



*Olipa kerran ihminen.
Luova ihminen. Hän jäi eloon,
koska oli luova. Luovuus on
mahdollistanut eloonjäämisen ja
menestymisen. Näin on nykyään
myös työelämässä toimialasta
tai toimenkuvasta riippumatta.
Luovuus kuuluu kaikille, mutta
mitä se oikeastaan on?*

Teksti Henna Tanskanen kuvat Shutterstock

LUOVUUDEN MERKITYS jokapäiväisessä elämässä sekä organisaatioissa kasvaa yhä merkittävämmäksi tekijäksi. Organisaatioiden menestys riippuu entistä enemmän luovuudesta sen kaikilla tasoilla. Kun maailma muuttuu vauhdilla, tarvitaan luovuutta ja luovia yksilöitä.

Ollakseen luova työssään tarvitaan asiantuntemusta, substanssiosaamista. Tämä ei vielä yksin riitä, vaan tarvitaan avointa ja oikeanlaista asennetta uusia ideoita kohtaan. Näitä pitää höyryttää innolla, intohimolla sekä tahdolla kehittää, keksiä ja löytää ratkaisuja.

”Erittäin tärkeää on kyky innostua asi-

oista niiden itsensä vuoksi. Siksi itsestään pitää löytyä sisäinen motivaatio. Tarvitaan myös kykyä heittäytyä ja paneutua syvästi johonkin. Maineen tavoittelu ei kuulu tähän joukkoon”, kuvaa kasvatustieteen tohtori **Jussi T. Koski** luovuutta. Hänellä on pitkä kokemus luovan työnnotteen kehittämisestä ja tutkimisesta.

Luovuus on kuitenkin systemaattista työtä, joten sen tekemiseen tarvitaan prosessitaitoja, kykyjä viedä hankkeita eteenpäin ideatasolta loppuun asti, ryhtymistä tuumata toimeen.

Yksi osa luovuutta on ideointitaidot, vaikka vaarana usein on, että niitä korostetaan

liikaa. Koski painottaa erityisesti ajattelutaidon tärkeyttä, jota jokainen voi kehittää. Tärkeää on löytää itselleen ominainen tapa ajatella ja prosessoida informaatiota.

”Luovuuteen liittyy läheisesti innovaatio, ja en näe käsitteiden välillä suurta eroa. Luovuus realisoituu innovaatioon, on se sitten palvelu tai tuote. Sitä ennen luovuutta ei ole olemassa”, Koski täsmentää.

SUHTEELLISTA

Luovuutta ovat määritelleet niin tutkijat kuin myös johtajat, konsultit ja monet muut. Luovuustutkimuksen perusmääritelmän mukaan luovuus on yksilön tai yhteisön

kykyä tuottaa uusia ja hyödyllisiä tai laajemmin haluttuja asioita. Hyödyn käsite ymmärretään Kosken mukaan usein vä-

.....
*Luovuus vaatii
elämäkokemusta,
nenää ja vaistoa.*
.....

rin, jos ajatellaan esimerkiksi taideteosta. Tuotoksen ei tarvitse olla suoraviivaisesti hyödyllinen, vaan riittää, jos se on jonkin

kulttuurin mielestä haluttava tai tuottaa esteettisen elämyksen. Toki se voi olla myös shokeeraava.

”Molemmat peruskriteerit, uutuus ja jonkinlainen hyöty, ovat täysin suhteellisia. Siksi luovuuskäsite on läpeensä suhteellinen, koska mikä on uutta tai hyödyllistä jossakin ympäristössä, niin se ei välttämättä ole sitä toisessa ympäristössä”, Koski määrittelee.

Sanalla luovuus on subjektiivinen kaiku. Luovuudesta puhuttaessa tämä asia pitää ymmärtää: asiat eivät ole millään ehdottomalla tavalla luovia tai ei-luovia. Subjektiivisuuteen liittyy myös se, että luovuus mää-

ritetty ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Hyvästä esimerkistä käy teatteriesitys, koska siinä luovuuden taso määrittäytyy yhä uudestaan, kun yleisö vaihtuu.

Koski täsmentää luovuutta kuudella teesillä. Ne kumpuavat varsin nuoresta, 1950-luvulta alkaneesta tutkimusalasta ja hänen omista kokemuksistaan. Ensimmäiseksi luovuus on ehdottoman tärkeää, koska se erottaa ihmisen muista luomakunnan olennoista. Toiseksi se tarkoittaa samanaikaisesti tehokkuutta ja aikaansaamista, mutta samalla myös elämänlaatua ja hyvinvointia. Kolmanneksi luova suorituskyky syntyy lukuisien erilaisten tekijöiden

summana, joten sitä pitää tarkastella kokonaisvaltaisesti.

Neljänneksi jokaisessa ihmisessä on luovuutta, ja mitä tahansa työtä voi tehdä luovalla otteella, on kyse sitten suorittavasta tai vaativasta ajattelutyöstä. Viidenneksi luovuus syntyy tietynlaisesta asenteesta ja elämäntavasta. Se on elämisen ja työnteon taitoa, taidettakin. Ja kuudenneksi luovuus on toimeenpantua mielikuvitusta ja edellyttää tekoja.

ÄLLÄT LIIKKEELLE

Millaista luovuutta sitten on olemassa? Koski kuvaa luovuuden kokoja pienellä, keskisuurella ja isolla L-kirjaimella. Kun jokainen on luova ja kykenee saamaan uutta ja hyödyllistä aikaan, niin pieni L tarkoittaa sitä, että jokainen voi luovasti sujuvoittaa esimerkiksi omaa arkeaan. Keskisuudessa L:ssä on kyse vaikkapa omassa työyhteisössä tehdystä merkittävästä innovaatiosta. Isoin L viittaa sellaiseen aikaansaamiseen, jonka monet tahot tai yhteisöt noteeraavat uudeksi ja hyödylliseksi. Esimerkistä käy Nobel-palkinto. Realismia kuitenkin on, että kaikista ei tule nobelisteja, eikä tarvitsekaan.

Luovien tekojen aikaansaamiseksi ylikorostetaan turhaan lahjakkuutta ja älykkyyttä, kun taas sitkeyttä sekä peräänantamattomuutta alikorostetaan. Tavalliselle ihmiselle tämä tieto on hedelmällinen lähtökohta. Toki tarvitaan myös persoonallisuuspiirteitä, kuten itseuria, kykyä asettaa tavoitteita, nähdä vaivaa ja sietää epäonnistumisia sekä hahmottomia tilanteita. Sopivan lennokas mielikuvitus ei ole pahasta, ja kyky ajatella ja toimia riippumattomasti suhteessa ympäröivään yhteisöön vievät kohti lopputulosta.

OIKEA KASVUALUSTA

Suomalaisen työelämän suurin kipupiste luovuudessa on vuorovaikutuskulttuuri. Kosken mukaan kyse on siitä, miten ihmiset vaikuttavat toistensa aloitteellisuuteen, rohkeuteen, ajatteluun ja haluun yrittää. Siksi oikeanlainen vuorovaikutus työyhteisössä on ensiarvoisen tärkeää.

”Asia on täysin simppele. Luovuus kukkii, jos ihmiset opettavat itsensä ja melkein pakottavat toisensa suhtautumaan toisiinsa kunnioittavasti ja arvostavasti. Ja tätä voi ja pitää opetella. Johdon merkitys tässä roolissa on suuri. Lisäksi pitäisi asettaa kiusaamiskielto ja jopa rohkaisupakko työpaikoille: sano kerran viikossa

ASIAANTUNTIJOINA:



SANNA LIIMATAINEN

Kasvatustieteen tohtori Jussi T. Koski työskentelee Creleco Int. yrityksen kanssa, joka on erikoistunut luovan työotteiden kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Koski on julkaissut useita oppimiseen ja luovuuteen liittyviä teoksia ja kouluttanut kymmenien eri toimialojen työyhteisöjä.



Yli 20 vuoden uran tehnyt AD, graafinen muotoilija, MAT Ilkka Kärkkäinen kuuluu Suomen palkituihin mainonnan suunnittelijoihin ja graafikoihin. Dynamossa hän on työskennellyt sen perustamisesta, vuodesta 1995 lähtien.

jotain myönteistä jonkun tekemisestä. Me ihmiset olemme sellaisia, että näillä pienillä asioilla on valtava merkitys ajatteluun ja haluun yrittää”, Koski tähdentää.

Luovuus ei myöskään ole mitään päälleliimattua. Kerran vuodessa pidettävän luovuspäivän Koski kokee luovuuden irtokuvaksi.

”Työyhteisön pitää elää luovuutta todeksi joka päivä. Mielestäni myös puhe luovista aloista ja luovista toimenkuvista pitäisi lopettaa. Turhat myytit romukoppaan, koska luovuus ei ole hörhöilyä, eikä se kuulu pelkästään taiteeseen, tieteeseen tai neroille. Monet ihmiset voivat turhaan kuvitella, että luovuusjuttu ei kuulu heille. Silloin monia työtä rikastuttavia tapoja, ajatuksia ja työkaluja jää käyttämättä”, Koski täsmentää.

Luovuudesta puhuttaessa ollaankin organisaation olemassaolon perustarkoituksessa, koska organisaation tehtävä on tuottaa uutta ja hyödyllistä. Yritystoiminta on toimialasta riippumatta loistava esimerkki siitä, mitä luova toiminta on, ja millaista kasvualustaa se vaatii. Siksi tarvitaan ymmärrystä siitä, että luovuus syntyy monista eri tekijöistä. Työyhteisössä se tarkoittaa yhteisön rakenteita, prosesseja, toimintatapoja ja viime kädessä kaiken lähtökohdaksi on organisaatiossa oleva yksilö. Siksi

Luovuus syntyy kahta reittiä pitkin: suunnittelemalla ja suunnittelematta, sekä ylhäältä alas että toisinpäin.

esimiehillä ja johdolla pitää olla ymmärrys siitä, mistä yksilötason luovuus kumpuaa ja mihin se tyrehtyy.

Organisaatiossa luovuuteen liittyy oleellisesti kyky ajatella joustavasti, vaihtaa näkökulmaa ja kykyä olla jumiutumatta asian tuntijanäkökulmaan. Koski painottaa, että avainasemassa luovuudessa on sen kokonaisvaltainen ja pitkäjänteinen kehittäminen. Erittäin tärkeää on ymmärtää, että se syntyy kahta reittiä pitkin: suunnittelemalla ja suunnittelematta, sekä ylhäältä alas että toisinpäin. Menestyneet organisaatiot ovat tämän jo oivaltaneet.

Koski korostaa, että yksilölle pitää turvata niin sanottu happikupla, autonomisen työnteon vyöhyke, jossa voi olla väljästi luova ja kokeileva. Liian tiukoissa raameissa happi loppuu ja sisäinen innostus ja motivaatio häviävät. Hyvästä tavasta tukea luovuutta käy Googlen 20 percent time -malli. Yrityksessä on annettu tietyille asiantuntijaryhmälle yksi työpäivä viikossa omaa aikaa tehdä melkein mitä haluaa.

Luova työssään

AD Ilkka Kärkkäinen työskentelee mainostoimisto Dynamossa, Helsingissä. Vaikka kyseessä on mainosala, niin työtä tehdään taloudellisten tavoitteiden puitteissa.

”Meidän työssä asiakkaan tavoitteet ohjaavat työtä. Tuloksena pitää syntyä kaupallisesti toimivaa. Luovuutemme on enemmän arki- ja arkisten asioiden yhdistämistä poikkeuksellisella ja uudella tavalla”, Kärkkäinen kertoo.

Luovaa yksilöä määriteltäessä Kärkkäinen näkee luovaksi sellaisen, joka kykenee erottamaan hyvän idean suuresta joukosta. Luovuus vaatii siis elämäkokemusta, nenää ja vaistoa. Se on myös pyrkimystä pois perusrutiineista ja kaavoista, joten millä tahansa alalla voi olla luova. Lisäksi tarvitaan henkilökohtainen tahtotila nähdä ja tehdä asioita toisin.

Prosessit ohjaavat

Mainostoimiston työ on hyvin prosessoitua ja pitkälti ryhmätyötä. Toimeksiantojen taustakartoituksen jälkeen tietoa vaihdetaan tiimissä ja ideointihetkille on omat aikansa. Tapoja tehdä työtä on useita: joku tekee heti jotain koneellaan, toinen ajattelee viikon. Jokainen tapa tuottaa kuitenkin tulosta.

”Kun idea-aihiot ovat selvillä, niin juttu lähtee yleensä lentoon, kun toinen saa kiinni ideasta ja lisää siihen jotain. Tämän on työn suola ja luovaa toimintaa parhaimmillaan”, Kärkkäinen kuvailee.

Luovaan työhön liittyy olennaisesti avoimuus, joka on kaikkien ideoiden pohjalla. Jarrutella ei saa. Koko ajan pitää kulkea silmät auki, aistia ympäristöstä, ilmiöistä ja ihmisistä asioita sekä ammentaa niistä jotain uutta. Parhaat ideat syntyvät, kun on rennoimmillaan. Kärkkäinen painottaakin, että isot ideat eivät synny oman pöntön ääressä.

Itse luovuudessa Kärkkäinen kehottaa olemaan sitkeä. Ratkaisevaa on, miten asioita vie läpi: pitää opetella perustelevaan ajatuksensa. Epäonnistumisista ei kannata lannistua, ja tärkeää on pitää kiinni omasta vahvasta näkemyksestään.

”Työssään kannattaa säilyttää tietty nöyryys ja maalaisjärki. Luovuudessa, kuten työssä yleensä, pitää olla päämäärä, muuten kone ei lähde käyntiin. Siten luovuus on johdettua, vaikka siihen liittyy yllätyksellisyyttä ja ennakkoluulottomuutta”, Kärkkäinen rohkaisee.

Luovuuden mahdollistajat

Dynamossa kehitetään sisäistä ryhmädynamiikkaa esimerkiksi käymällä yhdessä konsertissa, pelaamassa tai taidenäyttelyssä. Toimiston Luovis-iltapäivät kietoutuvat jonkun teeman, ongelman, ilmiön, toimialan tai median ympärille, jolloin ajatuksia vaihdetaan porukalla. Silloin tällöin luovat persoonat esitelmöivät toimiston lounassessioissa alaansa liittyvästä aiheesta. Lisäksi Dynamo osallistuu moniin kilpailuihin, joissa jos missä, luovuus mitataan.

Luovuuden mahdollistaa myös Dynamon tilat. Toimiston väki työskentelee isossa avokonttorissa, joka edistää vilkasta vuorovaikutusta. Ajatukset ja uutiset liikkuvat sanan nopeudella, ja monta hyvää asiaa versoo pöytien yli.

Mihin työmaailma on menossa luovuuden kanssa? Kärkkäinen uskoo, että hyvät ideat ja luovuus nostavat arvoaan jatkossa, mutta se asettaa vaatimuksia työn ilmapiirille ja itsensä toteuttamiselle. Ihmiset vaihtavat varmasti työpaikkaa, jos eivät viihdy. AD näkee, että vaikka luovuuden tärkeys on tunnustettu, niin vielä on pitkä matka siihen, että se muuttuu organisaatioissa toiminnaksi.

EI VAIHTOEHTOJA

”Organisaatiot kyllä ymmärtävät, että luovuutta tarvitaan. Mutta onko työelämässä tilaa happikuplaan? Uskalletaan-ko yksilöille antaa luovaa tilaa, jotta uusia ideoita syntyisi? Olen sitä mieltä, että kanttia ei vielä ole tarpeeksi. Johtajien pitäisi paremmin ymmärtää, että näennäinen tehotomuus kuuluu väistämättä tehokkaaseen luovuuteen ja innovaatioiden synnyttämiseen”, Koski alleviivaa.

Kosken mukaan organisaatioissa ei vielä riittävän hyvin ymmärretä luovuutta erilaisista vaiheista muodostuvana prosessina. Ihminen tai tiimi ei pysty tuottamaan luovia ratkaisuja koko ajan. Uuden oppiminen vie aikaa, ja oppiessamme uutta suorituskykyämme hetkellisesti notkahtaa. Vain kaavoihinsa kangistunut ammattilainen on koko ajan ”tehokas”.

Lopuksi Jussi T. Koski painottaa, että kaiken luovuuden perusta organisaation koosta riippumatta on ihminen. Luovuus lähtee liikkeelle yksilön arvostamisesta, joten työelämä pitäisi rakentaa yksilön kunnioitukselle. ▽

PIENI LUOVUUSJUMPPA

- Tee joka kuukausi jokin asia ensimmäistä kertaa elämässäsi.
- Epäonnistu vähintään kerran kuukaudessa, opit uutta.
- Terävöitä tavoitteesi.
- Varaa aikaa yksinololle, arvojesi miettimiselle ja ajattelulle.
- Lue, opiskele, ole utelias. Vähennä televisionkatselua.
- Huolehdi fyysisestä ja psyykkisestä palautumisestasi.
- Sano oikeassa paikassa kyllä, oikeassa paikassa ei.
- Karsi arjesta turhat asiat.
- Naura elämälle ja itsellesi.
- Riko ajatteluasi kahlitsevia huonoja rutiineja.
- Arvosta omaa luontaista tyyliäsi tehdä asioita.
- Usko omaan luovuuteesi.

Ohjeet: Jussi T. Koski

TOIMITTAJALTA: KUKA PELKÄÄ TYHJÄÄ RUUTUA?

Jutun kirjoittajana en voinut olla kertomatta omakohtaisesta työprosessistani. Viesti oli selkeä: luovuus kuuluu kaikille, olet siis luova! Reittikin oli suhteellisen suora: etsiä sopivat haastateltavat ja tutustua aiheeseen. Jutun kirjoitusvaihe oli haasteellinen, koska aihe on monitahoisen polveileva. Mutta kuka pelkää tyhjää ruutua? En tunnusta, vaan aloitin työn palastelulla, aiheen, idean ja näkökulman miettimisellä sekä jutun rakenteen piirtämisellä. Kappale kerrallaan, sinnikkäästi delete-näppäintä räpyyttäen kuljin kohti valmista tekstiä. Syntyi juttu, josta toivon lukijoiden saavan luovuusvirikkeitä omaan työhönsä ja työpaikkansa kehittämiseen. Arvaa montako versiota matkan varrella oli?

”Jos joku sanoo meille jotain hyvää meistä itsestämme, me kasvamme hiukan. Niin meidät on rakennettu ja se rakennelma on hyvä.” - Erlend Loe

Uralla eteenpäin tradenomi!

Tradenomien urapalvelut

Kuinka pyytää tehtävien mukaista palkkaa? Miten valmistautua kehityskeskusteluun? Onko tähtäimessäsi asiantuntijaura tai kokoaan uusi työpaikka?

Urapalveluistamme saat vastauksia urasuunnitteluun liittyviin asioihin. Henkilökohtaisessa urapalvelussamme saat asiantuntijoidemme neuvoja työhakemuksen ja cv:n laatimiseen sekä opastusta työhaastattelussa menestymiseen. Lisäksi tarjolla neuvoja, miten kannattaa valmistautua palkka- tai kehityskeskusteluun. Voit myös työstää omaa urasuunnitelmaasi, jossa mietimme yhdessä, millainen jatko- tai lisäkoulutus on juuri Sinulle sopivaa, jotta voit urallasi edetä tavoittelemaasi tehtävään!

→ www.tral.fi/urapalvelut

...ja työsuhdeneuvonta!

Mistä työsopimuksessasi on sovittu? Korvataanko sinulle ylityöt? Mitkä ovat oikeutesi yt-neuvotteluissa? Ongelmia työhönpaluussa perhevapaan jälkeen? Voinko anoa opintovapaata? Millainen on tradenomin työttömyysturva? Milloin vuosiloman voi pitää ja milloin lomarahat pitää maksaa? Mikä on tradenomin oikeusturvavakuutus?

Kaikkiin työsuhteeseesi liittyviin asioihin saat apua työsuhdeneuvonnastamme. Voit lähettää nykyisen työsopimuksesi tarkastettavaksi tai kysyä neuvoa uuden työsopimuksen tekoon. Perhe- ja opintovapaisiin, työttömyysturvaan ja yt-neuvotteluihin liittyvissä kysymyksissä saat asiantuntevaa neuvontaa meiltä ja samalla sijoitat tulevaisuuteesi.

→ www.tral.fi/tyosuhdeneuvonta

Edellä mainittujen etujen lisäksi keltaisella jäsenkortilla saat käyttöösi tukun muitakin etuja ja alennuksia! Tutustu koko tarjontaamme www.tral.fi/jasenedut



TRADENOMI ON ASIAANTUNTIJA.