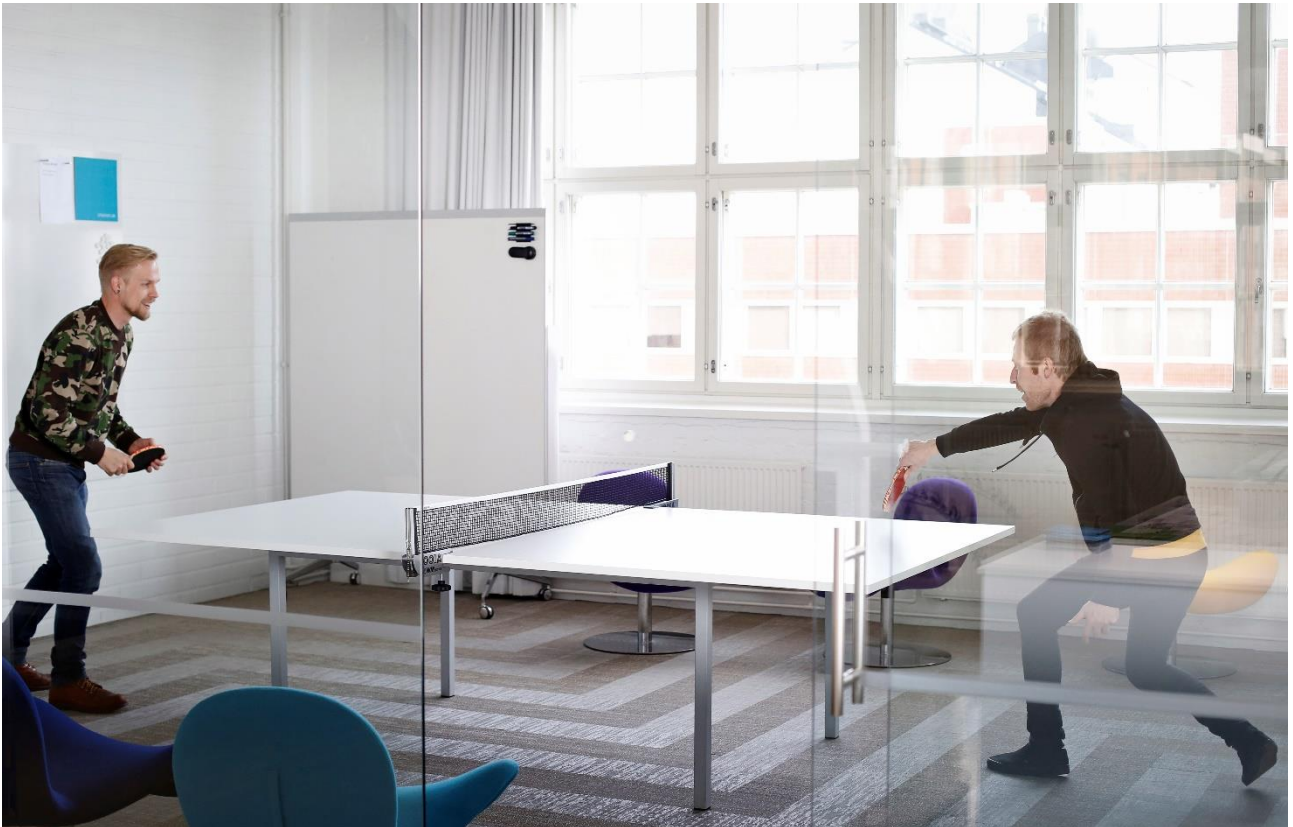




ornamo



## **Muotoilutyön uudet muodot**

Valmennuskokeilu syksyllä 2016

Lisätietoja: Toiminnanjohtaja Salla Heinänen, p. 09 687 7740

# Sisällys

## **1 Muotoilijoiden työelämä muutoksessa**

1.1 Muotoilu toimialana

1.2 Ornamon Työmarkkinatutkimus 2016 täydensi kuvaa alan työn muodoista ja työelämästä

## **2 Valmennuskokeilun asetelma ja tavoitteet**

2.1 Lähtökohta ja osapuolet

2.2 Ryhmän valintakriteerit

2.3 Valmennussuunnitelma

2.4 Kokemusten kokoamista ja arviointia

## **3 Osallistujien kokemukset valmennuksesta**

3.1 Ryhmä kokonaisuutena

3.2 Suunnittelijasta muotoilujohtajaksi

3.3 Vakiintunut tekijä hakee lisähaasteita

3.4 Ansaintaa ja ammatti-identiteettiä pohtimassa

3.5 Kapean syväosaamisen rajoittavuutta pohtimassa

#### **4. Huomioita, näkemyksiä ja heränneitä kysymyksiä**

4.1 Millainen on tulevaisuuden muotoilijan ihanteellinen osaamisprofiili?

4.2 Mitkä ovat muotoilijoiden osaamisvaje-alueita?

4.3 Oman osaamisen sanoittaminen ja myynti osana asiantuntijatyötä

4.4 Työ vai harrastus

#### **5 Miten valmentaa tulevaisuuden työelämään**

5.1 Ryhmävalmennuksen hyödyt

5.2 Toimintatapojen muutostarpeita ja mallintamisen mahdollisuuksia

# 1 Muotoilijoiden työelämä muutoksessa

## 1.1 Muotoilu toimialana

Suomessa toimi Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin YTR:n mukaan arviolta 6490 muotoilualan yritystä vuonna 2013. Liikevaihtoa muotoilualan yritykset kerryttivät yhteensä 3,2 miljardia euroa vuonna 2013. Tämä on vähemmän kuin edeltävänä vuonna 2012, jolloin koko alan liikevaihto oli 3,37 miljardia. Valtaosa laskusta selittyy valmistavan teollisuuden viiden prosentin liikevaihdon laskulla edellisvuoteen verrattuna. Liikevaihtotiedot perustuvat Tilastokeskuksen Yritys- ja toimipaikkarekisterin tietoihin, jotka julkaistiin vuonna 2015 osana Ornamon muotoilualan suhdannekatsausta. Muotoiluala työllisti noin 21 300 henkilöä vuonna 2013, mistä valtaosa 87 % syntyy muotoiluintensiivisestä teollisuudesta. Työllisten määrä on myös laskenut: vuonna 2012 yritysten työllisyys oli laskenut ollen 22 100 henkilöä. Suomen yritysten kokonaistyöllisyydestä muotoiluala muodosti noin 1,6 prosenttia ja liikevaihdosta 0,9 prosenttia. Koko muotoilun liikevaihdosta muotoiluintensiivisten toimialojen yritysten osuus on 92,6 % (2,96 mrd. €) muotoilualan palveluyritysten 5,6 % (180 milj. €) ja taitellisen toiminnan osuus 2,2 % (70 milj. €).

Muotoilualan positiivinen kasvu näyttää keskittyvän yhä enemmän muotoilupalveluja tarjoaviin suunnitteluyrityksiin. Samaan aikaan perinteisen muotoilutuotteita valmistavan teollisuuden liikevaihto ja toiminta on laskussa. Arabian keramiikkatehtaan, Nuutajärven lasitehtaan tai Nanson trikootehtaan sulkeminen ovat esimerkkejä muotoiluintensiivisen teollisuuden laskusta.

Taiteellisen toiminnan osuus on myös säilynyt suhteessa muotoilutuotteiden valmistukseen. Muotoilun toimialat ovat hyvin pienyritysvaltaista toimintaa, sillä pääosa yrityksistä työllistää vain omistajayrittäjän itsensä. Tästä huolimatta alle kymmenen henkilön yrityksiin kertyy keskimäärin vain vajaa kolmannes muotoilualojen

työllisyydestä ja neljännes liikevaihdosta. Alan haasteena ovat pienten muotoiluyritysten kannattavuus, kysynnän heikkous ja työn tuottavuus.

EK:n pk-yrityskyselyjen ja Ornamon pk-yrityskyselyjen mukaan keskimäärin 20 prosenttia yrityksistä hyödyntää muotoilua toiminnassaan. Teollisuudessa muotoilua hyödyntää joka kolmas yritys. Teollisessa tuotannossa muotoilu on tärkeää tekstiili- ja vaateteollisuudessa ja sähkö- ja elektroniikkatuotteiden valmistuksessa.

Vuosina 2010-13 työllisyys heikkeni noin 1 200 henkilöllä, mikä oli kuitenkin paljon vähemmän kuin vuosina 2007-10 (noin 4 900 henkilö). Työllisyyden väheneminen on keskittynyt tuotteiden valmistusta harjoittaviin yrityksiin, sillä muotoilun palvelualoilla ja taideteosten luonnissa työllisyys parani.

Yleinen taloustilanne näkyy muotoilualalla. Alan työllisyysaste on laskenut vuonna 2015 ja yritysten vaihtuvuus on kasvanut. Muotoilijoiden työttömyystilanne on muihin suunnittelualoihin verrattuna keskimääräistä korkeampi. Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan työttömyysaste vuonna 2015 oli 15 % (v. 2013 oli 14 %).

Teollisuuden toimialojen rakenteellisten uudistusten seurauksena irtisanomisten määrä on vuotta aikaisempaa korkeampi. Muotoilijoiden osaamisen kehittäminen luovan talouden vetureina on Suomen rakenteellisessa uudistuksessa keskeistä.

Viime vuosien heikko kotimainen talouskehitys on näkynyt suhdanneherkällä muotoilualalla, sillä Ornamon yrityskyselyjen mukaan vuosina 2014–15 liikevaihdon supistumisesta kertoneita yrityksiä oli yhtä paljon kuin liikevaihtoaan kasvattaneita yrityksiä. Liikevaihdon huono kehitys on heijastunut muotoilualan yritysten kannattavuuteen, sillä kannattavuuden heikkenemisestä ilmoittaneita yrityksiä oli Ornamon yrityskyselyjen mukaan kesäkuussa 2015 hieman enemmän kuin kannattavuuttaan parantaneita yrityksiä.

### **Työttömyysaste muita suunnittelualoja korkeampi**

Suomen talous oli vuonna 2015 heikko, työllisten määrä väheni ja kansainvälinen vienti ei vetänyt. Yleinen taloustilanne näkyi myös muotoilualalla. Alan työllisyysaste laski

hieman vuonna 2014 ja yritysten vaihtuvuus on kasvanut. Muotoilijoiden työttömyystilanne on muihin suunnittelualoihin verrattuna keskimääräistä korkeampi. Työttömyysaste oli työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuonna 2015 oli 15 % (v.2013 oli 14 %).

Muotoilualan työttömyys on kasvanut vuoden 2012 alusta vuoden 2015 elokuuhun mennessä 80 %:a ja se on 2,4 kertaa korkeampi luku kuin elokuussa 2008 seitsemän vuotta aiemmin. Henkilölukuina muotoilualan työttömyys oli vuoden 2008 elokuussa 1228 työtöntä työnhakijaa. Edellisenä keväänä ja taas syksyllä käytiin alle tuhannen. Elokuussa 2010 muotoilualalla oli 1482 työtöntä työnhakijaa ja elokuussa 2015 2689 työtöntä.

Muotoilualan työttömyydestä vuoden 2008 elokuusta alkaen graafisen suunnittelun työttömyyden osuus on ollut muotoilualan työttömyydestä yli 50 %, enimmillään jopa 58 %. Se liittyy suuressa määrin teollisuuden rakenne-muutokseen, saneeraukseen ja vähennyksiin. Graafisessa suunnittelussa elokuussa 2015 oli 1416 työtöntä työnhakijaa. Aiempien arvioiden perusteella liikutaan erittäin korkeissa lukemissa ja lukumääräisesti aivan eri tasoilla kuin missään muussa muotoilun ammatissa. Teollisessa muotoilussa oli 291 työtöntä työnhakijaa. Sisustus- ja kalustesuunnittelussa oli 349 työtöntä työnhakijaa. Luku on nelinkertaistunut elokuusta 2008 ja kasvu on suhteellisesti suurempaan kuin missään muussa muotoilun ammatissa. Vaatetusalan, tekstiilialan, kankaan suunnittelun ja muun tuotemuotoilun työttömyys oli 549. Keramiikka- ja lasitaiteilijoita oli 84 työttömänä ja heistäkin 80 % naisia. Juuri näiden alojen työttömyyden naisvaltaisuus saa aikaan, että muotoilun työttömistä kaksi kolmasosaa on naisia ja kolmannes miehiä keskittyen graafiseen suunnitteluun. Muotoilualan työttömyys on kaksinkertaista yleiseen työttömyyteen verrattuna.

### **Haasteita ja mahdollisuuksia**

Muotoilijoiden osaaminen haastavassa toimintaympäristössä korostuu. Muotoiluala kohtaa rakenteellisen muutoksen kuten muutkin toimialat. Alan työllistymisen kannalta on tärkeää, että muotoilun jatkuva hyödyntäminen laajenee kaikille toimialoille ja

ammattillinen työnkuva laajenee. Julkisella sektorilla on mahdollista muotoilun hyödyntäjänä kasvaa edelleen.

Hankintaprosessien toimivuus on muotoilijoille ja alan yrityksille keskeinen haaste. Myös suunnittelu- ja konsulttitoiminta (yhdyskunta-, tila-, kaluste-, infra -ja energiasuunnittelu) kasvaa kuntien ostaessa hankintaprosesseja yhä enemmän yksityiseltä sektorilta. Keskeinen haaste muotoilijoille on tarjousprosessin hankaluus sekä suuret hankintakokonaisuudet. Muotoiluyritysten keskinäinen yhteistyö hankinnoissa ja tarjousten tekemisessä sekä yhteistyö muiden suunnittelualan yritysten kanssa yhteistarjousten tekemiseksi lisäävät mahdollisuuksia osallistua julkisiin hankintoihin. Aluesuunnittelussa on mahdollisuuksia myös alan taiteilijoille ja taideprojektien johtamiseen. Tavoitteena on, että lisäämme alamme taiteilijoiden mahdollisuuksia julkisen sektorin taidehankinnoissa, taidehankintaprojektien johtamisessa ja konsultoimisessa sekä verkostoitumisessa taidehankkeiden tilaajien kanssa.

Taloustilanne on johtanut yritysten varovaisuuteen uusien investointien osalta. Tämä vaikuttaa suunnittelutyön ostamiseen heikentävästi. Taideteollisen alan työpaikat ovat vähentyneet, mutta freelancer-yrittäjyys, alihankintatoiminta ja muotoilijoiden osuus muilla toimialoilla on sen sijaan kasvanut. Suunta näyttää jatkuvan edelleen, kun muotoilua on ryhdytty soveltamaan kaikilla toimialoilla ja yritykset ulkoistavat muotoiluosaamisensa.

## **1.2 Ornamon Työmarkkinatutkimus 2016 täydensi kuvaa alan työn muodoista ja työelämästä**

Ornamon vuoden 2016 työmarkkinakyselyyn vastasi määräaikoihin mennessä 424 henkilöä. Kyselyt suoritettiin loka-marraskuussa. Vuosittaisella kyselyllä selvitetään liiton jäsenten työmarkkina-asemaa, ansiotuloja ja muita työelämän kysymyksiä. Kyselyyn vastanneista 60 prosenttia työskenteli päätoimisesti palkansaajina ja 28 prosenttia yrittäjinä. Heidän väliinsä jäävät ei-arvonlisäverollista toimintaa harjoittavat itsenäiset

freelancerit ja taiteilijat. Lisäksi 28 prosentilla palkansaajista on sivutoimista yritystoimintaa tai he toimivat itsenäisinä freelancereina. Vuosittain vaihtuvassa teemakysymyksessä pureuduttiin vuonna 2016 uuden työn teemaan.

## **Erityisteemana työelämän muutos**

Ornamon vuoden 2016 työmarkkinakyselyyn osallistuneista yli 40 prosenttia on tehnyt työuransa aikana eri pituisia jaksoja palkansaajana, yrittäjänä ja muulla tavoin itsensä työllistäjänä. Lisäksi lähes 50 vastanneista ennakoivat työelämän muuttuvan aiempaa pirstaleisempaan suuntaan. Merkittävä osa hyväksyy tulevan kehityksen ja jopa haluaa työskennellä erilaisissa työnantaja- ja toimeksiantajasuhteissa, mutta osalle työelämän muutokset eivät ole yhtään mieluisia. Muotoilualan ammattilaiset eivät sanottavasti pelkää teknologian kehityksen ja digitalisoitumisen tekevän heidän työpanoksestaan tarpeetonta ainakaan lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä, sillä luovaan ongelmaratkaisukykyyn perustuvaa työtä on vaikea korvata koneilla. Uusi teknologia (älyrobotit, yms.) pikemminkin tukee muotoilijan työtä hoitamalla työaika ja tarkkuutta vaativat välttämättömät rutiinitehtävät, jolloin muotoilija voi keskittyä enemmän ydinosaamista vaativiin töihin.

Kyselyyn vastanneista 43 prosenttia oli työskennellyt koko tähänastisen työuransa palkansaajana. Koko työuransa yrittäjänä tai muualla itsensä työllistämällä oli työskennellyt 15 prosenttia. Huomionarvoista on, että 42 prosentilla vastanneista työura on koostunut vaihtelevista jaksoista palkansaajana, yrittäjänä ja muulla tavoin itsensä työllistäjänä. Viimeksi mainittuun ryhmään kuuluvat palkansaajista yrittäjiksi ryhtyneet tai päinvastaiseen suuntaan liikkuneet sekä sivutoimiset palkansaajayrittäjät tai yrittäjäpalkansaajat. Jos asiaa katsotaan viiden viime vuoden aikana, runsaalle 60 prosentille vastaajista oli kertynyt kokemusta vakituisesta palkkatyöstä. Määräaikaisesta palkkatyöstä työkokemusta oli 35 prosentilla. Omalla toiminimellä oli toiminut pää- tai sivutoimisesti 30 prosenttia vastanneista. Vajaalla viidenneksellä on ollut vastaavasti pää- tai sivutoiminen yhtiömuotoinen yritys. Lisäksi lähes joka neljännellä oli kokemuksia työstä osuuskunnan, laskutuspalveluyrityksen ja



henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Apurahakausi on ollut joka kymmenennellä henkilöllä (taiteilijat).

Vaikka suurin osa Ornamon kyselyyn vastanneista on työskennellyt tähän asti lähinnä palkkatyösuhteissa, lähes puolet heistä uskoo, että työura voi koostua tulevaisuudessa vaihtelevista ajanjaksoista palkansaajana, yrittäjänä, toimintana laskutusyrityksen tai henkilöstöpalveluyrityksen kautta epätyypillisissä työsuhteissa. Työelämä muuttuminen pirstaleisemmaksi ei vastaa silti kaikkien omaa toivetta. Siitä huolimatta melkein kolmannes vastaajista on sitä mieltä, että työelämässä voi olla erilaisia rooleja palkansaajan, yrittäjän tai näiden roolien välimaastossa.

### **Teknologian kehityksen vaikutuksia**

Kansainvälisen talouskriisin jälkeen Suomen kansantalous on kasvanut hitaasti. Reaalinen bruttokansantuote bkt on alhaisemmalla tasolla kuin ennen talouskriisiä, mikä on näkynyt heikentyneenä työllisyytenä. Myös digitaalinen vallankumous ja sen myötä etenevä teknologian kehitys (robotiikka, keinoäly, 3D- ja 4D-printtaus) voi johtaa tutkijoiden mukaan monien ammattien luovaa tuhoon, muokata nykyisiä ammatteja tai luoda uusia ammatteja (robottien kouluttaja, yms.), kuten on tapahtunut aikaisemminkin useasti kuluneen viime 200 vuoden aikana. Teknologian nopea kehitys on johtanut siihen, että monet talousteorian lainalaisuudet, kuten työn tarjonta luo omaa kysyntäänsä, ovat muuttumassa kyseenalaisiksi. Samoin kansantalouksien kehityksen ohjaus perinteisin finanssipoliittisin keinoin on tullut entistä vaikeammaksi.

Automatisointi, robotiikka ja tekoäly voivat johtaa ääritapauksissa siihen, että tuotannon jatkuva tehostaminen saattaa muuttua jopa vaikeaksi, jos markkinoilla tarjotuille hyödykkeille ei ole riittävästi ostovoimaa, koska kotitalouksien kulutuskysyntää ylläpitävät palkkarahat hupenevat. Ornamon kyselyyn vastanneet muotoilualan ammattilaiset suhtautuvat vuonna 2016 silti luottavaisesti tulevaisuuteen. Vain neljännes vastaajista ilmoitti, että heidän ammattitaidolleen ei ole nyt kysyntää. Heikko työpanoksen kysyntä johtunee todennäköisesti vallitsevasta suhdannetilanteesta, pessimistisistä Suomen talousnäkymistä ja henkilökohtaisista syistä, kuten työkyvystä.

Sen sijaan kyselyyn vastanneista vain kolme prosenttia ilmoitti, että ihmisen toimintaa jäljittelevät teknologiat olisivat jo korvanneet heidän työpanostaan tai tehneet sen tarpeettomaksi. Parikymmenen seuraavan vuoden aikana viidennes vastaajista ennusti, että teknologiat korvaavat heidän työpanoksensa. Vastaavasti 40 prosenttia totesi, että teknologian kehitys ei tulisi koskaan korvaamaan heidän työtään. Kyselystä ilmenee kuitenkin, että teknologian kehityksen vaikutuksia on vaikea arvioida tarkasti pitkälle tulevaisuuteen, kun puhutaan vaikkapa 50 vuoden perspektiivistä. Siksi runsas neljänneksellä vastanneista ei ollut asiasta mielipidettä. Myös teknologian kehityksen vaikutuksista tehtyjen selvitysten tulokset ovat ristiriitaisia keskenään.

London School of Economics LSE:n mukaan 20 katoavaa työpaikkaa kohden syntyy työn uudelleenjaon ansiosta vain 13 uutta, joten seitsemän työpaikkaa katoaa. Työpaikat eivät lisääny, vaikka halvan työkustannusten maihin siirtynyt tuotanto palaisi automatisoinnin vuoksi takaisin lähtömaihinsa. Sen sijaan Etlan selvitykset ennakoivat toisenlaista tulevaisuutta. Niiden mukaan esimerkiksi robottien yleistyminen ei johda massatyöttömyyteen, sillä vain seitsemän prosenttia nykyistä työ- paikoista voidaan Suomessa korvata 20 vuoden kuluessa automatisoimisella. Etlan mukaan robotisoituminen syrjäyttää ihmisiä rutiinitöissä, jolloin monien työtehtävien ammatillinen sisältö muuttuu, kun osan tehtävistä tekee robotti ja loput ihminen. Tämä johtaa tuottavuuden nousuun. Vaikka robotit olisivat kaikessa ihmistä parempia, ihmistyöllä on suhteellinen etu monissa työtehtävissä, kuten ongelman ratkaisua vaativissa töissä ja monimutkaisessa viestinnässä. Robotisoituminen synnyttää uusia töitä, joita on tänä päivänä vaikea kuvitella. Tämän myötä markkinoille tulee tuotteita ja palveluja, joiden tuotanto kasvattaa työvoiman kysyntää. Muotoilualalla teknologian kehityksen uhkaa pienentää se, että alalla painottuvat luova ongelmanratkaisukyky, estetiikka ja eettisyys, joita voi olla vaikea korvata koneilla. Luovuus korostuu myös palvelumuotoilussa. Silti fyysisten tuotteiden muotoiluun tai palvelumuotoiluun voi liittyä rutiinitehtäviä, tiedonhakuja, laskelmien tekoa, simulointeja ja muita tukitoimintoja, joita tekoäly voi tehdä. Siten uusi teknologia enemmänkin tukee kuin korvaa muotoilijan työtä ja nostaa toiminnan tuottavuutta, kun muotoilija voi keskittyä enemmän ydinosaamista vaativiin töihin.

## Oman osaamisen hyödyntäminen

Ornamon vuoden 2016 kyselyissä noin 70 prosenttia muotoilualan palkansaajista totesi, että he voivat hyödyntää hyvin osaamistaan nykyisissä työtehtävissä. Se, että työntekijän osaaminen ei ole täyskäytössä, aiheuttaa turhautumista ja heikentää tuottavuutta. Näkemys vahvistaa edellisen vuosien kyselyissä saatuja tuloksia siitä, että nykyiset työtehtävät vastaavat kolmen neljäsosan mielestä hyvin henkilön ammatillisia ja muita valmiuksia. Koulutuksen ja työelämän vastaavuus onkin työntekijän, työnantaja ja koko kansantalouden kehityksen kannalta tärkeä asia.

Toisaalta 35 prosenttia vastanneista ei ollut aivan tai lainkaan varma siitä, että pystyy nykyisellä osaamisellaan elättämään itsensä viiden vuoden kuluttua. Uusiin vaatimuksiin voidaan varautua oman osaamisen päivityksellä ja koulutuksella, mikä vahvistaisi osaamista nykyisissä työtehtävissä. Samalla voidaan suuntautua uusille osaamisalueille ja ylläpitää työmarkkinakelpoisuutta. Ornamon vuoden 2015 työmarkkinakyselyjen mukaan kuitenkin vain alle 40 prosenttia palkansaajista koki, että heillä on hyvät mahdollisuudet päästä oman talon ulkopuoliseen koulutukseen.

Silti osaamisen ylläpito ja päivitys ovat inhimillisen pääoman huoltoa ja kunnossapitoa, mikä vahvistaisi osaamista nykyisissä työtehtävissä ja jonka avulla voidaan suuntautua uusille osaamisalueille ja ylläpitää työmarkkinakelpoisuutta. Koulutus edesauttaisi myös urakehitystä. Ornamon aiempien työmarkkinakyselyjen mukaan tärkein osaamisen ylläpidon muoto on kuitenkin työntekijöiden omatoiminen tiedonpäivitys. Seuraavina tulevat kokemusten vaihto työkollegojen kanssa, lyhytkestoisille kursseille osallistuminen ja muu työssä oppiminen (työn kierto).

Oman talon ulkopuolisen koulutuksen esteinä ovat usein ajanpuute, vaikeudet irrottautua meneillään olevista työtehtävistä, sopivan koulutustarjonnan puute ja koulutuksesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset. Tilannetta voidaan parantaa, kun kehitetään tietoverkkojen kautta tapahtuvaa sähköistä oppimista ajasta ja paikasta riippumatta. Koulutusta kannattaa kehittää myös sisällöllisesti, sillä ongelmien

ratkaisutaidot, kyky hallita ja hahmottaa kokonaisuuksia, organisointikyky sekä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot ovat asioita, jotka lisäävät työn tuottavuutta.

(Lähde: Ornamon Muotoilualan työmarkkinatutkimus 2016 / Pekka Lith Consulting)

# 2 Valmennuskokeilun asetelma ja tavoitteet

## 2.1 Lähtökohta ja osapuolet

Ornamo, henkilöstöpalveluyritys Opteam sekä uutis- ja sisällöntuotantoyhtiö Mediahub Helsinki toimivat yhteistyössä Muotoilutyön uudet muodot -hankkeessa kokeillakseen uudenlaista työllistymisen mallia luovalle alalle. Keskeinen tavoite oli ymmärtää, millaisia ovat yksilölliset uudenlaiset työvalmiudet ja miten niitä voi kehittää. Alatavoitteena oli löytää uudenlaisia ja toimivia valmennusmuotoja korkeastikoulutetuille asiantuntijoille, joiden tulee työllistyäkseen oppia uusia työelämätaitoja. Kokeilussa koottiin myös tietoa ja ymmärrystä valmennuksiin osallistuvien omakohtaisen kokemuksen kautta.

Valmennuskokeilun pilottiryhmään valittiin syyskaudeksi 2016 viisitoista muotoilijaa, joille tarjottiin uuden työelämän ryhmävalmennuskokonaisuus. Valmennuksen tavoitteena oli tukea joustavan ammatti-identiteetin omaksumista vertaistyöskentelyn, itsereflektion, tiedostavan läsnäolon ja yhteissuunnittelun keinoin. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa henkilökohtaisia työelämätaitoja ja työmarkkinaosaamista. Pilottiryhmältä kerättiin koko valmennuskauden ajan jatkuvaa palautetta etenkin sähköisin kyselyin. Lisäksi Ornamon samaan aikaan toteutetun vuosittaisen Muotoilualan työmarkkinatutkimuksen teemakysymykset käsittelivät uusien työn muotojen teemaa, mistä saatiin laajempi tutkimusaineisto aiheesta.

## 2.2 Ryhmän valintakriteerit

Hakemuksia valmennukseen saatiin Ornamon jäseniltä yhteensä 53 kpl. Valintaprosessi oli kaksijakoinen:

- 1) Ornamon työryhmä karsi hakijamäärän 30 henkilöön. Kriteereinä olivat valmennuspäiviin sitoutuminen sekä "valmiudet uramuutokseen" (sähköinen kysely).
- 2) Opteamin kolmen psykologin tiimi karsi puhelinhaastatteluun osallistujat 15 henkilön ryhmäksi. Puhelinhaastatteluissa painotettiin henkilökohtaista motivaatiota, oppimishalua, työkokemusta, taitoa sanallistaa omaa osaamistaan sekä työtulevaisuusnäkyviä.

Valmennuskokeiluun valittiin motivoituneita, keskenään erilaisen taustan omaavia ammattilaisia.

## 2.3 Valmennussuunnitelma

Lähtökohtaisesti valmennusta suunniteltiin kokeiluna, jossa etsittiin keinoja ja sisältöä tukea osallistujien ammatti-identiteetin muutosta, hyvinvointia ja (työssä)oppimista sekä nostaa heidän työmarkkina-arvoaan. Samalla tavoitteena oli oppia ja ymmärtää, miten ylipäätään voi tukea kokeneen ammattilaisen ammatti-identiteetin monimuotoistumista. Olettamuksena oli, että ammatti-identiteetin ja ammatillisen minäkuvan venyttäminen lisäisi työllistymisen edellytyksiä tulevaisuudessa.

Valmennuksen keskeisimmät menetelmät:

- Vertaistyöskentely yhdessä muiden osallistujien kanssa
- Itsereflektio: Itsetuntemuksen lisääminen itsereflektion ja ryhmän sekä valmentajien antaman palautteen keinoin
- Tietoisen läsnäolon harjoitteet: oman intuitiivisen kokemustiedon tunnistaminen ja kyseenalaistaminen tietoisen läsnäolon keinoin
- Valmennuksen teemoihin liittyvän substanssiedon jakaminen sekä keskustelut
- Muotoilun menetelmistä hyödynnettiin co-creation - ja prototyyppi -menetelmiä

- Mentorointi
- Osallistujien omat ja yhteiset välitavoitteet
- Viitekehyksenä inspiroi mm. Kati Korhonen-Yrjänheikin artikkeli *Yhteisöllinen oppiminen: Miksi, mitä ja miten?*

**Valmennus koostui kuudesta modulista, jotka kuvataan seuraavaksi.**

### **1. Moduli: Itsetuntemus ja vuorovaikutus**

Ajankohta: 20.9.2016 klo 8.30-15.30

Toteuttaja: Opteam

Ennakkotehtävänä Insights Discovery -persoonallisuustestin täyttäminen

- Insightsin peruseriaatteet • Insights-värimaailma • Jungin preferenssit • Oma profiili ja sen tulkinta
- Tunnistetaan erilaiset persoonatyytit ja niihin liittyvät tavat olla vuorovaikutuksessa, työskennellä, motivoitua ja tehdä päätöksiä
- Tunnistetaan valmennusryhmän vahvuudet ja kehityskohteet valmennuksen tavoitteiden näkökulmasta

### **2. Moduli: Ryhmäytyminen, tiimidynamiikka, tavoitekeskustelu**

Ajankohta: 18.10.2016 klo 08.30-12, 13-15.30

Toteuttaja: Opteam & mentori Kirsimari Kärkkäinen

- Miten luon yhteyden muihin, miten haluan, että minuun ollaan yhteydessä? • Minkälaiset ovat sosiaaliset taitoni ja motivaationi? • Miten tuemme toisiamme tämän hetken tilanteessa ja miten muodostamme tiimin, jossa vallitsee avoimuus ja luottamus?
- Tavoitteet itselle ja valmennusryhmälle sekä sopimus etenemisen seurannasta
- Mitä muut ihmiset odottavat minulta ja mitä minä heiltä? • Mitä parhaimmillani tuon tähän tiimiin?

- Oman stressikäyttäymisen tunnistaminen ja sitä kautta parempaan stressinhallintaan
- Interaktiivinen ja keskusteleva moduli sisältäen paljon erilaisia tehtäviä. Myös ryhmäsparrausta ja oman osaamisen konseptointia palvelumuotoilun keinoin. Osaamisen konseptoinnilla alustettiin seuraavan valmennuksen pitchaus-osuutta.

### **3. Valmennus: Oman osaamisen kaupallistaminen ja pitchaustaidot**

Ajankohta: 2.11.2016 klo 8.30-15.30

Toteuttaja: Ornamon lakimies ja työelämäasiantuntija Iiris Adenius & pitchausasiantuntija Elsa Ervasti

- Alustus ja yhteistä työskentelyä ammattieettisten ohjeiden, työelämän pulmatilanteiden ja yrittäjätoiminnan ja kannattavan yrittäjyyden perusasioista
- Tukea ja tietoa siihen, miten omasta intohimosta voi tehdä kannattavan ammatin
- Harjoituksia oman osaamisen pitchaamista asiakkaille start up -asiantuntijan johdolla
- Henkilökohtaisia harjoituksia, pari- ja ryhmätehtäviä ja workshop-tehtäviä

### **4. Valmennus: Vuorovaikutus, läsnäolo, heittäytyminen**

Ajankohta: 16.11.2016 klo 8.30-12, 13-15.30

Toteuttaja: Opteam & some-asiantuntija Aurora Airaskorpi

- Välitehtävän purku
- Ympäristön suosituimmuusjärjestys (olenko parhaimmillani yksin, kahden kesken vai ryhmässä).
- Miten läsnäolo ja rentous vaikuttavat työntekooni, hyvinvointiini sekä yhteyden luomiseen muihin ihmisiin?
- Hetkeen ja tilaisuuteen heittäytyminen sekä pelkojen tunnistaminen ja ylittäminen. - Uusi tapa ajatella tulevaisuutta ja työntekoa – turvallisuus



itsevarmuudesta ja luottamuksesta omiin taitoihin. • Innostusta työhön uusien haasteiden kautta, kun työtilanteet vaihtuvat.

- Henkilöbrändäys ja työmahdollisuuksien luominen sosiaalisessa mediassa.

## **5. Valmennus: Tavoitteiden tarkastelu, reflektointi ja muutoksen havainnointi**

Ajankohta: 30.11.2016 klo 8.30-15.30

Toteuttaja: Opteam

- Tavoitteiden toteutuminen tähänastisen valmennuksen aikana • Mitä olen oppinut? • Mitä vielä tarvitsisin? Mikä on ollut itselleni jo nyt tärkeää?
- Miten menemme eteenpäin valoisaan tulevaisuuteen? Miten voisimme yhdessä tukea toisiamme jatkossakin?

## **6. Valmennus: Työvälineitä ammatti-identiteetin uudistamiseen ja epävarmuuden sietoon**

Ajankohta: 14.12.2016 klo 8.30-15.30

Toteuttaja: Jukka-Pekka Heikkilä, Humap

Valmentaja alustaa ja fasilitoi keskusteluja ja työskentelyä omien menetelmiensä mukaisesti

- Elämänhallinnan ylläpitäminen epävarmuudesta huolimatta
- Epävarmuuden motivoivat puolet, muutoskyvyn ja asenteen kehittäminen
- Lisäteemoina mm. systeemiällyn ja robotiikan mahdollisuudet alalle
- Valmennuksen jälkeen vielä pieni loppukeskustelu valmennettavien, Opteamin ja Ornamon kanssa.

## **2.4. Kokemusten kokoamista ja arviointia**

Kokemuksia ja osallistujien henkilökohtaisia havaintoja heidän henkilökohtaisesta oppimisprosessistaan koottiin jokaisen valmennusmodulin jälkeen sähköisellä kyselyllä. Modulien 4 ja 6 jälkeen tämä tehtiin muita moduleita laajemmalla kyselyllä. Koko valmennuksen päättyessä kokeilua arvioitiin yhdessä ryhmän ja valmentajien kanssa.

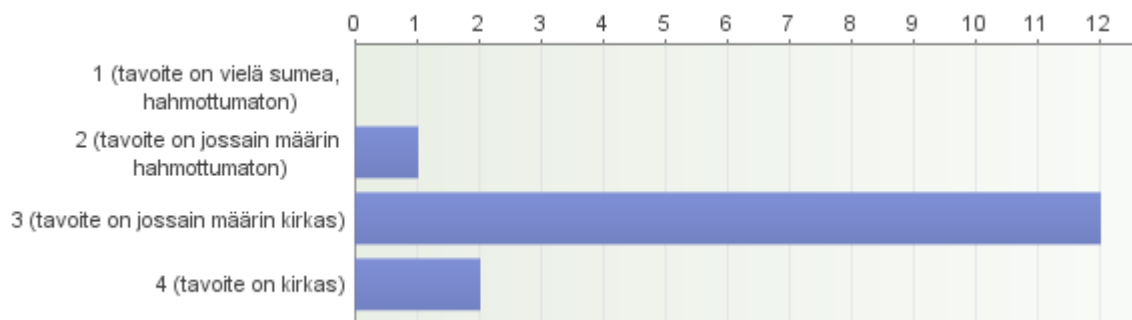
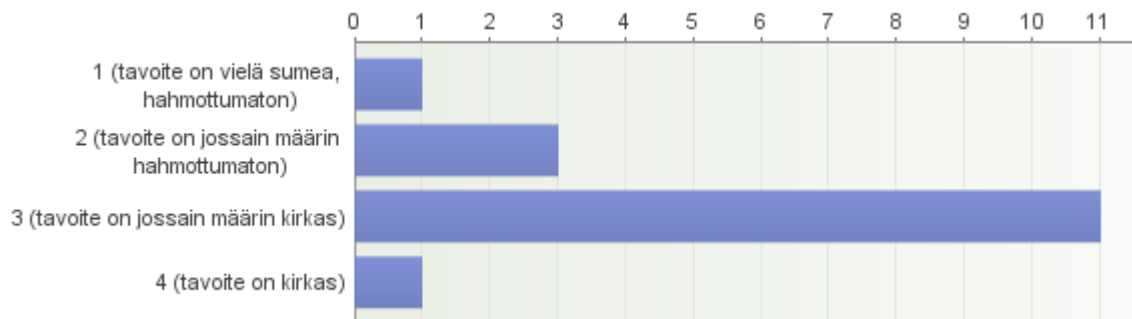
# 3 Osallistujien kokemukset valmennuksesta

## 3.1 Ryhmä kokonaisuutena

Osallistujien kokemukset olivat keskenään hyvin erilaisia. Osalle valmennus antoi tavoitteiden mukaisia lisävalmiuksia, osalle ei. Alla vertaillaan osallistujien kokemusta ensimmäisen ja viimeisen valmennusmodulin ajalta.

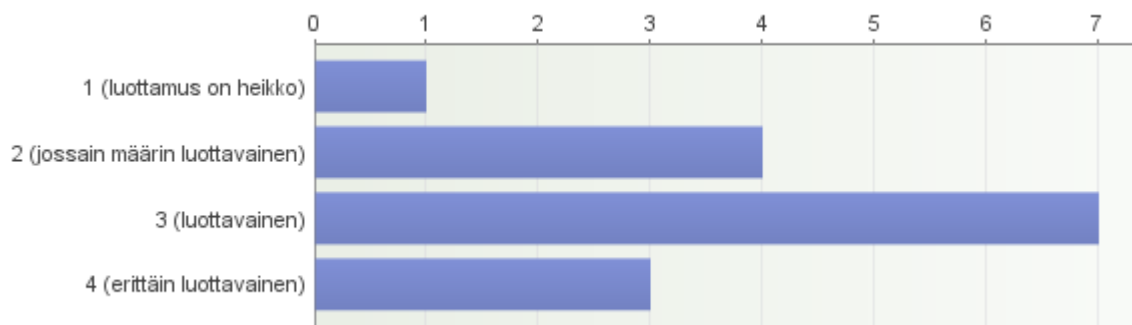
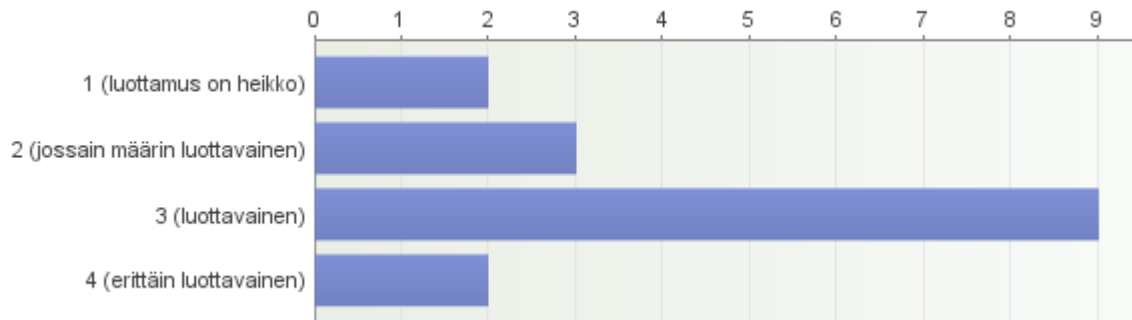
Kuinka kirkas tavoitteesi omasta työtulevaisuudestasi on juuri nyt (mitä, miten, kenelle haluaisit tehdä töitä)?

Valmennuksen 1 jälkeen (ylempi) ja valmennuksen 6 jälkeen (alempi kuvaaja):



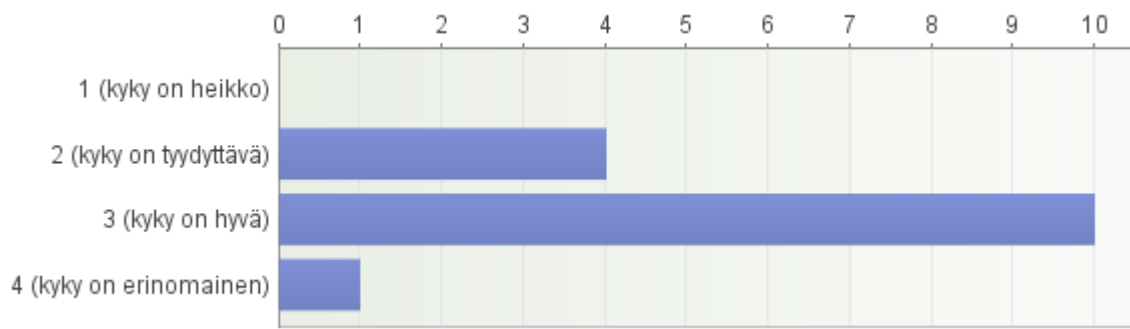
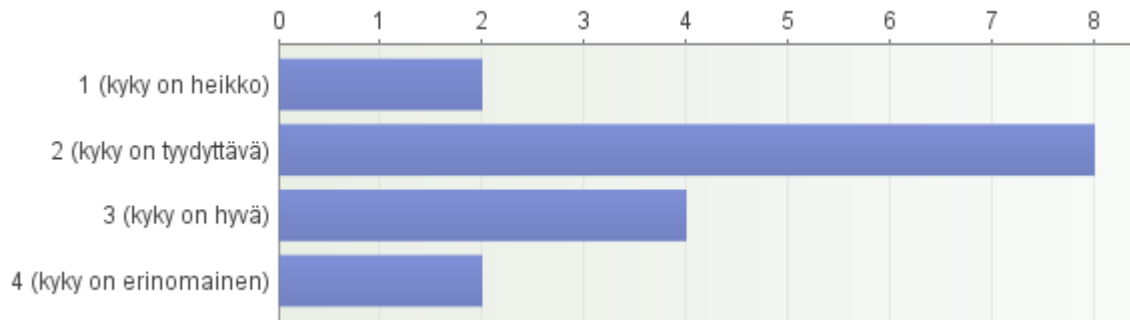
Miten luottavaisin mielin olet juuri nyt työtulevaisuutesi suhteen?

Valmennuksen 1 jälkeen (ylempi) ja valmennuksen 6 jälkeen (alempi kuvaaja):



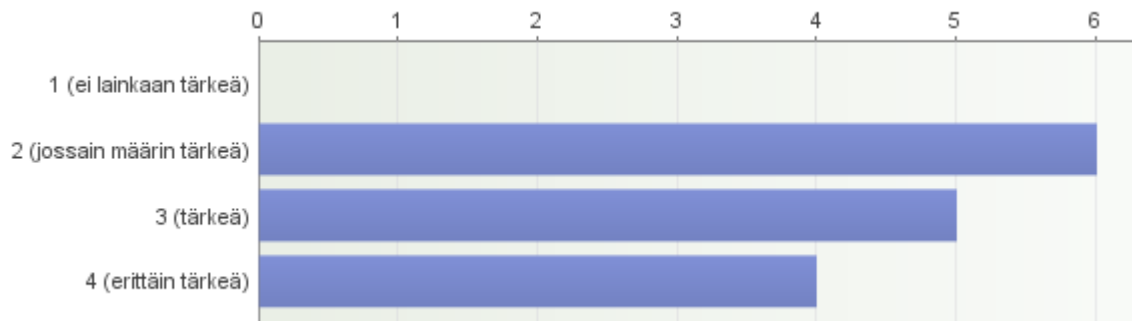
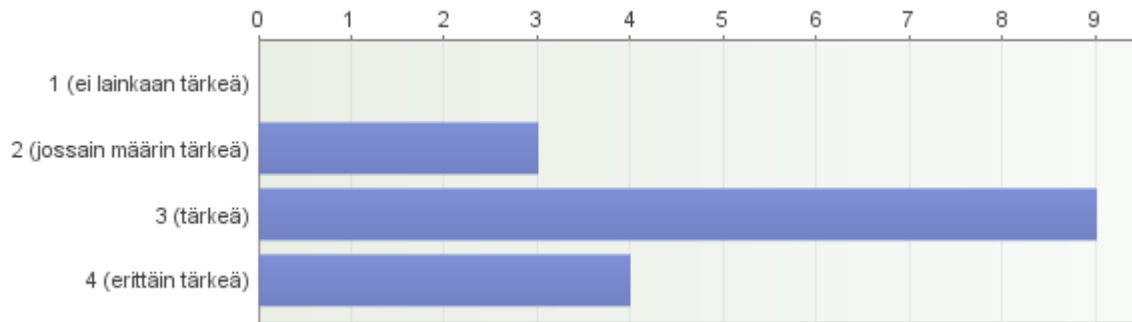
Miten tällä hetkellä arvioit omaa kykyäsi pitchata oma ammatillinen osaamisesi jollekin työn tarjoajalle (kuinka konkreettisesti osaat kuvata osaamisesi hyödyt)?

Valmennuksen 1 jälkeen (ylempi) ja valmennuksen 6 jälkeen (alempi kuvaaja):

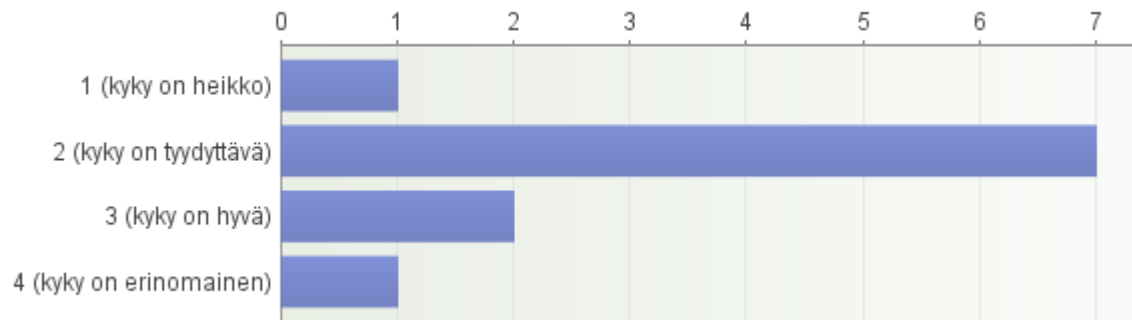


Miten tärkeäksi koit ryhmän ja valmentajan tuen merkityksen?

Valmennuksen 1 jälkeen (ylempi) ja valmennuksen 6 jälkeen (alempi kuvaaja):



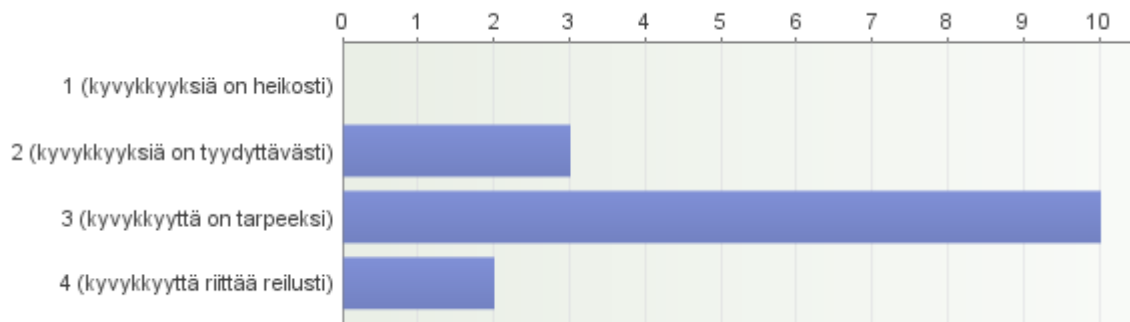
Miten tällä hetkellä arvioit omaa kykyäsi esitellä osaamistasi (tai yrityksesi tarjoamia tuotteita tai palveluita) verkossa ja sosiaalisessa mediassa?



Viimeisen valmennuksen teemana oli osin muutosjoustavuus ja sitäkin pyydettiin loppukyselyssä arvioimaan. Luottamusta kyvykkyyteen selvitä työelämän jatkuvasta epävarmuudesta tuntui löytyvän - mikä luovalla alalla toimimiselle melkein nykyään on

edellytyskin. Joustavuus ei kuitenkaan ehkä näkynyt ammatti-identiteetin joustavuutena, mikä olisi tärkeä keino työelämän ristiaallokossa luovimiseen.

Miten arvoisit omaa muutosjoustavuuttasi - koetko, että sinulla tällä hetkellä on tarvitsemiasi kyvykkyyksiä selvittää työelämän jatkuvasta epävarmuudesta?



**Ymmärtääksemme valmennuksen hyödyllisyyttä syvällisemmin ryhmittelimme osallistujat neljään ryhmään.** Luottamuksellisuudesta johtuen tässä raportissa ryhmiä kuvataan hyvin lyhyesti.

### 3.2 Suunnittelijasta muotoilujohtajaksi

Osalla valmennettavista tulevaisuuden tavoitteena oli siirtyminen johtotehtäviin tai vaativiin asiantuntija-/ konsultointitehtäviin. He suhtautuvat työtulevaisuuteensa pääsääntöisesti luottavaisesti.

### 3.3 Vakiintunut tekijä hakee lisähaasteita

Tähän ryhmään kuuluvia osallistujia yhdisti kaksijakoinen tilanne, jossa työtulevaisuus herätti epävarmuutta siitä huolimatta, että he ansaitsivat toimeentulonsa omalla työllään.

### **3.4 Ansaintaa ja ammatti-identiteettiä pohtimassa**

Tämä ryhmä syntyi muotoilijoista, jotka olivat risteystilanteessa urallaan ja pohtivat uudenlaisia mahdollisia suuntautumisvaihtoehtoja. Monella oli jo kokemusta omasta yritystoiminnasta ja/tai freelancer-töistä.

### **3.5 Syväosaamisen rajoittavuutta pohtimassa**

Osallistujista erottui myös ryhmä, joka koki tulevaisuuden työmahdollisuudet omalla alallaan rajallisiksi. Heidän pohdintansa ja huolenaiheensa liittyivät siihen, miten saada omaa osaamista näkyville "olemassa olevan tittelin takaa".

Edellä kuvattujen erilaisten profiilien tunnistaminen on tärkeää työvalmennusten jatkokehityksen kannalta. Kokeilun perusteella näyttää järkevältä suunnitella valmennuksen sisältö vielä suuremmin sen mukaan, miten osallistujat luottavat omaan kykyihinsä tulevaisuudessa.

## **4. Huomioita, näkemyksiä ja heränneitä kysymyksiä**

### **4.1 Millainen on tulevaisuuden muotoilijan ihanteellinen osaamisprofiili?**

Valmennuskokeilu haastoi pohtimaan muotoilijoiden osaamisprofiileja. Useat osallistujat kokivat syväosaamisensa kapeaksi ja rajoittavaksi (osaamisen I-malli). Syvä- ja laajaa osaamista yhdistävä T-osaamisprofiilikkaan ei enää riitä työllistymiseen, vaan asiantuntijoiden työmarkkinoilla tarvitaan laajan yleissivistyksen lisäksi useita syväosaamisalueita. Useampi osaamisalue auttaa erottumaan muista työn etsijöistä ja monipuolistamaan työmahdollisuuksia.



Muotoilualalla on perinteisesti erikoistuttu yhteen materiaaliin ja suunnittelualueeseen. Kun taideteollisen alan työmahdollisuudet vähenevät, tästä seuraa haasteita yhteen kapeaan osaamisalaan sidottujen ammattilaisten työllistymiselle. Mikä on syväosaajan arvo ydinosaamisalueen ulkopuolella? Millainen on tulevaisuuden muotoilijan ihanteellinen osaamisprofiili? Olisiko sen syytä koostua laajasta yleissivistyksestä ja tarvitaanko useampia syväosaamisaloja?

Em. kysymyksiä pohti useampi valmennettava ja osa heistä oli jo lähtenytkin laajentamaan osaamistaan täydennyskoulutuksella. Muotoilualan koulutus on haasteiden edessä sekä koulutusmäärien että työllistymisen suhteen. Palveluyhteiskunta ja muut toimintaympäristötekijät asettavat uusia osaamistarpeita, jotka on tärkeä ottaa huomioon.

#### **4.2 Mitkä ovat muotoilijoiden osaamisvajealueita?**

Valmennus korosti sitä, että avoin asenne monenlaisia työmahdollisuuksia kohtaan on osa ammattiosaamista. Halu ja motivaatio muokkautua aina uusiin tiimeihin, töihin ja tilanteisiin on keskeistä. Tämä vaatii ammatti-identiteetiltä joustavuutta ja mukautuvuutta. Lähitulevaisuudessa muotoilijoiltakin todennäköisesti odotetaan vielä enemmän ammatillista joustavuutta – ja siihen on syytä jo alkaa varautua.

Valmennuksen suunnitteluun vaikutti Kati Korhonen-Yrjänheikin artikkeli *Yhteisöllinen oppiminen: Miksi, mitä ja miten?* Korhonen-Yrjänheikki kuvaa asiantuntijan osaamisen perustuvan itsetuntemukselle, tietoisuustaidoille, vuorovaikutustaidoille ja työskentelytapaosaamiselle. Ytimen ympärille hän hahmottaa substanssiosaamisen, oppimis- ja uravalmiudet, toimintaympäristöosaamisen (mm. digitalisaatio, kansainvälisyys) ja organisaatio- ja liiketoimintaosaamisen.

Näin jaotellen asenteen lisäksi tarvetta olisi syvemmälle itsetuntemukselle ja toisaalta sosiaalisille taidoille ja ketteryydelle työskennellä erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa. Tähän linkittyy myös työskentelytapaosaaminen, kuten kuuntelemisen taito ja aito asiakaslähtöisyys. Muotoilualan koulutus on perinteisesti painottanut oman taiteellisen näkemyksen löytämistä. Nykytilanteen valossa näyttää siltä, että tämä ei riitä työllistymiseen.

### 4.3 Oman osaamisen sanoittaminen ja myynti osana asiantuntijatyötä

Yksi keskeisistä kysymyksistä jo valmennuksen suunnitteluvaiheessa oli, mitä muotoilijoiden osaaminen oikeastaan on ja miten sitä tulisi myydä. Keskustelua muotoilun kaupallistamisesta ei ole juuri käyty, eikä alalla ole selkeitä myynnin käytäntöjä.

Suuri osa valmennettavista muotoilijoista koki oman osaamisensa ja palvelutarjontansa sanoittamisen vaikeaksi. Perinteisesti em. sanoittamista ei ole laajasti tarvittu, koska muotoilualalla työntekijät ovat olleet alan sisäisiä palveluntuottajia tai tehneet töitä perinteisille (tuotemuotoilun tai tilasuunnittelun) muotoiluyrityksille. Mikäli asiakkaita etsitään muilta toimialoilta, on myyntiargumenttien ja myynnin prosessien oltava kunnossa.

Valmennettavat pohtivat, onko myyntityö yksittäisten muotoilijoiden vastuulla. Vaihtoehtoja ei tosin tunnut keksittävän: ovatko henkilöstöpalvelualan yritykset vastaus haasteeseen ja miten myynnin voisi organisoida? Myynti-sana on ylipäätään kutsumusalalla monille "luoltaantyöntävä". Tulevaisuudessa kuitenkin lähes kaikki asiantuntijatyötä tekevät joutuvat – tavalla tai toisella – myymään omaa osaamistaan tai asiaansa: pitchaamaan ideoita, lobbaamaan työnantajan agenda, pyrkimään vaikuttamaan sidosryhmiin ja vaikuttajiin. Tästä ns. piilomyynnistä syntyy parhaassa tapauksessa paljon puhuttuja piilotyöpaikkoja, kysyntää piilo-osaajille ja piiloliikevaihtopotentiaalia. Entä mitkä ovat muotoilun piilevät käyttötarkoitukset ja muotoilualan piilomarkkinat? Pilottihanke antaa Ornamolle arvokasta pohjaa lähteä etsimään vastauksia näihin kysymyksiin.

Yksi alan haaste lienee muotoilualalla yleisemminkin esiintyvä introverttiys, mistä keskusteltiin myös valmennusryhmässä. Se saattaa vaikuttaa halun olla esillä ja "tyrkyttää" itseään ja ajatuksiaan. Ohjausryhmän keskusteluissa huomioitiin, että luovien, älykkäiden toimijoiden aloilla (kuten kirjallisuus, musiikki tai huippu-urheilu) onkin usein käytössä agenttimalli myyntiin ja edustukseen. Muotoilualalla agenttitoiminta ei

kuitenkaan ole aktivoitunut, mutta voisiko alalle olla kehitettävissä muita myynnin ulkoistuksen tapoja?

#### **4.4 Työ vai harrastus**

Työn ja toimeentulon liitto on vahva. Tulevaisuudessa se saattaa kuitenkin alkaa rakoilla, jos palkkatyötä ei enää riitä kaikille. Mikä erottaa osa-aikaisen tai satunnaisen tekijän harrastelijasta? Muotoilualan uskottavuuden takia on tärkeää säilyttää alan arvostus ja palkkiotaso. Myöskään suurta korkeakoulutuspanostusta satunnaistoimintaan on vaikeaa perustella. Mistä siis pääansaintaa, jos taideteollinen tuotemuotoilu alkaa liian usein jäädä sivubisnekseksi? Ja toisaalta: onko taloudellinen arvo työn ainoa arvo, onko työ arvokasta vain, jos sillä on markkinoilla riittävästi kysyntää?

## **5 Miten valmentaa tulevaisuuden työelämään**

### **5.1 Ryhmävalmennuksen hyödyt**

Valmennuskokeilun tavoitteena oli löytää uudenlaisia ja toimivia valmennusmuotoja korkeakoulutetuille asiantuntijoille, joiden tulee työllistyäkseen oppia uudenlaisia työmarkkinataitoja. Valmennuksella perusteella näitä taitoja voidaan lisätä, kokeilu osoitti. Osallistujien kokemuksissa oli vaihtelua, mutta valmennuksen päätyttyä kerätyissä palautteissa lähestulkoon jokainen koki erityisesti ryhmävalmennuksen hyväksi.

Ohjausryhmässä keskusteltiin siitä, olisiko vieläkin syvempi ryhmäytyminen ollut valmennuksen tavoitteiden kannalta tärkeää. Yksilöllinen oppiminen nähtiin kuitenkin tärkeämmäksi kuin tiivis ryhmähenki. Toisaalta valmennusryhmää olisi voinut jakaa pareihin tai kolmen hengen ryhmiin, mikä olisi voinut helpottaa joidenkin osallistumista – henkilökohtaisista ominaisuuksista riippuen. Myös vaihtuvat valmentajat varmasti haastoivat tilannetta. Valmennettavien palautteissa ehdotettiin myös valmennuksen jatkamista tai jakamista vuoden aikajanelle. Ryhmätapaamisten välille ehdotettiin yksilövalmennusta ja -sparrailua. Lisäksi osallistujat olisivat toivoneet enemmän tukea yhteistyöprojektien synnyttämiseen valmennuksen aikana.

Kokonaisarviona toteamme, että ryhmävalmennus olisi jatkossakin hyvä muoto, mutta siihen kannattaisi yhdistää yksilövalmennusta ja mahdollisesti myös pari- tai pienryhmäjakoa. Ammatti-identiteetin venyttämiseen liittyvät asiat vaativat syvällistä pohdintaa ja mahdollisimman kattavaa tukea.

## **5.2 Toimintatapojen muutostarpeita ja mallintamisen mahdollisuuksia**

Työelämän ja muotoilualan murros haastavat Ornamoa toimialajärjestönä pohtimaan strategiaansa, edunvalvontatyötään ja jäsenpalvelujaan uudesta näkökulmasta.

Muotoilutyön uudet muodot -hanke tarjoaa arvokasta pohjaa sille, miten Ornamo voi parhaiten palvella jäseniään tulevaisuuden työelämässä. Tämä vaatii mahdollisesti uusia strategisia kumppanuuksia sekä myös muiden alan toimijoiden haastamista mukaan muutokseen. Pilottihanke oli Ornamolta uusia aluevaltaus muuttuviin työmarkkinoihin, joiden pelisääntöihin haluamme myös jatkossa olla etujoukoissa vaikuttamassa.

Muotoilijuuden määritelmäkin on muutoksessa, kun koulutus ei enää (yksin) määritä ammatti-identiteettiä. Esimerkiksi palvelumuotoilutyötä tehdään hyvin monista eri koulutuslähtökohdista. Palvelumuotoilukentän parempi järjestäytyminen onkin yksi tulevaisuuden edunvalvontakysymys – se on digi- ja asiakaskokemusalojen kanssa osa uusia aloja, joilla ei vielä ole yhtenäistä palvelurakennetta ja pelisääntöjä. Alat ovat organisoituneet verkostomaisesti, minkä vuoksi ne voisivat soveltua hyvin pilotiksi uuden työelämän palveluita kehitettäessä.

Yksi hankkeen herättämistä keskeisistä kysymyksistä on myös se, missä ovat muotoilualan työt nyt ja tulevaisuudessa ja keiden niitä tulisi välittää. Monialainen verkostorakenne voisi mahdollistaa töiden välityksen ja työnetsijöiden itseohjautuvan verkottumisen keskenään eri työprojekteihin joustavasti. Monialaisten tiimien outsourcingiin erikoistuneille palveluille voisi myös olla kysyntää. Esimerkiksi IT-alan projekteihin voisi siten vaivattomasti hankkia käyttöliittymämuotoilijan osana kokonaishankintaa.

Henkilöstöpalvelualan yrityksilläkin on varmasti mahdollisuuksia toimia työllistämiskanavana, vaikka vielä toistaiseksi sosiaaliset verkostot ovat pienellä alalla korostunut työnvälitysväylä. Erityisesti uusille työmarkkinoille suuntautumisessa henkilöstöpalvelualan yritykset voisivat olla suureksi avuksi.

Muotoilun myynnissä on syytä erottaa selvästi toisistaan tuotemuotoilu, tilasuunnittelu ja palvelumuotoilu; näistä puhutaan turhan usein yhdessä muotoiluna, vaikka alojen osaajien palvelutarjoamilla ja potentiaalisilla asiakkailla on suuret erot. On myös tärkeää tarkastella sitä potentiaalia, joka piilee muotoilu-termin ulkopuolella. Esimerkiksi asiakaskokemusasiantuntijat, erilaiset fasilitaattorit tai käyttöliittymäsuunnittelijat kuuluvat samaan työkenttään.

Valmennushankkeen myötä kiteytyi muotoilualan koulutuksen sisältöihin vaikuttamisen tärkeys. Muotoilijoiden koulutus ei tällä hetkellä kaikilta osin vastaa työelämän tarpeita. Valmennuskokeilu ja valmennettavat henkilökohtaisestikin antavat esimerkkejä haasteista, joihin on syytä yhdessä tarttua koulutussisältöjä ja -määriä haastaen.

Työelämän lisäksi koko muotoiluala on historiansa suurimman murroksen silmässä ja useita muutosaaltoja tulee alan yllä risteämään. Tärkeintä on, että tekijöille riittää työtä, työn markkinat pyörivät ja hyvinvointi ja työn tekemisen mielekkyys säilyy.