



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

OSUVA Open
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

Lupa olla luova

Author(s): Ollila, Seija; Kivinen, Pirkko

Title: Lupa olla luova

Year: 2022

Version: Published version

Copyright ©2022 Suomen työnohjaajat.

Please cite the original version:

Ollila, S. & Kivinen, P. (2022). Lupa olla luova. *Osviitta* 4, 16-19.

LUPA OLLA LUOVA

Luovuus kuuluu ihmisyyteen synnynnäisesti.

Inspiraatio kuljettaa meitä eteenpäin näkemään

asioiden yhteyksiä ja merkityksellisyyksiä. Miten

luovuus näkyy työnohjauksessa?

Luovuutta ei puristeta esiin väkisin eikä sitä voi kahlita. Antamalla tilaa ja aikaa avautuu ovia luovien innovaatioiden oivaltamiseen. Siihen tarvitaan harjoitusta, asioiden kyseenalaistamista ja itsestään selvyyksinä pidettyjen toteamisten hajottamista palasiksi. Luova prosessi on ainutlaatuinen rohkeutta, vapautta, spontaanisuutta ja itsensä hyväksymistä edellyttävä tila tai näkökulma.

”Se, joka ei ole koskaan epäonnistunut, ei ole koskaan yrittänyt mitään uutta.” Albert Einstein

Jokaisella on tarve olla luova, ainakin jossain määrin. Luovuus on ongelmanratkaisukyvyyn ja oivallusten perus-

ta. Se ei liity pelkästään tieteisiin tai taiteisiin. Se liittyy kaikkeen sosiaaliseen, ihmissuhteisiin ja arkiseen työhön. Luovien oivallusten syntyyn vaikuttavat itse työ, motivaatio, tottumukset ja kokemukset sekä usko omaan luovuuteen.

Oivalluksia synnyttävät kyky käyttää sattumaa sekä hyödyntää tehtyjä virheitä ja tilanteita sääteleviä rajoituksia. Tämä näkyi koronapandemian aikana. Lyhyessä ajassa löytyi digitaalisia luovia toimintatapoja työkavereiden ja asiakkaiden tapaamiseen.

Luova ajattelu sallii näkökulman vaihtamisen. Se on kykyä ajatella liikuvasti, katsoa asioita tuoreesti myös yllättävistä suunnista, nähdä ongelmia ja pitää niitä optimistisesti ratkaistavina.

”Mieli on kuin laskuvarjo... Se toimii vain, jos pidämme sen avoinna.” Albert Einstein

LUOVUUTTA TARVITAAN ARJESSA

Käytännön työelämässä luovuutta tarvitaan myös arkisten asioiden, toimintatapojen ja prosessien kehittämiseen. Luovuus näkyy uusien tai olemassa olevien ideoiden yhdistelemisenä. Se on toisin ajattelemista ja toimimista, uskallusta heittäytyä uuteen ja ottaa riskejä työssä omien valtuuksien rajoissa.

Luovien ideoiden synnyn ja esiin noston kannalta tärkeä tekijä työelämässä on yhteisöllisyys.

Yksilön luovuus pääsee kukoistamaan, jos yhteistyö toimii työkavereiden kanssa, johtaminen mahdollistaa ja kannustaa ja organisaatiokulttuuri on salliva.

Luovat ideat syntyvät usein yksilöllisinä pohdintoina, mutta jalostuvat vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Luovuutta tulee saada käyttää ja näyttää. Se tulee ottaa työyhteisössä huomioon myös myönteisin tavoin.

Liiallinen vaativuus turhauttaa ja heikentää motivaatiota. Siksi kenenkään ei tarvitse pyrkiä korostuneesti ainutlaatuihin ja omaperäisiin ratkaisuihin. Erityisesti tiukat aikataulut, kiireä työtahti ja lyhyisiin jaksoihin paloiteltu työaika näivettävät helposti luovan toiminnan. Myös liiallinen tarkkailu, keskinäinen kilpailu, valinnanvapauden rajoittaminen, pelkät palkkiot ja raha yksipuolisina kannusteina kutis-

tavat luovuutta. Joustavuus, sallivuus, yhteinen ymmärrys ja kannustus puolestaan mahdollistavat toiminnan jatkumisen ja samalla yksilön työssä jaksamisen.

Oman työn tuunaamiseen tulee olla lupa käyttää luovaa ajattelua, mutta tarvitaan myös halua toimia toisin. Ei tarvitse palata aina vanhaan tapaan tehdä asioita, vaikka ne voivat tuntua turvalisilta.

”Salaisuus luovuuteen on tietää, kuinka piilottaa omat lähteet.” Albert Einstein

LUOVUUTTA TARVITAAN TYÖNOHJAUKSESSA

Työnohjauksessa luovuuden käyttö ja sen salliminen omakohtaisesti työnohjaajana sekä ohjattavien kohdalla on ensiarvoisen tärkeää. Luovuus voi olla piilossa tai se voidaan peittää, ellei työnohjaaja tiedosta rohkeasti tilannetta ja toimi itse hyödyntäen erilaisia luovia menetelmiä.

Rajojen kokeilu niin työnohjaajassa kuin työelämässä kantaa hedelmää. Miten luovuus näkyy työnohjauksessa? Miten sitä hyödynnetään ja mitä työnohjaajan on hyvä huomioida?

Luovuus on elämää ja kehitystä ylläpitävä voima, joka on kiinteä osa yksilön persoonallisuutta ja työminää. Miten työnohjaajan oma luovuus näkyy hänen työskentelyssään? Miten hän voi tukea ohjattavien luovuutta ja työyhteisöjen muutosprosesseja? Kuinka val-

EDISTÄ RYHMÄN LUOVUUTTA:

- rohkaise kokeilemaan uutta
- luo avoin ilmapiiri
- anna aikaa
- kunnioita erilaisuutta
- keskity myönteiseen palautteeseen ja luottamukseen.

KEHITÄ OMAA LUOVUUTTASI:

- vaihtelee ajattelun avoimuutta ja sulkeutuneisuutta
- löydä kiinnostava ongelma
- huomioi epätavalliset ideat
- sukella syvemmälle
- kokeile erilaisia menetelmiä rohkeasti.

miita ihmiset ovat tekemään asioita toisin ja uudella tavalla? Uteliaisuus on tärkeää, kun opitaan uutta ja tehdään rohkeita ratkaisuja.

Utelias mieli on samalla rohkeampi mieli.

Luovuus voidaan nähdä asenteena, joka sallii vapaan ajatuksenjuoksun, hultvottomat ideat ja kokeilut sekä luovan epäonnistua.

Työn maailmassa korostetaan vakaa-
ta ammattitaitoa, ammatillisuutta ja
luotettavuutta, jotka takaavat yksilön
ja työyhteisön arvostuksen. Uskaltaako
työnohjaaja silloin rohkaista ohjatta-
viaan luoviin ratkaisuihin? Tai uskaltaa-
ko hän itse heittäytyä kokeileviin oh-
jausmenetelmiin ja epäonnistumisen
kokemuksiin? Luovuus saattaa kuulos-
taa huolta herättävältä ajatukselta.

Dialogin käyttö työnohjauksessa an-
taa itsessään tilaa luovalle ajattelulle.
Eri näkökulmien esilletuonti ruokkii
uusien ideoiden syntyä ja mahdollistaa
yhteisen päätöksen kokeilla jotain eri-
laista työ- tai kommunikaatiotapaa
omalla työpaikalla. Ajatusten koontiin
käy hyvin fläppipaperi ja tussit tai etä-
yhteyksillä jokin digitaalinen whitebo-
ard-ohjelma kuten Flinga. Keskustelun
lomassa voi jokainen aktiivisesti kehit-
tää omia kuuntelun ja kysymisen taito-
jaan.

TIEDOSTA OMAT OPPIMISTYYLISI

Työnohjaajan on hyvä tiedostaa omat
vahvat oppimistyylynsä, jolloin hän ei
jumiudu käyttämään vain auditiivisia
menetelmiä, vaan huomioi myös kines-
teettisesti tai visuaalisesti asioita käsit-
televät ihmiset ryhmässä. Auditiiviset
henkilöt keskittyvät mielellään puhu-
miseen ja kuuntelemiseen, eivätkä kai-
paa välttämättä muita toiminnallisia
menetelmiä. Visuaaliset henkilöt käyt-
tävät mielellään kuvia ja piirroksia sekä
haluavat kirjoittaa puhuttuja ajatuksia
näkyville fläppitaululle. Kinesteettises-

ti orientoituneet henkilöt kokevat itse tekemisen, kuten roolinvaihdot tai symbolityöskentelyn antoisaksi tavaksi oivaltaa asioita.

Itselle uusia ja myös vieraampia asioiden käsittelymenetelmiä on hyvä kokeilla ja vahvistaa niitä ominaisuuksia, jotka eivät ole aktiivisessa käytössä. Tällöin niin työnohjaaja kuin ohjattavat voivat oppia uutta itsestään ja toisistaan.

Luovat ja toiminnalliset menetelmät vaativat usein psykologista turvallisuutta ihmisten välille. Heittäytyminen, olise sitten ideoivaa keskustelua tai kokeilevaa roolin vaihtoa, tarkoittaa aina itsensä likoon laittamista ja lupaa tietynlaisten rajojen ylittämiseen.

Kun käytetään esimerkiksi tunne- tai aktivointikortteja, ohjattava voi tietoisesti säädellä, mitä itsestään tai työyhteisöstään paljastaa.

Kun käytetään symboli-, rooli- tai draamatyöskentelyä, alitajunnan prosessit alkavat vaikuttaa vahvemmin. Ohjaajalta vaaditaan syvempää menetelmän hallintaa ja osaamista. Luovien menetelmien koulutusta on onneksi saatavilla.

”Onni löytyy luovan työn ja omien sisäisten taipumusten sopusoinnusta.” Zenta Maurina

Roolityöskentelyyn osallistumisen tulee olla vapaaehtoista, sillä myös tarkkailijan roolissa voi oppia muiden

toimintaa seuraamalla. Tosin joskus ihmisen tarvitsee vahvaa kannustusta rohkaistuaakseen ylittämään omat rajansa ja ennakkokäsityksensä.

Jos ryhmässä tai ohjaajan ja ohjattavan välillä ei ole hyväksyvää luottamusta, luovuus saattaa tyrehtyä tai sille ei anneta lainkaan tilaa. Luovat työmenetelmät voidaan myös nähdä leikkimisenä, joka ei sovi työnteon maailmaan. Siksi on aina hyvä perustella selkeästi, miksi työnohjauksessa käytetään jotain menetelmää ja mitä sillä tavoitellaan. Kuten **Johan Huizinga** klassikkoteoksessaan *Leikkivä ihminen* vuodelta 1938 sanoo, leikki murtaa fyysisen todellisuuden rajat ja antaa vapauden kuvitella jotain muuta. Eikö juuri tässä ole luovuuden ydin! ●●

Artikkelin kirjoitti Osviitan toimituskunnan jäsenen SEIJA OLLILAN kanssa PIRKKO KIVINEN, joka on työhyvinvoinnin ja työnohjauksen kouluttaja, osallistavan draamatyön ohjaaja sekä mukana kehittämässä etätyönohjausta Etänä Enemmän-hankkeessa.

LÄHTEET: Laakso, M. (2022) Matleenan blogi. Luettu 12.10.2022. <https://www.matleenalaakso.fi/p/koulutusdiat.html?m=1> ● Lassila, M. & Storvik-Sydänmaa, S. (2008). Aktiivinen työnohjaus liikuttaa ihmistä. Toiminnalliset menetelmät ja työnohjaajan roolit. Teoksessa: Kivinen, P. Työnohjauksen kolme tuolia. Tampere: Juvenes Print, s 143–176. ● Malmelin, N. & Poutanen, P. (2017). Luovuuden idea. Helsinki: Gaudeamus Oy. MURPHY, K. (2020). Et taida kuunnella. Miksi kuunteleminen on tärkeää ja miten se muuttaa meitä. Helsinki: WSOY. ● Tuomivaara, S., Hynninen, K., Leppänen, A., Lundell, S. & Tuominen, E. (2005). Asiantuntijan luovuus kokeuksella. Helsinki: Työterveyslaitos. ● Uusikylä, K. (2012). Luovuus kuuluu kaikille. Jyväskylä: PS-kustannus. ● Williams, A. (2000). Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus -roolit, tavoitteet, menetelmät. Jyväskylä: Gummerus.