskityttiin työn tuunaamiseen ja tulevaisuuden taitojen vahvistamiseen ja kehitettiin niitä mahdollistava palvelutuote ja työkirja. Tämä on hankkeen loppuraportti, jossa esittelemme *Kestävää kasvua tulevaisuuden taidoilla* -palveluprosessin ja kuvaamme hankkeen oppeja ja oivalluksia.

1.2 Haasteemme arjessa

Työelämä on muutoksessa elämistä. Jatkuva muutos tuo usein mukanaan kiireen tunnun, joka stressaa ja saa työn tekijät toimimaan reaktiivisesti. *Reaktiivisessa* kiirearjessa olosuhteet ja niihin liittyvät voimat ohjaavat meitä. Ärsyynnymme, turhaudumme, stressaannumme tai vetäydymme. Reaktiivisessa tilassa työstä ja työelämästä tulee yhtä tulipalojen sammuttelua.

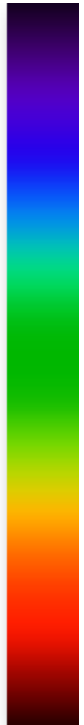
Reaktiivisuutta tuottavat olosuhteet ja käytännöt tiedostamalla on kuitenkin mahdollista toimia toisin. Yksilö voi pyrkiä jossain määrin hallitsemaan häneen vaikuttavia voimia ja olosuhteita. Työelämässä tällainen *proaktiivisuus* onkin tyyppillistä: ennakoidaan, hallitaan ja aikaansaadaan. Proaktiivisuus on hyödyllistä, mutta olemmeko läsnä siinä mitä teemme – kohtaammeko todella, tunnistammeko laajemmat mahdollisuudet? Kysymmekö miksi?

Tässä hankkeessa loimme olosuhteita, jota mahdollistivat myös *koaktiivista*, tietoista toimijuutta. Koaktiivisuutta luonnehtii merkityksellisyyden tunne, yhdessäluova vuorovaikutus, kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemus, yhteyden tunne itseen ja ympäristöön ja erilaisten vastakkainasettelujen ylittäminen. Tällainen toimijuuden tila on lähtökohta sille, että työelämässä ja työyhteisöissä voidaan synnyttää tulevaisuuden taitoja mahdollistavia, uudistuvia ja uudistavia toimintakulttuureita.



Millaisen muutosmoodin valitsemme toimintaympäristöömme? Takanen 2009

Reaktiivinen	Proaktiivinen	Koaktiivinen/yhdessäluova
Muutoksen uhri tai taistelija	Muutoksessa toimija tai taistelija	Yhdessä tietoista muutosta luova
Selviämistaistelu	Ennakoiminen, tavanomainen projektitoiminta	Tulevaisuudesta käsin oppiminen/kokeilukulttuuri
Nopea reagointi menneen pohjalta	Pyrkimys aikaansaada, vahva suuntaaminen tiettyyn suuntaan	Vastakkainasettelun ylittäminen ja eri näkökulmien laajentuminen
Vaikeus nähdä omia oppimisen paikkoja	Tietty kontrolli ja aikaansaaminen, hallinnan harha?	Toisiaan täydentävien taitojen ja virtausten hyödyntäminen
Tarve hallita, puolustella	Tarve hallita ja toimia	Tarve löytää dynaaminen tasapaino hallinnan ja hallitsemattomuuden välillä → luoda tulevaisuutta
Mennyt	Tuleva/mennyt	Tämä hetki



Pysähdy hetkeksi lukijana pohtimaan ja kuuntelemaan:

Mikä on omassa tiimissäsi tai organisaatioissasi tulevaisuuden näkökulmasta tärkein kysymys juuri nyt?

Voit kirjoittaa kysymyksesi tähän tyhjään tilaan.

1.3 Tietoinen toimijuus ja tulevaisuuden taidot

Tulevaisuuden työelämässä ja työyhteisöissä tarvitaan osallisuuden ja yhdessäluomisen taitoja. Yhteisölliset metataidot, eli yhdessä tekemiseen liittyvät valmiudet, kyvykkyudet ja työn tekemisen tavat eivät kuitenkaan synny itsestään, vaan vaativat sekä pysähtymistä ja vanhoista tavoista irtipäästämistä, että kohtaamista ja yhteistä tilaa. Yhdessäluomisen ote mahdollistaa siirtymän reaktiivisista ja proaktiivisista toimintatavoista kohti innovatiivisuutta tuottavia koaktiivisia toimintatapoja. Näin työyhteisöissä synnytetään jatkuvan uudistumisen kulttuuria ja saadaan niin yksilöiden kuin yhteisöiden kasvupotentiaali käyttöön työntekijöitä, asiakkaita, sidosryhmiä ja koko yhteiskuntaa palvelevalla tavalla.

Yhteisöllisiä metataitoja ei varsinaisesti voi opettaa. Ne syntyvät ja toteutuvat erilaisissa arjen tilanteissa, jotka jokaisen on koettava itse omien oivallusten ja kohtaamisten kautta. Oman itsetuntemuksen kehittyessä ihminen kuitenkin tunnistaa paremmin oman toimintansa motiiveja, ajattelua, tunteita, tarpeita, uskomuksia ja kytkeytymistään muihin. Siksi juuri itsetuntemus on avain tietoiseen toimijuuteen. Sen kautta voidaan muihin kytkeytymällä synnyttää mahdollistavia rakenteita ja yhdessäluovaa toimintakulttuuria.

Yhdessäluovassa, tulevaisuuden taitoja synnyttävässä prosessissa vahvistetaan ajattelu, tunne- ja toimintamallien tietoiseksi tulemistä, jotta voidaan vastata jatkuvaan muutoksessa elämiseen ja toimintaympäristön haasteisiin. Ytimessä on tietoinen läsnäolon harjoittaminen toiminnassa ja yhteisöllinen vastuunotto siitä, millaista työyhteisöä luomme. Keskeisenä harjoitettavana taitona on oman itsen ja toisen kuuntelu sekä kyky tunnistaa omia, ryhmän ja työyhteisön vallitsevia ajattelu- ja toimintamalleja.

Ihmistä itsestään lähtevä uudistuminen mahdollistaa kyvykkyyden laajempaa käyttöä ja itseohjautuvuutta.

2. TAVOITTEISTA TOTTA YHDESSÄLUOMALLA

Yhdessäluomisen kehittämisote (Co-Creative Process Inquiry, CCPI) on tutkimusperustainen kehittämisote, jota voidaan hyödyntää organisaatiokulttuurin ja yksilöiden uudistumisessa ja kokonaisvaltaisessa työhyvinvointia tavoittelevassa kehittämisessä (Takanen & Petrow 2011, Takanen 2013). Ote perustuu relationaaliseen konstruktionismiin (Hosking, Hosking & McNamee) ja sillä on toteutettu esimerkiksi kolmivuotinen osallistuva toimintatutkimus Valtiovarainministeriössä (Takanen 2013). Kyseisessä tutkimuksessa aikaansaatiin kokonaisvaltainen muutos organisaatiokulttuurissa. Asiakas- ja työtyytyväisyys nousivat koko hankkeen ajan, vaikka henkilöstö samaan aikaan väheni kolmanneksella.

Yhdessäluomisen ote on tutkimusperusteinen tapa
tukea uudistumista ihmisistä itsestään käsin.

Tässä hankkeessa yhdessäluomisen otetta laajennettiin uuteen suuntaan: työn tuunaamiseen ja tulevaisuuden taitojen luomiseen. Yhdessäluomisen ote mahdollistaa uudenlaisen suhteen rakentumisen omaan työhön, työympäristöön ja tulevaisuuden taitoihin, joista monet perustuvat tietoiselle ajatus- ja toimintatapojen reflektoinnille ja yhteisölliselle vuorovaikutukselle. Näin yhdessäluomisen ote myös laajentaa käsitystä työn tuunauksesta, jolla perinteisesti viitataan yksilön harjoittamaan työtehtävien, työympäristön, työhön liittyvän vuorovaikutuksen ja omien asenteiden muokkaamiseen (Henttonen & LaPointe 2015).

Muotoilemamme palvelukonseptin yhdessäluovassa prosessissa keskitytään oman ja yhteisen työn kehittämiseen ja tulevaisuuden taitojen vahvistamiseen. Yhdessäluomisen ote vahvistaa yksilön ja työyhteisön itseohjautuvuutta ja mahdollistaa aktiivista toimijuutta ja hyvinvointia kestäväällä tavalla suhteessa ympäristön haasteisiin. Se vahvistaa yhteistä kykyä suunnata tulevaisuuteen ja tukee kunkin yhteisön päämääriä ihmisistä itsestään käsin. Jatkuva toimintaympäristön ja työn muutoksessa työhyvinvoinnin ja työn vaikuttavuuden kannalta on keskeistä, että työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutta omaan työhönsä ja työyhteisöt oppivat ja refleктоivat yhdessä. Näin päästään parhaalla mahdollisella tavalla myös toteuttamaan organisaation päämääriä, on kyseessä sitten asiakkaan palveleminen, uuden tiedon tai ratkaisujen synnyttäminen tai mikä tahansa muu tarkoitus.



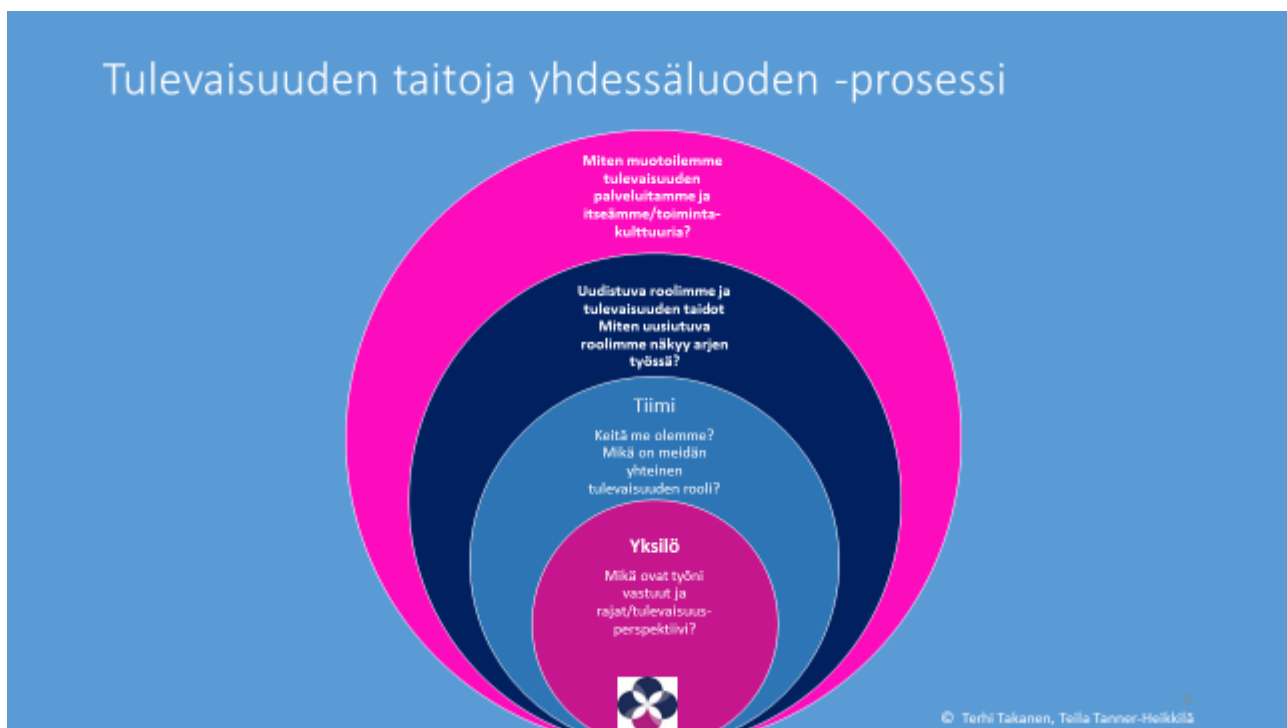
Käytännössä yhdessäluominen on käytännönläheistä ja lähtee liikkeelle osallistujille merkityksellisistä kysymyksistä heidän toimintaympäristössään. Näin myös me toimimme lähtiessämme muotoilemaan uutta tulevaisuuden taitoja mahdollistavaa palvelukonseptia. Tavoitteemme oli tuotteistaa tutkimustiedon ja vankan kokemuksen pohjalta ainutlaatuinen palvelutuote, joka tekisi sen harjoittajista tietoisempia, vastuullisempia ja voimaantuneempia toimijoita, eli tulevaisuuden taitajia. Yhteisten kohtaamisten ja työskentelyn, pilottiharjoitusten ja oivalluksiemme kautta rakensimme *Kestävää kasvua tulevaisuuden taidoilla* -konseptin, joka sopii monenlaisiin asiantuntijaorganisaatioihin. Sitä voi hyödyntää toimintakulttuurin uudistumisessa, osaamisen kehittämisessä, tiimin toiminnan kehittämisessä, yhteisen työn päämäärien uudelleensuuntaamisessa, sekä työhyvinvoinnin ja kasvun tukemisessa.

3. KESTÄVÄ KASVUA TULEVAISUUDEN TAIDOILLA - PALVELUPROSESSI

3.1 Palveluprosessin kuvaus

Tulevaisuuden taitoja yhdessäluomisen otteella -hankkeen tavoitteena oli tuotteistaa tutkimus- ja kokemustiedon pohjalta ainutlaatuinen palvelutuote (asiantuntija)organisaatioiden tarpeisiin. Hankkeessa syntynyt *Kestävää kasvua tulevaisuuden taidoilla* -palveluprosessi on asiakaslähtöinen, kontekstiherkkä ja uusia ajattelu- ja toimintatapoja luova konsepti. Palvelu rakentuu yhdessäluomisen otteen mahdollistamalle uudistumistyölle, jossa keskitytään erityisesti tulevaisuuden taitoihin ja työn tuunaukseen sekä yksilön ja yhteisöjen tulevaisuuden roolien rakentumiseen. Tämänkaltainen ihmisistä itsestä käsin tapahtuva uudistuminen, joka mahdollistaa uusien ajattelu- ja toimintatapojen luomisen, on kestävä ja elinvoimainen tapa synnyttää hyvinvointia, kasvua, tuloksia ja vaikuttavuutta.

Tämä tietoista toimijuutta edistävä **kuuden kuukauden palveluprosessi** toimii niin toimintakulttuurin uudistamisessa, osaamisen ja johtamisen kehittämisessä, tiimien toiminnan kehittämisessä, yhteisen työn päämäärien uudelleensuuntaamisessa, kuin työhyvinvoinnin ja kasvun tukemisessa. Osallistujat ovat koko prosessin ajan vuorovaikutuksessa toisiinsa ja oppivat kytketymään itseän, toisiin ja ympäristöön uudella tavalla.



Palveluprosessi rakentuu seuraavista vaiheista. Keskeisiä ideoita ja toimintatapoja:

1. Opitaan tunnistamaan, mihin voidaan yhdessä vaikuttaa.
2. Opitaan tunnistamaan, minkälaiset mahdollistavat rakenteet ja joustavat käytänteet tukevat yksilöllistä ja yhteisöllistä kasvua.

3. Luodaan uusien toimintamallien ja taitojen harjoittamista tukeva *tulevaisuuskompassi*. Tietoista toimijuutta tukevalla tulevaisuuskompassilla voidaan tukea ajattelu-, tunne- ja toimintamallien tietoiseksi tulemista ja esimerkiksi vapautta, luottamusta ja avointa vuorovaikutusta edistäviä toimintatapoja. Tulevaisuuskompassi auttaa kytkeytymään itseen ja toisiin yhteisistä arvoista ja tulevaisuuden taidoista käsin.
4. Viedään poisoppiminen uudelle tasolle oppimalla eri tietämisen tapoja hyödyntävä vapautumisprosessi. Jatkuva kehittäminen ei aina synnytä todellista uudistumista tai aidosti uudenlaisia toimintatapoja. Vain vapautumalla aikansa eläneistä ajatus- ja toimintamalleista voidaan luoda uutta synnyttävä ja uudistava tila.
5. Synnytetään uusia taitoja vuorovaikutteisesti. Tulevaisuudesta käsin oppiminen, eri näkökulmien laajentuminen ja toisiaan täydentävien taitojen ja virtausten hyödyntäminen vahvistavat yhteisöllistä toimintaa.
6. Siirrytään muutoksen hallinnasta tilan luomiseen, tiedosta intuitioon sekä suunnittelusta ja jatkuvasta kehittämisestä yhdessä luomiseen.
7. Harjoitetaan arjessa. Tulevaisuuden taidot -työkirja toimii harjoittamisen tukena: ohjaa, innostaa, syventää oppimista ja reflektointitaitoja. Tietoisen toimijuuden kehittyessä oman työrooli ja esimerkiksi johtaminen vahvistuu.

Ajallisesti palveluprosessi on jaettu neljään yhteiseen työpajaan, joiden välissä reflektoidaan toteutunutta työskentelyä ja suunnitellaan tulevaa sekä harjoitetaan tulevaisuuden taitoja arjessa työkirjan avulla:



Tulevaisuuden taitoja yhdessäluoden – 6 kk prosessin kuvaus



Jokaisessa työssä, tiimissä tai organisaatiossa tarvitaan juuri omanlaisiaan tulevaisuuden taitoja. Prosesissa opitaan tekemään tekemään tietoisia valintoja, jotka tukevat juuri kyseisen tiimin tai työyhteisön tarkoituksia ja päämääriä ja lisäävät yksilötasolla työntekijöiden itsetuntemusta ja tietoista toimijuutta:



3.2 Uudenlaiset yhteistyöroolit ja tietoinen aloituspiste

Ihmistä itsestään lähtevä uudistaminen ja uudistuminen tuottavat kestävästä kasvusta. Siksi yhdessäluovan palveluprosessin toteuttaminen vaatii uudenlaisia yhteistyörooleja. Kyseessä ei ole palvelu, joka vain tilataan ulkopuoliselta konsultilta (tässä tapauksessa mahdollistajalta), vaan palvelu muotoillaan yhdessä ja sitä toteutetaan yhdessä. Organisaation osallistujat, mahdolliset sisäiset kehittäjät ja yhdessäluomisen mahdollistajat ovat oppimassa ja kehittämässä uutta yhdessä. Valmistu tietoa siitä, miten prosessin tulisi edetä, ei millään taholla ole valmiina. Sen sijaan yhdessäluomisen mahdollistajat luovat tilan ja mahdollistavat prosessin, jossa osallistujat ja heidän yhteisönsä synnyttävät yhdessä ne kysymykset, joiden pohjalta lähdetään työskentelemään. Yhdessäluova vuorovaikutus synnyttää tilan, jossa tullaan tietoiseksi toiminnasta ja sen päämääristä, vapaudutaan ajatuksista ja käytännöistä jotka eivät enää palvele näitä päämääriä, ja luodaan tietoisesti kunkin yksilön tai yhteisön arvojen mukaista tulevaisuutta.

Organisaatiolta ja prosessiin osallistujilta tämä vaatii kykyä sietää ei-tietämistä, halua tehdä tilaa yhdessäluomiselle ja -kehittelylle, sekä valmiutta sitoutua yhdessä oppimiseen. Yhdessä ajattelu ja dialogiin virittyminen on perinteistä, interventioihin perustuvaa kehittämistoimintaa mutkikkaampaa, mutta toimii tilana tulevaisuuden taitojen kehittymiselle meissä ja yhteisöissämme. Osallistujien on itsekkin jatkuvasti uudistuttava, jotta he voivat luoda jotakin tulevaisuuden tarpeisiin vastaavaa.

Tietoisien aloituspisteiden luominen prosessin käynnistyessä mahdollistaa parhaan mahdollisen palvelun toteutumisen. Tietoinen aloituspiste ei tarkoita vain tavoitteiden asettamista, roolien selkeyttämistä ja resursointia, vaan se on pysähtymistä ja sen kautta uuden syntymistä mahdollistava tila. Tietoisessa aloituspisteessä kuunnellaan yhdessä, mistä sisäisistä orientaatioista käsin työskentelyä lähdetään rakentamaan ja sitoudutaan yhdessäkasvamiseen ja yhteisen päämäärän palvelemiseen läsnäolon kautta.

TIETOINEN ALOITUSPISTE

Tiedostetaan sisäinen tila ja sen vaikutus prosessiin
Tehdään keskeisin haaste näkyväksi kysymyksen muodossa
Annetaan tilaa intuitiolle ja löydetään vapautumisen paikat

3.3 Tulevaisuuden Taidot -työkirja

Yhdessäluovan prosessin tueksi osallistujat saavat käyttöönsä Tulevaisuuden Taidot -työkirjan, joka on saatavilla joko paperisessa tai sähköisessä muodossa. Hankkeessa laadimme työkirjasta pilottiversion ja kokeilimme yhdessä siihen sisältyviä harjoitteita ja tehtäviä.



Työkirja tukee tietoisien toimijuuden harjoittamista arjessa ja työssä. Sen omaa työtä ja itsetuntemusta tukevat harjoitteet

- Auttavat tulemaan tietoiseksi kunkin omista ajattelu-, tunne- ja toimintamalleista
- Suuntaavat tekojamme reaktiivisesta koaktiiviseen toimijuuteen
- Mahdollistavat työn tuunausta, merkityksen luomista ja tulevaisuuden taitojen syntymistä
- Tukevat kytkeytymistä itseen, muihin ja laajempiin kokonaisuuksiin
- Auttavat luomaan eläviä käytänteitä arjen työhön
- Lisäävät hyvinvointia
- Avaavat uusia mahdollisuuksia yhteistyöhön ja yhdessäoppimiseen

3.4 Tulevaisuuden Taitaja -valmentajavalmennus

Tulevaisuuden taitoja yhdessäluomisen otteella -konsepti pohjautuu yhdessä sovittavaan, uudenlaiseen yhteiskehittelyyn ja työnjakoon. Organisaatioiden oma osaaminen ja prosessin vaikuttavuus sen eri vaiheissa vahvistuu, kun työpareina työskentelevät projektista vastaavat sisäiset mahdollistajat sekä heitä ja projektin sisältöä tukevat organisaation ulkopuolelta tulevat yhdessäluomisen mahdollistajat.

Prosessin käynnistyessä osallistujat ja mahdollistaja(t) arvioivat yhdessä, ketkä organisaation osallistujat voisivat toimia sisäisen mahdollistajan roolissa, ja he saavat räätälöityä tukea ja valmennusta uuteen rooliinsa. Varsinainen valmentajavalmennus tulee olemaan erillinen koulutusmenetelmähanke, jolla on kaksi erillistä toteutustapaa:

- Kevyempi **sisäinen mahdollistajavalmennus** organisaatioiden kehittäjille/esimiehille sekä
- Laaja-alaisempi valmennus **yhdessäluomisen sekä tulevaisuuden taitojen mahdollistajaksi**

Miten menestymme tiiminä, kasvamme ja tuemme toisiamme yksilöinä ja yhdessä?

3.5 Viisi avainta tietoiseen toimijuuteen

Työryhmämme kiteytti hankkeemme keskeiset oivallukset viideksi avaimeksi tietoiseen toimijuuteen:

- ~ Kyky pysähtyä ja päästää irti
- ~ Kyky tiedostaa omia tunteita ja tarpeita
- ~ Kyky kohdata itsensä ja muut ja luoda yhteinen tila
- ~ Kyky yhdessäluomiseen ja reflektioon
- ~ Kyky erilaisiin tietämisen tapoihin
(tiedollinen, intuitiivinen, tunteellinen, kehollinen, visuaalinen)

#yhdessäluominen #tulevaisuudentaidot #tietoinentoimijuus



4 YHTEISKEHITTELIJÄT JA HEIDÄN TULEVAISUUDEN TAITONSA

Tulevaisuuden taitoja yhdessäluomisen otteella -hankkeen työryhmässä yhdistyi ainutlaatuisella tavalla kokemus työelämän muutoksesta, organisaatioiden kehittämisestä ja esimiestyöstä, työelämän tutkimuksesta sekä yhdessäluomisen otteen harjoittamisesta. Meitä kaikkia yhdisti kiinnostus luoda jotain uutta ja ainutlaatuista muutoksessa olevaan maailmaan. Työskentelyämme luonnehti oivaltava keveys ja luottamus yhdessäluomisen voimaan:

”On tuntunut siltä, että olemme saaneet paljon aikaan lyhyessä ajassa. Tekemisestä on puuttunut pakko ja puurtaminen. Aivan kuin olisin ollut tutkimusmatkalla, josta on avautunut uusia kerroksia itsestäni, yhteistyön muodoista ja yhdessä oppimisesta. Ja siinä rinnalla on syntynyt uusia tulevaisuuden taitoja!”

Hankkeen aikana opimme kaikki uutta työstämme, työroolistamme ja yhdessä tekemisestä ja löysimme myös omaan työhömmme uusia tulevaisuuden taitoja:

”Rohkeus ja kokeileminen. Näitä kahta tulevaisuuden taitoa juuri minä tarvitsen tällä hetkellä töissä. Työssäni keskeisessä roolissa on organisaation valmistaminen tulevaan. Olin silti unohtanut ne tärkeimmät asiat, jotka auttaisivat minua tässä työssä: luottamuksen itseeni ja intuitiooni sekä rohkeuden kokeilla.”

”Olen havainnut hankkeen aikana, kuinka suuri merkitys vuorovaikutuksella, luottamuksella ja avoimuudella on siihen, miten tiimi toimii, kohtaa ja kehittää asioita yhdessä. Se mitä yhteisestä tekemisestä kiteytyy, on suorassa yhteydessä siihen, miten osaamme kuunnella ja olla läsnä niin itselle kuin toisille.”

Yhteiskehittelijät:

Terhi Takanen, KM ja FT, yhdessäluomisen otteen kehittäjä, CoCreators Oy

”Intohimoni on ihmisten uudistavassa kohtaamisessa ja läsnäolon mahdollistamassa uuden luomisessa. Olen työskennellyt 20 vuotta yhdessäluomisen äärellä yksilöiden, yhteisöjen ja verkostojen kanssa. Ihmisistä itsestään käsin tapahtuva uudistuminen on kestävä ja elävä tapa saada aikaan hyvinvointia, kasvua, tuloksia ja vaikuttavuutta.

Tulevaisuuden metataidot kiehtovat minua, ja uskon että niitä ei kannata määritellä toisille valmiiksi. Siksi oli ilo olla yhteiskehittelyryhmässä, jossa kokeilimme mikä toimisi ja mitä yllättävää voisi syntyä. Kun vahvat ammattilaiset, erilaisilla tulokulmillaan, heittäytyvät uudistumaan samalla kun luovat yhdessä uutta, syntyy jotain elävää, kutsuvaa ja mukaansatempaavaa. Vaikuttavuus syntyy tekemisen tavan antamasta mahdollisuudesta tukea ihmisinä kasvamista ja halustamme tehdä merkityksellistä työtä ja uudistua.

Tärkein tulevaisuuden metataito voisi olla vapautuminen. Jatkuva kehittäminen ei aina synnytä syvää uudistumista tai aidosti uudenlaisia innovaatioita. Kun tunnistamme mistä on aika vapautua ajatus- ja toimintamallien tasolla, pystymme luomaan tilan jossa uusi voi syntyä – ja jossa uudistumme itse.”

Teila Tanner-Heikkilä, yhdessäluomisen mahdollistaja, NLP-Trainer Valmennus Vuosikello Ky

”Halusin kehittää tulevaisuuden osaamista ja taitoja yhdessäluovilla tavoilla, jotka tukevat hyvinvointia, itseohjautuvuutta ja mahdollistavat toimintatapojen uudistumista niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Osaamisen liittyy kokemukseen myynnistä, markkinoinnista ja tuotteistamisesta. Yhdessäluomisen mahdollistajana minua kiinnostaa yksilön ja yhteisön kasvu, sisäisen motivaation ja oman potentiaalin tunnistaminen.

Tulevaisuus tehdään yhdessä. Kehittämisen ytimessä on luoda kyselevämpää, avoimempia ja dialogisempia toimintatapoja. On tärkeä pysähtyä ja tiedostaa: Mistä käsin arjessa toimimme? Mistä käsin teemme päätökset? Uudet innovaatiot ja toimintamallit löytyvät sieltä seuraavalta tasolta. Hankkeessa oivalsin yhteiskehittelyn ja yhdessätekemisen/-luomisen potentiaalin ja kokemuksellisuuden. Jakamalla ajatuksia, oletuksia ja uskaltautumalla ei-tietämisen tilaan aukeaa uutta. Tulevaisuuden taidokseni muotoutuikin kyky kiteyttää asioita ei-tietämisen tilasta. Tämä toi työskentelyyni levollisuutta ja sisäisen työrauhan. Ymmärsin, että olemme aina uudessa aloituspisteessä ja sieltä voi syntyä uutta ja innovatiivista.”

Elina Henttonen, KTT, tutkija ja kehittäjä, Valtaamo Oy

”Innostuin hankkeesta, sillä olin aiemminkin työskennellyt toimijuuden ja tulevaisuuden taitojen kaltaisten teemojen parissa. Voisin sekä tuoda hankkeeseen omaa osaamistani että kehittyä yhdessä muiden kanssa tulevaisuuden toimijana.

Jokainen meistä tekee jatkuvasti (työ)elämäämme määrittäviä valintoja. Kehittämällä tietoisuustaitoja ja ymmärrystä toimintamme ehdoista, olosuhteista ja arvoista on mahdollista löytää työlle mielekkäitä suuntia ja luoda parempaa työelämää ja parempaa tulevaisuutta. Se vaatii kuitenkin uudenlaisia valmiuksia, kyvykkyyksiä ja yhteistyötaitoja, joihin hankkeessa syntynyt palveluprosessi tähtää.

Tarkastelen asioita työn mielekkyyden ja ammatillisen toimijuuden näkökulmista. Toin hankkeeseen tutkijataustastani kumpuavan kykyä asioiden jäsentelyyn ja kriittiseen tarkasteluun sekä kokemusta toimijuuden vahvistamiseen tähtäävästä tutkimus-, kehitys- ja koulutustyöstä. Matkan varrella opin valtavasti uutta yhdessäluomisesta, palvelumuotoilusta ja erilaisista tietämisen tavoista. Tärkeimmiksi tulevaisuuden taidoiksi nousivat kohtaaminen, luottamus ja intuitio.”

Heljä Ora, YTM, yhdessäluomisen mahdollistaja, valmentaja MacMentor Oy

”Lähdin mukaan kehittämään yhdessäluovaa työtettä ja kirkastamaan näkemystäni tulevaisuuden taidoista. Olen yhdessäluova mahdollistaja ja minulla on pitkä kokemus organisaatioiden ja johtamisen kehittämisestä. Minua kiinnostaa erityisesti työelämän muutos ja sen mukanaan tuomat vaatimukset ja mahdollisuudet. Johtaminen on murroksessa, työpaikkoja häviää ja uusia syntyy. Uuden tietoisuuden toimijuuden tarve on tässä ajassa erityisen tärkeää. Tässä projektissa oli

hedelmällinen mahdollisuus tutkia täysin uudenlaisia tietämisen tapoja ja työtapoja sekä synnyttää uudenalaista ajattelua hyvin inspiroivien ihmisten kanssa.

Näen tämän hankkeen alkuna monenlaisille yksilöiden, tiimien ja organisaatiokulttuurien ja työtapojen kehittämislle. Oma intressini olisi myöskin kehittää yhdessäluovan otteen ja tulevaisuuden taitojen tutkimusta ja mittareita.

Oivalsin sen, miten tärkeää on katsella asioita erilaisista näkökulmista ja lähteä liikkeelle kysymyksistä ja yhteisestä aloituspisteestä. Itselleni kaikkein tärkein tulevaisuuden taito tässä vaiheessa on yhdessä ajattelemisen taito.”

Pilvi Pellikka, henkilöstöpäällikkö, VM/Henkilöstöhallinto, yhdessäluomisen mahdollistaja

”Tulevaisuuden taitojen pohtiminen ja määrittely on olennaista juuri nyt, tässä työelämän murroksessa. Tulevaisuuden taidot ovat ihan muuta kuin nykyiset tai menneet! Uudelleenajattelu on välttämätöntä. Tarpeet ja niiden tunnistaminen on oleellista, myös työn kontekstissa. Minulle tärkein tulevaisuuden taito on HR:n uudelleenmäärittely. Oleellista on oivaltaa resurssiajattelun sijaan relationaalisuus.”

Mika Kantonen, Way of Working Coach, Telia Finland, yhdessäluomisen mahdollistaja

”Lähdin hankkeeseen kehittämään yhdessäluomisen otetta. Oivalsin hankkeessa menetelmän ajankohtaisuuden ja innostavuuden ja haluan harjoittaa ja kehittää sitä jatkossakin. Hanke vahvisti myös itsetuntemusta, sisäistä motivaatiota, luottamusta ja kehittämisen paradigmanmuutosta. Syntymään lähtenyt tulevaisuuden taitoni liittyy ei-tietämiseen ja kuinka sen ja vapautumisen kautta voi syntyä korkein mahdollinen.”

Outi Sivonen, henkilöstöpäällikkö, People Development, Finnair Oyj

”Lähdin mukaan hankkeeseen, koska co-creation oli jo ennestään kiinnostanut minua. Koin, että tässä ryhmässä olisi hyvä mahdollisuus syventyä asiaan. Lisäksi koin, että asia on kehittämisenäkökulmasta ajankohtainen tässä ajassa. Hankkeessa oli uudenlainen tulokulma - ei kehittämistä, vaan kehittymisen mahdollistamista.

Oma osaamiseni liittyy kykyyni sanoittaa tulevaisuuden osaamista. Toin myös ryhmään näkemystä ymmärtää organisaatiotodellisuutta. Oivalsin, ettei muutosta voi pakottaa syntymään. Tulevaisuuden taitoni on kyky olla läsnä itselle ja muille, ja sille, mikä syntyy, kun maltaa pysähtyä ja olla ratkaisematta.”

Marika Laaksonen, Head of People Transformation, Telia Finland

"Lähdin hankkeeseen mukaan, koska tulevaisuuden työtaidot ovat oman työni kannalta merkittävässä roolissa ja halusin oppia lisää co-creation prosessista. Näkökulmani tulee työni kautta, jossa tehtäväni on määritellä mitä tulevaisuudessa tulee osata ja valmistaa organisaatiota ottamaan vastaan tulevaisuuden tärkeitä asioita, kuten omaa kehittymistä ja omia työskentelytaitoja.

Yhdessäluovassa työskentelyssä pääsee tehokkaasti tutustumaan itseensä ja omiin tapoihinsa olla yhteydessä itseensä ja muihin. Palkitsevaa oli myös se, että pääsi luomaan jotain uutta ja saattoi olla mukana jossain sellaisessa mikä mahdollistaa ihmisten onnistumisen työssään ja elämässään tulevaisuudessakin.

Oivalsin, että on monenlaisia tapoja olla yhteydessä itseensä ja muihin. Oivalsin myös mitkä tulevaisuuden taidot ovat tärkeitä ja miten niitä voi kehittää itsessään. Oivalsin myös sen kuinka tärkeää on että käytämme kaiken potentiaalimme, emme pelkästään älyllistä potentiaalia vaan myös tunnetta ja liikettä. Itselleni tärkeimmiksi tulevaisuuden taidoksi nousivat rohkeus ja kokeilemisen taito. Näitä kahta tarvitsen työssäni, koska tulevaisuutta ei kukaan tunne. Se pitää kohdata rohkeasti ja kokeilla erilaisia toimintamalleja."

Jari Ylitalo, Aalto University, School of Science, Department of Industrial Engineering and Management

Tutkijana, opettajana ja valmentajana olen aina ollut kiinnostunut ihmisten välisten suhteiden toimivuudesta ja ennen kaikkea keinoista kehittää ja vahvistaa ihmisten välistä yhteyttä ja yhdessä tekemistä. Uskon, että tulevaisuudessa tarvitsemme entistä enemmän ja vahvemmin dialogista kohtaamista niin tulevaisuuden työkultuurin kuin uudenlaisten palvelujen kehittämisessä.

Yhdessäluomisen otteen erityisenä vahvuutena pidän sitä, miten sen avulla osallistujien välille on mahdollista synnyttää nopeasti syvä ja luottamuksellinen yhteys. Projektissa on ollut pyrkimyksenä tuotteistaa tällaista varsin vaativaa kehittämisprosessia. Uskon, että siinä on paljon potentiaalia ja että erilaisissa organisaatioissa on myös uudenlaista tilausta tämän kaltaiselle kehittämisotteelle.

Itselläni projektin myötä on edelleen vahvistunut arjen jokapäiväisen vuorovaikutuksen ja ihmisten välisten suhteiden merkitys niin organisaatioiden tuottavuuden kuin osallisten hyvinvoinnin kannalta, mutta erityisesti myös kestävien ja vastuullisten organisaatioiden rakentamisessa.

5 KUTSU TULEVAISUUDEN TAITAJAKSI

Kutsumme myös sinut tulevaisuuden taitojen harjoittajaksi.

Tulevaisuuden taidot eivät ole vielä määriteltävissä, vaan ne synnytetään tässä ja nyt.

Taidot syntyvät tietoisien harjoittamisen kautta omassa työssä ja arjessa.

Meidän on otettava vastuu siitä, mihin voimme vaikuttaa.

Samalla opimme vapautumaan siitä, mikä ei enää palvele.

Meistä jokainen on tulevaisuuden tekijä ja taitaja!

Millaista tulevaisuutta voimme luoda yhdessä tietoisesti?

Ota yhteyttä palvelun kehittäjiin:

Terhi Takanen,

terhi.takanen@cocreators.fi, CoCreators Oy tai

Teila Tanner-Heikkilä, teila@valmennusvuosikello.fi Valmennus Vuosikello

Käy sivuillamme ja lue blogimme: www.cocreativeprocess.org



6 LUETTAVAA

Työelämän uudelleenajattelusta:

Henttonen, E & LaPointe, K. (2015) Työelämän toisinajattelijat. Gaudeamus.

Hosking, D. M. (2006) Not Leaders, Not Followers: A Post-Modern Discourse of Leadership Processes. In: B. Shamir, R. Pillai, M. Bligh & M. Uhl-Bien. (eds.) Follower-Centered Perspectives on Leadership: A Tribute to the Memory of James R. Meindl. Greenwich, CT: Information Age Publishing.

<http://www.relational-constructionism.org/pages/publications/articles.php>

Hosking D. M. & McNamee S. (eds.) (2006) The Social Construction of Organization. Advances in Organization Studies. Slovenia: Liber & Copenhagen Business School Press.

Yhdessäluomisen otteesta:

Takanen, T. (2013) "The Power of Being Present at Work – Co-Creative Process Inquiry as a Developmental Approach" (http://epub.lib.aalto.fi/pdf/diss/Aalto_DD_2013_052.pdf) Väitös.

Takanen, T. & Petrow, S. (2013) The Power of Encountering – a Story of Co-Creative Process in OGE. Helsinki: Edita.

Takanen, T. & Petrow S. (2010) Kohtaamisten voima – tarina yhdessäluovasta uudistumisesta. Helsinki: Sitra.

Takanen, T. (2011) Letting Go in the Context of Organizational Renewing. In: T. Alasoini & co (eds.): Linking Theory and Practice. Learning Networks at the Service of Workplace Innovation. TYKES Reports 75. 220-247. Helsinki: TEKES.

Takanen, T. (2005) Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.

Tulevaisuusmetodeista:

Wilenius, M (2015) Tulevaisuuskirja – Metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen. Otava. Valtion työmarkkinalaitos. Asiakastyytyväisyys kyselyn tulokset vuosilta 2007-2011. Julkaisematon dokumentti.

Valtion työmarkkinalaitos. Henkilöstötyytyväisyys kyselyn tulokset vuosilta 2007-2011. Julkaisematon dokumentti.

Nettisivut:

Yhdessäluomisen otteen ja ammatillisen yhteisön nettisivut www.cocreativeprocess.org