



”JUKU, KUN TÖISSÄ ON MUKAVAA”

Kokemuksia työn ilosta

Kati Pouttu

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2011
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalisen kuntoutuksen vaihtoehtoiset
ammattiopinnot
Tampereen ammattikorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

POUTTU, KATI:

”Juku, kun työssä on mukavaa”
Kokemuksia työn ilosta

Opinnäytetyö, 47 sivua, 1 liitesivu
Kevät 2011

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn ilon kokemuksia omassa työyhteisössäni, Tampereen kaupunkilähetys ry:n Rongankodissa. Tarkoituksena oli tutkia, mistä asioista työn ilo syntyy. Tutkimuksella haluttiin nostaa esiin kokemuksellisten asioiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena avointa kyselyä sekä avointa haastattelumenetelmää käyttäen. Aineistoa on käsitelty sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen mukaan työn iloa koetaan kokonaisvaltaisesti. Työn ilo syntyy työyhteisön aihepiireistä, kuten työkaverista ja yhteisöllisyydestä. Työn iloa koetaan asiakkaiden kanssa eletystä elämästä, heidän kanssaan syntyvästä suhteesta sekä yhteisistä onnistumisen kokemuksista. Oman asenteen ja suhtautumisen myötä syntyy työn iloa ja sitä kautta siihen pystyy itse vaikuttamaan. Työn iloa tuottivat myös pienet, hetkellisesti koetut ja yleisesti hyvää mieltä tuottavat positiiviset asiat.

Työn iloa koetaan eri asioista työssäoloajan kaarella ja työn iloa synnyttävät asiat syvenevät ajan myötä. Työn iloa pystyy levittämään ympärilleen omalla asenteellaan ja esimerkillään. Työn ilo koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi, jonka kokeminen liittyy kaikkeen hyvään oloon työpaikalla.

Avainsanat: Työn ilo, työhyvinvointi, työn imu.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

POUTTU, KATI

“Gosh, it is nice to work”
Experiences of job satisfaction

Bachelor’s thesis 47 pages, appendices 1 page
May 2011

This study focused on experiences of job satisfaction in my own workplace, the Tampere city mission’s Rongankoti. The aim was to find the factors that create job satisfaction. The objective was also to highlight the importance of experiential elements in well-being. This thesis was carried out as a qualitative study by using open query and open interview methods. The material gathered was processed by using content analysis.

The results suggest that job satisfaction is a holistic experience. The study concluded that job satisfaction arises from work community, such as coworkers and a feeling of community. Job satisfaction is experienced with clients, the relationship with them and successes with them. The study also found that you can affect job satisfaction with your own attitude. Additionally, small things and moments give happiness and satisfaction.

Different factors give job satisfaction at different times of employment. Job satisfaction is something that can be spread around with one’s own attitude and example. Job satisfaction was considered an essential part of work wellbeing and it was linked to the overall good feeling about work.

Keywords: Job satisfaction, well-being, work engagement.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 ALKU ON TYÖN TÄRKEIN OSA – Opinnäytetyön toteuttaminen	7
2.1 Esittely	7
2.1. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	7
2.3. Tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmät	10
2.4. Tutkimusaineisto ja tutkimuksen toteuttaminen	11
2.5 Aineiston analyysitapa	13
3 KUN TYÖ ON ILO, ELÄMÄ ON NAUTINTOA - Työhyvinvointi.....	15
3.1 Työhyvinvointi.....	15
3.2 Työn ilo	18
3.3 Työn imu	20
4 TYÖ ON ILOMME, LAISKUUS INTOHIMOMME – Työelämän muutos	23
4.1 Työn merkitys ennen ja nyt.....	23
4.2 Työn ilon syöpöt	27
5 AIN LAULAIN TYÖTÄS TEE - Tutkimustulokset	28
5.1 Kyselyt	28
5.1.1 Työyhteisö.....	30
5.1.2 Asiakkaat.....	32
5.1.3 Oma itse	33
5.1.4 Muut	34
5.2 Haastattelut.....	34
5.3 Työhyvinvointipäivä – tavoitteet/suunnitelma.....	36
6 TYÖ ON HUVIKIN HAUSKEMPAA – Johtopäätökset	38
7 ANNA MEILLE TÄNÄ PÄIVÄNÄ MEIDÄN JOKA PÄIVÄINEN TYÖMME - Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	41

8 ON HELPOMPI RYHTYÄ JOHONKIN KUIN PÄÄSTÄ SIITÄ EROON - Pohdinta	
.....	43
LÄHTEET	45
LIITTEET	47

1 JOHDANTO

Myönteisyydellä ja positiivisella asenteella on taipumus levitä. Hymyyn yleensä tulee vastattua hymyllä. Työssäni olen tutkinut niitä asioita, minkä vuoksi työssä tunnetaan ja koetaan iloa. Ilo tekee elämästä elämisen arvoista ja tekee työssä viihtymisen helpoksi. Ilolla ei kaikkia asioita suinkaan ratkaista, mutta sen avulla epäkohtien poistaminen käy ehkä helpommin.

Tutkimukseni aiheena on työn ilo ja sen kokeminen omassa työyhteisössäni. Haluan tällä työlläni tehdä näkyväksi niitä hyviä asioita, joita omassa työpaikassani on, koska monet kyselyyn osallistuneet ovat voimaantuneet mietittyään niitä iloa tuottavia asioita ja ovat siitä minulle kertoneet hyvinkin innostuneesti. Opinnäytetyöni on nippu erilaisia kokemuksia, jotka juuri sellaisinaan ovat tärkeitä ja juuri niistä aineksista muodostuu omassa työyhteisössäni se yhteisöllisyys ja työn tekemisen meininki, minkä vuoksi itse viihdyn työssäni.

Työni tavoitteena on luoda tilaa arvokeskustelulle ihan yleisestikin, mutta ennen kaikkea omassa työyhteisössäni, jossa olen tutkimusta tehnyt. Opinnäytetyön kautta haluan julistaa omalta osaltani työn ilon merkitystä ja tärkeyttä työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Kaikenlaisten kovenevien arvojen ja kilpailutuksen sekä erilaisten mittareiden rinnalle haluan nostaa opinnäytetyöni kautta kokemuksellisten asioiden tärkeyden ja merkityksen. Kaikkea ei voi mitata rahassa eikä millään mittareilla.

Tein opinnäytetyöni myös saadakseni vahvistusta omille ajatuksilleni, että olen oikeilla jäljillä, että tämä on oikeasti tärkeää. Tarvitsen tietoa ja kokemuksia ilosta saadakseni itse lisää iloa ja kyetäkseni levittämään sitä entistä enemmän ympärilleni. Asioilla on tapana kasaantua ja toivon todella että iloa kasaantuu. Haluan säilyttää työssäni seuraavan ajatuksen:

”Minulla on tuttava, joka opiskelee ulkomailla. Hän kertoi sähköpostiviestissään opiskelijakollegastaan, joka tekee väitöskirjaa maisemien kokemuksesta, erityisesti siitä, miten auringonvalo koskettaa kukkuloita. Ajattelin vaistomaisesti: kerrankin joku tutkii jotakin, jolla voi olla todellista merkitystä hyvinvoinnin kannalta.” (Riikonen, Makkonen & Vilkkumaa 2002, 104.)

2 ALKU ON TYÖN TÄRKEIN OSA – Opinnäytetyön toteuttaminen

2.1 Esittely

Opinnäytetyöni tutkimusosan toteutan kyselyjen ja haastattelujen avulla, jotka olen toteuttanut Tampereen kaupunkilähetys ry:n Rongankodissa kevät-syksyn 2010 aikana sekä talven 2011 aikana. Opinnäytetyöni tulosten julkistamiseen työpaikallani suunnitelen keväällä 2011 työyhteisön viikkopalaverin yhteyteen työn iloa lisäävän osion, jossa teen opinnäytetyötäni tunnetuksi sekä edistän työhyvinvointia yhdessä tekemisen kautta. Suunnitelmani olen esitellyt kohdassa 5.3.

Tampereen kaupunkilähetys ry on kristilliseltä pohjalta toimiva kolmannen asteen palvelujen tuottaja Tampereella. Tampereen kaupunkilähetys ry toimii vanhustyön, koulutus-, kehittämis- ja vapaaehtoistyön sekä kehitysvammaisuuden alueilla. Kehitysvammaisuus toimii nimellä Rongankoti. Rongankodin toimintaan kuuluu autettua, ohjattua ja tuettua asumispalvelua, työ- ja päivätoimintaa sekä kerho- ja vapaa-ajan toimintoja. Rongankodin toimintojen piirissä on noin 200 nuorta, aikuista ja ikääntynyttä kehitysvammaista henkilöä. Rongankodin toiminta perustuu elämäntapaajatteluun sekä yhteisölliseen toiminnan malliin, jossa jokaisella on oikeus tulla kuulluksi ja kuulua johonkin.

2.1. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni aiheena on työn ilo, sen kokeminen sekä ne asiat, joista työn ilo syntyy. Tutkimuksessani käsittelen työhyvinvointia ja ilon merkitystä työhyvinvoinnin kannalta ja ilon kokemuksien kautta. Kokemuksellisuus ja henkilökohtaiset merkitykset työn ilosta kulkevat mukana läpi koko opinnäytetyön. Tutkimukseni tavoite on selvittää kokemuksia ja työn iloa synnyttäviä aiheita, joita olen tutkinut työpaikallani Tampereen Kaupunkilähetys ry:n Rongankodissa. Tavoitteenani on myös tarkastella työn iloon vaikuttavia tekijöitä ja pohtia niiden yhteyttä työelämän muutokseen.

Aiheen valinta ei ollut kovin vaikea. Työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin tutkimuksia löytyy laajalti ja molemmat ovat aiheina sellaisia, jotka kiinnostavat minua. Työn ilo on aiheena ajankohtainen, samoin kuin työssä viihtyminen sekä kokemusten esiin nostaminen tärkeänä osana työhyvinvointia.

Aiheen rajaus osoittautui hieman vaikeaksi, koska työhyvinvoinnista on olemassa tutkimuksia hyvinkin laajalti ja työn ilo tutkimuskohteena tuntui jotenkin liian taiteelliselta. Pohdin paljon, että miten saan aiheeseen tutkimuksellista ja vakavaa otetta, mutta siinä kohtaa olin vähällä kadottaa itse opinnäytetyön tekemisen ilon. Johtoajatukseni on siitä asti ollut, ettei mikään ole niin tärkeää kuin puutarhanhoito eikä sekään ole niin tärkeää (kiinalainen sanalasku).

Olen rajannut työni käsittelemään työn iloa kokemuksena ja näkökulma on työntekijän näkökulma, joka nousee teoriasta. Työn ilon kokemukseen liittyy merkitys työhyvinvoinnista, josta hieman teoriaa mukana. Opinnäytetyössäni halusin myös peilata työhyvinvointia työelämässä tapahtuneen muutoksen kannalta ja pohtia onko työn ilo muuttunut suurten muutosten myötä. Työssäuupumista on tutkittu paljon ja vaikka se on aiheena todella, tärkeä käsittelemä sitä vain yhden kappaleen verran. Sitä paitsi uskon siihen, että asioilla on taipumus levitä ja nyt tällä työlläni halua levittää iloa, en uupumusta.

Työssäni etsin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mistä työn ilo syntyy ja miten se koetaan?
- Mitkä ainekset edistävät työn ilon syntyä ja kokemista?
- Miten työn ilo näkyy?

Etsiessäni tietoa aiheesta työn ilo, löysin monta mielenkiintoista suuntaa, jonne olin harhautua. Yksi mielenkiintoisimmista harharetkistä oli buddhalaisuuden tie onneen ja onnellisuuteen.

Työn ilosta löytyi tutkimuksia ja artikkeleita ihan yllättävänkin mukavasti. Tutkimusten löytyminen huojensi mieltäni siltäkin osin, että kyseessä ei ole pelkkä huuhaa. Työministeriön tutkija Juha Antilalla teettämä työpoliittinen tutkimus vuodelta 2006 työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä, erottelee työn iloa ja mielekkyyttä sekä tutkii työn mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä. Juha Varila ja Taiju Viholainen ovat vuonna 2000

tutkineet työn iloa tutkimuksen kohteena. Tutkimuksessa mietitään mitä uusia tuulia ja virikkeitä työn ilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen.

Opinnäytetyö työnilon kokemuksista löytyi vuodelta 2006 Lahden ammattikorkeakoulun sosionomin tekemänä, aiheena työnilo vanhustyössä (Kejonen 2006). Tuorein työn iloon liittyvä tapahtuma järjestettiin Tampereen yliopistolla, jossa julkaistiin työn ilon-julistus 2011 (Mulari-Ikonen, Anja 2011). Artikkeleita löytyy 2000-luvun alusta, mm. Palkkatyöläinen 3.7.2001, 6/2001, jonka artikkeli perustuu osittain Riikosen, Makkosen ja Vilkkumaan tekemään tutkimukseen Hullun työn tauti (Pietarinen, Aino 2001). Työn voima-lehdestä löysin artikkelin (Karvinen, Vesa 2007) aiheesta, samoin kuin työn ilo oli teemana TELMA-lehdessä 4/2010.

Kirjallisuutta työn ilosta löytyi myös suhteellisen hyvin. Suurinta pääosaa ovat näytelleen työni teossa Dalai Laman ja Howard C. Cutlerin kirja Työn ilo – onnellisuuden taito työssä (2009) sekä Riikosen, Makkosen ja Vilkkumaan teos Hullun työn tauti (2000). Työhön ja työn tekemiseen olen hakenut tietoutta Raija Julkusen kirjasta Uuden työn paradoksit (2008).

Kaiken tämän tuoksinassa vanhat suomalaiset sananlaskut ja kaskut työhön ja työn tekemiseen liittyen ovat vieneet osan huomiostani ja niiden kautta olen tarkastellut työn tekemisen suomalaista mentaliteettia.

Ajankohtaisista keskusteluista mm. Ajankohtaisen Kakkosen työpahoinvointikeskustelu 8.2.2011 sekä neliosainen Yle Teemalla esitetty Duuniblues 9.2.2011, olen saanut paljon hyviä kannanottoja ja kommentteja ja nimenomaan paljon erilaisia näkökulmia aiheeseen.

Uusi näkökulma aiheeseen tulee jokaisen kokemuksen ainutlaatuisuudesta ja henkilökohtaisuuden oikeutuksesta. En ala yleistämään enkä vaatimaan, että näillä aineksilla se ilo sitten syntyy, mutta joitain hyödyllisiä vinkkejä työstäni kyllä löytyy. Toisesta näkökulmasta katsottuna työelämän muutos ja sen suhde työn iloon ovat myös uusia tapoja tarkastella aihetta.

2.3. Tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmät

Lähtiessäni penkomaan aihepiiriä ja etsimään materiaalia oli ajatuksissani ensin kerätä tietoa teorioiden kautta. Toki ensimmäinen tehtävä oli määritellä, miksi haluan tehdä tästä aiheesta tutkimusta, miksi koen tämän tärkeänä. Hain aiheesta kirjallisuutta ja artikkeleita, selailin Internet-sivustoja ja valikoin positiivissävytteisiä tekstejä. Luin alkutehtäviä varten alan kirjallisuutta ja keskustelin työkavereideni kanssa aiheesta.

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun halutaan kuvata todellista elämää arvojen ja olemassa olevan tiedon avulla. Laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä kuvata todellisuutta ja käyttää tiedonhankinnassa todellisia ja luonnollisia tilanteita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 155–157.)

Tutkimuksessani on narratiivinen eli kerronnallinen ote. Narratiiviset tarkastelutavat soveltuvat käytettäväksi tutkimuksissa, joissa halutaan saada selville yksilöiden kerrontaa omasta elämästään. Narratiivisuudessa ajatuksena on, että kertominen on ihmisyyteen kuuluvaa, ihminen tarinoi kaiken aikaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimustehtävääni tarkastelemalla päädyin tekemään kyselyn työyhteisössäni, jonka tein kevään ja syksyn 2010 aikana (liite 1.). Aluksi ajattelin tehdä muutaman haastattelun, mutta päädyin tekemään laajemman kyselyn, koska sen avulla sain enemmän ajatuksia kerättyä ja useammalta henkilöltä.

Kyselyn lisäksi haastattelin kahta henkilöä ja syvensin haastattelujen kautta aihettani. Haastattelut toteutettiin kyselyjen jälkeen, jotta sain selville, mitä aiheita kyselyjen vastauksista erityisesti nousi.

Kysely on yksi tapa kerätä tietoa sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja se on menetelmänä tehokas ja aikaa sekä kustannuksia säästävä. Kyselylomakkeiden avulla voidaan kerätä tietoa mm. tosiasioista, asenteista, käsityksistä ja mielipiteistä. (Hirsjärvi ym. 2007, 190–192.)

Kyselylomakkeet muotoillaan yleensä kolmella eri tavalla. Voidaan käyttää avointa kysymystä, monivalintakysymystä tai asteikkoihin perustuvaa kysymystyyppiä. Avoin kyselylomakkeen hyötyinä on vastausten ilmaisun omansanaisuus ja sen perusteella voidaan osoittaa vastaajien tietämystä, mielipiteitä sekä tunteita asiaan liittyen. (Hirsjärvi ym. 2007, 196.)

Haastattelua tiedonkeruumenetelmänä pidetään ainutlaatuisena sen välittömän kielellisen vuorovaikutussuhteen vuoksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on ollut yksi päämenetelmistä. Haastattelun etuja ovat tilanteen joustavuus ja sillä voidaan syventää ja selventää tietoja sekä tutkia arkaluonteisempiakin asioita. Haastattelutyypit voidaan jakaa avoimeen haastatteluun, teemahaastatteluun ja lomakehaastatteluun. (Hirsjärvi ym. 2007, 200–202.)

Avoin haastattelu soveltuu hyvin käytettäväksi narratiivista tutkimusotetta käytettäessä. Haastattelun avoimuus auttaa haastateltavaa oman kokemustarinan kerronnassa. Avoimessa haastattelutilanteessa ei ole tarkkoja kysymyksiä vaan tilanne etenee haastattelijan ja haastateltavan välisessä keskustelussa, kuitenkin haastattelijan johdattelemana teeman mukaan. Avoimessa haastattelussa korostuu tutkijan oma persoonallisuus ja vuorovaikutustaidot. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

2.4. Tutkimusaineisto ja tutkimuksen toteuttaminen

Kyselystä tein avoimen enkä rajannut sitä ylimääräisillä kysymyksillä tai tarkennuksilla. Kysyin, että miten ja missä tilanteessa olet kokenut työniloa. Vastata sai omin sanoin tai vaikka tarinan muodossa. Kyselylomake sisälsi infon siitä, miksi kysely ja mihin aion saattaa materiaalia käyttää. Vastata sai nimellä tai ilman, lomake sisälsi lupauksen säilyä tunnistamattomana, ainoastaan joitain lainauksia kerroin ottavani kertomuksista. Kyselylle asetin pitkän aikarajan ja ehkä siitä syystä ensimmäisellä kierroksella aineistoa ei palautettu paljoakaan.

Testasin kyselyn yhdellä työkaverillani ja vastauksesta sekä hänen kokemuksestaan vastata antamaani kysymykseen, en lähtenyt enää muotoilemaan lomaketta millään tavalla. Lähetin sisäisessä postissa joka yksikköön kyselyt ja jäin keräämään aineistoa kirjallisuudesta.

Syksyllä 2010 uudistin kyselyn ja annoin jatkoaikaa. Pyynnön lähetin sähköpostitse eri yksiköihin. Jälleen tuli muutamia vastauksia, mutta ei kuitenkaan tarpeeksi omasta mielestäni. Lopulta tein viimeisen kyselyn asettamalla henkilökunnan palaveri alussa jokaisen paikalle kysymyslomakkeen ja omalla puheenvuorollani pyysin läsnäolijoita vastaamaan siihen ja palauttamaan minulle palaverin päätteeksi.

Näillä menetelmillä sain vastauksia 30 kappaletta henkilökuntamäärän ollessa n. 70. Henkilökunnan määrä vaihtelee riippuen projekteista, mutta kyselyhetkellä henkilökuntaa oli noin 60–70 henkilöä. Yhdessä vastauksessa oli vastattu työyhteisönä ja vastauksessa oli työyhteisön nimi. Varsinaisia lomakkeita minulle palautettiin 25. Vastanneiden lukumäärä 30 on siis arvioitu määrä vastanneista. Määrä perustuu vastausten yhteenlaskettuun määrään ja sekä omaan tietämykseeni yksikön henkilökuntamäärästä, josta tuli yhteisvastaus.

Halusin syventää aineistoa vielä kahdella syvähaastattelulla, koska kyselyn analyysin jälkeen jäi muutama kohta, joita halusin tarkentaa. Valitsin haastateltavat työuran pituuden perusteella eli kuinka kauan ovat olleet työelämässä. Haastateltavilla oli toisella pitkä työura ja toisella lyhyempi työura. Työuran pituuden kaltaisen vastakkainasettelun kautta etsin vastauksia siihen, onko kokemuksella ja työssäolohistorialla merkitystä työnilon kokemukseen ja ovatko työnilon lähteet erilaisia kokemuksesta johtuen. Työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksesta työnilon kokemiseen olin myös kiinnostunut.

Haastattelut olivat avoimia haastatteluja, jotka etenivät keskustelunomaisesti, kuitenkin siten että minä ohjasin keskustelua teeman mukaan ja sen ympärillä. Avoimen haastattelumenetelmän käyttö on kannattavaa silloin, kun haastateltavien kokemukset vaihtelevat paljon ja kun haastateltavia ei ole monta.

Haastattelut toteutin kirjaamalla kysymyksiä paperille, jotka toimivat haastattelujen teemana. Haastattelukysymykset olivat tutkimuskysymyksiäni. Opinnäytetyöni liitteenä on haastattelussa käytettyjä kysymyksiä. Kysyin myös, että mikä olisi hyvä tapa opinnäytetyöni esittämiseen työyhteisölle. Kysymys oli muodossa mikä olisi paras tapa kokea ja levittää työniloa: yhdessä tekemällä, kuuntelemalla vai katselemalla. Haastattelujen aikana tein lyhyitä muistiinpanoja, jotka käytiin vielä haastattelun lopuksi yhdessä haastateltavan kanssa läpi. Näin pyrin varmistamaan, että olen ymmärtänyt oikein hei-

dän ajatuksiaan. Kielellä ja sen merkityksillä on olennainen osa haastattelussa ja erityisen tärkeäksi koen yhteisen kielen ja yhteiset merkitykset.

2.5 Aineiston analyysitapa

Tekemäni kyselyn olen analysoinut sisällön analyysin avulla. Tutkimuksen tarkoitus ja aineisto ohjaavat analyysin kulkua, koska tekemäni tutkimus on hyvin kokemusperäinen ja aihe vaikeasti määriteltävä ja käsitteenä sisällöltään epäselvä ilmiö.

Sisällön analyysin avulla aineistoa tarkastellaan eritellen, eroja ja yhtäläisyyksiä etsien sekä tiivistäen. Sisällön analyysi on tekstianalyysia, jossa tutkittavat tekstit voivat olla mitä vain; kirjoja, haastatteluita, puheita, keskusteluita jne. Sisällön analyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, jolloin tulokset voidaan kytkeä osaksi laajempaa kokonaisuutta sekä muihin tutkimustuloksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Sisällön analyysin avulla kävin kyselyt ensin läpi lukien, sen jälkeen määrittelin analyysiyksikön, joka tutkimuksessani on työn ilon kokemuksen syntymisen ainekset. Sitteen kirjasin kaikki kyselyissä esiin tulleet asiat, joista työnilo syntyy. Kirjaamisen jälkeen ryhmittelin ja jaoin aiheet eri kategorioihin. Kategorijaottelun jälkeen aloin yhdistellä eri kategorioita ja samaa tarkoittavia ilmaisuja saadakseni tiiviimpiä kategorioita. Analyysin etenemistä olen kuvannut seuraavanlaisesti:

1. Analyysiyksikön määrittäminen
2. Aineiston silmäily ja kokonaiskuvan hahmottaminen
3. Aineiston syvempi lukeminen ja aihekokonaisuuksien löytyminen
4. Erilaisten kokemusaineksien kirjaaminen ja ryhmittely kategorioihin
5. Kategorioden ja sisältöjen uudelleen tarkastelu ja yhdistely
6. Lopullinen jäsentäminen ja kyselyn vastausten kuvaaminen

Vastausten jäsentäminen, ryhmittely sekä se, miten olen päätenyt eri kategorioihin ja tiivistyksiin on nähtävissä kappaleessa 5, jossa käsitellään kyselyjen tutkimustulokset. Käytän opinnäytetyössäni myös suoria lainauksia vastauksista, koska sitä kautta saan

vastaaajien äänen paremmin kuuluviin. Vastaukset on numeroitu ja käytetyn sitaatin perässä on vastaajan numero.

Haastattelut analysoin jo alustavasti haastattelun lopuksi, jolloin haastattelijoiden ajatukset tarkennettiin yhdessä. Haastatteluista etsin työn ilon syntymiseen vaikuttavia tekijöitä työuran pituuteen ja työelämän muutokseen peilaten. Johtopäätöksien yhteydessä vertailen tuloksia muihin tutkimuksiin ja niistä saatuihin tuloksiin.

Aineiston tulkinta kietoutuu tiiviisti aineiston analyysiin. Taustateoria toimii ikään kuin välineenä, jonka avulla aion rakentaa tulkintoja. Analyysia ja tulkintaa selvitellessäni löysin niitä kuvaavan määritteen, jonka avulla koko vaikeasti ymmärrettävä aihe avautui. Analyysi ja tulkinta ovat salaisuuden ratkaisemista. Minun työni salaisuus on työn ilo, sen kokeminen ja siihen vaikuttavat asiat. Aineisto on ensimmäinen avain, analyysi toinen ja tulkintaa voisi pitää viimeisenä avaimena salaisuuden lukon aukaisemiseksi.

Opinnäytetyöhöni liittyvät käsitteet työhyvinvointi, työn mielekkyys ja työn imu sekä työelämän muutos. Sitä vasten peilaan työn iloa ja sen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ja merkitystä.

Tulkitsen ilmiötä työn ilo analyysin pohjalta ja teen oletuksen miten se syntyy. Tarkoitukseni ei ole yleistää vaan kertoa analyysin pohjalta syntyvä oletamus siitä, mistä aineksista työn ilo syntyy ja mikä on sen merkitys työhyvinvoinnissa ja juuri omassa työyhteisössäni. Toki jonkinlaisen yleistyksen aiheesta voi tehdä, mutta en toisaalta lähitisi analysoimaan ja tulkitsemaan aineistoa ”rikki”. Ajatukseni on kuitenkin kokemuksellisuudessa ja sen ainutkertaisuudessa, jotka sinällensä ovat arvokkaita.

Tulkintaa voi olla siis toteamus siitä, että tällä tavalla työn iloa koetaan, näin se syntyy ja nämä ovat ne ainekset, jotka sitä edesauttavat. Muiden opinnäytetyöstäni ponnahtavien asioiden tulkintaa voi tehdä syvemmin, kuten työn ilon merkitys hyvinvointiin, työn ilon ja työn merkitys enemmän työkokemusta ja vähemmän työkokemusta omaavan välillä jne. Niistä voi saada aikaan uusia teorioita.

3 KUN TYÖ ON ILO, ELÄMÄ ON NAUTINTOA - Työhyvinvointi

Viimeaikaisten työolobarometrien mukaan töissä voidaan kohtalaisen hyvin, arvosanaksi on saatu 8. Työolot sekä työvälineet ovat parantuneet vuosikymmenien aikana. Työntekijän asema on parantunut huomasti, koulutustaso on korkea, työympäristön terveellisyys ja turvallisuus ovat parantuneet, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat lisääntyneet. Kuitenkin ihmiset kokevat työuupumusta enenevässä määrin ja kaipaavat eläkkeelle mahdollisimman varhain. Silti työnteon perusmotiivina on yksilön hyvinvoinnin edistäminen.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on pitkään tarkasteltu sen kielteisistä ja negatiivisista lähtökodista. Työhyvinvointi on kuitenkin se asia, johon pyritään, joten keskityin kuvaamaan ilmiön positiivisia puolia, mitä se on kun työssä voidaan hyvin.

Työhyvinvointi – ihmisen kokemus fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä – on lopputila, johon vaikuttavat hyvin monet tekijät.

Työhyvinvointi muodostuu mm. mielekkästä työstä, osaamisesta ja työssä onnistumisen tunteista, fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä, arvostavasta ja oikeudenmukaisesta johtamisesta, työyhteisön hyvästä hengestä ja yhteistyöstä sekä toimivasta työympäristöstä. Tutkimuksiin perustuen on löydettävissä useita organisaation perustoi-
mintaan liittyviä asioita, joista kannattaa aina huolehtia. Osa niistä on työnantajalle lakisääteisiä

Työyhteisössä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on useita, mutta kuitenkin yksilön oma tulkinta työyhteisön toiminnasta. Omat kokemukset ja oma persoona ovat niitä asioita, joiden läpi suodatamme näkemäämme ja kokemaamme. (Manka 2006, 15.)

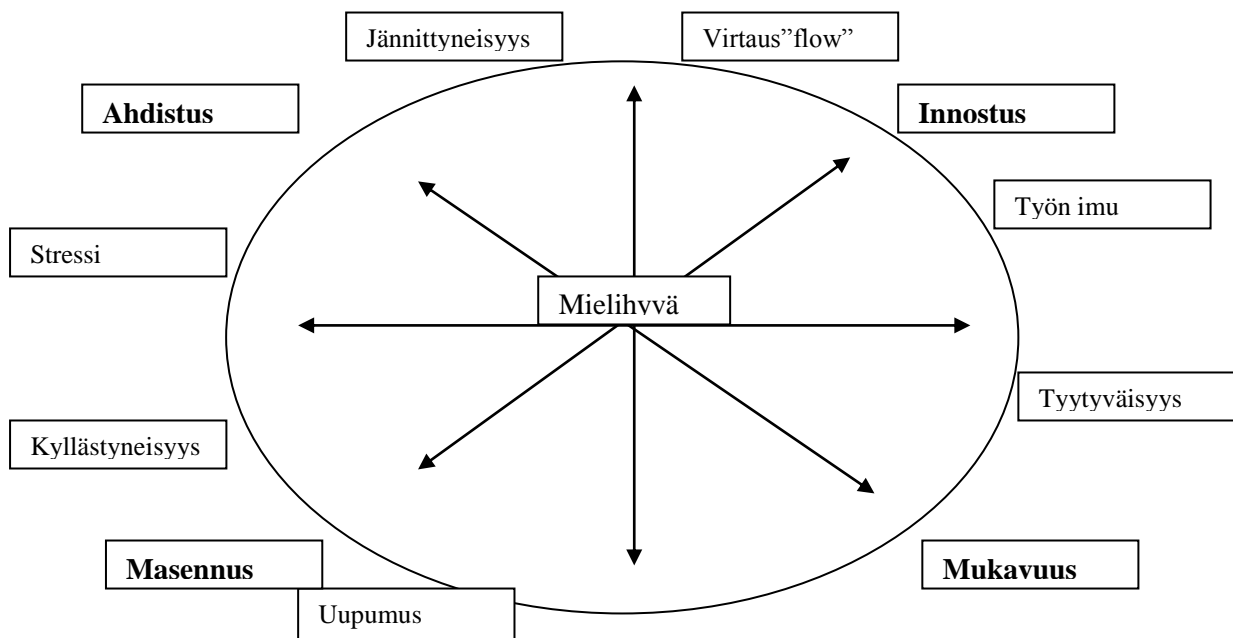
edellytyksenä on se, että työvälineet ovat kunnossa, saatavilla ja ajanmukaiset, jolloin työntekeminen mahdollistuu. (Manka 2006, 17.)

Esimiestoiminnan ulottuvuuksia on kaksi: ihmisten johtaminen ja suoritusten johtaminen. Molemmilla on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja sekä ihmisten suoriutumiseen työssä. Ryhmähenki syntyy avoimen vuorovaikutuksen kautta, jolloin auttamishalu, luottamus ja onnistuminen mahdollistuvat. Työtä kehitetään ja sen tavoitteita tarkistetaan, jolloin työhön liittyy sen merkityksellisyyden ja arvokkuuden kokemus ja sitä kautta kollektiivisen vastuun ottaminen lisää ryhmän henkeä. (Manka 2006, 18.)

Hyvässä työssä on vaikuttamismahdollisuuksia ja se on sisällöltään monipuolista. Ulkoiset palkkiot ovat työstä saatavaa korvausta. Kun työ koetaan hyväksi, tunne hallinnasta lisääntyy ja sitä kautta motivaatio kasvaa ja stressi vähenee. (Manka 2006, 17–18.)

Työhyvinvointia voidaan mitata ja määritellä erilaisten mallien ja mittareiden avulla. Työhyvinvoinnin määritelmien yhteydessä puhutaan paljon työhön liittyvästä stressistä ja sen vaikutuksesta hyvinvointiin työssä. Työstressin teorioiden kautta tarkastellaan usein työn kehittämistä ja kuvataan hyvän työn ominaisuuksia. (Kinnunen & Feldt 2005, 34.)

Työelämän stressiä kuvaavia malleja on useita, mm Karasekin ja Siegristin mallit. Peter Warrin mallissa (kuvio 2) on kyse affektiivisen eli tunneperäisen hyvinvoinnin mallista, johon on liitetty tunneperäisten kokemusten vastapareja, mm. mielihäpa-mielihvva, ahdistus-mukavuus, masennus-innostus. (Kinnunen & Feldt 2005, 25–26.)



KUVIO 2. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Peter Warr 2005, 26, muokattu).

Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin mallin avulla voidaan tutkia ja mitata työssä viihtymistä, sitoutuneisuutta (jolla näyttää olevan suuri vaikutus viihtymiseen) sekä työssä koettua työn imua (Kinnunen & Feldt 2005, 26).

3.2 Työn ilo

Ilo on käsitteenä hyvin laaja, samoin kuin ilon ilmentymät. Ilo on yksi perustunteista, joka tunnustetaan kaikkialla maailmassa, kaikkien kansojen keskuudessa ja se tunnustetaan suoraan ja välittömästi. Ilo liitetään usein muihin positiivisiin ja myönteisiin mielialoihin kuten onnellisuus ja tyytyväisyys. (Dunderfelt 2010, 12.)

Dunderfelt (2010, 14) viittaa kirjassaan onnellisuustutkija Robert Holdeniin, jonka ajatusten mukaan ihmisen psyyken perusolemus on iloa ja se ei tule mistään ulkoapäin vaan ilo on sisällä olevaa, ihmisen syvintä olemusta. (Holden, R. 2009.)

Iloa syntyy luonnollisella tavalla, kun tapahtumat etenevät halutusti ja vastaavat henkilön toiveita ja tarpeita. Toisaalta ilon kokemiseen tarvitaan muutakin kuin ulkoiset, objektiiviset asiat ja tällöin iloiset asiat syntyvät yksilön oman tulkinnan, asenteen tai muutoksen tuloksena. (Dunderfelt, 2010, 15.) Tällaisesta ilon kokemuksesta Dunderfelt käyttää käsitettä ilon psykologia. Ilon psykologian mukaan yksi keskeinen keino kokea iloa ja menestyä elämässään on taito oman mielialan muuttamiseen, jolloin on mahdollista luoda myönteistä tai toiveikasta asennetta ilman ulkopuolista tahoja tai kannustinta. Tällöin koettu tunne ei tule tilanteesta vaan suhtautumisesta siihen. (Dunderfelt 2010, 23.)

Buddhalaisuudessa ilon käsite liitetään ajatukseen toisten onnesta ja hyvinvoinnista iloittamiseen, puhutaan myötälävästä ilosta. Ilon avulla pidetään yllä myötätunnon ja empatian kokemista ja ilon kokemus vapauttaa ihmisen toimimaan entistä myönteisemmin ja toisia arvostaen. (Salzberg, 2003, 145.)

Hakasen (2009, 11) tutkimuksen mukaan hyvän työelämän kysymyksiä voidaan tarkastella positiivisen psykologian sovelletuin keinoin. Positiivisessa psykologiassa huomio

kiinnittyy kolmelle eri tasolle: subjektiivisten eli kokemusten taso, yksilöllisten voimavarojen ja ominaisuuksien kautta sekä positiivisten instituutioiden kautta. Työelämään sovellettuna positiivisen psykologian kautta tarkastellaan työssä niitä asioita, jotka tekevät työstä mielekkään, asiat jotka kannattelevan työssä silloinkin, kun työ on vaativaa tai ollaan taloudellisesti ahtaalla.

Työn ilo liittyy läheisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja elämänhaluun. Ilon käsite liitetään usein onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen. Dalai-laman työn tekemistä ja siihen liittyvää iloa ja onnellisuutta on Howard C. Cutler kirjassaan *Työn ilo – onnellisuuden taito työssä* (2009) pohtinut. Kirja on syntynyt Dalai-laman kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta ja esiin kumpuaa paljon buddhalaisuuden oppeja. Onnellisuuden kokemiseen työssä vaikuttavat kuitenkin samat asiat kuin yleensäkin onnellisuuden kokemiseen. Tärkeintä on taito olla onnellinen ja tällöin ilo kumpuaa sisältä päin, asenteesta.

Dalai-lama pitää onnellisuutta elämän tarkoituksena ja korostaa ihmisen vastuuta omasta onnellisuudestaan. Työssä koettu ilo ja onnellisuus eivät ole mitenkään poikkeavia tässä suhteessa paitsi, jos kokee että itse työ ei edistä onnellisuutta millään tavalla esim. sotii omaa arvomaailmaa vastaan. (Cutler, 2005, 182.)

Työn ilon kokemus on lähellä pehmeitä arvoja. Työelämässä on liian usein vallalla kovat arvot, jotka sulkevat ihmisenä olemisen heikkoudet pois. Terveiden arvojen maailmassa syntyy työssä kokonaisvaltaista iloa ja luovuutta. (Hellsten, 1998, 10.)

Työnilon kokeminen on hetkellinen tapahtuma, vaikka työ olisikin haastavaa ja mielenkiintoista. Työnilo on lisäenergiaa tuottava lähde, josta saa voimaa työskentelyyn. Toistuvat ja rutiininomaiset työtehtävät sujuvat helpommin myönteisessä ilmapiirissä ja työmotivaatio on korkealla. Työn mielekkyyden ja motivoinnin kautta koetaan ilon tunteita, joiden avulla työ koetaan entistä mielekkäämmäksi. (Varilainen & Viholainen 2000, 38, 135, 145, Kejosen 2006, 47 mukaan.)

Työn ilo ajatuksena saattaa aiheuttaa hieman vastakkaista, negatiivista reaktiota. Työn ilo mielletään työssä viihtymiseksi ja useinkaan töissä ei olla viihtymässä. Juhani Sepäsen mukaan (2004, 137) suuri osa työstä jää tekemättä, jos työlle aletaan asettaa viih-

tyvyyden kaltaisia päämääriä. Seppäsen mukaan viihtyvyys saattaa parantaa työtahtia ja tuloksia ainakin hetkellisesti, koska työpaikalla viihdytään kauemmin. Loppupeleissä hän kuitenkin näkee viihtymiseen turtumisen, jolloin halutaan aina vain lisää viihdykettä, jotta työn teko sujuisi. (Seppänen, 2004, 136–137.)

Työn iloa voidaan lisätä työyhteisössä sovitulla keinoilla. Työhyvinvoinnin lisääminen ja edistäminen aiheuttavat työn iloa. Työn ilo on eräänlaista työn tekemisen helppoutta silloin, kun asiat sujuvat jouhevasti ja ilman suuria vastoinkäymisiä. Toisaalta työn iloa voi kokea myös suuren ponnistelun jälkeen, jolloin onnistumisen kautta koetaan iloa, ikään kuin vaikeuksien kautta voittoon.

Työn iloa lisätään selkiyttämällä käytäntöjä ja perustehtävää sekä tiedostamalla organisaation tavoitteet ja arvomaailman. Vuorovaikutusta lisäämällä ja viestinnän eri keinojen pelisääntöjä sopimalla karsitaan turhia ja stressiä lisääviä tekijöitä pois työn tekemisen tieltä. (Manka 2006, 176–177.) Työyhteisön pelisääntöjen selkiyttämisen lisäksi jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työn iloon. Myönteistä ajattelua on mahdollista oppia, samoin kuin omaa aktiivisuutta ja osallisuutta oman elämän ja työn suunnittelussa. Omien voimavarojen ja tunteiden tunnistaminen edesauttaa ilon ja myönteisten asioiden kokemista. Löytäessään oman elämän eri osa-alueiden tasapainon voi olla terveellä tavalla itsekäs ja elää omien ja voimaannuttavien arvojen kannattelemana. (Manka, 2006, 179.)

3.3 Työn imu

Työhyvinvoinnista puhuttaessa kuulee usein mainittavan käsitteen työn imu. Työn imu on Jari Hakasen suomennos englannin kieliselle sanalle ”engagement”. Työn imun käsite luotiin työuupumuksen vastakohdaksi tai rinnalle (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 68). Työn imu on hyvin keskeinen käsite työhyvinvoinnista puhuttaessa.

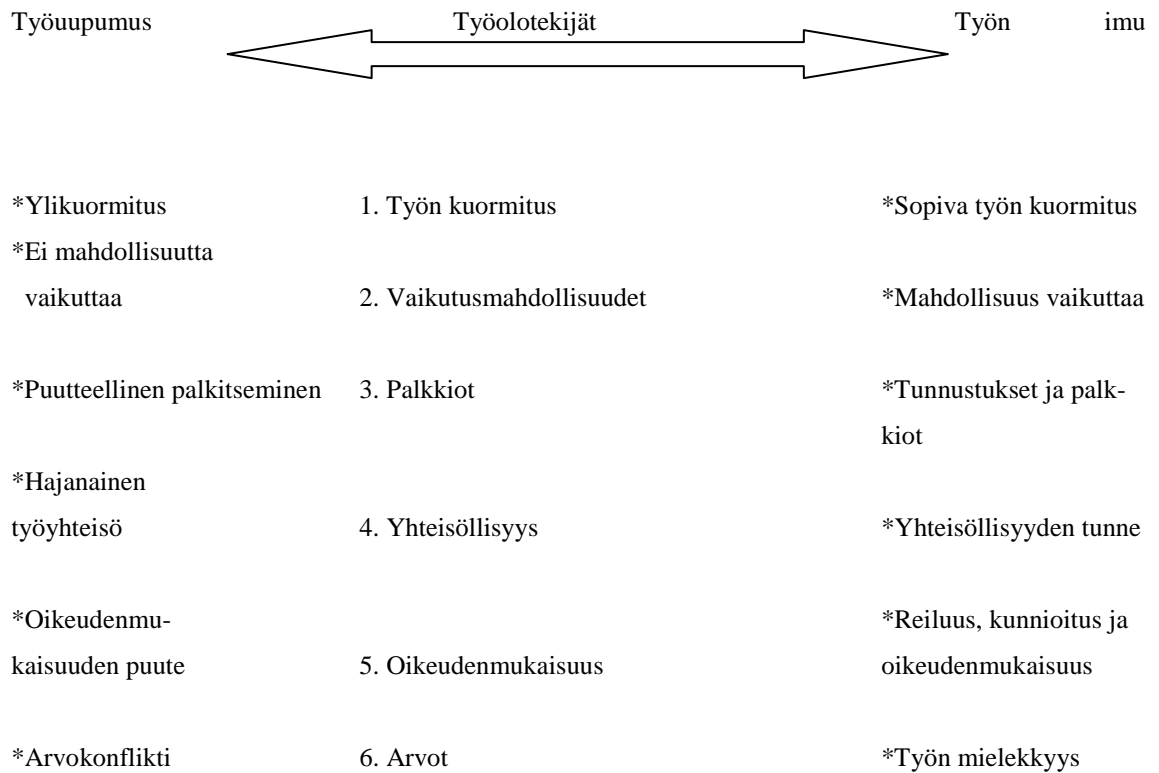
Jari Hakanen on tutkinut työn iloa ja imua mm. työsuojelurahaston teettämässä Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja-tutkimuksessa (2009) sekä Työterveyslaitoksen tutkimus työuupumuksesta työn imuun ja työn imun arviointimenetelmiä (2009). Hakasen tutkimuksissa työn imua on määritelty seuraavasti:

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus (”vigor”), omistautuminen (”dedication”) ja uppoutuminen (”absorption”). Se ei ole ’flown’ kaltainen hetkellinen ja spesifi ’huippukokemus’, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (UWES, Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli ym., 2002a; Hakanen 2002ab, Hakanen 2009, 35 mukaan.)

Työn imulla on heijastuksia myös työn ulkopuolelle. Kun töissä koetaan hyvää ja positiivista imua, se näkyy myös koti-elämän tyytyväisyytenä. Työn imun kokeminen työssä auttaa jaksamaan myös kotona ja yksityiselämässä. (Hakanen 2009, 36.)

Työuupumuksen yhtenä syynä on pidetty työmäärän lisääntymistä ja jatkuvia ylitöitä. Työ ikään kuin karkaa käsistä. Henkilö voi kokea samaan aikaan työssään sekä uupumista että imua työhön. Työn imua kokeva voi uppoutua niin paljon työhönsä, että unohtaa ajan ja ylityötunteja kertyy. Näin ollen imulla voi olla myös negatiivisia vaikutuksia yksityiselämän puolelle, koska työssäoloaika pitenee entisestään. (Hakanen 2009, 37.)

Leiter ja Maslach (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 69) ovat löytäneet kuusi kohdtaa työoloista ja yksilön voimavaroista (Kuvio 3), joiden väliset epäsuhdat aiheuttavat työssä uupumista. Hyvä yhteensopivuus ja tasapaino puolestaan johtavat positiiviseen vaikutukseen, jota kutsutaan työn imuksi.



KUVIO 3. Leiter & Maslach 2000. (Kinnunen & Hättinen 2005, 51, muokattu.)

Työn imun kokemus on usein yhteisöllinen, on hyvä fiilis tehdä töitä ja puhalletaan yhteen hiileen. Tällainen imu leviää myös asiakkaisiin ja edistää asiakastyytyväisyyttä. Asiakastyytyväisyyden lisääntyessä näkee työnsä tuloksia ja se on osaltaan myös työn imua lisäävä asia. Syntyy positiivinen kierre ja työ rullaa. (Hakanen, 2009, 14.)

Työn imua voidaan edistää tietoisesti tunnistamalla työyhteisön positiiviset voimavarat sekä tunnistamalla ongelmat. Positiivisia voimavaroja hyödyntämällä pyritään olemassa olevat ongelmat ratkaisemaan. Työyhteisön imun ylläpitämiseksi riittää hetken pysähtymiset arjessa, joissa paneudutaan työyhteisön yhteisiin asioihin ja tavoitteisiin. Pienillä pysähdyksillä voidaan aika ajoin tarkistaa yhteinen suunta ja imun vetosuunta säilyy samana. (Hakanen 2009; Hakanen 2011.)

Työn imulla on merkitystä työhyvinvointiin. Jari Hakanen on tutkimuksessaan (2009, 49) tutkinut työn vaatimuksia ja vertaillut niitä työn voimavaroihin ja on tutkimustensa pohjalta kehittänyt TV-TV-mallin (Työn vaatimukset – työn voimavarat). TV-TV-mallin keskeinen oletus on, että työn erilaiset – työstä, ammatista ja työtilanteesta riip-

puvat – vaatimukset ja voimavarat virittävät erilaisia työhyvinvoinnin prosesseja, joiden seuraukset poikkeavat osittain toisistaan. (Hakanen 2009, 50.)

Tähänastisten tutkimusten perusteella työn imulla näyttäisi olevan myönteisiä sekä yksilötason että organisaatiotason seurauksia. Näitä seuraamuksia ovat työhön sitoutuminen, työssä suoriutuminen, työtä ja työpaikkaa koskevat myönteiset asenteet ja aikomukset, aloitteellisuus ja vapaaehtoisuus sekä muun elämän hyvinvointi ja tyytyväisyys elämään yleensä. (Hakanen 2009, 55.)

4 TYÖ ON ILOMME, LAISKUUS INTOHIMOMME – Työelämän muutos

4.1 Työn merkitys ennen ja nyt

Ihminen on työtä tekevä ihminen. Työ on pitkälti määrittänyt ihmisen sosiaalisen ja taloudellisen aseman yhteiskunnassa. Työelämästä saatava tunnustus voidaan käsittää työpaikkana, palkkana, hyvinä työoloina, turvallisuutena, työn vaatimuksina, ihmismäisenä ja reiluna kohteluna. (Julkunen, 2008, 283.) Juhani Seppänen (2004, 20) on määritellyt työn kahdella eri tavalla:

1. Työ on kaikki se toiminta, jota yleisesti pidetään työnä.
2. Työ on vaiva, jonka työntekijä näkee vaihtaessaan omaa aikaansa sovitun korvaukseen.

Wikipediassa työ määritellään seuraavanlaisesti:

Työ on moniulotteinen käsite, jolla tavallisimmin tarkoitetaan ihmisen toimintaa, joka tähtää elannon hankkimiseen vallitsevassa taloudellisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. Tässä merkityksessä työ sisältää myös ne toimet, joita ihminen tekee [vapaa-ajalla](#) oman työkykynsä ylläpitämiseksi (esimerkiksi kotityöt). Suppeammassa merkityksessä työ tarkoittaa vain palkkatyötä. (<http://fi.wikipedia.org>).

Kun puhutaan työstä ennen, on tärkeää määritellä missä on ennen. Julkunen (2008, 15) määrittelee ajan ennen 1950-luvulta lähtien aina 1980-luvun puoliväliin tai joskus jopa 1990-luvulle saakka. Työelämän muutoksen vertailut tehdään hyvin usein juuri tuon aikakauden mukaisesti ja 1990-luvun lamaa pidetään eräänlaisena taitekohtana. (Julkunen 2008, 16.)

Suomessa elettiin ennen toista maailmansotaa maatalousyhteiskunnassa ja nykymittareilla mitattuna Suomi oli kehitysmaa. Työurat olivat pitkiä, samoin kuin työpäivät. Sodan jälkeen alkoi teollinen kausi, muutettiin pois maalta kaupunkiin työn ja paremman elintason perässä ja toivossa. Elintason nousun johdosta hyvinvointivaltion tunnusmerkkejä alettiin kehittää, kuten sosiaaliturvaa ja muista hyvinvointipalveluja. 70-luvulta 80-luvulle elettiin nousujohteisessa Suomessa; töitä riitti kaikille, oli jopa työvoimapulaa. 1990-luvun laman seurauksena talous taantui ja työttömyys kasvoi. Työelämän murros katsottiin alkaneeksi. (Henri Purje 2007.)

Suomalaisesta työhön suhtautumisesta, arvostuksesta ja mentaliteetista kertovat monet sananlaskut ja kaskut. ”Hellät ne on työttömän kädet” tai ”hiki laiskan syödessä ja vilu työtä tehdessä”. Raamatussa on sanottu, että lankeemuksen johdosta kovalla työllä elanto on ansaittava ja otsa hiessä leipä hankittava (1. Moos. 3: 1-7 (8-19)). Työlle on lyöty jo raskas leima jo aikojen alussa. Toisaalta työn tekijää on arvostettu ja työnsä hedelmistä on aina nautittu. Työn merkitystä ei tarvinnut ennen arvailla eikä määritellä. Työ oli tekemistä, josta saatiin vastineeksi palkkaa, jolla voitiin tyydyttää perustarpeet. Työnteon motiivina oli ja on edelleenkin yksilön hyvinvoinnin edistäminen. (Seppänen, 2004, 18.)

Tänä päivänä puhutaan paljon siitä, miten työ on muuttunut. Työstä käytetään käsitettä uusi työ. Uusi työ kuvastaa työtä jatkuvasti muuttuvana, jossa paikka ja sisältö vaihtelevat, se on tietoisempaa, joustavaa ja yksilöllistä. (Julkunen, 2008, 18.)

Muutosta on selitetty monilla ilmiöillä ja kuten aina, ei ole olemassa vain yhtä syytä muutokseen, eihän työelämäkään ole vain yksi ilmiö. Työelämää on monenlaista ja siksi muutosta selittäviä tekijöitäkin on monenlaisia. Marja-Liisa Manka (2006, 24) nimeää muutoksen aiheuttajiksi seitsemän megatrendiä.

1. Teknologian kehittyminen.

Informaatioteknologia on kehittynyt huimaa vauhtia viimeisen kymmenen vuoden aikana ja sitä seuraa bioteknologian kehittyminen. Kehityksen vauhdin myötä uuden oppimista pitäisi nopeuttaa; eilen uutta on huomenna vanhaa.

2. Reaaliaikaisuus

Teknologian kehittymisen johdosta elämme entistä enemmän reaaliajassa, tässä ja nyt. Työelämässä pitää olla saavutettavissa koko ajan, myös vapaa-ajalla. Reaaliajassa eläminen vaatii nopeutta: on vastattava sähköpostiin heti, tehtävä päätökset nopeasti. Nopeuden myötä elämme lyhytjänteisesti, jolloin suunnitelmallisuus ja pitkän tähtäimen tavoitteet hämärtyvät. Syntyy kiireen käsite.

3. Globaalistuminen

Reaaliaikaisessa maailmassa eläminen on mahdollista teknologian kehityksen myötä ja sitä kautta elämä virtuaalimaailmassa maailmanlaajuisesti mahdollistuu. Globaalitaloudessa tieto, hyödykkeet, palvelut ja työvoima liikkuvat helposti yli rajojen.

4. Verkostoituminen

Verkostoituminen vaatii aktiivisuutta, viestintätaitoja ja luottamusta. Tärkeää on se ketä tunnet, eikä välttämättä mse, mitä osaat. Verkostoitumisen myötä päätöksen tekoa hajautetaan monelle tasolle, vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät sillä tasolla, missä työ tehdään.

5. Työn uudet muodot

Työn tekemiseen liittyy uusia tapoja tehdä työtä. Samalla myös vaatimusten määrä kasvaa. Työstä poistuu toistotyö ja tilalle on tullut projektityö; työtä tehdään projekteissa ja samanaikaisesti voidaan kuulua useampaankin projektiin. Työtapojen ja vaatimusten myötä tarvitaan uusia taitoja, metataitoja. Metataitoja ovat elämänhallinnantaidot, kumppanuustaidot, ihmisten ja tehtävien johtamisen taidot sekä muutosten ja innovaatioiden hallinta.

6. Väestön ikääntyminen

Suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja samalla suuri määrä hiljaista tietoa, kokemusperäistä osaamista ja taitoa jää häviää. Eläkkeelle jäänti saattaa siis aiheuttaa työpajoilla osaamisen vajausta, jos esim. mentorointia ei ole arvostettu.

7. Syrjäytyminen ja hyvinvointierot

Osaamisen puute sekä ammattitaidon riittämättömyys saattaa johtaa syrjäytymiseen ja sitä kautta hyvinvointierojen kasvuun. Työelämän ulkopuolella jää nopeasti jälkeeseen työelämässä vaadittavista, jatkuvasti kehittyvistä taidoista ja vaatimuksista. Erityisesti nuoret ja toisaalta ikääntyneet ovat vaarassa syrjäytyä. (Manka 2006, 24–42.)

Marja-Liisa Mankan (2006, 43) mukaan näihin megatrendeihin liittyy sekä uhkia että mahdollisuuksia ja siksi niiden tunnistaminen on tärkeää. Tunnistamisen myötä valintojen tekemisen kautta voimme vaikuttaa tulevaisuuden näkymiin.

Työ on muuttunut teknisestä suorittamisesta innovatiivisuutta ja luovuutta vaativaksi, olemme siirtyneet liukuhihnalta pois, fyysisestä kuormituksesta enemmän psyykkiseen kuormittavuuteen. Työelämään on tullut mukaan kovia arvoja. Kilpailu joka alalla on ollut omiaan luomaan epävarmuutta. Ei enää tiedetä mikä on tarpeeksi ja mikä määrä riittää. (Julkunen, 2008, 286.)

Yksilön merkitys ja suorittaminen korostuvat, oman identiteetin määrittelemineen on entistä tärkeämpää. On ymmärrettävä kokonaisuuksia saadakseen itselleen ja työlleen merkityksiä. Joku on joskus puhunut miehistä, jotka rakensivat kirkkoa. Toinen muurasi tiiliä ja toinen sanoi rakentavansa kirkkoa. Yhteys ja ymmärrys kokonaisuuteen olivat jälkimmäisellä hallussa ja luultavasti hänen kokemuksensa ja työlleen antama merkitys oli suurempi ja työtä oli hyvä tehdä.

Nyky-yhteiskunnassa työn tekeminen ei enää ole ainoa selviytymisen edellytys, mutta se on kuitenkin tärkein väylä menestykseen. Hyvinvointivaltion tunnukseen kuuluu huolehtia yhteiskunnan jokaisesta jäsenestä. Työn tekemistä ohjaa tarve perustarpeiden tyydyttämisestä silloinkin kun ne toteutuisivat ilmankin. Kun halutaan hyvinvointia enemmän, tehdään töitä enemmän. Enempi työtä tarkoittaa tosin enemmän aikaa ja miten paljon jää aikaa sille enemmän hyvälle, jota työllä tekee.

Muutoksen megatrendit jatkavat etenemistään ja ihmisen yksilölliset taidot ja osaaminen korostuvat. Jyväskylän yliopiston dosentti Jussi Vähämäki (2009) näkee tulevaisuuden trendinä sitoutumattomuuden heikkenemisen. Työ ei enää olisikaan se ihmisen

mitta eikä millään tavalla suhteessa muuhun elämään. Ihmisen on oltava kiinnostunut kaikesta kuitenkin välittämättä mistään.

4.2 Työn ilon syöpöt

Työn iloa uhkaa jatkuvasti vaatimusten ja omien voimavarojen sekä osaamisen välille syntyvä epätasapaino. Stressitilasta syntyy jatkuva, ihminen ei enää pääsekään palautumaan työsuorituksesta normaaliin olotilaan, ei ehdi levätä riittävästi ponnistelujen välillä.

Työuupumukseen johtavia malleja on useita ja näkökulma vaihtelee. Yhteinen tekijä eri tutkimuksissa on ollut työuupuksen yksilöllisyys sekä se, ettei ole olemassa yhtä ja samaa työuupukseen johtavaa tekijää. (Kinnunen & Häätinen 2005,49.)

Aiemmin opinnäytetyössäni olen työn imun kohdassa käsitellyt Leiterin ja Maslachin (Kuvio 3) työuupumuksen yhteyksiä työolotekijöihin. Samaisilta tutkijoilta löytyy myös malli työuupumisen prosessista. Työn ylikuormitus ja henkilöstöristiriidat johtavat uupumisasteiseen väsymiseen, joka pitkittyessään muuttuu kyynisyyden tunteeksi. Tässä mallissa emotionaalinen uupumus on uupumisprosessin kriittinen ulottuvuus. Tunneperäisen uupumisen johdosta suhtautuminen muuttuu, joka puolestaan heijastuu työn tekemisen muihin osa-alueisiin. Tätä mekanismia Leiter ja Maslach (2000) nimittävät depersonaliaatioksi, jonka johdosta tehokkuuden tunne heikkenee, samoin kuin yksilön ammatilliset arvot ja tavoitteet. (Kinnunen & Häätinen 2005,43–44.)

Työuupumus kehittyy yleensä vaiheittain, yksi asia johtaa toiseen ja pikkuhiljaa voimavarat katoavat. Marja-Liisa Manka (2006, 173) näkee työuupumuksen kehittymiseen johtavat syyt työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä yksilön edellytysten ja odotusten välisen ristiriidan vuoksi. Työtä tehdään ylikuormittuneena tai turhautuneena ja se johtaa kyvyttömyyteen muuttaa tilannetta tai asennetta. Tämän seurauksena toimintakyky heikkenee ja työstä katoaa työn ilo. Seuraavassa vaiheessa ihminen kyynistyy ja menettää hallinnan tunteensa. Itsetunto romahtaa ja henkilö uupuu. (Manka, 2006, 173–174.)

Toisissa tutkimuksissa työnteko on irrotettu uupumuksesta, jolloin näkemys on se, että työnteko sinänsä ei aiheuta stressiä eikä uupumista. Stressiä aiheutuukin kaikesta muusta oheistoiminnasta, joka lisää epävarmuutta. Epävarmuudella ei ole selkeää purkautumisväylää ja siksi se purkautuu työstä johtuvaksi pahoinvoinniksi ja uupumukseksi Seppänen (2004, 147) vertaa stressiä ja sen purkautumista luolamiehen elannon hankkimisesta syntyvään stressiin. Stressillä oli selvä syy ja purkautumisväylä ja se oli väli-aikaista. Lisäksi taistelussa tai paossa oli eduksi, että verenpaine kohosi ja sydän hakkasi. (Seppänen 2004, 147.)

5 AIN LAULAIN TYÖSTÄS TEE - Tutkimustulokset

5.1 Kyselyt

Kyselyihin vastasi 30 henkilöä, osa hyvin lyhyesti muutamalla sanalla tai yhdellä lauseella ja osaan vastauksista oli käytetty kaksikin paperiarkkia ja vastausta oli pohdittu monisanaisesti. Osa vastauksista oli toteutettu työyhteisössä yhdessä, jolloin vastaamiseen oli osallistunut koko työyhteisö. Kyselyssä kerrottiin taustat sen tekemiseen ja kysymys oli: Missä tilanteessa olet kokenut työn iloa? Kerro tilanteesta omin sanoin, vaikka tarinan muodossa.

Tällainen avoin kysymys tuotti paljon erilaista materiaalia, joita sisällön analyysin avulla ja ryhmittelyllä jaoin työstä syntyvän ilon lähteiksi neljä eri aihekokonaisuutta. Aihekokonaisuudet ovat: työyhteisöstä lähtöisin olevat ilon tuottajat, asiakkaat ilon tuottajina, oma vastuu ilon tuottajana ja kokijana sekä muut, edellisiin jollakin tavoilla liittyvät, mutta enemmän yleiset, iloa tuottavat asiat.

Analyysin eteneminen ja eri aihepiirien järjestäminen (kuvio 4) kyselyissä käytettyjen ilmaisujen pohjalta.

ALKUTILANNE	TIIVISTYS	LOPPUTILANNE
<p>KYSELYISSÄ KÄYTETTYJÄ ILON TUOTTAJIA: joustava, salliva, luova, kannustava, erilainen, positiivinen, avoin, tasa-arvoinen, oikeuden mukainen, palkitseva, yhteisöllinen, turvallinen, ihmissläheisyys ja empatiivisuus, inhimillisuus, hymy, olemassa oleminen ihmisenä ja ammattihenkilönä, asiakkaan luottamus, asiakkaan edistyminen, halaus, tieto, että muut tukevat, työkaverit, saa olla itse tukena, omat onnistumiset ja saavutukset, palkkaus, aito kohtaaminen, asiakkaan sitoutuminen, huumori, muille ilon tekeminen, oman jaksamisen ymmärtäminen, oma asenne, iloisuus työn merkityksellisyys, palautteen saaminen, vanhemmilta saatu kiitos, luovuuden salliminen, vuorovaikutustilanteet, avoimet kanavat, työn tarkoituksen</p>	<p>TYÖYHTEISÖÄ KUVAAVAT: joustava ja luova kannustava ja positiivinen tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen yhteisöllinen ja turvallinen johtajuus ja avoin, asianmukaiset laitteet</p> <p>ASIAKKAISIIN LIITTYVÄT: onnistuminen ja edistyminen, palaute ja kiitos, yhteisen kielen löytöminen ja luottamuksen saavuttaminen, erilaisuuden hyväksyminen, sitoutuneisuus, iloisuus,</p> <p>OMAAN ITSEEN LIITTYVÄT: oma asenne ja oman jaksamisen ymmärtäminen, työn tarkoituksen löytöminen, oma kasvu ja kehitys</p> <p>MUUT: hymy, halaus, olemassa oleminen ih-</p>	<p>TYÖNILON LÄHTEET OVAT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TYÖYHTEISÖSSÄ 2. ASIAKKAISSA 3. OMASSA ITSESSÄ 4. MUISSA KOETUISSA OMINAISUUKSISSA

löytyminen, yhteisen kielien löytyminen, erilaisuuden hyväksyminen, omakasvu ja kehitys, työ, mistä pitää, asianmukaiset laitteet	misenä ja ammattihenkilönä, huumori, aito kohtaaminen, välittäminen, inhimillisyys, empaattisuus	
---	--	--

KUVIO 4. Analyysin eteneminen. 2011.

5.1.1 Työyhteisö

Simolan ja Kinnusen (2005, 138) tutkimuksen mukaan organisaatio on hyvin toimivaja menestyvä silloin, kun se tekee hyvää tulosta, on kilpailukykyinen ja henkilöstö voi hyvin. Heidän tutkimuksensa mukaan yksi keskeisimmistä toimivaa organisaatioita kuvaavimmasta tekijästä on työyksikön ja työryhmän välinen ilmapiiri. (Simola & Kinnunen 2005, 136.)

Työyhteisöön liittyi useanlaisia ilon aiheita. Luottamus ja yhteisöllisyys koettiin ilon lähteiksi, töissä olo helpottui, kun pystyi luottamaan työkaveriinhin. Työyhteisön erilaisuus ja erilaisuudessa oleva voima koettiin myös iloa ja energiaa tuottavana tekijänä. Yhteisöllisyyden arvostaminen tuli esiin vastauksissa, joissa puhuttiin hyvästä hengestä työyhteisössä, jossa asioihin voitiin keskittyä työasioina ja henkilökohtaisuudet osattiin jättää ulkopuolelle.

Yhteisöllisyys syntyy sekä virallisesta että epävirallisesta vuorovaikutusta työyhteisössä, se voi olla näkymätöntä ja äänetöntä, se voi olla tunne yhteen hiileen puhaltamisesta. Yhteisöllisyyden yhtenä tavoitteena on työntekijöiden hyvinvointi ja työnilo (Kokkonen & Toivonen 2009, 198.)

”Toimiva työntekijätiimi on kantava voima: luotettavat työkaverit luovat tunteen, että silloinkaan kun on yksin vuorossa, ei tunnu siltä, että olisi yksin.”(V16)

Työkaverit mainittiin monessa vastauksessa iloa tuottavina lähteinä. Pirjo Vesan (2009, 80) tutkimuksen mukaan työyhteisön jäsenten välinen huumori auttaa ryhmää tiimiytymään ja se synnyttää myönteistä energiaa ryhmätoimintaan. Työkaverilta saatu hymy tai leikkisä huomautus auttavat jaksamaan arjessa. Useassa vastauksessa mainittiin, että huumori toimii jaksamisen tukena.

Työstä saatavaa palautetta suurin osa kyselyyn vastanneista piti tärkeänä. Palautteen antaminen ja saaminen ovat osa avointa vuorovaikutusta organisaatiossa (Manka, 2005, 145). Vastauksissa toivottiin palautetta esimieheltä ja työkavereilta. Etenkin positiivisen palautteen saaminen tuotti hyvää mieltä ja työniloa ja toimi kannustimena työn tekemisessä. Osassa vastauksista palautteen saaminen linkittyi suoraan työn arvostukseen. Asiakkailta ja omaisilta saatu palaute käsitellään myöhemmin.

”Työn iloa lisää tunne, että teen merkityksellistä työtä ja työpanostani arvostetaan. Suora tai epäsuorakin positiivinen palaute tuottavat iloa työstä ja voimaannuttaa.”(V4)

Työyhteisöön liittyvänä työniloa tuottavana asiana mainittiin myös johtaminen ja tasa-arvoinen sekä oikeudenmukainen kohtelu. Vastauksista ilmeni, että johtajan ollessa helposti lähestyttävä ja motivoiva sekä puolueeton, työssä koetaan iloa. Johtajuuteen ja työyhteisöön liittyvänä asiana mainittiin useassa vastauksessa joustava työyhteisö. Työyhteisön eteen oltiin valmiita tekemään töitä ja antamaan itsestään paljonkin, kun oli tietoisuus siitä, että tarpeen tullen joustoa löytyy myös työntekijään päin. Joustavuuteen liitettiin myös luovuuden salliminen työyhteisössä sekä erilaisuuden hyväksyminen. Ilottiin siitä, ettei ole olemassa liian tiukkoja raameja, joihin olisi mahduttava.

”Mielestäni työnilo syntyy aidosta yhdessäolosta ja luovasta työotteesta, jossa kaikilla on tilaa toteuttaa itseään.”(V19)

Työniloa tuottaa myös vastausten mukaan työstä saatu korvaus. *”...saa palkkaa, joka vastaa suurin piirtein sitä työtä mitä teen.”(V15)* Palkkauksesta oli mainintoja vain kolmessa vastauksessa. Niissäkin työniloa tuotti riittävä palkkaus. Yhdessä vastauksessa todettiin, ettei rahalla ole mitään tekemistä ilon kokemisen kanssa. Asianmukaiset laitteet oli mainittu yhtenä työn iloa tuottavana asiana, mikä liittyy siihen, että työn tekemisen ulkoiset edellytykset ovat kunnossa.

5.1.2 Asiakkaat

Asiakkaiden osuus työn ilon tuottajina näkyi jokaisessa vastauksessa. Asiakkaiden kanssa yhdessä koettu elämä herkistyi monia ja asiakkailta saatu palaute koettiin muutamissa tärkeimmäksi työn iloa tuottavista asioista. Myös omaisilta saatu palaute ja luottamuksen osoitukset koettiin tärkeiksi ja niistä sai iloa työhön.

Kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskenteleminen vaatii työntekijältä läsnäolemisen taitoa. Asiakkaiden tarpeet ovat hyvin moninaisia ja joskus keinot rajallisia. Usein joudutaan tekemään vaikeita päätöksiä koskien asiakkaan elämää ja erityisesti moraaliset ja eettiset pohdinnat ovat usein hyvinkin raskaita. Tommy Hellsten on useissa teoksissaan pohtinut ihmissuhdetyöhön liittyviä kysymyksiä, etenkin työntekijän jaksamisen kannalta. Hellsten (1996, 63) kuvaa ihmissuhdetyöhön liittyviä sisäisiä taakkoja, joiden liiallisen paineen alla ihminen uupuu. Näiden sisäisten taakkojen kanssa olemme mekin työssämme tekemisissä päivittäin ja kuitenkin juuri asiakkaista lähtevät ilon kokemukset koettiin merkittäväksi tekijäksi. Iloa koettiin vastauksissa juuri työskentelystä kehitysvammaisten ihmisten kanssa, koska he ovat aitoja, sympaattisia ja vilpittömiä.

Asiakkaan ja henkilökunnan välisen luottamuksen syntyminen mainittiin ilon lähteeksi. Luottamus on saavutettua, se on sekä yhteinen että oma saavutus. Luottamuksen mainittiin näkyvän joskus myös vihan purkauksena tai muunlaisena negatiivisena ilmenemänä, mutta silloinkin se saattoi tuottaa iloa. Asiakkaan luottamus oli tuolloin saavutettu ja hän uskalsi olla oma itsensä, olo oli turvallinen.

Luottamusta kasvattaa lisäksi asiakkaan asianajajana oleminen ja puolustajuus, mitkä näkyivät myös muutamassa vastauksessa. Työniloa koettiin silloin, kun on saanut olla hyödyksi, on tehnyt asiakkaan elämästä hiukan paremman, hiukan helpomman ja inhimillisemmän. Tampereen Kaupunkilähetys ry:n henkilökunta on tullut julkisuuteen puolustajina ja sanan sisäistäminen käytännössä tuotti iloa.

Asiakkaiden onnistumisista iloittiin myös. Asiakkaan onnistuminen, uuden oppiminen, oivallukset heijastuivat suoraan työntekijään. Asiakkaan onnistuminen oli myös oma onnistuminen, työvoitto. Suurta iloa tuotti katsoa asiakkaan onnistumista ja osallistua hänen iloonsa. Ilon kokeminen voi olla yksityinen ja henkilökohtainen kokemus sekä

samaan aikaan kollektiivinen ja yhteisöllinen kokemus. Positiivisuus ja myönteisyys tarttuvat.

Joskus asiakkaiden onnistumiset ovat pitkän työn tuloksia ja silloin iloitaan ”kun joku asia alkaa sujua pitkän väännön jälkeen”(V12). Asiakkaiden oivalluksiin ja oppimisiin suhtauduttiin todella ilolla. Työssämme tuloksia saatetaan odottaa vuosiakin, mutta pienikin askel huomataan ja siitä iloitaan. Asiakkaiden taitoja usein aliarvioidaan ja siitä oli maininta yhdessä vastauksessa. Sen mukaan työntekijä tuntee suurinta iloa työssään, kun on onnistunut ohjaamaan asiakasta hänen taitojensa mukaan kuitenkin rimaa laskeutumatta ja asiakas ylittää itsensä. Muistihäiriöisten kanssa työskennellessä pienet asiat, kuten muistetut laulun sanat saavat aikaan ilon tunteita.

5.1.3 Oma itse

Oma panostus ja asenne työn tekemiseen ja sitä kautta työn ilon tuntemiseen koettiin erityisen tärkeäksi. Positiivinen elämän asenne ja oman elämän tasapainoisuus edesauttoivat ilon kokemista. Työn ilon koettiin olevan sellainen asia, jonka eteen tulee tehdä töitä ja johon pystyy itse vaikuttamaan.

Oma vastuu ilon kokemisesta työssä nähtiin tärkeänä sekä oman jaksamisen kannalta että työyhteisön ilmapiirin kannalta. Vastauksissa oli oivalluksia: ”Täytyi ajatella, että oma työyhteisö ei ole oma yksikkö vaan laajempi osa yhteisöä, jonka olosuhteet ja tapahtumat vaikuttavat työniloonkin.”(V15).

Työnilo koettiin omana asenteena. On helpompi tehdä töitä iloisena ja positiivisella mielellä hankalinakin päivinä, kun vain löytää tekemälleen työlle tarkoituksen. Oma kasvu ja kehitys antavat työniloa, tapahtui kasvua sitten päivän aikana tai vuosien työn tuloksena. Itsensä haastaminen erilaisiin asioihin ja kohtaamisiin nähtiin antoisana ja haasteista selviytyminen lisäsi itsetuntoa.

Työniloa tunnettiin silloin, kun koki tekevänsä hyödyllistä työtä, sai palautetta joko asiakkaalta, omaiselta, työkaverilta tai esimieheltä. Työn yhteiskunnallinen arvostaminen

oli mainittu yhdessä vastauksessa osaksi työniloa. Työniloa tuotti se, että sai tehdä työtä omalla persoonallaan ja sai olla oma itsensä.

”Saan olla oma itseni, asukkaiden kanssa ja työkavereiden”V12

5.1.4 Muut

Muita työn iloa tuottavia asioita, jotka sopivat oikeastaan joka kohtaan mutta jotka kuitenkin ovat erillisiä, sinänsä pieniä iloja tuottavia asioita olivat mm. hymy, halaus, vuorovaikutus, kohtaaminen, välittäminen, huumori, ihmissläheisyys ja yhdessä koetut tunnelmat ja hetket. Arkipäivän hyvät tavat kuten tervehtiminen ja kuulumisten kysyminen tuovat iloa elämään. Yleisen mielihyvän tuottaminen oli vastausten perusteella myös työnilon lisäämistä, iloa jaketaan kokea ja asiat nähdään selkeämmin positiivissa ilmapiiressä. Yhdessä vastauksessa asia puettiin hyvin ymmärrettävään muotoon, siinä yhdistyy koko ihmisenä olemisen ilo ja merkitys.

”Jokaiselle ihmiselle on tärkeä olla olemassa toiselle ihmiselle, vaikka hän olisi maan hiljaisin hiirulainen. Jokainen haluaa tulla sisimmissään huomatuksi.”(V24)

5.2 Haastattelut

Kyselyn toteuttamisen lisäksi päädyin tekemään kaksi avointa haastattelua. Haastatteluihin päädyin siksi, koska kyselyjen vastauksista nousi sellaisia asioita, joita halusin tarkentaa ja saada vastauksia itselleni heränneisiin kysymyksiin. Ne asiat, joita halusin tarkentaa haastatteluilla, liittyivät työn ilon kokemuksen muuttumiseen ja että onko työn ilon kokemuksella ja työuran pituudella merkitystä. Haluisin tarkastella aihetta myös työelämän muutoksen valossa ja että näkivätkö haastateltavat muutoksessa joitain työn iloa lisääviä tai syöviä tekijöitä. Haastateltavilta hain lisäksi suuntaa työhyvinvointipäivän rakentamiseen ja kysyin, millä tavalla he kokivat, että työniloa voitaisiin yhdessä kokea tai levittää. Vaihtoehtoina oli yhdessä katsominen, kuunteleminen ja kokeminen.

Haastatteluissa käytin tutkimuskysymysten lisäksi seuraavia kysymyksiä keskusteluun sopivassa järjestyksessä:

1. Miten työn ilosi näkyy?
2. Miten vuodet/työssäoloaika on työn iloa ja sen lähteitä muokanneet vai onko kokemus edelleen sama ja samoista asioista?
3. Mitkä asiat edistävät työn iloa?
4. Mitä sellaisia asioita näet työelämässä tänään, jotka edistävät/syövät työn iloa?
5. Miten itse voit levittää työn iloa?
6. Mikä olisi hyvä tapa levittää työn iloa yhdessä; tekeminen, katsominen, kuunteleminen?

Kysymyksien lomassa keskustelua käytiin työelämän muutoksista, omista kokemuksista ja tulevaisuuden näkymistä. Haastattelujen aikana tein muistiinpanot, jotka käytiin haastattelujen jälkeen yhdessä läpi varmistaakseni, että olen ymmärtänyt asiat oikein.

Haastateltavat valitsin työuran pituuden mukaan. Toisella haastateltavalla oli työkokemusta lähes neljätkymmeneltä vuodelta ja toisella työuraa oli kestänyt noin vuoden verran. Työn ilon lähteitä olivat molemmilla haastateltavilla työyhteisössä olevat asiat sekä asiakkaisiin liittyvät ilon kokemukset. Iloa koettiin siitä, kun kokonaisuus toimii ja on paikka minne mennä. Pienet ja arkiset asiat koettiin tärkeiksi, iloa tuottaviksi asioiksi. Asiakkaiden ja omaisten kanssa koetut hetket tuottivat iloa molemmille haastateltaville. Työkaverit mainittiin molemmissa haastatteluissa ilon lähteinä ja voimavarana.

Työuran pituudesta johtuvia työn ilon kokemuksen muutoksia tarkastella esiin nousivat arvot. Eletyn elämän myötä sekä työelämässä vietettyjen vuosien myötä arvomaailmasta kumpuavat, syvälliset ilon kokemukset olivat nousseet tärkeiksi. Ilon kokemiseen liittyi vahvasti tunteita siitä, että saa olla toisia varten, saa yhteyden ihmiseen ja ihmisissä näki oman työnsä jäljen, onnistumisen. Työuran alussa koetut ilon kokemukset liittyivät omiin oivalluksiin ja oppimiseen sekä kokonaisuuden hallitsemisen kokemukseen. Kokonaisuuden hallitsemisen myötä työn ilon kokemus laajenee, voi keskittyä työn sisältöön syvemmin ja sieltä kumpuaa syvempiä ilon kokemuksen lähteitä.

Työelämän muutoksessa molemmat haastateltavat näkivät sekä hyviä että huonoja asioita. Laatutyöskentely on tuonut työhön selkeyttä ja pelisääntöjä, mikä vapauttaa voima-

varoja itse työhön. Toisaalta laadun ja kilpailutuksen myötä työelämässä on paperityö ja dokumentointi lisääntyneet, jotka vievät huomioita pois itse varsinaisesta asiakastyöstä. Arvojen nähtiin koventuneen kilpailun myötä ja epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttaa työn iloon. Pysyvyyteen ja tiettyihin rutiineihin on tarve. Halutaan keskittyä itse työhön, asiakkaiden elämän laadun ja sujuvuuden parantamiseen, mutta talouden kiristytessä ja henkilökuntamäärän vähydestä johtuen työaika valuu kaikkeen muuhun puuhasteluun.

Työn ilo näkyy omassa olemuksessa ja suhtautumisessa asiakkaisiin ja työkavereihin. Haastatteluissa tuli ilmi, että ilon levittäminen oli omasta itsestä lähtevää, oman työn hyvin tekemistä. Iloisella ja positiivisella asenteella kykenee levittämään hyvää fiilistä, olemaan esimerkkinä muille ja sitä kautta vaikuttamaan työpaikan ilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Työn iloa koettiin ja sitä lisäsi myös työkavereiden kanssa vietetty aika ja erityisesti työn ulkopuolella tapahtuva aika. Työkavereiden kanssa vietetty aika ilman työorientaatioita lisäsi työn iloa.

Työn iloon vähentävästi vaikuttavia tekijöitä nähtiin mm. työilmapiiriä heikentävässä juoruilussa ja takanapäin puhumisessa. Suru oman työn jäljen häviämisestä vaikutti myös työn iloon heikentävästi.

Molemmat haastateltavat olivat samaa mieltä siinä, että työn ilon levittämiseen on yhdessä tekeminen paras tapa.

5.3 Työhyvinvointipäivä – tavoitteet/suunnitelma

Oman opinnäytetyöni yhtenä tavoitteena on lisätä keskustelua työn ilon ympärillä ja sitä kautta työn ilon tärkeyden kokemisen lisäämisen työhyvinvoinnin yhteydessä omassa työyhteisössäni. Oman opinnäytetyön esittämisestä haluan tehdä tilanteena sellaisen, joka lisää työn iloa, ainakin hetkellisesti. Pienienkin ilon hetkien avulla jaksaa taas paremmin arkea ja yhteisen kokemuksen kautta työssä koettu yhteisöllisyys tiivistyy.

Opinnäytetyön esittely tapahtuu työyhteisön osavuosisikatsauksen yhteydessä. Aikaa on varattuna noin 1,5 tuntia omalle osuudelleni. Oma osuuteni alkaa sana-assosiaatiolla. Kirjoitan taululle sanan avainsanan Ilo ja kerään ilo-sanaan liittyviä sana-assosiaatioita.

Toinen avainsana on Työ ja samalla tavoin siihen liittyvät sana-assosiaatiot. Toivon löytäväni yhteisen assosiaation näiden sanojen välille ja jonkin sanan avulla linkitän avainsanat toisiinsa.

Kerron lyhyesti lopputyöni tulokset ja johtopäätökset. Sen jälkeen jaan kaikille paperin ja kynän tai ne voivat olla jo valmiina. Pyydän jokaista kirjoittamaan paperille sellaisen asian omasta työyhteisöstään, jonka haluaisi viedä mukanaan toiseen työpaikkaan. Kun asiat on kirjattu, pyydän nostamaan paperit ilmaan ja luen ääneen mitä on kirjoitettu. Teen sen rauhallisesti ja sanoja ja asioita maistellen. Näin saadaan nostetuksi positiivisia asioita ja pyydänkin kaikkia muistamaan juuri sen oman tärkeän asian ja vahvistamaan sitä.

Oman osuuteni lopuksi teen ohjaamastani vesijumpasta toistettavan asian eli pyydän kaikkia sulkemaan silmänsä, ajattelemaan jotain mukavaa asiaa tai tapahtumaa, josta saa hyvän mielen ja joka vetää suupielet ylöspäin. Sitten pyydän avaamaan silmät ja katsomaan iloisia ilmeitä ympärillä ja toivon että kaikki voisivat palata hetkessä hyviin ajatuksiin vain sulkemalla silmänsä hetkeksi ja sitä kautta levittämään hyvää mieltä ja iloa, työn iloa!

Oman osuuteni päätteeksi olen tilannut naurujoogaa, joka on hauska ja voimaannuttava kokemus. Naurujoogaa on myös tutkittu ja naurun fyysisistä ja psyykkisistä positiivisista vaikutuksista on saatu hyviä tuloksia. Tilaisuus päättyy yhdessä ruokailuun.

6 TYÖ ON HUVIAKIN HAUSKEMPAA – Johtopäätökset

Tutkimukseni aiheena oli siis työn ilo, sen kokeminen sekä ne asiat, joista työn ilo syntyy. Tutkimuksessani olen käsitellyt työn iloa ja työn imua, työhyvinvointia ja ilon merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Olen myös avannut aihetta työpahoinvoinnista ja työn ilon katoamisesta. Kokemuksellisuus ja henkilökohtaiset merkitykset työn ilosta ovat olleet mukana läpi koko opinnäytetyön. Tutkimukseni tavoite oli selvittää kokemuksia ja työn iloa synnyttäviä aiheita omassa työyhteisössäni Tampereen kaupunkilähetys ry:n Rongankodissa. Tavoitteenani oli myös tarkastella työniloon vaikuttavia tekijöitä ja pohtia niiden yhteyttä työelämän muutokseen.

Työn ilon syntyminen ja kokemukset ovat hyvin kokonaisvaltaisia. Haastattelujen lopuksi pyysin haastateltavia merkitsemään työssä viihtymisen tärkeyttä kuvaavaan ympyrään työn ilon osuuden. Tehtävä oli vaikea, koska työn ilo liittyy moneen asiaan eikä sitä voi erottaa varsinaisesti omaksi osuudeksi pelkästään. Osuuksia en mittailut vaan tärkeämpää oli saada tietää, miten he itse sen määrittelisivät, kuinka irralliseksi muusta tai kuinka erottamattomaksi muusta.

Työn ilon mittarina en käyttänyt kehitysvammaisissa koettua työn iloa vaikka kehitysvammaiset asiakkaat mainittiin osassa vastauksista yhdeksi työn ilon lähteeksi. Työn ilon kokemuksia olen vain tutkinut työyhteisössäni, joka sattuu olemaan kehitysvammaisten avohuollon palveluja tuottava yksikkö. Asiakastyössä yleensä ottaen ja muiden tutkimusten mukaan juuri asiakkaista lähtevää iloa koetaan usein ja asiakkaat mainitaan useissa tutkimuksissa voimavaraksi. (Tutkimuksista mm. Stakesin tutkimus Tunteet sosiaalialan työyhteisössä, 2004)

Tutkimukseni mukaan asiakkaiden kanssa koettu elämä on yksi tärkeimmistä ilon tuottajista työyhteisössäni. Asiakkaiden onnistumiset nähtiin osaksi omaa onnistumista työssä, tulokset ovat konkreettisesti koettavissa ja nähtävissä. Aitous ja välitön kohtaaminen arjessa asiakkaiden kanssa antavat työlle sisältöä ja merkitystä. Kun ihmiset ympärillä voivat hyvin, voi itsekin hyvin.

Työyhteisöstä lähtevä työn ilo koettiin parhaimmillaan energiaa ja voimia antavaksi. Töihin oli mukava mennä, kun vastassa oli työyhteisön tuki ja turva. Työkavereiden kanssa vietetty aika antoi yhteisöllisyyden kokemuksia ja sitä kautta halua sitoutua ja

ottaa vastuuta omasta työstä ja myös muiden hyvinvoinnista. Luottamus ja yhteisöllisyys koettiin ilon lähteenä. Saattoi kokea muiden luottamuksen niin vahvana, että jopa työ, jossa usein työskennellään yksin, ei tuntunut siltä että olisi yksin. Aina saattoi luottaa työkavereiden apuun.

Työn ilon kokeminen koettiin myös omaksi vastuuksi. Oli omasta asenteesta kiinni, miten omaan työhön suhtautui ja miten siitä sai iloa. Toki työn tekemisen ulkoiset edellytykset olivat kunnossa ja työtä sai tehdä rauhassa. Oma asenne nähtiin olevan jonkin verran sidoksissa oman jaksamisen kanssa sekä yhteydessä myös ymmärrykseen omista rajoista. Iloa saattaa levittää ympärilleen pieni sana, hymy tai halaus kesken työpäivän ja jo sellainen hyvä kokemus tuottaa työn iloa, asiat nähdään valoisalta puolelta. Hyvällä mielellä työskentely tuntuu mielekkäältä ja eteen tulevat asiat tuntuvat helpommilta ratkaista.

Vastaavanlaisia tuloksia on saatu Lahden ammattikorkeakoulun sosionomi-opiskelijan opinnäytetyön tuloksena, jossa on tutkittu työn ilon kokemuksia vanhustyössä. Teija Kejoson (2006, 49) tutkimuksen mukaan persoonallisilla tekijöillä ja työn ilon kokemisella on merkittävä yhteys sekä oman työhyvinvoinnin kannalta että muiden ilon kokemisen kannalta. Erityisen positiivisina työn iloa edistävinä ominaisuuksina Kejonen näkee hyvien sosiaalisten taitojen omaamisen sekä leikkimielisen työskentelytavan oivaltamisen.

Työn sisällöllä ja työn merkityksellisyydellä sekä itselle että yhteiskunnallisesti on tutkimukseni mukaan merkitystä työssä koetulle työn ilolle. Juha Antila on myös tutkimuksessaan työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajien kokemana päätenyt samansuuntaisiin johtopäätöksiin. Antilan tutkimusprojekti kuuluu työpoliittiseen tutkimusohjelmaan 2003–2007 ja se tutkimuksella on vastattu kysymyksiin mitä työssä pidetään tärkeänä ja kuinka siihen voi vaikuttaa yksilötasolla että yhteiskunnallisesti. Työn sisällön ja merkityksien tärkeys korostuu tutkimukseni mukaan etenkin nyt kun mukaan on tullut kilpailutus. Kilpailutuksen myötä on koettu, että mukaan on tullut kovia arvoja, jotka eivät sovi sosiaalialalle. Arvoristiriidan vuoksi työn ilon koettiin heikentyneen työn merkityksellisyyden menettämisen yhteydessä.

Juha Antilan (2006, 11) tutkimuksen mukaan tärkeimpänä pidetään mielenkiintoista työtä sekä työpaikan sosiaalisia suhteita. Työn luonne voi olla suhteellisen vaativa ja kuormittavakin, kunhan se vain on mielenkiintoista. Kehitysvammatyön henkinen kuormittavuus on suuri ja päätöksen teossa joutuu usein painimaan vaikeiden ja hyvin eettisten kysymysten äärellä. Toisen ihmisen puolesta päättäminen ja toisen edunmukaisesta toiminnasta ratkaistessa on mentävä syvälle omaan arvomaailmaan ja joskus toimittava jopa vastoin omia eettisiä periaatteita, jos toisen ihmisen etu niin vaatii.

Omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet ovat myös tutkimukseni mukaan iloa tuottavia asioita. Oman työn suunnittelu ja sen toteuttaminen antoivat onnistumisen kokemuksia ja sitä kautta vaikuttivat työn iloa lisäävästi. Varilan ja Viholaisen (2000, 70–71, Kejosen 2006, 47 mukaan) tutkimuksen mukaan ihmiset kokevat työnsä merkitykselliseksi, kun he omalla työllään pystyvät vaikuttamaan myönteisesti sekä omaan työhön että toisten työhön ja hyvinvointiin.

Antilan (2006, 42) tutkimuksessa selvisi, että vuonna 2003 tehdyn tutkimuksen mukaan työssä viihtymistä edistää itsenäiset työtehtävät. Työn mielekkyys on tutkimuksen kasvanut vastuun ja itsenäisen päätöksenteon seurauksena.

Työelämässä tapahtuvilla ja tapahtuneilla muutoksilla on ollut tutkimukseni mukaan työn iloa edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Laatutyöskentely ja prosessien tarkastelut ovat tuoneet selkeyttä työn tekemiseen ja työstä on tullut sujuvampaa. Työtä on tarkasteltu perustehtävän kautta ja työprosessien avaaminen on tehnyt näkyväksi ylimääräisen ja turhan puuhastelun. Toisaalta laatutyöskentely on tuonut alalle kilpailua ja tuotteistamista. Kirjaamiseen ja dokumentointiin kuluu aikaa ja se työntekijät ovat kokeneet sen olevan pois asiakkailta. Kilpailutuksen myötä mukaan on tullut epävarmuus tulevaisuudesta ja se on vaikuttanut heikentävästi työn iloon.

Juha Antilan (2006, 22) tutkimuksen mukaan pätkätyöntekijöillä työsuhteen epävarmuus vähensi työn mielekkyyttä kun taas pitkissä ja vakituisissa suhteissa epävarmuustekijään ei juuri kommentoitu. Työpaikan jatkuvuus koettiin itsestään selvänä, jolloin sillä ei ollut suurta merkitystä mielekkyyden kokemiseen. Omassa tutkimuksessani päädyin siihen tulokseen haastattelun kautta, että työltä toivotaan pysyvyyttä ja jatkumoa vaikka työelämässä on muutosta tapahtunut työn projektiomaisempaan luonteeseen.

Jari hakasen tutkimus työn imusta, keskittyy työn imuun positiivisen psykologian keinoin. Tutkimus on työsuojelurahaston tilaama selvitys työn imusta, tuottavuudesta ja kukoistavista työpaikoista ja selvityksen tavoitteena on laadukkaampi työelämä. Hakasen (2009, 8) tutkimuksen mukaan työhyvinvointi syntyy, toteutuu ja kehittyy työpaikoilla ihan tavallisessa arjessa.

Työn ilon kokeminen on tutkimukseni mukaan henkilökohtainen kokemus ja se ilmenee hyvinvointina ja viihtymisenä työssä. Ilon tunne on hyvin yksilöllinen ja se voi olla ohimenevä tunne, jonka vaikutus kuitenkin säilyy pidempään. Iloa voi olla jokin vaikean asian voittaminen ja tunne onnistumisesta. Yhdessä vastauksessa oli kuvaus siitä, miltä työn ilo tuntuu:

”Aamunraikas tuuli puhaltaa kasvoihin. Hyppään pyörän selkään. Lähdän iloisena töihin. Ihanaa on, kun töihin voi mennä kevyellä, innokkaalla mielellä.” V20

7 ANNA MEILLE TÄNÄ PÄIVÄNÄ MEIDÄN JOKA PÄIVÄINEN TYÖMME - Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön aiheen näkökulmaa pohtiessani, jouduin tekemään päätöksen siitä, tutkinko aihetta yhteiskunnallisesta näkökulmasta vai keskitynkö kokemuksien kuvaamiseen ja niiden tutkimiseen. Työhyvinvoinnista on olemassa tutkimuksia paljonkin, mutta työn ilosta ja sen kokemuksellisuudesta on olemassa kuitenkin aika vähän tutkimuksia, joten siinä mielessä aiheen näkökulman valinta oli hyvä ratkaisu.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselylomakkeessa kerroin, että vastaajat saavat pysyä halutessaan anonyymeina, mitään nimiä en kuitenkaan julkaise tekstissäni. Työyhteisöni nimen kuitenkin julkaisin, koska tutkimus ei sinänsä ollut kohdistettu juuri kehitysvammatyöhön. Tarkoitus oli vain tutkia työn ilon kokemuksia ja niiden syntyä ja saman tutkimuksen voisi suorittaa missä tahansa työyhteisössä. Jari Hakasen (2009, 8) mukaan työhyvinvoinnin sekä –pahoinvoinnin kehittymiselle ja organisatorisille seurauksille avainasemassa on lähikonteksti ja se yhteisö, jossa työtä tekee.

Tutkimustulosten analysoinnissa ja julkaisussa olen pyrkinyt rehellisyyteen. Olen tutustunut kyselyjen ja haastattelun tekemisen teoriaan, samoin kuin analyysin ja tulkinnan teorioihin.

Kyselyyn vastanneiden määrä oli riittävä tutkittavan aiheen osalta. Aiheesta en alun perinkään aikonut tehdä yleistettävää vaan halusin nostaa esiin kokemuksia ja painottaa niiden ainutlaatuisuutta ja tärkeyttä. Aihe on henkilökohtaisesti koettava ja siten vaikea yleistää. Tässä mielessä yksikin kokemus on luotettava ja tärkeä tulosten kannalta. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei siis ole työssäni määrä vaan laatu.

Haastateltavien määrä oli pieni, mutta haastattelujen avulla halusin syventää kyselyistä esiin nousseita teemoja. Haastateltavien anonymiteetti oli mahdollista säilyttää välttämällä tarkkaa kuvausta haastateltavista.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat saaneet tiedon siitä, mitä tutkin, miten tutkin ja miten aion tulokset julkistaa. Avoimuus on ollut mukana tutkimuksessani alusta lähtien ja siihen on luotettu. Hirsjärven ym. (2008, 25) mukaan tutkimukseen osallistuvilta edellytetään suostumus, joka on annettu perehtyneesti. Perehtyneisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen kulku selostetaan tarkasti, henkilö on kykeneväinen ymmärtämään suostumus tutkimukseen ja tekemään järkeviä arviointeja sekä osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. (Hirsjärvi ym. 2008, 25.)

Olen pyrkinyt tarkastelemaan aihetta mahdollisimman ennakkoluulottomasti ja useita lähteitä sekä tutkimuksia lukien. Varsinaisten aiheeseen suoraan liittyvien lähteiden rajaus tuotti hankaluuksia, koska työn ilo on aiheena sellainen, joka sivuaa ja liittyy moneen asiaan ja tutkimukseen. Tutkimuksen tuoreus ja aiheen ajankohtaisuus pääsivät yllättämäänkin minut useampaan kertaan tutkimukseni aikana ja lähinnä positiivisella tavalla. Ajankohtaisuuden vaatimus siis toteutui tutkimuksessani.

Oma roolini työpaikkani työsuojeluvaltuutettuna on myös antanut tutkimukselleni eräänlaisen pohjan ja olen korostanutkin tutkimukseni työhyvinvoinnin näkökulmaa. Työsuojeluvaltuutetun roolista käsin katsottuna työhyvinvoinnin kysymykset ovat olleet minulle jo aiemminkin tärkeitä ja olen omalta osaltani pitänyt niitä keskusteluissa mu-

kana. Omasta roolistani johtuen koin, että tutkimukseen osallistuvat luottivat minuun tutkimuksen tekijänä ja työhyvinvoinnin edistäjänä ja puolestapuhujana. Työn ilosta olen aiemminkin puhunut työyhteisössäni, joten koin, että aihetta oli helppo käsitellä kanssani.

8 ON HELPOMPI RYHTYÄ JOHONKIN KUIN PÄÄSTÄ SIITÄ EROON - Pohdinta

Tutkimukseni alussa olin hieman varautunut aiheeni tieteellisyyteen ja tutkimuksellisuuden nähden, lähinnä siltä kannalta, että löytyykö sitä vai joudunko vaihtamaan näkökulmaani tai jopa koko aihetta. Turhaan, voin nyt todeta. Aihe suorastaan imi puoleensa ja ihan loppumetreille asti tutkimuksia ja materiaalia putkahteli esiin kiihtyvällä vauhdilla. Jouduin jo sulkemaan sellaisia mielenkiintoisia ovia, jotka olisin halunnut repiä auki ja uppoutua niihin. Olkoot niistä syntyvät ajatukseni sitten toivottavasti jollekulle seuraavalle ilon tutkijalle suunnannäyttäjiä ja tienviitoittajia.

Matka iloon oli mielenkiintoinen. Omat kokemukseni ja tietoni saivat vahvistusta asialle ja liputtamaan asian puolesta vieläkin isommin. Työssä vietetään suuri osa valveilla olosta, joten pidetään siellä kivaa ja viihdytään. Koetaan iloa ja ollaan onnellisia. Elämän hetkittäisyys ja sen pienissä asioissa olevat ilon aiheet ovat avautuneet minulle uudella tavalla. Minulta ei vaaditakaan ihmeitä ilon tunteen levittämiseksi, hymy voi riittää.

Ennen kaikkea iloitsen siitä, että olen saanut tehdä näkyväksi oman työyhteisöni ilon aiheita. Koen suurta iloa siitä. Vaikka olen tiennyt työyhteisössäni olevan voiman ja usein myös tuntenut sen, tunnen silti suurta onnea siitä, että se on juuri minun työpaikkani, minun yhteisöni, jonne saan kuulua ja tulla kuulluksi. Ne tavoitteet, joita meillä on asiakkaiden osalle toteutuvat myös työntekijöissä, minussa.

Olen iloinen siitä, että olen mielestäni saanut säilytettyä tutkimuksessani positiivisen sävyn. Positiivisten asioiden kanssa painiskelu on antanut minulle voimaa ja energiaa ja

auttanut jaksamaan. Olen löytänyt uusia, positiivisia näkökulmia työntekoon ja elämään yleensä. Minun kohdallani on siis tapahtunut ilon leviämistä.

Tutkimuksessani käytin kyselyä ja haastattelua ja olen käyttämiini tapoihin tyytyväinen. Toisaalta olisin voinut panostaa esim. eläytymismenetelmän käyttöön kyselyjen kohdalla ja käyttää kehystarinaa vertailussa, mutta koin, että urani tutkijana on vielä kovin alussa ja menetelmä vaatii syvempää paneutumista sen käyttöön. Haastatteluja olisin halunnut tehdä vielä muutaman lisää, mutta aika loppui kesken. Ajatus haastatteluista-han minulla syntyi vasta kyselyt tehtyäni vastauksista nousseiden aiheiden pohjalta.

Työn ilon tutkimukseni antoi tietoa siitä, mikä on omassa työyhteisössäni voimavara ja mitkä asiat tuottavat työn iloa. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää mm. työpäivien suunnittelussa sekä työyhteisöjen kehittämispäivien ideointiin. Uskon myös, että tutkimukseni kautta työn iloa voidaan tehdä näkyvämmäksi ilmiöksi omassa työyhteisössäni ja sen kautta voidaan tarkastella työyhteisön voimavaroja ja vahvuuksia. Positiivisten asioiden säännöllinen vahvistaminen antaa uskoa omaan työhön ja työn sisältöön. Voimia antava asia on myös kokemusten saattaminen yhteen ja sen oivaltaminen, että muillakin on samansuuntaisia ajatuksia työn ilosta.

Tutkimukseni jatkoaiheita voisi olla työhyvinvoinnin kannalta katsottuna työn ilo mentoroinnin välineenä, koska työn ilon kokemus syventyy työuran pidetessä ja uusille työntekijöille voisi olla voimaannuttavaa saada nähdä ilon aiheita syvällisemminkin. Mentoroinnin yhtenä tavoitteena on auttaa jaksamaan ja näkemään voimaannuttavia asioita omassa työssään. Toisaalta itselleni jäi kipinä työhyvinvoinnin tarkasteluun organisaation näkökulmasta sekä työelämän muutoksen näkökulmasta. Jatkotutkimuksia voisi aiheesta tehdä useasta eri näkökulmasta katsottuna, myös työuupumuksen näkökulmasta, jossa näkökulma voisi olla ennaltaehkäisevä ja varhaisen puuttumisen vaikutus työuupumisen ehkäisemisessä.

Iloinen olen myös siitä, että tutkimukseni on valmis, mutta matkani tutkijana on vasta aluillaan. Nälkä kasvaa syödessä ja odotan innolla seuraavaa tilaisuutta, jolloin pääsen avaamaan niitä ovia ja kirjoja, jotka jouduin sulkemaan matkani varrella. Oman mielenkiinnon kohteiden löytyminen antaa suuntaa itselleni tulevaisuutta ajatellen ja polku näyttää tällä hetkellä hieman selkeämmältä kulkea. Iloiten jatkan valitsemallani polulla.

LÄHTEET

- Ajankohtaisen Kakkosen työpahoinvointikeskustelu. 2011. TV2 8.2.2011.
- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 2006 n:o 305. Työministeriö.
- Dalailama & Cutler, H.C. 2005. Työn ilo. Onnellisuuden taito työssä. Helsinki: Tammi.
- Duuniblues. 2011. Yle Teema 9.2.2011.
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? –Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työn imu-menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hellsten, T. 1996. Ihminen tavattavissa. Kohtaamisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy.
- Hellsten, T. 1998. Virtahepo työpaikalla. Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Juva: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino oy.
- Holden, R. 2009. Be happy. Release the power of happiness in you. Hay House.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Karvinen, V. 2007. Työn ilo on monen tekijän summa. Työnvoima 3/2007, 6.
- Kejonen, T. 2006. Työnilo vanhustyössä: vanhustyöntekijöiden työnilon kokemuksia. Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosiaalipedagoginen suuntautuminen. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Kustannustoimittajan kirja. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Kustannustoimittajan kirja. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.

Kokkonen, T & Toivonen, K. 2009. Työ on ajan huvitus. Hyvinvointia työyhteisöön naurun ja huumorin keinoin. Teoksessa Lähteenmäki, M-L. & Jaakkola, R. (toim.) 2009. Psykofyysinen fysioterapia: kokemuksia kehossa. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Opinnäytetyöt. Nro 5. Tampere.

Lundberg, T. 2008. Työn ilo, iloa elämään. Onnistujan tie arjen sankariksi. Positiivarit ky.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto oy.

Mulari-Ikonen, A. 2011. Työpaikoilla laaditaan työnilon reseptejä. Aamulehti 13.1.2011, A10.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Kustannustoimittajan kirja. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.

Pietarinen, A. 2001. Takapihan puheet paljastavat työn ilon. Palkkatyöläinen 6/01, 17.

Purje, H. 2007. Suomalaisen työn muutos. Pelloilta pätkähommiin. Luettu 8.3.2011. <http://www.maailmantalous.net/>.

Raamattu. 1. Moos. 3: 1–7.

Riikonen, E., Makkonen, M. & Vilkkumaa, I. 2002. Hullun työn tauti. Lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 20.3.2011. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.

Seppänen, J. 2004. Hullu työtä tekee. Helsinki: Otavan kirjapaino oy.

Twerski, A. 1993. Milloin onni kääntyy? Johdatus Tenavat-terapiaan. Juva: WSOY.

Työ. 2011. Luettu 8.3.2011. <http://fi.wikipedia.org>

Varila, J & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 79. Joensuun yliopisto.

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Tampere: Yliopistopaino oy – Juvenes Print.

LIITTEET

Liite 1

Hei!

Sosionomi-opintoihini liittyen lähetän sinulle kyselyn työn ilosta ja sen kokemisesta. Lopputyöni aihe on työn ilo, sen kokeminen ja ne ainekset, mistä työn ilo syntyy.

Kysely toteutetaan tarinoiden muodossa eli haluan sinulta tarinan tilanteesta, jossa olet kokenut työn iloa. Voit kertoa ihan omin sanoin ja nimettömänä, jos niin haluat. Nimiä en tule julkaisemaan, mutta sitaatteja tarinoista liitän lopputyöhöni, kuitenkin siten ettei niistäkään tunnisteta henkilöitä.

Kirjoitustyyli ei ole arvioinnin kohde, ainoastaan se, miten ja milloin olet kokenut tai koet työn iloa ja mistä saat iloa työssäsi.

Lopputyöni on myös osa tehtävääni työsuojeluvaltuutettuna ja haluan kiinnittää huomiota henkiseen hyvinvointiin työssä ja siihen iloon, mikä työn tekemisestä syntyy.

Vastausaikaa sinulla on aina elokuun loppuun asti (31.8.) eli todella runsaasti. Toivottavasti saan lukea juuri sinun tarinasi!

Palautus sisäisessä postissa minulle Puistokotiin.

Kiitos kollega, työn iloa ja ihanaa lomaa!

Terveisin,

Kati Luukkala
Vastaava ohjaaja

Missä tilanteessa olet kokenut työn iloa? Kerro tilanteesta omin sanoin, vaikka tarinan muodossa.