

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Schalin, Anton

Title: Asiantuntijahaastattelut : luovien alojen uudet suuntaviivat

Year: 2023

Version: Published version

Copyright: © 2023 Humanistinen ammattikorkeakoulu

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Schalin, A. (2023). Asiantuntijahaastattelut : luovien alojen uudet suuntaviivat. In E. Oksala, S. Pekkinen, & A. Schalin (Eds.), *Luovien työelämässä : luova osaaminen yritysten toimintaa kehittämässä* (pp. 49-61). Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja, 155. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052648448>

6 Asiantuntija- haastattelut: Luovien alojen uudet suuntaviivat

Anton Schalin

Tämän artikkelin empiirinen osuus koostuu haastatteluaineistosta, joka kerättiin luovien alojen asiantuntijoilta kahdessa ryhmähaastattelussa keväällä 2022. Haastateltavien joukko koostui keskisuomalaisista luovien koulutusalojen opettajista, kulttuurialan asiantuntijoista ja tutkijoista, esiintyvistä taiteilijoista sekä kulttuurialan ammattijärjestön edustajista. Haastattelut toteutettiin Delfoi-menetelmällä, joka on alun perin tulevaisuudentutkimukseen kehitetty asiantuntijatiedon keruumenetelmä. Delfoissa kerätään asiantuntijoiden näkemyksiä tietystä aiheesta kahden tai useamman kysely- tai haastattelukierroksen kautta. Ensimmäisen tiedonkeruun jälkeen aineistosta muodostetaan koonti ja esitetään se informanteille, jotka voivat sen pohjalta muuttaa tai perustella näkemyksiään. (Kuusi 2014.) Haastattelujen asetelma oli toimintatutkimuksellinen, eli niiden tarkoituksena oli tuottaa tietoa, jolla luovien alojen asemaa ja työllisyysvaikutuksia voitaisiin kehittää (ks. esim. Gretschel 2018). Koska vastaajien anonymiteetti toisilleen ei ollut tarpeen, päätettiin tiedonkeruu toteuttaa ryhmähaastatteluna Delfoi-menetelmässä perinteisesti käytettyjen kyselylomakkeiden sijaan.

Asiantuntijahaastattelujen kautta pyrittiin tunnistamaan luovien koulutusalojen vahvuuksia työelämässä ja selkiyttämään näiden alojen osaamista sekä etsittiin keinoja parantaa luovilta koulutusaloilta valmistuvien työllistymistä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna: haastateltavien ryhmälle esitettiin avoimia kysymyksiä ennalta laaditussa järjestyksessä, mutta heitä kannustettiin keskustelemaan ja reflektoimaan vastauksiaan. Aikataulusyistä osa haastateltavista osallistui tilaisuuksiin etäyhteyksien välityksellä, mutta jokaiselle pyrittiin takaamaan yhtäläinen mahdollisuus vastata ja perustella näkemyksiään osallistumismuodosta riippumatta.

6.1 Luovuuden määrittely

Luovuus on hyvin laaja ja monitulkintainen käsite, jolle ei ole yleisesti hyväksytyä määritelmää (Koskennurmi-Sivonen & Seitamaa-Hakkarainen, ei pvm.). Tästä huolimatta, tai ehkä juuri sen vuoksi, luovuuden määrittelystä käytävä keskustelu on arvokasta, koska sen kautta aiheeseen voidaan tuoda tuoreita ja odottamattomiakin näkökulmia.

Keskeistä luovuudelle oli haastateltujen mukaan ennakkoluuloton kokeileminen ja uteliaisuus: luovuutta on epätavallisten tai tuttujenkin asioiden yhdistely toisiinsa sekä asioiden tekeminen uusilla tavoilla. Luovuuteen kuitenkin kuuluu olennaisena osana taito arvioida sosiaalista kontekstia ja tilannetta ja toimia niiden puitteissa, eli luovuus ei voi olla mitä tahansa missä tahansa. Vaikka luovan työn edellytyksissä on yksilöllisiä eroja – yksi työskentelee paremmin hälyisessä kahvilassa, kun toinen haakeutuu yksinäisyyteen ja hiljaisuuteen – on luovuudessa käytännössä aina sosiaalinen ulottuvuus läsnä. Tämä tarkoittaa sitä, että luovan työn tekijän on jollakin tavalla huomioitava se yhteisö tai yleisö, joka työn tuloksen on määrä tavoittaa.

Se on aina kontekstuaalista se luovuus. Uusia asioita voi tuoda, mutta pitää olla tilannetajua, että kuinka ne voi tuoda, konteksti, että ne menee läpi. [...] Se on sit eri asia jos puhutaan yksilötaiteilijasta, joka tekee jotain, ni sehän voi tehdä aika villisti ja vapaasti, mut sit ne tulokset voi myös olla odottamattomia, se ei välttämättä meekään läpi siellä taidekentällä, jos ei se oo ottanu huomioon niitä taidekentän vaatimuksia.

Luovuus on paitsi sosiaalista, myös henkilökohtaista. Haastateltavat kuvailivat luovuuden yksilöllistä työtä painottamalla itsensä kuuntelun tärkeyttä sekä siirtymistä pois omalta mukavuusalueelta. Oma henkilöhistoria ja aikaisemmat kokemukset ovat tärkeä luomisprosessin varanto, mutta luovan työn nähtiin myös edellyttävän ja edistävän hyvää itsetuntemusta.

Melloun (1996) kaksiosainen luovuuden malli tukee näitä tulkintoja – ne istuvat siihen jopa yllättävän hyvin. Hänen mukaansa luovuus riippuu yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kyvyistä sekä sosiaalisista ja ympäristöllisistä olosuhteista. Nämä edellytykset ovat ehtona luovalle työlle, joka Melloun mukaan tapahtuu yksilön muokatessa ympäristön ja kulttuurin tarjoamaa informaatiota aikaisempiin kokemuksiinsa perustuen, mielikuvitusta ja fantasiointia apuna käyttäen. (Emt.) Tämän mallin mukaisesti luovuus mahdollistuu myös haastateltujen vastauksissa sosiaalinen ja ympäristöllinen konteksti huomioiden, henkilökohtaisten kykyjen ja henkilöhistorian tukemana. Luovuus rakentuu tälle pohjalle: tällöin on mahdollista luoda jotain uutta yhdistelemällä kulttuurin tarjoamia elementtejä tavalla, joka huomioi kulloisenkin sosiaalisen ympäristön riittävän hyvin.

6.2 Luovuuden edellytykset

Luovuus ei synny itsestään, vaan se muodostuu erilaisten ehtojen puitteissa. Haastatteluissa mainituista luovuuden edellytyksistä muodostui karkeasti ottaen kolme luokkaa: yksilön sisäiset, sosiaaliset sekä ulkoiset tekijät. Yksilön sisäisiin tekijöihin

lukeutuvat erilaiset tiedot, taidot, asenteet ja vaikuttimet. Sosiaaliset tekijät korostavat vuorovaikutuksen merkitystä luovuudelle, ja nämä tekijät pitävät sisällään ryhmädynamiikkaan ja yhteisöllisyyteen liittyviä asioita. Ulkoiset tekijät puolestaan tarkoittavat luovaa työtä mahdollistavia tai rajoittavia tekijöitä kuten ajallisia ja temaattisia kehyksiä. Täytyy kuitenkin muistaa, että nämä luokat ovat vain analyysin apuväline, eivätkä luovuuteen liittyvät asiat rajaudu siististi näihin kategorioihin. Esimerkiksi luomisprosessiin varattu aika lukeutuu ulkoisiin tekijöihin, mutta ajan mahdollistama joutilaisuus ja ideoiden kehittäminen ovat yksilön sisäisiä tekijöitä.

Sisäiset tekijät

Haastateltavat korostivat luovuuden olevan vuorovaikutteinen prosessi, mutta tästä huolimatta yksilön sisäiset tekijät herättivät hyvin paljon keskustelua. Haastateltavien mukaan luovuus vaatii ensinnäkin kokemukseen perustuvaa asiantuntemusta siitä, minkä ympärillä toimii luovasti. Toisin sanoen luova potentiaali pääsee parhaiten esille silloin, kun alan tuntee hyvin ja voi keskittyä luovaan toimintaan toimialan käytäntöjen opetteluun sijaan. Tätä näkemystä heijastelee myös Sternbergin (2006) teesi, jonka mukaan luovuus ei ole tyystin toimialasta riippumatonta mutta ei myöskään täysin toimialakeskeistä, vaan se pitää sisällään sekä yleisluontoisia että kullekin toimialalle spesifejä elementtejä.

Ei ole yksiselitteistä, kuinka laajaa asiantuntemusta tietyltä alalta vaaditaan luovuuden kannalta. On toki myös mahdollista, että alan ulkopuolisena voi avautua uusia luovia näkökulmia, mutta yleisesti ottaen jonkinlaista alan tuntemusta pidetään kuitenkin luovuuden perusedellytyksenä. (Koskennurmi-Sivonen & Seitamaa-Hakkarainen, ei pvm.) Tilannetta voi verrata kitaransoittoon: instrumenttia täysin tuntematonkin saa sillä aikaan ääntä ja mahdollisesti keksii omaperäisiä soittotapoja, mutta kokenut ja taitava kitaristi saa varmasti paremman vastaanoton yleisöltä.

Asiantuntemuksen lisäksi luovuus vaatii yksilöltä uskallusta epäonnistua, koska epäonnistumisen pelko tekee toiminnasta mekaanista ja alisuorittavaa. Monet haastateltavat korostivat tarvetta muuttaa suhtautumista epäonnistumiseen laajemminkin, ja he kokivat että suomalaisessa kulttuurissa suhtautuminen epäonnistumiseen on monesti kielteistä. Positiivinen ja reflektiivinen suhde epäonnistumiseen on myös tutkimusten mukaan tärkeä tekijä luovuuden kehittämisessä ja ylläpitämisessä (ks. esim. Manalo & Kapur 2018).

Haastateltavien mukaan on yleinen väärinkäsitys ajatella, että luovuus tarkoittaisi vain taiteellista substanssiosaamista kuten soittotaitoa tai kuvataiteellisia kykyjä. Tällöin hyvinkin luovasti esimerkiksi arjessa tai työssä toimiva ei välttämättä pidä itseään luovana, jos luovuus ei tapahdu taiteellisessa viitekehyksessä. Luovuutta tulisiikin käsitellä laajemmin taitona tehdä asioita uusilla tavoilla kontekstista riippumatta.

Luovaan prosessiin olennaisena osana kuuluva ahdistus ja tylsyys nousivat keskusteluissa hyvin tärkeäksi teemaksi. Haastateltavien mukaan luovuus vaatii ainakin josain määrin joutilaisuutta ja tilaa, mikä tarkoittaa myös pitkästymistä ja epämääräisyyden sietämistä. Opetustyötä luovilla aloilla tekevillä oli paljon kokemuksia siitä, että opiskelijoiden voi nykyään olla hyvin vaikea sietää tylsistymistä ja ahdistusta.

Tämä on heidän mukaansa verrattain uusi ilmiö, jonka he näkivät johtuvan pitkälti älylaitteiden ja somen käytön yleistymisestä. Nykyään tylsyys vaikuttaisikin olevan katoava luonnonvara: alati taskussa kulkeva viihdeautomaatti takaa, ettei omien ajatustensa kanssa tarvitse olla hetkeäkään. Luovuuden pitäisi tapahtua mielellään heti, muuten huomio siirtyy pian seuraavaan asiaan.

Se on katoavaa kansanperinnettä se tylsyyden kestäminen tänä päivänä [...] et sen mukavan pitää tulla heti, ja jos ei se tuu, ni vaihetaan sitä ohjelmaa puhelimesta tai vaihetaan tekemistä. Hirveen harvoin enää näkee sellasta yhdessä pitkäjänteistä tekemistä tai yksin pitkäjänteistä tekemistä. [...] Et siinä voi olla jossain vaiheessa edessä se, et meidän pitää alkaa miettiä miten me opetetaan sitä sellasta pitkäjänteisyyttä ja tämmösiä asioita, mitä ei ennen tarvinnu miettiä. Mut et voi olla edessä meillä kouluttajillaki sellanen. Mut et se olis ensiarvoisen tärkeä muistaa, että jos se luovuus ei synny kahessa minuutissa, tai jos se luova ratkaisu ei synny kahessa minuutissa, ni ei kyllä voi luovuttaa ja lyöä hankkoja tiskiini ja vaihtaa sovellusta ja ruveta kattoo jotain kivaa.

Huomion harhautuminen toistuvasti älylaitteisiin voi merkittävästi haitata luovaa työtä, joka vaatii haastateltavien mukaan paljon aikaa ja keskittymistä. Älylaitteiden käytöllä on tutkitusti haitallisia vaikutuksia kognitiivisiin toimintoihin kuten työmuistiin ja ongelmanratkaisukykyyn (Ward & al. 2017). Tutkimusten mukaan suhde älylaitteiden runsaankin käytön ja alentuneen keskittymiskyvyn välillä ei kuitenkaan ole täysin suoraviivainen, vaan merkitsevämpää on se, millä tavalla laitteita käytetään. Älylaitteiden käyttö heikentää keskittymiskykyä etenkin silloin, kun laitteita käytetään hajamielisesti ja käytöllä pyritään täyttämään toimeentuloa hetkiä. (Marty-Dugas & al. 2018.) On kuitenkin ilmeistä, että toistuvat keskeytykset ja välittömän mielihyvän hakeminen älypuhelimesta eivät ainakaan edistä luovaa prosessia ja sen vaatimaa pitkäjänteisyyttä.

Ahdistus ja sen yhteys luovaan prosessiin nousi haastatteluissa hyvin keskeiseksi teemaksi. Epämääräisyys, ahdistus, kaoottisuus ja epävarmuus olivat määreitä, joita haastateltavat käyttivät kuvatessaan luovan prosessin hankalia vaiheita. Luovien alojen ja luovan toiminnan opiskelussa niiden tunnistaminen osaksi prosessia on erittäin tärkeää, sillä muuten ne saattavat lannistaa ja pahimmillaan johtaa opintojen keskeytymiseen. Ahdistusta on opittava sanoittamaan ja käsittelemään, ja tätä on tuettava opiskelijoiden ohjauksessa sen sijaan, että pyrittäisiin vähentämään heihin kohdistuvia paineita.

Se tulee olemaan kaoottista jossain vaiheessa, ja se ahdistus kuuluu asiaan, että ei säikähdä sitä, koska se saattaa olla se, missä vaiheessa tipahtaa hankat [...]. [Että ku ne teinit haluais että kaikki olis vaan kivaa, mut kun ei se homma toimi sillä tavalla ikävä kyllä – tai ei se ees oo ikävä, koska] et sä voi nauttia niistä hyvistä hetkistä ellei ole niitä huonoja. Ja jotta sä saisit jotain kiinnostavaa aikaseks, sun pitää vähän ahistua siitä, ja sun pitää kokea sitä epävarmuutta, että pystynkö mä tähän. Et siinä vaiheessa kun sä meet siitä omalta mukavuusalueelta ulos, ni sillohan se välittömästi tarkoittaa sitä, että susta ei tunnu enää mukavalta.

Kyl sen huomaa sellasilla tottumattomammilla, niinku opiskelijoilla, niillä se ahdistus taas lamaannuttaa, et se ei toimi vielä sen buustin tavoin niinku pitkään tehneillä, ei oo sitä kokemusta siellä taustalla.

Nii, koska eihän ne tiää sitä prosessia [...] että pidempään työskennelleet tietää sen, että tää kuuluu tähän ja tästä mennään eteenpäin.

Tutkimuskirjallisuus luovaan toimintaan liittyvästä ahdistuksesta on jostain syystä toistaiseksi hyvin vähäistä, mutta aivan viime vuosina aihetta on alettu tutkia enemmän. Daker ja kumppanit (2020) selvittivät tutkimuksessaan luovaan toimintaan liittyvää ahdistusta ja sen yhteyttä asenteisiin luovaa toimintaa kohtaan. Heidän mittaamansa ”luovuusahdistus” ennusti luovaan toimintaan liittyviä saavutuksia ja asenteita huomattavasti enemmän kuin yksilön muu ahdistuneisuus. Luovuusahdistus on siis tunnistettavissa omaksi ilmiökseen, ja se liittyy kaikkeen luovuutta vaativaan toimintaan, oli kyseessä sitten taiteellinen, matemaattinen tai innovaatioihin liittyvä luovuus. Dakerin ja kumppanien mukaan luovuusahdistus voi saada välttelemään luovaa toimintaa ja hakeutumaan opiskelemaan ja työskentelemään muille kuin luovuutta vaativille aloille (Daker ym. 2020).

Haastatteluissa mainittiin mielikuva luovasta työstä flow-kokemuksena ja pakottomana tekemisenä, mikä olikin monille tuttua. Kääntöpuoli näille miellyttävillä hetkille on kuitenkin luovaan prosessiin kuuluva ahdistus ja ”jumi”, se kun työ ei etene ja tunteet vaihtelevat epävarmuudesta epätoivoon. Haastateltujen mukaan luovia aloja opiskelevilla ja jopa pitkän linjan ammattilaisilla voi olla mielikuva siitä, että epämiellyttävät tunteet luovan prosessin aikana kertoisivat henkilökohtaisesta kyvyttömyydestä. Toisin sanoen monilla voi olla sisäistynyt ajatus siitä, että luovan työn tulisi kokonaisuutena olla miellyttävää ja sujua jouhevasti. Flow-tila luovassa työssä on yleistä, mutta esimerkiksi Biltonin, Eikhofin ja Gilmoren (2021) tutkimuksessa haastatellut taiteilijat itse suhtautuivat tähän tilaan epäilevästi ja kokivat sen jopa heikentävän lopputulosta.

Tutkimusten valossa haastateltujen huoli ahdistuksen vaikutuksesta luovien alojen opiskelijoihin on perusteltu: alakohtaisen substanssiosaamisen lisäksi on hyvin tärkeää opettaa myös keinoja luovuusahdistuksen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja käsitteilyyn osana luovaa prosessia. Joidenkin haastateltujen mukaan ahdistus voi myös lisätä työtehoa, mutta reagointi siihen on hyvin yksilöllistä, ja etenkin tottumattomien kohdalla luovuusahdistus voi lamaannuttaa ja pysäyttää työskentelyn kokonaan. Omia tunteita olisi heidän mukaansa tärkeää oppia hyödyntämään, ja on opeteltava työskentelemään myös ahdistuneena eikä vain odottaa hyvää olotilaa.

Sosiaaliset tekijät

Luovuus ei kuitenkaan ole vain yksilöllinen prosessi, vaan sosiaalinen vuorovaikutus on sen keskeinen elementti. Haastateltavat jäsensivät yhteisön merkitystä luovalle työlle etenkin luottamuksen kautta: yhteisössä vallitseva luottamus ja keskinäinen tuki mahdollistavat vapaan ideoinnin ja heittäytymisen. Luottamus miellettiin tässä yhteydessä sekä yksilöiden välisenä että sisäisenä ominaisuutena, eli yhteisössä vallitsevan sosiaalisen luottamuksen lisäksi on tärkeää luottaa myös omiin kykyihinsä luovan työn tekijänä. Vastaavasti luottamuksen merkitys tarkoittaa myös sitä, että esimerkiksi työyhteisön luottamuspula tai jännitteinen ilmapiiri ovat omiaan vaikeuttamaan luovaa toimintaa.

Se vaatii tai edellyttää oikeaa yhteisöä, oikeanlaista yhteisöä, jotta se luovuus voi tulla esiin, ja jotta voi olla avoin niille muiden ideoille. Et vaikka ois, kokee olevansa luova ihminen, ni tietynlaisessa yhteisössä se ei välttämättä pääse ollenkaan esiin, jos se yhteisö ei oo oikeanlainen itselle.

Siinä yhteisössä, jotta se luottamus on, niin usein sisältyy sellanen kokemus [...], et kokee saavansa olla itsensä ja jotenkin riittävänsä juuri sellasena, joten sit uskaltaa heittäytyä sillä kaikella mitä on tehny, ja kokeilla lapsenomaisestikin vähän jotain uutta. Ja sit myöskään se, että ei pelkää tyrmätä toisten ajatuksia siks et miettis, että onks musta tohon, vaan on vaan sillai samalla uteliaisuudella suhtautuu niihin toisiin persooniin ja heidän ajatuksiin.

Sosiaalisten tekijöiden yhteydessä keskusteltiin paljon etenkin työelämän käytänteistä ja niiden merkityksestä luovuuden edistäjinä tai estäjinä. Haastateltujen kesken vallitsi yksimielisyys siitä, että toteutuakseen luovuus vaatii vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Työelämän muutos aiempaa yksilökeskeisemmäksi (ks. esim. Lehto 2015) on ongelmallista, koska epämuodollinen vuorovaikutus ja sosiaaliset tauot ovat hyvin tärkeitä luovuudelle. Haastatteluissa mainittiin hiljalleen historiaan siirtyvä tupakkataukojen perinne yhtenä esimerkkinä työelämän epämuodollisesta sosiaalisuudesta, jolle olisi hyvä saada nykyaikainen vastine. Tupakkataukojen yksi keskeinen funktio on ollut sosiaalinen irrottautuminen töistä, ja niiden aikana on käyty usein hedelmällisiä työn ongelmakohtiin liittyviä keskusteluja. Tupakointiin ei ole syytä ketään kannustaa, mutta haastateltujen toiveissa oli vastaava – joskin terveellisempi – työpäivää rytmittävä sosiaalisten taukojen perinne, koska se ruokkisi työelämän luovuutta ja hyvinvointia yksilöllisiä taukoja enemmän.

Yhteisöllisyys nähtiin haastatteluissa tärkeäksi luovuuden edellytykseksi paitsi luottamuksen, myös kontekstuaalisten tekijöiden vuoksi. Luovaa työtä voi toki tehdä yksinkin, mutta tällöinkin se on jollain tavalla sovitettava osaksi laajempaa viitekehystä, mikäli tarkoituksena on tavoittaa muita ihmisiä. Luovaa työtä ei tulisikaan nähdä ainoastaan itseilmaisun muotona vaan myös viestintänä ja vuorovaikutuksena, jonka tehtävä on puhutella muita ihmisiä. Vastaanottajien ja yhteisön näkemykset on otettava huomioon, mutta toisaalta niiden ei tulisi liiaksi antaa ohjata luovaa toimintaa, koska tällöin se on vaarassa muuttua mekaaniseksi suorittamiseksi.

Bilton, Eikhof ja Gilmore (2021) ovat tutkineet tätä ulkoisten odotusten ja luovuuden välistä dynamiikkaa motivaation ja affektien näkökulmasta. Vaikka motivaatio jaotellaan usein ulkoiseen (mm. palkkiot, tunnustus) ja sisäiseen (mm. nautinto, innostus), ei näitä käytännössä ole mielekästä tarkastella toisistaan erillisinä kategorioina (emt.). Sisäinenkin motivaatio on vahvasti yhteydessä yleisön ja kulttuurikentän odotuksiin, joten voisi olla mielekkäämpää puhua sisäistetyistä odotuksista ja niiden hyödyntämisestä motivaattorina. Luova toiminta tapahtuukin käytännössä aina suhteessa kontekstiin ja yhteisön ja yleisön odotuksiin, mutta kuten haastatteluissa kävi ilmi, ei tasapainoilu odotusten ja oman ilmaisun välillä ole aina helppoa.

Ulkoiset tekijät

Kolmas haastattelujen perusteella luovuuteen vaikuttava luokka oli yksilön ulkoiset tekijät, joihin lukeutuvat muun muassa työelämän käytännöt, suoritus- ja aikapaineet sekä tehtävänanto. Luovan työn koettiin vaativan aikaa ja joutenoloa, jolloin on mahdollista havainnoida ja kehitellä ideoita – luovuus ei tapahdu hetkessä, vaan se on hidas ja orgaaninen prosessi. Toisaalta luova työ vaatii myös rajausta sekä ajallisesti että temaattisesti: ilman deadlinea ja selkeästi määriteltyä aihetta luovuus ei pääse vauhtiin. Tasapainoilu tavoitteiden ja aikapaineiden sekä joutilaisuuden välillä onkin haastateltujen mukaan tärkeä luovuuteen liittyvä taito, jonka hallinta on olennaista luovan prosessin osana. Luovaan prosessiin kuuluvasta kaoottisuudesta huolimatta tai ehkä juuri sen vuoksi keskeistä vaikuttaisikin olevan hallinnan tunne (ks. Byron, Khazanichi & Nazarian 2010).

Mahdollisuus tehdä omien arvojen mukaista työtä oli haastateltujen mukaan merkittävä luovilla aloilla työskentelyn etu. Koska luovien alojen työ on usein projektiluontoista, voi itse harkita minkälaisiin projekteihin lähtee mukaan. Arvojen mukaisen työn nähtiin myös edistävän luovuutta, ja vastaavasti arvoriistiriidat voivat estää luovuutta ja pahimmillaan tyrehtyttää sen kokonaan. Arvoriistiriitojen lisäksi myös arviointitilanteet esimerkiksi esittävän taiteen kilpailuissa voivat haitata luovaa ilmaisua, mikäli omaa luovaa toimintaa lähtee liiaksi suhteuttamaan oletettuihin arviointiasteikoihin. Tutkimuksissa onkin havaittu, että vähäinen toiminnan kuten esityksen arviointiin liittyvä stressi edistää luovuutta, kun taas liiallinen arvioinnin painottaminen ja siitä stressaaminen heikentää sitä (Byron, Khazanichi & Nazarian 2010).

Meillä kans aina aika paljon puhutaan niistä arvoista, että tuottajakin joutuu miettii, että minkälaisissa tuotannoissa ne haluu olla mukana. Et meneeks ne kaikkiin mitä vaan saavat, mistä saa rahaa tai mikä työpaikka millonkin löytyy, vai onks sitten semmosia et okei, en haluu olla tuottamassa tommosta tapahtumaa, ku se on vastoin miun omia ajatuksiani.

Meillähän on oikeesti näillä aloilla aika paljon vapautta tehdä niitä asioita sen mukaan, mitkä meidän arvot on, mikä on mun mielestä älyttömän hyvä asia ja vaalimisen arvoinen asia. Mutta kuitenkin, jos halutaan sit mennä tonne muualle työelämään ja lähtee toisille aloille, jotka ei välttämättä noudatakaan samanlaisia arvoja, vaan se esim se taloudellinen arvo voi olla se numero yks, jota seurataan [...]. Siinä on pakko, jos haluaa olla siinä mukana tai on jollain tavalla oltava siinä mukana, ni sitten rakentaa niitä kompromisseja, et semmonenkin kyky ja taito on tärkeä.

Vaikka projektimainen työ mahdollistaa omien arvojen mukaisen työskentelyn, tämän valinnanvapauden kääntöpuolena on kuitenkin työn epävarmuus: etenkin kulttuuri- ja taidealojen työsuhteet ovat usein pätkittäisiä ja heikosti ennakoitavissa. Monesti työntekijät palkataan vain tuotannon ajaksi, jolloin työsopimukset ovat usein määraaikaisia ja lyhyitä, ne alkavat lyhyellä varoitusajalla, ja töitä tehdään usein freelance-tyyppiseltä pohjalta. Koska tuotantoihin sisältyy aina riskejä kuten kävijämäärien vähäisyys, niitä pyritään hallinnoimaan palkkaamalla ihmisiä ensisijaisesti henkilökohtaisten verkostojen ja suositusten kautta. Tällöin alan ammattilaisille voi muodostua painetta hyväksyä huonompia työehtoja ja suostua esimerkiksi palkattomaan harjoitteluun, koska sen kautta toivotaan saatavan töitä tulevaisuudessa. (Eikhof 2020.)

Työ- ja opiskeluelämän sirpaleisuus koettiin ongelmalliseksi luovuuden kannalta. Sirpaleisuudella haastateltavat tarkoittivat työajan jakautumista useisiin erilaisiin tehtäviin työpäivän aikana tai työtehtävien keskeytymistä esimerkiksi puhelujen, sähköpostien ja muun sosiaalisen vuorovaikutuksen vuoksi, mikä voi vaikeuttaa pitkäjänteistä työhön syventymistä. Toistuvat keskeytykset ovat työtehon kannalta usein haitallisia, mutta niiden täysi eliminoiminen on nykyajan verkottuneessa työelämässä käytännössä mahdotonta. Keskeytyksillä voi sosiaalisen ulottuvuutensa kautta toisinaan olla myös myönteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnille, joten mielekkäämpää olisi pyrkiä rajaamaan ja hallinnoimaan niitä paremmin. (Puranik, Koopman & Vough 2020.)

Joo toi on tosi tärkeä tän päivän työelämässä, kun miettii miten sirpaleista se on, ja se koostuu niistä pienistä palasista, et se työpäivä rytmittyy, et sul on harvoin aikaa tehdä yhtä asiaa yks työpäivä. Et sul on niinku [viis? kaks? 39:18] asiaa, ja sit tulee niitä ad hoc -juttuja sieltä sivusta koko ajan, mihin pitäis reagoida. Toi kyllä, toi tommonen kaaoksen hallitseminen, kaaoksen sietäminen, ne on ihan hurjan tärkeitä.

Haastattelujen kautta nykyisestä työelämästä luovilla aloilla muodostuu hankala yhtälö: yhtäältä työ on toistuvien keskeytysten ja ad hoc -tehtävien vuoksi sirpaleista, toisaalta yksilön itsensä kyky toimia pitkäjänteisesti ja jatkaa työtä keskeytysten jälkeen voi olla heikentynyt älylaitteiden käytön vuoksi. Ulkoisista syistä johtuviin keskeytyksiin on ainakin jossain määrin mahdollista puuttua työpaikoilla, mutta yksilön sisäisiin tekijöihin vaikuttaminen on hankalampaa. On myös ehkä hieman harhaanjohtavaa puhua tässä yhteydessä yksilön sisäisistä tekijöistä, koska mobiiliteknologian sekä erilaisten sosiaalisen median alustojen yleistymisen myötä muodostuva sosiaalinen paine niiden käyttöönottoon sekä näiden ”palvelujen” riippuvuutta aiheuttaviksi kehitetyt ominaisuudet eivät juurikaan ole yksilöiden hallittavissa. Haastatteluissa ilmaistu huoli opiskelijoiden huonosta keskittymiskyvystä ja kyvyttömyydestä sietää tylsyyttä onkin lähemmin tarkasteltuna huolta sen sosiaalisen ja teknologisen rakennemuutoksen edessä, joka näitä ongelmia aiheuttaa.

6.3 Luovien koulutusalojen työ

Mielikuvat luovan työn sisällöstä vaikuttavat paitsi luoville koulutusaloille hakeutumiseen, myös alalla tehtävään työhön. Haastateltujen mukaan ennakkoluulot ja väärinkäsitykset luovasta työstä ovat edelleen yleisiä, mikä näkyy luovien alojen ammattilaisten työehdoissa ja palkoissa. Esimerkiksi artistilta saatetaan tilata keikka ja tarjota maksua vain esityksen keston ajalta, vaikka tämä olisi tehnyt sen eteen viikko-kaupalla töitä. Tämä kertoo siitä, että työn tilaajat tai työnantajat eivät aina hahmota luovan työn sisältöä ja aikataulutusta.

Sitä kuitenkin ei aina tiedetä, et mitä se luova työ pitää sisällään. Esimerkkinä esimerkiksi ku mä oon tanssिताidetta sillon tuottajana myyny sote-puolelle, ja palvelutalojen ja tällasten kans jutellu, ja sit he vaikka tilaa sieltä jonkun ihan varta vasten. Ni he on silleen, et tähän on nyt tää 200 euroo, keikka. Ja sit mä avaan sitä, et kun se tekee kuukauden työtä tämän eteen, niin hän tarvitsee sen yhden kuukauden palkan. Mut se ei niinku avaudu sinne, ellei sitä yksitellen niinku avaa näitä.

Sama ilmiö toistuu haastateltujen mukaan myös laajemmin yhteiskunnassa luovien ja kulttuurialojen rahoituksesta puhuttaessa: etenkin kulttuurialoja pidetään usein kutsumusammatteina, minkä vuoksi työntekijöiden prekaaria työmarkkina-asemaa ja alhaisia palkkoja ei helposti tunnisteta ongelmiksi. Kulttuurialojen työtä katsotaan monesti hieman likinäköisesti, jolloin nähdään vain lopputulos mutta ei työskentelyä ja koulutusta, jotka sen mahdollistavat. Tällöin vaatimukset paremmasta palkasta ja työehdoista voivat tuntua kohtuuttomilta, koska valtaosa työstä tapahtuu muualla kuin esiintymislavalla.

Ja taas tohon rahotukseen [...] täs on vähän siis sellasta [...] että luovat alat eli kutsumusalat ja niin pois päin, niinku ne monesti tietysti onkin. Mut et just moniin muihinkin sektoreihin, et jos joku leimataan niin sanotusti kutsumusalaksi, ni sit se yhtäkkiä se rahotus onki pienempää ja myös palkat. Että ikään kun ajatellaan, että jos se on jo valmiiks tällanen kutsumus, ni siitä ei muka tarviis maksaa vastaavalla tavalla korvausta ku jos-tain muusta työstä.

Se on onni, että viime vuosina on alettu vakavasti ja isossa mittakaavassa puhua siitä, että kulttuurialojen työ on työtä, eikä sitä semmosta omien intohimojen seuraamista ja sen mukaan toimimista – mitä se toki on – mutta siihen liittyy ihan raakaa työtä ihan samalla tavalla ku muillekin aloille.

Näitä samoja teemoja on käsitelty kulttuuripoliittisessa keskustelussa jo pitkään, jo ennen korona-ajan mukanaan tuomia ongelmia ja yleisökatoa. Taiteilijoiden esimerkiksi odotetaan tekevän työtä ilmaiseksi, koska ajatellaan näkyvyyden ja kokemusten riittävän palkkioksi. Kokemus taiteellisen työn arvostuksen puutteesta sekä taiteilijan ammattiin liittyvät ennakkoluulot ovat yleisiä kaikilla taiteenaloilla, ja taiteilijan ammatti mielletään usein harrastukseksi. (Hirvi-Ijäs ym. 2020.)

Vaikka käsitys kutsumusammattista toimii usein retorisena keinona ohittaa vaatimukset paremmasta palkasta ja työehdoista, on kuitenkin muistettava, että monet kulttuurialoilla työskentelevät kokevat oman ammattinsa kutsumuksena (Hirvi-Ijäs ym. 2020). Haastateltavat painottivat, että vastaavasti myös monilla muilla aloilla työskentely voi olla kutsumus, oli kyseessä sitten lääkärin, juristin tai kuntosaliryttäjän työ. Keskeistä on se, miten työn henkilökohtaiseen merkitykseen suhtaudutaan – nähdäänkö se itseohjautuvuutta ja motivaatiota kasvattavana tekijänä, joka lisää alan ammattilaisten arvostusta, vai käytetäänkö sitä vain keinona vältellä työehtojen ja palkkauksen kehittämistä.

Luovien alojen osaamista on tärkeää viedä uusille toimialoille, mutta vähintään yhtä tärkeää on kiinnittää huomiota luovan työn sisältöjen tarkempaan sanoittamiseen. Edellä käsitellyt luovaan työhön liittyvät väärinkäsitykset merkitsevät myös sitä, että työnantajien voi olla vaikea tunnistaa tarpeitaan luovalle osaamiselle saati sanoittaa niitä ulospäin. Haastateltujen mukaan luovien koulutusalojen tulisi nykyistä enemmän panostaa luovan työn sisältöjen avaamiseen työelämän suuntaan, koska tämä palvelisi sekä luovien alojen ammattilaisia että heidän osaamistaan tarvitsevia työnantajia.

Siinä missä sitä luovuutta pitäis sanottaa sieltä tavallisesta työstä ulos, ni toinen puoli on niinku sanottaa siitä luovasta työstä ikään ku sitä työtä ulos.

Mut toisesta kulmasta tää on myös työnantajan ongelma, eli työnantaja ei välttämättä oikeestaan tiä et mitä se on ostamassa. Et se on ostamassa ehkä tuota lopputulemaa, mut et sit kun se lähtee hakemaan sitä työntekijää, ni se saattaa hakea [...] jotain tutkintoo, vaikka ihan oikeesti mitä sen pitäis tehdä, ni on sanottaa auki se, mitä hän tarvii. Et miten me saadaan koulutettua ne työnantajat siihen, et ne ymmärtää kirjottaa sen tarpeen, ni sillon ne voi saada aika yllättäviä hakijoita sinne [...] jotka ratkasee sen ongelman joka sillä työnantajalla on.

Luovien alojen osaajien ja useiden muiden alojen työnantajien välillä vallitsee haastattelujen perusteella kohtaanto-ongelma, joka toisaalta tarkoittaa sitä, että luovilla aloilla on paljon hyödynnettävää potentiaalia. Työnantajien puolelta tämä tarkoittaa sitä, että luovien alojen ammattilaisten kyvyt ja toisaalta myös omat tarpeet tunnustetaan puutteellisesti. Tästä on viitteitä myös Taiteen edistämiskeskuksen (2021) kyselytutkimuksessa, jossa tarkasteltiin taidepohjaisten kehittämismenetelmien käyttöä suomalaisissa yrityksissä. Kyselyn vastausten perusteella taidepohjaisia menetelmiä tunnetaan verrattain huonosti, mutta niitä käyttäneillä oli erittäin hyviä kokemuksia – tässä kyselyssä yksikään ei ilmaissut tyytymättömyyttään. Haastatellut jakoivat tämän näkemyksen yleisesti, mutta heidän mukaansa kyse ei ole ainoastaan työnantajien vähäisestä luovien alojen osaamisen tuntemuksesta, vaan myös näiden alojen koulutusohjelmat ja opistot ohjaavat opiskelijoita harjoitteluun ja työllistymään perinteisiin luovien alojen ammatteihin uusien urien asemesta. Osasyynä tähän nähtiin resurssien puute ja siitä seuraava polkuriippuvuus: esimerkiksi työharjoittelupaikat löytyvät usein tuttujen verkostojen kautta, ja uusien harjoittelupaikkojen etsiminen uusilta aloilta vaatisi aika- ja työpanosta, jota ei välttämättä ole saatavilla.

Luovien alojen ammattilaiset voivat myös joutua hankalaan ristipaineeseen yhtäältä luovaan työhön liitettyjen ennakkoluulojen ja toisaalta liiallisten odotusten välillä. Luovuuteen liitetään haastateltujen mukaan toisinaan kielteisiä mielikuvia esimerkiksi ”hörhöilystä” ja huonoista organisointikyvyistä, ja toisaalta luovaan tehtävään valittu voi joutua vastaamaan liiankin koviin tulospaineisiin, mikä tekee hallaa työn edistymiselle.

Jos haetaan jotain luovaa ihmistä justiinsa töihin johonkin, niin toinen vaihtoehto tuon hörhöilyn lisäksi on sitte se, et sä kasaat ihan jäätävät odotukset sille, et ole nyt luova! Ja sillonhan me päästään taas siihen, mistä keskusteltiin tossa alkuvaiheessa, että olepa siinä luova sitten.

Innovaatioiden merkitys firman tulokselle usein tunnustetaan hyvin, mutta luovuuden ja luovien koulutusalojen osaamisen yhteys innovaatioihin voi jäädä huomiotta. On kuitenkin vahvaa tutkimusnäyttöä luovuuden yhteydestä innovaatioihin, mikä puolustaa luovan osaamisen paikkaa muillakin kuin perinteisillä luovilla toimialoilla. Esimerkiksi Sarooghin, Libaersin ja Burkemperin (2015) meta-analyysissä todettiin, että luovuudella on suuri merkitys innovaatioiden tekemiseen etenkin yksilötasolla. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että luovuuden yhteys innovaatioihin oli vahvempi suurissa yhtiöissä, prosessikehityksessä sekä matalan teknologian alalla verrattuna

pieniin firmoihin, tuotekehitykseen ja korkean teknologian alaan (emt.). Haastattelussa mainitut luovien alojen taidot ja asenteet kuten ryhmätyötaidot, oman työn johtaminen, ongelmanratkaisutaidot ja aikataulutuksen hallinta mainitaan keskeisinä tulevaisuuden työelämätaitoina myös Maailman talousfoorumin selvityksessä (Dondi ym. 2021). Tätä vasten on hieman nurinkurista, että vaikka työnantajat arvostavat luovuutta korkealle, ei se silti välttämättä näy siinä että palkattaisiin nimenomaan luovien alojen ammattilaisia luovuutta vaativiin tehtäviin.

Luovilla aloilla työskentely koetaan myös hyvin mielekkääksi ja palkitsevaksi (ks. esim. Hirvi-Ijäs 2020). Tämä alleviivaa luovan työn positiivisia puolia kuten korkeaa sisäistä motivaatiota ja autonomiaa (Bilton, Eikhof & Gilmore 2021). Haastatteluaineiston perusteella luovat koulutusalat tarjoavat opiskelijoilleen monipuolisen ja joustavan osaamispaletin, josta on hyötyä monilla aloilla ja eri työtehtävissä perinteisten luovien alojen ulkopuolellakin. Kunnallisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna tämä osaaminen nähtiin myös merkittävänä taloudellisena potentiaalina, jota ei vielä osata riittävästi hyödyntää.

Onhan se silleen, et eihän sitä luovaa, luovia aloja, eihän sitä potentiaalia ymmärretä niinku ollenkaan. Mut sit kun ajatellaan, et minkä takia ihmiset vaikka muuttas Keski-Suomeen tai Jyväskylään, ni [...] ne muuttaa sen takii, että täällä on niinku hienoo luonto ja kivat kulttuuripalvelut, ja siis nää vetovoimatekijät just. Että mikä ihmisen saa tulemaan vaikka tänne tai näin, ni kyl ne aika monesti on sit nää luovat jutut, [...] opiskelijaelämä ja tosiaan paljon tapahtumii ja tämmösi. Jotenkin sen osottaminen, et nekään ei synny tyhjäst, vaan niiden takana on valtavasti työtä ja osaamista ja sinne tarvitaan rahaa.

Miten luovien alojen osaamista voisi sitten nykyistä paremmin hyödyntää ja levittää uusille aloille? Lookoutin kaltaiset ulkopuolista rahoitusta saavat hankkeet nähtiin keskeisenä keinona avata uusia väyliä osajien ja työnantajien välille. Hankkeet ovat väistämättä väliaikaisia, mistä syystä niiden kautta muodostuvia verkostoja ja toimintamalleja olisikin syytä pyrkiä juurruttamaan opinto-ohjaukseen ja työharjoittelukäytäntöihin mahdollisimman laajalti. Tätä tehtävää ei haastateltujen mukaan kuitenkaan tulisi säilyttää ainoastaan opistojen harteille resurssien rajallisuuden vuoksi, vaan ongelma nähtiin laajempaan rakenteelliseen ilmiöön, johon tulisi puuttua ministeriötasolla. Yksilötasolla opiskelijat ja ammattilaiset voivat verkostoitua ja tarjota osaamistaan uusille aloille, mikä onkin Lookout-hankkeen yksi tavoite, mutta ennen kaikkea työllisyyden edistämiseksi on tehtävä rakennemuutoksia, lisättävä resursointia ja luotava uusia yhteyksiä opistojen ja työnantajien välille.

Haastatteluissa tehtiin toimenpide-ehdotuksia neljälle sektorille (opistot, työnantajat, opiskelijat sekä ministeriöt) luovilta koulutusaloilta valmistuvien työllisyystilanteen parantamiseksi. Opistojen tulisi 1) tiedottaa nykyisille ja tuleville opiskelijoilleen koulutuksen soveltuvuudesta myös perinteisten luovien alojen ulkopuolelle; 2) löytää työharjoittelupaikkoja näiltä muilta aloilta; 3) kannustaa opiskelijoita tunnistamaan ja sanoittamaan osaamistaan sekä tarjoamaan sitä uusille aloille; 4) viestiä työnantajien suuntaan ja kannustaa heitä tunnistamaan tarpeita, joihin luovien alojen osaajat voivat vastata. Näihin haasteisiin vastatakseen opistojen olisi saatava enemmän resursseja etenkin työelämäkontaktien lisäämiseen ja opiskelijaohjaukseen.

Näitä ehdotuksia tarkasteltaessa on muistettava niiden keskinäisriippuvuus: esimerkiksi opiskelijoiden mahdollisuudet työharjoitteluun uusilla aloilla riippuvat pitkälti opistojen kyvystä tehdä avauksia uusien työnantajien suuntaan. Vastaavasti työnantajien kyky tunnistaa ja sanoittaa tarpeitaan luovalle osaamiselle on tiiviisti yhteydessä luovien alojen opistojen viestintään ja työharjoittelupaikkoihin, jotka puolestaan riippuvat rahoituksesta ja opettajien ajallisista resursseista verkostoitua uusien alojen kanssa. Kuten haastatteluissa todettiin, keskeisimmät muutostyöt tapahtuvat valtakunnallisessa ja kunnallisessa päätöksenteossa. Vaikka opistojen rooli uusien työelämäpolkujen luomisessa on merkittävä, tähän ei nykyisellään ole riittävästi resursseja. Jotta luovien koulutusalojen työllisyysongelmaan voidaan puuttua ja niiden osaaminen saadaan laajemmin yrityselämää hyödyntämään, on opistoille osoitettava nykyistä enemmän resursseja. Jo työttömyyden ja uudelleen koulutautumisen kustannusten ehkäisy kannustaa tähän, puhumattakaan luovan osaamisen myötä uusille aloille syntyvästä lisäarvosta ja innovaatioista.

Kirjallisuus

Bilton, C., Eikhof, D. R., & Gilmore, C. (2021). *Balancing Act: Motivation and creative work in the lived experience of writers and musicians*. *International Journal of Cultural Policy*, 27(6), 738–752.

Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). *The relationship between stressors and creativity: a meta-analysis examining competing theoretical models*. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 201–212. <https://doi.org/10.1037/a0017868>. Katsottu 15.11.2022.

Daker, R. J., Cortes, R. A., Lyons, I. M., & Green, A. E. (2020). *Creativity anxiety: Evidence for anxiety that is specific to creative thinking, from STEM to the arts*. *Journal of Experimental Psychology: General*, 149(1), 42–57. <https://doi.org/10.1037/xge0000630>. Katsottu 15.11.2022.

Dondi, M., Klier, J., Panier, F. & Schubert, J. (28.6.2021). *McKinsey: These are the skills you will need for the future of work*. *World Economic Forum*. https://www.weforum.org/agenda/2021/06/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/?fbclid=IwAR1Sir_aOoz1aJvg8-QLwhWLUArOOD2ZnqCvW7l2-kUf4vM8R57lfzND24Q. Katsottu 15.11.2022.

Eikhof, D. R. (2020). *COVID-19, inclusion and workforce diversity in the cultural economy: what now, what next?* *Cultural Trends*, 29(3), 234–250. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1802202>. Katsottu 15.11.2022.

Gretschel, A. (2018). *Toimintatutkija piuhoja kytkemässä: nuorisotyö nuorten yhteiskunnallisen vaikuttamisen areenana*. Teoksessa T. Kiilakoski & P. Honkatukia (toim.) *Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä?* (247–259.) Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusseura.

Hirvi-Ijäs, M., Sokka, S., Rensujeff, K. & Kurlin, A. (2020). *Taiteen ja kulttuurin barometri 2019. Taitelijoiden työ ja toimeentulon muodot*. Cuporen verkkojulkaisu 57. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf. Katsottu 15.11.2022.

Koskenurmi–Sivonen, R. & Seitamaa–Hakkarainen, P. (Ei pvm.). *Luovuus*. https://mlab.taik.fi/polut/Luovuus/teoria_luovuus.html. Katsottu 20.6.2022

Kuusi, O. (2014). *Delfoi-metodi*. *Metodix*. <https://metodix.fi/2014/05/19/kuusi-delfoi-metodi/>. Katsottu 15.11.2022.

Lehto, Anna-Maija. (2015). *Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/tyoelaman-pitka-kaari-tyoolot-ya-riippuvaisempia-kansainvalisesta-kehityksesta/>. Katsottu 15.11.2022.

- Manalo, E., & Kapur, M. (2018). *The role of failure in promoting thinking skills and creativity: New findings and insights about how failure can be beneficial for learning*. *Thinking Skills and Creativity*, 30 (2018), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.06.001>. Katsottu 15.11.2022.
- Marty-Dugas, J., Ralph, B. C., Oakman, J. M., & Smilek, D. (2018). *The relation between smartphone use and everyday inattention*. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 5(1), 46–62. <http://dx.doi.org/10.1037/cns0000131>. Katsottu 15.11.2022.
- Mellou, E. (1996). *The two-conditions view of creativity*. *The Journal of Creative Behavior*, 30(2), 126–143. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1996.tb00763.x>. Katsottu 15.11.2022.
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2020). *Pardon the interruption: An integrative review and future research agenda for research on work interruptions*. *Journal of Management*, 46(6), 806–842. <https://doi.org/10.1177%2F0149206319887428>. Katsottu 15.11.2022.
- Sarogghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). *Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors*. *Journal of business venturing*, 30(5), 714–731. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.12.003>. Katsottu 15.11.2022.
- Sternberg, R. (2006). Introduction. Teoksessa J. Kaufman & R. Sternberg (toim.), *The International Handbook of Creativity* (s. 1–9). Cambridge University Press.
- Taiteen edistämiskeskus (2021). *Kysely taiteen hyödyntämisestä osana työelämän kehittämistä. Julkaisematon raportti*. ProBookers SC Oy, Servitium Oy.
- Ward, A. F., Duke, K., Gneezy, A., & Bos, M. W. (2017). *Brain drain: The mere presence of one's own smartphone reduces available cognitive capacity*. *Journal of the Association for Consumer Research*, 2(2), 140–154. <https://doi.org/10.1086/691462>. Katsottu 15.11.2022.