

The impact of Covid-19 in the technological dependence of employees in the creative industries, and the effects on their creative behavior

Erasmus University

Erasmus School of History, Culture, and Communication

Media Studies Programme: Media & Creative Industries

Student Name: Sauer, Ada Saraste

Student Number: 470094

Supervisor: Dr. Fred Lund

Master's Thesis

July 24th, 2021

1: Table of Contents

1. <i>Introduction</i>	1
2. <i>Theoretical framework</i>	5
2.1 Organizational culture theory	6
2.2 Communication theory.....	7
2.3 Technology and humans	8
2.4 Collectivistic culture	9
2.5 The analytical framework	10
3. <i>Methodology</i>	13
3.1 Data collection and methodology	13
3.2 Method of analysis.....	18
3.2.1 Grounded Theory	18
3.2.2 Coding.....	19
4. <i>Results and discussion</i>	21
4.1 Overview.....	21
4.1.1 Pre Covid-19	21
4.1.2 Soon after COVID-19 hit.....	25
4.1.3. One year into COVID-19.....	27
4.2 Technology impacting the organizational culture.....	28
4.2.1 Technological Implications on the organizational environment.....	29
4.2.2 Technological implications on the communication culture	30
4.2.3 Technological implications on the organizational emotional and cognitive culture ..	32
4.2.4 Collectivistic and individualistic organizational culture.....	32
4.3. Work habit disruptions.....	34
4.3.1 Technology relocating the organizational focus of employees.....	36
5. <i>Conclusion</i>	41
5.1 Summary	41

5.3 Sub Question 1	43
5.4 Sub Question 2.....	44
5.5 Research question	45
5.6 Societal Relevance	46
5.7 Limitations and future research	47
6. <i>References</i>	49
<i>Appendix</i>	58
1. Focus group form (Introduction and Geographic details).....	58
2. Coding.....	61
3. Transcripts with coding.....	67
Focus group 1.....	67
Focus group 2.....	83
Focus group 3.....	101

1. Introduction

Humans and technology have a long, complex relationship, which has impacted the organizational structures through four industrial revolutions (Schwab, 2016). The past three industrial revolutions have mainly impacted the production processes of goods and services. Through the first industrial revolution, technology was developed to mechanize production. In the second revolution, humans developed technologies for mass production, and in the third industrial revolution, humans created information technologies for automated production. The current revolution is a continuance of the third. The divisions between the physical, the digital and the biological spheres are becoming less distinct, due to merged technologies (Schwab, 2016). The organizational culture has faced changes along with the industrial revolutions, as by new disruptive technologies emerging the organizational structures change (Schwab, 2016). Well-structured information and communication technologies are a lifeline for organizations (Chewing, Lai & Doerfel, 2012). In a time of crisis, communication gaps are bridged with the correct technological tools and software. Organizations use technology strategically with both long- and short-term goals in mind (Chewing, Lai & Doerfel, 2012).

This study investigates the increased use of technology in creative industries and the effects on employee creativity. This research was conducted during the Covid-19 pandemic; therefore, both the data collected and the analysis process will take this pandemic into account. During Covid-19, creative teams faced limited social encounters (Bartik et al., 2020). Therefore, this study emphasizes the different effects that working from home has had on the organizational culture of creative industries. However, this study aims to understand the impact of technology on the creative nature and the organizational life of creative employees. Creativity is strongly correlated to team social capital; innovative and creative projects benefit from bridging networks as this opens doors for new opportunities and unconventional ideas (Han, Han & Brass, 2014). Three main concepts are emphasized: creativity, information and communication technologies, and organizational culture. These concepts are sought after and analyzed in detail through literature reviews and the data collected from the focus groups.

As with anything and everything, it is valuable to understand the impacts of sociotechnical systems on our societies. Sociotechnical systems are when technology and human labor (and social relationships) intertwine and create solid and complex relationships

through regular interaction (Pfaffenberger, 1988). Since technology and society are strongly interconnected, we are developing an increasing number of sociotechnical systems within our societal structure (Jackson, 2002). The same socio-technical systems are created in the workplace, leading to an impact on the traditional creative culture of employees and their organizational structure (Pasmore et al., 2018). Due to the pandemic, organizational structures have been shaken up and forced to increase their reliance on information and communication technologies. Hence, sociotechnical systems in creative industries have adapted to the COVID-19 led organizational change (citation). Individuals experience technology differently, and they continue to adjust their working methods alongside current developments (Jackson, 2002; Downey, 1998). As teams and individuals have unique socio-technical systems, an interesting point of this study is to understand how creative employees utilize technology amongst their creative work.

The investigative gap currently lies in understanding how the current industrial revolution and the side effects of COVID-19 have changed the creative culture of creative employees and the organizational culture of creative industries. There is a limited empirical understanding of the impacts of newly developed computer software that enhance work from home on the traditional organizational culture. These software's include Zoom, Miro, Figma, and Google Teams. Previous studies emphasize how digital information and communication technologies create unique opportunities for organizations outside of the traditional IT field (Ahmed et al., 2015; Chew, 2015). Combining technical and human competencies functions as a strategic gateway to accessing new information sources and converging independent industries together (Leonardi, 2011; Chew, 2015). Naturally, these opportunities attract organizations and industries to follow technological developments. Advanced technologies are almost a requirement for the organizational structure of an industry, as this increases the employees' access to resources, and therefore their social capital (Abbasi, Vassilopoulou & Stregioulas, 2017; Han, Han & Brass, 2014). Such a technology-driven climate has the potential to unfold new opportunities for both creative organizations and creative employees. Therefore, it is essential to gain a well-rounded understanding of the potential benefits and shortcomings of the software which employees rely on while working from home.

Most creative organizations are often worked on in teams run by individuals with innovative minds who brainstorm and bounce ideas off one another. These interactions have proven to be necessary amongst creative teams (Han et al., 2017). As virtual teams are becoming more prominent through globalizing work environments and remote working structures, creative team environments often suffer from distrust, differences in technological

proficiency, personality differences, and generational differences in views (Han et al., 2017). As virtual teams increase in popularity, creative employees have invested more energy in building relationships than completing tasks (Amabile et al., 2005; Han et al., 2017). The developments that software technologies have gone through and organizational changes across industries due to COVID-19 have potentially pushed creative employees to find new ways to stimulate team-driven creativity through virtual settings. By using the emotional and cognitive culture to understand the role of technology in organizational and creative processes, this research aims to understand the implications which the current use of communication technologies has on teams-driven projects and their creative outcomes.

The emotional and cognitive culture is strongly tied to organizational culture (Barasade & O'Neill, 2016). Acknowledging all potential variables that impact the organizational culture is essential to the success of a business (Barasade & O'Neill, 2016). During COVID-19, firms must evaluate the potential effects that technology changes have had on the organizational culture, especially in terms of human contact. Understanding the importance of the emotional and cognitive elements in an increasingly technologically driven creative organizational culture is essential due to the potential effects on the creative flow of employees.

This study uses Reaktor, an IT consultancy company that specializes in design, strategy, and technology, as a case study. This 20-year-old company has been recognized as a leader in its sector (Kurki & Wilenius, 2016). The founders wanted to develop an organization that stood apart from the bureaucratic elements of traditional offices. (Kurki & Wilenius, 2016). In the previous years, Reaktor has received awards for being the best place to work in Finland and the whole of Europe (Kurki, Pura & Wilenius, 2016). Reaktor is an organization that offers quality customer service with a high-level employee-to-customer performance alongside strong worker fulfillment and satisfaction (Kurki, Pura & Wilenius, 2016). Considering that Reaktor is a highly developed technology company with a deeply rooted focus on creative work, its employees greatly understand technology and creativity and their intertwined effects on one another.

Regardless of Reaktor being the main case study in this research, a few employees from outside of Reaktor were included in the study to gain more depth in understanding creative employees and technology. These employees are creative entrepreneurs who work in fashion and literature. Gaining a more comprehensive range of perspectives give the opportunities for leading conclusions and gaining answers to the research questions which apply for not only creative individuals who work for larger organizations, but also individuals who for themselves or individually with other companies

This research is shaped around the following research question: *How has COVID-19 impacted the relationship between technology and creative employees in the workplace?* The sub-questions raise the topics of creativity and emotional and cognitive culture. These are as follows: *To what extent do employees utilize technology within their creative thought processes?* And *How does the power of technology impact the emotional and cognitive culture of creative employees?* The sub-questions will take the timeline of COVID-19 and pre-pandemic times into consideration.

By introducing the case study and declaring background understanding on the area of research and the specific research questions, it is appropriate to move onto the theoretical framework. The theoretical framework introduces the theories of organizational and communication theory. The framework, which adds structured visuals in understanding the theories and the literature in the data, is presented alongside the literature review.

2. Theoretical framework

The theoretical framework consists of the organizational culture theory and the communication theory, both of which are used to analyze the collected data and build an analytical framework. These theories were the most appropriate to use, as both offer significant support for organization-based research (May & Mumby, 2004). As this research aims to understand relationships between information and communication technologies and creative employees, an analytical theory that allows for an in-depth understanding of significant communication characteristics and organizational culture is vital for the study's validity (May & Mumby, 2004). The concepts covered through this research include the increased use of technology, organizational culture, the developing socio-technical systems, and emotional and cognitive culture. These concepts are then explored and analyzed through the organizational culture theory and the communication theory.

This thesis aims to understand the impact of technology on creative employees, creative employees' emotional and cognitive culture, and creative work habits in a more critical context. The literature review creates a foundation for advanced knowledge and opens doors for theory development (Webster, Watson, 2002; Snyder, 2019). The literature will also bring together a relevant contextual understanding of the organizational theory, organizational culture, and communication theory.

The creative industries in this study represent an organization which functions strongly through information and communication technologies, team based work, and creation of innovative and creative products or content (Stolarick, Mellander & Florida, 2010; Zhou & Verdburg, 2020). To deepen the understanding regarding the organization, which is used as a case study, the theoretical framework is shaped to fit Reaktor. Reaktor is a Finnish digital design-based creative organization. The organizational culture of Reaktor is promoted as being forward-thinking, down earth, and solution-driven. In the case of technological disturbances, this theory complements the existing culture. Through the collected data, it is possible to see whether the organizational data changes its fundamentals through the changes introduced by Covid-19 or whether the culture is enhanced. Reaktor holds a team-focused stable working environment. The impacts on this are then explored through the organizational communication theory.

2.1 Organizational culture theory

One of the primary theoretical lenses within this study is organization theory, according to Alvesson and Willmott (1996, pg. 762). “[organization theory] seeks to open up radically new understandings of organizational life that have a potential to promote new models of work that give voice to and promote critical reflection and autonomy” The definition uses the phrase ‘radically new understandings of organizational life’ (Alvesson & Willmott, 1996). This study focuses on current perceptions of what organizational culture consists of, therefore the overall understandings which Covid-19 has brought along.

The overall relevance of this theory to the study is its direct involvement in the relationship between technological changes which organizations face and changes in the working models of creative employees. The causal relationship between information technologies and organizational change might belong to a bigger sub-category of an organizational imperative in a company structure (Markus & Robey, 1988). An organizational imperative is a business mindset where all employees in an organization collectively work towards one similar goal: to generate profit or spread environmental awareness (Hart & Scott, 1975). The collective mindset of organizations and their shared goals and shared values build a strong organizational culture (Hart & Scott, 1975; Markus & Robey, 1988; May & Mumby, 2004). Therefore, if organizational structures face change due to technology, it is likely that human-developed information technologies were meant to disrupt the organizational structure to a more efficient one.

One would assume that generating an efficient organizational structure with information and communication technologies, which then increases the profitability of an organization, also creates satisfied employees (Markus & Robey, 1988). However, tight-knit organizations which have a robust organizational culture often see technology as a threat, as the increasing development of technologies has the power of disrupting work structures and taking over manual work labor (Bennett, 2018; Cabrera, Cabrera & Barajas, 2001). Organizational theory is used to analyze the challenge brought by environmental changes and replaced by information and communication technologies to support a creative organizational structure.

It is controversial to blame the sudden organizational change from work to remote work entirely on technology, as the main reason such abrupt change had to occur was due to COVID-19. However, due to information and communication technologies, such organizational change could be executed (Ahmed et al., 2016). Covid-19 forced organizations to implement these technologies in the organizational structure at a large scale. The

organizational theory helps to understand how these new understandings and new models of work deal with the efficiency and goals of organizations, and therefore the efficiency and goals of employees.

Organizational culture is the array of values, assumptions, norms, beliefs, rules, and traditions within a system of shared meaning (Smollan & Sayers, 2009; Schein, 2004). These shared meanings are often shared in sub-cultures divided by employees, tasks, departments, or even gender, ethnicity, or professional identity. Organizational theory and culture are used to analyze the emotional and cognitive impacts of technology on employees. As van Maanen and Kunda (1989) state, "Any attempt to manage culture is therefore also an attempt to manage emotions" (van Maanen & Kunda, 1989). Emotions have a potential relation to the impact of technological change on organizational culture and a creative organization's emotional and cognitive culture. The variety of unique characteristics that organizations hold are guided by the relations that employees hold, especially in team settings. Therefore, if the organization is shifting to be more virtually driven, the organizational culture is in potential danger as the physical human relations are limited.

2.2 Communication theory

This study utilizes communication theory as a supporting theoretical lens to retrieve and analyze data relating to meaning-making and communication. Since humans process meaning in unique ways, it is vital to understand how different communication styles affect the exchange of information amidst organizations. The general aim of the communication theory is to understand the different methods of communication, including verbal, non-verbal, and online communication (Argyle, 1972, 245; May & Mumby, 2004). As discussed earlier, creative projects are mostly team-based projects, which have transformed into virtual teams in many organizations. Virtual teams offer global opportunities for organizations, as individuals from around the country or even worldwide can join. However, broadening to global opportunities requires organizations to emphasize virtual communication tools and platforms that avoid miscommunication. Communication theory guides the focus on the effects that virtual communication styles have on collective work and creativity.

Since the communication theory is a broad theory that can determine a wide range of details, this study will focus on the organizational communication theory to narrow down the focal point. Organizational culture and organizational communication are tightly knit together (May & Mumby, 2004), and the communication structures of organizations have faced

significant changes in the past decades (Baker, 2002). The communication structures in organizations today are complex and carry extreme importance in determining the success of an organization (Baker, 2002). Researchers have allocated interest in understanding how new communication technologies can enhance organizational processes to become more effective (Baker, 2002; Tucker et al., 1996; Fulk, 1999). Communication technologies are the supporting pillar of an organization as it facilitates the overall internal management, innovation, and organizational partnerships (Baker, 2002). Therefore, organizational communication theory is used to understand the impacts of technological changes on organizational culture and employee productivity.

2.3 Technology and humans

Through the power which technology carries and the comforts it brings, humans have potentially lost a degree of control over technological developments. Digital technologies have created a global digital divide and structured social inequality where some people have easy access to the internet and all the resources on it. In contrast, others do not (Mason & Hacker, 2003). This study aims to give a deeper insight into the power information, and communication technologies have on both organizations and individuals. It offers a critical outlook on the relationship which humans and technology carry. As technological development is inevitable, it should be molded to fit the shape of tomorrow's organizational and communication structures.

The role of technology has risen to emphasize our form of Being (Heidegger, 1997). Humans exist as emotional beings while technology remains an objective being: we are social, technology is not. Humans have developed increasingly innovative and disruptive technologies to support communication between themselves. From an organizational perspective, technology is designed by humans to support organizational needs. This is what Pfeffer (1982) calls the intendedly rational perspective. Humans choose their behaviors, which are made according to preferences. Preferences have already been assigned before the action of choice occurs, as the action itself is goal-oriented (Pfeffer, 1982). Due to the human needs and the collective human goals of continuous development, we use technology as both extensions of ourselves, yet simultaneously invasive forms of ourselves (Jackson, 2002). Considering the intended rational perspective, it is logical that humans build relationships with machines that do not go beyond control. The goal-oriented mindset of humans aims to develop technologies to support our sense of being rather than diminish it (Jackson, 2002).

However, due to a sudden organizational change towards a largely technologically dependent system, creative employees may find themselves with an uncertain relationship with the technologies they use. The replacement of technology with our Being becomes more evident, leading to a loss of control over technological development.

The individual cognitive processes hypothetically have the most control over the development of technological processes (Bonnardel & Zenasni, 2010). New technologies and CAD tools help designers, and other creative individuals express their creativity (Bonnardel & Zenasni, 2010). The unclosing of unique opportunities for aspiring designers increases while mundane and time-consuming tasks are replaced (Bonnardel & Zenasni, 2010). Once again, Pfeffer's (1982) intendedly rational perspective is supported, as technologies are ultimately developed to support the needs and increase the opportunities in organizations. However, the increased development of technology does perhaps bring hypothetical dangers to creative organizations.

Due to COVID-19, creative designers have had to adapt to new information and communication technologies rather than technologies adapting to the needs of creative designers. This potentially offers a new perspective to both organizational theories. Technologies have the power of functioning as convergent and divergent drivers of creativity, shaping creative processes due to their continuous development and innovation (Bonnardel & Zenasni, 2010). Information and communication technologies are a resource for humans; we innovate, recreate, and develop technologies to enhance ourselves and our activities. Therefore, the growing power of technology should not be denied. Nevertheless, it should be acknowledged and shaped to benefit our organizational structures to reach their highest potential while supporting the minds of creative individuals. Currently, new information and communication technologies have taken hold of the operational structure of creative designers and forced creative teams to lead their projects in more individualistic settings.

2.4 Collectivistic culture

Many creative industries have strong collectivistic cultures as their projects are often team-driven (Zhou & Verdburg, 2020). Creative teams that offer open and innovative work environments are deemed healthy organizational cultures (Zhou & Verdburg, 2020). A sudden organizational change has disrupted the traditional organizational structure in several organizations and amongst individual creative employees. This disruption has also created changes in team settings and their working environments. Even though technology may

disrupt some solid organizational structures, it also forces teams to explore creative elements through unique perspectives, which otherwise would have been left in the shadow. The disruptions which newly developed information and communication technologies impact the collectivistic culture of creative industries, including Reaktor, as solid professional relationships are challenging to build in virtual settings (DeFilippis et al. 2020).

Information and communication technologies carry significant power to shape creative organizations and employees (Zhou & Verdburg, 2020). Many creative organizations, including Reaktor technologies, are continuously explored and developed to assist in different creative tasks (Kurki & Wilenius, 2016). The pandemic led to remote working circumstances that have made traditional creative work impossible, pushing employees to adapt to technologically driven changes. These information and communication technologies are used as a tool for solving organizational problems (Markus & Robey, 1988) by allowing for the goals of organizations to be met by efficient remote teamwork.

2.5 The analytical framework

A framework has been developed to present the main arguments represented in the literature in a clear structure. This framework utilizes the two theories, organizational theory, communication theory, and the timeline emphasized in the research question (Covid-19).

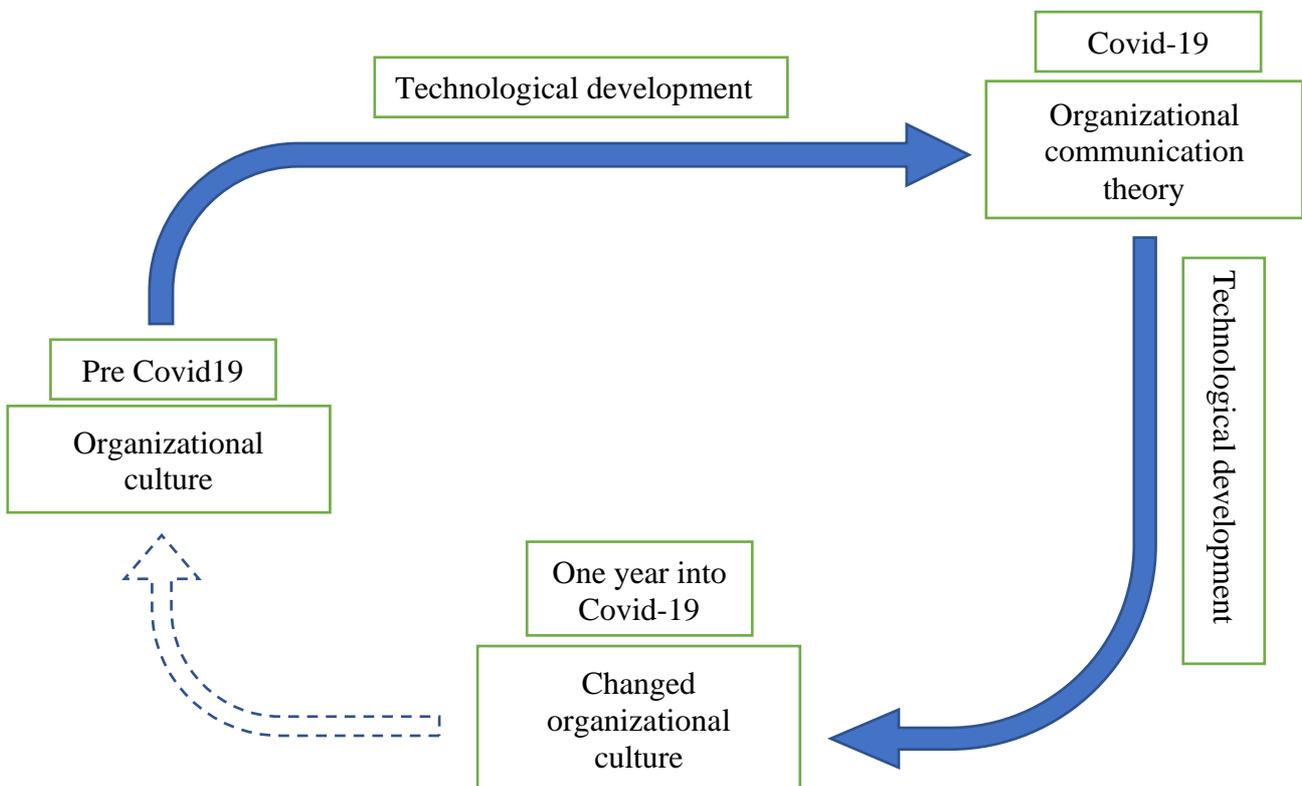


Figure 1. Framework

The framework indicates the timelines of during, after, and one year into the Covid-19 pandemic. This timeline is relevant, as, in the other data collection methods, the timing of technological impact will also be considered. Since Covid-19 did not revolutionize information and communication technologies, the time before Covid-19 remains valuable in this research. This time also gives an understanding of what exact impacts organizational culture faces due to Covid-19 and due to technology.

The organizational culture before covid-19 allowed employees to question the meaning and the quality of their work-life (May & Mumby, 2005). Through this theory, creative employees may explore their organizational life and make sense of their surroundings (May & Mumby, 2005). Before Covid-19, emerging technologies had an impact on creative work. Technologies disrupted the flow of traditional creative work taking over excessive organizational work and opening new organizational positions for creative employees, such as social media marketing specialists (Mallia & Windels, 2013). The organizational culture emerged to be more technologically dependent through the needs of consumers and the emerging tools used to reach out to audiences.

The organizational culture experienced a strong disturbance when organizations set restrictions in the organizational working structure (Kniffin et al., 2021). The collective team communication strategies faced significant disruption as many employees had conducted their work from home. Due to Information and communication technologies, employees can work from home (Berkowsky, 2012). However, Covid-19 was the root cause for pushing people to conduct work remotely. The primary communication structures organizations have, including Reaktor and private entrepreneurs, were changed due to the pandemic (Kniffin et al., 2021). Employees were given an understanding of both the benefits and limitations of virtual communication. The shaping of the traditional organizational culture impacts the organization's communication structure after the covid-19 hit, as this emphasizes the technological usage that was already practiced before the pandemic.

Finally, one year into Covid-19, employees have potentially found systems that allow for more efficient communication between one another. However, these primary communication changes are likely to impact the collective culture of the organization. Due to Covid-19, the organizational culture has moved away from a community-like organizational structure (Kniffin et al., 2021; Berkowsky, 2012). Therefore, regardless of the changed and

perhaps increased communication between employees, the organizational culture has faced changes. Therefore, both technology and Covid-19 are likely causes for changing the organizational culture of creative industries.

The dotted arrow completes this circle. After the organizational culture has changed, it becomes the new normal. The creative employees adopt the organizational culture. Eventually, a new significant disturbance or crisis emerges and once again alters the organization's communication structure, impacting the organizational culture. Covid-19 is not the only crisis that can have such an effect on an organization. Hurricane Katrina caused disorder in America in 2005 (Chewing, Lai & Doerfel, 2012). Large organizations in New Orleans had to rethink their communication methods after recovering from the disastrous aftermath which the hurricane left. This efficiency was reflected through the organizational culture of the companies, as communities collectively pushed the organization towards recovery (Chewing, Lai & Doerfel, 2012).

The analytical framework was built through the overall construction of the organizational culture theory and the organizational communication theory and incorporating the Covid-19 led circumstances within. The framework helps to uncover a proper understanding of how the technological developments which Covid-19 brought upon influenced the organizational culture, which then led to impact the organizational communication. These two changes ultimately created a new organizational culture, which then becomes the "old one." This framework was developed by combining the two theories with the added understanding of how technology and environmental changes impact both culture and communication in an organization.

3. Methodology

In the methodology, the specifics of the data collection processes are explored more in depth. First, the focus group method will be introduced and defined. Arguments as to why this method is the most appropriate one for this study will be presented and critical counter statements. After this, specific details regarding the data collection processes will be explained and explored. This would include where the focus groups took place, how many respondents were included, how long the sessions took place, and the respondents' demographic. In this section, the methods of analysis are also introduced, which are composed of inductive analysis. The definition and the reasons as to why this method of analysis is used will be laid out. Overall, the methodology section explains the processes used to gain results and answers to the research questions presented earlier.

3.1 Data collection and methodology

Since the research question ponders the relationship between technology and creativity, *how has COVID-19 impacted the relationship between technology and creative employees in the workplace?* A qualitative research method was deemed the most appropriate starting point for this thesis. It has been declared that technology is a vital organ for an organization, and without it, it is almost impossible for an industry to survive in today's organizational climate (Chewing, Lai & Doerfel, 2012). The Covid-19 crisis has created disruptions in the organizational culture. This changed relationship between technology and creative employees must be explored through experiences, understandings, and feelings that the creative employees carry. The qualitative method aims to create meaning and make sense of more comprehensive human relationships (Brennen, 2017). Language is used to understand people's experiences, as qualitative researchers emphasize that the notion of reality is socially constructed (Brennen, 2017). This research question requires people's experiences and understandings to be analyzed; therefore, a qualitative research method where the researcher holds an active role is necessary.

Focus groups were used as the primary method of gathering empirical data for the arguments generated in the research. A group of individuals was collectively interviewed by a moderator. The purpose of a focus group was to generate a discussion rather than a question-and-answer session (Neuman, 2014). Using focus groups as a data collection method was viewed as one of the most appropriate methods. It allowed creative individuals to

discuss and contemplate one big question presented by the moderator. It was a feasible procedure for both the interviewer and the interviewee.

The empirical material for this study was gathered through two different methods: the Reaktor Blog posts and focus groups. Answering the research question based on a scientific study and argumentation based on evidence is necessary (Flick, 2007). The units of analysis are individual people and groups. These methods result in subjective data. With these methods, data is retrieved directly from the source (Brennen, 2017).

Many of the participants are current employees of the Finnish technology company Reaktor. Since Reaktor is a technology company that is strongly focused on design-based projects, it was an attractive organization to approach for this study. Its highly innovative and forward-thinking mindset depicts an outsider who supports technological developments yet obtains a solid organizational culture. The research question ponders the relationship between technology and creative employees and the impact of Covid-19. By working with an organization such as Reaktor, it can be almost guaranteed that the employees are strongly interconnected within technological developments before Covid-19 and to question their experiences of even more robust interconnectivity brings utmost value to the research.

Even though most of the participants are employees of Reaktor, two of the participants are creative individuals who work outside of Reaktor. Three focus groups were organized, with two focus groups consisting of four participants and one of three. The focus group participants from Reaktor were gathered by contacting the organization via email. A representative of the organization assisted in forwarding an inquiry across different departments for potential volunteers to participate in this study. After the representative gathered the willing participants, she sent a list of names and their email addresses and dates and times when the focus groups would occur. Through this procedure it was made sure that the focus group would not overlap with existing meetings. The two other participants were selected via Instagram. Even though this is a rather unconventional method of gathering participants, it was an opportunity to gain a unique insight into the creative side of the interviewees. This includes what their creativity looks like, and how they engage with their virtual audience. In addition, the organizational and communication culture of the two creatives made its appearance as both are entrepreneurs and active users of Instagram. As they are avid social media users, this also emphasizes their active engagement with technology. After the initial contact with the two participants explaining the study and asking whether they would be willing to participate in a focus group and confirm their willingness, a time and date were set to discuss the technological implications on creativity.

Using focus groups for data collection brings both strengths and weaknesses. According to Neuman (2014), focus groups create an empowering environment for individuals to express their opinions. In the context of this study, participants were encouraged to speak up on topics that affect all creative employees amongst creative organizations. The participants share a similar work field or even a similar organizational culture. The environment might be filled with collective or contradicting understandings and experiences regarding creative work and technology. Thus, the essential rapport between the employees is created through their shared field of work (Neuman, 2014). Through the focus groups, participants gained inspiration for answers from other focus group members. The constructivist grounded theory method which this research utilized also emphasizes that in data collected during the pandemic, every person has something that brings them together, even the researcher. This method will be explained more in the methods of analysis section; thus, it is crucial to understand that during data collection it was aimed to collect as much data as possible. Through the collective experiences, rapport was developed between the participants and the researcher, which brought the level of discussion higher.

It was essential to recognize the weaknesses of focus groups before the data collection took place. It is possible for focus groups to have a "polarization effect" amongst participants (Neuman, 2014). Polarization effect means that the first ideas and opinions expressed within a focus group may become unified. There might be individuals who underlyingly disagree or have varying opinions. This effect may have been a limitation, as everyone's opinions, ideas, and experiences were perhaps not discussed and recognized. To avoid this, everyone was encouraged to speak, and even potential countering ideas were introduced in the discussion to offer new perspectives (Neuman, 2014).

Focus groups were used to understand the impact of technology on the creative culture of creative employees through both their personal and collective experiences. COVID-19 is a global pandemic, yet people potentially have unique opinions and experiences of how technological changes impact their creative processes. Through people's socially constructed reality, focus groups allowed the researcher to understand the emotional and cognitive culture of the creative employees in their work (Brennen, 2017). In addition, it assisted in understanding the organizational culture through the interactions amongst the employees and their collective understanding. It was possible to find underlying thoughts and opinions through conversations that employees ultimately hold between one another. The goal was for the conversation to dive deep into the changing behavior with technology connected to human emotions and organizational structures.

The feasibility of focus groups has been a principal reason as to why this method was preferred over the other possible qualitative data collection methods. Through focus groups, the researcher was able to collect several individuals' opinions, ideas, and experiences in one set amount of time (Jones et al., 2018). This time efficiency also was beneficial for the employees themselves. As a chunk of creative employees who participated in the focus groups are from Reaktor, this saved time for the employees to continue their projects after the interviews were done. Thus, the organization itself saved time while allocating time for potentially beneficial research.

This research used purposive sampling to select the most valuable interview subjects. Purposive sampling filters the most relevant and proper subjects for the specific study (Ames, Glenton & Lewin, 2019). The sampling category of purposive sampling was criterion sampling, as this study focuses on the social practices of a specific population (Flick, 2007). This research included as many focus groups as needed. This means that data will be collected until a point of saturation was found.

Overall equal and strong creative representation amongst the participants was essential to guarantee the accuracy of data. The subjects selected for this research were creative employees who have already worked in the creative industries before the global pandemic. This guarantees the industry experience before Covid-19 and confirms that they have experienced the transition to a perhaps different working environment. Ideally, the interviewees would have been of various ages, ethnicities, and genders. This would have guaranteed that the data collected was not one-sided and would not be limited by its lack of demographic diversity. However, reaching the ideal range of diversity was challenging, as creative industries lack social diversity (Eikhof & Warhurst, 2013). There is a lack of ethnic diversity amongst the participants. However, age diversity was vast, and gender representation was equal. The ages of the participants range from 26 until 48, and there were five men and five women who participated. The process of gathering a diverse range of focus group participants was necessary, as equal representation aims to avoid implicit biases (European Institute for Gender Equality, 2016)

The participants should also behold an overall representation of the internal organization. This means that the participants should have worked in different creative departments within Reaktor or creative industries in general. Such departments would include design, branding, and innovation. There was no strict limitation as to how long the participants should have worked at Reaktor for, however as stated earlier, they should have experienced working in a creative industry in the pre - Covid-19 times. The overall representation of different

departments and time spent working at Reaktor also offered valuable study insights into the strength of the organizational culture and the methods of organizational communication through which the employees have created familiarity.

Participant name	Age	Position	How long they have worked with Reaktor	How long they have worked in the creative fields
Katri Blomster	40	Senior Content Designer	1,5 years	
Jaakko Knuutila	37	Head of Analytics and Growth	Four years	
Santeri Kekkonen	27	Creative/ Designer	Three months	
Timo Helenius	45	Lead designer, Strategy & Innovation	7,5 years	
Anna-Kaisa Varjus		Senior Designer		
Karri- Pekka Laakso	48	Lead Designer and Senior Developer	16 years	
Ville Mäenpää	35	Visual and UX Design	8 years	
Participant 8	26	-	-	
Jenni Janaka	35	Author, entrepreneur		Three years
Claudia Cifu	-	Fashion reporter and brand consultant		-

Figure 2. Table

Taking all of this into account, this research maintained a relatively flexible research design. Flick (2007) states that such a design may bring more value to an interview-based qualitative research design (Flick, 2007). Therefore, a continuous design was used. This

allowed for the adaption and improvement of the design throughout the research process (Flick, 2007).

To comply with the ethical guidelines of academic research, all participants were given a consent form. The consent form introduced the scope of the study, use of the gathered data, and permission to use the names, ages, and organizational positions of the participants in the study. All participants gave their permission to use their age for the study, and all except for one gave their consent to use their name in the study. The participant who preferred to stay anonymous will be referred to as participant 8. Their age will be shown, but not their organizational position.

3.2 Method of analysis

The collected data was analyzed through a circular means of analysis, which means that inductive and deductive research methods were used. Inductive analysis works specifically on the experiences, examples, and understandings given by the focus group participants (Azungah, 2018). As this study also used previously developed theories to operationalize previous knowledge, deductive research methods were also incorporated (Elo & Kyngäs, 2007). The raw data collected from the focus groups offered the themes which were used to analyze via communication and organization theories and the analytical framework. Even though theories were already present while analyzing the content through the analytical framework, the grounded theory was also used to derive new theoretical understandings of the relationship between technology and creative employees and organizational culture and communication.

3.2.1 Grounded Theory

The constructivist grounded theory method was applied as it is likely that personal experiences and understanding of the Covid-19 perhaps impacted the focus group discussions. Through this method as a researcher, it was essential to examine the unique position and preconceptions while reviewing the transcripts and conducting the analysis. The constructivist method was also helpful in focus groups; the social reality of many participants was perhaps constructed through personal social realities. When the social realities are expressed, it may have shaped the thought processes of other participants, including one of the researcher (Charmaz, 2014). All the focus group participants took part in constructing the

discussion in a particular direction. Personal constructive elements were included in the discussion by all the participants collectively (Charmaz, 2014).

Transcripts were written after the focus groups were conducted. The transcripts will be coded, and the codes were then allocated into appropriate themes. The themes to which the codes were assigned to highlighted the elements that helped to analyze the answers to the research question's (Azungah, 2018). Thus, the transcripts also functioned as a gateway to uncovering concepts and themes relating to the research question (Braun & Clarke, 2006).

3.2.2 Coding

The inductive method avoids any direct predetermined results to be incorporated while reviewing the data, as the categories should be derived from the data itself (Elo & Kyngäs, 2007). Instead, the transcripts were read several times to completely understand what the interviewees genuinely wanted to express and to ensure that all the essential concepts were mentioned in the analysis (Charmaz, 2014). The only guiding factor in the coding process was the literature that the researcher read in preparation for this study. The understandings gained from the literature mainly function as guidance for the interview questions and statements, after which the focus group participants elaborate on their own experiences (Booth, Sutton & Papaioannou, 2016; Neuman, 2014). In the coding process, literature was not used until the analysis occurs, after which the themes were given either supportive elements or criticism through literature.

Ten reoccurring patterns were found throughout the transcriptions. These were transformed into codes, which then were categorized and allocated into more prominent themes. The codes include strong ties, weak ties, individualistic culture, collectivistic culture, technology overtaking creativity, technology improving creativity, frustration, creative blockage, shifted energy, work habit disruptions, and lack of emotional connection. A more detailed and precise description of each code is presented in the Appendix. Discussion points and expressed ideas relating to one of these ten codes were repeated several times throughout the focus group sessions by the participants. These ten codes were then allocated with subcodes, which then reduce into a single theme.

The focus groups were conducted through Google Meets, a virtual software for online meetings. Due to the circumstances created by the COVID-19 pandemic, it was not plausible for the researcher and the participants of the focus groups to meet in person. Leading the focus groups through online platforms does have certain limitations which must be

considered. First, it generally is more time-consuming for the moderator to build rapport through a computer screen than through face-to-face communication (Jowett, Peel & Shaw, 2011). Second, the moderator may not have seen some critical non-verbal cues which the participants communicated during the focus group session. Third, there also might have been instances where individuals did not feel comfortable adding to the conversation due to the pressure added from the direct turn of attention. Finally, some technical issues came up, such as a lagging network or poor connection, which intervened with the session.

To prepare for these limitations, the moderator should create an environment for themselves which is as comfortable as possible. When the moderator is relaxed, prepared, and free of any distractions, it is likely that the group members adapt to the atmosphere of the call and hopefully find themselves comfortable discussing the elements prepared by the moderator. It was also essential to make sure that the internet connection would be as strong as possible. Before the session, the moderator found a spot where the focus group had the session without technical difficulties. The focus groups were conducted in Finnish, as this allowed the interviewees to speak in their mother tongue. Speaking in one's mother tongue gives more access to creating rapport with a group of people. It is more likely for the group members to present spontaneous thoughts and experiences as they do not need to think about linguistic translations (Piekkari, 2014). All focus groups were recorded and then transcribed.

Before the focus groups were conducted, each participant was sent a consent form and a document including a description of the research topic, instructions for the focus group, the research questions, the interview questions, and two statements. This document can be found in the Appendix. The purpose of this document was to allow the participants to make themselves familiar with the discussion topics beforehand and encourage them to gain a clear understanding of the research. The document also gathered valuable demographic details, including geographical questions such as name, gender, age, beforehand for time management once the actual focus groups would take place. Having this information on a form generally saves time for the main section of the focus groups, as an in-depth introduction round will be unnecessary.

4. Results and discussion

The results and discussion section are divided into three sections. The first section presents an overview of the covid-19 organizational timeline. Through the sub-sections of pre-Covid, Covid, and one year into Covid sections, the reader understands how exactly Covid-19 impacted the organization and what the technological relationship was like before. The second section discusses how technology has impacted the organizational culture. This section has been allocated with a subtopic that analyses change from a collectivistic to an individualistic organizational culture. Finally, the third section introduces the work habit disruptions that technology has introduced into the organization. The two sub-categories allocated to this section are referred to at the shift of energy of creative employees the change in the creative flow that creative employees have experienced.

4.1 Overview

To completely understand the effects that Covid-19 brought into the corporate world, it is helpful to briefly explain the technological reality in creative industries before the pandemic. Covid-19 did not invent information and communication Technological tools. They have been in use by creative employees for decades. Through technological development, the instruments which employees use also change. The pandemic influenced mainly how information and communication technologies were used. Covid-19 brought breakages into communication which were replaced by technology. However, the change from socially present work culture to a technologically driven work culture impacts the organizational culture and communication between employees (Berkowsky, 2012). These relationships and culture changes will be analyzed more in-depth in the upcoming segments.

4.1.1 Pre Covid-19

Before the Covid-19 pandemic struck globally, creative industries firmly utilized new innovative information and communication technologies for their advantage (Müller, Rammer & Trüby, 2014). Teams used Figma, Miro, and Slack software to organize creative projects online. Google Meets and Microsoft Teams were used to meet with the global clientele, and phone calls, email, and text messaging have been a norm in all industries and organizations. (Berkowsky, 2012; Hartley, 2007; Kniffin et al. 2021; Rowe & Struck, 1999). Industries, including creative ones, have been highly focused on developing information and

communication technologies that broaden their audiences and globalize open access to more resources (Baker, 2002).

4.1.1.1 Technology use

One of the focus group participants stated how she has partially worked alone for years as an author and a public speaker. This has made technology a substantial part of her unique work culture, even though she still structures many of her projects manually. However, technology remains an essential tool in her work; she is an avid Instagram user. She reaches a great deal of her audience, and she hosts a popular podcast show with her business partner. "A lot of my work is that I work with myself..." (Jenni, 35, Author and Entrepreneur). Based on this, it can be determined that through the fourth industrial revolution, digital and virtual information and communication technologies have become a rooted part of many organizations (DeLisi, 1990; Lucas & Goh, 2006). Individual entrepreneurs and more prominent creative organizations are run by team-based work, requiring technological communication tools for cross-industry communication (Zhou & Verdburg, 2020). Therefore, the initial findings in this research run parallel with previous studies. Information and communication technologies are vital tools for creative employees to succeed in their field. Innovators continue to develop technologies that provide access, value, and power for new opportunities.

Even before Covid-19, information and communication technologies have allowed employees to work on group tasks remotely (Pöysäri, 2020). The potential shift to a more individualistic organizational structure also impacts the organizational culture of the working environment. Online-based working emphasizes the relationship between the employees, partners, and colleagues, becoming an "us" and "them" discussion.

4.1.1.2 Social relationships

When employees were still working at the workplace (if they did so), the human connection was a given concept. Industries may have shifted to a more technologically driven work structure, but employees' emotional and cognitive support remained. Team members, past team members, office colleagues, customers, etcetera, exchanged informal news, ideas, and thoughts to one another at passing. The collective structure was there: employees could have short social encounters and bounce off ideas off one another in meetings, and have informal chats now and then throughout a working day. Organizational ties were strong, as

people had a feeling of belonging and working for one bigger team rather than a smaller project and team.

"Every time I went to the office, I got a feeling of being welcomed to space. People are extremely nice, and that is wonderful! It is nice to go to the office even just to hang out, as you meet fun people and it is a great space to exchange ideas in" (Karri-Pekka, 48, Lead Designer, Senior Developer)

Even without a physical office, events provided an essential platform for meeting people and gaining a more robust network. Creative individuals hold great value in conversations, like Jenni (35, Author and Entrepreneur) states in the following quote. The collective culture of meeting, being, and communicating with people was a vital inspiration for creative employees. "For example, that the purpose of this conversation is not to result to any revolutionary result, but practically to do something fun and social which then might result to a realization or inspiration" (Jenni, 35, Author and Entrepreneur). Before Covid-19, these conversations and discussions were regular, and alongside technological innovations, they were a vital part of the creative nature of creative employees.

4.1.1.3 Remote Work

The overall concept of remote work, or working from home, is a disruption to work habits (Scully-Russ & Torraco, 2019). Different forms of technological developments, including AI, computers, and online education, have evolved to challenge the traditional means of conducting tasks and may function as replacements to old habits (Brougham & Haar, 2017; de Langen & den Bosch, 2014; Hamburg, 2020). Remote working has been studied and considered to be included in the operational structures of different organizations. In the ten years before Covid-19, organizations across different fields have discussed the potential benefits and limitations of remote work. Researchers found a positive correlation between efficiency and remote work and an equal correlation between the two (Sherman, 2020; Bloom et al., 2015; Chodhury, Foroughi & Larson, 2020). It might fit some individuals better than others before Covid-19 remote work was an exciting development, yet organizations were careful to implement it fully into other organizational structures (Felsted & Henseke, 2017; Kaufman et al. 2020).

However, it would significantly impact the working environments and team communication systems (Kaufman et al. 2020). Remote working is a disruptive element in developing work habits and changes that the organizational culture has faced. Organizations

would want to guarantee proper technologies and environments to ensure the most efficient remote working methods before implementing such a disruption to current work habits.

Many participants assumed that the future working model would combine working from home and working from the office. "Maybe a hybrid-model... where we spend more time working remotely and now and then we collectively spend time together in a club-house-like setting. I would imagine something like that to be a new normal working structure for creative industries" (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation). However, even though this model would potentially bring many perks to the operational structure of many organizations (Felsted & Henseke, 2017), it also brings difficulties in creative industries.

The participants shared experiences where they have been in meetings where they or a small number of other people have joined the meeting remotely as the rest of the participants have attended the meeting in person. These meetings, especially when the creatives present their ideas to the people present together, limit the social cues that the presenter can pick up from the people in the room.

I have been in meetings with clients where there might be five people in a conference room together, and the rest of the participants join the meeting remotely. Then people who are together discussing topics amongst each other and those who are not physically present are easily left out of the conversation. (Participant 8, 26)

These individuals often forget that they are joining in online, and they might not understand everything stated in the room. This is a difficult situation, as some are led to feel alienated from the collectivistic culture of the organization.

4.1.1.4 Creativity

The participants in the focus groups emphasized both the positive and the adverse effects that technology has on their creativity. "The thinking and the processing work is not... here by the computer... the most productive and efficient." (Ville, 35, Visual designer). To refresh and gain some ideas, employees in team settings could create physical meetings or directly discuss with clients about the working process and the big and small ideas presented on the whiteboard. Increased use of technology has a substantial impact on teamwork, productivity, product development, inspiration, efficiency, human contact, and overall creative processes of individuals (Bush & Hattery 1956; Easley, Devaraj & Crant). The slow shift from a more manually driven organizational structure to a more technologically driven one has been an ongoing concept and has resulted in more creative individuals. "All methods

of communication remotely, which create opportunities for remote work, in my opinion, they... feed creativity" (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation). Therefore, the data collected both confirms the previous studies and brings more insight into the potential adverse effects of modern technological impacts on creativity.

The technological devices that the creative employees use will continue developing to become a tool on which individuals and organizations increase their reliance. Humans have the incredible desire to create devices that take over tedious and labor tasks for us to do (Markus & Robey, 1988). From the earliest inventions of stone tools to wheels, to electricity, to gunpowder, to electric motors, to dishwashers, to the internet, and so on, technologies are meant to make the lives of humans easier (Foray & Grünbler, 1996). Due to the Covid-19 pandemic, this has been one of the first times in the recent modern years where most corporate employees simultaneously have had to conduct their work remotely while being connected to their organizational network (Ahmad, 2020). A blog post published by Reaktor employees discusses the element of technological development and creative industries. The author states that several organizations implement a transformation period to implement different programs and organizational tools to slowly integrate the appropriate platforms into their organizational culture (Lindberg, 2020). Based on this general understanding of humans being the root cause of significant technological developments, the connection between technological developments and the communication theory can be drawn. We have impacted technology for technology to impact us (Burton, Swanson & Ramiller, 2004).

4.1.2 Soon after COVID-19 hit

On the 29th of January 2020, the first Covid-19 case was reported in Finland (Ruokangas et al., 2020). The pandemic developed slowly, as on the 26th of February, the Finnish health officials reported the second case (Ruokangas et al., 2020). By the 11th of March, when the World Health Organization (WHO) declared Covid-19 as a pandemic, Finland had 61 confirmed COVID-19 cases (Moisio, 2020). After this, many organizations began to implement remote work restrictions (Moisio, 2020).

This change is not shocking, as working from home became a sudden, inevitable reality for several employees and organizations (Ahmad, 2020). Since before the pandemic work was primarily conducted at the location of the clients, the office, or home, in the new reality employees had to rely on information and communication technologies to continue working entirely "[Covid-19 time] has been very heavy and mainly technologically driven"

(Claudia, 39, Fashion reporter and brand consultant). Thus, technology once again took another step to become an extension of humans by invading the work habits and the organizational structure of creative employees (Jackson, 2002).

Once Covid-19 struck across the globe and extended its visitors pass, the organizational culture of several companies and individuals faced incremental changes (Ahmad, 2020). A significant impact on the organizational culture was the shift from a collectivistic culture to an individualistic one. As already mentioned, a collectivistic working environment lies in the heart of most creative employees, including the ones at Reaktor. However, even employees who work individually are highly dependent on others for their interests, products, and services.

The organizational shift from a collectivistic culture to an increasingly individualistic one has been declared. Another significant sudden disruption in the working structure was that of teamwork. Teams could not meet in person; projects cannot be lead in person; photoshoots and editorial meetings could only include a few people or entirely rely on online environments. Participants expressed how the collectivistic working environment which they are used to has suddenly shifted to a highly individualistic one “Well now that we are regardless living in such an individualistic time, the concept of performance also projects yourself perhaps even more than the audience” (Jenni, 35, Author and Entrepreneur). Even though cross-communication and teamwork still took place in online settings, the employees quickly faced many new difficulties that they were not used to. Employees have had to develop ways to communicate with one another in the most productive ways, promoting creativity and productivity.

This concept of shifting from a collectivistic to an individualistic working environment was expected to be temporary, and organizations took a quick approach in creating an environment for the creative employees to continue working (Hermina, Glem & Güss, 2019; Chewing, Lai & Doerfel, 2012; Zito et al. 2021). Creative industries were not perhaps prepared with structural and systematic information and communication platforms for employees. However, employees were excited by the new challenges and the new sources of inspiration and innovation. “All ways of communication remotely, which allow for remote work, I find that they... I find that they feed creativity” (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation).

4.1.3. One year into COVID-19

When the data for this research was collected, creative employees had lived under the Covid-19 led circumstances for a year. Some employees have found a flow for their creativity and have taken advantage of the situation and organizational freedom. Some have genuinely personalized their working structure, while others have found it more challenging to adapt to the new reality fully. For example, one respondent explains her way of working by working on her tasks mainly in the evening "I relax a bit more during the day when I know others are working since I am calmer in the evening and no one is observing me" (Participant 8, 26). On the other hand, another respondent expressed her difficulty finding an actual structure in her work as Covid-19 led restrictions increased.

Perhaps the first year of covid went somehow easier... The general atmosphere was more accessible, and there was more human contact. However, I would say this year, when the restrictions have increased, and the pandemic has lasted for so long, I have found it difficult... challenging to be, for example, through inspiration. I have found out that to me, human contact, and social situations are a critical source of inspiration to me. Therefore, to me, this has been a hefty and challenging time, especially as we live in such technological dependence. (Claudia, Fashion reporter, and brand consultant).

Claudia states how the pandemic brought working environment has brought upon a somewhat claustrophobic sense to organizational culture. The importance of a collectivistic society is highlighted repeatedly, colliding with some of the statements presented in the literature.

The pandemic has closed some doors while opening others and taken away opportunities while bringing in new ones. It has forced creative employees to find new sources of inspiration and use innovative methods to create creative content. Organizations have had to put the already known technological appliances and programs (Figma, Slack...) and organizational structures, such as remote work, into practical use. "Figma has several excellent parts to it. We can work on it together; our coders have access to it, and so on. However, there are a few things which are evident limitations when you must use it all day every day" (Karri-Pekka, 48, Lead Designer, Senior Developer). Covid-19 gave an understanding of what the extreme another side of an organizational environment could look like. The pandemic itself did not cause the development of the information and communication technologies discussed in this paper. However, it did impact the way they were used (Zito et al., 2021).

Now that the general timeline of Covid-19 is explicit and the technological relationship between creative employees and information and communication technologies has been laid out, we can dive into the specific outcomes of the data. The analytical framework highlighting organizational culture theory and organizational communication theory are explored through covid-19 and technological development will be referenced throughout the following text. In the next three sections, the research question *How has COVID-19 impacted the relationship between technology and creative employees?* Is analyzed through the themes retrieved.

4.2 Technology impacting the organizational culture

The data showed that employees expressed that information and communication technologies proposed changes in control, communication, and creativity of their working structure. Employees have understood that the current communication technologies need to be developed to support the increasing remote working structures pushed by Covid-19. “This whole social system is super easy to do in the same working environment, the same room, but extremely difficult to replicate in virtual environments through technology. Expressing and communicating different opinions, mindsets, contemplations is extremely ineffective with technology” (Karri-Pekka, 48, Lead Designer, Senior Developer). Karri-Pekka emphasizes the difficulty of replicating an organizational culture and organizational communication in virtual settings through this statement. Referring to the analytical framework, technological development has had a strong impact in changing these vital organizational pillars due to Covid-19.

On a more positive note, employees have also experienced the push for new ways of executing creativity. Innovative methods have been utilized to take advantage of the more restricted circumstances, to push the organizational culture to step outside of their comfort zones.

They have had to become very creative in ways through which they photograph their clothing lines right now, as you can't use real models. Many fashion houses have developed video animations or unique graphic designs of the patchworks... these are some examples of creative ways to overcome the lack of social contact. When you cannot take the usual path anymore, you must find new ways to do things. (Claudia, 39, Fashion reporter and brand consultant).

Claudia states how the limiting access to the resources that creatives are used to accessing, including assistants, props, and locations, have acted as a catalyst to explore new ways to produce content. Thus, the situation which Covid-19 has brought has changed the organizational culture temporarily for new explorative ultimatums. However, unlike the framework states, the technological developments have not exactly pushed for a change in the organizational culture in the explorative means of creativity. Instead, Covid-19 has opened doors for new opportunities, audiences, and productions, while closing others.

The communication strategies and creative work are expressed adapted to the technological developments enforced by Covid-19. In the following section, the technological impact on working environments will be explored.

4.2.1 Technological Implications on the organizational environment

Unfamiliar situations and environments may cause distress. However, when employees recognize their creativity, their innovative nature becomes evident, and creativity nurtures innovation (Amabile, 1988). Even though Covid-19 has pushed employees into unfamiliar working environments, there might be a push to innovate new technologies to support an operational structure that steps away from the traditional nine am to five pm working structure. Developing new technologies relies on the cognitive processes of individuals (Bonnarderl & Zenasni, 2010). Employees have gained a glimpse of what the current organizational information and communication technologies are capable of, but they also understand the shortcomings of the technologies. Therefore, now creative employees know what is not working and what the technologies could potentially look like to support their field of work.

By using the creative programs, including Slack, Figma, and Miro, employees have created communication methods that support their team communication and understanding. As Heidegger (1976, pg. 30) states, "We are social. Technology is not." We, as humans, bring the social element to these software and information and communication technologies. The platforms are made to enhance communication and give more communication opportunities. Employees are more in contact now than they have ever been (DeFilippis et al. 2020). Regardless of information and communication technologies not being systematically social, through us, including the social elements, they affect the social culture of the whole organization.

Based on these arguments, the claims made by Bonnardel and Zenasni (2010), where they state that technology is based on human needs and technology is adapted for the success of an organization, support the findings in this paper to a certain extent. Program developers are most likely currently working on creative software such as Figma and Slack, which provide excellent platforms for creative work yet support the needs of creative teams and their independent work to a more significant extent. However, what the aftermath of Covid-19 proved was that humans adapt to new technologies, yet they do not stop developing programs that improve their efficiency. If, as an employee or freelancer, specific technologies, platforms, or software are to work with, it would be unsupportive for the organization not to use them. Employees then personalize how they use these technologies to work in the most supportive way for them.

4.2.2 Technological implications on the communication culture

Technological developments impacted the organizational and communication culture of organizations. The organization and communication theories are vital in understanding the impact of the communication tools on creative employees. The analytical framework also highlights our collective culture and how that might be affected due to the communication difficulties in organizations. "Well, today we regardless live in a wonderfully individualistic time" (Jenni, 35, Author and Entrepreneur). The collective culture is most likely changing to a more individualistic one through the increased use of information and communication technologies.

Jackson (2002) questions the control which humans have over the technologies with which we work with. The relationship between humans and technology depends on the control humans have over technology (Jackson, 2002). The participants of the focus groups expressed their concern over the difficulty of communicating online.

While some people stay organized through verbal communication, I need my notes. I need any notes, whether they are pictures, drawings, or Post-It's, just something through which I remember what the discussion or meeting was about. (Anna-Kaisa, 32, Senior Developer).

If all work is conducted online through information and communication technologies, individuals who have manual habits intertwined in their working structure might lose control over their use of technology. For example, employees referred to different methods of keeping notes from online meetings and the difficulty of sharing these notes and giving

understanding, especially on design-based drawings. "Sometimes I show some quick drawings to the camera and question whether anyone can see what this says or shows, but I do not know if that truly works either..." (Participant 8, 26). Efficient, clear, and well-structured communication makes a good team great (Zhou & Verdburg, 2020). However, if employees feel that they do not control how they work, the clarity and transparency in team dynamics might suffer (Zhou & Verdburg, 2020).

Heidegger (1976) questioned whether technology benefits or diminishes our sense of being. The existence of remote work diminishes our sense of being. The respondents often mentioned their sense of loneliness and unattachment to their audiences and their projects. "When I stare alone at the screen, and I do not see or hear anyone else, I get a very lonely feeling at that point" (Ville, 35, Visual Designer). Perhaps information and communication technologies are an easy scapegoat for making human beings less apparent. The aspect of loneliness reflects an extent to which humans might be losing control over their presence being reflected through virtual work. Many specialized programs and software are developed to provide instant sharing possibilities to possible remote work (Barnatt, 1995). Depending on the team and on the individual, not everyone uses a camera in a team meeting. Therefore, the sense of individuality, the sense of being, is less important than the actual work. Employees are losing control over the value of their selves to the organizational culture.

It is the same if anyone turns off their camera. That, of course, limits the replicating the atmosphere we would have in a real-life meeting in the virtual one. It slows down communication personal working processes and restricts building trust towards new individuals whom you get to know. The camera and what you see on the other side of the screen holds great power and value. (Participant 8, 26).

Since employees see each other as pictures on a screen and names on a chatbox, the organizational culture diminishes one's sense of being, and the collective culture ripples down. Creative content is produced without the emotional and cognitive relationship between the project and the team. Virtual personalities are witnessed, but physical beings are not behind the work. While communication in organizations increases, the sense of community decreases. Through such technologies, our sense of being has been emphasized in the global narrative. However, it could be debated whether an online being is an actual being and whether it accommodates one's sense of physical existence.

4.2.3 Technological implications on the organizational emotional and cognitive culture

The emotional and cognitive culture of creative employees has been affected by organizational theory and communication theory. The respondents emphasized their emotional involvement with their clients, yet in the means of producing the most efficient and well-rounded projects that suffice the needs of their clients. One participant mentioned that creating a profoundly emotional and cognitive relationship to a project should be avoided, as a digital product represents the opposite of a deeply emotional being. "Like... How deep of an emotional result are we were trying to reach? Digital services often aim to be as much out of the way as possible, perhaps even transparent" (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation). Therefore, in some creative jobs, the emotional aspect of the work is more dependent on the organizational culture itself rather than the work. As Covid-19 took away the human contact and the social structures of many teams, the sense of being also decreased, and the emotional relationship between the organization and the employee weakens. The societal dependence on technology has affected this culture, as the whole organizational structure shifts to be more technologically driven. The emotional and cognitive culture might not be as prominent in the creative work, as close, face-to-face relationships are not built through technological devices. Technological developments are evolving to change this. As stated earlier, creative employees are motivated to bring back the closeness of team structures to execute work with emotion and cognitive intelligence within it. "Umm... yeah, it has been fun to come up with unique ways to execute certain projects, but uhh... everything has its limits!" (Claudia, 39, Fashion reporter and brand consultant).

4.2.4 Collectivistic and individualistic organizational culture

The overall feeling of a wholistic executive team environment has faced severe consequences due to the remote working conditions which Covid-19 brings. The organizational culture in many creative industries runs on a collective organizational culture due to their team-driven mentality and means to produce their work (Zhou & Verdburg, 2020). The already established communication difficulties and the lack of emotional connection in creative teams may lead to a more individualistic creative culture. The focus group participants expressed their concerns regarding the increasingly individualized culture and how it might affect their creativity. "Now that we cannot brainstorm, we cannot engage in empty or pointless conversations it... it slows my own creativity down a lot" (Jenni, 35, Author and Entrepreneur). This was a common denominator across focus groups. Several of

the participants expressed their creative dependence on other people and general social encounters.

This finding was put to practice through the focus groups. The focus groups allowed to witness the formulation of group dynamics amongst creative employees. I noticed how the conversation sparked ideas and discussion elements amongst the participants and how they could feed off one another. Focus groups also tend to have this group effect on participants, where individuals find inspiration and sources of ideas on each other's answers (Neuman, 2014). However, exactly that happened, and the concept of individualism was difficult to pinpoint.

The group members expressed their own experiences of Covid-19 led work structures and how the technologies have impacted their working habits. The collective roots of a team-driven organizational culture were noticeable, as members across creative fields could relate to and be inspired by one another's ideas and solutions. It was noticeable that the creative individuals enjoyed spending time in these group settings, discussing elements that do not directly relate to current, ongoing projects, and discussing organizational culture with individuals whom they might not have seen in a long time. "The social elements, which are not necessarily as important to the working process but for the feeling of belonging to the communal organizational culture, has become more limited" (Participant 8, 26). This statement was said regarding the remote working habits affecting the organizational culture. In the Covid-19 driven circumstances, the teams mostly see each other and not the employees outside their teams. Therefore, they missed the social encounters and were happy to begin demonstrating the actual fundamental structure of a solid and close-knit organizational culture which Reaktor obtains. The participants laughed and analyzed the company in a collective good-hearted sense, regardless of being from different teams and perhaps not meeting one another before. The organization is what brings them together and creates a similarity amongst the participants, and through this similarity, their team-oriented mindset was visible even in the focus group.

Individuals missed these informal social encounters, and they tried to recreate a community feeling amongst one another. As a result, the previously mentioned community culture was evident. Therefore, it is valid that communication and social discussions emphasize the community culture, and to a certain extent, it can be recreated in technological environments. As a result, validation and support can be gained, yet strong bonds are more difficult to build (DeFilippis et al., 2020).

4.3. Work habit disruptions

The results show that creative employees have experienced significant work habit disruptions due to the COVID-19 pandemic and the forced technological increase in their working environment. Information and communication technologies have brought several creative opportunities for employees working in the creative industries, yet they also have taken opportunities away. "The relationship between your thinking and your input, as in how much you are needed in the process of reaching the result. That is perhaps decreasing and decreasing" (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation).

The extent to which content can be found and copied directly from a device in anyone's home may affect the true creativity of individuals. "But then... it might also bore the smartest, or the best of the best if some might gain quick wins and promote laziness" (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation). It is not uncommon for artists and creatives to get inspired by other creatives and individuals around them, borrowing specific ideas or techniques and then applying unique concepts to the inspired works (Shiff, 1984). This 'creative fast-food' might open doors for a new group of individuals who find talent and skills within a new focus of creativity. Technology shapes creative processes. Therefore, new creative fields and creative processes emerge from technological developments and forms of information and communication technologies (Bonnardel & Zenasni, 2010). However, this form of innovation might also decrease the inspiration from creatives in the more traditional working environments, and technology might act as a more potent threat to them. Technology acts as a disruptive element amongst the creative fields, especially after the Covid-19 led to increased technological usage. However, it also might bring new opportunities for creative individuals amongst new and upcoming fields.

Creatives have more power over creative processes, as technological tools are given more freedom to focus on the bigger picture of the creative process. Timo goes on to mention that technological tools are slowly overtaking routine tasks. This is positive, as this allows for creatives to focus more on the strategic side of the creative process "Through technology, we can automate the simple tasks, so that humans can be used for what they are good and smart at" (Timo, 45, Lead designer, Strategy & Innovation). As a result, humans can spend time perfecting and developing more innovative creative solutions, while machines conduct repetitive tasks and can be automated.

Pfeffer's (1982) intendedly rational perspective is visible here, as humans have designed technologies to satisfy organizational needs. Human skills, which then require a social being (Heidegger, 1976) and emotional and cognitive abilities, show that humans

cannot quite yet be replaced with technology even when technology has rooted itself in the organizational structure. The emotional and cognitive aspects and the social aspects are necessary for creative work, as without them, creativity would be challenging to execute through the human imagination (Amabile, 1988).

By highlighting the communication theory within this theme, the data allows us to understand that technology affects the behavior of creative employees to become more reliant on available content yet giving freedom to work on more relevant tasks. The technological development that creative employees have to face is emphasized by Jackson's (2002) statement that humans are increasingly dependent on technology. Information and communication technologies can be both barriers and channels for creativity. The disruptions that creative industries face build barriers for some individuals and some work habits, pushing employees to develop new habits. However, this can also be a channel, as new creative forms arise and creatives are given new technologies to work with. It all comes down to the creative field and the organizational structure. However, through organizational theory, it is evident that creative industries seek to open a new understanding of organizational life, in this case, technologies that disrupt traditional work structures and habits, to ones that promote new modes of life (Alvesson & Willmott, 1996).

Most of these technologies existed in the organizational structure already before Covid-19; therefore, this might not be an exact pandemic-led impact affecting the relationship between creative employees and technology. However, the degree to which organizations have implemented these technologies in their structure shows that creative employees are prepared to implement disruptive technologies if it opens new opportunities and truly creates a more efficient structure amongst the organization.

The mentality in increasing remote working has come to stay. The organization aims to integrate more vital supportive elements in the organizational structure for the employees who work remotely to stay a part of the organizational structure. They can be compared to the people working at the organizational location. (Jaakko, 35, Head of Analytics and Growth)

Here Jaakko emphasizes the limitations which remote working brings. Nevertheless, he states that this potential segregation of employees and the organizational culture is something that creative companies overlook. Many of the effects of technology are acknowledged, yet the strategic solutions are still under construction.

4.3.1 Technology relocating the organizational focus of employees

The energy which employees allocated to their work before Covid-19 have changed during the pandemic. The technologically determined working culture creates different priorities and points of focus for employees as communication methods change. "Focusing on my work has improved during Covid, as I can work in a calm and spacious environment. However, then all the teamwork has perhaps narrowed due to the lack of contact, and the work schedule has become more pressured due to the increased communication" (Katri, 40, Senior Content Designer). The shifts in focus also shift employees' energy, allocating energy in creating an environment where they work better and focus on their tasks to their best potential.

Information and communication technologies have become a part of the global organizational culture: all organizations are expected to have an email address, phone number, or even an application and a chat box (Handy & Mokhtarian, 1996). In the digital world in which we live today, an organization is less expected to have a physical address than non-existent media representation. Compared to COVID-19, creative employees now obtain a new relationship with information and communication technologies. In the current organizational structure, technology has become an employee extension (Jackson, 2002). Energy has shifted to understanding the information and communication technologies used, adapting to them, and finding ways to communicate through them while maintaining the organizational structure.

4.3.1.1 Were all in this together

The focus group members found a degree of relief in knowing that everyone whom they work with is affected by the pandemic. Furthermore, they meant this in the best possible way. "Thankfully, everyone is facing the same struggle; what is great about it is that everyone understands the limitations and the difficulties brought by the pandemic" (Karri-Pekka, 48, Lead Designer, Senior Developer). This relief is primarily meant in the sense of sympathy. If things do not run as smoothly, or if everyone needs to put their energy into a bit of everything in a team project, it is understandable.

However, a common concern amongst the focus group participants was their concern about time management under Covid-19 led work conditions and how technologies are used. Employees must allocate their energy into aspects that they have not had to focus on before.

4.3.1.2 Increased freedom

Regarding the immediate working environment of a creative employee, remote working offers a great degree of freedom. Employees have more freedom to shape their working day. Several participants of the focus groups expressed how they have changed their working days to suit their creative flow better. "I have gone out jogging so much more this year since I can do so in the middle of the day. I am sure that mentally and physically, my health is much better. However, it has probably come at the cost of proper teamwork" (Ville, 35, Visual Designer). This shows the positive effects of remote working of employees having a high degree of freedom.

The well-being of an individual and their creativity are positively correlated; a healthy individual is more likely to produce creative outcomes in their work (Dolan & Metcalfe, 2012). The freedom that technology gives for employees to structure their day so that they have time for work and personal tasks is a significant improvement in the health and well-being of employees (Dolan & Metcalfe, 2012; Felsted & Henseke, 2017).

4.3.1.3 Time Management

Employees have also had to focus a great deal of energy on time management. The freedom which employees gain from working at home allows them to structure their working days accordingly. Through time management, employees have understood how they work the best, which avoids creative blockages and nurtures creativity. For example, some might find that creative work is best done alone at night, while meetings and collaborative projects are best done during the day. "The best ideas come in the shower or on a jog, which is possible to be done now during the working day" (Santeri, 27, Creative & Designer). Reconsidering the timetable of a traditional working day and customizing it to fit the remote working setting has brought benefits to employees (Felsted & Henseke, 2017).

Such new understandings of organizational life promote new modes of work, which could be implemented in the organizational structure after employees return to the office. This freedom is also necessary, as the vital source of the creative inspiration of physical teams has been taken away. Strong creative organizations need an open working structure that feeds creativity and healthy teamwork (Zhou & Verdburg, 2020). Remote work takes away some of the openness of an organizational structure, yet it allocates a tremendous amount of freedom to the individual employee.

4.3.1.4 Team Communication

The social structures of creative teams have changed due to virtual work environments. Receiving answers to questions or giving comments on smaller tasks takes much longer, as this must be conducted via email. "Collecting answers to questions and problems happens much slower... until I can show my work to someone, I am left fiddling with my solutions, and often there is the risk that I get feedback and I realize that I should have come to this solution much quicker" (Participant 8, 26). As Heidegger (1976, pg.30) states, we are social. Technology is not. Technology gives the social platform, yet we are the ones running the conversation. Therefore, as humans, we have realized that online communication is conducted much slower, as the message's sender does not see any social cues of the recipient (Holtbrügge, Weldon & Rogers, 2012). The urgency of receiving an answer is not there in an email. Email communication lacks the presence of intercultural communication, including social cues and non-verbal cues. It is easy for the recipient to ignore the message until it is convenient for them to answer. Replying to a message immediately is not an expected social cue in communication. Thus it is a sign of good organizational manners (Holtbrügge, Weldon & Rogers, 2012).

This notion can be visualized in the analytical framework. The pre-covid-19 organizational culture has evolved into a new organizational culture form due to the changed organizational communication. Organizational communication is more time-consuming and indirect, as the technology does not allow for the exchange of social cues.

4.3.1.5 Online Presence

Employees have also had to allocate more time to reflect on their online presence, work structure, and use of digital tools.

Working with clients has become more complicated partially due to the complexities of digital tools. Precisely that; when can I work, when can I focus, when can I take a minute and drink my coffee, when can I really put emphasis in solving a problem, and when do I have to be in the consulting presentation mode? (Anna-Kaisa, 32, Senior Designer).

While the online working environment has taken away a part of creative spontaneity, it also has brought a spark of spontaneity in the structuring of a working day. Meetings might pop up suddenly; direct messages are received simultaneously for different tasks; emails pop up continuously.

The lack of structure added expected engagement with others through technological tools might work for some yet not for others. If a certain amount of time has been allocated to a project, it will get ready within that time. However, it is cut from the quality, and if it is, the quality cut comes from the communication that needs more time today” (Karri-Pekka, 48, Lead Designer, Senior Developer). During remote work, expectations which teams and clients have been hidden behind the technological tools. This means that many creative employees working for clients spend much time providing both to the team and the client simultaneously in a way that is not whole,

4.3.1.6 Online Communication

The energy of employees has also been relocated through how technology is used. The primarily social usage of technology drains energy quickly as the mental work is anti-social primarily, rather than social, which would feed energy (Magsamen-Conrad, Bilotte Verhoff & Greene, 2014). Users allocate feelings and social to the messages they receive and write to send the right message across. "Seeing all the cursor's move on your screen constantly, and seeing others observe your work makes my heart rate increase. I have a hard time getting peaceful time for myself" (Participant 8, 26). Time is taken away from the actual projects and put into the communication which teams spend on each other. Therefore, the energy shifts from the actual work to the communication structures of the organization. As stated before, while communication increases, the community feeling decreases. The communication between employees has increased, as the team members feel as if they must be present and available constantly. "I have a feeling that I have to be present all the time. If something pops up which is directed to me, I have to be ready to respond and act upon it immediately" (Participant 8, 26).

A healthy team works together, not alone (Zhou & Verdburg, 2020). To maintain a healthy relationship collectively, it is crucial to utilize the technological developments and work together so that all questions and clarifications can be communicated without struggling with the problems alone.

4.3.1.7 Privacy

Finally, the focus group participants expressed their privacy concerns regarding remote work. Their energy has shifted in making sure their home is constantly representable. Co-workers, clients, and audiences all have a chance to peek inside each other's homes. Due

to this, employees must allocate loads of energy to structure an at-home office and set borders to work and personal life at home. "The remote working circumstances have forced me to let go of my privacy. Even now, the camera is at home. Communication and all work happen from home. People can see a space that is important to me, without me presenting them. It consumes a lot of energy to be your 'work self' in your home environment (Jenni, 35, Author and Entrepreneur). The constant concern over what others might think of when they see the environment from which their colleagues call is draining and takes energy away from the actual point of focus. Considering the research question, this brings a unique element of how Covid-19 has enforced the impact of technology on creative employees.

Respondents expressed to have faced great lengths of difficulties with this. Every day at video conferences, it felt as if strangers and colleagues were invited to one's home; energy is put into cleaning and re-organizing. It might not seem like a significant player in the overall discussion of creativity and technology. However, this concern plays a part in our sense of being. In this context, technology acts as the gateway to come home. It is difficult for us to picture other beings in other realities, yet to the other beings in the other realities, we create a sophisticated, traditional, and the least distracting environment for the device, or the "guests" to be in (Jackson, 2002). Contradicting Heidegger's statement, through our being, technology is becoming a being.

After presenting the main components of the results gathered through the focus groups, we can detect the many effects of technology on the operational structure of creative employees. Now it is possible to draw clear conclusions which will exhibit answers to the research questions and the significant impacts of this study on prior and future research.

5. Conclusion

The conclusion is composed of a summary, including the main findings and an in-depth reflection on the research. The reflection includes concrete feedback to the existing literature and theory and critical reflection on the limitations this thesis faced. Finally, ideas for future research are outlined, along with a reflection of the implications this research had on society. Most importantly, the answers to the research question *How has COVID-19 impacted the relationship between technology and creative employees in the workplace*, and the sub-questions *To what extent do employees utilize technology within their creative thought processes?* Moreover, *How does the power of technology impact the emotional and cognitive culture of creative employees?* Are presented.

5.1 Summary

The organizational culture and the communication methods of several companies have changed significantly throughout the past year (DeFilippis et al. 2020; Kniffin et al. 2021). Even though information and communication technologies have been a prominent part of organizational structures for several years before Covid-19, the full-scale dependence on this software and programs was sudden. The organizations, employees, and clients have familiarity with loads of the programs. Thus the long-term effect of such a remote working structure requires adaptation from everyone. Through Covid-19, employees realized their dependence on each other. The importance of social encounters and the collective culture that organizations work through team-driven projects run on works as a fuel for many employees.

The findings in this research were analyzed through qualitative methods of analysis. The communication theory and the organizational theory were appropriate theories to be used in this study. They emphasized the organizational structure and the technologies that might impact this structure and the means of communication between employees. The theories highlighted that organizational changes and means of communication change occurs continuously in the organization. The fact that Covid-19 disrupted many corners of the organizational structure is not revolutionary. These theories brought to light that without Covid-19 creative employees would not necessarily have understood the central communication-driven shortcomings that the future framework of remote work would bring into the workforce. The sudden significant disturbance forced organizations to develop a virtual workplace before they were ready for it. This inevitable push helps to see the strengths

and weaknesses of technology and how technological tools can be developed so that communication flows powerfully and effortlessly in teams and organizations.

The data collected in this study detects signs that technologically-driven communication can potentially push organizations to develop a rather individualistic culture. As stated before, communication between employees at Reaktor has grown due to the interconnectivity of information and communication technologies. However, the feeling of community has decreased. One can think of the example of a home. At home, family members do not necessarily communicate much verbally to one another. However, the non-verbal cues and hidden social signals to one via body language or their behavior create constant communication between the family members and give them a feeling of closeness (Goldstone & Janssen, 2005). Hence, if a family would have to work through virtual reality, the non-verbal cues disappear. The feeling of understanding and closeness must be expressed through words rather than actions, which require much more energy and effort to communicate. In the context of Reaktor, this example works in the same way. When employees worked with one another, communication occurred naturally. Now, one year into covid-19, the organizational culture has changed due to the organizational communication culture changing, and this is because of the technological developments. Energy is allocated much more in expressing and exchanging messages rather than the work itself. Employees want to carry the team-driven culture in their work structure, and employees aim to give each other the feeling of community.

The increased communication does not mean that the organization has reached a more robust organizational culture. The effect has been quite the opposite. The changes in communication due to technology have impacted the organizational environment and the organizational culture. The focus group members emphasized the importance of a team in creative industries as they expressed their concerns over the construction of the virtual working environment. As Zhou and Verdburg (2020) have stated, environments that support teamwork and collective innovative thinking are vital elements for creative industries. The findings in this study support their findings, as most participants stated their struggle to produce the most efficient work towards their team projects due to communication difficulties.

The research also reflects the power that technology carries in organizations. Covid-19 promoted communication platforms as a lifeline to many organizations (DeFilippis et al. 2020). Technology offers instant communication possibilities, measurement tools, remote working possibilities, and design tools. However, the employees at Reaktor and outside of it

expressed their concerns over how the measurement technologies and the scientific data technologies will develop. Since the current society is becoming driven mainly by data and measurement (Hong, 2020), understanding people's habits and developing intelligent technologies to create the most efficient lifestyle is a primary goal of many technology organizations (Kandt & Batty, 2021). This has a disruptive impact on the energy of creative employees. Their online presence is vital for the development of projects and team-based work. Through the development of technologies and the changing work structures, employees have slowly relocated their energy towards their online actions. Their behavior is driven through online means and vital for the success of their team and their work.

This is the distress revolving around disruptive information and communication technologies. However, these technologies potentially hold the power of increasing the creative average. Technological developments offer many opportunities in the creative work itself, but also in seeking audiences and networks. The concept of media literacy grows. Humans can now access, analyze, evaluate, and create messages in several different forms (Livingstone, 2004). This growing skill also increased the power which technology holds in organizations. Employees must obtain these literacy skills and be willing to work closely with their audiences (Livingstone, 2004). Media literacy is a crucial aspect in today's audience communication and will continue to obtain this role. As with any current profession, putting out one's work and giving people access to see the creativity through a simple platform, and not only through a portfolio, opens many opportunities even for amateurs (Mishra, 2012). This power is valuable for organizations to hold onto, as it may deepen their organizational culture and organizational structure. Opportunities come and go, and the disruptive element of technology becomes increasingly relevant.

5.3 Sub Question 1

The first sub-question regards the utilization of technology in creative thought processes. The exact question is the following *To what extent do employees utilize technology within their creative thought processes?* In the context of this study, the creative thought processes are the team projects and the personal creative projects which the employees both at Reaktor and outside of it obtain. Employees utilize technology a lot more in their creative processes (Mishra, 2012), and this was also an evident observation retrieved from the data. The creative world and the creative workforce have gained a lot more material and opportunities through the information and communication technologies developed for online

work (Mishra, 2012). Considering the platforms which the employees at Reaktor use, such as Figma, Slack, and Miro, the platforms offer a handy tool for employees to work with, where users even from global scales can join in the projects. People have developed software and online platforms to make creative work more accessible and open to employees and organizations. Like Pfeffer's theory, humans develop technologies that are useful to them (Pfeffer, 1982).

The organizational theory also emphasizes this from an organizational perspective. Organizations support and scavenge for new forms of work, which might make the overall organizational structure more efficient (Alvesson & Willmott, 1996). These technologies do that. While enforcing creativity, technology offers creative employees freedom and creative inspiration. It enforces innovation and pushes people to find new ways of conducting work and producing ideas (Mishra, 2012). Even the most common social networking tools have offered creative start-ups and creative freelancers opportunities that would never have been possible without this software. The efficiency through social media platforms bring audiences together is extremely valuable for a creative individual who wants to promote their career and exceed in the future digital world. As the fourth industrial revolution continues, the work style changes. Once the fifth revolution comes along, who knows what kinds of work are available for creative employees

However, some participants stated that their creative flow truly flourishes during activities driven through personal means. This includes cooking, jogging, or walks. Therefore, to a large extent, technology has become a necessary tool to communicate creative thought processes and even developing them. Nevertheless, the natural environment, personal space, and human touch in creative thinking remain extremely important and valuable in the creative world.

5.4 Sub Question 2

The second sub-question aimed to explore the emotional and cognitive culture of creative employees and how this is affected by the power of technology. Until now, it has been established that technology holds great power in shaping organizations, creative minds, and audiences. This research shows that information and communication technologies have changed how we communicate with others, simplifying communication to direct verbal exchange. The movement to a more simplistic exchange of messages impacts employees' emotional and cognitive relationships and attitudes towards the organization (Berkowsky,

2012). The virtual teams driven by remote working conditions have a substantial impact on the group dynamics of creative teams. The analysis depicts that the loss of non-verbal cues and social symbols restricts the complete formation of a robust and well-organized team through the data collected. Time is lost in communication, as team members do not immensely gain a communal understanding of each other's needs through the loss of emotional and cognitive emotions. Therefore, the power of technology has diminished the emotional and cognitive culture which exists between employees. Even though direct communication increases, the feeling of community decreases. This community feeling is vital for organizational culture to survive in an organization outside of the teams in which employees work (Hermida, Clem & Güss, 2019).

If taking a deeper perspective into the actual work of creative employees, the power of technology helps to diminish the emotional and cognitive feeling which exists in creative work. Even though some creative work thrives through emotional energy (Snyder & Lopez, 2002), other creative work aims to exclude emotions. According to the respondents in this research, this is true in some of the digital creative work. A digital product aims to diminish the emotions put in by employees. It aims to stay in the background. As technology holds the power of not being incredibly social, the emotional being is wholly excluded from the design process.

5.5 Research question

Considering the research question, *How has COVID-19 impacted the relationship between technology and creative employees in the workplace?* Covid-19 has made the relationship between technology and creative employees tighter. Information and communication technologies have always been powerfully used by creative employees (Mishra, 2012), but covid-19 has pushed the relationship even closer. Remote working conditions force employees to conduct all work through technological platforms and a less bureaucratic working structure. The analytical framework will be used to answer the research question in more theoretical terms.

Technology has been a vital element in changing the organizational structure and assisted in understanding aspects of the organizational culture which have been restrictive towards creative employees. Communication and information technologies offer freedom, yet they also allocate more responsibility and blur the line between work life and personal life (Miele & Tirabeni, 2020). Hence, the data shows that the organizational culture before

Covid-19 has changed significantly, yet not in terms of organizational values and organizational structure. Instead, in terms of organizational communication. The changing communication culture due to Covid-19 has impacted the relationship between technology and creative employees to become more dependent, yet more disruptive and online-based.

Peffer's intendedly rational perspective states that humans design technology to satisfy organizational needs (Pfeffer, 1982). The information and communication technologies which employees use, including Slack, Miro, and Teams, have been designed to support creatives and offer platforms for remote work. Therefore, these technologies do satisfy organizational needs. However, the side effects that come along with the usage of these technologies affect employees' working habits. Employees must focus more on communicating ideas through online platforms inefficiently, giving everyone a clear understanding of their message. Emails, calls, meetings, and spontaneous messages consisting of questions and clarifications are a part of teamwork.

The environment of online meetings and the change in the communication style between team members affect creative employees' creativity (Dolan & Metcalfe, 2012; Amabile, 1988). Thus, even though there are several freedoms and positive aspects that Covid-19 led remote work has brought, it also creates significant challenges that the corporate world has not prepared for yet correctly.

5.6 Societal Relevance

This thesis offers an insight into the power dynamic which technology controls between different means of work. During Covid-19, technology has been given a role in all aspects of a creative working structure. Teams communicate through information and communication technologies, share their work on these viral platforms, create and edit projects, and create creatives for their audiences through social media platforms. The societal relevance of this study emphasizes that regardless of this increased communication and creative presence within organizations or outside of them, many organizational cultures are becoming increasingly individualistic. The benefits and the limitations of remote work are acknowledged. However, innovative means of working that diminish the bureaucratic working structures are sought after to build an organizational culture that promotes individuality yet brings people together globally.

5.7 Limitations and future research

This research also faced some limitations which potentially affected the validity and reliability of the study. The first limitation is perhaps the most evident one. Since Covid-19, the focus groups had to be conducted online. The several non-verbal subliminal messages were left unnoticed. These may have increased the value in the answers, as the nodding of heads or the quick confirmations or denials offers support for a participant (Neuman, 2014). In virtual meetings, participants often mute themselves for the speaker to have full attention. The participants may verbally agree to answers or say something in between, but it will be left unnoticed as they were on mute.

On the contrary, having to conduct virtual focus groups may have been considered a strength. It allowed for participants from different countries to join in. In addition, this method of collecting data offers a degree of convenience for the participant, as they do not need to travel to a specific place for an interview.

However, the virtual focus groups may have also provided the research with some unique insights, as this study has a specific focus on Covid-19. Furthermore, by conducting the focus groups online, the data also was complied with empirical evidence as to how employees communicate, reciprocate and conduct work together in online environments. For example, suppose the focus groups would have taken place in traditional face-to-face settings. In that case, actions conducted and the messages and examples given in these meetings may have differed due to the environmental change.

The questions and statements presented to the focus group participants might have been a limitation as well. Even though the conversation was collective and well-rounded, some of the focus groups' duration was relatively short. A limiting factor may have also been the short amount of time allocated for the focus groups. For example, the participants from Reaktor had one hour to spend on the discussion since the focus groups were conducted during their working time. Perhaps with more time, we would have been able to have a more extended discussion and dive deeper into some of the highlighted themes. Therefore, some of the impacts that information and communication technologies have on employees might not be presented.

A final limitation was the lack of ethnic diversity represented in the study. All participants from whom data was gathered were white. This factor may have implications in the emotional and cognitive experienced of technology and creativity, and the how the pandemic has affected the communication and organizational culture of organizations. A more ethnically diverse representation brings more validity to a study as more representation

avoids bias and confirms that the voices of all people are heard and considered when deriving conclusions (European Institute for Gender Equality, 2016)

In the future, research revolving around creative industries and crises should perhaps take a deeper focus on the data-driven society which we are developing to become. Through these intelligent technologies' humans are not required to think in the same way anymore. Technology thinks for us. In this context, the concerning factor for creative employees is the power of numbers. Creative employees might be either worried that people become more number and data-driven, and creativity changes drastically. Alternatively, then creativity might face a utopian change where an increasing number of creative opportunities and expressions are accepted into the society, and the concept of contemporary is forgotten.

6. References

- Abbasi, M., Vassilopoulou, P., & Stergioulas, L. (2017). Technology roadmap for the Creative Industries. *Creative Industries Journal*, 10(1), 40–58.
<https://doi.org/10.1080/17510694.2016.1247627>
- Ahmad, T. (2020). Corona Virus (COVID-19) Pandemic and Work from Home: Challenges of Cybercrimes and Cybersecurity. *SSRN Electronic Journal*. Published.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3568830>
- Ahmed, E., Yaqoob, I., Gani, A., Imran, M., & Guizani, M. (2016). Internet-of-things-based smart environments: state of the art, taxonomy, and open research challenges. *IEEE Wireless Communications*, 23(5), 10–16. <https://doi.org/10.1109/mwc.2016.7721736>
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1997). Making Sense of Management: A Critical Introduction. *Journal of the Operational Research Society*, 48(7), 762–763.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.jors.2600827>
- Amabile, T. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167.
https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Ames, H., Glenton, C., & Lewin, S. (2019). Purposive sampling in a qualitative evidence synthesis: a worked example from a synthesis on parental perceptions of vaccination communication. *BMC Medical Research Methodology*, 19(1).
<https://doi.org/10.1186/s12874-019-0665-4>
- Argyle, M. (1973). Non verbal communication in human social interaction. *Non-Verbal Communication*, 247. <https://books.google.nl/books?hl=en&lr=&id=-9B0mQ7WQ3gC&oi=fnd&pg=PA243&dq=communication+theory+and+non-verbal+communication&ots=CF16I-OcuY&sig=->

ffTpKH5aRE0QXXmfHEQfGZHQyY&redir_esc=y#v=onepage&q=communication
%20theory%20and%20non-verbal%20communication&f=false

- Azungah, T. (2018). Qualitative research: deductive and inductive approaches to data analysis. *Qualitative Research Journal*, 18(4), 383–400. <https://doi.org/10.1108/qrj-d-18-00035>
- Barnatt, C. (1995). Office Space, Cyberspace and Virtual Organization. *Journal of General Management*, 20(4), 78–91. <https://doi.org/10.1177/030630709502000407>
- Bartik, A., Cullen, Z., Glaeser, E., Luca, M., & Stanton, C. (2020). What Jobs are Being Done at Home During the Covid-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys. *National Bureau of Economic Research*. Published.
<https://doi.org/10.3386/w27422>
- Bennett, T. (2018). Towards ‘Embedded Non-creative Work’? Administration, digitisation and the recorded music industry. *International Journal of Cultural Policy*, 26(2), 223–238. <https://doi.org/10.1080/10286632.2018.1479399>
- Berkowsky, R. W. (2013). WHEN YOU JUST CANNOT GET AWAY. *Information, Communication & Society*, 16(4), 519–541.
<https://doi.org/10.1080/1369118x.2013.772650>
- Bonnardel, N., & Zenasni, F. (2010). The Impact of Technology on Creativity in Design: An Enhancement? *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 180–191.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00560.x>
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review* (Second ed.). SAGE Publications Ltd.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Brennen, B. S. (2017). *Qualitative Research Methods for Media Studies* (2nd ed.). Routledge.
- Brougham, D., & Haar, J. (2017). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Bush, G. P., & Hattery, L. H. (1956). Teamwork and Creativity in Research. *Administrative Science Quarterly*, 1(3), 361. <https://doi.org/10.2307/2390929>
- Cabrera, N., Cabrera, E. F., & Barajas, S. (2001). The key role of organizational culture in a multi-system view of technology-driven change. *International Journal of Information Management*, 21(3), 245–261. [https://doi.org/10.1016/s0268-4012\(01\)00013-5](https://doi.org/10.1016/s0268-4012(01)00013-5)
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory (Introducing Qualitative Methods series)* (Second ed.). SAGE Publications Ltd.
- de Langen, F., & van den Bosch, H. (2013). Massive Open Online Courses: disruptive innovations or disturbing inventions? *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 28(3), 216–226. <https://doi.org/10.1080/02680513.2013.870882>
- DeLisi, P. (1990). Lessons from the Steel Axe: Culture, Technology, and Organizational Change. *Sloan Management Review*, 32(1).
<https://www.proquest.com/openview/3dc83d67bf1ef484774a94fc86872c48/1?pq-origsite=gscholar&cbl=26142>
- Dolan, P., & Metcalfe, R. (2012). The relationship between innovation and subjective wellbeing. *Research Policy*, 41(8), 1489–1498.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.04.001>
- Downey, G. L. (1998). *The Machine in Me: An Anthropologist Sits Among Computer Engineers*. Routledge.

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

Flick, U. (2018). *Designing Qualitative Research (Qualitative Research Kit)* (Second ed.). SAGE Publications Ltd.

Foray, D., & Grübler, A. (1996). Technology and the environment: An overview. *Technological Forecasting and Social Change*, 53(1), 3–13. [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(95\)00064-x](https://doi.org/10.1016/0040-1625(95)00064-x)

The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond. (2016, January 14). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

Galaskiewicz, J. (1984). Organizations and Organization Theory. By Jeffrey Pfeffer. Pitman, 1982. 378 pp. \$18.95. *Social Forces*, 63(2), 614–615. <https://doi.org/10.1093/sf/63.2.614>

Han, J., Han, J., & Brass, D. J. (2013). Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 54–71. <https://doi.org/10.1002/job.1853>

Han, S. J., Chae, C., Macko, P., Park, W., & Beyerlein, M. (2017). How virtual team leaders cope with creativity challenges. *European Journal of Training and Development*, 41(3), 261–276. <https://doi.org/10.1108/ejtd-10-2016-0073>

Handy, S. L., & Mokhtarian, P. L. (1996). The future of telecommuting. *Futures*, 28(3), 227–240. [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(96\)00003-1](https://doi.org/10.1016/0016-3287(96)00003-1)

Hart, D. K., & Scott, W. G. (1975). The Organizational Imperative. *Administration & Society*, 7(3), 259–285. <https://doi.org/10.1177/009539977500700301>

- Hartley, J. (2007). The evolution of the creative industries – Creative clusters, creative citizens and social network markets. *Creative Industries Conference, Asia-Pacific Weeks*, 21. <https://eprints.qut.edu.au/12647/>
- Heidegger, M. (1976). *By Martin Heidegger - The Question Concerning Technology, and Other Essays* (12.2.1976 ed.). Harper Torchbooks.
- Hermida, Y., Clem, W., & Güss, C. D. (2019). The Inseparable Three: How Organization and Culture Can Foster Individual Creativity. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02133>
- Holtbrügge, D., Weldon, A., & Rogers, H. (2012). Cultural determinants of email communication styles. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1470595812452638>
- Hong, S. (2020). *Technologies of Speculation: The Limits of Knowledge in a Data-Driven Society*. NYU Press.
- Jackson, M. (2002). Familiar And Foreign Bodies: A Phenomenological Exploration Of The Human-Technology Interface. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 8(2), 333–346. <https://doi.org/10.1111/1467-9655.00006>
- Jones, C., Newsome, J., Levin, K., Wilmot, A., McNulty, J., & Kline, T. (2018). Friends or Strangers? A Feasibility Study of an Innovative Focus Group Methodology. *The Qualitative Report*. Published. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.2940>
- Jowett, A., Peel, E., & Shaw, R. (2011). Online Interviewing in Psychology: Reflections on the Process. *Qualitative Research in Psychology*, 8(4), 354–369. <https://doi.org/10.1080/14780887.2010.500352>

- Kandt, J., & Batty, M. (2021). Smart cities, big data and urban policy: Towards urban analytics for the long run. *Cities*, *109*, 102992.
<https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102992>
- Kaufman, E., Lovich, D., Bailey, A., Messenböck, R., Schuler, F., & Shroff, A. (2020). *Remote Work Works—Where Do We Go from Here?* BOSTON CONSULTING GROUP. <https://web-assets.bcg.com/92/24/ef7bd3564167b9ca6a403ced58c6/bcg-remote-work-works-where-do-we-go-from-here-aug-2020-1.pdf>
- K.L. Hacker, S. M. M. (2003). APPLYING COMMUNICATION THEORY TO DIGITAL DIVIDE RESEARCH. *IT&SOCIETY*. Published.
https://www.researchgate.net/profile/Kenneth-Hacker/publication/279903969_Applying_Communication_Theory_to_Digital_Divide_Research/links/0a85e53c87e5386fd2000000/Applying-Communication-Theory-to-Digital-Divide-Research.pdf
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63–77.
<https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kunda, G., & Van Maanen, J. (1999). Changing Scripts at Work: Managers and Professionals. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, *561*(1), 64–80. <https://doi.org/10.1177/000271629956100105>
- Kurki, S., & Wilenius, M. (2016). Trust makes this organisation unique. *European Journal of Futures Research*, *4*(1). <https://doi.org/10.1007/s40309-016-0095-z>

- Kurki, S., Pura, M., & Wilenius, M. (2016). *RE-ACTING THE FUTURE New Ways to Work: The Case of Reaktor*. FINLAND FUTURES RESEARCH CENTRE.
- Livingstone, S. (2004). Media Literacy and the Challenge of New Information and Communication Technologies. *The Communication Review*, 7(1), 3–14.
<https://doi.org/10.1080/10714420490280152>
- Lucas, H. C., & Goh, J. M. (2009). Disruptive technology: How Kodak missed the digital photography revolution. *The Journal of Strategic Information Systems*, 18(1), 46–55.
<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2009.01.002>
- Magsamen-Conrad, K., Billotte-Verhoff, C., & Greene, K. (2014). Technology addiction's contribution to mental wellbeing: The positive effect of online social capital. *Computers in Human Behavior*, 40, 23–30.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.07.014>
- Manage Your Emotional Culture*. (2020, December 16). Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2016/01/manage-your-emotional-culture>
- May, S., & Mumby, D. K. (2004). *Engaging Organizational Communication Theory and Research: Multiple Perspectives*(1st ed.). SAGE Publications, Inc.
- Mishra, P. (2012). Rethinking Technology & Creativity in the 21st Century: Crayons are the Future. *TechTrends*, 56(5), 13–16. <https://doi.org/10.1007/s11528-012-0594-0>
- Moisio, S. (2020). State power and the COVID-19 pandemic: the case of Finland. *Eurasian Geography and Economics*, 61(4–5), 598–605.
<https://doi.org/10.1080/15387216.2020.1782241>
- Müller, K., Rammer, C., & Trübny, J. (2009). The role of creative industries in industrial innovation. *Innovation*, 11(2), 148–168. <https://doi.org/10.5172/impp.11.2.148>

Pasmore, W., Winby, S., Mohrman, S. A., & Vanasse, R. (2018). Reflections: Sociotechnical Systems Design and Organization Change. *Journal of Change Management*, 19(2), 67–85. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1553761>

Pfaffenberger, B. (1988). Fetishised Objects and Humanised Nature: Towards an Anthropology of Technology. *Man*, 23(2), 236. <https://doi.org/10.2307/2802804>

Pöysäri, A. (2020). CULTURAL ASPECTS OF TELECOMMUTING: Does individualism affect telecommuting outcomes? *Bachelor of Science in Economics and Business Administration*. Published.

https://aaltodoc2.org.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/44099/bachelor_Pöysäri_Alexi_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Qualitative Research Designs. (2007). *Designing Qualitative Research*, 36–50. <https://doi.org/10.4135/9781849208826.n4>

Relating Collaborative Technology Use to Teamwork Quality and Performance: An Empirical Analysis. (2003). *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 247–265. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045747>

Rowe, F., & Struck, D. (1999). Cultural values, media richness and telecommunication use in an organization. *Accounting, Management and Information Technologies*, 9(3), 161–192. [https://doi.org/10.1016/s0959-8022\(99\)00007-7](https://doi.org/10.1016/s0959-8022(99)00007-7)

Ruth Eikhof, D., & Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee Relations*, 35(5), 495–508. <https://doi.org/10.1108/er-08-2012-0061>

Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2019). The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66–93. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>

- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Shiff, R. (1984). Representation, Copying, and the Technique of Originality. *New Literary History*, 15(2), 333. <https://doi.org/10.2307/468860>
- Smollan, R. K., & Sayers, J. G. (2009). Organizational Culture, Change and Emotions: A Qualitative Study. *Journal of Change Management*, 9(4), 435–457.
<https://doi.org/10.1080/14697010903360632>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of Positive Psychology* (1st ed.). Oxford University Press.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Stolarick, K., Mellander, C., & Florida, R. (2010). Creative Jobs, Industries and Places. *Industry & Innovation*, 17(1), 1–4.
<https://doi.org/10.1080/13662710903573794>
- Suomen ensimmäinen koronavirustartunta varmistui, *THL: Tapaus valitettava, mutta ei odottamaton – Yle seurasi hetki hetkeltä*. (2020, February 4). Yle Uutiset.
<https://yle.fi/uutiset/3-11181717>
- Zhou, Z., & Verburg, R. (2020). Open for business: The impact of creative team environment and innovative behaviour in technology-based start-ups. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 38(4), 318–336.
<https://doi.org/10.1177/0266242619892793>
- Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C. G., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Signore, F., & Russo, V. (2021). Does the End Justify the Means? The Role of Organizational Communication among Work-from-Home Employees during the COVID-19

Appendix

1. Focus group form (Introduction and Geographic details)

Interview Guide

This research focuses on understanding the effects of the increased technological dependence of employees in the creative industries due to COVID-19, and the impacts on their creative behaviour.

The overall themes explored in this research include creativity, technology, emotional and cognitive culture, and organizational culture. The discussion is shaped so that each of these elements are highlighted throughout of the discussion. This way the researcher gains a deeper understanding of the relationships between each of the concepts.

The research question of this study is the following:

How has COVID-19 impacted the relationship between technology and creative employees in the workplace?

The sub questions are:

To what extent do employees utilize technology within their creative thought processes?

How does the power of technology impact the emotional and cognitive culture of creative employees?

The focus groups will last about 30-60 minutes. The participants may stop the focus group at any point, and they must not answer all questions proposed by the interviewer if they prefer not to do so. The answers given in this focus group are completely confidential and will only be used for this research.

The questions and statements are in English. However, the Finnish language may be used as the main language during the focus group if the participants prefer to do so.

Please fill in the demographic questions before the focus group takes place and send the filled in document back to the researcher. You may also make yourself familiar with the questions that will be discussed during the session. You can find these questions below.

Demographic questions

What is your name?

How old are you?

Where do you work?

What position do you work in?

How long have you worked with this organization?

Main Questions

Statement: I assume that technological appliances and software's may have the power of limiting our emotional connection to our creative work.

Statement: I assume that the culture in organizations is potentially shifting to become more technologically dependent due to COVID-19, and this may have a strong impact on the creativity of employees.

Question: To what extent do you think the long term (think **PRE** and **DURING** COVID-19) increase of implemented technological dependence in the workplace has affected your creative behaviour?

Question: If you could form the ideal environment for your own creative work, what would it look like? (think in terms of whole corporate environment, technology, teams...)

Examples and guiding questions: Implemented technological dependence = Online meetings (Zoom, Teams...), software's used for creative projects, need to be connected; Does technology stimulate or drown creativity; How does the human touch, and face to face communication change or affect the creative flow (is the human touch even necessary anymore); Is creative work a job which can be eventually given to advanced software's, or can creativity be only called 'creative' or 'innovative' if it is produced by humans?

Extra questions?

Thank you so much for participating in this focus group! Your answers are extremely valuable to me and conducting this project would not be possible without you.

In case you think of any additional points you would like to make regarding this topic, I would be more than happy to hear them! Please find my email, and my phone number in the bottom of this document. You are welcome to share your thoughts by sending me an email, text or giving me a quick call. This way we can continue the conversation!

Finally, in case you wish to read the results of this study, I would be happy to take your email and send you the final copy after the research has been finished.

Thank you and I wish you a wonderful day!

Adasarastee@gmail.com +31640694966

2. Coding

→ **Weak Ties** (Weak ties between colleagues; within the organizational culture; organizational culture could be stronger)

Timo: Line 15

KP: Line 68

KP: Line 78 (After COVID)

Mira (Anon): Line 85

Ville: Line 86

Jenni: Line 5 (During COVID)

Claudia: Line 36

→ **Strong ties** (Strong ties within colleagues; within the organizational culture; organizational culture is developed and technologically advanced)

Santeri: Line 16

Mira (Anon): Line 17

KP: Line 53

KP: Line 78 (Before COVID)

Ville: Line 79 (Before COVID)

Ville: Line 83

KP: Line 87 (Before COVID)

Jenni: Line 5 (Before Covid)

→ **Technology overtakes creativity** (technological developments overtake the creative processes manually done by people; creative tasks become labourful by technologies; technology weakens creativity; technology weakens team work and social developments)

Timo: Line 18

Katri: Line 31

Timo: Line 34

Timo: Line 43

Ville: Line 1

KP: Line 18 (Agreement from both AK and Mira)

KP: Line 48

AK: Line 52

KP: Line 71 (AK agrees)

Ville: Line 73 (KP agrees)

Jenni: Line 46

→ **Frustration/ creative blockage** (Under these work-from-home circumstances and increased technological usage, the creative processes are faced with frustration and potential creative blockages and difficulties; frustration with the technologies used and their lack of proficiency)

Timo: Line 3

Timo: Line 5

Katri: Line 6

Saneri: Line 8

KP: Line 2

Mira: Line 9

Ville: Line 10

AK: Line 11

KP: Line 14

KP: Line 31

KP: Line 53 (the frustration with technology weakens the quality of creative work)

Mira (Anon): Line 55 (difficulties when only a few people work from home and rest are together; frustration about how technology is used, and what blockages it creates within communication and team work)

Ville: Line 76

KP: Line 77

Claudia: Line 2

Jenni: Line 7

→ **Individualistic** ((rather than collectivistic) creative processes; Creative processes are missing the communication, and the team work; they are conducted individually, which leads to potential mistakes etc..)

Jaakko: Line 1

Timo: Line 3

Timo: Line 11

Katri: Line 14

Timo: Line 18

Ville: Line 13

Ville: Line 24

Mira (Anon(line 25)

KP: Line 26

Ville: Line 30

Mira (Anon): Line 55

Ville: Line 57

KP: Agrees (Line 58)

KP: Line 66

Mira (Anon): Line 69

Mira (Anon): Line 75

Jenni: Line 5

Claudia: Line 20

Jenni: 21

Jenni: Line 26

Jenni: Line 38

Jenni: Line 39

Claudia: Line 40

→ **Collectivistic** (creative processes have become more ‘togethersome’. Everyone works together, and sees eachothers movements (sometimes constant))

KP: Line 2

KP: Line 23

Mira (Anon): Line 88 (Before COVID)

Jenni: Line 9 (Before covid)

→ **Work habit developments** (the work environment develops to become more technologically focused, which with the habits that the employees had change; organization also continues to develop from the pressure created from COVID; work from home developments)

Jaakko: Line 2

Katri: Line 6

Santeri: Line 8

Timo: Line 10

Timo: Line 15

Jaakko: Line 17

Timo: Line 18

KP: Line 2

Mira (Anon): Line 9

Ville: Line 12

KP: Line 14

Mira (Anon): Line 17

AK: Line 22

KP: Line 23

Ville: Line 37

AK: Line 41

AK: Line 43

Mira (Anon): Line 46

Ville: Line 54 (Difference btwn doing online work at home vs. at work, where you have the facilities and resources and minimal distractions)

Ville: Line 70

Jenni: Line 31

→ **Shifted energy** (Energy shifts from the actual creative work to other points of focus, which are more irrelevant to the actual creative process (i.e. technological aspects))

Jaakko: Line 2

Santeri: Line 3

Timo: Line 18

Timo: Line 22

Katri: Line 33

KP: Line 2

Mira (Anon): Line 5

AK: Line 11

Ville: Line 12

Mira (Anon): Line 17

Ville: Line 21

KP: Line 23

KP: Line 26

KP: Line 31 (*the communication between creative employees is difficult due to their different styles of communication and visualization; they express their ideas in different ways, which may affect the creative processes in team settings*)

KP: Line 48

Ville: Line 51

AK: Line 52

KP: Line 77

KP: Line 89

Jenni: Line 5

Claudia: Line 12 (usage of Instagram creates anxiety; energy shifts from creative inspiration to negative energy; low on energy in general)

Jenni: Line 22

Claudia: Line 42

→ **No emotional connection** (Lack of emotional connection to the creative process; solutions are wanted quickly and commercially; consumer based product development; technology and the changed which technology and COVID have brought has made these creative processes less emotionally connected)

Timo line 3

Timo: Line 18

Katri; Line 23

Timo: Line 24

Santeri: Line 25

Timo: Line 34

Mira (Anon): Line 9

→ **Improvement in creative work** (technology improves and creates more opportunities for better creative work; workplaces are being changed so that creative work is being more supported by technology and creative work easier to be done with technology)

Timo: Line 9

Timo: Line 10

Timo: Line 18

Santeri: Line 35

Jaakko; Line 36

Timo; Line 37

Jaakko: Line 41

KP: Line 2 (Fikma, benefits of a program)

Mira (Anon): Line 40

Claudia: Line 2

Jenni: Line 11

Claudia: Line 12

Claudia: Line 14

Jenni: Line 15 (Claudia Agrees)

Jenni: Line 17

Claudia: Line 30

Jenni; Line 43

Jenni: Line 44

3. Transcripts with coding

Focus group 1.

(First 24 lines translated)

Ada: Okay so... In other words, the first statement is that technological tools, platf... tools and software have the power to limit our emotional and cognitive connection to our creative work. That is, the emotional connection is that ... That... We have our emotions in our creative work, then they either strengthen through technology or they no longer exist through technology along with its creative work. The second statement is that I imagine that culture in organizations is more dependent on technology, uhh before because of Covid, uhh... And this has a profound effect on our creative employees. That is... Yeah, now that everyone in the organization, big, small and private people too, uh them, they are more dependent on technology... uh... Now after covid than before the covid and this has a positive effect on the creative employees. So here are my two statements, which I imagine how things are, and these we can look critically... And ask.... The first question is how long-term.... Has the increase in technology internally within an organization or internally within an private entrepreneur influenced your creative work? And this can also be seen before and during covid. Do you have anything...

1 Jenni: Can you... can you repeat that?

Ada: yeah so how has the long-term increase in technology, uh, affected your creative work? That is, with the long-term, uhh... addition of technology. I mean that people, or people and organizations, are all slowly getting used to ... uhh... they are more dependent, that is, they are

using more and more technology. um... And then this has ... The effect on our creative... creativity is that now all communication takes place... uh.... in terms of technology and ... Communication is happening, and now we are getting ideas all the time technologically...

2 Claudia: Well, if I can... if I understood completely correctly, I can be led with this question, then, um, it has affected me at least in such a way that I have found it so very difficult, shall I say. And especially... you're saying... Maybe that's how the first year of the covid... it, it somehow went easier. It was somehow freer in my opinion, there was more human contact. But I would say that this year you just... that when there have been more restrictions which have lasted so long, I have found it had a really hard... hard to be. To find inspiration just for example. That it's really, really important to me that I've noticed that I get so much energy and inspiration from people and those social encounters, and that it's been so heavy and difficult for me. That our environment now is so technology-intensive. Has been. And this has really affected my work a lot. A lot of photoshoots have been moved... and... photoshoot groups must be kept the really really small. then you can't even afford to bring an assistant to the scene and so...(bad connection)... and I'm not like a tech savvy person like this. That... All these meetings and other (bad connection). of course you can post moodboards and so on but i don't know i don't get the same similar feel at all like this technology

3 Jenni: So, it has been studied that when people are face to face and we communicate, then as soon as we have a person in front of our face then our brain empathy departments... they are kind of activated! What is typical of us as a species is that we want to understand the person who is opposite us.

4 Claudia: Mm...

5 Jenni: Now, the fact that there is a shift, like remote working and reduced contact, it means more that the communication is done by clicking through... whatever the messaging service is, doesn't matter. And when we read messages, then our brains don't react in the same way as if we have another person in front of our face. But they read... I mean if the brain empathy department, they are not interested in any difference between white and black on that screen. So through it, like the misunderstanding or the fact that one understands something wrong, even more negative or punctuated, uh, the fact that we work far from each other, it is also like ... uh... it develops a form of FOMO even though no one is doing anything. We still get

something like an outsiders experience, so once again when we communicate we are a little more vigilant, compared to if we are in the same space with others. Then probably throwing ideas, brainstorming would go so much more naturally. But then the human contact is taken away. It's like it really feels like earlier .. that word. It's not just that... uhh its like when one is really breathing in the same space with the same species, then it, it disappears. And and it is replaced by a kind of... fear and reassurance... and... And hesitation and and then since not all use language in the same way. No, it's not like... Finnish is spoken now, but we still have ... uh, if I say the word cat, then one may picture either a country cat, a sphinx or a Halley Berry, its a big scale. And when we are forced by that communication into the fact that they are quick messages, then that's where a lot of information is left unattended because we don't see that other person and you don't have their body and face expressions.

6 Claudia: yeah

Ada: Yeah that is definitely, that it feels like now... Communication, uhh, and working in general are much more mechanized that everything happens like.... um... A little monotonously and... and there is no connection to the work and somehow one's own motivation ... Motivation to work in exactly the same way when there are no social connections and then after all ... don't know to whom you are necessarily working for . So that's it, if I think it's at least for my own creativity, then it... It takes it terribly off, like Claudia said, that's exactly that it's inspiration, it's a bit lacking here ... That it can't be found properly.

7 Jenni: Yeah, and in fact referring to Claudia's comment I can also relate to, because it's time for me to start writing a new book and and and... uhh earlier, when I wrote my debut I did a lot of gigs and I was really working a lot. I toured all over Finland and and I chatted... With strangers and I felt like each of those conversations gave me some little boost, someone's thought and I was left with... like... I found it somehow easier to write that book because I had been to gigs, I gained inspiration so I kind of did, I also had a feel for the audience, the possible audience with whom we shared that book's outcome. Now, just like now, when you can't braimstrom ideas, you can't talk nonsense, it's like ... It slows down your own creativity a lot. It feels like you're not like... you aren't, there are thoughts in the little head of mine, but I can't quite grasp them

8 Claudia: Mmm, mm...

9 Jenni: And it's exciting, that it's like getting a grip on it, it's like I'm talking to someone a little bit about that side of an issue, and it's not like this discussion is going to lead to any great outcome, but in practice there may be an impulse to get some small ideas, with which I can do something great and there will be some insight into it

10 Claudia: Kyllä

Ada: And is there... Have you noticed anything about technology... Anything positive? that has brought something that, what without ... That what your creativity... what feeds and... uhm... gives such a boost to your creativity? * Chuckles *

11 Jenni: Well, like that, in a way, I wonder, then, that now, in a way, this technology has made it possible to communicate with different types of audiences. Although this performance, for example, is what I myself have done so that it has not been just this talking to the laptop from exactly this spot in my house. Or even if it's Instagram, through which I reach people who might not otherwise find me and my jokes, then it kind of makes it possible ... It 's like reaching new types of people. That it has been, has definitely been so useful. And then again, when you are also making a podcast yourself, then it is with technology, and as it has finally gained popularity in Finland, it is growing to the point that podcasts are consumed here. We came terribly behind in Finland for podcasts to actually become something, the fact that podcasts are consumed also makes it possible for you not to consume more of that podcast. Like those types of technological tools and communication, social media looks so cold in them I see ... as much benefit and gain.

12 Claudia: Yeah true... I have to say that where.. uh that where I see something positive is in keeping in contact and communication... I facetime people like my parents, or my friends who... whom I haven't seen now for two years and who live like in different countries. So... so it is like increased considerably more. But then in terms of work, for example, social media has once again been perhaps a bit like, even a distressing place for me. It hasn't bothered me before, but nowadays when my life already is socially so limited that I might spend too much time on an Instagram so ... So it really has... I've had to take decent breaks. Maybe it's the other way around that I'm somehow anxious about it, that you're not hanging out somehow and I see and I don't know... that it's somehow come with it... it is no longer terribly like that kind

of an intellectual resource. Everything somehow gets tiring and I would like to go back to where everything was and how everything was.

13 Jenni: licking the doorframes

14 Claudia: * chuckles * yes. With a good conscience. But... so that I may not really know if it has added that to me then ... **On the other hand then sometimes I have to say that if there has been really bad weather, then it has been wonderful to be able to hold some kind of meetings which ... where I'm wearing pajamas or pajama pants.** Mm... and uh so it's been nice with it sometimes, but maybe that is... that is the only positive that I now find maybe then... Umm... for myself like that

Ada: So the... the... Um... In my own way, uh, how I understand both of your answers when I put them together is that reaching the audience i.e. consumers, consumer goals... reaching, uh is beneficial. Uh .. and then applications have their own benefits, of course, but they also eat energy in their own way. uhh and then here, uh home office i.e. the positive side of telecommuting where you can then organize your life a little better, maybe your own time. That's okay that I now have appointments at this and this point and then I can immediately go to the store after that and do that and this what else do that so?

15 Jenni: I now actually got two ideas right away, uhh I started my career in 2000. hmmm rive? two thousand six as a video producer. I had a video production company. And I remember when I started it, the videos kind of were delivered to the customer as VHS tapes. That's right. And then during my time as a video entrepreneur I moved from a four, four ratio from three to 16 to nine, and then became a premiere friend of the after effects program with what you can do when making. **But in practice, when it's like when I was an entrepreneur, a video entrepreneur, they demanded a lot of mill power to make graphics like what each of us do at the moment, like in Tik Tok style. So ... That's how I have it right now, when I do social media, when I do a lot of video communication as well, and so on. So Jesus how easy it is nowadays to make a visually clear and interesting video. I have a couple of such apps on the phone that I can make directly to the Instagram story like an ad-looking video, and can make that video in even like 20 minutes. I know in 2006 if I had made that same video then I would have taken 2 days. That this is like, how big a change has taken place in the way we communicate.** Plus that I used to shoot almost all of Aurinkomatkat's resorts for video, because then the desktops

started to have such fast internet connections that the two-minute video runs on almost everyone. So what kind of tool like this, as if the connections have become here in just about 10 years. **So this is kind of amazing and it makes it easier for me, for example, who ... is like that artist half of me, but then when this is like a chatterbox, I sell, I market myself like that ... my father is from Savo so it's easy chatter sales and and contact work because i can use my way of talking, conveying a message, says i can sell and market that way because there are these videos**

16 Claudia: Yeah, exactly!

Ada: That is good because this has been discussed before, development of the tools. that now they no longer have to spend time doing those little boring chores, which they a while ago used to do themselves. And then you can still do the editing and / or the nice editing, but you don't have to do that heavy editing anymore. So technology has taken over or taken a hold then of this... stupid low mental work... could it be so called

17 Jenni: Then what just now came to mind that just as... a we were writing our last book , it was written specifically in google Drive. **When I am writing with a colleague, we do not have to be in the same space to in order to edit and communicate about it simultaneously.** That it's like... and and it also became a very important tool ... **it's amazing that something like that is possible spinning and we can edit and update another in real time so it's just sweet**

18 Claudia: Mmm

Ada: Just the question that how bluetooth works, that how how this kind of may be possible, that it somehow... somehow does not make any sense! Now! Um let's go to this statement, uh because I'm interested in how you think .. techno .. tek... technological tools and technological software, so how they have, or how they are potentially, I do not know whether they are limited, but potentially limited our emotional and cognitive connection to our creative work. That whether you now know that technology is being used during the covid all the time, have you noticed in your own work that your emotional connection to your work, so is it. Is, is it somehow... Degraded by technology?

19 Claudia: Yes it probably I have, I have * chuckles *. I think I partly answered perhaps the first question, the first question

Ada: right, with the inspiration

20 Claudia: yeah with the inspiration, and then also the fact that I really need a lot of that human contact, and team work and just like more like throwing ideas. And now that the teams are still limited, and they have to be even smaller. And indeed one cannot take as... their own assistant with them. Uh yeah. Yes, in that sense, it has been challenging for me.

21 Jenni: I mean, somehow, that I myself am so true in my creative work that, for example, if I kind of draft a new thing, a new project, I always do it by hand. I always make pieces of paper and paperwork... like you can't transfer it to digital because... in it (cut off). Like the fact that it is (cut off) to write, then it becomes creative, you don't but... And and I don't know how good I am at answering this, because a lot of my work is about me working with myself. That is not so awful here ... There are others, but now im mainly by myself, uh... As for the podcast and the book, we've been working with Kaisa together, and yes, it was, for example, that last fall when I didn't ... I didn't see eachother, so yes ... like, the misunderstandings and another miscommunication increased. And yes, we had a pretty bad incident as well... The misunderstanding gave a bad feeling to the both of us, but luckily then it was kind of understood and talked about and cleared up. But it is precisely that misunderstanding then in it (cut off) Yes much that it is not in the same state. Not really encountered. Either way remotely... clinically its own work.

Ada: Yeah thats interesting. This misunderstanding has not come up before, but it... You would imagine that it is true..or... I know it is, it happens easily and applies to everyone right everywhere doing online work. It has also happened in school many times.

22 Jenni: shoot I forgot his name, but I just watched in the morning show the... That in schools we've been this situation for a year. So technology as if you are not in a way... that so as... uhh... what could be his first name? So he raised the question of who is developing and whose needs. Like those who develop such, uhh video call opportunities. so they mainly develop them for others as well as knowledge workers like those who work in small team units. While then, for example, if we were to think of teachers. So for the teacher it could be valuable to be able

to put such a setting that the teacher sees all his students, but the students no longer see anyone other than its teacher. Because that's how it's in the school classroom, too. If the students are focused on the teacher, or at least it should be, and then if it is like that, uh, like everyone's videos are open then that's when you see all the people at the same time and it burdens us a lot with the amount of reaction and people's face expressions and all that is being studied. Also, the fact that here when we're like ... In a video call, we're staring at ourselves like this all the time, always checking in, and then our own expressions come a little late, it's such a small delay, so it's also something that burdens our brains. In other words, that's why video calls are as wonderful as they are in this covid time, as they feel (cut off) in their box, so this is kind of more stressful for us.

23 Claudia: Mmm

Ada: Yeah... Yeah it is exciting here too this camera effect is being discussed. And that where people are right... a little anxious that the whole time you're in these video conferences you're anxious that everyone sees ... all the time, you don't know when someone is watching you and when someone is watching at another screen or whatever. That all the time you have that kind of feeling that eyes are on you. So that, that it haunts and then it brings a little bit of that ... Or you can't focus on that job a hundred percent. Um... because there's such a big brother is watching Feel on. But

24 Claudia; True

Ada: ja sitten semmoinen sanaton, sanaton feedback ihmisiltä, että siellä... Koko ajan joku antaa sinulle vähän sellaista... Sitä feedbackkiä, että se se se kyllä niinku sä sanoit kuormittaa paljon ilman ilman että välttämättä huomaa ja sitten... Kaikki on väsyneitä ja työ ei ole yhtään niin öö... tai se... Se... öö.... quality... öö...Sun työstä niin se se heikentyy

25 Jenni: laatu

Ada: niin työn laatu heikentyy hirveästi. Mutta se piti tämmöinen joku hybridi olisi varmaan ihanne monelle ihmiselle. Myös... ööm.. jos tyosk...Työskentelee freelancereille, kuten työskentelijoille isommissa yrityksessä niin semmoinen hybridi... ööm Kehitys olisi varmaan... Aika ideaali. Mutta niin siis samat arvot pitää pitää kummassakin. ööm Ja se ja se on aika epärealistinen sitten loppujen lopuksi ymmärtääkseni semmoinen hybridimalli.

26 Jenni: Mulle tuli tosta tosta mieleen. Siis semmoinen. Mä oon... ööh... aikoinaan teatteriohjaaja sano aina ennen esitystä että mennään antamaan sinne hunaja maitoa. Ja sitten mä olin silleen ”Ihana! En tiedä mitä toi tarkoittaa mut mennää vaan! Hunaja maitoo!” Ja sillä se ohjaaja tarkoitti sitä, että tuota mennään tonne lavalle ei siten, että ollaan näyttelijöitä ja ajatellaan, että meidän tulee suorittaa etukäteen harjoiteltu ketju virheettömästi tai jos se on jossain kohtaa virhe, niin koko juttu pilalla. Vaan ajatellaan se siten, että miten hyvin tänään me voidaan kommunikoida tämä ajatus tolle yleisölle. Miten hyvin me voidaan olla läsnä niitten ihmisten kanssa, jotka on meidän kanssa läsnä. Miten hyvin tänään pystytään niinku tarjoilemaan tämä mitä me ollaan harjoiteltu, mitä me ollaan ajateltu. Ja ja toi niinku siirtää sen oman ajatuksen siitä, että mun niinku mun näyttelijä egosta niin se kääntääkin sen siihen Niinku yleisöön. Mä keskityn siihen yleisöön, mä keskityn olemaan läsnä sille yleisölle. No nyt sitten kun ollaan.. öm...mä oon tykännyt käyttää hunajaa maitoa aina itselleni, kun mä meen keikoille. Ja sit mä ajattelen aina, että keskityn siihen yleisöön mä tiedän et silloin mä löydän siihen semmoisen... lämmön ja se tavallaan se mun ego... Niin se se niinku hiljenee koska sehän häiritsee, jos niinku esiintyy ja oma ego on sillee koko ajan että onko hiukset hyvin. Oliko tämä hyvä ilme ja onko tämä asento nyt sopiva ja miten tästä tulee olla? Niinkun semmisiin epärelevantteihin asioihin niin sitten se hiljentää sen ja siirtää sen katseen niin toisiin. No nyt kun me eletään muutenkin ihanan... ihanan individualistisessa ajassa, niin niin niin, niinku nythän tämä esiintyminen on tuonut taas tän, että nytkin mä katson tällä hetkellä, tuossa on minä, kanssa. Eli se että mä pystyisin kääntää sen mun oman niinku esiintyjyyden niihin kenelle mä esiinnyn pois päin itsestäni, niin se häiriintyy. Sen takia tuossa *chuckles* tuossa olen minä

27 Claudia: kyllä

28 Jenni: ei niinku. Se se se on varmaan tästä tullaan vielä paljon tekeen tutkimuksia, että mitenkä tämä niinku... Tämä tämmöinen kommunikointi, kun yhtäkkiä kaikki siirtyy. Ei kaikki, valtaosa.

29 Claudia: Mmmm

Ada: Jep, ja ja just toi tuota.. Tai kuvitteellis että ihmiset olis hirveästi kehittämässä kaikenlaisia applikaatioita, että miten saada se parhain... ööm... työväline tällaiseen etätyöhön. Et just mikä ottaa kaikki nämä pienet asiat huomioon ja on semmoinen mahtava platformi mikä on just vaikka ei näytä yhtään omaa naamaa sen että kaikkien muiden naamat, tai näyttää vaan sen opettajan naamat, tai ei näytä kenenkään naamoja vaan vaan sen tekstin ja jotenkin tuo sen emotion siihen mukaan. Niin ihan varmana me saadaan sellaisiakin... tuota applikaatioita tai platformeja tuota... käyttöömme. Mutta se jotenkin tuntuu ihan mahdottomalta nyten kun teknologia on näin tällaista... Epäsosiaalista ja ei tuo niitä, sitä em... tai ei pysty kunnolla näyttämään sitä just sitä empatiaa tämän... ööm... Kautta, mutta sen takia mua just kiinnostaa se luovuus ihan hirveästi. Koska jotenkin kuvittelisi, että tällaiset pankki työt ja muut on mennyt ihan forever niinku online platformeissa, että ei ne varmaan hirveästi kärsi tästä. Mut nyt just se luova työ, että pystyy... pystyykö sellaista... Työtä kutsuu luovaksi työksi, mikä vaikka kohta joku... ööm... Tietokone on tehnyt, että... Että jos tietokone kohta kirjoittaa kirjan tai tekee sävelmän, niin onko se enää luovaa työtä, koska siinä ei ole välttämättä sitä emotionaalista ja kognitiivista yhteyttä siihen. Mutta sitten kun sitä ajattelee niin sehän on vähän sama että jos me tehdään luovaa työtä, missä ei ole sellaista niinku emotioo siinä tietokoneen kautta. Niin onko se luovaa työtä? No on. Mutta... Kuinka pitkälle?

30 Claudia: Mutta, mutta tosta mulle tuli yksi yksi juttu mieleen esimerkiksi nuo tuota... Siis kun on nää niinku muotiviikot Ja nyt niitä ei tietenkään pystynyt pitää. Niin mun mielestä on ollut tosi ihana nähdä noita look bookkeja, mutta yleensä se on... yleensä se on aina jossain pariisi new york isommat niinku muoti mekat niin. **Että niiden on pitänyt ruveta olemaan juuri tosi luovia, että miten ne kuvaa ne mallistot tällä hetkellä koska ei ole, ei voi käyttää niinku oikeita malleja. Niin tosi paljon on tuommoisia just video animaatioita tehty tai sitten vähän niin kuin... leikellään... mmm Erilaisia ihan niinku se ois jotain, no, graafisesti suunnitellaan ne ja ja vähän niinku semmoista patchwork niinku... ja ne on ollut tosi luovia** ja mun mielestä toi on yks semmonen inspiroiva aspekti siinä, että **että kun ei enää voida tehdä niin pitää miettiä uusia keinoja, että miten tämän tekee.** Ja... Mäkin suunnittelin yhen lastenvaatemalliston ja... Se oli vuosi sitten juuri, ja tota mä olin suunnitellut siihen, että okei että kuvaaja joku ainakin 3 eri lasta siihen tulisi malleiksi ja sitten loppupeleissä mä jouduin itse kuvaamaan sen mun oman tyttären päällä mun olkkarissa mun iphonella. Ja... mutta se pääsi myös tota, Voguen tota... tonne jenkki Voguen sivuille, koska siihen juuri kerättiin kanssa vähän niinku sellasta, **että miten ihmiset oli joutunut niinku vähän niinku uudelleen**

mieltämään nämä asiat ja en mä ole todellakaan mikään niinku valokuvaaja ja ja näin mutta piti oikein... No nyt pitää vaan tehdä. Nyt pitää keksiä jotain ja niin. Niin kylhän se siinä mielessä pushhaa sua että et sun on vaan pakko niinku sitten mieltä jotain muita keinoja, miten toteuttaa se. Niin... uhhh... niin se on ollut kyllä tosi silleen hauskaakin, mutta... Rajansa kaikella. *chuckling*

31 Jenni: Tost tuli muuten mieleen. Nyt mainitsit, että niinku omassa olohuoneessa kuvaaminen, niin nyt tämä on itse asiassa siis... Mä en tiä, mun mielestä... mä olen pohtinut viime päivinä sitä, että kuinka paljon tämä etä aika on niin kuin pakottanut minua luopumaan mun yksityisyydestä. Eli se että nytkin kamera on mun kotona. Se että nytkin se viestintä ja niinku kaikki työ tapahtuu jotenkin täältä kotoa käsin ja minä näytän, kun mä tuon minulle tärkeitä asioita esille, niin mä todennäköisesti kuvaan ne täällä kotona niin... Kun ennen on saanut olla vaan se niinku että kun on se julkinen minä niin mä olen jossain muualla ja mä teen sieltä niitä asioita. Mutta nyt mä joudun kaikki katsojat kutsuun kotiin. niin siinä on... Se niinku palautuminen ja ja oman... Siviili minän ja semmoinen on... asettelua ollut tässä.

32 Claudia: Toi on totta kanssa joo...

Ada: Niin että se....

33 Claudia: ...jo....

Ada: Niin sano vaan!

34 Claudia: Niin, että siinä tulee vähän joku semmoinen, että nyt tulee niinku tänne, siis mun kotiin niinku et... ja sitten yleensä niinku, no nyt mä en välittänyt ollenkaan. Mutta jos tää ois joku vaikka mainostoimisto niinku puhelu niin periaatteessa mulla on yks semmonen tietty seinäksi tai kohta. Mitä mä käytän aina... *laughing*

35 Jenni: Mullon tää

36 Claudia: ...Ja tuota... eikun mulle tuli mieleen koska sit sit se on hauska ajatella myös että mitenköhän tuo niinku kulttuurista kulttuuriin... toisesta kulttuurista toiseen, niinku muuttuu myöskin että esimerkiksi jos mä mietin niinku amerikkalaista kulttuuria, mikä on että just

tuommoinen small talkkaus niinku elää tosi vahvasti. Ja... ja mä tosi paljon tykkään sellaisesta. Että se jotenkin aina vähän niinku rentoutta et voi heittää vähän semmoista läppää vaikka jostain säästä. Mua ei yhtään... mutta se on semmoinen ihan kiva niinku aloitus. Ja välillä olen huomannut just **et jos on ollut joku vaikka mainos palaveri jonkun mainostoimiston kanssa niin saattaa olla vaikka joku 12 eri ihmistä. Niin siis se on jotenkin niin silleen kuivaa, niinku entistä kuivempaa, juuri kun ei näe niitä ihmisiä. Sitten yksi kerrallaan, että se joka puhuu niin yleensä hänen niinku kasvot tulee siihen ja kaikki ei välttämättä aina laita sitä myöskään sitä kameraa päälle koska ei vaan halua. Niin sitten kuulee vaan sitten sen äänen tosiaan. Ja sitten kun antaa vaikka ehdotuksia "No mä ajattelin, että tähän sopisi vaikka tällaisia ja tällaisia kukkia" tulee semmoinen pitkä hiljaisuus vähän silleen "Okei... joo..."** Mutta mut toi on just niinku näitä kulttuurieroja, mut sit ku ei tosiaan näe sitä ihmisistä niin on ihan sillain että "no onkohan tämä nyt hyvä vai huono" ja juuri palatakseni siihen just semmoista arvailua ja niin tuota... niin tuli mieleen toikin, että kyllähän se on ja tuota mutta et et siinä amerikkalaisessa kulttuurissa viel jotenkin säilyy semmoinen niinku... ööm... Vähän semmoinen niinku iloisuus ja semmoinen... Pieni... pieni semmoinen rentous mun mielestä mikä on mun mielestä ollut ihan kiva ja ja jotenkin et ehkä kaipaisi sellaista. Mutta totta kai se riippuu ihan ihmisestä kenen kanssa puhuu.

Ada: Niin... se olisi varmaan positiivista kai... kaikissa ... öö... yhtälössä just semmonen rentous. Niin sitten ihmisille tulee semmoinen fiilis että heidän Ideat on... On tai ne on tärkeitä ja ne otetaan kaikki huomioon. Ja jos on hirveän jännittävät paikat kuten tuota yleensä mun mielestä tällaisessa online ööm... platformeissa on aika... Ja just vähän sellasta tiukkaa usein koska sitten kun sä puhut niin sitten kaikki kuuntelee ja kaikki hiljenee ja sitten kaikki ihan oikeasti kuulee mitä sä sanot koska ei välttämättä aina sen työpöydän ääressä kaikki oo ihan silleen... tai mistä sä tiedät ku kuka oikeasti siellä... toisessa huoneessa kuuntelee ja kuka ei, mutta tulee semmoinen fiilis, että nyt mä puhun ja kaikki muut on ihan hiljaista että sun... että vaan jos sinulla on väline ja ideoita niin sit sä saat puhua. Mutta se on just just tekee sellaisen... ööm... Ilmapiirin mikä olisi vähän... Positiivisen tai semmoinen lempeämpi, niin ehkä se olisi helpompaa ja vähän semmoinen epä... not that official...

37 Jenni: Siis tuota ennen, pre korona aikaan, niin tuota kuuntelin... tuon Adam Grantin Work Life podcastissa oli Trevor Noah puhumassa daily show käsikirjoittamisesta ja siitä, että mitenkö niinku aina päivän jakso kirjoitetaan ja miten saadaan hyviä ideoita. Ja se... Trevor Noah puhu sinne niinku Buzzingista, Buzz. Että että saadaan semmoinen hyvä niin

kuin läpän heiton kihinä käyntiin, silleen että kaikki voi niinkun... vähän lietsoa laittaa siihen jotain omaa lausetta, pilkkua pikkasen perään ja sit sieltä tulee niitä hyviä ideoita. Niin mä mietin, että tuommoisessa isossa käsikirjoittaja tiimissä, että jos pitäisi alkaa silleen nopeasti ja nimenomaan höpöttelee vähän toisten päälle jatkaa toisen vitsiä, niin miten sellainen niinku onnistuu kun tässä on niinku katkeaa toisen audio kun toinen alkaa puhua tai reagoi tai ei voi pystyä puhua niinku päällekkäin tai yhteen ääneen, niin semmoista ei tapahdu. Niin kyllähän tuon tyyppisessä työssä ja työskentelyssä niin se luovuus niin kyllähän vähenee merkittävästi.

Ada: Joo ehdottomasti. Ja se... Niin, toivottavasti löydetään joku semmoinen platformi. Mutta sekin, sekin... Tai sitää on kiinnostava katsoa kun tulee niitä tuotantoja nytten... Korona ajan jä... tai toivottavasti koronaan jälkeen, mikä loppuu toivottavasti pian, niin että millainen... öö... quality sit niillä on. Että kun ne on varmaan suurin osa niistä käsikirjoituksesta just tehty tällain, niin näkyykö siinä jotain kovia eroja niissä käsikirjoituksissa.

38 Jenni: Ja sit toihan toihan saattaa... niinku silleen epäsuorasti vaikuttaa myöskin siihen, että kenen kanssa töitä tehdään. Eli kun jos on kommunikaatio, ympäristöjä, mahdollisuus työskennellä, tehdä luovaa työtä niin onkin niinku hankalat niin totta sä otat ennemminkin semmoisia ihmisiä joiden kanssa että sinulla on jo tuntuma siitä, että miten työskennellään, jonkin näkönen. Eliikkä sitten toista, toisaalta niinku... haitata uusien tekijöiden kentälle pääsyä luovilla aloilla.

Ada: Se kauhistuttaa minua nytten kun... mun pitäisi olla valmis maisterin kanssa nyt tämän kesäkuussa. Ja sitten mun pitäisi mennä töihin niin moni mun ystävä on aloittanut työnsä nyt tässä koronan aikaan. Ja ne on aloittanut nimenomaan tällaisessa online, öö... environmentissaa. Niin aika hurjaa se on kun sä et tunne niinkun ketää hän oikeastaan kenen kanssa teet töitä että se vaan tunnet ne tälleen... Ööm... Virtuaalisesti. Niin kyllä se oikeastaan tuo sellaisen, että ei, ei... tai kun olen kuullut että hän on sanonut, että ei se tunnu oikeastaan työltä mitä he tekee, että varsinkin iso osa näistä on ollut harjoitteluja niin harjoittelujen myötä ne sitten ne työt... On ollut et ”okei, että nyt mä sain täskin, nyt mä teen 15 minuuttia töitä ja sitten mä teen kouluhommia” tai mitä nyt ikinä muuta lopun ajan. Ja siinä ei oikeasti välitä sitten niistä kollegoista niin paljoa eikä tule sellaista niinku yhteyttä siihen. Ja siinä mielessä myöskin se työn... ööm sun oman luovuutesi, tai sun oma motivaatio siihen työhön, niin se rapistuu kun sä et oikein oo satasella tai ihan super motivoitunut siihen.

Niin... pu... Puolet... will suffer... Ja se on vähän pelottaa sitten että millaista se tulee olemaan nyt tämän vuoden jälkeen ja miten se kaikki muuttuu, että musta tuntuu että juuri tällainen mitä mä ennen sanoin että tällainen hybridimalli, että tällainen omanlainen etä työskentely tulee varmaan jäämään. Että kun siinä on omat proonsa. Mutta miten sitten tällainen sosiaalinen työkuulttuuri? Miten se... Rappeutuu.

39 Jenni: Joo ja itse... mä olen tässä niinku... ööh... Niinku kiroillut vähän sitä et siis tavallaan nyt kun ei ole ollut niitä niinku kulttuuririentoja eikä ole tapahtumia, niin verkostoituminen on vähentynyt ihan hirveästi. Että siis se että kun normaalisti kun tulee säännöllisin väliajoin tulee joku hipat ja sitten voi käydä muistuttamassa omaa naamaa ja löytää tai sitten joku uusi kiinnostava tyyppi ja näin niin siis sehän on täysin puuttunut.

Ada: Jep

40 Claudia: Joo ja se on tosi tosi tärkeätä ainakin mun työlle. Et juuri se verkostoituminen ja muistuttaa, että "ai hei tässä mä oon" ja ja näin pois päin. Niin tuota.

Ada: Joo ehdottomasti, eli jos et sä ole siellä sisällä ihan heti... Niin sitten se on vaikeata päästä sinne sisälle nytten online metodien kautta. Ja siinäkin varmaan sitten se... Luovuus ei välttämättä rajoita sinua... tai et sä et välttämättä rajota sitä luovuutta teknologian kautta, vaan se luovuus rajoittaa sinua. Sä et oikein pääse siihen luovaan.

41 Claudia: Mm.. m...

Ada: Ööm Ryhmään tai rytmiiin. Ööm Mä haluan kysyä teiltä, oletteko te huomanneet teknologian lisäyksen nostavan vauhtia töiden... ööm tai asiakkaiden odotus tasolle? Eli nyt sinä olet Jenni kirjailija ja Claudia sä oot brandi konsultti tai muotitoimittaja, niin teidän... ööm... Mä tiedä kutsutteko te teidän näitä kuluttajia asiakkaiksi, mutta tuo, onko onko tällainen odotus taso teidän töille, niin onko se korkeampi? Että tuota tuota aika tuottaa sitä työtä on lyhyempi, mutta sitten se saattaa se... Se vaatimus, vaatimukset sitten nousta? Että onko tällainen konsepti?

42 Claudia: Mä koen ainakin, että.... vaatimukset on ihan yhtä... ihan yhtä samanlaisia kun ennen koronaa, mutta sitten se toteutusi juuri että... Kun tuntuu, että kanssa säästetään aika

paljon, vielä entistä enemmän, koska tämä on vaikuttanut niin kuin... Niin moneen bisnekseen sitten just ei ole välttämättä... Varaa johonkin vaikka lähetteihin taikka just siihen assistenttiin ja näin niin totta kai sitten oma se työmäärä kasvaa, mutta sinulla ei välttämättä makseta siitä samasta työajasta. Ja mm.... niin niin siinä on juuri huomannut kanssa eroja.

Ada: Joo

43 Jenni: Mä en ole niinku varsinaisesti siis niinku että... et vaadittaisiin nopeammin tai maksettaisiin vähemmän. Joku mulla jossain kysyy että kun oli etä etä keikka ”no kai se sitten on, mä oon edullisemp, etä keikka” Mä sanoin et oon mä siis matkakulujen verran, että mä olisin vaan ollut normaalisti matkakulut niinku vielä siihen laskenut, mutta nyt niinku säästätte ne. Että muutenhan se hinta on täsmälleen sama. Että minä puhun täsmälleen samoista asioista ja saman valmistelevan työn se vaatii ja... Mut onneks noitakaan niin tulikohan niin.... Onkohan tässä korona vuoden aikana tullut kaks asiakasta ja kuitenkin keikkoja on ollut joka niinku yks per. Asiakas niin... Mitäköhän mä sanoisin, joku 40 niin niin tota.. niin se on tosi vähän. Mutta sitten taas semmoisessa, niin kuin oma tyyllilajiani huumori, siis komiikka. Niin siinä musta tuntuu että tää että me niin kun meillä on YouTubet ja, netflixit ja kaikki tää, me nähdään helposti laadukasta, hyvin kirjoitettua komiikkaa missä oivall... niinkun aivan todella nerokkaita kulmia mutkia, niin ss... **musta tuntuu että se nostaa niinku mulla sitä rimaa että se mun huumori minkä mä, jos mä laitan sinne jonkun vitsin niin se tarvitsee oikeasti olla semmoinen että siinä tulee niinku sekä nerokas oivallus ja että sitten semmoinen vatsakramppi nauru. Niin niin tuota se on ehkä niinku. mut tää on taas niinku vähän erityyppistä, mutta onhan niinku nimenomaan tämä työkalut ja ja ja ja suoratoistopalvelut, niin sehän on taas sitten siihen vaikuttanut.**

Ada: Että omalla tavalla nämä... kun ihmiset on öö... niillä on enempi... öö Resursseja nyt ja omalla tavallaan aikaa nähdä näitä... ööm... Tuota... Mitä se on? Ööm... Näitä videoita ja, öö Elokuvia ja, sho... No mitä sun muuta niin se on nostanut sun... työn laatua, kö? ja sinä olet itse ostattanut sitä laatua?

44 Jenni: **Joo, kyllä. Tosin sitten on on niinku vahvistanut myöskin kämänen läppä genreeni,** että tuota, mutta... *chuckles* se se sille on nyt aina paikkansa.

45 Claudia: Sitä tarvitaan aina.

Ada: Okei, Mahtavaa. Mahtavaa ja... ööm entä ihan tämmöinen perus.... no entä jos mennään tuohon noin. Ööm oletteko te huomannut, että teidän, ööm työkulttuuri niin oletteko te... Riippuvaisempia teknologiaan... Nyt kun ennen teknologiaa, ennen koronaa? ööm Ei sillä, että teidän täytyy olla, mutta ihan näiden tämän luovuuden lisäämiseksi? Niin...

46 Jenni: **Mä voin, Mä voin nopeasti vastata tähän, että siis, että onhan niin kuin... Mun asuu, mun olohuone näyttää tällä hetkellä studiolta koronan takia. Ennen se oli olohuone. Mut nyt mulla on täällä niinku... Laitteet ja valot ja setit niin että pystyn tästä tekee niinku hyvää liveä. Niin Onhan se niinku toleen tosi konkreettisesti lisännyt... Asunnossani on vielä piuhojen määrää. *chuckling***

Ada: eli joo.... periaatteessa on... Eli... Eli riippuvaisuus teknologiaan on lisääntynyt?

47 Jenni: jotta olen pystynyt harjoittamaan liiketoimintaan niin olen ollut vaativa... olen vaatinut enemmän teknologiaa, kyllä.

-End of Discussion-

Focus group 2.

Ada: Näin... eli mun ensimmäinen kysymys on seuraava, mä käänsin tämän suomeksi ja mä... mun mielestä tää on aika sama mikä se oli sinne englannin... englanninkielisessä, mutta katsotaan... ööm katsotaan miten se toimii. Eli siis... miten pitkäaikainen teknologian lisäys organisaation sisäisesti on vaikuttanut teidän luovaan työskentelemiseen ennen koronaa ja koronan aikana? Eli ennen koronaa voitaisiin ajatella niin että ilman.... tai kun mä, te.. kaikki teitte töitä itse työpaikalla eikä kotona, niin miten teknologiaa käytettiin silloin ja miten se vaikutti tehdä luovan työn luovaan työhön silloin ja miten tämä eroaa sitten tämänhetkisestä luovasta työstä... ja näettekö te eroavaisuuksia teidän... teidän omissa... Hmm... productsseissa?

1 Jaakko: No.... varmaan semmoinen kaikkia yhdistävä tekijä on se, että niinku reaktorilla työskennellään hyvin paljon asiakkaan kanssa, asiakkaan tiloissa, ja nyt koronan aikaan me ollaan lähes kaikki siinä tilanteessa että me tehdään yksin työtä kotona tai jostain muualta, ja nähdään tosi vähän kollegoita... ja vielä vähemmän asiakkaita, ja se on selkeästi ollut se ehkä... niinku suurin ööm... yksittäinen muutos että... hmm.. niinku lähi työstä täysin etätyöhön käytännössä niinku yhdessä yössä. Ja totta kai se tarkoittaa sitä että yritys on joutunut muuttamaan omaa lähestymistään.... onko niinku kokonaisvaltaisesti siihen, että miten käsitellään meidän omia työntekijöitä... ja ööm... miten käsitellä asiakkaita, miten projekteja... mm... miten projekteihin otetaan ihmisiä mukaan, mitä niitä projekteja juoksutetaan asiakkaan kanssa, ja kokonaisvaltainen työn... niinku tekninen muutos, mutta käytännössä niinku moni asia mitä me tehdään ei ole sinällään nyt sisällöllisesti muuttunut, vaan se ulos... ulostuloon on muuttunut, ja tapa tuoda sitä on muuttunut koska tehdään etänä töitä.

Ada: Onko sun mielestä se tapa... se tapa tuoda.. ööm... olisiko se.. onko se helpottunut, mmm onko se helpompaa tehdä tätä työtä itse, ja sitten antaa se koko projekti asiakkaalle? Tai ööm... tiimille, että siihen pystyy sitten fokusoida kunnolla?

2 Jaakko: Se on erilaista sanotaan... sanotaan nyt niinku, tiettyihin asioihin pystyy keskittymään omassa... niinku henkilökohtaisesti paremmin kuin kun ei ole muita ympärillä, mutta sitten taas.. niin kuin tästä puuttuu kokonaisuudessaan se... niinku ryhmän tuoma etu, että et voi pallotella ideoita, ja voi pallotella niinku... asiakkaan kanssa en voi paloitella oman tiimin kanssa asioita ja... ja.. totta kai, kun puuttuu sellainen niin kuin fyysinen

kanssakäyminen, face to face kanssakäyminen niin se tekee asioista niinku... hyvin siinä mielessä hmm... erilaisia että.. että tuota... esimerkiksi ilmeistä ja eleiden tulkitseminen videolle jossa on kumminkin aina jonkun verran viivettä niin... niin pitää itse... kone pitää aika niinku, tarkkaankin nykyään niinku miettiä että miten kommunikoi ja ottaa huomioon sen tilanteen että... että se ei oikeasti ole reaaliaikaista, vaikka se on on lähes reaaliaikaista.

Ada: Joo toi on... toi on jännittävää... mä mietin että pystyisikö tähän yhdistetämään tuon emotionaalisen yhteyden... teidän mielestä.. että olisiko siinä sitten... tarvitaanko tällaisessa luovassa ryhmä työssä sitten myöskin sitä emotionaalista ja kognitiivista, mitä ei tule sitten tässä teknologisessa...

3 Timo: Niin... Mulla... Mulla ehkä tossa... vähän silleen poikkeavaa... sieltä vanhoja... vanhoja alan viisauksia on ollut että... että miten niinku saadaan parhaat ideat aikaiseksi, niin on se että kutsu mahdollisimman paljon porukkaa yhteen neukkariin ja menet itse muualle miettimään sen... eli että aika paljon siitä luovasta työstä tapahtuu kuitenkin sitten.. niinkun... *sigh* se vaatii niinku työstöä että tuommoisella niinku brainstormauksella harvemmin saadaan mitään kauhean laadukasta aikaiseksi. Mutta se tavallaan mikä mikä tuossa mistä Jaakko puhu että.. ollaan oltu siellä asiakkaan puolella niin se että... että monesti ei ole tavoitteena tuottaa... tuottaa mahdollisimman hyvää ideaa, vaan että enemmänkin tavoitteena on tuottaa mahdollisimman oikea idea. Ja se idean niin kuin oikeellisuus saadaan vaan sillä että pystytään keräämään mahdollisimman paljon tietoa ja asiakkaalla on monesti siinä organisaatiossa sinne kun... siellä on paljon hiljaista tietoa mitä ei ole missään joka vastaa niin kuin... tulee ilmi sitten keskustelujen kautta ajan myötä kun tehdään yksi hommia niin silloin... silloin ehkä pystytään paremmin niinku, tavallaan saada... saamaan niitä oikeita ideoita asiakkaalle mutta et... haha, et se vähän riippuu tilanteesta että mitä sillä luovuudella jolla halutaan, että ehkä jossain niinku tarinankerronnassa, mainonnan suunnittelusta, että tämmöisessä niinku dramatisointi riittää että on niinku ihan super hyviä videoita, niitten ei tarvitse olla kuitenkaan niinku oikeita, hahah, vaan että nyt riittää että se saavutetaan joku tietty huomioarvo, tai saadaan niinku ihmiset tekemään jotain toivottu asiaa. Mutta sitten taas että jos suunnitellaan digitaalista palvelua vaikka jotain jotka sieltä vaikka... tai työkalua niin silloinhan se on niinku pitkäkestoisempi se niinku tavallaan sen... sen luovan lopputuotteen elinkaari, ja silloin sitä ei voida vaan niinku, tavallaan sitten siihen ei riitä vaan se yksi idea vaan siinä pitää olla niitä asiassa niinku monia... monia ideoita ja aika paljon tietämystä takana, niin silloin oikeastaan

ehkä se että... toi että nyt että ehkä **että moodissa niin ei päästä niin...** sinne sinne jää paljon semmoista hiljaista tietoa mikä ei välity sitten näihin niinku time boxattujen video palaverien... niin kuin, hahha... **tai ei välity niinku näistä time boxatuista videopalavereista, koska puuttuu kaikki tällöinen niinku käytävän keskustelun ja muu** Mutta sen luovan luokan lopputuotteen laatu niin... mä en tiedä... mä en siinä nähnyt ongelmaa että teknologia olisi silleen niinku... siinä haitaks niinkun semmoisesta niinku... luovan alan työssä mutta suunnitteluun on tuonut pieniä muutoksia

Ada: Eli tällöinen.. iso pala puuttuu tällaisessa... implici... mä en tiedä onko se suomalainen sana, tää niinku implicit ..näitä niin mitä juuri sanoit, sellaisia tosi pieniä mikä kukaan ei..

4 Timo: mmm

Ada: ehkä sano suoraan... että okein näe että tämä on meille tärkeitä, tätä me halutaan, tähän tähän ideaan tai projektiin tai mainoksen tai ihan mihin tahansa että se ei oikein tule läpi...

5 Timo: niin se voi olla... **että varsinkin jos yrittäjiä yleensä sitten ajan säästämiseksi kerätään useampia henkilöitä tällöiseen video palaveriin, niin se kynnys tuoda esiin omia mielipiteitä on aika iso.** Että se tällöinen, niinku pitäis melkein pystyä kaksin... niinku kaksin käydä kahdenkeskiset keskustelut niin kuin yksittäinen vielä eri porukoiden kanssa, ja sitten siitä tulee niinku hirveän iso... iso niin kuin a... ajallisesti niin kuin se, **se pitkittää aika paljon** mikä ennen on ollut mahdollista että me käveltiin vaan jonkun luona ja vähä juteltu hetki ja sitten se asia on ollut selvä ja se on saanut sanottua niinku ilman... **ilman tällöistä niin kuin... paineistettua ympäristöä oman mielipiteen**

Ada: niin että nyt se pitää saada. Joo... Ymmärrän... joo ööm.. Niin, sano vaan!

6 Katri: se... joo, sellainen tunne että niinku... et se **osuus työstä joka... joka niinku pitää tehdä yksin, itsekseen keskittyen, niin se on niinku... parantunut** tuota... niin tämän koronan jälkeen. See että... niinku on **on se rauha, ja tila sille.** Mutta sitten taas jos kaikki... **kaikki tiimityö on sitten vastaavasti niinku.. ehkä niinku jotenkin kapeanlaistunut,** niinku että... et nyt on tullut sellaista aikataulua paineistetumpaa...

Ada: Joo

7 Katri; Brainstormausta...

8 Santeri: Mä koen kanssa että se vaikuttaa hirveästi, että minkä... luovaa työtä on niin monenlaista ja... ehkä kun oma rooli on silleen... et tekee kyllä niinku holistisempaa design työtä brändien parissa... niin sitten teen myös niinkun luovaa konseptin suunnittelua ja sitten se menee se luova työ myös ihan tonne niinku craftiin nyt sitten se käherrät ja kerrot jotain pikku animaatioita tai... tai isoja jonnekin... **niin tiettyssä tällaisessa missä se tarvitsi sitä keskittymistä ja, ja, hiljaista aikaa niin se on voi olla tosi paljon tehokkaampaa tälleen etänä kun voi yksin sitä pakertaa.** Mut sit just se että kaikki semmoinen... ketterä sparrailu nopea niinku huutelu tavallaan työpisteiden välillä jää pois niin ... niin se sitten taas... **ja tekee kankeempaa sellasesta tiimityöstä** että vaikka se meneekin niin niinku Timo sanoi että **ne parhaat luovat pidät on ei tule siinä kun neukkariin kaheks tunniks vaan vaan ne parhaat ideat tulee sitten jossain suihkussa tai lenkillä myöhemmin illalla. Mutta että se... se kuitenkin ruokkii sitä luovaa ajattelua, sitä niinku alitajuntaa missä nyt syntyy nää ideat.** Niin kun se jää pois niin, niin sä kyllä niinkun **selkeästi vaikeuttaa sitä tiiminä tehtävien... tällasten niinku... luovien ideoiden ... synnyttämistä.**

Ada: Jotenkin mä... mä kuvittelen nyt tässä keskustellessaan aiheesta, että saattaa tää mun... hypoteesi saattaa olla aika vääristynyt. Että tämä kuulostaa siltä että itse asiassa teknologia on...mm... parantanut kovasti tätä luovan työn tekemistä, ja minulla on aina ollut vähän semmoinen... idea että okei, että juuri mitä te olette sanonut, että oikein hyvät ideat tulee just brainstormauksesta, niin mä oon kuvitellut, mutta se ei ole näin. Ja toi on toi on tosi jännittävää kuulla, että nyt se saattaa olla just niin... niin että tämmöinen... etätyöskentely on jollakin tavalla saattanut parantaa luovaa työskentelyä, ja se on saattanut muuttaa sitä sitten kokonaan...

9 Timo: Eli siinä on just että sitä suunnittelua voidaan just tehdä tolleen, niinku tossa Santeri sanoi, että se just saattaa tulla siellä lenkillä tai luonnossa tai suihkussa tai jossain, mutta.. itse asiassa **teknologian kehitys mobiiliteknologian**, ja sitten tietenkin kaikki nämä niin kuin mobiilit netti yhteydet, ja sitten tietenkin nää niinku... **kaikki tavat kommunikoidaan niin kuin etänä, ja mitkä mahdollistaa etätyön tekemisen itseasiassa mä koen ainakin että ne niinku... ruokkii sitä luovuutta**

Ada: Joo

10 Timo: Eli että mä oon se... **se ei ole niinku aikaan ja paikkaan sidottua**, että mun pitää vääntäytyä johonkin toimistolle ja olla luova 9 ja 5 välillä. Vaan että itse asiassa mulla on niinku mahdollisuus tehdä **tehokkaasti töitä laajemmassa aikaikkunassa ja riippumatta mistään niinku fyysisestä paikasta**. Että minäkin mulla on kaikki tieto parempi saatavilla jollakin vielä kuin mitä se on ollut aikaisemmin. että **nythän on hirveästi niinku eri palveluita, työkaluja, ja appeja mistä mä oon pystynyt saamaan sitten myös etänä...** aika paljon **sitä tietoa niinku suunnittelun pohjaksi**.

Ada: Joo

11 Timo: Ja nyt jos kattoo tossa just luin artikkelin että... **esimerkiksi etätyön teknologiaa, joka parantaa, ja on... on niinku kehitetty parantamaan... etätyön tekemistä**, eli tämmöiset patentit, patenttihakemukset on niinku tuplaantunut viimeisen vuoden aikana. Eli että se että tämä että miten nyt tällä hetkellä tehdään **etätyötä todennäköisesti tulee muuttumaan vielä aika radikaalisti, ja tulee olemaan paljon niinku parempia... ratkaisuja kehitettynä tähän etätyöntekemiseen**, että just jos tuosta niinku patenttien määrästä voi niinku jotain... jotain havaintoa tehdä, **niin todennäköisesti sieltä tulee sitten markkinoille myös niinku jotain uusia innovaatioita jotka vielä entisestään niinku parantaa tätä etätyön tekemisen laatua, ja ehkä keskittyy juuri näihin kommunikaation haasteisiin ja muuhun**. En tiedä mutta... niinku ehkä se hybridimalli että... että ollaan enemmän... enemmän etänä ja siitä vaan välillä käydään ehkä tämmöistä niinku yhteisöllistä aktiviteettia harrastamassa jossain tämmöisestä... club housessa mikä sitten on joku tämmöinen niinku... tila missä on niinku massa kokoontumisia, niin että näen että tämä voi olla aika pysyväkin uusi normaali, myös niinku luovan työn... alaan.

12 Katri: niinku niinku et tää... Puhuuks joku?

Ada: Ei puhu

13 Timo: Ei puhu, multakin kuulu tommosta ihmeellistä kaikuntaa

14 Katri: hahah, okei... että toi et niinku... et joku silleen, hybridimalli, ehkä tämä kehitys on luonut mahdollisuuden et voi.. mm... **entistä rohkeammin kaivautua sinne koloonsa, työstää silloin kun on tarve,** ja sitten jonain päivänä että... ja sit jos olisi vielä mahdollisuus niinku tavata kin niin et ehkä.. ehkä niinku sellainen joko tai malli niin... se on, se on nyt jäämässä sitten... tai voisi toivoa

Ada: niin että tässä on omat rajoituksensa, tässä... niin pelkästään kotona olemisessa, ja omat rajoitukset sitten pelkästään työpaikalla. Että juuri tällainen... tällainen.. hmm.... miksaus olisi hyvä, mutta mitä... mitä te kuvittelette sen vaikuttavan sitten organisaatiokulttuuriin? että tämä... minun ymmärtääkseni reaktorilla on erittäin... erittäin positiivinen, ja hyvä organisaatiokulttuuri just kun ne ei ole... tai teette ole hirveän byrokraattisia, ja siellä ei ole sellaista oikein... että meidän pitää mennä just as it says on the book. Teillä on vapautta työntekijöille annettu paljon, niin se kuulostaa siltä että... te olette jo vähän edellä tässä... tällaisessa hybridi mallissa, ollut jo aikaisemmin, että onko se... onko se organisaatiokulttuuri sitten varassa jos tällaisen hybridi sitten laittaa sinne?

15 Timo: niin meillä on ollut... ollut tavallaan, toihan on ollut meidän haaste aina, että koska ollaan konsultteja, ja **lähtökohtaisesti aina asiakkaan tiloissa, niin miten saadaan se liima sinne... niin kuin työntekijöiden välillä, koska kaikki eivät tee töitä samassa paikassa** Mehän ollaan oltu jo käytännössä etämuodossa reaktorinlla aina, tiimit on niinku asiakkaan tiloissa. **Ja silloinhan siellä altistuu sille niinku asiakkaan työ kulttuurille mutta miten saadaan sitten... sitä niinku reaktorin kulttuuria vietyä sinne niin kuin...** että siinä on ollut just sitten, näitä niinku... että tavallaan se meidän kun pääkonttori on niinku toiminut enemmänkin juuri tällaisenä club housena, että meillä on ollut torstai illalliset, ja sitten siellä on ollut kaikennäköisiä ehkä teema... teemailtoja ja muuta ja sitten on.... sitten oli hyvin aktiiviset harrastusryhmät ja tällaiset, että siinä on ollut kyllä nää tällaiset... klubi... klubi ajattelut mikä tällä hetkellä on ehkä tuon niinkun, **uuden normaalin määrittelyssä tullut että mitä se tulisi olemaan se toimisto arki tulevaisuudessa niin nehän itseasiassa on ollut jo, vähän niin kuin meillä käytössä, että meidän, meidän se yrityskulttuuri vahvasti elää niinku tuolla... virtuaalinen, niinku online... ympäristössä.** Että meillä on niinku nää kaikki keskusteluryhmät ja muut jotka on hyvin aktiivisesti mutta en osaa sanoa, ehkä Santerilla voi olla hyvä kun sä oot niinku aloittanut reaktorilla tähän, niinku että moodiin. Että en mä tiedä miten hyvin, hahah, että miltä se tuntuu. Että onko sinulla vielä

paljon kaikuja niinku edellisen työnantajan ajoilta, vait ootsä jotenkin... onko sinulla jo niinku fiilis, että nyt kyllä tässä nyt ollaan niinku.. reaktorin työntekijä?

16 Santeri: kyl mä, tuota niin, siinä kohtaa kun mä irtisanouduin... tuota, vuoden lopussa niin henkisesti siirryin reaktorille vaikken mä ollut aloittanutkaan.. Ööm.. mut joo ehkä itsellä on kanssa silleen, vähän eri kulmaan että kun mä tulin tuohon niinku reaktor creativeen mikä on tämmöinen niinku, uus, tavallaan yksikkö... tai tai osio reaktoria, niin, niin siinä on tavallaan semmoinen oma pikku kupla itsessään jo... **ja.. en tä, siis reaktorin kulttuuri on, niinku sanoit, niin tosiaan tälleen, tälleen niinku progressiivinen.... ja ollaan niinku, valtavasti edellä,** että jos vertaamme tulisi Sekiltä joka on tämmöinen satavuotias... design ja mainostoimisto... ööm... niin tuon tyypisissä organisaatioissa veikkaan muutos on paljon isompi mitä tämä korona tuo, että siellä oli niinku tämmöisiä policeja että saat olla päivän viikosta saat tehdä etänä ennen koronaa, niin ton tyypiset policeissa varmaan niinku huomataan ettei niissä ole mitään järkeä. Että etänä tasan ne päivä kun on järkevää tehdä ja sitten kun on järkevämpää olla toimistolla oot toimistolla. Mutta... niinku reaktorilla tietty niinku... ollaan tavallaan.... näkemys reaktorista tai silleen... mä en vielä tuota... **tään on kuitenkin aika ameeba,** ettei tätä ihan silleen muutamassa kuukaudessa vielä hahmota ihan täysin mutta jotenkin koen tähän **asti että et reaktorilla varmaan ollaan oltu ja täällä oli niinku tosi hyvät valmiudet tähän tähän koko etä kuvioon on jo olemassa.**

17 Jaakko: Eikä meilläkään oikeastaan etä töitä hirveästi ole tehty ennen koronaa että... et... aam... kyllä, kyllä ne on uusia asioita meillekin, aam... ja, ja **niinku tällä hetkellä kans huomaa yrityskulttuurissa sen että niinku... pohjamutia... myöten möyritään ja yritetään niinku keksiä että mitä, mitä tää niinku että tekeminen tarkoittaa reaktorille kokonaisuudessaan.** Ja... mä uskon että kellään ei ole siihen mitään viisasten kiveä ja valmista vastausta, vaan se tulee muokkaa tumaan sitä mukaa että miten, miten tämä maailma tästä sitten pikkuhiljaa avautuu. Että mun mielestä niinku hyvä... niinku... asia mistä on ollut paljon keskustelua on se että nyt jos miettii niinku teknologiayhtiöt, maailman johtavat semmoiset Googletä, Applet, Facebookit, mitä noita nyt on, Twitterit on sanonut jo aikapäiviä sitten että... ei, ei ole enää mikään mikään pakko tulla paikan päälle... tekemään töitä jos on jos haluat tehdä etänä töitä... ja, ja... toki, toki siinä on myös niinku taustalla se että siellä on niinku, järkyttäviä säästöjä ihan puhtaasti siitä että pystytään niinku ajamaan lokaatiota alas, ja niinku ei tarvitse maksaa järkyttäviä vuokria, ja se menee sitä kautta mutta.. kyl sen niinku... **vahvasti se mentaliteetti on niinku laajemman skaalan siinä että se etätyö on**

tavalla tai toisella tullut jäädäkseen, ja, ja sen sen niinku varaan tullaan rakentamaan tuki elementtejä jotta... jotta ne ihmiset ketkä tekee niinku etätöitä pääosin... niin on... kuuluu osaksi sitä yrityskulttuuria, ja on on verrattavissa niihin henkilöihin jotka tekee sitten paikan päällä töitä. Mutta tuota tämä on varmasti hyvin niinku, konteksti sidonnaista... niinku ja yrityskohtaista siinä mielessä että mikä toimii meillä ei välttämättä toimi teillä ja, ja se on niinku... ihan niinku... luonnollista sinänsä että ei että se on hyvin erilaista yritysten välillä.

18 Timo: niin tuossa on ehkä... Luovassa prosessissa se on hassua tai jotenkin vähän tullut nyt niinku fiilis tässä, kun on tehnyt nyt... nyt etä aikana noita asiakkuus juttuja ni itseasiassa mäkin oon, mullakin on siis toimisto tausta et on tuolla noin niinku.. digi mainostoimisto maailman ollut... ja siellähän on, ollaan niinku vahvasti tehdään vaan omalla toimistolla hommia, että et sit aina perjantaisin lähdetään vetää ison prese johonkin että tavallaan hahha... että nyt nyt niinku enemmän se meidänkin tekeminen on ehkä mennyt siihen että kun me ei olla enää siellä asiakkaan luona, niin... niin se se läpi näkyy kyllä meidän tekemiseen on niinku dra...dramaattisesti tippunut. Että tietenkin meilläkin edelleen yritetään ottaa päivittäisiä palavereja, mutta se on vaan se niinku se vartin... vartin nopea daily aamulla. Ja, ja sen jälkeen monesti sitten saattaa se yhteys katketa jos asiakkaalla on täysi työ niinku, jotenkin siinä omassa arjessaan hoitaa sitä hommaa etänä... niin se on niinku vähän... mekin ollaan niinku valuttu pikkasen siihen (COULD NOT HEAR) malliin että... että tulee niinku sitten aina presentoidaan... tehdään jotain sitten presentoidaan. josta ehkä seuraa se... että asiakkaan odotus taso saattaa muuttua siinä kun... me menetetään toi läpinäkyvyys, että oikeasti että miten, miten me tehdään se meidän työ näkyväksi ja perustellaan se ajankäyttö...niin silloin... siitä asiakkaasta tulee niin kuin ehkä malttamattomampi että se odottaa niinku ratkaisuja nopeammassa aikacyclissä, ja silloin sille luovalla tavallaan niinku kokeilulle ja... ja niinku tämmöiselle etsimiselle... ei ole ehkä perusteltua käyttää sitä aikaa koska asiakas ei näe sitä niinku prosessia. Että ennenhän me ollaan voitu tehdä sitten prosessin näkyväksi että meillä on ollut jonkin näkönen war room siellä asiakkaan tiloissa ja me ollaan niinku seinille pystytty laputtaa ja tavallaan dokumentoimaan että meidän niinku... exploratiivista plännäystä tai tai niinku sitä prosessia, ja asiakas ymmärtää että tää... tää on niinku tää on hyödyllistä nyt niinku tähän ymmärtämään tätä jotain juuri syytä tähän ongelmaan, mitä me ollaan ratkaisemassa nyt... nyt niinku tavallaan etä moodissa kun menetetään toi läpinäkyvyys, niin saattaa olla asiakas alkaakin haluamaan niinku pika ratkaisuja... nopeammin ja silloin tavallaan se luova... luova suunnittelu siinä niinku rapautuu. Ja, ja tietenkin sitten että just jos mitä isompia... isompia

tuota niin... va... vakiintuneempia toimijoita on niin siellä aika paljon tykätään niinku numeroilla maalata sitä maailmaa. Ja josta jää sitten vähemmän tilaa sille luovuudelle vielä että... että nyt kun teknologia kehittyy niin se mittaaminen ja data... saattaa mennä sen niinku tavallaan luovan työn ja ideoiden edelle, että haetaan vaan semmoista niinkun... se ajaa semmoiseen ehkä pienempään optimointiin... ja muuhun, ja sitten taas kaikki saatavilla olevat stokka materiaalit ja tuolla on niinku, oikeastaan ihan kaikesta löydät melko.. muutamalla kymppillä jo niinku... aika semmoista niinku, riittävän tasosta toteutusta ainakin tähän niinku webbi ympäristöön, jos puhutaan sitten leiskoista tai jostain visuaalista tai muusta niin logoista tai mistä ikinä niin... Muutamalla kymppillä sulla on pilvin pimein tuolla on niinku vaihtoehtoja et siinä mielessä se vähän niinku... Se, se nostaa sitä luovan työn niinku tavallaan... keskittasoa semmoista niinku mä sanon sen niinku averagee. siinä niinku luovassa lopputulemasta. Mutta sitten... mutta se saattaa myös niinku vähän tylsistyttää sitä tähän terävintä kärkeä, että jos siellä aletaan ottaa vaan se pikavoittoja, että vähän niinku laiskuutta. Et... et joku että asiakas ei niinku.. anna käyttää siihen enempää aikaa, tai sitten se että ei edes vaivauduta käyttämään kovin paljon aikaa. Et ”otetaan tuolta valmiita temploja, vähän värittää ja tuota, niin sekin antaa niinku asiakkaan värimaailma, haha, tolleen” niin, niin se, se myös niinku antaa... mennä sieltä suunnittelussa missä aita on matalin. Että siinä, se ne on ehkä semmoinen asioita missä huomaisi että teknologia.. ei ehkä palvele sitä luovaa työtä että se se mahdollistaa niin kuin pääsemään aika helpolla, et saat aika helpolla tuotettua niinku riittävän hyvää niin silloin sinun ei tarvitse nähdä vaivaa siihen että sä yrittäisit oikeasti itse miettiä ja löytää.. niitä oivaltavia ideoita. Että tietsä mä vaan helposti menet johonkin browsaileen vähän netistä ja poimit sieltä niinku idiksiä ja sitten vetäiset niistä jotain että... et, et siinä on niinku puolensa ja puolensa... toki toki sitten taas jos sinulla on hyvä maku... missä olet niin kuin haluat tuottaa parasta mahdollista lopputulemaa, tai tuoda jotain oikeasti niinku luovuutta ja pöytään että toki se on niinkun parantaa mahdollisuuksia löytää niitä oivaltavia juttuja kun sulla on paljon materiaalia mistä... niinku millä ... niinku tavallaan haarukoida sitä sun... hypoteesia tai ideaa tai muuta, et, että mutta et se on vähän että miten sitä käyttää, että se teknologia on.. ei oo hyvä eikä huono mutta, se on vähän siitä että.. että mihin sitä käyttää.

Ada: Joo musta oli tota... tosi kiinnostavaa... tai.. tai tosi jännittävää miten sä sanoit ton asiakkaan odotustaso nousee mut sitten aika on... aikaa ei anneta tarpeeks. Et sulla on hirveesti... et hirveesti vaaditaan, mutta myöskin odotustaso nousee, mutta sit ollaankin

sillain et okei et mä teen tän nopeesti, tässä on tää, tää on paras mitä mä saan tehtyä tällä aikataululla ja sitten kaikki on tosi fine loppujenlopuks. Että... että se on aika sellaista... aaltoikasta... Mutta... voisko... voisko tässä sitten lisätä sitä... kun sä puhuit siitä... mmm... öömm... tästä... tästä tästä... transparencysta... mikä se nyt on? Läpinäkyvyydestä, että se ei ole niin läpinäkyvää sitten se... se... työprosessi. Niin tarkotaksä sillä sitä et se työprosessi, se luovan työn prosessi ei näy sille asiakkaalle vai se ei näy sulle selkeesti, et miten sä pääset tähän...

19 Timo: Niin niin siis se ei näy asiakkaalle, en mä.. mä en pysty tuomaan sitä niinku selkeästi... asiakkaalle näkyväksi, että miten, mitä työvaiheita että tämä on oikeasti niinku se vaatii työstöä... se niinkun tavallaan hyvään ratkaisuun pääseminen. **Niin mä en pysty asiakkaalle, mä... minulla ei ole niin hyviä keinoja tehdä sitä asiakkaalle näkyväksi. On, on toki keinoja mutta ne ei ole niin hyviä kuin että minulla olisi se huone siin asiakkaan työhuoneen vieressä jossa... johon mulla on niinku seinillä se koko homma, hahaha, kun et jos mulla on joku miro boordi tai joku tämmönen, niin se nyt on vähän silleen et jaksaks ajoissa sinne mennä ja sitten että mitä kaikkea sinne nyt jaksaa tehdä. Ja siis silleen että se on niin paljon helpompi silleen että jos sulla on ihan fyysinen huone mihin voi vaan kävellä sisälle, asiakas, ja sitten voit niinku esittää sitä ajattelua missä tällä hetkellä mennään ja näyttää sitä.** Niin se... siinä mielessä ei olla saavutettu digi ympäristössä vielä semmoista läpinäkyvyyden astetta tai niin niinkun vaivatonta... Jotenkin, ööh... tilannekuvan antamisen mahdollisuutta.

Ada: Ja ihan omana ymmärryksenä minkä takia tämä on tärkeää tämän... tämän prosessin näyttäminen, että miksi se on asiakkaalle... Miksi asiakkaan pitää... pitää nähdä tämä?

20 Timo: Niin no se, että juuri että miksi siihen menee niin paljon aikaa? Miksi se maksaa sen mitä se maksaa? Ja, ja se että mitä se vaatii päästä niinku... laadukkaaseen ratkaisuun, että mikä oikeasti antaisi asiakkaalle jonkun... vaikka uniikin kilpailuedun markkinassa.

Ada: Niin sitä sä et pysty näyttään?

21 Timo: No niin no joo. Se se niinku se työ tavallaan... Mitä se vaatii että että päästään semmoiseen niinku... laadukkaaseen ratkaisuun, ja saattaa olla että asiakkaalla ei ole...

varsinkin jos on semmoinen asiakas joka on vähän niinku että ei ole ei ole näitä hommia niinku tehnyt tai ei niin syvällistä ymmärrystä tästä niinku miten näitä hommia niinku tehdä että se näkee asiakas saa monesti nähdä vaan lopputuleman. Kun näkee jonkun hienon Apin, tai sen näkee just et... mutta se ei tiedä mitä mitä työtä siellä takana on ollut, että ollaan ylipäättänsä keksitty tehdä joku Spotify tai Uber tai joku et se ajattelee et ”No hei tää on aika simpppelin näköinen että jos on vähän kuvia ja yks nappi tuossa niin kuinka vaikeeta tää voi olla”. Hahahh et silleen että..

Ada: Pystyykö... Voiko tässä... mm... Olisiko tässä sitten just se emotionaalinen yhteys siihen työhön taas? Että okei, että me... että mä oon nähnyt paljon vaivaa tämän tekemisen, ei nyt sillä että ”mä oon tehnyt paljon että arvostakaa tätä” vaan siinä mielessä, että okei että tässä... Tässä on tehty näin paljon, tässä... tähän... Tähän liittyy paljon enemmän kuin vaan niin kun sä sanoit se nappi ja se... mitä sieltä sitten tulee loppujen lopuksi, että siihen liittyy paljon lisää. Että siinä mielessä se emotionaalinen yhteys siihen työhön sitä ei pysty jakaamaan näiden asiakkaitten kanssa samalla tavalla mitä sitä pystyy ennen teknologian kanssa.

22 Timo: Ja vielä ei. Mulla on vähän se piiristä, että jotenkin tai monesti tossa nyt pitää viimeaikaisia projekteja. Nollia on vähän niinku toivon tai niinku just miettinyt että. Oltaisiinko niinku voitu välttää jotain niinku asioita sillä, että me oltaisiin oltu siellä asiakkaan luona läsnä tai oltaisiinko jotenkin oltu paremmissa lopputulemasta, jos oltaisiin oltu sellaisella läsnä ja välillä tulee se fiilis, että kyllä asioista ainakin helpompaa jos me oltaisiin siellä läsnä ja me oltaisi pystytty niinku keskustelemaan rauhassa. Ja niin kuin saada sitä asiaa. Ehkä se asiakkaan opettaminen. Yhteyden kautta on niin kuin melko työlästä.

Ada: Joo.

23 Katri: Joo mä oon samaa mieltä että toi on ehkä sellainen... kaikkein yleisin... Ongelma jo... joka tuntuu toistuvan tos monissa projekteissa että ei... Että niinku että se... Suhde asiakkaaseen ja pinnal... pinnalliseksi... helposti, niinku ja ja tarkoitan niinku suhteelleen kanssa sitä... asiakkaan ymmärrys siitä, että mitä ollaan tekemässä.

Ada: Oisko... Olisiko siinä sitten... tai mä mä mietin, että... Jos... tai tai tämäkö on sitten semmoinen mikä... Oli parempi ennen teknologiaa?

24 Timo: Niin no no joo, ainakin niinku meidän, meidän niinku reaktorin arjessa se, että... että siinä on niinku hyviä puolia. Että mennään sinne asiakkaan luokse ja ollaan tavallaan niinku yhtenä... Ollaan niinku samalla puolella pöytää siellä asiakkaan kanssa, että ollaan heidän arjessaan niinku läsnä ja ihan niinku työkaverina, niin silloin se on välittömämpää se kommunikaatio, ja tavallaan siinä tulee semmonen niinku parempi ymmärrys myös siitä asiakkaan arjesta. Mutta mä en tiedä liittyykö se tähän niinku tunne puolelle. Mun on vähän vaikeuksia tuon niinku... Emotion kanssa, että mä en tiedä just et tehdäänkö me, niinku mä kirjoitin sulle yhteen vastaukseen, tää on musta mielenkiintoinen asia, siksi mä oon koko ajan äänessä, mutta tuota niin... hahah tähän, että tavoitellaanko me kuinka emotionaalista lopputulosta, että digipalvelut monesti pyrkii olemaan, öö... mahdollisimman paljon poissa tieltä. Tai olemaan niinku jopa näkymättömiä. Että ei yritetäkään niinku herättää mitään emotiota, että ehkä ne voi laitetaan pieniä delighttereira, mutta se ilo tulee siitä, että "hei tämä tapahtui jo". Se oli niinku se niinku ideaali lopputulema että asiat vaan tapahtuu tai juuri se että "hei mä painan nappia niin hommat tapahtuu" että siinä ei siihen ei yritetäkään saada hirveästi mitään semmoista niinku immersiiivistä kokemusta tai jotain niin kun... draaman kaarta et monesti se on aika aika niinku suoraviivainen juttu, ja pyritään enemmänkin siihen yksinkertaisuuteen. Mutta sit... ja tietenkin riippuu siitä... Luovat lopputuotteesta et sit taas varmaan santerilla, että jos teillä on enemmän niinku... teillä on niinku kuitenkin niinku tätä tarinan kerrontaa ja tää niinku markkinoinnin maailma niin silloinhan jos me... jos on niinku on tarkoitus herättää tunteita, niin silloinhan varmaan täytyy olla niinku tunteet läsnä myös suunnittelun prosesseissa. Ja pitää päästä enemmän siihen niinku ja varsinkin ehkä sinne niinku yleisön... Tunnemaailmaan käsiksi, että se tarvitsee varmaan enemmän sitä niinku fyysistä, en tiedä... Nyt santeri voi varmaan tässä nyt niinku avata et miltä se tuntuu. Mutta mutta jotenkin tuntuu että se on siitä lopputulemasta, että jos halutaan niinku herättää tunnetta vastaanottajasta, niin silloin ehkä meillä täytyy siinä prosessissa... Olla enemmän, jotenkin sitä tunnetta, en tiedä mites Santeri? .

25 Santeri: Mut toisaalta tossa jos kun.... Et jos mä, jos mä käytän tavallaan sitä, että teen tosiaan niinku tällaista enemmän design työtä, brändi määrittelyä... identiteettejä... ööm... Niin siinähan se niin kun prosessi on lähempänä tuota mitä mitä Timo sano. Ja mäkin oon ollut paljon projekteissa joissa ollaan istuttu asiakkaan luona ja sitä on tehty. Niin saattaa... saattaa kestää, kestää vuoden sellainen projekti kun niitä brändejä aletaan uudistaa sillä, todella sieltä, sieltä alusta asti. Mutta sitten taas kun mennään tonne niinku enemmän

tarinankerronnan ehkä mainonnallisiin toteutuksiin, niin se taas vaatii sitten sellaista niinku studio tyyppistä... työskentelyä. Että jos me esitetään... Vaikka mainonnan konseptia asiakkaalle ja se sisältää jotkut... Niin kuin brändi hiukan käsikirjoitukset ja key-visuaalisuudet, ja tämän tyyppiset, **niin silloin me halutaan niinku studiona kimpassa tiiminä niin kuin sulkeutuakkin sinne niin kuin... omaan pikku poteroon ja työstää se siellä valmiiksi ja tuoda sitten niinku valmis pläjäys, hiottu pläjäys sinne niinku asiakkaalle ja esittää se. Niin silloin me saadaan se niinku... Tunne välittymään mahdollisimman paljon, koska...** et siihen prosessiin taas... Mä en ainakaan itse välttämättä haluaisi tuoda sitä asiakasta... miettiin jokaista... niin kuin, sanamuotoa ja miltä mikäkin näyttää, ja kun se käsikirjoitus muotoutuu niin siinä ei oo se asiakas sanomassa jokaiseen väliin... tai olisi mahdollisuus tulla jokaisen väliin niinku... pistämään näppinsä niin mä veikkaan että se lopputulos ei olisi niinku paras mahdollinen. Niin siinä vähän... se on just et minkä tyyppistä se työ mitä se lopputulos mitä tehdään? Niin niin siinä saattaa olla parempi se, että sitä tehdään tuollain studiona, ja presentoidaan valmis ehdotus asiakkaalle tai sitten se, että se niinku semmosta jatkuvaa... että ollaan niinku mahdollisimman lähellä sitä asiakasta.

26 Timo: Mites Katri? Jos jos sä, kun sinä kirjoitit niinkuin kuitenkin sitten silloin niinku teksti... tekstinä usein tällöinen niinku... ehkä paras tapa välittää tunnetta sitten monessa... monessa tilanteessa, miten se niinku, miten tuommoisessa... Sisällöntuotannossa sitten?

27 Katri: Siis miten, mikä sisällöntuotannossa?

28 Timo: Niin tavallaan tuo tuommoinen luova prosessi?

29 Katri: Niin

30 Timo: Meillä ei ollu semmosia palveluita, missä olisi niinku hirveesti ollut nyt niinku tunteisiin... tai niinku... Vain pysty... onko...?

31 Katri: Niin... Niin. Jonkun verran. Ehkä siis niinku yleisesti, kun mä mietin tekniikkaa ja ja kirjoittamista niin siis kyllä niinku... No tietysti tää nyt tietysti voi ottaa huomioon sitten mun... Mun keski-ikäisyyden, mutta siis että että niinku tekniikka tuo paljon, niinku estettä sille... kirjoittamisen flowlle, että on niinku, niinku joka saatanan figmaar niinku jonne sitten johonkin tekstilaatikkoon nykerrät... Jotain runoa. Siis niinku että, että että että että oikeasti

olisi vaan sellainen niinku, hyvin toimiva tekstinkäsittelyohjelma joka vaik tunnistaisi kielen ilman että se lähtee sitä... Niinku, et ajattelee mun puolesta, että se... että niinku... Et et et niin kuin... Että, kyllä kyllä Kyllä mä kärsin siitä, että... Tek... tekniset... ratkaisut meidän talossa on tehty ajatellen jotain muuta kuin teksti tuotantoa et et niinku parhaimmillaan niinku se olis vihko ja sitten vaan laittais ne sinne johonkin. Hyvin selkeeseen... docsiin, niin se... Se niinku auttais sitä

32 Timo: Mm...niin ja noihan on varmaan ehkä tommosia niinku yksinkertaisesti ja tunteita... Mitä sitten loppupeleissä vaikka... et jos vaan puhutaan vaikka digitaalisesta palvelusta tai vaikkapa aplikaatiosta, niin ehkä siinä on niinku keskeisimpänä se helppouden tunne tai joku luotettavuus, tai tämmönen. Ei yritetäkään niinku saada semmoisia kauhean niinku eri tai niinku mitä siellä kauhean niinku hienostuneita jotka tunne... tunne vivahteita.

33 Katri: Niin on lähinnä, niinku siis että ehkä jos puhutaan siitä em... niinku tunteista niin enemmän tunnistaa siinä niinku tarvitaan sitä että että niinku vahvaa sen asian tunnistamista, että milloin asiakas haluaa hyvin selkeätä tietoa ja milloin on paikka sille, että siihen vaikutetaan vaikka just jollain asemalla... kopilla.

Ada: Mites teidän niinku oma sitten... Teidän oma emotionaalinen yhteys siihen teidän omaan luovaan työhön? Että kun me ollaan katottu vähän tästä, että sitä, ööm... se... se se lopputyö, että miten se näyttää luovuutta niin ra... saattaako rajo... tää... Teknologia rajoittaa teidän omaa emotionaalista yhteyttä siihen teidän työhön? Että kun et mä kuvittelisin tai kun mä teen omia luovia töitäni, niin siellä on koko ajan jotain vähän sellaista emotionaalista yhteyttä siihen... ööm lopputulokseen. Mutta sitten jos teknologia saa enempi ja enempi ööm... öö niinku... Voimaa tässä mun työssä, että se ottaa vähän lisää valtaa siinä siinä ööm siinä luovassa prosessissa. Niin se saattaa rajoittaa sitten sitä emotionaalista yhteyttä siihen työhön, että kohta se teknologia tekee kaikki, ja sitten meitä ei tarvitakaan enää. Että onko se sitten jo... että tarvitaanko me sitä meidän omaa emotionaalista lisäystä kaikkeen luovaan, että se sitten on luovaa.

34 Timo: Niin siinä on vähän just, että se omistajuuden suhde ainakin ehkä voi olla, että sitten, että mitä enemmän sinulla on valmista materiaalia mistä sä alat työstään, niin ehkä se, että kuinka suuri... Se sun oma niin kuin ajattelun ja niinku panoksen suhde siinä on, että kuinka paljon sinua on tarvittu siihen sen lopputuloksen synnyttämiseen. Niin se ehkä niinku

vähenee ja vähenee, että tietenkin monesti aika paljon on niinku digi avusteista suunnittelua. Hirveästi on valmista materiaalia, niin sit siinä voi olla se että sä et ehkä niin koe sitä semmoiseksi sun omaksi lapseksi, sitä sitä tuotetta tai muuta ja en tiedä onko se niinku tarpeenkaan että että onko se enemmän se vaikutus... Mihin on se emotionaalinen suhde? Mä yritin sitä niinku kaivaa siitä, että että jos se työ on merkityksellistä ja se on merkityksellistä saavuttaa jonkinnäköinen vaikutus sillä työllä minkä sä teetit. Vaikka se olisikin joku simppele juttu tai tällöinen, silloin ehkä se emotionaalinen suhde siihen työhön tulee enemmän se niinku vaikutuksen kautta ja mitä varten sä sitä työtä teet, että se että mikä se fyysinen, että "tämä on nyt minun, mä oon laittanut tähän tällöisiä juttuja tähän niinku hommaan", niin se on tavallaan niinku epärelevant. Tietenkin sitten, että jos jos mä oisin säveltäjä tai mä oisin niinku runoilija tai tällöinen, niin toki silloin minulla olisi varmaan niinku vahvempi... hehheh jotenkin emotionaalinen, emotionaalinen suhde siihen mun tuotokseen, mutta jos me teemme jonkun digipalvelun, niin enmä tiedä onko mulla nyt siihen sitten... Hirveästi suhdetta. Tai joku, niin...

Ada: joo toi jännittävä tai... tai... ööm... että että makes sense. Että tietenkin sillä vaikutuksella sitten, että jos sä näät ööm, sun asiakkaan käyttävän sitä ja hän on tosi innoissaan siitä ja kaikki on mahtavaa sillä... ööm... Sen avulla sen... ööm produktin avulla, minkä sä oot kehittänyt, niin sillä on sitten ehdottomasti varmaan suuri ööm emotionaalinen vaikutus... sitten... suhun itseesi. Onko teillä Santeri tai Jaakko? Onko jotain lisättävää?

35 Santeri: Tossakin on varmasti monia puolia, että mä nään et tavallaan teknologinen kehitys... Ja miten... Varsinkin siinä kontekstissa miten työkalut kehittyi. Et jos mä mietin että mä teen vaikka paljon... mä teen ihan vapaa ajallakin intohimoisesti niinku 3D kuvitusta ja animaatio niin mitä se on nyt? Niin se on tosi paljon mielekkäämpää. Mä pystyn uppoutumaan siihen ja me pystytään tavallaan. Se, että ne työkalut on kehittänyt ihan valtavasti niinku... No niinku... No ysäriltä varmasti niinku valovuoden, mutta jopa niinku tässä... sinä aikana kun itse olen taas... 10-15 vuotta tehnyt jos miettii et 10 vuotta sitten halusi jotain 3D.... Juttui tehdä niin se niin kuin suurin osa ajasta meni siihen, että sä tappelit sen softan kanssa ja mietit et "mitä mä pystyn tekemään" ja, ja nyt taas joku sitten pistää mennä suurimman osan niin energiasta siihen että teen niitä luovia ratkaisuja ja se niin kuin... Se teknologinen kehitys niin kuin helpottaa tosi paljon. Mä en näe sitä että se... Kauheasti taistelee luovuutta vastaan tai että se söisi sitä luovuutta. Että mun mielestä luovuudella, että sen rooli jopa korostuu. Joku kun koko ajan puhutaan että kohta tekoäly

tulee ja tekee kaikki meidän meidän niinku luovatkin työt... Niin ei se kyllä tule tekemään, että varmasti niinku tekoäly tulee esimerkiksi helpottaa sitä, että pystyy generoimaan sinulle valtava määrä ideoita. Mutta... sun tavallaan hyvä maku ja luovuus on se mikä niinku sitten taas... **Ratkaisee sen että sieltä tulee se lopputulos on niinku laadukasta. Joo joo sitten. Niin mä... mun mielestä se on niinku vaan jotenkin kiinnostava ja hyvä asia että nuo työkalut teknologia menee eteenpäin.**

36 Jaakko: Joo mä oon tossa ihan samaa mieltä ja mun mielestä niinku... **Teknologia.. Tek... koko se kehitys on parhaimmillaan silloin kun se... Oikeastaan niinku häivytty taustalle siitä.** Että... Eihän me nyt enää tänä päivänä ihan hirveästi mietit, että niinku asioita... niinku Tekniseltä kannalta, jos jos se ei sitä vaadi, vaan pyritään jatkuvasti keskittymään siihen vaan ratkaisuun. Koska en enää tänä päivänä niin kuin... niinku Santeri sano niin... Asiat on mennyt niin nopeasti niin niin paljon eteenpäin, että ei ole tarvetta niinku... Enää... Olla jonkun tietyn... Ohjelmistopakettien orjana ja keskittyy pelkästään siihen vaan on mahdollisuus kokeilla monia asioita ja löytää... löytää ne tavat ja työkalut jotka on niinku parhaimpia just sun käyttöön. Ja sitten mieltii vaikka jotain Katria joka tykkää kirjoittaa... niin kyllähän meillä nyt tänä päivänä on mahdollisuuksia... **Niinkun monenlaisia, että sä voit kirjoittaa melkein kuin kirjoittaisit paperille käsin ja ja ja se on sen jälkeen niinku... Teksti on luettavissa tietokoneelle saman tein. Et et... Mitä enemmän mennään mun mielestä kun tulevaisuuteen niin sen vähemmän sitten tekniikka... tekniikka näyttää semmoista niinku valtaosaa vaan se on se niinku. Luova työ joka joka valjastaa sitä niinku tekniikkaa koko ajan enemmän ja enemmän omaan käyttöönsä niin että siitä tulee.** Niin ehkä jos sen summan mielestä tekniikka on parhaimmillaan kun sitä ei edes näe, vaan se on vaan niinku osa sun... Niinku tapaa käyttää asioita. Mut sä et enää tänä päivänä mieltä että noi... et et okei että mulla on joku fotari on ainoa vaihtoehto kun mä käsittelen kuvia vaan sulla on niinku... Miljoona muutakin vaihtoehtoa ja sinä käytät niitä juuri niitä työkaluja jotka sulle... sun... Käteen sopii kaikista parhaiten.

37 Timo: Niin tossa just toi ehkä se, että... miten **teknologia itse asiassa just silleen isossa... isommassa kuvassa niin kaikki tekoälyt ja muut niin** **nehän vie nimenomaan sitä semmoista niinku turhaa monotonista työtä mekaan... niinku mekaanista työtä pois niin että sinulle jää enemmän tilaa niinku suunnitella ja ideoita.** Että ennenhän sehän on niinku asiakkaalla, niin sen takia tuotekehityksen ja muut monesti laahaa perässä että siellä on ihmiset niin kuormittuneita tuohon niinku päivittäisiin niin kuin pikku taskeihin, mutta nykyään sitten jos

pystyy niinku teknologian kautta automatisoimaan juuri ne semmoiset niinku turhat jutut että oikeasti pystytään ihmisiä käyttämään siihen missä ne oikeasti on niinku fiksuja ja hyviä. Eli eli just vaikka niinku suunnittelemaan ja luomaan uusia juttuja niin siihen niinku teknologia...

Teknologia auttaa kyllä ja jos vaikka ajattelee tätä kuvankäsittelyä niin joku vaikka kuvan syväminen niin sehän oli ennen ihan niinkun tolkuton työnsarkaa. Siis se oli ihan kauheeta mitä voi... että jos sulla oli idis että ”ei vitsi nyt mä haluan tähän niinku syvätä ton tyypin et mä saan vähän jotenkin makeamman tosta leiskasta tai muuta niin sehän oli ihan ihan kauheita silleen et sit se oli erikseen jotain semmoisia niinku pikku pajoja tuli jossain vaiheessa missä vaan sitten syvättiin ja muuta. Mutta nythän jos se menisikin, niinku nythän tekoäly osaa jo... Esimerkiksi syvätä, niin niin se esimerkiksi tommonen työvaihe, joka oli niinku todella aikaa vievä niin hoituukin nyt ihan tuosta vaan niinku sormia näpäyttämällä ja sä pystyt tavallaan niinku just niinku santeri sanoi että se maku niinku ratkaisee. Että että sinulla pitää olla se visio et mitä sinä haluat tehdä ja näkemys, mutta sitten se niinku ne työvaiheet... ne vaan tapahtuu että sun ei tarvi niinku päivää käyttää siihen, että sä niinku nykerrät jotain ja syväät jotain tuuli tukkaa siihen leiskaan hahah

38 Jaakko: Niin ei siitä ole kauhean... kauhean pitkä aika kun lethrograffeille maksettiin oikeasti niinku ihan hyvää liksaa siitä että mitä ne tekee. Niin ja ja, niinku se ei se ole kerta eikä kaks kun... hiusten halkominen on oikeasti ollut se pää, pää duuni siinä että ollaan ollaan saatu tehtyä järkevä... järkevä ja maski, mutta tota...

40 Santeri: Vielä ei olla vielä ei olla siellä. Mä olin viime viikolla just kuvauksissa, jossa valokuvaaja lähetti heti kuvan otettuaan, nii ne lähti clipping path indialle... hahah

41 Jaakko: Joo. Joo se on musta tosi jännä kun niinku omassa taustassa oma oma isä on vanha mainos valokuvaaja 80 luvun alusta 90 luvun loppupuolelle, niin on on nähnyt sen mitä se tarkoitti käytännössä kun tuli tuli digitaalinen kuvaus ja. Ja se on niinku ihan huikeata mun mielestä tänä päivänä niinku miettii tätä luovaa tekemistä silleen, että että meillä kaikilla on taskuissa semmoinen kamera, josta niinku vielä hetki sitten vasta niinku haaveiltiin ja kuolattiin et voi vitsi ja ja se että niinku mun mielestä on kaikista tärkeintä muistaa se että santeri mun mielestä sanoi tossa hyvin ja ja timo kanssa, että se... se on se aika mitä sinä voit käyttää siihen luovaan ratkaisuun... kun kun sitä saa lisättyä niin mennään parempaan päin ja mun mielestä, mä koen ehkä tekniikka on mahdollistanut just sen niinku santeri ja timo sanoo

että meillä on enemmän aikaa miettiä niitä luovia ratkaisuja. Ja ja sitten niin tulevaisuudessa heittää nyt tylsä monotoniset täskit sinne tekoälylle niinku tehdään tänä päivänäkin ja...

42 Katri: Joo on se ihan totta, että jos ajatellaan että et niinku et mä kirjoittaisin tästä vaikka niinku... ööh... Kirjan, niin sitten niinku se mitkä tekniset ratkaisut siihen on nyt tallella on ne niinku... Ja kyllähän se vapauttaa sitä, että se ei ehkä niinku et se, että mä mitä me nyt tässä niillitän niin on niinku ehkä... Et... että niinku että ne... Et mun homma on vielä sellaista niinku tek- palvelu... vähän niinku hyppään muiden ratkaisuihin mukaan, eikä niinkään että minä omistaisin ne. Niinkun et se ois pääasiallinen...

43 Timo: Mm... Niin tossa on mielenkiintoista just toi niinku omistajuus et juuri meidän niinku... tavallaan näistä digi hommissa niin. Ei ei tunneta sitä rojalti käsitettä että mikä sitten tavallaan ehkä noista perinteisistä luovissa tuotteissa... Ehkä se on tulossa. En tiedä. Että et nyt mitä niinku tuota niin... mutta se on kanssa niinku yksi tosi mielenkiintoinen homma, että... Että miten miten sitä niinku se on se tunne sidekin mahdollisesti sen kasvoista, että se olisi oikeasti niinku aito... Katri blomsterin on boardsus tai Santeri Kekkosen tota niin... hahaha logo ja niistä tulisikin tavallaan niinku royalty, ja siitä niinku käytöstä ja niinku tavallaan muusta, että joka toisi sitä semmoista niin kuin artisti leimaa myös niin tekoihin. Eli et sehän ei niinku tämmöisessä digi, vielä toistaiseksi tässä ehkä niinku, digi tekemisessä tässä ei ole semmoista, niinku artisti leimaa että jos puhutaan luovasta työstä, niin tämä on ehkä... tätä... Tätä ei ole niinku samanlaiseen asemaan niinku nostettu.

45 Jaakko: Meillä on tässä muutama minuutti aikaa. Ollaanko me... ollaanko me yhtään vastattu sun Kysymyksiin?

Focus group 3.

Ada: Ensimmäisen... ensimmäinen kysymys on, että miten pitkäaikainen teknologian lisäys organisaation sisäisesti on vaikuttanut sinun luovaan työskentelemiseen? Ja tätä kysymystä voi ajatella myös ennen koronaa ja nyt koronan aikana, että ehkä me voidaan eka aloittaa et miten tämä teknologia lisäys reaktorilla on vaikuttanut sinun työs... luovaan työskentelemiseen ennen koronaa?... Ja tätä voi tosiaan... tuota mun lausunto tähän olisi, että teknologiset välineet ja oh... ohje... välineillä ja ohi... ohjelmistoilla on valta rajoittaa meidän emotionaalista ja kognitiivista yhteyttä luovaan työhön. Että emotionaalinen yhteys työhön on niinku meidän oma emotio sitä työtä kohden. Että tehdään tätä luovaa työtä ja nyt siihen on todella kova emotionaalinen yhteys, että teknologia sitten rajoittaisi sitä jotenkin, että teknologian takia meillä ei voi olla näin emotionaalista yhteyttä siihen omaan... ööm... productsiin... tai siihen loppu, loppu loppu tulemaan. Ja sitten toinen lausunto, että kuvittelee, että kulttuuri organisaatioissa on riippuvaisempi teknologiaan... ööm... Kuin kuin ennen koronan vuoksi ja tällä on syvä vaikutus luoviin työ... työn tekijöihin. Että niin tää organisaatiokulttuuri on tosi tuota... riippuvainen teknologiaan, että ilman teknologiaa sitten tällaista oo... organisaatiokulttuuria ei oikein olis... koronan takia. Nyt me voidaan mennä vaikka tuohon... tai tässä on näissä lausunnoissaan sitten tätä... ööm emotionaalista ja

kognitiivista yhteyttä mitä voi käyttää. Ja sitten tätä organisaatiokulttuuria mitä voi kanssa miettiä tämän kysymyksen kannalta. Onko teillä mitään ajatuksia tästä?

1 Ville: No mä voin tuohon varmaan aloittaa silleen, että mä olin jo niin kuin ennen koronaa... Olen niin kuin pitkään miettinyt omia tavallaan työskentelytapojani... Nimenomaan tähän niinku tavallaan luovaan puoleen liittyen, koska niinku oli jossain kohtaa havahtunut siihen, että... **Sitä yrittää tehdä sitä luovaa työtä tuijottamalla tätä ruutua ja... välillä tuntuu se sitä oli vaan jotenkin ajautunut siihen, koska tällä tekee sen itse työn sitten. Ja tuota... jossain kohtaa havahtua siihen, että aika paljon rajoittaa sen oman tavallaan ajattelun ja se myös niinku välillä katkaisee keskittymiseen ja... Että se oli vähän semmoinen... Se huonolla tavalla ohjasi sitä tekemistä sitä luovaa työtä.** Oli jo ollut ajatuksissa ennen koronaa, että voisi vaan luvata... Mennä enemmän vaikka ulos kävelyille tai johonkin muualle ajatteleen, koska se... tavallaan **ajattelu ja prosessointi työ ei välttämättä ole tässä niinku... Koneen tietokoneen äärellä... Parasta ja tehokkainta.**

2 KP: Mä teen noin, muuten sitten. Mä meen niinku silleen, että mitä vaikeampi ongelma niin sen varmempi juttu et lähde ulos kävelee. Että tuota... Mulla on niinku tuohon samaan niinku vähän se sama kokemus, että et, ihan niinku **teknologioita nimellä mainiten** niin tällä hetkellä **niinku tavallaan niinku designin tai siis tämmöiset piirrettyjen käyttöliittymän kuvien kommunikointi on, ööm... tosi vaikeata** jos siitä ei teet tyliin **Fikmalla ja Fikmassa on hirveän paljon hyviä puolia. Me voidaan tehdä siellä yhdessä, meidän devaajat pääsee sinne, kursorit vilistää näytöllä ja ja niinku et et se se asia on tosi hyvä.** Mut sit siinä on pari asiaa jotka on ihan käsittämättömän huonosti, joista yks on se että se pakottaa mut niinku tekee niinku tietyn tavallaan silleen että kun mä en useinkaan tee niin lopullisia pikseleitä. Sitten minä olen ne tehnyt niin sitten niinku kyllä tiedetään et ”Nonni että nyt se on taas tusannut jotain” ja sit tarvitaan niinku joku rakas kollega niinku antero niinku laittaa siihen vähän taika pölyä niin niin sitten niinku mulle se on hirveän rasittavaa koska **mä joudun niinku tavallaan otta kantaa asioihin mihin mä en haluaisi ottaa kantaa.** Että se tavallaan mä haluaisin puhua niinku tavallaan niinku sellasella karkeemmalla tasolla, että että nää on nyt vain tämmöisiä roiskasuja. Mutta mutta tavallaan tässä on nyt tää niinku logiikka miten tämä voisi mennä. **Se on sil Fikmalla yllättävän työlästä, että se niinku vie mun ajatukset ihan väärin asioihin ja sit mä niinku tavallaan joudun kumminkin tekee siitä pikselin tarkkoja juttuja vaikken mä haluis.** Ja se on tyhmää. **Ja toinen asia, mikä siinä on vikana se, että se on niinku saakeli paikka missä ei ole mitään yksityisyyttä. Että meidän devaajat kiertää siellä**

kun korppikotkat niiden niinku aivan keskeneräisten designeja ympärillä hän saakutarallaa välillä rupee koodaankin niitä, et se on niinku jotenkin silleen et et et niinku sit ja sit jos joo ja siinä voi ratkaista sillä että me tehään oma fikma. Ja Hitto mikä kiukuttelu siitä tulee. Et sit teillä on joku sala fikma siellä silleen et no... Joo, mutta siis kuten sanottu, niin tästä niinku seuraa asiat, koska aikaisemmin siinä on ollut silleen et et et mä oon piirtäny juttuja paperille ja ne on siellä tiimi tilassa niin kyllä niinku jengi voi tulla niin kattoos sinne ja mut katotaan se sit mun kans yhdessä. Ja, tähän on nyt murtanut sen kuka tahansa voi käydä kattoo nyt koska vaan, eikä siinä ole niinku ketään selittämässä että miten tämä menee ja et mikä tässä on se ajatus. Että hirveä työ jos pitää kirjoittaa se siihen kylkeen.

3 Ville: nii ja se et oli, oliko... joo että oliko oliko tämä se tavallaan niinku vähän semmoinen tuherruskasa niitä papereita vaan oliko tämä se semmoinen niinku viimeistelty kasa niitä papereita? Fikmassa ehkä vähän puuttuu sekin että... kuinka valmista kamaa tää nyt on ja ja se, tavallaan konteksti vielä siitä

4 KP: Joo

5 Mira: Siin on ehkä se et menee enemmän aikaa tuollaisten juttujen kommunikoimiseen kun kirjoittelee sinne viereen noita asioita mistä just normaalisti sanoisin ehkä kasvatusten ja sitten pitää keksiä semmoset omat prosessit miten... Jos vaikka niinku tuota... No villen kanssa ollaan samassa projektissa, niin ollaan kehitetty siihen semmoinen tapa, jolla yritetään vähän helpottaa, että miten mikä tarkoittaa että se on valmiimpaa ja mitä vähemmän valmiimpaa mutta...

6 Ville: Aivan

7 Mira: En tiedä onko sekään vielä niin viivattu prosessi, mutta että kaikkeen tommosteen tuki toimintoon menee tosi paljon aikaa ja se on sitten poissa siitä työstä ajasta milloin sun pitäisi ehkä purkaa sitä... noh, vaikka luovuutta tai ylipäättänsä niitä ongelmanratkaisuja... jokskuks ratkaisuks...

8 AK: Joo

9 Mira: Ja sit mä vaan kanssa mitä mitä tätä Karri sanoo siitä... ööm... **Siitä, että koko ajan kaikki kursorit vilisee ja sinä näet että muut tarkkailee sun juttuja niin mulla ainakin syke nousee sen verran että mä en saa sitä rauhallisuu... rauhallista aikaa.** Ja mä huomaan että mä oon iltaisin välillä... tietoisesti teen työpäivän jälkeen ja päivällä ota välillä rennommin kun mä tiedän että muut on töissä koska mä olen rauhallisempi iltaisin kun mä tiedän että kukaan ei ole tarkkailemassa. **Mä... se... pystyy jotenkin pääseen erilaiseen mielentilaan, että siihen varmaan toi juuri emotionaalinen kognitiivinen mistä sä puhuit niin vähän se menee sinne suuntaan**

10 Ville: Joo tossa on toi tu... tunne vyöry kyllä eri tavalla, että et huomannut kansi itse, että on tavallaan asiakkaan tyyppejä jota ei ole koskaan kasvotusten nähnyt. Ehkä välttämättä edes videon välityksellä, niin sä huomaat että heidän **kursori liikkuu siellä sun suunnitelmien päällä ja katsoo koko ajan mitä sä teet ja tuota... Kyllä siitä tulee aika jännä olo, että kyllä se vaikuttaa tavallaan siihen omaan keskittymiseenkin sitten.**

Ada: Ja tätäkö... ja tätäkö ei ollut sitten... ennen korona, että nyten kun... tai että teitte asiakkaan kanssa niinku face to face näitä hommia, niin silloin se oli helpompi selittää ja sit sä sait tehdä itse ne työt omassa, omalla ajalla että ne ei niinku nähnyt koko ajan sitä työprosessia?

11 AK: Niin siin on ehkä ennen on ollut just sellaiset selkeämmät... selkeämmät tavallaan phases, tai vaiheet siinä työssä et millon on sitä syven... tai sitä design vaihetta tai syvennetään sitä ja sitten milloin esitetään asiakkaalle ja mä näen että... Että siinä on niinku just sekä sen asiakas, **asiakkaiden kanssa työskentely haasteet näissä niinku digitaalisissa työkaluissa meillä.** **Just se, että että milloin saa tehdä, milloin, milloin voin keskittyä, milloin voi niinku rauhassa juoda tätä kahvia, kun oikeasti funtsia läpi tätä asiaa ja milloin mun pitää olla siinä niinku konsultti presentaattori moodissa.** Mut sit myös sieltä devaus puolelta, niin me kanssa tehtiin nyt yksi sisäistä... Sisäisen työkalun kehitystä ja siinä oli aika semmonen tiukka... tiukka tavallaan malli sille, että miten, missä vaiheessa. Että me tehään fikman asioita, tehdään sitten proto, katselmoidaan se proto yhdessä devaajien kanssa ja myös käyttäjien kanssa. Sen jälkeen me hyväksytään se yhdessä devaajien kanssa jossain dailyssa. Sen jälkeen me jossain toisessa dailyssa laputetaan kanban ja tämä kaikki kertautuu siihen, että sitten siellä yhdessä, yhdessä dailyssä onkin yhtäkkiä kuusi ihmistä täyttämässä jotain yhtä kanbania, jossa on niinku... missä ei oo niinku mitään... Mitä järkeä. **Että sitten kaikki**

käyttää siihen aikaan. Mä huomasin että siinä projektissa esimerkiksi devaajatkin saattoi olla aika varovaisia, ja sit he kysy jokaista asiaa, että ”saanko mä nyt tehdä tämän ja... ja mitä mieltä tämä nyt on ja onko tää nyt” tavallaan että... et se, sekin toi siihen sellaisen oman... oman niinku kompleksisen kerroksen... Väliin että että välillä se niinku lähtee vahingossa sieltä fikmasta tuotantoon ja livetetään se asia mitä sä piirät sinne niinku silmänräpäyksessä ja sitten välillä taas niinku se ei vaan lähde vaikka tekisit mitä niin silti varmistellaan et ”No onks tää nyt näin?”

12 Ville: Toi kaikki kaikki ehkä ilmiö siitä, että tavallaan niin kuin... kaikkeen keskusteluun joutuu buukkaan tällä hetkellä aikaa, et se... että ei... Ei ole sitä spontaania... keskustelua, että joku istuu vieressä ja sitten kysyt siitä sekunnissa, että ”hei, oliko tämä valmistaa? Missä vaiheessa tää on? Voitko sä kertoa miten tämä meni tai avataanks... tai puhutaaks tästä yhdessä” että se on jokainen silleen että no.. tyyliin rupeet kaivamaan kalenteria, ja katsot sieltä, että oliko toisella vapaata tässä ja sitten buukkaat sen ajan ja siinä on ihan hirveen... Tämmöisiä kerrannaisvaikutuksia. Sitten se venyy se tavallaan keskustelu minkä voisi käydä normaalisti kasvotusten tosi nopeastikin.

Ada: Onko teillä sellasta... Mulle tuli just mieleen, että sellaista niinku... väliaikaa... Työajalla ajalla, että te ette buukkaa niinku mitään... Tuota sanotaan vaikka nyt... kahdesta kolmeen tai neljästä viiteen milloin ei ole mitään, ja silloin niinku ihmiset saa tulla vaan kysyyn jos on jotain. Että silloin ei ole niinkun vakituisia tapaamisia tai mööttejä siinä... Että onko tällaista edes olemassa. Mulle tuli vaan mieleen, että kun toi on... viimeksikin sanottiin että tämä spontaanisuus... Niinku se on iso asia... Mikä... Mitä nyt ei ole koronan takia ja se se ja se on tärkeä osa juuri tätä yrityskulttuuria kuin myös yri... näiden työntekijöiden luovuuteen ja ideoiden kehittämiseen. Niin olisiko tämmöinen... ööm... Järjestely... Olisiko siitä mitään iloa? Luovuuden suhteen?

13 Ville: Itsellä menee ehkä vä... toiste päin, että on buukannut itselleen semmoista rauhoittumis aikaa enemmänkin tuota kalenteriin. Että semmosen niinkun että otat sinne päivästäsi slotin kun sinä et ole tyyliin kenenkään kanssa tekemisissä ja pääset sitten työstään itse niitä ajatuksia, et... se on vähän ehkä mennyt noin päin, mikä on taas ehkä... Tietyllä tavalla ei... ei ehkä niinku tiimityöskentelyssä edistäisi sitä... Sitä mutta joo.

14 KP: Tuota meillä on esimerkiksi sellainen juttu, että meillä on siis **semmoinen tiimi tila, semmoinen google meetsi joka on koko ajan auki**, ja mä pystyn olemaan siellä silloin jos minä koodaan kuin minähän myös koodaan niinku välillä, koska se on niinku minulle, tai jos mä kirjotan jotain, niin nuo molemmat minulle sellaisia juttuja että mä niinku uppoudun niin täysin siihen että mulle saa niinku että pitää huutaa niinkun nimellä, että mulla menee ihan kaikki jutut ohi. Mä en kuule mitään mitä ne sanoo siellä. mut sit jos mä suunnittelen, niin se on jotenkin mulle niinku luonteeltaan erilaista ja minun on hirveän vaikea tehdä sitä jos jotkut niinku jauhaa jostain tekki keskustelustaan siinä samalla. Eli nyt se tiimi tilan ongelma on se että se ei ole sama kuin että me oltaisiin samassa huoneessa, vaan se on se sama kun me istuttaisiin samassa pöydässä. Ja nyt jos mä olisin siellä niiden kanssa samassa tilassa, mä voisin mennä jonnekin nurkkaan piirtää niinku jengi tajuaa että okei no se nyt piirtää tuolla et et niinku se varmaan haluaisi olla rauhassa ja tulee kysyyn aivan erityisesti et olisiko nyt sopiva hetki tai voitko sanoa koska on. **Mutta jos mä oon siin tiimi tilassa tai google meetsissä niin se on niinku ihan ihan valtavan paljon vaikeampaa. Siinä ei ole niitä sosiaalisia vinkkejä. Siinä ei ole mahdollista niinku mennä istuun kauemmas. Siinä ei ole niinku tavallaan, niin se on niinku aivan semmoinen nolla yks ratkaisu verrattuna siihen aika monimutkaiseen semmoiseen niinku sosiaaliseen ympäristöön.** Että kun me ollaan siellä samassa tilassa, joo, mutta silti pystyy sanoa että noilla kahdella on nyt keskustelut toissa keskenään ja voinko mä mennä sinne niinku nyt kesken jotain höliseen. Niin... että meidän on pitänyt tehdä silleen, että jos meidän pitää puhua design juttuja niinku toisen designerin kanssa ollaan niinku huomattu että sitä kannata tehdä siellä tiimin kanavalla, koska... Se pulma on myös se, että että sitten kun ne devaajat roikkuu siellä niin... ööm... No tämä ehkä liittyy siihen, että mä oon projektissa sen devaajat on niinkun tietynlaisia, tai osa niistä on tietynlaisia. Ne ei niiku tajuu sitä spekulointia, että nää vois olla tuollain ja tämä voisi olla tälleen, niin sinne tulee jotain hölötteleen siihen väliin että kylse nyt pitää olla näin ja sitten on vähän silleen että huoh, LOL, ei todellakaan pidä, et tää on viel ihan auki.

15 Mira: Joo mulla oli tämä sama ongelma, tai koin tämän saman... puoli vuotta sitten kun olin ainoana suunnittelijana projektissa, ja sitten oli devaajia ja sitten meillä oli tällöinen tiimi tila eli google meet joka oli koko ajan auki ja lähtökohtaisesti sääntö oli et sä ilmoitat jos sä et ole siellä paikalla,

16 KP: Joo

17 Mira: Että ilmoitat että nähdäänkö siellä. Ja se oli tosi kiva koska... Koska siinä oppii tuntee kyllä tiimin nopeammin ja ylipäättänsä oli olo ettei ole yksin. Ja se osittain auttaa sitä sellaista... ööm... tiimi kulttuurin... tämmöistä niinkun, tiimi kulttuuri aspektia siinä, että sä koet vähän kuuluvasti yksi johonkin ja et oo niin ulkopuolinen tekijä. Mutta ehkä toi sama asia, että huomasin, että minulla kesti ennen kuin mä tajusin ottaa vähän omaksi oikeudeksi, poistua siitä vähän tiuhempaan tahtiin kun ne koodarit, niin mulla meni hirveän kauan kaikkiin asioihin, koska en mä pystynyt keskittyn siinä kun sieltä just kävi tää... mitä karri selitti. Mä tein silleen, että mä saatan joskus laittaa kameran pois päältä niin että ne tiesi että nyt mä en niinku... Nyt mä oon keskittymis moodissa. Mä laitoin volyymit niin hiljaiselle että mä kuulen pientä puheensorinaa, mutta että sitten niinku mua voi pingata siihen vaikka chattiin, yritettiin keksiä tällaisia eri keinoja. Mä laitoin tosi usein kun ne hölötti sielä jostain koodi hommista niin mä laitoin volat vaan ihan pienelle mutta... Siinä minulle tuli silti vähän semmoinen, että minun pitää koko ajan olla läsnä. Että jos sieltä tulee jotain, mikä on kohdistettu minulle ja sitten oli taas sitten... Semmoinen... Ei päässyt keskittyn semmoiseen syvään flow tilaan, koska odotti, että no jos sieltä nyt tulee mulle joku asiaa. Et ne on haastavia. Mutta on siinä plussaakin, että on olemassa tämmöinen tiimitila. Et mun mielestä et eise pelkkää...

18 KP: Joo todellakin on. Mutta se on just tää tämmöinen... must se on nimenomaan se, että se on niinku sosiaalisesti aika monen höyläämätön kakkosnelonen verrattuna siihen mitä me pystytään tekee jos me vaan istutaan siinä huoneessa.

19 AK: Kyllä

20 Mira: Mmm

Ada: Niin, että siihen pitäisi jon.. jonkinlaisia... tai että tää sosiaaliset... ööm... koodit mitkä meillä on... Tällain ihan face to face valmiudessa, niin ne pitää jotenkin kehittää, niinku Mira sanoi, että heillä oli omat, omat tuota... koodit siellä että okei että nyt jos ei ole kamera päällä niin silloin mulle, mulle ei niinku... tai mä mä keskityn toiseen asiaan mihin siihen mitä te keskustelette. että tällaiset pitää vähän niinku kehittää ajan myötä, että ne ei ole siinä valmiudessa ja sitten se saattaa ottaa aikaa... juuri siitä mihin sinä haluaisit laittaa sitä aikaa. Että se... se hidastaa työntekoa.

21 Ville: Joo onhan on tota ollu jonku avokonttori aikanakin että jos on luurit päässä niin yleensä se tarkoittaa sitä et keskittyy nyt ja... Haluaa, haluaa tehdä vaan sitä omaa omaa tuo... Tuottavaa duunia ja tuota että, että niitä on ollut, **mutta että tavallaan pitänyt vähän keksiä sitä, että mitä se tarkoittaa nyt niinku etä-aikana nämä asiat.**

22 AK: Niinpä, mutta se olisi ihanaa, että olisi joku sellainen työtila missä pystyisi joko niinku... tai joku sellanen niinkin Habbo hotelli malli mistä sä voit oikeasti mennä toisen luo tai sitten... tai sitten sä pystyisit merkkamaan jonkun tilan itsellesi aina niinku et onko sulla luurit päässä tai kahvikuppi kädessä vai mitä ikinä, mutta se olisi hyvä että olisi joku sellainen yhteinen signaali. Et musta nää oli tosi avaavia nää, että kyllähän näitä signaaleja niinku on ja pystyy kertoa siinä. **Me kans tos yhdessä projektissa tehtiin niin jossa oli kans tommonen niinku aina käynnissä oleva daily, että sitten jos me, me designerit oltiin usein kahdestaan eri puhelussa niinku slackin kautta, ja oltiin siel fikmassa mut silti meillä oli se meets linkki auki, ja sit meit pingattiin slackissa jos oli jotain niinku urgent asiaa ja sit me menttiin kuuntelemaan sitä mieltä, mut sit se on silleen et on tullut neljä eri, ikään kuin alustaa, samaan aikaan käytössä.**

23 KP: Mut ihan, ihan samoja kokemuksia. Siihen on todellakin niinku silleen että... **että, että saatetaan niinku silleen tehdä yhes töitä figmassa niin et cursorit vilisee, sit pingataan slackissa jos on joku juttu, vaikka on silleen että designerit keskenään puhuu meetsissä ja naputtelee sitä menee figmassa. Tää on niinku...** **Se on, se on itse asiassa mun mielestä** **semmoinen, ihan niinku silloin... se on niinkun sellanen hyvä työmoodi.** **et me ollaan todella niinku molemmat, tai meit ollut kolmekin, niin ollaan uppouduttu siihen itse tekemiseen. Me ollaan niinku aivan siinä ja sitten puhutaan ja edataan ja silleen et no mitäs tuolla ja tälleen että siinä niinku sitä juttua tehdään yhdessä.** Mutta se on mun mielestä niiku tavallaan olennaisesti toinen tilanne kun se minkä Mira sanoi, että... että ei pysty niinku keskittyy, niin sehän tulee siitä että sä katsot sitä Meets ikkunaa niin siin niiku neljä ihmistä tuijottaa sua koko ajan. Ja sitten on niinku itse silleen että okei sä voit laittaa se ikkunan pois ja laittaa sen oman kameran pois, niin sitten siitä ei tule enää edes se, et et kauheet et kaivoinksmä niinku nenää taas jotenkin tässä kamerassa. **Tai joku semmoinen, että että minua koko ajan kuitenkin katsotaan. Niin niin ikään kun sitten pitäisi saada pois näitä tämmöisiä niinku elementtejä, jotka niinku häiritsee sitä että et et nyt mä teen sitä työtä tai esimerkiksi mulla on tapana se, että kun on tarpeeksi vaikeaa niin enmä pysty istuun paikalla.** Että mä lähden niinku kiertää ympäriinsä. En mä sitä voi silloin tietysti kameran... niinku tavallaan pitäisi olla siinä

kameran edessä. Niin eise, eise jotenkin niinkun tavallaan. Tämä on niinku selvästi ainakin mun... niinku mulle niinku semmoisena että mun niinku tö metodit on sitten menneet juuri siihen, että mä oon vaan häipynyt sieltä tiimitilasta ja ottanut vastaan sen mököttelyn siitä mikä siitä tulee. Mut sit mä oon yrittänyt sanoo että tämä työ niinku vaatii sitä että että mun pitää voida keskittyä siihen hommaan rauhassa. Et mä en voi tehdä sitä jos siinä jauhetaan tekkiä ja mua mulkoillaan koko ajan.

Ada: Oottekste, oottekste huomannut teidän oman luovan työn laadun... öö... ei välttämättä heikkenemistä tai paranemista, mutta muutosta siinä luovan työn öö... laadussa tai siitä mitä te... teette nytten tämän teknologian lisäyksen kannalta siitä, että teknologia on oikeastaan ihan pakko käyttää koko ajan, niihinkin asioihin mihin te ette normaalisti käyttäisi sitä.

24 Ville: Ehkä suurin muutos mitä oon huomannut, että verrattuna avokonttoriin niin... sit kun sä et ole mikään miitti päällä tai että olet vaan omissa oloissasi tekemässä, niin... On parempi parempi keskittymis rauha, mutta helpompi keskittyyn tekeen väärä asioita. Että haha... että tuota kun niitä spontaaneja keskusteluja on vähemmän, niin on parempi rauha tehdä. Mutta mulla on suurempi todennäköisyys, että mä teen jotain väärin tai oon ymmärtänyt väärin. Että et niinku... Siinä on, siinä on kolikolla heti, heti kaksi puolta että, et... Vaikka se avokonttori välillä ei ole paras paikka keskittyä, mutta kyllä sä ne vastaukset niihin niin mieltä askarruttaviin asioihin saat aika paljon nopeammin ja se ohjaa sinua heti oikeaan suuntaan.

25 Mira: Joo mä... mulla on tosta kanssa aasinsilta siihen että... Samalla tavalla öö... ei saa niin paljon validaatio ta sille, että tekeekö oikeita asioita tai ylipäättänsä ei saa palautetta ehkä niin nopeasti. Kun se palaute on usein sellainen, mikä ohjaa sitä omaa työtä ja niitä omia... ööh... Omia semmoisia ihan niinku sullekin on hypoteesi tälle sun gradulle, niin meillä on hypoteesit meidän, meidän tuota... työlle että me veikataan että joku juttu toimii tai ei toimi... Niin tuota... Niin sitten siihen vastausten kerääminen on tosi paljon hitaampaa, jolloin tuntuu että saattaa tehdä useammankin vähän sutastun version. Ja pyörittelee yksinään sitä omaa ratkaisuaan, kunnes vasta pääsee näyttämään sitä jonnekin ja sitten siinä käy just se riski että tajuu että ei vitsi että olisi pitänyt tehdä paljon aiemmin tää. Tätä olisi pitänyt näyttää aiemmin, paljon useammin, ja tehdä vähemmän näitä turhia vedoksia mikä sitten helposti siinä sivussa syntyy kun tuskastelee ja yrittää jotenkin edistää... et se niinkun...

26 KP: Tuohon liittyy... Onko sulla Mira ollut se ongelma että, et mä ainakin nyt tajusin **ekaa kertaa, että että on vaikeampi kommunikoida sellaisia asiat jotka on jotenkin ihan kesken.**

Siis nimenomaan sellaisia sutasuja, että sä voit, kyllä sä voit niinku puhuu mut sit kun sun pitäis viel näyttää ja tehdän joku semmoinen... Vähän niinku höttönen piirros niinku kynällä paperille niin jeesus ***** että sen jakaminen on vaikeata. Ja sit se on niinku tavallaan... Sitten se johtaa siihen että tehdään niitä laatikko leikkejä sinne Fikmaan ja sitten se jotenkin se juttu ei ole... **niinku se meni seittemän kertaa ainakin niin paljon aikaa ja sitten niinku jengi luulee että se on jotenkin paljon pidemmällä kun se on vasta aivan niinku semmoinen totaalinen varmistamaton mahdollinen aivopieru.** Niin se on niinku... **et se on, se on jotenkin tää tämmöinen niinku keskeneräisten tämmöisten niinku asioiden työstäminen monen ihmisen kesken on nyt minusta merkittävästi vaikeampaa ainakin mulle.**

27 Mira: Kyllä. Ja kyl mä välillä näytän kameaan jotain tuheroo että näetkö mitä tässä lukee ja sitten kaikki tihrustaa mutta en tiedä toimiiko sekään sitten oikeen...

28 Ville: Joo toi on tietyllä tavalla puuttuu niinku et normaalisti jos mentäis palaveriin nyt asiakkaiden kanssa nii meillä olis niitä valkotauluja ja siellä tai jotain niinku...

29 KP: Joo, joo!!

30 Ville: et, et meet siihen ja sit niinku väännetään rautalangasta se asia. **Niin nyt... nyt kun se on vaan näin niin yrität tässä nyt... Meillä saattaa olla Karrin kanssa niin kuin eri abstraktio tasot millä me puhutaan jostain samasta asiasta ja sitten se on niinku... se on tosi vaikea vaan sanallisesti kommunikoida**

31 KP: Joo sitä ei saa millään kohtaamaan, koska monesti se just siinä tilanteessa olisi niinku, nimenomaan se, että me saataisiin semmonen ab... abstraktio tason niinku silleen kohdilleen, kun toinen silleen että ”mä tarkoitin tätä” ja piirrä sen siihen. Niin sit silleen että ”ahaa okei, no sä oot tossa aika paljon pidemmällä kuin minä”, että itse mietin tätä vielä vast tälleen yleisemmin, niin nyt se on niinku... Se on ikään kuin tää tämmöinen, et me puhutaan tästä asiasta ja mä oon siis monta kertaa mun tiimiläisillekin sanonut että ”hei nyt stop” että niinku **tästä pitää olla joku kuva et vaan turhaan me täs jauhetaan meitä on viis tyyppiä meillä on jokaiselle eri asia mielessä.** Että niinku nyt pitää tehdä kuva ja palataan sitten asiaan.

Mutta sitä ei voi tehdä siinä niinkun lennossa, kun se pitää tehdä sinne Fikmaan ja ja sitten tai jotenkin muuten niinku et se... sit sä joudut katkaisee sen palaveri ja palaa siihen, se on niinku huono tällainen sosiaalinen toimintamalli.

Ada: Et se... sitä, sitä ajoitus kuvaa ei pysty näyttämään samalla tavalla tällain...

32 KP: Ei

Ada: .. Online

33 Ville: Jota ja taas ehkä spontaanin se on siinä se niinku...

34 KP: Niin

35 Ville: Et jo.. jos sä oot valmistellut sen niin sä voit pistää jaon päälle ja niinku...

36 KP: Just tämä,

37 Ville: Näyttää tää mutta jos jos se tulee siinä hetkessä niin sitten ollaankin vähän sormi suussa että et no... Mitä minä tähän näin... sit Mira on tehnyt ihan hyvin sitä et post-it lapulle ja sit tohon kameran eteen se post-it lappu et niinkun... jotain tällasta

38 KP: Laajennat valikoiman, kiitos Mira!

40 Mira: Mä olin just sanomassa että mun edellisestä tiimissä kans niin oli hyvin lahjakas tällainen... tuhero piirtäjää, että hän oli hyvin niinku taitava muutenkin samaan tyheröistä ymmärrettäviä. Että jos tuli tällainen niinku ideaa vaikka et miten joku toimii, niin hän pysty hyvinkin nopeasti piirtämään sen vihkoon ja sitten hän ilmeisesti oli myös tosi nopea ottamaan puhelimella kuvan ja sitten vissiin puhelimella pystyy copy pastettamaan sen jotenkin jos sinulla on... Noi... Apple ID't yhdistettynä kone ja puhelin samaan mitä minulla ei tietenkään ole, mutta hänellä oli niin sit se sai jaettua niitä silleen myös että sitten oli monta laitetta ja vihkoa ja kynää ja siinä yhdistyy semmoinen... Oikean elämän piirtäminen ja sitten noi kaikki työkalut että... Se toimi sillä, mutta... Mä en ole saanut vielä yhtä nopeata... niin kun...

41 AK: Niin toikin olis jos kaikilla olis joku ipadi siinä niinku piirustus blokkina niin muut näkisi mitä sä jälleen kerran... tuheroit siel iPadilla

42 Everyone Together: Joo, niin, mm

43 AK: niin sitten se voisi auttaa. Mä itse tein yhes asiakasprojekteissa nyt niin, että kun on aika kompleksisia aiheita siinä projektissa ja mä oon kans itse tottunut piirtämään. Mut sit mä oon huomannut, että se, et mä ite piirrän mun... niinkun... tapaamis muistiinpanoja ja ajatuksia, mitä sen tapaamisen aikana syntyy paperille. Niin sitten yritän seuraavana päivänä lukea mikäköhän tämä sana oli, koska nyt pitää katsoa näyttöä, mun pitää katsoa asiakasta, mun pitää piirtää, mä voin vasemmalla, enmä voi niinkun samalla piirtää kun katson teitä. Sit mä päätin että mä piirrän mieroon suoraan niinkun et mä kokeilen mitä siitä tulee. Ja no siitä tuli ihan hyvä, mutta mä olin tosi poissaoleva yllättäen siitä koko asiakastapaamisesta, ja mä tajusin sen asiakastapaamisen aikana, että tää on nyt tosi huono, mutta minä ajattelin että okei, tää on vaan yks tunti koko tässä asiakassuhteessa, että minä nyt vedän tän loppuun ja katon että onko niistä niinku että... Pystyykö tätä tekee näin, koska mä itse koen, että mulla on kanssa vähän sellaisia... Toiset ihmiset pärjää paremmin niin että verbaalisesti vaan keskustellaan ja sovitaan asioita. Mä tarviin memot, mä tarvin niinku jonkun memon, vaikka se olis kuva tai post it lappu mut jonkun mistä mä muistan, joku muistijälki ja sitten ne mun omat, omat niinku piirustukset

44 Mira: Ja Miro on siis semmoinen virtuaali seinä...

45 AK: aivan

46 Mira: ...mihin voi just laputtaa mitä me käytetään paljon. Niinku se vähän korvaa sitä valkotaulua mistä Villekin mainitsi

47 AK: Siellä on tavallaan miro on tavallaan juuri sellainen niinku post it laput plus niinku huono tussi silleen, että siellä siellä voi piirtää, mutta ei kauhean hyvin.

48 KP: Mut toi on ehkä just se, se niinku mikä mäkin olen kokenut että, et... että nimenomaan se huono tussi siinä että, ett silloin jos mä niinku yritän silleen osallistua tähän

niinku teidän kanssa sitä olla niinku tässä mukana niin... että kyllä minä silloin voin, mul on täs pöydällä niinku kynät ja mulla niinku paperii mä voin kirjoittaa näihin asioita ja tää, niinku et mun ei tarvitse huolehtia siitä että lakkaako tää tussi joskus toimimasta, kieltämättä joskus lakkaa, mutta ei mulla lisää niin siinä niinku tavallaan näissä sähköisissä välineissä menee siihen niinku systeemin palvontaan yleensä niinku sellanen lisää määrä sitä... niinku huomiota joka on pois siitä että mä olisin läsnä siinä tilanteessa, joka minusta juttu on sama kuin AK'lla tämä ilmiö.

Ada: Joo tossa tuli monta tosi jännittävää... tuota... Tai hyviä pointteja mitä te sanoitte. Ööm Yksi mihin mä haluan kurvata takaisin on tää ööm... nopeus, ööm... että nyt tuntuuko teistä siltä, että projektit tarvitaan paljon nopeammin valmiiksi? Että ei ole aikaa just tämän spontaaniuden kannalta luulisi että saa vähän enempi aikaa projekteihin. Että nyt oletetaan, että okei, että kaikki on himassa tekemässä näitä hommia, että ne on sitten nopeasti valmiina. Vai että että onko teillä sitten toisaalta enempi aikaa, kun te saatte omassa rauhassa tehdä näitä töitä?

49 Ville: Vaikea sanoa kyllä että...

50 AK: Mä vastaan osin vähän... tai sano vaan Ville

51 Ville: Niin piti sanoa että että niinku... Että jos mietitään sitä aikaa, että onko se projekti valmis tai se lopputulos valmis, niin ehkä se vaan se ajan käyttö jakautuu eri tavalla, että se se niinkun... Että sen kommunikointiin menee vaan enemmän paukkuja kuin ennen ja tavallaan se on sit ehkä pois jostain muusta ja jos on niinku määritelty budjetti niin sit sit vaan se kommunikointi syö sitä budjettia, että niinku siinä mielessä se on aina ehkä samassa ajassa valmis, mutta se mitä se ajankäyttö jakautuu niin se on varmaan ehkä muuttunut.

52 AK: Joo toi myös ehkä se mun... mun niinku tälleen vuoden... Vuoden jälkeinen huoli, että kun... Fokus menee osin väärin asioihin ja uusiin... tai eri asioihin kuin ennen. Niin sitten se varsinaisen työn laatu vaikka kärsii, vaikka asiakkaat on vielä usein sitä mieltä, että onpa ihanaa että täällä Mirossa kaikki analyysit on kauniisti ja ojossa ja hyvin. Ja tavallaan se on enemmän sellainen niinku tangible se projekti ja ne projektin tuotokset vaikka. Mutta sitten siellä taustalla on sellainen huoli, että koska... koska me saadaan ensimmäiset akateemiset tutkimukset siitä, että miten paljon se luova työ on... On tuota... sen luovan työn

laatu on kärsinyt siinä. Ja sitten vielä toi... toinen vastaus siihen että jos katsoo sitä asiakkaiden näkökulmasta ja sitten projektien nopeudesta. Ja tääkin on vähän reaktorin aikaisemmasta elämästä ennen reaktoria, koska olen aika uusi reaktorilla, niin asiakkaiden oma maailma on mullistunut tänne saman muutoksen takia niin paljon että ne on jäljessä koko ajan ihan kaikesta ja ne on... siel on asiakkuuksia, joissa kaikki on tosi hädissään koska ne juoksee kiinni siellä isoi kvartaali tavoitteita.

53 KP: Kyllä mä ainakin oon ite nähnyt sen saman ilmiön just, että et et jos projektille on tietty määrä aikaa, niin kyllä se siinä ajassa valmistuu. **Mutta se on leikattu laadusta ja jos se on, jos laatutaso on kiinnitetty niin siihen menee sitten enemmän aikaa.** Koska kyllä se vaan on niinku tällä hetkellä että jo pelkästään siihen että kun ihmiset on kotona ja sitten kollegalla on kotona joku semmoinen 2 vuotias ja sit se vetää jotkut niinku kilari raivarit siellä. Niin on se ihan selvää että että no niin nyt niitä töitä ei voi tehdä. Sitten se niinku, sitten ne aikataulut niinku siirtyy jotenkin ajas eteenpäin ja ja sitten kaikki vaan siirtyy ajassa eteenpäin että niinhän se menee. Ja se mun mielestä näyttää olevan niinkun... must aika just nimenomaan samalla tavalla kuin mitä AK sano et aika yleisesti hyväksyty, **koska kaikki onneks on tässä samassa sopassa, että se, mikä tässä on niinku ihanaa on se, että kaikki kärsii tästä saakutarallaa pandemiasta,** **että jos tää ois vaan me ja asiakkaat istuis siel jossain lähi konttorilla, niin sitten ne olisi vähän silleen, että mitähän noin nyt, niiku mitähän jengiä nyt tuo sekoilee. Mutta nyt kun kaikki on tässä samasta myllärrys pyllärryksessä, ja niinku siellä on tosin,** **tosiaan kotona haukkuu koira ja karjuu lapset ja kaikkea muuta tämmöistä, niin niin sitten se on niinku tavallaan semmoista että kaikki tietää et tällain se vaan menee.**

54 Ville: Joo tässä on ehkä kaks, kaks tavallaan niinku... ehkä ulottuvuutta mitä mitä voit kans tutkia, että on tavallaan se, että... Ihanne olosuhteessa, onko niin kuin miten, miten teknologia vaikuttaa vaikka siihen luovuu.. luovaan työhön ja sitten se että nyt kun... Tämä ei ole oma valinta, että on hahha... on tekemässä tätä näin etänä, että miten se vaikuttaa vielä erikseen, että jos olisi niin kuin omat työhuoneet missä olisi kaikki fasiliteetit. Mulla olisi se valkotaulu sielä ja mä voisin pyöriä ympäri sitä huonetta ja kirjoitella seinille ja ja tuota minulla olisi kaikki yhteydet ja kamerat ja kaikki niinku viimeisen päälle niin... Ihanne olosuhteissa pystyisikö se niinku... stimuloimaan sitä tavallaan fy, fyysisesti läsnä... noh.... niinku tavallaan samassa tilassa tehtyä työtä niin varmasti paremmin. Mutta nyt tässä on niinku oma mausteensa se, että... Jossain pienessä asunnossa ja täällä on toinen ihminen, joka tekee myös samankaltaisesti työtä ja on video palaveri päällekkäin ja sitten koitat tuola

taustalla pyörii joku pesukone välillä ja ja niinku että... Tää ei ole oma valinta, että että tuota... Itse olen koittanut nyt tässä niinku... Kerran viikossa käydä kuitenkin tuo meidän omalla toimistolla. Ja huomannut, että... se taas tuo niinku, et mä oon yhtä lailla etänä tästä tiimistä mutku mulla on fasiliteetit vähän eri tavalla että minulla... Minulla on oma työhuone siellä, voin keskittyä, mulla on valkotaulu mihin mä voin piirtää ja niinku... Se on se on ihan eri tavallaan niinku... tilanne kun et ois vaan kotona

55 Mira: Ja tosta nimenomaan että sä oot... Sä oot kuitenkin vielä tiimissä etänä, niin tuli vaan mieleen se että myös sillä on suuri merkitys että... onko jokainen joka vaikka etä palaveriin osallistuu yksin siinä kamerassa? Että sitten on ollut... vaikka asiakkaan kanssa on usein ollut sellaisia... tai aiemmassa projektissa että... asiakkaat saattaa olla viisi henkilöä kokoushuoneessa, yhdessä etä puhelussa. Ja sit ne keskenään keskustelee ja sitten kaikki muut jotka on yksin siinä palaverissa, eikä ole siellä huoneessa niiden kanssa, niin yhtäkkiä ei kuulekaan kaikkea. Ja sitten ne huutaa ja niiden kasvot on kaukana ja sit sä et, sä et nää niitä... Öö Kasvoja siitä ruudun läheltä. Niin kaikilla tossakin että jos... Jos on pakko... Niinkun matkia sitä oikean elämäntilannetta mahdollisimman paljon, niin silloin kaikkien pitäisi olla... mmh samanarvoisesti yhtä yksin ja etänä, että sitten kun sitä rupee rikkoon niin sit mä oon huomannut että se kanssa luo semmoisen... ööh... Todella hankalan ulottuvuuden sille kommunikoimiselle. Sama kuin sitten vaikka se että kamerat on pois päältä niin se tietenkin vähentää sitä ja, se vähentää tosi paljon, mutta hidastaa taas sitä että... saa vaikka sitä omaa työnjälkeä kommunikoimatta tai ylipäättänsä luottamusta rakennettua uusiin ihmisiin keihin tutustuu niin... Niinku sillä kameralla ja mitä sä näet ruudun toisella puolella on tosi iso merkitys.

56 KP: Joo

57 Ville: Joo tossa mut... Joo tossa muuten muuten iso iso ero semmoiseen niinku omaan fiilikseen nyt tässä kun... Noh, tästä nyt... tästä kun siirrytään me siirrytään demoon tuossa meidän asiakasprojekteja kello 2.00 niin tuota... Kun mä vedän sitä demo mä en näe muita ihmisiä tavallaan itse niin, että minä olen keskittynyt siihen miltä mä näytän, ja mä puhun tuijota... haha tuijotan yksin ruutua, mä en minä ketään ja sitten mä en välttämättä kuule mitään niin se on tosi orpo olo siinä hetkessä. Kun se jos oisin samassa huoneessa, mä näkisin ihmisiä eri tavalla. Mä näkisin vaikka jotain nyökyttelyä tai... Jotain niinku pään

pyöriä tai jotain niinku semmoista että... tuntisin olevani niinku läsnä siinä muiden kanssa. Saisin jonkun fe... niinku semmoset sanattoman feedbackin myös siihen...

58 KP: Joo

59 Ville: niin nyt se on tosi semmoinen kolkko tilaisuus. Missä tuota esitellään niitä omia tuotoksiaan niin tuota se... Se on jotenkin tosi... Mä en ole vielääkään tottunut siihen.

60 KP: Toi, tollon...

61 Mira: *Unclear mumbling*

62 KP: Niin sano vaan Mira

63 Mira: Eikun niin että sulla on vaan yks näyttö eikö vaan?

64 Ville: Joo

65 Mira: Joo

66 KP: Mulla on kaks. Mä pystyn niinku vähän tekee sitä, että jos mä vedän teamsissä jotain niinku mä oon vetänyt usein deilejä niin pystyn näkemään niitä muita. Mutta siis yhdellä näytöllä siitä ei tulisi mitään. Mut mulla on muuten toi sama kokemus kun mikä Miralla oli että mä olin semmoisessa syksyllä sellaisessa projektissa, että asiakkaat oli just niinku toisessa päässä joku 3 tai 4 ja sitten se kameraa just silleen että se oli kun viiden metrin päässä niistä. Mä oon varmaan siellä niinku silleen että... et et niinku nenä on niinku lautasen kokonen siin niitten telkkarin ruudulla. Niin niin sitten se on niinku ihan jotenkin silleen mahdotonta, kun ite yrittää demoo jotain niin yritä nyt lukee siit sellaiset niinkun ton kokoisesta naamasta. Että et niinku et onkse nyt vähän silleen kulmat ristissä vai onks tää4 sitten menossa ihan hyvin vai mikä tässä on niinkun tää meininki. Niin on niinku ihan silleen et se on niinku ihan päätön tilanne, koska siis tavallaan se visuaalinen... Etäisyys niinku tavallaan se, että jos mä ajattelen kasvoja jotka on yksi kaukana, nii määhän niinku istun sille uima altaan toisessa päässä... niinku eihän missään ole sellaista vaikka jossain auditoriossa. Mutta sitten se onkin jo vähän hullu tilanne.

67 Ville: Kyllä

Ada: Joo, entä, entä, entä tästä... Tulee vähän mieleen just tällaista että okei että tää etä ja lähi työn tämmöinen hybridimalli olisi ehkä ideaali. Mutta sitten toisaalta mitä just... Mira ja Karri Pekka sanoo että... Toisaalta se... sitten kaikkien pitäisi olla siellä paikan päällä samaan aikaan ja sitten kotona samaan aikaan... että semmoinen... että sitten siihen, siitä vähän puuttuu semmoinen oikein että tänään mä teen sellaista työtä... Mikä sitten vähän kaipaisi omaa rauhaa, ehkä mä voin tehdä tämän kotona, mutta sitten kaikki ei välttämättä tee. Että hybridimalli olisi... Sillain ideaali, mutta ei ehkä ihan... Realistinen? Että onko... Tämä totta vai ei?

68 KP: Musta, se on... **Se on silleen, että meillä on niiden, jotka on paikalla, niin hirveän vaikea tajuta miltä se näyttää siitä joka on etänä. Että ne ei niinku jotenkin osaa tulla vastaan usein oikealla tavalla niinku sille joka on etänä.** Siis mun mielestä ei vaikka nyt me ollaan niinku harjoiteltu tätä etä hommaa että se helposti se etänä oleva on semmoinen orpo lapsi siinä tekemisessä.

69 Mira: **Joo ja se unohtuu koska sä näet kaikki muut siinä samassa tilassa, niin yhtäkkiä unohdat, että "ai niin se yksi puhuukin tän pömpelin kautta" tai että sen naama olikin tuol ruudulla.** **Mutta että... tai ei tajuu kohdistaa puhetta sinne koneen mikrofoniiin. Että joko sä otat sen asetuksen sun päässä että nyt mä puhun läppäriille ja sä mietit että missä sullon kuulokkeet ja mikrofonit ja mihin sä katsot. Mut sit samaan aikaan kun sitten sulla on sitä oikean elämän ihmis kontaktia niin sitten siinä vaiheessa joku menee ristiin ja sitten ei enää toimi. Piuhat menee katki.**

70 Ville: **Joo se on melkein että se pitäisi vaan sitten niinku... et jos se on tommonen hybridimallin pitäisi vähän sopia. Että meillä on ne fiksatut päivät kun ollaan porukalla samassa paikkaa, ja sitten päivät kun ollaan etänä.** Että ei silleen et kaikki vetää ihan ristiin viikosta ne.

71 KP: Ja se kommunikaatio

on sit niin vammasta sinne niinku siihen etätyyppiin päin ku siinku sä olet livenä niiden ihmisten kanssa samassa tilassa, niin sitten se jotenkin huomaa että joku on vähän sillee heh

heh siel niinku nostelee silleen jotain kulmakarvoja. Niin sä tajuut sen ite ja rekisteröidyt muuta toimintaa sen perusteella. Mutta samaan aikaan sä unohdat ihan kokonaan et ei se etä-tyyppi enää sit ollenkaan. **Se putoaa niinku tavallaan, että se saa niinku jonkun 1/4 kaikesta siitä sosiaalisesta datasta mitä kaikki muut siinä tilassa jakaa niin se on niinku aivan kujalla että se on vähän niinku se olisi nimenomaan jotenkin silleen jollain tavalla aistit rajoittuu**

72 AK: Mmm... kyllä

Ada: Eli jos mä nyt oikein ymmärrän, ööm tästä keskustelusta tähän mennessä, että teknologia teidän mielestä... vähän... en tiedä onko tää oikea sana käyttää tähän, mutta... öö... Se vähän estää sitä luovuuden pääsyä sen maksimikapasiteettiin... tällä hetkellä. Että nyt tämä koronan tuoma teknologian lisäys, niin se estää sitä teidän mielestä... kö?

73 Ville: Mä sanoisin ehkä näin että... **On varsinkin tän... koronan vuoden jälkeen sitä mieltä, että, paras tapa tehdä tiimityötä on että istutaan samassa tilassa ja tehdään sitä työtä. Että kaikki tavallaan plussat mitä tämä tuo on pelkästään henkilökohtaisia plussia.** Että... mä oon käyny enemmänkin juoksulenkeillä tai vuoden aikana, koska mä voin tehdä sen keskellä päivää. Ja niinku on, voin varmasti niinku henkilökohtaisesti paremmin. Mutta se on varmasti tullut myös sitten sen kaiken tiimityöskentelyn kustannuksella. **Et... että edelleen, jos minun pitäisi päättää että miten, miten kannattaa ratkaista vaikeita ongelmia tiiminä, niin mä pistäisin ihmiset samaan tilaan istuun**

74 KP: Todellakin.

75 Mira: **Eli ehkä periaatteessa ei sitä että se suoraan sitä luovuutta vähentäisi mut sitä kommunikoinnista.** Että kyllä se kaikki tuntuu pitäytyvän ainakin omalta osalta siihen että mitä se viestiminen toimii ihmisten välillä mikä oli nyt meidän työssä aika isossa roolissa

76 Ville: **On ja se tavallaan kun miettii mitä se luova työ on. Että en, mä en pysty sanoa, että vaikka minulla olisi täydellinen keskittyminen kotona, niin mä en tule yksin keksiin niitä kaikkia parhaita ratkaisuja.** Että että se että saat ihmisiltä tosi paljon inputtia ja sä pallottelet mitä ajatuksia. Ja kun sitä kommunikaatiota vähemmän sitä spontaania sellaista niin... kyllä mä uskon että se laskee sitä tavallaan... että tulee spontaanisti niitä parhaita tapoja ratkaista asioita että...

Ada: Niin, eli semmonen brainstormaus ja ja se kaikki niin sitä, sitä ei ole.

77 KP: Joo, ja vaikka ei edes tekisi juuri sitä brainstormausta, vähän Mira puhun siitä palautteesta, niin siinä on just se että... et niinku minusta se kommunikointi siitä että ”hei mä tarviin nyt... et mä haluan nyt keskittyä tähän” Versus se että ”hei, nyt mä tarttisin joltain palautetta. Onko joku vapaana?” ja kaikki niinku tää näiden niinku väliltä se koko niinku sosiaalinen systeemi, niin se on aivan superhelppoo tehdä samassa tilassa, ja aivan super vaikeata tehdä tämän tekniikan yli. Et se... tää ei jotenkin niinku... just tohon kulmaan se ei pelaa ja kun tämä... nimenomaan on niin paljon semmoista, että... tää... niinku tällöinen suunnittelu ja luova työt, niin se voisi olla tälle ja se voisi olla tolleen ja niitä asioita olisi niinku syytä vähän niinku käyttää eri tahojen kanssa läpi. Niin niin... Tää on niinku tavattoman... jotenkin... tehotonta! Sillä että se on, se on niinku vaikeata siinä on niinku kaikennäköisiä esteitä, ja ja sit, niin. Se vaan niinku siihen vaan niinku menee jotenkin aika tosi paljon aikaa.

Ada: Joo. Entä onko... onko sitten koronan, tai ei nyt välttämättä korvannut, mutta ylipäänsä teknologian... Lisäys teidän työelämässä, näettekö sen muuttavan reaktorin... öö... organisaatiokulttuuria? Että onko siinä... Onko siinä mitään eroa? Tää on hirveen lyhytaikaisesti tietenkin nyt katsotaan tätä, että organisaatiokulttuuri ei varmaan muutu ihan yhdessä yössä, mutta mitään tällaisia nopeita ajatuksia... ööm... tai näkemyksiä asiasta. Että onko se siihen ollut vaikutusta?

78 KP: Nyt mun mielestä niinku tossa on tärkeää erottaa keskenään se, että mikä on niinku tavallaan ku reaktorin kulttuuri on semmoinen... ihan, ihan ja tosi vaikea. Et se on niinku sellainen summa funktio kaikesta et et et voi veljet. Ei ei sitä on niinku kukaan mihinkään kirjoittanut. Mutta se missä se mun mielestä helpoiten näkyy, on on siinä niinku tiimissä. Elikkä meillä on näit tiimejä, ne on niinku alle... tyypillisesti alle 10 henkeä, mutta vähintäänkin alle kaks, niin kyllä siellä se niinku tavallaan semmoisen henkisen koherenssin ja ja semmoisen yhteiskuuluvaisen semmoisen ”me” hengen ja niinku et ”tässä me nyt yhdessä”, niin sen luominen vaatii niinku aivan uudenlaisia temppeja. Se on selvästi tosi vaikeata. Että nyt kun ihmiset on kotona, niin sitten ei ole niinku samaan aikaan käytettävissä, niinku nimenomaan pitää sopia niitä asioita erikseen ja... niinku se on vaikeeta. Taas kun ne pannaan sinne samaan huoneeseen, niin kyllä siinä päivät joku hiton

tunti on millon ne on samaan aikaan siellä sisällä. Niin sitten päästään tekeen juttuja yhdessä. Koko porukalla.

79 Ville: Joo toi oli kyllä aika hyvin sanottu. Kun rupee miettimään sitä että miten... kun tekee tiimityötä niin minulle se reaktori on se tiimi silloin kun se kuki... kukin tiimi. Että sitten on toi emoyhtiö joka niin kun... Tavallaan huolehtii ne fasiliteetit kuntoon ja ja tavallaan... siel, siel ihmiset tekee mitä tekee. Että meillähän tavallaan tiimit on aina etänä toisistaan, mutta nyt kun se muutos on että se tiimi itsessään on myös kaikki yksittäiset henkilöt etänä toisistaan, niin se on ehkä se suurin... Suurin muutos että... et et.. Enhän mä olen nähnyt mitä muut tiimit, tai muita tiimiläisiä. Eihän niitä tuu nähtyä silloin kun me istutaan viisi päivää viikossa yleensä asiakkaan tiloissa niin... Silloin se asiakkaan organisaatioissa, se tiimi on se, on se sun niinku yritys.

Ada: Okei. Joo...

80 KP: Ehkä jopa niihin muihin tiimeihin yhteys on samanlainen kuin aikaisemmin, koska ne on ollu aina aikaisemminkin etänä, sit mulla on paljon semmoisia reaktorilaisia et en mä muista koska mä oon viimeks niitä nähnyt. Mut mä saatan vaihtaa niiden kanssa niinku släkissä jolla on harrastus tai jollain muulla kanavalla niinku viikottain ajatuksia. Niin se on niinku ihan niinkuin ennenkin.

81 Ville: Niin just näin.

82 KP: Sitten on välillä jopa ollut silloin kun meillä on ollut niitä yhteisiä tapahtumia, niin on semmosia... Tosi hauskaa tavata nyt livenäkin, kun tähän mennessä aina vaan silleen hoidettu sitä jollain muulla keinoin. Mutta siinä ei selvästi ole, se ei ole niinku... se työ ei ole niinku... tai se ei ole edes välttämättä silleen suoraan niinku työtä. Ei ole niin silleen tärkeet, ei me yritetä nyt ihan hirveästi saada jotain aikaan, vaan se on vaan jotain semmoista vaihdetaan ajatuksia jostain ja ei se haittaa jos tämä nyt niinku lykkääntyy 2 päiväksi.

83 Ville: Mä uskaltaisin jopa väittää, että se suhde reaktoriinkin on... Tietyllä tavalla pysynyt samana... Niinku ehm... sanotaan, että ehkä korona on tuon vaan sen että, justhan tavallaan harrastus porukat jotka voisi nähdä toimistolla... Silleen niinku töiden jälkeen tai voisit mennä sinne illalla saunomaan, niin kaikki se on jäänyt pois. Mutta se niinku tavallaan

jos työ mielessä se suhde reaktoriin ei ole muuttunut. Koska jos mä istun Vantaa perukoilla viis päivää viikossa niin en mä siellä HQ'lla, meidän toimistolla käy kauhean usein. Niin silloin se suhde on... on tavallaan niinku aika sama. Että mä oon etäällä sitä emoyhtiöstä, mutta... mutta tuota se teami on mulle silloin se fyysisesti kenen kanssa mä oon tekemisissä.

84 KP: Joo

85 Mira: Toi on totta, mut sit mä huomaan sen, että mä olen välillä käynyt kuitenkin... mä asun aika lähellä meidän, tuota, toimistoa, niin sit kun oon ollut projektissa muualla niin mäoon saattanut käydä siellä... Koska se on ollu lähempänä mun kotia niin sit mä oon saattanut olla asiakkaalta etänä meidän toimistolla tai jotenkin muuten vaan yrittämässä... yrittänyt päästä sinne mahdollisimman usein. Niin mä huomaan sen, että mä en ole enää niihin ihmisiin, jotka ei tee mun kanssa... Yhtään samoja hommia, eli vaikka meidän niinku, firman muut tosi tärkeä työntekijät jotka pitää huolta just niinku niistä fasiliteeteistä ja vaikka siitä että meidän niinku toimisto... toimii niin hyvin kuin se toimii, niin niitä ihmisiä ei pääse näkeen heidän kanssa ei taju... Minulla ei ole niinku verkostoja heihin etänä. Minulla ei ole mitään syytä mistä keskustella heidän kanssa etänä. Mutta sitten toimistolla aina kun menee niin on tottuneet näkee ne samat naamat siellä jotka on se, niinku perus tukipilari siellä toimistolla. **Niin se tie osittain vähän ehkä vaikuttaa siihen... Koko organisaatiokulttuurin et sit se rupee vähän menee semmoisiin omiin pikku porukoihin, jotka sitten yleensä muodostuu oman osaamisen tai tai tuota... just noiden harrastus kerhojen kautta.** Niin jää semmoiset ehkä... Joo ei niin tärkeää että sille työnteolle, mutta silleen että sinulla on semmoinen kuuluvuuden tunne tai Joku firman yhteinen.... Yhteinen tuota... mikä sana voisi olla hyvä? Mutta, no, kulttuuri, niin se se jää sitten vähän... öö... rajoitetummaksi.

86 Ville: Et toikin on jännä tavallaan... toisaalta aspekti, että vaikei se sinällään liity... Siihen työntekoon, mutta se niinku... **Silloin niinku vaikutuksia siinä vaikka niinku kaikenlaisen luottamuksen rakentamisessa tällaisessa. Mikä taas sitten vaikuttaa lopulta siihen työhönkin, että että että...**

87 KP: **Kyl se on jotenkin silleen vähän niinku... kyl mäkin jotenkin silleen kuvaisin että... että vähänkun aina kun menee sinne toimistolle niin sen, siinä on semmoinen olo että on niinku silleen tervetullut sinne ja ihmiset jotenkin kauhean kivoja. Niin on se siis niinku ihanaa. Se on kiva mennä sinne niinku hengailleen ja siellä niinku näkee niinku hauskoja**

tyyppejä voi vaihtaa niiden kanssa jotain ajatuksia sit on taas ihan sellainen, että jes. Niin niin se kyllä tästä kieltämättä jää pois. Että siihen sitten pitää löytää niinku tavallaan muita keinoja.

88 Mira: Kyllä joo ja ehkä tuosta tuli vielä mieleen miten se liittyy suoraan näihin sun tutkimuskysymyksiin ja siihen luovuuden... lisäämiseen tai vähentämiseen niin just vaikka sekin että... öö saa semmosta akuuttia sparrailu apua usein toimistolla. Että joku kysyy, että ”hei mitäs sinä puuhaillet tällä hetkellä? Missäs projektissa sinä olet?” Ja sitten saattaa kysyä, että ”voisitsä itse asiassa kattoo nopeesti tätä, et onko tää niinku millainen idea?” Ihminen joka tekee... niinku ihan eri projektissa, sillei oo mitään hajua siitä sun projektista, mutta joko luovaa työtä... tai siis mikä ikinä sitten onkaan hänen rooli, mutta usein se on toinen suunnittelija jonka kanssa niinku lähtee automaattisesti vaihtelee idiksiä, niin sitten sä voit saada... Tietämättä, että sä olit niin kuin hakemassa palautetta niin sä pystyt keräämään sitä. Niin se on kyllä kanssa siinä toimistolla olemisen niinku suurimpia hyötyjä.

Ada: Mahtavaa! Hei, tää... tää taisi olla aika hyvä kohta.... Röpötä... röpötä.... Mitä se on? Lopettaa keskustelu, sanotaan helposti näin. Ööm... Koska... Joo tää tää, oli tai tätä.... Tätähän me ei päästy viime keskustelussa tähän organisaation kulttuurin tiimihenkeen, mutta tämä on ihanaa että te tuota... No toitte sen esiin ja sitten just tää sparrailu ja ideoiden jakaminen spontaanisti jälleen kerran niin se on selvästi tämmöinen iso iso teema.

89 KP: Joo se nimenomaan toi spontaani ja on musta se avainsana. Et nyt kaikki pitää niinku järjestää. Että vaik siihen sisältyy spontaaniuden elementti, että on joku satunnais kahvitauko eri niinku ihmisten kesken on joku botti, niin sun pitää niinku erittäin tietoisesti niinku järjestää ja skeduloida.... Ja tää niinku vie sieltä vähän sen pohjan