

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

Author(s): Forsman, Panu

Title: Luova toimijuus osana muuttuvaa toimintaympäristöä

Year: 2024

Version: Published version

Copyright: © 2024 Työelämän tutkimus

Rights: CC BY-NC-ND 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Please cite the original version:

Forsman, P. (2024). Luova toimijuus osana muuttuvaa toimintaympäristöä. *Työelämän tutkimus*, 22(3), 409-417. <https://doi.org/10.37455/tt.148499>

Panu Forsman

Luova toimijuus osana muuttuvaa toimintaympäristöä

Nopeasti muuttuva ja kehittyvä työelämä, jossa vakiintuneet tavat ja rutiinit ovat murentuneet (Bauman 2007), haastaa aktiiviseen tiedonmuodostukseen. Rutiini-asiantuntijuuden sijaan tarvitaankin enenevässä määrin mukautuvaa asiantuntijuutta (Gube & Lajoie 2020) ja *luovaa toimijuutta*. Luovan toimijuuden taustalla on ajatus luovuuden ilmenemisestä yksilöllisen reflektiivisen ajattelun osana, joka myös avaa erilaisia vaihtoehtoja toimijuuden ilmenemiselle arjessa. Luova toimijuus on käsite, joka kiinnittää luovuuden ja toimijuuden vahvasti toisiinsa. Luova toimijuus ei ole vain muutoksen luoja, vaan se myös helpottaa uusien ja haastavien tilanteiden kohtaamisessa, etenkin silloin kun rutiinit, tavat ja toimintamallit eivät enää riitä. Laajasta ja kattavasta luovuustutkimuksesta huolimatta tavallisten ihmisten luovuudesta osana arkipäiväistä työtä ei tiedetä vielä paljoakaan (Amabile 2017).

Tarkastelin väitöskirjassani luovuuden ja toimijuuden välistä suhdetta muuttuvassa työorganisaatiossa ja tavallisten työntekijöiden arjessa (Forsman 2023). Lähestyn luovuutta ja toimijuutta toisiinsa yhteydessä olevina sekä vastavuoroisina ilmiöinä. Hyödynsin tutkimuksessani kuvailevaa ja tulkitsevaa etnografiaa; pyrin ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen osallistumalla tutkittavan organisaation arkeen sekä haastatteleamalla työntekijöitä ja havainnoimalla työtä yhteensä yli puolentoista vuoden ajan. Tutkimukseni korostaa ensisijaisen henkilökohtaisen luovuuden merkitystä.

Henkilökohtainen ensisijainen luovuus edeltää sosiaalista toissijaista luovuutta

Luovaa toimijuutta tutkittaessa on syytä lähteä liikkeelle kysymällä: mitä luovuus merkitsee? Vaikka luovuutta kohdataan päivittäin, se voi käsitteenä silti olla vaikeasti määriteltävä ja jopa abstrakti. Yksi keskeinen ongelma on, että luovuus nähdään usein vain sen ilmeisimmissä sosiaalisesti ja historiallisesti tunnustetuissa muodoissa osana taidetta, keksintöjä tai innovaatioita. Nämä näkyvät arjessa usein konkreettisesti, esimerkiksi elokuvia katsottaessa, musiikkia kuunneltaessa tai teknologiaa käytettäessä. Tämä tarkastelutapa kuitenkin korostaa luovuuden erityisyyttä ja voi estää meitä huomaamasta arkipäiväistä luovuutta (Richards 2007).

Yksilökeskeisestä ja ilmiselvästä kohti kokonaisvaltaista luovuutta

Yksinkertaistaen luovuustutkimuksen historia voidaan kuvata kolmen vaiheen kautta (Sawyer 2012). Ensimmäisessä vaiheessa tarkastelun ytimessä ovat olleet poikkeuksellisen luoviksi tunnistettujen yksilöiden persoonallisuudet ja toiminta. Toisessa vaiheessa, kognitiivisen vallankumouksen myötä, tarkasteluun nousivat yksilöiden sisäiset prosessit sekä esimerkiksi luovan ajattelun ja toiminnan kuvaukset. Kolmannessa vaiheessa yksilölliset lähestymiskulmat laajenivat sosiokulttuurisen tutkimuksen nostaessa luovuustutkimuksen ytimeen ryhmät, vuorovaikutuksen ja yhteistyön.

Tutkimukseni kiinnittyy tähän perinteeseen korostaen luovuuden ja toimijuuden dynaamista yhteyttä sekä vuorovaikutuksen merkitystä. Yleisesti hyväksytään nimenomaan ajatus siitä, että luovuus ilmenee vuorovaikutuksessa (Hunter ym. 2007). On kuitenkin esitetty, että vuorovaikutuksessa ilmenevä luovuus on vain osoitus tai todiste luovuuden olemassaolosta (esim. Amabile 1983), jolloin kiinnostavaksi kysymykseksi muodostuu se, mitä tämän ilmenevän ja havaittavan luovuuden takana on. Yksi kirjallisuudessa esitetty vastaus on arkipäiväinen luovuus, joka luovuuden tarkastelussa helposti sivuutetaan puuhasteluna tai triviaalina toimintana (Richards 2010).

Luovuustutkimuksessa on muodostettu erilaisia käsitteellisiä ja rakenteellisia ehdotuksia, jotka ovat lähestyneet samaa asiaa. On esimerkiksi erotettu ison C:n (*Big C*) merkittävä ja ilmiselvä historiallisesti tunnustettu luovuus pienen c:n (*little*

c) henkilökohtaisesta psykologisen tason luovuudesta, johon arkipäiväinen luovuus usein lokeroidaan (esim. Kaufman & Beghetto 2009). On myös kehitetty malli, joka kuvaa ensisijaisen ja toissijaisen luovuuden käsittein luovaa jatkumoa henkilökohtaisesta luovuudesta merkittävään ja ilmiselvään historialliseen ja sosiaalisesti tunnustettuun luovuuteen (Runco & Beghetto 2019). Hyödynnän tätä mallia tarkastelllessani, miten toissijainen luovuus työn arjessa kehittyy rakentamalla ensisijaisen luovuuden varaan yksilön, ympäristön ja toisten ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.

Toissijainen luovuus edellyttää aktiivista toimijuutta ja uniikkia näkökulmaa

Sekä ensisijaisen että toissijaisen luovuuden taustalla on luovuuden uutuuteen ja arvoon liittyvä niin sanottu standardikriteeri (Runco & Jaeger 2012). Joskus uutuuden ja arvon sijaan käytetään erilaisia synonyymejä tai ne voidaan nimetä eri merkityksin, kuten esimerkiksi taiteellisen tai organisaation luovuuden kohdalla voi olla toiminnan luonteen takia syytä tehdä (Puccio & Cabra 2010). Uutuuden sijaan käytettäviä käsitteitä ovat olleet esimerkiksi omaperäinen, ainutlaatuinen, epätavallinen, harvinainen ja uniikki. Arvon sijaan on käytetty muun muassa termejä tehokkuus, sopivuus, tarkoituksenmukaisuus ja hyödyllisyys. Etenkin *uutuus*-kriteerin sijaan käytettävien ainutlaatuisuuden ja omaperäisyyden kaltaisten vaihtoehtojen kautta voidaan helpommin ymmärtää, miten yksilölliset näkökulmat ja tulkinnat jokapäiväisessä kontekstissa vaikuttavat vuorovaikutuksessa ilmeneviin sekä esitettyihin ajatuksiin. Yksinkertaisimmassa mallissa luovuus onkin yksilöllisen näkökulman ja kokemushistorian tuottama tulkinta tai ajatus, joka esimerkiksi vuorovaikutustilanteessa osoittautuu tilanteen edistämisen kannalta uudeksi ja arvokkaaksi (Forsman 2017).

Kun aiemmin esitettyä pohditaan ensisijaisen ja toissijaisen luovuuden teorian valossa, keskeistä on kriteerien *uutuus* ja *arvo* vertauskohtien erilaisuus. Äärimmäisen olennainen kysymys on, *kenelle tai suhteessa mihin asioiden pitää olla uusia ja arvokkaita*. Ensisijaisessa luovuudessa, joka edustaa luovuuden pienempää ja henkilökohtaista puolta, tuotosten on oltava uusia ja arvokkaita luovalle toimijalle itselleen. Toissijaisessa luovuudessa tuotosten on oltava uusia ja arvokkaita myös muille, jolloin vertailu tapahtuu toiminnan kontekstin sosiaalisella ja historiallisella tasolla. Keskitymme usein juuri tähän sosiaalisen ja historiallisen tason luovuuteen, vaikka

se kattaa vain osan ilmiöstä. Väitöskirjatutkimukseeni osallistuneiden työntekijöiden vastaukset luovuuden ilmenemisestä työpaikalla ja omassa työssä kiinnittyivät tyypillisesti tälle toissijaisen luovuuden eli keksintöjen, taiteen ja innovaatioiden tasolle. Vastaajat kuvasivat luovuutena esimerkiksi grafiikan tai sisältötekstin tuottamiseen liittyviä tehtäviä sekä konkreetteja tuotoksia, mutta harvoin kokouksissa ja keskusteluissa tapahtuvaa suunnittelua ja ideointia tai edes suoranaista uusien työprosessien kehittämistä.

Toissijaisen luovuuden perusteella virittynyt ajatus luovuudesta ohjasi ja rajasi luovuuden kuvauksia sekä vaikutti yksilöiden ja ryhmien toimintaan jopa lamauttavasti. Toissijaiseen luovuuteen keskittyminen on ongelmallista, etenkin jos hyväksytään luovuus- ja innovaatiokeskustelua jo pitkään ohjannut ajatus sen tuottamasta taloudellisesta ja yhteiskunnallisesta hyödystä. Esimerkiksi luovuuden erityisyyttä kritisoivassa keskustelussa viitataan usein Professori Ken Robinsonin johtaman työryhmän Ison-Britannian hallitukselle toteuttamaan tulevaisuusraporttiin, jossa todetaan: ”...kaikki ihmiset voivat olla luovia, jos olosuhteet ovat oikeat” (NACCCE 1999). Suomessa samaa näkemystä kaikille kuuluvasta luovuudesta kirjattu on esimerkiksi Opetus- ja kulttuuri ministeriön *Osaava ja luova Suomi* -julkaisuun (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010). Jos luovuutta ja luovaa potentiaalia halutaan näiden mukaisesti laajasti ja aidosti hyödyntää, tulee pohtia sekä luovuuden että luovan potentiaalın edellytyksiä ja tukemista kriittisesti. Väitöskirjatutkimukseni pohjalta on helppo esittää yhtenä vaihtoehtona ensisijaisen henkilökohtaisen luovuuden tuominen keskustelun ja kehittämisen keskiöön toissijaisen sosiaalisen luovuuden rinnalle.

Ensisijaisen luovuuden jakaminen hyötyy rohkaisusta ja keskustelukulttuurin muutoksesta

Luovuuden standardikriteerien – uutuuden ja arvon – lisäksi vallitsee yksimielisyys siitä, että luovuus ilmenee vuorovaikutuksessa (Hunter ym. 2007). Ensisijainen luovuus voi syntyä yksilön sisällä, mutta toissijainen luovuus vaatii ensisijaisen luovuuden jakamista muiden kanssa. Koska luovuuteen liittyy määritelmällisesti asia, joka on uusi, tämän uuden asian jakamiseen katsotaan liittyvän riski tulla tyrmätyksi tai jopa pilkatuksi, etenkin jos esitetty asia on esimerkiksi riittävän outo ja kummallinen (Runco 2015).

Jotta luovuuden ilmenemisen dynamiikkaa voidaan ymmärtää, on hyödyllistä tarkastella luovuutta suhteessa toimijuuteen. Toimijuus pyrkii selittämään ja selvittämään ihmisten suhdetta ympäristöönsä (esim. Forsman ym. 2014). Koska luovuuden ilmenemisessä päätös jakaa uusia asioita on olennainen (Sternberg 2006), on toimijuuden näkökulmasta mielenkiintoista tarkastella, millaisia ovat toimivat olosuhteet esimerkiksi uusien ja outojen asioiden jakamiseksi eri ihmisille ja erilaisissa työn konteksteissa.

Toimijuus muodostuu sosialisoinnin, kehittymisen, oppimisen ja kasvun kautta, ja siihen liittyy sekä yhteiskuntaa uusintavia että muuttavia piirteitä (Forsman ym. 2014; Forsman 2023). Keskustelu toimijuudesta on keskustelua ihmisen luonteesta sekä yhteiskunnasta, sillä olemme syntyneet tiettyyn aikaan ja paikkaan, jossa toimijuuteemme vaikuttavat monet erilaiset etuisuudet ja oikeudet niin rajoittavina kuin mahdollistavina tekijöinä (Archer 2012). Vaikka ympäristössämme on paljon yhdenmukaisuuteen ohjaavia rakenteita, elämämme on yksilöllistä ja erilaiset kertyneet kokemuksemme tekevät näkökulmistamme ainutlaatuisia. Toimijuuteen sisältyvän reflektiivisen ajattelun kautta syntyy uusia ideoita, oivalluksia ja tulkin-toja, joiden mahdollistama aktiivinen yksilöllinen merkityksenmuodostus on olennainen osa edellä kuvattua luovaa prosessia.

Väitöskirjatutkimukseni osoitti, että luovuuden ja toimijuuden ilmenemisessä ja edellytyksissä on eroja yksilöiden ja yhteisöjen välillä. Vahvemman luovan toimijuuden omaavat yksilöt ja ryhmät selviytyivät haasteista pienemmällä kuormituksella, eivätkä esimerkiksi luovuutta vaativat tehtävät tai nopeasti muuttuvat ympäristöt näyttäneet heille stressaavina. Lisäksi luovuuden edellytykset tulivat parhaiten näkyviin ryhmissä, joissa kunnioitettiin toisten ajatuksia ja joissa keskusteluvuorovaikutukselle oli tilaa ja aikaa. (Forsman 2023.) Tällaiseen toista ja toisten ajattelua arvostavaan toimintakulttuuriin tulisi luovuutta ja luovaa toimijuutta tavoittelevissa organisaatioissa pyrkiä.

Muuttuva maailma vaatii luovaa toimijuutta ja mukautuvaa asiantuntijuutta

Tutkimukseni keskeiset tulokset (Forsman 2023) kertovat toimijuuden ja luovuuden yhteen kietoutumisesta, jota voidaan kutsua luovaksi toimijuudeksi. Luovan toimijuuden ilmeneminen organisaation arjessa vaatii reflektiivisen ajattelun synnyttä-

mien uusien ideoiden, oivallusten ja tulkintojen jakamista sekä toisten jakamiin ajatuksiin tarttumista. Tähän jatkuvaan tiedonrakentamiseen ja välittämiseen sisältyvä luovuus on olennainen osa muuttuvassa maailmassa selviytymistä ja ympäristöön sopeutumista. Yksinkertaistaen tämä voidaan ymmärtää kykynä nähdä ja tehdä asioita erilaisella ja uudella tavalla omasta yksilöllisestä perspektiivistä käsin ja siten tuottaa lisäarvoa myös työn konteksteissa.

Elämme muuttuvassa ja jatkuvasti kehittyvässä maailmassa, jossa erilaisten tekoälysovellusten syntyminen on yksi esimerkki uusista työkaluista ja muutoksesta työelämässä. Luovuus ja sen pohjalta syntyneet keksinnöt nähdään muutosten taustalla, mutta luovaa toimijuutta tarvitaan etenkin jatkuvaan muutokseen sopeutumisessa. Sopeutumista ei tarvitse tehdä yksin vaan omia ratkaisujamme jakaen ja edelleen kehittäen. Onkin tarpeen uudistaa tapaamme käsitteellistää luovuus ja ilmaista se selkeästi eri toimintakonteksteissa osana arkista ongelmien ratkaisua ja muutokseen vastaamista.

Johtajien ja esihenkilöiden tulisi johdonmukaisesti edistää keskustelemaa ja toisten mielipiteitä arvostavaa – eli luovaa toimijuutta vahvistavaa – vuorovaikutusta työssä ja työyhteisöissä, joissa vakiintuneet tavat ja rutiinit ovat syvään juurtuneita ja saattavat vaatia jopa tuettua poisoppimista. Vaikka jokainen voi olla luova, arjessa tarvitaan tukea uusien ideoiden, oivallusten ja tulkintojen jakamiseen. Uudenlainen luovuuden käsitteellistäminen ja tukeminen vaatii viime kädessä työyhteisöiltä puhetaipojen ja toimintakulttuurin muutosta.

Ensisijainen luovuus on välttämätöntä jokapäiväiselle toiminnalle ja selviytymiselle, mutta se toimii myös pohjana toissijaisen luovuuden synnylle. Rutiiniosaamisen rinnalle tarvitaan yhä vahvemmin mukautuvaa asiantuntijuutta – etenkin nopea-tempoisessa työssä. Asiantuntijoiden koulutuksessa ja työelämän kehittämisessä onkin siten tulevaisuudessa yhä tärkeämpää vahvistaa mukautuvaa, joustavaa asiantuntijuutta. Tämän saavuttamiseksi luovuutta käsittelevässä keskustelussa olisi hyvä ylittää konkreetin toissijaisen luovuuden taso ja pyrkiä etenkin asiantuntijatyössä tukemaan yksilöllisistä kokemuksista ja näkökulmista kumpuavaa ensisijaista luovuutta.

Panu Forsmanin aikuiskasvatustieteen väitöskirja Creativity in a changing work organisation – an ethnographic study of practised agency and emerging creativity [Luovuus muuttuvassa työorganisaatiossa – etnografinen tutkimus harjoitetusta toimijuudesta ja luovuudesta] tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 3.11.2023. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9771-7>

Kirjoittaja

Panu Forsman

KT, yliopistonopettaja, Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos
sähköposti: panu.forsman@jyu.fi

Kirjallisuus

Amabile, T. M. (1983) *The social psychology of creativity*. New York: Springer.

Amabile, T. M. (2017) In pursuit of everyday creativity. *Journal of Creative Behavior* 51 (4), 335–337. <https://doi.org/10.1002/jocb.200>

Archer, M. S. (2012) *The reflexive imperative in late modernity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bauman, Z. (2007) *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.

Forsman, P. (2017) Creativity is just a small emerging moment: An ethnographic investigation of work practices in a changing human resources department. *Business Creativity and the Creative Economy* 3 (1), 17–30. <https://doi.org/10.18536/bcce.2017.10.3.1.02>

Forsman, P. (2023) *Creativity in a changing work organisation: An ethnographic study of practised agency and emerging creativity*. JYU Dissertations 704. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9771-7>

Forsman, P., Collin, K. & Eteläpelto, A. (2014) The practice of professional agency and the emergence of collaborative creativity in developmental staff meetings. Teoksessa C. Harteis, A. Rausch & J. Seifried (toim.) *Discourses on professional learning: On the boundary between learning and working*. Springer, 45–74.

- Gube, M. & Lajoie, S.** (2020) Adaptive expertise and creative thinking: A synthetic review and implications for practice. *Thinking Skills and Creativity* 35. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100630>
- Hunter, S. T., Bedell, K. E. & Mumford, M. D.** (2007) Climate for creativity: A quantitative review. *Creativity Research Journal* 19 (1), 69–90. <https://doi.org/10.1080/10400410709336883>
- Kaufman, J. C. & Beghetto, R. A.** (2009) Beyond big and little: The Four C model of creativity. *Review of General Psychology* 13 (1), 1–12. <https://doi.org/10.1037/a0013688>
- NACCCE** (1999) All our futures: Creativity, culture and education. National Advisory Committee on Creative and Cultural Education. Department for Education and Employment (DFEE).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö** (2010) Osaava ja luova Suomi: Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Puccio, G. & Cabra, J.** (2010) Organizational creativity. Teoksessa J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (toim.) *Cambridge handbooks in psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, 145–173.
- Richards, R.** (2007) Everyday creativity: Our hidden potential. Teoksessa R. Richards (toim.) *Everyday creativity and new views of human nature: Psychological, social, and spiritual perspectives*. American Psychological Association, 25–53.
- Richards, R.** (2010) Everyday creativity: Process and way of life – four key issues. Teoksessa J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (toim.) *Cambridge handbooks in psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, 189–215.
- Runco, M. A.** (2015) Meta-creativity: Being creative about creativity. *Creativity Research Journal* 27 (3), 295–298. <https://doi.org/10.1080/10400419.2015.1065134>
- Runco, M. A. & Beghetto, R. A.** (2019) Primary and secondary creativity. *Current Opinion in Behavioral Sciences* 27, 7–10. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2018.08.011>
- Runco, M. A. & Jaeger, G. J.** (2012) The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal* 24 (1), 92–96. <https://doi.org/10.1080/10400419.2012.650092>

Sawyer, K. (2012) *Explaining creativity: The science of human innovation*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.

Sternberg, R. J. (2006) The nature of creativity. *Creativity Research Journal* 18 (1), 87–98. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1801_10