

5.10.2007

Luovuus ryhmien ja tiimien voimavarana

Johdanto

Luovuus on ominaisuus, johon liittyy kyky ajatella omaperäisesti ja toteuttaa itseään omalla persoonallisella tavallaan. Luovalle ihmiselle ominaista on esimerkiksi riskinotto-kyky, joustavuus, ennakkoluulottomuus, rajojen rikkominen ja oman toiminnan arviointi.

Luovuus ryhmissä noudattaa erilaisia sääntöjä kuin yksilön luovuus, vaikka niillä onkin paljon yhteisiä tekijöitä. Vaikka ryhmässä olisikin paljon luovia yksilöitä, se ei välttämättä ole luova ryhmänä. Toisaalta taas ryhmä voi olla luova, vaikka ryhmän yksilöiden menestys luovuustesteissä olisi heikkoa. Ympäristötekijät voivat tukea luovuuden kehittymistä ja esiin saamista tai haitata sitä. Ryhmä keskinkertaisia ihmisiä innostavassa ja luovassa ympäristössä toimii todennäköisesti luovemmin, kuin ryhmä luovia ihmisiä lamauttavassa ympäristössä.

Luovuuteen ja saavutettaviin tuloksiin vaikuttavat myös ryhmän jäsenten väliset suhteet. Ryhmä on joukko ihmisiä, jota yhdistää jatkuva vuorovaikutus ja yhteiset tavoitteet. Tiimi on tiivis joukko ihmisiä, joilla on yhdessä sovittu päämäärä. Siinä jokaisella on oma roolinsa, ja kukin jäsen tuntee toistensa vahvuudet. Tiimin jäsenet täydentävät osaamisellaan toinen toistaan ja tekevät työtä yhteisten sääntöjen mukaan ja kantavat yhdessä vastuun. Tiimi on enemmän kuin joukko yksilöitä, minkä vuoksi se on tehokkaampi toiminnassaan kuin tavallinen ryhmä.

Ympäristön vaikutus luovuuteen

Ryhmän ja tiimin luovuuteen vaikuttaa erittäin vahvasti ilmapiiri. Ryhmässä on oltava luovuuteen kannustava ilmapiiri. Ihmisten väliset suhteet ovat oleellisessa osassa. Jos ihmiset eivät tule toimeen, on kommunikointikin hankalaa. On kuitenkin luovuuden kannalta tärkeää, että konflikteja syntyy, mutta asioiden välille, ei ihmisten. Myös se, että kaikkia ryhmän jäseniä ja heidän mielipiteitään arvostetaan yhtä paljon, on oleellista.

Ettei pääsisi tapahtumaan niin, että kaikki yrittävät olla samaa mieltä, on syytä painottaa ryhmän samanarvoisuutta ja sitä, että kuka tahansa voi olla eri mieltä kenen tahansa kanssa. On tärkeää, että ryhmän yhteistyö toimii, joten jäsenten välinen kilpailu ei välttämättä ole hyväksi ryhmän luovuudelle. Kilpailu toista ryhmää vastaan sen sijaan voi olla kannustavaa. Luovuuden kannalta hyvään ilmapiiriin kuuluu myös epäonnistumisten hyväksyminen ja niistä oppiminen. Jos vahinko tapahtuu, on syytä miettiä miksi niin kävi, ja mitä voitaisiin tehdä, ettei se toistu. Yksilöiden syyttely on turhaa, tehotonta ja luovuutta tappavaa.

Liian tiukka aikataulu ja kova kuri ovat luovuuden vihollisia. Myös se jos ryhmä pakotetaan kilpailemaan saattaa olla haitaksi. Myös palkkioiden jakaminen voi olla haitallista, sillä liiallisen ulkoisen motivoinnin on todettu haittaavan luovuutta enemmän kuin edistävän sitä. Sisäisen motivaation pitäisi olla pääasiallinen kannustin. Siksi tulisi panostaa itse työn palkitsevuuteen. Sitä auttaisi se, että jokainen ryhmän jäsen saa tehdä sitä mistä pitää.

5.10.2007

Luovuuden johtaminen Jotta ryhmän luovuus saataisiin esille, se tarvitsee johtajan, joka on enemmänkin ohjaaja ja innostaja, kuin auktoriteetti. Ryhmän jäsenten kannustaminen luovuuteen sekä omien näkökulmien arvostukseen ja ilmaisuun on tärkeää. Johtajan täytyy osata käsitellä ryhmän jäseniä yksilöinä, ja ottaa huomioon jokaisen persoonallisuus ja motivaatiot. Ryhmän jäsenille tulisi löytää paikat ja roolit, jotka parhaiten sopivat heille. Siinä tulee ottaa huomioon yksilöiden kiinnostuksen kohteet, taidot ja lahjakkuus. Roolien ei kuitenkaan tulisi olla niin sitovia, että ne rajoittaisivat luovuutta. Jokaiselle pitäisi myös löytää työskentelytapa, joka on kaikkein luontaisin.

Jos ryhmän valinta on mahdollista, on syytä valita mahdollisimman erilaisia ihmisiä. Jotta ryhmä olisi mahdollisimman heterogeeninen, siinä on syytä olla erilailla koulutettuja, eri ikäisiä, eri yhteiskuntaluokista olevia, eri sukupuolta olevia ja erilailla ajattelevia ihmisiä. Tällaisessa ryhmässä on maksimoitu erilaisten näkökulmien määrä, mikä luonnollisesti lisää luovuutta.

Joskus ryhmissä on suuria persoonia, jotka eivät anna arvoa muille jäsenille, ja uskovat, että vain omat mielipiteet ovat oikeita. Tällaisessa tapauksessa on pidettävä palaveria, joissa on tarkoitus saada kaikki ymmärtämään ryhmän arvo ja voimavarat. Jos tämäkään ei auta, on joskus ryhmän edun nimissä poistettava kyseinen ihminen, vaikka hän olisikin erittäin luova.

Ryhmällä on oltava yhteinen missio ja visio, jotta se pystyisi järkevästi toimimaan. Tämä on tärkeää, jotta ryhmän jäsenillä on kuva siitä mitä tehdään ja minne ollaan menossa. Tätä kautta syntyy myös ryhmän oma kulttuuri. Sen syntymisessä johtaja on avainasemassa. Ryhmän johtajalla tulee olla hyvät kommunikointitaidot, jotta hän pystyy luomaan jäsenille mielikuvia siitä, millainen ryhmä on ja mihin se pyrkii.

Toiminnalle ei tulisi vetää liian tarkkoja rajoja, jottei luovuus rajoittuisi. Jossain määrin pitäisi antaa ryhmän jäsenille vapautta toteuttaa itseään, vaikka se ei suoranaisesti meneillään olevaan toimintaan liittyisikään. Joskus saattaa syntyä täysin tarpeettoman oloisia ideoita ja keksintöjä, jotka myöhemmin osoittautuvatkin tarpeellisiksi.

Ryhmää johdettaessa ei tulisi unohtaa leikkimielisyyden ja luovan hulluuden merkitystä. Jos työ tuntuu monotoniselta puurtamiselta luovuus katoaa helposti. Syntyvät ideat ovat varmasti lennokkaita ja luovia, jos säilyttää lapselle tyypillisen leikkivän otteen työhön ja antaa vapauden hullutella ideoilla.

Lähteet

Heikkilä Kristiina: Tiimit: avain uuden luomiseen. Helsinki Kauppakaari 2002.

Koski T. Jussi: Luova hierre. Jyväskylä Gummerus 2001