

# Luova Työelämä

2030

*Raportti suomalaisten  
luovasta suorituskyvystä*

## Sisältö

Luova työelämä 2030 -hanke .....	Sivu 3
Raportti suomalaisten luovasta suorituskyvystä .....	Sivu 4
Ketkä vastasivat kyselyyn?.....	Sivu 6
Mitä on luova identiteetti? .....	Sivu 9
Mitä on uteliaisuus?.....	Sivu 11
Mitä on draivi? .....	Sivu 13
Mitä on oivaltavuus?.....	Sivu 15
Mitä on itsevarmuus?.....	Sivu 17
Johtopäätökset .....	Sivu 19

**Luova**  
**Työelämä**  
2030

## Luova työelämä 2030 -hanke

Luovuus on kriittinen työelämän kyky. Luovuutta tarvitaan vauhdittamaan toimintatapojen uudistamista, uusien teknologioiden hyödyntämistä, kehittämään työelämän innovaatioita, tuottamaan kaupallisia innovaatioita ja tekemään suomalaisesta työelämästä maailman parasta. Hanketta johtaa MARK Suomen Markkinointiliitto ry ja se on osa TYÖ2030-ohjelmaa. Kumppaneina hankkeessa ovat Marketing Finland, Teknologiateollisuus, Tivia, Henry, TEK ja Aalto-yliopisto. Asiantuntijana hankkeessa toimii 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 kehittämissuunnitelmien tapaan. TYÖ2030-ohjelman tavoitteet: Vauhdittaa toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä suomalaisilla työpaikoilla. Vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkuultuuria. Nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi. Nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä.

**MARK**  
SUOMEN MARKKINOINTILIITTO ry

**yellow**

**M** MARKETING  
FINLAND



**A?**  
Aalto-yliopisto  
Aalto-universiteetit  
Aalto University

**T** Teknologiateollisuus



**TIVIA** **TEK**

**we  
are  
open**  
Ltd.



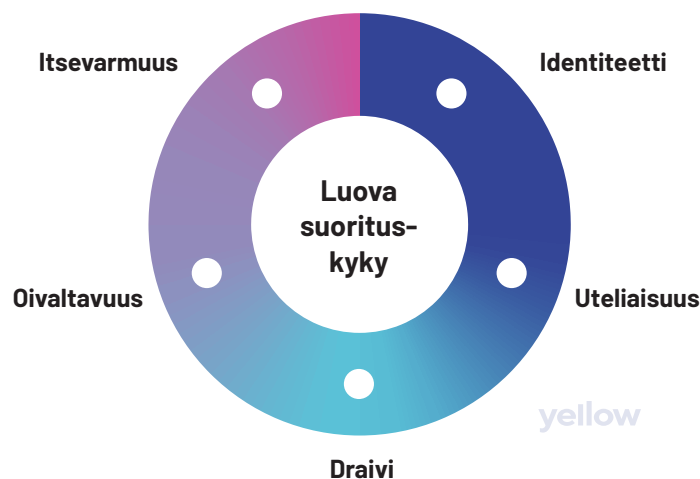
# Raportti suomalaisten luovasta suorituskyvystä

Tämä raportti sisältää Luova Työelämä 2030 -toimialahankkeen aikana tehdyn kyselytutkimuksen tulokset ja johtopäätökset suomalaisten luovasta suorituskyvystä. Raportti perustuu 3 005 vastaukseen. Kyselyn mukaan luovan suorituskyvyn taso vaihtelee suuresti eri toimialojen, ikäryhmien ja koulutusasteiden välillä. Suomalaisten luovuutta uhkaa itsevarmuuden puute, kun taas suurin potentiaali on uteliaisuudessamme ja oppimishalussamme.

## Mitä halusimme selvittää?

Kyselytutkimuksella selvitettiin suomalaisten luovaa suorituskyyä, mikä tarkoittaa yksilön tai organisaation kykyä hyödyntää luovuuttaan. Kyselyssä vastaajat arvioivat omaa luovaa potentiaaliaan ja luovuutensa häiriötekijöitä viiden tutkimukseen perustuva yksilön luovuutta kuvaavan osa-alueen – identiteetin, draivin, uteliaisuuden, oivaltavuuden ja itsevarmuuden – osalta.

Luova identiteetti on yksilön luovan asenteen ja toiminnan kulmakivi. Jos ihminen ei koe itseään luovaksi, ei hän kovin helposti hakeudu luovan ongelmanratkaisun pariin. Draivi taas viittaa motivaatioon ja kasvuun tähtäävään ajattelutapaan: se on moottori, joka vie meitä eteenpäin. Uteliaisuus on halua löytää uusia tai epätavallisia asioita – tiedonjanoa. Oivaltavuus puolestaan liittyy sisäiseen luovaan ajatusprosessiimme ja siihen, miten sitä käytämme. Itsevarmuus kuvastaa uskoa itseemme – rohkeutta, jota tarvitaan toimimiseen ja eteenpäin menemiseen.

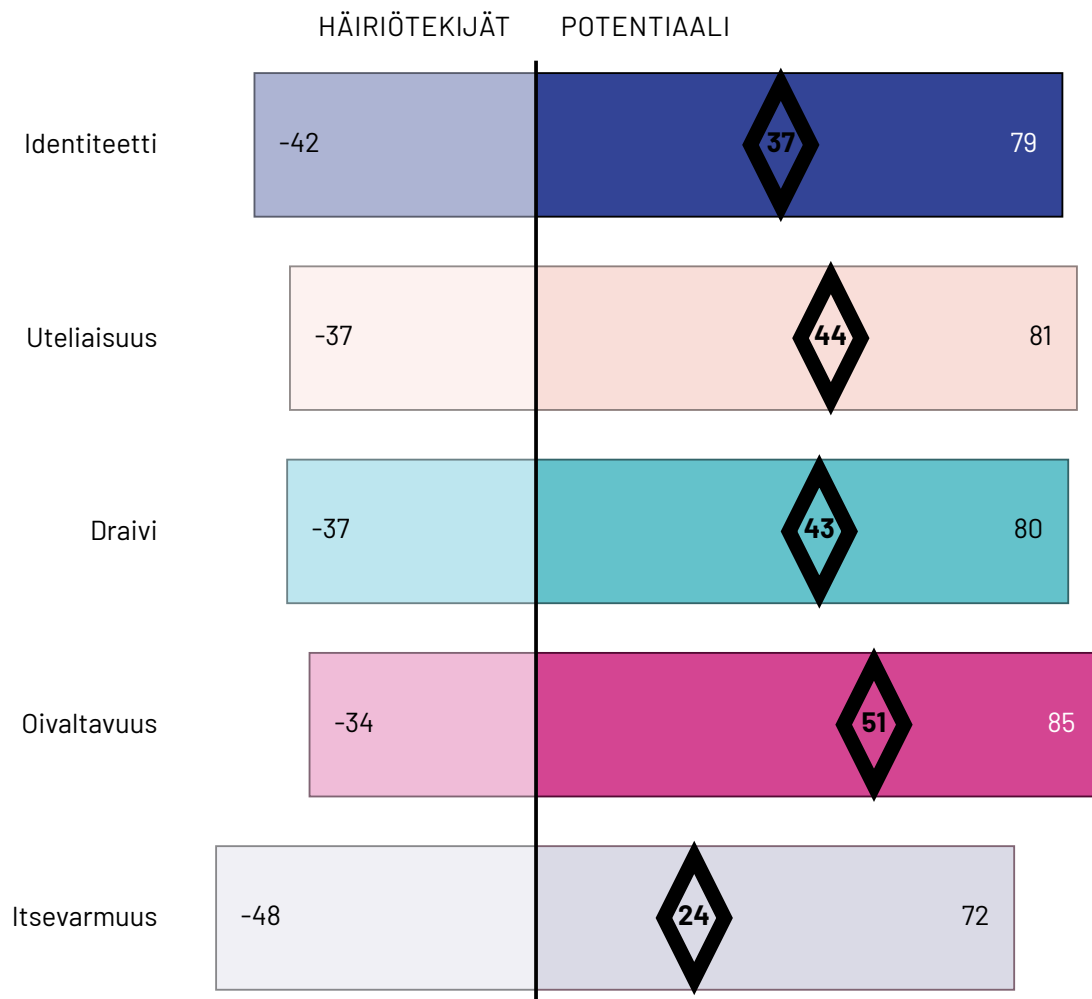


**Kuvio 1.** Kuviossa on luovaa suorituskyyä esittävä donitsikuvaaja.

## Miten luovuutta mitataan?

Raportissamme luovaa suorituskyyä havainnollistetaan ja vertaillaan luovan suorituskyyyn 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.

## Pääkategorioiden indeksit

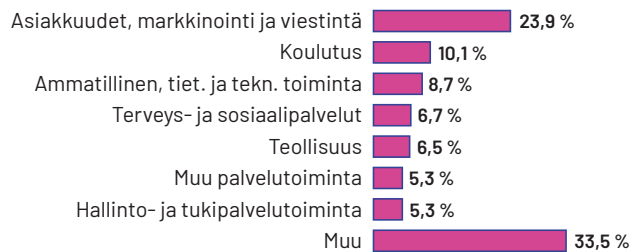


**Kuvio 2.** Kuviossa on luovaan suorituskyyyn vaikuttavien osa-alueiden indeksit: nelikulmiossa kokonaisindeksi, lisäksi potentiaalien ja häiriötekijöiden indeksit.

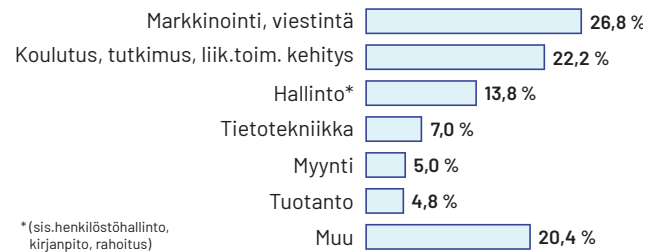
# Ketkä vastasivat kyselyyn?

Kyselyyn vastasi 14.3.–7.9.2022 välisenä aikana yhteensä 3 005 henkilöä. Puolet vastaajista olivat asiantuntijoita tai ylempiä toimihenkilöitä. Kaksi kolmasosaa työskentelee yksityisellä sektorilla ja lähes puolella on yliopistotutkinto.

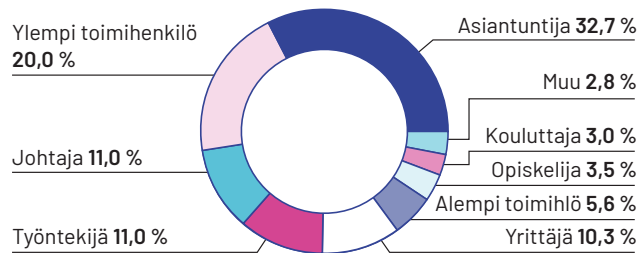
## Millä alalla työskentelet?



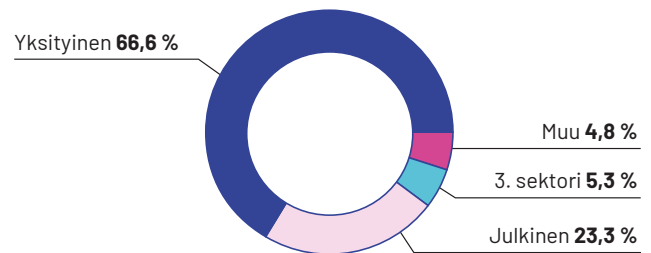
## Mikä on toimialueesi?



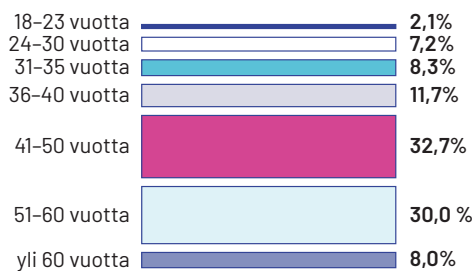
## Mikä on toimenkuvasi?



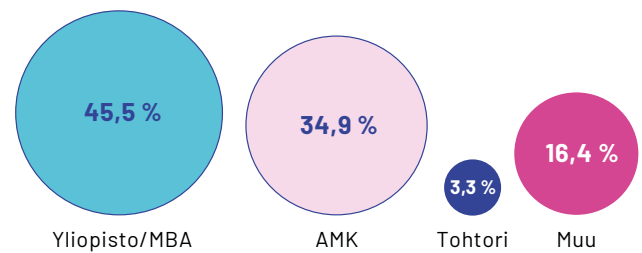
## Millä sektorilla työskentelet?



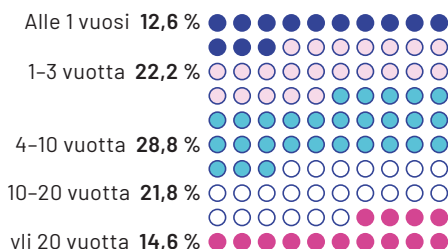
## Minun ikäni on



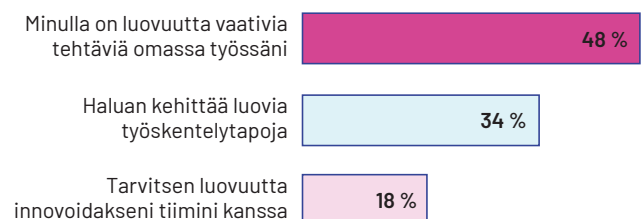
## Minun koulutukseni on



## Kokemusvuotesi nykyisessä työroolissa



## Mikä motivoi kehittämään luovuuttani työssä?

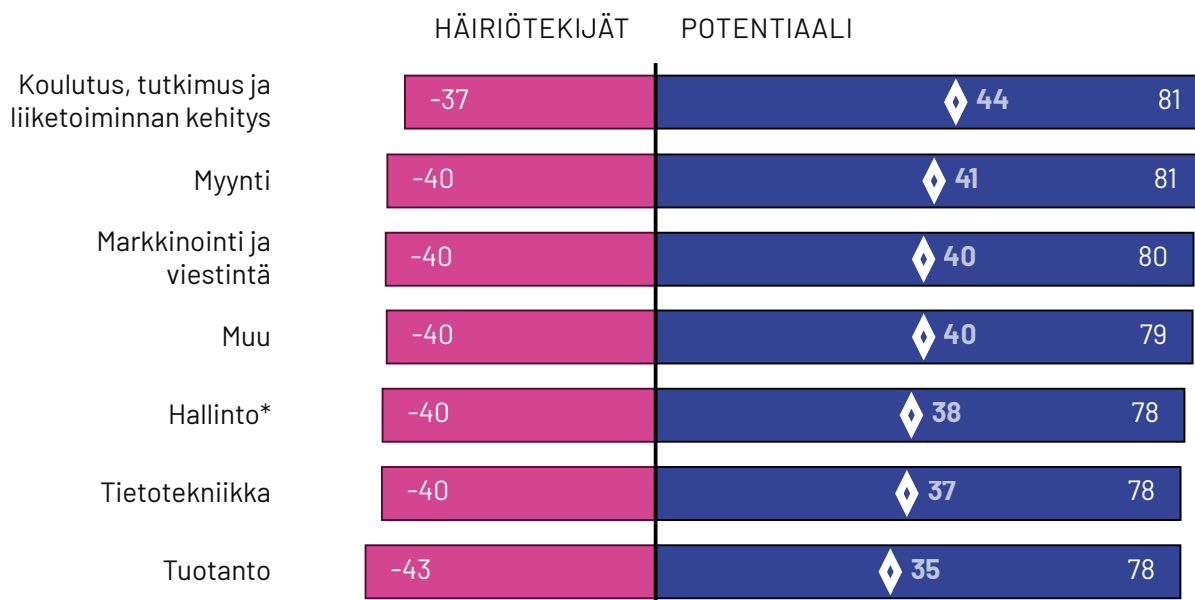


## Luova suorituskyyky työskentelyalan mukaan

	Identiteetti	Uteliaisuus	Draivi	Oivaltavuus	Itsevarmuus
Asiakkuudet, markkinointi ja viestintä	38,1	44,1	43,4	51,8	24,0
Koulutus	42,0	49,2	47,2	54,8	25,5
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	36,5	44,1	41,8	50,6	26,1
Teollisuus	33,6	43,9	42,1	50,3	25,6
Terveys- ja sosiaalipalvelut	34,5	45,0	42,9	51,3	23,1
Muu palvelutoiminta	37,5	48,7	47,9	53,3	30,6
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	31,7	41,4	37,6	46,3	19,8
Muu	36,8	44,3	42,6	50,8	23,8

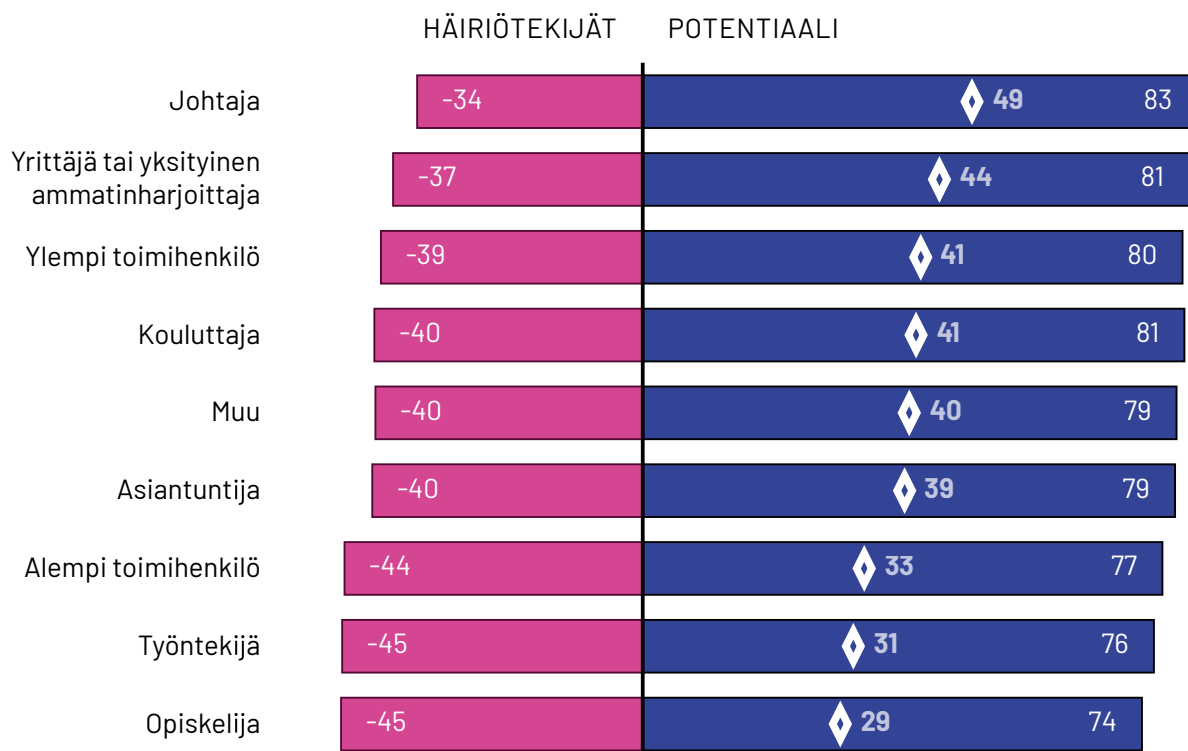
**Kuvio 4.** Taulukko kuvaa yksilön luovuutta eri toimialoilla viiden luovaan suorituskyykyyn kuvaavan osa-alueen avulla. Itsevarmuus on matalaa ja oivaltavuus vahvaa.

## Luovuusindeksi toiminnon mukaan



**Kuvio 5.** Kuviossa on luovuusindeksi toiminnon mukaan. Kuvio näyttää myös luovaan suorituskyykyyn potentiaalin ja häiriötekijöiden indeksit. \* (sis.henkilöstöhallinto, kirjanpito, rahoitus)

## Luovuusindeksi toimenkuvan mukaan



**Kuvio 6.** Kuviossa on luovuusindeksi toimenkuvan mukaan. Kuvio näyttää myös luovaan suorituskyyvyn potentiaalin ja häiriötekijöiden indeksit. Johtajilla ja yrittäjillä on korkeimmat arvot. Opiskelijoiden luovuus alhaisinta.

## Luova suorituskyyky ikäryhmän mukaan

	Identiteetti	Uteliaisuus	Draivi	Oivaltavuus	Itsevarmuus
Yli 60	39,2	48,8	46,4	53,2	29,9
51-60	39,6	49,6	44,1	52,6	27,8
41-50	37,4	45,0	43,7	51,6	23,6
36-40	36,2	41,6	40,5	50,1	20,9
31-35	33,5	38,8	41,3	48,9	18,2
24-30	29,0	32,2	35,4	44,3	16,1
18-23	26,0	27,2	32,2	39,6	16,5

**Kuvio 7.** Taulukko kuvaa yksilön luovaa suorituskyykyä eri ikäryhmissä viiden osa-alueen avulla. Luova suorituskyyky kasvaa iän myötä. Itsevarmuus alhaista kaikissa ikäryhmissä.



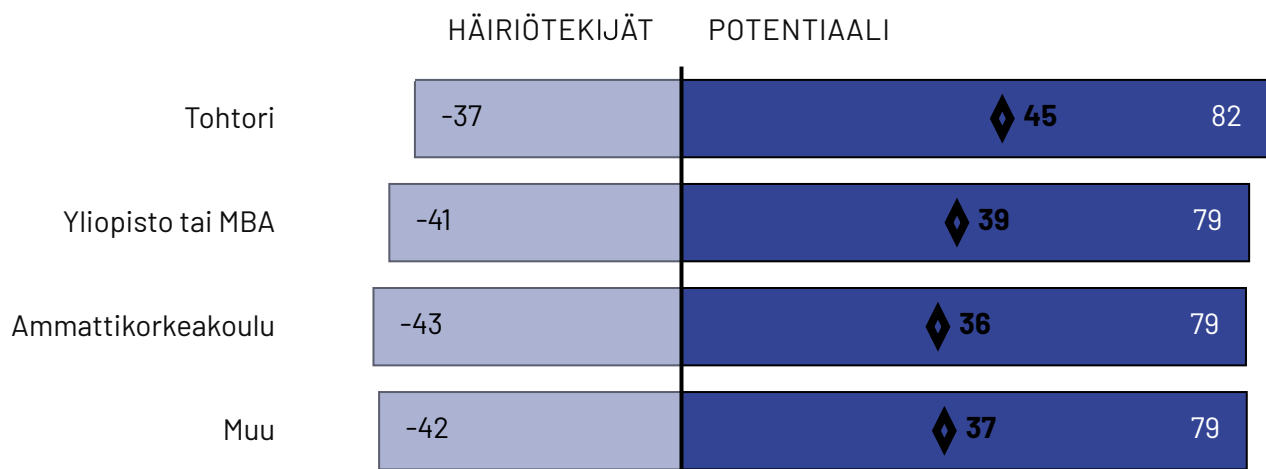
## Mitä on luova identiteetti?

Voimme tuntea tai identifioida itsemme luovaksi ja toimia luovasti. Silloin käytämme tietoisesti luovuutta ratkaistaessamme ongelmia, ideoidessamme uutta tai käsitellessämme muutosta. Joillekin luovuus on keskeinen osa sitä, millaiseksi he itsensä ja paikkansa maailmassa kokevat. Luovasti toimiminen voi tuntua hyvältä ja tuoda syvempää merkityksellisyyden tunnetta elämään, mutta se voi myös tuntua epämiellyttävältä, jos lopputulos on epävarma.

### Mitä kysely kertoo luovasta identiteetistä?

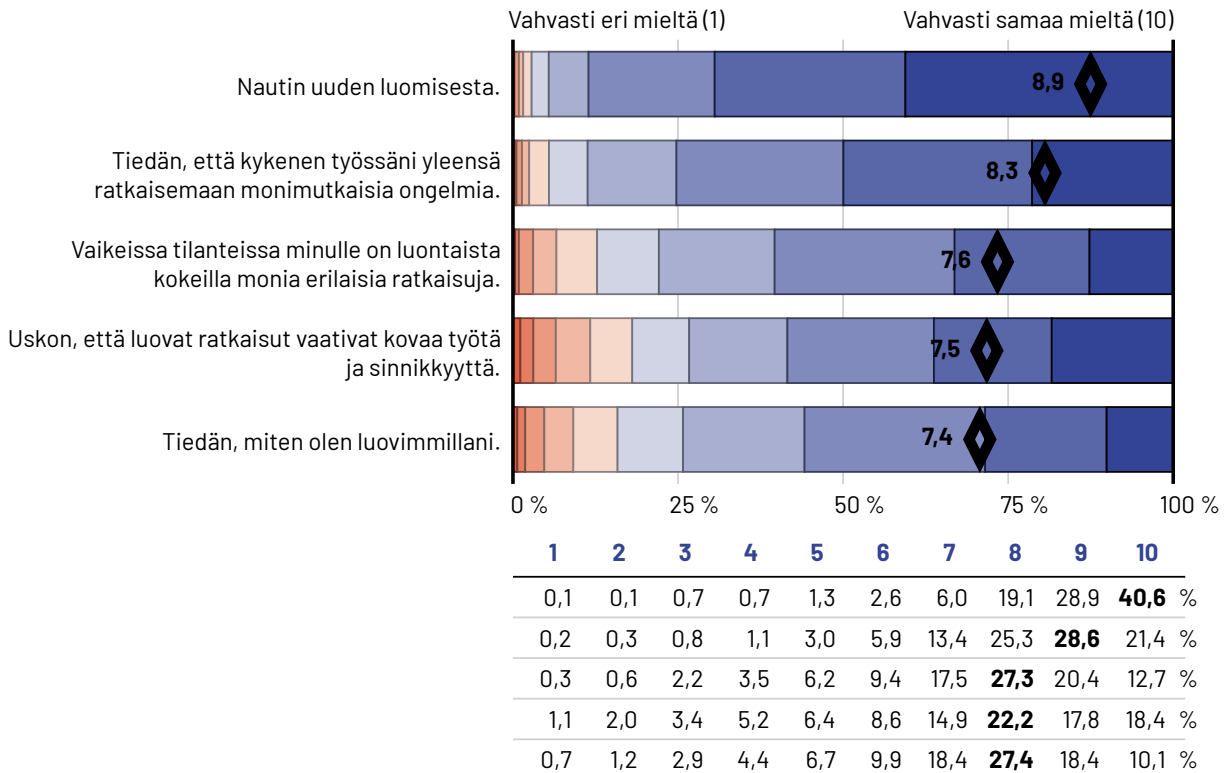
Kyselyn mukaan suurin osa suomalaisista nauttii uuden luomisesta. Olemme myös avoimia muutoksille. Meidän on kuitenkin vaikea päästä mielentilaan, jota luovuus edellyttää, emmekä aina tiedä, milloin ja miten olisimme kaikkein luovimmillamme.

### Identiteetin häiriötekijät ja potentiaali koulutuksen mukaan



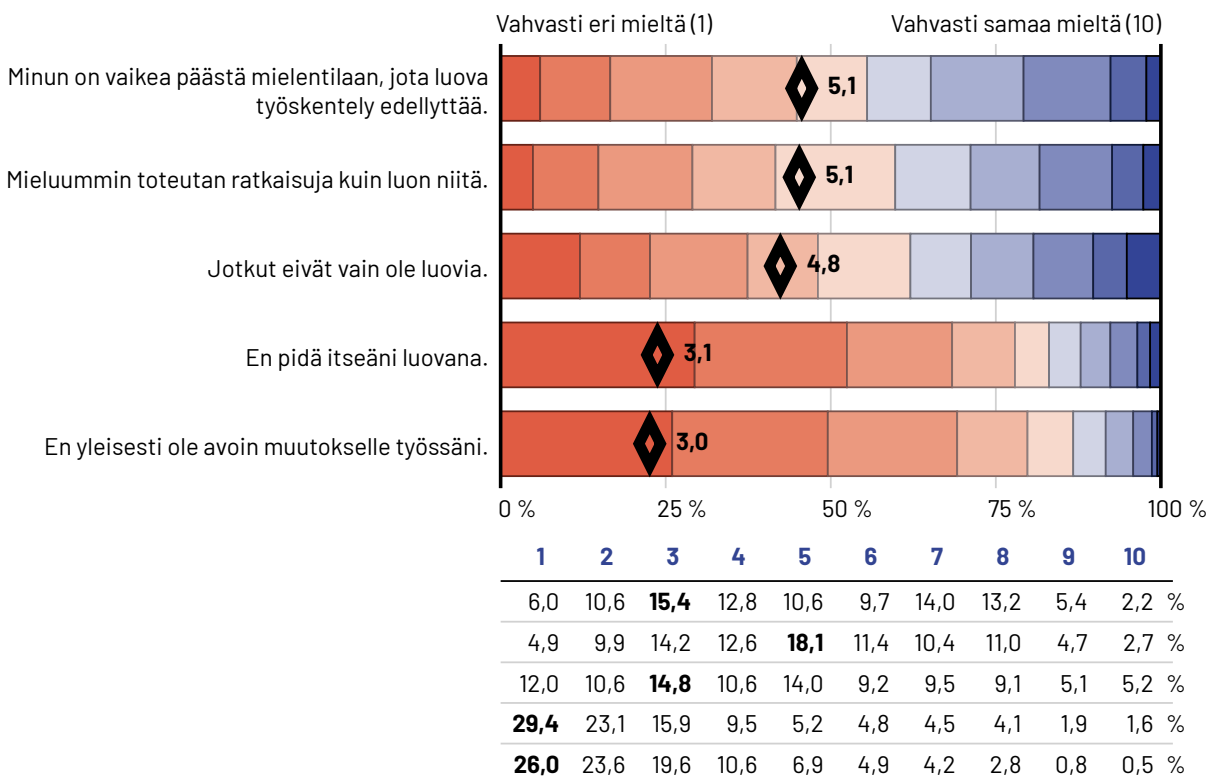
**Kuvio 8.** Luova identiteetti vahvistuu koulutuksen lisääntyessä.

### Luovan identiteetin potentiaali



**Kuvio 9.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Luovan identiteetin häiriötekijät



**Kuvio 10.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

## Mitä on uteliaisuus?

Uteliaisuus on uudenlaisten, haastavien ja epävarmojen asioiden intensiivistä tutkimista, havainnoimista ja tavoittelua. Uteliaisuus on yhdistelmä tunnetta ja käyttäytymistä: sitä, miten kiinnostuksemme ja tiedonjanomme ajavat meitä tutkimaan maailmaa ja raivaamaan uusia polkuja, etsimään ratkaisuja yllättävistä paikoista sekä hakeutumaan haastaviinkin paikkoihin. Ollessamme uteliaita hyödynämme kykyjämme kokonaisvaltaisesti, omaksumme uusia ajatuksia, tilanteita ja käyttäytymismalleja sekä parannamme omia mahdollisuuksiamme löytää aidosti omaperäisiä, hyödyllisiä ja uusia ratkaisuja.

### Mitä kysely kertoo uteliaisuudesta?

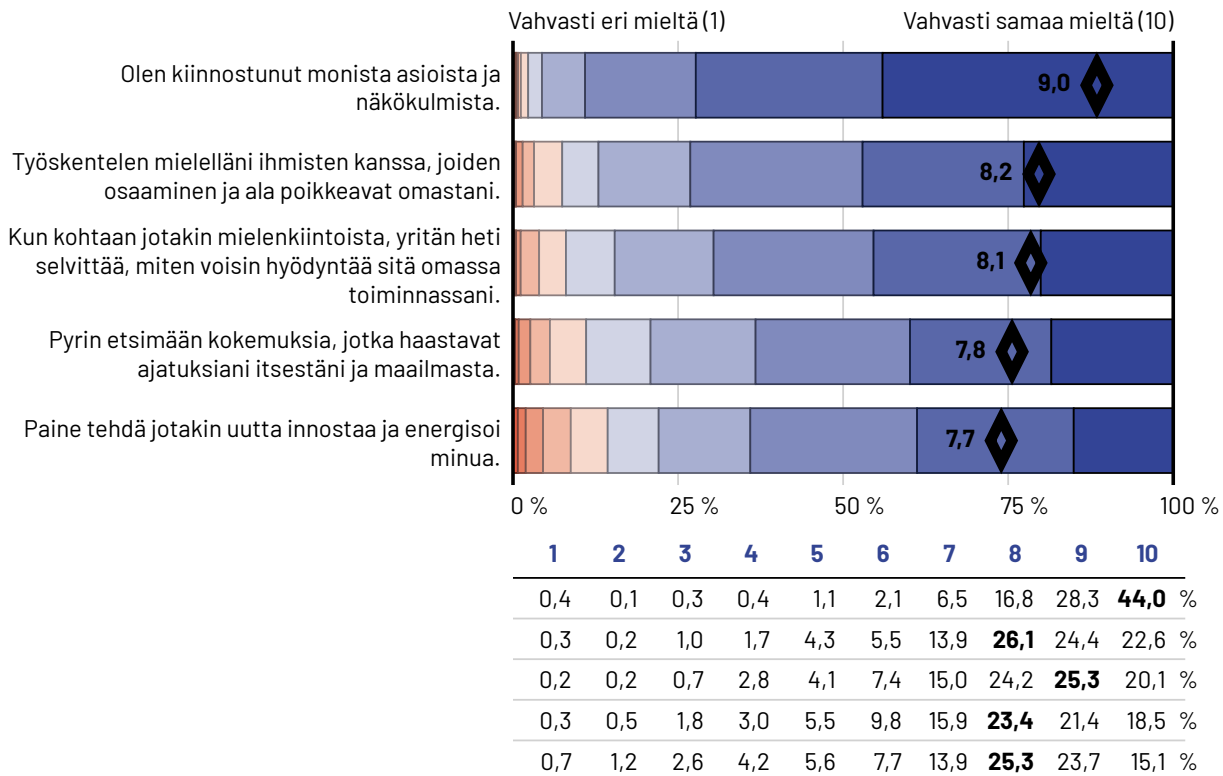
Kyselyyn vastanneet suomalaiset ovat kiinnostunut monista asioista, mutta kokevat epämukavuutta ja stressiä, jos asiat eivät ole ennakoitavissa. Uteliaisuus on merkittävä osa luovaa potentiaalia: se auttaa meitä oppimaan uutta ja etsimään vastauksia eteentuleviin haasteisiin.

### Uteliaisuuden häiriötekijät ja potentiaali työkokemusvuosien mukaan



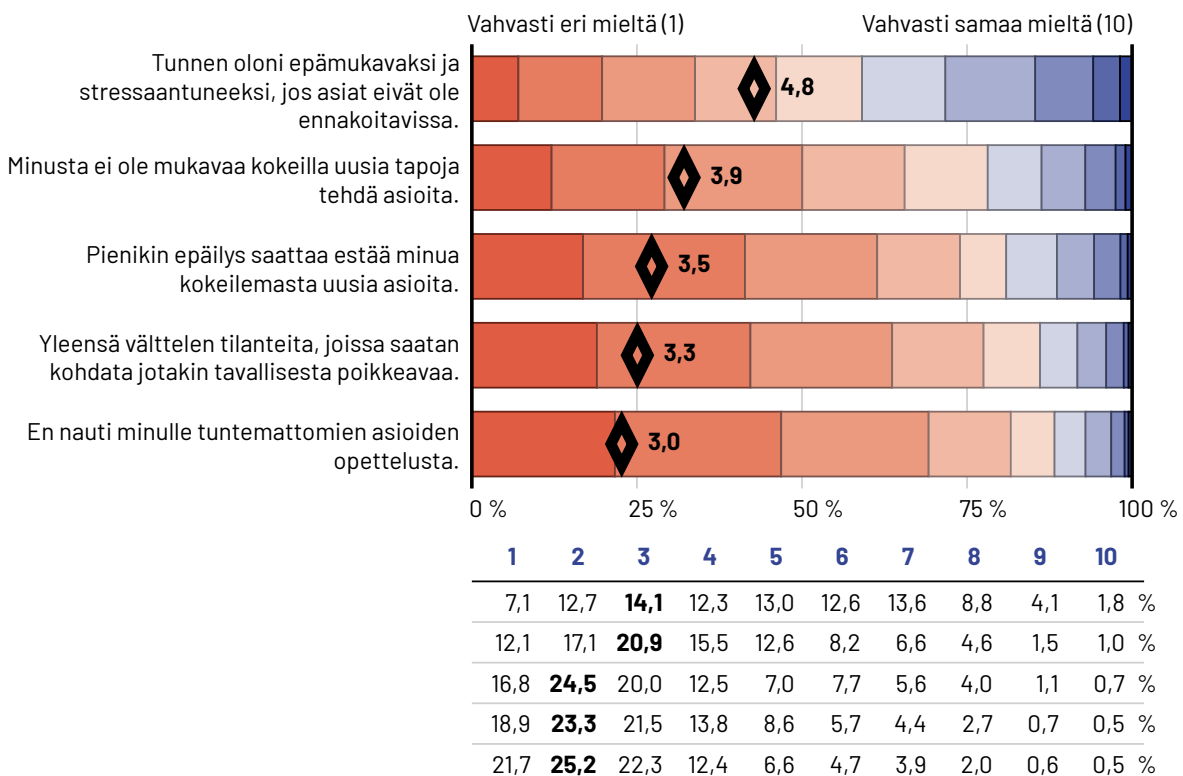
**Kuvio 11.** Luova uteliaisuus lisääntyi, kun kokemusvuodet työroolissa karttuivat.

### Uteliaisuuden potentiaali



**Kuvio 12.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Uteliaisuuden häiriötekijät



**Kuvio 13.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

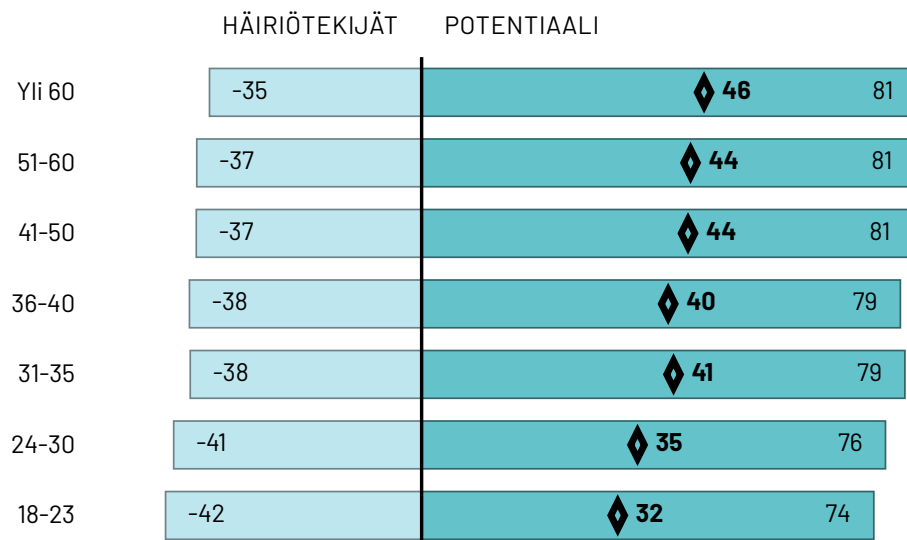
## Mitä on draivi?

Draivi on voima, joka saa meidät toimimaan: se ohjaa keskittymistämme, kannustaa etenemään, pitää meidät liikkeessä ja tuo tarkoitusta työhömmе. Draivi on sisäistä motivaatiota ja halua oppia, kehittyä ja kasvaa. Se on voimakasta tahtoa, joka saa meidät kukoistamaan, saavuttamaan tavoitteemme ja etenemään kohti meitä kiinnostavia asioita. Draivi auttaa ylittämään esteet, innostaa oppimaan ja vahvistaa sinnikkyyttä ponnistella kohti kaukaisiakin tavoitteita. Vahvan draivin omaavat ihmiset uskovat mahdollisuuksiinsa vaikuttaa asioihin sen sijaan, että toimisivat vanhojen mallien mukaan. Draivi on tunne, joka liittyy myös motivaatioon, hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

### Mitä kysely kertoo draivista?

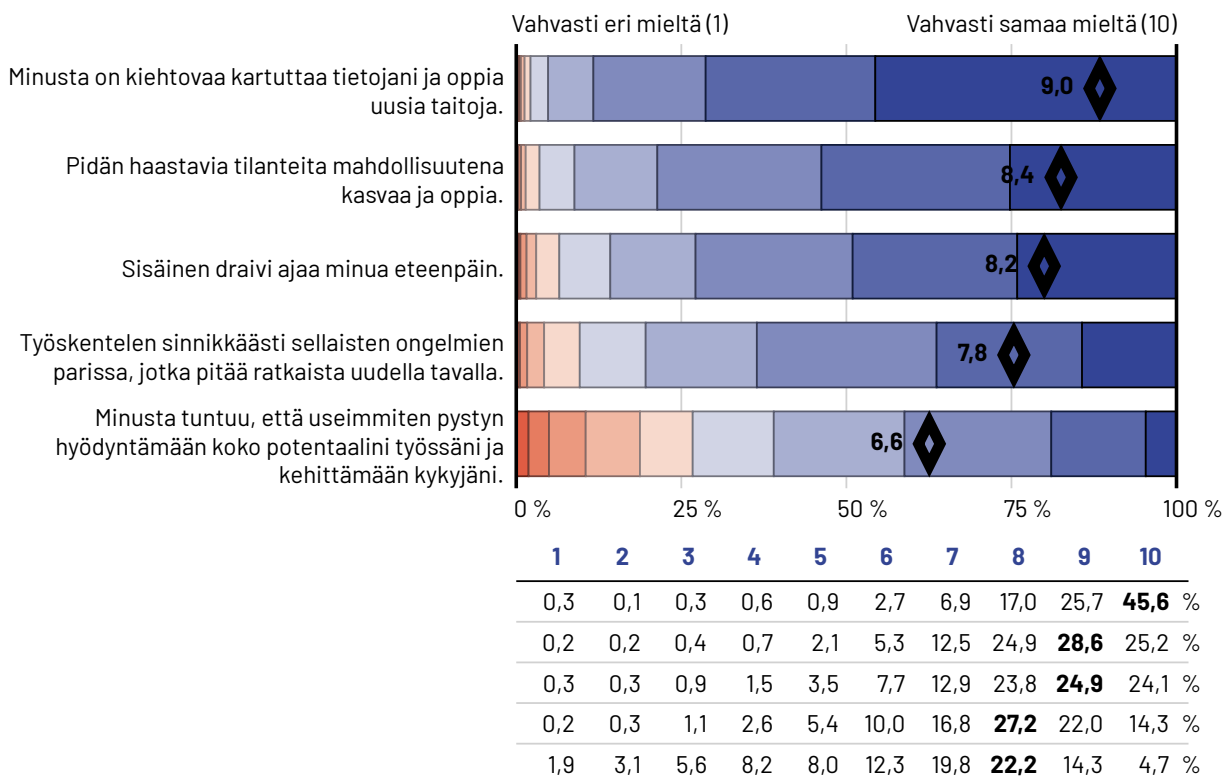
Kyselyyn vastanneita kiehtoo mahdollisuus kartuttaa omaa osaamistaan ja oppia uusia taitoja. Samalla vastaajat kokevat, etteivät he pysty hyödyntämään koko potentiaaliaan nykyisessä työssään eivätkä pysty tuomaan esiin uusia ideoita ja ajatuksia. Myös sinnikkyuden puute on toisinaan luovuuden esteenä.

### Draivin häiriötekijät ja potentiaali koulutuksen mukaan



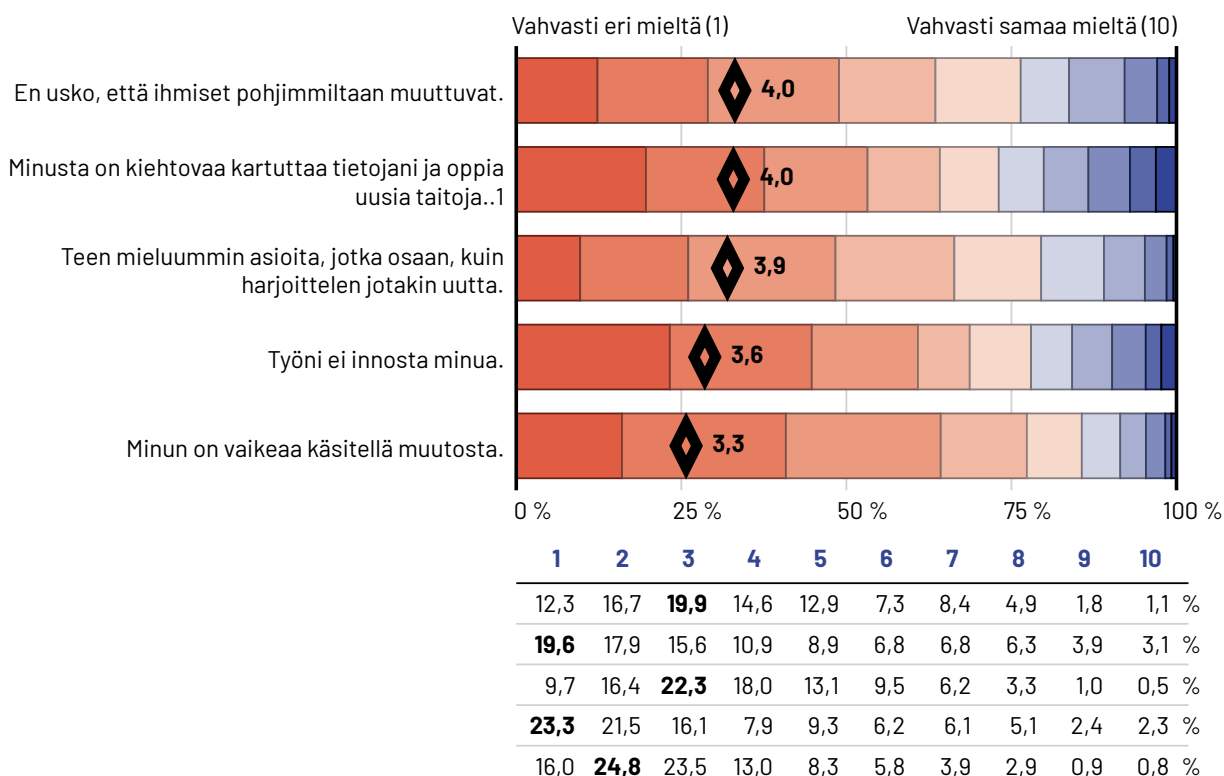
**Kuvio 14.** Iän karttuminen toi draivia uuden oppimiseen, kasvamiseen ja luovassa ongelmanratkaisussa etenemiseen.

### Draivin potentiaali



**Kuvio 15.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Draivin häiriötekijät



**Kuvio 16.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

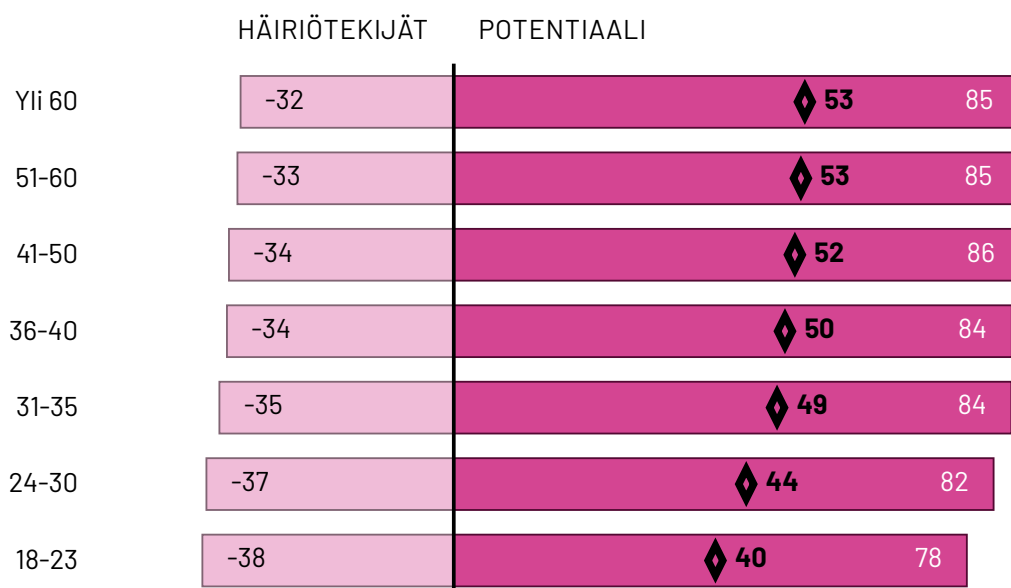
## Mitä on oivaltavuus?

Oivaltavuus on aktiivista oman ajattelun syventämistä ja laajentamista kokeilemalla, etsimällä tietoa ja pyrkimällä rakentamaan yhteyksiä asioiden välille. Oivaltavuus on kykyä saavuttaa aiempaa syvällisempi ja kattavampi ymmärrys – toisaalta tarkasti ja yksityiskohtaisesti, toisaalta laajasti eri ilmiöistä ja ympäröivästä maailmasta. Se ohjaa meidät kyseenalaistamaan tapoja, joilla tarkastelemme, hahmotamme ja selitämme maailmaa. Samalla oivaltavuus rohkaisee meitä tutustumaan erilaisiin ja myös vastakkaisiin näkemyksiin, oletuksiin ja ajatusmalleihin. Se tarjoaa keinon yhdistää yksityiskohdat aiempaa selkeämmäksi näkemykseksi ja kokonaiskuvaksi.

### Mitä kysely kertoo oivaltavuudesta?

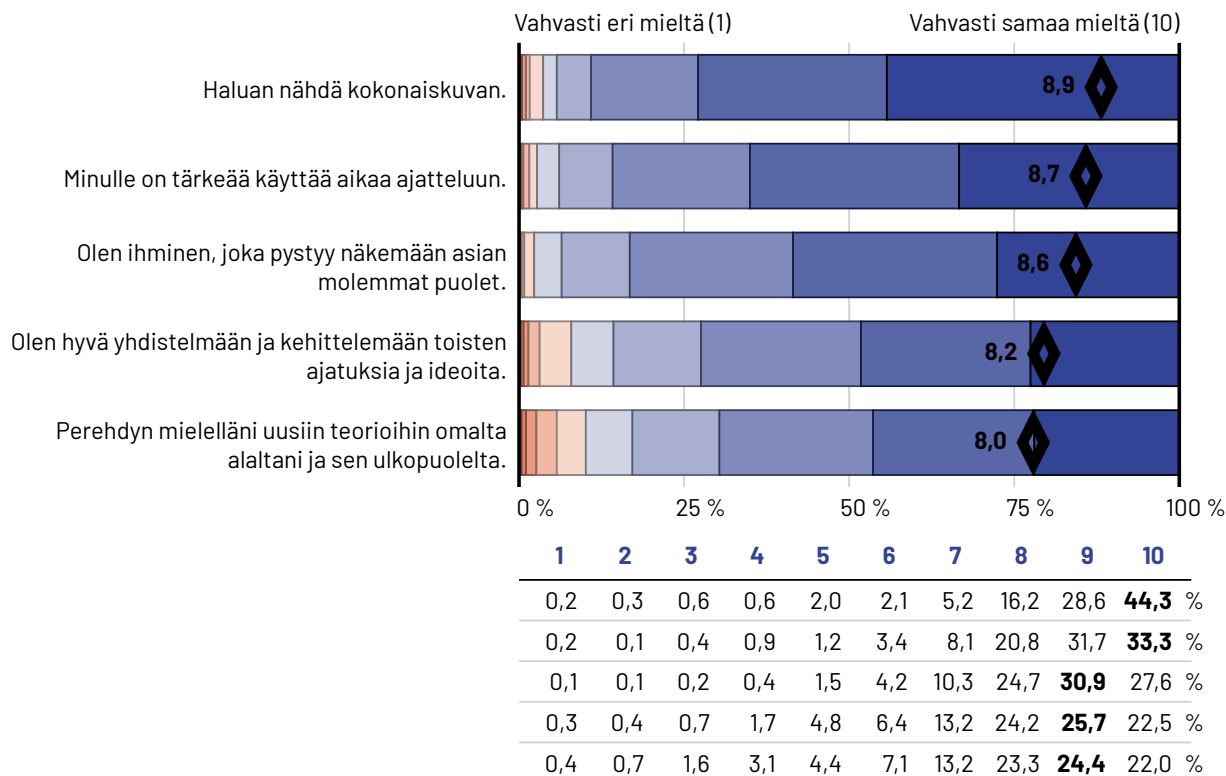
Vastaajat kokivat tärkeäksi käyttää aikaansa ajatteluun. He haluavat luoda kattavan kokonaiskuvan ja nähdä asiat eri puolilta. Lähes neljännes kokee, ettei heidän ajatuksiaan arvosteta.

### Oivaltavuuden häiriötekijät ja potentiaali koulutuksen mukaan



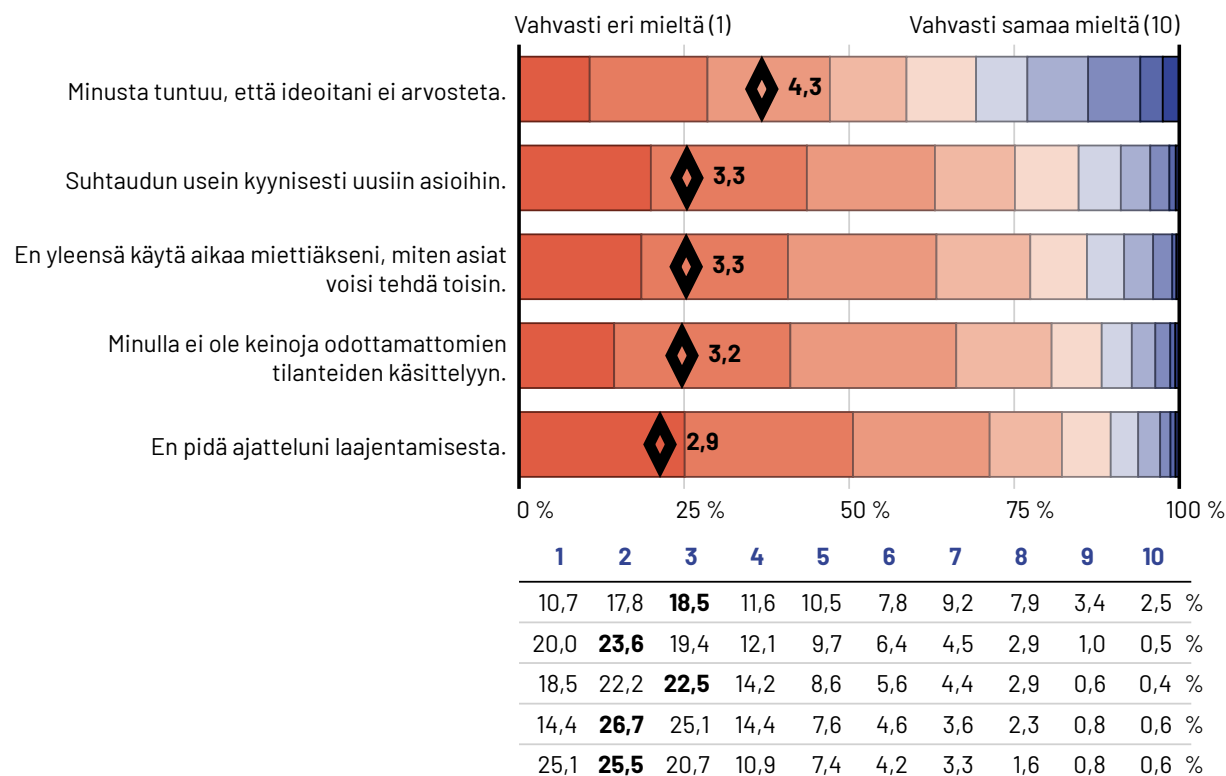
**Kuvio 17.** Iän myötä oivaltavuus lisääntyy. Häiriötekijät vähenevät.

### Oivaltavuuden potentiaali



**Kuvio 18.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Oivaltavuuden häiriötekijät



**Kuvio 19.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.



## Mitä on itsevarmuus?

Itsevarmuus tarkoittaa itseluottamusta, rohkeutta mennä eteenpäin ja käsitellä erilaisia ideoita ja näkökulmia, vaikka lopputuloksesta ei olisi varmuutta. Itsevarmuus on myös uskoa omiin kykyihin pärjätä sekä omien tunteiden että ulkoisten riskien kanssa. Se on kykyä jatkaa huolimatta vastoinkäymisistä, vastustuksesta, epävarmuuden – joskus jopa ahdistuksesta – tunteista sekä sosiaalisesta eristyneisyydestä. Käyttäytymisemme voi vaihdella eri elämänalueilla: voimme tavoitella haasteita, ottaa tai välttää riskejä.

### Mitä kysely kertoo itsevarmuudesta?

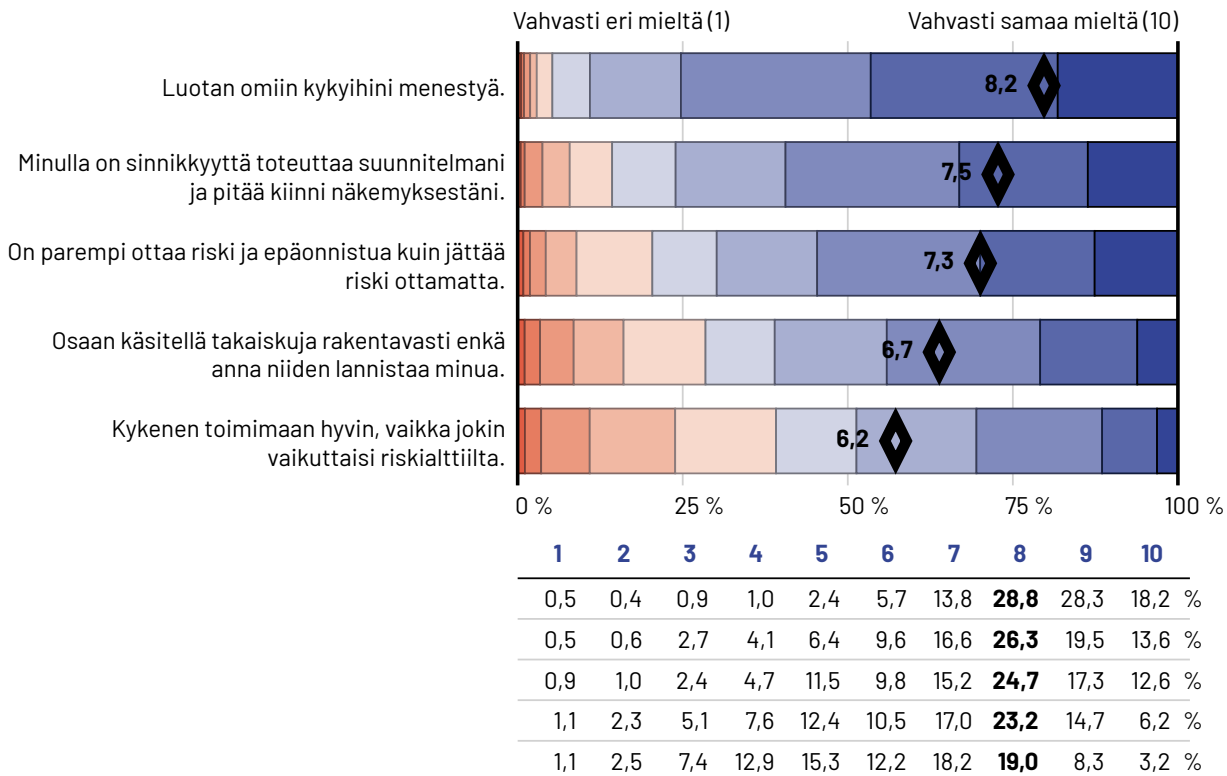
Osa vastaajista on hyvin rohkeita ja itsevarmoja – osa taas kärsii niiden puutteesta. Itsevarmat vastaajat luottavat lähtökohtaisesti omiin kykyihinsä, kunhan tilanteeseen ei liity epävarmuutta tai riskiä. Epävarmuuden lisääntyessä he eivät koe pystyvänsä toimimaan kovin hyvin. Itsevarmuuden puute vaikeuttaa asioihin syventymistä ja perehtymistä. Kolmannes vastaajista pitää sosiaalisten normien noudattamisesta tärkeänä ja viidennes on valmis normeja rikkoa.

### Itsevarmuuden häiriötekijät ja potentiaali toimenkuvan mukaan



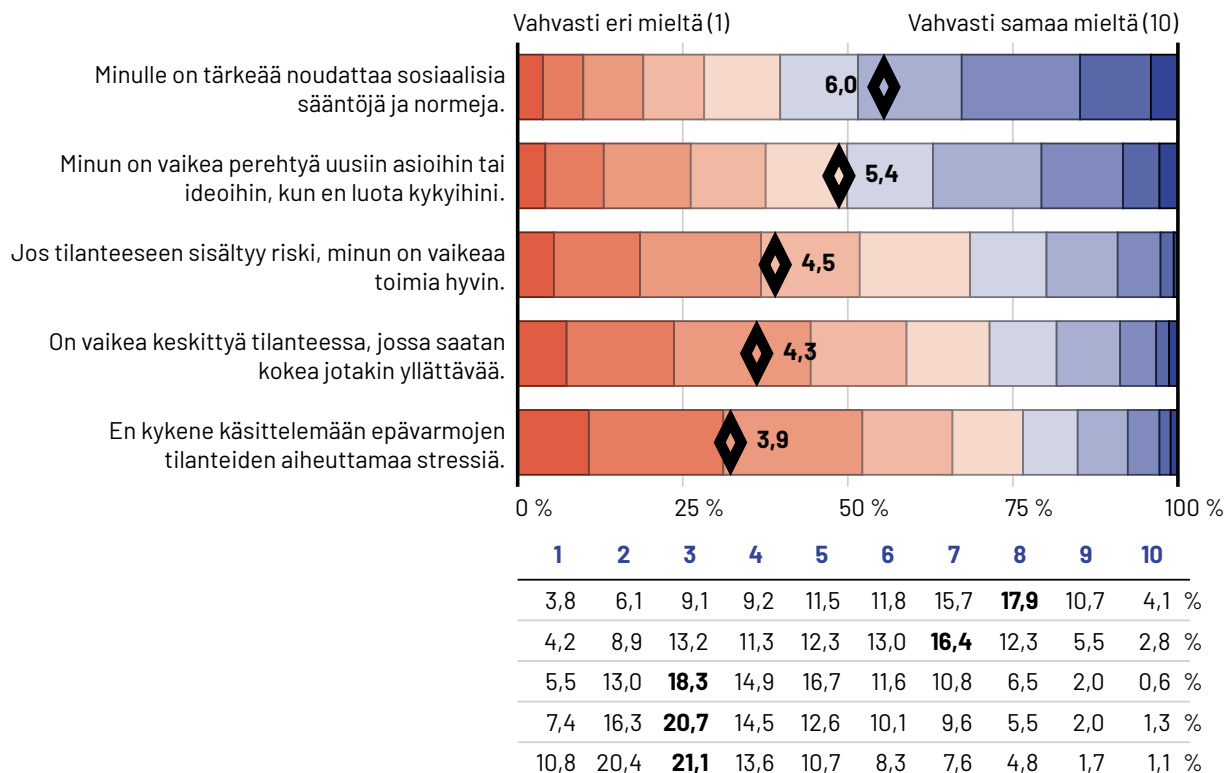
**Kuvio 20.** Itsevarmuus eri toimenkuvia edustavien vastaajien kesken. Häiriötekijöitä on paljon itsevarmuuden esteenä.

### Itsevarmuuden potentiaali



**Kuvio 21.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Itsevarmuuden häiriötekijät



**Kuvio 22.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

## Johtopäätökset

Kyselyyn kesän aikana kertyneet 3 005 vastausta paljastavat, että suomalaista työelämää ja luovaa suorituskyykyämme vaivaa itsevarmuuden puute. Toisaalta oivaltavuus eli kyky löytää vaihtoehtoisia ajattelu- ja toimintatapoja on suomalaisvastaajilla selkeä voimavara.

Kyselyssä arvioitiin vastaajien luovaa suorituskyykyä sekä siihen kohdistuvaa potentiaalia ja häiriötekijöitä. Tärkeä havainto on, ettei luovuus ei jakaudu vastaajien kesken tasaisesti, vaan merkittäviä eroja on niin toimialojen, ikäryhmien kuin koulutusasteiden välillä.

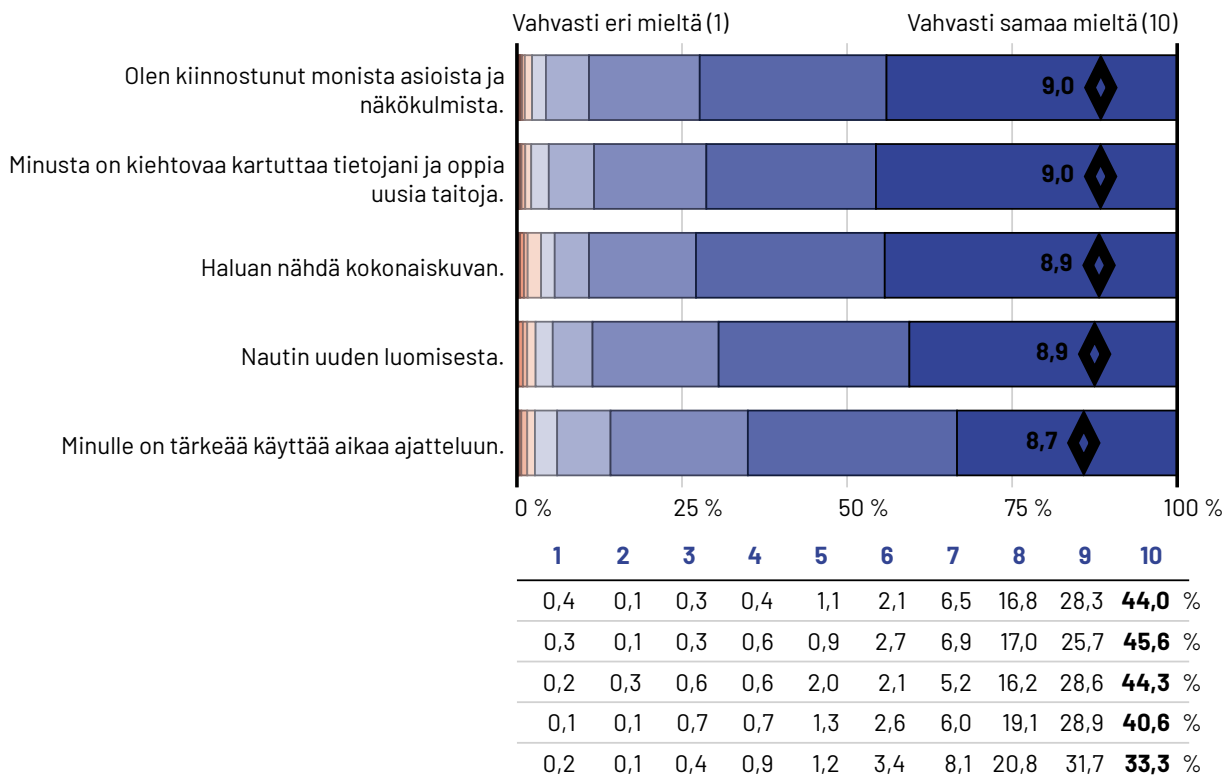
### Mitä vastaukset kertovat?

Vastausten mukaan parhaat lähtökohdat luovalle toiminnalle on koulutuksen sekä taiteen ja viihteen parissa ja kansainvälisissä tehtävissä toimivilla, sillä heillä luovuuden potentiaali on suurin ja häiriötekijöitä on vähiten. Myös ikä ja koulutustaso korreloivat luovan identiteetin ja itsevarmuuden kanssa – mitä koulutetumpia ja kokeneempia olemme, sitä enemmän meiltä löytyy luovuutta ja uskallamme myös käyttää sitä!

Kiinnostavan katsauksen lisäksi kysely paljasti paljon suomalaisen työ- ja liike-elämään kohdistuvista uhkista ja mahdollisuuksista. Luovan suorituskyydyn nykytaso ei riitä pelastamaan kilpailukykyämme kansainvälisillä markkinoilla tai parantamaan jatkuvasti huonontuvaa työhyvinvointiamme. Luovuuden häiriötekijöitä tuleekin aktiivisesti poistaa yksilöiden itsevarmuutta ja riskinottoa kehittämällä. Samalla yksilöille tulee sallia oivaltavuuden ja luovan ongelmanratkaisun hyödyntäminen sekä mahdollistaa uuden oppiminen. Tässä tärkeässä roolissa ovat niin organisaatiot johtoineen kuin koko koulutuksen ja kehityksen kenttäkin.

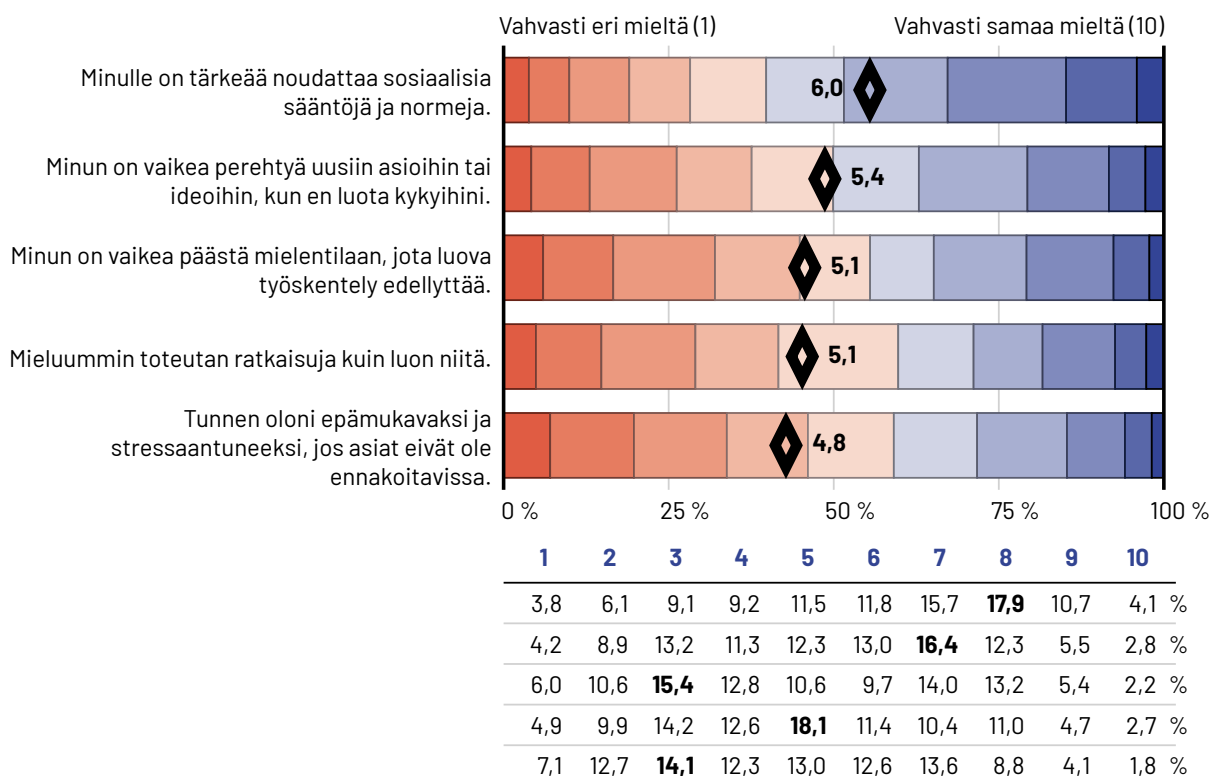
Kyselyn lopputulema on selkeä: luovuudessa on valtava potentiaali. Vain suomalaisten luovaa suorituskyykyä vahvistamalla voimme rakentaa yhdessä parempaa työelämää ja kestävämpää yhteiskuntaa!

### Suurin potentiaali (kaikki osa-alueet)



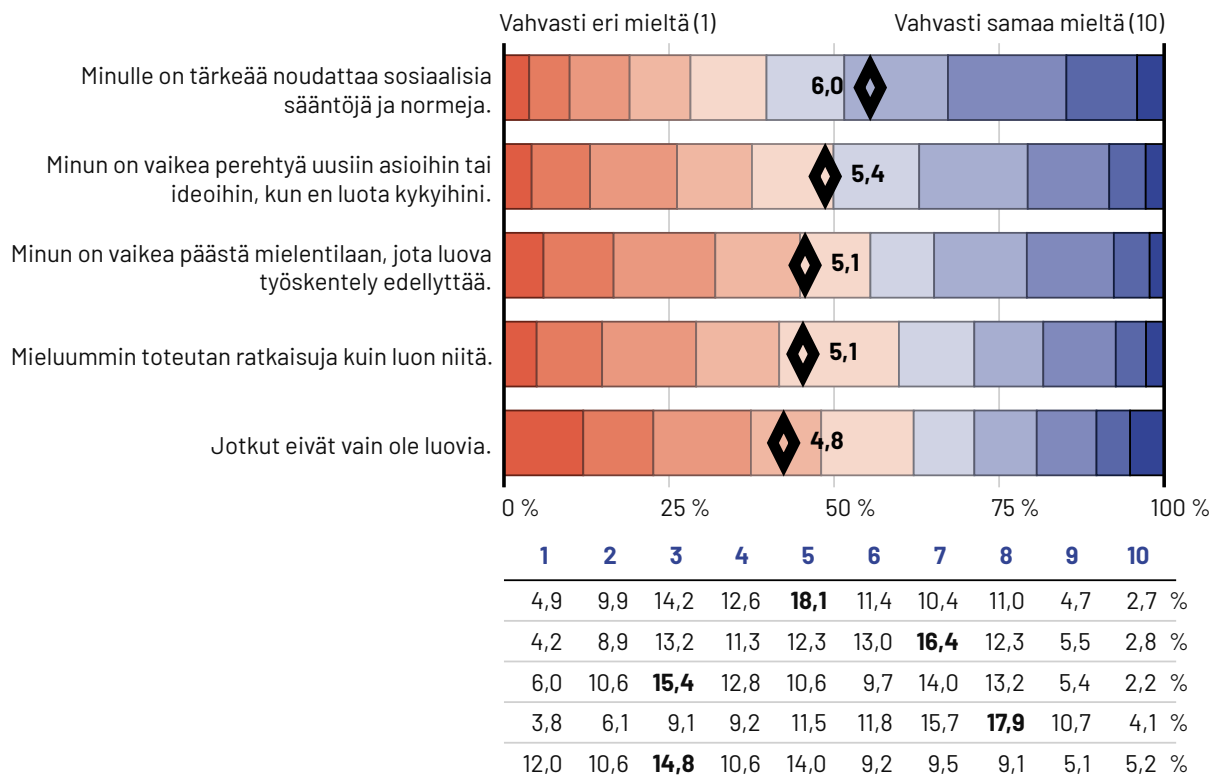
**Kuvio 23.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Suurimmat häiriötekijät (kaikki osa-alueet)



**Kuvio 24.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

### Suurin vaihtelu (kaikki osa-alueet)



**Kuvio 25.** Nelikulmio kertoo kuhunkin väittämään annettujen vastausten keskiarvon ja värilliset palkit vastausten kertymän.

**Lisätietoja hankkeesta:**

Sanna Laakkio

045 110 8811

sanna.laakkio@markkinointiliitto.fi

**Lisätietoja tutkimuksesta:**

Susanna Rahkamo

Pauliina Valpas

hello@yellowmethod.co