

**SAVONIA**



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
MUOTOILU

# LUOVUUDEN KÄYTTÖ TYÖELÄMÄSSÄ

Luovuuden vaikutus työhyvinvointiin ja työmotivaatioon

TEKIJÄT    Anna-Maija Tolvanen  
              Riikka Kaipainen

Koulutusala Kulttuuriala	
Tutkinto-ohjelma Muotoilun tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Anna-Majja Tolvanen ja Riikka Kaipainen	
Työn nimi Luovuuden käyttö työelämässä	
Päiväys	28.3.2025
Sivumäärä/Liitteet 28/1	
<p>Tämä opinnäyte koostuu luovuuden käytön ja työhyvinvoinnin teoriasta, joiden pohjalta on rakennettu luovuus koulutus yrityksille. Opinnäytetyössä on tutkittu alan kirjallisuutta ja julkaisuja, sekä tehty kysely ja haastatteluja. Kyselyyn haettiin vastaajia useilta eri aloilta, jotta saimme mahdollisimman laajan otannan eri alojen käytänteistä. Haastattelimme kahden eri vaatealan yrityksen edustajia, saaden näin näkemyksen aiheeseen myös työnantajien puolelta.</p> <p>Työhyvinvoinnin teoria avaa näkökulmia työhyvinvoinnin merkityksestä, niin työnantajalle kuin työntekijälle. Työhyvinvointi on nykypäivänä tärkeässä roolissa yritysten kiinnostavuuden ja ammattitaitoisten työntekijöiden hankinnan kannalta. Se vaikuttaa vahvasti myös työntekijä työmotivaatioon ja työn laatuun yrityksissä.</p> <p>Luovuuden teoriaan on monia eri näkökulmia ja mielipiteitä. Tässä opinnäytetyössä lähestymme aihetta ensin yleisellä tasolla, jonka jälkeen avaamme enemmän luovuuden käytön keinoja ja mahdollisuuksia työelämässä. Isossa roolissa tässä on ideointi luovuus, jonka pohjalta rakennamme myös koulutuksen.</p> <p>Luovaksi koulutuksessa yhdistämme luovuuden ja työhyvinvoinnin teorian yksinkertaisiksi harjoitteiksi ja tehtäviksi. Luovuuden käyttö ja sen hyötyjen ymmärtäminen työelämässä on meidän intohimomme ja opinnäytetyömme lähtökohdaksi on omakohtaiset kokemuksemme, jotka innostivat meitä tutkimaan aihetta ja kehittämään koulutuksen, jonka avulla työyhteisöt oppisivat paremmin hyödyntämään luovuutta. Luovuus on tulevaisuuden tärkeimpiä taitoja ja haluamme olla mukana luovuuden hyötyjen esille tuomisessa.</p>	
Avainsanat Palvelu, työhyvinvointi, luovuus, palvelumuotoilun prosessit	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
1.1 Opinnäytetyön taustat .....	1
1.2 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmät .....	1
1.3 Opinnäytetyön rakenne .....	2
2 PALVELU .....	3
2.1 Palvelumuotoilu .....	3
2.2 Palvelutuokiot .....	3
2.3 Service Blueprint -malli .....	3
2.4 Palvelupolku .....	4
3 TYÖHYVINVOINTI .....	7
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä .....	7
3.2 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa .....	8
3.3 Työmotivaatio ja työn imu .....	8
4 LUOVUUS .....	9
4.1 Luovuuden määritelmä .....	9
4.2 Luovuuden käyttö työelämässä .....	10
4.3 Työelämän muutos ja luovuuden kasvava merkitys .....	11
5 PALVELUMUOTOILUN PROSESSEJA .....	12
5.1 Tuplatimantti malli, The Double Diamond .....	12
5.2 Luova ongelmanratkaisu prosessi .....	12
5.3 Skenaariotyöskentely .....	14
5.4 Visionaarinen skenaariotyöskentely .....	16
6 TUTKIMUS LUOVUUDEN KÄYTÖSTÄ .....	18
6.1 Tutkimuksen tulokset ja vaiheet .....	18
6.2 Tutkimuksen tulokset ja pohdinta .....	18
7 LUOVAN AJATTELUN KOULUTUS .....	20
8 POHDINTA .....	22
9 LÄHDELUETTELO .....	23
10 KUVALUETTELO .....	24
11 LIITE 1 KUVALUETTELO .....	25

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Opinnäytetyön taustat

Haluamme lähteä tutkimaan luovuuden käyttöä työelämässä organisaatioiden kasvun sekä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ajatuksenamme on kartoittaa ensin, kuinka paljon luovaa ajattelua hyödynnetään työelämässä ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut työssä viihtyvyyden sekä työtehokkuuden kannalta. Lähtökohtanamme on ajatus ja oletus siitä, että luovaa työskentelyä pidetään vain luovien alojen työkaluna, eikä sitä osata hyödyntää yrityksien ja työpajojen kehittämiseen organisaatioissa.

Oma henkilökohtainen kokemuksemme työntekijöiden ideoiden ja piilevien kykyjen hyödyntämisestä on heikko. Koemme, että työnantajat eivät ole osanneet hyödyntää riittävästi työntekijöiden ammattitaitoa ja kykyä kehittää työskentelyä karttuneen kokemuksen, ja mahdollisen aiemman työkokemuksen tai koulutuksen pohjalta. Työnantajilla ei ole myöskään ollut välineitä ideoinnin avuksi, eikä siihen ole annettu aikaa. Joissain tapauksissa työnantaja on pyytänyt uusia ideoita, mutta tähän ei ole kehitetty mitään apuja, vaan ideoita on pitänyt kehittää yksin, ilman luovan ilmapiirin rakentamista.

Olemme kokeneet jopa turhautumisen tunteita siitä, että työnantajat eivät näe taloudellisia mahdollisuuksia siinä, että antaisivat työntekijöille mahdollisuuden kehittää työskentelyä ja työskentelytapoja. Ilman kannustusta ja mahdollisuutta näyttää omaa osaamista, motivaatio työn kehittämiseksi vähenee. Jos luovuutta ei käytä, jäämme rutiinien vangiksi ja työnteon kehittäminen pysähtyy.

### 1.2 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä haluamme palvelumuotoilun keinoin tuoda esille luovan ajattelun mahdollisuuksia erilaisissa työyhteisöissä. Haluamme rohkaista työntekijöitä, kuin työnantajia löytämään keinoja luovuuden käytölle ja ideoiden kehittämiseen kustannustehokkaasti. Työpajan avulla voidaan testata ja kehittää erilaisia toimintamalleja ja käytäntöjä. Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää, kuinka työpajan avulla voidaan edistää uusien työskentelytapoihin siirtymistä ja kuinka sitä voidaan tukea. Työpajan tavoitteena on lisätä tietoisuutta luovuuden käytön hyödyistä ja antaa syvällisempi ymmärrys tiimityön, projektihallinnan ja palvelumuotoilun työkalujen hyödyntämisestä.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä kirjallisuudesta ja artikkeleista tietoa työhyvinvoinnista, luovuudesta ja palvelumuotoilusta ja palvelumuotoilun eri prosesseista. Opinnäytetyössä haastattelemmme kaupanalan henkilöstöä ja johtoa, jonka avulla saamme työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmaa työhyvinvoinnista ja luovuuden käytöstä.

### 1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyömme rakentuvat eri osa-alueista, joissa avaamme työhyvinvoinnin, luovuuden ja palvelumuotoilun käsitteet tarkemmin omina kokonaisuuksinaan. Opinnäytetyössämme olemme avanneet palvelusta, sen määritelmästä ja siitä mistä palvelu kokonaisuudessaan koostuu. Opinnäytetyössä avataan myös tarkemmin palvelumuotoilun eri prosesseja, jotka toimivat työkaluina luovassa koulutuksessa.

Opinnäytetyö sisältää haastattelun, jonka avulla saadaan analyysia luovuuden käytöstä ja suhtautumisesta luovuuden käyttöön eri yrityksissä. Haastattelun tarkoituksena on saada erilaista näkemystä työntekijöiltä, jotka työskentelevät myymäläpinnassa, ja puolestaan johdolta, jotka työskentelevät eri työtehtävissä. Haastattelut täydentävät jo olemassa olevaa tietoa ja tätä kautta saadaan syvempi ymmärrys aiheeseen.

## 2 PALVELU

### 2.1 Palvelumuotoilu

Palvelumuotoiluprosessi on toistuvia toimintoja tapahtuva sarja, jota käytetään luovan ongelmanratkaisun prosessissa. Prosessin avulla säästetään voimavaroja ja vapautetaan aikaa rutiineista luovaan työhön, ymmärtämällä jo määrittelyvaiheessa asiakkaiden tavoitteet ja käytettävissä olevat resurssit. Näin tapahtumaketjua ei tarvitse kehittää uudelleen kerta toisensa jälkeen, vaan prosessilla säästetään aikaa. (Tuulaniemi 2016, 126–127.) Palvelumuotoilun avulla voidaan parantaa liiketoimintaa ja prosessina palvelumuotoilu toimii monella alalla hyvänä työkaluna kehittämään erilaisia palveluita. Palvelumuotoilussa ominaista on lähestyä kehitettävään palveluun kokonaisvaltaisesti ja kokonaiskuva pidetään mielessä koko suunnitteluprosessin ajan. Lähtökohtana on osallistaa kaikki prosessiin liittyvät osapuolet, jotta päästään toivottuun lopputulokseen. (Tuulaniemi 2016, 27–28.)

Palvelumuotoilun keskeinen tavoite on ymmärtää asiakkaiden todelliset tarpeet ja arvot, jotta olemassa olevaa palvelua pystytään kehittämään paremmaksi. Jotta palvelumuotoilu olisi helpompi käsitellä, muodostetaan kokonaiskuva tietystä asiasta pienempien osien ja kokonaisuuksien kautta, mikä on tyypillistä ongelmaratkaisutilanteissa. Palvelumuotoilu on työkalu, jonka avulla voidaan rakentaa toimivampia työmenetelmiä omaan toimintaympäristöön sekä syventää osaamista palvelun kehittäjänä. (Tuulaniemi 2016, 58, 97–99, 11–115.)

Arvot ja tarpeet onnistutaan selvittämään tutkimalla ja havainnoimalla kohderyhmää. Apuna käytetään visualisointia ja mallinnusta, ymmärtämään koko palvelun palveluekosysteemi, eli kaikki palveluun liittyvät tekijät. Myös palvelusta puuttuvat elementit ja asiakkaille arvoa tuottamattomat tekijät havainnoidaan mallinnuksen avulla. Kuvat, taulukot ja käsitekartat ovat visualisoinnin keinoja, muuttaa tieto ymmärrettävämpään muotoon. Kommunikaativälineenä visualisointi voi toimia paremmin, sillä sen avulla pystyy konkretisoimaan asioita vahvemmin. (Tuulaniemi 2016, 58, 97–99, 114–115.)

### 2.2 Palvelutuokiot

Palvelupolku voidaan jakaa vaiheisiin, joita kutsutaan palvelutuokioiksi. Palvelutuokio koostuu kontaktipisteistä, joiden avulla asiakkaaseen voidaan vaikuttaa eri aistiärsykkeiden avulla. Kontaktipisteitä ovat esimerkiksi toimintatavat, esineet, ihmiset ja ympäristöt. Suunnittelualoilla hyödynnetään eri aistien aktivoimista, jonka tarkoituksena on suunnitelmallisesti vaikuttaa eri tunnelmien avulla asiakkaaseen - tätä osaamisaluetta kutsutaan Ambient designiksi. Ambient designissa eri tunnelmia voidaan luoda materiaalien, makujen, tuoksujen, äänien, valojen ja värien avulla. (Tuulaniemi 2016, 77–80.)

### 2.3 Service Blueprint -malli

Palveluprosessi on sarja tekoja, jossa määritellään ja kuvataan asiakkaan kulkema reitti, kontaktipisteet ja prosessiin kuuluvat toimijat. Palveluprosessissa voidaan käyttää palvelumallia Service Blueprint -mallia, joka on visuaalinen kuvaus, sisältäen tarvittavat resurssit, palvelun tuottamisen ja asiakkaiden kytkeytymisen palvelumalliin. Blueprint-mallia voidaan käyttää jo olemassa olevien tai uusien palveluiden kehittämistyökaluna ja se edellyttää, että kuvaaminen tapahtuu tarkkuudella. Mallista tekee monikäyttöisen sen kerroksisuus, jonka avulla pitkiäkin palvelupolkuja on helppo kehittää. Palvelunkehittämisen kannalta on olennaista, että asiakasnäkökulma saadaan esiin, jotta nähdään arvontuottomahdollisuuksia tuottajannäkökulman tuodessa esiin haasteet, jotka liittyvät palveluiden

tuottamiseen. Kuitenkin liian yksityiskohtaisesti luotu kuvaus häviää yksityiskohtiin, ja alkuperäinen idea kärsii. (Tuulaniemi 2016, 77–79, 212–214.)

## 2.4 Palvelupolku

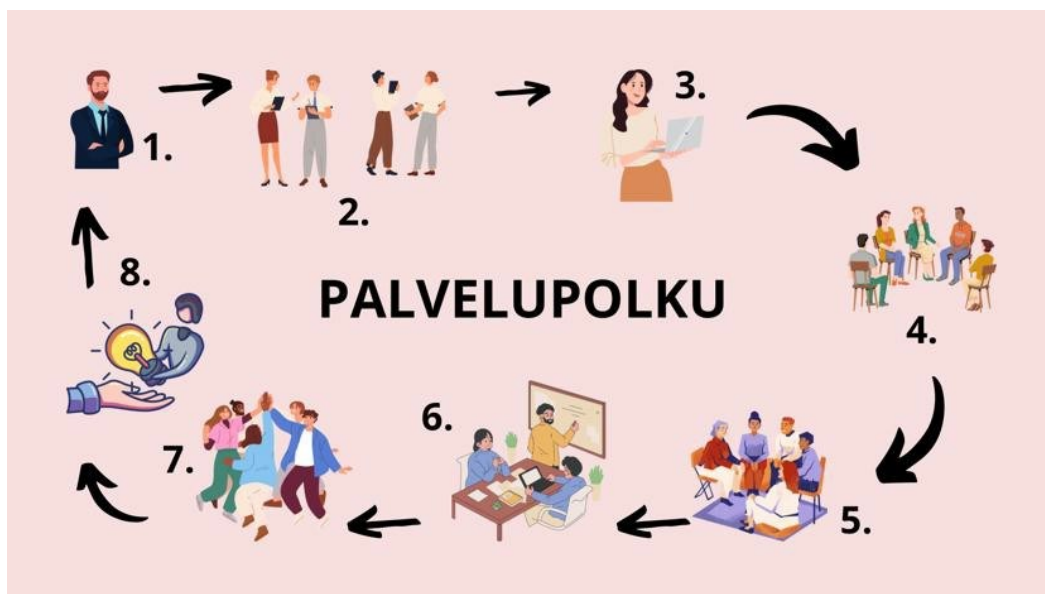
Palvelupolku on tietyllä aika-akselilla tapahtuva prosessi, jossa tavoitteena tuottaa asiakkaalle toimiva ja toivottu palvelu. Palvelupolussa asiakas otetaan aktiivisesti mukaan palvelun kehittämiseen. (Palvelumuotoilu, Palo 2018.) Palvelupolun avulla saadaan helposti hahmoteltua palvelun päävaiheet ja rakenne, ennen kuin palvelu on edes olemassa. Palvelupolku voidaan jakaa palvelutuokioihin ja palvelun kontaktpisteisiin, jotka toimivat uuden palvelun konseptoinnissa. Palvelusta rakennetaan sarja, joka muodostaa asiakkaan toiveisiin perustuvan palvelukokonaisuuden. (Innokylä n.d.)

Koulutusta ajatellen palvelupolun rakentaminen auttaa etenemään palvelupolun eri vaiheista viimeiseen vaiheeseen. Palvelupolku sisältää esipalvelun, ydinpalvelun ja jälkipalvelun. Palvelupolusta halusimme rakentaa yksinkertaisen, jotta osallistujien olisi helpompi hahmottaa työpajan tavoitteet ja halutun muutoksen tarpeet. Palvelupolku on muokattavissa eri kohderyhmille, mutta rakenne ja ajatus siitä, kuinka palvelupolku etenee, halutaan pitää samanlaisena kaikille osallistujille.

Esipalvelussa asiakas on löytänyt kyseisen palvelun ja ollut yhteydessä palveluntarjoajaan. Esipalveluvaihe on tärkeä vaihe, sillä tässä vaiheessa erottautuminen muista palveluntarjoajista on kilpailuetu, jossa erityisesti markkinoinnilla on iso merkitys. (Tuulaniemi 2016, 79.) Koulutuksessa esipalveluvaihe tulee esittää asiakkaalle kiinnostavasti, jotta mielenkiinto koulutukseen saadaan herätettyä.

Ydinpalveluvaihe on palvelun varsinainen vaihe, jossa palvelulla tuotetaan asiakkaalle arvoa, miksi asiakas haluaa valita kyseisen palvelun. Ydinpalveluvaiheessa asiakas pääsee kokemaan palvelun ja käyttämään sitä konkreettisesti. (Tuulaniemi 2016, 79.) Tässä vaiheessa yrityksen työntekijät pääsevät konkreettisesti kokeilemaan työpajan harjoitteita, joita on luotu luovaan koulutukseen. Ydinpalveluvaiheessa on tarkoitus esipalvelu vaiheen jälkeen selkeyttää ajatusta siitä, miksi työpaja järjestetään ja mitä hyötyjä siitä saadaan organisaatiolle nyt ja tulevaisuudessa.

Palvelupolun viimeisessä, jälkipalveluvaiheessa palveluntuottaja ja asiakas ovat kontaktissa toisiinsa. Yhdessä käydään läpi palvelu ja kuinka se on sujunut, mikä on onnistunut ja missä olisi ollut vielä parantamisen varaa. Muita jälkipalvelun asiakkaan ja palveluntuottajan kontakteja voivat olla esimerkiksi asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyyskyselyt. (Tuulaniemi 2016, 79.) Luovan koulutuksen ydinajatuksena on palvella asiakasta nykyhetkestä, monen vuoden päähän. Koulutus on monipuolinen ja räätälöitävissä eri kohderyhmille, joka tekee siitä monikäyttöisen ja pitkäikäisen. Palvelumme palvelupolku on esitelty liitteessä 1.



Kuva 1. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, palvelupolku kuvaus.



Kuva 2. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, palvelupolku kuvaus.

### 7. IDEOIDEN YHDISTELY JA LOPULLINEN VALINTA



Ryhmät esittelevät ideansa  
muille, jonka jälkeen ideoita  
voidaan yhdistää ja jalostaa.  
Näistä kootaan lopulliset  
ratkaisuehdotukset.

### 8. VALMIIT RATKAISUT JA JATKOTOIMENPITEET



Yritys saa työpajan jälkeen  
yhdessä kehitetyt ideat  
haasteiden ratkaisuun. Heille  
tehdään myös  
toimintasuunnitelma luovuuden  
käytön hyödyntämiseen yrityksen  
arjessa, jotta työpajan hyöty ei  
olisi vain hetkellinen.



Kuva 3. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, palvelupolku kuvaus

### 3 TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri työympäristöön ja henkilöstöön, kuin myös yksilöön itseensä liittyvät tekijät. Erityisen tärkeä rooli organisaatiolla on tukea henkilöstön hyvinvointia ja huomioida henkilöstön fyysiset ja psyykkiset voimavarat.

Työhyvinvoinnin johtaminen tulisi olla osa jokaisen organisaation strategiaa, jossa suunnittelulla ja toimintatavoilla saadaan pitkäaikaista tulosta, niin liiketoiminnassa kuin henkilöstön hyvinvoinnissa. Organisaation tuloksellinen toiminta kasvaa, kun määritellään selkeät tavoitteet, joita kohti halutaan mennä. Organisaation toiminta kasvaa, kun henkilöstö voi hyvin ja suoriutuvat työtehtävistään paremmin. Esimiehellä on vastuu työympäristön henkilöstön hyvinvoinnista, oikeudenmukaisuudesta ja tasavertaisesta kohtelusta. Työhyvinvoinnista huolehtiminen vähentää sairaspöissaoloja, joten hyvä työterveyshuolto on kilpailukyvyn kannalta iso tekijä. (Rauramo 2008, 145–146)

Jokainen meistä työskentelee mieluiten työympäristössä, jossa vallitsee positiivinen ilmapiiri. Ilmapiiriin vaikuttavat asenteet ja toimintatavat, joista ryhädynamiikka rakentuu. Ilmapiiriä ei voi rakentaa yksin, vaan jokaisen asenne ja toimintatavat vaikuttavat koko henkilöstön ryhädynamiikkaan. Reflektioimalla omaa käyttäytymistä ja sitä, kuinka voisi parantaa työilmapiiriä omalla käytöksellään on suuri merkitys. Jokaisella henkilöstön jäsenellä on vastuu huolehtia omasta käyttäytymisestään ja omasta hyvinvoinnista.

### 3.2 Työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa

Organisaatiossa esihenkilön tärkeimpänä tehtävänä on luoda työpaikalla rakenteet, miten erilaisia asioita käsitellään työympäristössä. Kaikille työhyvinvoinnin määritelmä voi olla avoin, tai mitä sillä tarkoitetaan, joten erityisen tärkeää on ensimmäisenä määritellä mitä työhyvinvointi on, mitkä organisaatiossa ovat hyvin ja mitkä asiat tukevat työhyvinvointia kuin myös työturvallisuutta. Yhteiset pelisäännöt luovat selkeät toimintatavat, joita koko henkilöstön on helppo noudattaa hyvän perehdyttämisen jälkeen. (Suomi.fi. Päivitetty 2024.)

Kun työyhteisö kehittää työtään ja hyvinvointiaan, on tärkeää tunnistaa yhdessä muutostarve. Ensin arvioidaan lähtötaso ja asetetaan yhteinen tavoite. Sen jälkeen mietitään keinoja ja kehitetään uusia toimintatapoja ja valitaan toimenpiteet, joihin sitoudutaan. Sitten otetaan toimintatavat käyttöön ja toteutetaan muutokset. Lopuksi arvioidaan vaikutukset jatulokset.

Työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät asiat tulisi ottaa säännöllisesti esille palavereissa, jotta kehitystä tapahtuu organisaation sisällä. Kun työyhteisössä on luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, asioista on helpompi keskustella ja kehittää yhdessä. Esimerkiksi uuden työyhteisön luottamuksen rakentaminen on erityisen tärkeää, jotta opitaan kaikkien kommunikointi- ja toimintatavat eri tilanteissa. (Rauramo 2008, 130–133).

Työntekijä on oman työnsä sisällön paras asiantuntija ja siksi hänet tulee ottaa mukaan työn ja työympäristön kehittämiseen. Työntekijöille on arvokasta saada olla mukana organisaation kehityksessä ja tuoda omaa osaamistaan esille, jonka kautta omasta työstä saadaan merkityksellistä. Osallistuminen on yhteistä keskustelua ongelmista ja keinoista niiden ratkaisemiseksi, ja tietysti yhteistä toteuttamista.

### 3.3 Työmotivaatio ja työn imu

Työhyvinvoinnin tutkimisessa toistuvat yleisesti nämä tekijät, kuten esimerkiksi massiiviset irtisanomiset, stressioireet, työuupumus, sairauspoissaolot ja työn epävarmuuden lisääntyminen. Näihin tekijöihin ovat vaikuttaneet monet muutokset, kuten kasvaneet vaatimukset, jotka lisäävät taakkaa työntekijöiden hyvinvoinnille. Jotta saataisiin myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, on tärkeää keskittyä positiivisiin vaikutustekijöihin negatiivisten sijaan. (Rauramo 2008, 16)

Tuottavin ja palkitsevin työtila, jossa ihminen pääsee syventymään parhaiten omaan työhönsä, kutsutaan flow-tilaksi. Flow-tila, eli työn imu on motivaatiotila, jossa työnteko on tehokasta, työhön ollaan omistautuneita ja tehdystä työstä saadaan energiaa. Työ koetaan merkityksellisenä ja suhtautuminen työhön ja koko työyhteisöön on positiivinen. (Rauramo 2008, 16–17.) Kuten tutkimuksemme pääsimme analysoimaan haastattelun tuloksia, moni koki tärkeäksi luovuuden käytön ja kuinka sillä olisi positiivisia vaikutuksia työmotivaatioon, työn imuun kuin myös työhyvinvointiin. Panostamalla työhyvinvointiin ja työn imuun, sairauspoissaolot vähenevät ja työnlaatu muuttuu myönteisempään suuntaan.

## 4 LUOVUUS

### 4.1 Luovuuden määritelmä

Luovuudella ei ole yhtä yksiselitteistä määritelmää, ja sen tulkinta vaihtelee todella paljon, riippuen tulkitsijasta ja tavasta tarkastella luovuutta. Luovuus voidaan tiivistää kyvyksi tuottaa jotain yksilöllistä ja omaperäistä. Luovuuden ajatellaan usein viittaavan ideointiin tai se yhdistetään taiteeseen. Organisaatioiden luovuutta tutkineet painottavat luovuudessa olevan kyse puolestaan toiminnasta ja työstä, joka synnyttää jotain hyödyllistä ja tiettyyn tarkoitukseen soveltuvaa tuotosta. (Liikanen 2022.) Saara Saarinen kuvaa luovuutta Sitran blogissa jopa runollisesti: “Luovuus on kykyä ohjata ajattelua ja toimintaa kohti ennenkokemattomia suuntia. Luovuus on matkantekoa, joka vaatii ihmiseltä kykyä uteliaisuuteen ja herkkyyteen sekä rohkeutta suunnan vaihtamiseen.” (Saarinen 2023.) Albert Einsteinin mukaan luovuus on kykyä nähdä sama, mitä muutkin näkevät, mutta ajatella jotakin, mitä muut eivät ajattele. Luovuus on taitoa nähdä vaihtoehtoja kaikkialla ympärillämme, mieli ja sydän auki – kuulla ja nähdä asioita, joihin muut eivät kiinnitä huomiota. (Saarinen 2023.) Toisaalta luovuutta on pidetty myös yhtenä kaikkein väärin ymmärretyistä ja käytetyimmistä käsitteistä.

Piritta Kantojärvi lainaa kirjassaan *Fasilitointi luo uutta*, menesty ryhmän vetäjänä 2013, Edward de Bonoa ja toteaa, että taiteellinen luovuus on eri asia kuin ideointiluovuus (Kantojärvi 2012, 13.) Kantojärvi huomauttaa myös, että koulujen opetussuunnitelmassa nämä kaksi menevät usein sekaisin. Luullaan, että opetetaan luovuutta, kun opetetaan tanssia, musiikkia tai maalausta. Toisaalta taideaineet opettavat meille rohkeutta ja itseilmaisua, mikä on myös tarpeen. (Kantojärvi 2012, 13.)

Luovuus voidaan siis nähdä hyvin eri tavoin, riippuen näkökannasta. Joka tapauksessa luovuus on yksi merkittävimmistä taidoista elämässä. Puhuttiin sitten ideointi luovuudesta tai taiteellisesta luovuudesta. Ideointi luovuus on keskeinen taito uuden kehittämisessä, mutta taiteellinen luovuus voi helpottaa ideointiin heittäytymistä. Yhdistämme koulutuksessamme nämä kaksi luovuuden suuntaa. Ideoiden syntymistä helpottaaksemme, lisäämme koulutukseen mukaan heittäytymistä ja hulluttelevaa luovuutta, jonka avulla ideointiin ryhtyminen on helpompaa.

Elina Jolma nostaa blogi kirjoituksessaan (Jolma n.d.) esille myös meidän allekirjoittaman näkemyksen siitä, että moni ajattelee luovuuden kuuluvan jollekin tietylle ammattiryhmälle. Luovuutta pidetään monesti jopa turhana puuhasteluna, eikä ymmärretä sen kuuluvan jokaiselle ammattiryhmälle tittelistä riippumatta. (Jolma n.d.) Jolma toteaa blogissa, että luovuus on kykyä synnyttää omaperäisiä ja hyödyllisiä ratkaisuja millä tahansa osaamisalueella. Luovuus kuuluu kaikille ja sille pitäisi olla sijaa päivittäisessä työssä. (Jolma n.d.) Tämä on mielestämme työelämässä käytettävän luovuuden ydin. Sitä ei tule rajata koskemaan vain tiettyä ryhmää, eikä sitä tule määritellä liikaa. Luovuus tulee näkyä ja kuulua kaikkialla. Tärkeää on myös ymmärtää, että luovuus on opittavissa oleva taito. Luovuuden harjoittelu vaatii motivaatiota ja luovan prosessin läpikäyntiä alusta loppuun, jotta taidot karttavat. Kun luoviin kokeiluihin kannustetaan, luovuus kasvaa. (Kantojärvi 2012, 107.)



Kuva 4. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, ajatuksia luovuudesta.

#### 4.2 Luovuuden käyttö työelämässä

Luovuus on yhä tärkeämpi taito työelämässä. Se auttaa löytämään uusia ratkaisuja ongelmiin, parantamaan tehokkuutta ja lisäämään työhyvinvointia. Luovuuden hyötyjä työelämässä ovat uusien ideoiden ja innovaatioiden kehittäminen, jotka voivat parantaa yrityksen kilpailukykyä. Luovuus auttaa myös löytämään uusia ja tehokkaita ratkaisuja työelämän haasteisiin. Sen avulla voidaan parantaa työskentely tapoja ja löytää tehokkaampia tapoja toimia. Luovuudella voidaan myös parantaa työhyvinvointia. Sen avulla organisaatio voi lisätä työntekijöidensä motivaatiota ja työtyytyväisyyttä, sekä vähentää stressiä. Luovuuden käytöllä voi saada myös kilpailuetua muihin yrityksiin nähden.

Avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa uusia ideoita arvostetaan ja virheitä siedetään, edistää luovuutta. Työntekijöille tulisi tarjota mahdollisuuksia kehittää luovuutta ja aikaa ideoiden työstämiseen. Samalla rakentavan palautteen tärkeys korostuu. Rakentava palaute auttaa kehittämään luovuutta ja opettaa virheistä oppimista. Erilaiset työkalut, kuten Brainstorming ja Mind Mapping, voivat auttaa ideoiden tuottamisessa ja kehittämisessä. Luovuuden hyödyntäminen työelämässä vaatii sekä yksilön että organisaation panosta. Yksilön tulisi olla avoin uusille ideoille ja kehittää omaa luovuuttaan. Organisaation taas tulisi luoda ilmapiiri, joka tukee luovuutta ja tarjoaa resursseja sen kehittämiseen. Luovuus on aktiivinen asenne, jossa ongelmia tarkastellaan mahdollisuuksina ja ihmetellään uteliaasti, miksi jotain tapahtuu (Kantojärvi 2012, 14.) Tällainen asenne vaatii vapautuneen ja hyvinvoivan työympäristön, jossa luovuudella annetaan tilaa. Luova asenne ei ole vain uskoa siihen, että asiat voivat olla paremmin, vaan myös ajatusten tietoista valintaa ja aktiivista toimintaa asioiden parantamiseksi (Kantojärvi 2012, 14.) Meidän koulutuksemme tukee tätä ajatusta ja se antaa konkreettisia keinoja luovuuden tuomiseksi yritysten aktiiviseen arkeen.

#### 4.3 Työelämän muutos ja luovuuden kasvava merkitys

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Teknologia kehitty nopeasti, globalisaatio lisää kilpailua ja työtehtävät muuttuvat. Tässä muutoksessa menestyminen vaatii uudenlaisia taitoja, joista yksi tärkeimmistä on luovuus. Käyttämällä luovuutta voimme löytää uusia ideoita ja ratkaisuja ongelmiin nopeammin ja tehokkaammin. Luovuus on taito, jota tarvitaan kaikilla aloilla ja tasoilla. Luovuus myös auttaa meitä sopeutumaan muutoksiin. Sen avulla opimme uutta ja löydämme uusia mahdollisuuksia.

Teknologian kehittyessä rutiininomaiset työtehtävät automatisoituvat, joten ihmisiltä vaaditaan koko ajan enemmän ongelmanratkaisukykyä. Globalisaatio tuo myös lisää kilpailua ja menestyminen vaatii koko ajan enemmän uusia innovatiivisia ideoita. Samalla työtehtävät muuttuvat monimutkaisimmiksi ja meidän tulee hyödyntää enemmän yhteistyötä ja luovaa ajattelua. Tiina Toivola toteaa Aalto Yliopiston julkaisussa, että "Luovuus onkin noussut yhdeksi olennaisimmista tulevaisuustaidoista, sillä se kytkeytyy elämänlaajuiseen oppimiseen ja muutoskykyyn uusissa tilanteissa. Yksilöt ja tiimit, jotka ovat uteliaita, käyttävät mielikuvitustaan ja alkavat rohkeasti kokeilemaan uusia toimintatapoja, ja tätä kautta mukautuvat todennäköisemmin uusiin tilanteisiin" (Toivola 2022.) Aalto yliopiston Luova työelämä 2030 hanke on hyvä esimerkki siitä, että luovuuden hyötyihin on herätty laajemmin, mutta sen käytön saavuttaminen vie vielä aikaa. Luovuuden esiin tuomiseen tarvitaan meidän kaikkien aktiivista otetta ja luovuudesta puhumista, jotta luovuuden käytön mahdollisuudet tiedostetaan yrityksissä paremmin ja luovuuden arvostus työelämän taitona kasvaa.

## 5 PALVELUMUOTOILUN PROSESSEJA

### 5.1 Tuplatimantti malli, The Double Diamond

Yksi palvelumuotoilun prosesseista Double Diamond-malli on brittiläisen Design Councilin luoma ongelmanratkaisu menetelmä. Tuplatimantti-malli on visuaalinen esitys suunnitteluprosessista, jossa kuvataan yksinkertaisesti suunnitteluprojektin eri vaiheet. Vasemmanpuoleinen timantti muodostuu ongelmasta, joka halutaan ratkaista, keräämällä tietoa ja saamalla eri näkökulmaa ongelmaan. Tämä vaihe koostuu asiakasymmärryksestä, ja siihen tutustumisen, jotta pystytään määrittämään olemassa oleva ongelma. (Design Council 2015.)

Tuplatimantti-mallin oikeanpuoleisessa hyödynnetään kerätty tieto ja aloitetaan kehittämään kehityskelpoisia ideoita, jotka tukevat asiakasryhmän tavoitteita. Ideoista aletaan tehdä palvelukonsepteja, joiden toimivuutta testataan prototyyppien avulla. Eri projekteissa prototyyppien avulla saadaan nopeasti selville, mitkä ideoista ovat sellaisia, mitkä kannattaa jatkokehittää. Kannattavimmat ideat viimeistellään yksityiskohtia myöten ja palvelua päästään testaamaan oikeassa palveluympäristössä. (Palvelumuotoilu Palo 2018.)

### 5.2 Luova ongelmanratkaisu prosessi

Alex Osborne ja Sidney Parnes kehittivät luovan ongelmanratkaisu prosessin (Creative problem solving process, CPS). Sen juuret ovat Buffalossa, jossa paikallinen yhteisö Creative Education Foundation järjestää vuosittain maailman vanhimman luovuuskonferenssin. (Kantojärvi 2012, 17.)

Luovan ongelmanratkaisun prosessin kaikki vaiheet sisältävät divergenssin ja konvergenssin. Divergenssi tarkoittaa avaamista, eli ennakkoluulotonta ideointia ja konvergenssi taas tarkoittaa sulkemista, eli kriittistä valintaa. Tärkeää on, että ovia ei avata ja suljeta samaan aikaan. (Kantojärvi 2012, 17–24.) Prosessin kannalta tärkeää on, että mukana on osaava fasilitoija, joka kykenee ohjaamaan ryhmän oikeaan vaiheeseen oikeaan aikaan. Luovan ongelmanratkaisun prosessi tarvitsee siis sekä ideoijia, että kriittisiä ääniä.

Divergointivaiheessa on tärkeää kirjata ylös kaikki mieleen tulevat asiat. Tässä vaiheessa ideoita ei vielä tuomita hyväksi tai pahaksi. Ideoita yhdistellään ja rakennetaan niistä kokonaisuuksia. Ideoista voidaan jalostaa entistä villimpiä ja heittäydytään radikaaliksi. Ideoiden määrä on tässä vaiheessa tärkeämpää, kuin laatu. (Kantojärvi 2012, 19–20.)

Konvergointivaiheessa aletaan sammuttamaan liekkejä. Tässä kohtaa arvioidaan ideoiden tarkoituksenmukaisuutta. On tärkeää olla objektiivinen ja valintoja tehdään huomioiden ympäristö, asianomaiset ja kriteerit. Fokusoi ja tarkista tavoitteet. On hyvä haastaa itseään pohtimaan uusia vaihtoehtoja sen sijaan, että valitsemme heti tutut ja turvalliset vaihtoehdot. Tarkastele ideaa ensin tarkkaan ja pyri jalostamaan ja vahvistamaan ideaa ennen sen hylkäämistä. On tärkeää keskittyä siihen, mitä halutaan, ei siihen mitä ei haluta. (Kantojärvi 2012, 19–20.)

Vaihetta, jossa ideoita on valtavasti ilmassa ja asiat ovat hieman kaottisia ja epäselviä, kutsutaan erimielisyyksien alueeksi. Vaihe saattaa olla epämukava, ja erilaiset näkökulmat ja ajattelutavat ovat törmäyskurssilla. Tämä vaihe on kuitenkin tärkeä, jotta valinnoista syntyy yhteinen ymmärrys, eikä lopussa jää jossiteltavaa. Tärkeää on siis, että seuraavaan vaiheeseen ei siirrytä liian aikaisin.

(Kantojärvi 2012, 20–24.) Kantojärvi kuvaa prosessia tulen tekona, jonka aikana on tärkeää, että tuli syttyy, savua tulee riittävästi ja riittävän pitkään, että tuli sammuu sopivasti ja jäljelle jää kipinä. Kipinä vie prosessin eteenpäin seuraavaan vaiheeseen. (Kantojärvi 2012, 20.)

Luovan ongelmanratkaisun prosessin vaiheet ovat:

- Selkeytys
- Tiedon keruu
- Ongelman kiteytys
- Ideoiden tuottaminen (määrä korvaa laadun)
- Ratkaisujen jalostaminen
- Toimenpiteiden suunnittelu

Kolmessa ensimmäisessä vaiheessa on tärkeää luoda yhteinen ymmärrys haasteista ja mahdollisuuksista, jotta kiteytys onnistuu.

Ideointivaiheessa on tärkeää tuottaa paljon ideoita. Tämä vaihe jakaantuu kahteen osaan, ideointiin ja ideoiden jalostamiseen. Ideoita kerätään aluksi ilman suodatinta, jonka jälkeen ideoita yhdistellään ja jalostetaan. Viimeisessä vaiheessa idea konkretisoidaan ja luodaan suunnitelma. (Kantojärvi 2012, 20–21.) Luova ongelmanratkaisuprosessi yhdistää parhaimmillaan eri tyyllisiä vahvuuksia. Lennokkaat visiönäarit ja kriittisemmät ajattelijat voivat yhdistää voimansa ja kehittää uusia tuottoisia ideoita ja toimintatapoja. Prosessissa jokainen pystyy käyttämään omia vahvuuksiaan ja tuomaan esille oman näkemyksensä ja osaamisensa.



Kuva 5. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, ideoiden rakentaminen

### 5.3 Skenaariotyöskentely

Skenaarioasiantuntija Michel Godet määrittelee skenaarion seuraavanlaisesti: "Skenaario on kokonaisuus, jonka muodostavat tulevan tilanteen kuvaus sekä niiden tapahtumien, jotka mahdollistavat siirtymisen alkuperäisestä tilanteesta tulevaan tilanteeseen." Skenaariot jaetaan pääkategoriaan, joita ovat eksploraatiivinen, jossa tarkastellaan nykyhetken ja menneisyyden trendejä jatkaen niitä tulevaisuuteen, ja normatiivinen, eli haluttuun lopputulemaan, jotka voivat olla jopa pelottavia tulevaisuuden tilanteita. Molemmat skenaarit ovat tärkeitä, mutta riippuen ongelman luonteesta, toinen skenaario voi nousta toisen yläpuolelle. (Mannermaa 1999, 57–59.)

Skenaarioiden avulla voidaan rakentaa erilaisia vaihtoehtoja tulevasta suunnitelmasta ja tulevaisuudesta. Mannermaata lainaten skenaariomenetelmällä luodaan tapahtumasarja, joka loogisesti etenee ja näyttää, miten tavoiteltavaa tulevaisuudentilaa kehitetään nykytilasta. Skenaariotyöskentely jaotellaan eri vaiheisiin, jossa pyritään tuottamaan mahdollisimman paljon ideoita ja konsepteja, joiden avulla päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen organisaation hyväksi. Kolme elementtiä tulisi kuitenkin löytyä, jotka ovat kuvaus nykytilasta, kuvaus tulevaisuuden tilasta ja kuvaus prosessista, jossa nämä kaksi tilaa yhdistyvät. (Mannermaa 1999, 58.)

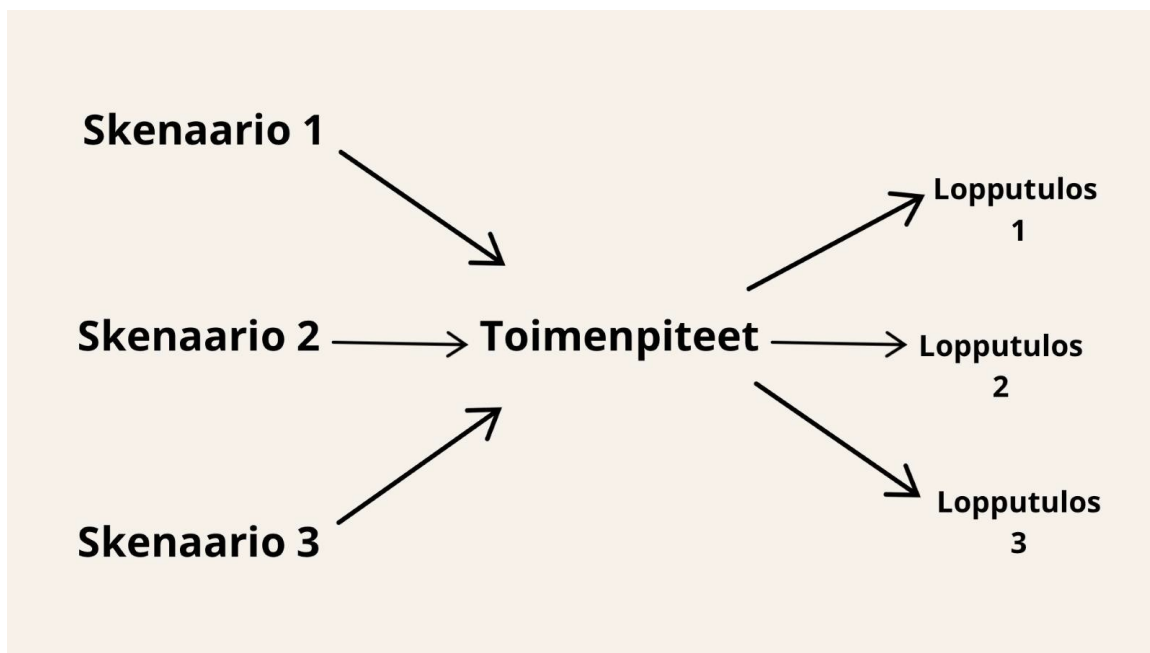
Skenaariotyöskentely aloitetaan käymällä läpi organisaation nykytilan heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat ja käytettävissä olevat resurssit. Alkuvaiheessa halutaan selvittää organisaation toiveet, tavoitteet ja pelot, jotta päästään mahdollisimman syvälle organisaation toimintaan. Nykytilan arviointiin vaikuttavat myös kaikki tietotaito ja ns. hiljainen tieto, joita voidaan lähteä tutkimaan paremmin esimerkiksi SWOT-analyysin avulla. (Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto.)

Skenaariotyöskentelyn hyödyntäminen on toimiva työkalu hyödyntämään luovassa koulutuksessa, joka rakennettiin yritysten käyttöön. Skenaariotyöskentelyn keskeisempiä tehtäviä työpajan toteutuksessa käytetään: (Mannermaa 1999, 61–62.)

- Työpajaan osallistuville luodaan yhteinen kieli työskentelyä varten. Työpajaa aloittaessa käytetään erilaisia harjoitteita, joiden avulla luovuus alkaa heräämään ja osallistujat rentoutuvat.
- Tulevaisuudenajattelu jäsenellään niin, että projekti etenee ja saadaan tuloksia. Mielenkiinto pysyy yllä ja ideasta saadaan kiinni, miksi työpaja on järjestetty ja mitä hyötyjä haluamme nostaa työpajassa liittyen työhyvinvointiin ja työmotivaatioon.
- Työpaja työskentelystä ja ajattelusta karsitaan epäjohdonmukaisuudet. Halutaan keskittyä positiivisiin ajatuksiin liittyen tulevaisuuteen, eikä ajatella negatiivisesti. Kannustetaan osallistujia luovaan ajatteluun ja rohkeuteen omien ajatusten esille tuomiseen.
- Mielikuvituksen yllyttäminen, mikä on erityisen tärkeää luovaa koulutusta ajatellen. Skenaariotyöskentelyssä mielikuvitus, intuitio ja järki täydentävät toinen toisiaan.
- Työpajan tulokset ovat sellaisia, jotka jäisivät yrityksen arkipäiväiseen käyttöön myös tulevaisuudessa.



Kuva 6. Liitteestä Nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, skenaariotyöskentely.



Kuva 7. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, skenaariotyöskentely.

1980-luvulla Peter Checkland kehitti systeemimetodologian (PSM), joka on tarkoitettu joustavaksi kehikoksi ongelmanratkaisun pehmeille, vähemmän epätäsmällisille systeemeille. Pitkän aikavälin strateginen suunnittelu yritykselle on esimerkiksi hyvä esimerkki siitä, että Checkland halusi kehittää niitä periaatteita, joiden avulla systeemiajattelu auttaa ongelmantilanteiden ratkaisemisessa. (Mannermaa 1999, 120–121.)

#### 5.4 Visionaarinen skenaariotyöskentely

Visionaarisen skenaariotyöskentelyn tarkoituksena on korostaa yrityksen visioiden hahmottaminen, soveltaa eri skenaarioita ja näiden avulla saada yhteys yrityksen johdon päätöksentekoon. Visionaarinen skenaariotyöskentely jaetaan seitsemään vaiheeseen, jotka muodostavat kronologisen seurannan aloittaen nykytilanteen määrittelystä, toivottuun tulevaisuuden tilaan. Alkuperäiseen metodologiaan verrattuna visionarisessa skenaariotyöskentelyssä on selkeä systemaattinen ajattelumalli tulevaisuussuunnittelussa. Visuaalisen skenaariotyöskentelyn tavoitteena on jäsenellä yrityksen nykytilan systeemikäsitteiden avulla. Työskentelyn avulla pyritään rakentamaan tulevaisuusmalleja ja visioita yrityksen tulevaisuudentiloista, jotka ovat toivottuja kuin myös epätoivottuja. Visionaarinen skenaariotyöskentelyn tavoitteena on antaa työkalut yrityksen johdolle, tukien strategista ja operatiivista päätöksentekoa. (Mannermaa 1999, 121–122.)

Työskentelyn kahdessa ensimmäisessä vaiheessa on tarkoituksena tarkastella yrityksen todellista nykytilaa. Organisaation sisällä voi olla eri tulkintoja siitä, millaiseksi nykytila koetaan ja mitkä asiat olisivat kehityskohteina. Tavoitteet ja rajat eivät ole kaikista helpoimmat määrittellä ja entistä vaikeammaksi määrittelyssä vaikuttavat monimutkaiset ja vaihtelevat omistussuhteet. Tästä syystä on erityisen tärkeää ottaa huomioon koko organisaation henkilöstö ja kerätä tietoa nykytilasta, jotta saadaan näkemyksiä eri näkökulmista. Tiedonkeruun jälkeen on mahdollista valita tietty tai tietyt näkökulmat, joita tarkastellaan tarkemmin ja saadaan tulevaisuusanalyysin kannalta relevantiksi. (Mannermaa 1999, 121–123.)

Tärkeintä vaiheissa yksi ja kaksi ovat ne, että tilanne saadaan selkeästi esitettyä, jotta saadaan mahdollisimman monia relevantteja valintoja ja tapahtumaketjuja parantamaan nykytilannetta. Kun tarkastellaan yrityksen nykytodellisuutta, helpottavaksi tekijäksi on huomattu erottaa rakenne, prosessi ja näiden väliset suhteet. Visionarisessa skenaariotyöskentelyssä rakenteiden ja prosessien välinen suhde nousee vahvasti esille ongelmatilanteissa. Rakenne määrittellään fyysisinä rakenteina tai formaaleina että epäformaaleina kommunikaatiojärjestelminä. Prosessien avulla tehdään päätökset toimenpiteistä, joiden onnistumista tarkkaillaan ja tehdään mahdollisia korjaustoimenpiteitä. (Mannermaa 1999, 125.)

Kolmannessa vaiheessa tarkoituksena on määrittellä yrityksen visiot, jotka pohjautuvat yrityksen tulevaisuuden toivottuihin systeemeihin. Ydinvisioista on mahdollista muodostaa ajallinen seuraanto, missä yritykselle hahmotetaan, kuinka visio toteutetaan vaiheittain. Toisin sanoen visioiden avulla johdatetaan henkilöstön ja asiakkaiden mahdollisiin toivottaviin ja ei-toivottaviin tulevaisuuden toiveisiin. Yritys näkee selkeämmin tulevaisuuden kehityslinjat, kun luodaan systeemisiä tulevaisuusmalleja, joiden avulla voidaan verrata tulevaisuudentilaa nykyhetkeen. (Mannermaa 1999, 126–127.)

Neljännessä vaiheessa, tulevaisuusmallien laatimis- ja testaamisvaiheessa etsitään vastaus, mitä toimintoja tulee tehdä, että yritys olisi ydinvision mukainen. Tulevaisuusmallin tarkoituksena on tuoda esille järjestelmällinen rakenne toiminnolle, jotka sisältyvät ydinvisioon. Checklandin mukaan yritys tulisi kuvata prosessina, joka vastaanottaa avoimesti erilaisia asioita ja muuntaa ne lopulta tuotoksiksi. (Mannermaa 1999, 128–129.)

Tulevaisuusmallin hyödyntäminen luovassa koulutuksessa helpottaisi osallistujia ymmärtämään paremmin tulevaisuudentilat, vertaamalla niitä nykyiseen hetkeen. Saamalla henkilöstöltä eri näkökulmia toivotuista ja ei-toivotuista tulevaisuuden toiveista, päästään luomaan systeemisiä tulevaisuusmalleja ja rakentamaan looginen prosessi, sisältäen ydinvision. Kun tulevaisuusmalleja päästään vertailemaan nykyhetkeen syvemmin, on todennäköistä, että esiin nousee suuremmat mahdollisuudet muutokselle positiivisesti, kuin myös negatiivisesti.

Tulevaisuudenmallia ja todellisuutta voidaan vertailla eri tavoilla, jossa kaikissa tavoissa on sama tavoite, suorittaa vertailu tietoisesti ja perustellusti. Vertailuvaiheessa havaittujen erojen avulla voidaan suorittaa kysely, jossa käytetään strategisia kysymyksiä. Kysymysten avulla saadaan selvyys, mitkä ovat eroavaisuudet nykytulevaisuudessa. Muutosmahdollisuuksien tunnistamiset voidaan jakaa kolmeen kategoriaan, rakenteelliset muutokset, menettelytapamuutokset ja muutokset asenteissa. Kaikki kolme muutosta tulisi olla organisaatiokulttuurisesti hyväksytyjä, jossa otetaan huomioon muutoksessa toimivien henkilöiden aiemmat kokemukset, luonteet ja tilanne, jossa toimitaan. (Mannermaa 1999, 130–132.)

Tutkiessa tulevaisuutta visuaalisen skenaariotyöskentelyn avulla, toivottujen muutosten tavoittelemisen voi suorittaa kehitysohjelmana. Strategisen kehitysohjelman tekijöitä ovat:

- Halutut muutokset ovat näkyvät systeemitutkimuksessa
- Muutokset otetaan tosissaan ja asetetaan selvät tavoitteet ja prioriteetit
- Johto, taloushallinto ja markkinointi arvioivat oman tilanteensa ja muutoksen tarpeet.
- Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen avulla luodaan motivaatiota. Osallistajat osoittavat omistautumisen projektiin, jotta kaikkien toiminta pystyy muuttamaan nykytilaa. (Mannermaa 1999, 132–133.)

## 6 TUTKIMUS LUOVUUDEN KÄYTÖSTÄ

### 6.1 Tutkimuksen tulokset ja vaiheet

Opinnäytetyön aiheen valinnan jälkeen suoritimme kyselyn luovuuden käytöstä työelämässä. Omat kokemuksemme luovuuden käytön haasteista työelämässä innostivat meidät tutkimaan aihetta ja halusimme selvittää, olemmeko näkemyksemme kanssa yksin. Halusimme kartoittaa, kuinka paljon luovuutta käytetään eri aloilla ja kokevatko työntekijät luovuuden käytön työmotivaatiota lisääväksi ja luontevana osana työskentelyä. Kartoitimme myös työnantajan näkemystä luovuuden käytöstä, näkevätkö työnantajat luovuuteen ja ideointiin kannustamisen hyödyt yritykselle ja yksilölle.

Kyselyssä halusimme nostaa esille myös luovuuden käytöstä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Voiko ideointi ja toimintatapojen kehittäminen tuoda positiivista virettä työskentelyyn ja lisätä työn imua? Halusimme nähdä kokevatko työntekijät, että työnantajat eivät osaa riittävästi hyödyntää työntekijöiden osaamista ja ideoita.

### 6.2 Tutkimuksen tulokset ja pohdinta

Kyselyyn vastanneista 90 % oli sitä mieltä, että luovuudesta on hyötyä työelämässä. Suurin osa uskoi, että antamalla työntekijöille aikaa ja resursseja luovuuden käyttöön, yrityksillä olisi paremmat mahdollisuudet kasvattaa tulosta. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet olivat myös sitä mieltä, että luovuuden käyttö ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyn lisää työssä viihtymistä ja parantaa työmotivaatiota.

Kyselyn lisäksi halusimme saada näkemyksen työnantajan puolelta. Haastattelimme kahden kotimaisen vaateketjun toimitusjohtajaa ja henkilöstöpäällikköä. Haastattelussa kävimme läpi sitä, kuinka luovuus on näkynyt heidän yrityksensä kehittämisessä, kannustavatko he työntekijöitään luovuuden käyttöön ja mitä esteitä he näkevät luovuuden käytön hyödyntämisessä yrityksen näkökulmasta.

“Luova ajattelu on edesauttanut määrittämään erottautumistekijöitämme sekä vahvistamaan brändiämme omanlaisen markkinointiviestinnän keinoin. Luovuuden avulla olemme löytäneet palveluita, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeisiin paremmin tai helpommin kuin kilpailijoilla, esim. Second hand – palvelu. Vastaamme aikamme kulu-tushaasteeseen kehottamalla ostamaan vähemmän ja pitämään enemmän - niin meiltä ostetuista vaatteista, että itsestään. 1 vaate 3 asua, oli hyvä esimerkki siitä, miten luovalla ajattelulla saimme siirrettyä asiakkaidemme ajatusta siihen, miten pienellä määrällä vaatteita pystyy asuaan muuttamaan moneen eri menoon. Lisäarvo asiakkaalle tuli stailausinspiraatiosta, ei turhaan ostettujen kertakäyttötuotteiden kautta.

Työntekijöillämme on vapaus toteuttaa itseään työtehtävissään omien vahvuuksien kautta yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin pääsemiseksi. Kannustamme työntekijöitämme kokeilemaan uutta ja olemaan pelkäämättä virheen tekemistä. Ajatuksemme on, että suurin viisaus käsillä olevaan tehtävään on sen tekijällä, ja toisinaan sen viisauden esiin kaivamiseen tarvitaan sparraajaa, jolloin voi syntyä vieläkin suurempaa viisautta ongelman luovaan ratkaisuun. Toisaalta on myös työtehtäviä, jotka vaativat

tiukkoja raameja prosessien tehokkuuden varmistamiseksi, mikä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tehtävään voisi löytyä toinenkin yhtä tehokas tai tehokkaampi toimintatapa. Jossain tilanteissa ohjeiden tarkka seuraaminen voi vähentää luovaa ajattelua ja prosessien kehittymistä.” (Vaateketjun henkilöstöpäällikkö)

Yllä oleva teksti on yrityksen henkilöstöpäällikön vastaus haastatteluun. Vastauksesta käy ilmi, että yrityksellä on ymmärrystä luovuuden käytön tärkeydestä. He haluavat kannustaa ideointiin ja työtehtävien kriittiseen tarkasteluun aina tarpeen tullen. Toisaalta vastauksessa tuodaan myös esille tiettyjen tehtävien tiukemmat raamit, joiden sisällä on haastavampi toteuttaa luovuutta. Toisaalta näihin tehtäviin on mahdollista löytää tehokkaampia tapoja toimia, kunhan tämä mahdollistetaan ajankäytöllisesti.

Saimme suoritetun haastattelun Teamsin kautta myös toisen yrityksen kanssa. Aiheemme sai molemmilta yrityksiltä innostuneen vastaanoton ja luovuus aiheena oli selkeästi mieleinen. Haastattelussa nousi esille se, että molemmissa yrityksessä on ymmärretty luovuuden hyvät puolet, mutta sen käyttöön toivotaan enemmän apuvälineitä. Ideointi ja luovuus jäävät helposti rutiinien ja arjen jalkoihin ja resurssit eivät toistaiseksi riitä tällä hetkellä. Yrityksen toimitusjohtaja toi esiin, että luovuuden käytön toteuttamisessa on vielä tekemistä. Ideointia ja ajatusten pallottelua käytetään yrityksen johdossa, mutta työntekijöiden osallistaminen ideointiin on vielä vähemmällä käytöllä, eikä siihen ole löytynyt sopivia keinoja.

Kysely ja haastattelut vahvistivat näkemystämme, että luovuudella on sijansa suomalaisessa yrityskauppi maailmassa. Toisaalta taas luovuus käsitteenä on laaja ja ymmärrys siitä, kuinka sitä voidaan hyödyntää yrityksissä, vaatii vielä tekemistä.

## 7 LUOVAN AJATTELUN KOULUTUS

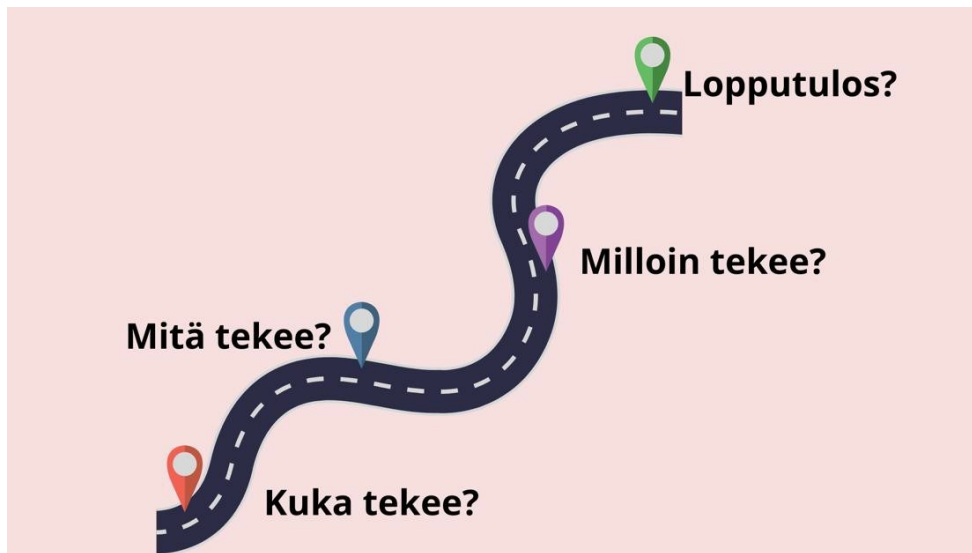
Tutkimalla luovuutta, ja sen merkitystä työelämään, tutkimuksen, kyselyn ja haastattelujen avulla, onnistuimme löytämään haluamamme näkökulman koulutukseemme. Haluamme koulutuksemme painottaa ideointiluovuutta ja sen mahdollisuuksia työelämässä. Haluamme, että yrityksissä ymmärretään luovuuden käytön hyödyt, niin yrityksen kehityksen, kuin työmotivaation kannalta. Käyttämällä luovuutta, ja erilaisia ideointimenetelmiä, voimme tuoda yritysmaailmaan uudenlaisia näkökulmia ja toimintatapoja. Vaikka luovuuden käyttö ja brainstorming, eivät ole uusia keksintöjä, niiden hyödyntäminen on jäänyt tekniikan jalkoihin. Luovuuden käyttöön ei tarvita monimutkaisia tai kalliita toimenpiteitä, vaan voimme yksinkertaisilla toimintatapojen muutoksilla saada aikaan ison muutoksen.

Koulutuksemme alussa herättelemme osallistujia miettimään omaa suhdettaan luovuuteen ja siihen, kuinka ymmärrämme luovuuden. Annamme myös käytännön vinkkejä, kuinka tuoda luovuuden yrityksen arkeen ja rutiinien rinnalle.

Pienempien, lämmittelytehtävien jälkeen, käymme käsiksi yritysten haasteisiin. Hyödynnämme koulutuksessa luovaa ongelmanratkaisua prosessia, jonka avulla pureudumme ongelman ytimeen. Rohkean ideoinnin, yhdistelyn ja karsimisen avulla löydämme yritykselle parhaat mahdolliset ratkaisut. Tärkeää on, että osallistujat saavat myös selkeät ohjeet jatkoa varten. Haluamme, että koulutuksemme nostaa esille luovuuden käytön hyötyjä ja opettaa, että jokainen meistä voi olla luova harjoittelemalla ja käyttämällä luovuutta säännöllisesti.



Kuva 8. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, jatkosuunnitelma.



Kuva 9. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, jatkosuunnitelma.



Kuva 10. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, jatkosuunnitelma.

## 8 POHDINTA

Valitsemamme aihe on ollut meille molemmille tärkeä koko opintojemme ajan. Riikan kiinnostus työhyvinvointiin ja Anna-Maijan luovuustyöpaja yhdistyivät helposti yhteiseksi aiheeksi. Opinnäytetyötä tehdessä aihe avautui uudella tavalla, ja innostus aiheesta sai seurakseen aiheen teoriaan paneutumista. Molemmat aiheet, työhyvinvointi sekä luovuus, tarjoavat valtavan määrän erilaista tutkimusainestoa ja alan kirjallisuutta. Toisaalta luovuus aiheena on todella polveileva ja siitä löytyy monenlaisia tulkintoja.

Luovuuden tutkimisessa haasteena oli löytää oikea näkökulma, joka linkittyy meidän näkemykseemme aiheesta. Luovaksi koulutus muuttui matkanvarrella monta kertaa ja välillä tuntui, että alkuperäinen ajatus ja uuden tiedon yhdistäminen oli haastavaa. Huomasimme, että opinnäytetyötä aloittaessa ei kannata olla liian tarkkaa mielikuvaa lopputuloksesta, koska toteutus elää tehdessä todella paljon. Toisaalta taas selkeä ajatus valmiista koulutuksesta auttoi pitämään kokonaisuuden tiiviinä ja aihepiirin rajattuna.

Opinnäytetyön aiheen kiinnostavin osuus oli kirjallisuuden ja julkaisujen läpikäyminen. Opimme valtavan määrän uutta ja samalla ammattitaito karttui. Löysimme mielenkiitaisia lähteitä, jotka ovat avuksi myös tulevaisuudessa ammatillisessa kehityksessä ja työpajaa työstäessä. Luovaksi työpaja tulee luultavasti vielä muuttumaan ja muuntautumaan sitä mukaan, kun saamme sen pitämiseen käytännön kokemusta. Käytännön kautta opimme, mitkä harjoitteet toimivat missäkin tilanteessa. Toisaalta työpajojen pitämisessä ei ikinä olla täysin valmiita, vaan jokainen työpaja on omanlaisensa, fasilitoijan ja osallistujien keskinäisestä kemiasta riippuen.

Tästä eteenpäin voimme vain kasvaa ja oppia lisää. Mielestämme valmista muotoilijaa ei ole, vaan muuttuva maailma, ja muotoilijoiden oma henkilökohtainen kasvu, pitävät meidät jatkuvassa muutoksessa. Meidän tulee kyetä reagoimaan muutoksiin ja kokemuksen tuomaan oppiin, jotta voimme olla askeleen edellä ammatillisesti. Muotoilijan elämä on tulevaisuuden ennustamista, uskallusta, rohkeutta kokeilla ja luovaa, jopa lapsenomaisen uteliasta, hulluutta.

## 9 LÄHDELUETTELO

Design Council. (2015). Framework for Innovation. The Double Diamond. <https://www.designcouncil.org.uk/our-resources/the-double-diamond/>. Viitattu 10.11.2024.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2. painos. Yrityskirjat Oy.

Innokylä n.d. Verkkojulkaisu. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/palvelupolku>. Viitattu 22.11.2024.

Jolma, E. Luovuus on kaikille kuuluva, kannattava riski. Taskmill blogi n.d. <https://taskmill.fi/luovuus-on-kaikille-kuuluva-kannattava-riski/>. Viitattu 23.11.2024.

Kantojärvi, Piritta: Fasilitointi luo uutta. Alma insights 2012.

Liikanen, M. 2022. Miten organisaatioissa voidaan edistää luovuutta. Boardman blogi. 07.03.2022. <https://www.boardman.fi/ljt-blogi/miten-organisaatioissa-voidaan-edistaa-luovuutta>. Viitattu 23.11.2024.

Mannermaa, M. 1999. Tulevaisuuden hallinta. Porvoo. WSOY.

Palvelumuotoilu Palo. 2018. Palvelumuotoiluprosessin vaiheet. Verkkosivusto. <https://www.palvelumuotoilupallo.fi/palvelumuotoilu/>. Viitattu 19.10.2024.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy.

Saarinen, S. 2023. Lisää luovuutta työpaikoille. Sitran blogi 26.06.2023. <https://www.sitra.fi/blogit/lisaa-luovuutta-tyopaikoille/>. Viitattu 24.11.2024.

Suomi.fi. Työkyvyn edistämisen ja tukemisen käytäntöjen hyödyt. <https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-edistamisen-ja-tukemisen-kaytannot-ja-suunnitelmat/tyokyvyn-edistamisen-ja-tukemisen-kaytantojen-hyodyt> Päivitetty 4.9.2024. Viitattu 22.11.2024

Toivola, T. 2022. Tiesitkö, että luovuutta voi mitata? Tutustu tuoreisiin kyselytuloksiin. Aalto yliopisto 30.09.2022. <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tiesitko-etta-luovuutta-voi-mitata-tutustu-tuoreisiin-kyselytuloksiin>. Viitattu 25.11.2024.

Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun korkeakoulu. Turun yliopisto. Verkkosivusto. <https://tulevaisuus.fi/menetelmat/skenaarioajattelu-tulevaisuudentutkimuksessa/skenaariotyoskentelyn-vaiheet/>. Viitattu 22.11.2024.

Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. Helsinki. Talentum Pro.

Työterveyslaitos n.d. Verkkojulkaisu. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet. Strategisuus työhyvinvoinnin johtamisessa. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtamisen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/12-strategisuus-tyohyvinvoinnin-johtamisessa>. Viitattu 23.11.2024.

## 10 KUVALUETTELO

Kuva 1. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, palvelupolku kuvaus.

Kuva 2. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, palvelupolku kuvaus.

Kuva 3. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, palvelupolku kuvaus.

Kuva 4. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, ajatuksia luovuudesta.

Kuva 5. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, ideoiden rakentaminen.

Kuva 6. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, skenaariotyöskentely.

Kuva 7. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, skenaariotyöskentely.

Kuva 8. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, jatkosuunnitelma.

Kuva 9. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, jatkosuunnitelma.

Kuva 10. Liitteestä nro 1. Luovaksi koulutus Canvassa, jatkosuunnitelma.

## 11 LIITE 1 KUVALUETTELO

Kuva 1–29. Canva kuvapankki.

Elementit 1–118. Canva kuvapankki.



# Luovaksi

Luovan ajattelun koulutus



Kuva 1. Canvan kuvapankki.



4.

# PALVELUPOLKU

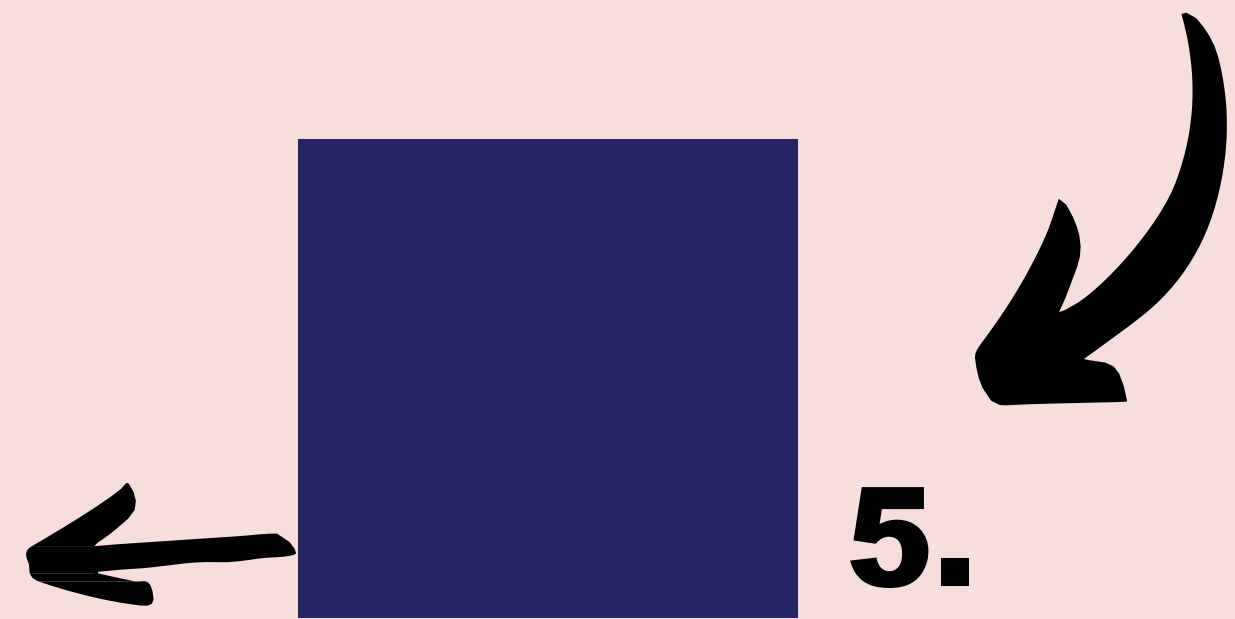


8.

7.



6.



5.

Elementit 1-9. Canvan kuvapankki.

# 1. TARVE



**Yritys haluaa parantaa työmotivaatiota, työhyvinvointia ja yhteistyötä yrityksen sisällä. Työntekijöiden tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin halutaan panostaa entistä enemmän.**

# 2. HAASTE



**Työntekijät kokevat, että eivät kykene vaikuttamaan omaan työskentelyyn, työskentely ei ole riittävän tehokasta ja kannattavaa sekä yrityksen sisäinen yhteistyö ja kommunikaatio takkuua**

# 3. RATKAISU



**Yritys kartoittaa mahdollisuuksia ulkopuolisista konsulteista ja löytää luovuus koulutuksemme. Ajatus luovuuden lisäämisestä ja sen tuomista eduista niin yritykselle, kuin työntekijöille herättävät kiinnostuksen ja yritys sopii kanssamme yhteistyöstä.**

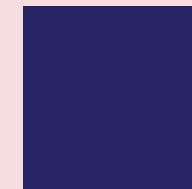
# 4. TYÖPAJA



**Yritys käy tarpeensa läpi konsultin kanssa, ja rakennetaan heidän tarpeiden pohjalta sopiva koulutus. Työpaja sisältää teoriaa luovuuden käytöstä ja tehtäviä, joiden tarkoitus on antaa vinkkejä hyödyntämiseen myös tulevaisuudessa.**

**Pienempien tehtävien lisäksi työpajassa on laajempi ideointitehtävä, jonka tarkoitus on löytää ratkaisuja laajempaan ongelmaan. Työpajaan osallistuu työntekijöitä eri osastoilta ja tarkoituksena on tiivistää yhteistyötä ja ratkaista haasteita yhdessä ideoimalla.**

# 5. RYHMÄ- TYÖSKENTELY



**Työpajassa työntekijät työskentelevät ryhmissä, joissa jokaisella on mahdollisuus päästä ääneen ja tutustuminen henkilöstön kesken on helppoa. Ideointiin tulee näkemyksiä yrityksen eri toiminnoista ja ideoiden kehittäminen on monipuolista.**

# 6. ONGELMAN RATKAISU



**Yrityksen haasteisiin pyritään saamaan ratkaisuja luovalla ongelmanratkaisu prosessilla, jossa ryhmät ideoivat ensin mahdollisimman monta eri vaihtoehtoa ilman suodattamista. Tämän jälkeen he yhdistelevät ja karsivat ideoita niin, että ryhmälle jää esiteltäväksi muutama sillä hetkellä toimivaksi katsottu idea.**

## 7. IDEOIDEN YHDISTELY JA LOPULLINEN VALINTA



Ryhmät esittelevät ideansa muille, jonka jälkeen ideoita voidaan yhdistää ja jalostaa. Näistä kootaan lopulliset ratkaisuehdotukset.

## 8. VALMIIT RATKAISUT JA JATKOTOIMENPITEET

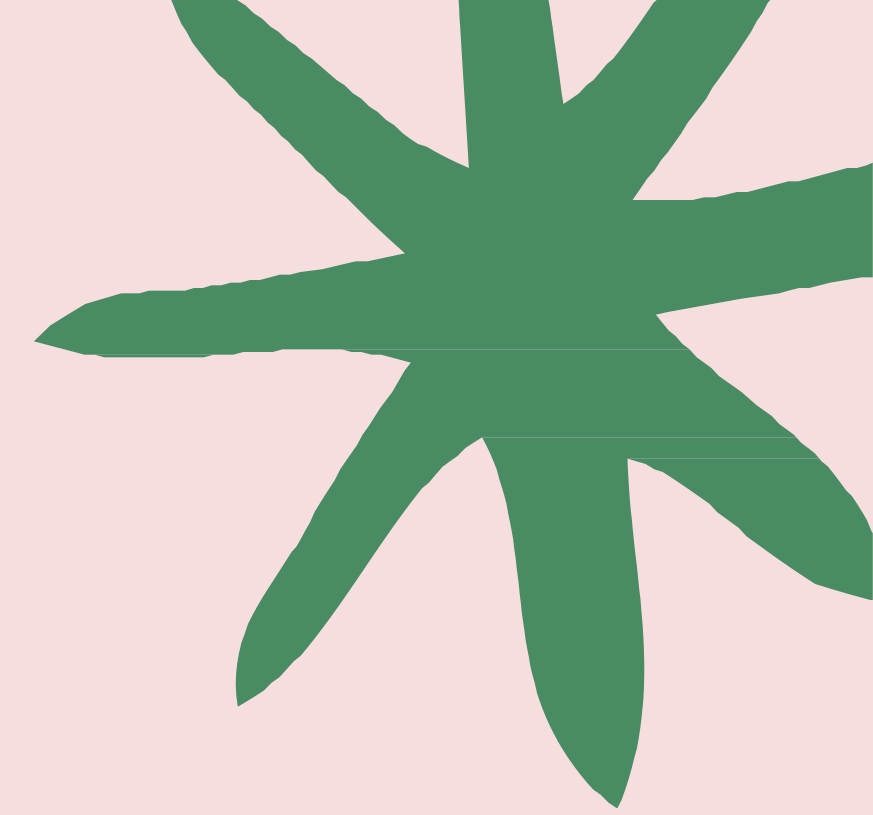


Yritys saa työpajan jälkeen yhdessä kehitetyt ideat haasteiden ratkaisuun. Heille tehdään myös toimintasuunnitelma luovuuden käytön hyödyntämiseen yrityksen arjessa, jotta työpajan hyöty ei olisi vain hetkellinen.

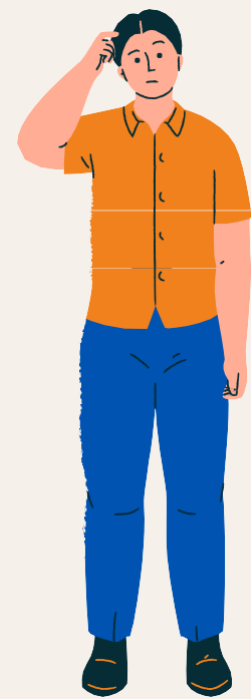
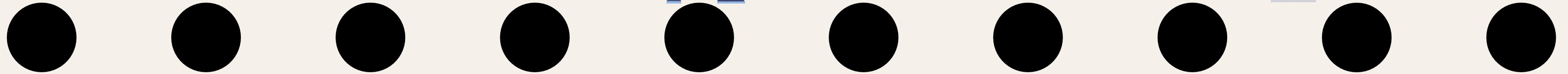
Elementit 16-17. Canvan kuvapankki.



Kuva 2. Canvan kuvapankki.

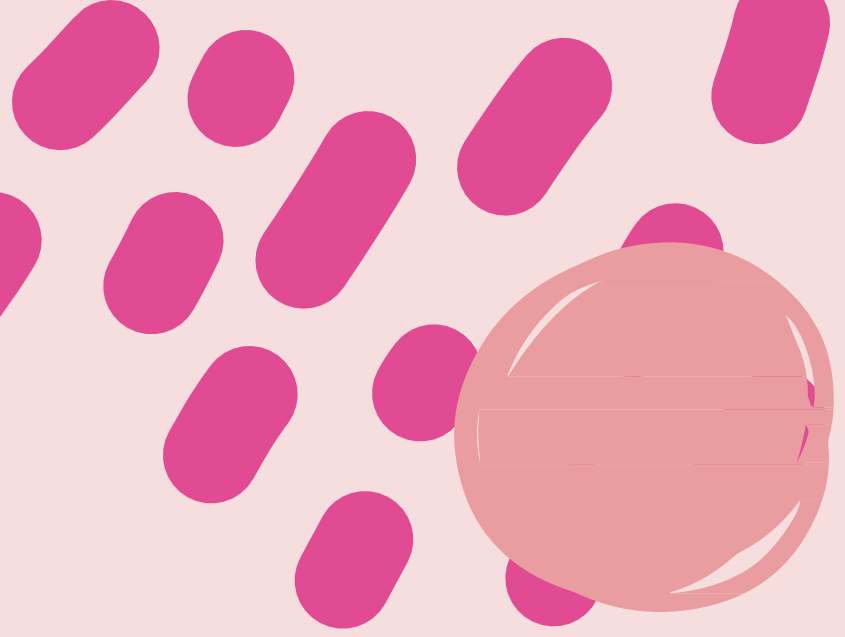


**Ei kyllä lähde, ei sitten millään!**



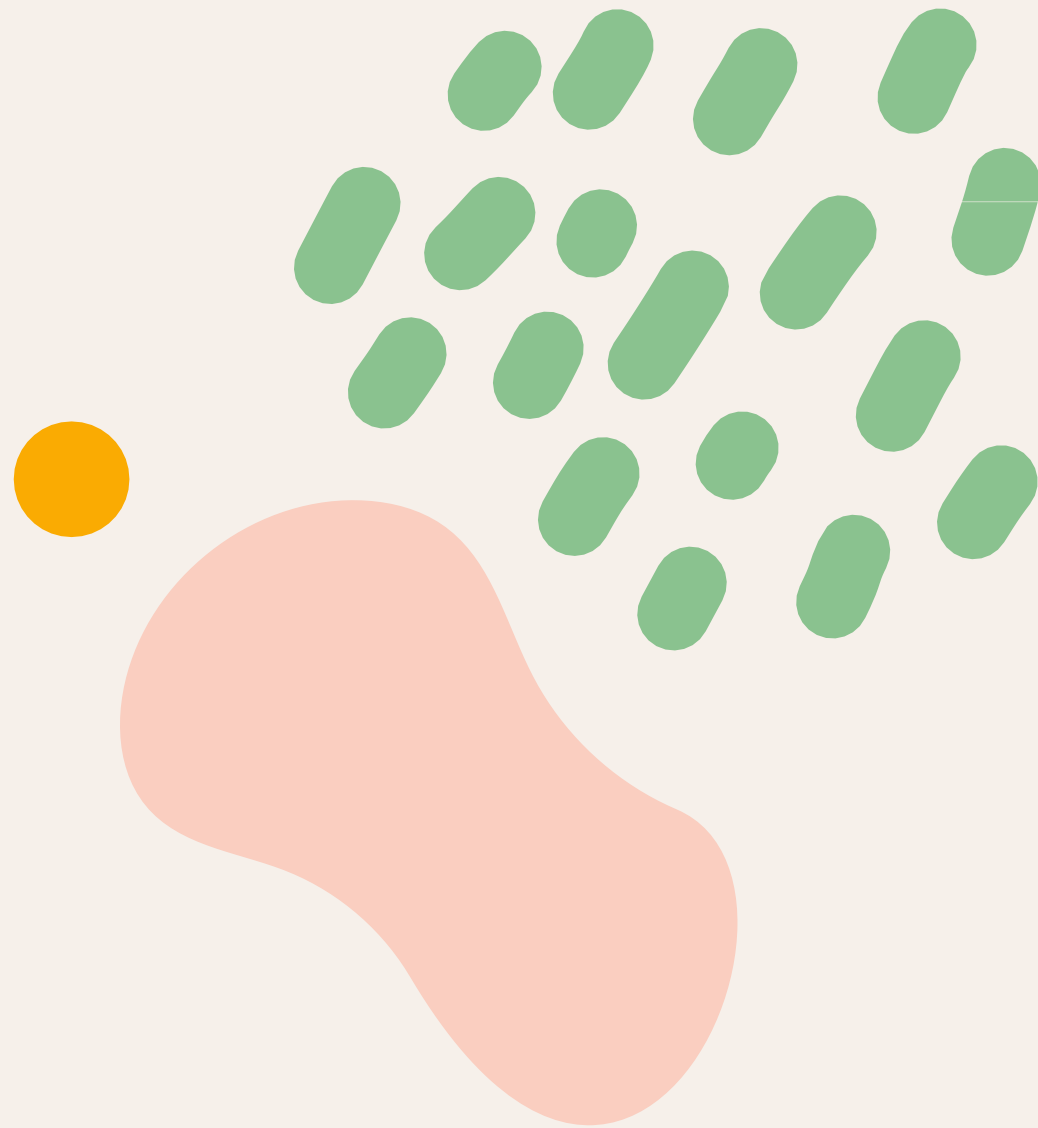
**Näitä ideoita vaan tursuilee!**





**MITÄ LUOVUUS ON?**





## Luovuus on älykkyyden kaltaista

Luovuudella ei ole selkeää määritelmää, mutta pähkinän kuoressa luovuus tarkoittaa kykyä tuottaa jotain uutta ja ainutlaatuista. Luovuus ei tule ilmaiseksi, vaan sitä pitää ylläpitää, jotta se säilyy. Luovuutta voi ja pitää kehittää. Kykynä luovuus on älykkyyden kaltainen. Ilman luovuutta ei synny uutta, ja ilman uutta, mikään ei kehity.



## Minäkö muka luova?

Luovuus ajatellaan usein tietyn joukon etuoikeudeksi. Ajatellaan, että luovuutta käyttää vain luovilla aloilla olevat "luovat" ihmiset. Todellisuudessa luovuutta käytetään kaikilla aloilla ja kaikenlaiset ihmiset. Luovuus on asioiden ajattelemista uudelta kantilta. Se on uuden kokeilemistä, rutiinien muuttamista ja kehittymistä. Luovuus voi olla yksinkertaisimmillaan keskustelua, ajatusten vaihtoa.

Kuva 3. Canvan kuvapankki.

# Luovuuden hyödyt työntekijälle



- Tekee työskentelystä mielekkäämpää.
- Auttaa kehittymään ja kehittämään.
- Antaa mahdollisuuksia uusiin työtehtäviin ja työtapoihin.

# Luovuuden hyödyt työnantajalle

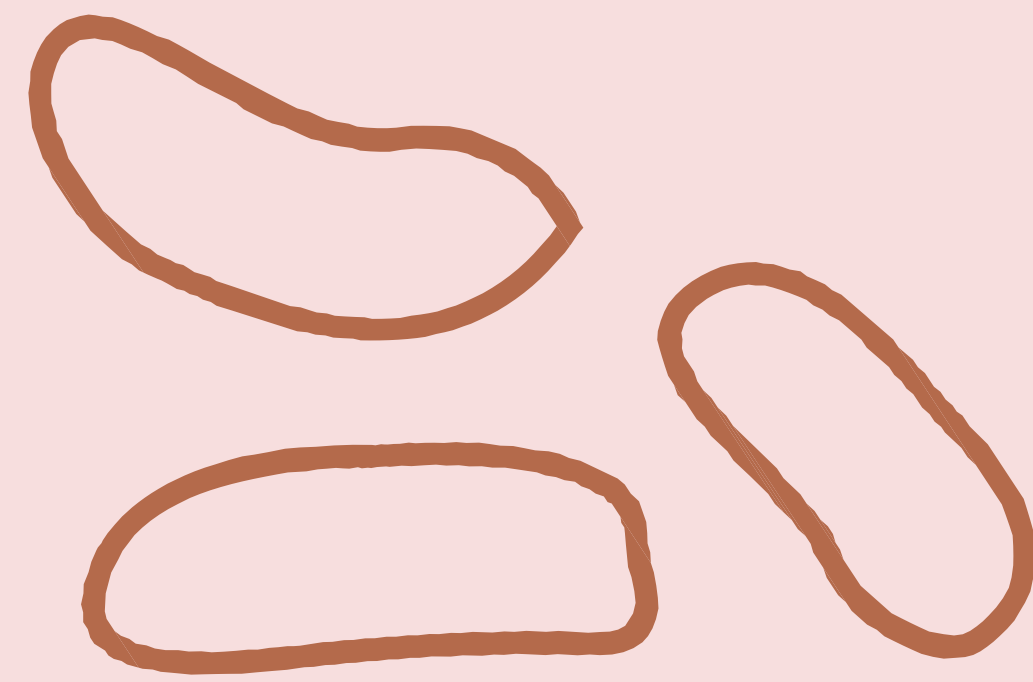
## Kehittää yritystä

- Hyödyntämällä työntekijöiden potentiaalin pystymme kehittämään yritystä ja kasvattamaan yrityksen tulosta.

## Motivoi työntekijöitä

- Kannustamalla työntekijöitä ideoimaan ja kehittämään yhteisiä työskentelytapoja, otamme työntekijät mukaan yrityksen kehittämiseen. Vastuu ja mahdollisuus vaikuttaa motivoivat työntekijöitä tehokkaaseen työskentelyyn.





# Luovuus ja rutiinit





# Rutiinit tappavat luovuuden?

## Rutiinit vs luovuus

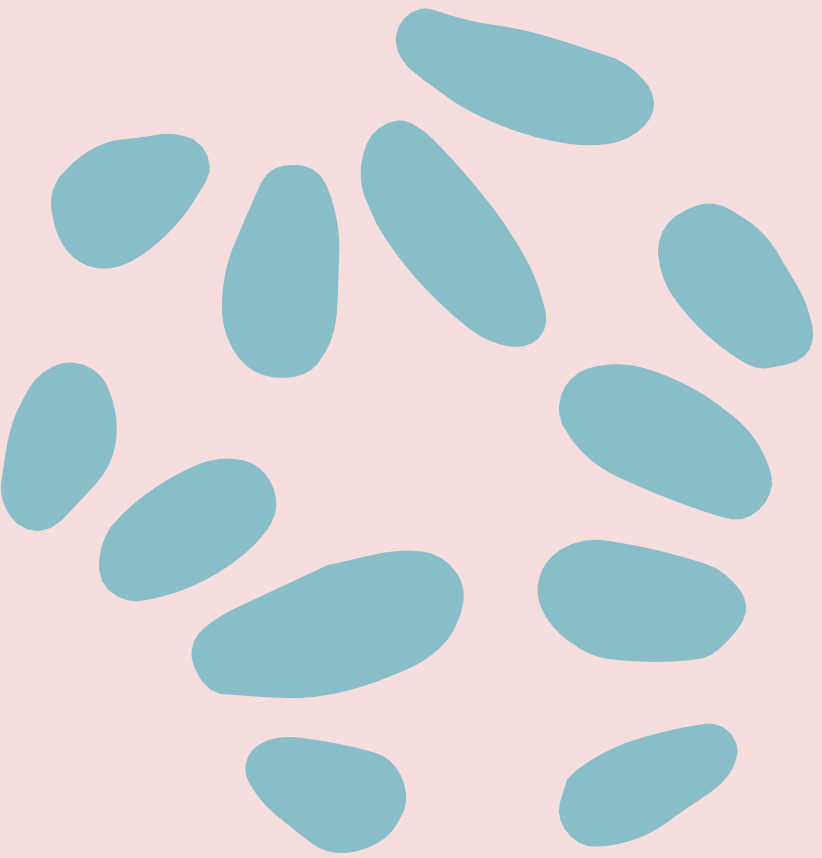
Rutiinit ovat tarpeellisia työelämässä, jotta työskentely on helposti ohjattavaa ja tehokasta. Rutiinien avulla myös opimme uusia asioita helpommin, toistojen kautta. Rutiinit ja säännöt myös auttavat meitä hahmottamaan työmme paremmin, ja luovat rytmin tuöpäiviimme. Miksi siis tarkastelemme rutiineja kriittisten lasien läpi?

## Voiko rutiineista olla haittaa?

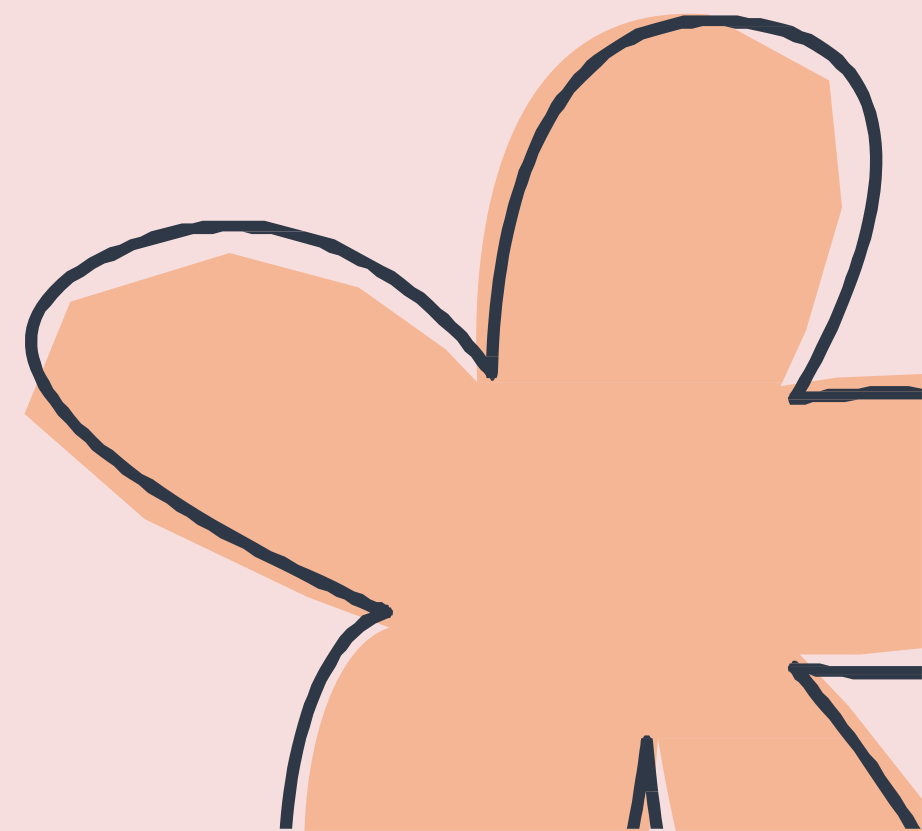
Rutiinien hyödyt ovat kiistattomat, ja niitä tarvitaan työelämässä, sekä arjessa yleensä. Haastamme teidät silti aina ajoittain katsomaan työskentelyä ja työtehtäviä rutiinien ohitse. Toistamalla samat tehtävät päivästä toiseen ilman kriittistä tarkastelua, emme huomaa jos työskentelymme on muuttunut tehottomaksi ja tuloksettomaksi. Luovan ajattelun löytymisen, vaatii kykyä irrottautua rutiineista.



Kuva 5 ja 6. Canvan kuvapankki.  
Elementit 36-38. Canva kuvapankki.



# Harjoitus





**Miksi teemme asiat tietyllä tavalla?**

**Mitä haluamme saavuttaa?**



**Voimmeko muuttaa  
toimintatapaamme jotenkin?**

**Olisiko uusi tapa tehokkaampi/parempi?**





# Palaveri rutiinit uusiksi

## Kuinka hyödyntää viikottaiset palaverit?

Useassa yrityksessä pidetään vähintään viikottain erilaisia palavereita niin etänä, kuin kasvokkain. Palavereita ei kuitenkaan aina osata hyödyntää riittävän tehokkaasti, vaan ne ovat usein lukujen läpikäyntiä ja yksipuolista keskustelua. Kuinka siis voisimme hyödyntää paremmin hetket jolloin olemme keskustelu yhteydessä usean eri henkilön kesken.

Kuva 5. Canvan kuvapankki.



Kuva 6. Canvan kuvapankki.

# Ennako tehtävä

## Herätellään keskustelua ennakkoon

Antamalla etukäteen ennakkotehtävän tai pohdittavan aiheen, herättelemme keskustelua ja ajattelua etukäteen. Näin aiheeseen pääseminen on nopeampaa ja palaveriin osallistujat ovat jo ehtineet pohtia itsekseen tai yhdessä läpikäytävää asiaa. Näin saamme keskustelua avattua helpommin ja ideointia ja ajatusten vaihtoa ei tarvitse aloittaa nolosta palaverin aikana. Ennakkotehtävä myös "pakottaa" kaikkia osallistumaan keskusteluun ja vähentää yksin puhelua.



# Keskity tulevaisuuteen

**Miksi keskitymme menneeseen, sitä emme voi enää muuttaa?**

On hyvä tarkastella ajoittain menneisyyttä, mutta keskittymällä pelkästään menneisiin lukuihin, emme voi kehittyä. Sen sijaan, että tankkaamme tietoa menneestä olisi hyvä miettiä tulevaisuutta ja kuinka voimme kehittyä. Miksi emme aloittaisi palaveria uudella tavalla: "Teimme ennen näin ja nyt olemme tässä. Mitä voimme tehdä toisin, jotta olisimme ensivuonna tuolla?". Herätellään ideoita ja kehittymisen nälkää, lannistamisen ja lamaantumisen sijaan. Innostetaan, rohkaistaan ja vaaditaan uusia näkemyksiä.

Kuva 7. Canvan kuvapankki.

**Haluamme olla täällä vuoden päästä**

**Toimenpiteet joita meidän tulee tehdä,  
jotta kehitymme?**

**Olemme nyt tässä**

Elementit 45-46. Canva kuvapankki.



# Keskusteleminen Ideoinnin avuksi työelämään

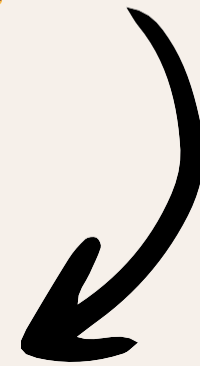




**Kaksi ihmistä**  
**Korkeintaan kaksi eri näkemystä ja kokemusta asioista**



**Kolmas tuo uuden näkökannan ja taustan aiheeseen**



**Muutama ihminen lisää avartaa keskustelua lisää. Taas uusia kokemuksia, kulttureja ja taustoja joista ammentaa uutta ideaa.**



**Yhden idean sijaan, meillä on useampi idea jota on pohdittu monelta eri kantilta. Ongelman ratkaisuun on saatu useampi näkemys ja mahdollisesti aikaisempi kokemus.**



**MITÄ TÄNÄÄN  
SYÖTÄISIIN?**

# Tehtävä

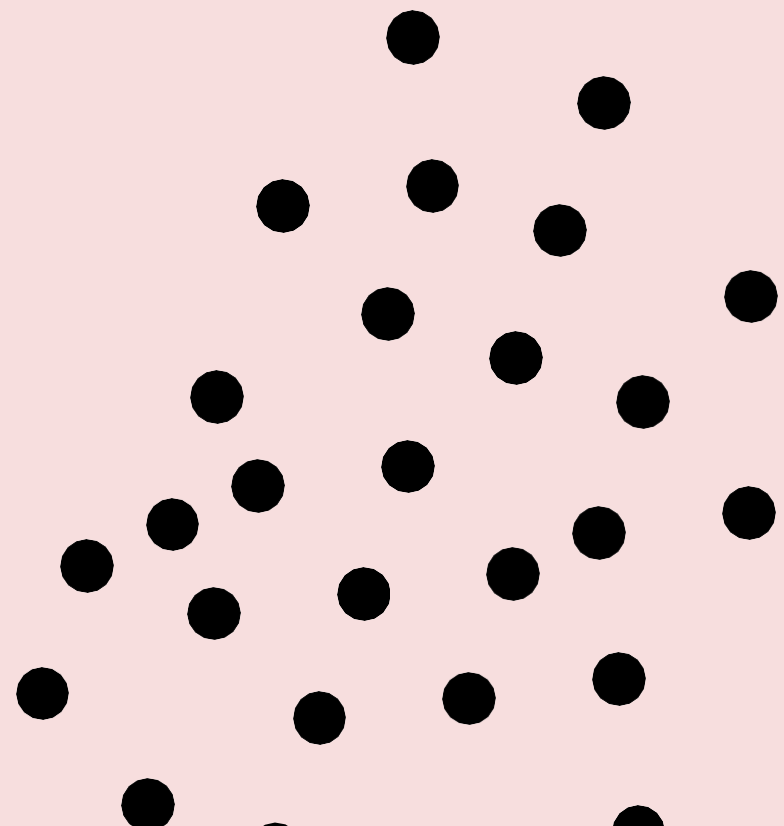
Valitkaa ryhmässä jokin arkinen ongelma tai haaste. Keskustelkaa aiheesta ryhmässä. Jakakaa omia kokemuksia aiheesta, millaisia kokemuksia tai näkemyksiä aiheesta on ryhmän eri jäsenillä. Miettikää lopuksi, löysittekö ongelman lähestymiseen uusia näkökulmia?

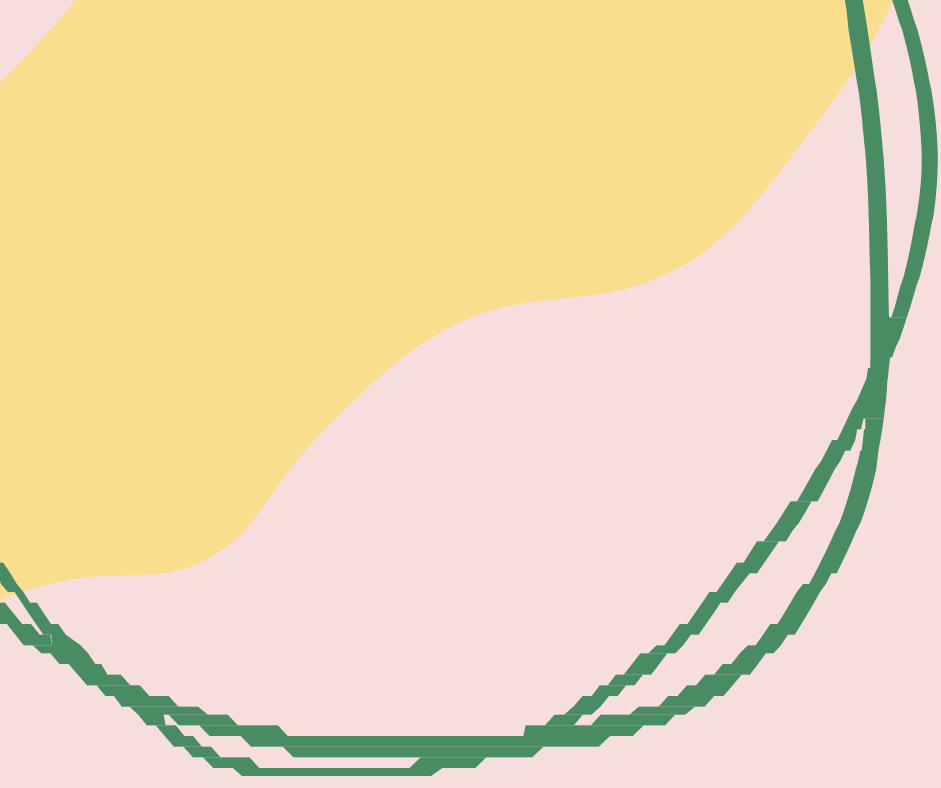


Kuva 8-9. Canvan kuvapankki.

Elementit 61-63. Canva kuvapankki.

**Idea voi syntyä pienestä  
kipinästä, mutta se  
tarvitsee ympärilleen  
sytykkeitä**





# Ideointi isossa organisaatiossa





# Ideoinnin hajauttaminen

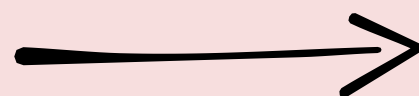
## Kuinka helpottaa ideointia isossa organisaatiossa ja osallistaa mahdollisimman monta henkilö

Isossa organisaatiossa ideointi isolla porukalla voi olla haastavaa. Tätä voidaan helpottaa jakamalla ideointi osiin. Jos yrityksessä on useita toimipisteitä, voidaan ensin kerätä ideoita jokaisen toimipisteen työntekijöiltä paikallisesti. Nämä ideat kerätään talteen ja seuraava osa voi olla, että toimipisteiden päälliköt jatkojalostavat syntyneitä ideoita lisää yhdistämällä ja muokkaamalla ideoita. Tämän ideoinnin tuotokset voidaan esitellä taas ylemmälle taholle, jotka voivat tehdä organisaatio tason päätöksiä ideoiden toimeenpanemiseksi. Tällä tavalla yritys huomioi ja arvostaa jokaisen työntekijän panosta ja ideoita työasemasta riippumatta ja työntekijöiden motivaatio uusien ideoiden toimeenpanemiseen on korkeampi, kun he ovat olleet mukana prosessissa.

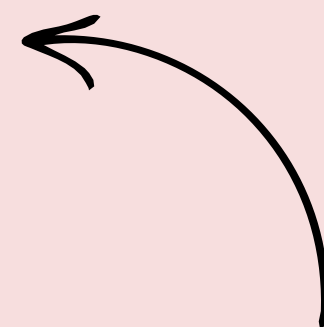
Kuva 10. Canvan kuvapankki.



**Toimipisteiden  
edustajat  
yhdistävät  
syntyneet ideat  
ja  
jatkojalostavat  
niitä**



**Syntyneet ideat annetaan  
päättävälle taholle, jotka  
tekevät lopullisen  
suunnitelman idean/ideoiden  
toteuttamiseksi.**



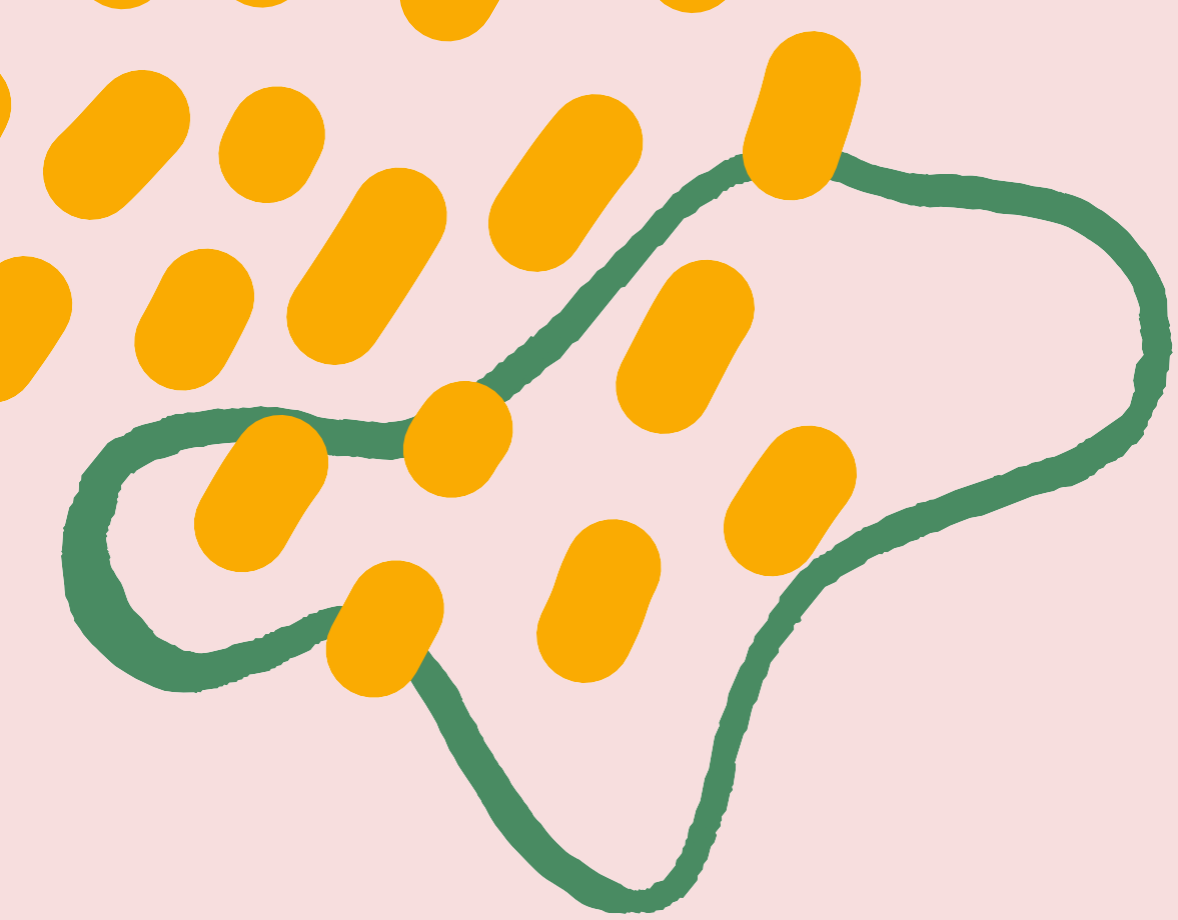
**Ideoointia eri  
toimipisteissä**



**Sen sijaan, että muutama ihminen tekee päätöksiä joka koskettaa koko organisaatiota, kannattaa kerätä ideoita isolta joukolta ihmisiä. Näin näkökulmien ja ideoiden määrä kasvaa ja motivaatio lisääntyy.**



Elementti 80. Canva kuvapankki.



# **Lämmittelyä ennen varsinaista ideointia**



Kuva 11. Canvan kuvapankki.

# Harjoitusten tarkoitus

**Luovuus ei ole pelkkää inspiraatiota vaan se vaatii myös raakaa työtä**

Harjoitusten tarkoitus on virittää aivot oikeaan asentoon, jolloin pystymme kehittämään uusia ideoita ja parempia tapoja toimia. Lämmittelemme ja harjoittelemme luovuutta, jotta emme laiskistuisi ja rutinoituisi liikaa. Keräämällä mahdollisimman monta ideaa ja pyörittämällä ideoita yhdessä, teemme valmistelevaa työtä. Mikään keksintö ei synny itsestään, vaikka moni idea onkin syntynyt oivalluksesta. Ennen valmista ideaa, on käytetty tunteja ajatuksen valmisteluun.

# Oikea tunnelma

## Luovuudelle pitää antaa aikaa ja mahdollisuuksia

Jotta voimme olla luovia ja keksiä uusia ideoita ja tapoja toimia, meidän pitää tarkoituksen mukaisesti valmistella aivomme ideoinnille. Mikään idea ei synny itsestään, sattumana, mutta sattuma voi auttaa ahkeraa ajattelijaa. Heittäytymällä rohkeasti ideoinnille ja avaamalla ajatukset muille, voimme yhdessä löytää ratkaisun avaimet. Huonokin idea voi muuttua hyväksi, kun useampi ihminen tarkastelee sitä.



Kuva 12-14. Canvan kuvapankki.

# Harjoitusten vaikutus luovuuteen

## Luovaa hetkeä varten pitää tehdä valmisteluja

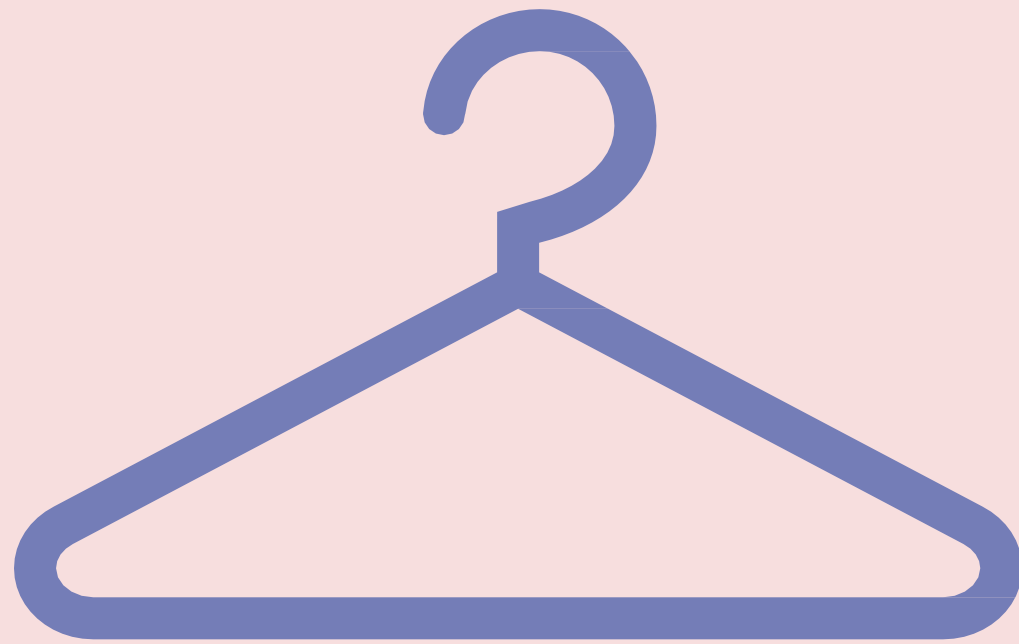
Harjoitusten tarkoitus on stimuloida aivoja. Harjoitusten avulla pyrimme saamaan ajatukset valmiiksi luovaan hetkeen. Jos lähdemme ideoimaan kylmiltämme, käytämme turhaa aikaa siihen, että aivomme virittäytyvät tunnelmaan. Eihän urheilijatkaan tee kilpailusuoritusta ilman harjoitusta tai lämmittelyä. Samalla tavalla aivomme tarvitsevat harjoittelua ja lämmittelyä.

Harjoitusten tarkoitus on myös virittää tunnelma ryhmänä. Parhaat ideat syntyvät yhdessä suunnittelemalla, ja ryhmädynamiikkakin tarvitsee lämmittelyä.



Kuva 15. Canvan kuvapankki.

**Mikä tämä on, jos se ei olisikaan henkari?**



Elementti 83. Canva kuvapankki.

**Mitä voisimme sillä tehdä?**

**MISSÄ SE VOISI OLLA APUNA?**



# Varsinainen ongelma/haaste

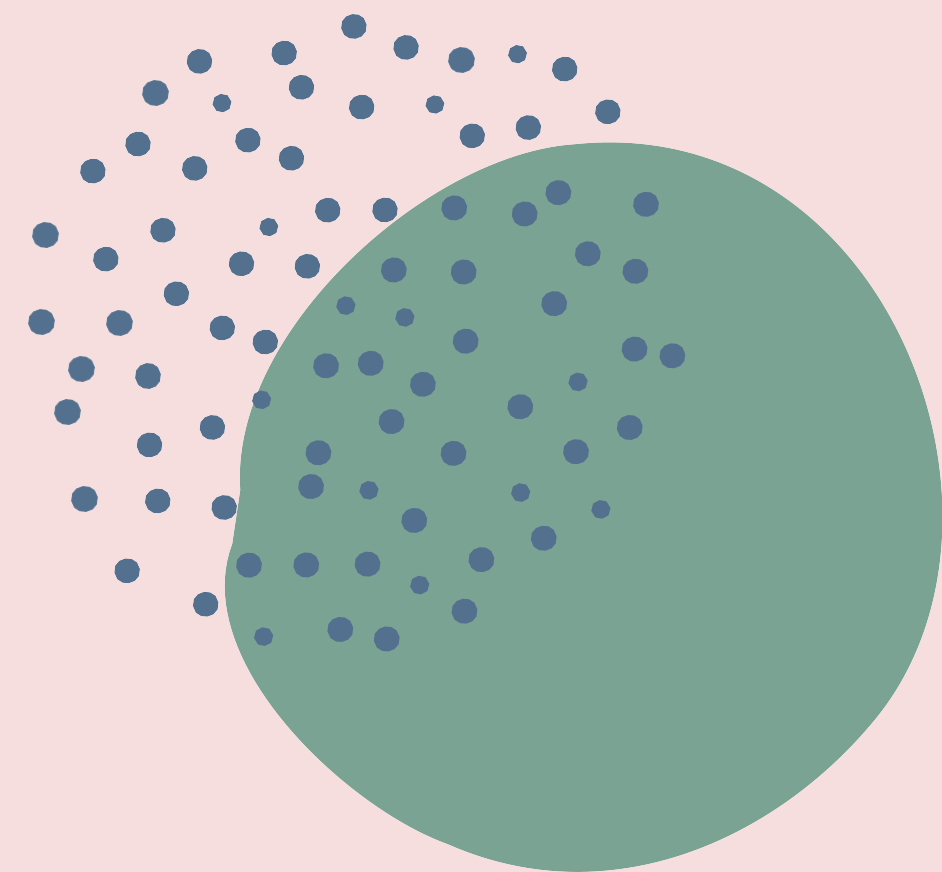
**Ajatukset ovat usein luovempia kuin teot. Teko vaatii konkretiaa.**

Teidän on pitänyt miettiä valmiiksi jokin ideoinnin tarve. Uusi idea, ongelman ratkaisu, palvelun kehittäminen yms.

Harjoitusten tarkoitus on ollut rohkaista ideointiin ja valmistaa aivot ja tunnelma uusille ideoille. Lähdette nyt ryhmässä miettimään ideoita varsinaiseen tarpeeseen.



# Skenaario

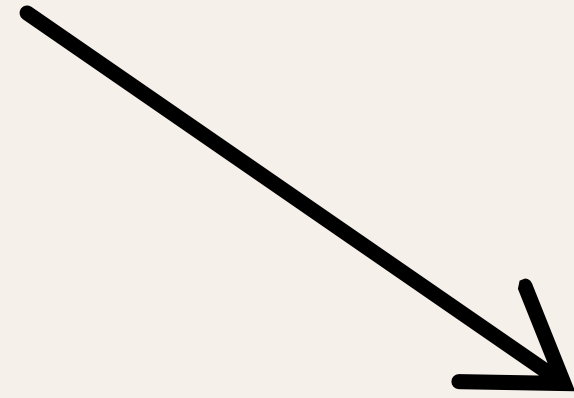




**Sosiaalinen media kielletään ja ihmiset luopuvat älypuhelimista. Miten tämä muuttaa yrityksenne toimintaa ja millaisia muutoksia tulee tehdä, jotta varmistatte yrityksen kehityksen tulevaisuudessa?**

Elementti 87. Canva kuvapankki.

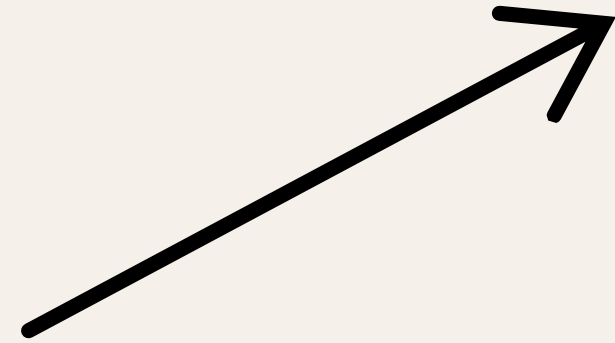
**Skenaario 1**



**Skenaario 2**



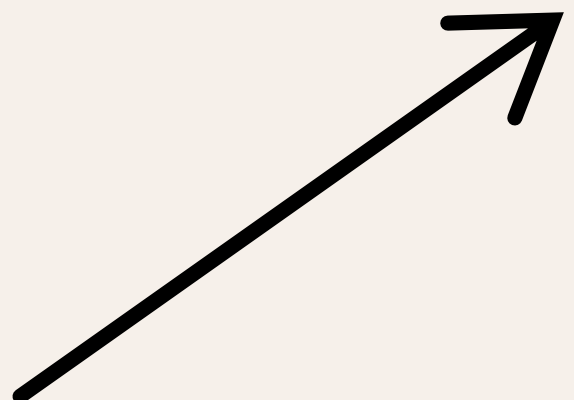
**Toimenpiteet**



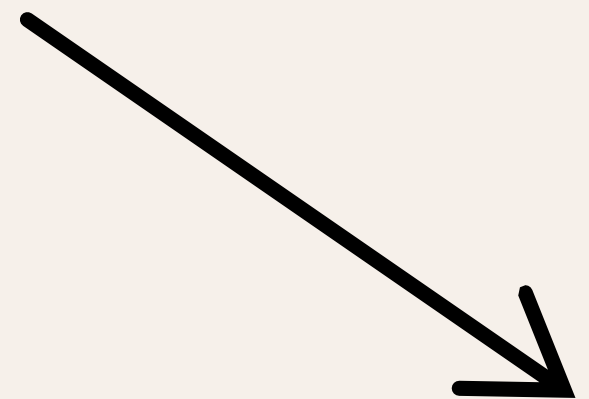
**Lopputulos  
1**



**Lopputulos  
2**



**Skenaario 3**

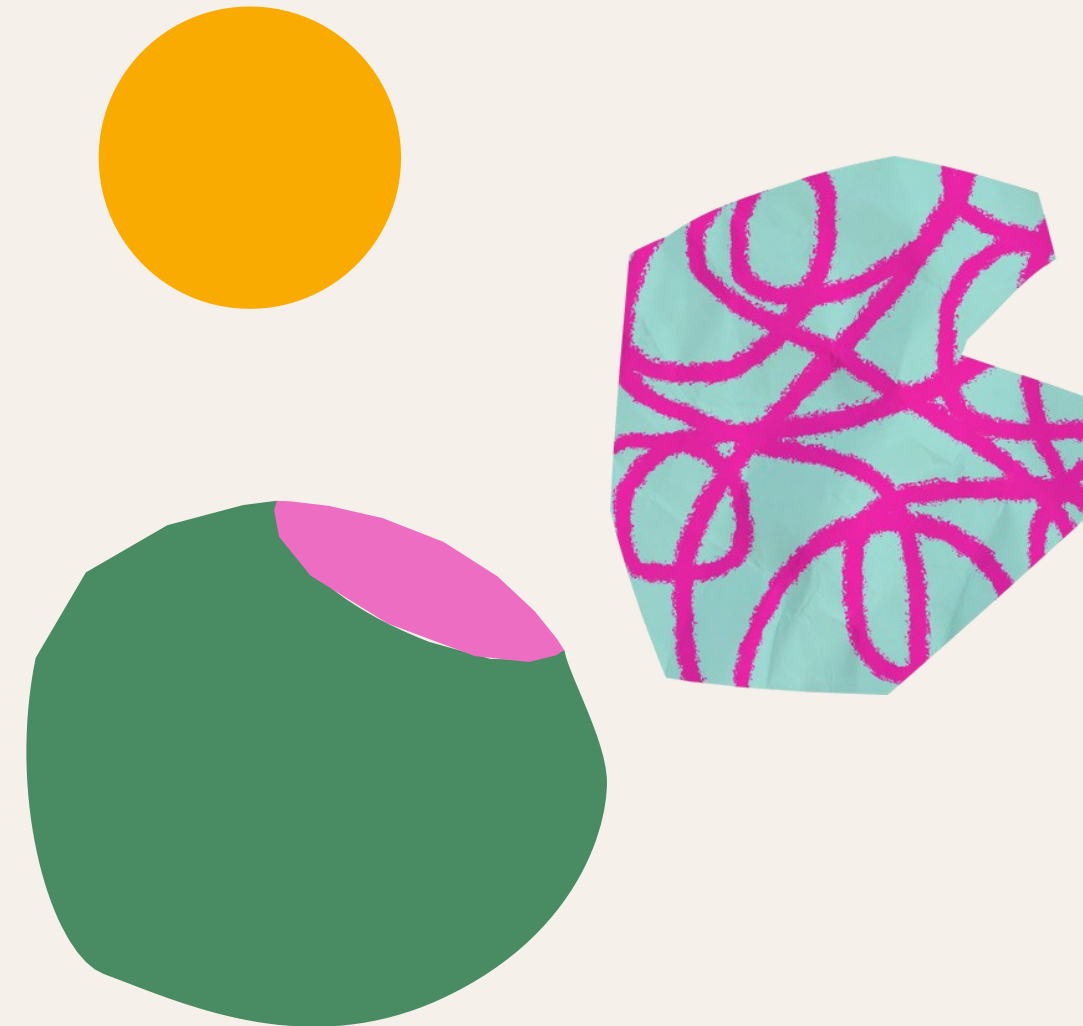


**Lopputulos  
3**

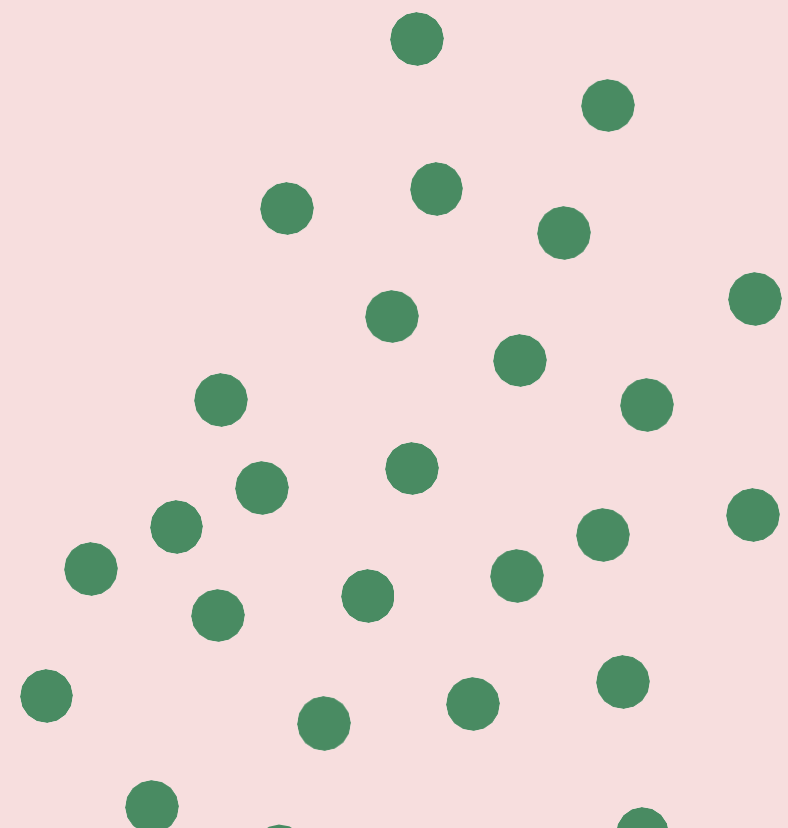
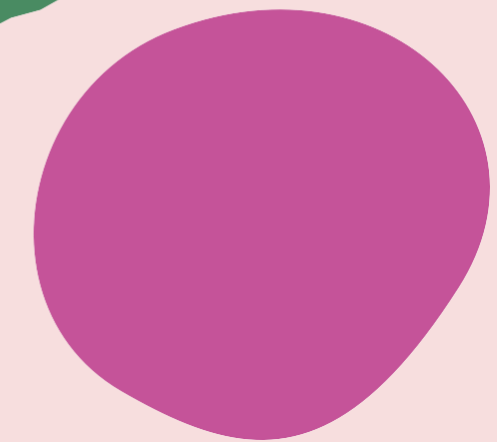
# Ideoinnin rakentaminen

Merkittävien asioiden saavuttaminen, vaatii mahdottomien asioiden tavoittelua

- Tarve/haaste/ongelma
- Sata ideaa
- Ideoiden läpi käyminen
- Ideoiden yhdistely ja karsiminen
- “Kolme parasta”
- Toteutus



**Tarve?**



# Tarpeen määrittely

Ennen ideointia on tärkeää määritellä ideoinnin syy, eli tarve. Tarve voi olla ongelman ratkaisu, uuden idean keksiminen tai molemmat. Jos yrityksen sisällä on erimielisyyksiä, jotka vaikeuttavat työskentelyä voi tarve olla "Yhteistyötä lisäävät toimet" tai "työmotivaation parantaminen ja yhteisöllisyyden lisääminen", riippuen miltä kantilta yritys ongelmaa lähestyy. Tarpeen määrittely ei tarkoita sitä, että ideointia pitäisi rajoittaa liikaa. Sen tarkoitus on se, että jokainen työpajaan osallistuja ymmärtää mihin haasteeseen haemme ratkaisuja.



Kuva 17-18. Canvan kuvapankki.



# Sata ideaa



# Rohkeaa ideointia

Sata ideaa vaihe tarkoittaa ideointia, jossa kerätään mahdollisimman monta ideaa ilman suodatinta. Tässä kohtaa ei tarvitse miettiä onko idea taloudellisesti mahdollinen, toteuttamiseltaan mahdollinen tai mitään muutakaan rajoittavaa haastetta. Ideoita kirjataan ylös sitä mukaan, kun niitä syntyy.



Kuva 19-20. Canvan kuvapankki.



# Ideoiden läpikäynti



# Yhdistellään

Rohkean ideoinnin jälkeen on aika katsoa onko meillä samantyyllisiä ideoita joita voimme yhdistää. Tässä kohtaa ideat voi jakaa aihepiireittäin tai toteutustavan mukaan. Tärkeää on, että ideoista ei vielä karsita mitään.



# Karsiminen



# Valitaan parhaat

Yhdistelyn ja järjestelyn jälkeen tutkimme ideoita kriittisemmin. Mitkä ideoista on toteuttamis kelpoisimpia tähän hetkeen. Käydään ideat läpi ajatuksella ja mietitään mitkä ideoista ratkaiset määrittelyn tarpeen parhaiten. Karsittuja ideoita ei kannata heittää pois, vaan ne voi säästää ideapankkiin myöhempää käyttöä varten.



# Kolme parasta ideaa



## Idea 1.

Kirjoittakaa idea ylös pähkinän kuoressa.



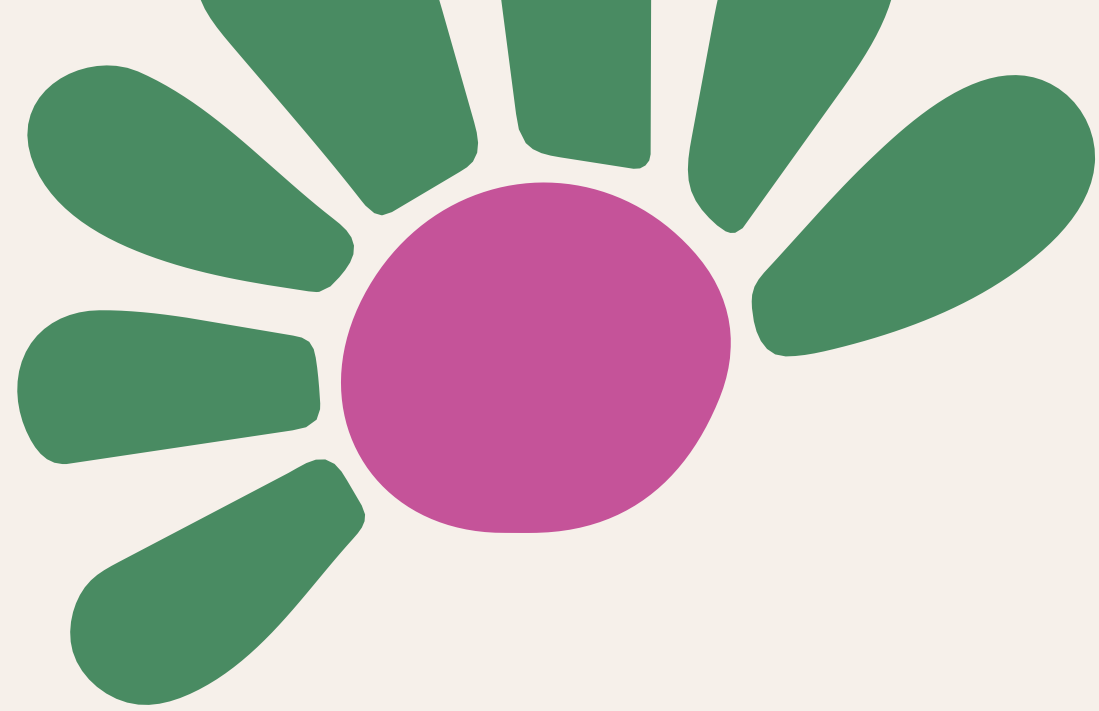
## Idea 2.

Kirjoittakaa idea ylös pähkinän kuoressa.



## Idea 3.

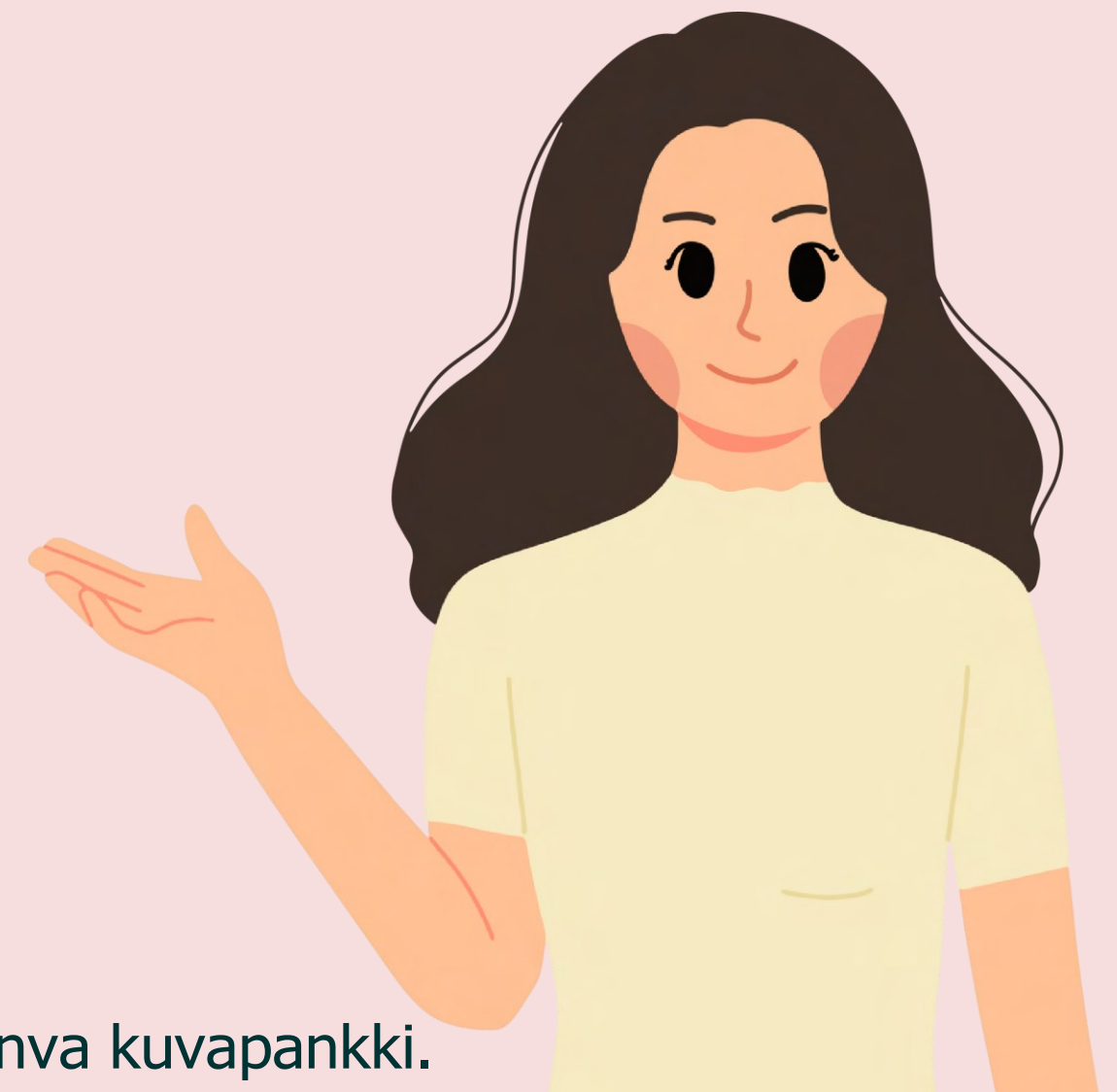
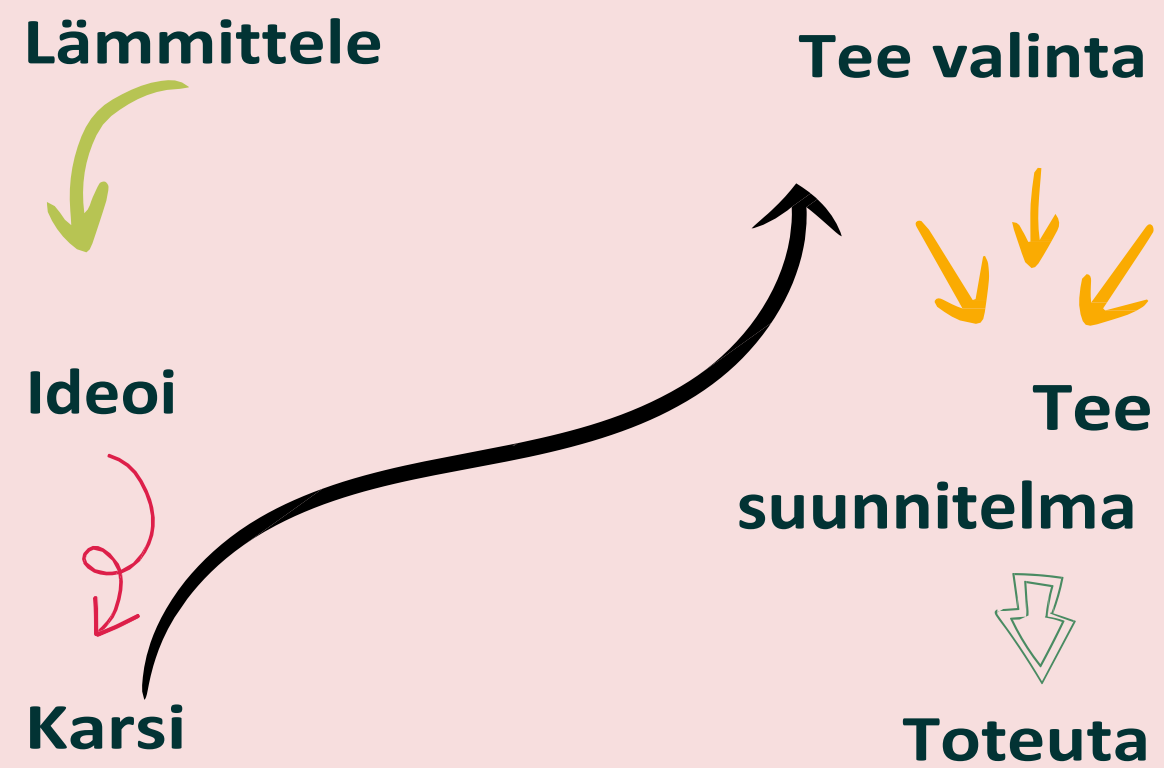
Kirjoittakaa idea ylös pähkinän kuoressa.



# Lopullinen idea

- Mikä kolmesta ideasta on tähän hetkeen toteuttamis kelpoisin?
- Tehdään ideasta toteutus suunnitelma.
- Säilytetään muut ideat mahdollista uutta tarvetta varten.

# Yhteenveto





# Jatkosuunnitelma

Kuva 28. Canvan kuvapankki.



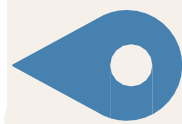
**Mitä saimme aikaiseksi?**



**Mikä fiilis on nyt?**



**Mikä merkitys opitulla/  
kehitetyllä on?**



**Miten viemme asiat  
eteenpäin?**



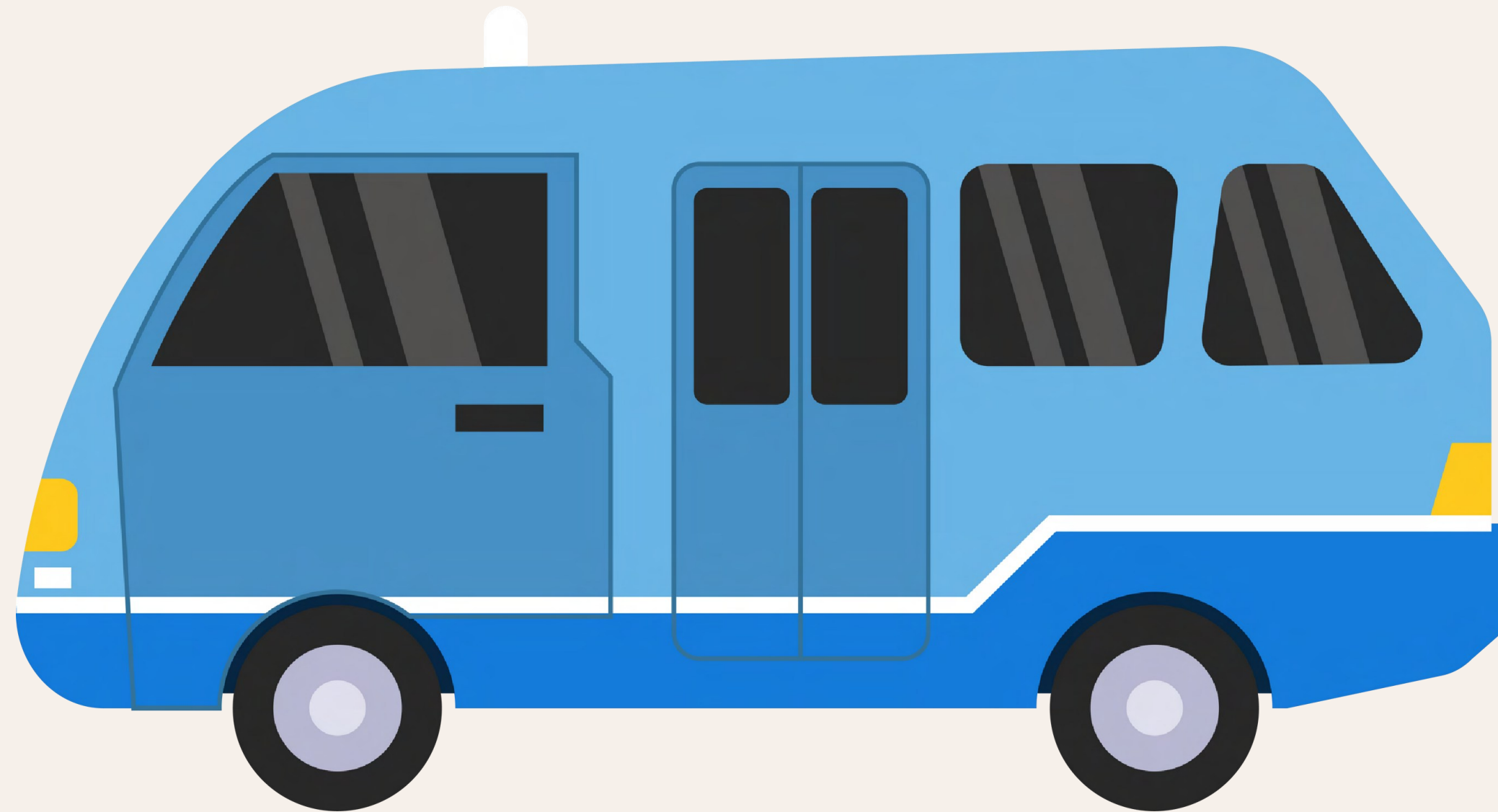
**Mitä tekee?**

**Kuka tekee?**

**Milloin tekee?**

**Lopputulos?**

# Kirjataan tärkeimmät opit mukaan matkalle



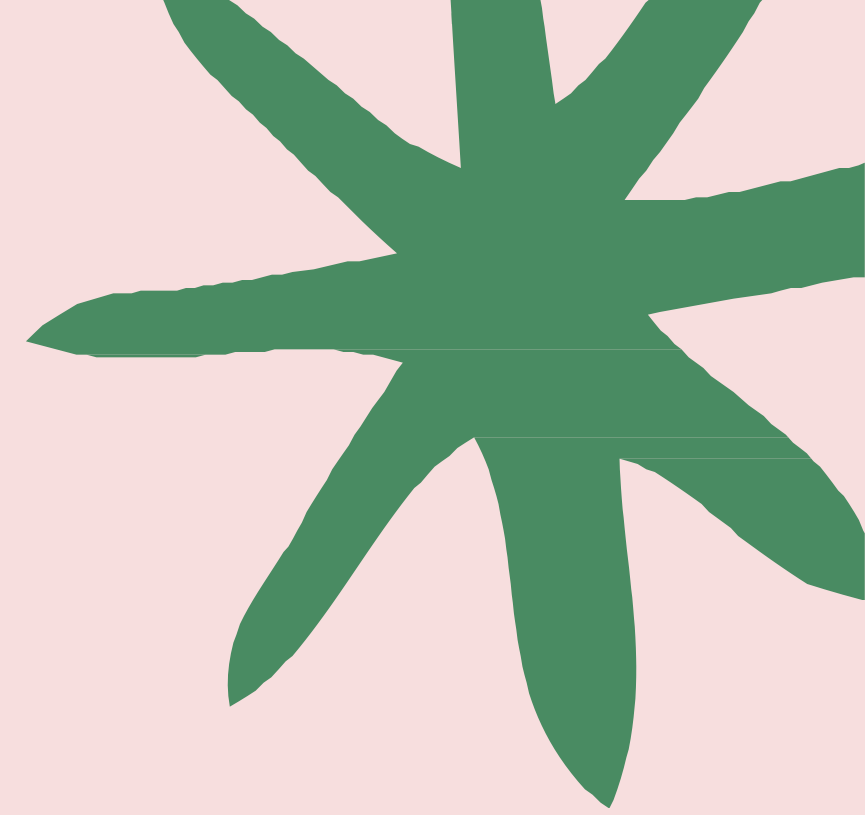


# Olenko minä luova?

Tehdään uudelleen sama tehtävä, kuin alussa. Asettukaa taas seinälle siihen kohtaan mikä kuvaa tämän hetkistä luovuuden tunnetta. Muuttuiko sijaintisi alusta?



**Kaikki voivat olla luovia,  
kunhan luovuudelle  
annetaan aikaa ja tilaa.**



**Kiitos!**