



Luovuus Pro-tukipisteen arjessa

Työyhteisön ajatuksia ja kokemuksia työssä käytettävästä luovuudesta

Minna Hackspik

Pauliina Paasisalo

OPINNÄYTETYÖ
Tammikuu 2021

Sosionomi yamk

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomi (YAMK)
Sosiaalialan koulutusohjelma

HACKSPIK, MINNA & PAASISALO, PAULIINA:

Luovuus Pro- tukipisteen arjessa

Työyhteisön ajatuksia ja kokemuksia työssä käytettävästä luovuudesta

Opinnäytetyö 80 sivua, joista liitteitä 7 sivua

Tammikuu 2021

Luovuuden nähdään olevan yksi merkittävä tekijä organisaatioiden selviytymisessä nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä. Luovuustutkimus työelämässä on pitkälti painottunut luoviin aloihin, johtamiseen ja liiketaloudessa tarvittaviin innovaatioihin. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla luovuuden tutkiminen on ollut vähäistä. Luovuuden tutkiminen vaatii lisää tutkimuksiin pohjautuvaa tietoa, joka koskettaisi kaikkia toimialoja työelämään liittyen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä Pro-tukipisteen henkilöstön yhteistä ymmärrystä ja keskustelua luovuudesta työssä, jotta sitä voisi hyödyntää organisaatiossa laajemmin. Organisaatiotason yhteinen ymmärrys luovuuden ilmiöstä lisää luovuuden hyödyntämistä arjen työn suunnittelussa, toteuttamisessa ja työn kehittämisessä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitä Pro-tukipisteen työntekijät ajattelevat luovuuden olevan arjen työssä, mitkä tekijät työntekijöiden mielestä edesauttavat luovuuden ilmenemistä organisaatiossa ja mitä hyötyä sen käytöstä voisi olla, sekä mitkä tekijät mahdollisesti estävät luovuuden käyttämistä työn tekemisessä ja työympäristössä.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä. Toteutus painottui laadulliseen tutkimukseen, mutta kysely sisälsi myös väittämiä, monivalintakysymyksiä sekä asteikkokysymyksiä. Aineiston pääosassa olivat laadulliset avoimet kysymykset, joita määrälliset osiot täydensivät. Laadullinen osuus analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, määrälliset osiot purettiin auki jakaumin.

Kyselyyn vastanneet (N=19) näkevät luovuuden ilmenemisen työssä ideointia, kokeilemisena, kehittämisenä ja vuorovaikutuksena. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri sekä mahdollisuus itsenäiseen työntekoon tukee ja edesauttaa luovuuden käyttämistä ja hyödyntämistä työssä. Muutosvastarinnan ja ajanpuutteen nähdään heikentävän luovuuden käyttöä työssä ja työyhteisössä. Pro-tukipisteen työyhteisön ajatukset ja kokemukset työssä käytettävästä luovuudesta olivat hyvin samansuuntaisia kuin luovuuden tutkimuksissa työelämään liittyen on ilmennyt.

Asiasanat: luovuus, luovuuden tutkimus, työelämä, työyhteisö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Social Services

HACKSPIK, MINNA & PAASISALO, PAULIINA:

Creativity in the Work of Pro-tukipiste

A Work Community's Thoughts about and Experiences of Using Creativity at Work.

Master's thesis 80 pages, appendices 7 pages
January 2021

The aim was to increase the common understanding and discussion of creativity in the work of Pro-tukipiste work community. The purpose was to find out what the work community of the Pro-tukipiste think of creativity in everyday work, what factors the work community think contribute to the appearing of creativity in the organization and what benefits it could bring.

The data were collected through an electronic questionnaire. The qualitative part was analyzed by inductive content analysis, the quantitative parts were opened quantitatively.

The respondents (N = 19) see the creativity at work as ideation, experimentation, development and interaction. An open and accepting atmosphere and the opportunity to work independently, support and promote the use of creativity at work. Resistance to change and lack of time are seen as undermining the use of creativity in work. The thoughts about and experiences of the work community of the Pro-tukipiste on creativity used at work were very similar to those that have emerged in creativity research related to working life.

Key words: creativity, creativity research, working life, work community.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	9
2.1	Toimintaympäristön kuvaus	9
2.2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	11
3	LUOVUUS ILMIÖNÄ.....	13
3.1	Luovuustutkimus	13
3.2	Luovuudesta työelämässä	15
3.3	Luovuuden mahdollistavat organisaatorakenteet	16
3.4	Organisatorinen luovuus	17
3.5	Komponenttiteoria	19
3.6	Aiempia tutkimukset aiheesta.....	22
3.7	Yhteenveto teoriapohjasta	25
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	27
4.1	Opinnäytetyön suunnittelu.....	27
4.2	Laadullinen tutkimus määrällisillä osioilla.....	28
4.3	Aineiston keruu	28
4.4	Sähköinen kysely	29
4.5	Kysymysten asettelu	31
4.6	Laadullisen aineiston analyysi.....	33
4.7	Määrällisen aineiston analyysi	35
4.8	Sisällönanalyysin vaiheet	35
5	TULOKSET	38
5.1	Mitä luovuus tarkoittaa?	38
5.1.1	Luovuuden potentiaali	39
5.2	Luovuus Pro-tukipisteen arjen työssä ja työyhteisössä	40
5.2.1	Ideointi.....	40
5.2.2	Kokeilu ja kehittäminen.....	41
5.2.3	Vuorovaikutus.....	45
5.3	Luovuutta edistävät tekijät.....	46
5.3.1	Ilmapiiri	46
5.3.2	Itsenäinen työnteko	48
5.3.3	Muut tekijät	49
5.4	Luovuutta heikentävät tekijät.....	49
5.4.1	Työn rakenteisiin liittyvät tekijät	50
5.4.2	Muutosvastarinta	51
5.5	Mahdollisia haittoja.....	51

5.6	Luovuuden hyödyt.....	53
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	58
6.1	Tulosten tarkastelu.....	58
6.2	Kehittämisehdotukset.....	61
7	POHDINTA	63
7.1	Ajatuksia tulosten pohjalta	63
7.2	Opinnäytetyön uskottavuus	64
7.3	Luotettavuus	65
7.4	Eettisyys.....	66
8	LOPUKSI	69
	LIITTEET	74
	Liite 1. Saatekirje	74
	Liite 2. Kyselylomake	75

1 JOHDANTO

Luovuuden koetaan olevan yksi tulevaisuuden tärkeimmistä työelämän taidoista, jota olisi syytä vaalia ja kehittää. Samanaikaisesti korostetaan luovuuden ja innovatiivisuuden merkitystä organisaatioiden menestystä määrittävinä tekijöinä. Nykyhetken nopeasti muuttuvat toimintaympäristöt pakottavat organisaatiot sopeutumaan ja uudistumaan, jolloin luovuuden hyödyntäminen nousee yhdeksi tärkeimmistä ratkaisun avaimista.

Matti Vanhasen hallituskauden 2003–2007 asettamien luovuusstrategiatyöryhmien työskentely pohjautui ajatukselle, että luovuuden avulla voisimme vastata suomalaisen yhteiskunnan keskeisiin haasteisiin. Työryhmät katsoivat suomalaisen yhteiskunnan haasteiksi globalisaation, kulttuurien vuorovaikutuksen, teknologisen kehityksen sekä henkisen ja aineellisen hyvinvoinnin edistämisen. (Opetusministeriön julkaisuja 2006, 43.)

Työryhmien työskentelyn seurauksena poliittiseen keskusteluun nousi vuonna 2005 käsite luova työote, työministeriön julkaiseman ”Luova työote-tuottava työ - raportin kautta. Raportin mukaan työryhmien näkökulmana oli huomion kiinnittäminen luovuuden tunnistamiseen ja sen edistämisen mahdollisuuksiin läpileikkaavasti kaikilla yhteiskunnan toiminnan alueilla. Raportissa visioitiin Suomen menestyvän luovaan työotteeseen perustuvalla uudistumisella. (Opetusministeriön julkaisuja 2006, 43.)

Luova työote-tuottava työ raportti (2006) ei ole kannanotto tai yhteenveto työryhmien työskentelystä, mutta se antaa 11 suositusta, joiden kautta on mahdollista tavoitella luovempaa Suomea. Puolet suosituksista koskevat erityisesti työelämää ja niissä on kiinnitetty huomiota muun muassa työelämän käytänteiden muuttamiseen luovuudelle suosiolliseksi, luovuuden ja innovatiivisuuden mahdollistamiseen kaikilla toimialoilla, motivoinnin ja johtamisen merkityksestä luovuuden edistämisessä, yritysten luovien ideoiden käytännön toteutusten nopeuttamista ja hallintorakenteiden uudistamista luovuuden ja innovatiivisuuden näkökulmasta. (Opetusministeriön julkaisuja 2006, 43.)

Karoliina Tapola ja Tomi J. Kallio (2007) tarkastelevat artikkelissaan “Tarvitaanko luovan työotteiden johtamista?” luovuuden käsitettä suomalaisen työelämän kontekstissa. Tässä artikkelissa tarkastellaan erityisesti edellä mainittua työministeriön julkaisemaa raporttia ja siitä syntyneitä luovan työotteiden käsitettä johtamisen näkökulmasta. Artikkelissa todetaan useiden arvovaltaisten tahojen asettuneen yksinmielisesti tukemaan luovuuden esiinmarssia hyvinvointiyhteiskunnan haasteiden ratkaisijana. Luovuutta ratkaisuna pitäviä raportteja ja selvityksiä on kritisoitu niiden epämääräisyydestä. (Tapola & Kallio 2007, 25.)

“Tarvitaanko luovan työotteiden johtamista?” artikkelin johtopäätöksenä luovan työotteiden johtaminen nähdään toimialasta ja työnkuvasta riippumattomana toimintana, jonka päämääränä on mahdollistaa alaisten sisäinen motivaatio ja työn nautinnollisuus. Luovan työotteiden keskeisenä tehtävänä on tehokkuuspaineiden kitkemisen kautta mahdollistaa työntekijöille rauha ja aito mahdollisuus käyttää koko biologis- kognitiivista potentiaaliaan työn tekemisessä. Artikkelin korostaa työelämässä esiintyvän luovuuden huomioimisen tärkeyttä sekä tutkimustiedon tarpeellisuutta työelämässä esiintyvän luovuuden edistämiseen liittyen. (Tapola & Kallio 2007, 35–38.)

Opinnäytetyön aihe syntyi Luovuuden idea- kirjan pohjalta, jossa Nando Malmelin ja Pedro Poutanen (2017) esittelevät tutkimustietoon pohjautuen luovuuden ilmiön tutkimusta ja luovan toiminnan periaatteita. Kirjan avulla he haluavat lisätä ymmärrystä ja keskustelua luovuudesta työelämässä, yrityksissä ja yhteisöissä. He kokevat luovuuden nousevan yhä tärkeämpään rooliin ihmisten arjessa, työyhteisöjen toiminnassa ja yhteiskunnan kehittämisessä. Nykyaikainen kiihtyvä työelämä kaikkine muutoksineen synnyttää jatkuvan uudistumisen tarpeen. Työelämässä tarvitaan siis luovuutta ja innovatiivisuutta. (Malmelin & Poutanen 2017, 14–15.)

Luovuus ilmiönä ja kiinnostuksen kohteena ei ole millään tavalla uusi, mutta opinnäytetyömme näkökulmasta luovuuden lähempi tarkastelu työelämään liittyen on merkityksellistä. Haluamme opinnäytetyömme kautta tarkastella, mitä luovuudesta ajatellaan asiantuntijatyössä, joka ei perinteisesti ajateltuna liity luovaan alaan, kuten kulttuuri- tai taidealaan. Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja se on toteutettu Pro-tukipisteen työyhteisössä.

Seuraavassa luvussa esittelemme Pro-tukipiste ry:n, joka on tämän opinnäytetyön toimintaympäristö. Samassa luvussa käymme läpi opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Kolmannessa kappaleessa käsittelemme lyhyesti luovuustutkimusta, luovuutta työelämä kontekstissa ja avaamme käsitettä ”luovuus työelämässä”. Neljännessä luvussa esittelemme tutkimusmenetelmän, aineistonkeruutavan sekä miten aineisto on analysoitu ja kuinka tuloksiin on päädytty. Viides luku keskittyy opinnäytetyömme tuloksiin. Kuudennessa luvussa tarkastelemme tuloksia vuoropuheluna luovuustutkimuksiin pohjautuvan teorian tiedon kanssa. Opinnäytetyömme päättyy pohdintaosuuteen.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Pro-tukipiste ry on ihmisoikeus- ja asiantuntijajärjestö, joka tarjoaa tuki- ja terveyspalveluja seksi- ja erotiikka-alalla toimiville henkilöille sekä ihmiskaupan uhreille, jotka ovat uhriutuneet seksuaalisen hyväksikäytön kautta. Pro-tukipiste ry:n visiona on jokaisen ihmisen oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Toimintaa ohjaavat arvot ovat yhdenvertaisuus, osallisuus ja läpinäkyvyys. (Pro-tukipiste n.d.)

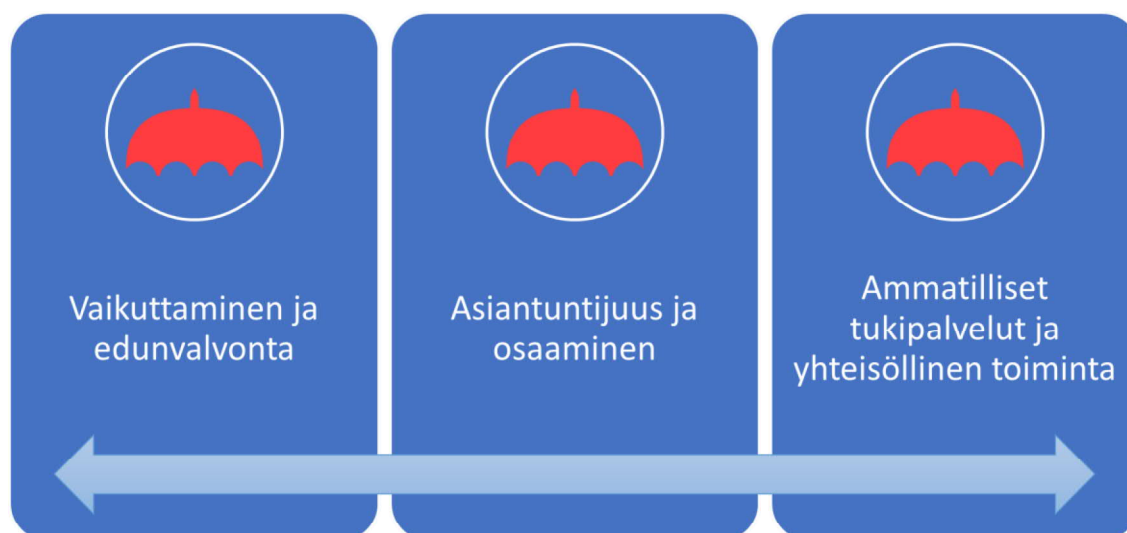
Yhdenvertaisuudella pyritään sosiaalisen tasa-arvon toteutumiseen ja eriarvoisuuden vähentämiseen, tavoitteena on kaikkien oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Osallisuus on Pro-tukipiste ry:n kaiken työn ydin ja sillä edistetään kaikkien oikeutta tulla kuulluksi sekä vahvistetaan ihmisten halua ja keinoja osallistua itselleen sopivalla tavalla. Läpinäkyvyysperiaatteen mukaan kaiken toiminnan halutaan olevan avointa sekä toiminnan perusteluiden olevan helposti löydettävissä ja saatavilla. (Pro-tukipiste n.d.)

Pro-tukipiste ry:n yhdistystoiminta painottuu vaikuttamistyöhön, jonka tavoitteena on vähentää kohderyhmään kuuluvien ihmisten haavoittuvuutta ja seksi- ja erotiikka-aloihin kohdistuvaa stigmaa. Vaikuttamistyöllä edistetään seksi- ja erotiikka-alalla toimivien ihmisten ja ihmiskaupan uhrien oikeuksien ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumista. (Kauppinen 2017,2.)

Ihmiskaupanvastainen työ pitää sisällään valtakunnallista vaikuttamista, konsultaatioita ja kouluttamista sekä asiakas- ja verkostotyötä seksuaaliseen hyväksikäyttöön liittyvässä ihmiskaupassa. Ihmiskaupan erityisasiantuntijat tekevät tiivistä yhteistyötä kaikkien Pro-tukipisteen alueellisten toimintayksiköiden kanssa ihmiskaupaan liittyvissä kysymyksissä ja asioissa. (Pro-tukipiste n.d.)

Pro-tukipiste ry:n toiminnanjohtaja Jaana Kauppinen kuvailee vuoden 2016 toimintakertomuksessa Pro-tukipisteen työn tapahtuvan monella eri tasolla samanaikaisesti. Kauppinen (2017) mukaan työn perustana toimivat matalan kynnyksen ammatilliset tuki- ja terveyspalvelut, jotka yhdessä asiantuntijuuden, osaamisen

sekä vaikuttamis- ja edunvalvontatason töiden kanssa muodostavat Pro-tukipisteen toiminnan kokonaisuuden. Alla oleva kuvio selventää näiden kolmen eri tason töiden välillä tapahtuvaa tiedon ja kokemuksen välistä vuorovaikutusta, joiden kautta Pro-tukipisteen toiminnan kokonaisuus muodostuu. (Kauppinen 2017, 1.)



KUVIO 1. Pro-tukipiste ry:n toiminnan kokonaisuus (mukaillen Kauppinen 2017)

Pro-tukipiste ry:n kolme toimipistettä sijaitsevat Helsingissä, Tampereella ja Turussa. Kaikissa toimipisteissä tarjotaan matalan kynnyksen tuki- ja terveystalve-luja, tehdään etsivää työtä sekä osallistetaan kohderyhmään kuuluvia yhteisöllisen toiminnan kautta. Terveystyö pitää sisällään neuvontaa seksiteitse tarttuvista taudeista ja niiden ehkäisystä. Neuvonta tarjoaa myös tietoa seksuaalisuudesta, raskauden ehkäisystä, päihteidenkäytöstä, psyykkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta, terveellisistä elintavoista sekä suomalaisista terveystalve-luista. Terveystyö tarjoaa anonyymit ja maksuttomat seksitautitestit, A- ja B-hepatiittirokotteet sekä turvaseksivälineitä. Tukityön neuvonta painottuu asumiseen, toimeentuloon, työllistymiseen, koulutukseen tai Suomessa oleskeluun liittyviin kysymyksiin. Tukityössä tehdyn palveluohjauksen tavoitteena on löytää ne palvelut, joihin asiakkaalla on oikeus ja tarvittaessa työntekijä voi lähteä mukaan asiointiavuksi. (Pro-tukipiste n.d.)

Ammatillinen etsivä työ on menetelmä, jonka avulla tavoitetaan marginaalissa olevia kohderyhmiä. Etsivä työ pyrkii kohtaamaan ja tavoittamaan ihmisiä heidän omassa toimintaympäristössään, viemällä palveluita sinne missä kohderyhmä

on. Pro-tukipisteen ammatillista etsivää työtä tehdään kohderyhmän tavoittamiseksi esimerkiksi internetissä, erotiikka-alan liikkeissä, hierontapaikoissa ja kadulla. Etsivän työn tavoitteena on tarjota tietoa Pro-tukipisteen palveluista, jakaa turvaseksimateriaalia sekä keskustella turvallisesta seksi- ja erotiikka-alan työstä. (Pro-tukipiste n.d.)

Yhteisöllisen toiminnan tavoitteena on osallistaa seksi- ja erotiikkatyötä tekevät ihmiset tasavertaisina ja aktiivisina vaikuttajina osaksi järjestöimme toimintaa. Yhteisöllinen työ pitää sisällään erilaista ryhmämuotoista toimintaa, johon seksi- ja erotiikka-alan työtä tekevät tai sitä joskus tehneet ihmiset voivat osallistua oman mielenkiintonsa mukaan. Vertaistoimijat ja työntekijät suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä. (Pro-tukipiste n.d.)

Pro-tukipisteen valtakunnallinen Prop-Up -hanke tarjoaa matalan kynnyksen tukityötä niillä paikkakunnilla, joissa ei ole Pro-tukipisteen toimipisteitä. Hankkeen tavoitteena on Pro-tukipisteen palveluiden maantieteellisen kattavuuden parantaminen kohderyhmälle sekä paikkakunnilla toimivien alueellisten verkostojen kanssa tehtävä yhteistyö seksi- ja erotiikka-alaan liittyvissä kysymyksissä. Prop-Up -hankkeen työntekijät jalkautuvat eri paikkakunnille kohderyhmän tavoittamiseksi ja tekevät etsivää työtä verkossa. (Pro-tukipiste n.d.)

Pro-tukipiste ry:n rahoitus koostuu pääosin julkisista avustuksista, jotka vuonna 2019 olivat: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA (83 %), sosiaali- ja terveysministeriö (9 %), kuntien järjestöavustukset, Helsinki ja Tampere (3,3 %), yhteisvastuukeräyksen 2017 tuotto (3,8 %), muut, esimerkiksi jäsenmaksut, lahjoitukset (0,9 %). (Pro-tukipiste n.d.)

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Idea opinnäytetyöhön syntyi Nando Malmelinin ja Petro Poutasen (2017) ”Luovuuden idea”-kirjan inspiroimana. Kirja avasi sekä luovuus käsitettä, että luovuutta työelämässä ja halusimme käsitellä aihetta työyhteisössä, jossa tuloksia voisi hyödyntää. Työyhteisöksi valikoitui toisen opinnäytetyöntekijän työpaikka, Pro-tukipiste.

Opinnäytetyön tausta-ajatuksena on, että tarvitsemme yhteistä ymmärrystä ja keskustelua luovuudesta työssä, jotta luovuus olisi paremmin hyödynnettävissä. Tausta-ajatuksena on myös se, että luovuuden potentiaali on jokaisella ja jokainen käyttää luovuutta itselleen sopivalla tavalla. Organisaatiotason yhteinen ymmärrys luovuuden ilmiöstä lisää luovuuden hyödyntämistä arjen työn suunnittelussa, toteuttamisessa ja työn kehittämisessä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mitä Pro-tukipisteen työntekijät ajattelevat luovuudesta ja siitä, mitä se arjen työssä on. Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä tekijät työntekijöiden mielestä edesauttavat luovuuden ilmenemistä ja hyödyntämistä organisaatiossa sekä mitkä tekijät mahdollisesti estävät luovuutta työn tekemisessä ja työympäristössä. Tutkimuskysymykset, joiden pohjalta opinnäytetyötä lähdettiin tekemään, olivat:

1. Mitä työntekijät ajattelevat luovuuden olevan arjen työssä?
2. Millainen hyöty luovuudesta on organisaatiolle työntekijöiden mielestä?
3. Miten / Mitkä työn tai organisaation rakenteet heikentävät tai edistävät luovuutta?

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä työyhteisön ymmärrystä luovuudesta ja sen ilmenemisestä sekä hyödyntämisestä. Tavoitteena on löytää tekijöitä, joiden avulla luovuuden elementtejä työssä ja työn kehittämisessä voidaan hyödyntää. Vaikka opinnäytetyö on tehty tiettyyn organisaatioon, ei tulosten siirrettävyys toiseen organisaatioon ole täysin mahdotonta. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset ovat samoja jossain toisessa tutkimusympäristössä, jossa aihetta voidaan tutkia uudelleen (Aaltio & Puusa 2020, 181).

3 LUOVUUS ILMIÖNÄ

3.1 Luovuustutkimus

Luovuus ilmiönä on kiinnostanut eri tieteenalojen tutkijoita useiden vuosikymmenten ajan. Modernin luovuustutkimuksen merkkipaaluna pidetään lahjakkuustutkija J.P. Guildorfin (1897-1987) vuonna 1950 pitämää puhetta yhdysvaltalaisille psykologeille. Guildorf nosti puheessaan esille monia luovuuden keskeisiä piirteitä ja ongelmia, joita on useiden tutkijoiden toimesta tarkasteltu aina uudelleen ja uudelleen. Guildorfin puheen tausta-ajatuksena oli se, että toisen teollisen vallankumouksen myötä ihmisten aivot muuttuisivat vähemmän hyödyllisiksi, jolloin tarvittaisiin uutta taloudellista järjestelmää, jossa työ ja palkan ansaitseminen olisi mahdollista. Aivojen toiminnan arvo nousisi esiin siinä, miten tehokkaaseen luovaan työskentelyyn ne kykenevät. (Uusikylä 2012, 17-18.)

Luovuuden tutkimus on 1950-luvun jälkeen laajentunut koko ajan kehittyen monitieteiseksi, mutta hajanaiseksi tutkimusalaksi. Tutkimukset keskittyivät aluksi yksilöllisen lahjakkuuden tutkimiseen, joissa mystisen lähestymistavan mukaan luovuus nähtiin Jumalan lahjana, jonka erityisyksilöt, nerot, olivat saaneet. Teollisuuden kehittymisen myötä luovuuden tutkimuksen lähtökohtana oli saada luovuudesta mahdollisimman suuri hyöty markkinatalouden käyttöön. (Sydänmaanlakka 2009, 90.)

Pentti Sydänmaanlakka (2009) luettelee kirjassaan ”Jatkuva uudistuminen” luovuuden tutkimuksen painottuneen eri aikakausilla kahdeksaan eri lähestymistapaan; mystinen, käytännöllinen, psykodynaaminen, psykometrinen, persoonallisuuspiirre-, kognitiivinen, sosiaalinen ja kokonaisvaltainen lähestymistapa. (Sydänmaanlakka 2009, 111.)

Kari Uusikylän (2012) kirja ”Luovuus kuuluu kaikille”, pyrkii osaltaan avaamaan sekä luovuutta ilmiönä, että luovuuskäsityksiä historiasta nykypäivään ja tarkastelemaan luovuutta yksilötasolla jokaisella olevana kykynä sekä lahjakkaiden yksilöiden luovuutena. Luovuuden tutkimuksessa on usein tutkittu joko luovaa yksi-

lää, luovaa prosessia, luovaa produktia tai luovuutta tukevaa tai estävää ympäristöä. Uusikylän ydinajatus luovuuden edistämiseen peräänkuuluttaa siirtämään tarkastelun kohteeksi yhteisöt, oli se sitten koti, koulu tai työyhteisö. Uusikylän mukaan yhteisöjen luovuutta tukee luottamus, vapaus, leikinomaisuus ja riskinoton salliminen. Luovassa yhteisössä ideoidaan ja annetaan aikaa ideoiden kypsyttelyyn. Luovuutta tukevassa ja edistävässä yhteisössä myös sallitaan riskinotto ilman ikäviä seurauksia. (Uusikylä 2012, 175-180.)

Malmelinin ja Poutasen (2017) mukaan luovuuden akateeminen tutkimus alkoi psykologian piirissä, josta se levittyi laaja-alaisesti yhteiskuntatieteisiin, kauppätieteisiin ja humanistiseen tiedekuntaan. He toteavat luovuustutkimusten luovuuden ilmiön käsittelyn jääneen kapeaksi ja yksipuoliseksi, johtuen tutkijoiden pitäytymisestä omissa erityisaloissaan. Mikäli luovuustutkimuksissa olisi hyödynnetty eri tieteidenalojen tutkimuksia, olisi se auttanut ymmärtämään luovuuden ilmiön kokonaisuutta ja rikastuttanut käsitystä luovuudesta. Tämän monialaisen kiinnostuksen aikaansaannoksena luovuus- käsitteestä ei ole yhtä eri tieteidenalojen yhteistä määritelmää. (Malmelin & Poutanen 2017, 64.)

Malmelin ja Poutanen (2017) jakavat luovuuden tieteellisen tutkimuksen neljään vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe alkoi 1950-luvulla psykologiassa yksilöllisen lahjakkuuden tutkimuksilla sekä luovuustestien kehittämisellä. Toinen vaihe sijoittuu 1980-luvun sosiaalipsykologien ryhmien luovuuden tutkimukseen. Vasta 1990-luvulla, luovuuden tutkimuksen kolmannessa vaiheessa, alkoi yleistyä ryhmien, tiimien ja organisaatioiden asema, joissa yksilön ajattelun perustan nähtiin kytkeytyvän sosiaalisuuteen. Nykyään luovuutta tarkastellaan yhteisöllisesti ja siinä huomioidaan vuorovaikutukseen ja johtamiseen liittyviä asioita. Tämä yhteisöllinen lähestymistapa korostuu tutkimuksissa, joissa luovuutta tutkitaan osana työelämää. (Malmelin & Poutanen 2017, 64–65.)

Malmelin ja Poutanen (2017) kritisoivat luovuuden akateemista tutkimusta siitä, ettei se ole löytänyt vastausta kysymykseen mitä luovuus on. Luovuuden akateemisella tutkimuksella on pitkät perinteet, mutta luovuuden ilmiötä ei edelleenkään ymmärretä kovin hyvin tai riittävän syvällisesti ja laaja alaisesti. Luovuuden tutkimuksessa on paljon erilaisia määritelmiä luovuudelle sekä useita käsitteitä, jotka

johtavat luovuuden ilmiön epämääräisyyteen ja vinoutumiseen. Malmelin ja Poutasen mielestä akateemisen luovuustutkimuksen löydöksiä ei ole hyödynnetty yhteiskunnallisessa keskustelussa eikä tutkimuksilla ole juurikaan ollut vaikutusta käytännön työelämään. (Malmelin & Poutanen 2017, 16-18.)

Tapola ja Kallio (2007) ovat päätyneet samansuuntaiseen ajatukseen artikkelissaan "tarvitaanko luovan työotteen johtamista?". He haluavat käydä rakentavaa keskustelua luovuuteen liittyen, samalla todeten, että luovuus käsitettä käytetään varsin laveasti ja surutta, joka tekee käsitteestä tutkimusten valossa hankalasti lähestyttävän, jos sen nähdään tarkoittavan samanaikaisesti sekä kaikkea tai ei mitään. (Tapola & Kallio 2007, 25.)

3.2 Luovuudesta työelämässä

Malmelinin ja Poutasen (2017) mukaan erityisesti työelämässä luovuus on vain harvoin äkillistä tai yksilöllistä eikä luovuus tapahdu jonakin tiettyinä hetkenä, vaan on pikemminkin seurausta monien aloitteiden, toimien ja tapahtumien ketjusta. Harvoin uudet kokonaisuudet syntyvät yksittäisen luovan ihmisen päässä ja vielä harvemmin ideat ovat yksin hänen toteuttamiaan. (Malmelin & Poutanen 2017, 50.)

Saku Tuomisen (2014) kirja "Luova järkevyys" pohjautuu tutkimukseen, joka toteutettiin 2014 työelämän kehittämiseen erikoistuneen suunnittelutoimisto 925 Designin kanssa. Tutkimuksessa haastateltiin yli tuhatta suomalaista työntekijää siitä, millaisena he näkevät oman luovuutensa ja yrityksen luovan kulttuurin. Tutkimukseen osallistuneet ihmiset määrittivät luovuus-sanaa muun muassa seuraavilla tavoilla: "Luovuus on rohkeutta ottaa laput pois silmiltä ja kohdata uusia asioita", "Luovuus merkitsee omaksuttujen totuuksien kyseenalaistamista.", "Luovuus on sama asia kuin jatkuva parantaminen" ja "Opitun soveltamista nyt ja uusissa tilanteissa". Asiantuntijoiden mukaan luovuudessa on kysymys juuri näistä asioista eli uteliaisuudesta ja jatkuvasta oppimisesta. (Tuominen 2014, 48–49.)

Tuominen (2014) määrittelee luovuuden haluna tehdä asioita eri tavalla, paremmin. Toisin sanoen havainnoidaan, mietitään, kokeillaan, opitaan. Tuominen viittaa myös Harvardin yliopiston liikkeenjohdon professori Teresa Amabile artikkeliin *How To Kill Creativity*, jossa todetaan, että sen sijaan, että yritykset yrittävät keskittyä luovuuden lisäämiseen, heidän tulisi keskittyä sellaisten asioiden eliminomiseen, jotka tappavat sen. Kuten vaikkapa ylivalvontaan ja uusien asioiden kokeilemisen vaikeuttamiseen. (Tuominen 2014, 192.)

3.3 Luovuuden mahdollistavat organisaatorakenteet

Organisatorinen luovuus- Hypestä kohti luovuuden mahdollistavia organisaatorakenteita artikkelissa Tomi J. Kallio ja Kirsi-Maria Kallio (2011) pyrkivät selkiyttämään ja jäsentämään organisatorisen luovuuden yleistä käsittelyä. Artikkelin toinen tavoite on tehdä näkyväksi luovuuden mahdollistavat organisaatorakenteet. Artikkelin pohjana käytettiin teoratiedon lisäksi tutkimuskohteena kahta arkipäivän asiantuntijaorganisaatioksi luokiteltavaa organisaatiota. Kallio ja Kallio toteavat muiden tutkijoiden tapaan luovuustutkimuksen keskittyneen pääpiirteittäin neljään eri suuntaukseen. Suuntauksissa on keskitytty tutkimaan joko luovaa prosessia, luovaa yksilöä, luovuuden lopputulosta eli luovia tuotteita tai innovaatioita tai luovaa ympäristöä. Eri tieteenalojen kiinnostus luovuuden tutkimukseen on tehnyt käsitteen tarkasta määrittelemisestä miltei mahdotonta. Luovuus on käsitteenä ja ilmiönä haastava määritellä sen monimutkaisuuden ja moniselitteisyyden takia. (Kallio & Kallio 2011, 36-37.)

Kallio ja Kallio (2011, 37) toteavat oman määritelmänsä luovuudelle olevan riittävä artikkelin tarpeisiin, eikä sen ole tarkoituskaan olla tyhjentävä, mihin muutenkaan luovuuden määritelmät eivät ole pystyneet. Määritelmä pitää sisällään sekä tutkijoiden yleisesti korostaman luovuuden omaperäisyyden ja hyödyllisyyden, että yksilö- ja ryhmätason luovuuden. He määrittelevät artikkelissaan luovuuden seuraavasti:

Luovuus on omaperäistä ja hyödyllisiä ratkaisuja synnyttävä, potentiaalisesti kaikkeen inhimilliseen sekä yksilö- että ryhmätasolla tapahtuvaan toimintaan liittyvä ilmiö (Kallio & Kallio 2011, 37).

Artikkeli keskittyy tarkastelemaan luovuutta erityisesti organisaatiokontekstissa, joten he määrittelevät organisatorisen luovuuden seuraavasti:

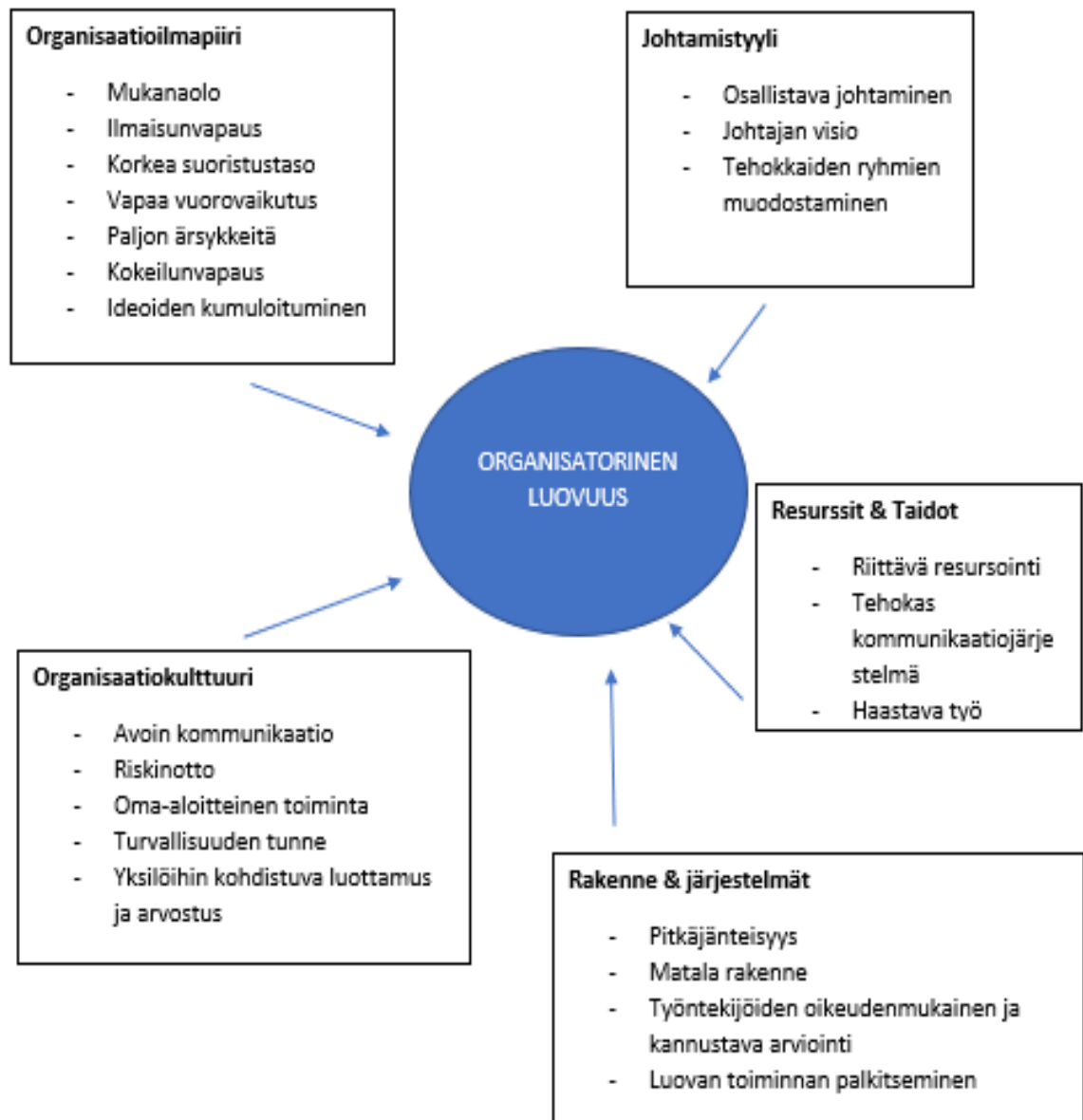
Organisatorinen luovuus on organisaatiokontekstissa syntyvä, omaperäisiä ja hyödyllisiä ratkaisuja synnyttävä, potentiaalisesti kaikkien inhimilliseen sekä yksilö- että ryhmätasolla tapahtuvaan toimintaan liittyvä ilmiö, jota voidaan tukea organisaation rakenteellisilla ja johtamiseen liittyvillä ratkaisuilla (Kallio & Kallio 2011,39).

Artikkelin yhteenvedossa todetaan organisatorisen luovuuden olevan ilmiönä todella monitahoinen eikä näin ollen yhtä yleistä vastausta sen mahdollistavien organisaatorakenteiden kehittämiseen ole löydettävissä. He esittävät kritiikkinä tutkijoiden keskittyneen pääsääntöisesti tutkimaan luovuuden ilmiötä organisaatioissa vain luovilla aloilla. Artikkelissa he päätyvät esittämään suuntaviivoja, joilla voidaan kehittää ja mahdollistaa asiantuntijaorganisaatioiden luovuutta tukevia rakenteellisia tekijöitä. (Kallio & Kallio, 60.)

Luovuutta tukeviksi suuntaviivoiksi he esittävät orgaanisen organisaatorakenteen, jota käytetään usein hyperluovissa asiantuntijaorganisaatioissa kuten mainostoimistoissa ideaverstaissa sekä tutkimus- ja tuotekehitysyksiköissä. Orgaanisessa organisaatiossa luovuuspotentiaali on lähtökohtaisesti korkea, se on joustava ja se kykenee sekä reagoimaan, että sopeutumaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Organisaation luovuutta mahdollistaa myös kevyt hallintorakenne ja matala hierarkia, projektimainen organisaatorakenne, poikkifunktionaalinen integraatio sekä runsas viestintä- ja koordinaatiomenetelmien määrä. (Kallio & Kallio 2011, 60.)

3.4 Organisatorinen luovuus

Kallion ja Kallion artikkeli ”Organisatorinen luovuus” esittelee alun perin Constantine Andriopouloksen (2001) laatiman kuvion ”Factors affecting organisational creativity”. Kuviossa esitellään viisi avaintekijää, jotka vaikuttavat organisatoriseen luovuuteen (Kuvio 2).



KUVIO 2. Organisatoriseen luovuuteen vaikuttavat tekijät (Kallio & Kallio 2011, 41, mukaillen Andriopoulos 2001)

Organisatorisessa luovuudessa Kallio ja Kallio pitävät olennaisimpana asiana ymmärrystä siitä, miten organisaatioiden luovuuspotentiaalia voidaan kasvattaa. (Kallio & Kallio 2011, 38.)

Andriopouloksen (2001) mallissa demokraattinen johtamistyyli edistää luovuutta ja sen lisäksi johtajalla tulee olla selkeä visio organisaation tavoitteesta, jonka tavoittelemiseen myös alaisten tulisi sitoutua ja motivoitua. Mallissa on eroteltuna

organisaatioilmapiiri ja organisaatiokulttuuri, vaikka ne ovat lähikäsitteitä toisilleen. Organisaatiokulttuurin tulee sallia riskinotto ja epäonnistuminen, ilman yksilöiden pelkoa mahdollisista seuraamuksista, mikäli organisatorisen luovuuden halutaan mahdollistuvan. Resursseihin sisältyy oikeanlaisia taitoja omaavat yksilöt sekä yksilöiden laaja alainen ja erilainen osaaminen, jolloin myös laaja alainen ajattelu mahdollistuu. Mallissa organisatorista luovuutta edistävänä tekijänä nähdään organisaation matala hierarkia, jossa kaikilla on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Tämän lisäksi organisaation tulisi olla joustava, työntekijöiden tehtävien tulisi olla laaja alaisia sekä itsenäisen päätöksenteon tulisi olla mahdollista. (Kallio & Kallio 2011, 40-42.)

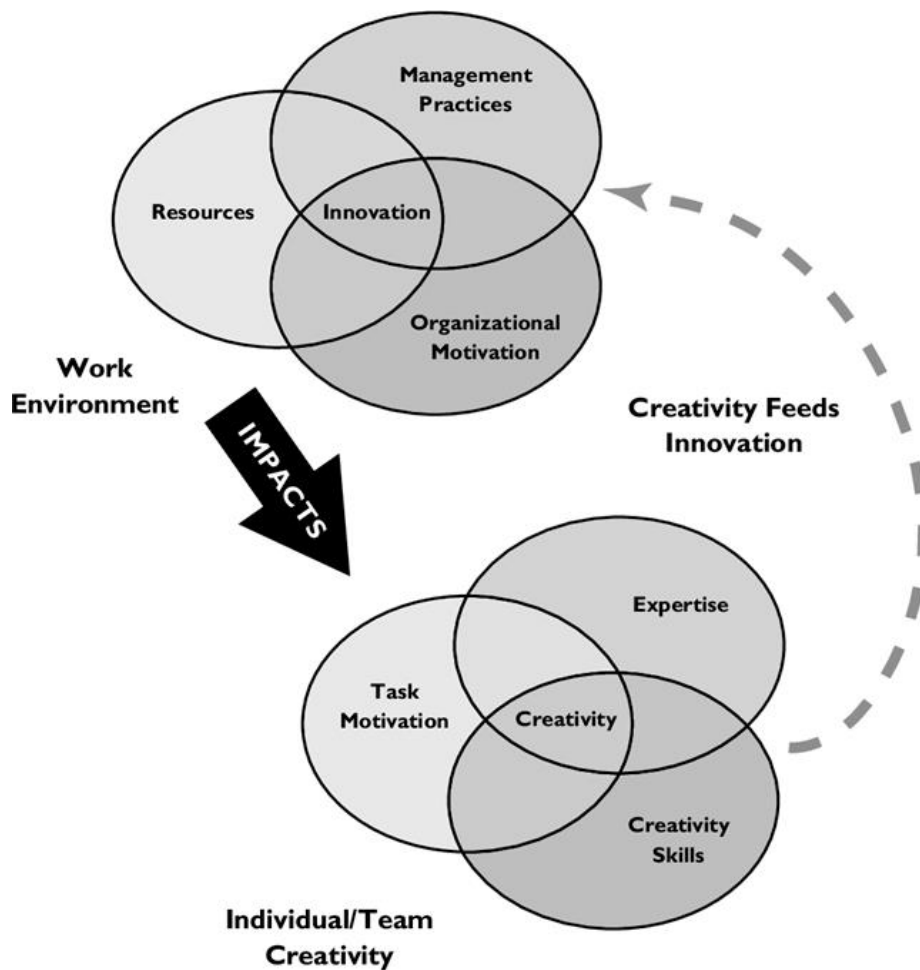
3.5 Komponenttiteoria

Teresa Amabile on tutkinut luovuutta ja sen ilmenemistä liike-elämän organisaatioiden ja johtamisen näkökulmasta. Amabilen (1997) artikkeli, *Motivating Creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do*, käsittelee luovuuden komponenttiteoriaa. Tässä teoriassa luovuus nähdään systeemisenä ilmiönä, jossa luovuus syntyy yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Organisaatiokontekstissa Amabilen komponenttiteoria keskittyy johtamistapoihin ja työympäristötekijöihin, joilla on vaikutusta yksilön työssä esiintyvään luovuuteen. Amabilen teoriassa korostuu kaikkien kyky luovuuteen ja sen kehittämiseen sopivassa työympäristössä. (Amabile 1997, 51-53.)

Komponenttiteoria jakaa yksilön luovuuden lähteet kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat osaaminen eli ammattitaito, luovan ajattelun taidot ja tehtävämotivaatio. Näistä tärkein on Amabilen mukaan tehtävämotivaatio, joka syntyy, kun työ on kiinnostavaa, haastavaa ja nautittavaa. Osaamiseen sisältyy tekninen, menetelmällinen ja älyllinen osaaminen, jonka yksilö on saanut koulutuksen ja työkokemuksen kautta sekä työtehtävään sopivat taidot. Luovan ajattelun taitoihin kuuluu Amabilen mukaan oppimiskyky, työn kehittäminen, kyky uusien ideoiden luomiseen ja kyky poikkeavaan ajatteluun. Luovaan ajatteluun sisältyy joltain osin myös yksilön persoonallisuuspiirteitä kuten itsenäisyys, yksilön suhtautuminen riskinottoon sekä epävarmuuden ja turhautumisen sietokyky. (Amabile 1997, 40-55.)

Työympäristön luovuudenlähteen komponentit muodostuvat resursseista, johtamistavoista sekä organisaation motivaatiosta. Luovuutta edistävän johtamistavan Amabile näkee pitävän sisällään selkeiden tavoitteiden asettamisen, vapauden antamista työn suorittamiseen, kommunikaation, tuen ja palautteen antamisen, työntekijöiden osaamisen ja kiinnostuksen arvostamisen ja sopivien työtehtävien antamisen sekä lahjakkaiden ja vuorovaikutuksellisten ryhmien luomisen ja motivoimisen. Oikeanlaisilla resursseilla tarkoitetaan riittävän ajan antamista työn suorittamiseen, oikeanlaisen tiedon välittämistä, sopivan osaamisen ja pätevien työntekijöiden palkkaamista ja koulutusmahdollisuuksien tarjoamista. Luovuutta tukeva organisaation motivaatio pitää sisällään luovuuden arvostamisen, riskinotto kyvyn, ylpeyden ja intohimon, avoimen kommunikaation, tunnustusten antamisen sekä ideoiden kehittelyn. (Amabile 1997, 42-55.)

Alla oleva kuvio havainnollistaa tätä systeemistä ilmiötä, miten luovuus ilmenee organisaatio kontekstissa.



KUVIO 3. Organisaatioympäristön vaikutus luovuuteen (Amabile 1997, 53).

Amabilen komponenttiteoriassa johtamistavalla, organisaation motivaatiolla ja resursseilla voidaan vaikuttaa työntekijän sisäiseen motivaatioon ja sitä kautta edistää yksilön luovuutta. Yksilön luovuuden nähdään ruokkivan innovaatioita ja työympäristöllä taas on vaikutus yksilön luovuuteen. (Amabile 1997, 40–55.)

3.6 Aiempia tutkimukset aiheesta

Opinnäytetyöhön liittyvää kirjallisuuskatsausta tehdessämme etsimme luovuutta käsittelevien teosten lisäksi aihetta käsitteleviä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöitä, Pro gradu -tutkielmia sekä väitöskirjoja. Tähän kappaleeseen olemme koonneet näistä tutkimukset, joissa luovuutta on tutkittu työhön liittyvänä ilmiönä tai on käsitelty luovuutta edistäviä tai heikentäviä tekijöitä alasta riippumatta.

Aiemmat luovuuteen liittyvät tutkimukset ovat kohdistuneet pääasiassa luoviin aloihin, johtamiseen tai innovatiivisuuteen. Lauri Karppinen (2013) tuo esiin Pro gradu- tutkielmassaan ”Työntekijöiden luovuuteen vaikuttavat tekijät ja luovuutta edistävä johtajuus”, että näkökulmat luovuuden tarkasteluun ovat jääneet kapeiksi, koska luovuus on nähty vain innovaation sivutuotteena. (Karppinen 2013, 2.) Tutkielmassaan Karppinen on tutkinut työntekijöiden luovuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä luovuutta edistävän johtajuuden erityispiirteitä kolmen eri organisaation näkökulmasta. Karppinen on selvittänyt työntekijöiden luovuuteen vaikuttavia tekijöitä viiden eri teeman avulla; yksilötason tekijät, resurssit, tuki ja kannustus, motivaatio ja työn organisointi. Huomion arvoista on se, että monesti resursseista käydään keskustelua, että niitä pitäisi olla enemmän. Karppinen tuo kuitenkin esiin havainnon, että myös resurssien puute voi tuoda luovuuden esiin. (Karppinen 2013, 109.)

Työntekijöiden luovuutta edistävää johtajuutta Karppinen (2013) havainnollistaa neljän eri aihealueen kautta, jotka ovat visiointi, yksilökohtainen tuki ja kannustus, esimerkillä johtaminen sekä työntekijöiden valtaistaminen. Karppinen toteaa organisaatioiden olleen yksimielisiä siitä, että yksi johtajuuden tärkeimmistä tavoitteista on edistää työntekijöiden luovuutta ja luovaa työskentelyä ja että oikeanlaisella johtajuudella on mahdollista järjestää organisaation sisälle luovan työn näkökulmasta sopivat olosuhteet. (Karppinen 2013, 111-112.)

Luovuuden voi nähdä olevan universaali ilmiö, jota kuvaillaan usein samantyyppisesti alasta riippumatta. Tutkimusten perusteella luovuuteen vaikuttavat tekijät ovat monesti myös samansuuntaisia. Heli Leskelä (2019) on tutkinut luovan alan

luovuutta Pro gradu- tutkielmassaan ”Luovan alan organisaation luovuus ja sen tukeminen henkilöstöjohtamisen käytänteinä – tapaustutkimus muotoilu alan organisaatiosta”. Leskelän tutkimustuloksista selviää, että luovuuden nähtiin olevan työtehtävien sisällä olevaa toimintaa, asioiden organisointia, osaamiseen ja kokemukseen pohjautuvaa toimintaa sekä omaa luovaa toimintaa. Luovuutta nähtiin parhaiten edistävän vuorovaikutuksellinen yhdessä tekeminen, selkeärajaiset ja mielekkäät työtehtävät, jotka sisälsivät sekä vastuuta että vapautta. (Leskelä 2019.)

Luovuutta edistävien tekijöiden lisäksi luovuutta tukahduttavia tekijöitä on tutkinut Miikka Korhonen (2018) Pro gradu- tutkielmassaan ”Luovuus osaamisintensiivisellä alalla - mikä edistää ja mikä tukahduttaa luovuutta ICT- alalla?”. Vaikka sosiaali- ja ICT- ala ovat melko kaukana toisistaan, on luovuuteen liittyviä yhtymäkohtia havaittavissa. Korhonen on tutkinut miten ICT- alan yrityksen työntekijät kuvailevat luovuutta ja toteaa, että luovuuden määrittely ei vaikuttanut vastausten perusteella olevan aivan yksiselitteinen asia (Korhonen 2018, 50).

Tämä tukee omaa havaintoamme luovuuden määrittelystä, jonka voidaan todeta olleen myös Pro-tukipisteen työntekijöiden kohdalla monimuotoista. Korhosen tutkielmassa suurimmalle osalle vastaajista luovuus tarkoitti ihmisen kykyä löytää tapoja tehdä asioita toisin, ongelmanratkaisua tai kykyä tuottaa jotakin uutta (Korhonen 2018, 50). Luovuutta edistävästä tekijöistä löytyi myös huomattavasti yhtäläisyyksiä omiin tutkimustuloksiimme. ICT- alan yrityksessä luovuutta edistäviksi tekijöiksi Korhonen mainitsee vapauden. Vapauden tehdä asioita omalla tavallaan niin, ettei kukaan tuomitse ja vapauden valita työkalunsa. Aineistosta nousi esiin myös vapaa keskustelu- ja kokeilukulttuuri sekä vapaus ja vastuu tehdä päätöksiä omassa työssään. (Korhonen 2018, 51-52.) Nämä samaiset asiat nousivat esiin tämän opinnäytetyön aineistosta.

Luovuutta tukahduttavia tekijöitä (tässä opinnäytetyössä käytämme termiä ”heikentävät tekijät”) ovat ICT- alan yrityksessä Korhosen mukaan erityisesti johtamiskäytäntöihin liittyvät tekijät kuten erityisen korkea hierarkia, tiukka toimintamalli, rajoitukset, puutteellinen ohjeistus työhön, joustamaton työaika ja virheistä

rankaiseminen. Lähes yhtä moni koki riittämättömät resurssit kuten kiireen, ajanpuutteen, paineen tai liian pienen budjetin luovuutta tukahduttavina tekijöinä. (Korhonen 2018, 52.)

Anu Riikola (2017) on tutkinut Pro gradu – tutkielmassaan yhteyttä työn epävarmuuden ja työhyvinvoinnin sekä luovan käyttäytymisen välillä. Lisäksi Riikola on tutkinut luovuuden yhteyttä työhyvinvointiin. Riikolan mukaan aiemmissa tutkimuksissa työn epävarmuuden ja luovuuden väliltä ei ole löydetty yhteyttä, mutta hänen tutkimustuloksensa antavat erilaisen kuvan. Riikolan tutkimusaineistoon kuului 1347 henkilöä eri ammattialoilta ja aikaisemmista tutkimuksista poiketen työn epävarmuuden ja luovuuden väliltä löytyi yhteys, jonka mukaan luovuutta koettiin vähiten silloin kun työn epävarmuus oli keskitasoa. Toisin sanoen silloin, kun työn epävarmuutta koettiin vähän tai ei ollenkaan vaikutti siltä, että työntekijät uskalsivat olla luovempia. Riikola pohti työssään syitä tähän ja yksi mahdollinen syy oli se, että vaikka työntekijä epäonnistuisi jonkin luovan idean kanssa, hänellä ei ole pelkoa työpaikan menettämisestä. Toisaalta luovuutta käyttivät Riikolan mukaan enemmän myös he, joilla epävarmuus työstä oli korkea. Tämä saattaa johtua siitä, että uskalletaan ottaa riskejä ja jos luovuus tuottaa organisaatiolle positiivista hyötyä, voi se kompensoida työn menettämisen mahdollisuutta. (Riikola 2017, 24-25.)

Riikola tutki myös luovuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä ja toteaa työssään runsaan luovan käyttäytymisen liittyvän vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen sekä korkeampaan työn imuun. Riikolan mukaan työntekijät raportoivat vähemmän uupumusasteista väsymystä ja enemmän työn imua käyttäytyessään luovasti. Täten luovaa käyttäytymistä voidaan Riikolan mukaan pitää voimavara-tekijänä, joka kasvattaa työmotivaatiota. (Riikola 2017, 27.)

Aiempiä tutkimuksia etsiessämme törmäsimme usein innovatiivisuuteen luovuuden sijaan. Innovatiivisuutta on tutkittu yksinään, mutta luovuustutkimuksiin on usein liitetty myös innovatiivisuus. Jani Rajaniemi on tutkinut väitöskirjassaan (2010) Organisaatorakenne ja innovatiivisuus organisaatorakenteista johtuvia innovatiivisuuden esteitä. Rajaniemi toteaa, että tieteellistä tietoa innovatiivisuutta edistävästä organisaatorakenteista on saatavilla, mutta luovuutta ja innovatiivisuutta estävät organisaatorakenteiden tekijät ovat jääneet vähemmälle

huomiolle. (Rajaniemi 2010, 4.) Rajaniemen tutkimus pyrkii ymmärtämään nimenomaan sitä, miksi organisaation hallinto niin usein epäonnistuu uudistavassa toiminnassaan.

Rajaniemi löysi tutkimuksessaan neljä keskeistä rakenteellista estettä organisaation innovatiivisuudelle; hyvin hierarkkinen työnjako, koordinoinnin ja kommunikaation epäonnistuminen sekä liiaksi henkilöityneen vallan ongelmallisuus. Rajaniemen mukaan näistä mikään yksinään ei ole riittävä estämään organisaation innovatiivisuutta, mutta yhdessä ne muodostavat vahvoja esteitä organisaation innovatiivisuudelle ja muutokselle. (Rajaniemi 2010, 5.)

Rajaniemi painottaa tutkimuksessaan johtajuuden merkitystä ilmapiirin ja organisaatiokulttuurin muuttamisessa innovatiiviseksi. Johtajuudella Rajaniemi ei tarkoita pelkästään perinteistä näkökulmaa johtajuudesta eli hallinnollisella tasolla toimivaa työnjohtajan vastuuta, vaan johtajuutta, jossa johtaja toimii esimerkkinä, luo ja jakaa yhteiset päämäärät, kantaa vastuuta yhdessä työntekijöiden kanssa asiakkaan tarpeiden tyydyttämiseksi sekä ottaa ohjat käsiinsä ja tekee päätöksiä innovatiivisuuden esteiden poistamiseksi. Rajaniemi kokee luovuuden ja innovatiivisuuden erityisen tärkeäksi muutospaineiden alla, jolloin luovuutta ja innovatiivisuutta käyttämällä organisaation muutokset on mahdollista hoitaa tehokkaasti ja inhimillisiä voimavaroja säästellen. (Rajaniemi 2010, 15.)

3.7 Yhteenveto teoriapohjasta

Opinnäytetyömme tarkoituksena on löytää Pro – tukipisteen luovuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä luovuuden hyötyjä ja haittoja. Koemme luovuuden tutkimisen tärkeäksi, koska tutkimusten mukaan sillä on merkitystä työmotivaatioon ja laajemmin myös työhyvinvointiin. Valitsimme opinnäytetyön teoriapohjaksi Teresa Amabilen (1997) komponenttiteorian sekä Andriopouloksen (2001) teorian organisatorisesta luovuudesta. Päädyimme käyttämään Amabilen komponenttiteoriaa siitä syystä, että kyseiseen teoriaan on viitattu useassa aiemmassa tutkimuksessa, jotka ovat liittyneet luovuuteen (Karppinen 2013; Korhonen 2018; Leskelä 2019; Rajaniemi 2010; Riikola 2017) ja näiden tutkimusten tulokset tukevat opin-

näytetyömme tuloksia. Peilasimme Teresa Amabilen komponenttiteoriaa tuloksiin tutkiessamme Pro – tukipisteen arjen luovuutta, sitä mistä työntekijöiden luovuus syntyy sekä työympäristön vaikutusta luovuuden ilmenemiseen. Amabilen teorian mukaan yksilön luovuuden syntymiseen vaikuttavat osaaminen, luovan ajattelun taidot sekä tehtävämotivaatio. Työympäristön luovuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi Amabile mainitsee teoriassaan resurssit, johtamistavat sekä organisaation motivaation.

Constantine Andriopouloksen teorian organisatorisesta luovuudesta valitsimme teoriapohjaksemme, koska siinä nousevat esiin johtamiseen ja organisaatiokulttuuriin liittyvät asiat, jotka Amabilen teoriassa jäivät vähäisemmiksi. Andriopouloksen teoriassa organisatoriseen luovuuteen vaikuttavat tekijät on jaettu viiteen eri kategoriaan, jotka ovat organisaatioilmapiiri, johtamistyyli, resurssit ja taidot, rakenne ja järjestelmät sekä organisaatiokulttuuri. Andriopouloksen teoriasta löysimme useita yhtymäkohtia omiin havaintoihimme, joka tukee hyvin pitkälti opinnäytetyössämme saatuja tuloksia ja johtopäätöksiä.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön suunnittelu

Opinnäytetyömme lähestymistapa painottui laadulliseen tutkimukseen, mutta sähköinen kysely sisälsi myös määrällisiä osioita. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa Pro-tukipisteelle tietoa työntekijöiden luovuuden käytöstä ja siitä, miten luovuudesta voisi olla hyötyä arjen työssä. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös tuoda esille organisaation luovuutta edistäviä sekä luovuutta heikentäviä elementtejä.

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi alkuvuodesta 2020, jolloin pohdinnan jälkeen päädyimme tekemään työn nimenomaan Pro-tukipisteelle. Opinnäytetyön suunnitelma esitettiin helmikuussa 2020, jonka jälkeen haimme tutkimuslupaa. Tutkimusluvan saatuaamme aloimme suunnittelemaan aineistonkeruutapaa.

Kevään ja kesän 2020 aikana teimme opinnäytetyöhön liittyvän kirjallisuuskatsauksen. Kirjallisuuskatsauksen myötä huomasimme, että luovuuteen liittyviä tutkimuksia löytyy paljon, mutta luovuuden tutkimuksen hajaantuessa usealle eri tieteenalalle, teki se tutkimusten tulosten tulkinnan haastavaksi. Useimmat luovuuteen liittyvät tutkimukset, kirjallisuus ja artikkelit olivat liiketaloudesta, jolloin se liitettiin usein innovaatioon ja innovatiivisuus oli taas asia, jonka rajasimme työstämme jo alkuvaiheessa pois. Tarkoituksenamme ei ollut tutkia innovaatioita tai innovatiivisuutta vaan nimenomaan luovuutta, luovimista arjen työssä.

Tutkimus päätettiin tehdä kokonaistutkimuksena, jolloin kysely tehdään koko perusjoukolle eikä käytetä jotakin tiettyä otantaa. Kokonaistutkimus on perusteltua silloin, kun otosjoukoksi tulisi yli puolet perusjoukosta (Vilkkä 2015, 98).

4.2 Laadullinen tutkimus määrällisillä osioilla

Laadullista tutkimusta kuvaillaan ilmiötä tarkastelevaksi tutkimusotteeksi, jossa tutkimus tehdään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksen keskiössä on henkilö, hänen kokemuksensa, ajatuksensa, tunteensa ja merkitykset, joita henkilö on tutkimuksen kohteena olevalle asialle antanut. (Puusa & Juuti 2020, 9.)

Tämän opinnäytetyön toteutus painottui laadulliseen tutkimukseen, mutta siihen sisältyi myös määrällisiä osioita. Painottaminen laadulliseen tutkimukseen johtui siitä, että halusimme nimenomaan hyödyntää työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja niiden kautta tehdä näkyväksi mitä luovuus juuri tässä kyseisessä organisaatiossa tarkoittaa ja miten sitä voitaisiin hyödyntää. Toisaalta, mikäli luovuuden käyttö koettaisiin organisaatiossa hyödyttömäksi tai jopa haitalliseksi, olisi tutkimuksen myötä mahdollista löytää myös työtapoja, joissa luovuttaa ei käytetä. Halusimme myös nostaa esille yksittäisiä asioita ja etsiä yhteneväisyyksiä yksilöiden ajatusmaailmoista, jolloin laadullinen tutkimus ajaa asiansa. Aineistossa pääosassa olivat avoimet kysymykset, mutta määrälliset osiot antoivat laadulliselle aineistolle tietynlaista tukea ja raameja.

4.3 Aineiston keruu

Tarkoituksenamme oli aloittaa aineistonkeruu huhtikuussa 2020 organisaation strategiapäivillä kevyemmällä kyselyllä, jossa työntekijät olisivat saaneet kertoa näkemyksiään luovuudesta muistilappujen avulla. Tämän alustavan kyselyn tarkoitus oli auttaa lopullisen kyselyn teemojen ja kysymysten asettelussa. Covid19-pandemian vuoksi emme kuitenkaan voineet toteuttaa tätä suunnittelemaamme ensimmäistä kyselyä. Sähköistä kyselyä lähdimme laatimaan ilman työyhteisölle suunnattua alustavaa selvitystä ja kysely laadittiin luovuus aiheeseen liittyvän kirjallisuuden ja joidenkin tutkimusten pohjalta.

Sähköisen kyselyn laadinta on monimutkainen prosessi, jos haluaa oikeanlaista tietoa. Vilkan (2015) mukaan kyselylomakkeen testaaminen ennen varinaisen kyselyn tekemistä on tärkeää, koska testaamisen myötä on mahdollista saada kriit-

tistä arviointia liittyen kysymysten ja vastausohjeiden selkeyteen ja yksiselitteisyyteen, vastausvaihtoehtojen toimivuuteen, kyselylomakkeen pituuteen ja vastaamiseen käytetyn ajan kohtuullisuuteen (Vilkkä 2015, 108). Ensimmäinen versio kyselystä lähetettiin neljälle testivastaajalle, jotka eivät kuuluneet Pro-Tukipisteen työyhteisöön. Testivastaajien kommenttien perusteella päädyimme käyttämään Likertin asteikkoa useamman kysymyksen kohdalla sekä pohtimaan joidenkin kysymysten tarpeellisuutta. Kysymyksiä myös selkiytettiin ja pyrittiin laatimaan siten, että tulkinnanvaraa jäisi mahdollisimman vähän. Palautteen perusteella kyselyyn käytetty aika oli sopiva, eikä avointen kysymysten määrä ollut liiallinen.

Linkki lopulliseen kyselyyn lähetettiin sähköisesti Pro-Tukipisteen työyhteisön jäsenille 5.5.2020. Tämän jälkeen yksi työntekijä otti yhteyttä ja kertoi ettei ole saanut kyselyä, jonka jälkeen linkki kyselyyn lähetettiin vielä yhdelle 13.5.2020. Yhteensä linkki lähetettiin 23 työntekijälle. Kyselyn vastaamiseen aikaa oli kaksi viikkoa siten, että viimeinen mahdollinen päivä vastata oli 20.5.2020. Tähän päivämäärään mennessä vastauksia oli tullut sen verran vähän, että päädyimme jatkamaan vastausaikaa. Lähetimme sähköisen muistutuksen kyselystä 25.5. jossa kerroimme, että vastausaikaa on jatkettu 31.5.2020 asti. Viimeisen muistutuksen lähetimme 29.5. Yhteensä kyselyyn vastasi 19 työntekijää, eli vastausprosentti oli 83 prosenttia.

4.4 Sähköinen kysely

Opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin sähköisellä kyselyllä (liite 2), joka sisälsi kymmenen avointa kysymystä, kaksi monivalintakysymystä, kaksi väittämää sekä kolme asteikkokysymystä. Avointen kysymysten suuri määrä johtui siitä, että niiden avulla saisimme toivomaamme laadullista aineistoa ja vastauksia, jotka ovat yksilöllisiä ja kertovat aiheesta enemmän kuin määrällistä aineistoa tuottavat kysymykset. Kyselyssä ei pyydetty vastaajilta mitään henkilöllisyyttä mahdollisesti paljastavaa tietoa kuten ikää, sukupuolta, työtehtävää tai toimipisteen sijaintia tai työsuhteen kestoa, jolloin vastaajien anonymiteetti säilyi ja toisaalta tällaisilla tiedoilla ei olisi ollut aineistomme kannalta merkitystä.

Kyselylomakkeella tehtävä tutkimus voi olla joko poikittais- tai pitkittäistutkimus. Poikittaistutkimuksella eli poikkileikkausaineistolla tarkoitetaan tutkimusta, jonka aineisto on kerätty yhdessä ajankohdassa usealta vastaajalta. Pitkittäistutkimuksella eli seurantatutkimuksella taas tarkoitetaan tutkimusta, jonka aineisto on kerätty pidemmällä aikavälillä vähintään kahdessa eri ajankohdassa samoilta vastaajilta. (Vastamäki 2015, 121.)

Se, kumpi tutkimusasetelma edellä mainituista valitaan, riippuu siitä, mitä halutaan tutkia ja kysyä. Poikittaistutkimus valitaan silloin kun halutaan kuvailla eri ilmiöitä tai asioita ja niiden esiintyvyyttä. Poikittaistutkimus ei kuitenkaan sovellu syy- seuraussuhteiden selvittämiseen, vaan sillä voidaan selvittää asioiden keskinäistä korrelaatiota. Pitkittäistutkimusta käytetään silloin kun halutaan selittää jotakin ilmiötä tai mikäli halutaan ennustaa jonkin asian ilmenemistä toisella asialla. (Vastamäki 2015, 121-122.) Tämä opinnäytetyö tehtiin poikittaistutkimuksena, koska tarkoituksena oli tarkastella nimenomaan luovuutta ilmiönä.

Keskeistä onnistuneen tutkimuksen kannalta on hyvin laadittu kyselylomake. Mikäli tutkimuksen aihe on selvillä, tulee ennen kyselyn laatimista tutustua aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Sen lisäksi tulee perehtyä eri tietokantoihin sekä tehdä aineistohakuja sopivilla hakusanoilla. Aineistohaun ja aineistoon perehtymisen avulla saa selville mitä kaikkea aiheeseen liittyvää on jo tutkittu, miten ja millaisella otoksella. (Vastamäki 2015, 127.)

Perinteisten paperikyselyjen rinnalle on tullut viime vuosikymmenen aikana sähköiset kyselyt, jotka monessa tilanteessa ajavat jo ohi paperisesta versiosta. Paperikyselyiden vastausprosentit ovat pienentyneet, kun taas verkkokyselyissä vastausprosentti on kasvanut. Yksi sähköisen kyselyn vahvuuksista on visuaalisuus; kyselyn ilmettä voi muokata kohderyhmälle sopivaksi ja siihen voi lisätä esimerkiksi ääni- ja videotiedostoja. Toinen sähköisen kyselyn etu on nopeus. Kyselyn toimittaminen on nopeaa ja myös vastauslomakkeen palauttaminen on vaivatonta. Kolmas etu on taloudellisuus, koska sähköisestä kyselystä ei aiheudu juurikaan kuluja ja sillä tavoitetaan helposti vastaaja, vaikka toiselta puolelta maapalloa. Näiden kolmen edun lisäksi sähköisessä aineistonkeruussa tutkimuksen

tekijä säästyy työläiltä työvaiheilta, kuten litteroinnilta; vastaukset ovat sähköisessä muodossa juuri sellaisena kuin vastaaja on kirjoittanut. (Valli 2015, 109-110; Pahkinen 2012, 215.)

4.5 Kysymysten asettelu

Kysymysten asettaminen sellaisiksi, että ne eivät jättäisi tulkinnanvaraa, on haastavaa. Jokainen ajattelee kuitenkin yksilöllisesti ja yksi kysymys voidaan tulkita yhtä monella tavalla kuin vastaaja on, ellei sitä ole laadittu siten että tulkinnanvaraa ei ole, tai että sitä on ainakin mahdollisimman vähän. Ennakkosuunnittelu on kyselylomakkeella tehtävässä aineistonkeruussa avainasemassa; tarkentavia kysymyksiä tai havaintoja ei voi tehdä enää jälkikäteen (Valli 2018, 261). Avointen kysymysten kohdalla tarkkuutta vaaditaan nimenomaan kysymyksen asettelussa, että vastaaja ymmärtää sen samalla tavalla kuin kysyjä on ajatellut. Määrällisten kysymysten kohdalla huomio pitää kiinnittää kysymyksen lisäksi vastausvaihtoehtoihin. Vastausvaihtoehtoista tulisi löytyä jokaiselle vastaajalle sopiva vaihtoehto (Valli 2018, 262).

Kyselymme sisälsi kaksi monivalintakysymystä. Paperilomakkeella tehdyn kyselyn ongelmaksi voi muodostua se, että vastaaja valitsee vaihtoehtoista kaksi, vaikka ohjeena olisi ollut valita yksi (Valli 2018, 263). Sähköinen kysely on hyödyllinen siinä mielessä, että vastausten osalta tulkinnanvaraa ei juurikaan jää. Sähköisessä kyselyssä ei voi laittaa rastia vaihtoehtojen väliin tai vastata kahta vaihtoehtoa, jos kysymykseen on laadittu pakote, joka estää valitsemasta useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon. Vastaaja ikään kuin pakotetaan pohtimaan kahden vaihtoehdon välillä ja valitsemaan niistä. (Valli & Perkkilä 2015, 113.)

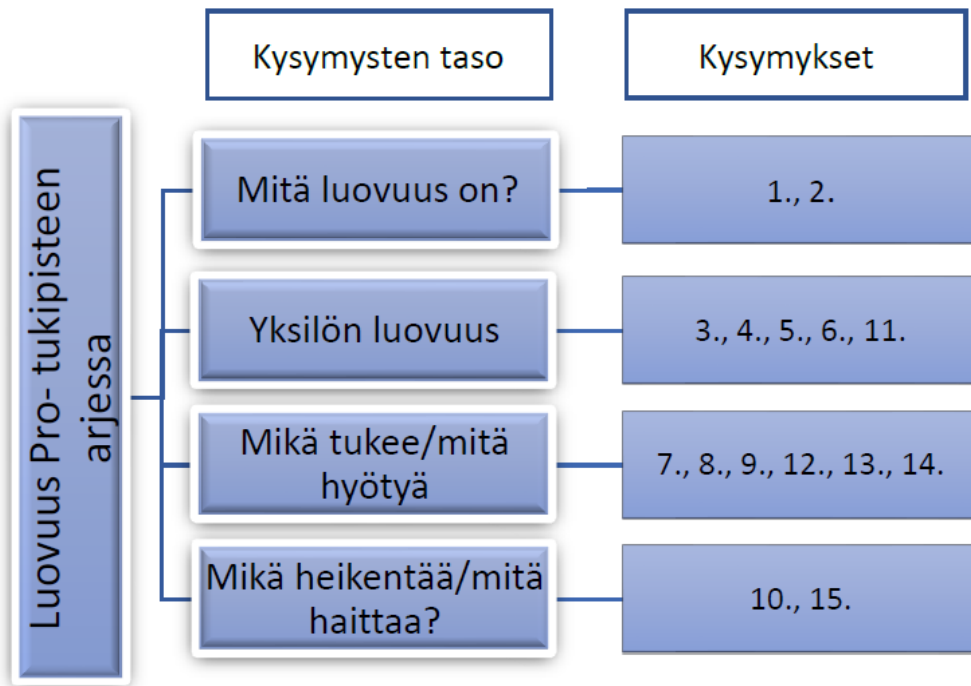
Kyselymme avoimet kysymykset eivät olleet pakotettuja, koska totesimme että vastausprosentti saattaa jäädä pienemmäksi, jos avoimiin ja siten aikaa vievimpiin kysymyksiin on pakotettu vastaamaan. Toisaalta avoimen kysymyksen pysyy kiertämään helposti kirjaamalla vastauskenttään vain yhden merkin, jos ei halua vastata. Emme siten nähneet pakotetta tarpeelliseksi avointen kysymysten kohdalla. Muiden kysymysten osalta vastaaja oli pakotettu valitsemaan vain yksi

vastausvaihtoehto, lukuun ottamatta monivalintakysymyksiä, joissa oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Kaikkiin väittämiin sekä monivalinta- ja asteikkokysymyksiin tuli vastata, jotta kyselyn pystyi palauttamaan.

Kyselyä laadittaessa pidimme jatkuvasti mielessämme tutkimuskysymykset, joihin halusimme vastauksia. Alla olevasta kuviosta (kuvio 3) on nähtävissä millä sähköisen kyselyn kysymyksillä haimme vastausta mihinkin tutkimuskysymyseen. Luovuuden määrittelyyn liittyivät avoimet kysymykset 1 ja 2, eli ”Mitä luovuus sinulle tarkoittaa?” ja ”Millä tavalla luovuus näkyy omassa työssäsi tai työyhteisössäsi?”. Yksilön luovuutta ja luovuuden potentiaalia selvitimme kysymyksillä 3, 4, 5, 6 ja 11. Näistä kysymykset 3–5 olivat asteikkokysymyksiä: ”Miten luovana pidät itseäsi”, ”Miten paljon pidät työsi kehittämisestä?” sekä ”Miten paljon pidät uusien työskentelytapojen opettelusta?”. Kysymys numero 6 ”Tulevatko uudet ideat pääosin...?” oli monivalintakysymys, jossa vastaaja sai valita useammasta vastausvaihtoehdosta niin monta kuin halusi. Kysymys numero 11 oli jälleen avoin kysymys, ”Mitä työssä tapahtuva luovuus mielestäsi vaatii yksittäiseltä työntekijältä?”.

Luovuutta tukevia elementtejä sekä luovuuden hyötyjä selvitimme kysymyksillä 7, 8, 9, 12, 13 ja 14. Kysymykset 7 ja 8, ”Kokeilemme työyhteisössämme mielellään uusia asioita” sekä ”Epäonnistuminen ei ole meille ongelma” olivat väittämiä, joissa oli pakote. Vastausvaihtoehtoja oli vain neljä; täysin eri mieltä, osin eri mieltä, osin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä, jolloin vastaaja oli pakotettu kallistumaan jompaankumpaan suuntaan, kun keskimmäistä ”en samaa enkä eri mieltä”- vaihtoehtoa ei ollut. Kysymykset 9, 12 ja 14 olivat avoimia kysymyksiä: ”Mitkä asiat mielestäsi edistävät luovuuden käyttämistä työssäsi?”, ”Mitä työssä tapahtuva luovuus mielestäsi vaatii työyhteisöltä” sekä ”Millä tavalla luovuudesta on hyötyä työssäsi?”. Kysymys numero 13 oli työmotivaatioon liittyvä monivalintakysymys ”Mitkä näistä vaihtoehtoista tukevat eniten työmotivaatiotasi? valitse enintään viisi tärkeintä”. Vastausvaihtoehtoja oli 16.

Luovuutta heikentäviä tekijöitä sekä luovuuden haittoja selvitimme avoimilla kysymyksillä 10 ja 15; ”Mitkä asiat mielestäsi heikentävät luovuuden käyttämistä työssäsi” sekä ”Millaista haittaa luovuuden käytöstä työssä voi olla?”.



KUVIO 4. Aineiston lähtökohdat

4.6 Laadullisen aineiston analyysi

Laadullisesta tutkimuksesta puhuttaessa vastaan tulee lähes aina myös induktiivisuus eli aineistolähtöisyys. Aineistolähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa pyritään tekemään johtopäätöksiä aineiston perusteella, tällöin tutkimuksessa käytetään paljon aineistosta esiin nousevia käsitteitä, sanoja ja lauseita. Yksi tyypillisimmistä asioista laadullisessa tutkimuksessa on aineiston ja teorian vuoropuhelu, joka jatkuu suunnittelusta loppusanoihiin saakka, teorian olematta kuitenkaan lähtökohta vaan lähinnä apuväline ilmiön selittämiseksi. (Puusa & Juuti 2020, 10-11.)

Induktiivisen aineiston analyysin avulla on tarkoitus luoda kerätystä aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Tausta-ajatuksena on se, että analyysiyksiköt nousevat aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti eikä analyysiyksikköjä ole sovittu tai harkittu etukäteen. Tutkittavasta ilmiöstä löytyvällä teorialla ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai johtopäätösten kanssa, kuten ei myöskään aikaisemmillä havainnoilla tai tiedoilla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.)

Kun laadullisen tutkimuksen aineiston on saatu kerättyä, aineistoa lähdetään usein analysoimaan kahdesta suunnasta; toisaalta tutkija lukee aineistoa yhä uudelleen ja uudelleen, jolloin hän saa vinkkejä siitä millaisiin luokkiin ja teemoihin aineistoa voisi jatkossa lajitella. Toisaalta tutkija hankkii aiheesta lisää tietoa tutkimalla aihetta käsitteleviä teorioita ja aiempia tutkimuksia. Nämä kaksi suuntaa yhdistämällä syntyy käsitys tutkittavasta ilmiöstä. Analyysissa on tärkeää kuvata aineistoa, jotta tutkimuksen lukija pystyy ymmärtämään kontekstin, jossa aiheen esiintyy. Tätä ymmärrystä olisi vaikea saavuttaa pelkällä faktatiedolla. (Puusa 2020, 145.)

Laadullisen aineiston analysointi on toisaalta analyttistä ja toisaalta synteettistä. Analyttisyys näkyy aineiston luokittelu- ja jäsentämisvaiheissa, jolloin kerätty aineisto pilkotaan osiin valitulla menetelmällä eli etsitään systemaattisesti teemoja. Pilkkomisen jälkeen tutkija tekee aineiston pohjalta synteesejä ja kokoaa sen uudelleen. Analysoinnin yksi tavoite on löytää aineistosta ydinkategoriat, joiden tehtävänä on kuvata tutkittavaa ilmiötä ja jonka varaan tutkimustulosten analysointia voidaan alkaa rakentamaan. Tutkijan tehtävänä on löytää aineistosta ne keskeisimmät käsitteet. Uudelleen kootusta aineistosta tutkija tekee johtopäätökset, jotka esitetään tutkimuksen lopputulemina. (Kiviniemi 2018, 82-83; Puusa & Juuti 2020, 146-147.)

Yksinkertaistettuna, analyysivaiheessa aineistoa pilkotaan, teemoitellaan ja luokitellaan ja synteessin tavoitteena on luoda aineistosta kokonaiskuva ja esittää tutkimuskohde uudesta näkökulmasta (Puusa & Juuti 2020, 148).

Laadullisen aineiston analyysi kulkee tutkimuksen mukana koko ajan. Analyysia varten ei ole olemassa mitään tiettyä kaavaa, vaan analysointi muovautuu tutkitavan kohteen mukaan. On kuitenkin olemassa joitakin käytännön toteutuksen vaiheita, jotka yleensä tulevat eteen analyysiä tehdessä; analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulkinta. Näitä vaiheita harvoin pystyy suorittamaan yksi kerrallaan vaan vaiheet saattavat esiintyä samanaikaisesti ja tulkintaa tapahtuu koko analysointiprosessin ajan. Aineiston pelkistämisen tarkoituksena on se, että laaja ja monivivahteinen aineisto saadaan tiiviimpään muotoon ja aineistosta saadaan

luotua selkeä ja mielekäs kokonaisuus. Tämän kokonaisuuden avulla tutkijan on helpompi tehdä johtopäätöksiä kuin sellaisen aineiston avulla, joka on kovin hajanainen. (Puusa 2020, 148-149.)

4.7 Määrällisen aineiston analyysi

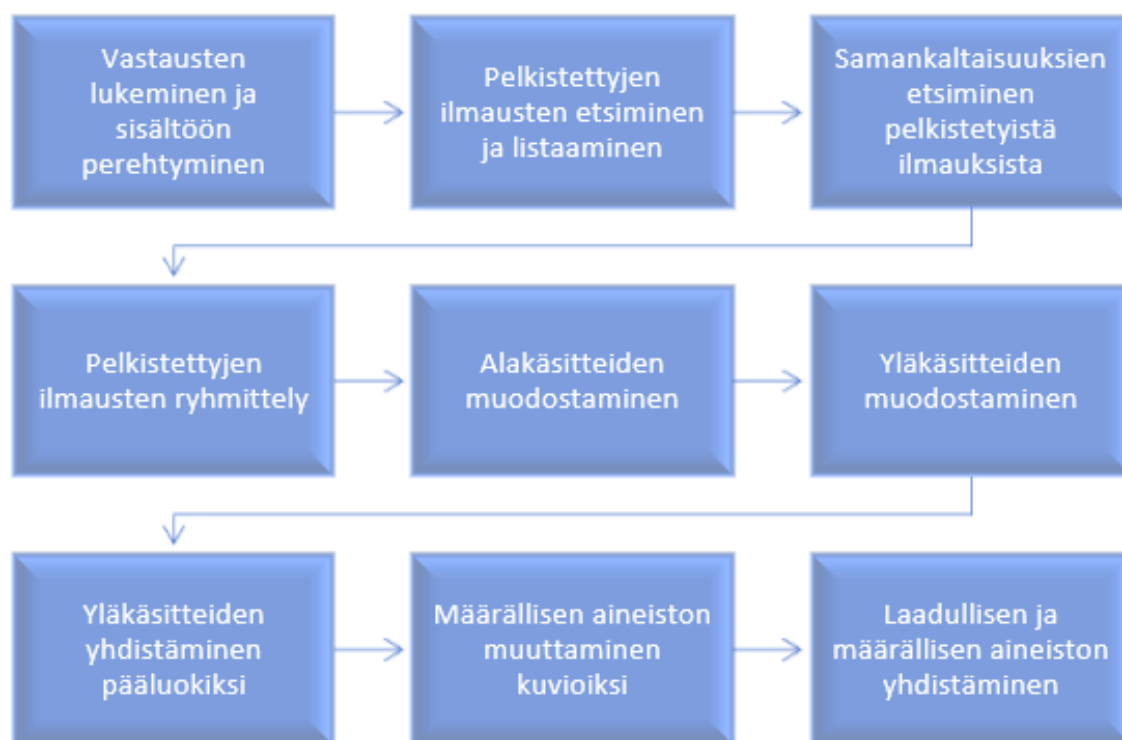
Muutimme määrällisen aineiston vastaukset kuvioiksi ja taulukoiksi. Kuviolla pysyy antamaan visuaalisemman kokonaiskuvan kuin esimerkiksi taulukolla, tämän lisäksi kuvio säästää lukija yksityiskohdilta mutta antaa kuitenkin hyvän käsityksen siitä, miten aineisto on jakautunut. Taulukon etuna on se, että siihen mahtuu enemmän ja yksityiskohtaisempaa tietoa. (Valli 2018, 252.)

Valitsimme käytettäväksi kuvioksi sektoridiagrammin, tuttavallisemmin piirakkakuvion siitä syystä, että totesimme sen olevan selkein kuvaamaan vastauksista esiin tulleita asioita ja suhteita. Tuloksissa ei ollut tarvetta esitellä kuin yhden muuttujan jakauma yhdessä kuviossa, jolloin esimerkiksi pylväsdiagrammin käyttäminen olisi ollut turhaa. Selkiyttämisen lisäämiseksi emme käyttäneet kuvioissa prosenttilukuja vaan kirjasimme vastaajamäärät sekä vastausvaihtoehdot näkyviin. Käytimme kuvioissa värejä, mutta kuvioiden lukeminen onnistuu tarvittaessa myös mustavalkoisena. Värien käyttö lisää informatiivisuutta, mutta myös se tulee ottaa huomioon, että yleensä työt arkistoidaan mustavalkoisena (Vilka 2014, 143).

4.8 Sisällönanalyysin vaiheet

Alla oleva kuvio (kuvio 4) havainnollistaa opinnäytetyömme analyysin vaiheet. Kyselyn avoimet vastaukset analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Ensin avoimet vastaukset siirrettiin Webropol ohjelmasta Excel- taulukon muotoon, jolloin jokaisen yksittäisen kysymyksen alle tuli kaikkien vastaajien avoimiin kysymyksiin kirjoittamat vastaukset. Tämän jälkeen vastaukset luettiin useaan kertaan, keskittyen yhden kysymyksen alla oleviin vastauksiin. Lukemisen jälkeen vastaukset siirrettiin tekstitiedostoon ja yksittäisten vastausten sisältä lähdimme etsimään pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistetyistä ilmauksista haimme samankaltaisuuksia, jotka teemoittelimme.

Teemoittelun tarkoituksena oli pyrkiä saamaan tiivistetty kuvaus ilmiöstä. Tämän jälkeen analyysi eteni alakäsitteiden muodostamiseen ja alakäsitteistä yläkäsitteiden muodostamiseen. Yläkäsitteiden pääkäsitteiksi yhdistämisen jälkeen purimme määrällisen aineiston kuvioiksi ja aloimme etsiä yhteisiä tekijöitä laadullisesta aineistosta ja määrällisistä osioista. Koko ajan palasimme kuitenkin alkuperäisiin vastauksiin, joita luettiin jokaisessa analyysin vaiheessa yhä uudelleen. Nämä analyysivaiheet teimme pääasiassa molemmat tahoillamme, jonka jälkeen yhdistimme analyysit yhdeksi taulukoksi.



KUVIO 5. Opinnäytetyön aineiston analyysin vaiheet (mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)

Taulukosta 1 (Vastausten käsitteellistäminen) on nähtävissä tapa, jolla haimme vastauksista pelkistetyt ilmaukset, alakäsitteet ja yläkäsitteet. Vasemmanpuoleiseen sarakkeeseen kirjasimme vastauksista alkuperäislausumat juuri siinä muodossa kuin ne tekstissä olivat. Pelkistetyllä lausumalla saadaan alkuperäislausumasta tiiviimpi sekä asiasisällön paremmin esiin tuova teksti eli aineistosta karsitaan tarpeeton tieto pois. Aineiston pelkistämisen jälkeen siitä etsitään samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia, samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet yhdistetään alakäsitteiksi. Alakäsitteet nimetään eniten sisältöä kuvaavalla sanalla, joka voi

olla esimerkiksi tutkittavan ilmiön piirre, käsitys tai ominaisuus. Yläkäsitteet muodostetaan alakäsitteitä yhdistelemällä ja yläkäsitteitä yhdistelemällä saadaan pääkäsitteitä. Löytyneet pääkäsitteet nimetään ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Analyysiyksiköksi valitsimme vastauksen mukaan joko kokonaisen lauseen, lauseen osan tai sanan.

TAULUKKO 1. Vastausten käsitteellistäminen

Alkuperäislausumat	Pelkistetty lausuma	Alakäsitteet	Yläkäsitteet
<i>On tärkeää, että luovuudessa pääsee myös kokeilemaan uusia ideoita. Luottamus ja hyvä ilmapiiri Muutosmyönteisyys.</i>	ideoimaan pääseminen, luottamus ja hyvä ilmapiiri, muutosmyönteisyys	Ideoinnin salliminen, luovan ajattelun taidot, työilmapiiri	työilmapiiri ja työympäristö, johtaminen (muutoksen johtaminen), yksilön luovuus
<i>Luovat kollegat, johdon tuki, järjestölähtöisyys, työn monipuolisuus, työn jatkuvan kehittämisen ilmapiiri</i>	Luovuutta edistää luovat kollegat, johdon tuki, työn monipuolisuus ja ilmapiiri, joka tukee työn kehittämistä	avoin ja luova työilmapiiri, johtaminen tukee luovuutta, kehittäminen sallitaan, monipuolinen työkuva	Työilmapiiri, työympäristö, johtaminen, kehittäminen, työkuva
<i>Mielestäni Pro:lla arvostetaan luovuutta ja ihmisten luovat vahvuudet on otettu käyttöön. Se että asenne uuden kokeilemiseen on positiivinen ja pystytään olemaan ketteriä ratkaisuihin.</i>	Työyhteisössäni arvostetaan ja kannustetaan luovuuteen. Työyhteisössäni sallitaan kokeilut ja ratkaisuihin ollaan ketteriä	luovuuden arvostus, kokeilujen salliminen Nopea päätöksenteko	työympäristö, organisaation motivaatio, ilmapiiri johtaminen

5 TULOKSET

5.1 Mitä luovuus tarkoittaa?

Sähköisen kyselyn ensimmäinen kysymys ”Mitä luovuus sinulle tarkoittaa?” oli tarkoitettu kyselyyn johdattavaksi ja aiheeseen orientoivaksi kysymykseksi. Useissa vastauksissa toistui samat teemat ja asiat. Luovuus nähtiin arjessa läsnä olevana asiana, jonka avulla ratkaistaan ongelmia, keksitään uutta ja tehdään asioita uudella tavalla. Luovuus tarkoitti vastaajille myös ideointia, eri näkökulmien huomioonottamista ja kykyä ajatella laatikon ulkopuolelta. Vastaajat kuvasivat luovuutta esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

Minulle luovuus on asia, joka näkyy jokapäiväisessä elämässä. Luovuus on sitä, minkä avulla ratkaistaan erilaisia tilanteita ja haasteita elämässä. Se on kehittämistä ja kehittymistä. Luovuus tarkoittaa sitä, että pystyy näkemään asioita eri näkökulmista.

Luovuus tarkoittaa minulle rohkeutta hakea uusia toimintatapoja, keksiä jotain uutta, tehdä asioita uudella tavalla, kykyä keksiä kinkkiisiin kysymyksiin vastauksia, out of the box ajattelua.

Seitsemässä vastauksessa yhteiseksi teemaksi nousi itseilmaisus. Itseilmaisulla tarkoitetaan yleisesti oman luovuuden tai ajattelun ilmentämistä sanoilla tai sanattomasti. Vastauksissa itseilmaisua kuvattiin mahdollisuutena toteuttaa itseään ja tehdä asioita jollain itselleen mieleisellä tavalla.

Mahdollisuutta toteuttaa asioita ja itseään tavallisuudesta poikkeavalla tavalla.

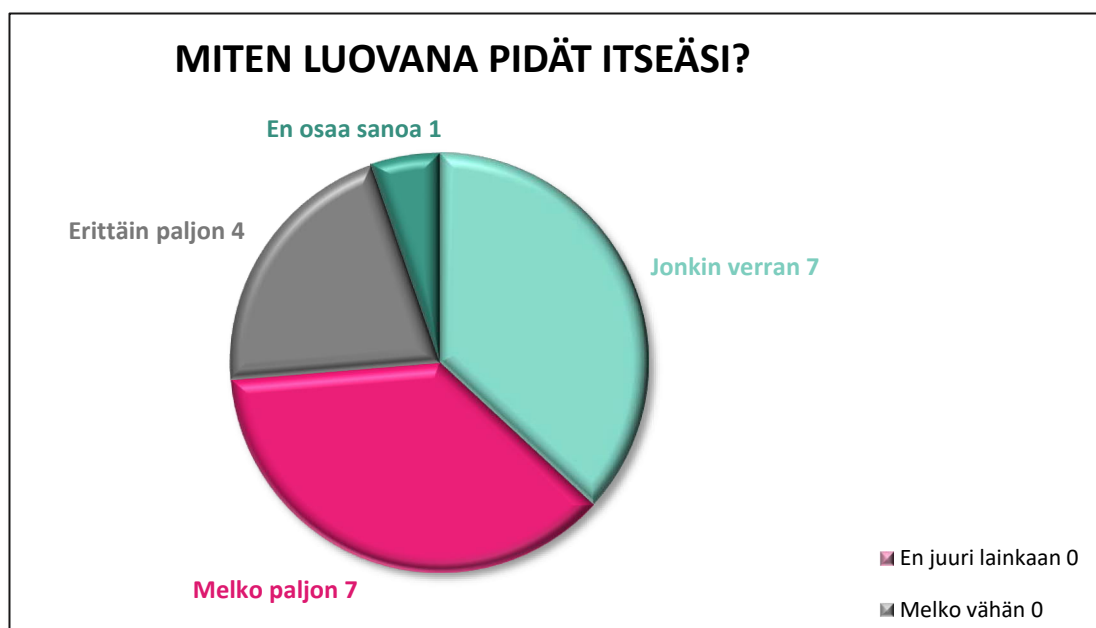
Sitä, että jokaisella on oma erityinen tapa hahmottaa maailmaa ja asioita ja käytännön elämässä tämä näkyy mitä moninaisimmin tavoin, kun ihmiset synnyttävät erilaisia ideoita ja tapoja toimia ja tehdä asioita.

Vastauksissa ei korostunut asioiden liittyminen työhön. Luovuuden nähtiin olevan asia, joka toteutuu jokapäiväisessä elämässä, arjessa, vapaa-ajalla ja työssä.

Sitä kuvattiin sanoilla rohkeus, spontaanisuus, joustavuus ja mielikuvituksellisuus. Luovuus tarkoitti vastaajien mukaan rutiinien rikkomista, uudelleen määrittelyä, uusia näkökulmia ja ajattelun vapautta.

5.1.1 Luovuuden potentiaali

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka luovana he pitävät itseään. Alla olevasta kuviosta 6 nähdään yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikkien pitävän itseään vähintään jonkin verran luovana. Neljä vastaajaa piti itseään erittäin paljon luovana, seitsemän vastaajaa arvioi itsensä melko paljon luovaksi ja seitsemän jonkin verran luovaksi. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei valinnut ”en juuri lainkaan” tai ”melko vähän” vaihtoehtoa.



KUVIO 6. Vastaajat (N=19) Miten luovana pidät itseäsi?

Vastauksista kuvastuu työyhteisön sisällä oleva luovuuden potentiaali, jossa jokaisella on kykyä luovuuteen, 18 vastaajaa kokee olevansa vähintään jonkin verran luova. Kysymyksessä ei määritelty millaista luovuutta tarkoittamme, joten vastaajat eivät tienneet tarkoittamme kysymyksellä taiteellista luovuutta vai jotain

muuta. Tästä saattaa johtua myös yksi ”en osaa sanoa” vastaus. Luovuuden potentiaalin selvittäminen antaa tärkeää tietoa organisaatiolle siitä, onko henkilöstön oma käsitys luovuudesta sellainen, että sitä voisi hyödyntää.

5.2 Luovuus Pro-tukipisteen arjen työssä ja työyhteisössä

Sähköisen kyselyn toisessa avoimessa kysymyksessä ”Millä tavalla luovuus näkyy työssäsi tai työyhteisössäsi?” halusimme rajata luovuus- teeman koskettamaan työtä ja työyhteisöä. Ensimmäisessä kysymyksessä ei tällaista rajausta ollut ja vastaajilla oli vapaus vastata luovuudesta liittyen elämään yleensä. Opin- näytetyön tarkoituksena oli kuitenkin selvittää luovuutta työelämässä, joten tar- kennus tässä kohtaa oli tarpeellinen. Kysymyksellä pyrimme selvittämään mitä luovuus on konkreettisessa työn tekemisessä. Vastauksista nousi selkeästi neljä eri teemaa. Työntekijöiden mielestä luovuus näkyy arjen työssä ideointina, kokei- luna, kehittämisenä ja vuorovaikutustilanteissa niin asiakkaiden kuin kollegojen kanssa. Tässä avoimessa kysymyksessä vastaajat mainitsivat myös ilmapiiriin liittyviä asioita, mutta käsittelemme niitä tarkemmin kohdassa 5.3 Luovuutta edis- tävät tekijät.

5.2.1 Ideointi

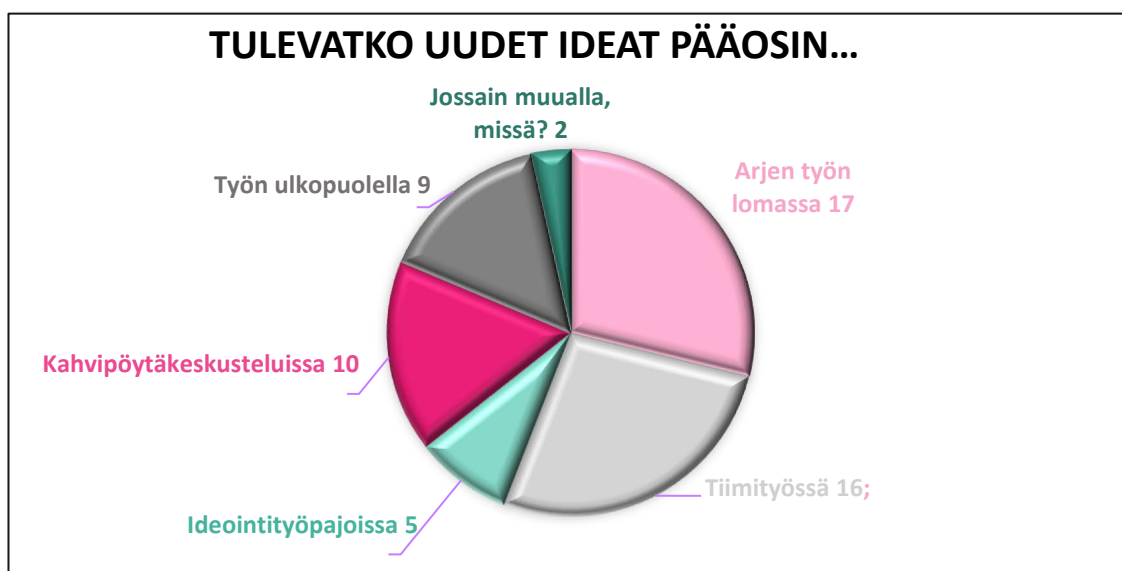
Vastaajat kuvasivat luovuuden ilmenemistä työssään hyvin samansuuntaisesti. Heistä 11 kertoi luovuuden olevan ideointia yhdessä ja erikseen sekä rohkeutta ja mahdollisuutta tuoda omia ideoita esille. Ideoinnin koettiin olevan työyhteis- össä luvallista ja jopa toivottavaa.

Ideointina ja toisin tekemisenä, rohkeutena kokeilla asioita tietämättä varmasti, onnistuuko vaiko ei.

On mahdollista ideoida, ehdottaa, kokeilla. Kaikki työtehtävät ei ole strukturoitu valmiiksi.

Ideoina, hullutuksina, nopeana tarttumisena, yhteisenä tekemisenä.

Halusimme selvittää mistä uudet ideat pääosin tulevat. Vastausvaihtoehtoja oli kuusi: arjen työn lomassa, tiimityössä, ideointityöpajoissa, kahvipöytäkeskusteluissa, työn ulkopuolella sekä jossain muualla, missä? Valintojen määrää ei ollut rajoitettu. Valintoja oli tehty yhteensä 59 kertaa, joten vastaajamäärällä jaettuna yksi vastaaja oli valinnut kolme vaihtoehtoa. Alla olevasta kuviosta (kuvio 7) on nähtävissä vastausten jakautuminen sekä vastaajamäärät.



KUVIO 7. Vastaajat (N=19) Tulevatko uudet ideat pääosin...

Kuviosta 7 näkyy valtaosan vastaajista kokevan ideoiden syntyvän arjen työn lomassa sekä tiimityössä. Puolet vastaajista kokivat ideoiden syntyvän kahvipöytäkeskusteluissa, joka voi olla työyhteisön sisällä tapahtuvaa vapaampaa vuorovaikutusta. Kaksi vastaajaa oli lisännyt ideoiden syntyvän myös unissa (1) ja toisessa vastauksessa mainittiin lisäksi luonnossa kävellessä, lukiessa ja unissa (1). Pääosin uusien ideoiden voidaan todeta syntyvän työympäristössä kuten ideointityöpajoissa, tiimityössä, kahvipöytäkeskusteluissa sekä arjen työn lomassa.

5.2.2 Kokeilu ja kehittäminen

Kymmenessä vastauksessa luovuuden näkyminen työssä ja työyhteisössä liitettiin uusien järjestelyjen käyttöönottamiseen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen sekä uusien asioiden kokeilemiseen työssä ja työyhteisössä. Seitsemän

vastaajaa koki mahdollisuuden vaikuttaa oman työn toteuttamistapoihin ja kehittämiseen olevan melko vapaata, jolloin luovuus mahdollistuu. Kahdessa vastauksessa toimintaympäristön muutoksien koettiin nostavan esiin tarpeen ketteryydelle eli kyvylle reagoida nopeasti ja rationaalisesti muuttuviin tilanteisiin. Toimintaympäristön muutoksiin vastaaminen vaatii ideointia, kokeilua ja kehittämistä ja luovuus liitettiin kaikkiin edellä mainittuihin asioihin. Alla olevissa vastauksissa kuvataan luovuuden näkymistä kokeiluna ja kehittämisenä työyhteisössä seuraavasti.

Työyhteisössä luovuus näkyy niin, että ei olla ns. kaavoihin kangistuneita, vaan on mahdollista testata uusia toimintatapoja. Mielestäni työyhteisössämme myös muutokset ovat melko nopeita, joka ruokkii luovuutta. Kun keksii jotain uutta, asiat etenevät ja muutokset ovat ketteriä.

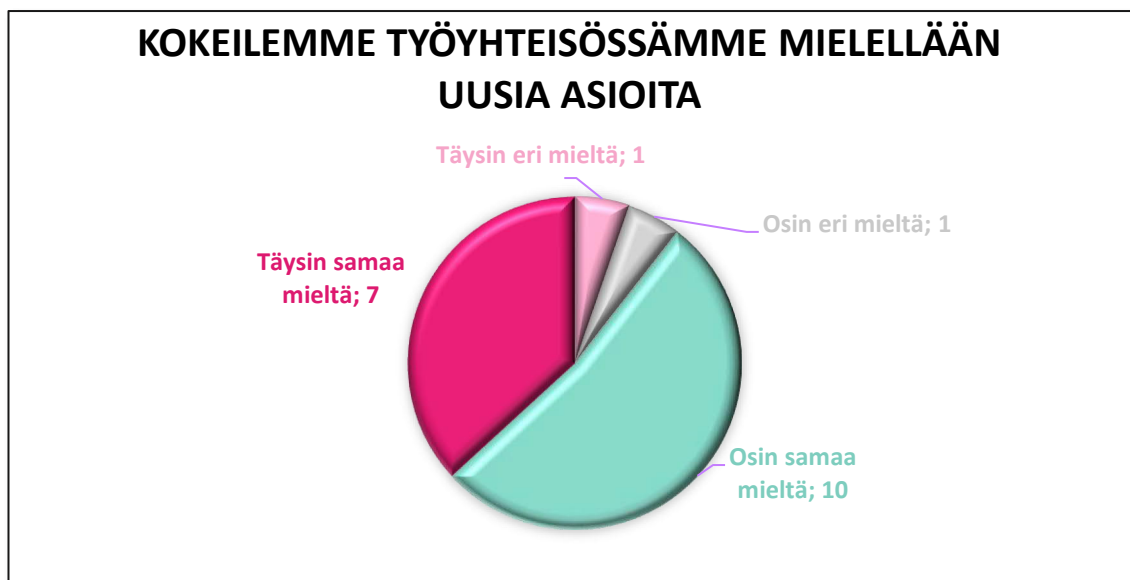
Luovuus näkyy omassa työyhteisössäni siten, että toimintatapoja ei mietitä ainoastaan sen kautta, miten ennenkin on toimittu. Asioita pyritään miettimään tilanteen ja tarpeen mukaan, ja uudetkin ajatukset ja ideat ovat enemmän kuin tervetulleita.

Korona-aikana luovuutta on tarvittu esim. uusien yhteydenpitokeinojen keksimiseen ja asiakastyön toteuttamiseen etänä.

Luovuuden näkyminen työyhteisössä liitettiin selkeästi uuden luomiseen, oli kysymyksessä sitten työyhteisön toimintatavat, työn kehittäminen, asiakastyön kohtaamiset ja dialogi tai yhteisöllisen työn suunnittelu ja toteuttaminen. Työyhteisön koettiin olevan kokeilumyönteinen ja uusien toimintatapojen kokeileminen nähtiin positiivisena asiana.

Selvitimme työyhteisön käsitystä oman organisaation asenteesta liittyen uusien asioiden kokeilemiseen asteikkoväittämällä ”Kokeilemme työyhteisössä mielellään uusia asioita”. Alla olevasta kuviosta 8 on nähtävissä vastausvaihtoehdot sekä vastaajamäärät. Kaiken kaikkiaan 19 vastaajasta 17 oli joko osin samaa mieltä (10) tai täysin samaa mieltä (7). Vain yksi vastaaja oli osin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä organisaation kokeiluhaluuden ilmenemisestä. Valtaosa oli

kuitenkin kyselyn mukaan sitä mieltä, että organisaatiossa suhtaudutaan uusien asioiden kokeiluun myönteisesti.



KUVIO 8. Vastaajat (N=19) Kokeilemme työyhteisössämme mielellään uusia asioita.

Jätimme vastausvaihtoehtoista pois niin sanotun keskimmäisen vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”. Tarkoituksenamme oli saada vastaaja kallistumaan jompaankumpaan suuntaan, jotta asiasta syntyisi selkeä käsitys. Keskimmäinen vaihtoehto on myös usein helppo valita, jos kysely tuntuu pitkältä tai vaikealta.

Kehittämiseen liittyen kysyimme asteikkokysymyksen ”Miten paljon pidät työsi kehittämisestä?” (kuvio 9). Vastausvaihtoehtoja tässä kysymyksessä oli kuusi, mukaan lukien vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Siinä missä organisaation nähtiin suhtautuvan uuden kokeilemiseen myönteisesti, pitää valtaosa vastaajista (18) myös työn kehittämisestä melko paljon tai erittäin paljon. Yksi vastaajista ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”en juuri lainkaan”, ”melko vähän”, tai ”jonkin verran”. Kehittäminen nähdään organisaatiossa positiivisena asiana ja siihen suhtaudutaan hyvin.



KUVIO 9. Vastaajat (N=19) Miten paljon pidät työsi kehittämisestä?

Kehittämiseen liittyy omalta osaltaan myös uusien työtapojen opettelu, ja tästä kysyimme vielä erikseen asteikkokysymyksellä ”Miten paljon pidät uusien työskentelytapojen opettelusta?” (kuvio 10). Uusien työtapojen opettelu nähtiin niin ikään positiivisessa valossa. 19 vastaajasta 17 oli sitä mieltä, että pitää uusien työskentelytapojen opettelusta melko paljon tai erittäin paljon. Kaksi vastaajista pitää uusien työskentelytapojen opettelusta jonkin verran.



KUVIO 10. Vastaajat (N=19) Miten paljon pidät uusien työskentelytapojen opettelusta?

Uusien työskentelytapojen opettelusta kysyttäessä pitäminen oli puolet matalampi verrattuna työn kehittämiseen. Työn kehittämiseen piti erittäin paljon 14 vastaajaa ja uusien työskentelytapojen opettelusta piti erittäin paljon enää seitsemän vastaajaa.

5.2.3 Vuorovaikutus

Luovuuden koettiin olevan tekijä, joka on tarpeellinen ja hyödyllinen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Viidessä vastauksessa luovuuden nähtiin esiintyvän asiakastyöstä syntyvästä vuorovaikutuksesta sekä työyhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Luovuuden nähtiin olevan taitoa dialogiin, erilaisten ja eri kulttuureista olevien ihmisten kohtaamista ja erilaisuuden hyväksymistä sekä epävarmuuden sietämistä. Luovuus esiintyy kentällä tehtävässä etsivässä työssä, jossa tilanteiden ennakoimattomuus vaatii luovuuden hyödyntämistä tilanteisiin reagoidessa, kohtaamisessa ja vastaamisessa.

Ensinnäkin luovuus on läsnä jokaisessa kohtaamisessa, mitä työssäni tapahtuu. Sekä asiakkaiden, että kollegoiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Ehkä erityisesti se on läsnä asiakaskohtaamisissa, sekä yksilötyössä mutta ehkä vielä enemmän etsivän työn parissa.

Omassa työssäni voin prosessoida asioita pitkänkin aikaa ja pikkuhiljaa niistä alkaa muodostua uusia ajatuksia, ideoita ja toimintamalleja. Usein tällainen prosessi lähtee liikkeelle asiakkaiden kanssa käydystä dialogista tai sitten työkavereiden kanssa jutellessa. Arjessa, kun tulee yllättäviä tilanteita, on mahdollisuus toimia luovasti ja ratkaista tilanne uudella tavalla, kun sietää epävarmuutta.

Jouhevasti sovitut asiat. Jokainen käyttää omia vahvuuksiaan ja osaamisalueitaan. Keskustelua käytetään sujuvasti työn ja töiden jakamisen välineenä.

Jos mietin omaa työtäni, tai yhtä lailla kollegoitani, haluaisin uskoa ja ajatella, että jokaisella on kyky ja mahdollisuus käyttää omaa luovuuttaan juuri näissä erilaisissa kohtaamisissa.

Pro-tukipisteellä työskentely edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaitoja koettiin vastausten perusteella tarvittavan erityisesti yllättävissä tilanteissa ja erilaisissa kohtaamisissa.

5.3 Luovuutta edistävät tekijät

Luovuutta edistäviä tekijöitä selvitimme avoimella kysymyksellä, johon vastasi 19 henkilöä. Teemoittelun jälkeen vastauksista oli löydettävissä neljä eniten luovuuteen edistävästi vaikuttavaa tekijää, jotka olivat työyhteisön ilmapiiri, itsenäinen työnteko ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, sekä riittävät resurssit, jolla viitattiin ajankäyttöön.

5.3.1 Ilmapiiri

Työyhteisön Ilmapiirin vaikutus nousi esiin useassa vastauksessa kysyttäessä luovuutta edistävästä tekijöistä. Luovuutta edistävän ilmapiirin koettiin olevan avoin, salliva, kehitysmuonteinen, muutosmyönteinen, erilaisuuden hyväksyvä ja kannustava. Sellainen, jossa on matala kynnyks ideointiin, ideat huomioidaan ja niihin reagoidaan, niitä on lupa kokeilla ja jossa epäonnistuminen sallitaan. Työyhteisön luovuutta edistävää ilmapiiriä kuvattiin seuraavasti:

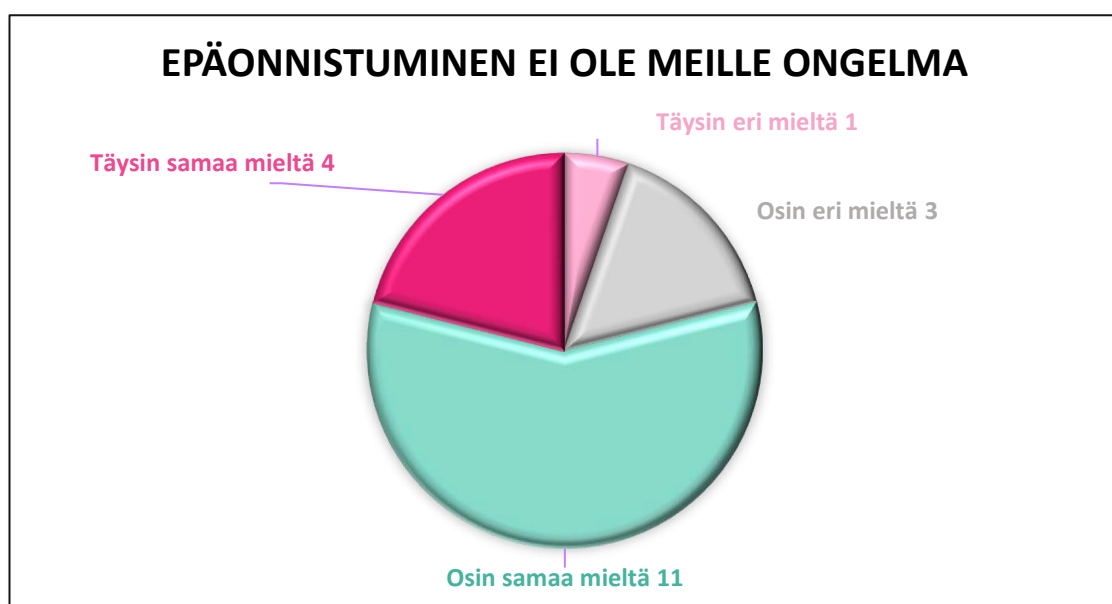
Kannustava ilmapiiri. Suhteellisen vapaat kädet tehdä työnkuvastani omannäköistä. Idearikas työyhteisö.

Uusille ajatuksille annetaan tilaa, kaikkea ei lytätä sanomalla "mutta näin on aina ennenkin tehty", epäonnistuminenkin sallitaan.

Mielestäni Pro:lla arvostetaan luovuutta ja ihmisten luovat vahvuudet on otettu käyttöön. Koen, että minua on kannustettu olemaan luova ja olen kehittynyt työssäni juuri tuon kannustavan asenteen vuoksi. Mielestäni koko työyhteisössä muitakin kannustetaan luovuuteen.

Työpaikallani on myös luovia ihmisiä, jotka innostuvat toisten luovien ihmisten ajatuksista ja lähtevät toteuttamaan niitä yhdessä. Mielestäni luovat ratkaisut tulevat ennemminkin henkilöstön kuin johdon suunnalta, mutta johto antaa tilaa luovuudelle.

Avoimeen ja sallivaan ilmapiiriin liittyy vahvasti myös epäonnistumisen hyväksyminen. Selvitimme epäonnistumisen hyväksymistä väittämällä ”Epäonnistuminen ei ole meille ongelma”.



KUVIO 11. Vastaaajat (N=19) Epäonnistuminen ei ole meille ongelma

Väittämään vastasi 19 vastaajaa, joista yli puolet eli 11 kpl olivat osin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä siitä, että epäonnistuminen sallitaan, oli neljä henkilöä. Osin eri mieltä oli kolme vastaajaa ja täysin eri mieltä yksi vastaaja. Vastauksista voi päätellä, että epäonnistuminen sallitaan ainakin jossain määrin suurimman osan (15 vastaajaa) mielestä. Huomion arvoista on kuitenkin se, että neljä vastaajaa kokivat, että epäonnistuminen ei ole täysin sallittavaa.

5.3.2 Itsenäinen työnteke

Itsenäinen työnteke ja vaikutusmahdollisuudet nousivat esiin kahdeksassa vastauksessa. Itsenäisellä työnteolla tarkoitettiin itseohjautuvuutta ja sitä, että voi itsenäisesti tehdä tiettyjä ratkaisuja työnsä suhteen. Vaikutusmahdollisuudet käsittävät lähinnä vaikutusmahdollisuuden omaan työnkuvaan sekä vapauden tehdä työstä omannäköistä ja työskennellä omalla persoonallaan.

Meillä on periaatteessa vapaus tehdä yksilöllisiä ratkaisuja, jotta toiminta olisi mahdollisimman sujuvaa. Periaatteellinen mahdollisuus työskennellä oman palveluyksikön toimintaympäristöä parhaiten hyödyttävällä tavalla.

Kaikilla mahdollisuus osallistua suunnitteluun.

Asenne uuden kokeilemiseen ja ylipäättään lupa kokeilemiseen mainittiin seitsemässä vastauksessa. Vastaukset pitivät sisällään samoja elementtejä kuin ilmapiiriin liittyvät ilmaukset, kuten luottamus työyhteisössä, turvallinen ilmapiiri, jossa uskaltaa ideoida ja kokeilla sekä muutosmyönteisyys.

Se että asenne uuden kokeilemiseen on positiivinen ja pystytään olemaan ketteriä ratkaisuissa.

Salliva ja keskusteleva ilmapiiri, jossa jokaisella on tunne, että on ok kokeilla ja erehtyä ja oivaltaa.

Itsenäiseen työskentelyyn liittyen vastauksissa kirjoitettiin seuraavasti:

Meillä on periaatteessa vapaus tehdä yksilöllisiä ratkaisuja, jotta toiminta olisi mahdollisimman sujuvaa.

Mahdollisuutena vaikuttaa oman työn toteuttamistapoihin ja kehittämiseen melko luovasti/vapaasti, pitäen perustehtävä ja organisaation arvot mielessä.

Omassa työssäni se näkyy niin, että koska mitään valmiita työmalleja tai ohjeita ei ole eikä ollut, niin olen saanut luoda sopivat mallit hyödyntäen aikaisempaa kokemusta ja koulutuksen tuomaa oppia. Jatuvat muutokset pitävät luovuutta yllä.

Itsenäinen työnteko koettiin merkittäväksi tekijäksi luovuutta edistävissä tekijöissä, mutta toisaalta vastauksista oli havaittavissa huoli mahdollisesta perustehtävän hämärtymisestä. Vaikka työskentely nykyään on aina vain itsenäisempää lähestulkoon alasta riippumatta, on tiimillä ja työyhteisöllä silti suuri merkitys.

5.3.3 Muut tekijät

Ajan koettiin olevan luovuutta edistävä tekijä viidessä vastauksessa. Jotta luovuus tulisi näkyviin, tarvitaan aikaa sekä ajattelulle, että vuorovaikutukselle niin kollegoiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Palautteen saaminen mainittiin kolmessa vastauksessa.

Työtahti, joka joustaa niin että asioita voi rauhassa pohdiskella, maistella ja suunnitella luovasti ilman kiireen tuntua.

Positiivinen palaute luovuuden käyttämisestä motivoi myös.

Työyhteisön kaikkien jäsenten arvostus ja kannustus jokaisen oman persoonan ja kykyjen esiintuomiseen.

Joukkoon mahtui joitain yksittäisiä vastauksia. Luovuutta edistäviksi tekijöiksi mainittiin luovuuden arvostaminen, kyky ajatella laatikon ulkopuolelta, johdon tuki, monipuolinen työnkuva, selkeästi määritelty perustehtävä, organisaatiorakenteet, viestinnälliset asiat, työturvallisuus sekä työterveyshuolto.

5.4 Luovuutta heikentävät tekijät

Tähän avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 18 vastaajaa. Vastauksista nousi selkeästi kaksi teemaa, joiden nähtiin heikentävän luovuuden käyttöä työssä; työn rakenteisiin liittyvät asiat (9 vastaajaa) sekä muutosvastarinta (8 vastaajaa). Kysymyksen asettelun takia vastauksista ei käy ilmi ovatko heikentäviksi tekijöiksi kuvaillut asiat sellaisia, jotka tällä hetkellä heikentävät luovuutta vai voisivat toteutuessaan heikentää.

Kahdessa vastauksessa tuotiin esille täydellisyyteen pyrkiminen, perfektionismi, jonka koettiin heikentävän luovuuden käyttöä. Myös organisaation kasvun koettiin vaikuttavan luovuuteen, pienissä yksiköissä luovuuden käyttämisen todettiin olevan helpompaa.

Liika perfektionismiin pyrkiminen syö luovuutta.

Organisaatio alkaa jo olla niin iso, että välillä luovuus kaatuu siihen. Pienemmällä porukalla on helpompi olla luova, ja on pakkokin.

Lisäksi vastauksista oli löydettävissä yksittäisiä vastauksia kuten hidas päätöksenteko, työhyvinvointi, huono työilmapiiri, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen sekä se että ei saa palautetta työstään.

5.4.1 Työn rakenteisiin liittyvät tekijät

Työn rakenteisiin ja johtamiseen liittyvät tekijät, jotka vastaajien mukaan vaikuttavat heikentävästi luovuuteen ovat ajanpuute, paine, kiire, liian suuri työmäärä, keskeytykset ja oman työn rajaamisen vaikeus sekä työn kuormittavuus.

Liian tiukat rajaukset, ylhäältä päin annetut ohjeistukset ja käskyt. Se että toimintaa mietitään ainoastaan esim. taloudellisten resurssien tai tavoitteen kautta tai se, että uudet ajatukset tuomittaisiin tai niitä ei kuunneltaisi. Jos joku aina luulee tietävänsä paremmin kuin joku muu, ajanpuute, se ettei olisi aikaa vain jutustella.

Jos yksittäisen työntekijän idea tyrmätään suoralta kädeltä negatiivisävytteisten kommenttien saattamana. se saattaa lannistaa ja tukahduttaa luovuuden ja nostaa pintaan ärsytystä tai pelkoa enää tuoda uusia ideoita esille. eli keskiössä on keskustelukulttuuri, miten vapaasti ja avoimesti voi puhua ääneen, miten turvalliseksi tuntee olonsa työyhteisössä.

Työn rakenteisiin liittyvät asiat ovat sellaisia, että niihin pystyy vaikuttamaan sekä yksilö itse, että organisaatio. Toki on tilanteita, jolloin aikaa ei ole ja paine on suuri, mutta tämän kaltaiseen tilanteen jatkuessa pitkään organisaatiolla tulee olla kyky asian korjaamiseen. Mikäli kiire, paine, liian suuri työmäärä ja keskeytykset ovat jatkuvaa, se vaikuttaa negatiivisesti työmotivaatioon ja sitä kautta myös luoviin keinoihin työskennellä.

5.4.2 Muutosvastarinta

Muutosvastarinnan mainitsi luovuutta heikentäväksi tekijäksi kahdeksan vastaajaa. Muutosvastarintaa kuvailtiin eri tavalla kuten ”ei hyväksytä eri tapoja tehdä työtä”, ”muutosvastaisuus”, ”uuden pitäminen uhkana” ja ”jämähtäminen vanhaan”. Muutosvastarinnan kuvailussa tuli ilmi, että toisaalta uuden pelkääminen ja jopa vastustaminen voi jossain kohtaa olla luonnollista ja odotettua. Pelkoa saattaa aiheuttaa tunne siitä, että ei osaa ja että vanhalla tavalla työskentely on helpompaa ja nopeampaa.

Joskus menneisyyden painolasti voi vaikuttaa negatiivisesti, eli se, että asioita on tehty pitkään samalla tavalla vaikuttaa siihen, että kaikki eivät halua muutosta, tämä on luonnollisesti täysin ymmärrettävä asia.

Jotkut työntekijät, saattavat jarrutella uusien ideoiden käyttöönottoa: ideoista tulee tällöin uhkia eikä mahdollisuuksia. Uskon, että tämä johtuu turvallisuuden tunteen hausta

Muutosvastarinta ja muutosjohtaminen kulkevat osittain käsikädessä. Muutosvastarinta on odotettavissa, kun työnkuvaan tai muuhun työhön liittyviä uudistuksia tulee esille, mutta muutosvastarinta voi olla myös hyvästä, silloin tulee arvioitua uudistuksen tarve.

5.5 Mahdollisia haittoja

Sähköisessä kyselyssä kysyttiin millaista haittaa luovuuden käytöstä voi olla? Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Yksi vastaaja vastasi, ettei nähnyt luovuudesta olevan mitään haittaa. 14 vastausta jakaantui kahden eri teeman alle. Jatkuvan uudistamisen teema liittyi työn kehittämiseen ja yhteisen tavoitteen hämärtyminen liittyi omaan perustehtävään ja organisaation tavoitteeseen.

Kolmessa vastauksessa luovuus nähtiin haitallisena, jos se tarkoittaa jatkuvaa uuden luomista ja muutosta. Tätä kautta luovuuden käyttämisen nähtiin aiheuttavan stressiä ja lisäävän työn kuormittavuutta. Yksi vastaajista kuvasi luovuudesta olevan haittaa, jos ei ole varmuutta siitä, sopiiko luovuuden käyttö työkuultuuriin.

Kymmenessä vastauksessa yhteinen teema oli rajat. Tällä tarkoitettiin sitä, että luovuutta tulee käyttää perustehtävän asettamissa rajoissa. Vastauksissa pidettiin tärkeänä muistaa organisaation arvot, yhteinen tavoite ja oma perustehtävä luovuuden käyttämisessä. Selkeitä reunaehdoja luovuuden käyttämiselle työssä pidettiin tärkeänä, ettei organisaation yhteinen tavoite tai oma perustehtävä hämähärry. Vastaajat kuvasivat asiaa seuraavilla tavoilla.

Yleisesti ottaen ajattelen, että jos luovuus kulkee ainoastaan jossain villien ajatusten tasolla, se ei välttämättä kohtaa kaikkia realiteetteja. Haittaa on ainoastaan, jos luovuus ei siis kohtaa arjen työtä. Tämä saattaa aiheuttaa ristiriitoja esim. työyhteisössä.

Luovuus ei mielestäni tarkoita sitä, että ei tavoitella yhdessä sovittuja päämääriä, vaan sitä, että tavoitteisiin voidaan päästä myös uudenlaisten keinojen kautta. Tietyt sovitut asiat omaan työnkuvaan tulee hoitaa. Luovuus ei tarkoita perustehtävän unohtamista.

Luovuuden käyttämiseen kaivattiin selkeitä reunaehdoja, joiden puitteissa sitä hyödynnetään työn tekemisessä. Vastauksissa oli tunnistettavissa luovuutta heikentäviä tekijöitä sekä mahdollisia haittoja, jotka näyttäytyivät kuitenkin enemmän uhkakuvina, joiden toteutuminen voi mahdollistua liiallisen ja rajattoman luovuuden myötä. Vastausten perusteella luovuuden käyttämistä heikentävät muutostavastarinta, liian tiukat reunaehdot työlle, kiire, se että ei ole aikaa luovalle ajattelulle, perfektionismi ja se että ei saa työstään palautetta.

Kysymyksen asettelun takia on mahdollista, että heikentäviksi tekijöiksi ja luovuuden haittoiksi mainitut asiat eivät ole aktuaalisia tällä hetkellä ilmeneviä asioita, vaan vastaajat tai osa vastaajista on voinut ajatella, että nämä asiat *voisivat* heikentää luovuutta tai olla este sen käyttämiselle. Vastaajat toivat esiin myös perustehtävän ja sen tavoitteiden mielessä pysymisen tärkeyttä. Mikäli luovuus häiritsee perustehtävän tekemistä eikä ole sen tukena, ei luovuuden käytön nähty olevan järkevää.

5.6 Luovuuden hyödyt

Luovuuden nähtiin olevan hyödyllistä kokonaisvaltaisesti arjen työn tekemisessä. Luovuus nähtiin hyödyllisenä vaikeiden asioiden ratkaisemisessa, työn kehittämisessä, asiakastyössä erilaisten asiakkaiden kohtaamisessa. Seitsemän vastaajaa koki luovuuden lisäävän heidän omaa kehittymistään työssä, toisin sanoen luovuuden koettiin lisäävän osaamista. Kahdeksassa vastauksessa luovuuden nähtiin lisäävän sekä henkilökohtaista työhyvinvointia että työmotivaatiota. Luovuuden käytön koettiin olevan hyödyllistä työn eri toimintaympäristöissä tapahtuvissa yllättäviin tilanteisiin reagoimisessa ja kohtaamisissa.

Se auttaa minua kohtaamaan asiakkaita ja tuottamaan oikeanlaisia palveluja kohderyhmälle. Luovuus lisää motivaatiota ja innostusta työntekemiseen.

Luovuus auttaa työskentelemään muuttuvassa työympäristössä ja pitämään työkykyä yllä haasteellisimmissakin tilanteissa.

Pitää osata luovia, että päästään asiakkaan kannalta optimaaliseen ratkaisuun, mikäli se on realistinen tavoite.

Luovuuden kerrottiin auttavan myös oman työn kehittämisessä sekä tukevan työssä jaksamista.

Työtehtävät tulee hoidettua monipuolisemmin, työ tuntuu mielenkiintoiselta eikä siihen väsy tai kyllästy niin nopeasti, omat taidot kehittyvät jatkuvasti.

Luovuus tuo mukanaan iloa ja työtyytyväisyyttä, luovuus auttaa jaksamaan, se luo lämmintä hyväksyvää ilmapiiriä.

Korkean työmotivaation nähdään edistävän luovuutta ja sähköisessä kyselyssä pyysimme vastaajia kertomaan, mikä lisää omaa työmotivaatiota eniten (taulukko 2). Vastaajilla oli mahdollisuus valita 16 eri vaihtoehdosta maksimissaan viisi omaa motivaatiotaan eniten tukevaa asiaa. 19 vastaajasta 15 valitsi motivaatiota tukeviksi tekijöiksi vaihtoehdot ”toimiva työyhteisö” sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Nämä kaksi teemaa tulivat aiemmin esiin myös luovuutta edistävinä tekijöinä. 11 vastaajaa oli valinnut kohdat ”sopivasti haasteellinen työ” ja

”työyhteisön tuki”. 9–10 vastaajaa valitsi ”aikaa ajattelulle” ja ”avoin viestintä työpaikalla”. Neljästä viiteen vastaajista valitsi motivaatiota tukeviksi tekijöiksi työn mielenkiintoisuuden, työstä saadun positiivisen palautteen, auttamisen kulttuurin työpaikalla sekä kehittymismahdollisuudet. Yksittäisiä vastauksia keräsivät työtilan viihtyisyys, ajantasaiset työskentelyvälineet, työsuhteen pysyvyys ja työturvallisuus. Motivaatiota tukeviksi asioiksi kukaan vastaajista ei valinnut toimivaa työterveyshuoltoa eikä kukaan ehdottanut omaa vaihtoehtoa.

TAULUKKO 2. Vastaajat (N=19) Mitkä näistä vaihtoehtoista tukevat eniten työmotivaatiotasi? (valitse maksimissaan viisi tärkeintä)

Toimiva työyhteisö	15
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	15
Sopivasti haasteellinen työ	11
Työyhteisön tuki	11
Aikaa ajattelulle	10
Avoin viestintä työpaikalla	9
Työn mielenkiintoisuus	5
Työstä saatu positiivinen palaute	5
Auttamisen kulttuuri työpaikalla	4
Kehittymismahdollisuudet	4
Työtilan viihtyisyys	2
Ajantasaiset työskentelyvälineet	2
Työsuhteen pysyvyys	1
Työturvallisuus	1
Toimiva työterveyshuolto	0
Jokin muu, mikä?	0

Taulukossa olevien vastausten pohjalta voi tehdä joitakin päätelmiä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä, mutta ei voida olettaa, että vähiten valintoja saaneet vaihtoehdot olisivat kuitenkin vähemmän tärkeitä. Tulkinnan vaikeus syntyy siitä,

että vastauksista ei ole saatavilla tietoa siitä, minkä yksittäinen vastaaja koki olevan tärkeintä oman motivaation kannalta. Esimerkiksi työtilan viihtyisyys valittiin vain kerran, on se voinut olla vastaajalle kaikkein tärkein motivaatiota tukeva tekijä. Toimiva työyhteisö ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön valittiin molemmat 15 kertaa. Emme voi kuitenkaan tehdä tulkintaa, että nämä olisivat eniten työmotivaatiota lisääviä asioita, koska emme tiedä mitä arvoja vastaajat olisivat antaneet. Tiedämme vain, että nämä vaihtoehdot kuuluvat 15 vastaajan viiden tärkeimmän motivaatiota lisäävän asian joukkoon. Toisaalta taulukkoa ei voi lukea niinkään, että viisi eniten valintaa saanutta vaihtoehtoa olisivat ne tärkeimmät koska edelleenkaan emme voi tietää, vaikka jokin vähemmän valintoja saanut asia olisi tietylle vastaajalle merkityksellisempi kuin jokin muu.

Luovuuden hyödyt organisaatiolle liittyivät työmotivaatioon, työn kehittämiseen, työtyytyväisyyteen sekä asiakastyöhön.

Luovuus motivoi työn kehittämiseen. Uudet tavat tehdä työtä syntyvät usein luovan ideoinnin pohjalta. Luovuus mahdollistaa flow-tilaan pääsyä. Luovuus tuo mukanaan iloa ja työtyytyväisyyttä. Luovuus auttaa jaksamaan, luo lämmintä hyväksyvää ilmapiiriä.

Olen tehokkaampi, kun saan käyttää luovuutta. Positiivinen palaute luovuuden käyttämisestä motivoi myös.

Luovuus auttaa kehittämään työtä ja oivaltamaan uudella tavalla.

Asiakastyöhön liittyen vastauksissa erottui kaksi näkökulmaa. Luovuuden käytön koettiin olevan hyödyksi silloin, kun asiakkaan kanssa ei ole yhteistä kieltä tai, kun pyritään ratkaisemaan asiakkaiden haastavia tai yllättäviä tilanteita. Luovuuden käytön toinen näkökulma asiakastyössä liittyi siihen, että luovuuden avulla on voitu kehittää uusia toimintamalleja, joista asiakkaat hyötyvät. Todettiin myös, että asiakkaan luovuus voi kasvaa työntekijän luovuuden myötä.

5.7 Toiveita luovuuden hyödyntämiseen

Kysymykseen, jos ajattelet omaa työtäsi, miten siinä voisi käyttää luovuutta enemmän kuin tällä hetkellä vastasi 16 henkilöä. Yhden vastaajan mielestä asia on tällä hetkellä balanssissa ja yksi vastaaja koki, ettei itse pystyisi enempään

luovuuteen. Eniten vastauksissa nousi tarve luovuuden hyödyntämiselle viestintään liittyvissä asioissa. Viestinnän kehittäminen koettiin tärkeäksi ja ajankoh-
taiseksi ja siinä erityisesti kuvien, videoiden ja visuaalisen ilmeen kehittäminen. Kahdessa vastauksessa luovuuden hyödyntämisen lisääminen nähtiin tarpeelliseksi asiakastyössä omaehtoisen toiminnan ja vuorovaikutus mahdollisuuksien lisäämisessä vertaisten ja ammattihenkilöstön välillä. Luovuutta kaivattiin enemmän kokouksiin ja työhyvinvointia edistävien toimintojen toteuttamiseen. Kaksi vastaajaa kaipasi enemmän rauhoitettuja hetkiä ja olosuhteita ajattelulle ja pohdinnalle.

5.8 Tulosten yhteenveto

Opinnäytetyön tulosten yhteenvetona teimme alla olevan kuvion, jonka tarkoituksena on havainnollistaa ja jäsentää tuloksia kokonaisuutena.



KUVIO 12. Tulosten yhteenveto: Luovuus Pro-Tukipisteen arjessa.

Yhteenvetokuvio havainnollistaa kaikista sähköisen kyselyn vastauksissa tullutta kokonaisuutta Pro-tukipisteen arjessa esiintyvään luovuuteen liittyen. Yhteenveto on jaettu opinnäytetyön tutkimuskysymysten mukaan, tavoitteena vastata näihin kysymyksiin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tulosten tarkastelu

Tässä osassa tarkastelemme opinnäytetyömme tuloksia työelämään liittyvän luovuuden tutkimukseen pohjautuvan teoria tietoon peilaten. Teoria pohjautuu erilaisissa organisaatioissa tehtyihin tutkimuksiin, jotka on esitelty tarkemmin opinnäytetyön teoria osuudessa. Osassa tutkimuksia näkökulmana on ollut luovuuden johtamisen liittyvät tekijät, ja osassa on painottunut organisaatio tasoon liittyvät tekijät.

Amabilen (1997) määritelmä luovuudesta uutena, hyödyllisenä tuotoksena tai ideointina sekä ratkaisuina joihinkin tiettyihin ongelmiin tukee Pro-Tukipisteen työyhteisön käsitystä siitä, mitä luovuus tarkoittaa arjen työn tekemisessä. Luovuutta työssä ja työyhteisössä kuvattiin ideointina, kokeiluna, kehittämisenä sekä vuorovaikutuksena. Tuloksissa näkyi kaikkien vastaajien potentiaali luovuuteen sekä kokemus ja arvio itsestä luovana yksilönä. Amabilen komponentti teoriassa korostuu kaikkien kyky luovuuteen ja sen kehittämiseen sopivassa työympäristössä. (Amabile 1997, 51-53.)

Malmelinin ja Poutasen mukaan luovuus yksilöissä on haasteellinen ilmiö, eikä sitä ole pystytty määrittelemään yksittäisten persoonallisuuspiirteiden kautta. Parhaiten yksilön luovuutta voidaan kuvata sekä- että- ajattelulla, jolla tarkoitetaan yksilön kykyä sopeutua vastakohtaisuuksiin. Luovan yksilön olisi siis kyettävä samanaikaisesti sekä ajattelemaan uudella tavalla, että huomioimaan aikaisemmat periaatteet ja säännöt. Luovuus vaatii aikaa, tilaa ja rauhaa, mutta toisaalta luovuutta edesauttaa uusien ihmisten ja asioiden kohtaaminen. Yksilön luovuuteen vaikuttaa kulttuuri, jonka arvot ja periaatteet hän on kasvaessaan oppinut. Erilaisuutta suvaitsevien yhteisöjen ja yhteiskuntien on todettu olevan luovempia ja innovatiivisempia, luovuuden edellyttäessä tietyn asteista rajojen rikkomista ja riskien ottamista. Psykologinen tutkimus on löytänyt luovan yksilön piirteistä avoimen suhtautumisen uusille kokemuksille, innokkuuden uusiin ideoihin ja näkökulmiin sekä kyvyn asettaa vallitsevia ajattelumalleja ja toiminnan tapoja tarpeen vaatiessa kyseenalaisiksi. (Malmelin & Poutanen 2017, 67.)

Tuloksissa esiin noussutta korkeaa luovuuden potentiaalia voi selittää Pro-Tukipisteen visio ja arvot, jotka ovat yhdenvertaisuus, osallisuus ja läpinäkyvyys. Arvot ja visio korostavat erilaisuuden hyväksymistä ja suvaitsevaisuutta. Arvot voivat ohjata luovuutta omaavia ihmisiä hakeutumaan työyhteisöön, joka lähtökohteisesti arvostaa ja hyväksyy erilaisuutta.

Amabilen (1997) komponentti teoriassa luovuus nähdään systeemisenä ilmiönä, jossa luovuus syntyy yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Systeemisyyks korostui vastaajien kuvauksissa, joissa luovuuden ilmeneminen työssä ja työyhteisössä liitettiin vahvasti vuorovaikutukseen sekä kollegoiden välisessä vuorovaikutuksessa, tiimityössä että kohtaavassa asiakastyössä. Organisaatiokontekstissa teoria keskittyy johtamistapoihin ja työympäristötekijöihin, joilla on vaikutusta yksilön työssä esiintyvään luovuuteen. Yksilön komponenteista tärkein on Amabilen mukaan tehtävämotivaatio, joka syntyy, kun työ on kiinnostavaa, haastavaa ja nautittavaa. (Amabile 1997, 40-55.) Tuloksissa vastaajat kuvasivat oman työmotivaation ja työhyvinvoinnin lisääntyvän luovuuden käyttämisestä. Luovuuden koettiin lisäävän erityisesti omaa osaamista ja työmotivaatiota sekä tukevan henkilökohtaista työhyvinvointia. Avoimella ja sallivalla ilmapiirillä kuvattiin olevan luovuutta edistävä vaikutus, aikaa luovalle ajattelulle kaivattiin ja keskeytysten todettiin heikentävän luovuutta. Tuloksissa on nähtävissä organisaation tarjoamien resurssien vaikutus yksilön luovuuteen.

Teresa Amabile ja Steven Kramer toteavat teoksessaan ”Pienet suuret teot – opi johtamaan kehitystä” motivaation vaikuttavan luovuuteen; ihmisten on todettu useiden tutkimusten perusteella olevan luovempia, kun heitä ohjaavat sisäiset motivoijat verrattuna ulkoisiin motivoijiin. Sisäisiä motivoijia voivat olla esimerkiksi mielenkiinto, haastava työ tai tyydytys työstä. Tutkimusten perusteella sisäistä motivaatiota vähentäessä tai ulkoista motivaatiota lisätessä luovuus on laskenut. Ulkoisia motivoijia Amabilen ja Kramerin mukaan ovat esimerkiksi lupaus palkinnoista, arvioinnin uhka, tiukat deadlinet tai paine voittotappio kilpailutilanteessa. (Amabile & Kramer 2012, 63.)

Vastausten perusteella ideoinnin mahdollistamiseen liittyy vahvasti työyhteisö ja sen ilmapiiri, joka koettiin sellaiseksi, että ideointi on sallittua. Työilmapiirin ollessa

avoin ja salliva, kuten monessa vastauksessa todettiin, on luovuuden näkyminen todennäköisempää myös arkisissa asioissa. Mikäli työskentelyilmapiiri olisi sulkeutunut, estelevä ja kangistunut, olisi yksilön luovuuden käyttö todennäköisesti vähäisempää. Amabilen teoriassa luovuutta tukeva organisaation motivaatio pitää sisällään luovuuden arvostamisen, riskinottokyvyn, ylpeyden ja intohimon, avoimen kommunikaation, tunnustusten antamisen sekä ideoiden kehittelyn. (Amabile 1997, 42-55.)

Ekvall G. ja Ryhammar L. ovat tutkineet luovan ilmapiirin vaikutuksia yliopisto-organisaation kontekstissa. Tutkimukseen pohjautuvassa artikkelissa ”The Creative Climate: Its Determinants and effects at a Swedish University” esitetään yhtenä tuloksista nousseena huomiona, että yhdessä ideointi on itsestä kertomista, jossa omien ideoiden jakamisella asetetaan oma persoona myös alttiiksi arvioinnille. Vahingollista se on silloin, jos käsitys henkilöstä muodostuu todella huonon tai arveluttavan idean pohjalta. Yksilölle voi myös syntyä kokemus, että on epähuomiossa paljastanut itsestään liikaa. Tuloksissa todetaan myös, että yhdessä ideointi edesauttaa ihmisten tutustumista toisiin ja sen kautta luottamuksen rakentumista ihmisten välille. (Ekvall & Ryhammar 2010, 303-310.) Turvallisen ja epäonnistumista sallivan ilmapiirin koettiin olevan luovuutta tukeva tekijä Pro-Tukipisteen työyhteisössä. Luovuuden koettiin kukoistavan hyvässä ja avoimessa työilmapiirissa, jossa on luottamusta, turvallisuuden tunnetta, luovuuteen kannustamista ja erilaisuuden hyväksymistä. Työyhteisön ilmapiirin koettiin olevan luovuutta arvostava ja luovuuteen kannustava.

Andriopoulos (2001), on organisatorisen luovuuden tutkimuksessa päätynyt viiteen avaintekijään, joilla on vaikutus organisaatiossa ilmenevään luovuuteen. Nämä tekijät ovat organisaatioilmapiiri, demokraattinen johtamistyyli, organisaatiokulttuuri, resurssit ja taidot sekä organisaation rakenne ja järjestelmät. Andriopouloksen mallissa epäonnistumisen salliminen on edellytys organisatoriselle luovuudelle ja keskeisintä on avoimen kommunikaation ja oma aloitteisen toiminnan tukeminen samanaikaisesti riskinoton sallimisen kanssa. (Andriopoulos 2001, 834.) Pro-Tukipisteen organisaatiohierarkian ollessa matala on päätöksenteko joutuisaa eikä johtaminen tapahdu moniportaisesti. Matala hierarkia mah-

dollistaa myös avoimen ja monipuolisen viestinnän eri hierarkiatasojen välillä. Tuloksissa kuvastui Pro-Tukipisteellä oleva demokraattinen johtamistyyli sekä organisaatiokulttuurissa vallitseva avoin kommunikaatio, joka mahdollistaa itsenäisen päätöksenteon ja yksilöihin kohdistuvan luottamuksen ja arvostuksen.

6.2 Kehittämisehdotukset

Tulosten tarkastelun yhteydessä noussut kehittämissuositus liittyy Pro-tukipisteen työyhteisössä kehitettyyn verkkoympäristössä tapahtuvaan yhteisölliseen toimintaan. Korona tilanteen vuoksi yhteisöllistä toimintaa ei tällä hetkellä ole mahdollista toteuttaa toimipisteissä tapahtuvana toimintana, joten keuhäällä 2020 työyhteisö oli uuden edessä miettiessään vaihtoehtoista toimintaa, jossa kohde-ryhmä voisi saada vertaistukea, tavata toisiaan sekä olla vuorovaikutuksessa Pro-tukipisteen työntekijöiden kanssa.

Toiminnan alustaksi valikoitui teksti- ja puheviestintäsovellus Discord sen monipuolisten käyttömahdollisuuksien vuoksi. Alustalle on perustettu erilaisia teksti- ja puhekanavia, joissa tiedotetaan ajankohtaisista asioista, jaetaan tietoa eri aihepiireihin liittyen sekä järjestetään kerran viikossa kokoontuva vertaisryhmä tapaaminen. Vertaisryhmä kokoontuu puhekanavalla ja jokaisella tapaamisella on vetäjinä sekä vertainen että Pro-tukipisteen työntekijä. Alustan puhekanavalla on myös järjestetty eri teemoihin liittyviä yksittäisiä tapahtumia, joihin on voinut osallistua oman kiinnostuksen mukaan.

Discord alusta on synnyttänyt uuden yhteisön, joka tulisi luovuuden näkökulmasta tunnistaa selkeämmin mahdollisuutena yhteiskehittämisen ja tuottamisen yhteisönä. Tähän uuteen yhteisöön voisi panostaa edistämällä sen kykyä tuottaa sisältöjä ja kehittää toimintaa. Discord alustalle syntynyt uusi yhteisö antaa mahdollisuuden kohde-ryhmän ja ammattilaisten väliselle uudelle vuorovaikutukselle. Alustalla käytävät keskustelut toimivat monipuolisena aineistona uusien sisältöjen suunnittelussa ja kehittämisessä sekä keskusteluista voi havainnoida mitkä aiheet puhuttavat yhteisöä ja miksi. Yhteisöä voi myös kannustaa ideoimaan ja kehittämään toimintaa yhdessä.

Koko organisaation luovuuspotentiaalin hyödyntämisessä oleellisinta on kiinnittää huomio luovuutta tukeviin rakenteisiin ja johtamiskäytäntöihin. Erityisesti olisi huomioitava organisaation sosiaaliset rakenteet, palkitsemisjärjestelmät, tehtävänkuvat ja viestintäjärjestelmät.

7 POHDINTA

7.1 Ajatuksia tulosten pohjalta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä työyhteisön ymmärrystä luovuudesta ja sen ilmenemisestä sekä hyödyntämisestä. Tavoitteena oli myös selvittää, mitkä tekijät työntekijöiden mielestä edistävät luovuutta ja sen hyödyntämistä organisaatiossa sekä mitkä tekijät mahdollisesti heikentävät luovuuden käyttöä. Tuloksista syntyy suhteellisen laaja-alainen kuvaus luovuuden ilmiöstä Pro-tukipisteiden työyhteisössä. Luovuuden nähtiin olevan arjen työssä ideointia, kokeilua, työn kehittämistä ja vuorovaikutusta. Vastaajat olivat tunnistaneeet luovuuteen liittyviä asioita kokonaisvaltaisesti työn tekemisessä sekä luovuuteen vaikuttavia organisaatio tason ja työyhteisön ilmapiirin tekijöitä. Pro-Tukipisteellä olevan avoimen ja hyväksyvän ilmapiirin sekä työntekijöiden mahdollisuuden itsenäiseen työntekoon nähtiin tukevan ja edesauttavan luovuuden käyttämistä ja hyödyntämistä työssä.

Tulosten perusteella luovuus näyttäytyy työyhteisön sisällä olevana käyttövoimana, joka pitää organisaation pinnalla muuttuvien toimintaympäristön muutosten pyörteissä sekä voimana, joka auttaa työntekijöitä arjen työssä ja lisää henkilökohtaista työhyvinvointia. Luovuuden tuottama lisäarvo näyttää merkittävältä ja tämän takia luovuuteen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Yhtä tärkeää on kiinnittää huomiota seikkoihin, jotka heikentävät luovuutta tai yhteyksiin, joissa luovuudesta koetaan olevan haittaa. Tulosten perusteella muutosvastarinnan ja ajanpuutteen nähtiin heikentävän luovuuden käyttöä työssä ja työyhteisössä. Työssä käytettävän luovuuden nähtiin tarvitsevan johtamista, jonka avulla perustehtävän ja organisaation tavoitteiden toteutuminen varmistetaan.

Opinnäytetyömme tavoitteissa ei ollut johtamiseen liittyvää näkökulmaa ja halusimme tietoisesti vastauksia työyhteisön kaikilta jäseniltä riippumatta siitä missä asemassa vastaaja on työyhteisössä. Tutkimuksiin pohjautuvaan teoriaan tutustuessamme luovuuden johtamisella on merkittävä vaikutus luovuuden käyttämiseen ja ilmenemiseen työn tekemisessä. Tästä syystä aihetta on hyvä pohtia. Amabile (1996) näkee luovuutta edistävän johtajuuden

keskeisimmäksi tavoitteeksi luovaan työhön soveltuvien puitteiden ja olosuhteiden järjestämisen organisaation sisälle. Olosuhteeksi voidaan nähdä ilmapiiri, joka luovuutta edistävänä on avoin, salliva ja epäonnistumista hyväksyvä. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa jokainen yhteisön jäsen omalla toiminnalla, ei vain johtoon kuuluvat henkilöt. Johto voi omalla esimerkillään kannustaa luovuuden käyttämiseen. Johdolla on tärkeä rooli vision jakamisessa ja jalkauttamisessa sekä toiminnan tarkoituksenmukaisella suuntaamisella tavoitteiden saavuttamiseksi.

Luovuutta edistävällä johtajuudella palautteen antamisen kautta voidaan vaikuttaa työntekijöiden työn merkityksellisyyden kokemukseen. Työn merkityksellisyyden tiedostamisella on taas vaikutus työntekijän sisäiseen motivaatioon. Johtajan ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen kautta työntekijän osaaminen ja taidot tulevat näkyväksi ja työn haasteellisuus ja kuormittavuus on mahdollista saada tasapainoiseksi. Johtajan olisi siis tärkeä tuntee ja tiedostaa työntekijöiden osaaminen ja taidot suhteessa työtehtäviin. Tuloksissa nousi vastaajien kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa päätöksen tekoon sekä itsenäinen työnteko, jonka nähtiin edistävän luovuutta. Johtamista kaivattiin yhteisen suunnan ja tavoitteiden varmistamiseen sekä toteuttamiseen liittyen, ettei luovuuden käyttäminen johtaisi turhaan tekemiseen. Itsenäisellä työnteolla ja päätöksiin vaikuttamisella täytyy olla tarkoituksen mukaiset raamit, jonka sisällä on turvallista toimia.

Työntekijöille tulisi siis tarjota työtehtäväkohtaista vapautta ja itsenäisyyttä (Amabile 1996). Karppisen (2013), tutkimuksessa työntekijöiden valtaistamisen havaittiin kytkeytyvän työntekijöiden kokemaan työn haastavuuteen sekä kuormittavuuteen ja vaikuttavan siten myös työntekijöiden sisäiseen motivaatioon. Johtajien tulisi pyrkiä vastuiden sekä päätöksentekovallan tarkoituksenmukaiseen jakamiseen organisaation sisällä. (Karppinen 2013,117.)

7.2 Opinnäytetyön uskottavuus

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Se käsittää tutkimustulosten tarkkuuden ja sen, vastaavatko johtopäätökset todellisuutta, josta tulokset on saatu. Validiteetilla tarkoitetaan myös sitä, ovatko laaditut mittarit selvittäneet

juuri sitä asiaa mitä on alun perin ollut tarkoituskin selvittää. Validiteettia ja reliabiliteettia käytetään, kun puhutaan kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen osalta tutkimuksen luotettavuuden selvittämiseksi ei ole olemassa selkeitä kriteereitä, vaan luotettavuus kohdistuu koko tutkimusprosessiin ja kontekstisidonnaisuuteen. Erityisesti luotettavuutta mitataan laadullisen tutkimuksen osalta aineiston keruuseen, analysointiin ja raportointiin liittyen. (Kajaanin ammattikorkeakoulu n.d.)

Vaikka validius tai reliabelius eivät sellaisenaan sovellu laadullisen tutkimuksen uskottavuuden arvioinnin perusteiksi, käsitteitä on mahdollista soveltaa myös laadulliseen tutkimukseen. Jotta soveltaminen on mahdollista, tutkijan on täytynyt sisäistää tutkimuksen luonteen ja käsitteiden poikkeavan merkityssisällön verrattuna niiden käyttöön määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa puhuttaessa validiudesta sillä tarkoitetaan lähinnä tutkimuksen kohteeksi määritellyn ilmiön eheyttä. Sen lisäksi laadullisen tutkimuksen uskottavuuden mittaamiseen voi käyttää sisäistä validiutta eli sitä, että tutkimuksessa tutkimusketju on läpinäkyvä. (Aaltio & Puusa 2020, 179-180.)

7.3 Luotettavuus

Vilkka toteaa teoksessaan, että laadullista tutkimusta arvioidaan ensinnäkin sen yleistämisen kannalta, mutta myös luotettavuuden kannalta. Laadullisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluu se, että prosessi etenee koko ajan yleistettävyyttä silmällä pitäen. Fenomenologista lähestymistapaa käyttäessään tutkijan yleistettävyyden kriteerin mukaisesti pystyttävä siirtämään tuloksensa siihen kontekstiin, josta hän aikanaan lähti. Tällä Vilkka tarkoittaa sitä, että tutkimustekstissä otetaan kantaa aiempiin tutkimuksiin, kirjoittamattomiin sääntöihin tai tieteelliseen keskusteluun ja normatiivisiin ohjeisiin kuten lakeihin sekä vertaillaan toisten tutkimusten kanssa. Näin toimiessaan tutkija asettaa tulokset siihen kokonaisuuteen, josta tutkimus rajattiin. (Vilkka 2015, 195-196.)

Tutkimuksen luotettavuuden mittaamista Vilkka kuvailee seuraavasti: *"Viime kädessä laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkijan tulee*

siten arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla". (Vilkkä 2015, 196-197).

Toistettavuutta on laadullisen tutkimuksen osalta hankala todistaa, koska tutkimuskäytännöt, konteksti, tulosten analysointi (luokittelu, tulkinta) eivät ole koskaan täysin identtisiä. Sen lisäksi kaikilla tutkijoilla ei ole samanlainen perehtyneisyys ja esiymmärrys aiheesta kuin tutkimuksen alkuperäisellä tekijällä. Teoreettista luotettavuutta tosin voidaan mitata sillä, että tutkimustekstin lukija päätyy samoihin johtopäätöksiin kuin tutkimuksen tekijä. Jotta tämä olisi mahdollista, tulee tutkimustekstissä kuvata tutkimusprosessissa käytetyt periaatteet ja kulku tarkasti. Tämän lisäksi päättely ja tulkinta tulee havainnollistaa aineistokatkelmilla, joka havainnollistaa lukijalle vuoropuhelua tutkijan ja aineiston välillä sekä tutkijan päättelyketjua. (Vilkkä 2015, 197-198.)

7.4 Eettisyys

Opinnäytetyöhön aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, jonka kysymykset laadittiin kirjallisuuskatsauksen aineiston ja luovuuteen liittyvän kirjallisuuden pohjalta. Sähköistä kyselylomaketta testattiin neljällä henkilöllä, jotka eivät kuuluneet Pro-tukipisteen työyhteisöön. Testivastaaajien kommenttien pohjalta muokkasimme kyselyn sen lopulliseen muotoon muuttamalla osan kysymyksistä eri muotoon ja osan kysymyksistä poistimme kokonaan.

Kysely lähetettiin 23 työyhteisön jäsenelle, erottelematta vastaajien asemaa kohdeorganisaatiossa. Vastausaikaa annettiin alun perin kaksi viikkoa, mutta päädyimme jatkamaan vastausaikaa vastaajamäärän ollessa yhdeksän henkilöä kahden viikon aikarajan lähestyessä. Vastausajan pidentämisellä ja muistutusviesteillä saimme lopulliseksi vastaajamääräksi 19 henkilöä. Kyselystä olisi voitu sulkea pois esimiesasemaan kuuluvat henkilöt, mutta koska opinnäytetyömme erityisenä kiinnostuksen kohteena ei ollut johtaminen tai siihen liittyvät asiat, päädyimme lähettämään kyselyn kaikille työyhteisön jäsenille. Tähän päädyimme siksi, että katsoimme työyhteisön muodostuvan kaikista sen jäsenistä ja kaikkien vastauksien aiheeseen liittyen olevan tulosten kannalta merkityksellisiä.

Sähköinen kysely sisälsi kymmenen avointa kysymystä, kaksi monivalintakysymystä, kaksi väittämää sekä kolme asteikkokysymystä. Kyselyyn vastasi yhteensä 19 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 83 prosenttia. Kyselyn kaikkiin avoimiin kysymyksiin oli vastannut 16 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi avointen kysymysten osalta tulee 69,6 prosenttia. Yksi vastaaja oli vastannut vain neljään avoimeen kysymykseen ja kaksi vastaajaa vastasi vain kahdeksaan avoimeen kysymykseen. Kaikki vastaajat olivat vastanneet kaikkiin monivalinta-, väittämä- ja asteikkokysymyksiin. Kysely sisälsi yhteensä 17 kohtaa, joten vastaamatta jättäminen saattoi liittyä kyselyn pituuteen ja kysymysten määrään. Vastaamatta jättäminen voi liittyä myös kokemukseen siitä, että vastaaja ei ymmärrä kysymystä tai kokee kysymyksen turhaksi tai on omasta mielestään jo edellisissä vastauksissa vastannut tähän kysymykseen.

Avointen vastausten sisällöt ja pituudet vaihtelivat muutamista sanoista useisiin lauseisiin. Vastausten pituuksien erot voivat liittyä vastaajan jaksamiseen eli kuinka paljon jaksaa kirjoittaa ja kuinka luontevaksi kokee ilmaista itseään kirjoittamalla. Vastausten vaihteluihin vaikuttaa myös, kuinka hyvin vastaaja ymmärtää mitä kysytään. Kysymysten laadinnassa pyrimme noudattamaan erityistä huolellisuutta, mutta kysymyksen asettelussa on miltei mahdotonta välttää tulkinnanvaraisuutta. Pyrimme kyselyn laadinnassa myös huomioimaan, ettei kaikkien vastaajien äidinkieli ole suomen kieli.

Aineisto olisi voitu kerätä myös haastattelujen kautta, jolloin olisi ollut mahdollisuus saada syvällisempää tietoa sekä aiheesta olisi voitu esittää lisäkysymyksiä. Päädyimme kuitenkin toteuttamaan aineiston hankinnan sähköisen kyselyn kautta sen nopeuden ja helppouden vuoksi. Keväällä 2020 vallinneen maailmantilanteen vuoksi haastattelut kasvotusten eivät olisi olleet mahdollisia toteuttaa. Vaihtoehdoksi olisi jäänyt haastattelemisen esimerkiksi videopuhelun avulla, mutta emme kokeneet sitä tarpeelliseksi tiedonsaannin kannalta. Sähköisessä kyselyssä on se etu, että vastaukset ovat valmiina litteroidussa muodossa.

Opinnäytetyömme luotettavuus liittyy tulosten totuudenmukaisuuteen. Kaikki kyselyyn vastanneet ovat Pro-Tukipisteen työyhteisön jäseniä, joten aineisto liittyy luotettavasti kohdeorganisaatioon sekä jokaisella vastaajalla on omakohtainen kokemus aiheeseen liittyen. Yhtenä luotettavuuden kriteerinä voidaan pitää sitä,

että vastausten analyysissä palasimme alkuperäiseen aineistoon useamman kerran lukemalla vastauksia uudelleen. Luotettavuuden arvioimiseksi pyrimme myös kuvaamaan aineiston analyysin vaiheet mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi seurata, miten tuloksiin on päädytty. Opinnäytetyön tuloksissa esitetyt alkuperäisaineiston lauseet lisäävät tulosten luotettavuutta. Teimme myös aineiston analyysia erikseen, jonka jälkeen yhdistimme analyysit.

Opinnäytetyömme objektiivisuuteen vaikuttaa toisen tekijän kuuluminen kohteena olevan organisaation työyhteisöön. Sähköiseen kyselyyn vastaaminen toteutettiin anonyymisti. Vastaukset kirjautuvat Webropol-järjestelmään, jossa vastaajien anonymiteetti säilyi. Oikeudet kyselyn vastausten lukemiseen järjestelmässä oli rajattu opinnäytetyön tekijöihin. Vastauksiin on saattanut vaikuttaa, ettei vastaaja ole halunnut vastata mitään mistä työyhteisöön kuuluva opinnäytetyön tekijä voisi hänet tunnistaa. Tämä on voinut vaikuttaa vastausten sisältöön, jos vastaaja on tästä syystä joutunut vastaamaan eri tavalla. Toisaalta vastauksissa käytetyt työn sisältöihin liittyvät termit kuten esimerkiksi yhteisöllinen toiminta tai etsivätyö on merkityksiltään voinut saada luotettavamman tulkinnan työyhteisöön kuuluvan tekijän ymmärryksen kautta.

Opinnäytetyömme eettisyys varmistettiin tutkimusluvan (liite 4) hakemisella. Tutkimuslupa saatiin Pro-Tukipisteen johtoryhmältä, joka käsitteli sen kokouksessaan 3.3.2020. Tutkimusluvan liitteenä oli opinnäytetyön suunnitelma, jossa esiteltiin opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja alustavat tutkimuskysymykset. Sähköisen kyselyn saatekirjeessä vastaajille kerrottiin, että vastaukset kerätään ja käsitellään anonyymisti ja tulokset kirjoitetaan auki niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä.

8 LOPUKSI

Yhteenvedona voimme todeta luovuuden olevan merkittävä tekijä sekä yksilöiden hyvinvoinnin tukemisessa että työelämään liittyvässä ongelmanratkaisussa, kehittämisessä ja vuorovaikutuksessa. Samanaikaisesti luovuus ilmiönä on kuitenkin haasteellinen käsite, joka luiskahtaa sormien välistä juuri kun sen ajatteli olevan tiukasti näpeissä. Opinnäytetyötä tehdessä saimme konkreettisesti huomata tämän seikan useasti. Uskoaksemme olemme kuitenkin välillä poikenneet oikealla polulla ja raapaisseet hieman pintaa oikeasta kohdasta selvittäessämme mielenkiintoista ja kiehtovaa ilmiötä - luovuutta. Luovuuden määrittelevä ei ole aivan yksinkertaista, ei ole yhtä tai edes kahta sanaa, jolla sen saisi suljettua pähkinäkuoreen ja rajaamisesta huolimatta aihe on laaja ja herkästi rönsyilevä, mutta ehdottomasti lisää huomiota ansaitseva.

Ihmiset eivät välttämättä tiedosta omaa potentiaaliaan luovuuteen tai päivittäiset päätökset työssä eivät omasta mielestä ole luovia, vaikka lähemmin tarkasteltuna ne ovat juuri sitä – luovimista ja uusien tapojen kehittelemistä. Tämän opinnäytetyön myötä oivalsimme, miten tärkeää ihmisten on saada toteuttaa itseään, työskennellä halutessaan luovasti ja saada mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.

Yhdymme monissa tutkimuksissa, julkaisuissa sekä artikkeleissa mainittuun seikkaan siitä, että luovuuden tutkimus työelämässä on jäänyt liian vähäiselle huomiolle. Useat tutkimukset keskittyvät liiketalouden alalle tai luovuutta on tutkittu organisaatioissa, joissa työskentelee luovien alojen ammattilaisia ja työ on sisällöllisesti luovaa. Luovuuden merkityksellisyys työelämässä ansaitsisi luotettavan tieteellisen tutkimustiedon hyödyntämisen mahdollisuutta. Luovuuden tutkimuksen tulisi siis ulottua myös työelämän alueille, joissa ei perinteisessä mielessä ajatella olevan luovuutta tai tarvetta luovuuden hyödyntämiselle. Luovuuden tutkimus vaatii nykyistä enemmän eri tieteenalojen yhteistyötä sekä organisaatioiden luovuus ja viestintä kaipaa selkeästi lisää teoriaan pohjautuvaan tutkimustietoa.

Valtavan suuri kiitos koko Pro-Tukipisteen työyhteisölle siitä, että saimme sukeltaa tähän aiheeseen ja jokainen teistä on ollut osaltaan vaikuttamassa esiin nousseisiin asioihin riippumatta siitä, vastasitteko kyselyyn tai ette. Erityiskiitokset kuitenkin kaikille teille kyselyyn vastanneille, teitä oli paljon ja teidän vastauksenne olivat monipuolisia ja niistä oli nähtävissä, että olitte käyttäneet aikaa meille tärkeään aiheeseen.

LÄHTEET

Amabile, T. 1997. Motivating Creativity in Organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review* 40 (1),39-58. Tulostettu 15.8.2020.<https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/1474202282?accountid=14242&pq-origsite=primo>

Amabile, T. 1998. How to kill creativity. *Harward business review*. (September-october 1998). Tulostettu 3.7.2020.
<https://hbr.org/1998/09/how-to-kill-creativity>

Amabile, T., Hadley C. & Kramer S. 2002. Creativity under the gun. *Business Review Press*. From the Magazine (August 2002). Tulostettu 2.9.2020.
<https://hbr.org/2002/08/creativity-under-the-gun>

Amabile, T. & Kramer, S. 2012. Pienet suuret teot, opi johtamaan kehitystä. Rosenström, M. (suom.) Liettua: BALTO print. Alkuperäinen teos 2011.

Andriopoulos, C. 2001. Determinants of organisational creativity: a literature review. *Management Decision* 39 (10), 834-840. Tulostettu 5.8.2020.
https://www.researchgate.net/publication/241840162_Determinants_of_Organisational_Creativity_A_Literature_Review

Goncalo, J. A., & Katz, J. H. (2019). Your Soul Spills Out: The Creative Act Feels Self-Disclosing. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Tulostettu 19.11.2020.
<https://journals-sagepub-om.libproxy.tuni.fi/doi/pdf/10.1177/0146167219873480>

Hammarsten. Neljä virhe käsitystä digitalisaatiosta ja työelämästä. 28.12.2016. Blogi. Aalto Leaders insights. Aalto-yliopisto. Luettu 1.10.2020. <https://www.aalto-pro.fi/aalto-leaders-insight/2016/nelja-virhekasitysta-digitalisaatiosta-ja-tyoelamasta>

Kallio, T. & Kallio, K-M. 2011. Organisatorinen luovuus- Hypestä kohti luovuuden mahdollistavia organisaatorakenteita. *LTA* 1 (11),33-64. Tulostettu 1.10.2020.
http://lta.lib.aalto.fi/2011/1/lta_2011_01_a3.pdf

Kajaanin ammattikorkeakoulu. n.d. Luotettavuus. Luettu 15.11.2020.
<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Luotettavuus>

Karppinen, L. 2013. Työntekijöiden luovuuteen vaikuttavat tekijät ja luovuutta edistävä johtajuus. Johtamiskorkeakoulu. Tampereen yliopisto. Pro gradu – tutkielma.

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS- kustannus. Jyväskylä.

Korhonen, M. 2018. Luovuus osaamisintensiivisellä alalla: mikä edistää ja tukahduttaa luovuutta ICT- alalla? Tekniikan ja innovaatiojohtamisen yksikkö. Vaasan yliopisto. Pro gradu – tutkielma.

Leskelä, H. 2019. Luovan alan organisaation luovuus ja sen tukeminen henkilöstöjohtamisen käytänteinä. Tapaustutkimus muotoilualueen organisaatiosta. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu – tutkielma.

Malmelin, N. & Poutanen, P. 2017. Luovuuden idea. Gaudeamus Oy. Tallinna

Pahkinen, E. 2012. Kyselytutkimusten otantamenetelmät ja aineistoanalyysi. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä.

Pro-tukipiste. N.d. Luettu 25.2.2020. <http://www.pro-tukipiste.fi>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Tallinna

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. Laadullisen tutkimuksen menetelmät. Gaudeamus. Tallinna.

Rajaniemi, J. 2010. Organisaatiorakenne ja innovatiivisuus – tutkimus organisaatiorakenteista johtuvista innovatiivisuuden esteistä. Johtamistieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 953. Väitöskirja.

Riikola, A. 2017. Työn epävarmuuden yhteys uupumusasteeseen väsymykseen ja työn imuun: toimiiko luovuus suojaavana voimavarana? Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Pro gradu – tutkielma.

Saari, E. 2011. Ideointitalkoot: miksi yhdessä ideointi on tärkeää työpaikoilla? Työterveyslaitos. Luettu 24.11.2020. <https://www.ttl.fi/blogi/ideointitalkoot-miksi-yhdessa-ideointi-on-tarkeaa-tyopaikoilla/>

Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Talentum Media oy. Hämeenlinna

Tapola, K. & Kallio, T. 2007. Tarvitaanko luovan työotteen johtamista? Näkökulmia teoriasta ja empiriasta. Työelämän tutkimus 5 (1), 24-39. <https://www.researchgate.net/publication/289374347>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, S. 2014. Luova järkevyys. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu

Uusikylä K. 2012. Luovuus kuuluu kaikille. PS-Kustannus. Juva

Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS- kustannus. Jyväskylä.

Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS- kustannus. Jyväskylä.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikysely ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli R. & Aaltola, J. (toim) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS- kustannus. Jyväskylä.

Vastamäki, J. 2015. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Valli R. & Aaltola, J. (toim) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS- kustannus. Jyväskylä.

Vilka, H. 2014. Tutki ja mittaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS- kustannus. Jyväskylä

Yksitoista askelta luovaan Suomeen: Luovuusstrategian loppuraportti.2006. Opetusministeriön julkaisuja 2006:43. Tulostettu 2.9.2020.
<http://urn.fi/URN:ISBN:952-485-233-0>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei Pro-tukipisteen työyhteisön jäsen.

Pyydämme sinua vastaamaan kyselyyn, joka on osa opinnäytetyötämme, Tampereen ammattikorkeakoulun ylemmässä sosiaalian tutkinto-ohjelmassa (YAMK). Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, mitä Pro-tukipisteen työntekijät ajattelevat luovuudesta ja sen toteuttamisesta omassa työssään ja työyhteisössä. Tarkoituksena on myös selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, tukeeko organisaatio ja työn prosessit luovuutta ja toisaalta onko organisaatiossa ja työn prosesseissa jotain mikä estää tai heikentää luovuutta.

Vastaus aikaa on kaksi viikkoa, joten pyydämme sinua vastaamaan kyselyyn 20.5. mennessä, kysely sulkeutuu klo 23.59. Kyselyn vastaamiseen menee aikaa noin puoli tuntia. Vastaukset kerätään ja käsitellään anonyymisti ja tulokset kirjoitetaan auki niin, ettei sieltä voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Kyselyn tulokset julkistetaan työyhteisölle syyskuussa 2020.

Kiitos vastauksistasi 😊

Liite 2. Kyselylomake

Luovuuskysely

Ensimmäinen osio liittyy luovuuden määritelmään

1. Mitä luovuus sinulle tarkoittaa?

2. Millä tavalla luovuus näkyy omassa työssäsi tai työyhteisössäsi?

Vastaa ottamalla kantaa seuraaviin kysymyksiin 3-5

3. Miten luovana pidät itseäsi? *

- ☐ en juuri lainkaan
- ☐ melko vähän
- ☐ jonkin verran
- ☐ melko paljon
- ☐ erittäin paljon
- ☐ en osaa sanoa

4. Miten paljon pidät työsi kehittämisestä?

- ☐ en juuri lainkaan
- ☐ melko vähän
- ☐ jonkin verran
- ☐ melko paljon
- ☐ erittäin paljon
- ☐ en osaa sanoa

5. Miten paljon pidät uusien työskentelytapojen opettelemisesta?

- ☐ en juuri lainkaan
- ☐ melko vähän
- ☐ jonkin verran
- ☐ melko paljon
- ☐ erittäin paljon
- ☐ en osaa sanoa

6. Tulevatko uudet ideat pääosin...(voit valita useamman vaihtoehdon) *

- ☐ Arjen työn lomassa
- ☐ Tiimityössä
- ☐ Ideointityöpajoissa
- ☐ Kahvipöytäkeskusteluissa
- ☐ Työajan ulkopuolella
- ☐ Jostain muualta, mistä?

Toisessa osiossa kysytään luovuutta edistävästä ja heikentävistä asioista

Arvioi seuraavia väittämiä

1= täysin eri mieltä, 2=osin eri mieltä, 3= osin samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä

7. Kokeilemme työyhteisössämme mielellämme uusia asioita *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ osin eri mieltä
- ☐ osin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

8. Epäonnistuminen ei ole meille ongelma *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ osin eri mieltä
- ☐ osin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

9. Mitkä asiat mielestäsi edistävät luovuuden käyttämistä työssäsi?

10. Mitkä asiat mielestäsi heikentävät luovuuden käyttämistä työssäsi?

11. Mitä työssä tapahtuva luovuus mielestäsi vaatii yksittäiseltä työntekijältä?

12. Mitä työssä tapahtuva luovuus mielestäsi vaatii työyhteisöltä?

13. Mitkä näistä vaihtoehtoista tukevat eniten työ motivaatiasi?
valitse max. viisi tärkeintä, voit lisätä myös oman vaihtoehdon *

- ☐ Työtilan viihtyisyys
- ☐ Sopivasti haasteellinen työ
- ☐ Ajantasaiset työskentelyvälineet
- ☐ Aikaa ajattelulle
- ☐ Työyhteisön tuki
- ☐ Auttamisen kulttuuri työpaikalla
- ☐ Toimiva työyhteisö
- ☐ Työn mielenkiintoisuus
- ☐ Työstä saatu positiivinen palaute
- ☐ Avoin viestintä työpaikalla
- ☐ Työsuhteen pysyvyys
- ☐ Toimiva työterveyshuolto
- ☐ Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- ☐ Työturvallisuus
- ☐ Kehittymismahdollisuudet
- ☐ Jokin muu, mikä?

Kolmannessa osiossa pohditaan luovuuden hyötyä ja haittoja työyhteisölle

14. Millä tavalla luovuudesta on hyötyä työssäsi?

15. Millaista haittaa luovuuden käytöstä työssä voi olla?

16. Jos ajattelet omaa työtäsi, miten siinä voisi käyttää luovuutta enemmän kuin tällä hetkellä?

17. Kerro jokin esimerkki siitä, kun olet mielestäsi ollut työssäsi luova

18. Tähän voit halutessasi kertoa vielä jotain aiheeseen liittyvää tai antaa palautetta
