

Luova Työelämä

2030

**Raportti
suomalais-
organisaatioiden
luovuutta tukevasta
kulttuurista**

Tiivistelmä

Monien tutkimusten mukaan luovuus on yksi tulevaisuuden tärkeimpiä kilpailukykyjä. Tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaa, että ihmiset ovat melko luovia, mutta organisaatio-kulttuuri voi joko tukea tai estää sen hyödyntämistä. Suurimmassa osassa organisaatioita organisaatiokulttuuri näivettää luovuutta. Ilahduttavia poikkeuksia toki joukossa oli.

Luova Työelämä 2030 -hankkeen tarkoituksena on ollut vahvistaa sekä organisaatioiden että yksilöiden ymmärrystä luovuudesta, sen monimuotoisuudesta ja mahdollisuuksista. Samalla sen tarkoituksena on ollut luoda tieteeseen pohjautuva tapa mitata luovaa suori-tuskykyä. Jos luovuutta ei osata tai kyetä mittaamaan, on luovuuden kehittäminen ja sen johtaminen haastavaa.

Syksyn 2022 aikana 16 suomalaisorganisaatiossa toteuttamamme tutkimuksen mukaan organisaatioiden välillä on valtavia eroja luovassa kulttuurissa. Organisaatiokulttuurissa tunnistetaan monenlaista potentiaalia, mutta osassa organisaatioita on myös runsaasti häiriötekijöitä, jotka estävät luovaa toimintaa. Organisaatioissa suurin vahvuus on itseoh-jautuvuus, joka mahdollistaa monimuotoiset työskentelytavat sekä luovan ongelmanrat-kaisun. Ihmiset kokevat myös luottamuksen korkeaksi. Yhdessä nämä kaksi tekijää antavat henkilöstölle mahdollisuuden olla aktiivisia toimijoita.

Suurin häiriötekijä on, ettei luovuuteen resursoida aikaa eikä varoja. Ajatukset keskitty-vät nykyhetkeen ja toteutukseen sen sijaan, että aikaa käytettäisiin uusien lähestymistapo-jen kokeiluun ja ajattelumallien testaukseen. Sattumillekaan ei ole tilaa.

Organisaation koko vaikuttaa siihen, miten vahvaa luova potentiaali on. Erityisesti suur-ten yritysten tapa organisoitua tuottaa haasteita luovalle toiminnalle – jäykät rakenteet ja valmiiksi viilatut prosessit tuottavat esteitä uusien läpimurtoratkaisujen etenemiselle. Myös asema vaikuttaa kokemukseen luovuudesta: kaikissa tutkimukseen osallistuneissa organi-saatioissa johtoryhmän jäsenet näkivät organisaatiokulttuurin positiivisemmin kuin muut vastaajat.

Tutkimuksen lopputulema on selkeä: luovuudessa on valtava potentiaali, joka kuitenkin liian usein jää hyödyntämättä. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö saattaa tulevaisuudessa aiheuttaa paineita luovuuden resurssoinnin kasvattamiseen. Organisaatioiden luovaa kulttuu-ria sekä yksilöiden luovaa suorituskkyä vahvistamalla voimme rakentaa yhdessä parempaa työelämää, kestävämpää yhteiskuntaa ja vastata ketterästi tulevaisuuden haasteisiin!

Susanna Rahkamo, tutkimusjohtaja

Pauliina Valpas, toimitusjohtaja

Sanna Laakkio, toiminnanjohtaja

Raportti suomalaisorganisaatioiden luovasta suorituskyvystä

Mitä halusimme selvittää?

Luovuus on Maailman talousfoorumin mukaan kriittinen työelämän kyky. Luovuutta tarvitaan vauhdittamaan toimintatapojen uudistamista, uusien teknologioiden hyödyntämistä, kehittämään työelämän ja tuottamaan kaupallisia innovaatioita sekä tekemään suomalaisesta työelämästä maailman parasta.

Tämä raportti sisältää Luova Työelämä 2030 -toimialahankkeen aikana tehdyn kyselytutkimuksen tulokset ja johtopäätökset suomalaisorganisaatioiden luovuutta edistävästä kulttuurista ja siinä toimivista ihmisten luovasta suorituskyvystä. Raportti kuvaa hankkeen löydöksiä organisaatioiden vahvuuksista ja kehityskohteista luovuuden mahdollistajina sekä innostaa pohtimaan luovuuteen vaikuttavaa toimintaympäristöä.

Raportti perustuu tutkimukseen, jossa arvioitiin 16 organisaation luovuutta edistävää kulttuuria ja organisaatiossa toimivien ihmisten luovaa kyvykkyyttä syksyn 2022 aikana. Vastauksia saatiin yhteensä 514 työntekijältä ja johtoryhmän jäseneltä. Tutkimukseen osallistuneet yritykset olivat lähtökohtaisesti kiinnostuneita luovuudesta ja se on syytä pitää mielessä tuloksia luettaessa.

Luovuuden Soihdunkantajat



reima



SIEMENS

foibe
kortano



Esko
Systems

GENELEC®

FUJITSU



hasan &
partners

PLACE
INDIE
PLACE
INDIE



rabbıt
films

Sisältö

Tiivistelmä	Sivu 2
Raportti suomalaisorganisaatioiden luovasta suorituskyvystä	Sivu 3
Sisällysluettelo	Sivu 4
Luovan organisaatiokulttuurin viisi osa-aluetta	Sivu 5
Luovan organisaatiokulttuurin mittaaminen	Sivu 6
Toimialat	Sivu 7
Mitä on luova ilmapiiri?	Sivu 8
Mitä on luova organisoituminen?	Sivu 10
Mitä on luova vuorovaikutus?	Sivu 12
Mitä on luova toteutus?	Sivu 14
Mitä on luovuuden johtaminen?	Sivu 16
Yksilöt osana organisaation luovuutta	Sivu 18
Johtopäätökset	Sivu 21
Miten tutkimus tehtiin?	Sivu 22
Luova työelämä 2030 -hanke	Sivu 23

Luovan organisaatiokulttuurin viisi osa-alueetta

Kyselyssä vastaajat arvioivat organisaation luovaa potentiaalia ja sen häiriötekijöitä viiden tutkimukseen perustuvan organisaation luovuutta tukevaa kulttuuria kuvaavan osa-alueen osalta.

Luovuutta tukevan kulttuurin osa-alueet

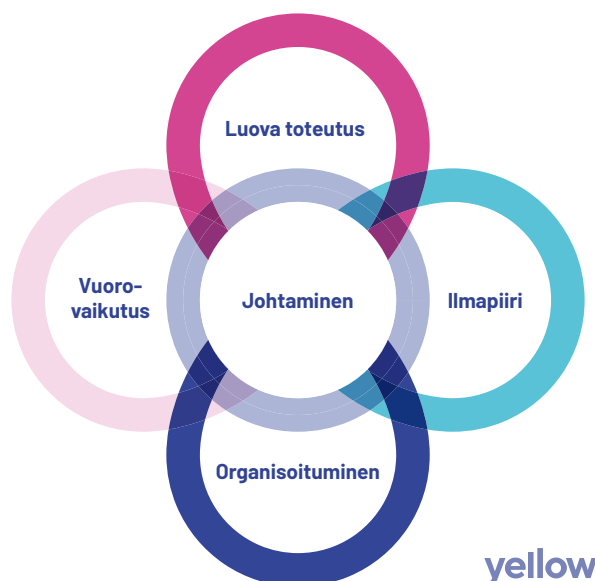
Ilmapiiri – organisaation yleinen tunnelma, joka rakentuu ihmisten suhtautumisesta ja kontaktista toisiinsa ja ympäristöönsä.

Organisoituminen – miten toiminnot on järjestetty ja rakenteet ohjaavat tekemistä sekä kuinka valta ja vastuu jakautuvat.

Vuorovaikutus – kuinka osaaminen ja oivallukset siirtyvät ihmiseltä toiselle talon sisällä ja sen rajat ylittäen.

Luova toteutus – kuvaa henkilöstön ja organisaation uudistumiskykyä, aikaansaavuutta sekä erilaisten työtapojen ja toimintojen omaksumiskykyä.

Johtaminen – mahdollistaa kollektiivisen luovan potentiaalin esille pääsyn ja kukoistuksen.



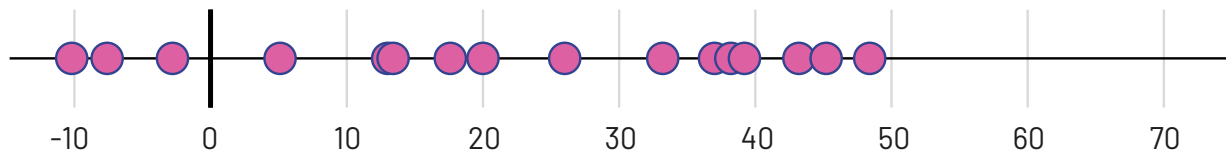
yellow

Kuvio 1. Kuviossa on luovaan organisaatiokulttuuriin vaikuttavat viisi osa-alueetta.

Luovan organisaatiokulttuurin mittaaminen

Luova organisaatiokulttuuri tarkoittaa ympäristöä, jossa yksilöt, tiimit ja koko organisaatio voi hyödyntää luovaa potentiaaliaan mahdollisimman hyvin. Luovaa organisaatiokulttuuria havainnollistetaan potentiaalia ja häiriötekijöitä kuvaavilla indikaattoreilla. Indikaattorit on koottu organisaatiossa toteutetun kyselytutkimuksen avulla, jossa vastaajat arvioivat organisaatiotaan viidelle osa-alueelle sijoittuvien 50 väittämän avulla. Viiden osa-alueen indikaattorit puolestaan muodostavat yhdessä luovan organisaatiokulttuurin kokonaisindeksin. Kukin indekseistä voi vaihdella välillä -100 +100.

Luovan organisaatiokulttuurin kokonaisindeksi, kaikki yritykset



Yksilöiden luovan suorituskyyvyn indeksi, kaikki yritykset

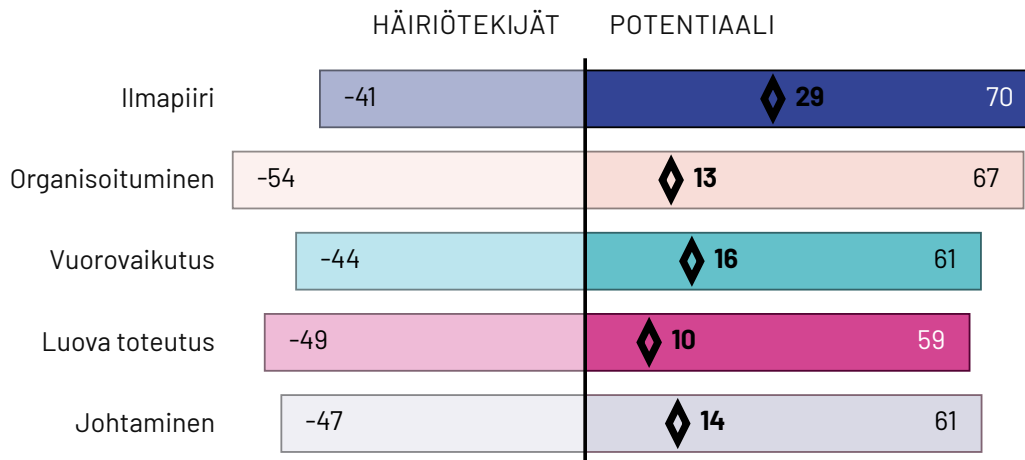


Kuvio 2. Yksilöiden luova suorituskyyvy on varsin vahvaa ja indeksi vaihtelee välillä 40-70. Organisaation kulttuuri sen sijaan ei aina hyödynnä ihmisten luovaa kapasiteettia. Tässä kyselyssä organisaatioindeksi vaihteli rajusti -10:stä 50:een.



Kuvio 3. Tutkimukseen osallistuneet 16 organisaatiota on jaoteltu tässä raportissa kahdella eri tavalla. Jaottelu henkilöstömäärän mukaan: pieni alle 50, keskisuuri 50-250, suuri yli 250. Jaottelu toimialan mukaan: teknoliateollisuus, markkinointi ja media, kuluttajabrändit ja muut.

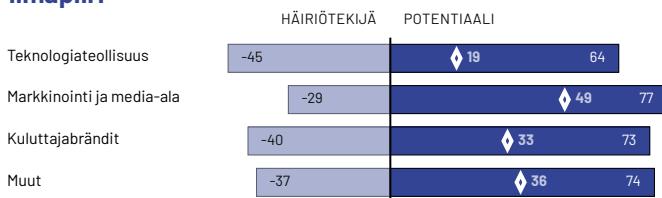
Pääkategorioiden indeksit



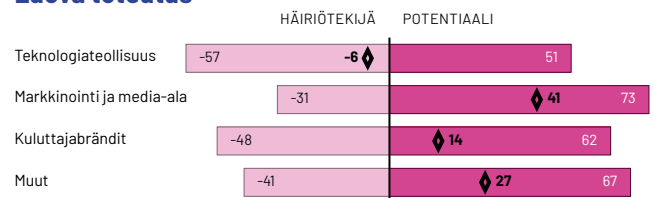
Kuvio 4. Kuviossa on kaikkien vastaajien keskiarvot, kun vastaajat arvioivat omaa organisaatiotaan. Salmiakkikuvio palkeissa kuvaa väittämän keskiarvoa.

Toimialat

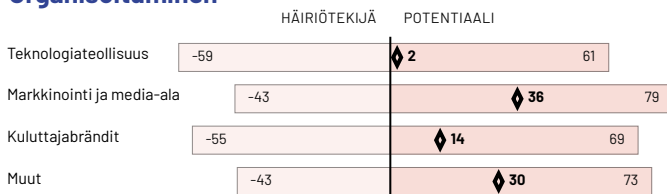
Ilmapiiri



Luova toteutus



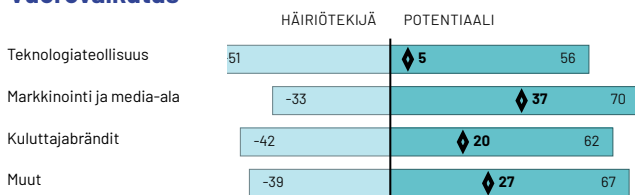
Organisoituminen



Johtaminen



Vuorovaikutus



Kuvio 5. Markkinointi- ja media-alan organisaatioissa on tämän tutkimuksen mukaan pystytty rakentamaan parhaiten luovuutta edistävä organisaatiokulttuuri. Kuluttajabrändeillä on luovuutta tukeva ilmapiiri muilla osa-alueilla sekä potentiaali että häiriötekijät jäävät keskitasolle. Teknologiateollisuuden organisaatiokulttuuri ei optimaalisesti luo edellytyksiä luovuudelle. Häiriötekijöitä tulisi pyrkiä poistamaan ja potentiaalia kasvattaa. Kategoriassa muut organisaatiot potentiaalia on jokaisessa luovan organisaatiokulttuurin osa-alueella paljon ja häiriötekijöitä jonkin verran.

Mitä on luova ilmapiiri?

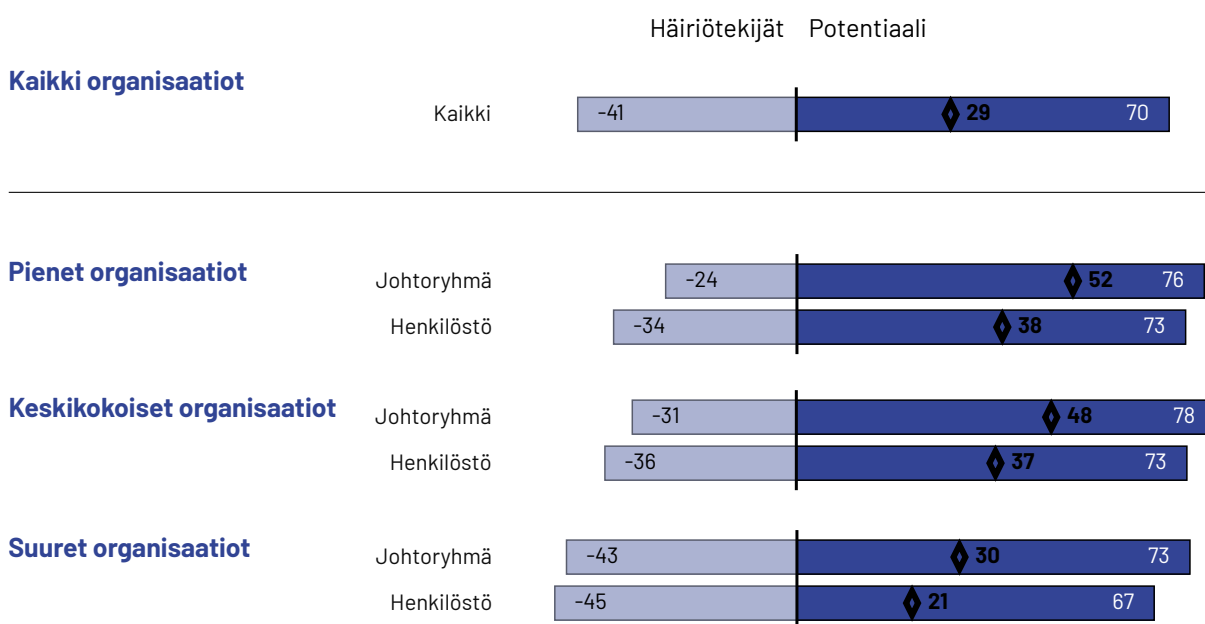
Ilmapiiri on yleinen tunnelma. Se rakentuu ihmisten suhtautumisesta sekä tavasta olla kontaktissa toisiin ja ympäristöön. Luovaa ilmapiiriä voi vahvistaa panostamalla psykologiseen turvallisuuteen ja yhteiseen viihtyvyyteen, edistämällä jakamisen kulttuuria ja keskustelua työn merkityksellisyydestä sekä vaalimalla uteliaisuutta, kokeilunhalua, rohkeutta ja riskien sietokykyä.

Luovaan ilmapiiriin vaikuttavat organisaation toimintaympäristö ja -tavat, vallitsevat normit ja rutiinit sekä taloudelliset ja kulttuuriset seikat. Jokainen vaikuttaa organisaation ilmapiiriin.

Havaintoja luovasta ilmapiiristä

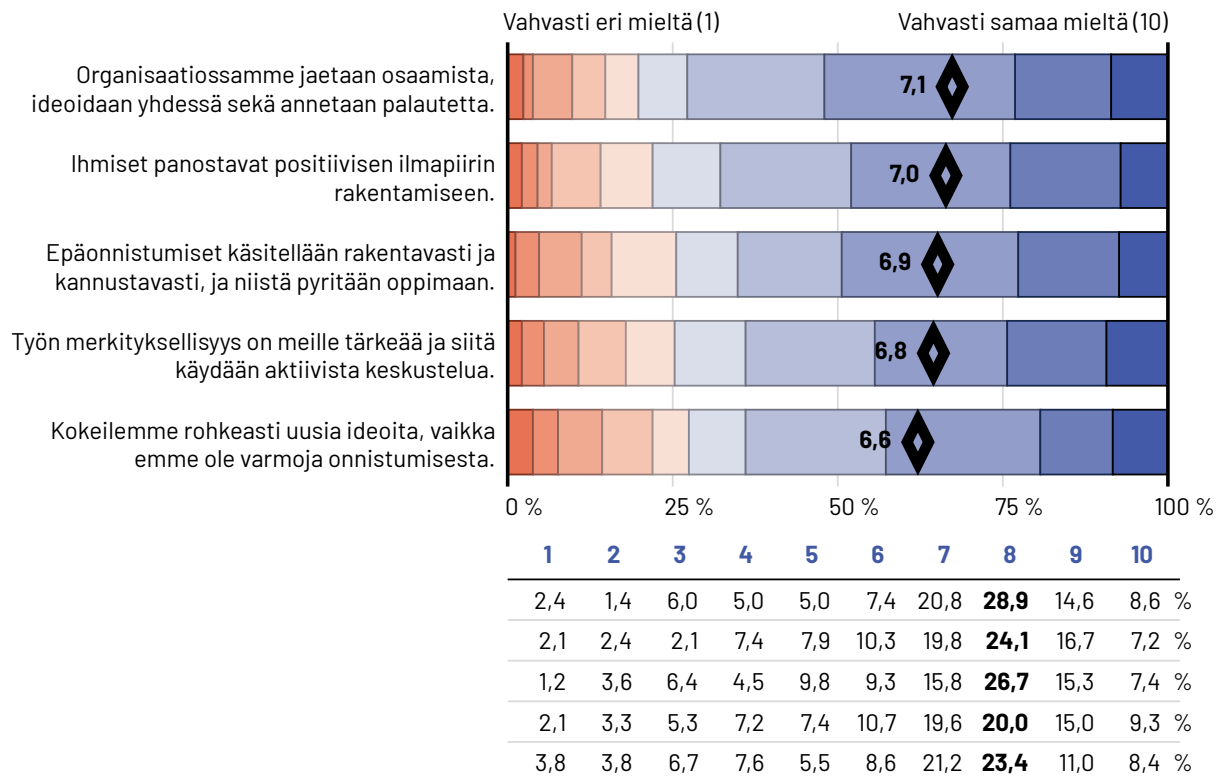
Luova ilmapiiri on varsin vahvaa kaikissa tutkimukseen osallistuneissa organisaatioissa. Potentiaalia on paljon ja häiriötekijöitä vähän. Työssä viihdytään hyvin ja tietoa jaetaan. Johto tulkitsee ilmapiirin kauttaaltaan positiivisemmin kuin muut vastaajat. Suurissa organisaatioissa ilmapiirin häiriötekijät kasvavat – riskinsietokyvyn lisäksi myös rohkeus sekä ideoiden ja tiedon jakaminen vähenevät. Yhdessä ajanpuutteen kanssa nämä vähentävät edellytyksiä luovuudelle.

Luovan ilmapiirin häiriötekijät ja potentiaali eroteltuna johtoryhmän ja muiden vastaajien mukaan



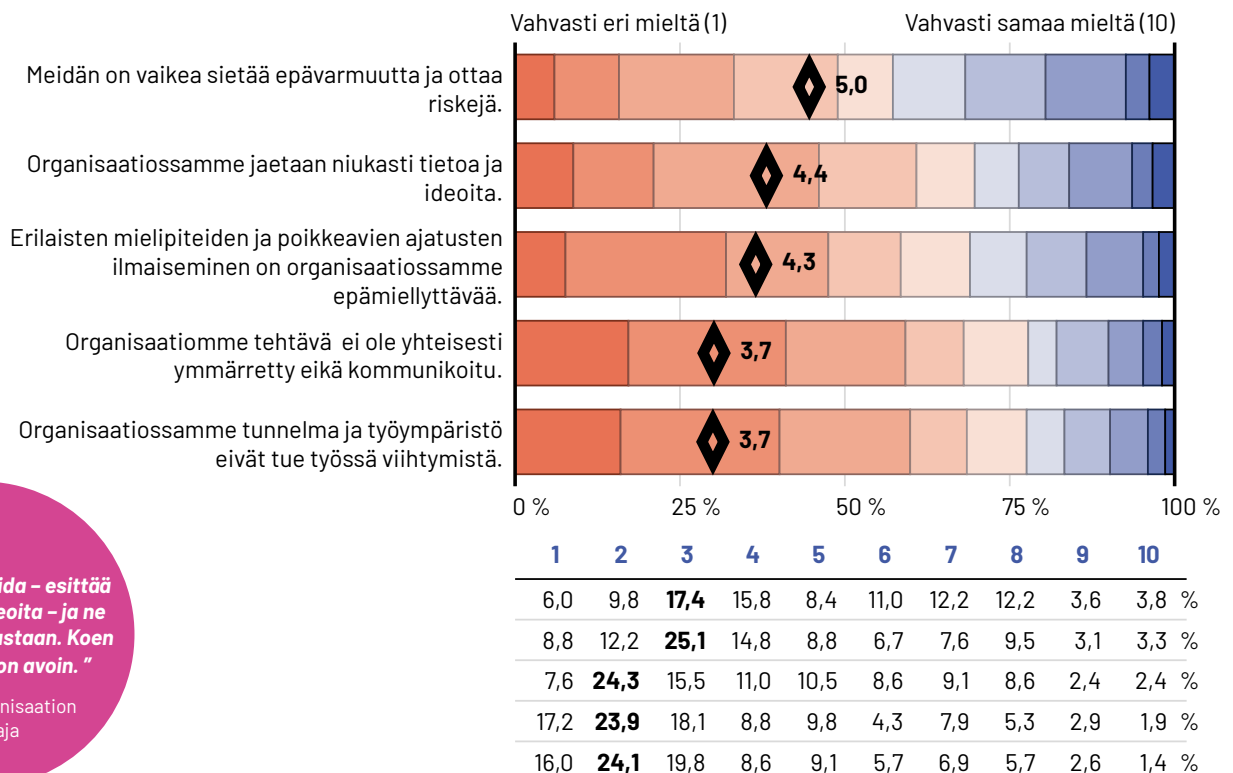
Kuvio 6. Organisaatiot on jaoteltu henkilöstömäärän mukaan: pieni alle 50, keski-suuri 50–250, suuri yli 250. Suomalaisorganisaatioissa vahva ilmapiiri on potentiaalitekijä. Yrityskoon kasvaessa hyvää ilmapiirin esteeksi nousi erilaisia häiriötekijöitä. Johtoryhmän näkemys organisaation ilmapiiristä on kaikissa kokoluokissa parempi kuin muun henkilöstön.

Ilmapiirin potentiaali



Kuvio 7. Palkit kuvaavat vastaajien väittämille annettuja arvoja välillä 1-10 siten, että 1 on vahvasti eri mieltä ja 10 vahvasti samaa mieltä väittämän kanssa. Alla taulukossa väitteiden jakaumat kuvattu prosenttiosuuksina. Salmiakkikuvio palkeissa kuvaa väittämän keskiarvoa. Keskiarvon ollessa suurempi kuin 6,7 voi väittämää pitää luovuutta voimakkaasti tukevana asiana. Ilmapiirin potentiaali-tekijät ovat suuret.

Ilmapiirin häiriötekijät



"Meillä saa ideoita - esittää myös hulluja ideoita - ja ne otetaan hyvin vastaan. Koen että ilmapiiri on avoin."

- Suuren organisaation edustaja

Kuvio 8. Keskiarvon ollessa alhaisempi kuin 3,3 voi kyseistä häiriötekijää pitää vähäisenä. Keskiarvo 5,0 on kohtalaisesti vaikuttava.

Mitä on luova organisointumisen?

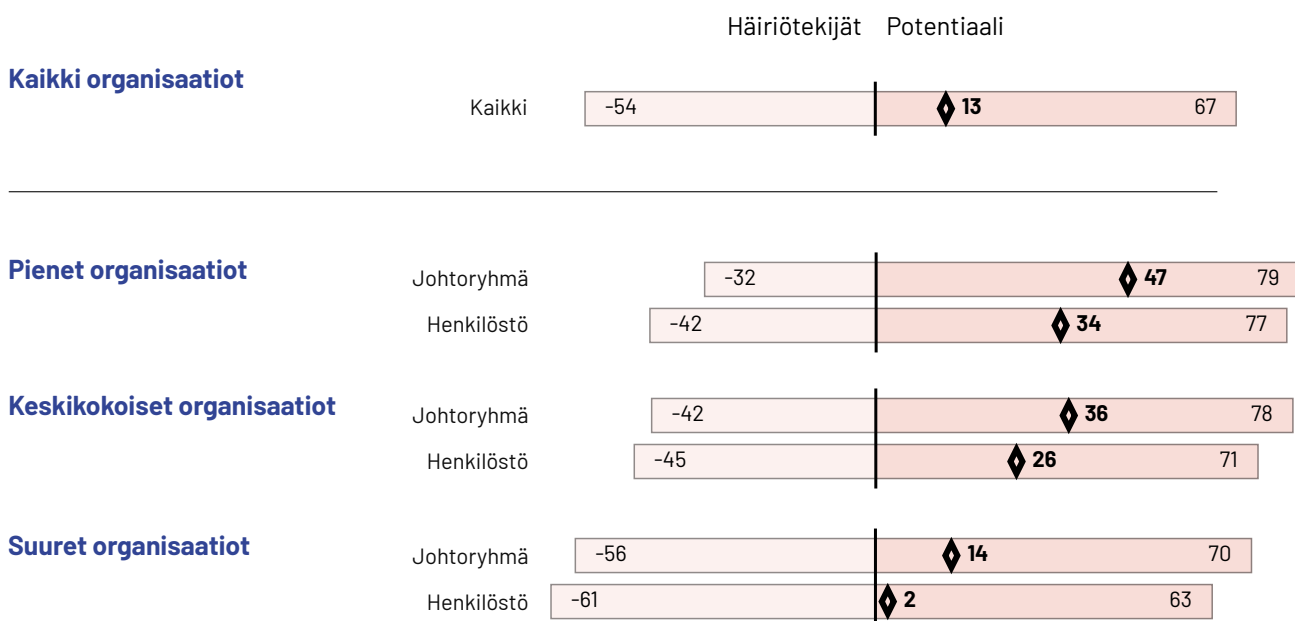
Organisointumisen kuvaava tapaa, miten toiminnot on järjestetty, miten prosessit toimivat ja rakenteet ohjaavat tekemistä sekä miten valta ja vastuu on jaettu. Ketterästi muotoutuvassa organisaatiossa luovuudelle on hyvin tilaa. Jotta uutta voi syntyä, tarvitaan väyliä ja kanavia uudelle. Monesti väylät syntyvät tekemisen myötä, kun rakenteet ja prosessit sekä työntekeksen tavat muovautuvat.

Puhtia luovuuteen tuovat laajat verkostot ja erilaiset ekosysteemit sekä mahdollisuus tehdä työtä itseohjautuvasti. Organisointumisen joustavuus luo edellytyksiä löytää uusia yhteistyön pintoja erilaisten toimintojen välille.

Havaintoja luovasta organisointumisesta

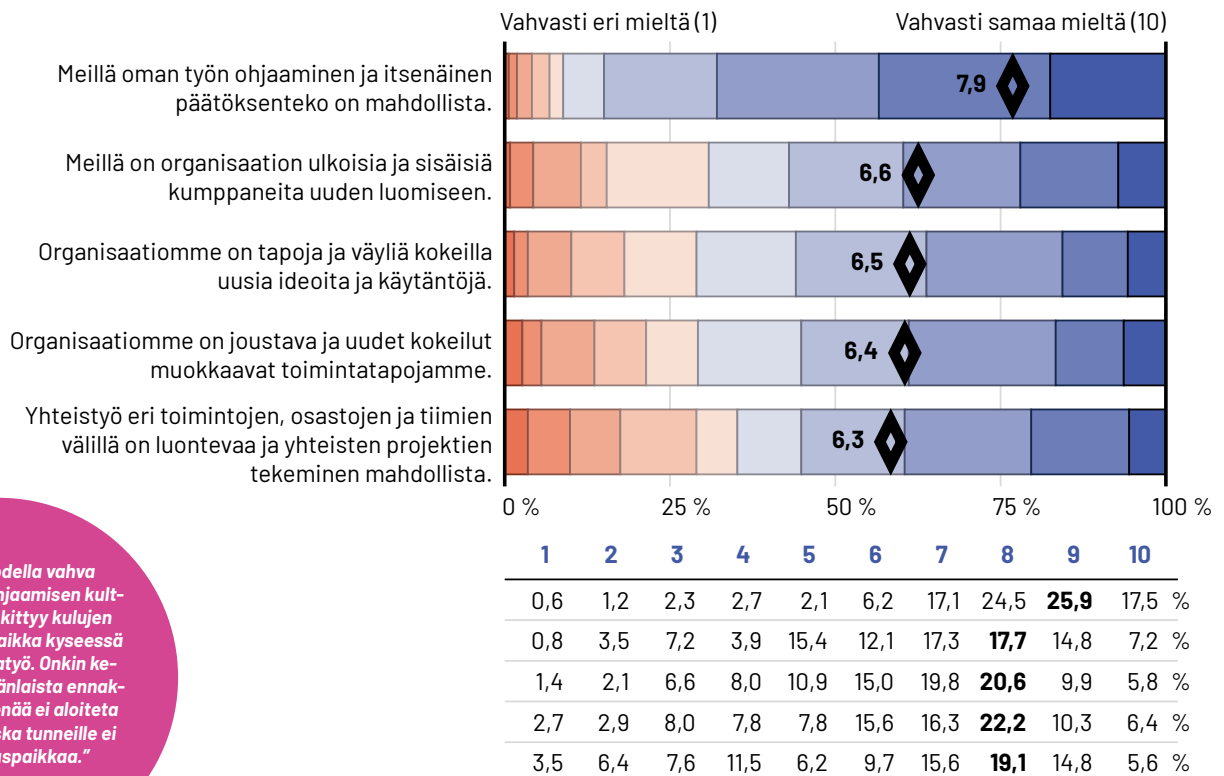
Tutkituissa organisaatioissa vallitsee vahva itseohjautuvuus. Se onkin luovuuden kannalta merkittävin tässä tutkimuksessa esiin noussut potentiaali. Työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omiin työskentelytapoihinsa. Organisointumisessa on kuitenkin viidestä osa-alueesta myös eniten häiriötekijöitä. Erityisen haastavaksi organisointumisen muuttuu henkilöstömäärän kasvaessa – silloin ketteruus sekä joustavuus vähenevät ja rakenne rajoittaa tai jopa estää uutta ja luovaa toimintaa.

Luovan organisointumisen häiriötekijät ja potentiaali eroteltuna johtoryhmän ja muiden vastaajien mukaan



Kuvio 9. Yrityskoon kasvaessa organisointumisen tekee esteitä luovuudelle. Erityisesti rakenne ja joustavuus vähenee. Pienet ja keskikokoiset organisaatiot ovat ketterämpiä.

Organisoitumisen potentiaali

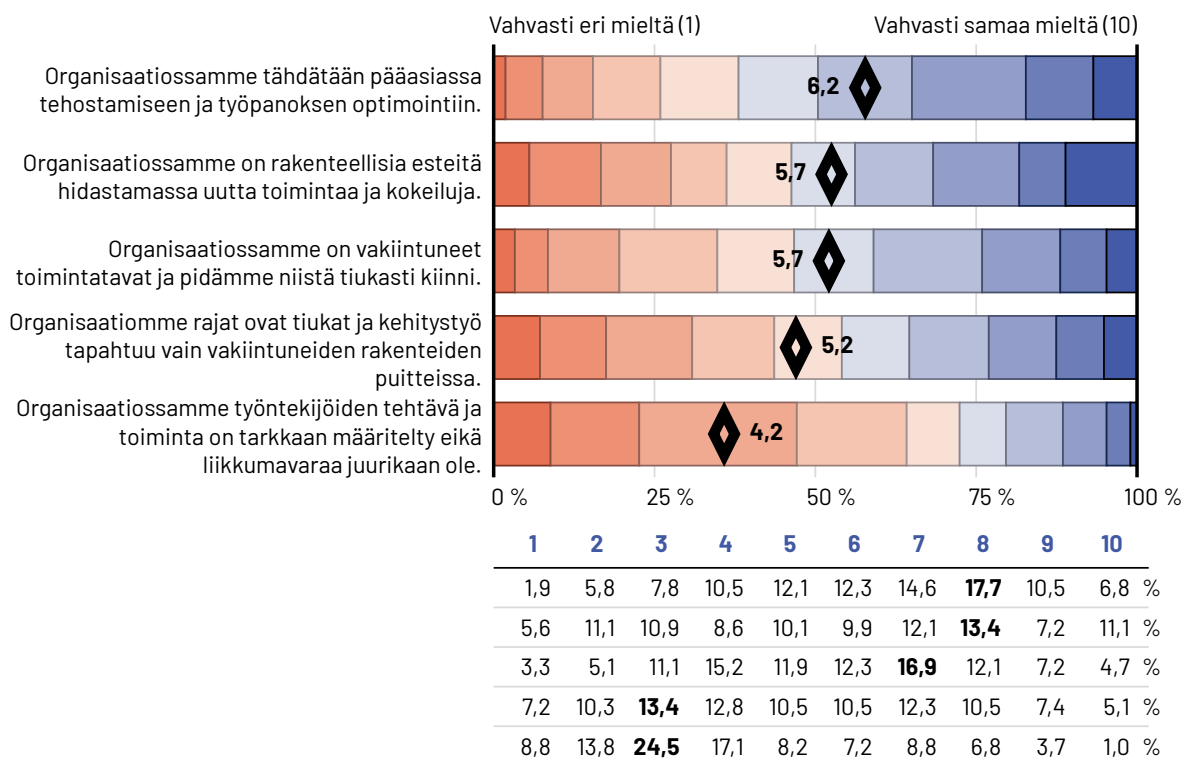


"Meillä on todella vahva taloudellisen ohjaamisen kulttuuri, joka keskittyy kulujen laskemiseen, vaikka kyseessä on asiantuntijatyö. Onkin kehittyvässä eräänlaisia ennakkosensuuria: enää ei aloiteta ideoita, koska tunneille ei löydy kirjauspaikkaa."

- Suuren organisaation edustaja

Kuvio 10. Keskiarvon ollessa suurempi kuin 6,7 voi väittää, että pitää luovuutta tukevana asiana, sen alapuolella potentiaalia on kohtalaista. Itseojautuvuus on vahvaa tutkituissa organisaatioissa.

Organisoitumisen häiriötekijät



Kuvio 11. Keskiarvo 5,0 on kohtalaisesti vaikuttava. Työpanosten vahva optimointi haastaa uusia kokeiluja. Rakenteiden jäykkyyks ja vakiintuneet toimintatavat vähentävät joustavuutta.

Mitä on luova vuorovaikutus?

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan tapoja, osaamista ja oivalluksia, joita siirtyy ihmisiltä toisille. Uudet virikkeet ovat luovuuden polttoainetta. Virikkeet puolestaan syntyvät kanssakäymisessä ja erilaisuuden kohdatessa – erilaisten ihmisten, osaamisten, kulttuurien ja ajatusmaailmojen vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutusta tapahtuu organisaation sisällä sekä organisaation rajoja ylittävänä. Yhdessä, vuorovaikutuksessa toisten kanssa toimiessamme, olemme enemmän – myös luovempia.

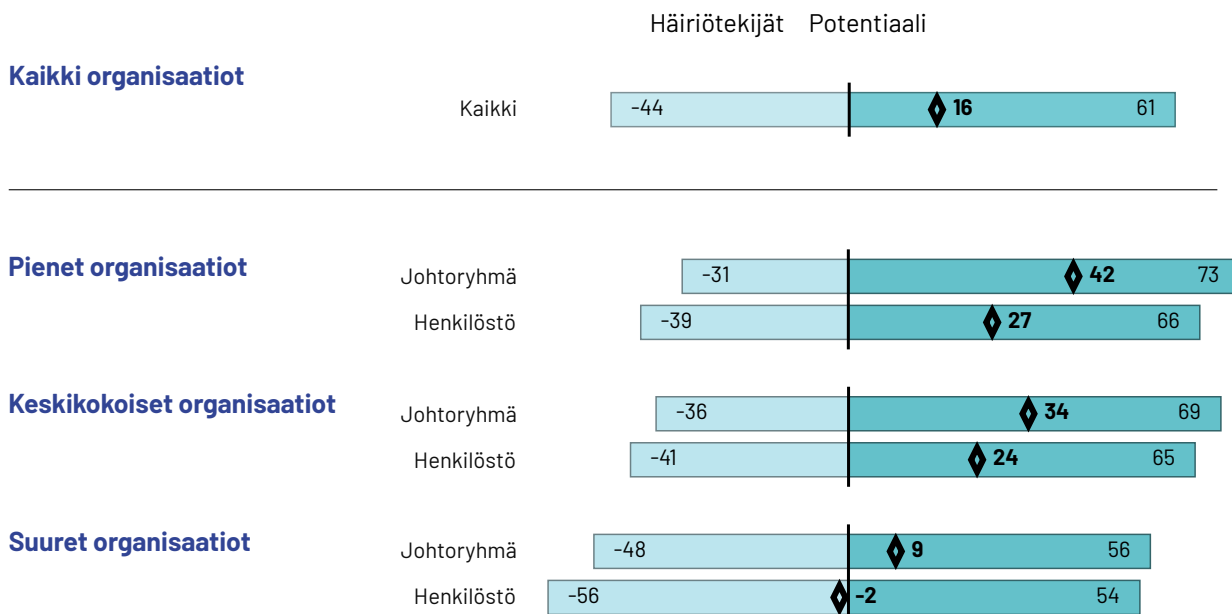
Havaintoja luovasta vuorovaikutuksesta

Vuorovaikutuksen osalta koetaan, että potentiaalia on melko vähän – erityisesti suurissa organisaatioissa vuorovaikutukseen hakeudutaan vain sen ollessa välttämätöntä.

Suurin häiriötekijä luovassa vuorovaikutuksessa on henkilöstön homogeenisuus. Samankaltaisuus saattaa tarjota keskusteluun kapeita näkökulmia ja vain vähän uusia virikkeitä, ideoita ja aloitteita. Organisaatioissa koetaan kuitenkin, että potentiaalia moninaisuudelle olisi enemmänkin.

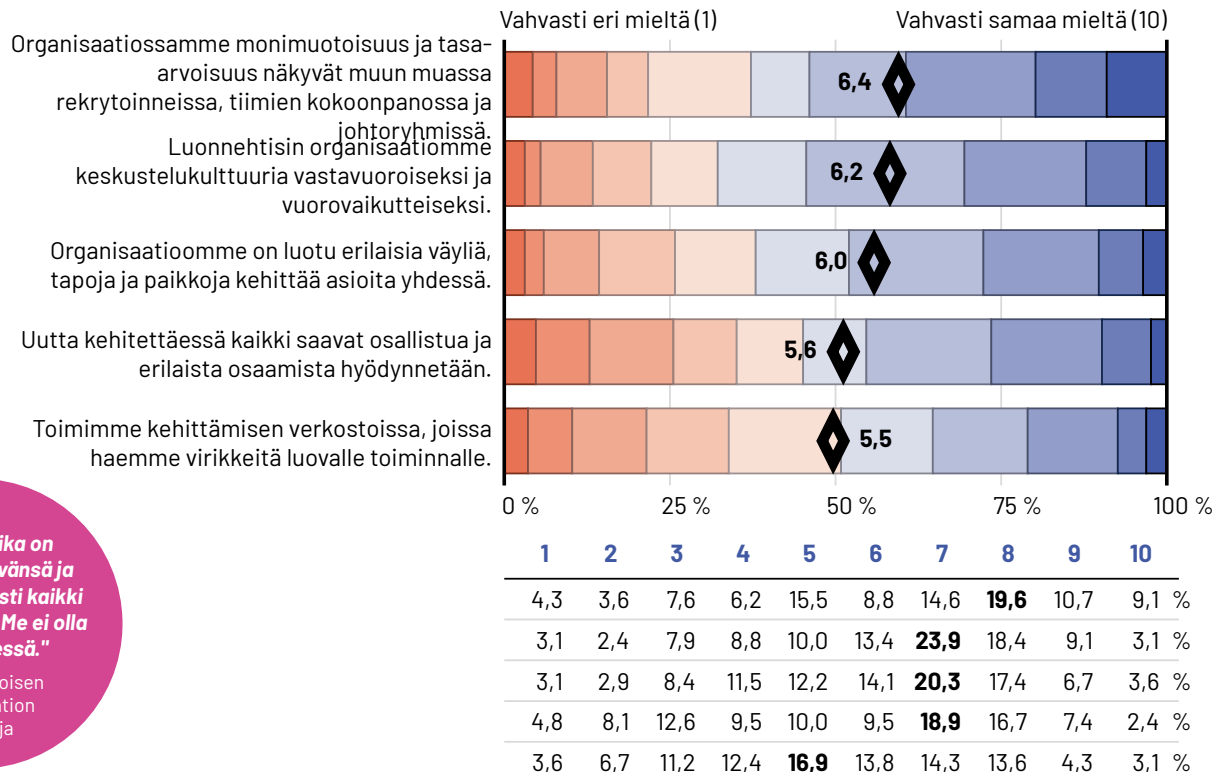
Keskisuurissa organisaatioissa keskustelu on useimmiten vastavuoroista ja uuden kehittäminen kuuluu kaikille. Sen sijaan suurissa organisaatioissa ja kuluttajabrändejä edustavissa yrityksissä kehittäminen ei ole lähtökohtaisesti osallistavaa.

Luovan vuorovaikutuksen häiriötekijät ja potentiaali eroteltuna johtoryhmän ja muiden vastaajien mukaan



Kuvio 12. Johto kokee luovan vuorovaikutuksen parempana kuin henkilöstö. Vuorovaikutukseen hakeudutaan vain sen ollessa välttämätöntä. Uusia virikkeitä tulee näin rajoitetusti. Lisäksi henkilöstön samankaltaisuus rajoittaa laaja-alaisten näkökulmien luomista.

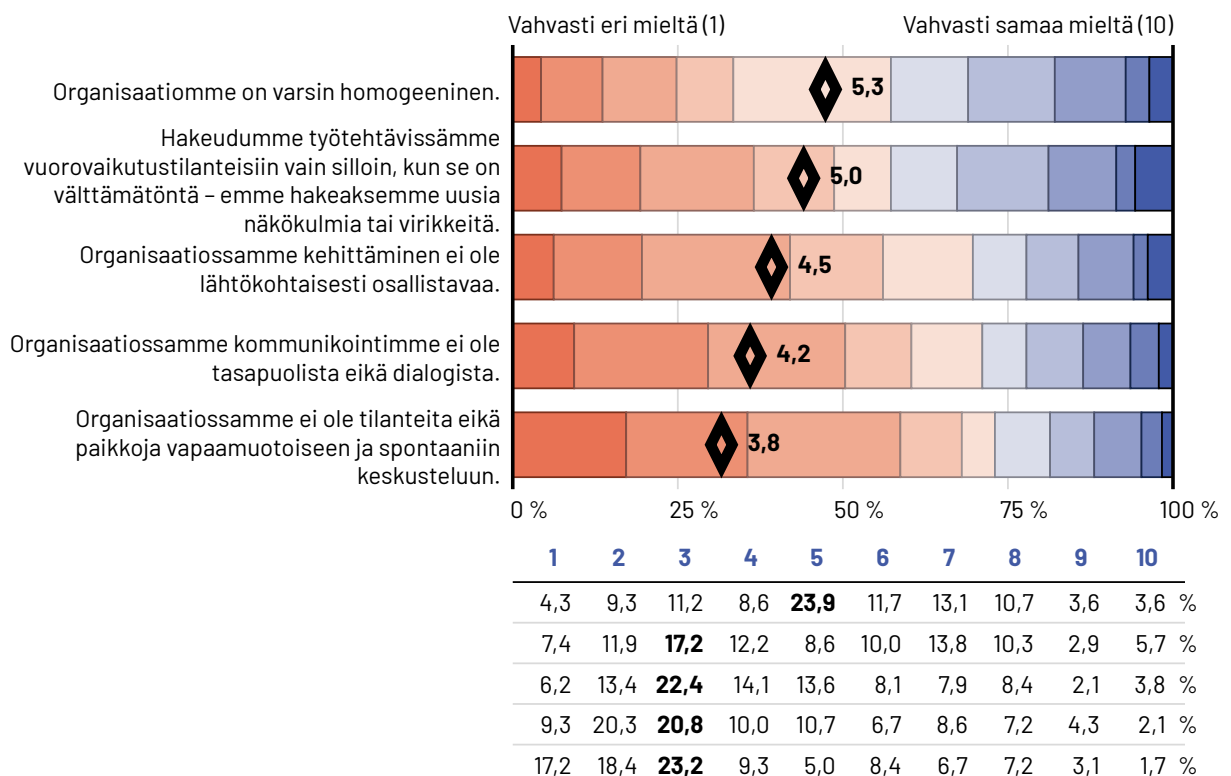
Vuorovaikutuksen potentiaali



"Korona-aika on tehnyt tehtävänsä ja pääsääntöisesti kaikki toimii kotona. Me ei olla enää yhdessä."
 - Kesikokoisen organisaation edustaja

Kuvio 13. Keskiarvon ollessa suurempi kuin 6,7 voi väittämää pitää luovuutta tukevana asiana, sen alapuolella potentiaalia on kohtalaisia. Uusien virikkeiden tuominen osallistamisen ja organisaation ulkopuolisten kontaktien kautta on vain kohtalaisella tasolla.

Vuorovaikutuksen häiriötekijät



Kuvio 14. Keskiarvon ollessa alhaisempi kuin 3,3 voi kyseistä häiriötekijää pitää vähäisenä. Keskiarvo 5,0 on kohtalaisesti vaikuttava. Kommunikoinnin rikkautta häiritsee varsin kapea-alainen ja samankaltaisten vuorovaikutus.

Mitä on luova toteutus?

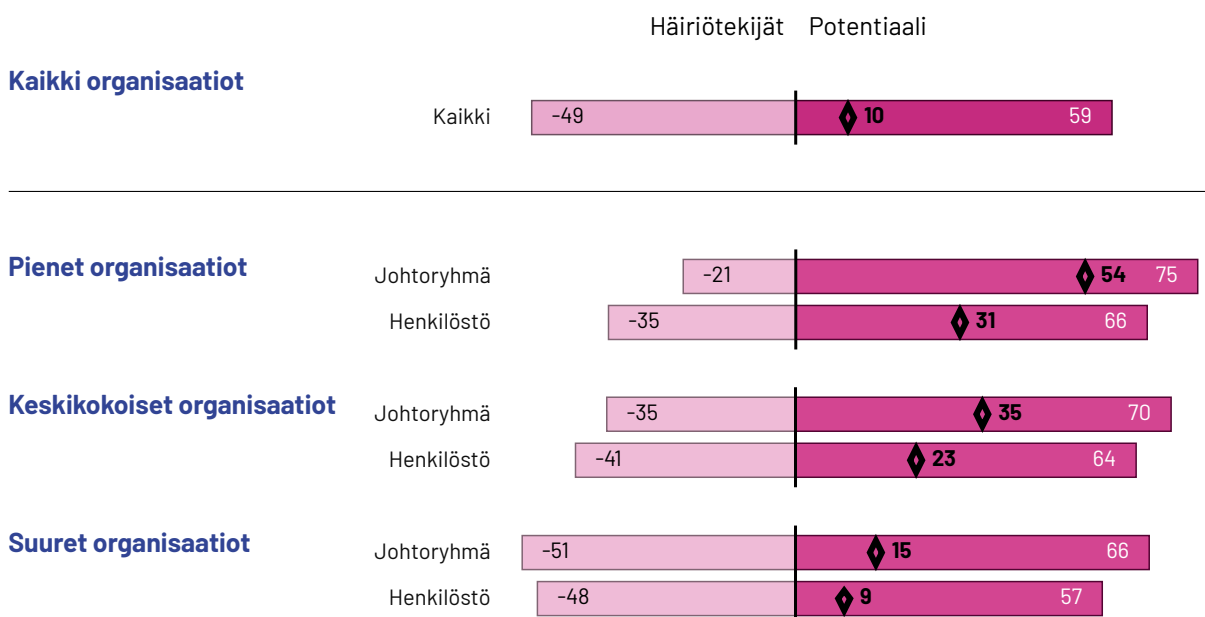
Luova toteutus kuvaa henkilöstön ja organisaation uudistumiskykyä, aikaansaavuutta sekä erilaisten metodien ja toimintojen omaksumiskykyä.

Valppaus sattumille on oivallinen lähtökohta, sillä parhaat ideat syntyvät usein sattumalta. Organisaatiossa luovuutta voi herätellä esiin monin eri tavoin ja menetelmin. Kun luovuus virtaa, uudet ideat pulppuavat pintaan lähes huomaamatta, vaivattomasti. Vaatii kuitenkin määrätietoista tekemistä, jotta ideat myös toteutuvat. Luovuus tulee näkyväksi tekojen ja toiminnan kautta. Sen ansiosta uusi ja ennennäkemätön toteutuu.

Havaintoja luovasta toteutuksesta

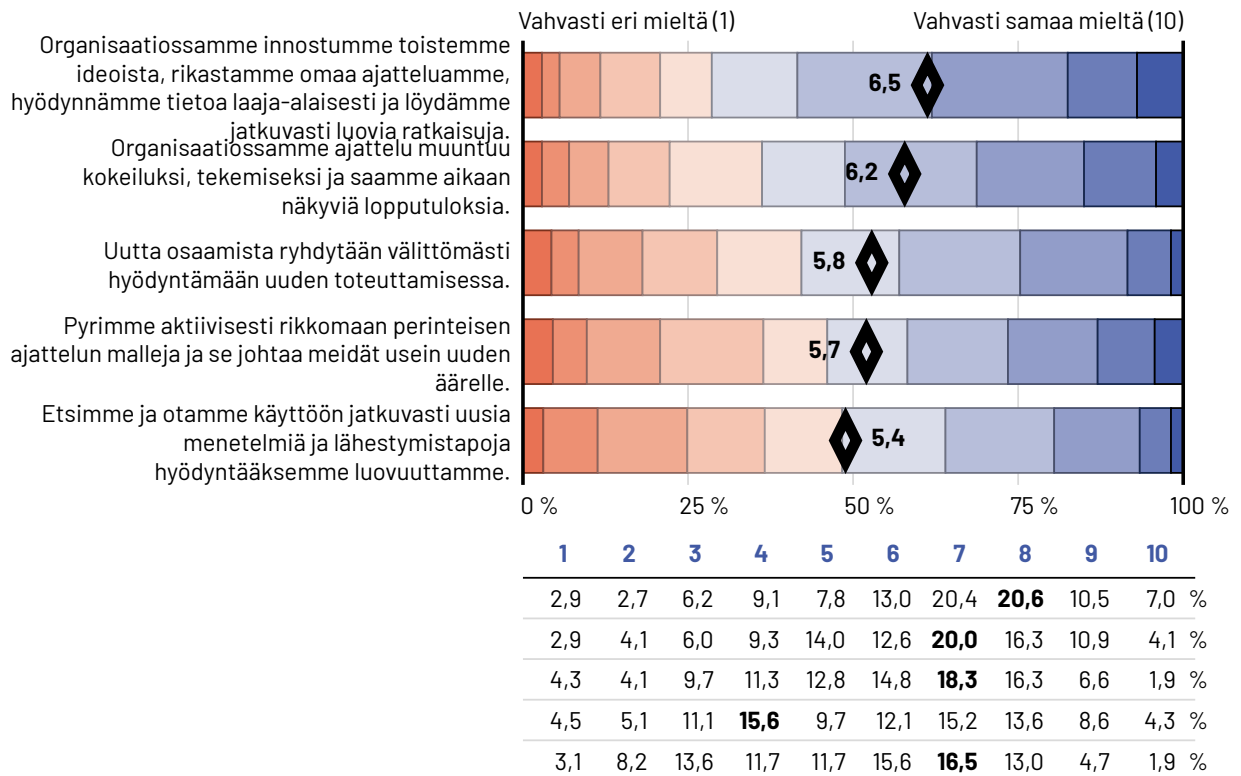
Luova toteutus sai viidestä kategoriasta vähiten pisteitä: potentiaali on varsin vaatimaton ja häiriötekijöitä on osa-alueista toiseksi eniten. Tästä kuitenkin poikkeuksena on markkinointi- ja media-ala, jossa luova toteutus on varsin vahvaa ja systemaattista: uuden etsimiseen ja kokeiluihin panostetaan sekä omaa ajattelua rikastetaan toisten ajatuksilla ja kokemuksilla. Näitä aloja lukuunottamatta luovia menetelmiä käytetään niukasti eikä herkkyyttä sattumille juurikaan ole. Uusi osaaminen ei kovin tehokkaasti siirry käytäntöön. Erityisesti suurissa organisaatioissa ajattelua eikä tekemistä juurikaan pyritä kyseenalaistamaan ja uusien menetelmien kokeilulle on vain vähän tilaa. Positiivista kaikissa tutkituissa organisaatioissa on kuitenkin yhdessä tekemisen henki.

Luovan toteutuksen häiriötekijät ja potentiaali eroteltuna johtoryhmän ja muiden vastaajien mukaan



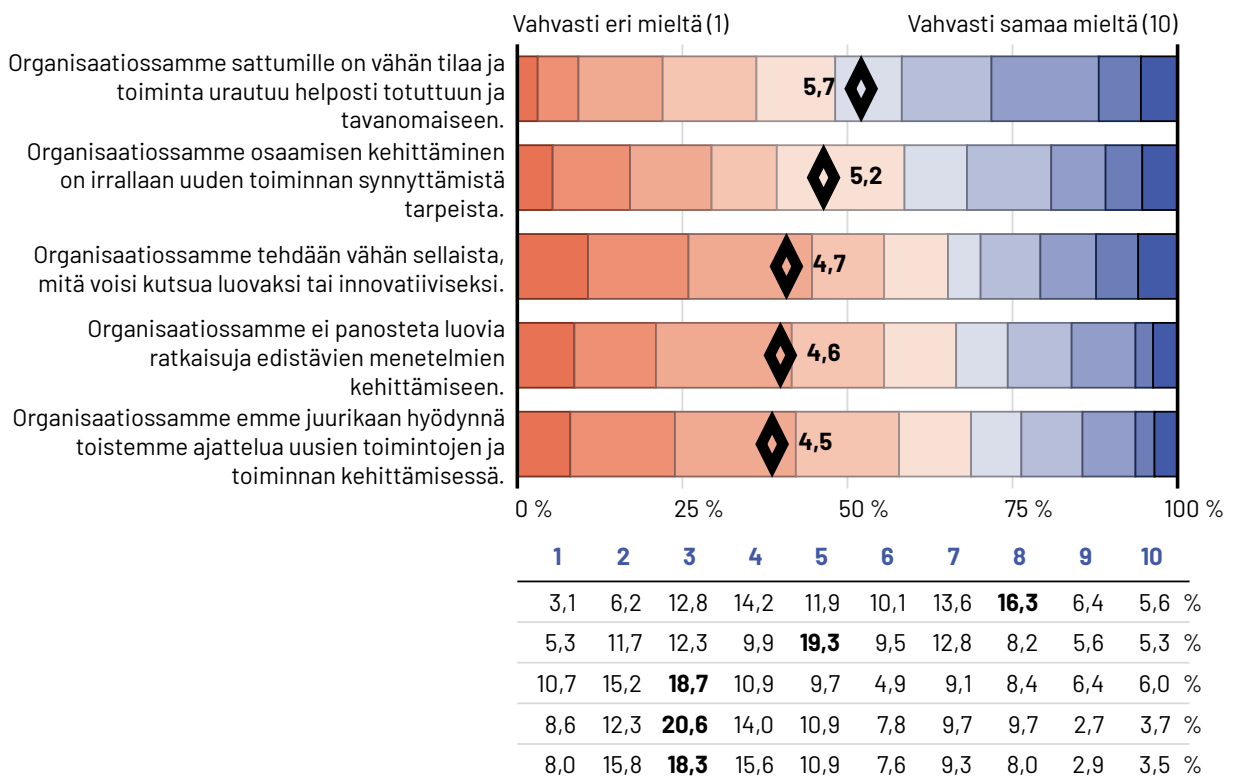
Kuvio 15. Luova toteutus vähenee merkittävästi yrityskoon kasvaessa. Radikaalia uudistumista ei tapahdu, uusia luovia menetelmiä ei oteta käyttöön eikä sattumien hyödyntämiseen ole mahdollisuuksia samalla tavoin kuin pienissä ja keskikokoisissa organisaatioissa.

Luovan toteutuksen potentiaali



Kuvio 16. Keskiarvon ollessa suurempi kuin 6,7 voi väittää, että pitää luovuutta tukevana asiana, sen alapuolella potentiaalia on kohtalaista. Uusia ratkaisuja haetaan kohtalaisesti, mutta ei kovinkaan paljon aikaisemmasta poikkeavasti.

Luovan toteutuksen häiriötekijät



Kuvio 17. Keskiarvon ollessa alhaisempi kuin 3,3 voi kyseistä häiriötekijää pitää vähäisenä. Keskiarvo 5,0 on kohtalaisesti vaikuttava. Uuden kehittämisen herkkyyks ja osaamisen hyödyntämien uudistamiseen on melko vaatimatonta.

Mitä on luovuuden johtaminen?

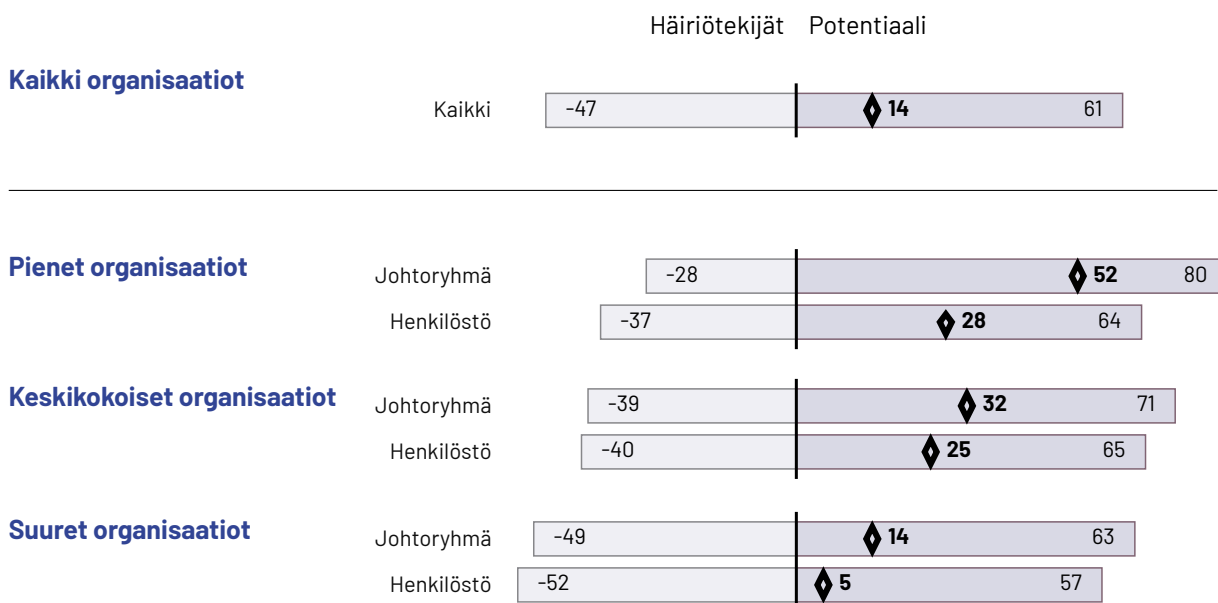
Luovuuden johtaminen on tehty avarakatseisuudesta, tulevaisuuden suunnan kitetyttämisestä, osallistamisesta ja luottamuksen rakentamisesta. Johtamisen avulla luova potentiaali pääsee esille ja kukoistamaan. Luovuutta tulee johtaa kuunnellen, uusille ideoille ja näkökulmille tilaa antaen, kiteyttäen ja suuntaa kartoittaen.

Johtamisen merkitys luovuuden ja innovaatioiden mahdollistamiselle on olennainen. Luovuutta ja luovaa potentiaalia on kaikkialla organisaatiossa ja parhaimmillaan se on osana jokaisen työyhteisön jäsenen työtä. Organisaation luovaa suorituskkyä voi ja sitä tuleekin johtaa.

Havaintoja luovuuden johtamisesta

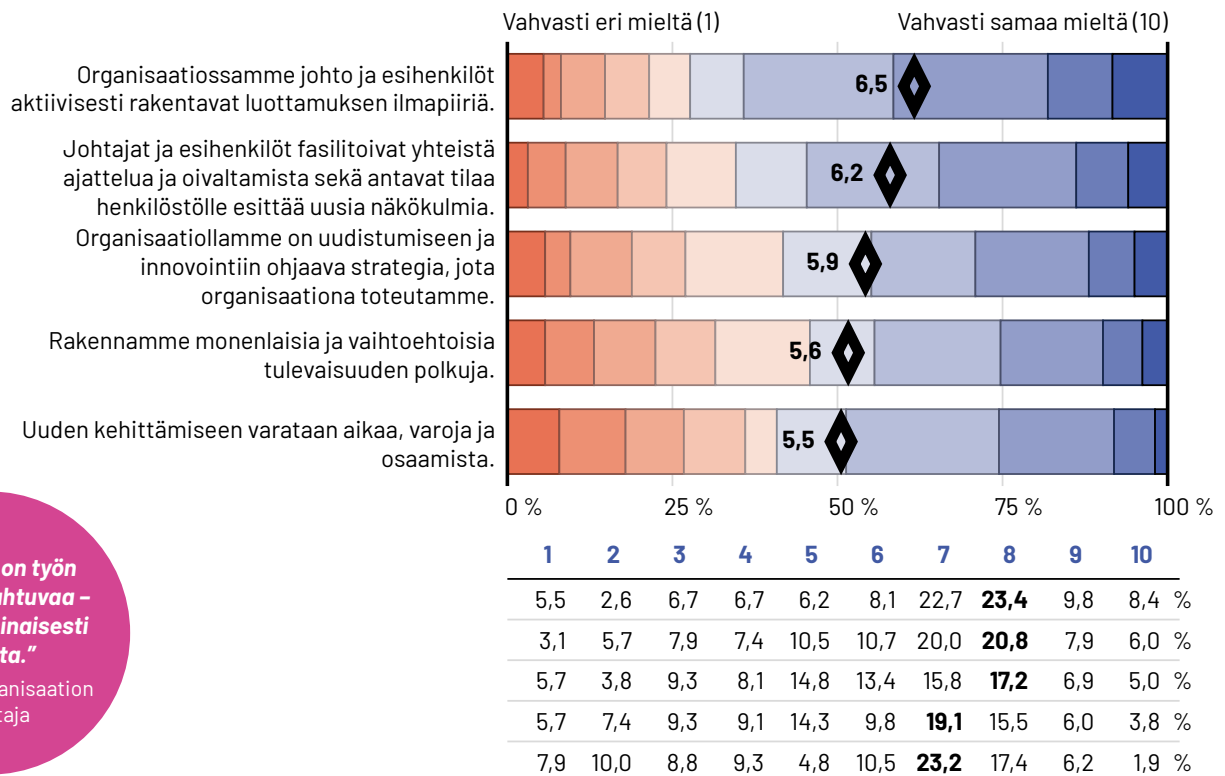
Suomalaisorganisaatioissa luottamus on korkealla tasolla. Johtamisen kannalta positiivista on, että johtajat ja esihenkilöt fasilitoivat yhteistä ajattelua ja oivaltamista sekä antavat tilaa henkilöstölle esittää uusia näkökulmia. Ajan ja rahan resursointi uuteen sen sijaan on vaatimatonta, mikä onkin kyselyn mukaan merkittävin este luovuudelle ja uudistumiselle. Tekeminen kohdistuu nykyhetkeen eivätkä vaihtoehtoiset tulevaisuuspolut pääse keskiöön – tästä yhtä mieltä on niin henkilöstö kuin johtokin. Johdolla ja muilla henkilöstön jäsenillä on kuitenkin eroava näkemys siitä, kuinka strategia ohjaa uudistumista ja innovointia.

Luovuuden johtamisen häiriötekijät ja potentiaali eroteltuna johtoryhmän ja muiden vastaajien mukaan



Kuvio 18. Luovuutta pitää johtaa ja resursoida. Tutkituissa organisaatioissa luovuuden johtamisen potentiaalia ja häiriötekijät ovat keskitasoa. Häiriötekijät kasvavat organisaatiokoon kasvaessa.

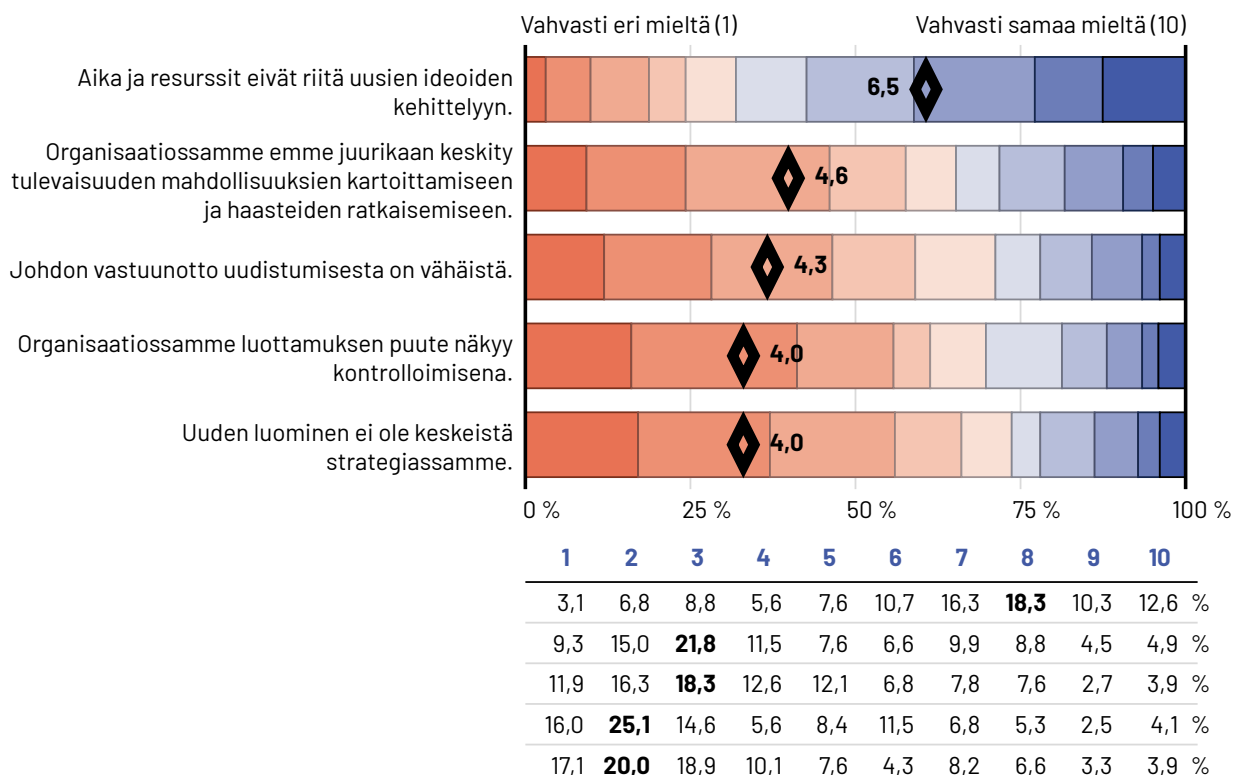
Johtamisen potentiaali



"Luovuus on työn ohella tapahtuvaa – sitä ei varsinaisesti johdeta."
– Suuren organisaation edustaja

Kuvio 19. Keskiarvon ollessa suurempi kuin 6,7 voi väittää, että pitää luovuutta tukevana asiasta, sen alapuolella potentiaalia on kohtalaista. Luottamuksen rakentaminen on kohtalaisen vahvaa samoin yhteisen keskustelun fasilitointi, mutta uuden kehittämisen varattu aika, varat ja osaaminen eivät ole vahvoja potentiaalitekijöitä.

Johtamisen häiriötekijät



Kuvio 20. Keskiarvo 5,0 on melko rajoittava ja yli 6,7 voimakkaasti luovuutta estävä. Aika ja resurssit ovat voimakkaasti luovuutta ja uudistumista rajoittavaa, varsinkin kun myös potentiaali on vaatimatonta.

Yksilöt osana organisaation luovuutta

Kyselyssä vastaajat arvioivat omaa luovaa potentiaaliaan ja luovuutensa häiriötekijöitä viiden tutkimukseen perustuva yksilön luovuutta kuvaavan osa-alueen osalta.

Yksilön luovuuden osa-alueet

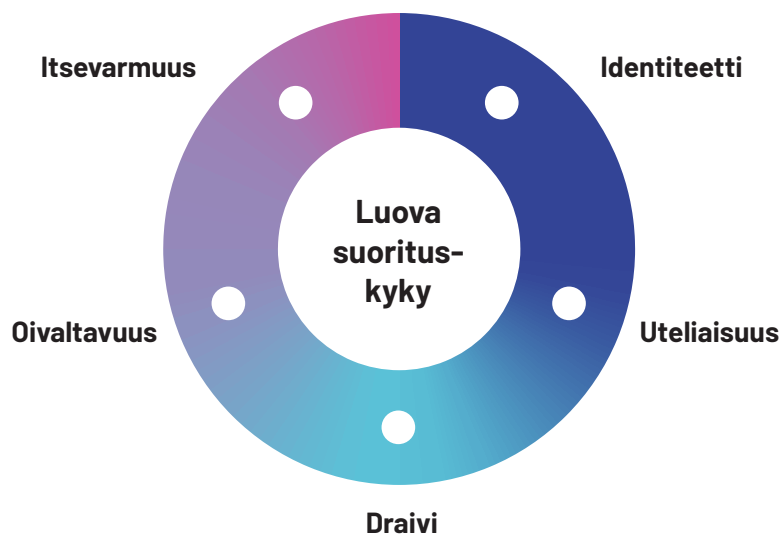
Luova identiteetti – yksilön luovan asenteen ja toiminnan kulmakivi, joka edistää luovan ongelmanratkaisun pariin hakeutumista.

Draivi – motivaation ja kasvuun tähtäävä ajattelutapa – moottori, joka vie meitä eteenpäin.

Uteliaisuus – halua löytää uusia tai epätavallisia asioita – tiedonjanoa.

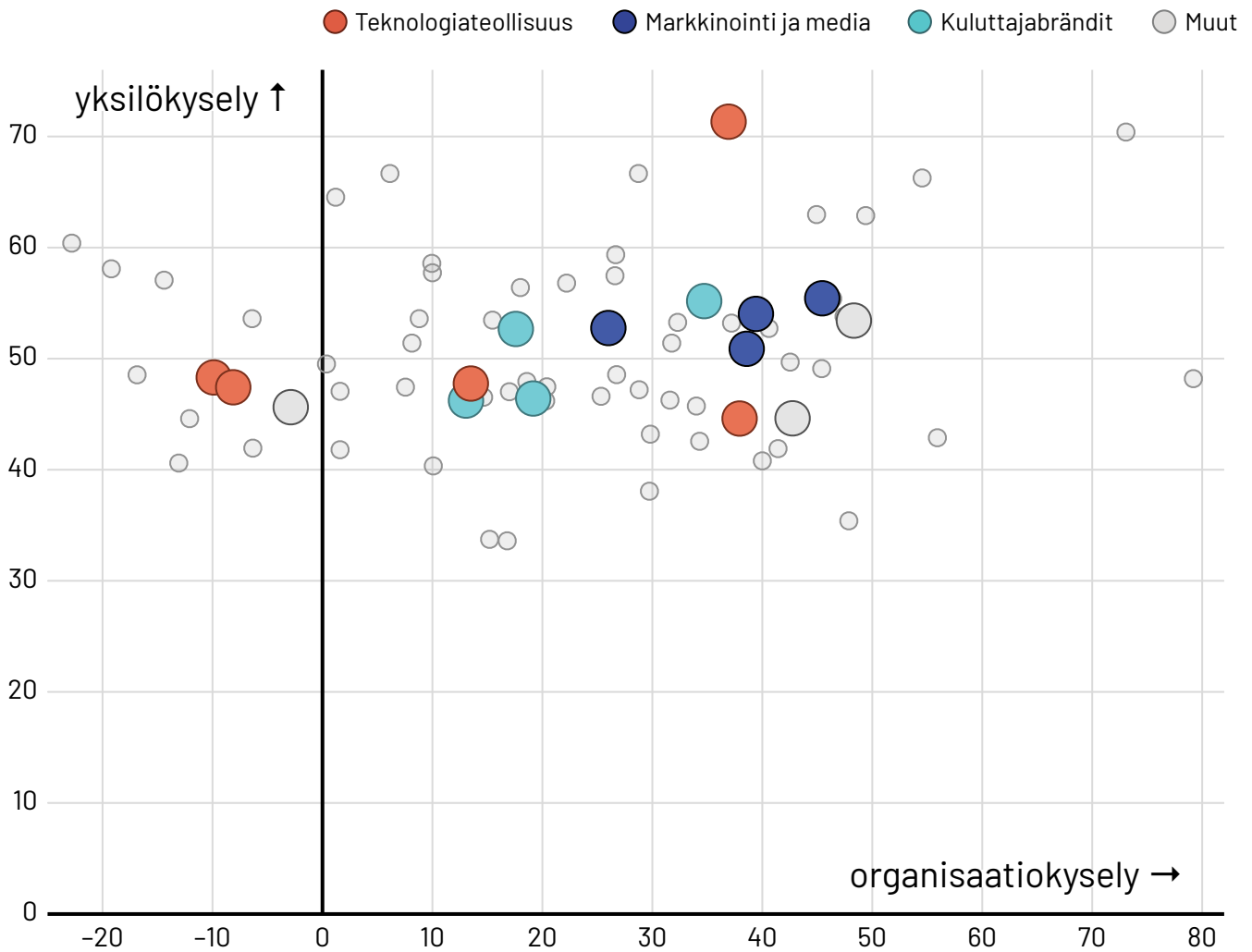
Oivaltavuus – sisäinen luova ajatusprosessimme ja tavat, joilla sitä käytämme.

Itsevarmuus – usko itseemme – rohkeutta, jota tarvitaan toimimiseen ja eteenpäin menemiseen.



Kuvio 21. Raportissamme luovaa suorituskkykyä havainnollistetaan ja vertaillaan luovan suorituskkyvyn indeksin (LSI) avulla. Se kuvaa luovan potentiaalin ja luovuuden häiriötekijöiden määrää. Pisteytetyt osa-alueet paljastavat, onko luovuuden tiellä häiriötekijöitä ja missä suurin potentiaali piilee. Pistemäärät voivat vaihdella välillä -100 – +100.

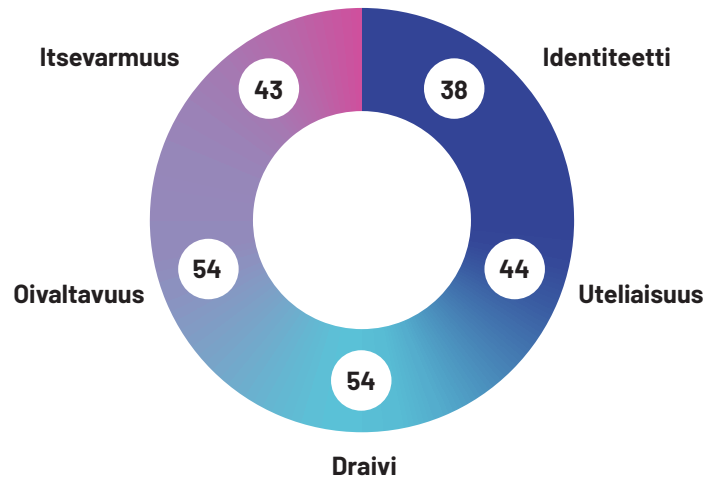
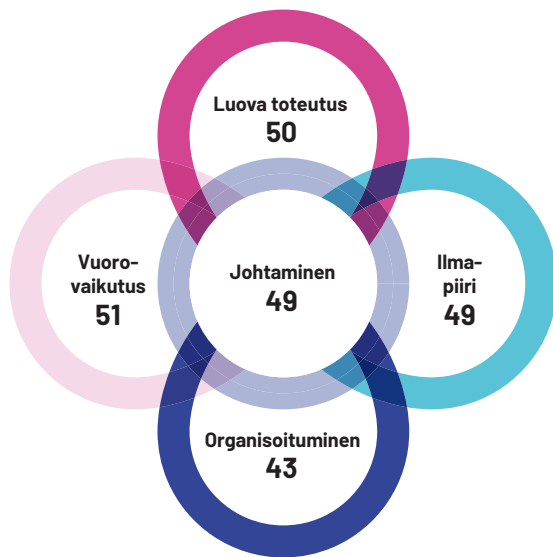
Yksilöinä olemme keskimäärin luovempia kuin organisaatio, jossa työskentelemme. Yksilökyselyn kokonaisindeksit ovat yli 30, kun taas organisaatiokyselyssä skaala lähtee noin -25:stä. Vaikuttaisi siltä, että yksilöt ovat verraten luovia, mutta organisaatiokulttuuri joko tukee tai haittaa sen hyödyntämistä.



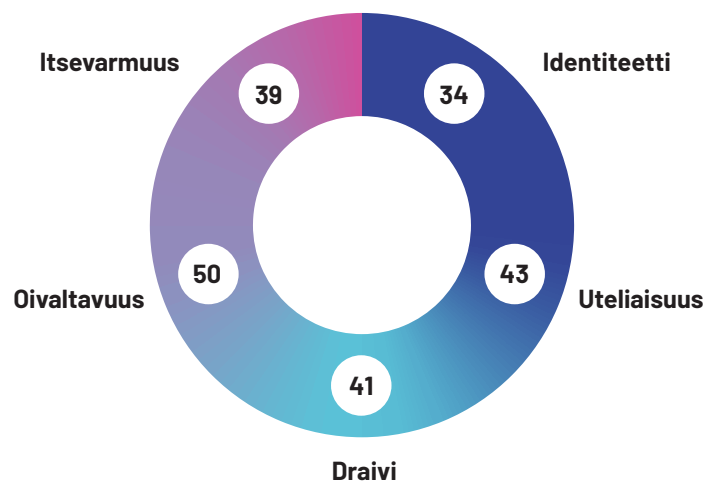
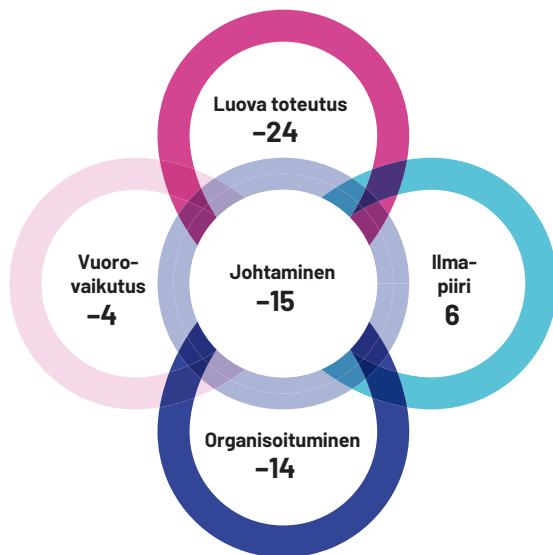
Kuvio 22. Kuvassa organisaatioiden kokonaisindeksi ja kaikkien organisaatiossa vastanneiden kollektiivinen yksilöindeksi (eli yksilöiden indeksien keskiarvo) on kuvattu nelikentässä. Organisaatiot on esitetty isoilla palloilla ja eroteltu eri värein toimialoittain. Pienet pallot kuvaavat organisaatioiden eri tiimejä. Tähän kyselyyn eroteltiin enintään viisi tiimiä per organisaatio ja loput kuvattiin yhtenä ryhmänä. Pienissä organisaatioissa tiimejä ei eroteltu.

“Yksilötasolla luovuutta on. Pitäisi kuitenkin keksiä, miten sitä voisi hyödyntää koko organisaatiossa.” Suuren organisaation edustaja

- Suuren organisaation edustaja



Kuvio 23. Vahva luovuutta edistävä organisaatiokulttuuri, jossa ihmisten vahvalle draiville ja oivaltavuudelle on otollinen ympäristö.



Kuvio 24. Organisaatiokulttuuri ei mahdollista yksilöiden luovaa kyvykkyyttä.

Johtopäätökset

Luova Työelämä 2030 -hankkeen puitteissa kerätyn ja tässä raportissa esitellyn tiedon valossa suomalaisessa työelämässä on valtava, vain vähän hyödynnetty valtti – luovuus. Oikein ymmärrettynä ja hyödynnettynä se toisi suomalaisille yrityksille, yhteisöille ja yhteiskunnalle merkittävää kilpailukykyä ja hyvinvointia.

Yksikön luovuus ei pääse loistamaan ilman luovuutta tukevaa organisaatiokulttuuria. Se vaatii tekoja ja toimenpiteitä niin johtamisen, vuorovaikutuksen, toteutuksen, ilmapiirin kuin organisoitumisenkin saralla. Työtä siis riittää – mutta se kannattaa. Olemme tällä luovuusmatkalla yhdessä!

Näin vahvistat luovuutta omassa organisaatiossasi!

Tunnista oman organisaatiosi luova potentiaali ja häiriötekijät – vahvista hyvää ja toimivaa, vähennä luovuutta heikentäviä toimintatapoja sekä luovan ajattelun ja yhteistyön esteitä.

Ole avoin erilaisuudelle – mahdollista erilaisten ihmisten, ajattelutapojen, kulttuurien ja osaamisten yhdistely, anna tilaa monimuotoisuudelle.

Luo luovuudelle otollinen ympäristö ja ilmapiiri – tarjoile aktiivisesti tilaisuuksia keskustelulle ja yhdessä tekemiselle.

Anna tilaa ja aikaa – luovuus ei kukoista kiireessä, vaan vaatii kehittyäkseen resursseja muiden kyvykkyyksien tavoin.

Johda rohkaisten – ole avoin uudelle ja erilaiselle, myös tutun ja turvallisen kyseenalaistamiselle.

Tee luovuuden lisäarvo näkyväksi – seuraa yksilöiden, tiimien ja koko organisaation luovuutta sekä sen kehittymisen tuomia hyötyjä.

Miten tutkimus tehtiin?

Selvitys sisälsi kaksi kyselytutkimusta, joista toinen kartoitti organisaatiokulttuuria ja lähitiimiä luovan toiminnan mahdollistajana, toinen yksilöiden luovaa suorituskyykyä. Tämän lisäksi organisaatioista haastateltiin yhteensä 18 johtoryhmän edustajaa ja 34 tiiminvetäjää. Hankkeeseen osallistuneille organisaatioille järjestettiin prosessin aikana neljä yhteistä tapaamista, joissa käytiin läpi yksilön luovaa kyvykkyyttä, organisaation luovuutta mahdollistavaa kulttuuria sekä vertailuja ja jatkotoimenpiteiden suunnittelua.

Kaikki Soihdunkantaja-organisaatiot ovat saaneet organisaatiokohtaisen raportin, Luovan organisaatiokulttuurin kartan, joka sisältää tiimikohtaisen erottelun organisaation luovasta kulttuurista sekä yksilöiden luovasta kyvykkyydestä. Raportti on käyty läpi jokaisen hankkeeseen osallistuneen organisaation johtoryhmän kanssa. Lisäksi jokainen yksittäinen vastaaja on saanut luovasta suorituskyyvystään henkilökohtaisen raportin, jossa tulosten lisäksi annettiin vinkkejä luovuuden kehittämiseksi. Yksilötason raportti on toteutettu aiemmin Luova Työelämä 2030 -hankkeen osana.

Miten tutkimus ja hanke jatkuu?

Hanke saa jatkoa rinnakaishankkeen muodossa, jossa mahdollistetaan yhä useammille organisaatioille ja niiden henkilöstölle pääsy luovuuden kartoittamiseen ja kehittämiseen. Varsinaisessa hankkeessa luodut kyselyt ja työkalut viedään rinnakaishankkeessa palvelualustalle, jonka tarkoituksena on tarjota sekä yksilöille että yhteisöille luovuuden kehittämistä ohjatusti mutta itsenäisesti. Hanke tarjoaa organisaatioille vapaan pääsyn kyselytyökaluun ja ohjaa askel askeleelta kehittämään luovuuden edellytyksiä.

Luova työelämä 2030 -hanke

Luova Työelämä 2030 -hanketta johtaa MARK Suomen Markkinointiliitto ry ja se on osa TYÖ2030-ohjelmaa. Kumppaneina hankkeessa ovat Marketing Finland, Teknoliateollisuus, Tivia, Henry, TEK ja Aalto-yliopisto. Asiantuntijana hankkeessa toimii luovuuden tutkimus- ja kehitystalo Yellow Method. Media-, markkinointi- ja sisältökumppaneina toimivat MRKTNG, Grundlage ja WeAreOpen.

Hankkeen todellisena muutosvoimana toimii yksilöiden, yritysten ja liittojen tiivis yhteistyö. Hankkeen yksilö- ja yritystason materiaalit ja mallit ovat avoimesti saatavilla ja hyödynnettävissä syksyllä 2022 Markkinointiliiton MARK me -sisältöpalvelussa.

TYÖ2030-ohjelma

TYÖ2030-ohjelmassa kehitetään uudenlaisia toimintatapoja yhdessä työpaikkojen, toimialojen ja asiantuntijoiden kanssa sekä kannustetaan kokeiluihin. Toimintatapoja uudistamalla voidaan vaikuttaa työllisyyteen, talouteen, kilpailukykyyn sekä Suomen työelämäbrändiin maailmalla. Vuonna 2020 käynnistynyt TYÖ2030-ohjelma on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa, ja sen on tarkoitus jatkaa yli hallituskausien aiempien kansallisten työelämän kehittämisohjelmien tapaan.

TYÖ2030-ohjelman tavoitteena on vauhdittaa toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä suomalaisilla työpaikoilla, vahvistaa yhteistoimintaa ja luottamukseen perustuvaa työkulttuuria, nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi sekä nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä.



Lisätietoja hankkeesta:

Sanna Laakkio

045 110 8811

sanna.laakkio@markkinointiliitto.fi

Lisätietoja tutkimuksesta:

Susanna Rahkamo

Pauliina Valpas

hello@yellowmethod.co

Kiinnostuitko?

Etsimme organisaatiokumppaneita mukaan vuoden 2023 alussa alkavaan jatkohankkeeseen. Jos haluat kehittää organisaatiosi luovaa kulttuuria kanssamme, ota yhteyttä!
hello@yellowmethod.co