



## Onnen murusia

-työntekijöiden kokemuksia onnellisuudesta ja työn imusta vaativassa lastensuojelutyössä koulukodissa

Laura Silkkola

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Onnen murusia  
-työntekijöiden kokemuksia onnellisuudesta  
ja työn imusta vaativassa lastensuojelu-  
työssä koulukodissa**

Laura Silkkola  
Voimavaraistavien työtapojen ke-  
hittäminen sosiaali- ja terveysalalla  
Opinnäytetyö  
Syyskuu 2021

Laura Silkkola

## Onnen murusia - työntekijöiden kokemuksia onnellisuudesta ja työnimusta vaativassa lastensuojelutyössä koulukodissa

Vuosi 2021

Sivumäärä 92

---

Opinnäytetyöni tavoite on tuottaa tutkittua tietoa siitä, kuinka vaativassa lastensuojelutyössä koulukodissa koetaan onnellisuutta sekä työnimua. Tavoitteena on tuoda esille työn myönteistä puolta, joka usein on hautautunut vaativuuden ja kuormittavuuden leiman alle. Työn tärkeä tavoite on saada luotua positiivista julkisuuskuvaa vaativalle lastensuojelutyölle ja sitä kautta saada houkuteltua uusia alan ammattilaisia työhön.

Opinnäytetyö on vahvasti työelämäkeskeinen ja se liittyy Vuorelan koulukotiin. Opinnäytetyön avulla Vuorelan koulukoti voi käyttää hyödykseen rekrytoinnissaan tutkittua tietoa siitä, että työ Vuorelassa koetaan hyvin merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Opinnäytetyön avulla myös työn moninaisuus, turvallisuus ja positiivinen työnantajakuva tulevat esille. Työn konkreettisenä tuloksena on rekrytointi-ilmoitus (liite 4) sekä ”sanapilvi” (liite 3), jota voidaan hyödyntää esimerkiksi rekrytoinnin lisäksi markkinoinnissa.

Opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä toimii Jari Hakasen työn imun teoria. Lisäksi työssäni on vahvasti esillä onnellisuuden ja positiivisen psykologian teorioita, jotka perustuvat muun muassa Martin Seligmanin, Mihaly Csikszentmihalyin ja Sonja Lyubomirskyn tutkimuksiin. Suomalaisista onnellisuustutkijoista Markku Ojasen ajatuksia on myös esillä opinnäytetyössäni.

Opinnäytetyössä on käytetty laadullisia menetelmiä. Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin Vuorelan koulukodissa ryhmissä teemahaastatteluna. Haastatteluihin kuului myös toiminnallinen osuus, jossa käytettiin onnellisuuskortteja teemaan keskustelun tukena. Haastateltavia oli yhteensä 26 henkilöä, jotka muodostivat neljä erillistä ryhmää.

Opinnäytetyöni etenee onnellisuuden määrittelystä positiiviseen psykologiaan, minkä jälkeen käsittelem työhyvinvointia ja työssä onnistumista sekä työnimua. Nämä teemat nousevat esille myös tutkimustuloksissa.

Opinnäytetyö antaa tietoa siitä, miten Vuorelan koulukodin työntekijät kokevat onnellisuuden kokemuksia ja työn imua vaativassa työssään lastensuojelussa. Työntekijät kokevat työn hyvin merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Työ koetaan haasteelliseksi, mutta antoisaksi. Jokainen päivä on erilainen ja se lisää mielekkyyttä. Työssäjaksamisen ja sitoutumisen edellytyksinä pidetään työyhteisön arvoja, yhteisöllisyyttä, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, turvallisuutta sekä työn moninaisuutta. Työssä koetaan paljon iloa ja innostusta.

Opinnäytetyön avulla voidaan luoda myönteistä työnantajakuva vaativalle lastensuojelutyölle koulukodissa. Ala on jatkuvassa murroksessa ja palveluiden tarve lisääntyy jatkuvasti. Alalle tarvitaan lisää ammattilaisia, joiden houkuttelemiseen tarvitaan kilpailukykyisen palkan lisäksi turvallinen ja myönteinen työnantaja. Tätä kuvaa voidaan vahvistaa opinnäytetyöni avulla.

Asiasanat: Onnellisuus, työnimu, positiivinen psykologia, työhyvinvointi

Laura Silkkola

Pieces of happiness - Employees' Experiences of Happiness and Work Engagement of Work at Demanding Child Protection Work in Reform School

Year 2021

Pages

92

---

The purpose of this thesis was to produce researched information on how employees experienced happiness and job absorption in demanding child protection work in a reform school. The aim is to highlight the positive side of the work, which is notoriously demanding and burdensome. An important goal of the thesis is to create a positive public image for demanding child protection work and thereby attract new professionals to work.

The thesis is strongly focused on working life and is related to the Vuorela reform school. According to the findings of this thesis, the work in the reform school is perceived as very relevant and valuable, and this information can be further utilized in the recruitment of new staff. Also, with the help of this thesis, the diversity of work, safety and a positive employer image come to the fore. Another output of the thesis was a "word cloud" (appendix 3.), which can be utilized in recruitment, for example.

The theoretical frame of reference for my thesis is Jari Hakanen's theory of work engagement. In addition, theories of happiness and positive psychology, based on the research of Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihaly and Sonja Lyubomirsky, among others, are presented in my thesis. Of the Finnish happiness researchers, Markku Ojanen's thoughts are also on display in my thesis.

In this thesis, qualitative methods have been used. The thesis interviews were conducted in groups at Vuorela reform school as thematic interviews. The interviews included an operational part, where happiness cards were used to support the discussion. There was a total of 26 interviewees, who formed four separate groups.

The thesis progresses from the definition of happiness to positive psychology. And then I discuss occupational well-being and success at work, as well as job absorption. These themes also emerge in the research results.

The results show that the employees of Vuorela reform school experience happiness and work engagement in their demanding work. The employees find the work very meaningful and valuable. The work is perceived as challenging but rewarding. Every day is different, and it adds meaning. The preconditions for coping and commitment to work community, were community spirit, and the opportunity to influence one's own work. There is a lot of joy and enthusiasm in the work at Vuorela's reform school.

The thesis can be used to create a positive employer image for demanding child protection work in reform school. The industry is constantly changing and the need for services is constantly increasing. The sector needs more professionals, who, in addition to a competitive salary, require a safe and positive employer to attract them. This image can be reinforced with my thesis.

Keywords: Happiness, work engagement, positive psychology, well-being at work

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Onnellisuus .....	9
2.1	Onnellisuustutkimuksen historiaa.....	10
2.2	Onnellisuuden määrittelyä.....	11
2.2.1	Hyvinvointiteoria .....	13
2.2.2	Kiitollisuus .....	15
2.2.3	Myönteiset tunteet ja hyvinvointi.....	16
2.3	Onnellisuuteen vaikuttavat tekijät .....	17
2.4	Miten vahvistaa onnellisuutta .....	18
3	Positiivinen psykologia.....	21
3.1	Positiivisen psykologian karikat .....	23
3.2	Positiivinen psykologia työelämässä.....	24
3.3	Positiivinen johtaminen .....	26
4	Työhyvinvointi ja työssä onnistuminen.....	28
4.1	Työnimu .....	34
4.1.1	Työn voimavarat suhteessa työn imuun .....	36
4.1.2	Palveleva johtaminen työn imun näkökulmasta.....	39
4.1.3	Työn imun lisääminen työtä tuunaamalla .....	40
4.1.4	Työn imu ja onnellisuus.....	41
4.2	Motivaation merkitys työssä .....	42
4.3	Virtauksen tila eli flow .....	44
4.4	Itsemyötätunto .....	46
5	Tutkimuksen toteuttaminen .....	47
5.1	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	47
5.2	Tutkimusmenetelmä .....	48
5.3	Aineiston keruu.....	49
5.4	Aineiston analysointi.....	50
6	Tutkimustulokset .....	52
6.1	Onnellisuuden määrittely työelämässä.....	52
6.2	Työn merkitys ja vaikuttavuus .....	54
6.3	Organisaation ja johtamisen merkitys .....	59
6.4	Työyhteisön voima .....	67
6.5	Työntekijän omat voimavarat ja henkilökohtainen elämä osana työssäjaksamista .....	69
6.6	Yhteenveto tuloksista .....	72
7	Pohdinta ja johtopäätökset.....	73

8 Eettisyys ja luottamuksellisuus.....	76
Lähteet.....	78
Kuviot .....	85
Taulukot .....	85
Liitteet .....	85

## 1 Johdanto

YK:n teettämän onnellisuusraportin (The world happiness report) mukaan Suomi on maailman onnellisin maa jo neljättä vuotta peräkkäin (2018, 2019, 2020 & 2021). (Helliwell, Huang, Wang & Norton 2021, 18). Kuitenkin maailman onnellisimmassa maassa tehtiin lastensuojeluilmoituksia 145880 kappaletta vuonna 2018, mikä on 4,7 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Ilmoitukset koskivat yhteensä 78 875 lasta. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli vuonna 2018 yhteensä 18544, joista hieman yli puolet olivat perhehoidossa. Laitoshuollon osuus oli hieman vajaa 40 %. Laitoksiin sijoitettujen lasten määrä on lähes tuplaantunut viimeisen 20 vuoden aikana. (Kuoppala, Forsell & Säkkinen 2019, 1, 3, 6, 9-10.)

Sijaishuollon palveluita järjestetään monella eri tavoin. Kunnilla voi olla omia sijaishuollon palveluita tai ne voidaan ostaa muilta kunnilta, valtiolta (koulukodit), järjestöiltä tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Lisäksi sijaishuoltoa voidaan toteuttaa perhehoitona. Kunnan vastuusosiaalityöntekijä vastaa lapsen sijoituksesta ja kaikkea toimintaa määrittää lastensuojelulaki. (THL, 2019.)

Viime aikoina mediassa on myllännyt lastensuojeluun liittyvät asiat monella tavoin. Lastensuojelutyö on nostettu esille valitettavan negatiivisessa valossa. Eduskunnan oikeusasiamiehen ja aluehallintoviraston lastensuojelulaitosten tarkastusten myötä on tullut esille, ettei kaikissa sijaishuoltopaikoissa ole asiat kunnossa eivätkä lapset ja nuoret voi hyvin. Epäkohtiin on puututtu ja niistä on herkuteltu mediassa. Osa laitoksista on joutunut jopa lakkauttamaan toimintansa kokonaan. Työntekijät ovat nostettu mediassa monesti esille työhönsä kyllästyneinä vallankäyttäjinä, jotka eivät arvosta nuoria. Negatiivisen julkisuuden varjoon on jäänyt se, että lastensuojelussa tehdään paljon merkityksellistä ja tärkeää työtä.

Poikkeusolosuhteet koronan vuoksi ovat lisänneet negatiivista leimaa lastensuojelutyön yllä. Ilmassa leijuu pelko siitä, että lastensuojelun haasteet kasvavat ja työntekijöiden voimavarat ovat hiipumassa lisääntyvän työtaakan alla. Kukaan ei tarkalleen ottaen vielä tiedä, että mitä kaikkea poikkeusolosuhteista seuraa. On kuitenkin hyvin todennäköistä, että lastensuojelun työkentällä työt eivät ainakaan vähene, mikä on tietenkin huolestuttavaa, koska jo nykyiset resurssit koetaan nyt riittämättömiksi. Työntekijöiden sitoutuminen on vaihtelevaa ja uusien työntekijöiden houkuttelevuus alalle näillä tiedoilla on hyvin vaikeaa.

Lastensuojelusta on julkisesti näkyvillä useimmiten negatiivissävytteinen puoli. Rekrytointihaasteet, resurssipula, alhainen palkkataso suhteessa työn vaativuuteen sekä riskialtis työkenttä. Sosiaalisessa mediassa pyörii videoita siitä, kuinka lapset viedään väkisin kotoa poliisin ja lastensuojelun työntekijöiden toimesta, jotka ovat väsyneitä ja kypsyneitä työhönsä. Tämä ei valitettavasti houkuttele uusia työntekijöitä alalle.

Opinnäytetyöni tavoitteena on avata työn sisältöä enemmän ja mahdollisesti lisätä myönteistä kuvaa työstä. Kokemukseni perusteella koulukotityössä koetaan haasteiden lisäksi myös iloa, onnellisuutta ja välittämistä. Lastensuojelutyön myönteinen puoli, onnistumiset ja hyvät kokemukset ovat vain valitettavasti hautautuneet negatiivisen julkisuuskuvan alle. Tavoitteenani on tutkia, että miten, missä määrin ja millä tavoin vaativassa lastensuojelutyössä työntekijät kokevat onnellisuuden tunteita ja työn imua. Vaativa lastensuojelutyö voi olla ajoittain hyvinkin raskasta, mutta se on myös merkityksellistä ja arvokasta.

Opinnäytetyöni liittyy työelämään hyvin keskeisesti. Opinnäytetyöni tuottaa uutta tietoa lastensuojelutyöstä, minkä avulla pystytään kohtaamaan esiin nousseita haasteita ja kehitetään uusia ratkaisuja. Opinnäytetyöni avulla saadaan tuotettua tietoa siitä mistä ja miten työntekijät kokevat työssään onnellisuutta ja mistä työn imua koostuu sekä mikä vetää alalle ja mikä saa sitoutumaan siihen. Näitä tietoja hyödyntämällä pystymme parantamaan rekrytointiprosessiamme sekä saamme tuotettua positiivista julkisuuskuvaa työstä, minkä avulla voimme saada houkutelua uusia työntekijöitä alalle.

Kuten on jo todettu, työ lastensuojelussa on vaativaa ja ajoittain kuormittavaakin. Kilpailu pätevästä työntekijästä alalla on kova. Töitä on tarjolla jatkuvasti niin julkisen kuin yksityisen puolen palveluissa sekä järjestöillä. Työolosuhteet ja työssä viihtyminen ovat usein ratkaisevassa asemassa, kun työntekijä valitsee työpaikkaansa, koska palkan suhteen ei ole merkittäviä eroja työnantajilla. Uskon, että tuottamalla tietoa siitä, että työntekijä kokee onnellisuutta ja työn imua työssään, voidaan saavuttaa uudenlaista kilpailua vallitseville työmarkkinoille.

Onnellisuuden yksiselitteinen määrittely on haastavaa, koska kyseessä on hyvin moniulotteinen ilmiö. Tutkin opinnäytetyössäni sitä, että miten vaativan lastensuojelutyön parissa työskentelevät ammattilaiset määrittelevät työhönsä liittyvän onnellisuuden ja että mistä syntyy työnimua. Erityisesti olen kiinnostunut siitä, että miten onnellisuutta koetaan työssä ja miten se vaikuttaa työn imuun ja työhyvinvointiin.

Olen myös hyvin kiinnostunut siitä, että minkä takia ihmiset jaksavat raskasta ja kuormittavaa työtä koulukotimaailmassa. Mikä heidät saa sitoutumaan siihen? Opinnäytetyössäni haluan tutkia, että mitkä asiat tähän vaikuttavat, koska uskon, että onnellisuudella on iso merkitys työhyvinvoinnissa. Ajattelen, että hyvinvoinnin keskeisempiä tekijöitä ovat onnellisuus, positiivinen psykologia ja itsemyötätunto. Onnellisuus taas pohjautuu työhyvinvointiin. Mielestäni onnellisuus ilmenee työntekijöissä sitoutumisena työhön, motivaationa, luotettavuutena, innovatiivisuutena ja itsenäisyytenä.

Onnellisuus on sidoksissa puitteisiin. Onnellisuuden kokeminen työssä on erilaista kuin esimerkiksi romanttisessa suhteessa. On tärkeää, että onnellisuus suhteutetaan siihen ympäristöön, jossa silloinkin ollaan. Työssä ollessamme onnellisuuden olemus on työsidonnainen.

Onnellisuutta voi kokea työssä muun muassa silloin kun työntekijä on tyytyväinen itseensä työntekijänä ja saavutuksiinsa. (Tiensuu, Partanen & Aaltonen 2004, 25.)

Olen valinnut opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehikseksi Jari Hakasen työn imun (Hakanen, J. 2011). Lisäksi työssäni käsitellään onnellisuuden ja positiivisen psykologian teorioita, jotka perustuvat muun muassa Martin Seligmanin (Seligman, M. 2002, 2003, 2008 & 2008), Mihaly Csikszentmihályin (Csikszentmihályi, M. 1997, 2000 & 2005) ja Sonja Lyubomirskyn (Lyubomirsky, S. 2007) tutkimuksiin. Suomalaisista onnellisuustutkijoista Markku Ojanen (Ojanen, M. 2006, 2007, 2011, 2013, 2018 & 2019) on myös vahvasti mukana opinnäytetyöni teoriassa.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, joka pohjautuu ryhmissä tehtäviin teemahaastatteluihin. Haastattelin opinnäytetyöhöni työryhmiä Valtion koulukodeilta, Vuorelan koulukodin yksiköstä. Haastattelut toteutettiin työpajoissa, joissa työryhmät työstivät työelämän onnellisuuden ja työn imun kokemuksiaan kuvakorttimenetelmän avulla teemahaastattelun rinnalla.

Opinnäytetyöstä saatavan tiedon avulla voimme tehdä näkyväksi työn toisenlaisen, myönteisen puolen. Koen erittäin tärkeäksi, että negatiivinen leima lastensuojelun yllä saataisiin haa- listumaan ja tuottamalla positiivista tietoa lastensuojelutyöstä helpottaa jatkossa työelämän haasteita rekrytoinnissa ja työntekijöiden jaksamisessa. Tuomalla esiin, millä tavoin työntekijät kokevat työssään onnellisuutta sekä työn imua saadaan se leviämään ja tarttumaan yhä laajempaan yhteisöön.

## 2 Onnellisuus

Onnellisuus tuo mukanaan paljon hyvää. Uskotaan, että onnelliset ihmiset ovat energisempiä ja pidetympiä kuin onnettomat ihmiset. Onnellisten ihmisten uskotaan myös tulevan paremmin toimeen muiden ihmisten kanssa kuin onnettomat ja heillä on useimmiten laajempi sosi- aalinen verkosto. Merkittävää on, että onnelliset ihmiset kestävät paremmin elämän muka- naan tuomia vastoinkäymisiä ja he selviävät vaikeuksista paremmin kuin onnettomat. On myös todettu, että onnelliset ihmiset elävät pidempään, koska heillä on parempi vastustuskyky ja he ovat fyysisesti terveempiä kuin onnettomat ihmiset. Onnellisten ihmisten koetaan myös pärjäävän paremmin myös työelämässä. He ovat usein parempia johtajia sekä neuvottelijoita ja he myös saavat parempaa palkkaa. Uskotaan, että onnelliset ihmiset ovat tuottavampia kuin onnettomat. Niin työelämässä kuin muuallakin. (Luyubomirsky 2007, 33.)

Onnelliset ihmiset tuntevat omanarvonsa. Heidän itseluottamuksensa ja itsetuntonsa ovat ko- holla. Onnellisuus parantaa selkeästi elämänlaatua sekä terveyttä. Ihminen voi itse vaikuttaa omaan onnellisuuteensa. Onnellisuus ei ole kohtalon tuoma asia, vaan sitä voi opetella tietoi- sesti. Onnellisuus ei ole asia, jonka voi vaan löytää, vaan siihen vaikuttavat eri tekijät. Onnel- lisuus ei löydy ulkopuolelta eikä muista ihmisistä, vaan se on jokaisen ihmisen sisällä.

Onnellisuus ei ole peritty ominaisuus eikä kukaan synny luonnostaan onnelliseksi tai onnettomaksi. Näihin asioihin vaikuttavat kaikki elämänosa-alueet, joihin voit myös itse vaikuttaa. Tärkeintä on se, että on tyytyväinen siihen, mitä on. (Luyubomirsky 2007, 34, 46-47.)

## 2.1 Onnellisuustutkimuksen historiaa

Suomessa Markku Ojanen on tutkinut paljon onnellisuutta. Hän on koonnut teoksiinsa tuo teoksissaan esille myös onnellisuustutkimusten historiaa, jota tässä esittelen. Ojanen on tutkinut onnellisuustutkimuksen historiaa, jota hän on mm. tuonut esille teoksissaan:

*-Onnellisuus. Miten voit kohottaa elämän laatua ja löytää paremman olon*

*- Voiko onnen saavuttaa?*

*-Onnellisuuden käsikirja*

*-Onnellisuuksien oivaltaja. Mitä tiede kertoo onnesta?*

Ojansen tulkinnan mukaan onnea ja onnellisuutta on pohdittu kauan. Antiikin filosofit Aristoteles ja Platon kirjoittivat jo aikoinaan onnesta. Aristoteleen mukaan todellinen onni saavutetaan noudattamalla hyveitä, vaikka ihmiset tavoittelevatkin valtaa, mainetta, rahaa ja ystäviä tullakseen onnelliseksi. Aristoteleen mukaan hyvyys, oikeus, totuus ja rohkeus ovat niitä hyveitä, joita noudattamalla ihminen tulee onnelliseksi. (Ojanen 2013, 11.)

Ojanen tuo myös esille teoksessaan Onnellisuus. Miten voit kohottaa elämän laatua ja löytää paremman olon, että uskonnoilla on aina ollut iso merkitys siihen, että mitä on ajateltu onnesta ja elämästä. Länessä ihmiset ovat tavoitelleet pelastusta, kun taas idässä on tavoiteltu valaistusta. Kristinusko on vaikuttanut hyvin pitkälti länsimäiseen ajatteluun onnellisuudesta. (Ojanen 2006, 28.) Teoksessaan Voiko onnen saavuttaa? Ojanen nostaa esille, että kristinuskon opin mukaan varsinainen onnellisuus tavoitetaan vasta kun ihminen pääsee taivaaseen, mutta onnellisuudesta voidaan saada pieniä välähdyksiä myös arjen keskellä. 1600-luvulle saakka ajateltiinkin yleisesti, että onni ja onnellisuus olivat joko Jumalan tai kohtalon antamia lahjoja. (Ojanen 2011, 235-236, 239.)

Onnellisuuden saavuttamiseen suhtauduttiin kauan pessimistisesti, koska ajateltiin, että sen voi saavuttaa vasta tulevassa elämässä, vaikka aineellinen tyytyväisyys ja hyvinvointi olisivatkin mahdollisia. Kuitenkin jo 1600-luvulla alettiin kirjoittamaan onnellisuusoppaita. Näissä oppaissa kärsimystä ei enää korostettu vaan niissä alettiin kuvaamaan taiteen avulla onnellisia ihmisiä ja maallisia iloja. Jopa Shakespearen näytelmään Kuningas Lear kirjoitettiin onnellinen loppu. (Ojanen 2011, 237.)

Onnellisuutta on pohdittu paljon myös filosofian lisäksi teologiassa. Vuonna 1767 teologi Abbe Pluquet alkoi käyttämään nimitystä onnellisuuden tiede. Hän uskoi, että eksaktien tieteiden menetelmillä voitaisiin tukea kirjallisuutta sekä filosofiaa. (Bok, 2010, 104.)

Ojanen tuo esille teoksessaan Onnellisuuksien oivaltaja. Mitä tiede kertoo onnesta, että vuonna 1917 Abraham Myerson julkaisi artikkelin, joka oli lähtölaukaus onnellisuuden konkreettiselle tutkimukselle. Varsinainen onnellisuuden tutkiminen alkoi vasta 1920-luvulla. Tällöin alettiin myös tekemään onnellisuuskyselyjä. Onnellisuutta haluttiin pystyä mittaamaan, koska tavoitteena oli edistää ihmisten hyvinvointia. (Ojanen 2018, 24-26.)

Uutta tutkimusta onnellisuudesta alustivat mm. Martin Seligman ja Mihaly Csikszentmihalyi. Seligman toi esille sanan optimismi, kun taas Csikszentmihalyi käytti termiä flow. Näiden sanojen ajateltiin olevan hyvin lähellä onnellisuutta. 1970-1990-luvuilla julkaistiin muutamia tieteellisiä onnellisuuskirjoja. (Ojanen, M. 2011, 240.) Näistä huolimatta onnellisuuden psykologinen tutkimus oli 2000-luvulle asti kuitenkin melko vähäistä, mitä kuvastaa mm. se, että onnellisuus lisättiin psykologian oppikirjoihin vasta 2000-luvulla. (Ojanen 2018, 28).

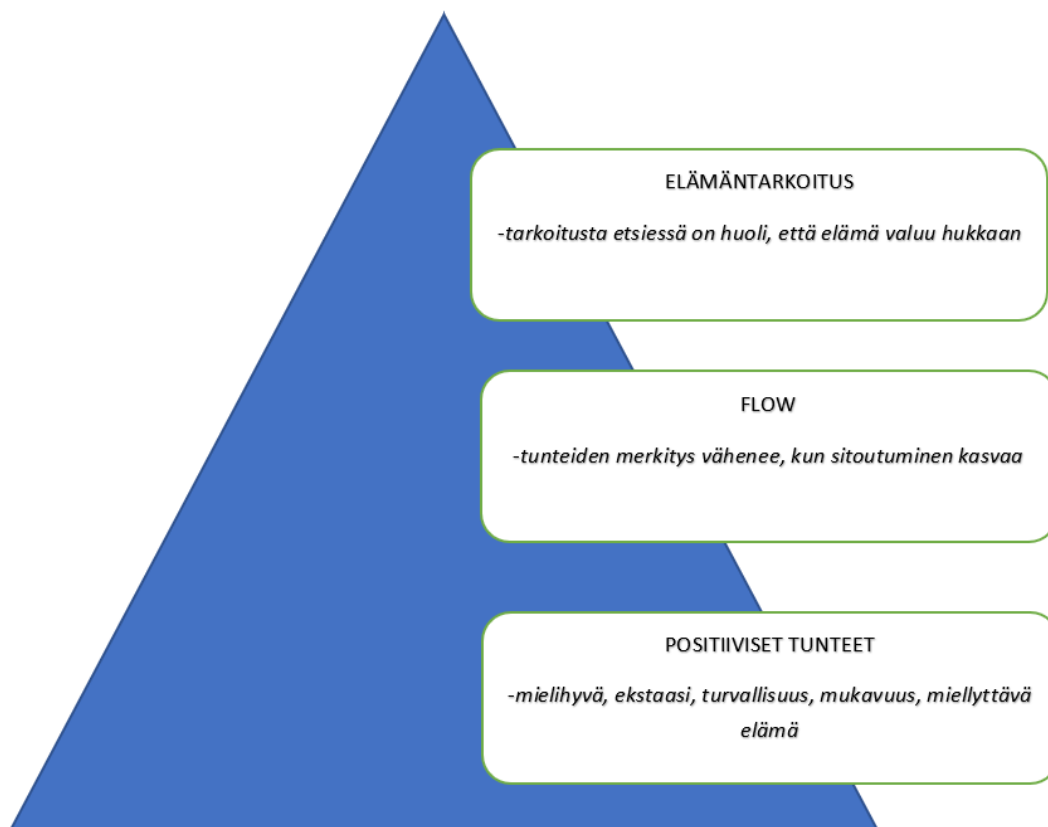
## 2.2 Onnellisuuden määrittelyä

Yksi ihmismielen vanhimpia kysymyksiä lienee se, että mitä onnellisuus on ja miten se määritetään. (Gilbert 2012, 85). Onnellisuutta on vaikea määritellä yksiselitteisesti, koska se on niin henkilökohtainen kokemus. Onnellisuutta voidaan myös ymmärtää eri tavoin. Se voidaan käsittää kokonaisvaltaisena arviona elämästä, jolloin korostuu elämän yleinen laadukkuus ja hyvinvointi. Tällöin onnellisuus tulee lähelle toiveikkuutta, mielekkyyttä, mielen tasapainoa sekä kiitollisuutta. Onnellisuus voidaan tulkita myös tunteeksi. Onnen tunteeseen liittyy usein energisyyttä, tyytyväisyyttä, mielihyvää sekä iloa. (Ojanen 2011, 241.)

Martin Seligmania pidetään positiivisen psykologian luoja. Hänen mukaansa nykyhetken onnellisuus on yhdistelmä menneisyyteen tyytymistä sekä positiivista suhtautumista tulevaisuuteen. (Seligman 2003, 261). Seligman kuvaa myös onnellisuutta niin myönteisenä tunteena kuin myönteisenä toimintona, johon ei sisälly minkäänlaisia tuntemuksia kuten esimerkiksi viehtymystä tai syventymistä. Seligman jakaa myönteiset tunteet kolmeen eri kategoriaan; nykyhetken, tulevaisuuteen ja menneisyyteen. Nykyhetken myönteisiä tunteita ovat hänen mukaansa mielihyvä ja nautinto. Tulevaisuuteen liittyvät myönteiset tunteet liittyvät itseluohtamukseen, uskoon, toivoon, luottamukseen sekä optimismiin. Menneisyyden myönteiset tunteet taas liittyvät ylpeyteen, tyytyväisyyteen ja seesteisyyteen. (Seligman 2008, 311.)

Seligman on myös jakanut onnellisuuden kolmeen eri tasoon (kuvio 1). Ensimmäinen onnellisuuden taso on positiiviset tunteet. Tämä on tasoista alkeellisin. Tällä tasolla ihminen panostaa Seligmanin mukaan miellyttävään elämään ja tunteisiin. Toinen onnellisuuden taso on

sitoutuneisuuden taso. Tällä tasolla ihminen kokee flow`ta ja on yhtä rakastamansa asian kanssa. Kolmas onnellisuuden taso on tarkoituksen etsiminen. Ihmiset voivat löytää elämäntarkoituksen erilaisista asioista, kuten esimerkiksi perhe tai uskonto. Nämä kolme eri tasoa muodostavat kokonaisuuden, joka on enemmän kuin pelkkä onnellisuus. Seligmanin mukaan tasot ovat enemmänkin autenttisen onnellisuuden ja kukoistuksen teoria. (Seligman 2013, 11-12.)



Kuvio 1: Seligmanin kolme onnellisuuden tasoa (Seligman 2013, 11)

Kauppalehden artikkelissa haastateltiin suomalaista onnellisuustutkija Ilona Suojasta. Hänen mukaansa onnelliseen elämään kuuluvat monenlaiset kokemukset sekä tunteet. Suojanen toteaa haastattelussa, että onnellisuus on jokainen omakohtainen tunne, johon vaikuttaa eri tekijät. Ihmiset haluavat elää onnellista elämää, jossa työ on osana sitä. (Haapala 2018.)

Markku Ojanen on nostanut esille pohdintaa siitä, mistä onnellisuudessa on oikeastaan kyse. Onko kyseessä tulkintaa, tunnetila vai opittu rooli. Hän tuo esille, että onnellisuus on ennen kaikkea tunne, joka on hyvin henkilökohtainen kokemus. Toisaalta taas, jos onnellisuutta pohditaan laajemmassa mittakaavassa niin se näyttäisi olevan tulkinnan ja roolin yhteistulos. Mielikuva siitä, että mitä onnellisuus on kunkin kohdalla, on hyvin laaja-alaista. Onnellisuus on lähellä tyytyväisyyttä sekä sen voidaan olevan sukua ilolle. (Ojanen 2006, 50-51.)

Onnellisuus nähtiin aiemmin tilana, jossa positiiviset tunteet ovat läsnä, kun taas negatiiviset tunteet ovat poissa. Nykyään tutkimusten myötä on saatu tietoon, ettei pelkästä negatiivisten tunteiden poissaolosta seuraa positiivisten tunteiden läsnäoloa. Yksi yleisimmin käytetyistä onnellisuusmittareista on nimeltään PANAS. Siinä listataan kymmenen positiivista sekä negatiivista tunnetta, joita testattava arvioi, että kuinka paljon hän on ko. tunteita tuntenut viimeisen viikon aikana. Testin tulos on kuitenkin hyvin mustavalkoinen, koska siinä oletuksena on, että positiivisten tunteiden runsaus korreloi negatiivisten tunteiden vähyyteen. (Martela 2014, 35-36.)

Kun pohditaan ihmisten tyytyväisyyttä elämäänsä kokonaisuutena, puhutaan kognitiivisesta näkökulmasta onnellisuuteen. Voidaan ajatella, että onnellisuus on ihmisen tietoisesti tekemä kokonaisarvio elämästään pelkän tunnetilan sijaan. Onnellisuuden mittarina on käytetty elämäntyytyväisyyttä erityisesti taloustieteissä sekä eri maita vertaillessa. Näitä tutkimuksia on kyseenalaistettu luotettavuuden vuoksi, koska vastauksiin vaikuttavat kysymyshetkellä hyvin pienet seikat, kuten esimerkiksi sää. Voidaan myös miettiä, että onko elämäntyytyväisyys ylipäätään pätevä mittari onnellisuuteen. (Martela 2014, 38-39.)

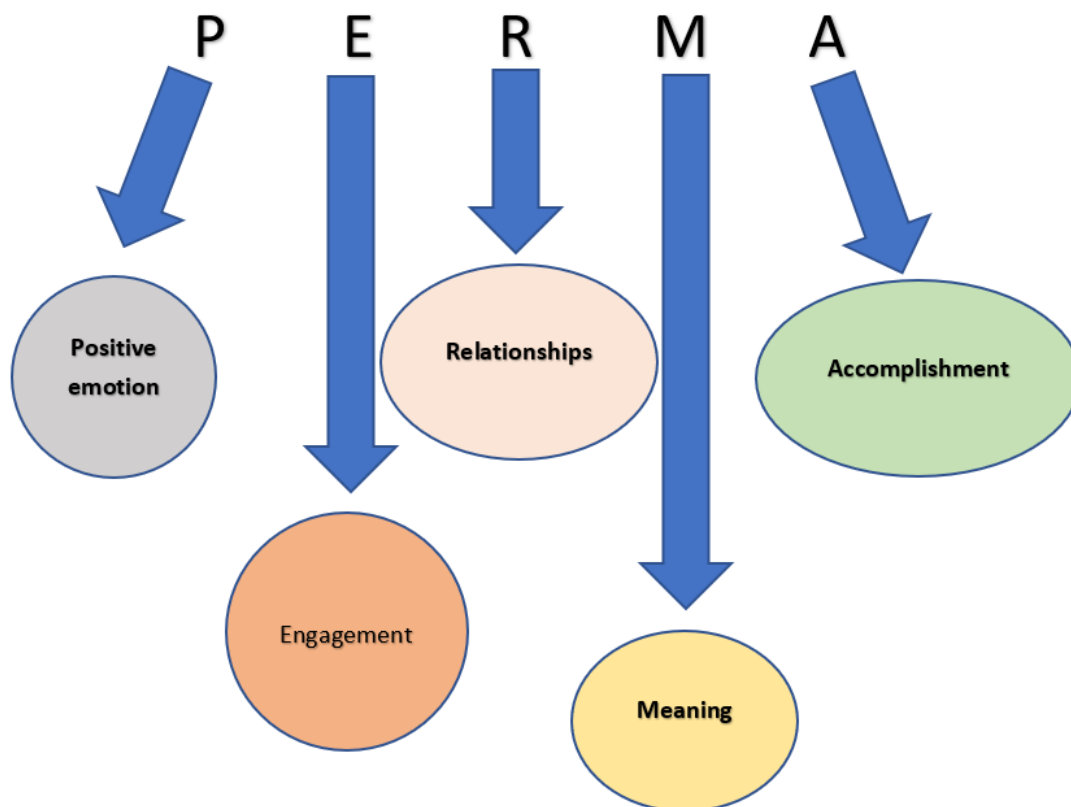
Teoksessaan onnellisuuksien psykologi Martela kiteyttää, että onnellisuustutkimuksissa on tullut esille, että osa tutkijoista ajattelee, että onnellisuutta ei voida pelkistää vain positiivisiksi tunteiksi tai tyytyväisyydeksi, koska se kaventaa liikaa onnellisuuden käsitettä. Näiden tutkijoiden ajatukset perustuvat useimmiten Aristoteleen ajatuksiin hyvästä elämästä eli eudaimoniasta. Tässä on kyse hyveiden mukaan elämisestä sekä oman potentiaalin täyttämisestä. Eudaimoninen onnellisuusteoria esittääkin, että onnellisuudessa on kyse itseilmaisusta. (Martela 2014, 41-42.)

Onnellisuus voidaan siis tiivistää sellaiseksi hyvinvoinnin tilaksi, jossa ihminen pitää elämäänsä mielekkäänä, näkee tulevaisuutensa valoisana sekä lisäksi kokee, että voi tuoda muiden elämään jotain hyvää. Ihminen voi olla onnellinen, vaikka ei olisikaan täysin tyytyväinen sen hetkisiin olosuhteisiin. Onnellisuuden taitoja voi harjoitella ja oppia. Useimmiten niiden seurauksena on entistä onnellisempi, terveempi ja pidempi elämä. Onnelliseksi tuleminen ei pelkästään lisää hyvinvointia, vaan se tuo mukanaan myös sosiaalisuutta, yhteistyökykyä, joustavuutta, tuottavuutta ja innostusta (Lyubomirsky 2007, 13-20 & 67-70.)

### 2.2.1 Hyvinvointiteoria

Hyvinvointiteorian aiheena on hyvinvointi ja sen tavoitteena on lisätä ihmisten elämään sekä maailmaan kukoistusta. Tähän liittyvät positiiviset emootiot, tarkoituksellisuus ja sitoutuminen. Hyvinvointiteorian mukaan hyvinvointi ei ole ainoa oikea mitattavissa oleva asia. Hyvinvoinnin todetaan olevan käsite ja käsitteet ovat mittavissa erilaisilla menetelmillä.

Hyvinvoinnin ajatellaan olevan samankaltainen käsite kuin vapaus. Se ei itsessään ole mitattavissa, mutta monet elementit liittyvät siihen. Hyvinvointiteoriassa ajatellaan olevan viisi elementtiä, joita voidaan mitata. Näistä elementeistä käytetään nimitystä PERMA (kuvio 2). (Seligman 2013, 14-16.)



Kuvio 2: Perma-malli (Seligman 2013, 16-20)

Positiivinen emootio (positive emotion), sitoutuminen (engagement) sekä tarkoitus (meaning) ilmenevät myös onnellisuusteoriassa. Hyvinvointiteoriassa on lisäksi ihmissuhteet (relationships) ja saavuttaminen (accomplishment). Teorian mukaan saavuttaminen on useimmiten yhteydessä positiivisiin emootioihin, tarkoitukseen sekä sitoutumiseen. Ajatellaan, että ihmiset, jotka saavuttavat elämässään paljon ovat usein hyvin keskittyneitä tekemiinsä asioihin eli he sitoutuvat niihin. Nämä ihmiset myös usein nauttivat siitä, mitä tekevät eli kokevat positiivisia emootioita. Usein nämä ihmiset onnistuessaan kokevat myös palvelleensa jotain elämää suurempaa eli asialle tulee tarkoitus. (Seligman 2013, 16-20.)

Hyvinvointiteoriassa ihmissuhteet lisättiin elementteihin, koska harvoin mikään positiivinen asia ilmenee yksin ollessa, vaan ihminen tarvitsee usein muita ympärilleen. Yleisesti ottaen ilon- ja ylpeydentunteet sekä nauru tapahtuvat muiden ihmisten seurassa enemmän kuin yksin ollessa. Positiivisen emootion merkitys on pitkälti sama kuin onnellisuusteoriassakin, se tuo tyytyväisyyttä ihmisten elämään. Erona on, että onnellisuus ja elämäntyytyväisyys eivät enää

ole päätavoitteita vaan ainoastaan osa tekijöitä, jotka ovat positiivisten emotionien alla. (Seligman 2013, 16-20.)

### 2.2.2 Kiitollisuus

Kiitollisuuden ajatellaan olevan sekä uskonnollinen että moraalinen normi. Kiitollisuuden käsite onkin vahvasti esillä uskonnoissa ja filosofiassa. Kiitollisuudesta on useita eri näkemyksiä. Sitä pidetään henkilökohtaisena ominaisuutena, mutta myös asenteena, tunteena ja hyveenä. Kiitollisuus voidaan myös nähdä ihmetyksenä, arvostuksena tai yltäkylläisyyden tiedostamisena. (Emmons & McCullough 2004.)

Kiitollisuuden lähtökohta on se, että kun ihminen saa jotain toiselta, hän kiittää siitä sekä kokee kiitollisuuden tunnetta. Kiitollisuuden tunne voi syntyä myös siitä, että ihminen uskoo korkeamman voiman, Jumalan olevan vastuussa siitä, mitä hän kokee tai on saanut. Ihminen voi myös nähdä elämänsä lahjana, josta kokee suurta kiitollisuutta. (Emmons & McCullough 2004.)

Kiitollisuus liitetään usein onnellisuuteen. Ihmisen on oltava kiitollinen jostain, jotta voi olla onnellinen. Ajatellaan, että kiitollisuuden ilmaiseminen on toimintatapa onnellisuuden saavuttamiselle. Kuten onnellisuuskin, niin kiitollisuus merkitsee eri ihmisille eri asioita. Kiitollisuuteen kuuluu usein tähän hetkeen keskittyminen ja niihin asioihin, mitkä ovat hyvin elämässä juuri nyt. (Luyubomirsky 2007, 88.)

Kiitollisuus on siis paljon muutakin kuin pelkästään kiitoksen sanomista. Kiitollisuudesta koetaan olevan hyötyä monissa asioissa. Ihmiset, jotka ovat usein kiitollisia, ovat suhteellisen onnellisia. Kiitolliset ihmiset nähdään myös toiveikkaina ja energisinä. Kiitollisilla ihmisillä on usein taipumus olla myötätuntoisempia, avuliaampia ja anteeksiantavampia. Kiitolliset ihmiset kertovat, että he kokevat monesti myönteisiä tunteita, jotka myös johtavat onnellisuuteen. (Luyubomirsky 2007, 88-89.)

Kiitollisuuden vaikutusmekanismeja ei tunneta, koska kiitollisuuden vaikutukset voivat olla hyvin erilaisia eri ihmisillä. Vaikutukset ovat kuitenkin yhteydessä odotuksiin, samoin kuin muissa hyvinvointia edistävissä keinoissa. Kiitollisuus vahvistaa hyvien asioiden tunnistamista, keskinäistä tukea ja yhteyttä. Vaikka kiitollisuuteen kuuluu tähän hetkeen keskittyminen, voi kiitollisuutta tuntea myös menneistä asioista. On todettu, että kiitollisuus karkottaa kielteisiä tunteita, kuten esimerkiksi vihaa, katkeruutta tai kateutta. (Ojanen 2019, 210-211.)

### 2.2.3 Myönteiset tunteet ja hyvinvointi

Erilaiset tunteet ovat läsnä joka päivä ja joka hetki. Tunteisiin liittyy erilaisia tunnereaktioita, joita koemme niin mielessämme kuin kehossamme. Esimerkiksi voimakas ilon tai onnen tunne saa sydämen sykkimään rinnassa ja kehossa tuntuu lämpimiä aaltoja. Tunteilla on tärkeä tehtävä; ne ohjaavat toimintaamme sekä muokkaavat kehomme vireystilaa ja sitä kautta myös vaikuttavat siihen, että miten havainnoimme ympärillämme tapahtuvia asioita ja tilanteita. (Nummenmaa 2010, 11.)

Hyvinvoinnin käsite jaetaan usein tyytyväisyyteen, myönteisiin tunteisiin sekä kielteisiin tunteisiin. Usein ajatellaan, että mielihyvän saavuttaminen takaa hyvinvoinnin. Pelkkä mielihyvä ei kuitenkaan ole tae hyvinvointiin tai onnelliseen elämään. Tarvitaan myönteisiä tunteita ja tahtoa tehdä parannuksia oman hyvinvoinnin lisäämiseksi. Hyvä elämä ja onnellisuus vaativat sekä yksilön että ympäristön osatekijöitä. Yhteiskunta voi eri keinoin edistää ihmisten hyvinvointia sekä hyvää elämää. (Ojanen 2019, 221-222.)

Tunteet ovat hyvinvointia edistäviä suojelusmekanismeja. Niiden avulla pystymme selviytymään vaikeistakin tilanteista. Mielihyvän tunne saa ihmisen hakeutumaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen toisten kanssa. Ne myös huolehtivat ravinnon saamisesta, lisääntymisestä ja jälkikasvun hoivaamisesta. Kielteisillä tunteilla on tarkkaan rajattu, ihmistä suojeleva tehtävä. Hyvinvoinnin kannalta on merkittävää, minkälainen henkilökohtainen tunnemaailmamme on sekä mikä on tapamme reagoida tunteilla. (Nummenmaa 2010, 189.)

Laajenna ja rakenna- teorian mukaan myönteiset tunteet toimivat ihmisille signaalina siitä, että kaikki on hyvin niin kehossamme kuin ympäristössämme eikä mikään vaara uhkaa. Kun ihmisen hyvinvointi ei ole uhattu mielihyvä vapauttaa mielen ja kehon toimimaan erilaisten asioiden pariin. Myönteisten tunteiden avulla uskallamme kokeilla vapaammin ja joustavammin erilaisia ajattelun ja käyttäytymisen muotoja. Myönteisten tunteiden on myös todettu lisäävän luovuutta. Myönteiset tunteet myös lisäävät hyvinvointiin ja menestymiseen liittyviä tekijöitä. (Nummenmaa 2010, 189-190.)

Tunnetilan muuttaminen myönteiseksi lisää sosiaalisuutta, vähentää epäitsekkyyttä sekä tehostaa immuunijärjestelmän toimintaa. Myönteisten tunteiden tarttuminen vahvistaa niiden vaikutusta. Kun myönteinen tunne tarttuu ihmiseltä toiselle, myös ympäristön myönteisyys kasvaa. Ympäristön myönteisyys useimmiten taas lisää yksilön omaa hyvinvointia. Myönteisiä tunteita kokevat ihmiset elävät hyvinvoinnin kannalta hyvässä ympäristössä. (Nummenmaa 2010, 190-191.)

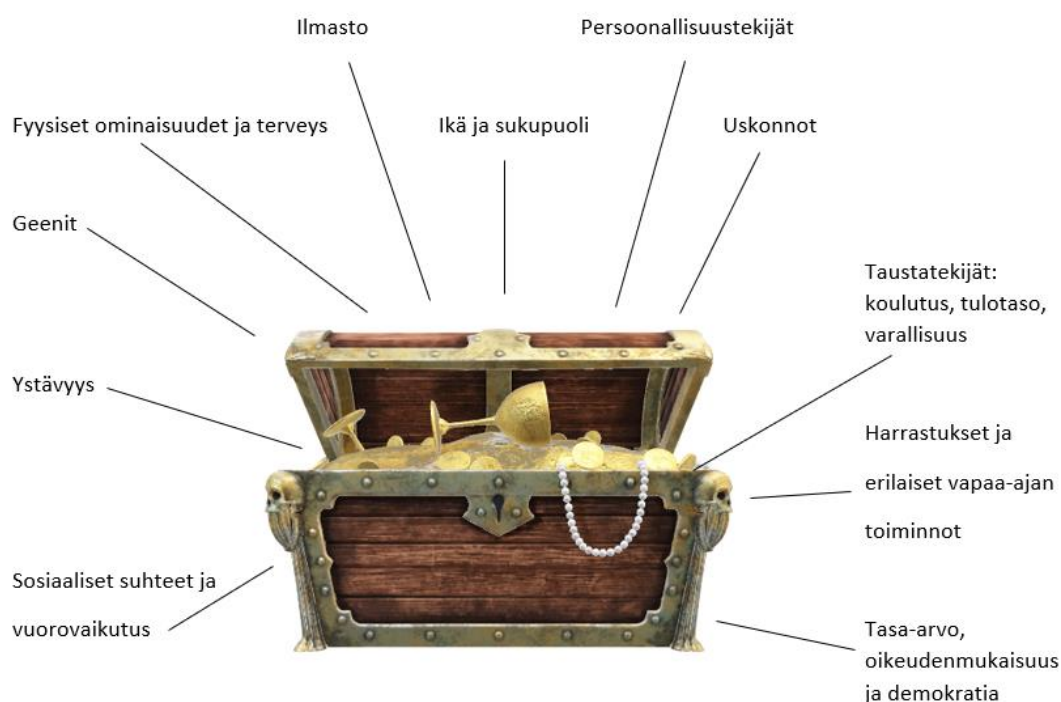
### 2.3 Onnellisuuden vaikuttavat tekijät

Onnellisuus voidaan karkeasti jakaa kahteen osaan; tunneonneen sekä tyytyväisyysonneen. Onnen tunne kytkeytyy helposti muutoksiin, joihin ihminen ei aina itse voi vaikuttaa. Elämän suuria muutoksia voivat olla esimerkiksi avioero, läheisen kuolema, lapsen syntymä, naimisiin meno, muutto, tulipalo, onnettomuus, sairastuminen, parantuminen, työttömyys tai työllistyminen. Ihmisen kokemat muutokset vaikuttavat etenkin tunneonneen, kun taas olosuhteiden muutokset tyytyväisyysonneen. Useimmat tapahtumat vaikuttavat eri tavalla tunneonneen ja tyytyväisyysonneen eikä tapahtumien vaikutusten arviointi ole yksiselitteistä. Olennaista on kuitenkin se, että onko muutokset itse aiheutettuja vai yllättäviä. Kielteiset elämäntapahtumat esimerkiksi traumat vähentävät tyytyväisyyttä, mutta myönteiset tapahtumat lisäävät positiivisia tunteita sekä tyytyväisyyttä. (Ojanen 2018, 118-120.)

Onnellisuustutkimus on käytännössä vielä melko tuoretta. On olemassa paljon listoja, miten voi vaikuttaa omaan onnellisuuteen ja mitkä tekijät edesauttavat onnellisuutta. On myös hyvä tiedostaa, ettei listat ole kattavia, vaan on olemassa myös paljon onnellisuuden vaikuttavia tekijöitä, joita ei ole vielä tutkimuksissa listattu. (Bok 2010, 40).

Tärkeitä onnellisuuden vaikuttavia tekijöitä voidaan määritellä ulkoisilla ja henkilökohtaisilla tekijöillä. Ulkoisia vaikuttavia tekijöitä ovat mm. työ, varallisuus, yhteisö, arvot ja uskonto. Henkilökohtaisia vaikuttavia tekijöitä ovat mm. terveyteen liittyvät asiat, sukupuoli, ikä ja perheyhteys. Kokemus onnellisuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on kuitenkin aina henkilökohtainen. (Layard, Clark & Senik 2012, 59).

Suomessa onnellisuutta tutkinut Ojanen on vuonna 2018 julkaisemassaan kirjassaan Onnellisuuden oivaltaja tehnyt yhteenvetoa siitä, että mitä tiede kertoo onnesta ja sen perusteella listannut erilaisia onnellisuuden vaikuttavia tekijöitä (kuvio 7). (Ojanen 2018).



Kuvio 3: Onnellisuuden vaikuttavat tekijät (Ojanen 2018, 65-68, 69,71, 75-76, 78, 89-91, 93-97, 162-163, 201-204 & 215-224).

Työelämässä onnellisuuden voi vaikuttaa monin tavoin. Koulutus tuo mukanaan sosiaalisia sekä taloudellisia etuuksia sekä mahdollistaa uusien ovien avautumisen esimerkiksi työllistymisen kautta. Koulutetuilla ihmisillä on myös usein parempi terveydentila kuin kouluttamattomilla. Työssäkäyvät ihmiset saavat työstään palkkaa ja pystyvät elättämään itsensä, mikä lisää tyytyväisyyttä omaan elämään. Työyhteisöstä ja työkavereista voi tulla hyvin tärkeitä ja ne voivat lisätä iloa elämään monella tavalla. Tulotason ei kuitenkaan tarvitse välttämättä olla korkea. Tärkeintä on, että on siihen itse tyytyväinen ja se sopii sen hetkiseen elämäntilanteeseen. (Ojanen 2018, 78.)

#### 2.4 Miten vahvistaa onnellisuutta

Teoksessaan Onnellisuuden oivaltaja. Mitä tiede kertoo onnesta? Ojanen tuo esille, että jo Yhdysvaltojen itsenäisyysjulistuksessa vuonna 1776 sekä Ranskan perustuslaissa vuonna 1793 korostettiin onnellisuuden merkitystä. Sokrates toi esille ajatuksen, että valtion tehtävänä on edistää koko yhteisön onnellisuutta vain jonkun tietyn yhteiskuntaluokan sijaan. Jo antiikissa ajateltiin, että tarvitaan hyvä hallinto, hyviä lakeja, järjestystä ja hyveiden noudattamista, jotta kansalaiset voivat hyvin ja ovat tyytyväisiä. Kansalaisten hyvinvointi ja onnellisuus ovat tärkeitä asioita, koska tyytymättömyys voi purkautua ulos vallankumouksena tai kapinana.

Yhteiskunnan näkökulmasta ajateltuna on luontevaa lähteä liikkeelle tasa-arvon ja demokration edistämisestä, koska onnellisuuteen on vaikea suoraan vaikuttaa. On tärkeää, että kansalaisilla on tunne, että he voivat vaikuttaa niin yhteisiin asioihin kuin omaan elämään. (Ojanen 2018, 239-240, 252.)

Demokratiassa uskotaan siihen, että hyvä hallinto tuottaa suurimmalle osalle kansalaisista hyvää elämää. Tähän usein liitetään tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, rauha, taloudellinen tasapaino, ihmisoikeudet ja mahdollisuus vaikuttaa. Yhteiskunta voi edistää onnellisuutta tarjoamalla siis hyvän hallinnon, joka pitää huolta yksilöiden oikeuksista ja niiden toteutumisesta. Valtio voi edistää kansalaisten hyvinvointia monin tavoin. Perheiden tukeminen, koulutus ja työllisyyden edistäminen ovat merkittäviä asioita kansalaisten hyvinvoinnissa. (Ojanen 2018, 239-245.)

Valtio voi myös vaikuttaa terveydenhuoltoon ja sitä kautta kansalaisten terveyden edistämiseen. Mitä terveempiä ja hyvinvoivimpia kansalaiset ovat, sitä pitempään he elävät ja sitä enemmän he kokevat onnellisuutta. Valtio voi edesauttaa ihmisten terveyttä tarjoamalla tasa-arvoisesti laadukkaita terveystalvituja ja myös terveyteen liittyvää opetusta ja kasvatusta. (Ojanen 2018, 248-251.)

Filosofi Raymond Belliotti on vuonna 2004 laatinut ohjeen onnellisuuteen. Sen mukaan ihmisen on tärkeää muistaa olla kohtuullinen omista odotuksissaan. Vaarana on se, ettei mikään enää riitä, jos aina vaan tavoittelee enemmän. Sosiaalisista suhteista huolehtiminen on tärkeää. Myös se, että arvostaa elämässä sitä mitä jo on sekä on kiitollinen siitä, on tärkeää. Belliottin mukaan on tärkeä uskoa johonkin itseään suurempaan. Ihmisen tulisi olla sovitteleva ja yhteistoiminnallinen sekä olla tietoinen omista tavoitteistaan. Vähemmän tärkeiden ja tärkeiden asioiden erottaminen on hyvä muistaa. Ei kannata tehdä asioita, joista ei pidä. Vapaa-aika myös kannattaa käyttää mielekkäiden asioiden parissa. Belliotti kehottaa ihmisiä etsimään flow-tiloja, koska niistä saa nautintoa ja ne kehittävät sekä vahvistavat. Hän myös muistuttaa ohjeissaan, että elämä on yllätyksellistä ja asioita tapahtuu myös sattumalta, joka on hyvä oppia hyväksymään. (Belliotti 2004, 99.)

Psykologi Sonja Lyubomirskyn mukaan onnellisuutta voidaan vahvistaa 12 eri keinon avulla. Näitä ovat hänen mukaansa:

1.) Kiitollisuus

*-ole kiitollinen niistä asioista, joita sinulla on*

2.) Optimismin vaaliminen

*-ajattele positiivisesti ja näe kaikissa tilanteissa valoisa puoli*

## 3.) Sosiaalisen vertailun ja huolehtimisen välttäminen

*-älä vertaa itseäsi muihin ja vältä turhaa huolehtimista*

## 4.) Ystävällisyys

*-tee itsellesi ja muille hyviä asioita*

## 5.) Ihmissuhteista huolehtiminen

*-vahvista ja käytä energiaa hyviin ihmissuhteisiin sekä nauti niistä*

## 6.) Selviytymiskeinojen oppiminen, jotka lievittävät vastoinkäymisiä ja traumoja

*-opettele keinoja, joiden avulla kestät paremmin stressiä ja vaikeuksia*

## 7.) Anteeksiantaminen

*-tee töitä päästäksesi eroon katkeruudesta ja vihasta sekä opettele antamaan anteeksi niille, jotka ovat sinua loukanneet*

## 8.) Flow-kokemusten ja mielekkäiden asioiden lisääminen

*-opettele heittäytymään ja lisää sellaisia kokemuksia, joissa ylität itsesi*

## 9.) Elämän hyvien hetkien muistaminen ja kunnioittaminen

*-kiinnitä huomiota elämän nautintoihin ja ihmeisiin*

## 10.) Tavoitteisiin sitoutuminen

*-valitse muutama merkityksellinen tavoite sekä näe aikaa ja vaivaa niiden eteen*

## 11.) Hengellisyyden harjoittaminen

*-pyri olemaan enemmän osallisena hengellisessä toiminnassa tai ajattelussa*

## 12.) Omasta kehosta huolehtiminen

*-harjoita enemmän fyysistä toimintaa, meditoi, hymyile sekä naura*

(Lyubomirsky 2008).

### 3 Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologia tieteellistä tutkimusta, joka tutkii ihmisen vahvuuksia ja hyveitä. Perinteisen psykologian diagnoosi- ja ongelmakeskeisyyden negatiivissävytteinen kuva tutkittavista kohteista on vaikuttanut positiivisen psykologian syntyyn. Positiivisen psykologian mukaan normaalisti käyttäytyvien ja terveiden ihmisten hyvinvointia ei kannata kuvata ja arvioida negatiivisesta sekä ongelmakeskeisestä viitekehyksestä päin. Positiivinen psykologia tuo uudenlaisen näkökulman ihmisen ja psykologian tutkimukselle. Sen painopisteenä ovat ihmisen positiiviset ominaisuudet, voimavarat sekä valmiudet. (Sheldon & King 2001, 216-217.)

Positiivinen psykologia sai alkunsa USA:ssa Pennsylvanian yliopistossa, psykologian professori-Martin Seligmanin aloitteesta. Seligman totesi vuonna 1998 psykologiassa tulleen aika lähestyvän muuttamiseen. Hän tarkoitti sitä, että on aika alkaa tutkimaan sitä, mikä toimii ja mikä on hyvin sen sijaan, että aina tutkittaisiin vain sitä, mikä on rikki tai mikä on huonosti, (Achor, S. 2018, 23.) Positiivinen psykologia on eri asia kuin positiivinen ajattelu, koska se perustuu tutkittuun tietoon. Yksi osa positiivista psykologiaa on hyvinvointia edistävä positiivinen ajattelu. Positiivinen psykologia tutkii ihmisen myönteisiä kokemuksia, positiivisia persoonallisuuden piirteitä sekä kansalaishyveitä (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.)

Positiivisen psykologian mukainen ajattelu kehittää ihmisen vahvuuksia ja lisää myönteisiä tunteita. Ongelmien syntyä pyritään ehkäisemään kehittämällä esimerkiksi ihmisen luonteen vahvuuksia. Vahvuuksia vahvistamalla voidaan voittaa heikkoudet. Myönteiset tunteet, sitoutuminen, tavoitteiden merkityksellisyys sekä toimivat ihmissuhteet ovat asioita, joita voidaan oppia ja opettaa. Positiivinen psykologia ei ole vain pelkkää onnellisuushömpää. Positiivisen psykologian mukaan pelkästään nautinnot eivät ole tie onneen, vaan elämään tarvitaan mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Pyrkimys suurempaan, kuten toisten ihmisen auttamiseen on tie täyteen elämään. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.)

Positiivisen psykologian lähtökohtana on ajatusmalli, minkä mukaan kaikki ihmiset ovat tarpeittensa ja ominaisuuksiensa suhteen samanlaisia, vaikka jokainen on oma ainutlaatuinen ja yksilöllinen itsensä. Ihmisten samanlaisuus mahdollistaa kuitenkin sen, että samoja periaatteita sekä käsitteitä voidaan käyttää yleisesti ihmisen kuvaamiseen. Tämä ajatus pohjautuu siihen, että positiivisen psykologian mukaan kaikissa kulttuureissa arvostetaan muun muassa, viisautta, rohkeutta, oikeudenmukaisuutta, humanisuutta, kohtuullisuutta sekä itsehillintää. (Ojanen 2014, 21.)

Perinteinen psykologia tutkii sairauksia ja ihmisessä olevia negatiivisia taipumuksia, kun taas positiivinen psykologia tutkii ihmisten, organisaatioiden ja yhteiskuntien toimintaan liittyvien ilmiöitä. Se tutkii myös sitä mikä antaa ihmiselle terveyttä, tasapainoa ja mielekkyyttä. Positiivisen psykologian kysymyksiä voivat olla esimerkiksi, että mikä saa ihmiset joustamaan?

Mikä aiheuttaa yksilön hyvinvoinnin? Mikä tekee organisaatioista ammatillisesti päteviä? Mikä tekee yhteiskuntaan toimivia ja tasapainoisia yhteisöjä? (Clausen 2009, 13.)

Keskeisiä tutkimuskohteita positiivisessa psykologiassa ovat ihmisen hyvä luonne, myönteiset, yksilölliset kokemukset ja persoonallisuuden piirteet, kyky selviytyä, vahvuudet, kansalaishyveet, sekä hyvinvointia edistävä toiminta. Positiivinen psykologia tutkii myös hyvinvointia edistävää ympäristöä sekä sitä, että mikä tuo ihmiselle elämänhalua ja onnellisuutta. (Ojanen 2007, 9.)

Positiivisen psykologian ajatusmallin mukaan ihmisen hyvä elämä on positiivisia tunteita sekä mielihyvää korostavaa, tyydyttävää, täyttää elämää. Myös autenttisuus kuuluu hyvään elämään. Miellyttävässä elämässä korostuvat mielihyvä ja positiiviset tunteet kun taas autenttiossa elämässä ihminen käyttää omia vahvuuksiaan, jotta elämästä tyydyttävää. Kun puhutaan mielekkäästä elämästä, niin silloin ajatellaan, että ihmisen vahvuudet palvelevat ihmistä suurempia periaatteita. Täyden elämän ajatellaan koostuvan mielihyvästä ja positiivisuudesta, autenttisuudesta, mielekkyydestä sekä niiden optimaalisuudesta. (Seligman 2002, 10, 211.)

Positiivinen psykologia ei ole siis pelkästään vain positiivista ajattelua. Positiivinen psykologia tutkii ihmiselämän niin onnellisia kuin onnettomiakin hetkiä sekä niiden muodostamaa kokonaisuutta. Vahvuuksia ja hyveitä harjoittamalla saadaan aikaan aitoa myönteisyyttä. Onnellisuus ei synny itsestään, vaan se vaatii työtä. Aito elämä ja hyvinvointi ovat henkilökohtaisten hyveiden ja vahvuuksien lopputulema. Jotta voimme ymmärtää omaa hyvinvointiamme, on tärkeää tiedostaa omat vahvuudet sekä hyveet ja niiden osuus elämässämme. Luonteenpiirteillä on sekä myönteisiä että kielteisiä ominaisuuksia, mitkä ilmenevät eri tilanteissa. Ne ovat taipumuksia, joiden ansiosta hetkelliset tuntemukset ovat todennäköisempiä. Optimistinen ihminen tunnistaa ongelmansa ohimeneviksi, hallittaviksi ja kertaluontoiseksi kun taas pessimistinen ihminen ajattelee, että ongelmat ovat pysyviä ja jatkuvia. (Seligman 2002, 19-20, 22-23.)

Positiivisen psykologian mukaan ihmisellä on kuusi perusvahvuutta:

- 1.) viisaus ja tieto
- 2.) rohkeus
- 3.) rakkaus ja inhimillisyys
- 4.) oikeudenmukaisuus
- 5.) kohtuullisuus sekä henkisyys

6.) transsendenssi (esim. kauneuden ja erinomaisuuden arvostus)

Näiden perusvahvuuksien saavuttamiseen päästään erilaisin keinoin. Positiivisen psykologian tutkimus, mittaaminen ja kehittäminen keskittyvät näiden kuuden perusvahvuuden muodostumisen ja tuloksen tarkasteluun. (Seligman 2002, 158-162.)

On merkittävää tiedostaa, että vahvuudet ovat eri asioita kuin lahjakkuudet, vaikka niissä onkin samankaltaisuuksia. Vahvuuksia voivat olla esimerkiksi urhollisuus, tinkimättömyys ja ystävällisyys. Kun taas lahjakkuudet ovat synnynnäisiä lahjoja kuten esimerkiksi kauneus, urheilullisuus tai vaikkapa absoluuttinen sävelkorva. Ihminen ei voi itse valita omia lahjakkuuksia eikä niitä saa harjoittelemalla. Syntymälahjaksi saatua lahjakkuutta voi kuitenkin kehittää entisestään. Siihen voi myös vaikuttaa omilla valinnoillaan. Vahvuudet taas ovat tahdonalaisia ominaisuuksia, joita ihminen voi itse kehittää. Vahvuutta voi lisätä ja korostaa harjoittelemalla. Sinnikäs harjoittelu ja asialle omistautuminen saa vahvuuden kukoistamaan. Vahvuuksia voidaan hankkia ja kehittää entisestään tekemällä tietynlaisia valintoja. (Seligman 2002, 158-166.)

Positiivinen psykologia keskittyy siis myönteisiin tunteisiin sekä henkilökohtaisiin vahvuuksiin. Positiivisen psykologian mukaan huomio pyritään siirtämään kielteisestä myönteiseen. Se ei korvaa perinteistä psykoterapiaa, vaan täydentää sitä. Positiivinen psykologia ajattelee, että huomio voidaan kääntää tietoisesti positiivisiin asioihin. Huomio pyritään siirtämään elämän myönteisiin asioihin sen sijaan, että jäätäisiin siihen ajatukseen kiinni, että mitkä kaikki ovat huonosti. Ihmisen voimavaroilla on iso merkitys ajattelutavan muodostamisessa. Positiivisen psykologian mukaan voimavaroja esiintyy kolmella eri tasolla: subjektiivisella, yksilön sekä ryhmän tasolla. Subjektiivisen tason voimavarat ovat positiivisia henkilökohtaisia kokemuksia, joita voivat olla esimerkiksi hyvinvointi, tyytyväisyys ja onnellisuus. Yksilön tasolla ne taas ovat ihmisen positiivisia persoonallisuuden piirteitä kuten pitkäjänteisyys, rohkeus, viisaus tai sosiaaliset taidot. Kun taas ryhmän tasolla voimavarat auttavat parempaan yhteisöllisyyteen. Yhteisöön liittyviä voimavaroja voivat olla esimerkiksi vastuullisuus, epäitsekkyys, kohtuullisuus, suvaitsevaisuus ja työmoraali. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000,5; Ojanen 2007, 101.)

### 3.1 Positiivisen psykologian karikot

Positiivisen psykologian soveltamisessa on hyvä ottaa huomioon se, että siinä on myös karikoja eikä vain pelkkää hyvää. On olemassa asioita, jotka voivat johtaa positiivisuuden toimitaan itseään vastaan. On hyvä muistaa, että positiivisen psykologian näkemykset eivät saa johtaa ihmistä toiminnan rajoittamiseen eikä elämän tai käyttäytymisen virheelliseen määrittämiseen. Joskus voi olla vaarana, että vahvuuksien liiallinen painotus johtaa väärään lopputulokseen. Ihmisen vahvuudet voivat joissakin tilanteissa olla jopa haitallista, kun taas heikkous

voi olla hyödyllistä. Ennakkoluuloinen suhtautuminen muutokseen tai suoranaisesti pessimismi voi olla joskus jopa hyödyllistä, koska se voi edistää ihmisen ongelmanratkaisukykyä. Toisaalta se voi estää tai hidastaa kehittymistä. Positiivisen psykologian vahvuuksien korostamisessa on tärkeä muistaa, että kaikki myönteinen ei ole aina hyödyllistä, eikä myönteiset uskomukset, ominaisuudet ja kokemukset edistä aina kokonaisvaltaista hyvinvointia ja terveyttä. Järkevämpää on pyrkiä näkemään, että milloin myönteiset uskomukset liittyvät myönteisiin tuloksiin tai milloin ne aiheuttavat ihmiselle haittaa. (Aspinwall & Staninger 2007, 32-33.)

Liiallinen optimismi tai yltiöoptimismi voi siis olla ajan mittaan haitallista. Se voi edesauttaa vaikeiden asioiden kohtaamista tai aiheuttaa jopa niiden sivuuttamisen. Jos suhtautuu kaikkien liian positiivisesti voi elämän todellisuus kadota. Asiat eivät yleensä ratkea hyvin, ellei niiden eteen tehdä aktiivisesti työtä. Sokean optimismin heikkous on se, että se uskoo, että hyvä voittaa kaiken huonon aina jossain vaiheessa. Pettymyksiä tulee helposti, jos uskoo aina kaiken sujuvan hyvin. Oikeanlainen optimisti on toimintakeskeistä ja tavoitteellista. Niiden avulla asiat menevät tahdottuun suuntaan. (Jacquemot 2010, 69-70.)

### 3.2 Positiivinen psykologia työelämässä

Työ- ja organisaatiopsykologiaan on sisällytetty myös positiivisen psykologian ominaisuuksia. Niiden ominaisuuksien avulla saadaan aikaan syvää keskittymistä sekä positiivisia organisatorisia ilmiöitä, joita ovat esimerkiksi työn imu ja hyvinvointi työssä. Positiivinen psykologia tarjoaa työelämän edistämiseen myönteisyyttä, joka taas parantaa yksittäisen työntekijän edistymistä työssään. Sitä kautta voidaan saada aikaan myönteisiä tuloksia niin yksittäisen organisaation kuin jopa koko yhteiskunnan tasolla. (Clausen 2009, 13.)

Positiivisen psykologian mukainen osaamisen johtaminen ei ole mitään erityisen kaikkivoipaista tai ylenpalttisen hyvää. Sen avulla elämä voi saada uutta merkitystä, mikä taas liittää ihmisen itseään laajempaan sekä merkityksellisempään. Ihminen voi itse vaikuttaa ja valita, että mihin suuntaan elämässään haluaa mennä ja mihin suuntaan ohjaa elämäänsä. Hyvä elämä perustuu onnellisuuden tavoitteluun ja ominaisvahvuuksien käyttöönottamisen pyrkimykseen. Mielekäs elämä lisää taas vahvuuksien käyttämistä tiedon, kyvykkyyden ja hyvyden edistämiseksi. (Seligman 2002, 308-310.)

Työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista edesauttaa ja hyödyttää työntekijän omien ominaisuusvahvuuksien käyttäminen. Työstä tulee tyydyttävintä silloin, kun se koetaan kutsumuksena. Jopa rutiininomainenkin työ tuntuu tuolloin tyydyttävältä. Näin ollen myös urakehitys muuttuu kutsumukseksi. Martin Seligman on todennut vuonna 2002, että todennäköisesti tulevaisuuden työelämässä rahapalkkaa tärkeämmäksi muodostuu työstä koettu flow-tila. Jos organisaatioissa koetaan työssä flow-tilan kaltaista tunnetta, niin se on useimmiten tae

korkeampaan tuottavuuteen. Ihmisten kokema työn mielekkyys, kutsumus sekä siitä koettu flow on useimmiten tärkeämpää kuin raha itsessään. (Seligman 2002, 199-222.)

Positiivisen psykologian mukaan työssä voidaan luokitella ennakoivasti työhön vaikuttavia, siihen liittyviä sekä siitä seuraavia asioita, jotka vaikuttavat työntekijän työssä menestymiseen. Työterveyteen liittyviä ennakoivia tekijöitä kuuluu ihmisen terveys, työolot ja -resurssit, johtajuuden laatu, työntekijän oikeudet sekä kehitysmahdollisuudet. Nämä kaikki vaikuttavat siihen, että miten ihminen voi ja pärjää työelämässä. Ihmiseen itseensä liittyviä tekijöihin kuuluvat luonteen myönteisyys ja työkyky sekä ammattitaito. Työperäisiin kokemuksiin ja asenteisiin kuuluvat taas työn sujuminen eli virtaus, työhön sitoutuminen, työn merkitys ihmiselle, ihmisen merkitys organisaatiolle ja organisaation sitoutuminen työntekijään sekä päinvastoin. Mikäli olosuhteet ja tekijät ovat kunnossa, niin siitä seurauksena ovat organisaation ja yksilön tulokset, tehokkuus, hyvinvointi, palaute ja työntekijöiden pitkäaikainen terveys. (Clausen 2009, 14.)

Positiivisen psykologian näkökulmasta työuupumusta kuvataan työtyytyväisyyden eroosiona. (Schaufeli ym. 2002, 71). Perinteisen psykologian mukainen työhyvinvoinnin tutkimus on painottanut kautta aikojen negatiivista työhyvinvoinnin näkökulmaa. Työhyvinvoinnin on kuvattu olevan stressin ja uupumuksen oireiden puuttumista. (Kinnunen & Feldt 2005, 13). Työhyvinvoinnin tutkiminen negatiivisesta näkökulmasta antaa valitettavasti hyvin yksipuolisen kuvan työn vaikutuksesta hyvinvointiin. Pääsääntöisesti ihmiset selviytyvät työelämässä ilman suurempia vaikeuksia eikä suurin osa koe uupumusta tai työperäistä stressiä. Työhyvinvointia ei ole siis kannata kuvata ainoastaan sairauskeskeisesti. Positiivisen psykologian näkökulma on työhyvinvointitutkimuksen kannalta järkevää. Negatiivissävytteisen tutkimuksen tilalle on tarvittu hyvinvoinnin, terveyden ja niitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta, mitä juuri positiivisen psykologian näkökulma parhaimmillaan edustaa. Positiivisen psykologian näkökulmasta katsottuna työhyvinvointia lähestytään työtyytyväisyyttä tarkastelemalla ja mittaamalla. Työtyytyväisyyttä voidaan helposti ja yksinkertaisesti mitata siten, että mittaa työntekijän tunteita työstä eli toisin sanoen sitä, että tykätäänkö työstä vai ei. (Mäkikangas ym. 2005, 56-60; Turner ym. 2002, 715.)

Kun yritys menestyy taloudellisesti hyvin ja työntekijät voivat hyvin, on se sekä yrityksen että työntekijän etu. Tällöin voidaan puhua onnellisesta organisaatiosta. On tärkeää, että yrityksessä vallitsee kulttuuri, jossa huomioidaan kaikessa sekä työntekijä että työnantaja. Ilman hyvinvoivia työntekijöitä ei ole hyvinvoivaa yritystä. (Tiensuu, Partanen & Aaltonen 2004, 21.)

Älykkäässä organisaatiossa arvomaailma ja työkuulttuuri ovat selkeitä. Toiminnan perustana on yhteisesti laadittu ja selkeä organisaation visio ja strategia, joka on kaikkien tiedossa. Toiminnan jatkuva kehittäminen on osa älykästä organisaatiota. On tärkeää panostaa johtamiseen, johtamisosaamiseen sekä työntekijöiden osaamiseen. Organisaation tärkein ja kallein

resurssi on itsenäinen, sitoutunut ja aloitteellinen henkilöstö. Toiminta on vapaata, joustavaa sekä toiset huomioon ottavaa. Jokainen työntekijä käyttää sekä kehittää kykyjään luomalla ja tuomalla uusia ideoita toiminnan kehittämiseen ja organisoimiseen. Työntekijät muodostavat organisaation tavoitteiden mukaisia sekä vuorovaikutuksellisia tiimejä. Prosessien ja suorituksen perustana ovat asiakkaan tarpeet. Prosesseja kehitetään koko ajan yhteisen tavoitteen mukaisesti. Organisaatio ei ole itsetarkoitus, vaan se elää tarpeen ja toiminnan vaatimusten mukaan. (Sydänmaanlakka 2007, 220-224.)

Positiivisen psykologian periaatteet tukevat älykkään organisaation piirteitä. Positiivisen psykologian kolme tutkimusnäkökulmaa ovat:

- 1.) Myönteiset tunteet
- 2.) Myönteiset ominaisuudet (vahvuudet ja hyveet, kyvyt, älykkyys ja ruumiinkunto)
- 3.) Myönteiset instituutiot (demokratia, perhe)

Nämä näkökulmat tukevat ihmisen hyveitä ja myönteisiä tunteita. On kuitenkin hyvä muistaa, että hetkellinen ja pysyvä onnellisuus ovat eri asioita. Hetkellistä onnellisuutta voi helposti saada esimerkiksi hankkimalla jotain materiaalista itselleen. Halutun materiaalin saaminen tai jonkin haaveen täytyminen tuo hetkellisen, mutta usein nopeasti ohimenevän onnentunteen. Ajan kuluessa merkittävät tapahtumat eivät vaikuta kuitenkaan ihmisen onnellisuuteen. Rikkaus, kauneus tai terveyskään ei tuo pysyvää onnellisuutta. Pysyvää onnellisuutta voidaan kuitenkin lisätä myönteisiä tunteita ja yleisesti myönteisyyttä lisäämällä. Työhön suhtautuminen myönteisesti edesauttaa onnellisuutta. (Seligman 2002, 11, 62.)

Työmarkkinoiden haasteisiin ja niihin liittyviin väestörakenteen muutoksiin voidaan vastata yhteiskunnan tasolla positiivisen työn ja organisaatioiden psykologian avulla. Positiivisen työpsykologian tavoitteena on ylläpitää sekä lisätä työntekijöiden hyvinvointia, työssäjaksamista sekä kasvattaa sisäistä motivaatiota. Näiden avulla työntekijä pysyy paremmin työelämässä, mikä osaltaan helpottaa työvoiman tarjontaa. Positiivisen työpsykologian avulla voidaan myös vähentää sairauspoissaoloja ja jopa varhaiseläkkeelle siirtymistä. (Clausen 2009, 13-14.)

### 3.3 Positiivinen johtaminen

Työelämä ja onnellisuus ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa, sillä pohjimmiltaan työelämän tarkoitus on edistää ihmisten hyvinvointia. Työntekijöiden tyytyväisyys on tiiviisti yhteydessä tuottavuuteen. Tämä vuoksi menestystä tavoittelevan johtajan on tärkeää tiedostaa ja osata soveltaa tietoa siitä, mikä tekee ihmisen onnelliseksi. (Csikszentmihalyi 2003, 31-36.)

Johtaminen on taito, jota käyttämällä saadaan haluttu työ tehtyä ihmisten avulla. Johtajuus sisältää tavoitteen edistää yhteisöllisiä pyrkimyksiä sekä ihmisten välisiä suhteita. Johtajuuden voidaan sanoa olevan ihmisten välinen vaikuttamisen prosessi, johon sisältyy vahva arvotilaus. Henkilöstövoimavarojen johtaminen on tärkeä johtamisen osa-alue varsinaisen tuotannon johtamisen ohella. Osaamisen johtaminen on tärkeää sekä merkittävää johtamistyötä organisaatiossa. (Taivalkoski 2012, 41.)

Taitava johtaminen on osa systemaattista toimintaa, joka lisää onnistuneesti osaamista. Osaamisen lisääminen on koko organisaation kannalta merkittävä asia, koska se lisää työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Se myös takaa laadukkaat palvelut ja kilpailukyvyyn markkinoilla. Tärkeintä on yksittäisten työntekijän osaamisen lisääminen, ylläpitäminen ja hyödyntäminen. Lisäksi on tärkeää ymmärtää ja kehittää työntekijän osaamista. (Taivalkoski 2012, 42.)

Ihminen kokee onnellisuutta, mikäli pystyy toteuttamaan jokapäiväisissä toiminnoissaan niin arjessa kuin työssäkin omia henkilökohtaisia vahvuuksia ja hyveitään. Hyvän johtajan olisi tärkeää tunnistaa ne. Työntekijän innostuneisuus, energia ja luovuus olisi syytä ottaa käyttöön ja tukea niissä. Se ei ole helppo tehtävä, vaan se vaatii molemmilta osapuolilta paljon. (Leppänen & Rauhala 2012, 44.)

Työelämässä on huomattu, että avoimuudesta, inhimillisyydestä ja välittämisestä on tullut keino tehdä tulosta. Työntekijän hyvinvoinnilla sekä innostuneisuudella ja hyvinvoinnilla on merkittävä taloudellinen vaikutus. Hyvän liiketoiminnan tae on inhimillinen johtaminen, vaikka kuitenkin ensisijaisena lähtökohtana on työntekijä, jota vaalitaan tärkeimpänä ja potentiaalisena tuotantotekijänä. (Syväjärvi & Vakkala 2012, 228.)

Jokaisen hyvän johtajan tulisi tiedostaa ja ehdottomasti myös muistaa, että jokainen negatiivinen kommentti työntekijää kohtaan vaatii vähintään viisi positiivista ja kannustavaa kommenttia rinnalle, jotta työntekijän suorituskyky ei laske. On todettu, että jos työntekijä saa kolme kertaa enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita työssään, hänen innovatiivisuutensa sekä suorituskykynsä kasvavat. Työryhmällä on myös iso merkitys positiivisten tunteiden kokemisessa. Hyvä yhteishenki ja yhdessä tekemisen meininki luo pohjaa työssä viihtymiselle ja sitä kautta myös organisaation menestymiselle. (Kesti 2014, 133.)

Positiivisella johtamisella tavoitellaan onnellisempien työyhteisöjen lisäksi myönteisyyttä ihmisten johtamiseen. Sensitiivisyys sekä inhimillisyys on noussut käskyttävän johtamisen edelle. Inhimillisessä johtamiskulttuurissa keskitytään siihen, mikä saa työntekijät, työryhmät ja organisaatiot toimimaan myönteisesti. Inhimillisessä johtamiskulttuurissa on myös olennaista se, että johtamisella halutaan tukea näitä työntekijöiden hyveitä. (Syväjärvi & Vakkala 2012, 195-198.)

On tärkeää muistaa, ettei positiivinen johtaminen tarkoita sitä, että ongelmia ja haasteita vähäteltäisiin. Positiivinen johtaminen ei poissulje sitä, etteikö esteitä voisi olla. Positiivinen johtaminen keskittyy kuitenkin hyvän ilmapiirin ruokkimiseen, mikä taas yleensä lisää positiivista vuorovaikutusta sekä yhteisöllisyyttä. (Cameron 2012, 130.)

Valitettavan usein työyhteisöissä ongelmat ja heikkoudet nousevat näkyvään rooliin. Johtavat joutuvat jatkuvasti puuttumaan työyhteisön ristiriitoihin sekä erilaisiin ongelmiin. Usein käy niin, että ongelmakeskeisessä organisaatiossa ilmapiiri muuttuu negatiivissävytteiseksi, jolloin kiitoksen sekä positiivisen palautteen antaminen vähenee. Positiivisella johtamisella voidaan nimenomaan keskittyä organisaatioissa työntekijöiden parhaisiin taitoihin ja niitä tukeviin tekijöihin. Positiivinen johtaminen tuo vastapainoa ongelmakeskeisyydelle ja sitä kautta tuo uutta näkökulmaa johtamiskulttuurille. Keskittymällä hyvään ei poisteta ongelmia, mutta se tekee niiden kohtaamisesta sekä ratkaisemisesta inhimillisempää. (Syväjärvi & Vakkala 2012, 207-209.)

Onnellinen työyhteisö hyötyy positiivisesta johtamisesta. Onnellinen yritys on tuottava, jossa työntekijät ovat terveempiä, sosiaalisesti aktiivisempia sekä vastuuntuntoisempia. Hyvällä ja positiivisella johtamisella voidaan lisätä työntekijöiden luovuutta, työhyvinvointia sekä tuottavuutta. Tämä taas hyödyttää yrityksiä, koska onnellisuus vähentää myös poissaoloja sekä lisää yrityksen menestymistä. (Leppänen & Rauhala 2012, 290-291.) Työn tuoma onnellisuus on osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, koska työ vaikuttaa yksityiselämään ja päivänvaihtoon. Työ turvaa toimeentulon, tuo mielekkyyttä ja rytmitystä elämään sekä mahdollisesti sen mukana tulee myös ihmissuhteita. (Rauramo 2012, 10.)

#### 4 Työhyvinvointi ja työssä onnistuminen

Työhyvinvointia on hyvin vaikea määritellä yksiselitteisesti, koska se kaikessa kokonaisuudessaan on monen tekijän summa, jossa jokainen osa-alue liittyy ja vaikuttaa toisiinsa. Tämän vuoksi onkin tärkeää tarkastella työhyvinvointia kokonaisuutena sen sijaan, että keskityttäisiin ainoastaan johonkin tiettyyn osa-alueeseen irrallisena. Tämä on syytä muistaa myös silloin kun organisaatiossa suunnitellaan työhyvinvoinnin strategiaa. Huomio tulee kiinnittää yhtä vahvasti fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva työyhteisö uskaltaa ottaa esille myös työpahoinvoinnin, esimerkiksi työpaikkakiusaamisen, jotta työhyvinvointi toteutuu. (Virolainen 2012, 11.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla:

*” Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja*

*työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (TTL, 2020.)*

Työhyvinvointia on määritelty myös laissa. Sen perusta on määritelty työturvallisuuslaissa (738/2002). Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Laki korostaa työntekijöiden työkyvyn turvaamista ja ylläpitämistä sekä työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisyä ja torjuntaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on jokaisen henkilökohtainen kokemus. Määrittelyä tehdessä on tärkeää muistaa sekä kyetä katsomaan ihmistä kokonaisuutena yksilölliset tarpeet sekä eroavaisuudet huomioon ottaen. On myös syytä muistaa, että jokaiselle ihmiselle työhyvinvointi koostuu eri asioista. Se, mikä on toiselle tärkeää, ei välttämättä ole toiselle lainkaan merkittävää työhyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoinnissa isossa osassa ovat arvot sekä henkilökohtaiset tavoitteet. Jokainen kokee ne hyvin yksilöllisesti. (Rauramo 2012, 10.) Asenteet vaikuttavat myös käyttäytymiseemme ja niitä on vaikea muuttaa. Ihminen tulkitsee ympäristöään ja sen tapahtumia usein omien asenteiden kautta. Tähänkin perustuen on tärkeä tiedostaa, että työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja jokainen kokee niin oman työhyvinvointinsa kuin työpaikkansakin eri tavoin. (Docendum, n.d.)

Jokaisen ihmisen henkilökohtainen hyvinvointi vaikuttaa siihen, että miten selviää työtehtävistä. On tärkeää panostaa omaan hyvinvointiin, vaikka se joskus kiireessä voikin unohtua. Työhyvinvoinnin kuvataan syntyvän turvallisuuden, terveyden, arvostuksen ja yhteisöllisyyden sekä osaamisen portaita kiipeämällä. Työntekijän, työnantajan sekä työyhteisön on kiivettävä näitä portaita yhdessä ylös huipulle saakka, jotta työhyvinvointi on kestävä. (Nieminen 2018.)

Teoreetikko Abraham Maslow on kehittänyt jo vuonna 1943 motivaatioteorian, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian. Maslowin teorian mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta:

- 1.) *Fysiologiset tarpeet*
- 2.) *Turvallisuuden tarve*
- 3.) *Yhteisöllisyyden tarve*
- 4.) *Arvostuksen tarve*
- 5.) *Itsensä toteuttamisen tarve*

Nämä ihmisen perustarpeet ovat toisistaan hierarkkisesti riippuvaisia. Kun edellisen tason tarve alkaa olla tyydytetty, niin seuraavan tason tarve herää dominoimaan elämää. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on rakennettu vastaavanlainen hierarkia sovellettavaksi työelämään ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mallin tarkoituksena on, että yksilön omaa sekä työyhteisön että organisaation hyvinvointia voidaan kehittää porrastetulta yhdessä. Työhyvinvoinnin portaat-mallissa on nimetty uudelleen ihmiset tarpeet siten, että ne ovat työelämään sopivia. Portaita on edelleen viisi ja ne ovat:

- 1.) *Terveys*
- 2.) *Turvallisuus*
- 3.) *Yhteisöllisyys*
- 4.) *Arvostus*
- 5.) *Osaaminen*

(Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvointia katsotaan usein hedonistisesta näkökulmasta, mikä tarkoittaa sitä, että keskitytään kielteisten asioiden torjumiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen, niin että puututaan epäkohtiin ja hoidetaan riskitekijöitä. Eudaimoninen näkökulma tuo esille sen, että kun ihminen saa tehdä itselleen arvokasta ja merkityksellistä työtä niin tällöin syntyy parhainta työhyvinvointia. Parhaimmillaan positiivinen näkökulma ja suhtautuminen työhön voi johtaa työniimuun. (Hakanen 2011, 18-20.)

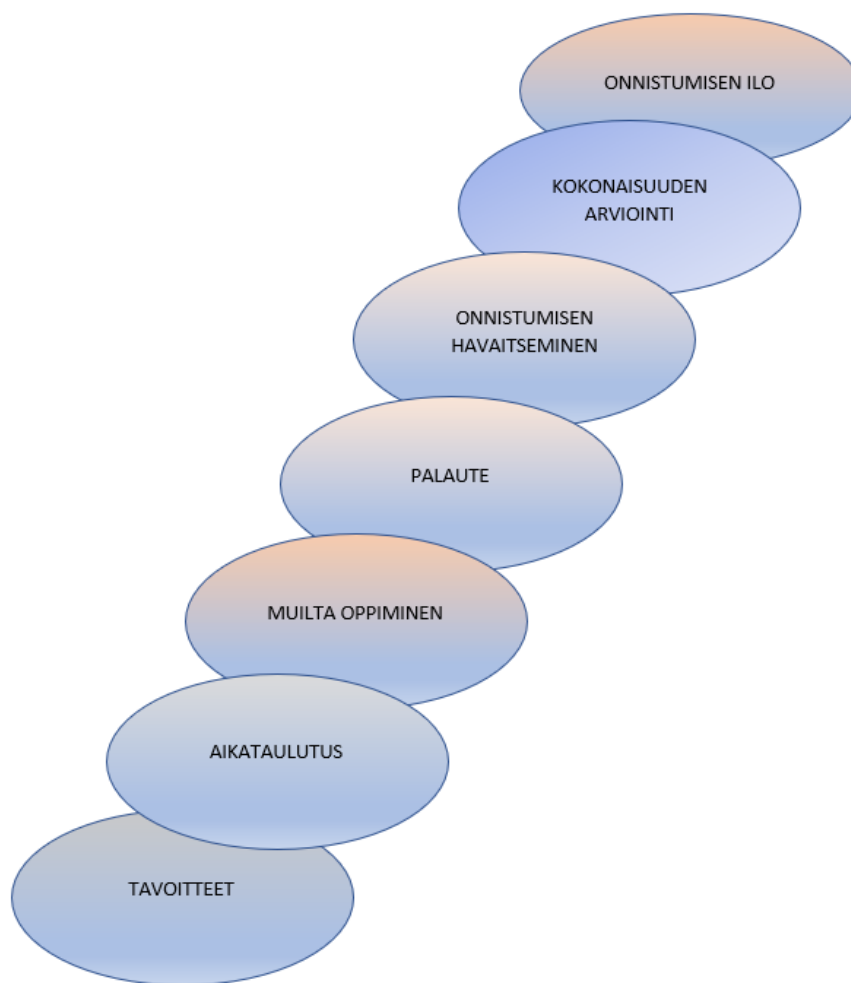
2010-luvulla on alettu puhumaan työhyvinvoinnin rinnalla työkyvyhallinnasta, missä vastuu on ensisijaisesti työntekijällä itsellään, vaikka se ei kuitenkaan poista kaikkien muiden osapuolten vastuuta ja vaikutusta. Johdon merkitys työhyvinvoinnissa on merkittävä, koska heillä on valta työn ja työyhteisön organisoinnissa sekä muutoksissa. Olennaisinta on kuitenkin ymmärtää, että keskeisimpänä työkyvyssä ja työhyvinvoinnissa on kyse työn ja omien henkilökohtaisten voimavarojen välillä vallitsevasta tasapainosta. (Kauhanen 2016, 24-25, 27.)

Yksi näkökulma työhyvinvoinnin kehittämiseksi on katsoa asiaa työyhteisössä olevien vahvuuksien näkökulmasta. Tätä kautta positiivinen psykologia voidaan ottaa osaksi organisaation työhyvinvoinnin strategiaa. Yhteisöllisyys ja me-henki ovat merkittävässä roolissa. Työyhteisöllä tulee olla yhteistä halua työskennellä kohti tavoitteita, mutta myös arvioida toimintaa. Yhteistyö on tärkeää. Yksikön yhteisöllisyys ja työhyvinvointi kasvavat sitä myötä, kun työyhteisön itseluottamus kasvaa. (Suonsivu 2014, 61-62.)

Kun työssä ja työympäristössä eri vaikuttavat tekijät toimivat ja hommat sujuvat, voidaan puhua työnilosta. Työnilo on tunne, jota sekä yksilö että yhteisö tuntevat. Vaikka ihmiset tuntevat työniloa yksilöllisesti, on kuitenkin merkittävää työyhteisön kannalta, että kuinka moni työyhteisön jäsen kokee työniloa ja hyvinvointia. Työniloon ja hyvinvointiin voi vaikuttaa työpaikan sekä työn lisäksi asiakkaat sekä oma henkilökohtainen elämä. (Manka 2011, 77.)

Työllä on iso merkitys elämänlaadun kannalta, koska vietämme keskimäärin puolet valveilla oloajasta työssä. Usein työ ja vapaa-aika kulkevat rinnakkain muodostaen kokonaisuuden ihmisen elämässä. Tämän vuoksi voi olla toisinaan vaikeaa erottaa työelämän laatua varsinaisesta elämänlaadusta. (Aarnikoivu 2010, 11.) Ihminen kohtaa onnistumisia päivittäin, niin työssä kuin vapaa-ajallakin, vaikka niiden tunnistaminen voi joskus olla vaikeaa. Oppimalla tunnistamaan onnistumiset, voi oppia itsestään uutta ja kehittää itseään. Onnistumiset voivat olla pieniä asioita. Henkilökohtaisessa elämässä onnistuminen voi olla, että herää aamulla oikeaan aikaan, kun taas työelämässä se vastaavasti olisi onnistuminen, että menee ajoissa töihin. (Tammi & Vento 2003.)

Työssä onnistuminen (kuvio 4) muodostuu siitä, että tehtävillä tulee olla tavoitteet ja tehtävien tulee olla aikataulutettuja. Työstä voi oppia keskustelemalla siitä työkavereiden kanssa. Palaute omasta työstä on tärkeää. Jokaisen olisi hyvä miettiä aina työpäivän päätteeksi, että missä tänään onnistuin ja mikä minua auttoi onnistumaan. Onnistumisista pitää nauttia, vaikka ne olisivatkin ihan pieniä onnistumisia. (Kuusela 2013, 113.)



Kuvio 4: Onnistuminen työssä (Kuusela 2013, 13.)

Onnistumisella on kolme elementtiä. Se, että on saavuttanut jonkin tavoitteen, on saanut palautetta joltakin onnistumisesta sekä se, että tehty asia tuntuu itsestä hyvälle. Onnistuminen ei edellytä, että nämä kaikki kolme elementtiä täytyisivät aina, vaan riittää, että edes yksi niistä toteutuu. Tärkeintä on, että tulee onnistumisen tunne, tunne siitä, että on saanut tehtyä asian haluamallaan tavalla ja että on pärjännyt tilanteessa. Onnistumista voidaan verrata menestykseen. Onnistuminen kasvattaa itseluottamusta ja itsenäisyyttä. Asiakastyössä onnistumisen kokemus liitetään usein asiakkaan auttamiseen. On tärkeää saada asiakas onnistumaan auttamalla tai neuvomalla häntä. (Kuusela 2013, 133-136.)

Elämään kuuluu onnistumisien lisäksi epäonnistumista. Jos ei uskalla kokeilla tai ottaa riskejä, ei voi koskaan onnistua. Työelämässä parhaimmatkin työntekijät ja johtajat epäonnistuvat joskus. Yksittäistä epäonnistumista ei kannata jäädä liian pitkäksi aikaa suremaan, koska se voi estää onnistumisen jatkossa. Vaatii vahvan itsetunnon sekä motivaatiota, jotta voi kääntää epäonnistumisen jatkossa onnistumiseksi. (Marsh 2014, 132.)

On tärkeää muistaa, että epäonnistuminen jossain ei ole merkki siitä, että olisi vaikkapa huono työntekijä. Epäonnistuminen on yksittäinen tilanne, jossa osaaminen ei ollut tehtävän tasalla. Onnistuja pystyy keskittymään siihen, että mitä voivat tehdä sen sijaan, että ajattelisivat, että mitä ei ole mahdollista tehdä. (Maxwell 2014, 29, 51-52.) Epäonnistumista voidaan pitää palautteena. Jotta voimme kehittyä tarvitsemme joskus epäonnistumisia. (Halvorson 2010, 97.)

Työelämässä tarvitaan onnistumisia, koska ne luovat työn merkityksellisyyttä, mikä on taas hyvin tärkeää työn mielekkyyden kannalta. Työelämässä on tullut entistä enemmän esille se, että työltä vaaditaan muutakin kuin taloudellisten tarpeiden täyttämistä. Se, että työntekijä tulee hyvin kohdelluksi ja hän pystyy omaksumaan yrityksen arvot, on hyvin merkittävää. Kun näin on, työntekijän sitoutuminen yritykseen vahvistuu. Yksi johdon tärkeimmistä tehtävistä on luoda alaisille työn merkitys. Työn merkitys vaikuttaa myös siihen, että kuinka paljon työntekijä panostaa työhönsä. Onnistumiset saavat aikaan kokemuksen merkityksellisyydestä. Jotta työ tuntuisi mielekkäältä, tarvitaan siis sekä onnistumisia että työn merkityksellisyyttä. (Aarnikoivu 2010, 72 & Kuusela 2013, 138.)

Työn merkityksellisyyden ajatellaan koostuvan seitsemästä eri tekijästä (kuvio 5). Tärkeimpänä tekijänä pidetään henkisyttä, koska työn kautta ihminen voi energisoitua, mikä tuo samalla merkitystä sekä tarkoitusta koko elämään. Toiseksi tärkeimpänä tekijänä on ihminen itse, joka määrittelee arvonsa ja asenteensa itse. Merkityksellisen työn kautta ihmisellä on mahdollisuus toteuttaa sekä kehittää itseään, mikä edesauttaa sisäistä kasvua. Myös yhteisöllisyys on työn merkityksen kannalta tärkeää. Työntekijä tuntee kuuluvansa joukkoon ja hänestä välitetään. Yhteisöllisyys vahvistaa tunnetta, että tekemisellä on yhteinen tavoite ja tarkoitus. Työn itsessään tulisi olla tasapainossa työntekijän omien arvojen kanssa. Se, että voi vaikuttaa ja kehittää omaa työtään lisää hyvän olon tunnetta. Johtamisella on iso rooli työn merkityksellisyydessä. Johtaja voi joko laskea tai nostaa työmotivaatiota. Hyvä johtaja tuntee itsensä sekä alaisensa. Tasapaino merkitsee sitä työn merkityksellisyyden kannalta, että suhde työn ja sen tekijän kanssa toimii sekä miten ympäröivä maailma siihen sopii. (Leiviskä 2011, 23-26.)



Kuvio 5: Työn merkityksellisyyden elementit (Leiviskä 2011, 24.)

#### 4.1 Työnimi

Ensimmäisenä työn imusta (engagement) puhui organisaatioprofessori William Kahn vuonna 1990. Hän kuvasi työn imun olevan fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa työssä. Kun ihminen kokee työn imua, niin hän kykenee hyödyntämään ja ilmaisemaan itseään kokonaisvaltaisesti. (Hakanen 2011, 43.) Työn imu tutkimuksen varsinaisia käynnistäjiä ovat kuitenkin olleet hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli sekä Arnold Bakker. He ovat määritelleet työn imun (work engagement) tarkoittavan aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä menee mielellään töihin, nauttii työstään ja kokee sen mielekkääksi. Työn imua kokeva työntekijä on ylpeä työstään, myös silloin kun kohtaa vastoinkäymisiä. (Hakanen 2011, 38.)

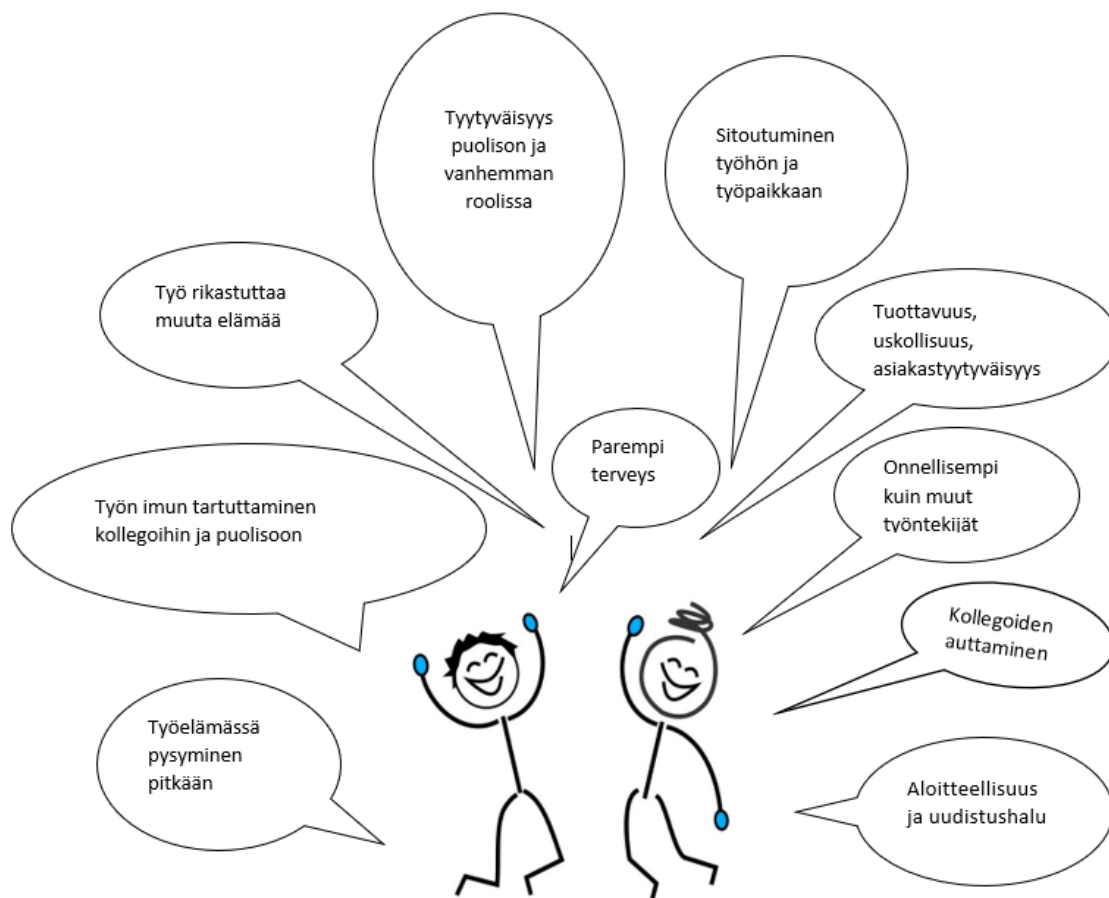
Eudaimonista hyvinvointia voi kokea työssä, jossa tyydyttyy ihmisen perustarpeet. Työntekijä on halukas antamaan täyden työpanoksensa työn tavoitteiden hyväksi sekä lisäksi on valmis ponnistelemaan. Työn imua kokeakseen työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja työympäristön mielekkääksi. (Hakanen 2011, 38.)

Työn imu liittyy myös työhön sitoutuneisuuteen. Se taas koostuu työntekijän tarmokkuudesta sekä työhön omistautumisesta ja uppoutumisesta. Työn imun kannalta työhyvinvoinnin kokemisessa on merkittävää työntekijän vireys, syventyminen ja sitoutuminen työhön (Mäkikangas ym. 2005, 73.)

Työn imua on tutkittu muun muassa Euroopan työolotutkimuksessa, jossa oli kymmeniätuhansia vastaajia yli 30 eri maasta. Tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla koetaan enemmän työn imua kuin muilla aloilla sen työn raskaudesta huolimatta. Työn imua kokevat työntekijät ottavat työstään vastuuta ja haluavat kehittää sitä entistä paremmaksi. Työn imua kokevien työssä on selkeästi havaittavissa positiivinen kehä. (Sarkkinen 2018.)

Työnimuun liitetään myös energisyys, sinnikkyys sekä halu panostaa työhön. Tarmokkuus näkyy työntekijän onnistumisen kokemuksena, vaikka työ vaatiikin ponnisteluja. Työlle omistautuminen tarkoittaa sitä, että työ on tekijälleen merkityksellistä. Työntekijä kokee saavansa työstä inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. Työhön uppoutuneena aikakin kuluu huomaamatta ja irrottautuminen työstä voi tuntua vaikealta. Työhön uppoutumista on syvä keskittyneisyys ja paneutuminen työhön sekä siitä saatu ja koettu nautinto. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta on tärkeää kokea työn imua. (Rauramo 2008, 17.)

Työn imu ei tarkoita yksiselitteisesti sitä, että työssä olisi aina pelkästään mukavaa. Työn imu ei myöskään ole harvinaista. Sitä voidaan kokea kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa. Työn imua kokevia työntekijöitä yhdistää tietyt peruselementit (kuvio 6). Työn imun vaikutus ei näy pelkästään vaan työssä, vaan sillä on myös myönteisiä seurauksia työntekijälle itselleen, hänen perheelleen sekä muulle elämälle, mutta myös sille organisaatiolle, jossa työntekijä on töissä. Työn imua kokeva työntekijä on useimmiten myös tyytyväinen omaan rooliinsa muussa elämässä kuten esimerkiksi puolisona tai vanhempana. On myös hyvin tavallista, että työn imua kokevat työntekijät ovat elämässään onnellisia ja terveempiä kuin sellaisen työntekijät, jotka eivät koe työtään mielekkäänä. Työn imun positiiviset seuraukset voivat olla nähtävissä vielä vuosienkin päästä. (Hakanen 2011, 40-41.)



Kuvio 6: Työn imua kokevien työntekijöiden peruselementtejä (Hakanen 2011, 41.)

Työn imuun liittyy usein positiivisia tunteita, joita ovat esimerkiksi innostus, ilo ja ylpeys. Positiiviset tunteet vahvistavat yksilöllisiä psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja. Lisäksi ne vahvistavat taitoja, jotka mahdollistavat entistä paremman työtoiminnan. Ihmiset, jotka kokevat työnimua todennäköisesti hakevat työstään enemmän haasteita, mutta myös tarvittavia voimavaroja työstä selviämiseksi. Työn imu on tarttuvaa. Yksittäisen työntekijän kokeman työn imun kautta koko työtiimin suoritus voi parantua. Työn imussa on myös havaittavissa vastavuoroisuuden periaate, mikä tarkoittaa sitä, että kun työolosuhteet ja johtaminen synnyttävät työn imua, niin se lisää työntekijän halua tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. (Hakanen 2011, 42.)

#### 4.1.1 Työn voimavarat suhteessa työn imuun

Työn imun kokeminen ei ole itsestään selvää. Sen kokeminen edellyttää tiettyjä seikkoja niin työntekijältä, esimieheltä kuin organisaatioltakin. On tärkeää, että johto antaa työntekijöille tilaa niin erillisyydelle että yhteydellekin. On tärkeää, että esimiehet osoittavat suunnan ja

tukevat tarvittaessa, mutta sitäkin tärkeämpää on luottaa alaisiin ja antaa tilaa työntekijöiden tekemiselle, oppimiselle ja vastuunottamiselle. (Hakanen 2011, 46.)

Työn voimavaroina pidetään tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä selviytymään tai jopa kasvamaan työn vaatimusten ja kuormituksen kasvaessa. Työn voimavaroja edistämällä työntekijä kokee työssään sopivia haasteita. Työn voimavarat edistävät lisäksi työn imua, jos työn koetaan olevan liian kuormittavaa. Työn voimavarat myös kehittävät työntekijää uudistumaan ja etsimään uusia voimavaroja. Tätä voidaan sanoa lumipalloefektiksi, mikä tarkoittaa sitä, että voimavarat lisääntyvät liikkeessaan eteenpäin. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 7-8.)

Jotta työn imu mahdollistuu parhaalla mahdollisella tavalla, on hyvin tärkeää, että työpaikalla on selkeät pelisäännöt. On hyvin merkittävää, että jokainen työntekijä tietää, mitä ja missä rajoissa tulee tehdä. On myös tärkeää, että työntekijällä on kokemus siitä, että hän tulee kuulluksi ja sitä arvostetaan. Työryhmän keskinäinen vuorovaikutus on myös isossa roolissa työn imun kanssa. Hyvä yhteinen tekeminen lisää hyvää oloa ja sitä kautta myös vahvistaa työn imua. Luottamus työkaveriin on tärkeää. Työpaikoilla olisi hyvä kiinnittää entistä enemmän huomiota siihen, että ilmapiiri olisi turvallinen myös vaikeiden asioiden käsittelyyn. Ihmisten erilaisuus, luovuus sekä moninaisuus ovat uudistumisen mahdollisuuksia. Kun uskaltaa avata ja tuoda omaa itseään sekä persoonaa työrooliin, on mahdollista voida paremmin ja kokea sitä kautta lisää työn imua. (Hakanen 2011, 44-46.)

Työn imun kokeminen edellyttää usein sitä, että työn voimavarat ovat kunnossa, koska ne auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa ja haasteiden kohtaamisessa. Työn voimavarat voidaan jakaa neljään eri piirteeseen; fyysinen, psykologinen, sosiaalinen ja organisatorinen. Työn voimavarat voivat motivoida sisäisesti työntekijää, koska ne tyydyttävät ihmisen psykologisia perustarpeita eli itsenäisyyttä, yhteenliittymistä ja pärjäämistä. Tämän seurauksena työn voimavarat lisäävät työntekijän henkilökohtaista kasvua, kehittymistä sekä oppimista työssä. Työn voimavarat energisoivat sekä sisäisesti että ulkoisesti motivaatiota sekä ylläpitävät ja lisäävät työn imua. (Hakanen 2011, 49-50.)

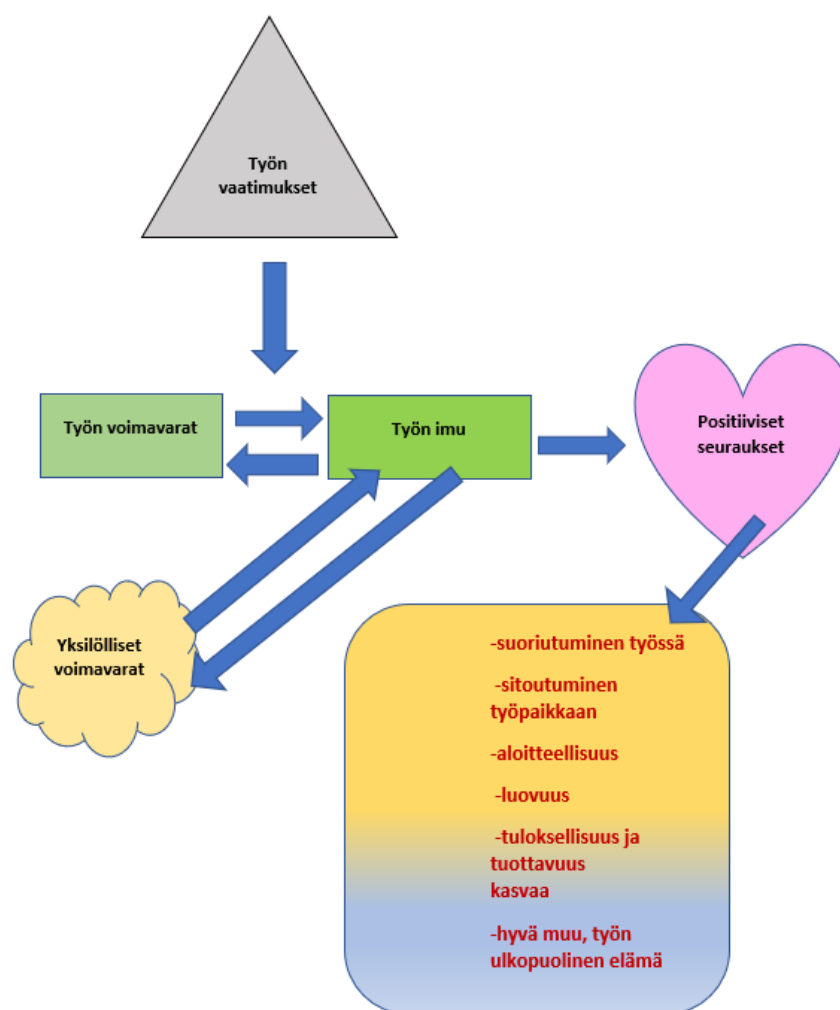
Työn voimavarat voidaan jakaa eri tasoihin, joita ovat työn järjestelyt, vuorovaikutus, työtehtävät sekä organisatorinen taso. Voimavaratekijöihin (taulukko 1) kannattaa työpaikoilla panostaa, koska siitä usein seuraa henkilöstön työn imun kokemuksen vahvistumista, mikä taas lisää vastuullista toimintaa arjessa. Jokainen työryhmän jäsen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa ja vahvistaa työn voimavaroja.

Työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys	Itsenäisyys	Välitön palaute työsuorituksesta	Tehtävän merkityksellisyys	Asiakastyön palkitsevuus
Työroolien ja työtavoitteiden selkeys	Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon	Joustavuus työajoissa	Työyhteisön ja esimiehen tuki	Oikeudenmukaisuus
Luottamus	Palaute ja arvostus	Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys	Työn imun tarttuvuus	Tiimin yhteisölliset voimavarat
Havaittu organisaation tuki	Psykologinen sopimus	Myönteinen ilmapiiri	Työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt	Kehityskeskustelut
Palkka, palkitseminen ja uranäkymät	Perhemyönteinen työkuultuuri	Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus	Teknologia	Yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä

Taulukko 1: 25 työn ja työyhteisön voimavaratekijää (Hakanen 2011, 52-69)

Työn imun positiivinen tila määrittyy usein sillä, että minkälaisia työn voimavaroja on työntekijän käytettävissä. Myös yksilölliset voimavarat merkitsevät paljon. Yksilöllisiä voimavaroja, jotka tukevat työn imua voivat olla esimerkiksi myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pysyvyydestä, optimistinen suhtautuminen omaan itseen ja työhön, kyky palautua haasteiden jälkeen, hyvä itsetunto sekä kyky toimia järkevästi ja luovasti muuttuvissa tilanteissa. Yksilöllisillä voimavaroilla on hyvin voimaannuttava merkitys. Ne vaikuttavat merkittäväällä tavalla siihen, että miten työ ja sen olosuhteet koetaan. Yksilölliset voimavarat vahvistavat siis työn imun kokemusta, mutta ne myös suojelevat työntekijää esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä menettää työnsä. Ne lisäävät selviytymismahdollisuuksia ennakoimattomissa ja vaikeissa-kin tilanteissa. (Hakanen 2011, 71-72.)

Hakanen on myös tutkinut ja kehittänyt työn imun arviointimenetelmää. Hänen mukaansa työn voimavarat ja työnimu ovat jatkuvassa vastavuoroisessa suhteessa toisiinsa (kuvio 7). Samoin kuin työn ja yksilön voimavarat. Työn imu on suhteessa työntekijän yksilöllisiin voimavaroihin. Työn imusta seuraa positiivisia seurauksia, joista sekä työ että yksilö hyötyvät. Näitä voivat olla mm. parempi suoriutuminen työssä, sitoutuminen työpaikkaan, työntekijän luovuus ja aloitteellisuus, tuloksellisuus ja tuottavuus kasvavat sekä myös työn ulkopuolinen elämänlaatu paranee. (Hakanen 2009, 18).



Kuvio 7: Työn vaatimusten, voimavarojen ja työn imun vastavuoroisuus. (Hakanen 2009, 18.)

#### 4.1.2 Palveleva johtaminen työn imun näkökulmasta

Johtamisella on iso merkitys työn imun syntymisen ja sen ylläpitämisen suhteen. Voidaankin puhua palvelevasta johtamisesta, jossa tärkeintä on ensisijaisesti halu palvella, jonka jälkeen syntyy halu johtaa. Palveleva johtaminen edesauttaa työntekijöiden kehittymistä ja heidän tavoitteidensa toteutumista. Tästä taas syntyy työn imua, mikä lisää työntekijän halua tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Palveleva johtaminen ei tarkoita sitä, että esimiehen valta-aseman katoamista, vaan pikemminkin palveleva esimies on roolimalli alaisilleen ja toimii työyhteisön hyväksi. (Hakanen 2011, 76-77.)

Palveleva johtaja voi omalla esimerkillään lisätä ja vahvistaa työyhteisön voimavaroja sekä työn imua. Esimies toimii työyhteisönsä parhaaksi. Hän ei nosta itseään parrasvaloihin, vaan antaa kiitoksen ja kunnian työyhteisölle, sinne mihin se kuuluukin. Palveleva johtaminen on hyvin kannustavaa ja mahdollistavaa johtamista. Palvelemaan johtamiseen kuuluu se, että

esimies osaa ja uskaltaa käyttää omia henkilökohtaisia voimavarojaan työssään. Vuorovaikutustaidot ovat ensisijaisen tärkeitä. Palveleva johtaminen on ihmislähtöistä, kestävä ja vastuullista. Se vaatii rohkeutta, aitoutta ja nöyryyttä. Palvelevan johtamisen kautta saadaan syntymään työntekijälle tunne, että juuri hän on arvokas työntekijä omassa organisaatiossaan. (Hakanen 2011, 76-81.)

#### 4.1.3 Työn imun lisääminen työtä tuunaamalla

Työn tuunaaminen pitää sisällään oman työn muokkaamista itselleen sopivammaksi sekä miellyttävämmäksi. Se tarkoittaa myös rutiineista poikkeamista, arjen innovatiivisuutta ja työn tekemistä aikaisempaa fiksummin. Työn tuunaaminen lisää ja vahvistaa työn imua, mikä on myönteinen tunnetila työssä. Työn tuunaamisella voidaan myös parantaa motivaatiotilaa työtä kohtaan. (Sarkkinen 2018.)

Työn imua on mahdollista lisätä. Työn imun kokeminen edellyttää sitä, että työntekijä suosii huomioimaan hyvän mahdollisuuden sekä siihen, että voi kokea työn imua, vaikka työssä ja työyhteisössä ei kaikki olisikaan täydellisesti. Työn imua on mahdollista kokea siitäkkin huolimatta, että joku piirre työssä tai työyhteisössä olisi omasta mielestään vastenmielinen. Työn imun mahdollistaa ajattelutapojen ja mielenlaadun kasvusuuntautuneisuus. Työntekijä, joka näkee mahdollisuuden kehittää kykyjään ja taitojaan harjoittelemalla, opiskelemalla tai vaikka pyytämällä apua on kasvusuuntautunut. Tällainen ihminen ajattelee, että tärkeiden ja uusien taitojen opettelu vaatii kovaa työtä, mutta se on useimmiten sen vaivan arvoista. Uuden opettelu ehkäisee leipääntymistä ja sitä kautta edistää työn imua. Kasvusuuntautunut ihminen mahdollistaa omalla toiminnallaan itselleen myös eudamoinista hyvinvointia, jonka mukaan ”itselle paras ei aina tarkoita itselle helpointa”. (Hakanen 2011, 82-83.)

Työtä voi tuunata kaikilla aloilla, vaikka jokaisessa työssä on sellaisia osia ja tehtävänosia, joita ei voi muokata. Säännöt ja määräykset ohjaavat vaativat toimimaan tietyn kaavan mukaan, mutta aina työtä voi muokata paremmaksi. Olennaista on tehdä se tietyllä tavalla hierarkiaa kunnioittaen. Kiire ei ole syy sille, ettei työtä voisi tuunata. (Sarkkinen 2018.)

Työtä tuunaamalla voi saada ja vahvistaa omaa työn imuaan. Työn tuunaaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee työstään innostavamman itselleen hyödyntämällä erilaisia voimavaroja sekä työn elementtejä. Tavoitteena työn tuunaamisessa on positiivisempi kokemus työstä, oman ammatillisen identiteetin vahvistuminen, kontaktien ja sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen sekä vuorovaikutuksen kehittäminen sekä työn tavoitteiden saavuttaminen. Työtä tuunaamalla voidaan saada lisättyä työhön myös elementtejä omasta unelmatyöstään ja työn epäkohtia voidaan poistaa. Työn tuunaaminen myös vähentää työuupumisen riskiä. (Hakanen 2011, 84-86.)

Lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja voi työntekijä tuunata omaa työtään. Työntekijä voi halutessaan, vaikka opetella uusia taitoja, huolehtia omasta kehityksestään ja vaikuttamalla siihen, että miten työnsä tekee. Pyytämällä apua, ohjausta, ideoita ja palautetta voi lisätä työn voimavaroja. Vähentämällä haitallisia työn vaatimuksia työntekijä voi myös tuunata työtään. Tämä onnistuu esimerkiksi siten, että pyrkii välttämään annetuissa rajoissa sellaisia työrooleja ja työtehtäviä, jotka kokevat itselleen liian vaativiksi ja kuormittaviksi. Työn vaatimuksia voi pyrkiä vähentämään asettamalla rajoja tiettyihin tilanteisiin tai asiakkaisiin. Työn fyysisistä kuormitustekijöistä ja tauoista on myös tärkeää pitää huolta. (Hakanen 2011, 86-87.)

Työn tuunaaminen tapahtuu arjessa. Joskus se saattaa muuttua haitalliseksi työn näkökulmasta. Työntekijä saattaa helposti keskittyä työssään vain siihen, mikä tuntuu mukavalta ja näin ollen epämiellyttävämmät työtehtävät saattavat jäädä tekemättä. Onkin tärkeää, että työn tuunaamisesta puhutaan työyhteisössä ja sovitaan niiden rahat. Palveleva johtajuus tukee työn tuunaamista ja antaa työntekijöille tilaa ja vapautta kehittää innovatiivisia ratkaisuja. Työn tuunaaminen on osa uudenlaista työelämän kulttuuria, jossa työpaikan, työntekijän ja työyhteisön voimavarat, työn imu sekä innovaatiot tukevat toinen toistaan. (Hakanen 2011, 86-89.)

#### 4.1.4 Työn imu ja onnellisuus

Työn imu ja onnellisuus liittyvät vahvasti yhteen. Useissa eri tutkimuksissa on tuotu esille, että tyytyväisyys elämään ja onnellisuus ovat myönteisesti liitoksissa myös työhön liittyviin kokemuksiin. Onnellisuuden ajatellaan liittyvän elämään yleisellä tasolla, kun taas työn imu kuvastaa myönteisten työasenteiden lisäksi myönteisiä tunteita työssä. Työterveyslaitoksen tutkimukseen mukaan työn imua kokevat työntekijät ovat keskimäärin onnellisempia. Onnellisuus useimmiten lisää työhyvinvointia ja pärjäämistä työssä, mutta vastavuoroisesti menestyminen ja hyvinvointi työssä lisää taas onnellisuuden tunnetta. (Hakanen 2011, 93.)

On mielenkiintoista huomata, että onnellisuutta ja työn imua voi vahvistaa samankaltaisilla asioilla. Niiden yhdistävänä tekijänä on myös tarttuminen. Hyvä lisää hyvää. Työn imua voi tartuttaa muille, mutta myös onnellisuuden tunne myös usein tarttuu lähellä oleviin ihmisiin. Voimalla hyvin työssään voi varmasti myös muussa elämässä paremmin. Työn imua kokiessaan ihminen kokee myös tyytyväisyyttä ja iloa, jotka myös samanaikaisesti tuottavat onnellisuutta. On siis välillä hyvin vaikea erottaa, että milloin puhutaan työn imusta ja milloin työelämässä koettavasta onnellisuudesta. (Hakanen 2011, 93-94.)

Onnellisuutta voi pyrkiä lisäämään monin eri keinoin. Kuten samalla tavalla myös työnimua. Ihmissuhteet ja niistä huolehtiminen edesauttavat sekä onnellisuutta että työn imua. On

tärkeää, että työssä on hyviä ihmissuhteita, joilta saa tarvittaessa tukea ja apua, mutta ihmissuhteet työn ulkopuolella ovat onnellisuuden peruspilareita. Ihminen tarvitsee toista kokeakseen onnellisuutta. Ihmisten välinen yhteenliittyminen on yksi ihmisen psykologisista perusteista, jota vaalimalla koemme enemmän myönteisiä tunteita niin työssä kuin työelämän ulkopuolellakin. (Hakanen 2011, 94.)

Kiitollisuus on tärkeä asia niin työelämässä kuin muulloinkin. Se liittyy vahvasti onnellisuuden tunteen kokemiseen, mutta myös työn imuun. Kiitollisuus on myös läheisesti yhteydessä elämän ilojen vaalimiselle ja niistä nauttimiselle. Työhön uppoutuminen voi parhaimmillaan olla hyvinkin nautinnollista ja siten se voi lisätä onnellisuuden tunteita. Ystävällisyys sekä anteeksiantaminen ovat myös tärkeitä asioita. Työpaikoilla ystävällisyys lisää työn voimavaroja ja synnyttää vastavuoroisuutta. Anteeksiantaminen taas on yksi onnellisuuden mahdollistavista tekijöistä. Työyhteisöissä on useita tilanteita, joissa anteeksiantamisen taito on välttämätöntä, jotta työtä pystyy jatkamaan ja kokemaan työn imua. Onnellisuutta ja työn imua lisää merkittävästi se, että keskittyy hyvään ja jättää negatiivisten asioiden pohtimisen vähemmälle eikä vertaile itseään muihin. (Hakanen 2011, 95-97.)

#### 4.2 Motivaation merkitys työssä

Motivaatiota voidaan sanoa mielentilaksi, jonka avulla määritetään, mitä asioita ja millä tehokkuudella ihminen niitä tekee. (Hakonen & Nylander 2015, 136). Sana motivaatio tulee latinankielisestä sanasta *movere*, mikä tarkoittaa liikkumista. Termiä on myöhemmin laajennettu siten, että se tarkoittaa lisäksi käyttäytymistä aktivoivien sekä ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio on tila, joka saadaan aikaiseksi motiiveilla. Motivaatio määrittää, miten vireästi, millä aktiivisuudella ja ahkeruudella henkilö toimii sekä mihin hänen mielenkiintonsa kohdistuu. (Ruohotie 1998, 36-37).

Ihmisen eri motiiveista syntyy siis yhdessä motivaatio. Motivaatio vastaa kysymykseen ”miksi teen tätä”. Motivaation rakenne on hierarkkinen. Persoonallisuuteen liittyvä yleinen motivoituneisuus heijastuu työhön, mutta myös yksittäisiin tilanteisiin. Vaikutus on sama myös vastavuoroisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäiset työtilanteet ja tapahtumat voivat myös muokata motivaatiota. Motivaation luonne ei siis ole pysyvä, vaan se voi muuttua ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa. Tämän vuoksi motivaatiota on myös mahdollista rakentaa itse. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2006, 27-29.)

Motivaatio vaikuttaa suoraan ihmisten käyttäytymiseen. Ihmisen ollessa motivoitunut, hän käyttää enemmän energiaansa ja aikaansa saavuttaakseen tavoitteensa. Työelämässä motivaatiolla on iso merkitys. Motivoitunut työntekijä ehdoton edellytys yrityksen tuottavuudelle. Motivoitunut työntekijä on hyvä energinen ja virkeä. Hän on halukas tekemään työnsä

parhaalla mahdollisella tavalla. Motivoitunut työntekijä kokee työnsä mielekkääksi. (Hyppänen 2007, 128-130.)

Työmotivaatiolla tarkoitetaan sellaista henkilöä, joka kokee innostuneisuutta siitä, että voi työskennellä työnantajana asettamia tavoitteita kohden. Työ tarjoaa tyydytystä ja mahdollisuuksia, joiden avulla työntekijä voi kokea toteuttavansa itseään ja osaamistaan. Työmotivaatiota voidaan mitata yleisesti työntekijän sitoutuneisuudella ja kokemalla hyvinvoinnilla. (Mathè, O’Keeffe & Pavie 2012, 5.)

Joskus työmotivaatiota synnyttää ja vahvistaa omien tavoitteiden ja arvojen yhteensopivuus organisaation tavoitteiden ja arvojen kanssa. Mikäli työntekijä kokee, että organisaation arvo maailma on ns. kunnossa, se vahvistaa työmotivaatiota. Työmotivaatiota laskee, jos työntekijä ei pysty allekirjoittamaan organisaationsa tavoitteita tai arvoja. (Pihlava, Ruokolainen & Mauno 2017.)

Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, miten tehokkaasti työntekijä haluaa työskennellä (Sundholm 2000, 66). Sisäinen motivaatio on proaktiivista eli työntekijä hakeutuu aktiivisesti tekemään häntä innostavia sekä kiinnostavia asioita. Sisäisessä motivaatiossa työtehtävä on työntekijälle mielekäs riippumatta ulkoisesta palkkiosta. Sisäinen motivaatio on tärkeää monin eri tavoin. Siinä on myös paljon yhtymäkohtia työn imuun. Sisäisen motivaation omaava työntekijä on tehokas. Sisäinen motivointi edesauttaa myös työntekijän omaa työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Sisäinen motivaatio tuottaa työntekijälle lisää energiaa, kun taas ulkoinen motivaatio kuluttaa enemmän energiaa. (Martela & Jarenko 2014, 14).

Sisäisesti motivoiva työ on hyvin palkitsevaa. Työ tuottaa parhaimmillaan mielihyvää ja nautintoa. Siinä on paljon samoja elementtejä kuin työn imussa, mutta vastaa myös läheisesti onnellisuuden tunnetta. Sisäisesti motivoiva työ on usein voimaannuttavaa sekä energiaa tuottavaa. Sisäisesti motivoivan työn palkkiot perustuvat suurimmaksi osaksi tunteisiin. Kyse on siis tapahtumista, jotka tuntuvat hyvältä ja tuottavat myönteisiä tuntemuksia. Sisäinen palkkio voi syntyä vaikkapa kiitollisuudentunteesta ja siitä, että on tehnyt oikeita asioita työssään. (Liukkonen ym. 2002, 132.) Ulkoisessa motivaatiossa taas toiminnan lähtökohtana toimivat erilaiset palkkiot, rangaistuksen välttäminen ja esimerkiksi hyvä maine. Ulkoisen motivaation varassa toimiva henkilö tekee asioita vain koska siitä seuraa jokin palkinto, esimerkiksi rahaa, kunniaa ja mainetta. (Martela 2015, 64-65.)

Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat arvokkaita yrityksille. Sisäisesti motivoitunut työntekijä työskentelee innokkaasti henkilökohtaisten tavoitteidensa eteen. Kun työntekijä kokee tekemänsä työn arvokkaaksi ja merkitykselliseksi, hän pyrkii täyttämään myös organisaation tavoitteita, mikä taas hyödyttää organisaatiota. Organisaation tulos on siis sen mukainen, miten hyvin sen työntekijät suorittavat työnsä. Työntekijöiden ollessa sisäisesti hyvin motivoituneita, he myös suoriutuvat työstään paremmin. Tämän vuoksi johdon tulisi kiinnittää

huomiota työntekijöiden motivaation laatuun, sen kehittämiseen sekä ylläpitämiseen. (Mathè, O’Keefe & Pavie 2012, 22,175.)

Julkiseen palveluun esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla motivoituneet työntekijät kokevat itsensä useimmiten työssään tarmokkaiksi ja innokkaiksi. He asettavat muiden tarpeet omiensa edelle ja motivoituvat siitä. He ovat kiinnostuneita kehittämään omaa työtään ja organisaatiotaan. He omistautuvat työlleen ja auttavat työkavereita mielellään. Julkisen palvelun motivaatio on myönteisessä yhteydessä työn imuun. (Pihlava, Ruokolainen & Mauno 2017).

#### 4.3 Virtauksen tila eli flow

Unkarilainen tutkija Csikszentmihályi on kehittänyt teorian sisäisen motivaation innoittamasta toiminnasta, jossa ihminen voi kokea flow-tilan. Flow on ihmisen sisäisen kokemuksen optimaalinen tila. Se merkitsee sitä, että ihmisen tarkkaavaisuus on keskittynyt realistisiin tavoitteisiin sekä taidot ja toiminnan haastavuus vastaavat toisiaan. Mikään toiminta itsessään ei ole flow-tilaa tuottava, vaan siinä on huomioitava muitakin asioita, kuten esimerkiksi, että onko ihminen mukana toiminnassa vapaaehtoisesti ja mitkä ovat hänen omat tavoitteensa sekä kykynsä toiminnan suhteen. (Csikszentmihályi 2000, 5-6 & Csikszentmihályi 2005, 22).

Käytännössä mikä tahansa toiminta voi tuottaa flow-kokemuksia, mutta on oletettavaa, että jotkin toiminnot ovat siihen sopivimpia. Yhteinen piirre flow-kokemuksia tuottaville toiminnolle on se, että toiminnan on oltava riittävän haastavaa ja uudenlaista. Flow-kokemusta tuottava toiminta voi sisältää kahdenlaisia haasteita, joita ovat kilpailun haaste tai tuntemattoman haaste, jossa ihminen keskittyy jonkin asian löytämiseen, tutkimiseen tai ongelman ratkaisemiseen. (Csikszentmihályi, M. 2000, 21, 30.)

Flow-kokemuksia syntyy yleensä silloin, kun sekä taitotaso että haastetaso ovat korkeat. Toisaalta apatiaa ja tylsyyttä syntyy, kun taitotaso on matala ja taas haaste on heikko. Ei ole siis lainkaan yllättävää, että ahdistusta ja turhautumista esiintyy, kun haaste on korkea, mutta taitotaso on heikko. (Wasiak 2011.)

Jotta voi saada aikaiseksi flow-kokemuksen on toiminnan vaikeustason oltava sopivassa suhteessa ihmisen omiin kykyihin. Jos toiminta on liian haastavaa, se voi aiheuttaa ahdistusta ja taas jos toiminta on liian helppoa, se voi aiheuttaa tylsistymistä. Olennaista ei kuitenkaan ole se, että mitä ihminen todellisuudessa osaa, vaan se, että mikä on hänen käsityksensä omasta osaamisestaan. Tärkeät seikat flow-kokemuksen saavuttamisessa on siis sopiva haastetaso sekä palaute. On tärkeää, että ihminen tietää, että onko hän onnistunut toiminnassaan vai ei. Useimmiten toiminta on flow:ssa automaattista eikä sen aikana pysähdytä miettimään onnistumista. (Csikszentmihályi 2000, 36, 46, 49-50.)

Yksi hyvin selkeä merkki flow-kokemuksissa on toiminnan ja tietoisuuden yhteensulautuminen. Flow:ssa oleva ihminen ei ole tietoinen itsestään, vaikka onkin tietoinen toiminnasta. Tätä voitaisiin kuvata ajan- ja paikantajun katoamisena. Flow-tilan ylläpitäminen on vaikeaa. Se katkeaa helposti, jos ihminen esimerkiksi alkaa kesken toiminnan miettimään, että toimikohan hän oikein vai väärin. Flow-tila voi katketa myös, jos ihminen alkaa ajattelemaan kesken toiminnan jotain ihan muuta, vaikkapa kotitöitä. (Csikszentmihályi 2000, 38.)

Flow:lle tyypillinen ominaisuus on itsetietoisuuden (egon) häviäminen, mikä tarkoittaa sitä, että ihminen kykenee samaan aikaan keskittymään täysillä toimintaansa ja unohtamaan itsensä. Vaikka ihminen ns. unohtaa itsensä, niin hän kuitenkin on tietoinen vaikkapa kehonsa liikkeistä fyysisessä toiminnassa. Flow:ssa ihminen ei siis hävitä tietoisuuttaan omasta kehosta tai kehon toiminnoista, vaan ainoastaan tietoisuus omasta egosta häviää. Tämä auttaa ihmistä laajentamaan käsitystä siitä, että kuka on. (Csikszentmihályi 2000, 43. & Csikszentmihályi 2005, 103.)

Kontrolli on myös osa flow:n peruselementtejä. Flow-tilassa oleva ihminen kontrolloi omaa toimintaansa ja ympäristöään, vaikka ei ole tietoinen siitä. Flow-kokemukset tarjoavat uusia haasteita, mikä usein edesauttaa siinä, että ihmisen taidot kasvavat, mikä taas johtaa kontrollin tunteen voimistumiseen. Kontrolli liittyy myös siihen, että ihminen tuntee pystyvänsä vaikuttamaan omaan ympäristöönsä. Arkielämä ei useinkaan tuota flow-kokemuksia, joten ihminen pyrkii jatkuvasti luomaan haasteita, koska ollessaan aktiivinen ihminen kontrolloi omia kokemuksiaan ja sitä kautta tuntee voimakkaammin yhteyttä ympäristöönsä. Kun ihminen kokee kontrollin tunnetta suhteessa omaan elämäänsä, se saattaa johtaa flow-tilaan. (Csikszentmihályi 2000, 44, 177-178, 192, 194-195.)

Työelämässä on myös mahdollista kokea flow-kokemuksia. Haasteena siinä on useimmiten se, että työ koetaan ns. välttämättömäksi toiminnaksi, jossa käydään ulkoisten palkkioiden vuoksi, kuten esimerkiksi palkka, asema tai arvostus. Ulkoisten palkkioiden arvostaminen johtaa helposti siihen, että työstä tulee pakollista ja se vähentää ajatusta siitä, että se tuottaisi iloa. Tämän takia ihminen taas kokee usein olonsa työssä ollessaan tylsistyneeksi tai turhautuneeksi. (Csikszentmihályi 2000, 3, 185, 195.)

Työ voi kuitenkin olla joillekin ihmisille niin sanotusti koko elämä, jolloin jo itsessään pelkäänsä työn tekeminen voi tuottaa flow-kokemuksia. Usein kuitenkin työssä koetut flow-kokemukset ovat selkeästi harvinaisempia kuin vapaa-ajalla koetut. (Tiensuu, Partanen & Aaltonen 2004, 31.)

On tärkeää, että ihminen löytäisi työstään myös muita palkitsevia tekijöitä kuin ulkoiset palkkiot. Flow-tilan voi löytää työssään, kun ihminen kykenee löytämään työstään iloa ja merkitystä riippumatta ulkoisista tekijöistä. On siis merkittävää, että ihminen tuottaa itse itselleen palkkioita. (Csikszentmihályi 2005, 37.)

Koko elämän kattavaa flow-tilaa on lähes mahdoton saavuttaa. Flow-kokemuksia voi lähteä etsimään ensin vapaa-ajalla ja sitten myös työelämässä. On tärkeää, että ihminen on tietoinen siitä, että millaiset asiat ja toiminnot tuottavat itselleen flow-kokemuksia ja miten sellaisen tilan voi saavuttaa. On kuitenkin tärkeää muistaa, että ilo ei ole sama asia kuin nautinto. Nautintoa tuottavat kokemukset eivät takaa flow-kokemusta. On tärkeää, että ihminen voi kasvaa ja kehittää uusia kykyjä sekä kohdata uusia haasteita, jotta voi pitää yllä käsitystä itsestään kokonaisvaltaisesti ja saada aikaan flow-kokemuksia. (Csikszentmihályi 2000, 198-199 & Csikszentmihályi 1997, 65.)

#### 4.4 Itsemyötätunto

Itsemyötätuntoa voidaan määritellä ei tavoin. Tärkeintä siinä on lämminhenkinen suhtautuminen itseen. Käytännössä tämä tarkoittaa samankaltaista suhtautumista itseen kuin hyvään ystävään. Esimerkkinä tästä voi olla, että jos työkaverini tekee työssään virheen, niin emme varmastikaan hauku häntä. Jos itse teemme työssä virheen, ajaudumme helposti sättimään itseämme siitä, että olemme mokanneet. Itsemyötätunto auttaa ihmistä suhtautumaan itseen lempeämmin. (Grandell 2015, 7.)

Itsemyötätunto on tunnetaito, jota lähes kuka vain voi opetella. Se on asia, mitä tunnemme itseämme kohtaan, kun epäonnistumme jossain. Itsemyötätunto on myös sitä, että miten olen hyvä ystävä itselleni. Itsemyötätuntoon pätee myötätunnon neljä elementtiä, joita ovat:

- 1.) *Huomaa kärsimys*
- 2.) *Lohduta lämmöllä*
- 3.) *Pysy rinnalla*
- 4.) *Yleisinhimillistä ”kaikki tekee virheitä”*

On tärkeää, että emme hylkää itseämme vastoinkäymisten kohdalla, vaan huomaamme kun voimme huonosti. Lohdutamme itseämme emmekä hylkää itseämme heikolla hetkellä. On myös tärkeää muistaa, että kaikki tekevät virheitä ja että se on täysin inhimillistä. (Caciatore 2015.)

Itsemyötätunnon ajatellaan myös olevan yksi läsnäolon taitojen muodoista. Se on pohdintaa ja mietintää siitä, että mitä ihminen tarvitsee milläkin hetkellä. Itsemyötätunnon kautta saamme elämään ystävällisyyttä, lempeyttä ja lämpöä niin itseä kuin muitakin kohtaan. Työelämässä itsemyötätunto on tärkeä taito. Se auttaa hyvissä hetkissä nauttimaan niistä entistä enemmän ja vaikeiden haasteiden kohdalla se tasapainottaa sekä vahvistaa hyvinvointia.

Itsemyötätunto ei ole ns. automaattista, vaan se on oma valinta ja asenne. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2016, 212-213.)

Itsemyötätunnosta on paljon apua niin arkielämässä kuin työssäkin. Se auttaa ihmistä tarttumaan asioihin uudella tarmolla, kun mielessä on pelkästään kritiikkiä ja itseään syyllistäviä ajatuksia. Se myös auttaa pääsemään eteenpäin vastoinkäymisten jälkeen. On tärkeää muistaa, ettei itsemyötätunto ole itsekkyyttä tai itserakkautta. Paremminkin se auttaa ihmistä näkemään myös ympärillä olevat ihmiset paremmin, kun ei itse velloudu itsekritiikin syövereissä. (Grandel 2016.)

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä osiossa käydään läpi opinnäytetyöni tutkimuksellinen osuus. Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Päädyin laadulliseen tutkimukseen, koska sen kohteena on yleensä ihminen ja ihmisen maailma, joita voidaan yhdessä tarkastella elämismaailmana. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ihmisen merkitysten kokonaisuutta. (Varto 1992, 23-24.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää totuutta vaan muodostaa sekä luoda tulkin-toja perustuen haastateltavien kokemuksiin, käsityksiin ja merkityksiin kokonaisuuksista. Merkitykset itsessään ovat haastavia, koska ne muodostuvat ihmisen inhimillisessä todellisuudessa ja ovat siten kontekstiherkkiä. (Moilanen & Rähä 2018, 51.)

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista pyrkiä tekemään löydöksiä ilman tilastointia sekä kuvaamaan erilaisia ilmiöitä. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään lisäksi asioiden ymmärtämiseen ja mielekkääseen tulkintaan yksittäisiä tapauksia tutkimalla. Laadullinen tutkimus on myös kiinnostunut niistä merkityksistä, miten ilmiö nähdään. Laadullinen tutkimus on kuvailevaa eli deskriptistä. (Kananen 2008, 24-25.)

### 5.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia työntekijöiden kokemuksia työelämässä koetusta onnellisuudesta sekä siitä, että mistä työnimu rakentuu. Lisäksi tavoitteena on tutkia sitä, että mikä saa ihmiset jaksamaan vaativassa ja ajoittain hyvinkin kuormittavassa työssä eli mistä motivaatio työhön syntyy. Opinnäytetyön oli saada lisätietoa vaativan lastensuojelutyön positiivisista elementeistä kuten työssä koetusta onnellisuudesta ja työnimusta. Tätä materiaalia on tarkoitus hyödyntää jatkossa esimerkiksi rekrytoinnissa sekä uusien työntekijöiden houkuttelemisessa alalle.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- 1.) Mistä työntekijä kokee työssään onnellisuutta ja mistä asioista onnellisuuden kokemuksia syntyy työelämässä?
- 2.) Mitä on työnimu ja mistä se syntyy?
- 3.) Mikä saa sitoutumaan vaativaan ja kuormittavaa työhön?
- 4.) Miten onnellisuuden ja työnimun kokemuksia voidaan vahvistaa?

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyöhöni valikoitui haastattelu. Päädyin haastatteluihin tiedonkeruun välineenä, koska työntekijöiden, oman alansa asiantuntijoiden, haastattelemisen koetaan antavan parhaan mahdollisen tiedon aiheesta. Haastattelu on myös joustava menetelmä, joka sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Kyselylomakemuotoisessa tutkimuksessa vastauksia olisi ollut mahdollista saada enemmän, mutta tässä tutkimuksessa halusin päästä asiaan kiinni syvällisemmin ja tutkia lisäksi kokemuksia, ymmärryksiä ja taustoja ihmisen takana. Haastattelussa ihminen nähdään subjektina, jolloin on mahdollisuus tuoda esiin itseä koskevia asioita vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34-35.)

Haastatteluista valitsin teemahaastattelun. Tähän ratkaisuun päädyin siksi, että teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan valittuihin teemoihin, joista käydään keskustelua. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä sen vuoksi, että yksi haastattelun aspekti on, haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat. Teemahaastattelu ei ole täysin vapaa niin kuin syvähaastattelu, vaikka siitä puuttuukin kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48.) Teemahaastattelu edellyttää, että ennen haastattelun toteuttamista teemat ovat hyvin määriteltä etukäteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 208).

Puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymysrunkoa suunnitellessa on syytä pitää mielessä tutkimuskysymykset, joihin haastatteluilla haetaan vastauksia. Kysymysten on oltava helposti ymmärrettäviä eikä niissä kannata käyttää esimerkiksi akateemista kieltä. Teemallisesti kysymysten tulee antaa vastauksia haastattelun pääaiheisiin sekä teoriaan. Dynaamisesti kysymysten on edistettävä vuorovaikutusta ja motivoitava haastateltavaa puhumaan kokemuksistaan ja myös tunteistaan. Haastattelurunkoa laadittaessa tutkijan on vältettävä erikoistietoja vaativia kysymyksiä, kielteisin termein muotoiltuja kysymyksiä, arkaluontoisia tai loukkaavia kysymyksiä sekä yleisesti kysymyksiä, joissa on jokin ennakoasenne tai otaksunta. Haastattelurunkoa rakentaessa on pohdittava etukäteen myös, kuinka teemoja syvennetään ja mitä täydentäviä kysymyksiä käytetään. Teemahaastattelussa on oltava riittävä väljyys, ottaen

kuitenkin huomioon aiheen rajaamismahdollisuudet. (Kananen 2008, 74; Hirsjärvi & Hurme 2001, 105; 184.)

Haastattelun avauksena on hyvä käyttää kevyttä ja helppoa kysymystä, jolloin haastateltavalle tulee tunne, että osaa vastata kysymyksiin ja antaa aiheeseen oman näkökulmansa. Tutkija voi käyttää haastattelun aikana myös lisäkysymyksiä, joilla pyritään tarkentamaan tietoa tai saamaan esimerkkejä sekä tarkentavia kysymyksiä, joilla pyritään kysymään esimerkiksi tunnetiloista. Organisoivilla kysymyksillä liikutaan aiheesta eteenpäin sekä tulkitsevilla kysymyksillä varmistetaan haastateltavan tarkoitus ilmiöstä tai asiasta. Myös hiljaisuus on tärkeä osa haastattelua, jotta haastateltava saa tilaa omille ajatuksilleen ja niiden esiin tuomiselle. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 107-112.)

Päätin toteuttaa haastattelut ryhmähaastatteluina, koska se on tehokas tiedonkeruumenetelmä sen vuoksi, että samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmähaastatteluissa on sekä myönteisiä että kielteisiä puolia. Ryhmähaastattelussa ihmiset voivat mahdollisesti rohkeammin puhua ja ryhmä voi jopa auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa. Toisaalta taas ryhmässä saattaa olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määrittämään keskustelun suunnan. Nämä asiat ovat tärkeä ottaa huomioon, kun tulkitaan tuloksia ja tehdään johtopäätöksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 210-211.)

Ryhmähaastatteluita on käytetty tutkimuskäytössä vasta viime vuosina. Niissä on alettu korostamaan enemmän ryhmän sisäistä dynamiikkaa ja prosesseja, joiden kautta osallistujat muodostavat käsityksiä keskustelun teemoista. Tutkijan asema nähdään myös ryhmähaastatteluissa hieman erilaisena. Tutkijan nähdään toimivan keskustelun rakentajana, ohjailijana sekä rohkaisijana sen sijaan, että hän vain pelkää haastatteli ihmisiä heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan. (Pietilä 2010, 213.)

Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus painottuu vetäjän ja haastateltavien välille. Haastattelija tekee niin sanotusti yksilöhaastatteluja ryhmätilanteessa siten, että esittää kysymyksiä vuorotellen kaikille haastateltaville. Haastattelija pitää huolen siitä, että vuorovaikutuskontrolli pysyy hänellä itsellään eikä rohkaise haastateltavia keskustelemaan aiheesta keskenään. (Valtonen 2005, 223-224.)

### 5.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu käynnistyi sillä, että hain tutkimuslupaa haastatteluihin Vuorelan koulukodin johtajalta (liite 1). Tämän jälkeen laadin teemahaastattelulle kysymysrunгон (liite 2), jonka lähetin haastateltaville etukäteen sähköpostitse. Sovin haastatteluajankohdat työryhmien esi- miesten kanssa. Haastattelut toteutin tammi- helmikuussa 2021. Ennen haastatteluja

valmistin oheismateriaalin (kuvakortteja onnellisuudesta) haastattelujen toiminnallista osuutta varten.

Haastateltavaksi eli informantiksi laadullisessa tutkimuksessa valitaan henkilöitä, joista tiedetään, että he ovat kokeneet jonkin tilanteen tai tiedetään, että haastateltavalla on tietoa jostakin aiheesta tai ilmiöstä. Opinnäytetyön tekijänä olen selvittänyt aihetta sekä teoriaa ja tämän pohjalta keräsin tietoa informanteilta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.) Opinnäytetyösäni haastateltavina eli informanteina toimivat Vuorelan koulukodissa työskentelevät vaativan lastensuojelutyön ammattilaiset, jotka ovat oman alansa parhaita asiantuntijoita.

Haastattelut tapahtuivat siis Vuorelan koulukodissa työryhmittäin ennalta sovittuina ajankohdina. Korona vaikeutti hieman haastattelujen toteutumista. Jouduin siirtämään haastattelujen ajankohtaa muutamia kertoja. Alun perin olin suunnitellut haastattelevani viisi erillistä ryhmää, mutta koronan ja aikatauluhaasteiden vuoksi haastattelin lopulta yhteensä neljä työryhmää, joissa oli vaihtelevasti osallistujia. Yhdessä työryhmässä oli neljä haastateltavaa, kahdessa työryhmässä oli kuusi haastateltavaa sekä yhdessä oli kymmenen haastateltavaa. Yhteensä siis haastatteluihin osallistui 26 henkilöä Vuorelan koulukodista. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelun periaatteita käyttäen. Haastattelut nauhoitettiin, mitkä litteroin haastattelutilanteiden jälkeen. Haastattelutilanteissa oli varsinaisen haastattelun lisäksi toiminnallinen osuus, jossa hyödynnettiin kuvakorttien käyttöä. Haastattelut aloitettiin siten, että jokainen osallistujan tehtävänä oli kuvakortteja hyödyntäen kuvata omaa ajatustaan ja kokemustaan siitä, että mitä onnellisuus työelämässä on. Tarkoituksena oli, että jokaisen haastattelun jälkeen työryhmä on hahmottanut oman ”onnellisuusmottonsa”.

#### 5.4 Aineiston analysointi

Tutkimuksen analyysimetodina käytin aineistolähtöistä sisällön analyysiä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 136, 143-152). Itse haastattelutilanteissa tallensin haastattelut käyttäen puhelimeni äänitysohjelmää. Haastattelun jälkeen siirsin tallennukset tietokoneelleni ja poistin ne kännykästäni. Kun olin saanut tehtyä kaikki neljä haastattelua aloin kuuntelemaan tallennuksia. Kuuntelin ensin kaikki haastattelut kertaalleen läpi, jonka jälkeen aloin litteroimaan materiaalia. Aineiston litterointi on melko työläs vaihe, mutta se auttaa tutkijaa paneutumaan aineistoon ja saamaan siitä irti kaiken mahdollisen. (Eskola 2015, 185-186). Tämän havainnon tein myös itse. Litteroin haastattelut sanasta sanaan ja se vei aikaa useita kymmeniä tunteja. Kun vihdoinkin sain litteroinnit valmiiksi aloin tutustumaan teksteihin.

Analysoinnissa etenin hitaasti. Luin litteroidut tekstit useampaan kertaan huolellisesti läpi ja totesin, että aineistoa on riittävästi opinnäytetyötä varten. Lukiessani keräsin yksittäisiä mielenkiintoisia asioita ylös. Käytin apunani eri värisiä yliviivaustusseja, joiden avulla merkitsin

teksteihin mielestäni tärkeät yksittäiset seikat. Kirjoitin myös ylös erilliselle paperille yksittäisiä lauseita, joissa toistui samankaltaisia asioita. Tämän jälkeen aloin koodaamaan ja teemoittelemaan tekstistä mielestäni oleellisimpia asioita. Koodauksessa käytin apuna taas eri värisiä kyniä, joilla tein merkintöjä teksteihin. Tarkoituksena oli nostaa aineistosta esiin tutkimuskysymyksiin liittyvät oleelliset asiat. (Silvasti 2014, 40).

Lähtökohtana aineistolähtöiselle sisällönanalyysilleni oli ilmiön syvempi ymmärtäminen. Analyysissä erittelin ja luokittelin aineistoa. Tämän jälkeen siirryin kokonaisuuksista osiin ja luokkien jälleen yhdistämiseen. Aineiston osista etsin samankaltaisuuksia luokittelussa. Synteessissä pyrin luomaan kokonaiskuvaa ja toin teemat takaisin kokonaisuuden tulkintaan ja ilmiön teoreettiseen uudelleenahmottamiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 143-144.) Kävin tutkimusaineistoa huolellisesti läpi teemoittelun avulla. Tämä oli itselleni haastava vaihe, koska haastattelut eivät edenneet aina loogisesti teemasta toiseen, vaan kommentteja joihinkin kysymyksiin ja teemoihin tuli pitkin haastatteluja. Tämä vaati itseltäni erityistä huolellisuutta. Kantavat teemat kuitenkin nousivat esille hyvin.

Analyysissäni käytin apuna Hirsjärven ja Remeksen (2001) neljää eri analyysivaiheen osaa, joita ovat aineiston kuvailu, luokittelu, yhdistely sekä tulkinta. Kuvailussa etsin vastauksia kysymyksiin kuka, missä milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Lähdin liikkeelle onnellisuuden määrittelystä, koska se oli haastatteluissa yhtenä pääteemana. Etsin litteroiduista teksteistä haastateltavien määritelmiä onnellisuudesta, jotka kirjoitin ylös eri värisillä kynillä. Käytin myös apunani post-it lappuja, joilla merkitsin ylös, kun teksteistä nousi esiin samankaltaisia määritelmiä onnellisuudesta. Tämän jälkeen aloitin varsinaisen luokittelun, minkä avulla sain muodostettua tutkimukselleni kehyksen. Luokkia yhdistelemällä pyrin löytämään luokkien välille yhdenmukaisuutta ja samankaltaisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 145-152.)

Teemoittelussa jaottelin teksteistä yksittäisiä lauseita eri teemojen alle. Ensin kasasin kaikki teemoihin liittyvät lauseet yhdelle paperille. Jokaisen teeman kohdalla käytin eri värejä, joka helpotti omaa hahmottamistani. Kun olin saanut kerättyä yksittäiset lauseet oikeiden teemojen alle aloin miettimään, että mitkä näistä voisivat olla teeman pääkäsitteitä ja mitkä taas ovat selkeästi alakäsitteitä. Pääkäsitteet muodostin siten, että ne olivat asioita, jotka toistuvat useamman kerran ja nousivat esille lähes kaikista haastatteluista. Alakäsitteet olivat teemaan liittyviä yksittäisiä asioita, jotka eivät kuitenkaan toistuneet vaan olivat yksittäisen haastateltavan kokemuksia.

Teemoittelun sekä pää- ja alakäsitteiden muodostamisen jälkeen aloitin niiden yhdistelyn. Liitin samankaltaisuudet yhteen ja aloin vähitellen muodostamaan kokonaisuutta. Tässä kohtaa käytin jälleen apunani eri värisiä post-it lappuja, jotka helpottivat kokonaisuuden rakentamista. Tässä kohtaa alkoi olla selvää, että haastatteluista nousee esille viisi olennaista yläotsikkoa, joista muodostuvat opinnäytetyöni tulokset. Esiin nousivat onnellisuuden

määrittelyn lisäksi neljä pääkohtaa, joiden alle keräsin kaikki olennaiset asiat luokittelun ja teemoittelun jälkeen. Nämä neljä kohtaa olivat työn merkitys ja vaikuttavuus, työyhteisön voima, organisaation ja johtamisen merkitys sekä työntekijän omat voimavarat ja henkilökohtainen elämä osana työssäjaksamista. Yhdistelyn ja tulkinnan jälkeen sain muodostettua yhteenvedon tuloksista, jonka esittelen myöhemmin kohdassa 6.6.

## 6 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käsittelen haastattelujen tuloksia vertailemalla onnellisuuteen ja työn imuun liittyviä teorioita teemahaastatteluista nousseisiin asioihin.

Haastattelutilanteissa toiminnallisena osuutena oli kuvakorttien käyttäminen. Olin valmistanut etukäteen noin 30 kappaletta erilaisia kuva- ja tekstikortteja, jotka liittyivät onnellisuuteen. Jokaisen haastattelun alussa kerroin opinnäytetyöni aiheesta ja siitä, että mitä ja miksi tutkin kyseistä aihetta. Samalla jokainen haastateltava työryhmä sai tutustua onnellisuuskortteihin ja valita sieltä itselleen sopivia kortteja kuvaamaan omaa työelämän onnellisuutta ja työn imua. Korttien käyttö haastatteluissa osoittautui hyväksi menetelmäksi. Korttien selailu ja niiden valitseminen loivat rennon tunnelman ja ne herättivät paljon keskustelua. Haastattelujen päätteeksi pyysin vielä osallistujia täyttämään ”voimavarabingo”-lomakkeen.

Haastattelut sujuivat hyvin. Jokainen haastattelu kesti reilun tunnin ajan. Haastatteluista saatu palaute oli hyvää. Haastattelut koettiin mukaviksi ja työn voimavaroja lisääviksi hetkiksi. Osa haastateltavista kertoi haastattelun vastanneen työnohjauksellista tuokiota.

*”Oli kivaa kerrankin puhua siitä, mikä on hyvin ku ei aina jaksu velloa siinä, mikä on huonosti ja mikä mättää. Ja oli kiva kun ei tarvinu kehittää mitään. Sai vain höpöttää siitä, mikä on oikeesti tässä työssä hyvin.”*

### 6.1 Onnellisuuden määrittely työelämässä

Kuten eri onnellisuustutkimuksista ilmenee, niin ihmiset kokevat onnellisuuden hyvin eri tavoin. Onnellisuuden määrittely on hyvin moninaista ja jokaisen oma kokemus määrittää sen, että mitä onnellisuus itse kullekin merkitsee. Hyvin usealle haastateltavalle onnellisuus merkitsi kuitenkin samoja asioita; hyvää oloa, kiitollisuutta ja tyytyväisyyttä.

*”Onnellisuus ei oo isojen asioiden saavuttamista vaan pienten asioiden näkemistä. Eikä se oo sitä, että kaikki on täydellistä, vaan sitä, että on oppinut*

*hyväksymään kaikki epätäydellisyydet. Eikä se tarkoita etteikö ois surua tai haasteita elämässä. Pitää vaan oppia kohtaamaan ne.”*

*”Se työelämän onnellisuus voi olla jotain ihan pientä, vaikka joku kymmenen sekuntia kestävä kohtaaminen jossain tosi erityisessä tilanteessa.”*

Seligmanin (2013) onnellisuuden kolme eri tasoa nousivat useimmista haastatteluista hyvin selkeästi esille. Positiiviset tunteet olivat kaikille haastateltaville tuttuja. Myös sitoutuneisuus oli hyvin usealle tuttua, vaikkakin erilaiset flow`n kokemukset olivatkin vieraampia. Kolmas onnellisuuden taso nousi myös esille haastatteluissa. Elämäntarkoitus määrittyi jokaiselle omalla tavallaan, mutta sen merkitys oli tärkeä. Siinä korostuivat erityisesti perheen ja arvojen merkitys.

*”Elämän ei tarvii olla glamouria eikä säihkettä ja suhinaa vaan että se arki olis onnellista, sellasta niinku hyvää, jossa ois se tyytyväisyys ja kiitollisuus siitä, että moni asia mun elämässä on hyvin. Se tuo myös sitä toiveikkuutta, mitä voi sitten tarjota sille lapselle ja nuorelle täällä töissä.”*

Haastatteluista nousi myös vahvasti esille se, ettei onnellisuus tarkoita sitä, että kaikki olisi aina hyvin. Onnellisuus koettiin enemmänkin päätöksenä kuin pelkkänä tunteena. Sen ymmärrettiin myös sisältävän sen, että elämä ei ole pelkkää iloa ja tyytyväisyyttä, vaan siihen voi sisältyä myös haasteita ja vaikkapa surua.

*”Onnellisuus on sellasta tasasta pysyvyyttä. Kiitollisuutta, tunnetta siitä, että riittää. Onnellisuus on myös kipua ja kasvua. Niinku elämässä ja tässä työssä.”*

Lisäksi haastatteluissa korostui se, ettei onnellisuus ole kenenkään toisen vastuulla vaan jokainen on siitä itse vastuussa. Päätöksen merkitys nousi myös useammassa haastattelussa esiin.

*”Mun onnellisuus on mun vastuulla. Ja se, että muut on onnellisia on niitten muiden vastuulla, mutta jotkut vaan tarvii siihen enemmän tukea että ne löytää sen ja tajuaa että mistä se onnellisuus rakentuu. Mun mielestä se onki tosi tärkeää tiedostaa, että jokainen on sen oman onnensa seppä ku jokaiselle se onnellisuus merkitsee eri asioita.”*

*”Kyllähän se niin on, että me ite tehään se oma onnellisuutemme. Tai ollaan tekemättä. Onnellisuus ei oo joku, joka odottaa jossain sitten joskus, kun kaikki on onnistunut, vaan se onnellisuus löytyy, kun lakkaa ajattelemasta, että mun elämän pitäis näyttää tältä ja tolta. Kun pelaa hyvin huonoilla korteilla niin voi voittaa”*

Onnellisuuden koettiin myös olevan tietyllä tapaa jokaisen ihmisen oma päätös, johon jokainen voi itse vaikuttaa. Sen myös koettiin olevan hyvin henkilökohtainen kokemus.

*”Minä korostaisin vielä sitä, että onnellisuus on päätös. Se ei oo vaan tunne vaan se on myös sitä, että voi sivuuttaa myös sitä, että kaikki ei oo aina pelkkää höttöä, eikä mikään oo koskaan vaan upeeta ja mahtavaa. Se, että siihen elämään ja olemiseen mahtuu paljon tunteita saman päivän sisään. Ja vaikka se on vuoristorataa niin silti se lopputulos illalla on se, että mä oon onnellinen ja mulla on pääsääntöisesti asiat ihan kivasti. Eikä ees v\*tuta joka päivä.”*

Kiitollisuus nousi jokaisessa haastattelussa esiin vahvasti. Haastateltavat kokivat kiitollisuuden liittyvän onnellisuuteen. He myös pohtivat sitä, että onko onnellisuutta ilman kiitollisuutta tai toisin päin. Kiitollisuus koettiin tärkeänä arvona myös työelämässä. Kiitollisuuden ajateltiin tarkoittavan paljon enemmän kuin kiitoksen sanomista. Kiitollisuus koettiin hyödyllisenä, koska sen ajateltiin vähentävän negatiivisia tunteita.

*”Onnellisuus työssä voi olla sitä riittävyyden tunnetta tai turvallisuutta. Tai voi se olla kiitollisuuttakin tai mielihyvää. Ja tyytyväisyyttä. Tai mielenrauhaa. Tai vaikka ihan vaan sitä, että on hyvä olla. Mä vaan tykkään tästä työstä eikä kyllä liksassakaan oo mitään valittamista.”*

*”Oon tosi kiitollinen siitä, että saan olla osa jonkun nuoren tarinaa. Tai elämää. Se, että voi vaikuttaa ees pikkusen johonkin.”*

Työstä saadulla kiitoksella koettiin myös olevan iso merkitys työssäjaksamisen ja työn imun kannalta. Haastateltavat toivat esille, että he ymmärtävät sen, ettei työstä aina saa välitöntä kiitosta, mutta tieto siitä, että tekee merkityksellistä työtä, on usein riittävää.

*”Se on ehkä parasta ku pystyy auttamaan ja sit näkee sen. Ei ehkä kuule, mutta näkee sen kiitoksen. Joskus se kiitos tulee jälkeenpäin, mutta ne on niitä hetkiä mitkä auttaa muistamaan sen, että tää työ on merkityksellistä.”*

## 6.2 Työn merkitys ja vaikuttavuus

Työ Vuorelan koulukodissa koettiin hyvin merkityksellisenä ja arvokkaana. Työympäristö Vuorelan koulukodissa koettiin myös hyvin miellyttäväksi. Haastateltavat toivat esille, että he ovat hyvin sitoutuneita työhön, johon kokivat halua panostaa. Suurin osa koki työn olevan in-spiroivaa, josta he olivat hyvin ylpeitä. Työ koettiin haasteelliseksi, mutta nautinnolliseksi.

*”Tää koulukotimaailma on tosi kiehtova. Ei tarvii olla se pidetty tyyppi, vaan se että on aikuinen. Joka pitää kiinni niistä sovitusta. Tätä tehdään kovalla intensiteetillä. Ja on tosi tärkeä, että pääsee työkavereiden kanssa purkamaan niitä tilanteita. Ja pohtimaan. Tää on vaan niin erilaista. Joka päivän ympärillä on ne tietyt perusrutiinit, mutta joka päivä on kuitenkin ihan erilainen. Se vois olla jonkun mielestä rasittavaakin, mutta mun mielestä se on just se miks tästä nauttii. Me ollaan muuttuvassa ympäristössä haastavien nuorten kanssa. Työyhteisö kantaa. Ja ne jatkaa siitä, mihin mä jään.”*

Työn merkityksellisyys ja mahdollisuus vaikuttaa toisen ihmisen elämään olivat mm. syitä siihen, miksi ihmiset olivat hakeutuneet vaatimaan lastensuojelutyöhön. Työllä koettiin olevan isompi merkitys kuin vain pelkkä työ.

*”Se merkityksellisyys tässä työssä syntyy siitä, että on mahdollisuus vaikuttaa toisen ihmisen elämään.”*

*”Se korjaavuus ja auttaminen, tuo mulle onnea ja iloa.”*

*”Mä voin antaa sellasta pedagogista rakkautta tai mitä se sitten ikinä onkaan muille.”*

Haastatteluista kävi ilmi, että Vuorelan koulukodin työntekijät kokivat työssään työn imun peruselementtejä sekä paljon positiivisia tunteita, mm. innostusta ja ylpeyttä. Useimmiten ilon hetket olivat pieniä hetkiä arjessa, mutta ne koettiin hyvin merkityksellisiksi.

*”Mun työnimi ja onni on aina lähtenyt nuorista ja siitä, että mä nyt koen vaan että tykkään olla niitten kanssa ja osaan, ainakin välillä olla niitten kanssa.”*

*”Joka ikinen päivä, jokaikisen kanssa on hyviä ja onnellisia hetkiä. Edes se, että se nuori antaa olla mun vaikka kaksi sekuntia sen vieressä. Niitä kun menään ihan pieni askel eteenpäin. Se on mun työn suuri onni. Ja se on syy, miksi mä teen tätä. Se on se mun työnimi. Sen eteenpäin menemisen näkee koko ajan, vaikka se on välillä tosi pientä.”*

*”Ne on niitä pieniä onnistumisen hetkiä. Niitä hetkiä, kun joku asia saattaa mennä perille. Ja se tunne siitä, että tässä mä onnistuin tänään. Jotenkin niinku se kiteyttää sen. Siis että miks mä käyn täällä töissä.”*

Onnistumisen kokemuksia tuottivat myös pienet hetket nuorten kanssa, joissa luottamuksellisen suhteen merkitys korostui. Monet haastateltavat toivat esille, että aitous on usein läsnä näissä pienissä hetkissä.

*”Se, että se nuori tulee siihen tilanteeseen ja se pystyykin olemaan siinä vähän pidempään ja vähän enemmän ottamaan vastuuta siitä ja pystyy vaikka sanottamaan sitä. Tai pystyy sanomaan, että mua pelotta ihan hirveesti tää tulevaisuus. Että sieltä tulee se niinku tunne. Ja siitä rakentuu sitten se luottamus. Rohkeus antautua toisen ihmisen kannateltavaksi. Aina se sellanen hetki, jossa kokee aitoutta, on tosi koskettavia hetkiä.”*

Haastateltavat nostivat myös esille, ettei onnistuminen työssä edellytä aina täydellistä lopputulosta, vaan nuoren kohtaaminen on tärkeintä. Se, että toinen ihmisen kokee tulevansa kuulaksi, nähdyksi ja huomioituksi.

*”Vaikkei ketään välttämättä saisi lopettamaan vaikka huumeiden käyttöä, mutta että se, että se nuori puhuu sulle siitä. Se että se tulee kuulluksi ja nähdyksi ja jotenkin huomioituksi, niin sekin riittää. Nää on niitä pieniä juttuja tässä isossa kuplassa.”*

Työn kiehtovuutta sekä merkityksellisyyttä lisäsi se, että työ nuorten kanssa on hyvin haastavaa ja vaatii pitkäjänteisyyttä. Työntekijä laittaa itsensä alttiiksi sille, että nuori testaa ja kokeilee ennen kuin uskaltaa luottaa. Työntekijät kokivat, että juuri sen vuoksi työ on mielenkiintoista. Koettiin, että vaativassa koulukotityössä kohtaa hyvin ainutlaatuisia ja yksilöllisiä nuoria.

*”Mun ajatus on se, että mitä enemmän sä tahkoot jonkun tyyppin kanssa, niin sitä avoimemmaksi ja sitä enemmän mä näen sitä ihmistä, että tavallaan se, että se mä koen sen että haastava lapsi tai nuori niin se on huomattavasti helpompi tämmösenä ihmissuhdeasiana kuin se massalauma, johon ei saa kontaktia. Nää meidän tyytit, ne niinku oksentaa sen elämänsä siihen näkyville, niin siinä on sitä tarttumapintaa, että se näyttää sen pahan olon ja mä reagoin siihen tietyllä tavalla. Ja sitten mä reagoin sata kertaa väärin, mutta sitten mä yhden kerran reagoinkin oikein ja sitten se siitä lähtee se tutustuminen ja se on tämän työn ihanin puoli, että jokaikiseen nuoreen tutustuu ainutkertaisena yksilönä. Ja lopulta kaikki käy ihan törkeän hyvin!”*

Pääsääntöisesti työntekijät nauttivat arjessa pienistä hetkistä, joita ei välttämättä aina edes tiedosta, mutta ne ovat useimmiten juuri niitä merkityksellisimpiä hetkiä koulukotityössä.

*”Ei niitten onnistumisien tartte olla kauheen isoja ja maata mullistavia. Niit tulee ja niitä menee. Mut kyllä niitä tuolla arjen kiireessä tulee. Muistan ikuisesti sen, kun nuori oli lähdössä viettämään viikonloppua kotiin ja toivotin hänelle hyvää viikonloppua niin hän vastasi, että sullekin. Mä hymyilin tosta*

*varmaan kaksi viikkoo sen jälkeen. Noin pieni juttu, mutta iso mulle. Se oli aitoa.”*

Moni haastateltava toi esille, että vaativa lastensuojelutyö on niin sanotusti kutsumustyö, jota ohjaa halu auttaa sekä vaikuttaa. Lähes kaikki toivat esille, että juuri auttamisen halu motivoi jaksamaan haasteellista työtä.

*”Täällä pääsee lainaamaan muitten lapsia, joilla ei välttämättä oo niitä perhesuhteita tai muita. Niin niitten kanssa saa sitten tehdä kaikenlaista. Rakentaa vaikka majoja tai ihmetellä pilvenhattaroita. Sehän se on ikään kuin se tarve ja ainakin yrittää pelastaa tätä maailmaa ja sitä kautta vaikuttaa. Ja siitä saa sitä tyytyväisyyttä, että ainakin näkee vaivaa ja yrittää eikä luovuta. Jotenkin silleen kun se tajuaa ja näkee, että tällä työllä voi oikeesti olla merkitystä. Ja isokin merkitys. Niin sit silleen haluaa olla osana sitä jossakin muodossa.”*

*”Mä oon hakeutunut tähän työhön siks ku mulla on halu auttaa ja tukea noita nuoria. Ja niiden kehitystä. Olla niille se tukipilari, mitä niillä ei oo. Voin olla se turvallinen aikuinen.”*

Työn merkityksellisyys nousi ihan jokaisessa haastattelussa vahvasti esille. Koettiin, että Vuorelassa tehdään hyvin merkityksellistä ja arvokasta työtä, joka saa ihmiset motivoitumaan ja sitoutumaan vaativaa työhön.

*”En mä jaksais enkä pystyis pyörittelee pelkkiä papereita. Pitää olla merkityksellisyttä. Vaikka joskus se on tosi pientä eikä sitä joka päivää huomaa, mutta kokonaisuudessa, silleen säännöllisyydessä sitä kuitenkin on. Ja se riittää.”*

Haastateltavat toivat esille, että he eivät ole varsinaisesti kokeneet työssään ns. flow`n kokemuksia, vaikkakin eräs haastateltava kertoi kokemuksestaan, että mietti työtehtävää suorittaessaan, että miten tästäkin voidaan maksaa palkkaa. Useimmat haastateltavat toivat esille, että uppoutuvat työhönsä usein niin, että esimerkiksi ajantaju katoaa, mutta he eivät kuitenkaan mieltäneet niitä tilanteita flow-kokemuksiksi.

*”Tässä työssä on niin paljon mahdollisuuksia kaikkeen hyvään ja kivaan. Esim. noi kesäretket on semmosta erilaista kivaa tekemistä. Itelle uutta, lapsille uutta. Vaihtelua ja kokemuksia. Kyllä sitä siellä koskea laskiessa mietti, että niin, tästäkin maksetaan palkkaa.”*

*”Kyllä niitä onnenhetkiä on. Usein tää on sitä niin sanottua kaurapuuroa, mutta välillä sattuu tulee niitä mansikoita. Pienestä on se ihmisen ilo kiinni. Vaikka se ku tuo yks meidän nuori kaivoi lapsen innolla lumitunnelia eikä*

*kukaan ollu häntä tuomitsemassa siitä, vaan että sai olla rauhassa se pieni lapsi. Ja iloita siitä.”*

Nuoren kehityskaaren huomaaminen arjessa koettiin hyvin palkitsevaksi. Usein edistymiset ovat hyvin pieniä ja välillä jopa näkymättömiä arjessa, mutta kun muutoksen havaitsee pidemmällä aikajänteellä, niin se antaa voimaa ja uskoa siihen, että tehty työ on merkityksellistä.

*”Kun näkee sen nuoren kaaren. Kun se nuori tulee kamapäissään ja uhkaa tappaa ittsensä mutta sitten jotain tapahtuu ja se nuori alkaa ottaa hoitoa vastaan. Ja tekee töitä ittsensä eteen. Ja sit myöhemmin kun näkee sen muutoksen. Ja jotain me ollaan tehty oikein kun sen kehityksen tajuaa. Ne on niitä sellasia, että niistä saa voimaa. Ja jaksaa taas painaa.”*

Pääosin haastateltavat olivat sitä mieltä, että työstä maksettava palkka ei pelkästään riitä motivoimaan, vaan kyse on enemmänkin kutsumuksesta. Muutama haastateltavista oli tyytyväinen myös palkkaan. Rahallista korvausta tärkeämmäksi koettiin kuitenkin työstä saavutettu tunne siitä, että on tehnyt oikeita asioita.

*”Kyllähän täällä Vuorelassa on ihan hyvät ja kilpailukykyiset palkat. Eli palkka on ihan fine. Kyllä nää häittälisät tuo palkkaan aika paljon. Ja mähän oon kuitenkin valtion virkamies. Ja koen siitä ylpeyttä. Kyllä siitä saa röyhittää rintansa. Kyllä musta on siistii sanoo, että mä oon täällä töissä. Ei tähän työhön kuka tahansa pysty.”*

Itsemyötätunnon koettiin olevan tärkeä osa työssäjaksamista. Haastateltavat toivat esille, että on tärkeää osata olla itselleen armollinen ja hyväksyä se, ettei aina voi onnistua. Itsemyötätunnon koettiin olevan hyvä apuväline siihen, että pääsee epäonnistumisia jälkeen taas eteenpäin.

*”Meidän pitää hyväksyä se, ettei me aina voida korjata näitä lapsia. Eikä pelastaa kaikkia. Jotkut asiat vaan pitää antaa olla ja sit vaan keskittyä tiettyyn asiaan. Ja se luo sitä onnellisuutta, että hyväksyy sen.”*

Työntekijät toivat haastatteluissa myös esille sen, että on tärkeää tiedostaa se, että on lupa tehdä myös virheitä. Koettiin hyvin inhimilliseksi se, ettei työssä aina ja joka hetki koe onnistumisia.

*”Pitää osata nauraa myös omille virheilleen. Ei meistä kukaan oo täydellinen. Mä ainaki teen paljon virheitä. Niitä tapahtuu päivittäin ja sen opettaminen myös näille lapsille, että on oookoo tehä virheitä ja se että niistä voi oppia.”*

Haastateltavat toivat myös esille, että työn kuormittavuus on varsin kova, mutta käsittelemällä sitä ns. oikealla tavalla sen kuormitus vähenee. Hyvien, vaikka ihan pientenkin asioiden huomaaminen arjessa on tärkeää, jotta ei väsy.

*”Tässä työssä kyllä tehokkaasti saa poltettua itsensä loppuun, jos vaan kantaa selässään kaikkee ikävää eikä osaa ottaa arjen pienen pieniä murusia mukaansa, niitä upeita juttuja, joita tapahtuu päivittäin. Joku yksittäinen kohtaaminen tai joku muu hyvä hetki. Mutta ei niitä saavuteta perässä juoksemalla, vaan ne tulee yhtäkkiä.”*

### 6.3 Organisaation ja johtamisen merkitys

Työelämässä koettuun onnellisuuteen koettiin vaikuttavan monien eri asioiden. Työkavereilla ja työn perusraameilla sekä olosuhteilla oli iso merkitys. Työpaikan arvot ja johtaminen nousivat myös haastatteluissa esille.

*”Mulle tässä työssä on kyse niin ku tää on arvopohjanen valinta. Ja se syvä lähde on siinä se, että mä koen, että tää työ on hyvin merkityksellistä. Ja sen toinen puoli on vastuullisuus. Ollakseni onnellinen ja tyytyväinen tässä työssä niin mä aattelen että silloin pitää yrittää tehdä parhaansa. Läsä oleminen ja pysähtyminen asioiden äärelle on eri asia kuin että antaa olla.”*

*”Täällä Vuorelassa ne arvot ja toiminta on tehty hyvin läpinäkyväksi. En mä pystyis olemaan missään muualla töissä, jos mä en täällä olis. Täällä on jotain sellaista, jotka kaikki meistä pystyy allekirjoittamaan. Jotain tärkeitä.”*

Vuorelassa koettiin olevan paljon elementtejä, jotka itsessään lisäävät onnellisuutta. Koulutusten koettiin lisäävän onnellisuutta merkittävästi. Se, että pääsee kehittämään itseään ja työssä tarvittavia menetelmiä, auttaa myös työntekijää itseään kehittymään ammattilaisena, mikä taas ylläpitää työmotivaatiota.

*”Onhan se aika iso juttu, että työnantaja satsaa paljon rahaa siihen, että työntekijä pääsee koulutuksiin ja pystyy pitämään tietotaitoja ajantasalla. Nää asiat ku muuttuu koko ajan, niin ku esim. toi lastensuojelulaki. Pakkohan niitä on opiskella.”*

Jokaisessa haastattelussa nousi esille Vuorelan kaunis ja viihtyisä työympäristö, mitkä koettiin todella tärkeinä asioina. Ympäröivä luonto koettiin rauhoittavaksi elementiksi, mikä lisäsi työssäjaksamista merkittäväällä tavalla.

*”Ja sitten kun sitä työn imua ja työssäjaksamista miettii, niin onhan sekin totta, että enhän mä tätä työtä jaksais tehdä missään betoniviidakossa ja jossa työnantaja ois sitä mieltä, että eihän sun tartte nyt mihinkään kouluttautua, että teet nyt vaan siinä. Kyllä tää ympäristö tukee jaksamista. Ja ne kaikki mahdollisuudet kouluttautua. Ne auttaa työnimuun. Kyllä sitä mieluummin kattelee järvelle, ku Pasilan betoniviidakkoa.”*

*”Tää miljöö on mieletön. Ja nää kesät. Tällä alueella on hullua huumoria ja täällä saa tehdä töitä ja täällä tulee paljon onnistumisia. Ja kun näkee niitä nuoren prosesseja kun ne kehittyä ja kasvaa. Täällä on ihana rauha. Siis tässä ympäristössä.”*

Erityisesti haastatteluissa nousi esille useammassa kohdassa turvallisuus, millä on valtavan iso vaikutus työelämässä koettuun onnellisuuteen. Se, että miten työnantaja on panostanut turvallisuuteen ja miten niistä asioista pidetään huolta vaikuttaa paljon työhyvinvointiin sekä sitoutumiseen työhön. Haastatteluista nousi myös esille, että on tärkeää, että johtamisessa on otettu huomioon myös turvallisuusasiat ja että johto on niistä aidosti kiinnostunut.

*”Myös se turvallisuus on tärkeä. Työn tekemisen onni ja ilo syntyy myös ihan silleen Maslowin tarvehierarkian tavoin myös siitä turvan tunteesta. Mä saan olla täällä turvassa ja mä tiiän, että tässä työpaikassa mua tuetaan ja mä saan apua.”*

*”Me ollaan se turvallinen ympäristö, missä voi näyttää mitä tuntee. Se on sitä rakkautta, että uskaltaa myös näyttää vihaa.”*

*”Työnantaja voi vaikuttaa tosi paljon siihen, että miten täällä työssä jaksaa. Se voi vaikuttaa luomalla sitä turvallisuudentunnetta. Että meillä on oikeesti turvallista tehdä tätä työtä näissä puitteissa. Ja ne raamit tukee sitä.”*

Koulukotityö koettiin useimmiten kutsumuksena, vaikka varsinaisia flow-kokemuksia ei nousut esille haastatteluissa. Haastateltavat toivat esille, että kokevat koulukodissa tehtävän työn arvokkaaksi. Työolot ja resurssit koettiin kohtalaisen hyväksi. Kehittämisen- ja kehittymismahdollisuudet koettiin hyväksi. Suurin osa haasteltavista koki, että omia vahvuuksia voi hyödyntää työssään ja se lisää työn mielekkyyttä.

*”Työhön sidottu onnellisuus on suhteessa siihen, että kuinka paljon mä itte voin ja pystyn toteuttamaan itseäni siinä työssä, kuinka paljon mä voin vaikuttaa siihen työnkuvaan ja miten mä teen sen ja missä mä teen sen. Plus että siihen vielä se työyhteisö niin sillä on aivan järjettömän iso merkitys. Kun meillä*

*on tuolla niin hyvä työporukka, että se kannattelee tosi haastavissakin tilanteissa.”*

Haastateltavien mukaan Vuorelan koulukodissa arvomaailma sekä työkuulttuuri ovat selkeitä. Organisaation visio ja strategia ovat kaikkien tiedossa. Johtamiseen sekä työntekijöiden osamiseen panostetaan, joten voidaankin todeta, että kyseessä on ns. älykäs organisaatio, jossa toimintaa kehitetään jatkuvasti. Sekä yksilö että organisaation vahvuuksia vahvistamalla lisätään positiivista suhtautumista työhön, mikä taas edesauttaa onnellisuutta.

*”Ja meillä on ne arvot, mistä pidetään kiinni. Se luo sitä turvallisuutta ja sel-  
lasta uskottavuutta. Työnantaja on oikeesti kiinnostunu siitä, että mitä täällä  
tapahtuu.”*

Johtamisella koettiin myös olevan merkitystä siihen, että miten työntekijät voivat työssä ja miten he kokevat onnellisuutta työssään. Positiivinen ja kannustava johtamistyyli lisää työn mielekkyyttä. Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijät kokevat Vuorelan johdon hyvänä. Heidän mukaansa johto on kiinnostunut siitä, että mitä arjessa tapahtuu. Tärkeä seikka oli se, ettei johto ole asettanut itseään työntekijöiden yläpuolelle, vaan tekivät yhdessä samaa työtä.

*”Se on myös sitä, että siellä mun porukassa on se lähiesimies, se on sen mes-  
tan pomo. Ja se, että siihen on älyttömän hyvät välit, niin sen kanssa on sellan-  
nen ymmärrys, että pystytään oikeasti tekemään yhdessä sitä työtä. Mulla ei  
oo koskaan sellanen olo, että mä teen mun duunia yksin. Vaan mä tiiän koko  
ajan, että mulla on siellä backappi ja sitä oikeesti tehdään niin ku tiimityönä.  
Ja se focus mitä tehdään on yhteinen. Ja se on aivan mieletön juttu eikä se  
missään nimessä oo itsestäänselvää.”*

Johtamiseen ja johtamiskulttuuriin oltiin Vuorelassa pääosin tyytyväisiä. Haastatteluista tuli ilmi, että työntekijöillä on sellainen tunne, että johto on aidosti kiinnostunut alaisistaan ja että tilanteisiin puututaan niiden vaatimalla tavalla. Asioita ei sivuuteta, vaan ne uskalletaan kohdata.

*”Kyllä se johtamistyyli vaikuttaa. Kyllä tällä johtoa kiinnostaa, että mitä  
täällä tapahtuu ja johto kyllä puuttuu tilanteisiin. Ei ne sivuuta mitään. Ja oi-  
keesti niitä kiinnostaa, että miten ihmiset täällä voi ja jaksaa. Ja yrittäähän  
ne tukea. Ja se että työnantaja panostaa koulutuksiin niin on hyvä asia. Lisää  
työssäjaksamista.”*

Erialaisten haastavien tilanteiden johtaminen koettiin arjessa tärkeäksi. Myös oman työn johtaminen ja eri tilanteiden hallitseminen nousi esille. Vuorelassa oltiin tyytyväisiä siihen, että

tilanteet pysyvät pääosin hallinnassa, vaikka välillä niissä on kaikki katastrofin ainekset kassassa. Mitä haastavampi tilanne, niin palautteen ja arvostuksen tunteen saaminen korostuu.

*”Se miten työtä johdetaan, niin se on tärkeää. Ja se että saa arvostusta ja se että miten tilanteita johdetaan, siis niin ku miten niitä pidetään hallinnassa. Ja se miten työryhmä auttaa jaksamaan. Huumori on ihan älyttömän tärkeä. Joka päivä saa nauraa. Ei tilanteelle, mutta sille fiiliksellä.”*

Palautteen saaminen ja antaminen koettiin erittäin tärkeänä arjessa. Jokaisessa haastattelussa tuli esille, että saatu palaute, varsinkin positiivinen palaute auttoivat työssäjaksamisessa ja vaikeiden tilanteiden kohtaamisessa. Monessa työryhmässä oli panostettu palautteen antamiseen ja siihen oli kehitetty erilaisia menetelmiä.

*”Onnenhetki oli se kun sain palautetta, että hyvin hoidin tilanteen. Se riittää. Eikä se ees ollut iso juttu.”*

*”Tässä työssä ei kyynisty. Tää on hedelmällistä, ku saa niitä onnistumisia. On hyvä saada palautetta, mutta kyllä sen sitte itsekkin huomaa ku se tapahtuu. Ja tapahtuu edistymistä omassa työssä ja huomaa nuorissa, että on onnistunut. Ku mä hiffaan sen, että tuo autto tota ihmistä. Ja se vie eteenpäin.”*

Myös nuorilta tai yhteistyökumppaneilta saatu palaute koettiin hyvin merkitykselliseksi. Niitä hetkiä koettiin harvemmin, mutta niiden merkitys oli sitäkin tärkeämpi. Palautteen avulla oman työn jäljestä tulee näkyvämpää.

*”Ja se palaute nuorelta ku se itkee ja sanoo ettei halua lähtee täältä pois ku tulee ikävä. Niin silloin on tehty asioita oikein.”*

*”Me tehään täällä tosi paljon asioita oikein ja hyvin. Meillä on sellasta intohimoa tähän työhön. Ja se maailmalta tuleva palaute mejjän työstä on hyvää. Tässä työssä on hyvä olla.”*

Selkeiden pelisääntöjen koettiin oleva ehdoton edellytys sille, että homma toimii. Työntekijät kokivat, että Vuorelassa tiedetään mitä tehdään ja miten toimitaan annettujen raamien sisällä.

*”Kyllä mä aattelen, että miks mä tykkään tulla töihin, niin se on tää struktuuri. Se on niin selkeä. Tää paketti on kasassa. Etkä sä oo koskaan yksin. Tällä osastolla on turvallinen olla.”*

*”Kun on ne rakenteet niin niistä on helpompi pitää kiinni. Jos ois epäselvät rakenteet niin sit ois vaikee puhaltaa yhteen hiileen.”*

Ylpeyttä ja iloa koettiin myös Vuorelan pitkästä, yli 100-vuotisesta historiasta ja sen kautta tulleesta arvostetusta maineesta. Haastateltavat kokivat, että historian vaikutukset näkyvät vielä tänä päivänäkin ja vahvistavat uusia tuulahduksia.

*”Tää on arvostettu laitos. Oon ylpeä siitä, että oon just Vuorelassa töissä. Täällä on pitkät perinteet ja hyvä pohja. Ja arvot, jotka pystyn itte allekirjoittamaan. Täällä tehdään töitä sydämellä eikä silleen liukuhihnalla tunteettomasti. Ei sitä työn jälkeä aina heti nää, mutta sen tuntee.”*

Haastateltavat eivät varsinaisesti nostaneet esille mitään kehityskohdetta Vuorelassa vaan pääosin olosuhteisiin ja puitteisiin oltiin tyytyväisiä. Työn imun ja onnellisuuden kokemukset koettiin olevan enemmän henkilökohtaisia kokemuksia kuin organisaation tuottamia asioita. Turvallisuus, ympäristö ja yhteiset pelisäännöt koettiin hyvin tärkeiksi tekijöiksi työn monipuolisuuden ja haasteellisuuden rinnalla.

Vuorelassa koettiin olevan yhteinen toimintakulttuuri, jossa välittämällä ja läsnäololla on tärkeä merkitys. Koettiin, että Vuorelassa annetaan ihmisille aikaa sekä mahdollisuus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Työnantajaan oltiin tyytyväisiä, koska arjen hektisyydestä huolimatta koettiin, että Vuorelassa on aikaa tehdä työtä rauhassa.

*”Kyllä täällä pystyy olemaan ihan eri tavalla läsnä. Vaikka on kiirettä ja me-  
noa niin aina me ollaan kuitenkin läsnä. Niin työkavereille ku nuorillekin. Niin  
tota, vaikka on kiire niin se on erityyppistä kiirettä ja läsnäoloa on kuitenkin  
enemmän.”*

*”Mulla on aikaa olla läsnä. Olla läsnä niille työkavereille ja erityisesti niille  
nuorille. Aina ei tarvii olla mitään ihmeellistä, vaan se riittää, että on läsnä.  
Ja sen mä oon kokenu tärkeeks ja musta on ihana huomata nuorista, että se on  
heille merkityksellistä. Ja se on ainaki mulle antanu paljon.”*

Myös työn imua käsiteltäessä johtamisen merkitys nousi esille. Koettiin, että esimies voi omalla esimerkillään vahvistaa työryhmän voimavaroja ja siten myös lisätä työnimua. Tärkeäksi koettiin, että esimies on kannustava ja auttaa työntekijöitä pärjäämään työssään. Palautteen antaminen oli myös hyvin merkittävää ja työn imua nostattavaa.

*”Työnimua kyllä edistää palautteen saaminen. On kiva nähä jostain seinältä  
jos joku työkaveri on jättänyt viestin tai kiitoksen. Ei se oo teennäistä, vaan se  
tuntuu luonnolliselta.”*

Mahdollisuus tuunata omaa työtään koettiin hyvin merkittäväksi osaksi työn imua. Se, että työntekijä pystyy muokkaamaan ja muovaamaan omaa työtään tiettyjen raamien puitteissa

lisäsi selkeästi työssä koettua iloa. Oman persoonan ja omien vahvuuksien käyttäminen sekä luovuuden hyödyntäminen työssä koettiin hyvin positiiviseksi. Sen koettiin ehkäisevän turhautumista ja kyllästymistä sekä lisäävän sitoutumista. Vuorelan koulukoti koettiin hyvin kehitysmyönteiseksi organisaatioksi.

*”Mä näkisin, että me saadaan aika pitkälti vaikuttaa siihen päivään ja miten se menee, mutta ne isot raamithan tulee tuolta. Ja mutta miten me liikutaan niiden raamien sisällä niin se antaa paljon. Ja nyt mä ymmärrän sen yksilöllisyyden. Voidaan tehdä yksilöllisesti, mutta kuitenkin meillä on ne tietyt asiat mitkä pitää tehdä ja tapahtua.”*

Kuten Hakanenkin on todennut niin työn imun ja työelämässä koetun onnellisuuden eroja on toisinaan vaikea erottaa niiden samankaltaisuuden vuoksi. (Hakanen, J. 2011). Pääsääntönä molemmissa toimii kuitenkin se, että hyvä lisää hyvää. Tämä oli myös huomattu Vuorelan koulukodin arjessa.

Työ Vuorelan koulukodissa koettiin hyvin monipuoliseksi sekä mielenkiintoiseksi. Työn koettiin oleva haastavaa, mutta sen moninaisuuden vuoksi myös hyvin antoisaa. Selkeiden perusraamit hahmottavat kokonaisuutta, mutta päivien sisältö saattaa olla hyvinkin vaihtelevaa, mikä koettiin hyvänä asiana.

*”Tää on niin monipuolista. Ikinä ei tiiä, mitä tapahtuu ku töihin tulee. En mä jaksais, että joka päivä ois se sama kuvio. Tänne on kiva tulla ku ei koskaan tiiä mitä tapahtuu. Sen verran pitää elämässä olla jännitystä ja jos ei muuta niin sitä saa työpaikalta.”*

Työtehtävät Vuorelassa ovat hyvin monipuolisia ja sen koetaan edistävän työssäjaksamista. Se, ettei työn sisältö ole täysin ennustettavissa oli työntekijöiden kokemuksen mukaan onnellisuutta vahvistava tekijä.

*”Tätä työtä ei voi ennustaa. Joidenkin nuorten kanssa pystyy käymään hyvin syvällisiä, jopa terapiatasoisiakin keskusteluja ja joidenkin kanssa sitten leikitään legoilla. Ja tää on se yks syy, miks mä oon täällä töissä. Tykkään siitä, että on haasteita.”*

Työtehtävien moninaisuuden lisäksi työn ilo, nauraminen ja huumori koettiin hyvin tärkeinä jaksamista tukevinä elementteinä Vuorelan arjessa.

*”Tää työ voi olla sitä, että mennään kalliolle katselemaan maisemia tai sitten lillutaan porealtaassa tai hiihdetään Muoniossa polviin asti lumeen uponneena. Mutta sitä tää on. Monipuolista. Se antaa paljon. Tää on rankka työ ja*

*aikamoisia päiviä, mutta siltikin tässä on sitä jotain. Mutta realismi pitää olla mukana. Ei me kaikki pystytäkään pelastamaan.”*

*”Joskus voi rakentaa lumitunnelia, joskus voi laulaa. Joskus joku tuo kahvia pöytään ja vielä maitoaakin. Ja joskus etsitään nuoria ja seurataan niitä autolla. Ja sit me nauretaan. Paljon. Joskus meinaa ihan tukehtua ruokaan ku nuorista tulee sitä tilannekomiikkaa. Huumoria tarvitaan. Nauraminen on tärkeää ku siitä tulee sitä onnellisuushormoonia.”*

Haastatteluista tuli ilmi, että työntekijät kokivat olevansa motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Monet kokivat työn olevan enemmän kuin palkkatyö. Työn kuormittavuudesta huolimatta työntekijät työn olevan antoisaa ja monipuolista, koska pienten onnistumisien myötä työn koettiin olevan palkitsevaa.

*”Tosi kova halu tehdä tätä työtä. Tää on mulle kyllä enemmän ku työ. Tää vaativa työ on mun juttu. Tavalliset nuoret on liian tylsiä. Jotenkin mä aattelen, että nää nuoret on tosi aitoja, vaikka niillä onkin vahva rooli. Ja sit välillä kun näkee sen roolin taakse, on tosi palkitsevaa. Ja se työn imu on just siinä, että saattaa olla ensin tosi monta päivää vaikeaa ja sit joku sanoo sulle kiitos.”*

Erityisesti motivaatiota tuntui lisäävän jatkuva itsensä kehittämisen mahdollisuus. Moni koki, että haastava ja muuttuva työympäristö tuki ammatillista kehittymistä sekä uuden oppimista.

*”Mä käyn täällä töissä sen takia, että mä saan imettyä teistä kaikenlaista tietoa, kokemusta ja uskallan kysyä tyhmiä kysymyksiä. Täällä mä pääsen kehittämään itteeni. Ja opin uusia asioita. Ja tää merkityksellistä. Ja mä pystyn tarjoamaan turvaa nuorille. Siitä tulee se tunne, että myös mulla on merkitystä. Mä voin antaa niille nuorille tunnetta, että ne tulee kuulluksi ja nähdyksi ja että ne on tärkeitä ja rakastettuja.”*

Työntekijöitä inspiroi se, että joka päivä on erilainen ja voi asettaa itsensä likoon. Jokaisessa haastattelussa kävi ilmi, että työntekijät ovat halukkaita tekemään parhaansa. Työn tavoitteet koettiin mielekkäiksi sekä riittävän haasteellisiksi ja työ koettiin palkitsevaksi.

*”Nuo nuoret kyllä motivoi. Mulla on sellanen tunne, että mä oon velkaa niille, ku niillä vaihtuu noi ihmiset niin paljon. Niin siks mä oon sitoutunut. Ja motivoitunut jatkamaan, vaikka onkin ylä- ja alamäkiä. Ja kyllä palkkapäiväkin motivoi. Vois kai sen palkan saaha helpomminkin, mutta miks mä haluisin päästä helpommalla?”*

Haastatteluista nousi myös esille, että hyvä ja oikeudenmukainen kohtelun koettiin olevan hyvällä tasolla Vuorelan koulukodissa. Työntekijät kokivat, että hyvä kohtelu ja arvostus näkyy sekä suhteessa nuoriin kuin myös työntekijöihin.

*”Täällä saa oikeudenmukaista arvostusta. Ja on niitä onnistumisia. On vaan opittava olemaan sinut sen kanssa, ettei kaikkea ehdi. Tai pysty. Pitää antaa itselleen armoa. Ja uskaltaa lähteä pois tilanteesta, joka tukahduttaa onnellisuuden. On tärkeätä myös pyrkiä edesauttamaan toisen onnellisuutta.”*

*”Se, että näkee että täällä voidaan hyvin. Ei vaan aikuisten kesken, vaan nuorten. Ei siitä voi ottaa itelle mitään krediittiä, mutta se on hyvä. Se, että se näkyy nuorista.”*

Haastateltavat toivat esille, että työelämässä voidaan vahvistaa onnellisuutta monin eri keinoin. Koulukotimaailmassa koettiin, että luomalla turvalliset olosuhteet, jossa jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja päästä kehittämään yhteistä työtä, on iso merkitys. Koettiin tärkeäksi, että työnantaja on määrittänyt raamit, jonka puitteissa toimitaan, mutta että on myös mahdollisuus tuunata omaa työtään mieluisaksi omia vahvuuksiin hyödyntäen.

*”Kyllä tätä työtä tehään omalla persoonalla. Ja kyllä tätä työtä saa tuunata. Ja voi vaikuttaa. Ja hyödyntää omia vahvuuksia. Voi tuua sitä omaa osaamista näille lapsille. Kyllä mulla on sellanen tunne, että mä saan käyttää omaa osaamista työssä. Ku se on kuitenkin iso osa tätä työnimua ja sitä työssäjaksamista. Kun ne lapset on siinä kondiksessa, että ne pystyy tekemään niin eihän tässä oo mitään tiukkoja rajoja. Kyllä tää ne mahollisuudet antaa.”*

Voimavarakeskeinen ajattelumalli tukee työn imua. Onnellisuuden kokemuksia sekä työn imua voidaan vahvistaa sekä yksilön että organisaation tasolla. Tunne tarttuu ja hyvä lisää hyvää. Työkaverin kohtaaminen, kuuleminen ja kiittäminen lisäävät työssäjaksamista. Kannustava johtaminen ja kehitysmuotoinen kulttuuri saavat työntekijän tuntemaan olonsa arvokkaaksi ja tärkeäksi.

*”Se mistä paljon puhuu, niin muuttuu todellisemmaksi. Kun puhuu siitä hyvästä, niin se on enemmän näkyvämpää. Ja sitä yhteishenkeä, kun vahvistetaan niin se vaikuttaa. Ja kaikki se semmonen kiva yhteinen tekeminen niinku vaikka Porukkapäivät. Niin kyllähän se vaikuttaa hirveän paljon.”*

Vaativassa lastensuojelutyössä koulukodin arjessa turvallisuusasiat ovat hyvin tärkeitä. Niiden ylläpitäminen vastuullisesti lisää työntekijän turvallisuudentunnetta, mikä on edellytys kaikelle. Tunne siitä, että johto välittää, on äärimmäisen tärkeä.

*”Työnantaja on aika responsiivinen tässä asiassa. Että reagoidaan, jos on jokin mihin pitää puuttua niin sit puututaan eikä silleen, et se jää johonkin byrokratian rattaisiin. Ja vaikka tää on tällänen iso pieni organisaatio niin tää on kuitenkin aika ketterä tälläsissä asioissa.”*

Muutama haastateltava toi myös esille, että on tärkeää oppia hyväksymään se, että joidenkin asioiden vaan pitää antaa olla. On tärkeää tiedostaa se, ettei kaikkia tai kaikkea voi pelastaa.

*”Mun onnellisuuden resepti on se, että pikkasen pitäis antaa asioiden mennä omalla painollaa. Ei ressaat sitä, että miten niitten pitäis olla. Vaan antais vaan mennä niitten.”*

#### 6.4 Työyhteisön voima

Kaikkein olennaisimpana työssä viihtymiseen vaikuttavana tekijänä koettiin hyvä yhteishenki sekä yhdessä tekeminen. Yhteisöllisyys ja sen merkitys korostuivat kaikissa haastatteluissa. Myös luottamuksellinen ilmapiiri, jossa on lupa tuntea myös turhautumista, koettiin äärimmäisen tärkeäksi.

*”Mun mielestä meidän tiimi toimii hyvin ja yhdessä. Meillä on yhteiset pelisäännöt ja päämäärä. Meillä on useita eri toimijoita. Yks on hyökkääjä, yks on puolustaja ja yks on maalissa. Jokaisella on se oma vahvuus, jota kautta lähestytään. Ja jos kaikki tekis samaa niin siitä ois ikään kuin yks palanen pois. Tää on joukkuepeliä ja jokaisella on oma paikka siellä pelikentällä. Ja me pelataan hyvin yhteen. Meillä on hyvä päämäärä ja visio. Meillä on todella mahtavia persoonia töissä.”*

*”Meillä on myös ikään kuin lupa purkaa sitä turhautumista. Ja voi mennä toimistoon ja puhalttaa. Ja sit voi purkaa sen pahan olon pois. Ja sit taas mennään.”*

*”Vaikka välillä romahtaskin niin sieltä pääsee kuiteskin aina ylös. Työkaverit jeesaa. Ollaan selviytyjiä kuitenkin. Ja vaikka työryhmä on aika uusi ja ollaan koettu isoja muutoksia niin kuitenkin tsempataan toisiamme. Työryhmässä on tärkeää, että tuetaan kaikki toisiamme. Tää on kuitenkin joukkuepeliä.”*

Haastateltavat kokivat, että voivat työssään hyvin arjen kiireestä ja työn hektisyydestä huolimatta. Vuorelan yhteisöllisyys ja yhteen hiileen puhaltaminen loivat turvallisuuden tunnetta sekä lisäsivät hallinnan tunnetta.

*”Vaikka on kaaosta niin mulla on tunne, että tilanne on hallinnassa.”*

*”Tällä tontilla on hyvää yhteisenergiaa. Kun tulee hälyjä, niin silloin mennään. Ja otetaan porukalla se tilanne haltuun. Ja toimitaan yhdessä. Ne on yleensä niitä tähtihetkiä, kun saadaan tilanne ratkaistua hyvin, niin ettei kehenkään satu. Me ollaan tosi reipas porukka. Tai kai me hulluja ollaan. Kun tästä nautitaan.”*

Työhyvinvointia sekä onnellisuuden kokemuksia kuvattiin edesauttavan turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus. Työhyvinvoinnin portaatt-mallin mukaan (Rauramo 2021, 13.) kaikki viisi porasta nousivat haastatteluissa esille: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Erityisesti me-henki nousi esille ja sitä pidettiin työryhmien tärkeimpänä vahvuutena. Suurin osa haastateltavista kertoi kokevansa työniloa.

*”Tässä työryhmässä on tosi turvassa. Täällä saa näyttää tunteita ja olla sellainen ku on. Saa itkee ja nauraa. Saa niin ku tukea. Saa hengittää rauhassa.”*

*”Tää on edelleen ylivoimaisesti paras työpaikka, missä oon ikinä ollu. Se on joku se yhteishenki. Täällä on niinku pohjanmaalla sanotaan ”tolokun ihmisiä”. Kuitenkin vaikka kaikki on erilaisia ja erinäköisiä on niin kuitenkin puhalletaan yhteen hiileen. Ja mulla on semmonen olo, että mä teen jotain oikein. Mä voin käyttää sen työpanoksen niille, jotka sitä tarvii. Eikä mun tarvii tehdä työtä isolle firmalle, joka tekee sillä voittoa. Tää on merkityksellistä työtä.”*

Yhdessä tekemisen sekä hyvän yhteishengen koettiin lisäävän työnimua eniten. Työntekijöille oli myös tärkeää tulla kuulluksi ja arvostetuksi. Turvallinen ilmapiiri mahdollistaa sen, että jokainen uskaltaa tuoda itseään työrooliin ja heittäytyä tilanteen niin vaatiessa.

*”Ihmiset antavat itsestään paljon. Täällä puhutaan. Ei olla mykkiä. Se on tämmösessä työssä äärimmäisen tärkeetä. Täällä uskaltaa pyytää apua. Se on niinku sitä yhteen hiileen puhaltamista. Ja kaikki tulee töihin hyvällä mielellä. Meitä oikeesti kiinnostaa, mitä tänne kuuluu. Mua ei oo kertaakaan harmitanuu lähtee töihin. Täällä uskaltaa kysyä mistä vaan ja aina autetaan. Täällä on hyvä porukka.”*

Työkaveriin luottaminen vaikeissakin tilanteissa nostettiin esille voimavarana. Toimiva vuorovaikutus ja yhteiset pelisäännöt luovat turvallisuutta toimia yhteisen päämäärän eteen.

*”Täällä on hyvä se ku tekee ja toimii niitten yhdessä sovittujen sääntöjen mukaan, mutta tyyli on vapaa. Ja että on pyrkimys samaan päämäärään.”*

Ihmisten erilaisuus ja luovuus lisäävät myös työn imua. Haastateltavat kertoivat, että työtä tehdään omalla persoonalla ja se lisää työn monipuolisuutta.

*”Oon kyllä kiitollinen siitä, että saan tehdä töitä tämmösessä porukassa. Siis itteeni fiksumpien kanssa, koska sitä oppii aina muilta. Ku te monety ootte ollu täällä pidempään ku mä niin mä kehityn ite koko ajan. Täällä on hyvin perehdytetty. Ja kaikkee voi kysyä. Kaikki ottaa siit niin ku vastuuta. Ja hyvin oteetaan vastaan.”*

Työn imun ja onnellisuuden kokemuksia voidaan vahvistaa niin työntekijän kuin työnantajan taholta. Asenteella on iso merkitys. Samoin suhtautumisella asioihin. Olemalla innostunut ja hyväntuulinen, saa usein myös työkaverin tai nuoren myös hyvälle tuulelle. Kun työryhmä voi hyvin, niin se heijastuu myös lapsiin sekä nuoriin.

*”Se työnimu tarttuu. Se, että työkaveri on innostunut, niin se auttaa itteekin innostumaan. Ja yleensäkin, tää jotenkin imaisee mukanaan. Se on se mielenkiinto ja se että tekee jotain arvokasta. Sellasta millä on oikeesti merkitystä. Nuoret on niin aitoja. Ne kyllä ottaa vastaan, jos uskaltaa vaan mennä lähelle. Ja kun meillä on hyvä buugie, niin se heijastuu myös näihin lapsiin ja ne lapset voi paremmin. Tässä työssä voi heittäytyä ja hullutella.”*

## 6.5 Työntekijän omat voimavarat ja henkilökohtainen elämä osana työssäjaksamista

Perma-mallin (Seligman 2013, 16-20.) mukaisesti haastateltavat tunnistivat myös omasta elämästään sen, että positiivisten tunteiden, sitoutumisen sekä elämäntarkoituksen lisäksi ihmis-suhteilla sekä erilaisten asioiden saavuttamisella on merkitystä onnellisuuden kokemisessa. Ihmissuhteet koettiin hyvin merkittävänä tekijänä niin työelämässä kuin arkielämässäkin.

*”Ympärillä olevilla ihmisillä on järjettömän iso merkitys.”*

Työntekijän omat voimavarat sekä asenne nousivat esille haastatteluissa. Omalla asenteella pystyy vaikuttamaan niin omaan kuin myös kollegan jaksamiseen. Koettiin, että omaa onnellisuuttaan ja tyytyväisyyttään voi jakaa. Tulemalla työvuoroon hyväntuulisena, on usein sellainen merkitys, että myös ympärillä olevat ihmiset alkavat kokea hyväntuulisuutta. Ja kun myönteinen tunne tarttuu, alkaa se levitä ja koko ympäristön myönteisyys kasvaa.

*”Tunne tarttuu. Se, että tuut hyvällä tuulella töihin, niin se tarttuu työkaveriin ja sitten siinä on vielä se domino efekti, että se yleensä vielä tarttuu vielä lapsiinkin. Kun uskaltaa heittäytyä ja hullutella niin ne lapsetkin siitä rentoutuu. Kyllä ne varmaan aattelee, että me ollaan ihan hulluja kun tehtiin jotain tanssia yhdessä, mutta ei haittaa. Kaikki sai hyvät naurut. Ja onnellisuuteen*

*liitettyinä on tärkeä antaa nuorille se tunne, että ne on parempia kuin me. Vaikka ees siinä Tik Tok tanssissa. Se on sitä onnellisuuden antamista niille nuorille.”*

Positiivisen psykologian ajattelumalli koettiin olevan tuttua koulukodissa, jossa hyvin olennaista on kehittää ihmisen vahvuuksia ja lisätä myönteisiä tunteita. Tämä pätee niin asiakastyössä kuin työryhmissä. Onnellisuus ei synny itsestään, vaan sen eteen on tehtävä töitä. Kiinnostamalla yhdessä huomiota positiivisiin asioihin negatiivisten sijaan, saadaan aikaan hyvää, mikä taas auttaa jaksamaan arjen haasteissa.

*”Ja tärkeä onnellisuustekijä työssä on se, että saa tulla hyvin sellaisena kuin on.”*

Tärkeänä elementtinä koettiin myös se, että jokainen työntekijä saa olla sellainen kuin on. Työkaverit koetaan tärkeiksi ja heidän kanssaan vaihdetaan usein kuulumisia myös työn ulkopuolelta. Osa työntekijöistä pitää yhteyttä keskenään myös vapaa-ajallaan. Tällöin tärkeää oli se, ettei työstä puhuta vapaa-ajalla. Työkavereista myös huolehditaan ja otetaan puheeksi, jos huomataan jonkun alkavan kokemaan uupumusta. Tärkeintä oli avoin keskustelu.

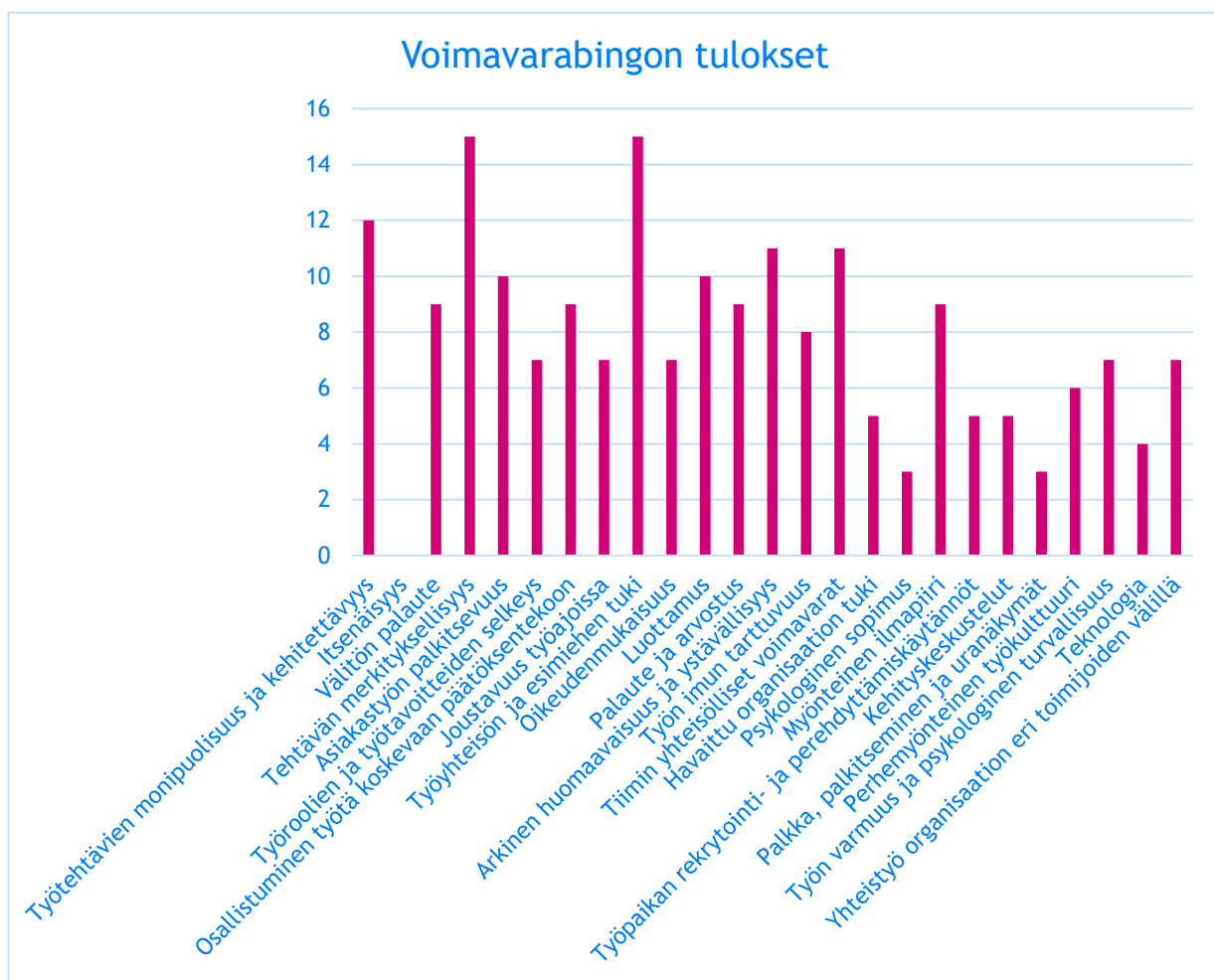
Vaativa lastensuojelutyö koulukodissa on hyvin monipuolista ja haastavaa. Toisinaan on usein hyvin kuormittavaa olla läsnä jatkuvassa elämänkriisissä. Työntekijöiden jaksamisen kannalta on hyvin olennaista, että oman elämän puitteet ovat kutakuinkin kunnossa. Haastatteluista nousikin esille, että on hyvin tärkeää olla ns. sinut itsensä kanssa, jotta jaksaa kohdata nuoret töissä. Myös työstä irrottautuminen vapailla sekä palautuminen koettiin hyvin tärkeäksi.

*”Mä nään sen työryhmän vahvuutena, että meillä kaikilla on se arki siellä työn ulkopuolella on kuitenkin semmosta mistä niin ku pääsee töistä irti ja jotenkin saa voimaa siihen. Kaikki tulee töihin ollakseen töissä. Ja jossain määrin kuitenkin palautuneena ja levänneenä. Työt on töissä ja se oma aika on omaa aikaa.”*

Haastatteluista nousi esiin omien voimavarojen merkitys ja tärkeys. Jokainen haastateltava korosti vapaa-ajan merkitystä omassa työssäjaksamisessa. Mielekäs vapaa-aika helpotti työstä palautumista. Monet haastateltavat toivat esille, että kun oma elämä on edes jonkinlaisessa järjestyksessä ja kunnossa niin työssäjaksaminen on parempaa. Useille haastateltaville vapaa-ajalla oli tärkeää saada nauttia ajasta perheen ja läheisten kanssa. Toiset kokivat harrastukset sekä puuhastelun olevan tärkeää vastapainoa työlle. Myös fyysisen kunnon ylläpitämistä pidettiin tärkeänä työssäjaksamisen kannalta. Riittävä lepo, ulkoilu ja liikunta nostettiin myös esille tärkeinä seikkoina työssäjaksamisen kannalta.

Työntekijän omien voimavaratekijöiden lisäksi haastatteluissa puhuttiin myös työn voimavaratekijöistä. Osana haastattelua oli tuoda esille omat kokemukset työn ja työyhteisön voimavaratekijöistä. Tässä käytin apuna Jari Hakasen taulukkoa: ”25 työn ja työyhteisön voimavaratekijää” (Hakanen 2011, 52-69), josta käytän tässä nimitystä Voimavarabingo. Yhteensä 26 haastateltavasta 20 palautti kyselyn.

Tulosten mukaan Vuorelan koulukodissa koettiin vahvimpina voimavaratekijöinä pisteillä 15 tehtävän merkityksellisyttä sekä työyhteisön ja esimiehen tukea. Myös työtehtävien monipuolisuus ja kehitettävyyttä koettiin vahvaksi pisteillä 12. Samoin arkinen huomaavaisuus ja yhteisöllisyys sekä tiimin yhteisölliset voimavarat, joista annettiin pisteitä 11. Työn imun tarttuvuus sai pisteitä kyselyssä vain 8, vaikka se muuten nousi haastattelussa vahvasti esille. Vähiten pisteitä kyselyssä sai psykologinen sopimus sekä palkka, palkitseminen ja uranäkymät.



Kuvio 8: Voimavarabingon tulokset

## 6.6 Yhteenveto tuloksista

Yhteenvetona tutkimustuloksista esitän kuvion (kuvio 9), joka on rakennettu tutkimustulosten kantavista teemoista. Analyysin pohjalta valitsin viisi kantavaa teemaa: Onnellisuuden määrittely työelämässä, työn merkitys ja vaikuttavuus, organisaation ja johtamisen merkitys, työyhteisön voima sekä työntekijän omat voimavarat ja henkilökohtainen elämä osana työssäjaksamista. Tarkastelen näitä teemoja kuviossa sekä organisaation, yhteisön sekä yksilön näkökulmasta. Jokainen tekijä vaikuttaa toisiinsa jokaiselta tasolta tarkasteltuna.

Kuvio 9: Yhteenveto tutkimustuloksista

<p><b>Työn merkitys ja vaikuttavuus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Työn haastavuus ja monipuolisuus</li> <li>-Halu auttaa</li> <li>-Kutsumus</li> <li>-Sitoutuminen</li> <li>-Mahdollisuus vaikuttaa</li> <li>-Motivaatio</li> </ul>		<p><b>Työyhteisön voima</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Yhteiset pelisäännöt</li> <li>-Vuorovaikutus</li> <li>-Tiimityö</li> <li>-Työkaveri</li> <li>-Yhdessä tekeminen</li> <li>-Yhteinen visio</li> <li>-Työilmapiiri</li> </ul>
<p><b>Organisaation ja johtamisen merkitys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Arvot</li> <li>-Yhteiset pelisäännöt</li> <li>-Turvallisuus</li> <li>-Luottamus</li> <li>-Koulutusmyönteisyys</li> <li>-Arvostus</li> <li>-Kannustaminen</li> <li>-Työn tuunaaminen</li> <li>-Kilpailukykyinen palkka</li> </ul>	<p><b>Onnellisuuden määrittely työelämässä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tunne</li> <li>-Asenne</li> <li>-Päätös</li> <li>-Kiitollisuus</li> <li>-Hyvänolon kokemus</li> </ul>	<p><b>Työntekijän omat voimavarat ja henkilökohtainen elämä osana työssäjaksamista</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mielekäs vapaa-aika</li> <li>-Harrastukset</li> <li>-Ihmissuhteet</li> <li>-Lepo</li> <li>-Tasapaino</li> <li>-Palautuminen</li> </ul>

Työn merkitys ja vaikuttavuus ovat yhteydessä organisaation ja johtamisen kanssa. Myös muut alueet liittyvät tiiviisti toisiinsa ja voidaankin todeta, että kyseessä on dialektisesti vaikuttava kehä, jossa eri osa-alueet vahvistavat toisiaan.

Onnellisuuden määrittely on työntekijän henkilökohtainen kokemus. Kuitenkin haastatteluista voidaan yhteenvetona todeta, että työelämän onnellisuus koetaan olevan tunne, asenne tai oma päätös. Työelämän onnellisuus ymmärretään hyvänolon kokemuksena, jossa korostuu kiitollisuus tehtävää työtä kohtaan.

Työyhteisön voima korostui voimakkaasti kaikissa haastatteluissa. Työn vaativuus ja ajoittain kuormittavuus kestetään hyvin, koska työyhteisössä vallitsevat yhteiset pelisäännöt eikä työtä tarvitse tehdä yksin. Tieto siitä, että työkaverilta ja työyhteisöstä saa aina tukea, auttaa jaksamaan haastavatkin hetket. Työilmapiiri koettiin hyväksi ja se auttoi siinä, että työtä tehdään yhdessä, yhteisen vision mukaisesti.

Työn merkityksellisyys on tiiviisti yhteydessä työhön sitoutumiseen. Vaativa lastensuojelutyö koettiin usein kutsumustyönä, jossa korostuu halu auttaa ja tehdä hyvää. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja tuunata sitä lisäsivät motivaatiota sekä sitoutuneisuutta. Työn haastavuus ajoittain haastaa työntekijän voimavaroja, mutta nuorten auttaminen koettiin kuitenkin hyvin palkitsevaksi.

Organisaation sekä johtamisen merkitystä ei voida vähätellä. Yhteinen arvopohja ja luottamus merkitsevät paljon. Haastatteluista nousi esille, että Vuorela koetaan hyväksi työpaikaksi. Esi-  
miestoiminta ja johtaminen ovat hyvällä tasolla. Työntekijöiden sekä johdon välillä vallitsee luottamus ja vuorovaikutus on toimivaa. Työtä kehitetään yhdessä ja työntekijä tulee kuul-  
lukuksi vaikeissakin tilanteissa. Työyhteisön koulutusmyönteisyys koettiin motivoivaksi ja se myös edesauttaa työhön sitoutumiseen. Turvallisuus on ensiarvoisen tärkeää ja turvallisuuden tunteen syntymiseen organisaatiolla sekä myös johtamisella on iso vaikutus. Työntekijät koki-  
vat, että heidän työtään arvostetaan ja moni myös koki palkan olevan kilpailukykyinen.

Työntekijän omat voimavarat sekä oma henkilökohtainen elämä korostuivat haastatteluissa työssäjaksamisen näkökulmasta. Työntekijät, jotka kokivat omassa elämässään olevan mielek-  
käästä vapaa-aikaa, kestävät työn kuormitusta paremmin. Oman elämän ihmissuhteet, tasa-  
paino sekä riittävät lepo ja palautuminen koettiin tärkeiksi työssäjaksamisen kannalta.

## 7 Pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyöni on ollut itselleni henkilökohtaisesti hyvin tärkeä prosessi, joka on kestänyt kohtalaisen pitkään. Olen erittäin kiinnostunut aiheesta ja olen huolellisesti tutkinut sitä

ilman kiirettä. Opinnäytetyön aihe ja sen yhteys työelämään on kulkenut koko matkan ajan tiiviisti rinnallani. Aiheen tärkeys ja merkityksellisyys korostuivat prosessin aikana entisestään, koska lastensuojelutyön haasteet ovat olleet kovin pinnalla.

Olen tutkinut työhön liittyvää teoriapohjaa eri näkökulmista ja olen kerännyt sitä laaja-alaisesti opinnäytetyöhöni. Olen käyttänyt aineistoa työssäni laajasti sekä olen käyttänyt myös työssäni kansainvälisiä lähteitä. Haastatteluista olen saanut vahvistusta teoreettiselle taustalle.

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä, mutta hyvin mielenkiintoinen. Koronan mukanaan tuomat haasteet vaikeuttivat hieman haastatteluiden toteutumista sekä venyttivät aikataulua, mutta kaikesta huolimatta prosessi on ollut antoisa. Olen hyvin tyytyväinen siihen, että omat oletukseni työelämässä koettavasta onnellisuudesta saivat vahvistusta haastatteluista.

Olen ylpeä ja tyytyväinen siitä, että saan tuottaa tutkittua tietoa siitä, kuinka vaativassa lastensuojelutyössä koetaan valtavasti erilaisia myönteisiä tunteita sekä työnimua työn raskaudesta huolimatta. Pääosin työntekijät ovat työhönsä tyytyväisiä ja he ovat siihen sitoutuneita. Työ koetaan usein kutsumuksena ja sen merkityksellisyys lisää sitoutumista siihen.

Haastatteluiden jälkeen jäin pohtimaan sitä, että onko työn haasteellisuus ja vaativuus tasapainossa työstä saatavaan onnellisuuteen ja työnimuun vai ovatko ne juuri ne seikat, miksi vaativa lastensuojelutyö koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Haastatteluista tuli ilmi, että työntekijät kyllä tiedostavat, että palkan voisi ansaita jossakin muualla ehkä helpomminkin, mutta vaativa työ tuottaa taas haastateltavien mukaan tunnetasolla enemmän.

Työ Vuorelan koulukodissa koettiin hyvin haastavaksi, mutta merkitykselliseksi. Työtä kuvattiin monipuoliseksi ja sen ennalta-arvaamattomuus toi sopivalla tasolla työhön mielekkyyttä ja jännitystä. Monipuolinen työnkuva sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koettiin palkkaa tärkeämmäksi elementiksi. Samoin mahdollisuus vaikuttaa nuoren elämään ja yhteisöllisyys, mikä koettiin hyvin vahvaksi, lisäsivät työnimua sekä koettua onnellisuutta.

Opinnäytetyöni avulla saatiin tuotettua tutkittua tietoa siitä, että miten vaativan lastensuojelutyön ammattilaiset kokevat työnsä ja samalla saadaan kumottua mediassa luotua kuvaa työn ankeudesta sekä kuormittavuudesta. Tämä on erityisen tärkeää mm. rekrytoinnin kannalta. Uuden, tutkitun tiedon avulla voimme saada houkutelua töihin uusia alan ammattilaisia. Tästä syystä opinnäytetyöni työelämäyhteys on hyvin tiivis ja siitä on hyötyä työnantajalleni tulevaisuudessa.

Haastattelujen perusteella laadin ns. sanapilven tärkeimmistä asioista, mitkä kuvaavat työskentelyä Vuorelan koulukodissa (liite 3.) Tätä kuvaa voidaan hyödyntää esimerkiksi markkinoinnissa sekä rekrytoinnissa. Sanapilvi tuo esille tärkeimmät ajatukset työstä positiivisella

tavalla. Opinnäytetyöstä saamieni tulosten perusteella olen myös laatinut uuden työnhakuilmoituksen (liite 4.), jota voidaan jatkossa hyödyntää uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

Työni lisäksi kuuluun JHL:n alaisen yhdistyksen hallitukseen, Lastensuojelun ammattilaiset ry. 880. Olemme pohtineet yhdistyksemme hallituksessa yhteistyössä JHL:n toimijoiden kanssa, että miten saisimme nostettua lastensuojelutyön julkisuuskuvaa positiivisemmaksi ja saisimme tehtyä työtämme näkyvämmäksi. Tätä työtä varten on perustettu ammattialaverkosto, jonka kanssa yhdistyksemme tekee yhteistyötä. Myös siellä oltiin kiinnostuneita opinnäytetyöstäni ja sen tuomasta tiedosta. Olemme alustavasti keskustelleet, että opinnäytetyöni valmistuttua se voitaisiin julkaista JHL:n verkkosivuilla sekä siitä voitaisiin tehdä juttu Motiivilehteen.

Opinnäytetyöni johtopäätöksenä voin todeta, että Vuorelan koulukodissa työntekijät kokevat vahvaa työnimua sekä onnellisuuden kokemuksia. Työn vaativuudesta ja ajoittain jopa kuormittavuudesta huolimatta työ koettiin merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Työhön sitoudutaan ja työyhteisön yhteiset pelisäännöt sekä yhteisöllisyys koettiin vahvana elementtinä, mitkä auttavat jaksamaan työssä. Arvot ja positiivinen johtaminen koettiin myös tärkeiksi.

Vaativa lastensuojelutyö on välillä ennalta-arvaamatonta ja se saattaa sisältää myös erilaisia uhka- ja riskitilanteita. Vuorela koetaan turvalliseksi työpaikaksi, jossa työnantaja on kiinnostunut työntekijöidensä jaksamisesta. Yhteisöllisyys tässäkin kohdassa korostui. Avoin keskustelu ja turvallisuusasioista kiinni pitäminen koettiin hyväksi ja toimiviksi. Työntekijät myös kokivat, että erilaiset ammatilliset koulutukset, joihin työnantaja on panostanut ovat hyvin tärkeitä niin työssäjaksamisen kuin turvallisuudenkin kannalta. Yhteiset toimintatavat ja menetelmät vahvistavat työnimua.

Haastatteluiden perusteella voidaan myös todeta, että Vuorelassa tehdään laadukasta ja vaativaa lastensuojelutyötä, jossa työntekijä antaa itsestään paljon, mutta saa myös itse työstä paljon. Työtä ei tehdä yksin, vaan yhdessä. Työhön on mahdollisuus itse vaikuttaa ja sitä voi tuunata oman näköiseksi yhdessä sovittujen raamien sisällä. Työnantajan arvot ja perustettava on työssä tärkeitä ja niihin koettiin helposti samaistuttavan. Työ vaativassa lastensuojelutyössä voidaan kiteyttää yhteen lauseeseen, jonka myös itse vahvasti allekirjoitan:

*”Raskasta, mutta silti niin rakasta”*

Koen, että opinnäytetyöstäni saatavan tiedon avulla voidaan kirkastaa ja puhdistaa yleisellä tasolla lastensuojelutyön mainetta. On tärkeää tuottaa myönteistä kuvaa työstä, mikä on valittavan usein hautautunut negatiivisuuden leiman alle. Uskon, että opinnäytetyöstä saadun tiedon avulla voidaan parantaa markkina-asemaa myös rekrytoinnissa, koska tarjontaa erityisesti pääkaupunkiseudulla on paljon. Vallalla on työntekijän markkinat eikä yleisesti sosiaalialalla palkkojen suhteen ole suuri eroja, joten työnantajakuvalla on iso merkitys.

## 8 Eettisyys ja luottamuksellisuus

Etiikka moraalisenä näkökulmana on osa jokapäiväistä arkista elämää. Se on mukana kaikissa tilanteissa, joissa ihminen pohtii suhtautumistaan omiin ja toisten tekemisiin. Se on mukana aina kun mietitään, mitä voi sallia ja mitä ei ja miksi. Etiikalla tarkoitetaan yleensä niitä tottumuksia, rajoituksia sekä tapoja, jotka säätelevät toimintaamme. Eettinen ajattelu on taito-ajatella omien sekä yhteisön arvojen kautta sitä, mikä tilanteessa on oikein tai väärin. Aineiston hankintaa koskevan tutkimusetiikan opettelu ei voi itsessään olla aineiston hankinnan eettisten ongelmien ratkaisua. Eettisten ja juridisten normien tuntemus auttaa konkreettisten ratkaisujen tekemisessä, mutta tutkimustyössä ratkaisuista ja valinnoista kantaa vastuun jokainen itse. (Kuula 2015, 21.)

Tutkimusetiikka voidaan rajata koskemaan vain tieteen sisäisiä asioita. Tutkittavien kohtelu sekä tieteen ja yhteiskunnan väliset suhteet määritetään tieteen etiikkaan kuuluviksi tutkimusetiikan sijaan. Tutkimusetiikka voidaan myös määritellä tutkijoiden ammattietiikaksi, mikä sisältää eettiset periaatteet, arvot, normit sekä hyveet, joita tutkijan kuuluu noudattaa ammatissaan. (Kuula 2015, 23-24.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia eikä sitä voida erottaa tutkimuksen toteuttamisesta. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tutkija itse on hyvin keskeisessä roolissa. Tutkija arvioi ja pohtii tekemiään ratkaisujaan suhteessa tutkimukseen, teoriaan, analyysitapaan, sen vaiheisiin, tulkintaan, tuloksiin sekä johtopäätöksiin. (Vilkkä 2015, 196-197.)

Tutkijan tulee tutkimusta tehdessään noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmiä. Se on tärkeä osa hyvää tieteellistä tutkimuskäytäntöä. Tutkimuseettisillä normeilla ohjataan tutkimuksen tekemistä sekä ilmaistaan ihmiskäsitystä, toiminnan tavoitteita ja arvoja. Tutkimuseettiset normit jakaantuvat kolmeen pääluokkaan:

- 1.) Totuuden etsimistä ja tutkimuksen luotettavuutta kuvaavat normit
- 2.) Ihmisarvon kunnioittamista koskevat normit
- 3.) Tutkijoiden keskinäistä suhdetta kuvaavat normit

Ihmistieteiden eettiset normit perustuivat neljään periaatteeseen:

- 1.) Hyötyperiaate
- 2.) Vahingon välttämisen periaate
- 3.) Autonomian kunnioituksen periaate

#### 4.) Oikeudenmukaisuuden periaate

Tutkimuseettiset normit näyttävät suuntaa sekä ohjeistavat ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioittaviin moraalisiin ratkaisuihin. Lisäksi ne ohjaavat tutkijan ammatilliseen rooliin suhteessa tutkittaviin sekä tutkittavaan ilmiöön. (Kuula 2006, 58-60; Tuomi & Sarajärvi 2018, 154.)

Aineiston luottamuksellisuus on aina tutkimusaineiston käsittelyn lähtökohtana. Luottamuksellisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että tutkija noudattaa tutkittavilleen antamiin lupauksia aineiston käytöstä ja sen käsittelystä. Tutkimuksen tekemisen periaatteellisenä lähtökohtana on oltava aina luottamuksellisuus. Tutkijan tulee muistaa oma roolinsa eikä hän voi ryhtyä esimerkiksi terapeutiksi. Tutkija voi joutua tutkimusta tehdessään eettisesti haastavien tilanteiden eteen tutkimuksesta paljastuvien tietojen vuoksi, mutta vaitiolovelvollisuus on ehdoton. Vaitiolovelvollisuuden rikkominen on paitsi lainvastaista, mutta myös tutkimuseettisesti ongelmallista. (Mäkinen 2006, 148-149.)

Tutkittavien tietojen luottamuksellisuuden turvaamisen periaate sisältyy aina tutkimuseettisiin normeihin. On tärkeää, että tutkittavilla on riittävästi tietoa tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja siitä, että mihin tutkimustuloksia käytetään. Tutkittavan tulee aina saada itse päättää, osallistuuko tutkimukseen vai ei. On myös hyvä muistaa, että tutkijan omat asenteet ja arvot vaikuttavat aina tutkimuksen valintoihin ja tulkintoihin. Läpinäkyvyyttä tutkimusprosessiin tuo tutkijan roolin ja arvojen kuvaaminen. Näin mahdollistetaan luotettavuus ja eettisesti hyväksyttävä tutkimus. (Kuula 2006, 59, 61; Vilka 2015, 46-47, 190-191, 198.)

Tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan tutkijan vastuuta tarkastaa, että vastaako hänen oma tulkintansa tutkittavien käsityksiä. Ottamalla huomioon tutkijan omat ennako-oletukset voidaan vahvistaa tutkimuksen varmuutta. Tutkimuksen tuloksia voidaan vielä vahvistaa hakemalla yhtäläisyyksiä vastaavien ilmiöiden tarkastelevista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 2003, 211-213.)

Tämä opinnäytetyö on tehty osana ylemmän ammattikorkeakoulun opintoja. Opinnäytetyöllä on työelämää kehittävä tutkimuksellinen ote. Opinnäytetyössä nousee esille tieteellisen perustelun lisäksi työelämää kehittävä ote. Tavoitteena tässä opinnäytetyössä on tuottaa uutta ja tarpeellista tietoa koulukotimaailman työn moninaisuudesta. Koko opinnäytetyön prosessin ajan olen pyrkinyt kriittiseen sekä tietoiseen itsereflektioon. Opinnäytetyöni viimeisessä osiossa kuvaan opinnäytetyön pohjalta syntyneitä johtopäätöksiä ja ehdotuksia tuloksien hyödyntämisestä jatkossa.

## Lähteet

### Painetut

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä, menesty & voi hyvin. Talentum Media Oy.

Achor, S. (suom. Risto Mikkonen). 2010/2018. Onnellisuusetu - Positiivisuuspaketti: 7 periaatetta, jotka auttavat onneen ja menestykseen. Kuopio: Scanria Oy.

Aspinwall, L. G & Staudinger, U. 2006. Ihmisen vahvuksien psykologia. Edita. Helsinki.

Belliotti, R. 2004. Happiness is overrated. Lanham: Rowman & Littlefield.

Bok, D. 2010. The politics of happiness: What government can learn from the new research on well-being. New Jersey: Princeton university press

Bok, S. 2010. Exploring happiness. From Aristotle to brain science. New Haven: Yale University Press.

Cameron, K. 2012. Positive leadership. Strategies for extraordinary performance. Second edition. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers

Clausen, T. 2009. National Research Centre for the Working Environment (NRCWE) Teoksessa: Christensen Marit toim. Tema Nord. 2009. Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology. The second report from the Nordic project Positive factors at work. Nordic Council of Ministers. Copenhagen

Csikszentmihályi, M. 1997. Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. Basic Books.

Csikszentmihályi, M. 2000. Beyond boredom and anxiety -Experiencing flow in work and play. 25th anniversary edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow -Elämän virta -Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Suom. Ritva Hellsten. Helsinki: Rasalas Kustannus.

Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Juva. PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003 (6.painos). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.

- Gilbert, D. 2012. The science behind the smile. Harvard Business Review, Jan-Feb, 84-90.
- Grandell, R. 2015. Itsemyötätunto. Helsinki. Tammi
- Halvorson, H. 2010. Onnistu. Ja menesty kaikissa tavoitteissasi. Helsinki: Basam Books Oy.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Työterveyslaitos.
- Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Juva, Bookwell Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15 - 17. painos. Porvoo. 2013. Bookwell Oy.
- Hyppänen, M. 2007. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki, Edita.
- Jaakkola, Timo & Kataja, Jukka sekä Liukkonen Jarmo. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Edita, Helsinki.
- Jacquemot, N. Suom. Kiuru, V. 2010. Mitä optimistilta voi oppia. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.
- Kananen, J. 2008: Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulujen julkaisusarja. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, K. 2016. Voimaa-Hyvän elämän polku. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy
- Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottavaksi. Turenki: Jaarli Oy.
- Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere. Juvenes Print.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro.
- Layard, R., Clark, A. & Senik, C. 2012. The causes of happiness and misery. In World happiness report by Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. (toim.)

- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdetä. Tallinna: As Parkett.
- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.
- Liukkonen, J.; Jaakkola & T. Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyvässeudun paino Oy, Julkaisu 200
- Lyubomirsky, S. 2007. Kuinka onnelliseksi. Helsinki 2009. Basam Books O.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Marsh, M. 2014. Miksi maali ei synny? Henkistä kuntoa pelaajalle. Juva: Bookwell Oy.
- Martela, F. 2014. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa: Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Martela, F. 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja.4. painos. Gummerus, Helsinki.
- Martela, M. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.
- Mathé, Herve & Pavie, Xavier sekä O'Keeffe, Marwyn 2012. Valuing People to Create Value. An innovative approach to Leveraging Motivation at Work. World Scientific Publishing Co, Singapore.
- Maxwell, J. 2014. Eteenpäin epäonnistuminen. Epäonnistumisista askelmat menestykseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Moilanen, P., Räihä, P. 2018 (5.uudistettu painos.) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, R (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A. & Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U. & Feldt, T. & Mauno, S. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS -kustannus. Jyväskylä
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia.
- Ojanen, M. 2006. Onnellisuus. Miten voit kohottaa elämän laatua ja löytää paremman olon. Juva: WS Bookwell Oy.

- Ojanen, M. 2011. Voiko onnen saavuttaa? Teoksessa Väestöliitto & Kontula, O (toim.). Suomalaisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tulevaisuus: Väestöliitto ja hyvä elää. Helsinki: Väestöliitto.
- Ojanen, M. 2013. Onnellisuuden käsikirja. EU.
- Ojanen, M. 2018. Onnellisuuksien oivaltaja. Mitä tiede kertoo onnesta? Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Edita Prima Oy. Helsinki
- Ojanen, M. 2019. Voiko persoonallisuus muuttua. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pietilä, I. 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere. Osuuskunta Vastapaino.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita.
- Rauramo, P. 2012. Uudistettu painos. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell Oy
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. & González-Romá Vicente & Bakker, Arnold, B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies* 3.
- Seligman, M. 2003. Authentic happiness. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, M. 2002. Aito onnellisuus. Englanninkielisestä teoksesta: Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Suomentanut Markus Lång. Positiivinen psykologia. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä
- Seligman, M. 2008. Aito onnellisuus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Seligman, M. 2013. Flourish. New York: Atria Paperback.
- Silvasti, T. 2014: Sisällönanalyysi. Teoksessa: Massa, Ilmo (toim.). Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen. Helsinki. Gaudeamus.
- Sundholm, L. 2000. Itseohjautuvuus organisaatiomuutoksessa. Jyväskylän Yliopisto 2000.
- Suonsivu, K. 2014, 2.painos. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU. UNIPress.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Talentum. Helsinki.

Syväjärvi, A. & Vakkala, H. 2012. Psykologinen johtamisorientaatio -positiivisuuden merkitys ihmisten johtamisessa. Teoksessa Perttula, J. & Syväjärvi, A. (toim.), Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Juva: Bookwell Oy

Taivalkoski, R. 2012. Positiivisuus osaamisen johtamisen työkaluna. Pro Gradu tutkielma. Hallintotiede. Lapin yliopisto.

Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellinen organisaatio - ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Helsinki. Edita Prima Oy.

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut - millainen metodi. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). Haastattelu. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Vilkkä, H. 2015 (4. uudistettu painos). Tutkija kehittä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Books on Demand

#### Sähköiset

Cacciatore, R. 2015. Mitä on itsemyötätunto. <https://www.youtube.com/watch?v=LiMGfk-zTce8> Katsottu 20.5.2020.

Docendum. N.d. Työhyvinvoinnin tekijät. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/> Luettu 19.2.2020.

Emmons, R. & McCullough, M. 2004. The Psychology of Gratitude. Oxford University Press, Incorporated. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/detail.action?docID=241451>. Luettu 11.11.2019

Helliwell, J., Huang, H., Wang, S. & Norton, M. 2021. World Happiness, Trust, and Deaths under COVID-19. World happiness report. United nations. <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf> Luettu 16.4.2021.

Grandel, R. 14.04.2016. Helsingin Sanomat. Elämä. Psykologi neuvoo ylisuorittajia vaientamaan sisäisen kriitikon ”Ei ystävääkään tuomita epäonnistuneen työhaastattelun vuoksi”. <http://www.hs.fi/elama/art-2000002896071.html>. Luettu 20.5.2020.

- Haapala, A. 2018. Kauppalehti 23.7.2018. ”Onnellisuus on vakava asia”- Onnellisuustutkija kritisoi eri maiden onnellisuutta mittaavia tutkimuksia. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/onnellisuus-on-vakava-asia-onnellisuustutkija-kritisoi-eri-maiden-onnellisuutta-mittaavia-tutkimuksia/62f0c3ac-3273-3892-92bf-5cb7fa81c80a> Luettu 7.11.2019.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere; Tammerprint Oy. [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf) Luettu 18.5.2020.
- Hakanen, J. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työterveyslaitos. 2009. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Finnish.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf) Luettu 19.5.2020.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Työterveyslaitos. Tampere, Juvenes Print-Tampereen Yliopistopaino. <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/110152-loppuraportti-110152Loppuraportti.pdf/b76a527c-cdd0-4c33-9b41-fc496ac271d1> Luettu 19.5.2020.
- Kuoppala, T., Forsell, M. & Säkkinen, S. 2019. Lastensuojelu 2018. Tilastoraportti. THL. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138211/Tr23\\_19\\_LASU.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138211/Tr23_19_LASU.pdf?sequence=5&isAllowed=y) Luettu 10.6.2020.
- Lyubomirsky, S. 2008. Sonja Lyubomirsky`s 12 Happiness-Enhancing Strategies. <https://www.cnbc.com/id/25708262> Luettu 22.6.2020.
- Nieminen, S. 2018. Työhyvinvoinnin portaat. <https://esseepankki.proakatemia.fi/hyvinvoinnin-portaat/> Luettu 19.2.2020.
- Pihlava, K., Ruokolainen, M., & Mauno, S. 2017. Terveysthuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaation yhteys työn imuun ja työyhteisökäyttämiseen: Arvoyhteensopivuus yhteyttä muuntavana tekijänä. *Hoitotiede*, 29(2), 89-101. Retrieved from <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/1987685508?accountid=12003> Luettu 27.5.2020.
- Sarkkinen, M. 2018. Jokaisen työssä on asioita, joita voi tuunata itselleen paremmiksi. Työterveyslaitos. Verkkolehti. [https://www.ttl.fi/tyopiste/jokaisen-tyossa-on-asioita-joita-voi-tuunata-itselleen-paremmiksi/?utm\\_campaign=Ty%C3%B6n%20imua%20ty%C3%B6t%C3%A4%20tuunamalla&utm\\_medium=email&\\_hsmi=70076588&\\_hsenc=p2ANqtz--hw-7936WrQgpu\\_7W92PWxppJ7sCBswNwv7lAGvzOan1eL4c3mKMxyUsjlv14svjnFHZkbLiwW54KII-HoX24cgKumdw&utm\\_content=70076588&utm\\_source=hs\\_automation](https://www.ttl.fi/tyopiste/jokaisen-tyossa-on-asioita-joita-voi-tuunata-itselleen-paremmiksi/?utm_campaign=Ty%C3%B6n%20imua%20ty%C3%B6t%C3%A4%20tuunamalla&utm_medium=email&_hsmi=70076588&_hsenc=p2ANqtz--hw-7936WrQgpu_7W92PWxppJ7sCBswNwv7lAGvzOan1eL4c3mKMxyUsjlv14svjnFHZkbLiwW54KII-HoX24cgKumdw&utm_content=70076588&utm_source=hs_automation) Luettu 22.5.2020.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. 2000, Positive psychology. An introduction. <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/ppintroarticle.pdf> Luettu 13.2.2020

Sheldon, K. & King, L. 2001. Why positive psychology is necessary. <file:///C:/Users/laura/AppData/Local/Temp/Articoli20-20Sheldon20-20Why20Positive20Psychology20is20necessary.pdf>

Luettu 13.2.2020

Tammi, T. & Vento, S. 2003. URAT Opas urasuunnitteluun ja työn hakemiseen.

<http://www.nkl.fi/fi/etusivu/nakeminen/julkaisu/urat/osa4> Luettu 20.2.2020

THL. Sijaishuollon hankinta. 2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-hankinta> Luettu 10.6.2020.

Työhyvinvointi. 2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 20.2.2020

Työturvallisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Luettu 20.2.2020

Wasiak, E. 2011. Flow. *Canadian Music Educator*, 52(3), 4-5. Retrieved from <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/878612721?accountid=12003> Luettu 27.5.2020.

## Kuviot

Kuvio 1: Seligmanin kolme onnellisuuden tasoa.....	12
Kuvio 2: Perma-malli.....	14
Kuvio 3: Onnellisuuteen vaikuttavat tekijät .....	18
Kuvio 4: Onnistuminen työssä.....	32
Kuvio 5: Työn merkityksellisyyden elementit.....	34
Kuvio 6: Työn imua kokevien työntekijöiden peruselementtejä .....	36
Kuvio 7: Työn vaatimusten, voimavarojen ja työn imun vastavuoroisuus .....	39
Kuvio 8: Voimavarabingon tulokset .....	71
Kuvio 9: Yhteenvedo tutkimustuloksista.....	72

## Taulukot

Taulukko 1: 25 työn ja työyhteisön voimavaratekijää.....	38
--	----

## Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa .....	86
Liite 2: Teemahaastattelun runko.....	88
Liite 3: Sanapilvi koostettuna haastatteluista .....	90
Liite 4: Rekrytointi-ilmoitus.....	91

## Liite 1: Tutkimuslupa



Laura Silkkola

Tutkimuslupa  
Opinnäytetyö

2021

## TUTKIMUSLUPA HAASTATELUTUTKIMUKSEEN

Opinnäytetyön nimi:	Onnen murusia -työntekijöiden kokemuksia onnellisuudesta ja työn imusta vaativassa lastensuojelutyössä koulukodissa.
Opinnäytetyön tekijä ja yhteystiedot:	Laura Silkkola <a href="mailto:laura.silkkola@gmail.com">laura.silkkola@gmail.com</a>
Opinnäytetyön ohjaava opettaja: ja yhteystiedot:	Minna Pietikäinen <a href="mailto:minna.pietikainen@laurea.fi">minna.pietikainen@laurea.fi</a>
Koulutusohjelma ja oppilaitos:	Voimavaraistavien työtapojen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla YAMK. Laurea ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus:	Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijöiden kokemuksia työelämässä koetusta onnellisuudesta sekä siitä, että mistä työnimi rakentuu. Lisäksi tavoitteena on tutkia sitä, että mikä saa ihmiset jakamaan vaativassa ja ajoittain hyvinkin kuormittavassa työssä sekä että mistä työmotivaatio syntyy.  Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda positiivista julkisuuskuvaa vaativasta lastensuojelutyöstä sekä saada murrettua myyttejä työn raskeudesta ja kuormittavuudesta. Tarkoituksena on tuoda näkyväksi työn hyviä puolia ja sitä kautta saada tuotettua tutkittua tietoa siitä, että työssä koetaan onnellisuutta ja työnimua.
Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:	1.) Mistä työntekijä kokee työssään onnellisuutta ja mistä asioista onnellisuuden kokemuksia syntyy työelämässä?  2.) Mitä on työnimi ja mistä se syntyy?  3.) Mikä saa sitoutumaan vaativaan ja kuormittavaan työhön?  4.) Miten onnellisuuden ja työnimun kokemuksia voidaan vahvistaa?



Laura Silkkola

Tutkimuslupa  
Opinnäytetyö

2021

Opinnäytetyön toteutus

Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluna. Haastattelu perustuu teemahaastatteluun ja siihen sisältyy myös toiminnallinen osuus. Haastatteluun osallistuu viisi eri työryhmää (Marikko, Hongikko, Mielä, Sirkkula ja koulu). Haastattelujen ajankohta on tammikuu 2021.

Pyydän opinnäytetyölleni tutkimuslupaa Vuorelan koulukodissa.

Nummelassa 11.01.2021

Tutkimusluvan hakija

Laura Silkkola

Tutkimusluvan myöntäjä

Anna-Maija Kujala

Johtaja / Vuorelan koulukoti

## Liite 2: Teemahaastattelun runko



Laura Silkkola

Teemahaastattelu  
Opinnäytetyö YAMK

01 / 2021

### **Onnen murusia – työntekijöiden kokemuksia onnellisuudesta ja työn imusta vaativassa lastensuojelutyössä koulukodissa**

*Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työntekijöiden kokemuksia työelämässä koetusta onnellisuudesta sekä siitä, että mistä työnimu rakentuu. Lisäksi tavoitteena on tutkia sitä, että mikä saa ihmiset jaksamaan vaativassa ja ajoittain hyvinkin kuormittavassa työssä sekä mistä työmotivaatio koostuu.*

*Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda positiivista julkisuuskuvaa vaativasta lastensuojelutyöstä sekä saada murrettua myyttejä työn raskaudesta ja kuormittavuudesta. Tarkoituksena on tuoda näkyväksi työn hyviä puolia ja sitä kautta saada tuotettua tutkittua tietoa siitä, että millä tavalla työssä koetaan onnellisuutta ja työnimua.*

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1.) Mistä työntekijä kokee työssään onnellisuutta ja mistä asioista onnellisuuden kokemuksia syntyy työssä?
- 2.) Mitä on työnimu ja mistä se syntyy?
- 3.) Mikä saa sitoutumaan vaativaan ja kuormittavaa työhön?
- 4.) Miten onnellisuuden ja työnimun kokemuksia voidaan vahvistaa?

Teemahaastattelun kysymyksiä:

- Miten onnellisuus liittyy mielestäsi vaativaan lastensuojelu-/koulukotityöhön?
- Mistä koet työssäsi mielihyvää / nautintoa / onnellisuutta?
- Tykkäätkö työstäsi?
- Parhaita hetkiä työssä?
- Koetko olevasi onnellinen työssäsi?
- Mitkä ovat omat voimavarasi työssä?
- Miten onnellisuus ilmenee työssä?
- Miten koettu onnellisuus vaikuttaa työyhteisöön / asiakkaisiin (nuoriin)?
- Mikä vaikutus onnellisuudella on työntekijän työsuoritukseen?
- Miten koettu onnellisuus vaikuttaa työhyvinvointiin / työn imuun?
- Miten johtaminen voi vaikuttaa työssä koettuun onnellisuuteen?
- Mikä auttaa jaksamaan vaativassa työssä?
- Mikä saa sitoutumaan vaativaan työhön?
- Mistä työmotivaatio syntyy? Miten sitä voi ylläpitää tai lisätä?

- Mistä työnimi tulee?
- Mistä olet kiitollinen työssäsi?
- Mikä vaikuttaa työssä menestymiseen?
- Missä työryhmä on onnistunut?
- Miten työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin, työn imuun ja onnellisuuden kokemuksiin?
- Miten omaa onnellisuutta voi jakaa työssä?
- Voitko tuunata omaa työtäsi? Onko työtä lupa ja mahdollista kehittää?
- Miten työnantaja voi vaikuttaa työhyvinvointiin, työn imuun ja onnellisuuden kokemusten lisäämiseen?





Liite 4: Rekrytointi-ilmoitus

## Ohjaaja, Valtion koulukodit, Vihti

### TYÖPAIKAN ESITTELY

Valtion koulukodit ovat Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisia lastensuojeluyksikköjä, jotka tuottavat erikoistuneen lastensuojelun ja erityisopetuksen palveluita. Vuorelan koulukoti sijaitsee Vihdin Nummelassa luonnon kauniissa miljöössä, josta ei historian havinaa puutu. Luonnonläheisen sijainnin vuoksi ajokortti on työn kannalta välttämätön.

Vuorelan koulukodissa on yksi erityistason osaston, neljä vaativan hoidon osastoa sekä yksi erityisen huolenpidon osasto. Yhteensä asiakaspaikkoja Vuorelassa on 26. Nuorten ikähaitari on 13-17 vuotta.

### TEHTÄVÄ KUVAUS

Haluatko sinä työskennellä Suomen kauneimmassa työpaikassa olemalla osamiammatillista työryhmää, jossa vallitsee hyvä yhteishenki ja yhteisen tekemisen meininki? Työ ei ole aina helppoa eikä kevyttä, mutta aivan varmasti monipuolista ja haastavaa. Vuorelassa koetaan työniloa ja työnimua.

Ohjaajan työssä pääset vaikuttamaan yksikköön sijoitettujen nuorten elämään hoitamalla, kasvattamalla ja opettamalla. Taustatukena sinulla on tiivis työyhteisö sekä valtion koulukotien hoitomalli, jossa nuoren yksilölliset tarpeet määrittävät tavoitteet. Ohjaajan työn sisältö on laaja ja työssä pääset hyödyntämään omia vahvuuksiasi. Ohjaajan tärkeimpiä tehtäviä on huolehtia nuorten turvallisuudesta pitämällä yllä vakauttavaa ilmapiiriä sekä huolehtia arjen sujuvuudesta. Työssäsi tarvitset ongelmanratkaisukykyä, vuorovaikutustaitoja, luovuutta sekä kykyä sopeutua jatkuviin muutoksiin. Työtä tehdään nuorten kanssa unohtamatta heidän perhettään ja verkostoja. Päivittäiseen työhön sisältyy raportointi sekä dokumentointi asiakastietojärjestelmään.

Vuorelassa työskennellessäsi toimit valtion virkamiehenä ja saat laajan joukon osavia työkavereita. Työryhmääsi kuuluvat tiiminvetäjä, ohjaajia, yövalvojia sekä perhetyöntekijä/sosiaalityöntekijä. Lisäksi teet tiiviisti yhteistyötä erityisopettajan, psykologin sekä nuorisopsykiatrin kanssa.

Vuorelassa toiminnan keskeisiä arvoja ovat osallisuus ja turvallisuus. Keskustelukulttuuri on avointa ja toisia arvostavaa. Vuorelassa työtä kehitetään jatkuvasti ja työyhteisö on hyvin koulutusmyönteinen, mitä tukee tarjolla olevat täydennyskoulutukset. Vuorelassa työntekijöistä pidetään hyvää huolta. Käytävissäsi on säännöllinen ryhmätyönohjaus sekä kattavat työterveyshuollon palvelut Mehiläisessä. Lisäksi työnantaja tukee työhyvinvointia Smartum-liikunta/hierontaedulla. Sinulla on myös mahdollisuus työsuohdepolkupyörään Go By Biken kautta.

## VAATIMUKSET

Ohjaajan työssä vaaditaan sitoutumista työhön sekä ryhmätyötaitoja. Työ on 2-vuorotyötä, joka on pääosin iltapainotteista. Ohjaajalla olisi hyvä olla hypypsellinen huumorintaju sekä ripaus rohkeutta. Muiden hyvien ominaisuuksien lisäksi ohjaajaksi valittavalta vaaditaan tehtävään soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai amk-opintoja edeltänyt opistoasteinen tutkinto. Soveltuvia tutkintoja ovat esimerkiksi sosionomi, sairaanhoitaja tai yhteisöpedagogi. Lyhytaikaiseen sijaisuuteen voidaan huomioida henkilö, jolla on alan perustutkinto ja kokemusta vastaavasta työstä.

Palkkaus määräytyy valtion koulukotien palkkausjärjestelmään perustuvan virkaehtosopimuksen mukaisesti. Palkka (alkaen 2480 e - maksimi 3159 e) muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta, joka voi olla enintään 45 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Lisäksi maksetaan kokemuslisää 8 ja 15 vuoden työkokemuksen perusteella. Näiden lisäksi maksetaan vuorotyölisät.

Valitulla on velvollisuus esittää rikosrekisterilain (770/1993) 6 § 2 momentin mukainen rikosrekisteriote, laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)

Jos kiinnostuit, soita ja kysy rohkeasti tehtävästä lisää. Tarjolla on tilaisuus päästä tekemään työtä, jolla on oikeasti merkitystä.

*Vuorelan koulukoti*  
*Vuorelantie 73*  
*03100 Nummela*  
*Johtaja Anna-Maija Kujala*  
*p. 029 5244701*  
[anna-maija.kujala@valtionkoulukodit.fi](mailto:anna-maija.kujala@valtionkoulukodit.fi)

