

Luovuutta esihenkilötyöhön – ajatuksia AMK-päiviltä Oulusta

24.6.2026

AMK-päivien antia

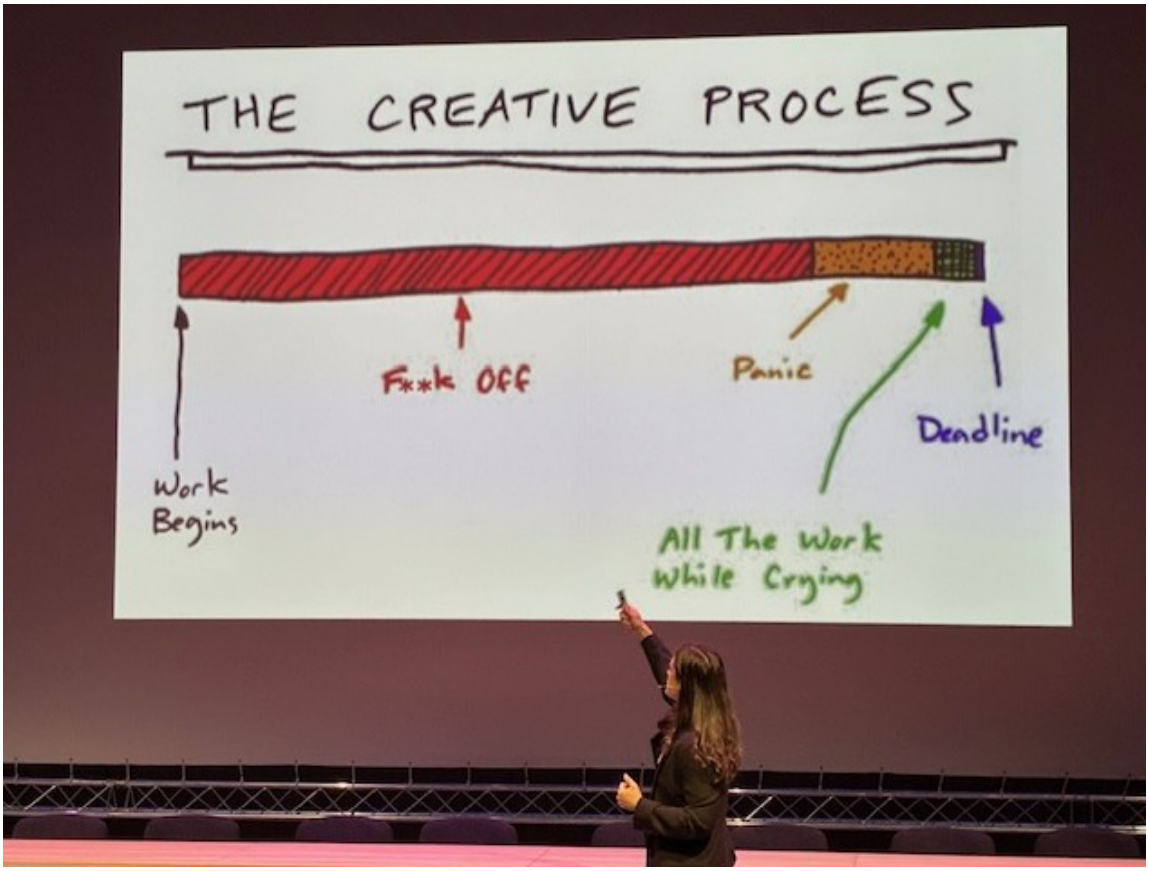
Osallistuimme 5. – 6.5.2026 Oulussa pidetyille AMK-päiville. Teemana oli luovuus, mikä herätti paljon ajatuksia. Kuinka voisimme hyödyntää sitä omassa työssämme? Ensimmäisenä päivänä saimme kuulla muun muassa uudesta korkeakouluvisiosta 2040 ylijohtaja Sirkku Linnan puheenvuorossa. Visiossa on tarkoitus vastata yhteiskunnallisiin muutoksiin sekä luoda korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kehittämisen pitkän aikavälin suuntia (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2026).

Psykofysiologiaa ja henkistä suorituskykyä valmentava, tutkiva ja kehittävä filosofian tohtori Harri Gustafsberg esitti kysymyksen: mihin ihmistä tarvitaan, kun tekoäly yleistyy? Tekoäly on tullut todella nopeaa myös korkeakouluopetukseen. Onko tulevaisuudessa tekoäly meille uhka vai mahdollisuus. Millaisissa tilanteissa luovuus esiintyy, miten se toimii esimerkiksi paineisissa tilanteissa. Gustafsberg näki asian osaamisen kautta. Kun osaaminen ja arjen tekeminen on kunnossa, on ongelmatilanteissa mahdollista löytää itsestään kapasiteettia soveltaa osattua uusiin, myös äkkinäisiin, ennalta arvaamattomiin tilanteisiin. Luovuus voi siis syntyä myös paineessa.

Mielenkiintoinen esiintyjä oli myös Aava & Bang Oy:n perustajiin kuuluva, palkittu yrittäjä ja kansakunnan kuolleistaherättäjä Mikko Kalliola, joka toi omaperäisesti esiin johtajuutta, rohkeutta ja luovuutta organisaatiossa. Hän esitti kysymyksen: miten johtaa tavoitteellisuutta? Päivän esiintyjien jälkeen pääsimme osallistumaan iltatilaisuuteen, jossa pääsimme myös verkostoitumaan muiden ammattikorkeakoulujen

osallistujien kanssa.

Toisen päivän yhtenä teemana oli uskaltaminen ja yhdessä tekeminen, jonka keynote-puhujana oli näyttelijä Krista Kosonen, joka toi esiin luovuuden prosessia (kuva 1). Hän yhdisti luovuuden rohkeuteen, epävarmuuden sietoon ja intuition kuuntelemiseen. Luova työ vaatii uskallusta kokeilla, ja sietää epäonnistumista ja joskus jopa häpeää.



Kuva 1. Luovuuden prosessi Krista Kososen esittämänä (kuva: Virpi Salo, 2026).

Yritysmaailmasta pohdittiin kysymystä, miten korkeakoulu voi paremmin vastata työelämän tarpeisiin. AMK-päivillä tuotiin hieno esimerkki siitä, miten JOS-tradenomikoulutus (2026) toteutetaan OAMKin, JAMKin ja Savonia yhteistyönä. Tämä malli antoi innostusta ja esimerkkiä siitä, kuinka voisimme jatkossa hyödyntää sitä esimerkiksi tulevissa sosiaali- ja terveysalan ops-uudistuksissa CSS yhteistyönä.

Luovuus johtamisessa

Luova ja innovatiivinen johtajuus tukee ja mahdollistaa työntekijöiden luovaa käyttäytymistä sekä edistää luovien ideoiden syntymistä ja kehittämistä organisaatiossa (Strobel ym., 2025). Luovuus voidaan ymmärtää nykyajan organisaatioissa taloudellisena resurssina, jolloin työntekijöiden luovuus toimii organisaation innovaation ja muutoksen kehittäjänä (Pirinen, 2021). Työpaikan luovuus määritellään yleisesti ideoiden tuottamisena tuotteille, prosesseille tai palveluille, jotka ovat uusia ja hyödyllisiä organisaatiolle (Montag ym., 2012). Luovuus on osa hyvinvointia. Toisinaan ajatellaan, että pelkästään vapaus ja että on riittävästi aikaa, ruokkii luovuutta. Tutkimusten mukaan luovuus mahdollistuu erityisesti silloin, kun sitä on tukemassa selkeät raamit ja ohjeet. Työyhteisöjen luovuutta tutkinut Collin näkee, että itseohjautuvuus syntyy tilanteissa, joissa

työntekijällä on nähtävissä, miten oma työ liittyy organisaation tavoitteisiin. Hän näkee, että luovuuden mahdollistamiseksi tarvitaan vastuullista johtamista. (Collin, 2020.)

Voiko luovuutta hyödyntää johtamisessa ja miten johtamisella mahdollistetaan luovuutta? Forsbergin (2026) mukaan luovuus kuuluu kaikille. Luovuutta voidaan hänen mukaansa myös mitata, kehittää ja johtaa. Luovuuden johtaminen voi parhaimmillaan olla aktiivista tiedon jakamista ja aitoa sitoutumista uudistumiseen. Osallistava johtaja voi edistää työntekijöiden luovuutta, ja työntekijät voivat toimia merkityksellisen innovaation lähteenä omassa organisaatiossa (Fu ym., 2022). Myös Jiang ja Gu (2017) ymmärtävät, että johtajien luovuusodotukset motivoivat työntekijöiden luovuutta. Luovuus voidaan nähdä uuden ideointina ja kehittämisenä, mutta useimmiten se tulee arjessa näkyviin vastaan tulevien haasteiden ratkaisemisena. Tällaista arjen luovuutta tukee erityisesti eettinen johtaminen, jossa rakenteet ja roolit ovat selkeät, vastuunjako on kaikilla tiedossa ja avoin ilmapiiri antaa luvan ihmettelylle ja keskustelulle. (Collin, 2020.)

Seuraavat AMK -päivät ovat kahden vuoden kuluttua Turussa.

Virpi Salo
Koulutuspäällikkö, Hyvinvointi- ja kulttuuri
SEAMK

Tua Niemelä
Koulutuspäällikkö
Hyvinvointi ja kulttuuri

Lähteet

Collin, K. (2020). *Luovuus ja itseohjautuvuus tarvitsevat johtamista*. https://www.tsr.fi/tiedon-silta/luovuus-ja-itseohjautuvuus-tarvitsevat-johtamista/

Forsberg, T. (2026). *Viisi asiaa, jotka jokaisen tulisi tietää luovuudesta*. A!. https://www.aalto.fi/fi/uutiset/viisi-asiaa-jotka-jokaisen-tulisi-tietaa-luovuudesta

Fu, Q., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., Samad, S., & Comite, U. (2022). An inclusive leadership framework to foster employee creativity in the healthcare sector: the role of psychological safety and polychronicity. *International journal of environmental research and public health, 19*(8), 4519. https://doi.org/10.3390/ijerph19084519

Jiang, W., & Gu, Q. (2017). Leader creativity expectations motivate employee creativity: A moderated mediation examination. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(5), 724-749. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109535

JOS-tradenomikoulutus. (2026). *JOS-tradenomikoulutuksessa opiskelu*. jamk. https://help.jamk.fi/jos-tradenomikoulutus/jos-tradenomikoulutuksessa-opiskelu/

Montag, T., Maertz, C. P., & Baer, M. (2012). A critical analysis of the workplace creativity criterion space. *Journal of Management, 38*(4), 1362–1386. https://doi.org/10.1177/0149206312441835

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2026). *Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio*. https://okm.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio

Pirinen, J. (2021). *Luova vuorovaikuttaminen markkinointitoimiston tiimeissä.* Aalto-yliopisto. Johtamisen laitos.

Strobel, L. T., Strobel, M., Welpe, I. M., & Korsgaard, M. A. (2025). The role of creative leadership manifestations in creativity and innovation. *Creativity Research Journal, 37*(3), 358–376. https://doi.org/10.1080/10400419.2024.2321734