



SÄTEILEVÄKampus

Nina Rantala (toim.)

SÄTEILEVÄKampus

Nina Rantala (toim.)



Turun ammattikorkeakoulun raportteja 294
Turun ammattikorkeakoulu
Turku 2023

Graafinen ilme ja taitto
Nina Rantala

ISBN 978-952-216-828-3
ISSN 1459-7764
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-828-3>

Turun AMK:n sarjajulkaisut: turkuamk.fi/julkaisut

Kirjoittajat

SATU HAAPALA (FM) toimii Turun ammattikorkeakoulussa viestintävastaavana. Vuoden 2022 alusta hän on koordinoanut puolet työajastaan ammattikorkeakoulun Terveys ja hyvinvointi -sektorin kansainväliseen vaihtoon lähtevien opiskelijoiden asioita sekä henkilöstövaihtoja. Vapaa-ajallaan hän kirjoittaa, ohjaa ääniryhmiä sekä runo- ja äänimeditaatioita.

MINNA HAAPASALO (FM, teatteri-ilmaisun ohjaaja, AMK) on teatterin lehtori ja esittävän taiteen koulutusvastaava Turun ammattikorkeakoulussa. Hän on toiminut taidelähtöisten sisältöjen suunnittelijana ja toteuttajana useissa hankkeissa, tällä hetkellä mm. Theatre in Palm, Creative Europe platform -hankkeessa. Hän on myös kirjailija, ja kirjoittaa blogia luovuudesta.

OUTI KONSELL (TtM, ratkaisukeskeinen psykoterapeutti) toteuttaa osana työtään Turun ammattikorkeakoulussa työnohjauksia ja työhyvinvoinnillisia koulutuksia. Outilla on laaja kokemus muun muassa työyhteisön yhteistyötä kehittävistä toiminnasta ja toiminnallisten työtapojen hyödyntämisestä.

NINA RANTALA (MA) on kuvataiteilija, jonka työskentelyn keskiössä on vuorovaikutus ja kohtaaminen. Hän kohdentaa katseensa usein muutokseen yhteisön tai yksilön ympäristössä tai elämässä. Kevään 2022 Rantala toimi työyhteisötaiteilijana KampusART-taideohjelmassa Turun ammattikorkeakoulun Terveys ja hyvinvointi -sektorilla. Praktiikassaan hän keskittyi luovuuden tunnistamiseen ja tunnustamiseen työyhteisössä ja yksilöissä.

MINNA SALAKARI (FT) on Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin (ylempi ammattikorkeakoulututkinto, YAMK) lehtori Terveys ja hyvinvointi -sektorilla. Hän toimii työssään myös terveyttä edistävien hankkeiden projektipäällikkönä. Salakarin kiinnostuksen kohteita ovat nuorten hyvinvointi, luovat oppimisen ja terveyden edistämisen menetelmät sekä kirjallinen viestintä.

Lukijalle

Työskentelin työyhteisötaiteilijana KampusART-taideohjelmassa (Kupitaan kampuksen taideohjelma) kevään 2022 ajan. Keskityin praktiikassani luovuuden tunnistamiseen ja tunnustamiseen niin työssä kuin työyhteisössä. Käsillä oleva julkaisu on tarkoitettu niille, jotka ovat kiinnostuneet luovuudesta työssä, taiteilijan työskentelystä osana työyhteisöä sekä taiteilijan työnkuvan laajentumisesta ja kosketuspintojen löytymisestä eri alojen kanssa.

Kutsuin hankkeeseen kaikki Turun ammattikorkeakoulun terveyden ja hyvinvoinnin sektorin luovat ja säteilevät ihmiset. Kahdenkeskisissä kohtaamisissa muovailimme ajatuksia luovuudesta, ja tiimeissä pohdimme intuitiota ja sitä, miten ajatella.

Säteilevä Kampus -julkaisu vastaa kysymykseen, miksi luovuuden pohtiminen työssä on tärkeää. Luovuus edellyttää tilaa ja vapautta ympärilleen toteutuakseen, ja se on olemassa niin yksilöissä kuin yhteisössä. Luovuus auttaa ihmistä näkemään vaihtoehtojen horisontin, mahdollistaa valinnat ja oman toimijuuden vahvistumisen. Ihminen näkee itsensä sekä tulee näkyväksi ja nähdyksi myös muille. Hankkeessa luovuus ajateltiin laajasti, ihmisen tapana olla maailmassa.

Julkaisu jatkaa työyhteisön kanssa käymääni vuoropuhelua. Se sisältää mm. muistiinpanoja luovuuslaboratoriosta (yksi työskentelymenetelmistä) sekä loppupäätelmiä työntekijöiden esittämistä ajatuksista luovuudesta. Työskentelyni herätti ajatuksia työyhteisössä mm. luovuuden mahdollisuudesta tehokkuuden paineessa ja luovuuden merkityksestä työhyvinvoinnille. Siksi halusin nostaa näitä teemoja esiin vielä tässä julkaisussa.

Minna Haapasalo tarkastelee artikkelissaan ”Yhdessä luotu merkityksellinen työ” luovuuden edellytyksiä asiantuntijaorganisaatiossa. **Outi Konsell** puolestaan pureutuu artikkelissaan ”Pysähtyminen ja palautuminen” työhyvinvoinnin yleiseen merkitykseen sekä taiteen mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin lisääjänä.

Olen halunnut raporttiini mukaan myös luovuuslaboratorion kokeneiden työntekijöiden spontaaneja esiintuloja. Näin mukana ovat **Satu Haapalan** ja **Minna Salakar**in blogitekstit sekä **Heidi Kalveen** LinkedIn-postaus.

Haluan kiittää Terveys ja hyvinvointi -sektorin henkilökuntaa säteilevistä kohtaamisista ja mukaan ottamisesta joukkoon. Tahdon kiittää ajatustenvaihdosta ja tuesta kollegani, työyhteisötaiteilija **Riikka Gröndahlia**, kuvataiteen koulutus- ja tutkimuspäällikkö **Taina Erävaaraa** ja KampusART-taideohjelman taidekoordinaattori **Riina Kotilaista**. Ajatusten jakaminen kanssanne oli arvokasta!

Turussa tammikuussa 2023,

Nina Rantala

Sisällys

Nina Rantala: Säteilevä kampus	7
Luovuuslaboratorioon osallistujat ja Nina Rantala: Luovuuden metaforia, muovailtuja ajatusprosesseja.....	12
Nina Rantala: Muistiinpanoja luovuuslaboratoriosta.....	31
Minna Haapasalo: Yhdessä luotu merkityksellinen työ.....	37
Outi Konsell: Pysähtyminen ja palautuminen – taiteen mahdollisuudet työhyvinvoinnissa.....	44
Satu Haapala: Kuinka luovuuden laituria rakennetaan.....	47
Heidi Kalve: LinkedIn-postaus tunnelmista luovuuslaboratorion jälkeen.....	51
Minna Salakari: Luovuuslaboratorio toi iloa työpäivään – luovuus on nykytyön valttikortti.....	52
Nina Rantala: Loppupäätelmiä luovuudesta työssä.....	57



SÄTEILEVÄ KAMPUS

Nina Rantala

Työskentelin työyhteisötaiteilijana KampusART-taideohjelmassa (Kupittaaan kampuksen taideohjelma) kevään 2022 ajan. Työni keskittyi luovuuden pohtimiseen ja tunnistamiseen työssä ja työyhteisössä yhdessä Turun ammattikorkeakoulun Terveys ja hyvinvointi -sektorin henkilöstön kanssa, jolla työskentelee lähes 200 henkilöä ja opiskelee yli 2600 opiskelijaa. Heistä valmistuu sosiaali- ja terveystieteiden osajia, muun muassa bioanalytikoita, sairaanhoitajia, kättilöitä ja sosionomeja.

Lähtökohtani työskentelylleni oli, että kaikki ovat luovia ja säteileviä, tärkeää on vain tunnistaa se. Ajattelen luovuutta hankkeessa laajasti. Sitä on paitsi uuden keksiminen, myös asioiden yhdistely ja uusien näkökulmien löytäminen. Toinen keskeinen käsite hankkeessani oli intuitio. Sillä tarkoitetaan nopeaa, tiedostamattomasta nousevaa tietoa, kognitiivisia signaaleja. Intuitiivisuus kuten luovuuskin, on aivojemme ominaisuus, mutta myös kyky, jota voi harjoitella.

Keskeistä on oppia havaitsemaan nuo intuitiiviset signaalit, osata eritellä niiden tietopohjaa ja valita niistä tärkeät, huomioon otettavat. Intuitiivinen työskentely vaatii oman kehon tuntemusta, sillä tieto merkityksellisestä intuitiivisesta signaalista välittyy kehollisina tuntemuksina. Intuitio on tahdosta riippumatonta, joten intuitiivista tietoa ei voi pakottaa esiin. Tärkeää on itsetuntemus ja kyky virittyä tilaan, jossa intuitio voi ilmetä. Luovuus on intuition kuuntelua ja tilan tekemistä sille.

Esittelen tässä artikkelissa hankettani luovuuden potentiaalin äärellä. Aloitan siitä, mikä sai minut valitsemaan tämän aiheen. Sen jälkeen avaan hankkeeni taustaolettamuksia ja työskentelytapojani. Tarkastelen myös suhdettani työyhteisöön ja siihen, miten hanke resonoi työyhteisössä. Olen koostanut henkilöstön ajatuksia luovuudesta ja luovuuden tunnistamisesta artikkeliini Loppupäätelmiä luovuudesta työssä.

Utuihin maisema ennen kirkasta ratkaisua

Työyhteisötaiteilijan työhakuprosessin ollessa vielä kesken istuin Zoom-infossa, jossa Turun ammattikorkeakoulun Tekniikka ja liiketalous- ja Terveys ja hyvinvointi -sektorien koulutusjohtajat kertoivat toiveistaan taiteilijan työskentelylle. He esittivät kysymyksiä, joihin he halusivat taiteilijoiden kanssa löytää vastauksia. Kuunnellessani huomasin ajattelevani, että heillä on vastaukset noihin kysymyksiin, mutta he eivät vain olleet löytäneet niitä vielä. Tilanne muistutti kovasti sitä, mistä toistuvasti taiteilijan ammatissa löydän itseni teoksia työstäessäni ja ratkaisuja etsiessäni.

Tilanne on kuin edessä levittyvä kartta tuntemattomasta maastosta tai kuin sankka sumu laaksossa, jossa vaellat. Jokainen suunta on avoin, signaalit suunnasta on löydettävä itsestä. Kartassa kyse on luontaprosessista ja tulkinnasta, jossa täytyy valita merkit, joita lähtee seuraamaan. Sumussa taas isommatkin maamerkit ovat peitossa

ja ehkä määränpääkin tuntematon, nykytilanteesta on vain päästävä eteenpäin. Työelämässä molempia tilanteita tulee vastaan jatkuvasti, ja niissä olemme luovia ja seuraamme intuitiotamme tehdessämme valintoja.

Juuri noihin etsinnän hetkiin halusin henkilöstön kanssa tarkentaa. Mitä tapahtuu, kun näkymä ei ole kirkas ja olisi kuultava sisältään oikeita signaaleja siitä, mihin edetä? Työelämä vaatii meiltä tehokkuutta ja luovia ratkaisuja. Missä luovuus on työssä ja miten luovuutta voi tukea? Miten virittyä havaitsemaan intuition signaaleja?

Luovuuslaboratorioita ja intuitiotyöskentelyä

Halusin pohtia luovuuteen liittyviä ajatuksia niin kahden kesken kuin työryhmissäkin. Yksilön on tärkeää hahmottaa ajatteluaan, sillä vain yksilö voi napata kiinni mielessä pyörivistä oivalluksista ja sanoittaa niitä muille. Ratkaisuja laajoihin ongelmiin etsitään yhdessä, ja työryhmien on tärkeää tunnistaa ryhmän dynamiikka ja vuorovaikutus luovissa prosesseissa.

Kutsuin työntekijöitä kahdenkeskiin luovuuslaboratorioihin, joissa muovailimme konkreettisesti muovailuvahaa. Samaan aikaan kun keskustelimme luovuudesta työssä, olimme keskellä luovaa prosessia ja haimme muotoa tuolle luovuudelle. Kohtaamisessa oli monia yhtäläisyyksiä etsinnän hetkelle sumussa. Värikäs, pehmeä ja muotoutuva materiaali avasi tietä intuitiolle. Alku oli tyhjää ja ei-tietämisen tilan sietämistä. Muovailuvaha ei kuulunut henkilöstön asiantuntijuuteen, joten ei ollut mahdollista piiloutua asiantuntijan roolin taakse, vaan tilanne kutsui olemaan avoin.



Kuva: Riikka Gröndahl

Luovuuslaboratoriossa samanaikainen muovailu ja dialogi muokkasivat ajattelua.

Kehollinen käsillä tekeminen johdatti kohti sanatonta, ja prosessi muuttui vuoropuheluksi intuition kanssa. Emme muovailleet jotain ennalta sovittua vaan luovuuden kuva muovautui edessämme samanaikaisesti, kun suusta pulpahtivat ajatukset syvältä mielestä. Useat sote-alan työntekijät ovat käsillä ajattelijoita, kuten minäkin kuvanveistäjänä. Käsien ja aivojen yhteistyö on ainutlaatuista ajattelua ja tuottaa erilaista tietoa. Jättäydyin muovailussa taustalle, kanssakulkijan ja mahdollistajan rooliin. Luovuukslaboratorio kohtaamiset kestivät noin kaksi tuntia. Osaa henkilöstön jäsenistä tapasin useammin.

Intuitiotyöskentely tapahtui tiimeittäin. Se perustui alustukseen ja harjoituksiin intuitiosta sekä pohdintaan erilaisten intuition lajien ilmenemisistä eri työtehtävissä ja tilanteissa. Intuitiotutkija Asta Raami jakaa kirjassaan Älykäs intuitio (2017) intuition vaistointuition, asiantuntijaintuition ja uutta luovaan kolmanteen intuition. Aivomme toimivat käyttämällä vuorotellen kaikkia kolmea intuitiota. Ideaalia on, että kanava kaikkiin intuitionlajeihin ja niiden takana oleviin tietopohjiin olisi auki. Usein jokin kolmesta erilaisesta intuitiosta kuitenkin korostuu ja aiheuttaa vinoumia ja estää uuden näkökulman muodostumista. Ryhmätapaamisissa pyrittiin avaamaan intuitionlajien välisiä dynaamisia suhteita ja niiden vaikutusta tiimityöskentelyyn.

Saamani palautteen mukaan 2–3 tunnin työskentely oli työryhmän jäsenille arvokasta aikaa tutustua itseensä ryhmän jäsenenä ja reflektoida yhdessä, miten he ajattelevat. Käytin työskentelyssä mukana kineettistä hiekkaa, joka toimi muovailuvahan tavoin avaamaan väylää vaistointuition ja intuition yleensä. Toisin kuin muovailuvaha, kineettinen hiekka liikkuu koko ajan ja purkautuu sille annetusta muodosta. Tämä tuki liikettä ryhmän keskustelussa vertautuen alati muotoutuviin uusiin ajatuksiin.

Pohjasin työskentelyni oman intuitioni käyttöön taiteilijana. Kirjallisina lähteinä tukeuduin pitkälti intuitiotutkija Asta Raamin, yhteyttä ja muutosta käsittelevän Theory U:n kehittäjän Otto Scharmerin ja läsnäolon kokemusten ja luovuuden yhteyksistä väitelleen Virpi Koskelan julkaisuihin ja tutkimuksiin.

Kohtaamisen metodologia

”Ihanaa, että näet meidät säteilevänä!”, eräs työntekijä huudahti 120 henkilön hybriditapaamisessa, jossa piipahdin heitä tervehtimässä. On ollut tietoinen valinta nähdä ihminen kokonaisena, täydellisenä, toisena ihmisenä.

Työskentelyni metodeihin kuuluivat myös läsnäolo, jaettu tekijyys, kuulluksi tuleminen ja turvallisen ilmapiirin luominen. Olin avoin, kuin shamaani, joka toimii kanssakulkijana tuntemattomaan maahan, muovailuun ja luovuuden prosessiin.

Huomaan, etten ole kovin hanakka analysoimaan luovuukslaboratorion kohtaamisen tilanteita, sillä minusta tuntuu, ettei siinä tule kertoneeksi olennaisinta. Kyse on tapahtumasta, jostain elävästä, jota ei voi ottaa kiinni ja jähmettää. Pyhä paikka. Olimme usein yllättyneitä siitä, mitä kohtaamisesta syntyi ja mikä oli matka, jonka kuljimme. Noita polkuja avaan luvussa ”Muistiinpanoja luovuukslaboratorioista”. Praktiikassani korostuu prosessi. Luovuuden muovailut metaforat ja turvasatamat ovat liukenemaa tai tihkumista jostain olennaisesta, joka elää meissä osallistujissa.



Kuva: Nina Rantala

Taivaan katsomista ja yhteyden kokemista Tyhy-päivän aluksi ja päätteeksi.

Työskentelyssäni fokusoin myös yhteyteen. Aikamme monisyiset ongelmat vaativat individualismin korostamisen sijaan jakamista ja yhteyksien löytämistä ja ylläpitämistä. On tärkeää löytää yhteys itseen, muihin ihmisiin ja luontoon kokonaisuudessaan. Vain sitä kautta meillä säilyy tuntu ja intuitio siihen, että teemme oikeita päätöksiä suhteessa suuriin ongelmiin kuten ilmastonmuutos tai sosiaalinen epätasa-arvoisuus.

Työyhteisön kaikuja

Säteilevä Kampus -hanke resonoi työyhteisössä monella tavalla. Monet näkivät luovuuden yhteyden työhyvinvointiin. Myös terveysalan protokollakeskeisyyden ja hierarkisuuden merkitystä peilattiin asioiden toisin ajatteluun. Myös käsillä tekemiseen liittyvästä hiljaisesta tiedosta löydettiin yhtymäkohtia.

Filosofi Simon Weil esittää kirjassaan *Painovoima ja armo* (1976) työn välineellistävän ihmistä. Huomasin tämän painovoiman myös työssäni. Työntekijät kokivat työn tyypistävän heitä milloin tiedon tehokkaaksi prosessoijaksi, hankerahojen ja ideoiden tuottajaksi, milloin ison opiskelijamäärän hallinnoijaksi. Tehokkuuden nimissä ihminen osallistuu tähän itsekä ja lähtee tavoittelemaan tehokkuuden kruunua ylläpitämällä kiirettä ja paineen tuntua. Luovuus koetaan tällöin tehokkuuden irvikuvana, sillä sehän vaatii tilaa ja vapautta ympärilleen toteutuakseen. Aivotutkijat ovat kuitenkin osoittaneet, että juuri nuo intuition vaatimat hengähdysten hetket lisääisivät tehokkuutta.

Kiihkeään työnrytmiin oli välillä vaikea sovittaa kohtaamisia; varsinkin tiimien kanssa kiireen energiaa oli vaikea pysäyttää. Parhaiten intuitiotyöskentely onnistui, kun tiimi-työskentelylle oli varattu aikaa 2–3 tuntia aamupäivällä ja olimme fyysisesti samassa tilassa. Luovuus ja syvän yhteyden muodostaminen ryhmässä vaati moniaistista, kehollista kohtaamista samassa tilassa. Elimme vielä covid-19-pandemian jälkikaikuja, ja osa tiimeistä toimi etänä online-ympäristössä, missä vuorovaikutus jäi ohueksi. Myös yhteyden puutetta ja laatua sanoitettiin.

En rajannut työtäni tiukasti kohtaamisiin luovuuslaboratorioissa ja intuitiotyöskentelyssä, vaan olin avoin ja saavutettavissa työyhteisössä. Näin minua pyydettiin mukaan mm. työhyvinvointipäivän suunnitteluun ja toteuttamiseen, työskentelytilojen pohtimiseen tilavastaavan kanssa ja henkilöstön ideoimaan origami-kurkien taitteluun rauhan ja Ukrainan puolesta.

Koin työskentelyn työyhteisössä antoisaksi ja merkitykselliseksi. Se vei eteenpäin taiteellista työskentelyäni, sillä sain tutkia muovailua osana jaettava ajattelun prosessia. Nautin muovailusta, kohtaamisista ja ajatustenvaihdosta eri alojen ammattilaisten kanssa. Hankkeeni keskeinen lähtökohta oli antaa ihmisille tilaa olla ja miettiä. Kohdata oma säteilynsä työssään. Käsitetaiteilija Joseph Beuys piti tärkeänä luovuuden ulottumista kaikille elämän aloille. Kokemukseni mukaan KampusART-taideohjelman työyhteisötaiteilijuus oli mahdollisuus juuri tällaiseen kohtaamiseen ja lomittumiseen.

Lähteet

Koskela, V. 2018. *Tapping experiences of presence to connect people and organizational creativity*. Lappeenranta: Acta Universitatis Lappeenrantaensis.

Raami, A. 2016. *Älykäs intuitio ja miten käytämme sitä*. Helsinki: S&S.

Scharmer, C. O. 2016. *Theory U: leading from the emerging future*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Weil, S. 1976. *Painovoima ja armo*. Helsinki: Otava.

LUOVUUDEN METAFORIA, MUOVAILTUJA AJATUSPROSESSEJA

Luovuuslaboratorioon osallistujat ja Nina Rantala



Kuvat: Vesa Aaltonen

Luovuuslaituri + Säteet

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Metsässä pehmeä tuuli

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Mereltä

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Apila

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Punos

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Alitajunnan kukka

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Syreeni ikkunan alla

Luovuuden metafora



Kuusi: Vesa Aaltonen

Taskulamppu

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Aura

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Uudet ajatukset

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Avain

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Valinnan paikka



Kuva: Vesa Aaltonen

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Lähde

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Windy

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Tuntematon maasto

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Idut

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

Kun sydän opettaa

Luovuuden metafora



Kuva: Vesa Aaltonen

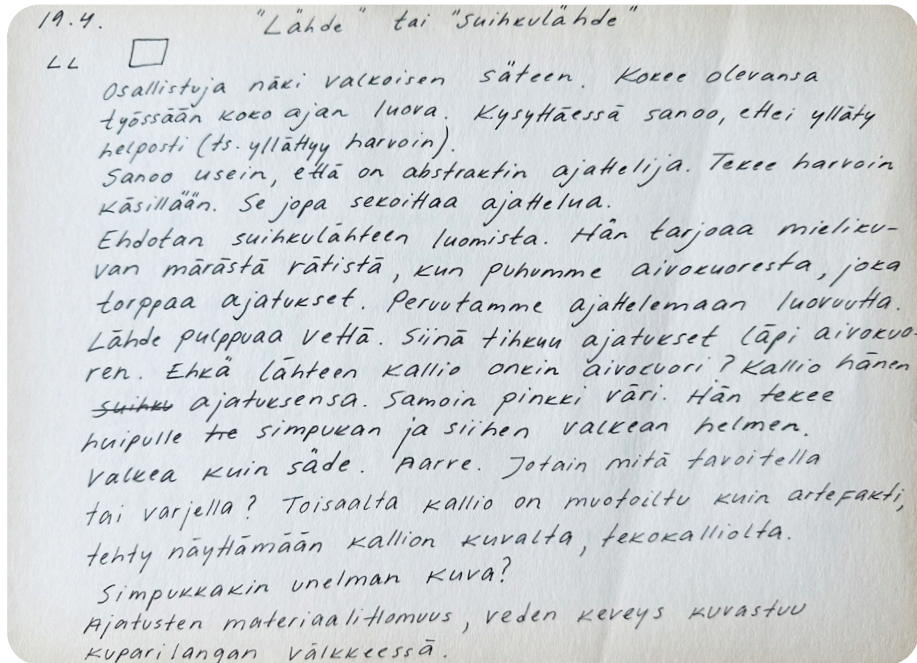
Sarastaa

MUISTIINPANOJA LUOVUUSLABORATORIOSTA

Nina Rantala

Muistiinpanot raottavat yhtäaikaisen muovailun ja keskustelun synnyttämiä ajatuskulkuja. Niissä lomittuvat unen kaltaiset, polveilevat ajatukset ja työstä kumpuavat mietteet. Metaforaan heijastui luovuuden ja työn suhde, osalla metafora kuvasti lisäksi turvasatamaa luovuudelle.

Kirjoitin muistiinpanoja välittömästi kohtaamisten jälkeen tai sen aikana.



4.4. klo 10-11

"Taskulamppu"

LL

Miten löytää oma tila? Miten fyysisesti löytää paikka, jossa voi tehdä laadukasta, mentaalista työtä? Osallistuja pohtii luovuuden ja organisaation suhdetta, miten organisaatio tukee luovuutta. Keskiöön nousee tila ja oman tilan merkitys. Mitä on olla kotonaan töissä? Etä töissä olisi tuhtua ja turvallista kokeilla ja ajatella uutta. Mitä on yhteisöllisyys ja vaatiiko se toteutukseen yksilöt, jotka ovat "kotonaan"? Taskulamppu valaisee hämärää, mutta se myös rajaa. Valo luo kaistaleen, oman tilan. Valo fokusoi ja kirkastaa, auttaa keskittymään siihen, mikä on olennaista.

Toisaalta taskulampun ominaisuus on, että se kulkee mukana. Aina voi valita, mihin sen suuntaa. Se on kyky, tahtotila, halu ja toive omaan tilaan.



20.4.

"idut"

LL



Henkilö kokee, että hän on koko ajan työssään luova. Tarkoitus on saada muutosta koko ajan aikaiseksi. Hän ei kirjeitä. Hän kokee, että uusien ideoiden mahdollistaminen on hänen työnsä, ihmisten saattaminen yhteen.

Näen  atomirakenteen tai erivärisiä .

Luovuus ei tyhjene. Hän saa energiansa muiden luovuudessa ei ongelmia. ihmisten tapaamisesta. Luovuus on vuorovaikutuksessa.

Näin myös Leijan. Hän ymmärsi tehtävänsä oika tuulten haistelijä.

Mitä on muutos? Missä on alku? Näitä kysymyksiä miettii. Kaikki palaa yhteisöllisyyteen.

11.5.

Windy

LL

□ hengitysharjoitus. Vaalean keltainen, valkoinen säde. Harjoitus viritti osallistujan miettimään, miten tärkeää turvallisuus on tiimissä. Ajatukset etenivät pohtimaan, miten turvallisuuden ajattelu työryhmässä voikin viedä vanhaan jäämiseen, kiinnittymiseen, ankkuroitumiseen, kun pitäisikin uskaltaa heittäytyä, unohtaa, oppia pois. Intuition käyttö olisi pois jäähästä, ei jonkin lisäämistä.

Windy = repaleinen tuulipussi, epätäydellinen, silti täynnä tuulta.

Tuulipussi osoittaa tuulen suunnan ja voimakkuuden.

Tuuli = energia, vastus, myönteinen pelko, tuulen vaatimus on uskaltaa heittäytyä, antaa kannatella.

Estetiikan tärkeys ja leviäminen monille osa-alueille. Estetiikka, Etiikka, Empatia.

28.2. 2022

Metsässä pehmeä tuuli

II LL: yksi osallistuja. Hengitysharjoitus □. Hän kuvitteli säteen värin: sininen, taivaan sininen. Koki luovuutta saadessaan ratkaista opiskelijoiden kysymyksiä. Luova hän koki myös suunnitellessaan hankkeita. Hankkeet myös kuristivat: ne hajottavat tekemistä ja (aika-taulu)paineet tuovat esiin sen, että luovuutta ei voi pakottaa. Häntä inspiroivat energiset työkaverit ja keskustelut heidän kanssaan. Luovuuden kannalta keskeistä on kalenterin tila (silppu hajottaa) ja että on nukkunut hyvin.

Muovailimme metsän, jossa käy lempeä tuuli. Merkityksellistä on pehmeä sammal, kivet, (=ikuisuus) tuuli (liike, muutos). Alituinen muutos, mutta ^{historia} myös turva, jonka muutos tuo. Metsä on paikka, jossa rentoutuu, näkee kauneutta ja liikettä ja itse liikkuu. Uudet ajatukset tulevat ja vanhojen välille syntyy uusia yhteyksiä.

17.3.

LL "Syreeni ikkunan alla"

Kun mietimme luovuuden metaforaa, ajatukset kulkeutuvat kesäaasunnolle, missä mieli lepää. Hän käy läpi monia aistimuksia: auringon lämpöä iholla, tuoksuja, valoa ja ääniä. Kun hän miettii luovuutta ja sitä, miten luovuus työyhteisössä on usein tulosta yhteistoiminnasta ja näin heijastumaa toisissa ja toisista ihmisistä, alkoi katse tarkentua moniaistiseen kokemukseen. Teimme ikkunan, jossa välkehtii/heijastuu ikkunan alla oleva syreeni. Kasvin värit piirtyvät keveinä ja aavistuksen omaisina lasin pintaan. Niissä on jotain hetkellistä ja liikkeessä olevaa kuin luovissa prosesseissa. Niiden näkeminen vaatii herkkyyttä ja pysähtymistä. Ja voimaa.

9.3. 2022

"Apila"

II L40: yksiosallistuja. Hengitys harjoitus □. Säde oli kullankaltainen, hengitysharjoitusta mukaillen kuvion muotoisena.
Henkilö, joka koki olevansa työssään koko ajan luova. Halvaa uusia haasteita. Luonut oman työnsä kuvansa.
Kiinnitti paljon huomiota väreihin, myös muovailuväriin. Luovuuden paikkaesi/metaforaksi muovailimme apilan. Apila, netiapila on onnen symboli. Siinä jokainen terälehti on oma itsensä ja kuitenkin yhteydessä toisiinsa. Tärkeää, että apila kasvaa, eikä sitä ole poimittu.

9.3.2022

"Mereltä"

LL: yksi osallistuja. Mengitysharjoitus Harjoituksen aikana hän palasi mielessään Kreikkaan. Niinpä kun pyysin häntä kuvittelemaan oman säteilyn värinsä, oli se turkoosi.

Hän koki luovuutensa kimpoavan halusta kokeilla uusia asioita. Hänen alansa on lastensairaanhoido.

Hän pyrkii koko ajan etsimään uusia tapoja tehdä asioita. Merityksellistä on leikki ja ilo.

Luovuuden kuvakseen ~~hän ajat~~ muovailimme meren ja rannan. Merityksellistä meressä on liike. Hän teki rannalle kiven ja jälkiä. Hän on tuo kivi. Meri on ääretön, voimakas ja edustaa luovuutta. Siellä jossain ovat työyhteisö ja lainet sen kaikuja.

Ja meri kuljettaa ^{asioita} jättäen jälkiä rantaan.

Vapaus kuraa luovuutta hyvin. Tärkeää on esimiehen

kannustus ja lupa luovuuteen. Kertoi hankekirjoittamisen ^{sai ajatuksen käyttää luovaa kirjoit-} tuntuvan vaikealta. ^{tamista alkuun pääsemisessä ja asioiden}

Kirjoittamisessa.

12.4.

"Törmäytys"

(kallio, jonka läpi lyö aalto)

LL 2t

"Ihana kombinaatio ajattelua ja omaan itseen syventymistä": "Wau mikä matka".

yhteensuuntaan ajattelu. Ei sano mutta, vaan jatkaa toisen lauseella joo, sitä voisi kehittää vielä...

Henkilölle luovuus on helppo ajatella työhön, tekee hankesuunnitelmia, ideoi. Pitää tilanteesta, jossa kiinnostus herää: haa, tässä on jotain, mitä pitää tateista! Pohtii tiimityötä: mitä jos tehdä kun muut eivät halua suunnata kohti- unta, vaan pysyä vanhassa. Joskus toisilla loistavia ideoita, mutta eivät ^{soki} hankkeeseen. Tilaa ei ole tarpeeksi huomioitu. Silloin vaikea muokata ideoita. Raastuu omaan lapseensa. Toisaalta ei aikaa pysähtyä ja ajatella.

Luovuus näkyi aaltona, joka törmäytetään (esim. tiimin vastustukseen, vanhoihin ajatustapoihin). Liike olennaista. Näki aallossa ristiluun. Vesi huokoo. Paljon happea. Näin siinä hankepaperin, jolla ei vielä muotoa.



YHDESSÄ LUOTU MERKITYKSELLINEN TYÖ – LUOVUUS DYNAAMISESSA ASIAANTUNTIJAORGANISAATIOSSA

Minna Haapasalo

Laita silmät kiinni ja kuvittele työskenteleväsi luovassa organisaatioissa. Kuljet työpaikallasi erilaisiin työvaiheisiin soveltuvissa tiloissa. Näissä tiloissa kohtaat helposti eri alojen osaajia. Työhön tarvittavat välineet ja tilat mahdollistavat sekä kohtaamisen että keskittymisen. Yhden oven takaa kuulet naurua ja puheensorinaa. Yhden oven takana on rikkumaton hiljaisuus. Yhden oven taa avautuu ikkunoista näkymä pitkälle kattojen yli.

Nyt sinulla on ongelmanratkaisupalaveri. Istahdat suuren työpöydän ääreen, tunnet mukavan materiaalin allasi, säädät valaistuksen sopivaksi. Tässä on hyvä hengittää ja ideoita. Tunnet hiljaista innostumista. Käsillä olevan ongelman ratkaiseminen on kuin kolmiulotteisen palapelin rakentamista ilman mallia. Kenelläkään ei ole valmista kaavakuvaa lopputuloksesta, mallia, jonka mukaan asetella valmiiksi olemassa olevat palat. Ongelma ei ole rutiininomainen pulma vaan monimutkaisempi kokonaisuus. Luotte työkavereiden kanssa sopivia paloja rakentaessanne. Vieressäsi kollega sanoo jotain, mihin toinen henkilö toiselta puoleltasi yhdistää oman ajattelunsa. Sinä kysyt kysymyksen, jota kaikki miettivät hetken. Kolmas ehdottaa jotain, mikä herättää kaikissa hyväntahtoista naurua, mukaan tuli aivan uusi näkökulma. Tämä kaveri on olemassa olevien totuuksien kyseenalaistamisen mestari, siksi hän on haluttu tiimin jäsen. Rakennatte useita erilaisia vastausvaihtoja kysymykseen. Kysytte uusia kysymyksiä. Joku muistuttaa välillä laajemmasta kuvasta – mihin käsillä oleva kysymys liittyy, mitä muuta teidän täytyy ottaa huomioon.

Yksi teistä dokumentoi jatkuvasti prosessia, pitää huolta, että kaikki näkökulmat tulee kirjatuksi muistiin. Pidätte tauon ja poistutte tilasta. Kävelette keittiöön hakemaan kahvia. Siellä on muitakin kahvitaukoa pitämässä. Toisen tiimin jäsen heittää vitsin, joka sattumalta osuu teidän ongelmanne ytimeen. Saatte oivalluksen, puuttuvan palan päivän työhön.

Kuulostaako tämä sinun työpäivältäsi? Jos kuulostaa – onnittelut, olet todennäköisesti osa luovaa työyhteisöä, jossa vallitsee keskinäinen luottamus ja työn merkityksellisyyden tunne. Jos et tunnista kuvauksesta oman työsi todellisuutta, mitä voisit tehdä toisin? Entä jos tekisimme yhdessä työtavoistamme ja työpaikoistamme hieman luovempia?

Luovuus työssä

Luovaan työarkeen kuuluu mahdollisuus toteuttaa työtään omaperäisesti (originality) ja merkityksellisesti (meaningful). Kasvatuspsykologi, psykiatri Ruth Richardsin (2018, 2021) ja organisaatiopsykologi Adam Grantin (2021) mukaan jokapäiväisessä

luovuudessa on enemmän kyse siitä, miten teemme asiat kuin mitä teemme. Luovuus ei siis kuulu vain ns. luoville aloille tai taiteen ja kulttuurin kentälle. Jokainen työyhteisö voi olla luova. Työn sisältö voi olla mitä tahansa, vaikka asiakaspalvelua, lukujärjestyksen tekemistä, varastojärjestelmän ylläpitoa, johtamista, koodaamista, koneen korjaamista, lapsen kasvattamista tai esityksen tekemisen opettamista. Miten työtä toteutetaan – ja millaisen työntekemisen työyhteisö mahdollistaa – ratkaisee sen, säteileekö luovuus työssä.

Luovuus on sekä yksilön että yhteisön ominaispiirre. Luovuus vaatii aina riittävää psykologista turvallisuutta ja luottamuksen rakentamista työyhteisössä. Adam Grant kuvaa kirjassaan Think Again psykologisen turvallisuuden tilaa vapaasti suomentaen näin:

- tiedän, että virheet tarkoittavat oppimista
- haluan ottaa riskejä ja epäonnistua
- puhun ajatuksistani kokouksissa
- voin jakaa ongelmia ja vaikeuksiani
- luotan työkavereihini ja esihenkilöihin
- nostan pääni pensaasta (sticking your neck out).

Kun psykologista turvallisuutta ei ole:

- näen virheet uhkana uralleni
- en halua heiluttaa venettä
- pidän ideat itselläni
- tuon esille vain vahvuuteni
- pelkään työkavereita ja esihenkilöitä
- "kaulani katkaistaan" (having your head chopped off).

Luovan organisaation toiminnassa luottamus on riittävällä tasolla, kun erilaisia näkemyksiä voi esittää ilman pelkoa nolatuksi tai syrjäytetyksi joutumisesta. Luovassa yhteisössä on riittävä turvallisuudentunne, kun sen jäsenillä, osastoilla tai tiimeillä ei mene energiaa saavutettujen etujen puolustamiseen, työnteon esittämiseen (ns. pseudotyöhön) tai alaryhmien välisiin taisteluihin.

Dynaaminen, keskinäisriippuvainen maailma

Teemme työtä suuren muutoksen keskellä. Kuten olemme viime vuosina huomanneet, elämme voimakkaasti keskinäisriippuvaisessa maailmassa. Ilmaston lämpenemisen edistyminen, pandemia ja sota ovat äkillisiä ilmiöitä, jotka ovat vaikuttaneet globaalisti lähes kaikkien työntekoon ja arkielämään.

Jotta voimme ratkaista kompleksisia ongelmia, työelämän täytyy muuttua. Emme voi luoda kestävästä tulevaisuudesta menetelmillä, jotka ovat tuoneet meidät tähän pisteeseen.

Väitän, että monissa yhteyksissä työelämässä toimitaan reduktionistisesti, eli taaksepäin katsovasti, ilmiöitä osiin pilkkoen ja yksinkertaisiin kausaaliteetteihin (syy-seuraus-suhteisiin) luottaen. Esimerkiksi luotetaan siihen, että kun työntekijälle annetaan kerran vuodessa liikuntaseteli, hän liikkuu ja jaksaa tehdä tehokkaasti työtä.

Reduktionistisessa maailmankuvassa autonomiset yksilöt pyrkivät pitämään ilmiötä ja tapahtumia ennakoitavina ja paikoillaan. Tällöin korostetaan erillisyyttä ja riippumattomuutta yksilöiden ja yhteisöjen välillä. Kehitys perustuu ”vahvat selviävät” -periaatteeseen, kilpailuun ja kontrollointiin.

Useat organisaatiot on jaettu eri osastoihin, joista muodostuu omia pienoismaailmojaan, joissa toimitaan oman johtajan alaisuudessa. Osastojen tai tiimien välinen yhteistyö ja arkinen vuorovaikutus saattaa olla hallintorakenteen ja vuosia toistettujen toimintatapojen takia hankalaa. Työn organisoimisen tavat ja työnteon paikat eivät aina tue jokapäiväistä kohtaamista, eri osastoihin tai tiimeihin kuuluvien ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kohtaamista, mikä voisi parhaimmillaan lisätä psykologisen turvallisuuden kokemusta. Korona-ajan jälkeen monet ovat jääneet kotiin tekemään töitä, jolloin työntekijät eivät kohtaa lounaalla ja kahvitauoilla toisiaan. Tällöin vuorovaikutus työssä kaventuu informoimiseksi ja työtehtävien hoitamiseksi itsenäisesti. Pahimmillaan jokainen ratkaisee yksin samoja ongelmia.

Dynaamisissa systeemissä ihminen ymmärretään lähtökohtaisesti suhteissa ilmenevänä olentona. Olemme väistämättä jatkuvassa vuorovaikutuksessa maailman kanssa. Luottamukselliset suhteet tai niiden puute rakentaa ja muuttaa meitä koko ajan. Työyhteisökin voidaan nähdä prosessina ja dynaamisena systeeminä, joka muokautuu jatkuvasti osana muuta työelämää, koko yhteiskuntaa ja globaalia työelämää koskevana keskinäisriippuvaisena verkostona.

Ruth Richards (2018, 2021) kirjoittaa käynnissä olevasta laajasta paradigman, eli ajattelu- ja toimintatavan muutoksesta. Luovuuden käyttöönotto – jota maailmassa tällä hetkellä kipeästi tarvitaan – vaatii hänen mielestään maailmankäsityksen muuttamista, paradigman muutosta reduktionistisista periaatteista dynaamisiin periaatteisiin. Luovassa työelämässä ei siis ole kyse jonkin uuden, tehoa tuovan piristeen tai mekaanisen toimintatavan käyttöönotosta ja sisällyttämisestä olemassa olevaan toimintaan, vaan laajemmasta systeemisestä muutoksesta. Dynaamisen maailman haasteita ei ratkaista reduktionistisella toimintatavalla, olemassa oleviin asemiin tarraten – tai jos sitä yritetään, syvennetään helposti ongelmia entisestään.

Prosessiorientoituneisuus luo muutосkykyä

Ruth Richardsin (2018, 2021) peräänkuuluttama ei-lineaarinen, dynaaminen systeemi on lähtökohtaisesti prosessorientoitunutta. Ei-lineaarisen systeemin keskeiset periaatteet ovat Richardsin mukaan dynaamisuus (dynamic), tasapainottaminen (balancing), äkillisyys (sudden), keskinäisriippuvuus (interdependent) ja muotoutuvuus (emergent).

Tasapainottaminen tarkoittaa kontrolloimattomuuden ja kontrollin tasapainoa, vapaan ideoinnin ja ideoiden toteuttamisen analyysin tasapainoa. Tasapainottaminen tarkoittaa, että kun kehitämme mahdollisia kestäviä tulevaisuuden toimintatapoja organisaatioissa, astumme toisaalta kontrolloimattomalle ei-tietämisen alueelle ja säilytämme samalla todellisuudentajun käytössämme olevista resursseista, vaikkapa

käytössä olevasta työajasta. Sama tasapainottaminen tapahtuu polkupyörällä ajaessa: tasapainotamme liikkeen, eteenpäin menemisen sekä mahdollisuuden hidastaa prosessia sekä pysähtyä tarvittaessa analysoimaan matkantekoa.

Luovassa prosessissa on aina kyse turvallisuudentunteen ja riskinoton vaihtelusta. Joskus ideoimme käytännössä vaikeasti toteutettavia asioita, saamme utopistisia visioita, joiden toteutukseen tarvitaan ehkä vielä parikymmentä vuotta tekniikan kehittymistä. Ideoissa ja ääneen ajatellessa ei voi täsmälleen yhtä aikaan sekä arvioida kriittisesti että tutkia avoimesti eri toteutustapojen mahdollisuuksia. Jotta ongelmaa voidaan lähestyä moninäkökulmaisesti, on prosessissa suostuttava itselle vieraisiin näkemyksiin. Luovassa organisaatiossa analyysiin ja arvioimiseen tottuneen työntekijän on todennäköisesti hetkeksi hiljennettävä ”järjen äänensä”, joka tietää, miten asiat ”oikeasti toimii”. Torjuvat, defensiiviset kommentit estävät luottamuksen syntymistä. Tämä on improvisaation sääntö numero yksi: hyväksy ja jatka toisen ideoita: sano ”joo, ja...”. Luovuuteen liittyy uskaltaminen itselle tuntemattomalle alueelle. Silloin joudumme tunnustamaan, ettemme tiedä vielä jotain, tai että tähän asti saatu tieto ei enää päde. Tälle valkoiselle alueelle kartalla voi lähteä vain riittävän luottamuksen vallitessa retkikunnassa.

Näen yhtäläisyyden Richardsin käsitteellistämässä dynaamisissa periaatteissa ja Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran tekemässä analyysissa yhteiskunnallisesta muutostyöstä. Sitran analyysissa muutostyö nähdään järjestelmän sisäsyntyisenä ominaisuutena ja toimijoiden itseohjautuvana sopeutumisen ja oppimiskykynä muuttuvassa toimintaympäristössä. Muutostyöllä tarkoitetaan toimintamallien, rakenteiden ja näiden vuorovaikutusten samanaikaista ja laaja-alaista muutosta. Tämä muutostyö ei synny pelkästään ylhäältä alas johtamalla. Perinteisessä valta-asemaan ja tietoon perustuvassa kehittämisessä muutoksen tekijät hahmottavat itsensä systeemin ulkopuolelle tai yläpuolelle ”ohjaamaan muutosta”. Keskinäisriippuvaisessa, dialogisessa ja kokemuksellisen oppimisen kautta tapahtuvassa muutoksessa kaikki ovat saman systeemin sisällä. Sitran analyysi tulee johtopäätökseen, että muutostyökykyisten kehittämisessä avainasemassa on toimijuuden vahvistaminen ja kokemuksellinen oppiminen. Mielestäni jokaisella työpaikalla on mahdollista fokusoida enemmän työntekijöiden kyvykkyyksien kehittämiseen ja asemoida organisaatio entistä selvemmin ulkopuolisen kumppanin sijaan osalliseksi yhteisessä systeemissä.

Säilyttävän asenteen hyödyt

Luova toimintatapa työpaikalla ei tarkoita kaaosta. Luovuuden käyttö ei tarkoita, etteikö työprosesseja suunniteltaisi, dokumentoitaisi ja raportoitaisi. Luovuus ei tietenkään tarkoita vallan väärinkäyttöä eikä korruptiota.

Säilyttäminen ja ylläpitäminen on tarpeellista työpaikoilla. Luovankin organisaation hallinnolla on aina tehtävänä paitsi kehittää myös ylläpitää rakenteita ja työprosesseja. Esimerkiksi ylläpidämme järjestelmiä, joihin dataa kerätään, järjestetään ja jaetaan. Dokumentointi ja tiedon välittäminen luo luottamusta ja toiminnan ennustettavaa rakennetta, joka taas mahdollistaa luovuuden.

Säilyttävästä, ylläpitävästä asenteesta on apua, kun hahmotamme ja opettelemme esimerkiksi itsellemme uuden työprosessin vaiheita. Uutta asiaa harjoittelevalle on tarpeen sanoittaa ja pilkkoa työprosesseja osiin ja artikuloida vakiintuneiden prosessien syy-seuraussuhteita. Yksilön toimijuuden vahvistuessa ja itseohjautuvuuden lisääntyessä millintarkoista toimintaohjeista, säännöistä ja struktuureista voidaan hellittää ja ottaa vastaan noviisin kehitysehdotukset prosessien sujuvoittamiseksi tai muuttamiseksi kokonaan toisenlaisiksi, toimivimmiksi ratkaisuiksi.

Säilyttävässä asenteessa korostetaan usein saavutettua tietoa ja pitkään toistettuja toimintatapoja, joita perustellaan jo olemassa olevalla, mahdollisesti itse hankitulla tiedolla. Ratkaisut saattavat perustua kvantitatiiviseen, numeroilla mitattavaan tietoon, eikä kvalitatiivista, laadullista tietoa – joka tulee esiin esimerkiksi työyhteisön keskusteluissa – aina tunnusteta.

Adam Grant (2021) kehottaa samaan, mihin kaikki lukemani luovuudesta puhuvat tutkijat: olemassa olevan tiedon kyseenalaistamiseen. Erityisesti kompleksisten ongelmien keskellä tarvitsemme rohkeutta oppia pois toimintatavoista sekä uudelleen ajattelun harjoittelua. Grant kertoo kirjassaan useita esimerkkejä projekteista, joissa luottamus on ollut riittävällä tasolla ja tiimin debatointi on kohdistunut tehtävä-ongelmiin (task conflicts), mikä on vienyt ongelmanratkaisua eteenpäin. Ihmissuhteisiin liittyvä debatointi (relational conflicts) puolestaan ei vie eteenpäin, vaan päinvastoin lisää ideologista erimielisyyttä ja tuomitsevuutta toisia kohtaan.

Sosiaalisesti luova ihminen osaa lisätä luottamusta ihmisten välille. Luovuutta on kyky liittyä erilaisiin toimintoihin, tapahtumiin ja ilmiöihin. Luovuus voi ilmentyä sosiaalisena taitona rakentaa yhteisöä. Sosiaalisesti luova voi olla harjaantunut esimerkiksi löytämään vuorovaikutustilanteessa ihmisiä yhdistäviä asioita tai kysymään konkreettisia kysymyksiä, jotka auttavat ongelmanratkaisussa. Tällaista sosiaalista luovuutta tarvitaan esimerkiksi konfliktitilanteissa, neuvottelutilanteissa ja erilaisissa ihmisen ohjaamiseen liittyvissä töissä. Sosiaalista luovuutta, tunneälyä tarvitaan aina kun toimitaan ihmisten kanssa.

Mielestäni tämän päivän työelämässä on tarpeen kysyä: Millaisia toimintatapoja on tarpeellista säilyttää? Mitkä ovat kestäviä, luottamusta lisääviä tapojen ja normeja? Missä ja miten voimme toistaa luottamusta ja luovuutta lisääviä tekoja? Miten luomme turvallisuutta, joka mahdollistaa kyseenalaistamisen? Mitkä ovat luovien ideoiden testaamisen paikkoja?

Jokainen työyhteisön jäsen on muutoskykyinen toimija

Jokainen meistä voi kehittää itseään työntekijänä, olla oman työnsä toimija, eikä toimien kohde. Ammatillinen toimijuus tarkoittaa valintoja oman työidentiteetin ja työn tekemisen suhteen. Kun tulemme tietoisiksi omista valinnoistamme, voimme myös muuttaa niitä. Voimme esimerkiksi osallistua työpaikan tilaisuuteen, josta yleensä jäisimme pois. Tai voimme päättää kysyä ääneen mielessä pyörivä kysymys. Voimme jutella työkaverille, jonka kanssa ei ole tullut pitkään aikaan vaihdettua sanaakaan.

Ruth Richardsin mukaan (2018) luova ihminen on avoin (open), tietoinen (aware), läsnä (present), puolustautumaton (non-defensive), aktiivisesti osallistuva (actively involved) ja riskejä ottava (risk-taking). Näitä ominaisuuksia jokainen voi kehittää. Luovatyöelämä2030 -hankkeessa tehdyn tuoreen kyselytutkimuksen mukaan suomalaiset ovat oivaltavia, mutta turvallisuushakuisia. Luovuuteen liittyvä riskinotto kyky on 3000 henkilön haastattelun mukaan alhainen. Riskinotto kyky kasvaa, kun luottamus lisääntyy. Luottamuksen lisääntymiseen voivat kaikki työyhteisön jäsenet vaikuttaa vaikka suhtautumalla uteliaasti toisten ideoihin ja kysymällä aktiivisesti muiden mielipidettä. Luottamuksen rakentaminen on pitkäjänteinen prosessi. Psykologinen turvallisuus vahvistuu, jos jokainen toimii luottamuksen arvoisesti ja nostaa toisten tekemisiä positiivisesti esiin sen sijaan, että pyrkisi toisten tiimien maineen pilaamiseen tai pelkääntään oman edun tavoitteluun. Kun luottamus syvenee työyhteisössä, erilaiset näkökulmat ja työtavat nähdään enenevässä määrin rikkautena. Urheilutermein alamme pelata samaan maaliin, kukin omalla pelipaikallamme, omassa joukkueroolissamme.

Taiteen avulla voidaan vauhdittaa työyhteisön luovuutta ja muutuskäkyä. Muutoksen fasilitaattoreiksi voivat tulla esimerkiksi työyhteisötaiteilijat, joiden työ vahvistaa työntekijöiden toimijuutta.

Olen nähnyt, kuinka taitava taidepedagogi tai fasilitointikykyinen taiteilija voi työllään lisätä toimijuuden kokemusta. Kun ihminen saa omalle hiljaiselle tiedolleen ja kokemuksilleen muodon ja äänen, hänen muutuskäkynsä kasvaa. Kun tietoisuus omasta vaikutuksesta työympäristöön kasvaa, koko yhteisö hyötyy.

Työyhteisötaiteilijat voivat tuoda näkyväksi hiljaista tietoa, joka jää työn arjessa helposti näkymättömiin. Näin tapahtui Turun ammattikorkeakoulussa työyhteisötaiteilija Nina Rantalan projektissa. Rantalan Säteilevä kampus -hankkeen ytimessä oli työntekijän oman luovuuden tunnistaminen työssä. Hankkeessa saadut kokemukset voivat olla tärkeä siemen koko organisaation muutuskäyyn herättämiseen. Rantalan työ tapahtui fyysisesti pääasiassa uudella EduCity-kampuksella, joka tarjoaa ympäristönä hienon mahdollisuuden moniammatilliseen työhön. EduCityn muunneltavat tilat mahdollistavat vuorovaikutuksen niin formaaleissa kuin epämuodollisissakin tilanteissa.

Keskinäisriippuvaisessa maailmassa muutos yhdessä paikassa vaikuttaa aina muihin. Tämä pätee niin yksilöiden, työyhteisöjen kuin laajempien yhteiskunnallisten rakenteiden kohdalla. Yhteiskunnallisessa muutoksessa on kyse systeemisestä muutoksesta, jonka suunnan määrittäjinä me kaikki toimimme. Kaikki suomalaiset työpaikat ovat siis osa globaalia muutosta.

Olemme jokainen väistämättä yksilönä mukana joko vastakkainasettelujen vahvistamisessa tai purkamisessa, polarisaatiokehityksen vauhdittamisessa tai hidastamisessa sekä kestäväen talouden jarruttamisessa tai edistämässä. Sivuu jättäytyminen on myös valinta.

Kaikki toimintatavat vaikuttavat ympäristöön, ja myös vaikeneminen tai tekemättä jättäminen on toimintaa. Hiljainen enemmistö on kaikkein ratkaisevin tekijä tulevaisuuden rakentamisessa. Voimme jokainen sulkea korvat, silmät ja suomme. Tai avata ne. Yksilöt, tiimit ja pienet yhteisöt voivat olla myös suurien muutosten edistäjiä.

Jos tiedostamme todellisuuden keskinäisriippuvuuden ja prosessinomaisuuden, on kestäväällä tavalla työskentely monella tavalla mielekkäämpää, joskus jopa hauskaa. Voimme jokainen tunnistaa ja sanoittaa omassa työssämme, mitä on tarpeen säilyttää, mitä kehittää ja mitä uutta keksiä.

Turvallisuuden ja luottamuksen lisäämistä voi harjoittaa vaikka tänään suhtautumalla hyväksyväällä uteliaisuudella toisen yksikön tai osaston tapaan tehdä työtä. Voi kysyä kysymyksiä toisen työstä ja etsiä linkkejä oman ja toisen työn välille. Voi miettiä tai ajatella ääneen oman työn kehittämistä. Ja ottaa hetken omalle luovuudelle. Vaikka nyt.

Kuvittele: Entä jos tekisit merkityksellistä työtä omalla uniikilla tavallasi yhdessä muiden kanssa? Mitä se käytännössä tarkoittaisi? Entä jos tekisit yhden valinnan siihen suuntaan tänään?

Lähteet

Grant, Adam 2021. Think Again. The Power of Knowing what you don't know. London: WH Allen.

Richards, R.uth 2018. Everyday Creativity and the Healthy Mind. Dynamic New Paths for Self and Society. Studies in Creativity and Culture. London: Palgrave Macmillan.

Richards, R.uth 2021. Three Cs revisited—Chaos, complexity, and creativity: where nonlineardynamics offers new perspectives on everyday creativity. Journal of Creativity 31/2021.

Luova työelämä 2030 raportti suomalaisten luovasta suorituskyvystä:

https://uploads-ssl.webflow.com/63105434b02ecf8d1fd5bea0/63318e33fa4ab171ae-076fda_21092022_Luova_tyolama_2030_Raportti_v23092022.pdf

Luova työelämä 2030 raportti organisaatioista:

https://uploads-ssl.webflow.com/63105434b02ecf8d1fd5bea0/63918abd4f4fe-8414da2896f_08122022_Luova_tyolama_2030_Organisaatiokysely_Raportti_FINAL.pdf

Mikko Wennberg, Hannele Laaksolehti, Päivi Hirvola. 2021. Näkemyksiä yhteiskunnan muutuskäynn. Sitra. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/julkaisut/nakemyksia-yhteiskunnan-muutuskäynn/#publication-content>

PYSÄHTYMINEN JA PALAUTUMINEN – TAITEEN MAHDOLLISUUDET TYÖHYVINVOINNISSA

Outi Konsell

Hyvinvointiin panostaminen on viisasta sekä inhimillisestä että taloudellisesta näkökulmasta. Mitä paremmin ihmisillä menee, sen tuottavampia työntekijöitä he ovat. Yhtenä tulokulmana hyvinvoinnin edistämiseen on tarkastella, miten omaa mieltä laajentamalla ja harjoittelemalla voidaan saada enemmän voimavaroja käyttöön ja hyödyksi niin työssä kuin arjessa. Haasteeksi nousee, missä kohdin työtä on tilaa tällaiselle harjoittelulle. Omassa työyhteisössäni tällaiseen avautui mahdollisuus kuva-taiteilija Nina Rantalán työn kautta. Hän loi työskentelyllään työyhteisöömme paikkoja, joissa oman ajattelun miettiminen ja pysähtyminen oli mahdollista.

Intuitiotutkija Asta Raamin mukaan empatia ja intuitio ovat yhteystaitoja, joilla avataan näkökulmia oman ajattelun ja rajojen ulkopuolelle. Luovuuden suurin este on usein ihminen itse. Asioita pyritään ratkaisemaan nopeasti ja kuvitellen, että tiedetään, miten asiat ovat. Mieli takertuu luontaisesti tuttuun ja turvalliseen. Mieltä tietoisesti harjoittamalla voidaan pyrkiä kohti ei-tietämisen tilaa. Uteliaisuus on taito, jota voi harjoitella, ja se auttaa kysymään itseltämme, mitä emme vielä tiedä. Tärkeää on halu olla utelias ja avoin.

Empatia yhteystaitona mahdollistaa sen, että maailmaa voidaan katsoa erilaisten ihmisten silmin. Empatiaan yhdistyy jatkuva oppiminen, koska jokainen ihminen kokee elämän eri tavoin. Tämä puolestaan rikastuttaa omaa ajattelua ja parhaimmillaan rohkaisee olemaan avoin ja tutkimaan ympäristöä uteliaasti ja rohkeasti. Empatia vahvistaa vuorovaikutustaitoja ja herkkyyttä havaita asioita. Työpaikalla tulisi yhdessä miettiä, mitä on mahdollista ja sallittua sanoittaa. Onko työyhteisössä mahdollista puhua tunteista ja hyödyntää intuitiota luovuuden lähteenä? Tukeeko työyhteisö halua olla utelias? Tärkeäksi nousee psykologinen turvallisuuden tunne. Työyhteisön turvallisuus ja sallivuus mahdollistavat monenlaista rohkeaa ja uteliaista ajattelua ja kokeilua.

Luovuukslaboratoriossa mahdollisuus uteliaisuudelle ja kokeilulle

Jokainen ihminen on luova. Meillä on taipumus ilmaista luovuuttamme ja itseämme eri tavoin. Mitä vähemmän onnistumme rajoittamaan ajatteluamme, sitä luovempia olemme. Tärkeää on myös vaalia luovuuden paikkoja ja hetkiä. Riittävä tila ja aika käynnistävät ajattelun ja mahdollistavat luovuuden. Turun ammattikorkeakoulussa Terveys ja hyvinvointi -sektorin henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua luovuukslaboratorioihin osana oman luovuuden tutkimista. Rentoutumishetken jälkeen osallistujat

saivat tutkia rauhassa materiaalia, muovailuvahaa, ja luoda siitä oman näköisen, juuri sillä hetkellä luovuuden kannalta itselle tärkeän asian tai hahmon. Taiteilija oli koko ajan läsnä auttaen tarvittaessa, mutta sallien myös mahdollisuuden omaan hiljaiseen intuitiiviseen työskentelyyn.



Kuva: Vesa Aaltonen

Alkurentoutuksessa aktivoitiin vagushermaa hengitysharjoituksen avulla ja tehtiin säteilevä mielikuvaharjoitus. Kuvassa osallistujien säteiden värejä heidän muovaileminaan.

Luovuuslaboratoriotyöskentely oli hieno mahdollisuus harjoitella ei-tietämisen tilaa. Se loi turvallisen tilan pysähtyä pohtimaan, miten ajattelen työssäni, missä tehtävissä tunnistan luovuuden, missä koen onnistumista, missä haasteita. Samanaikainen käsillä tekeminen kuljetti ajatuksia uusille urille. Erilaisen tekemisen ja olemisen kokemus, suorittamisesta irti päästäminen, auttoi pysähtymään ja palautumaan kesken työpäivän.

Palautuminen ja hyvinvointi

Palautuminen mahdollistaa hyvän ja merkityksellisen elämän, jossa työ ja muut elämän tärkeät osa-alueet ovat tasapainossa keskenään. Palautua voi rentoutumalla ja lepäämällä, mutta yhtä hyvin se voi myös olla aktiivista toimintaa, jonka avulla on mahdollisuus toteuttaa itseään. Rantalalan Säteilevä kampus -työskentelyssä tämä toteutui yksilö-tasolla luovuuslaboratoriossa ja tiimien kesken intuitiivisessä työskentelyssä.



Kuva: Nina Rantala

Tyhy-päivänä pohdittiin kehollisia kuvia hyvästä työyhteisöstä.

Ihmisten palautumisen tarve työstä on yksilöllistä. Yhteistä kaikille ihmisille on kuitenkin se, että jokainen tarvitsee palautumista. Työskentelyssä pätee sama periaate kuin urheilussa. Ilman riittävää lepoa ja aikaa palautumiselle tulokset ja terveys heikkenevät. Vertauskuvana palautumiselle voi olla akun lataaminen. Tyhjä akku ei lataa puhelinta tai autoa. Merkityksellisyuden hahmottaminen omassa työssä on uupuneena miltei mahdotonta.

Palautuminen ja rentoutuminen edellyttää tunnetta siitä, että on turvassa. Kun ei ole jatkuvaa tarvetta tarkkailla ympäristöä, voi hellittää. Koska palautuminen tapahtuu usein yhteydessä toisiin, vaikuttavat siihen niin yksityiselämän ihmissuhteet, menneet elämäkokemukset kuin työyhteisökin. Työyhteisötaiteilijan työskentely tiimien kanssa loi mahdollisuutta pohtia yhdessä ajattelun tapoja ja jakaa kokemusta työstä. Tärkeää tässä kohtaa oli tiimin avoin mieli osallistua toimintaan. Positiivinen kokemus yhteisötaiteilijan kanssa työskentelystä vahvisti tiimin itseymmärrystä ja yhteenkuuluvuutta.

Palautuminen työpäivän aikana

Työpäivän aikana pidetyt tauot auttavat säätelemään stressiä ja kuormitusta. Tällöin myös jaksaminen on töiden jälkeen parempaa. Hyödyllisintä olisi, jos tauon voisi pitää juuri silloin, kun keskittymiskyky tuntuu herpaantuvan tai kun työnteko ei enää tunnu sujuvan väsymyksen vuoksi. On tutkittu, että tauon jälkeen työntekijät multitaskaavat vähemmän ja tekevät enemmän parempia päätöksiä. Siihen, miten palautuminen ja tauottaminen onnistuu, vaikuttaa myös työyhteisön suhtautuminen. Onko kiire ylpeilyn aihe vai se, että kalenteri pysyy hallinnassa?

Pelkkä tauon pitäminen ei kuitenkaan takaa palautumista, vaan tauon sisällöllä on merkitystä. Lyhyt kävelylenkki lounastauolla parantaa keskittymiskykyä ja vähentää väsymystä iltapäivällä mahdollistaen hyvän vireen loppupäivästä. Ulos pääseminen keskellä työpäivää edesauttaa myös säännöllisen vuorokausirytmien ylläpitämistä. On tärkeää, että työntekijä tunnistaa oman jaksamisensa ja tekee sitä tukevia ratkaisuja työssään aktiivisesti.

Osana hanketta työntekijöille järjestettiin työhyvinvointipäivä Turun Ruissalossa, jossa toteutuivat monet palautumista edistävät tekijät. Retki koostui yhteisestä kävelyretkestä ja eväshetkestä. Teimme myös taiteilijan ideoiman ja ohjaaman rentoutusharjoituksen, jossa katseltiin nurmelta käsin selällään maaten taivasta ja pilviä, harjoitellen vain olemista ja hetkeen pysähtymistä. Harjoituksen avulla päästiin hyvin yhteiseen olemisen tilaan, ja sen jälkeen oli kiva lähteä yhdessä patikoimaan. Tähän myös lopetimme päivän. Palautumishetket voivat tarjota lisäksi tilaisuuden vertaistuen saamiseen ja haastavien työasioiden purkamiseen ja antaa arvokkaan yhteenkuuluvuuden kokemuksen sekä mahdollisuuden sosiaalisen tuen jakamiseen.

Taiteilijan työskentely sisälsi monia elementtejä, jotka tukevat työhyvinvointia. Taiteilijan työskentely säteili työyhteisöön mahdollisuutena ajatella asioita toisin ja kokea itsensä uudessa tilanteessa. Rantalan valinta olla vuorovaikutustilanteissa läsnäoleva ja saavutettavissa lisää myös turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Ihmisille on tärkeää tulla nähdyksi omassa työyhteisössään.

Lähteet

Katajisto-Korhonen, I., Konsell, O. & Pohjolainen-Helminen, T. 2022. Blogikirjoitus

VERKKO-projekti. Palautuminen – vapaa-ajan tarkastelua ja työn tauottamista.

Raami, A. 2017. Älykäs intuitio. Helsinki: WSOY.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

KUINKA LUOVUUDEN LAITURI RAKENNETAAN

Satu Haapala

Teksti on julkaistu aiemmin Satu Haapalan SATUnnaista-blogissa 17.2.2022.

Jos säteilisit ympärillesi jonkin väristä valoa, minkä väristä se valo olisi?

No höh. Alkuun pidetystä rauhoittumishetkestä huolimatta en nyt saa kiinni mistään väristä.

– Se voi olla vaikka lempivärisi, minua autetaan. Lempiväriini on punainen, mutta se ei nyt tunnu sopivalta tähän. Negaation kautta näköjään pitää mennä. Mielessäni pyörivät runoni sanat ”minä olen keltainen valo”, mutta onko se liian ilmeinen? Olen kiinni mielessä ja rationaalisessa ajattelussa, ja se häiritsee minua. Onko kyse sitten alitajunnan rakentamasta kompromissista tai mistä, mutta oranssi alkaa tuntua hyvältä. Alamme rakentaa oranssia sädettä – muovailuvahasta.

Uudenuutukaisista muovailuvahapakkauksista leikataan palasia työskentelyä varten. Otetaan leikatusta palasta sormiin vähän keltaista, ihan pieni pala, ja vielä pienempi pala punaista, koska tämä punainen on todella voimakas. Sekoitetaan. Lisätään ja poistetaan, haetaan sopivaa sävyä.

Olen työyhteisötaiteilija Nina Rantalan luovuuslaboratoriossa. Kun tällainen mahdollisuus työpaikalla järjestyi, halusin heti päästä kokemaan, mitä tässä laboratoriossa tapahtuu.

Kun kädet ovat saaneet tekemistä ja hakevat oranssille oikeaa sävyä, keskustelemme siitä, millaisia mahdollisuuksia luovuuden käyttöön minä näen omassa työssäni. Kerron ajatuksiani, ja Nina kuuntelee, tuo uusia näkökulmia, kyselee.

Luovuuden paikkoja löytyy kyllä, sekä aiemmasta että uudesta työnpuolikkaastani. Aivan uudenlainen, ensimmäistä kertaa toteutettava konsepti on luovuutta vaativaa jos mikä – ja Nina huomaa ilmeestäni, että se herättää myös epävarmuutta. Keskustelemme epävarmuudesta. Sekin on osa luovuutta, ja se kannattaa vain hyväksyä.

Päädyn tekemään kahta erisävyistä oranssia, koska molemmat tuntuvat sopivilta. Toinen on keltaisempi, toinen punaisempi. Kauniita. Nina on hakenut omaan sätee-seensä mielessään laventelinsinisen sävyä, mutta huomaa, että siitä onkin tullut lähes vaaleanpunainen, samanvärinen kuin neuletakkini ja kalenterini kansi.

– Jos ajattelet luovuutta, mitä näet mielessäsi?

Näen itseni tanssimassa vapaasti musiikin mukana.

– Entä jos kuvittelisit jonkun turvapaikan, mikä tai millainen se olisi?

Turvapaikkamielikuva on minulle tuttu monistakin yhteyksistä. Viime vuosina turvapaikkamielikuvani on ollut mökin laitur.

Rakennetaan siis laitur. Haemme hetken ajatusta siitä, minkälainen laitur on. Oikeasti se on harmaantunutta lauttaa, mutten halua tehdä oikeannäköistä laituria, se olisi tylsää.



Kuva: Satu Haapala

– Minkälainen sen muoto on, kapeneeko se?

Ei, vaan se levenee. Eikö se voisi olla sellainen järven kimalteleva pinta? Että se järven pinta olisi se turvapaikka, se laitur?

Rationaalinen ajattelu alkaa väistyä, mielikuvitus ja intuitio saavat tilaa. Tai ehkä neuvottelutilan sinisellä seinällä on vaikutusta?

Otamme sinistä muovailuvahaa ja alamme tehdä laituria, joka on järvi, tai järveä, joka on laitur. Siihen tarvitaan joukkoon valkoista, jotta saadaan sitä kimallusta. Kun sinistä ja valkoista painaa ja muotoilee yhteen, syntyy hienoja kuvioita. Olen aivan kuvioiden lumoissa. Muovailuvaha on mahtavaa!



Kuva: Nina Rantala, rajaus: Satu Haapala

– Miten nämä palaset laitetaan yhteen, minkä muotoinen tästä tulee? Ovatko reunat tasaiset...?

Haa! Miten sattuikaan. Muotoilen paloista laituria, jonka reunat ovat epätasaiset, ja kerron, miten juuri olen käynyt ystäväni kanssa Facebookissa keskustelua siitä, miksi paperikollaasieni palojen reunat ovat rosoisia eivätkä tasaisia. Koska elämä ei ole kiiltokuvankaunista, tasaista, siistiä, vaan rosoista. Ja onhan minun pakko sitten näyttää kalenteristani muutama kollaasisivu. Ja vähän muitakin sivuja, joita olen tuunnannut.



Kuva: Nina Rantala, rajaus: Satu Haapala

– Siinähan sinulla on oiva keino kuljettaa luovuutta mukana työssäsi!

Niinhan se on. Lisäämme kimallukseen myös pieniä paloja keltaista ja oranssia. Lopputuloksena syntyy luovuuden laiturille. Aika hieno. Voin palata mielikuvissani laiturille aina halutessani.

Tuloksena on syntynyt myös hiukan uudenlaisia ajatuksia työhöni liittyen – ja luovuuteen.



Kuva: Nina Rantala, rajaus: Satu Haapala

TUNNELMIA LUOVUUSLABORATORION JÄLKEEN

Heidi Kalve

LinkedIn-postaus huhtikuulta 2022.



Heidi Kalve · 1st

Lehtori, koulutusvastaava Turun ...

2mo · 🌐



Eilen pääsin käymään työyhteisötaiteilijamme Nina Rantalan Luovuuslaboratoriossa. Nina työskentelee meillä tänä keväänä osana KampusART-taideohjelmaa. 🎨

Ninan kanssa hengittelimme, juttelimme luovuudesta ja intuitiosta, muovailimme ja väänsimme rautalankaa (kirjaimellisesti!)

En malttanut olla ajattelematta sitä, että täällä minä nyt yritän päällystää muovailuvahalla rautalankaa samalla, kun tekemättömät työt odottavat tekijäänsä ja vastaamattomien sähköpostien jono kasvaa 😊

Siihen ajatukseen liittyy jotakin hassua ja samalla vapauttavaa. Ehkä juuri ne vuoden kiireisimmät viikot ja kuukaudet ovat niitä, jolloin tarvitsemme eniten pysähtymistä, epämukavuusalueelle menemistä ja ajatusten ravistelua.

💡 Avautuisiko sen myötä mahdollisuus ajatella myös työmme rutiineja ja toimintatapoja uudella tavalla hyvinvoinnin lisäämiseksi ja kiireen selättämiseksi?

[See translation](#)

👍👍👍 You and 28 others

6 comments



LUOVUUSLABORATORIO TOI ILOA TYÖPÄIVÄÄN – LUOVUUS ON NYKYTYÖN VALTTIKORTTI

Minna Salakari

Teksti on julkaistu aiemmin Sun Opix -blogissa 12.4.2022. Sun Opix on Turun ammattikorkeakoulun terveyden ja hyvinvoinnin alojen blogisivusto, jossa julkaistaan tekstejä liittyen opiskeluun ja opettamiseen aina opinnäytetöistä ja harjoittelusta opetusmenetelmiin.

Luovuuslaboratorio on osa Turun ammattikorkeakoulun KampusART-taideohjelmaa, jossa taitelija, kuvanveistäjä Nina Suonpää (taiteilijanimeltään Nina Rantala) osallistaa organisaation toimijat pohtimaan luovuuttaan omassa työssään. Tarkoituksena on etsiä ja makustella työntekijöiden luovuutta hyödyntäen taidelähtöisiä menetelmiä. Osallistuin huhtikuussa luovuuslaboratorioon ja lumouduin: työstimme luovuuslukkoa ja varsin hienon ratkaisun sille.

On selvää, että jokainen asiantuntija tarvitsee arjessaan ja arkisessa työssään luovuutta. Luovuuden ytimestä löytyy intuitio – intuition avulla ihmismieli tuottaa ainutlaatuisia kauneutta ja syvyyttä. Ilman intuitiota emme kykene käyttämään luovuuttamme. Se on luonnollinen osa luovaa osaamista, sisäistä tietämistä sekä ongelmanratkaisua.

Nykytyön vaatimusviidakossa ei välttämättä tule ajatelleeksi, että hetkeksi ja hetkeen pysähtyminen voi olla ratkaiseva tekijä uusien innovaatioiden syntymisessä tai esimerkiksi tiimihengen kohottamisessa. Varsin usein ajatellaan, että työntekemisen pitää olla tiukkaa ”nenä kiinni koneessa -tekemistä” tai nollasiirtymän kampukselta ja luokkatilasta toiseen kulkemista. Väärin. Näin tapetaan – tai ainakin sammutetaan – luovuus.

Luovuus kärsii rutiineista

Luovuus erityisesti työelämässä tulisi vahvemmin nähdä arkipäiväisenä ongelmanratkaisuun kiinnittyvänä toimintana. Se on eräänlainen oppimisprosessi ja yksi tulevaisuuden työn avaintekijä. Kun puhutaan luovuudesta, toivon, että luovuus käsitetään kykyinä tai toimintana, jossa yhdistellään eri asioita ja luodaan jotakin uutta, jopa omaperäistä.

Luovuus ei tarkoita pelkästään yksittäisen henkilön ominaisuutta, sitä, että joku on luova, toinen taas ei. Luovuus tekijänä elää meissä kaikissa. Toisille sen herättely voi vain olla työläämpää kuin toisille, luonnostaan innovatiivisille tyypeille.



Kuva: Mimna Salakari

Muovailuvahasta, rautalangasta ja puunpalasta syntyy ihmeitä.

Tiedetään, että kiire ja suorittaminen ovat luovuuden pahimmat viholliset. Myös liiallinen suunnittelu tai rutiinit voivat tukahduttaa luovuuden. Moneen asiaan löytyy ratkaisu, jokin uusi näkökulma tai oivallus, kun ei yritä puristaa sitä ulos kiireessä tai edetä tiukasti suunnitellussa aikataulussa. Tietyntyylinen tylsistymisen, tekemättömyys ja joutilaisuuden tila ruokkivat luovuutta.

Erityisesti sote-alan asiantuntijaorganisaatioiden tulisi pyrkiä viestimään työntekijöilleen, että työyhteisössä arvostetaan luovuutta – yhdessä luomalla kehitetään aina parempia ratkaisuja kuin yksin sinnittelemällä. Luovaa työtä voidaan tukea esimerkiksi siten, että tiimissä on mukana ammattilaisia, jotka kannustavat ja ohjaavat luovaan, intuitiiviseen ajatteluun. Työyhteisötaiteilijan kanssa keskusteltuani sain kuulla, että myös visuaalisesti inspiroiva ympäristö edesauttaa luovuuden herättelyssä.

Luovuslaboratorio virittää työpäivään

Osallistuin luovuslaboratorioon huhtikuun alussa. Valehtelisin, jos väittäisin, etten ollut innoissani. Minut saa innostumaan kaikella sellaisella, jossa saan luoda jotain uutta ja jossa saan aikaan rakentavan keskustelun. Minut saa innostumaan myös uudenaikaisilla ajatuksilla ja innovatiivisilla jutuilla. Nautin osaamisesta ja kekseliäisyydestä. Nautin erityisesti siitä, kun saan ajatella, että ”joku on tällaisenkin upean laboratorion keksinyt”!

Luovuuslaboratoriossa työskentelee yhdessä työyhteisötaitelijan kanssa ihan oikeita taideteoksia ja parannetaan maailmaa, kuten kirjoitin omassa Tähän on tultu -blogissani. Minusta tuntui tämän puolentoista tunnin session aikana, että oikein imin itseeni energiaa ja iloa. Olin aidosti häkeltyneet ja lumoutuneet tekemisestä. Yhteisen hetken jälkeen ajattelin, että olen oikeasti sekä saanut jotain että luonut jotain. Olin ammentanut kaikesta siitä, mitä minulle tarjottiin.

Työskentelen Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolin (ylempi ammattikorkeakoulututkinto) lehtorina ja projektipäällikkönä. Tiedän, että olen luova, ja tunnistan itsessäni innovatiivisuuden. Tykkään tehdä työtä, jossa saan kehittää ja keksiä, pohtia ja toteuttaa. Kehittyä. Yhtään projektia ei lähtisi rahoitushakuun, jos ei olisi utelias ja luova tai jos ei uskaltaisi katsoa rohkeasti eteenpäin – miltä tämä näyttää vuoden kuluttua, entä viiden vuoden kuluttua?



Kuva: Mimma Salakari

Luovuuslaboratoriossa muovailuvahat saavat uuden muodon.

Keskustelimme työyhteisötaitelija-Ninan kanssa luovuudesta ja siitä, mikä juuri minun luovuuttani ruokkii ja miten kuvailisin luovuuttani. Keksinkin nopeasti kolme adjektiivia: värikkäisyys, monipuolisuus ja pulppuavaisuus. Hetken pohdinnan jälkeen mainitsin myös runsauden.

Luovuuteni puhkeaa kukkaan tavallisesti luonnossa, metsässä, suihkussa ja kaikissa sellaisissa tilanteissa, joissa sitä ei pakoteta esiin. En välttämättä pysty loihtimaan hankehakemusta suunnitellusti kello kahdeksan maanantaiaamuna. Sen sijaan lähden tunnin kävelyille, ja palatessani koneen äärelle olen täynnä uusia ideoita.

Mitä tapahtuu, kun luovuuslukko iskee?

Toin luovuuslaboratoriossa esiin myös luovuuslukon. Omalla kohdallani se tarkoittaa sitä, että ei vain synny, ei synny yhtään mitään. Tämä koskee niin kirjoittamista, piirtämistä kuin mitä tahansa ideoita vaativia toimintoja. Ja tätä luovuuslukkoa me lähdimme työstämään Ninan kanssa.

Päädyimme nopeasti siihen, että lukko on lukko vain, jos sille on olemassa avain. Niinpä työstimme upean muovailuvaha-avaimen. Sellaisen vanhan vajan tai aitan hieman ruostuneen avaimen, jonka lähtökohta on metsänpohjassa ja joka kohtaa ylös kohotessaan ”vähän kaikenlaista”. Session päätteeksi muovailimme avaimen suomuiset siivet. Luovuus kukoistaa, se on taas villi ja vapaa!

Kun puolitoista tuntia oli vierähtänyt, katselimme lumoutuneina syntynyttä teosta.



Kuva: Minna Salakari

Puolentoista tunnin luovuuslaboratorio-hetken jälkeen luovuus sai siivet.

4052 YHDYSKÄYTÄVÄ



PÄÄTELMIÄ LUOVUUDESTA TYÖSSÄ

Nina Rantala

Haluan tässä raportissani jatkaa vuoropuhelua luovuudesta, jonka aloitin työyhteisön kanssa vuosi sitten. Kirjoitin niin luovuuslaboratoriosessioissa kuin ryhmätyöskentelyissä muistiinpanoja. Osan teksteistä voit lukea luvusta ”Muistiinpanoja luovuuslaboratoriosta”. Loppupäätelmiin olen koonnut kohtaamisissa toistuvasti esiin nousseita teemoja ja työntekijöiden havaintoja itsestään sekä yhteisöstään.

Luovuus – tunnistamisen edellytykset

Luovuutta tunnistettiin useissa eri työtehtävissä ja työn eri vaiheissa. Osalle työntekijöistä oli uutta mieltää itsensä luovaksi ja tarkastella omaa toimintaa luovuuden näkökulmasta. Luovuus ajatellaan usein joksikin itsen ulkopuoliseksi eikä esimerkiksi jokaisen synnynnäiseksi ominaisuudeksi. Luovuus liitettiin helpoiten johonkin positiiviseen tai luonteeltaan yhteisölliseen. Työntekijät tunnistivat kuitenkin, että luovuutta käytetään usein myös negatiivisten tilanteiden ratkaisemiseen, kuten henkilöstöjohtamiseen, tai ei-yhteisöllisesti, kuten välteltäessä saapumista työpaikalle covid-19 pandemian jälkeen.

Henkilöstön nimeämässä luovuuden attribuuteissa toistuivat sanat vapaus, liike, vesi, metsä ja tuuli. Luovuutta tukeviksi asioiksi nostettiin esimiehen tuki, tyhjyyden aika-
tauluttaminen kalenteriin ja kalenterin siivoaminen multitaskauksesta. Luovuudesta teki puolestaan vaikeaa kiire ja paine sekä se, ettei metatason pohdintaan löydy aikaa työajasta. Esiin nousikin tehokkuuden käsite. Jos kiirettä ja paineen tuntua on liikaa, työskentelystä uhkaa tulla tehotonta. Tässä korostuivat yksilön oman ajattelun ja oivallusten tärkeys, pitääkö esimerkiksi kiireen tuntua yllä omalla ajattelullaan.

Yhteydentunne itseän ja muihin on tärkeää luovuuden ilmentymisessä työpaikalla. Tässä tiloilla on suuri merkitys. Osa henkilöstöstä koki oman työpisteen puuttumisen vähentävän kykyä keskittyneeseen, luovuutta vaativaan työhön, mutta tunnsti sen vähentävän myös yhteisöllisyyttä. Enää ei tiennyt, mistä toista huhuilisi. Moniaistinen, laadukkaampi kohtaaminen, jota luovuus ja intuitiivisuus vaativat, jäi vähemmälle. Covid-19:n vuoksi osa henkilöstöstä oli jäänyt työskentelemään kotiin, ja yhteisöllisyys työpaikalla kärsi. Oman työpisteen puuttuminen käymieni keskustelujen pohjalta sopii harvalle ja vaatii sopeutumista. Tärkeää on muun muassa yksilöiden neurologisten erityispiirteiden huomioonotto.

Keskustelut työtiloista saivat huomioni kiinnittymään kehollisuuden merkityksestä luovuudelle. Kommunikoinnin digitalisoituminen näkyy mm. online-palaverien lisääntymisenä, ja vakituisen työpisteen puuttuessa asioista sopiminen on siirtynyt

sähköpostiin. Tämä tyypistää kanssakäymistä. Intuition käytössä keskeistä on yksilön yhteys itseen, toisiin ja maailmaan. Yhteyden saavuttaminen vaatii moniaistista, kehollista kokemista ja sen jakamista toisten yksilöiden kanssa. Tätä korostavat ajattelussaan niin Otto Scharmer kuin Asta Raami.

Luovuuden tunnistamisen hyödyt

Luovuudella on yhteys työn merkityksellisyyteen. Työntekijät kokivat merkitykselliseksi työtehtävät, jossa he tunnistivat myös luovuutta. Luovuus tuntui korreloivan myös kompetenssiin. Työntekijät kokivat osaavansa työn, jossa he käyttivät myös luovuutta. Luovuuden tunnistaminen tuki myös työntekijän omakuvaa. Hän hahmotti itsensä toimijaksi, kun ratkaisut, vaikeatkin, mielletään luoviksi ja omiksi sen sijaan, että olisi tuntenut olevansa ulkoapäin ohjattu.

Edellä kerrotusta seuraa jotain merkittävää. Yksilö tuntee itsensä aiempaa kokonaisuemmaksi. Tuntuu, että luovana ihminen tavoittaa jotain syvää ihmisenä olemisesta. Luovuuden tunnistamisella on myös tehokkuutta lisäävä vaikutus (tehokkuus oikealla tavalla ymmärrettyinä): luovuuttaan käyttävä ihminen kykenee priorisoimaan työtehtäviä eikä toteuta kaikkea sokeasti. Edelliset summaten, luovuudella on merkittävä työhyvinvointia lisäävä vaikutus.

Tavoitteena luova asiantuntijaorganisaatio

Luovuuden tunnistaminen ei ole asioiden lisäämistä, päinvastoin. Kyse ei ole jonkin uuden opettelusta, vaan jo sinulla olevan käyttöönotosta ja siihen tutustumisesta, itsensä kuuntelusta.

Luovuus mielletään nyt pitkälti yksilölliseksi ja erityisominaisuudeksi. Se tulisi tunnistaa työyhteisössä ja kaikilla olevana (aivojen) ominaisuutena. Luovuus lähtee yksilöstä, mutta se voi muuntua koko yhteisön voimavaraksi. Parhaimmillaan luovuus on jaettava, yhteistä tekijyyttä työyhteisössä. Tavoitteena on luova asiantuntijaorganisaatio.

Säteileväkampus pähkinän kuoressa

Kontakti 245 ihmiseen:

- luovuuslaboratoriossa 22 osallistujaa
- intuitiotyöskentelytiimeissä 109 osallistujaa
- mukana työhyvinvointipäivän suunnittelussa ja toteutuksessa
- tilojen tarkastelua tilapalveluvastaavan kanssa
- luentoja 66 opiskelijalle

Case Salo:

Työskentely tiimin kanssa, joka kehitti uutta opetussuunnitelmaa Saloon rakenteilla olevaan hoivakotiin. Hankkeessa luodaan uutta opettamisen ja oppimisen mallia. Sama uudistus on tehty Suomessa Naistenklinikalla Helsingissä ja Karolinska Institutissa Ruotsissa.

Verkostoitumista ja hankkeen esittelyä:

Esittelin hanketta ja sen loppupäätelmiä Turun ammattikorkeakoulussa sekä taiteen kentän eri toimijoille. Tällaisia toimijoita olivat taiteilija-asiantuntijuutta edistävä The Northern Dimension Partnership on Culture (NDPC), taiteen edistämiskeskuksen (Taike) kulttuurivainvoinnin asiantuntija sekä Turun Kaupungin Kulttuurin kärkihankkeessa työskentelevät. Esitelmöin myös aiheesta ”Julkisen taiteen yhteisölliset mahdollisuudet” KampusART –päätösseminaarissa tuoden esiin yhteisöllisyyden toteutumista ja siihen vaikuttavia seikkoja pitkällä aikavälillä julkisessa taiteessa.

Tein työyhteisöhanketta taiteilijanimelläni Nina Rantala, mutta olin työsuhteessa Turun AMK:hon virallisella nimelläni Nina Suonpää.

KampusART-taideohjelman julkaisu:

Kotilainen, Riina. 2022. Taidetta kampuksella – julkisen taiteen käytännöt, pedagogiikka ja uudet avaukset. Artikkelinä Säteilevä Kampus, Riina Kotilainen & Nina Rantala, s. 62–68. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Saatavilla <https://www.theseus.fi/handle/10024/755943>



Kuva: Nina Rantala

Muovailut työpaikan vitriinissä jatkamassa keskustelua luovuudesta.

