

TYÖNOHJAUKSELLA ILOA TYÖHÖN

Arja Haapaharju
Kultamalminkatu 17
60320 Seinäjoki
p. 0500 567992
sp.arja.haapaharju@gmail.com

SISÄLTÖ:

TIIVISTELMÄ	2
1. Johdanto	3
2. Työn ilo	5
3. Työnohjauksella iloa työhön	9
4. Pohdinta	14
LÄHDELUETTELO	15

TIIVISTELMÄ

Tämä lopputyö käsittelee työn iloa ja miten työnohjauksen avulla voidaan ohjattavia auttaa havaitsemaan iloa ja tyytyväisyyttä aiheuttavia tekijöitä työssä. Ilo on ihmisen itsensä valitsema asenne, joka vaikuttaa hänen ajatuksiin ja tunteisiin ja sitä kautta myös työssä viihtymiseen. Tietty asenne on opittua ja siihen voidaan vaikuttaa työnohjauksella ohjaamalla ohjattavia tutkimaan omia arvovalintoja, tunteita ja onnellisuuden merkitystä. Työn lopussa on esiteltyä joitakin menetelmiä ja kysymyspatteristoja, joita voidaan työohjaus tilanteissa hyödyntää.

1. JOHDANTO

*Se talo, min portilla kilpi on:
»Tässä talossa tehdään työtä»,
se talo on pyhä ja pelvoton
ja pelkää ei se yötä.
Työs olkoon suurta tai pientä vaan,
kun vain se tähtää suurempaan
ja kun sitä palkan et tähden tee,
se arvonsa ansaitsee.
-Eino Leino -*

Jo Aristoteles puhui aikoinaan siitä miten ihmiset tarvitsevat ennen kaikkea onnellisuutta. Kaikki muut tavoittelemamme asiat kuten terveys, kauneus, raha ja valta, ovat tavoittelemisen arvoisia, koska uskomme niiden avulla tulevamme onnellisiksi.

Ihmisillä on keskimäärin neljäkymmentä tuntia vapaa-aikaa viikossa. Muun ajan, eli 128 tuntia he käyttävät työntekoon, kotitöihin, lastensa hoitamiseen ja nukkumiseen. Tuota neljänkymmenen tunnin vapaa-aikaa kutsutaan usein myös omaksi ajaksi tai laatuajaksi. Onko silloin niin, että ihminen tekee suurimman osan ajastaan jotain, mistä hän ei mahdollisesti nauti? Ja jos näin on, niin mitä asialle voitaisiin tehdä?

Csikszentmihalyi:n (2005, 228–234) tekemän melko laajan tutkimuksen lopputuloksena hän kumosi paradoksin, jonka mukaan töissä on kurjaa ja vapaa-ajalla mukavaa. Tutkimukseen osallistui yli 100 henkilöä, joilta hän keräsi yli 4800 vastausta, siitä milloin he kokevat flow -tilaa. Tutkimus osoitti, että ihmiset ovat tyytyväisimpiä tehdessään haastavia tehtäviä, jotka vaativat heiltä sopivasti ponnisteluja ja keskittymistä. Tällaisia kokemuksia heillä oli eniten töissä. Onko siis niin, että kun ihmiset kokevat tyytyväisyyden tunteita työssään, he eivät niitä tunnista?

Työelämään kohdistuu suuria muutospaineita. Suomessa, kuten muissakin länsimaissa, puhutaan työurien pidentämisestä. Suurien ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja huoltosuhteen muuttuessa, työssäkävien hyvinvoinnista pitää huolehtia entistä paremmin. Haasteita eivät tuo vain työelämän muutokset, vaan myös muutos työntekijöiden ajattelussa. Nuoret työntekijät odottavat saavansa työltään muuta kuin eläkkeelle jäävät.

Haluan lopputyössäni tutustua siihen mikä tuo ihmisille työn iloa. Pidän aihetta tärkeänä, koska uskon siihen, että myönteisyys ja positiivinen suhtautuminen asioihin, myös työhön, tekee elämästä elämisen arvoista ja ihmisen vahvaksi kohtaamaan erilaisia haasteita. Tyytymätön työntekijä ei myöskään ole tuottava yritykselle ja tyytymättömyys on tarttuva tauti, joka leviää nopeasti työyhteisössä. Mielestäni työnohjauksen yksi tärkeimmistä tehtävistä on auttaa työntekijöitä löytämään työn ilo.

Lopputyötäni varten luin kirjallisuutta työnhyvinvoinnista, työn ilosta, työn imusta, työn flow -tilasta sekä onnellisuudesta ja ilosta yleisemmässä merkityksessä. Työssä esittelen ensiksi lukemaani. Lopuksi kerron joitakin menetelmiä, joiden avulla työnohjauksessa voidaan ohjattavat ohjata näkemään asioita, jotka heille tuottavat työn iloa. Ideat menetelmiin ovat syntyneet aiemmin ja tätä opinnäytetyötä varten lukemani kirjallisuuden perusteella, työnohjaajakoulutuksessa saamistani ajatuksista sekä omakohtaisista kokemuksista työnohjaajana ja työntekijänä. Laatimiani apukysymyksiä hyödynnettäessä voidaan keskustelun tukena käyttää erilaisia kortteja, valokuvia, esineitä jne. Tärkeintä on kysymysten avulla saada työnohjattava pohtimaan oman työnsä merkityksiä.

2. TYÖN ILO

Miksi työn ilosta pitää sitten puhua? Se on tärkeää muun muassa sen vuoksi, että työhönsä tyytymätön ihminen kokee työnsä uuvuttavana. Helsingin Sanomien (2012) artikkelin mukaan työn uupumuksesta kärsii kymmeniätuhansia suomalaisia. Työuupumus vie voimat, tekee kyyniseksi ja romahduttaa ammatillisen itsetunnon. Moni uupunut työntekijä sinnittelee silti työelämässä. Työuupumuksesta aiheutuvien kustannusten laskeminen on hankalaa, koska työuupumuksen sijaan sairausloman syyksi kirjoitetaan usein masennus. ”Työpahoinvointi” maksaa yhteiskunnalle Työterveyslaitoksen mukaan vuosittain miljardeja. Sairauspäivien lisäksi kustannuksia aiheuttaa työskentelyn tehottomuus. Huonosti työssään viihtyvä tekee töitä puoliteholla eikä ole kiinnostunut työnsä kehittämisestä.

Ilo on käsitteenä hyvin laaja, samoin kuin ilon ilmentymät. Ilo on yksi niistä perustunteista, joka tunnistetaan kaikkialla maailmassa, kaikkien kansojen keskuudessa ja se tunnistetaan suoraan ja välittömästi (Dunderfelt 2010, 12).

Csikszentmihalyi (2005, 81–82, 221) tutkimusryhmineen haastatteli yli kymmenen vuoden aikana tuhansia ihmisiä useassa eri maassa, kysyen mikä tekee kokemuksesta iloa tuottavan. Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia tehtävän laadusta huolimatta ja riippumatta kulttuurista, nykyaikaisuuden asteesta, iästä tai sukupuolesta. He havaitsivat, että ilo ilmiönä sisältää kahdeksan tärkeää osatekijää, joiden yhdistyminen tuottaa syvän ilon ja flow -tunteen. Ensimmäiseksi on tärkeää, että edessä on tehtävä, joka on mahdollista suorittaa loppuun. Toiseksi täytyy voida keskittyä siihen mitä tekee. Kolmanneksi, että tehtävällä on selkeä tavoite ja neljänneksi, että siitä saa välitöntä palautetta. Viidenneksi, ihminen toimii syvästi keskittyneenä, mutta ponnistuksitta, niin että hän voi unohtaa arkiset murheet ja huolet. Kuudes tärkeä osatekijä on kokemus, että tilanne on omassa hallinnassa. Seitsemänneksi huoli itsestä ja onnistumisesta katoaa ja viimeisenä käsitystä ajan kestosta muuttuu. Hän sanookin, että mitä enemmän työ mielletään peliä, eli on monipuolista, tarjoaa sopivia ja joustavia haasteita, sillä on selkeät päämäärät ja välittömät tavoitteet, sitä enemmän se tuottaa iloa.

Dunderfelt (2010, 13–14) kirjoittaa, että onnellisuustutkija Robert Holdenin mukaan ihmisen psyyken perusolemus on ilo. Ilo ei tule ulkoa päin vaan se on sisällä olevaa, ihmisen syvintä olemusta. Ihminen ei siis koe iloa vain siksi, että jotain mukavaa tapahtuu hänelle ulkopäin, vaan siitä, että ihminen oppii tuntemaan oman sisäisen minänsä. Suurinta iloa synnyttää itsensä tunteminen ja hyväksyminen ja siitä käsin toimiminen. Holdenin mukaan ilon liike kulkee sisältä päin ulos eikä ulkopäin sisään.

Myös Salmimies ja Ruutu (2009) kirjoittavat kirjassaan Myönteisen muutoksen työkirja, että onnellisuus ja ilo ovat itse valittuja asenteita. Asenne on menneisiin kokemuksiimme pohjautuva myönteinen tai kielteinen mielentila, joka ohjaa käyttäytymistämme. Käyttäytymisen lisäksi asenteemme vaikuttaa myös ajatuksiin ja tunteisiin. Koska asenne on opittua, sitä voidaan myös muuttaa ja sitä kautta vapautua ei-toivotuista tunneloukuista. Muutos vaatii kuitenkin tutkimaan itseään; omia arvovalintoja, tunteita ja onnellisuuden merkitystä. Ilo on tunne, johon me voimme siis vaikuttaa omalla asenteellamme. Omaan suhtautumiseen vaikuttaminen on tärkeää, koska pessimistiseen ajattelutapaan liittyvät tavallista suurempi sairastavuus, masentuneisuus, passiivisuus, heikko itsetunto, matalat tavoitteet ja periksi antaminen ja voi johtaa jopa opittuun avuttomuuteen (Manka 2011, 65).

Työhyvinvointi koostuu fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallisesta työympäristöstä. Ennen kaikkea työhyvinvointi on ihmisen oma kokemus ja hänen oma suhtautumisensa vaikuttaa siihen miten sen kokee. Manka (2006, 16) on nimennyt työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, jotka ovat organisaatio, ryhmähenki, esimiestoiminta ja työ. Näiden tekijöiden keskiössä on ihminen itse. Se miten hän suodattaa eri tekijöistä tulevia erilaisilla latauksilla varattuja signaaleja, riippuu hänen elämänhallinnan tunteestaan, motivaatiostaan kasvaa sekä hänen terveydentilastaan ja kunnostaan. Eli vaikka organisaation kaikki ominaisuudet tukisivat työhyvinvointia, työntekijä tulkitsee työpaikkansa olosuhteita omien asenteidensa ja kokemustensa pohjalta ja niiden pohjalta määrittää oman hyvinvointinsa tason (Manka 2011, 76).

Työhyvinvointi ja työn ilo on seurausta työn myönteisistä kokemuksista. On tärkeää tuoda esille työn myönteisiä tekijöitä, koska ne edistävät työntekijän tuottavuutta, voi-

maantumista, suorituskykyä ja vahvistavat yhteistyötä työyhteisössä (Manka 2011, 72). Työn imussa oleva työn iloa kokeva työntekijä on tarmokas, omistautunut, uppoutunut, sinnikäs vastoinkäymisissä ja ylpeä työstään. Työn imussa oleva työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi. Hän kokee mielihyvää ja iloa työssään. (Lerssi-Uskelin, Vanhala, Vähätiitto 2011)

Eri-ikäisille ihmisille työ merkitsee erilaisia asioita. Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin ja johtamisen professori Marja-Liisa Manka kirjoittaa kirjassaan Työn ilo (2011, 25–32) työtä koskevien arvojen vallankumouksesta. Eri-ikäiset ihmiset suhtautuvat työhön eri tavoin. Hänen mukaansa vuosina 1946–1960 syntyneiden suhtautumista työhön kuvaa työteliäisyys ja pärjäämisen eetos ja he omaavat korkean työmoraalin. Manka viittaa Elinkeinoelämän valtuuskunnan (Evan) vuonna 2010 tekemään arvo- ja asenne-tutkimukseen jonka tuloksista käy ilmi, että yli kaksi kolmasosan yli 56-vuotiaiden mielestä työ on keskeisin elämän alue. Työn merkitystä arvioitaessa tulee myös huomioida, että tämä sukupolvi on luonut nykyiset johtamis- ja yrityskulttuurit ja monet johtavassa asemassa toimivat kuuluvat tähän ikäluokkaan.

Niin sanottua X-sukupolvea, johon kuuluvat vuosina 1961–1979 syntyneet, kuvaa ”kaikki mulle heti nyt” -ajattelu korkeineen palkkatoivomuksineen ja nopeine koulutautumis- ja etenemismahdollisuuksineen. He eivät myöskään anna työlleen niin suurta merkitystä, kuin edellinen sukupolvi, mikä saattaa osakseen johtua perhetilanteesta, johon monilla kuuluvat pienet lapset. He toivovat työnantajaltaan joustavuutta ja heidän elämäntilanteensa huomioimista työn organisoimisessa. He kuten myös Y-sukupolvi arvostavat sitä, että heille tarjotaan vaikutusmahdollisuuksia työnsä sisältöihin ja organisoimiseen. Tämä sukupolvi ei myöskään vierasta tekniikan hyödyntämistä työssään. (Manka 2011, 25–32)

Vuoden 1980 jälkeen syntyneen, niin sanotun Y-sukupolven elämää hallitsee virtuaalisuus ja verkostot. Harrastukset ovat tämän ikäluokan arvostuksissa työn edellä ja heistä moni sanookin tekevänsä töitä saadakseen rahaa harrastamiseen. Hyvä esimiestyö on palkkatasoa tärkeämpi motivaationlähde. Esimiehen on heidän mielestään oltava tasa-
puolinen, kannustava ja vastuuntuntoinen ja hänen on annettava alaisilleen paljon palau-

tetta. (Manka 2011, 25–32) Taloussanomien artikkelin mukaan (2008) Y-sukupolvesta 22 prosenttia arvosti eniten työnantajan tarjoamia koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia. Seuraavaksi tärkeintä olivat joustavat työajat ja vasta kolmantena tulevat taloudelliset lisäedut.

Evan vuonna 2010 teettämän arvo- ja asennetutkimuksen mukaan lähes 70 % prosenttia yli 65-vuotiaista allekirjoitti väitteen ”työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä”. Saman väitteen kohdalla alle 36-vuotiaista 70 % oli täysin eri mieltä (Haavisto 2010, 26). Kun työyhteisössä työskentelee näin erilaisilla tavoitteilla ja ajatuksilla olevia ihmisiä, asettaa se työilmapiirille ja työssä viihtymiselle suuria haasteita. Työnohjaajan onkin hyvä esittää itselleen kysymys, miten kaikki tai ainakin mahdollisimman monet työntekijät kokisivat työn imua ja työ tuottaisi heille iloa?

3. TYÖNOHJAUKSELLE ILOA TYÖHÖN

Työnohjauksen tavoitteena on tutkia, arvioida ja kehittää omaa työtä sekä itseä työntekijänä. Työnohjaaja auttaa ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä entistä tarkemmin ja selvemmin. Työn ilon kokeminen on riippuvaista asenteesta, joka lähtee ihmisestä sisältä päin. Tiettyä asennetta ei voi kehenkään pakottaa, mutta koska asenne on opittua, voidaan siihen työnohjauksessa vaikuttaa ohjaamalla ohjattavia tutkimaan omia arvovallintoja, tunteita ja onnellisuuden merkitystä. Olen laatinut joitakin menetelmiä ja kysymyspatteristoja, joiden avulla ohjattavat voidaan työnohjauksessa saada pohtimaan työnsä sisältöä ja havaitsemaan siinä olevia positiivisia asioita. Kysymysten tukena voidaan hyödyntää esimerkiksi kortteja, valokuvia ja esineitä.

Sisäisen puheen sanoma

Se henkilö, jonka kanssa me käymme eniten keskusteluja, olemme me itse. Se miten me itsellemme puhumme vaikuttaa meidän käsityksemme itsestämme. Jos sisäinen puheemme on positiivista, vaikuttaa se koko olemukseemme ja ilon tuntemuksiin. (Dunderfelt 2010) Työnohjattavaa voidaan työnohjauksessa ohjata pohtimaan omaa sisäistä puhettaan. Sitä millaista palautetta hän antaa itselleen omista työsuorituksistaan.

Esitettäviä apukysymyksiä voivat olla:

- Millaista äänensävyä käytät, kun puhut itsellesi?
- Onko puheesi pääasiassa kehua vai moitetta?
- Annatko itsellesi samanlaista palautetta, kuin työtoverisi ja esimiehesi?
- Puhutko itsellesi samoista asioista, kuin työtovereillesi?
- Miten paljon puheesi sisältää oletuksia siitä, mitä muut ajatteleva?

Onnistuminen

Työn ilo tulee siitä, että onnistuu siinä mitä tekee. Usein onnistumiset jäävät meiltä huomaamatta. Huomaamme onnistumisemme ja koemme siitä iloa, mikäli pidämme onnistumistamme tärkeänä meille itsellemme tai muille. (Furman & Ahola 2002, 43–46.) Työnohjauksessa voidaan ohjata osallistujia palauttamaan mieleen aikaisemman onnistumiskokemuksen. Voidaan myös antaa aikaraja, vaikka onnistumisen kokemus viimeisen viikon ajalta tai tältä päivältä. Kun jokainen on palauttanut mieleensä jonkin tapahtuman, voidaan kokemusta käsitellä seuraavien apukysymysten avulla:

- Mitä tapahtui?
- Miltä se tuntui?
- Miksi juuri silloin onnistuit?
- Millaista palautetta annoit itsellesi?
- Kelle kerroit tunteestasi?
- Keille on lupa kertoa onnistumisistasi?

Ilon tunnistaminen

Ihminen voi kokea iloa, vasta kun hän tunnistaa ilonlähteet. Ilon aiheita voi oppia näkemään pitämällä päiväkirjaa. Työnohjattava ohjataan pitämään ilon päiväkirjaa, johon hän kirjaa päivittäin sovitun ajanjakson ajan yhden tai useamman ilonaiheen joka päivältä. Koska ihminen on kokonaisuus, joka viettää suurimman osan ajastaan työn ulkopuolella, voidaan hyvin ottaa mukaan iloja myös vapaa-ajalta, mikäli ne tukevat työssäjaksamista. Tätä ei tarvitse jatkaa kovin kauaa, koska oman kokemukseni perusteella opimme hyvin nopeasti havaitsemaan ympärillämme tapahtuvia iloa tuottavia asioita. Päiväkirjan sisältöä voidaan jakaa joko työnohjausryhmän kesken, tai sitten jokainen kirjoittaa sitä vain itselleen. Tavasta on syytä sopia etukäteen, koska se saattaa vaikuttaa siihen, miten henkilökohtaisia asioita ohjattavat päiväkirjaansa kirjoittavat. Prosessi voidaan käynnistää siten, että jokainen askartelee itsellensä päiväkirjan. Askarrellessa

voidaan keskustella siitä, mitä ilo kullekin tarkoittaa. Päiväkirjan askarteleminen myös sitouttaa ohjattavat päiväkirjan pitämiseen. Itse tehtyyn päiväkirjaan halutaan täytettä.

Epäonnistumisista oppiminen

Mitä epäonnistumista voi oppia? Jokainen epäonnistuu joskus ja myös se on tärkeää hyväksyä ja sallia itselleen. Jokainen epäonnistuminen voidaan kuitenkin nähdä mahdollisuutena kehittyä työntekijänä. Epäonnistumisten kohdalla ei ole hyvä jäädä liiaksi ”vellomaan” tapahtumaan, vaan todetaan faktat lyhyesti. Tärkeintä on löytää oppimisen paikat. Ryhmätyönohjauksen ollessa kyseessä on työnohjaajan syytä pohtia, miten avoimesti ryhmässä voidaan tällaisista asioista puhua. Yksi hyvä ja turvallinen keino on ottaa esille tapahtumia, jossa ryhmä kokee epäonnistuneensa yhdessä. Apukysymykset ovat pitkälti samoja kuin silloin kun pohditaan onnistumisen kokemuksia.

Esitettäviä apukysymyksiä voivat olla:

- Mitä tapahtui?
- Miltä se tuntui?
- Miksi juuri silloin epäonnistuit?
- Millaista palautetta annoit itsellesi?
- Keille kerroit tunteestasi?
- Keille on lupa kertoa epäonnistumisistasi?
- Mitä positiivisia asioita tapahtumassa oli?
- Miten toimitit/toimit nyt eri tavalla?

Oman työn merkityksen pohtiminen

Oman työn merkitystä voidaan pohtia oman itsensä, työyhteisön, asiakkaiden tai vaikka koko yhteiskunnan kannalta. Oman työn merkityksen ymmärtäminen on erityisen tärkeää työssäjaksamisen kannalta.

Esitettäviä apukysymyksiä voivat olla:

- Mitä työ merkitsee minulle?
- Miksi päädyin tälle alalle?
- Miltä minusta tuntui kun valmistuin ammattiini?
- Miltä minusta tuntui kun sain juuri tämän työpaikan?
- Mitä positiivisia asioita työ antaa minulle?
- Mitä muuttaisin omassa työssäni ja mitä voisin tehdä muutoksen eteen?
- Mitä työpanokseni merkitsevät työyhteisöni kannalta?
- Mikä on minun roolini työyhteisöni toimivuuden kannalta?
- Mitä työpanokseni merkitsee asiakkaiden kannalta?
- Miten heidän tilanteensa muuttuisi, jos minä en olisi työntekijänä?
- Mitä työni merkitsee kaupungin/yhteiskunnan kannalta?
- Mitä tapahtuisi, jos ammattikuntaani ei olisi olemassa?

Huolen kartoittaminen

Ihminen määrittää itse onko työssä ongelmia vai haasteita ja muuttuvatko ne murehtimalla vai ratkaisuja etsimällä? Huoli kalvaa mieltä ja sitä kautta vie työn iloa. Huolta on hyvä kartoittaa hyödyntämällä Erikssonin ja Arnkil:n (2012) laatimaa Huolen vyöhykkeistöä. Vyöhykkeistön soveltaminen ohjaustilanteessa helpottaa työntekijää kartoittamaan omaa huoltaan ja sitä kautta löytämään siihen ratkaisuja. Ihmisillä on myös usein taipumus murehtia asioita, jotka eivät ole heidän ratkaistavissaan. Huolen kartoituksella pystyy myös määrittämään mitkä ovat omat vaikuttamismahdollisuudet ja milloin on syytä siirtää huoli eteenpäin.

Esitettäviä apukysymyksiä voivat olla:

- Mistä olet huolissasi?
- Mitä tapahtuu, jos et tee asialle mitään?
- Mitkä ovat omat vaikuttamismahdollisuutesi?
- Mistä/keneltä voit saada apua huolesi helpottamiseksi?

Mikä on riittävän hyvää?

Ja joskus on paikallaan miettiä:

- Milloin työssä voi ottaa iisisti?
- Mikä on riittävän hyvää?
- Mitkä asiat on pakko tehdä?

4. POHDINTA

Tähän aiheeseen perehtyminen oli mielenkiintoinen matka omiin käsityksiin ja ajatuksiin työstä ja siitä mitä se minulle antaa. Työprosessi on ollut pitkä, se on alkanut jo yli puolivuotta sitten, jolloin päädyin kirjoittamaan tästä aiheesta. Tänä aikana olen tekeissäni työnohjuksissa kiinnittänyt tähän aiheeseen erityistä huomiota. Olen huomannut, että käyttämäni menetelmät, joissa olen keskittynyt positiivisten asioiden esille tuontiin, herättivät ohjattavissani aluksi hämmennystä. Ajan kuluessa olen kuitenkin saanut huomannut, että ajattelumallini on alkanut tarttua myös ohjattaviini.

Uskon, että keskittymällä työnohjauksessa työn positiivisiin puoliin voidaan päästä valalla olevasta käsityksestä, että työ tarjoaa vähemmän iloa kuin vapaa-aika. Johdon tulee toki huolehtia siitä, että olosuhteet työympäristössä tukevat perustehtävän suorittamista, mutta oleellista on kuitenkin, että suotuisimmatkaan ulkoiset olosuhteet eivät takaa, että ihminen kokee työn iloa. Ilo on subjektiivinen tunne, joka syntyy kun ihminen kokee tekevänsä itselleen ja muille merkityksellistä työtä, jossa hän kokee onnistuvansa ja saa siitä palautetta.

Lukemani ja pohdintojeni perusteella loin työn ilolle seuraavanlaisen määritelmän: *Työn ilo on subjektiivinen tunne. Ilon tunne syntyy kun koemme tekevämme itsemme arvostamaa työtä, jolle näemme laajemman yhteiskunnallisen merkityksen. Työn ilo ei ole pysyvä olotila ja ihminen voi kehittyä havaitsemaan työhönsä liittyviä positiivisia asioita, joiden seurauksena hän tuntee työn iloa.*

LÄHDELUETTELO

Csikszentmihalyi, Mihaly (2005). Flow : elämän virta : tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu . Helsinki: Rasalas.

Dunderfelt, Tony (2010). Ilon psykologia. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eriksson, E. & Arnkil, T. E (2012). Huoli puheeksi: Opas varhaisista dialogeista. Opas 60 Stakes. 8. painos. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes).

Furman, Ben & Tapani Ahola (2002). Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.

Haavisto Ilkka (2010). Työelämän kulttuurivallankumous: EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. viitattu: 7.4.2014: http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf

Helsingin sanomat (2012). Työuupumus ei edelleenkään kelpaa sairausloman syyksi. Viitattu 7.4.2014: <http://www.hs.fi/tyoelama/a1305600902583>

Leino, Eino

Lerssi-Uskelin, Jaana, Anna Vanhala & Heli Vähätiitto (2011). Kohti innostunutta työyhteisöä. <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Sivut/default.aspx>.

Manka, Marja-Liisa (2006). Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto.

Manka, Marja-Liisa (2011). Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Salmimie, Raija & Sirkku Ruutu (2009). Myönteisen muutoksen työkirja. Porvoo : WS Bookwell.

Taloussanomat (2008). Tätä Y-sukupolvi kaipaa työnantajalta. Viitattu 23.12.2013: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2008/12/15/tata-y-sukupolvi-kaipaa-tyonantajalta/200832355/139> .

MUUT LÄHTEET

Bruyat Christian (2001). Hänen pyhyytensä Dalai-Lama: Sydämeni neuvoja, opas nykyihmisille. Tanska: Bazar.

Dalailama & Howard C. Cutler (2005). Työn ilo: onnellisuuden taito työssä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen (1990). Työn ilo: tekemisen vapaus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.

Hämäläinen, Pekka (2001). Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Porvoo: WS bookwell oy.

Ikäheimo, Reijo & Kai Vakkuri (2003). Strateginen äly: elämän hallinta. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino oy.

Jabe, Marjatta (2010). Voitko hyvin työssäsi?: opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.

Liukkonen Jarmo, Timo Jaakkola & Antti Suvanto toim. (2002). Rahasta vai rakkaudesta työhön?: Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino oy.

Lundberg, Tom (2004). Työn iloa, iloa elämään!. Lahti: Markprint.

Markkanen, Leena (2002). Ilo tekee ihmeitä: elämän oivallusten oppikirja. Helsinki: Hakapaino oy.

Nykänen, Eino (2007). Rennosti töissä: käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOYpro/Docendo-tuotteet.

Roti, Outi (1999). Työnilo organisaation voimavara. Tampere: Tammer-paino oy.