

Lykästää, luonnistaa, lutviutua

– Kuinka luoda työssä onnistumisen kokemuksia vaikeasti
työllistyville?

Pro gradutyö

Elli-Noora Heino

Turun yliopisto

Sosiaalitieteiden laitos

Sosiaalityö

2022

Ohjaaja Merja Anis

*Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkistettu Turnitin
Originality Check -järjestelmällä.*

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	4
1. JOHDANTO	5
2. TYÖSSÄKÄYNTI RAKENTAA YHTEISKUNNALLISTA OSALLISUUTTA	7
2.1. PAIKKA AUKI -OHJELMA AVAA OVIA VAIKEASTI TYÖLLISTYVILLE	9
3. MILLÄ KAIKIN TAVOIN TYÖSSÄÄN VOI ONNISTUA?	13
3.1. PÄTEVYYS, MINÄPYSTYSVYYS JA MOTIVAATIO ONNISTUMISTA RAKENTAMASSA	17
3.2. TYÖYHTEISÖTAIDOILLA LUODaan ONNISTUMISEN PERUSTAA	21
3.3. SOSIAALIALAN JÄRJESTÖKENTTÄ TYÖSSÄ ONNISTUMISEN AREENANA	25
3.4. KOKEMUSTEN TULKINNASTA	29
4. TUTKIMUSASETELMA	31
4.1. TUTKIMUSTEHTÄVÄN JA KYSYMYSTEN MÄÄRITTELY	32
4.2. TUTKIMUSAINEISTON KUVAUS	32
4.3. TUTKIMUSEETTINEN POHDINTA	34
5. AINEISTON ANALYYSI JA TUTKIMUSMENETELMÄT	36
6. TULOKSET	39
6.1. YHTEISÖ KANNATTELEE, RAKENTAA JA MAHDOLLISTAA ONNISTUMISTA	41
6.2. ONNISTUMINEN ON TULOKSIA, OSAAMISTA JA MAHDOLLISUUTTA KONTRIBUOIDA OMALLA PANOKSELLAAN	48
6.3. ONNISTUNUTTA TYÖTÄ TEHDÄÄN OMALLA PERSOONALLA	51
6.4. ONNISTUMINEN PAIKANTUU TYÖN KOETTUUN MERKITYKSELLISYYTEEN JA LAAJEMMALLE YHTEISKUNTAAN ULOTTUVILLE AREENOILLE	56
6.5. EPÄONNISTUMINEN KUMPUAA ITSESTÄ, MUISTA IHMISISTÄ JA TYÖNTEON MÄÄRITTELYSTÄ	59
6.6. TIE ONNISTUMISEEN KULKEE EPÄONNISTUMISEN KAUTTA	64
7. ONNISTUMISTEN PROSESSILUONNE MAHDOLLISTAA NIIDEN VAHVISTAMISEN	69
7.1. TYÖYHTEISÖTAITOJA JA PSYKOLOGISEN TURVAN TARJOAMISTA HARJOITELLAAN YHDESSÄ	71
7.2. JOKAINEN ONNISTUU OMANA ITSENÄÄN	74
7.3. TAVOITTEIDEN JA TYÖN SISÄLLÖN HENKILÖKOHTAISTAMINEN MAHDOLLISTAA ONNISTUMISEN JOKAISELLE	75
7.4. EPÄONNISTUMISTEN MUOVAAMINEN ONNISTUMISEN MAHDOLLISUUKSIKSI VARMISTAA, ETTÄ JOKAINEN ONNISTUU	76
8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	78
LÄHTEET	84
LIITTEET	91

KUVIOT

Kuvio 1. Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneiden työntekijöiden taustatietoja 2018–2020

Kuvio 2. Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneiden työntekijöiden taustatietoja 2021

Kuvio 3. Onnistumisen kehämalli

Kuvio 4. Työssä onnistumisen osatekijöiden jaottelua

Kuvio 5. Työssä onnistumisen kokemusten hypoteettisia selittäviä tekijöitä

Kuvio 6. Työssä onnistumisen ja epäonnistumisen kategoriat

Kuvio 7. Yhteisöön liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua

Kuvio 8. Tuloksiin, työnteon tapoihin liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua

Kuvio 9. Oman persoonan esiin nousemiseen liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua

Kuvio 10. Työn koettuun merkityksellisyyteen liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua

Kuvio 11. Epäonnistumisten kääntäminen onnistumisiksi -tematiikkaan liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua

Kuvio 12. Työssä onnistumisen tukemisen ja vahvistamisen osatekijöitä

TAULUKOT

Taulukko 1. Tutkimusaineiston määrän kuvaus, kunkin työntekijäkyselyn sisältämä vastausmäärä ja tekstin sivumäärä

Tekijä	Elli-Noora Heino
Tutkielman nimi	Lykästää, luonnistaa, lutviutua – Kuinka luoda työssä onnistumisen kokemuksia vaikeasti työllistyville?
Tutkinto, oppiaine	Valtiotieteiden maisteri, Sosiaalityö
Valmistumisvuosi	92 sivua 2022

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitetiin työssä onnistumisen kokemusten realisoitumista ja rakentumista haastavassa työmarkkina-asetmassa elävien vaikeasti työllistyvien nuorten ja osatyökykyisten kontekstissa. Lisäksi tutkimuksessa luotiin aineiston pohjalta mallia siitä, miten työssä onnistumista voidaan mahdollistaa ja vahvistaa työyhteisön ja työnantajan taholta.

Paikka auki on sosiaali- ja terveystieteiden avustushjelma, jonka tarkoituksena on edistää vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymistä tarjoamalla työpaikkoja sosiaali- ja terveystieteiden järjestöissä. Ohjelman koordinaatiota hoitaa Nuorten Ystävät ry, jonka kokoama koordinaatiotiimi tukee ohjelmassa mukana olevia järjestöjä ja niissä olevia Paikka auki -työntekijöitä, sekä lisää ohjelman tunnettuutta ja tuottaa ohjelmaan liittyvää tietoa.

Tutkimuksen aineistona toimi Paikka auki -työntekijöiden kyselytutkimuksilla vuosina 2018–2020 kerätty aineisto. Tutkimus toteutettiin laadullisena sosiaalityön ja työntutkimuksen alaan kontekstoituvana tapaustutkimuksena. Laadullisen sisällönanalyysin tulosten pohjalta voidaan myös arvioida tulosten merkitystä osana Paikka auki -ohjelman kehitystyötä.

Onnistumisen kokemukset ovat eräs keskeinen työhyvinvointia ja työssä jaksamista ylläpitävä tekijä. Samalla työelämän koetaan viime vuosikymmenien aikana muuttuneen entistä hektisemmäksi ja ennakoimattommaksi vaatien työntekijöiltä uudenlaisia taitoja ja osaamista. Haastavassa työmarkkina-asetmassa elävien ihmisten työssä onnistumisen kokemukset ovat todennäköisesti suhteellisen vähäisiä ja heikkoja. Samalla onnistumisen kokemusten voi ajatella olevan tälle ryhmälle erityisen merkityksellisiä.

Tutkimukseni tulokset todentavat onnistumisen kokemusten erittäin suurta merkitystä. Paikka auki -toiminnan kontekstissa työntekijöiden onnistumisen kokemukset ovat hyvin monipuolisia ja onnistumista koetaan usein. Onnistuminen on tutkimukseni perusteella aiempaa kotimaista ja kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta mukailien yhteydessä niin yhteisöllisyyden ja vertaisuuden, työn tuloksellisuuden kuin työn koetun merkityksellisyyden teemoihin. Epäonnistumisen kokemukset sen sijaan kumpuavat niin omasta itsestä, muista ihmisistä kuin työnteon ulkopuolisesta määrittelystä.

Tutkimukseni tuo työssä onnistumisesta esille myös tekijöitä, joista aiempi tutkimuskirjallisuus ei juurikaan puhu. Onnistumisessa keskeistä on tutkimukseni mukaan se, että työtä saa tehdä omana itsenään ja oman persoonansa kautta. Onnistuminen rakentuu myös silloin, kun vastoinkäymiset ja epäonnistumiset kyetään kääntämään onnistumisiksi ja oppimisen kokemuksiksi.

Tutkimukseni todentaa sen, että onnistumisen kokemuksia on mahdollista luoda ja vahvistaa. Tämä edellyttää psykologisesti turvallisen yhteisön luomista, työnkuvan ja työnteon tapojen mukauttamista kohtaamaan työntekijän henkilökohtaisia vahvuuksia, sekä sitä että jokaisen sallitaan tehdä työtä omalla persoonallaan. Erinomaisen maaperän onnistumisen kokemusten luomiselle rakentaa se, kun epäonnistumiset kyetään kääntämään oppimisen kokemuksiksi ja sitä kautta koko yhteisön oppimista mahdollistaviksi onnistumisiksi.

Avainsanat

Palkkatyö, vaikeasti työllistyvä, onnistumisen kokemus, epäonnistumisen kokemus, minäpystyvyys, osallisuus, psykologinen turvallisuus, Paikka auki -ohjelma.

1. JOHDANTO

Tulla ymmärretyksi, mennä perille. Lyödä itsensä läpi, päästä pitkälle. Kyetä, selviytyä, edetä. Lykästää, luonnistaa, lutviutua.

Tällaisia synonyymejä suomen kieli tarjoaa sanalle *onnistua*.

Tässä tutkimuksessani selvitän onnistumisen kokemusten ilmentymistä palkkatyön kontekstissa. Tutkimukseni fokuoittuu vaikeasti työllistyvien nuorten ja kaikenikäisten osatyökykyisten joukkoon. Keskityn selvittämään sitä, millaisia merkityksellisiä onnistumisen kokemuksia työssä kohdataan ja mitkä tekijät rakentavat onnistumisen, sekä millä tavoin onnistumisen kokemuksia voidaan ruokkia, lisätä ja vahvistaa.

Työelämään kohdistuvien vaatimusten jatkuvasti kasvaessa ja työpahoinvoinnin lisääntyessä on suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeää suunnata entistä enemmän huomiota siihen, minkä työntekijät kokevat onnistumisena ja mitä onnistuminen heille itselleen merkitsee. Erityisen merkityksellistä työssä onnistumisen kokemusten voi ajatella olevan sellaisille henkilöille, joiden työllistymisessä on tunnistettavissa erilaisia haasteita. Samalla kansainvälinen tutkimus osoittaa selkeästi, kuinka onnistuminen yhdellä elämän osa-alueella vaikuttaa positiivisesti myös muilla elämäalueilla koettuun onnistumiseen ja minäpystyvyyteen. Toisin sanoen, onnistuminen ruokkii onnistumista, ja pienikin onnistuminen voi toteutuessaan sysätä liikkeelle suuren muutoksen. Vallitsevassa globaalissa tilanteessa Suomella ei ole varaa hukata yhtäkään työntekijäänsä. (Esim. Myrskylä 2011, Puttonen, Hasu & Pahkin 2016 & Litchfield ym. 2016.)

Työllistymisen ja sitä kautta saavutettavan sosiaalisen aseman koetun kohentumisen voi ajatella olevan erityisen tavoiteltavaa sosiaalityön asiakkaiden kontekstissa. Sosiaalityön asiakkaita yhdistää usein palkkatyön ulkopuolelle sijoittuminen, jolloin työssäkäyntiin liittyvät positiiviset vaikutukset jäävät saavuttamatta. Näin ollen palkkatyöhön kiinnittymisen vahvistaminen on eräs keskeinen sosiaalityön asiakkaita voimaannuttava ja valtauttava tekijä. Sosiaalityön asiakkaiksi moninaisista syistä tulleita henkilöitä tulisikin aktiivisesti saattaa erilaisten työllistämistoimien piiriin. Toisaalta ne sosiaalityön asiakkaat, jotka ovat kiinnittyneinä työelämään, hyötyvät erilaisista työssä onnistumista vahvistavista tekijöistä, jotka ovat tämän tutkimuksen kohteena.

Palkkatyöhön osallistuminen on kiistatta eräs keskeisimmistä osallisuutta ja hyvinvointia niin välittömästi kuin välillisesti lisäävistä tekijöistä. Samalla työttömyys, etenkin pitkittyessään, aiheuttaa merkittävän riskin syrjäytymiselle ja yhteiskunnan marginaaliin ajautumiselle. Työssäkäynnin laajamittaiset merkitykset on suomalaisessa yhteiskunnassa laajasti tunnustettu ja tunnustettu. Monenlaisia joustavia työssäkäynnin mahdollisuuksia tarjotaan ja eri ryhmille pyritään löytämään heille soveltuvia palkkatyöhön kiinnittymisen tapoja. Eräs työntekoon kiinteästi liitetty määre on työssä onnistumisen kokemus sekä oman työpanoksen kokeminen merkitykselliseksi. Tässä tutkimuksessa keskitynkin selvittämään sitä, millaisia merkityksellisiä onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia työntekijät kuvaavat ja millä tavoin onnistumisen kokemisen todennäköisyyttä ja määrää voidaan lisätä. (Esim. Litchfield ym. 2016.)

Työn sanotaan muuttuvan entistä hektisemmäksi ja tehokkuutta ja suoriutumista ihannoivammaksi sekä vaativan tekijältään entistä enemmän. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyvässä keskustelussa viitataan erilaisten hyvinvoinnin potentiaalisten riskien minimoimiseen. Tulevaisuudessa uhkien ja riskien minimointi ei enää riitä, vaan työhyvinvointiin liittyvä ajattelu tulee suunnata työntekijän positiivisten voimavarojen esiin nostamiseen, lisäämiseen ja vahvistamiseen. Onnistuminen ei ole vain epäonnistumisten puuttumista. Positiivisilla voimavaroilla voidaan viitata niin elämänhistorian aikana kehittyneisiin valmiuksiin, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja vahvuuksiin kuin työn tekemisen tapoihin. Työelämän muutoksesta kumpuavaan tarpeeseen pyrin osaltani vastaamaan analysoimalla erilaisten työssä onnistumisen kokemusten lisäksi sitä, millä tavalla näitä aineistossani esille nousevia onnistumisia voidaan kutsua esille, vahvistaa ja lisätä. (esim. Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Valtioneuvosto toteaa tulevaisuusselonteossaan (2018), että tulevaisuuden työelämä tulee näyttämään hyvin toisenlaiselta kuin mihin olemme tottuneet. Tulevaisuudessa tullaan työskentelemään ammateissa, joita ei vielä ole olemassa. Näin ollen voimmekin ajatella tärkeimmän työkykyämme ja osaamistamme ylläpitävän taidon olevan kykymme ja halumme oppia uutta sekä luottamuksemme omaan kykyymme pärjätä ja onnistua työssämme, vaikka emme vielä voikaan varmaksi tietää, millaisten haasteiden eteen työ meidät asettaa.

2. TYÖSSÄKÄYNTI RAKENTAA YHTEISKUNNALLISTA OSALLISUUTTA

Meillä kaikilla on jonkinlainen käsitys siitä, mitä osallisuus ja osallistuminen tarkoittaa. Silti osallisuuden tyhjentävä määrittelemine on osoittautunut vaikeaksi. Osallisuuden ajattelaa olevan keskeinen hyvinvoinnin osatekijä ja liittyvän merkityksellisyyden kokemiseen. Isola ja kumppanit (2017) ovat rakentaneet aiempien tutkimusten pohjalta synteesiä osallisuudesta eli ehdotusta osallisuuden viitekehukseksi. Heidän mukaansa osallisuus on liittymistä (involvement), suhteissa olemista (relatedness), kuulumista (belongingness) ja yhteisyyttä (togetherness) sekä yhteensopivuutta (coherence). Ennen kaikkea se on osallistumista (participation), mukaan ottamista (inclusion) ja vaikuttamista (representation).

Paikka auki -ohjelma perustuu ajatukselle työntekijän osallisuuden vahvistumisesta palkkatyön kautta. Ohjelmassa osallisuus määritellään mahdollisuudeksi vaikuttaa oman elämänsä kulkuun tullessaan kuulluksi ja tuntiessaan kuuluvansa työyhteisöön. Osallisuuden ajattelaa rakentuvan “kahden kauppaa” - vuorovaikutuksessa työnantajan ja työntekijän kesken. Lisäksi osallisuuden rakentumiseen myötävaikuttaa koko työyhteisö. Mielekkään työn nähdään tarjoavan tilaisuuksia merkityksellisyyden ja arvokkuuden kokemuksille, jotka puolestaan lisäävät kokemusta osallisuudesta. (Paikka auki -ohjelman verkkosivu 2021.)

Tärkeää on myös hahmottaa, minkälaisin tavoin osallisuus ilmenee yksilön elämässä. Tutkijoiden mukaan osallisuuden ilmentymistä voidaan kuvata kolmella tavalla: 1) Osallisuus omaa elämää koskevana päätösvaltana 2) Osallisuus omaa elämää laajempien asioiden vaikuttamisen prosesseissa, kuten yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa, palveluissa ja omissa toimintaryhmissä, sekä 3) Paikallisesti realisoituvana, kuten yhteisen hyvän luomisen prosesseissa sekä liittymisenä vastavuoroisten sosiaalisten suhteiden osapuoleksi. (Isola ym. 2017, 3–5.)

Osallisuuden vastakohtana voidaan puhua syrjäytymisestä. Niin ikään syrjäytymisen määrittelemine on haastavaa ja monitulkintaista. Erääksi parhaista syrjäytymisen mittareista on indikoitu työelämän sekä opiskelun ulkopuolella olevien työikäisten määrä. Tämä mittari ei kuitenkaan tavoita ihmisten subjektiivisia kokemuksia, eikä näin ollen ole

tarkoituksenmukaista olettaa, että kaikki työttömät kokisivat olevansa syrjäytyneitä. Tilastollisella analyysillä voidaan kartoittaa erilaisia syrjäytymisen riskejä, kuten osallistumattomuutta yhteiskunnan toimintaan. Eräs syrjäytymisriskejä kartoittavissa tutkimuksissa käytetty väline on NEET-indikaattori, jolla kuvataan niiden henkilöiden suhteellista määrää, jotka eivät työskentele, opiskele tai ole varusmiespalveluksessa (NEET = Not in Employment, Education or Training). NEET-indikaattorin mukaan suomalaisista nuorista ja nuorista aikuisista noin 10 % määrittyy työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien kategoriaan. (Esim. Myrskylä 2011, 23–26; Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Työssäkäynnin voikin ajatella linkittyvän vahvasti myös koettuun osallisuuden asteeseen. Työssäkäynti rakentaa yhteiskunnallista osallisuutta. Yhteiskunnallinen osallisuus voidaan määritellä yksilön haluksi ja kyvyksi osallistua yhteiskunnan toimintaan laajemmin kuin vain oman elämänpiirinsä näkökulmasta. Eräänä yhteiskunnallisen osallistumisen mittarina voidaan pitää äänestysaktiivisuutta, joka on demokraattisen yhteiskunnan toiminnan kulmakiviä. Äänestysaktiivisuus on viime vuosina etenkin nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa vähentynyt. Toisaalta samaan aikaan on rakentunut uudenlaisia yhteiskunnallisen osallistumisen tapoja, kuten omaehtoista aktivismia ja sosiaalisen median kanavilla esiintyvää oman mielipiteen ilmaisua ja vaikuttamaan pyrkimistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Puhuttaessa osallisuudesta on tärkeää kääntää katse kaikkein heikoimmassa ja haavoittuvimmassa asemassa eläviin yhteiskunnan jäseniin, sekä heihin, jotka kokevat joutuvansa syrjään. Osallisuus on aina vastavuoroinen prosessi, jossa yhteiskunnan eri ryhmät ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Osallisuus on monitahoinen prosessi myös yksilöllisestä näkökulmasta tarkasteltuna. Henkilö saattaa kokea olevansa syrjässä jollakin elämänsä osa-alueella ja täysin osallinen toisella. Samalla yksilön osallisuus jollakin hänen elämänsä osa-alueella myös lisää osallisuuden asteen todennäköistä vahvistumista muilla osa-alueilla. Esimerkiksi palkkatyöhön kiinnittyminen saattaa lisätä yksilön kokemusta omasta osallisuudestaan niin hänen sosiaalisissa suhteissaan kuin yhteiskunnallisen osallisuuden näkökulmasta. (Isola ym. 2017.)

2.1. PAIKKA AUKI -OHJELMA AVAA OVIA VAIKEASTI TYÖLLISTYVILLE

Työttömyys, etenkin pitkäaikaistuessaan ja kroonistuessaan, on usein merkittävä yksilön hyvinvointia heikentävä tekijä. Työttömyyden vaikutukset kerrannaistuvat ja näyttäytyvät usein yksilön elämän eri osa-alueilla. Työttömyys saattaa aiheuttaa yksilössä erilaisia negatiivisia tunteita, kuten häpeää, syyllisyyttä, itsetunnon heikentymistä ja epäonnistumisen kokemusta. Pitkäaikainen työttömyys on usein ihmiselle kriisitilanne, jossa aktualisoituvat syvät tuntemukset ja josta selviytymisessä on pohjimmiltaan kyse ihmisen syvärakenteisiin iskostuneista käsityksistä suhteessa omaan itseensä ja siihen, miten arvokkaana ja pystyvänä itsensä kokee. Suomalaista yhteiskuntaa on kritisoitu siitä, kuinka työelämään kiinnittyminen nähdään arvona, joka peittää alleen muita ihmisen elämän kannalta merkityksellisiä toiminnan muotoja. Samalla työelämän vaatimusten jatkuva kasvu pakottaa yhä suurempaan tehokkuuteen ja vahvempaan suorituskeskeisyyteen. (Kauppinen, Saikku & Kokko 2010.)

Nuoret haaveilevat työelämään kiinnittymisestä, samalla kun työelämä näyttäytyy yhä pirstaleisempana, hajanaisempana ja katkonaisempana. Rikalan (2018) mukaan työhön kiinnittymisen haave liittyykin toiveeseen päästä osalliseksi suomalaiseen yhteiskuntaan. Työttömyyden vaikutukset näyttäytyvät usein ihmisen elämän kaikilla osa-alueilla. Työttömyys luo epävarmuutta, kokemusta yhteiskunnan taakkana olemisesta ja pelkoa suhteessa tulevaisuuteen. Palkkatyöhön osallistumisen nähdään usein merkitsevän täysimittaista suomalaisen yhteiskunnan jäsenyyttä. Palkkatyö mahdollistaa osallistumisen yhteiskunnan eri toiminta-areenoille ja raha-ansio takaa yksilön toimeentulon vahvistaen itsemääräämisoikeutta. Samalla työssäkäynti luo yksilölle merkittäviä sosiaalisen elämän areenoita ja merkityksellistä tekemistä. Työhön kiinnittyminen onkin eräs keskeisistä suomalaisten toiveista. Osana työnteon merkityksen hahmottamista suomalaisessa yhteiskunnassa on tunnistettu erilaisia ryhmiä, joiden palkkatyöhön pääsemisessä ja kiinnittymisessä on haasteita. Eräitä tällaisia ryhmiä ovat nuoret ja osatyökykyiset.

Paikka auki 2 on Sosiaali- ja terveysministeriön avustusohjelma vuosille 2018–2021, jatkaen vuosien 2014–2017 Paikka auki -ohjelman jalanjäljissä. Ohjelman tavoitteena on edistää vaikeasti työllistyvien nuorten ja kaikenikäisten osatyökykyisten työllistymistä tarjoamalla heille työpaikkoja kotimaisissa sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Ohjelman

kautta työpaikkaa voivat hakea alle 30-vuotiaat työelämän ulkopuolella olevat nuoret ja nuoret aikuiset sekä osatyökykyiset ikään katsomatta. Ohjelman tarkoituksena on tarjota mahdollisimman monelle vaikeasti työllistyvälle noin vuoden mittainen työsuhde sekä vahvistaa heidän työelämävalmiuksiaan ja jatkotyöllistymismahdollisuuksiaan. Sosiaali- ja terveysministeriö tukee ohjelman kautta työllistäviä järjestöjä taloudellisesti maksamalla ohjelman kautta työllistettävän henkilön palkkakulut täysimääräisesti. Paikka auki-ohjelmaa koordinoi Nuorten Ystävät ry.

Ensimmäisen ohjelmakauden aikana Paikka auki - avustusohjelman avulla työllistettiin yli 800 henkilöä. Ensimmäisen ohjelmakauden kohderyhmänä olivat nuoret. Toisella ohjelmakaudella kohderyhmä täydentyi siten, että mukaan tulivat kaikenikäiset osatyökykyiset. Toisen kauden alkaessa, pelkästään vuonna 2018, ohjelman kautta työllistyi yli 200 nuorta tai osatyökykyistä. Vuonna 2018 ohjelman kautta työllistyneistä noin 76 % oli nuoria, ja kaikista osallistujista yhteensä noin 40 % osatyökykyisiä. Naisia ohjelmaan osallistuvista oli noin 65 %. Osallistujien pohjakoulutuksen taso vaihteli laajasti.

Paikka auki -työntekijöiden taustatietoja

- 69 % naisia – 27 % miehiä
- n. 70 % työntekijöistä nuoria, osatyökykyisiä n. 40 %
- 12 %:lle ensimmäinen työpaikka
- Työntekijöiden koulutustasot hyvin vaihtelevia
- 50 %:lla ei aiempaa kokemusta SOTE-järjestöistä
- Noin neljännes on aiemmin työskennellyt/toiminut vapaaehtoisena samassa järjestössä



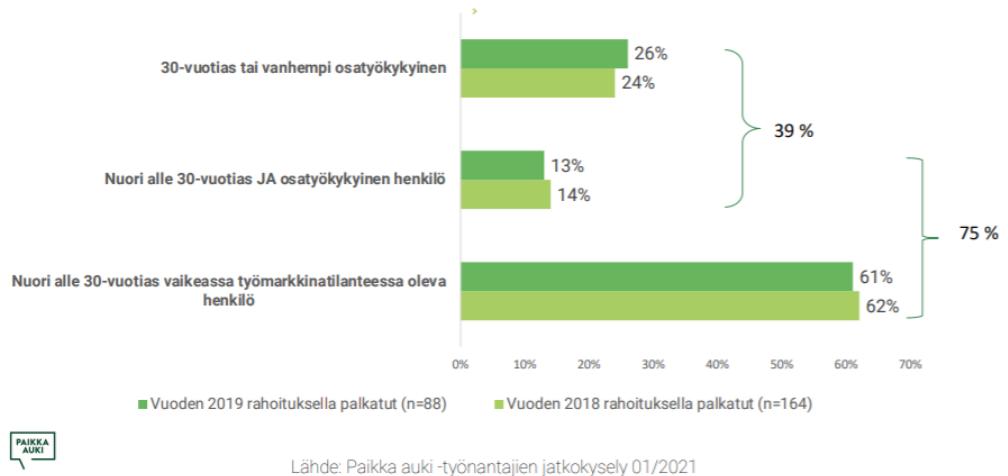
Luvut ovat keskiarvoja. Lähde: Työntekijäkyselyt 12/2018–11/2020 (Vastaajien määrä yhteensä n=803)



Kuvio 1. Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneiden työntekijöiden taustatietoja 2018–2020

Lähde: työntekijäkyselyiden 11/2018–11/2020 yhteenveto.

Työntekijöiden taustatietoja



Kuvio 2. Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneiden työntekijöiden taustatietoja 2021

Lähde: työnantajien jatkokysely 01/2021.

Tässä tutkimuksessa keskityn selvittämään onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia työssä Paikka auki 2-ohjelmaan osallistuneiden ja sen kautta työllistyneiden osatyökykyisten ja alle 30-vuotiaiden nuorten kontekstissa koko ohjelmakauden tähän asti (kevät 2021) raportoidulta ajalta. Keskityn selvittämään sitä, mitä onnistuminen ja epäonnistuminen tarkoittavat ja miten ne ilmenevät aineistoni informanttien työn kontekstissa, millaisia merkityksellisiä onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia ohjelman kautta työllistyneet kuvaavat, millä tavalla onnistumisen ja epäonnistumisen kokemukset kontekstoituvat työntekijöiden kertomuksissa, sekä rakentamaan synteesiä siitä, millä tavoin vaikeasti työllistyvien henkilöiden työssä onnistumista voidaan edesauttaa.

Paikka auki -koordinaatiotiimissä tehdään ohjelmaan liittyvää tutkimusta: lähetetään kyselyitä työssä oleville työntekijöille, työnsä jo päättäneille työntekijöille sekä työnantajille. Työntekijöille suunnatut kyselyt lähetetään kaksi kertaa vuodessa. Koordinaatiotiimin tutkija analysoi ja raportoi kyselyiden tulokset. Kyselyiden

vastausprosentit ovat olleet koko ohjelman ajan erinomaisia. Esimerkiksi vuoden 2020 kyselyiden vastausprosentit olivat noin 70.

Ohjelman aikaisten kyselyiden mukaan noin 90 % ohjelman kautta työllistyneistä on tyytyväisiä työhönsä. Kyselyistä tehtyjen raporttien mukaan vastaajat ovat kuvanneet kyselyssä työssä onnistumisen kokemuksiinsa hyvin monipuolisesti ja laajasti. Vastauksissa esitetään *hyvin monipuolinen onnistumisten kokemusten kirjo*. Vastauksissa ilmenevät muun muassa yhdessä tekemisen ja työyhteisön merkitys, itsevarmuuden kasvaminen ja itsensä ylittäminen, itsekurin vahvistuminen, myönteisen palautteen ja kannustuksen saaminen, itsensä hyödylliseksi tunteminen sekä vastuun saaminen. Edellä mainitussa aineistossa epäonnistumisen kokemuksia kuvattiin huomattavasti vähemmän. Kuvatut epäonnistumisen kokemukset liittyivät yleisimmin työntekijöiden itselleen asettamiin epärealistisiin tavoitteisiin tai vastaavasti ulkopuolelta tuleviin tavoitteisiin, jotka saattoivat olla tosia tai kuviteltuja. Tässä tutkimuksessa sukellaan syvemmälle onnistumisen tematiikkaan vuosilta 2018–2020 olevien kyselytutkimusten aineiston pohjalta sekä rakennetaan kuvaa siitä, miten onnistumisen kokemuksia voidaan entisestään ruokkia, vahvistaa ja lisätä.

Kokko (2010) määrittelee vaikeasti työllistyväksi henkilön, jolla on suhteellisen suuria haasteita työelämään sisään pääsemisessä ja siihen kiinnittymisessä. Tällainen henkilö saattaa olla esimerkiksi ei lainkaan tai hyvin vähän aiempaa työkokemusta omaava, tai hänen kykynsä tehdä työtä on jostakin syystä heikentynyt tilapäisesti tai pysyvästi. Syitä työkyvyn heikkenemiselle saattavat olla esimerkiksi mielenterveyden hyvinvointiin liittyvät haasteet, vammautuminen tai haasteet kielitaidossa tai esimerkiksi kyvyssä oppia ja soveltaa oppimaansa. Usein työkyky tulisi kuitenkin määritellä työelämän ja siihen kiinnittymistä yrittävän henkilön välisenä suhteena. Näin ollen suuriakin haasteita työelämään kiinnittymisessä kokevan henkilön on mahdollista tehdä työtä, mutta hän tarvitsee siihen kyetäkseen työnantajan ja muun yhteiskunnan tukea. Paikka auki -ohjelman kontekstissa osatyökykyisyydestä ei vaadita todistusta, vaan työntekijän oma ilmoitus osatyökykyisyydestään riittää.

Paikka auki -ohjelmassa työntekijälle tarjotaan itse työpaikan lisäksi monia työntekoa ja työssä jaksamista tukevia rakenteita. Nämä rakenteet erottavat ohjelman muista

työllistymistä tukevista avustuksista, kuten palkkatuesta. Ohjelman kautta työllistävien järjestöjen tulee määritellä miten palkattavan henkilön ohjaus toteutetaan. Työpaikan lisäksi työnantaja tarjoaa työntekijälle tukea ja ohjausta itse työsuhteen aikana, sekä mahdollisuuden räätälöidä tarpeen mukaan esimerkiksi työn sisältöä ja työaika. Kullekin työntekijälle pyritään täten räätälöimään yksilöllinen työssä pysymistä edistävä työpolku. Työntekijän jatkopolkuja, kuten uutta työ- tai koulutuspaikkaa mietitään, ja niiden löytymistä tuetaan läpi työsuhteen.

3. MILLÄ KAIKIN TAVOIN TYÖSSÄÄN VOI ONNISTUA?

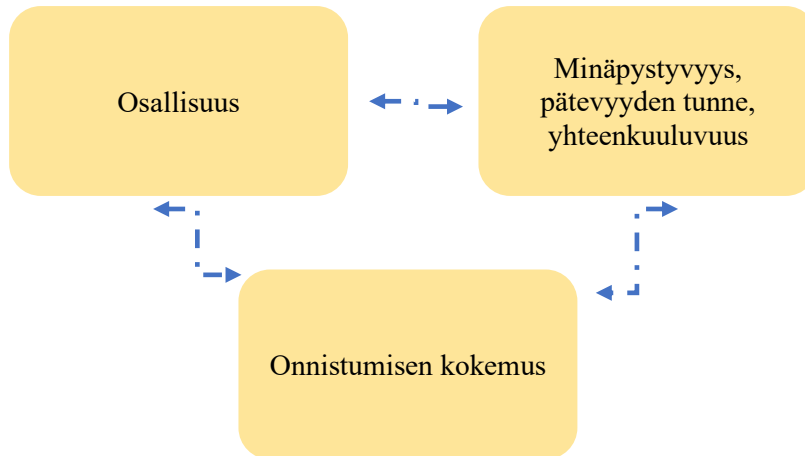
Onnistumista ja sen mahdollistavia tekijöitä on tutkittu niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Myös työssä onnistumista on tutkittu aiemmin esimerkiksi opinnäytetöissä. Tutkimuksissa on usein keskitytty tietyn ammattiryhmän edustajien, kuten opettajien tai sosiaalityöntekijöiden, onnistumisen kokemuksiin työnteon kontekstissa. Tiettyjen marginaaliryhmien kokemuksia työssä onnistumisesta on tutkittu vain hyvin vähän. Mielenkiintoisen kontekstin omalle tutkimukselleni rakentaa se, että tutkittavani ovat työllistyneet hyvin monenlaisiin tehtäviin ja erityyppisten sosiaali- ja terveysalan järjestötyönantajien palvelukseen. (Esim. Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Airila ja kumppanit (2013) tutkivat maahanmuuttajien työssä onnistumisen kokemuksia keskittyen venäläis- kurdi- ja somalitaustaisiin Suomessa työskenteleviin henkilöihin. Heidän tutkimuksensa mukaan työssä onnistumista värittävät usein työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten yhteisön avoimuus ja tuen tarjoaminen. Esimiehellä on tärkeä rooli ja hänen oikeudenmukainen ja kannustava toimintansa auttaa onnistumaan kannustavan työyhteisön rakentamisessa. Niin ikään avoimen vuorovaikutuksen ilmapiiri ja perehdyttämisen huolellisuus nousivat tutkimuksessa esille. Samansuuntaisia tuloksia työyhteisön tuen ja kannustuksen, riittävän ohjauksen ja palautteen sekä hyvän perehdytyksen merkityksestä on raportoitu Paikka auki -ohjelman kontekstissa.

Hakasen (2011, 31–32) mukaan ollakseen tyydyttävää ja voidakseen tulla määriteltyksi miellyttäväksi tulee tekemässämme työssä täytyä riittävässä määrin kolme perustarvetta: itsenäisyyden, yhteenliittymisen sekä pärjäämisen komponentit. Itsenäisyydellä

tarkoitetaan henkilön mahdollisuutta tehdä työssään henkilökohtaisia ratkaisuja sekä hyödyntää omia vahvuuksiaan ja harkintaansa. Yhteenliittymisen kokemus puolestaan pohjautuu siihen, että työntekijä kokee olevansa merkityksellinen osa työyhteisöä. Yhteenliittymisessä olennaista on keskinäinen luottamus ja mahdollisuus jakaa onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia turvallisesti yhteisön kesken. Yhteen liittyneellä työyhteisöllä on yhteisiä tavoitteita ja sen jäsenet arvostavat toisiaan. Pärjäämisen tarve taas viittaa mahdollisuuteen hallita omaa toimintaympäristöään. Pärjäämisen tunteen myötä työssä kohdatut vastoinkäymiset näyttäytyvät usein mielenkiintoisina haasteina, joiden ratkomiseen työntekijä kokee olevansa kykenevä. Pärjäämisen tunteen tyydyttämiseksi tärkeää on, että työntekijän on mahdollista havaita tekemänsä työn edistymistä ja sen positiivisia tuloksia. Onnistumisen kokemukset johtavat entistä vahvempaan pärjäämisen tunteeseen.

Onnistumista kuvataan usein siihen liittyvillä tunnereaktioilla. Onnistumiseen liittyvät erilaiset positiivissävytteiset tunteet, kuten ilo, mielihyvä, ja innostus sekä miellyttävä jännitys. Aiemmissa tutkimuksissa työhön liittyvän onnistumisen on huomattu olevan usein yhteydessä työtehtävän koettuun merkityksellisyyteen, positiivisen palautteen saamiseen omasta suoriutumisesta tai kokemukseen siitä, että on saavuttanut itse asettamansa tai ulkoapäin asetetun mielekkääksi koetun tavoitteen. Onnistumisen kokemusten on todettu liittyvän työntekijän käsitykseen omasta pystyvyydestään. Minäpystyvyys ja onnistumisen kokemukset liittyvät toisiinsa syklisesti. Mitä vahvemaksi työntekijä kokee oman minäpystyvyytensä, sitä vahvemmin onnistumisen kokemukset ovat läsnä hänen työssään, ja sitä useammin hän selittää onnistumisen perustuvan omiin kykyihinsä, eikä ulkoisiin tekijöihin, kuten sattumaan tai muiden ihmisten ansioihin liittyväksi. Onnistuminen puolestaan vahvistaa työntekijän tunnetta omasta pystyvyydestään, mikä johtaa todennäköisesti onnistumisen kokemiseen yhä useammin. (Esim. Hakanen 2011, Deci & Ryan 2010.)



Kuvio 3. Onnistumisen kehämalli.

Aiempiä tutkimuksia mukaillen, esim. Hakanen (2011), Deci & Ryan (2010).

Hyvä suoriutuminen ja onnistumisen kokemus vaatii yleensä toteutuakseen tietyllä tavalla virittyneen positiivissävytteisen tunnetilan. Hakanen (2011, 38) puhuu eudaimonisesta hyvinvoinnista, jolla hän viittaa tilaan, jossa työntekijä on halukas ponnistelemaan ja näkemään vaivaa saavuttaakseen merkitykselliseksi kokemiaan työn tuloksia. Eudaimoniseen tilaan liittyy koetun työn kokeminen merkitykselliseksi ja työympäristön mielekkääksi ja hyviin suorituksiin ja onnistumisiin kannustavaksi. Eudaimonisen hyvinvoinnin kontekstissa voidaan puhua myös työn imusta. Työn imulla Hakanen viittaa tilaan, jossa ovat samaan aikaan läsnä tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuminen.

Työn imun tai eudaimonisen tilan saavuttaminen on tavoiteltavaa, sillä sen kokemisen on todettu korreloivan vahvasti paitsi hyvän työsuorituksen ja työyhteisöjen menestymisen myös työntekijän terveyden ja koetun onnellisuuden kanssa. Työn imua kokevien työntekijöiden työkyky on vahva, ja he saavat usein toiminnallaan aikaan positiivisen kehän, jossa työn imua vahvistavat elementit voimistuvat ja välittyvät myös työntekijältä laajemmin koko yhteisön voimavaraksi. Työn imu toimii myös vastavuoroisesti siten, että kun työolot ja johtamiskulttuuri synnyttävät työn imua, myös työntekijöiden työmotivaatio

ja -suoriutuminen nousee, mikä usein johtaa työolojen ja johtamiskulttuurin kehittymiseen edelleen. (Hakanen 2011, 40–42.)

Mäkikangas (2005, 69) määrittelee työn imun motivaation täyttämäksi olotilaksi, joka on yksittäistä tehtäväsuoritusta pidempikestoinen, myönteinen tunnetila. Työn imuun liittyviä lähikäsitteitä mainitaan työhyvinvointitutkimukseen liittyvässä kirjallisuudessa huomattavan suuri määrä. Esimerkiksi tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication), sisäinen motivaatio (intrinsic motivation) ja uppoutuminen (flow). (Esim. Selander 2015.)

Työterveyslaitoksen vuosituhatosen ensimmäisen kymmenyksen alussa tekemän selvityksen mukaan suomalaiset työntekijät kokevat työssään suhteellisen paljon työn imua. 59 % vastaajista kertoi kokevansa työn imua vähintään kerran viikossa. Yli viidesosa vastaajista kertoi kokevansa työn imua päivittäin. Mielenkiintoista on, että määräaikaissa tehtävissä alle viisi vuotta työskennelleet, tai vastaavasti yli 30 vuotta työssään toimineet, sekä opetuslalla työskentelevät naiset kertoivat kokevansa erityisen suurta työn imua. (Työterveyslaitos 2013.)

Mihaly Csikszentmihalyin (2014) alun perin kehittämä flown käsite kuvaa tilaa, jossa ihminen on täysin uppoutunut sillä hetkellä käsillä olevaan tekemiseen ja kokee ajan ikään kuin virtaavan. Flow on positiivisesti väritynyt tila, jonka saavuttaminen johtaa yleensä erinomaiseen suoriutumiseen. Demerouti ja kumppanit tutkivat työssä realisoituneiden flow-kokemusten yhteyttä työpäivän jälkeen koettuun energiatasoon ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Tutkijat osoittivat selkeän yhteyden flow-kokemuksen tiettyjen piirteiden, kuten tehtävään uppoutumisen ja tehtävän tekemisestä nauttimisen, ja työpäivän jälkeisen korkeana koetun energiatason välillä. Näin ollen työssä onnistumisen kokemusten ja koetun flow-tilan välillä saattaa olla yhteyttä. (Demerouti ym. 2010.)

Manka (2010) on tutkinut työniloa määrittellen sen erääksi keskeiseksi työhyvinvoinnin osatekijäksi. Mankan mukaan työnilo koostuu neljästä komponentista, jotka liittyvät organisaatioon, jossa työtä tehdään, työn johtamiseen, työyhteisöön sekä itse työn tekemiseen. Työniloa luova organisaatio on tuottava ja tavoitteellinen. Se on riittävän joustava ja pyrkii kehittymään. Työniloa tuottavan organisaation työntekijät toimivat riittävän samoilla pelisäännöillä ja pyrkivät samansuuntaisiin tavoitteisiin. Johtaminen,

joka tuottaa työniloa, on luottamusta herättävää, tasapuolista ja avointa. Johtamisen tulee tukea työntekijöitä, ja heitä tulee aktiivisesti osallistaa päätöksentekoon. Työniloa tuottava työyhteisö puolestaan tunnustaa jokaisen työntekijän osaamisen ja kannustaa jokaista tekemään parhaansa. Hyvässä työyhteisössä sen jäsenet oppivat toisiltaan ja kehittyvät yhdessä. Työn tulee tarjota tekijälleen mahdollisuuksia tehdä merkityksellisiä asioita. Työllä tulee olla selkeitä tavoitteita ja suoriutumisesta tulee saada kehittävää palautetta.

Mielenkiintoisen näkökulman omalle tutkimukselleni tarjoaa se, että keskityn selvittämään erään yhteiskunnassamme suhteellisen marginaalisessa asemassa elävän ryhmän, nuorten ja kaikenikäisten osatyökykyisten, kokemuksia. Tutkimukseni tutkittavien joukko koostuu henkilöistä, joiden kiinnittyminen palkkatyöhön on nykyistä työllistymistä edeltäneinä vuosina ollut todennäköisesti heikkoa, katkonaista ja pirstaleista, tai työura on jollakin tavalla katkennut sen johdosta, että henkilö on osatyökykyinen. Lisäksi osa tutkittavistani on vastavalmistuneita, ja siten heikossa työmarkkina-asemassa työkokemuksen puutteen vuoksi.

Näin ollen voimme olettaa, että tutkittavieni kokemuspohja työssä onnistumisesta saattaa olla suhteellisen heikko, ja toisaalta myös, että nämä kokemukset ovat heille erittäin merkityksellisiä niin heidän nykyisessä työssään kuin myös tulevaisuuden kannalta. Voimmekin pohtia, lisääkö yhteiskunnan marginaalisessa positiossa eläminen erilaisten huono-osaisuuden osatekijöiden ilmenemisen todennäköisyyttä ihmisten elämässä. Ovatko onnistumisen kokemukset suhteellisesti merkittävämpiä heille, joilla niitä on elämässä vähän?

3.1. PÄTEVYYS, MINÄPYSTYSVYYS JA MOTIVAATIO ONNISTUMISTA RAKENTAMASSA

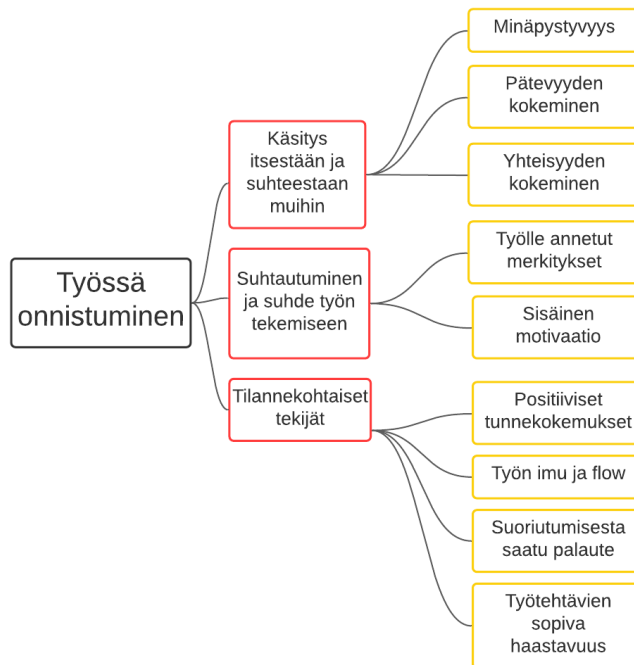
On kiistatonta, että työssä onnistumisen kokemus kontekstoituu niin pätevyden, minäkäsityksen kuin motivaation areenoille. Tässä tutkimuksessa onnistumista ei kuitenkaan rajata näihin tekijöihin, vaan yritetään tavoittaa myös onnistumisen kokemuksiin liittyviä merkityksellisiä hetkiä ja analysoida näiden hetkien ja tapahtumien syntyä ja merkitystä laajemmin. Mielenkiintoista on myös miettiä, millä tavalla

minäpystyvyyden, pätevyyden ja motivaation tekijät ovat sidoksissa onnistumisen kokemuksiin nimenomaan tutkimuksen kohderyhmän, vaikeasti työllistyvien, kontekstissa. Kuinka onnistumisen kokemuksia työssä voidaan vahvistaa ja lisätä sellaisten henkilöiden parissa, joiden minäpystyvyyden ja pätevyyden kokemusten voidaan olettaa olevan keskimääräistä heikompia tai rakentuneen keskimääräistä huterammalle pohjalle?

Motivaatiotutkimus erottaa toisistaan sisäisen ja ulkoisen motivaation. Ulkoinen motivaatio koostuu ulkoisista hyödyistä, kuten rahatulosta tai tietyn statuksen saavuttamisesta. Tutkimusten mukaan ulkoinen motivaatio saattaa olla tärkeää etenkin työsuhteen alkuvaiheessa, mutta kokeakseen syvää onnistumista ja pitkäkestoista tyydytystä, tulee henkilön olla sisäisesti motivoitunut tekemäänsä asiaan. Deci ja Ryan (2010) kuvaavat sisäisen motivaation syntyyn vaikuttavia tekijöitä itseohjautuvuutta selittävällä teoriallaan. He kuvaavat teoriassaan sisäisen motivaation syntymiseksi vaadittavan kolmen psykologisen perustarpeen täyttymistä. Tutkijoiden mukaan nämä tarpeet ovat omaehtoisuus (autonomy), kyvykkyyden osoittaminen (competence) sekä yhteenkuuluvuuden tunne (relatedness). Ollakseen sisäisesti motivoitunut jonkin asian tekemiseen on yllä mainittujen kolmen tekijän toteuduttava ja oltava riittävässä määrin läsnä yksilön toiminnassa. Voitaneekin olettaa, että myös tutkimukseni aineistosta nousevat esille niin omaehtoisuuden, kyvykkyyden kuin yhteenkuuluvuuden teemat onnistumisen kokemuksen mahdollistajina.

Bandura (2008) on tutkinut minäpystyvyyttä ja kokee positiivisen ja koherentin minäpystyvyyksäilyksen olevan yksilön hyvinvoinnin, onnistumisen kokemisen ja saavutusten kannalta välttämätön. Minäpystyvyydellä on myös yhteys resilienssiin eli kykyyn suhtautua eteen tuleviin haasteisiin ja vastoinkäymisiin siten, että ne eivät lamauta toimintakykyä, vaan että yksilö kokee voivansa selviytyä ja uskoo omiin kykyihinsä. Resilienssiä voikin kuvaila joustavuudeksi, lannistumattomuudeksi ja sisukkuudeksi. Mielenkiintoisen näkökulman omaan tutkimukseeni tuokin aineiston tarjoama mahdollisuus tutkia myös vastaajien kuvaamia työhön kontekstoituvia epäonnistumisen kokemuksiaan. Millä tavalla epäonnistumisen kokemuksia kuvataan ja millä tavalla minäpystyvyyteen ja resilienssiin liittyvät teemat ovat läsnä aineistossani?

Zinnermann (1995) on kehittänyt voimaantumisteorian, jolla hän kuvaa ihmisen voimavarojen kolmea tasoa; yksilön sisäistä, yksilöiden välistä ja arjen toiminnan tasoa. Työssä onnistumista voidaankin lähestyä monesta näkökulmasta ja jaotella monin tavoin. Alla olevassa kuviossa olen pyrkinyt jaottelemaan ja kategorisoimaan aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiin nostettuja työssä onnistumisen kokemuksen osatekijöitä ottaen huomioon Zinnermannin mainitsemat voimavarojen tasot. Olen jaotellut tekijät kolmeen pääkategoriaan; käsitykseen itsestä ja suhteesta muihin ihmisiin, työn tekemiseen suhtautumiseen sekä tilannekohtaisiin tekijöihin. Jokainen mainituista kategorioista pitää edelleen sisällään erilaisia tekijöitä, jotka on esitetty kuviossa alakategorioiden muodossa.



Kuvio 4. Työssä onnistumisen osatekijöiden jaottelua

Mukaiillen, yhdistellen ja tulkiten mm. Bandura (2018), Zinnermann (1995), Isola (2017), Hakanen (2011), Deci & Ryan (2010) pohjalta.

Airila ja kumppanit (2013, 10–12) käyttivät maahanmuuttajien työssä onnistumisen kokemusten tutkimuksessaan viitekehyksenä kehittämiään onnistumisindikaattoreita, joille he antoivat nimet *vakaalla työuralla*, *osa porukkaa* ja *hyvin mielin töissä*. *Vakaalla työuralla* he viittasivat palkkatyöhön pääsyä jo sinällään onnistumisena yhteiskunnallisessa

tilanteessa, jossa maahanmuuttajataustaisen henkilön voi olla huomattavan vaikeaa löytää etenkin koulutustaan vastaavaa työtä. *Osa porukkaa* puolestaan tarkoittaa kuulumista työyhteisöön, joka voi hyvin ja jossa jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kukoistaa, hyödyntää aiempaa osaamistaan ja myös kehittyä. *Hyvin mielin töissä* taas viittaa työntekijän omaan kokemukseen onnistumisestaan, sisältäen muun muassa työn iloon, työkykyyn ja työssäjaksamiseen liittyviä komponentteja.

Onnistuminen ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Työhyvinvoinnin voi ajatella rakentavan onnistumiselle suotuisan maaperän. Hakanen (2014, 18–22) on työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessaan havainnut, että hyvinvointi on jotakin enemmän kuin vain työpahoinvoinnin tai työhön liittyvän uupumuksen puuttumista. Työssään hyvinvoiva ihminen jaksaa ponnistella ja ottaa vastaan hänelle asetettuja haastaviakin tehtäviä luottaen omiin kykyihinsä selvittää tehtävistään itsenäisesti tai yhdessä muiden yhteisön jäsenten kanssa. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, johon esimerkiksi edellä mainitut onnistumisindikaattorit vahvasti linkittyvät.

Työterveyslaitoksen (2017) määritelmän mukaan työhyvinvointi kontekstoituu turvallisuuden, terveellisyyden, tuottavuuden ja hyvän johtamisen aloille. Työssään hyvinvoivat ihmiset jaksavat tehdä työtään, selviytyvät haastavistakin tehtävistä ja ovat tehokkaampia ja tuotteliaampia kuin sellaiset työntekijät, jotka eivät voi työtä tehdessään hyvin. Työhyvinvointia on tutkittu pitkään ja tutkimusta on tehty eri näkökulmista. Eräs myös oman tutkimukseni kannalta keskeinen Mankan (2015) tekemä havainto on, että työhyvinvoinnin lisäämiseksi on huomattavasti tehokkaampaa edistää työhyvinvointiin liittyviä osatekijöitä kuin karsia työn vaatimuksista tai pyrkiä minimoimaan työn kuormitusta.

Bakker ja Oerlemans (2011) kuvaavat työhyvinvoinnin rakentuvan kokonaisvaltaisena työhön liittyvänä hyvinvoinnin kokemuksena, jossa erilaiset myönteiset tunteet, kuten kokemus merkityksellisyydestä, innostus, toimivaksi koetut ihmissuhteet ja henkilökohtainen motivaatio, yhdistyvät. Työhyvinvointi ilmenee tyytyväisyytenä omia työtehtäviä kohtaan, tehokkaana suoriutumisenä itselle annetuista tehtävistä, luovuutena ja haluna kontribuoida yhteisten tavoitteiden eteen. Työhyvinvoinnin ja onnistumisen mahdollistaminen on osaltaan esihenkilön tehtävä. Taitava esihenkilö auttaa työntekijöitään

oppimaan ja edistää heidän kehittymistä työssään. Organisaation johdolla on tärkeä rooli onnistumisten sekä työn tuloksellisuuden ja merkityksellisyyden esiin nostamisessa. (Mm. Hakanen 2014, 353–354.)

Manka (2015) kuvaa hyvinvoivan organisaation ominaispiirteiksi muun muassa sen tavoitteellisuuden, joustavan rakenteen, itseään uudistavan ja kehittävän luonteen sekä turvallisuuden. Hän kuvaa työhyvinvointia itseään uudistavaksi voimavaraksi – mitä enemmän yhteisössä on hyvinvoivia jäseniä, sitä enemmän he saavat aikaan hyvinvointia myös ympärillään.

3.2. TYÖYHTEISÖTAIDOILLA LUODAAN ONNISTUMISEN PERUSTAA

Nykyisessä työelämässä, etenkin asiantuntijaorganisaatioiden kontekstissa, työyhteisön sisälle ja työntekijöiden välisiin suhteisiin sisäänrakentunut inhimillinen ja sosiaalinen pääoma ovat merkityksellinen yhteisön ja organisaation menestystä vahvistava tekijä. Sosiaalisella pääomalla viitataan esimerkiksi vuorovaikutuksessa, yhteistyön eri muodoissa ja tiedonjakamisen ja vastaanottamisen prosesseissa tarvittavaan osaamiseen. Näitä taitoja voidaan kutsua työyhteisötaidoiksi ja ne tulevat esille yhteisön keskinäisessä päivittäisessä vuorovaikutuksessa. (Puusa, Mönkkönen & Kuittinen 2011, 95–96.) Oman aineistoni kontekstissa, vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden parissa, työyhteisötaitojen merkityksen voi ajatella kasvavan erityisen suureksi. Vaikeasti työllistyvän saattaa olla haastavaa löytää aiemmasta elämänsähistoriastaan tilanteita, joissa sosiaalisen pääoman kerryttämistä olisi ollut mahdollista harjoitella tai joissa pääoman käytöstä olisi syntynyt työntekijälle positiivisia ja kannustavia kokemuksia. Näin ollen työyhteisössä kohdatut sosiaalisen pääoman hyödyntämisen tilaisuudet saattavat olla aineistoni vastaajille erityisen merkityksellisiä.

Ennen 2000-lukua vallalla olevan *työkyvyn* käsitteen tilalle on viimeisen kahden vuosikymmenen aikana noussut *työhyvinvoinnin* käsite. Työkyvyn käsitettä on tutkimuskirjallisuudessa lähestytty monitieteisesti, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. (Esim. Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.) Työkykyyn liittyvissä tutkimuksissa

on törmätty sen mittaamisen haasteisiin. Työhyvinvointi puolestaan on määritelty yksilölliseksi, kokonaisvaltaiseksi hyvinvoinnin tilaksi. Hyvinvoinnin kokemus muodostuu jatkuvasti muuntuvana prosessina, jossa ovat läsnä tajunnalliset, situationaaliset ja keholliset osatekijät. Esimerkiksi Marjala (2009) on määritellyt omassa työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessaan hyvinvoinnin sisältävän muun muassa työhön sitoutuneisuuden, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, vastuunkannon itsestään, yhteisöllisyyden kokemuksen, työn koetun haasteellisuuden, arvostavan esimiestyön, ilon ja onnistumisen kokemukset, sekä tunteen työn merkityksellisyydestä.

Työyhteisön hyvinvointi ja siihen liittyvät taidot ovat koko yhteisön asia. Yksittäisen työntekijän pahoinvointi saattaa myrkyttää koko yhteisön ilmapiiriä, ja toisaalta yksittäisen työntekijän on myös mahdollista luoda koko yhteisön käyttöön positiivisia voimavaroja ja hyvinvointia. Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, ja tämä kokonaisuus määrittää hänen toimintaansa myös työnteon kontekstissa. On selvää, että esimerkiksi huono työilmapiiri ja työssä viihtymisen haasteet vaikuttavat työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työssään pahoinvoiva työntekijä kantaa tätä taakkaa myös työn ulkopuoliseen elämään ja koettu pahoinvointi heijastuu hänen elämänsä eri osa-alueille saattaen johtaa esimerkiksi ahdistuneisuuden tai masentuneisuuden kokemukseen. Vastaavasti työssä koettu hyvinvointi, onnistuminen ja kannustus, heijastuvat positiivisesti todennäköisesti myös työntekijän muille elämäntilanteille. Hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin, kuten myös onnistumisen ja epäonnistumisen, voikin ajatella todentuvan syklisenä prosessina. Hyvinvointi ja koettu onnistuminen lisäävät hyvinvointia ja onnistumisen todennäköisyyttä myös tulevaisuudessa, kun taas pahoinvointi ja epäonnistumisen kokemukset puolestaan ruokkivat toisiaan. (Marjala 2009.)

Organ (1997) puhuu työyhteisötaitoista käsitteellä organisaatiokansalaisuus (*Organizational Citizenship Behavior*). Hän viittaa käsitteellä työntekijän toimintaan, jolla tämä edistää työyhteisön hyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta parantamalla työympäristön sosiaalista ja psykologista tilaa. Organisaatiokansalaisuudesta voi puhua taitoina, joilla työntekijä edistää yhteisen toiminnan sujuvuutta ja toivottua käyttäytymistä mahdollistaen tehokkaan ja toimivan yhteistyön ja hyödyttäen siten jokaista yhteisön jäsentä. Organisaatiokansalaisuuteen voidaan liittää esimerkiksi yhteistyöhalukkuus,

valmius joustaa sekä halukkuus auttaa ja tukea kollegoita silloinkin, kun se ei suoranaisesti tai välittömästi hyödytä omaa työntekoa. (Bergeson 2007.)

Organisaatiokansalaisuuden vastakohtana voidaan puhua kansalaisuupumuksesta. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä uupuu, eikä kykene toimimaan organisaatiokansalaisen ihanteiden mukaisesti. Näin saattaa käydä, jos työntekijän kognitiiviset, emotionaaliset tai fyysiset resurssit ovat loppumassa. Tällöin aiemmin avulias ja kannustava kollega saattaa toimia tavalla, joka ei enää palvele yhteisön hyvinvointia, esimerkiksi jättää tukematta työtoveria tai käyttäytyy passiivisesti tilanteissa, jotka edellyttävät sujuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Bolinon, Hsiungin, Harveyyn & LePinen 2015.)

Yhteistyöhön, tiiminjäsenten väliseen kommunikaatioon ja verkostomaiseen työntekoon perustuvassa maailmassa toimiva ja tehokas viestintä on eräs keskeinen yhteisön toiminnan onnistumista määrittävä tekijä. Juholinin (2008, 80) mukaan yhteisön kehittämisessä, muutoksessa ja oppimisessa viestinnän rooli muodostuu keskeiseksi. Puheella viestinnän vallankumouksen agendamallista viitataan vallitsevaan todellisuuteen, jossa viestintä kuuluu organisaatioissa jokaisen työntekijän vastuulle. Tällöin tärkeää on, että jokainen yhteisön jäsen taitaa arvostavan ja keskinäistä oppimista mahdollistavan viestinnän taitoja. Avoin kommunikaatio merkitsee myös sitä, että jokaisella on yhteisössä vallitsevasta roolistaan riippumatta aito mahdollisuus tuoda esille omia mielipiteitään ja tulla kuulluksi tasavertaisena jäsenenä.

Suonsivu (2011) tuo esille, että hyvässä työyhteisössä yhteisön jäsenillä on mahdollisuuksia ja tilaa voimaantua. Hän viittaa voimaantumisen inhimillisten vahvuuksien ja voimavarojen kehittymiseen sekä esimerkiksi onnistumisen kokemusten realisoitumista edistävien sosiaalisten normien ja tapojen vahvistamiseen. Voimaantuminen edellyttää riittävää minäpystyvyyden tunnetta sekä halua ja mahdollisuutta oppia ja kehittyä.

Toimivassa yhteisössä niin esihenkilöiden kuin alaistenkin tulee omata erilaisia työyhteisötaitoja. Mönkkönen (2010) tuokin esiin mielenkiintoisen näkökulman siitä, kuinka perinteisten esihenkilötaitojen sijasta työntekijöiden ja esihenkilöiden taitoja tulisi tarkastella rinnakkain. Tällä tavoin tarkasteltuna on mahdollista tutkia, miten kunkin

osaaminen voi parhaalla mahdollisella tavalla edistää toisen osapuolen onnistumista työssään. Suonsivu puhuu toimivasta ja vaikuttavasta johtamisesta käsitteillä moderni ja vuorovaikutteinen johtaminen. Tällaisessa johtamisessa toiminta ja vastuu on jaettua ja yhteisön jäseniä voimauttavaa. Modernia johtamistapaa noudattava organisaatio kykenee jakamaan päätöksentekovastuutaan ja siten reagoimaan nopeasti ja tehokkaasti myös uusissa ja haastavissa tilanteissa. (Suonsivu 2011, 140–146.)

Viimeaikaisessa työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa on keskusteltu psykologisen turvan käsitteestä. Termi on kehitetty jo 1960-luvulla mutta ei liene sattumaa, että se on noussut uudelleen esille aikana, jolloin työelämän nopeat muutokset ovat arkipäivää lähes jokaisessa organisaatiossa. Samalla tutkimukset osoittavat, että työtä tehdään nykypäivänä entistä useammin tiimeissä ja yhteisöissä, mikä myös johtaa usein työn tuloksellisuuden lisääntymiseen. Työn yhteisöllinen ja sosiaalinen luonne edellyttää kuitenkin sitä, että yhteisön jäsenillä on mahdollisuus hyötyä toistensa tietotaidosta ja riittävästi osaamista ja halua jakaa omaa osaamistaan ja ideoitaan muille. (Yli-Kaitala 2021.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan jaettua käsitystä siitä, että ryhmä tai yhteisö on turvallinen henkilökohtaiselle riskinotolle ja että jokainen voi olla oma itsensä osana tätä ryhmää tai yhteisöä ilman pelkoa joutumisesta naurunalaiseksi (Yli-Kaitala 2021). Psykologinen turvallisuus tai sen puute näkyy yhteisön toiminnassa esimerkiksi suhtautumisena jäsenten moninaisuuteen, erilaisiin mielipiteisiin ja tapoihin toimia, yhteistyön luonteessa, sekä suhtautumisena virheisiin ja riskinottoon. Psykologisesti turvallisen yhteisön jäsen uskaltaa ottaa työssään kohtuullisia riskejä sekä pyytää ja antaa palautetta. Hänen on sallittua tehdä virheitä ja pyytää apua ja neuvoa tuntematta ammattitaitoaan kyseenalaistetuksi. (em. 2021.)

Edmondson (2012, 2001) kuvaa psykologista turvaa suoriutumiselle suotuisaksi maaperäksi, jossa ihmisten keskinäisiin suhteisiin liittyvä pelko tai muut negatiivissävytteiset tunteet eivät estä keskinäistä luottamusta, oppimista, riskinottoa ja uudistumista. Yhteisöjä, joiden jäsenet nauttivat psykologisesta turvasta, määrittääkin uudistuminen, oppiminen, toiminnan tehokkuus ja organisaation tavoitteeseen sitoutuminen sekä näiden tekijöiden myötävaikutuksena syntyvä huomattavan suuri työhön liittyvä tyytyväisyys.

Yhteisöjen, joiden tekemässä työssä luova ajattelu ja innovatiivinen toiminta ovat keskeisiä työn tuloksellisuutta määrittäviä tekijöitä, tulisi nauttia suurta psykologista turvaa taatakseen onnistuneen toiminnan. (Edmondson & Lei 2014). Newmanin (2017) ym. mukaan psykologinen turva on keskeinen työhön sitoutumista ja korkeaa työhyvinvointia indikoiva tekijä. Myös psykologisesti turvallisessa työyhteisössä saatetaan kokea työhön liittyviä paineita ja toiminnan tavoitteet on voitu asettaa korkealle. Turva takaa kuitenkin sen, ettei pelko rajoita korkeidenkaan tavoitteiden tavoittelemista ja saavuttamista eikä aitoa yhteistyötä. (Yli-Kaitala & Toivanen 2021.)

Psykologisen turvan tarve korostuu tilanteissa, joissa työtä tehdään nopeasti muuttuvissa olosuhteissa, kovien paineiden alla ja esimerkiksi silloin, kun työntekijöiden roolit ja vastuualueet ovat jossakin määrin epäselvät. Oman tutkimukseni kannalta on mielenkiintoista pohtia sitä, kuinka psykologisen turvan voi olettaa olevan erittäin merkittävä tekijä kolmannen sektorin sosiaali- ja terveysjärjestöjen kentällä ja erityisesti työntekijöille, joilla on vain vähän aiempaa työkokemusta tai jotka ovat muulla tavoin haastavassa työmarkkina-asemassa. Psykologisen turvan voi ajatella rakentavan onnistumisen kokemuksille otollista maaperää. Alati muuntuva, kompleksinen ja monin tavoin kuormittava työelämä edellyttää yhteisöjen kykyä muuntua, uudistua, ja oppia jatkuvasti sekä samalla pitää huolta jokaisesta jäsenestään. Kyetäkseen tähän tulee yhteisössä vallita riittävä tunne psykologisesta turvasta. Psykologisesti turvallista ilmapiiriä, kuten myös onnistumisia vahvistavaa yhteisön toimintakulttuuria, määrittävät kuulluksi tuleminen, jäsenyyden kokemus ja merkitykselliset vuorovaikutussuhteet. (Yli-Kaitala & Toivanen 2021.)

3.3. SOSIAALIALAN JÄRJESTÖKENTÄ TYÖSSÄ ONNISTUMISEN AREENANA

Tutkimukseni kontekstoituu kolmannen sektorin sosiaali- ja terveysalan järjestötoimijoiden pariin. Tämä kenttä tarjoaa mielenkiintoisen kontekstin työssä onnistumisten tutkimiseen. Anttilan (2013) mukaan sosiaali- ja terveysalan työ painottuu usein ihmisten välisiin kohtaamisiin, auttamiseen ja asiakkaita voimauttamaan ja valtauttamaan pyrkivään toimintaan. Samalla kun työn tuloksellisuuden voi ajatella olevan helposti todennettavissa

asiakkaiden elämäntilanteiden kohentumisena, on työ myös oletettavasti usein luonteeltaan raskasta ja kuluttavaa.

Puheella kolmannesta sektorista viitataan markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin jäävään toimijoiden kenttään. Kolmannen sektorin toimijoita määrittelee niiden voittoa tavoittelematon toiminnan luonne ja usein työn suorittaminen ainakin osittain vapaaehtoisvoimin. Kolmannen sektorin toimijat, joista järjestöt muodostavat huomattavan suuren osan, vastaavat Suomessa suurelta osin esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyvistä tehtävistä. Järjestöille asetetaankin jatkuvasti lisääntyviä odotuksia täydentää julkisen sektorin palveluntuotantoa muun muassa yhteiskunnan sosiaalisen pääoman tuottajina ja kansalaisyhteiskunnan äänen esiin nostajana. Koska järjestöjen työ on usein yleishyödyllistä, saattaa yleisesti vallitseva käsitys yhteiskunnassa ohjata ajattelemaan, että järjestöissä työtä tehdään suurella motivaatiolla ja kutsumuksen ajamana. (Anttila 2013.)

Oma tutkimukseni kontekstoituu nimenomaan kolmannen sektorin kentälle, minkä vuoksi on mielekästä tarkastella kolmannen sektorin työnantajuuteen liittyviä ominais- ja erityispiirteitä. Kotimaista järjestökenttää määrittävät muun muassa pientyöpaikka- ja naisvaltaisuus sekä työsuhteiden epätyypillisuus. Naisvaltaisuus johtuu ensisijaisesti kolmannen sektorin sosiaali- ja terveydenhuoltoon sekä muuhun palvelutoimintaan painottuneesta rakenteesta. Kotimaiset järjestöt ja muut kolmannen sektorin toimijat ovat pääsääntöisesti hyvin pieniä. (Anttila 2013.)

Työ- ja elinkeinoministeriö selvitti kotimaisten kolmannella sektorilla työskentelevien henkilöiden kokemuksia laajalla haastattelu- ja kyselyaineistotutkimuksella 2010-luvun alkupuolella. Ministeriön selvityksen mukaan hieman vajaa puolet (46 %) kolmannen sektorin työntekijöistä on tyytyväisiä palkkaansa. Vastaaajista lähes saman verran (43 %) ilmoittaa olevansa palkkaansa tyytymättömiä. Puhuttaessa työssä viihtymisestä ja esimerkiksi työssä koetuista onnistumisen kokemuksista, on tärkeää nostaa esiin työhön liittyviä motivaatiotekijöitä. Ulkoisia motivaattoreita ovat esimerkiksi palkka ja muut työn myötä saavutetut ulkoiset etuudet, kun sisäinen motivaatio rakentuu usein sen varaan, tuottaako työ tekijälleen iloa. Sisäistä motivaatiota saattavat rakentaa esimerkiksi työn sisällöllinen mielekkyys ja työn kokeminen sopivan haastavaksi. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa kolmannen sektorin työntekijöiden keskuudessa

erityisesti työn sisällölliset motivaatiotekijät korostuvat. Vastaajista suurin osa, 76 %, pitääkin työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä. (Anttila 2013.)

Anttilan (2013) mukaan kolmannen sektorin työstä puhuttaessa saatetaan tähän liittää puhe yhteiskunnallisesta tai yleishyödyllisestä motivaatiosta. Tällä viitataan työntekijän työhönsä liittämään laajempaan yhteiskunnalliseen merkitykseen (*public service motivation*). Yhteiskunnallisessa keskustelussa on noussut esille ajatus, jonka mukaan kolmannen sektorin työntekijöitä ajaa työnsä tekemiseen vahvempi yhteiskunnallinen motivaatio. Tämä ajatus saattaa muodostua ongelmalliseksi tilanteessa, jossa mainitut motivaatiotekijät liitetään esimerkiksi työntekijöiden palkkaan liittyviin keskusteluihin. Selander (2015) on tutkinut yleishyödyllisen motivaation käsitettä ja tuonut sen rinnalle käsitteen arvokongruenssi. Arvokongruenssissa on kyse siitä, että työntekijät ja yhteisön jäsenet jakavat organisaationsa arvot ja ovat halukkaita toimimaan niiden mukaisesti. Oman työn kokeminen arvokkaaksi ja merkitykselliseksi on olennaista työhyvinvoinnin ja työssä onnistumisen kannalta, mutta arvokongruenssista keskusteltaessa on tärkeää ymmärtää, että esimerkiksi puhe työn kutsumusluonteesta saattaa johtaa työntekijän näkökulmasta myös epätoivottuihin tuloksiin, kuten keskusteluun siitä, ettei kutsumustyötään tekeväälle henkilölle ole tarpeen maksaa tehdystä työstä kohtuullista palkkaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa selvitettiin vastaajien työhönsä liittämistä motivaatiotekijöitä. Sisäisen motivaation määrää mitattiin muun muassa kysymällä työntekijöiltä heidän kokemukstaan siitä, mahdollistaako työ heille itsensä toteuttamisen ja tarjoaako se heille mahdollisuuksia käyttää luovuuttaan ja mielikuvitustaan sekä kehittää itseään. Työn koettua yhteiskunnallista merkitystä puolestaan selvitettiin kysymällä esimerkiksi sitä, kokeeko vastaaja työnsä yhteiskunnallisesti hyödyllisenä tai kokeeko tämä saavansa aikaan jotakin arvokasta. Lisäksi työntekijät vastasivat siihen, tarjoaako työ heille mahdollisuuksia auttaa ja huolehtia muista ihmisistä. Tutkimuksessa kolmannen sektorin työntekijöiden suurimmiksi motivaatiotekijöiksi määrittyivät 1) tunne siitä, että saa aikaan jotakin arvokasta (93 % vastaajista), 2) mahdollisuus kehittää itseään työssään (89 % vastaajista) sekä 3) työn varmuus ja sen tarjoamat säännölliset tulot (90 % vastaajista). Näin ollen vastaukset osoittavat selkeästi sen, kuinka yhteiskunnallinen motivaatio korostuu etenkin kolmannen sektorin sosiaali- ja terveystalouden järjestöjen työssä. Työn tarjoaman

taloudellisen varmuuden lisäksi työntekijän on tärkeää kokea saavansa tehdä jotakin arvokasta ja kyetä samalla kehittämään itseään. (Anttila 2013.)

Tutkimuksessa nousi esille mielenkiintoinen työn organisoinnin puutteellisuuden liittyvä huomio. Vain 59 % tutkimuksen vastaajista kertoi olevansa tyytyväisiä oman työnsä organisointiin. Tämän voi ajatella olevan selkeä työhyvinvointia ja työssä koettuja onnistumisia heikentävä tekijä. Vastaajat ilmoittivat olevansa *jokseenkin* tyytyväisiä työpaikallaan vallitsevaan työilmapiiriin. Myös johtamiseen liittyviä haasteita nostettiin esille. Tutkimusten mukaan järjestökenttään liittyvät johtamisen haasteet saattavat juontaa juurensa jäsenistön keskinäisistä jännitteistä ja siitä, että järjestökentällä päätösvalta jakautuu usein myös järjestön hallitukselle. Erityisesti työnkuviin ja työaikoihin liittyviä epäselvyyksiä ja haasteita nousi niin ikään esille. On ymmärrettävää, että etenkin pienten järjestötoimijoiden keskuudessa esimerkiksi työnkuvien joustavuus ja epäselvyys saattavat johtaa haastaviin tilanteisiin. (Anttila 2013.)

Kollegoilta saatavaan tukeen oltiin sen sijaan hyvin tyytyväisiä. Suurin osa vastaajista koki kollegoiden tukevan ja kuuntelevan heitä. 73 % vastaajista koki saavansa tukea ja rohkaisua ja tunsivat tulevansa kuulluksi. Hyvin suuri enemmistö vastaajista koki saavansa tarvitessaan sosiaalista tukea ja rohkaisua kollegoiltaan. 84 % vastaajista koki myös, ettei heidän työpaikallaan synny henkilöstön välisiä ristiriitoja lainkaan. (Anttila 2013.)

Kolmannella sektorilla työskentelevien työtyytyväisyyttä koskevissa kansainvälisissä tutkimuksissa on noussut esille kolmannen sektorin työpaikkojen erityinen houkuttelevuus. Työntekijöiden on pääsääntöisesti todettu olevan työhönsä keskimääräistä tyytyväisempiä. Kotimaiset tutkimukset puhuvat kuitenkin osittain toisenlaista kieltään. Suomalaisten kolmannella sektorilla työskentelevien on tutkimusten mukaan todettu olevan työhönsä julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöitä tyytymättömämpiä. Kolmannen sektorin työhön liitetään kotimaisissa tutkimuksissa tunne kiireestä sekä epävarmuudesta niin työn jatkuvuuden kuin sen sisältöjen suhteen. Kotimaassa kolmannella sektorilla työskentelevät pohtivat työpaikan vaihtamista muita useammin ja he kokevat omien ideoidensa esiin tuomisen työssään haastavana. Syynä kolmannella sektorilla koettuihin haasteisiin saattaa osaltaan olla julkisen sektorin palvelutuotannon siirtyminen osittain kolmannen sektorin toteuttamisvastuulle. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan tulevaisuudessa

onkin tärkeää varmistaa, että myös kolmannen sektorin työssä työn ennakoitavuuteen ja hallittavuuteen kiinnitetään laajasti huomiota. (Anttila 2013.)

Paikka auki -avustusohjelman avulla järjestöihin työllistettyjen työntekijöiden tyytyväisyyttä on tutkittu kyselytutkimusten avulla laajasti. Paikka auki -työsuhteisiin ja työllistämishjelmaan on sisäänrakennettu erilaisia komponentteja, kuten mentorointi ja työnhaun tukeminen työskentelyjakson aikana, joilla pyritään varmistamaan ohjelman avulla työllistettyjen tyytyväisyyttä. Lisäksi hyvä perehdytys, tuki ja riittävä palaute ovat koordinaatiohankkeen työntekijäkyselyiden (2018–2020) mukaan tyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä. Esimerkiksi 05/2020 työntekijäkyselyn mukaan Paikka auki -työntekijöistä useampi kuin yhdeksän kymmenestä olikin tyytyväisiä työhönsä ja suosittelisi työskentelyä sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Työsuhteen alkupuolella tyytyväisyyttä vastaajien keskuudessa lisäsivät erityisesti hyvä perehdytys, työtehtävien selkeys sekä lämmin vastaanotto työyhteisön taholta. Työsuhteen loppupuolella tyytyväisyyttä rakensivat työyhteisön kesken vallitseva lämmin ilmapiiri, yhteisöltä saatu kannustus ja tuki sekä riittävän palautteen saaminen omasta työstään. Lisäksi tyytyväisyyttä lisäsivät kokemukset siitä, että kuuluu joukkoon, tulee kohdelluksi tasavertaisesti ja että saa arvostusta omaamistaan työhön liittyvistä taidoista. Valtaosa (noin 85 %) ohjelmaan osallistuvista saa työskentelyn ajalleen nimetyn mentorin, minkä voi myös ajatella vaikuttavan positiivisesti työssä koettuun tyytyväisyyden asteeseen. (Mäntylä & Toikkanen 2020.)

3.4. KOKEMUSTEN TULKINNASTA

Kokemuksia tutkittaessa tutkijan on tärkeää hyväksyä oman positionsa luomat rajoitukset. Emme voi milloinkaan täysin tavoittaa tai ymmärtää toisen ihmisen kokemuksellista maailmaa, ja teemme vuorovaikutuksessamme ihmisten ja erilaisten tekstien kanssa jatkuvasti subjektipositioistamme lähtevää tulkintaa. Tässä tutkimuksessa kokemusten tulkinta värittyi ikään kuin kahden linssin läpi. Tutkittavat kuvaavat kokemuksiaan kirjoitetun tekstin muodossa ja heitä ohjataan kuvaamaan nimenomaan merkityksellisinä pitämiään kokemuksia. Näin ollen tutkittavat tulkitsevat omia kokemuksiaan ja niiden merkityksellisyyttä kysymyksenasettelun muodostamassa kontekstissa. Hyvärinen (2021)

puhuu ilmiöstä käsitteellä kaksiaikaisuus (*double temporality*). Tarina tai kertomus liittyy menneisiin tapahtumiin ja menneeseen aikaan, mutta itse kerronta tapahtuu tässä hetkessä ja on tämänhetkisten tapahtumien ja tunnetilojen värittämää. Aineistossani tutkittavia pyydetään kuvaamaan onnistumisen kokemuksia, jotka he ovat saattaneet kokea useita viikkoja tai jopa kuukausia aiemmin, joten on selvää, että heidän oma tulkintansa näistä kokemuksista on muistojen, tunteiden ja vastaushetkellä vallitsevan tilanteen muovaama. Lisäksi myös tutkija tekee tulkintaa suhteessa siihen, millä tavalla hän tutkittavien kuvaamia kokemuksia kuvaa ja tulkitsee itse tutkimusraportissa.

Tutkimuksessani nousee esiin kokemusten tutkimuksen narratiivinen näkökulma, muun muassa kokemusten ja niiden pohjalta kirjoitetun tekstin kielellisyys ja tarinallisuus. Squire (2009) lähestyy narratiivista tutkimusta kuvailemalla, etteivät tutkittavien kertomat välttämättä edusta puhdasta totuutta, sillä kerronta ja kerrottu ei ole milloinkaan neutraalia, vaan sisältää jo itsessään kokemusten uudelleen esittämistä ja muotoilua. Tutkimukseni lähtökohtana onkin se, että kerrotut onnistumisen ja epäonnistumisen kokemukset ovat tosia niiden kokijoille, ja kerronta ja kokemusten tulkinta vahvistaa kerronnan omistajuutta. Tutkijan on hyväksyttävä se, että tutkittavien kerronta on aina värittyä, ja että esimerkiksi korkean minäpystyvyyden omaava henkilö paitsi todennäköisesti kokee enemmän onnistumisia, myös kertoo niistä herkemmin ja runsaslukuisemmin.

Käsitettä narratiivi käytetään tutkimuskirjallisuudessa viittaamaan esimerkiksi kertomukseen, tarinaan tai juoneen. Tutkimukseni lähtökohtana on oletamus, että jokainen ihminen kertoo omasta elämästään ja omista kokemuksistaan omanlaisiaan kertomuksia. (esim. Hyvärinen & Löyttyniemi 2005.) Samalla kun kertomukset ovat henkilökohtaisia, ovat ne myös jatkuvasti ajassa ja tilassa muuttuvia. Toisin sanoen kukaan ei kerro samaa tarinaa täysin samalla tavalla useaa kertaa. Perttula (2009) esittää mielenkiintoisen väitteen todetessaan, että kertoessaan tarinaa henkilö on väistämättä tulkinnut kertomuksen kautta välittyvän kokemuksen jo useaan kertaan. Perttulan mukaan kokemus on jatkuvasti uudelleen muotoutuva ilmiö, ja olennaista onkin tulkita sitä, millä tavoin tutkittavat analysoivat kokemustaan kullakin tutkimushetkellä.

Stenvall tuo artikkelissaan esille jo Sokrateen aikanaan esittämiä ajatuksia, joiden mukaan voimme ymmärtää toista ihmistä syvällisellä tasolla silloin, kun pyrimme ymmärtämään

mikä hänelle on tärkeää ja merkityksellistä. Tämän ymmärryksen kautta meidän on mahdollista päästä kurkistamaan toisen ihmisen kokemusmaailmaan, vaikkakin jäämme kokemuksiä tutkiessamme aina väistämättä jossakin määrin ulkopuolisen tarkkailijan rooliin. (Esim. Stenvall 2013.)

Kokemuksia syvällisesti tutkittaessa turvaudutaan usein eläytymismenetelmän, havainnoinnin ja esimerkiksi elämäkertahaastattelun kaltaisiin aineistonkeruun menetelmiin. Oman tutkimukseni aineisto koostuu kyselylomakkeen avovastauksista, joten on selvää, ettei tutkimukseni tavoitteena ole selvittää kokemusten ilmentymistä syvällisesti, vaan ainoastaan saada käsitys siitä, millaisia onnistumisen kokemuksia aineistoni informantit tuovat esille ja millä tavalla he niitä kuvailevat.

4. TUTKIMUSASETELMA

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen sosiaalityön ja työntutkimuksen alaan kontekstoituva tutkimus. Tutkimuksessani selvitan tutkittavien kokemusten ilmenemistä tietyssä spesifissä kontekstissa, työllistymisohjelman kautta muotoutuvassa palkkatyössä. Tutkittavani edustavat tiettyä suhteellisen marginaalista suomalaisen yhteiskunnan ryhmää.

Tutkimukseni sisältää aineksia niin tapaustutkimuksen kuin laadullisen arviointitutkimuksen kentiltä. Kohderyhmäni on selkeästi rajattu ja aineistoni informanteja yhdistää osallistuminen samankaltaiseen työllistämistoimintaan sosiaali- ja terveysalan järjestötyöntekijöiden kontekstissa vuosien 2018-2020 aikana. Pyrkimykseni on kuvata tutkimusjoukkoni kokemuksia ja yleistää tutkimustulokseni koskemaan tutkittavia laajempaa joukkoa. Tutkimuksessani on laadullisen arviointitutkimuksen piirteitä siinä mielessä, että tutkimustuloksiani on mahdollista hyödyntää Paikka auki -työn kehittämisessä tulevaisuudessa. Vuori (2021) kuvaa arviointitutkimusta asetelmaksi, jossa tutkimusaineistoon pohjaavaa näyttöä kootaan hyödynsaajien näkökulmasta. Hän kuitenkin jatkaa myös monien muiden näkökulmien olevan arviointitutkimukselle keskeisiä. (Jokinen 2021, Vuori 2021).

Esimerkiksi Eskola ja Suoranta (2008) tuovat esille sen, että kvalitatiivinen tutkimus on aina vain yksi mahdollinen versio tutkittavasta aiheesta, eikä sen avulla voida tavoittaa täysin objektiivista totuutta. Tutkimuksen teko ja siitä johdetut tulokset ovat aina sidoksissa siihen ajalliseen ja paikalliseen kontekstiin, jossa tutkimusta tehdään. Niin ikään tutkijan oman position luomien rajoitusten hyväksyminen ja näkyväksi tekeminen tutkimusraportissa on olennaisen tärkeä tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä.

4.1. TUTKIMUSTEHTÄVÄN JA KYSYMYSTEN MÄÄRITTELY

Tutkimukseni tehtävänä on selvittää, millaisia työssä onnistumisen kokemuksia vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat, alle 30-vuotiaat nuoret ja kaikenikäiset osatyökykyiset Paikka auki -työntekijät ovat kokeneet ja kuvaavat itselleen merkityksellisiksi, sekä miten yllä mainitun ryhmän työssä onnistumisen kokemuksia voidaan vahvistaa ja lisätä.

Tutkimuskysymykseni ovat

1. Millaisia onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia haastavassa työmarkkina-asemassa olevilla, alle 30-vuotiailla nuorilla ja kaikenikäisillä osatyökykyisillä, on palkkatyön kontekstissa?
2. Millä tavoin työntekijöiden työssä onnistumisen kokemusta voidaan vahvistaa?

4.2. TUTKIMUSAINIESTON KUVAUS

Tutkimusaineistonani toimii Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneiden haastavassa työmarkkina-asemassa elävien, nuorten ja kaikenikäisten osatyökykyisten kyselylomakkeiden avovastaukset. Sain aineiston, työntekijäkyselyiden vastausaineiston koonnit, käyttööni koordinaatiohankkeen tutkija Jaana Toikkaselta, joka on poistanut aineistosta yksilöintitunnukset ennen aineiston luovuttamista. Aineiston muodostavat

Paikka auki -hankkeen työntekijöille lähetetyt viisi vuosien 2018 (1), 2019 (2) ja 2020 (2) aikana lähetettyä kyselytutkimusta. Kyselylomakeaineistosta laaditut yhteenvetoraportit ovat julkinen aineisto, joka löytyy koordinaatiohankkeen verkkosivuilta.

Kyselylomake, jonka osa aineistoni on, koostuu yhteensä 35 kysymyksestä, joilla kartoitetaan laajasti työntekijän kokemuksia Paikka auki -työsuhteen ajalta (kyselyn rakenne on kuvattuna tämän tutkimusraportin liitteenä). Kyselyn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia Paikka auki -työsuhteesta ja kehittää ohjelmaa edelleen. Tämän tutkimuksen ensisijaisena aineistona toimivat kyselyn osan 5 *Nykyistä työtäsi koskevat kysymykset* -osion kysymyksen numero 27 *Kerro työhösi liittyvistä onnistumisen ja/tai epäonnistumisen kokemuksista, jotka ovat tuntuneet Sinusta tärkeiltä* -vastaukset. Toissijaisena aineistona sekä ensisijaista aineistoa taustoittavana datana toimii kyselyiden muu vastausaineisto. Toissijaista aineistoa on sovellettu tutkimuksessa muutamissa kohdin soveltuvin osin silloin, kun se on koettu tärkeäksi ensisijaista aineistoa täydentäväksi tai taustoittavaksi aineistoksi.

Vastauksissa on kuvattu sekä onnistumisen että epäonnistumisen kokemuksia työssä. Tässä tutkimuksessa pääasiallisen äänen saavat onnistumisen kokemukset, sillä aineisto sisältää onnistumisen kuvauksia huomattavasti epäonnistumisen kuvauksia suuremman määrän. Epäonnistumisten kuvauksia käytetään osana tutkimusta, pääosin peilaten ja suhteuttaen kuvattuja onnistumisen kokemuksia näihin.

Ensisijainen vastausaineisto koostuu yhteensä 635 vastauksesta, joiden yhteispituus kirjoitettuna tekstinä (fonttikoko 12, riviväli 1) on 61 tekstisivua. Aineisto koostuu viidestä työntekijöille suunnatusta kyselyvastausaineistosta (työntekijäkyselyt TT 1–5). Vastausten määrä eri kyselyissä vaihtelee 111 ja 171 vastauksen välillä. Kaikki kyselyyn vastanneet muutamaa lukuun ottamatta ovat vastanneet myös tutkimuksen aineistoni muodostavaan kysymykseen. Yhteensä vain alle 10 vastaajaa on jättänyt vastaamatta kysymykseen. Työntekijäkyselyiden vastausprosentit ovat koko ohjelman ajalta erittäin korkeat, mikä on omiaan lisäämään aineiston kattavuutta.

Vastausten keskimääräinen pituus on noin 2–4 lausetta. Muutaman sanan pituiset vastaukset ovat harvinaisia. Jotkut vastaajat ovat vastanneet kysymykseen huomattavan pitkästi, jopa 7–10 lauseen pituisilla vastauksilla. Vastausten pääasiallinen kieli on suomi. Aineisto sisältää lisäksi muutamia ruotsin- ja englanninkielisiä vastauksia.

Kyselyn tunniste	Kyselyn keruun ajankohta	Kyselyn vastausprosentti (kaikista Paikka auki -työntekijöistä)	Vastausten määrä sivuina	Vastausten numeerinen määrä
TT1*	12/2018	67 %	11 sivua	115 vastausta
TT2	6/2019	77 %	17 sivua	171 vastausta
TT3	11/2019	69 %	11 sivua	111 vastausta
TT4	5/2020	72 %	11 sivua	113 vastausta
TT5	11/2020	69 %	11 sivua	125 vastausta
		keskiarvo 71 %	yht. 61 sivua	yht. 635 vastausta

Taulukko 1. Tutkimusaineiston määrän kuvaus, kunkin työntekijäkyselyn sisältämä vastausmäärä ja tekstin sivumäärä (*TT = työntekijäkysely). (Jatkossa kyselyihin viitataan käyttämällä TT-lyhenteitä).

4.3. TUTKIMUSEETTINEN POHDINTA

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (esim. 2009) ohjeistaa selkeästi ja monivaiheisesti eettisen pohdinnan ja toiminnan vaadetta tieteellistä tutkimusta suunniteltaessa ja toteutettaessa. Olenkin pyrkinyt tutkimustani suunnitellessa ottamaan eettisen pohdinnan erääksi tutkimuksenteon lähtökohdakseni ja pyrkinyt pohtimaan jokaisen tutkimukseni vaiheen kannalta relevantteja eettisiä kysymyksiä.

Sain yllä kuvatun tutkimusaineiston käyttöni maaliskuussa 2021 tehtyäni Paikka auki -ohjelmaa koordinoivan Nuorten Ystävät -ry:n kanssa kirjallisen sopimuksen aineiston saattamisesta käyttöni tätä pro gradututkimusta varten. Lisäksi järjestön edustajien kanssa solmittiin salassapitosopimus, joka koskee aineiston tietojen luovuttamista ulkopuolisille tai sen käyttämistä muuhun kuin tässä suunnitelmassa mainittuun tutkimustyöhön. Aineisto on koodattu alkuperäisistä internetissä täytetyistä lomakekyselyn osista Excel- sekä word-tiedostonkäsittelyohjelmiin. Alkuperäinen aineisto sisältää vastaajien tunnistetietoja, kuten nimi- ja sähköpostiosoitetietoja. Ennen aineiston luovuttamista tutkijan käyttöön tunnistamisen mahdollistavat tiedot on poistettu luovutetusta aineistosta koordinaatiohankkeen tutkijan toimesta.

Paikka auki -koordinaatiohankkeen ohjelmapäällikön Marjo Riitta Tervosen ja koordinaatiohankkeen tutkijan Jaana Toikkasen kanssa on sovittu, että mikäli aineistoon on jäänyt tunnistamisen mahdollistavia yksityiskohtia, tutkija ottaa nämä huomioon aineistoa käsitellessään ja varmistaa, ettei tutkimusraportin lukijalla ole mahdollisuutta tunnistaa yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä, vastaajan työnantajaorganisaatiota tai maantieteellistä sijaintia. Erillistä lupaa kyselyvastausten käyttöön tämän tutkimuksen aineistona ei ole tarvinnut anoa, sillä vastatessaan kyselyyn kukin vastaaja on ollut tietoinen vastausten käytöstä Paikka auki -ohjelman kehittämistyössä.

Vastausaineiston säilyttämisen ja käsittelyn eettisyyden vaade on tunnistettu. Aineisto tallennettiin tutkimusta ja analyysiä varten tutkimusentekijän henkilökohtaiselle salasanalla lukitulle tietokoneelle. Tutkimusaineiston parissa työskenneltiin ainoastaan suojatun internetyhteyden välityksellä ja siten, ettei ulkopuolisilla ollut missään tutkimusenteon vaiheessa pääsyä tutkimusaineistoon. Lisäksi on sovittu, että aineisto hävitetään asiaankuuluvalla tavalla välittömästi sen jälkeen, kun aineiston pohjalta kirjoitettu pro gradutyö on hyväksytty Turun yliopistossa.

Tutkimuseettiset vaateet pyrittiin huomioimaan koko tutkimusprosessin aikana kaikessa tutkimukseen liittyvässä toiminnassa. Tutkimusaineiston analyysissä vastaajien kerronta on pyritty tuomaan lukijan tietoon mahdollisimman todenmukaisesti ja soveltuviissa kohdissa suoria lainauksia hyödyntäen. Tutkimusaineiston sisältö ja aineiston analyysin prosessi

kuvataan lukijalle mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja selkeästi. Tutkijan oma positio ja vaikutus tutkimuksen teon sekä aineiston analyysin kulkuun tunnustetaan.

Aineiston käsittelyyn liittyvistä yllä mainituista tutkimuseettisistä periaatteista keskusteltiin yhdessä Tervosen ja Toikkasen kanssa. Tutkimuksen tekijä on luovuttanut oikeudet valmiin tutkimuksen hyödyntämiseen Paikka auki -ohjelman kehittämistyössä.

5. AINEISTON ANALYYSI JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusta tehdessä, mukaan lukien tutkimusaineiston analyysissä, on pyritty mahdollisimman suureen luotettavuuteen ja pätevyYTEEN. Tutkimusaineiston analyysi on aina monivaiheinen prosessi. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) kuvaavat tutkijan yleensä aloittavan analyysinsä tutkimusaineistoon tutustumisella ja kokonaiskuvan rakentamisella. Tämän jälkeen siirrytään systemaattisempaan analyysiin, aineiston jäsentelemiseen ja erittelemiseen. Laadullisen aineiston sisällönanalyysissä hyödynnetään usein teemoittelua ja tyypittelyä. (em. 2006.)

Aineiston analyysi aloitettiin tutustumalla koko työntekijäkyselyiden aineistoon. Tämän jälkeen tutkimuksen ensisijaisena aineistona toimivaan vastausaineistoon tutustuttiin lukemalla aineisto useita kertoja läpi. Jokaisella lukukerralla esiin nousseita huomioita kirjattiin muistiin. Aineiston systemaattinen analyysi aloitettiin pilkkomalla jokainen aineiston sisältämä vastaus osiin siten, että kyettiin löytämään kunkin vastauksen sisältämät onnistumisen ja epäonnistumisen kokemusta kuvaavat maininnat. Systemaattisen työskentely eteni teemoittelemalla ja tyypittelemällä aineistoa kategorioihin. Aineisto käytiin läpi siten, että jokaisesta vastauksesta erotettiin kategorioihin sopivat sisällöt ja uusia kategorioita luotiin tarpeen mukaan. Muodostuneet kategoriat luokiteltiin tämän jälkeen yläkategorioihin. Tällä tavoin muodostui 57 erilaista onnistumisen kokemuksia kuvaavaa alakategoriaa, jotka myöhemmin luokiteltiin kuuluvaksi viiteen pääkategoriaan. Näistä erillisenä analysoitiin epäonnistumisen kokemusten kuvaukset, joista muodostui kolme alakategoriaansa. Lähes kaikki vastaukset sisälsivät useamman kuin yhden alakategorian mainintoja. Aineiston analyysissä hyödynnettiin laadullisen aineiston

käsittelyyn kehitettyä Atlas.ti- ohjelmaa, jonka avulla aineiston osiin oli mahdollista liittää sähköisiä merkintöjä ja täten löytää eri sisältöjen välisiä yhteyksiä.

Kunkin vastaajan kuvaukset onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksista luokiteltiin täten kuuluvaksi yhteen tai useampaan kategoriaan. Kategorioiden painoarvo riippuu siitä, montako alakategoriaa ja aineistovastausta niihin sisältyy. Kategorioiden erilaiset painoarvot tuodaan selkeästi esille tutkimusaineiston analyysitekstissä sekä aineistoa kuvaavissa kuvioissa. Kuvioiden luomiseen on käytetty Lucidchart -ohjelmaa, jonka avulla vastausten suhteellista määrää kuvaavat kuviot on ollut mahdollista rakentaa. Analyysiprosessissa aineistosta valittiin kutakin kategoriaa kuvaavia suoria sitaatteja, jotka on liitetty kategorioiden kuvausten yhteyteen. Sitaatit tarjoavat lukijalle mahdollisuuden varmistua siitä, että tutkija on tehnyt aineiston sisällön perusteella oikeansuuntaisia tulkintoja. Sitaattien yhteyteen on merkitty mistä kyselyaineistosta (työntekijäkyselyt TT 1-5) kyseinen vastaus on poimittu.

Tulosluvussa on lisäksi laadittu yhteenvetoa, jossa aineistoa tulkitsemalla kuvataan tekijöitä, jotka työnantajaorganisaation ja yhteisön tulisi tai on mahdollista huomioida ja edistää kyetäkseen tarjoamaan työntekijän onnistumiselle mahdollisimman suotuisan maaperän. Esiin nostettujen sisältöjen avulla pyritään kuvaamaan sitä, millä tavoin onnistumisen kokemusten syntyä ja realisoitumista työssä voidaan edistää ja vahvistaa tutkimuksen kohteena olevan kohderyhmän kontekstissa. Tutkimuksen tuloksia on täten pyritty saattamaan muotoon, jossa niitä voidaan yleistää koskemaan tutkimuksen kohderyhmää laajempaa joukkoa, ja näin ollen soveltaa myös muihin vaikeassa työmarkkina-asemassa oleviin nuoriin ja kaikenikäisiin osatyökykyisiin.

Tulosluvussa on kategorisoitu ja selitetty tutkimusaineistosta löydettyjä onnistumista edesauttavia tekijöitä. Ennakko-oletuksena oli, että onnistumisen kokemuksiin vaikuttavat esimerkiksi työn kontekstissa tapahtuva sosiaalinen kanssakäyminen, työyhteisöön kuulumisen tunne, mahdollisuus omien vahvuuksien hyödyntämiseen, sekä työtehtävien sopiva haastavuus. Aiempaan tutkimustietoon nojaten voitiin olettaa aineistosta löytyvän muun muassa seuraavanlaisia onnistumisen kokemukseen liittyviä kategorioita; yhteenkuuluvuus, pätevyys ja minäpystyvyys sekä itsetuntoon liittyvät tekijät, positiivisen

palautteen saaminen, positiiviset tunnereaktiot, sopivan haastavien tehtävien suorittaminen, flow-tilan kokeminen sekä oman tekemisen kokeminen merkitykselliseksi.

Aineistosta syntyvien kategorioiden identifioimisen jälkeen tutkimusta täydennettiin palaten aihetta taustoittavan teoriaan pariin ja etsien tutkimuskirjallisuudesta esimerkkejä siitä, kuinka kutakin kategoriata kuvaavien onnistumisen kokemusten syntyä on mahdollista tukea, lisätä ja vahvistaa työnteon kontekstissa.

Huomionarvoista on, että tutkimusaineisto koostuu työntekijöiden kuvauksista heidän *omista kokemuksistaan* suhteessa onnistumisiin. Näin ollen tutkimuksessa keskitytään nostamaan esille nimenomaan tutkittavien omia kokemuksia ja tulkintoja, joiden ei voi katsoa edustavan absoluuttista totuutta tai olevan esimerkiksi luokiteltavissa tosiksi ja tai epätosiksi. Tutkimuksessani arvotan jokaisen vastaajan kokemuksen yhtä tärkeäksi, eikä tutkimukseni kannalta ole olennaista selvittää sitä, jakeako esimerkiksi tutkittavan työnantaja kokemuksen siitä, että tutkittava on onnistunut tai epäonnistunut.

Alla olevaan kuvioon on tiivistetty aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiin nousseita onnistumisen kokemuksiin liittyviä tekijöitä. Tulosluvussa peilaan aineistossani esiintyviä vastauksia aiemmassa kirjallisuudessa esitettyyn sisältöön.

Työssä onnistumisen kokemusten hypoteettisia selittäviä tekijöitä



Kuvio 5. Työssä onnistumisen kokemusten hypoteettisia selittäviä tekijöitä.

Aiemmasta aiheeseen liittyvästä tutkimustiedosta mukailten, tulkiten ja yhdistellen. Esim. Hakanen (2011), Deci & Ryan (2010).

6. TULOKSET

Aineistoni piirtää työssä onnistumisesta hyvin laajan ja moniulotteisen kuvan. Onnistuminen on monipuolista ja realisoituu erilaisin tavoin. Aineistossani onnistumisen kuvaukset ovat huomattavasti suuremmassa roolissa suhteessa epäonnistumisen kokemusten kuvauksiin.

Onnistumisen kokemuksissa painottuvat muun muassa työyhteisöön kuulumisen tematiikka ja sisäisen motivaation syttyminen ja palo. Onnistumisen kokemuksia kohdataan silloin, kun mahdollisuuksia omien vahvuuksien hyödyntämiseen on olemassa. Niin ikään aineistoni kertojat pohtivat monipuolisesti sitä, kuinka onnistuminen rakentuu silloin, kun työtä on mahdollista tehdä täysin omana itsenään, oman persoonansa kautta. Armollisuus itseä kohtaan on tärkeä onnistumista vahvistava tekijä. Aina ei tarvitse onnistua.

Oman työn koetun merkityksellisyyden kokemukset saavat niin ikään vahvan äänen aineistossani. Onnistumista koetaan silloin, kun omalla työllä koetaan voitavan vaikuttaa positiivisesti toiseen ihmiseen. Onnistuminen on todennäköistä silloin, kun asiakkaiden kanssa pyritään löytämään yhteinen sävel ja asiakkaan tilannetta helpottava ratkaisu onnistutaan laatimaan ja toteuttamaan yhdessä. Vahvoja onnistumisen kokemuksia koetaan silloin kun jokin asia, jonka eteen on ponnisteltu kovasti tai tehty töitä pitkään, onnistuu. Onnistuminen on myös oman paikan löytymistä osana laajempaa yhteisöä tai yhteiskuntaa. Lisäksi se on kuulumista, tasavertaisuutta ja kuulluksi tulemistä osana itselle merkityksellisiä sosiaalisia yhteisöjä.

Onnistuminen on myös sitä, että kykenee nousemaan ylös epäonnistumisen kuopasta tai raottamaan ovea ulos omasta haastavaksi koetusta tilanteesta. Aineistoni perusteella onnistua voi myös silloin, kun on oppinut tunnistamaan oman jaksamisensa rajat ja osaa pitää huolta omasta itsestään. Onnistuminen on enemmän kuin epäonnistumisten puuttumista, mutta epäonnistuminen saattaa avata mahdollisuuden onnistumisten rakentumiseen.

Pääluvussa kuusi vastaan 1. tutkimuskysymykseeni *Millaisia onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksia haastavassa työmarkkina-asemassa olevilla, alle 30-vuotiailla nuorilla ja kaikenikäisillä osatyökykyisillä, on palkkatyön kontekstissa?* Seuraavissa alaluvuissa tarkastelen onnistumisen kokemuksia seuraavan viiden laatimani kategorian kautta, onnistumisen rakentuminen osana merkityksellisiä yhteisöjä, oman työn tuloksellisuuden ja työnteon tapojen kautta, mahdollisuutena tehdä työtä oman persoonansa kautta, työn koetun merkityksellisyyden kentällä ja laajemmalle yhteiskuntaan kurottavilla areenoilla sekä onnistuminen vaikeuksien kautta voittoon -tematiikan myötä.

Epäonnistuminen redusoituu aineistoni perusteella kolmen kategorian alle: työn ulkopuolisesta määrittelystä johtuva, omasta itsestä kumpuava ja muista ihmisistä johtuva epäonnistuminen.

Kategorioiden tarkastelun jälkeen siirryn pohtimaan onnistumisten mahdollistamisen ja vahvistamisen tematiikkaa pääluvussa seitsemän. Aineistoni todistaa onnistumisten prosessiluonnetta. Näin ollen onnistumisia on mahdollista edesauttaa ja vahvistaa ottamalla huomioon tiettyjä tekijöitä.



Kuvio 6. Työssä onnistumisen ja epäonnistumisen kategoriat

6.1. YHTEISÖ KANNATTELEE, RAKENTAA JA MAHDOLLISTAA ONNISTUMISTA

Yhteenkuuluvuuden tunne ja kokemus siitä, että on tärkeä osa työyhteisöään, ovat aineistoni merkittävimpiä onnistumisen kokemusten rakentajia. Kehut, kannustukset ja muu positiivinen palaute on aineistoni perusteella merkityksellisin yksittäinen onnistumisen kokemuksia mahdollistava tekijä. Positiivinen palaute saa luonnollisesti aikaan tunteen siitä, että on onnistunut, kyennyt ja saanut aikaan jotakin.

Tuntuu että olen tärkeä osa työyhteisöä ja saan edistää toimintoja omalla panoksellani. Minua ja työpanostani arvostetaan. Tuntuu, että jokainen työtehtävä on onnistuminen, koska saan niin usein hyvää palautetta. –TT5

Tunnen olevani tärkeä ja olennainen osa työyhteisöä ja työpanostani arvostetaan ja minuun luotetaan. Saan työskennellä itsenäisesti. –TT5



Kuvio 7. Yhteisöön liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua. *Kunkin ympyrän suhteellinen koko viittaa kuhunkin kategoriaan sisältyvien mainintojen suhteelliseen määrään.*

Aineistoni vastaajat ovat saaneet suuren määrän positiivista palautetta niin kollegoiltaan, asiakkailtaan kuin esihenkilöiltään. Asiakkailta saatu aito kiitollisuus on hyvin merkityksellinen onnistumisen kokemus. Positiivisen palautteen erityinen

merkityksellisyys rakentuu esimerkiksi siitä, kun saa kiitosta taidosta, jota on harjoitellut pitkään, tai kun itseä kehuaan muille tai muiden kuullen. Aineistoni nostaa vahvasti esiin sen, että ollakseen merkityksellistä positiivisen palautteen ja kannustuksen on oltava aitoa. Niin ikään positiivinen palaute asioista, joiden tekemisestä nauttii ja joiden tekemiseen on hyvin motivoitunut, koetaan erityisen merkitykselliseksi. Positiivista palautetta saadaan niin työn suorittamisesta kuin henkilökohtaisista ominaisuuksista. Positiivinen ja kannustava palaute voi liittyä niin oman työn jälkeen ja saavutettuihin tuloksiin, kuin työssä esiin nouseviin persoonallisuuden piirteisiin ja työmoraaliin.

Kuuluminen, kuulluksi tuleminen sekä tunne siitä, että on luottamuksen arvoinen, luovat onnistumisen kokemuksia. Kuulluksi tuleminen rakentaa vahvan pohjan onnistumiselle. Aineistoni nostaa esille kokemuksen omien näkökulmien esiin tuomisen tärkeydestä. Onnistumisena koetaan se, että omat näkemykset ja mielipiteet on mahdollista tuoda esiin silloinkin, kun ne jossain määrin eroavat yhteisön muiden jäsenten mielipiteistä tai kun niiden avulla yritetään saada aikaan muutosta.

Olen saanut tuoda omia ideoitani esiin, ja on ollut mukava huomata, että niitä kuunnellaan ja käytetään! –TT5

Mielenkiintoisella tavalla onnistumisen tunne saattaa rakentua myös siitä, kun työyhteisöön kuuluva henkilö saa arvostusta jostakin sellaisesta omaamastaan ominaisuudesta, jota itse pitää tavanomaisena. Tällä tavoin yhteisö kykenee ikään kuin avaamaan työntekijät silmät näkemään itsessään jotakin sellaista, jota tämä ei aiemmin ole nähnyt. Aina onnistumisen kokemuksen välittymiseen ei tarvita sanoja. Aineistoni nostaa vahvasti esille sen, kuinka työntekijälle yhteisön taholta välittyvä tunne siitä, että hän on onnistunut, on keskeistä. Tämä tunne saattaa välittyä esimerkiksi siitä, että työntekijä kokee yhteisön luottavan häneen ja hänen kykyihinsä. Aineistoni perusteella tunne itseän kohdistuvasta luottamuksesta saattaa rakentua myös siitä, että työntekijälle tarjotaan jatkuvasti haastavampia tehtäviä suoritettavaksi.

Tiedän asioiden olevan omilla käsissäni. Voin kokeilla rohkeasti eri juttuja –TT5

Tasavertaisuus, jäsenyys ja kuuluminen ovat onnistumisen tärkeitä rakennuspalikoita. Aineistoni vastaajat kuvaavat sitä, kuinka he kokevat kuuluvansa juuri sinne, missä nyt ovat. Oman paikan löytäminen osana työyhteisöä on onnistumista. Tasavertaisuus nousee esille myös mahdollisuutena ja koettuna oikeutena tuoda esiin oma osaamattomuus ja tarvitsevuus. Onnistuakseen on tärkeää, että myös kysyminen ja avun pyytäminen on mahdollista ja sallittua. Onnistuakseen on koettava, että juuri minun ajatuksillani, ideoillani ja mielipiteilläni on merkitystä ja arvoa. Onnistuminen kulkeekin vahvasti käsi kädessä arvostuksen kanssa. Onnistuakseen tulee kokea tulevansa arvostetuksi niin työntekijänä kuin persoonana. Arvostuksen tulee kohdistua niin työn tuloksiin, työnteon tapoihin kuin työntekijän omaamaan tietotaitoon.

Aineistoni sisältää mainintoja siitä, kuinka onnistumisen kokemus rakentuu silloin, kun kykenee omalla tekemisellään innostamaan ja kannustamaan muita yhteisön jäseniä. Onnistuminen on vastavuoroisuutta, mahdollisuutta myös tarjota tukea ja apua muille. Kun työntekijältä pyydetään apua, neuvoa ja tukea, tarjoaa se tilaisuuden onnistua. Työntekijän kokemus siitä, että tämä kykenee tuomaan omaa osaamistaan ja tietotaitoaan yhteisön jäsenten käyttöön ja organisaation hyväksi, tuottaa onnistumisen kokemuksia.

Ihmissuhteisiin liittyvät maininnat ovat aineistossani yleisiä. Onnistumisia kohdataankin myös silloin, kun työntekijä kykenee ratkaisemaan yhteisön jäsenten välisen haastavan tilanteen. Eräs vastaaja kuvaa tilannetta, jossa kollega avautui ja uskoutui juuri hänelle, vaikka tämä todennäköisesti oli työskennellyt yhdessä joidenkin muiden yhteisön jäsenten kanssa jo huomattavasti pidemmän aikaa. Toisessa maininnassa vastaaja kuvaa tilannetta, jossa hän kykeni ratkaisemaan yhteisössä vallinneen konfliktitilanteen omalla toiminnallaan. Vahvat sosiaaliset ja työyhteisötaidot omaava henkilö saattaakin kokea onnistumisia kyetessään ennaltaehkäisemään mahdollisia konfliktitilanteita ja puuttumaan niihin ajoissa.

*- - Välillä myös puhunut asioista niin että se on vähentänyt toisten riitatilanteita –
TT5*

Vaikka tutkimusaineistoni kuvaa nimenomaan työn kontekstissa koettua vuorovaikutussuhteisiin liittyvää onnistumista, kurottaa se myös työyhteisön ja -kontekstin

ulkopuolelle. Aineistoni vastaajat puhuvat siitä, kuinka työn kontekstissa luotujen ihmissuhteiden todentuminen myös työn ulkopuolella rakentaa onnistumista. Kun kollegoista ja muista työyhteisön jäsenistä muodostuu merkittäviä ihmissuhteita, joita vaalitaan myös työajan ulkopuolella, koetaan tämä onnistumisena. On oletettavaa, että tällaiset ihmissuhteet syvenevät ja täten edistävät myös arvostavaa ja tasavertaista kollegiaalista suhdetta.

Luottamus omiin kykyihin ja osaamiseen luonnollisesti kasvaa, kun oma työrooli ja siihen liittyvät tehtävät selkiytyvät. Aineistoni perusteella onnistumisen kokemiseen tarvitaan tietty määrä jatkuvasti lisääntyvää vastuun saamista. Kasvavan vastuun saaminen ja siitä kumpuava tunne, että minuun ja kykyihini luotetaan, kasvattaa itsevarmuutta ja ruokkii sitä myöden onnistumista. Onnistumisena koetaan myös se, että työntekijä kykenee hahmottamaan työpaikkansa työkuultuuriin liittyviä tekijöitä entistä syvällisemmin ja ymmärtämään työntekijöiden välillä vallitsevaa dynamiikkaa ja omaa rooliaan osana sitä.

Työyhteisön kesken vallitseva avoimuuden ilmapiiri on niin ikään tärkeä onnistumista rakentava tekijä. Avoin vuorovaikutus sallii avun pyytämisen ja oman osaamattomuuden ja haavoittuvuuden näyttämisen ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta. Avoimessa ilmapiirissä tuetaan, autetaan ja tehdään yhdessä. Avoimuus varmistaa sen, että haasteet uskalletaan nostaa yhteiseen keskusteluun ennen kuin ne kasvavat suuriksi ja vaikeiksi ratkaista. Avoimuuden kanssa käsi kädessä kulkee tunne yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyys merkitsee sitä, että jokaisella on tärkeä ja arvokas paikkansa osana porukkaa, ja että yhteisö on jotakin enemmän kuin yksilöidensä summa. Yhteisöllisessä työyhteisössä jokaisella on oma roolinsa, ja jokainen luo olemassaolollaan merkitystä yhteisölle.

Olen tullut kuulluksi, mielipiteeni otetaan vastaan, minut on hyväksytty työyhteisöön hyvin. – TTI

Parasta on ollut se että olen saanut jo näinkin lyhyessä ajassa itseni sellaiseen asemaan, että minuun luotetaan täysin siinä mitä teen ja olen tärkeä osa toimivaa kokonaisuutta. – TTI

Jäsenyys, kuuluminen ja tasavertaisuus rakentavat osaltaan turvallisuuden tunnetta. Aineistoni piirtääkin kuvaa työssä onnistumisesta myös siitä näkökulmasta, että onnistumisena koetaan se, ettei työn kontekstissa voi epäonnistua suuresti. Vaikka tekisi virheitä eikä osaisi hoitaa tehtäviään ilman toisten apua, se ei tarkoita epäonnistumista. Tietynasteinen luottamus yhteisöltä saatavaan tukeen on pohja, jonka päälle onnistuminen voidaan rakentaa.

Työyhteisö on hyvin kannustava ja jos harvoin tulee kritiikkiä se on rakentavaa ja auttavaa. Tietenkään aina ei voi onnistua, mutta sitten pohditaan yhdessä miten ehkäistä töppäyksiä ja kuinka kehittää toimintaa. – TT3

Kuuluminen on myös vertaisuutta, mahdollisuutta olla tasa-arvoinen kollegoiden kanssa riippumatta omasta taustasta ja aiemmasta työ- ja elämänhistoriasta.

Työpaikalla on saanut olla tasavertainen riippumatta omasta huonosta lähimenneisyydestä (päihdekuntoutus). – TT2

Hyvinvoivassa työyhteisössä osataan nauraa – niin omille kuin toistenkin virheille. Eräs vastaajaa kuvaa onnistumisena sitä, kuinka hän on oppinut nauramaan omille virheilleen yhteisön opetettua hänelle, ettei virheiden tekeminen olekaan niin vakavaa kuin tämä oli aiemmin luullut. Aineistoni vastaajat kuvaavatkin työyhteisön turvallisuuden merkitystä onnistumisia luovana tekijänä. Turvallisessa ympäristössä uskalletaan kokeilla, ottaa riskejä ja myös epäonnistua.

Olen myös oppinut nauramaan virheille, sillä kukaan muukaan ei ole niitä ottanut niin vakavasti. – TT4

Onnistumaan kannustava ilmapiiri mahdollistaa kokeilemisen ja riskien ottamisen ja täten uusien asioiden oppimisen. Aineistoni tuokin vahvasti esille uusien asioiden oppimisen mahdollisuuden suuren merkityksen onnistumisten kokemusten vahvistajana. Onnistuminen on myös itselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja jopa ylittämistä.

Työssä koettu hyvinvointi kantaa myös työpäivän jälkeen. Aineistoni vastaajat tuovatkin esille onnistumisena myös sen, kuinka työssä koetut positiiviset tunteet ja niistä kumpuava voima auttaa jaksamaan työn ulkopuolisessa elämässä kohdattujen haasteiden yli. Eräs vastaaja kuvaa sitä, kuinka työssä läsnä oleva hyvinvointi kannatteli hänet henkilökohtaisessa elämässä kohdatun haastavan ajanjakson yli.

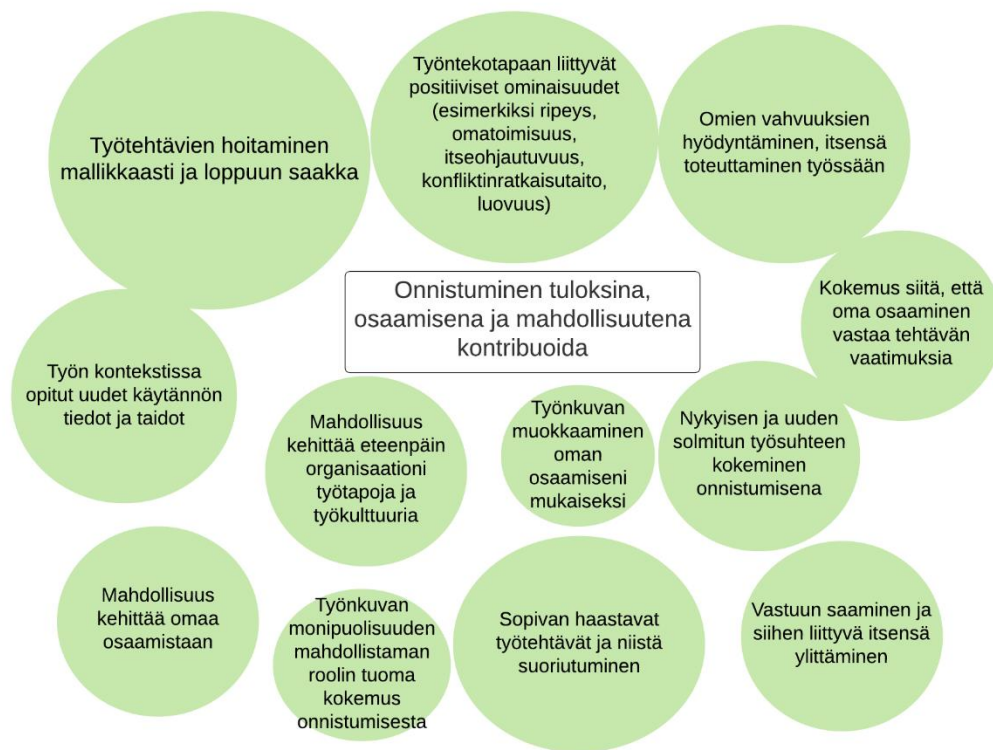
Onnistuminen on myös taitoa toimia erilaisissa haastavissa vuorovaikutustilanteissa rakentavasti. Eräs vastaaja kuvaa onnistumisenaan sitä, kuinka hän uskalsi ottaa yhteisössään puheeksi vaikean asian. Onnistuminen on sosiaalisen älykkyyden kehittymistä – kykyä oppia tunnistamaan yhteisön jäsenten erilaisia käyttäytymismalleja ja taitoa toimia erilaisten ihmisten kanssa.

Sain ratkaistua työyhteisössä velloneen huonon ja myrkyllisen ilmapiirin kokoamalla työtiimini yhteen ja pitämällä avoimen keskustelun asioista, kuinka voimme ratkaista ongelmat ja mitä niiden eteen pitää tehdä. Tämän jälkeen ilmapiirimme on ollut hyvä ja olemme kokeneet kaikki yhdenvertaista kohtelua. – TT5

Työssä onnistuminen linkittyy vahvasti yhteisöön liittyvän onnistumisen näkökulmaan. Onnistuminen voi olla positiivisen muutoksen aikaansaamista työyhteisön vuorovaikutussuhteissa tai esimerkiksi yhteisössä vallitsevissa työnteon tavoissa. Aineistossani erityisen merkitykselliseksi positiivisen muutoksen aikaansaaminen nousee silloin, kun työntekijä saa tunnustusta aikaansaamastaan muutoksesta ja hänen kehittämänsä ideat jäävät elämään. Yhteisö kannattelee ja mahdollistaa tai vaihtoehtoisesti tukahduttaa ja estää onnistumista. Aineistoni perusteella yhteisöllä on erityisen merkityksellinen rooli onnistumisen kokemusten rakentajana. Näin ollen onkin tärkeää huomioida organisaatiossa vallitseva sosiaalinen kulttuuri ja yhteisön keskinäiset vuorovaikutussuhteet aina silloin, kun halutaan edistää ja vahvistaa työssä onnistumisen toteutumista.

6.2. ONNISTUMINEN ON TULOKSIA, OSAAMISTA JA MAHDOLLISUUTTA KONTRIBUOIDA OMALLA PANOKSELLAAN

Työnteon keskiössä ovat usein konkreettiset tuotokset ja muut työn tuloksia osoittavat tekijät. Onnistumista onkin yleistä kokea silloin, kun saa valmiiksi jonkin tehtävän, kokonaisuuden tai projektin. Erityisen merkityksellisinä kuvataan sellaisten projektien loppuun saattamista, joiden parissa on työskennelty kauan tai jotka ovat vaatineet suurta ponnistelua. Merkitykselliseksi onnistumisen kokemukseksi kuvataan esimerkiksi sitä, kun työyhteisö saa päätökseen projektin, joka lähti liikkeelle vastaajan esittämästä ideasta.



Kuvio 8. Tuloksiin, työnteon tapoihin liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua. *Kunkin ympyrän suhteellinen koko viittaa kuhunkin kategoriaan sisältyvien mainintojen suhteelliseen määrään.*

Ihmisen luontainen tarve kehittyä ja kehittää osaamistaan tulee niin ikään vahvasti esille aineistossani. Mahdollisuus uusien asioiden oppimiseen nähdään vahvana onnistumista rakentavana tekijänä. Niin ikään työn tuloksellista onnistumista lisää se, kun työn kontekstissa saa tehdä jotakin asiaa ensimmäistä kertaa elämässään, ja onnistuu tällöin.

Onnistuminen on myös tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteita voidaan määritellä ja asettaa työyhteisön ja esimiehen taholta, mutta usein työntekijä asettaa myös itse tiedostaen tai tiedostamattaan tavoitteita omalle työnteolleen. Tukeakseen onnistumista tavoitteiden tulee olla realistisia ja saavutettavissa olevia. Luonnollisesti onnistumisia koetaan myös silloin, kun työntekijä aluksi arvioi jonkin tehtävän itselleen haastavaksi tai kokee tulevansa itselleen uudenlaiseen, vieraaseen tilanteeseen. Kun hän sitten kykenee hoitamaan käsillä olevan tilanteen mallikkaasti, tuottaa tämän kokemusta onnistumisesta.

Onnistuminen on sitä, että oppii uudenlaisia työn tekemisen tapoja ja kehittää näihin liittyvää kompetenssia edelleen. Aineistossani esiin nousevia onnistumisen kokemuksia edistäviä työntekijöiden mainitsemia ominaisuuksiaan ovat esimerkiksi riipeys, omatoimisuus, itseohjautuvuus, luovuus ja konfliktinratkaisutaito. Myös taito mukautua ja sopeutua edistää onnistumista. Erityisesti etätyön mukanaan tuoma tarve sopeutua uudenlaisiin työnteon tapoihin mainitaan aineistossani. Itseohjautuvuuden vaateen voi ajatella lisääntyneen huomattavasti COVID 19-pandemiaan liittyvän laajan etätyöhön siirtymisen myötä. Eräs vastaaja kuvaakin onnistumiseksi sitä, kuinka hän ylipäättään kykeni siirtymään etäyhteyksien avulla suoritettavaan työnteon tapaan. Positiivisen muutoksen aikaansaaminen työyhteisössä vallitsevissa työnteon tavoissa mainitaan niin ikään onnistumisena.

Onnistumisen kokemukset ovat lähinnä niitä, kun omat ideat hyväksytään tai otetaan käyttöön. –TT3

Olen saanut vastuuta, minuun luotetaan, teen työtehtäviä itsenäisesti, pääsen vaikuttamaan. –TT3

Eräs vastaaja kuvaa sitä, kuinka hän on työnteon myötä oppinut toiminaan uudenlaisissa ja yllättävissä eteen tulevissa tilanteissa. Erityisen onnistumisen kokemuksen tarjoavat hetket, joissa työntekijä kokee selviytyneensä erityisen hyvin itselleen uudessa ja haastavaksi kokemassaan vuorovaikutustilanteessa. Onnistuminen onkin myös oivalluksia suhteessa omaan itseen ja omiin henkilökohtaisiin kykyihin. Eräs vastaaja kuvaa sitä, kuinka hän on työssään oivaltanut, että on hyvä ja osaava työntekijä.

Aineistoni nostaa muutosten läsnäolon mielenkiintoisella tavalla onnistumisen kokemuksia rakentavaksi tekijäksi. Kun työntekijä kohtaa työssään muutoksen vaatimuksen ja kykenee mukautumaan tähän ja siten vastaamaan muutoksen edellyttämiin odotuksiin, on tämä onnistuminen. Onnistumisena koetaan niin ikään se, että kokee selviävänsä työn vaatimuksista, vaikka tunnistaa itsessään tekijöitä, jotka heikentävät työssä selviytymisen edellytyksiä.

Selviän töistäni sairaudestani huolimatta. –TT5

Nykyistä työelämää kuvaillaan usein kaoottiseksi. Aineistoni vastaajat tuovatkin esille onnistumisen kokemuksena sen, että kykenee hallitsemaan työelämän kaoottisuutta. Hallinnan tunne on aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiin noussut työhyvinvointia lisäävä tekijä. Aineistoni perusteella onnistumista rakentavat sopivan haastavat työtehtävät ja sopivaksi koettu vastuun määrä. Onnistumista koetaan silloin, kun yhteisö luottaa työntekijän osaamiseen.

Olen kokenut onnistuneeni silloin, kun minuun on luotettu niin paljon, että kukaan ei ole ns. ”tarkastanut” työtäni jälkeensä. – TT3

Aineistoni perusteella myös uusien käytännön taitojen ja tietojen omaksuminen on onnistumista. Vastauksissa nousevat esiin niin työn sisältöön liittyvä osaaminen kuin itse työelämään ja työsuhteeseen liittyvä lisääntynyt tietotaito. Eräs vastaaja kuvaa oppineensa paljon uutta esimerkiksi työlainsäädäntöön, kuten lomiin ja palkan määräytymiseen liittyvistä asioista.

Eräs onnistumista määrittävä tekijä on vastaajien mukaan myös se, että työntekijällä on mahdollisuus muokata oman työnsä sisältöä ja työtehtäviään ja sen myötä kehittää omaa työtään mahdollisuuksien mukaan. Työnkuvaan liittyvät maininnat ovat niin ikään läsnä aineistossani. Työnkuvan monipuolisuus mahdollistaa onnistumisen.

Olen päässyt ylittämään itseni asioissa ja tehtävissä, jotka ovat mukavuusalueeni ulkopuolella. Olen saanut paljon tunnustusta työyhteisöltä työjärjestäni ja työmoraalistani. – TT5

Työssä onnistuminen on väistämättä työn tuloksellisuutta, näkyviä tuotoksia ja työn tehokkaaseen ja onnistuneeseen suorittamiseen liittyvien ominaisuuksien omaamista. Onnistuminen liittyy vahvasti itselle asetettujen realististen tavoitteiden saavuttamiseen, jatkuvaan kehittymiseen ja oppimiseen sekä työelämän realiteettien hyväksymiseen. Nykyinen työelämä kiireineen ja kaoottisine vaatimuksineen kutsuu työntekijää mukautumaan ja hyväksymään jatkuvan muutoksen ja uudistumisen vaateen. Kytessänsä hyväksymään muutoksen välttämättömyyden on työntekijän mahdollista onnistua.

6.3. ONNISTUNUTTA TYÖTÄ TEHDÄÄN OMALLA PERSOONALLA

Vaikka työpersoonasta tai työminästä puhutaan kirjallisuudessa osittain erillisenä henkilön muusta persoonasta tai työminää kuvataan tietynlaisena työnteon kontekstissa realisoituvana roolina, on selvää, että työminän ja henkilökohtaisen minän on oltava riittävän lähellä toisiaan, jotta henkilö kykenee säilyttämään koherentin kuvan itsestään. Aineistossani nouseekin esille se, kuinka työntekijän on tärkeää kokea voivansa olla työssään riittävässä määrin oma itsensä ja riittävänsä juuri sellaisena kuin on. Aineistoni nostaa vahvalla ja mielenkiintoisella tavalla esille sen, kuinka onnistumisessa keskeistä on se, että työntekijä saa olla työssään juuri oma itsensä ja tehdä työtä omalla persoonallaan.

Tärkeintä on ollut se, että olen ymmärtänyt, ettei minun tässä työpaikassa tarvitse olla mitään muuta, kuin mitä olen. –TT1

(Tutkijan huomautus, viittaa onnistumisen kokemuksen rakentumiseen) *Se että saan olla oma itseni ja saan suoraa palautetta, oli se mitä tahansa. –TT5*



Kuvio 9. Oman persoonan esiin nousemiseen liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua. *Kunkin ympyrän suhteellinen koko viittaa kuhunkin kategoriaan sisältyvien mainintojen suhteelliseen määrään.*

Työntekijät puhuvat monisanaisesti siitä, kuinka heille onnistuminen on tunnetta omasta kelpaavuudesta ja riittävydestä. Aineistoni vastaajat kuvaavat sitä, kuinka Paikka auki -ohjelman kautta työllistymisen myötä usko omiin kykyihin ja omaan osaamiseen on kasvanut ja palautunut. Vastaajat tuovat esille kokevansa itsensä tärkeäksi viitaten pystyvyyden tunteeseen ja sen vahvistumiseen työnteon kontekstissa. Kokiessaan olevansa hyvä, riittävä ja pätevä, työntekijä onnistuu. Aineistoni sisältää runsaasti mainintoja itseluottamuksen merkityksestä onnistumisen tärkeänä rakennusaineena, ja sen kohentumisesta työssä.

Omien persoonallisuuden piirteiden ja vahvuuksien hyödyntäminen työssä johtaa niin ikään onnistumisen kokemuksiin. Erityisen hyvän maaperän onnistumisille luo työ, jossa työntekijän on hyödyntämisen lisäksi mahdollista kehittää omia persoonallisuuden piirteitään, vahvuuksiaan ja henkistä kapasiteettiaan edelleen.

Vastaajat kuvaavat onnistumiseksi myös sitä, kuinka he työnteon kautta oivaltavat uusia asioita itsestään. Työnteko auttaa näin ollen itsetuntemuksen kehittymisessä ja saattaa esimerkiksi kirkastaa työntekijälle sitä, mistä hänen henkilökohtaiset vahvuutensa rakentuvat. Aineistoni vastaajat kertovat työnteon auttaneen heitä tunnistamaan omia vahvuuksiaan. Eräs vastaaja kuvaa sitä, kuinka hän on oppinut tunnistamaan työtehtäviä, jotka eivät ole hänelle mieluisia, mikä on niin ikään johtanut uusiin oivalluksiin omasta itsestä. Työssään onnistuu silloin, kun sen kontekstissa on mahdollisuus hyödyntää omaa erityistä osaamistaan ja kun työnkuva mahdollistaa omien vahvuuksien monipuolisen esiinnousun.

Koen onnistumisen kokemuksia lähes päivittäin, sillä osaamiseni vastaa erittäin hyvin työnkuvaa, ja lisäksi pystyn myös itse muokkaamaan sitä omien erikoisosaamisteni perusteella. Olen kokenut omien erityistaitojen tarjoamisen ja hyödyntämisen erityisen tärkeänä. –TT5

Onnistumisena koetaan myös ylipäättään halu kehittää omaa itseään. Positiiviset ja kannustavat kokemukset ovat saaneet aikaan motivaation ja innostuksen oman itsen kehittämiseen. Eräs vastaaja kuvaa sitä, kuinka on ymmärtänyt paineiden ja haasteiden kuuluvan olennaisena osana työn tekemiseen. Vastaaja kertoo oivaltaneensa, että hän on motivoitunut ratkaisemaan eteen tulevia haasteita ja paineita aiheuttavia tilanteita.

Lisääntynyt itsetuntemus johtaa myös siihen, että osaa suhtautua itseensä hyväksyen ja myötätuntoisesti. Onnistuminen on taitoa ja uskallusta myöntää, ettei jaksa ja pyytää tarvitessaan apua.

Jag har förstått att jag fungerar bättre självständigt än i team, även om teamaspekten nog fungerar ok. –TT3

Olen oppinut paljon itsestäni ja omasta jaksamisestani. Olen myös oppinut sanomaan, kun en jaksa ja tarvitsen apua. –TT2

Onnistuminen tarkoittaa sitä, että voi olla ylpeä itsestään. Vahvalla itsetuntemuksella varustettu työntekijä osaa muokata työtään siten, että omien vahvuuksien esiin nousu mahdollistuu samalla kun työn tarjoamia oman osaamisen kehittämisen tilaisuuksia uskalletaan ottaa vastaan. Niin ikään onnistuminen on sitä, että saa työnsä kontekstissa tehdä asioita, joista nauttii.

Voin olla oma itseni, teen asioita joista nautin tehdä. –TT1

Itsensä ylittäminen on eräs vahva onnistumisia rakentava tekijä. Itsensä ylittäminen liittyy usein tehtäviin, joissa työntekijä joutuu astumaan oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Vastaajat kuvailevat useita tilanteita, joissa he ovat saattaneet yllättää kollegoiden lisäksi myös itsensä onnistumalla tehtävissä, joissa eivät olisi voineet kuvitella onnistuvansa.

Olen yllätynyt miten varma ja asiantunteva olo minulla on hieman haastavasta tilanteesta huolimatta. –TT3

On myös ollut hienoa huomata pärjäävänsä jossakin sellaisessa joka ei ole itselle luontaista, mutta kun on saanut mahdollisuuden, voi nähdä itsessään kehitystä jollaista ei ennestään olisi osannut ajatellakaan. –TT2

Onnistuminen on myös sitä, että yhteisön jäsenet tuntevat työntekijän niin hyvin, että heidän on mahdollista muovata työntekijän työn sisältöä siten, että se parhaiten palvelee työntekijän onnistumista. Näin tehdessään yhteisö ikään kuin rakentaa työntekijälle siltaa, jota pitkin tämä pääsee kävelemään kohti onnistumisia.

Aineistoni nostaa myös mielenkiintoisella tavalla esiin sen, kuinka työn kautta koetaan olevan mahdollista kertoa ja jakaa eteenpäin omaa elämäntarinaa. Työnteon kontekstissa avautuu tilanteita, joissa oma elämänhistoria tarjoaa sellaisia rakennusaineita, joista

esimerkiksi asiakkaat saattavat hyötyä. Tällä tavoin työntekijän on mahdollista valjastaa omia aiempia elämäkokemuksiaan tämänhetkiseen työn tekemiseen.

Olen pystynyt valjastamaan kovia elämäkokemuksiani hyödyksi - - – TT2

Muiden taholta saatu arvotus auttaa työntekijää ymmärtämään myös oman arvokkuutensa. Työnteko on saattanut auttaa vastaajaa löytämään itsensä ja elämän tarkoituksen uudelleen. Parhaassa tapauksessa työn tekeminen luo elämään merkityksellisyyttä ja lisää omaa itseä kohtaan koettua arvokkuuden tunnetta.

Tärkein on ollut se, kun olen saanut arvostusta muilta, olen alkanut arvostamaan myös itseäni. –TT2

Minulle tärkeintä tämän vuoden aikana on ollut se että olen löytänyt itseni uudelleen. Olen ollut hyvä työssäni ja olen saanut sen tunteen takaisin, että minähän osaan ja olen hyvä siinä mitä teen. –TT2

Onnistuminen on sitä, että saa, kykenee ja uskaltaa olla oma itsensä, vahvuuksineen ja heikkouksineen. Onnistumista koetaan työssä, jossa henkilökohtaiset vahvuudet on mahdollista valjastaa käyttöön työnteon kontekstissa ja myös heikkoudet tuoda esiin. Onnistuminen on niin ikään heikkouksien, epävarmuuksien ja oman osaamattomuuden hyväksymistä. Se on oman elämäkokemuksen valjastamista työnteon rakennusaineeksi ja uskallusta raottaa todellista itseään kuorensa alta silloinkin, kun se edellyttää omien epävarmuuksien kohtaamista. Onnistuminen on työstään nauttimista omana itsenään, omien itseen kohdistuvien ennakkoluulojensa ylittämistä, itsensä voittamista ja itseluottamuksen vahvistamista.

6.4. ONNISTUMINEN PAIKANTUU TYÖN KOETTUUN MERKITYKSELLISYYTEEN JA LAAJEMMALLE YHTEISKUNTAAN ULOTTUVILLE AREENOILLE

Aineistossani nousee vahvasti esille vastaajien kokemus siitä, kuinka he kykenevät työllään auttamaan muita ihmisiä ja tekemään hyvää. Vastaajat kuvaavat monipuolisesti sitä, kuinka he onnistuvat voidessaan vaikuttaa positiivisesti toiseen ihmiseen ja tämän elämäntilanteeseen. Olennaista vastaajien kuvauksissa on, että heille myös mahdollistuu oman työn jäljen näkyminen esimerkiksi heidän päästessään todistamaan toisen ihmisen hyvinvoinnissa ja elämäntilanteessa tapahtuvaa kehitystä ja positiivisia muutoksia.

Sosiaali- ja terveysalan järjestökenttä tarjoaakin hedelmällisen maaperän oman työn kokemiseen merkitykselliseksi. Aineistoni puhuu vahvaa kieltään muiden ihmisten auttamisen puolesta. Onnistumisena koetaan se, kun kyetään auttamaan toisia. Erityisesti auttamisen merkitys korostuu silloin kun autettava on jollakin tavalla haavoittuvassa asemassa tai haastavassa tilanteessa, ja työntekijä kykenee tällöin tarjoamaan tukensa.

On upea tunne, että voi antaa kodittomalle ihmiselle asunnon ja uuden alun, se toivon näkyminen hänen silmissä kyllä palkitsee. –TT3

Mielenkiintoinen näkökulma rakentuu myös siitä, että vastaajat kertovat nimenomaan yhdessä asiakkaan kanssa ratkottujen haasteiden rakentavan onnistumista. Onnistuminen todellistuu silloin, kun työntekijä kykenee auttamaan asiakasta voimauttaen tämän itse haasteidensa pääasialliseksi ratkaisijaksi. Oman työn merkityksellisyys konkretisoituu onnistumiseksi silloin, kun oman työn käden jälki on mahdollista nähdä esimerkiksi asiakkaan kyetessä ratkaisemaan elämässään kohtaamansa haasteen tai hänen kohentuneena elämäntilanteenaan.

Suurimpia (tutkijan huomio: onnistumisen hetkiä) ovat olleet ehkä ne hetket, jolloin olen onnistunut omalla kokemuksellani ja keskusteluillani saamaan nuoren harkitsemaan omaa päihteiden käyttöään uudelleen ja hakemaan itselleen apua. –TT4

Merkitykselliset kohtaamiset rakentavat onnistumisia. Merkityksellisessä kohtaamisessa työntekijä kokee olevansa samalla aaltopituudella asiakkaansa kanssa ja pystyvänsä

tavoittamaan asiakkaan todellisuutta. Merkityksellisissä kohtaamisissa olennaista on kokemuksen vuorovaikutuksellinen luonne – kohtaaminen on tärkeä ja herättävä molemmille kokijaosapuolille.

Kuten aiempi tutkimuskirjallisuus, myös tutkimukseni aineisto puhuu selkeää kieltään siitä, kuinka työtä ei tehdä vain työn itsensä vuoksi, vaan sen varaan rakentuu syviä ja merkityksellisiä työn ulkopuolisia kokemuksia. Aineistoni mukaan työnteko kiinnittää tekijänsä myös työyhteisöä laajempiin yhteisöihin ja ympäröivään yhteiskuntaan. Palkkatyön piiriin pääsy saattaa merkitä tekijälleen myös uudenlaisten yhteiskunnallisten jäsenyyksien mahdollistumista. Eräs aineistoni vastaajista kuvaa palkkatyön tarjoavan hänelle aivan uudenlaisen yhteiskunnallisen roolin, jossa hän kokee olevansa vahvasti osallinen ja merkityksellinen. Toisenlaisen näkökulman avaa vastaaja, jolle palkkatyön piiriin pääseminen mahdollistaa toimeentulon turvaamisen omalle perheelleen. Hän kokee täten työn mahdollistavan hänelle perheessään sellaisen roolin, jonka hän näkee arvokkaana ja jonka täyttäessään kokee voivansa olla ylpeä.

Aineistoni sisältää muutamia mainintoja siitä, kuinka työntekijä kokee ammatinsa yhteiskunnallisen arvostuksen johtavan henkilökohtaiseen onnistumisen kokemukseen. Niin ikään muutama vastaaja kuvaa sitä, kuinka kokee työnsä mahdollistavan yhteiskunnallisen muutoksen aikaansaamista.

Saan sopivasti painetta ja voin ymmärtää työelämän realiteetteja. Koen silti samalla voivani muuttaa yhteiskuntaa ja toteuttaa unelmiani. –TT4

Työnteko on tarjonnut vastaajilleni mahdollisuuksia tutustua kotimaiseen sosiaali- ja terveysalan järjestökenttään ja kiinnittyä sen osaksi. Tähän on kuulunut niin käytännön taitojen ja osaamisen kartuttamista, sosiaalisten suhteiden solmimista kuin kentän toimijoiden roolien hahmottamista. On selvää, että työnteko kiinnittää ja tuo arkipäivän elämään vakautta ja tunnetta jatkuvuudesta. Aineistossani kuvastuvatkin kertomukset siitä, kuinka työnteko mahdollistaa tulevaisuuden suunnittelun ja unelmoinnin vahvistaen tämän myötä myös työntekijän jaksamista nykyhetkessä. Onnistumista on se, kun nykyisen työn kautta kuva omasta tulevaisuudesta siihen liittyvine toiveineen ja odotuksineen on selkeytynyt.

Olen saanut suunnan elämäni. Tuntuu että minulla on vihdoinkin oikea ”elämä”. – TT4



Kuvio 10. Työn koettuun merkityksellisyyteen liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua. *Kunkin ympyrän suhteellinen koko viittaa kuhunkin kategoriaan sisältyvien mainintojen suhteelliseen määrään.*

Aineistoni sisältämiä mainintoja on mahdollista tarkastella myös yleisemmin motivaationäkökulmasta. Vastaajat tuovat esille monenlaisia sisäistä ja ulkoista motivaatiota kuvaavia tekijöitä, kuten työn tuoman sosiaalisen statuksen, työn tekemisestä kumpuavan merkityksellisyyden kokemuksen, sekä työn tulosten näkymisen käytännössä. Motivaatio piirtyy vahvana onnistumisia ruokkivana tekijänä. Aineistossani nousee vahvasti esille motivaation yhteiskunnallinen näkökulma. Motivaatio syntyy muun muassa silloin, kun asiakkaan tilanteeseen kyetään vaikuttamaan positiivisesti tai kun oman työn jälki on mahdollista nähdä konkreettisesti asiakkaalta saatavan positiivisen palautteen myötä.

Onnistuminen on oman elämän merkityksellisyyden rakentumista osana laajempaa kokonaisuutta, kuten työyhteisöä ja yhteiskuntaa. Se on mahdollisuutta antaa jotakin itsestään ja tarjota osaamisensa siten, että se on hyödyksi ja avuksi muille. Onnistuminen on myös työn merkityksellisyyden konkretisoitumista omassa elämässä, oivallusta siitä että juuri minä saan aikaan positiivisen muutoksen asiakkaani elämässä tai kykenen omalla työlläni muuttamaan ympärilläni olevaa yhteiskuntaa siihen suuntaan, johon toivon sen kehittyvän.

6.5. EPÄONNISTUMINEN KUMPUAA ITSESTÄ, MUISTA IHMISSISTÄ JA TYÖNTEON MÄÄRITTELYSTÄ

Epäonnistumisten kuvaukset ovat aineistossani onnistumisen kuvauksia huomattavasti pienemmässä roolissa. Epäonnistumisen kokemusten kuvauksia aineistostani on löydettävissä yhteensä 77 kappaletta. Aineistoni sisältämät maininnat epäonnistumisen kokemuksista voidaan jakaa kolmen kategorian alle. Vastaajat kuvaavat epäonnistumisten kumpuavan kolmenlaisista lähtökohdista: työnteon ulkopuolelta tulevasta määrittelystä, muista ihmisistä ja omasta itsestä.

Suuri osa epäonnistumisen kokemuksiksi kuvatuista vastaajien kertomuksista on määriteltävissä työn ulkopuolisesta määrittelystä kumpuavaksi. Monet vastauksista liittyvätkin työn riittämättömäksi koettuun resursointiin, kuten ajan, tilan, työvälineiden, koulutuksen ja perehdytyksen koettuun puutteellisuuteen. Määritellössään epäonnistumisen johtuvan pääosin työnteon ulkopuolisesta määrittelystä työntekijä toimii terveen itsetunnon omaavan henkilön tavoin. Epäonnistumisen ei automaattisesti ajatella johtuvan omasta itsestä vaan syitä siihen etsitään myös oman toiminnan ulkopuolelta.

Puutteet tuen ja palautteen saamisessa johtavat epäonnistumisen kokemuksen tunteisiin. Tähän liittyvät myös maininnat siitä, kuinka työntekijällä ei ole mahdollisuuksia oman työnteon reflektointiin ja omista työtehtävistä keskustelemiseen. Vastaajat kuvaavat, kuinka mahdollisuuksia tuen ja avun pyytämiseen ei aina ole riittävästi, mikä aiheuttaa epämiellyttäviä tunteita ja kokemusta siitä, ettei onnistumiseen ole mahdollisuutta.

Muutamit vastaajat kuvailevat epäonnistumisen kokemusten syyksi esimerkiksi työpaikalla vallitsevan haastavan ilmapiirin ja käyttävät jopa käsitettä työpahoinvointi viitatessaan joidenkin yhteisönsä jäsenten huonoon työssä viihtymiseen.

Jos työpaikassa ei olisi niin paljoa ilmapiiri, uupumus- ja johtamisongelmia, tämä olisi ollut unelmatyöni. –TT5

Epäonnistumisen kokemuksia ruokkii myös se, kun työntekijälle ei ole tarjolla riittävästi haasteita, tai hän kokee joutuvansa erään vastaajan sanoin tekemään *hanttihommia joilla ei ole mitään väliä (TT4)*. Myös omien työhön liittyvien ennako-odotusten täyttymättä jääminen saattaa aiheuttaa tunteen siitä, että on epäonnistunut. Kun tarjolla ei ole riittävän mielekkäitä työtehtäviä eikä vastuuta, johtaa se kokemukseen epäonnistumisesta. Eräs vastaaja tiivistää epäonnistumisen kokemuksensa tunteeseensa siitä, että on näkymätön yhteisönsä silmissä.

Pitkähkön työsuhteen jälkeen tuntuu, että olen aika huomaamaton. Ehkä työtehtävät ovat sellaisia, että minua kaivataan vasta sitten kun minua ei täällä enää ole. –TT5

Joskus on tuntunut siltä että minut on otettu ilmaiseksi siivoojaksi, kahvinkeitäjäksi, tiskaajaksi. –TT3

Työn luonteeseen liittyvä ennakoimattomuus saattaa johtaa epäonnistumisen kokemukseen. Työnkuvaan ja työtehtävien määrittelyyn liittyvä epäselvyys mainitaan niin ikään epäonnistumisia aiheuttavana tekijänä. Myös epäreiluuden kokemus suhteessa työstä saatavaan palkkaan aiheuttaa työntekijöissä epäonnistumisen kokemuksia.

Epäonnistuminen kumpuaa usein toisista ihmisistä ja heidän reaktioistaan. Aineistoni vastaajat nostavat esille sen, kuinka oman työn arvostuksen puute saa aikaan epäonnistumisen tunteita. Kun kollega tai muu ympäröivä yhteisö ei arvosta työntekijän tekemää työtä ja hänelle annettuja työtehtäviä, johtaa se tunteeseen epäonnistumisesta.

Eräänä muista ihmisistä kumpuavana epäonnistumisia aiheuttavana tekijänä vastaajat nostavat esille kommunikaatioon ja vuorovaikutukseen liittyvät haasteet. On

ymmärrettävästi haastavaa työskennellä silloin, kun ei koe tulevansa ymmärretyksi tai vastaavasti ei itse koe ymmärtävänsä muita. Esihenkilön rooli nousee esille epäonnistumisia pohdittaessa. Aineistossani mainitaan epäammattillisesti toimivan esihenkilön saavan työntekijässä aikaan epävarmuuden tunnetta, joka syö luottamusta omiin kykyihin ja osaamiseen. Eräs vastaaja kertoo kokevansa tulevansa epäonnistuneeksi joutuessaan olemaan jatkuvasti varpaillaan arvaamattomasti toimivan esihenkilön vuoksi. On selvää, että jatkuva epävarmuudessa eläminen syö työntekijän uskoa omaan osaamiseensa ja kykyihinsä.

Muutama aineistoni vastaaja kertoo kokeneen tulleen tahallisesti asetetuksi tilanteisiin, joissa on tullut nolatuksi tai joissa on ahdistunut. Työtoverit tai asiakkaat, joiden työntekijä kokee toimivan tarkoituksellisesti siten, että he saavat aikaan huonoa ilmapiiriä ja mieltä kollegoille, aiheuttavat tunnetta epäonnistumisesta. Myös kollegoiden neutraali suhtautuminen voidaan kokea epäonnistumista aikaansaavana tilanteissa, joissa työntekijä kokee tarvitsevansa kollegoidensa kannustavaa palautetta ja tukea.

Aineistoni vastaajat kuvaavat myös toisinaan jäävänsä *jumiin*. Tällä he viittaavat tilanteisiin, joissa tarvitsisivat apua ja tukea kollegoiltaan, mutta eivät syystä tai toisesta osaa tai uskalla sitä pyytää. Tällöin pieni asia saattaa paisua ja muodostua huomattavan suureksi kokemukseksi epäonnistumisesta. Eräs vastaaja kuvaa etäyhteyksiä hyödyntävän työntekijän tavan lisänneen jumiin jäämisen riskiä avunpyynnin kynnyksen noustessa entistä suuremmaksi. Etätyöskentely luonnollisesti nostaa kynnystä ”vetää kollegaa hihasta”.

Epäonnistumista on myös tunne siitä, ettei kuulu joukkoon ja tule kuulluksi. Kun ei koe tulevansa kohdelluksi tasavertaisena yhteisön jäsenenä tai saa aitoa mahdollisuutta tuoda ajatuksiaan ja mielipiteitään esille, saattaa kokea epäonnistumista. Epäonnistumista on se, kun ei koe tulevansa kuulluksi esimerkiksi esittäessään uusia ideoita ja ehdottaessaan uudenlaisia työntekijän tapoja.

Epäonnistuminen on myös sitä, ettei koe omaavansa riittävästi tietoja, taitoja ja osaamista. Liika neuvojen ja avun pyytäminen voi johtaa tunteeseen epäonnistumisesta työssään. Toisaalta epäonnistumisena saatetaan kokea yhteisön jäsenten liiallinen puuttuminen. Kun joku toistuvasti korjaa vastaajan tekemää työn jälkeä tai kommentoi tämän tekemisiä, tuntuu

se epäonnistumiselta. Eräs vastaaja kuvaa kokeneensa epäonnistumisen tunnetta tilanteessa, jossa hänen avunpyyntönsä ei ole vastattu yhteisön taholta.

Kun olen pyytänyt neuvoa ja työ on opastuksen sijaan tehty puolestani (on tullut olo, ettei minua arvosteta/ minuun luoteta, tai kun minulta on kysytty/pyydetty asioita, jotka eivät ole vahvuus/tietoaluetani, ja vaikka olen sanonut asiasta, niin tuntuu että se joko unohdetaan tai ei välitetä - -TT5

Aineistoni vastaajien mukaan epäonnistumista on se, kun ei syystä tai toisesta jaksa, pysty tai kykene. Aineistoni mukaan myös henkilökohtaiset oppimisvaikeudet tai erityisen tuen tarpeet, kuten keskittymiseen liittyvä problematiikka, voivat johtaa epäonnistumiseen. Kun oma jaksaminen ei riitä työn tekemiseen, koetaan se epäonnistumisena. Tähän saattaa liittyä aineistossa esiin nouseva työntekijän kokemus omasta riittämättömyydestään työntekijänä. Riittämättömyyteen saattaa liittyä myös pettymys suhteessa omaan itseensä.

Suurin osa aineistossani kuvatuista epäonnistumisen kokemuksista kumpuaa omaan itseen liittyvistä tekijöistä. Eräs keskeinen epäonnistumisen kokemukseen johtava tekijä on liiallinen kriittisyys omaa itseä kohtaan. Heikolla itsetunnolla varustettu työntekijä saattaaakin joutua kierteeseen, jossa koetut epäonnistumisen kokemukset johtavat yhä uudelleen kokemuksiin epäonnistumisesta syventäen tunnetta omasta huonoudesta.

Oma epävarmuus ja kriittisyys itseään kohtaan näyttäytyi työssä, tämän koen epäonnistumisena. –TT5

Huonolla itsetunnolla varustettuna isoimmatkaan onnistumiset eivät tunnu onnistumisilta koska epäilee sitä puhuvatko ympärillä olevat totta. –TT3

Niin ikään omat negatiivissävytteiset tunnereaktiot liittyvät epäonnistumisen kokemukseen. Kun ahdistaa, masentaa ja pelottaa, on työssään vaikeaa onnistua. Liika jännittäminen saattaa heikentää työsuoriutumista ja johtaa jopa lamaantumiseen. Sairastaminen ja siitä johtuvat poissaolot johtavat kokemukseen epäonnistumisesta.

Epäonnistuminen voi konkretisoitua omaan itseen kohdistuvina tunnereaktiona – pettymyksenä, suuttumuksena ja tunteena huonoudesta ja riittämättömyydestä.

Epäonnistumisena koetaan myös se, kun ei koe saavansa tehdä osaamistaan ja koulutustaan vastaavaa työtä. Eräs vastaaja kuvaakin pitävänsä työnsä sisällöstä, mutta –

Assistentin nimikkeellä työskenteleminen maisterin papereilla ei kohtuullisen vastuullisessa tehtävässä ei kuitenkaan tunnu hyvältä. – TT4

Aidot kohtaamiset näyttäytyvät aineistossani vahvasti onnistumisia rakentavana tekijänä, joten on luonnollista, että niiden puuttuminen koetaan epäonnistumisena. Aineistossani kuvataankin etenkin etäajan vähentäneen aitojen kohtaamisten mahdollisuutta, mikä on johtanut epäonnistumisen tunteisiin. Kun kokee, ettei yrityksistään huolimatta kykene saamaan aitoa yhteyttä asiakkaaseensa, epäonnistuu. Toisaalta silloin kun asiakkaita on kyetty kohtaamaan, mutta he ovat suhtautuneet kohtaamisiin negatiivisesti tai tuoneet esiin negatiivisia kommentteja, on tämä saattanut tuntua kurjalta ja johtaa epäonnistumiseen.

Epäonnistumisena saatetaan kokea myös se, kun joku muu saa tehdä työtehtäviä, joissa vastaajan vahvuudet tulisivat hienolla tavalla esille. Ylipäänsä tunne siitä, ettei koe kykenevänsä tekemään työtään syystä tai toisesta niin hyvin kuin toivoisi tai kuin kokisi voivansa, aiheuttaa tunnetta epäonnistumisesta ja oman itsen riittämättömyydestä.

Vaikeaa on silloin, kun ei pysty antamaan sitä apua mitä asiakas tarvitsee. –TT4

Epäonnistuminen on luonnollista, eikä sitä tulisikaan hävetä, vältellä tai nähdä negatiivisena asiana.

Epäonnistumisen kokemuksiakin tulee toki jonkin verran, mutta niistä olen oppinut olemaan sen ihmeellisemmin välittämättä – tiedostan tehneeni parhaani ja että olen vain ihminen – ja ihmisille sattuu virheitä. –TT2

Epäonnistumiset paikantuvat työn ulkopuolisen määrittelyn kentälle sekä muista ihmisistä tai omasta itsestä johtuviksi. Ne liittyvät usein erilaisten negatiivisten ja haastavien

tunnereaktioiden ilmaantumiseen. Epäonnistuminen on tunnetta omasta riittämättömyydestä ja kelpaamattomuudesta. Se on näkymättömyyttä, kuulumattomuutta ja epätasa-arvoa. Epäonnistuminen on sitä, että kohtaaminen syystä tai toisesta epäonnistuu.

6.6. TIE ONNISTUMISEEN KULKEE EPÄONNISTUMISEN KAUTTA

Itsensä kehittämiseen liittyvä *vaikeuksien kautta voittoon* -tematiikka on suhteellisen vahvasti esillä aineistossani. Aineistoni vastaajat kuvaavat onnistumisina tilanteita, joissa he ovat oppineet kohtaamaan haasteita ja selviytymään kohtaamistaan vaikeuksista ja pettymyksistä. Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneet henkilöt ovat saattaneet kohdata aiemmassa työ- ja elämänsä historiassaan monenlaisia haasteita. Onnistuminen onkin siten epäonnistumisten kääntämistä onnistumisiksi, virheiden hyväksymistä, niistä oppimista ja niiden muovaamista koko yhteisön voimavaraksi.



Kuvio 11. Epäonnistumisten kääntäminen onnistumisiksi -tematiikkaan liittyvien onnistumisen kokemusten luokittelua. Kunkin ympyrän suhteellinen koko viittaa kuhunkin kategoriaan sisältyvien mainintojen suhteelliseen määrään.

Aineistoni vastaajat kuvaavat sitä, miten työntekoon saattaa liittyä tai sen tekeminen saattaa aktivoida erilaisia haastavia tunteita, kuten pelkoa ja ahdistusta. Lievän pelon tai ahdistuksen kokeminen saattaa näyttäytyä jopa positiivista virtaa aikaansaavana voimana, mutta kasvaessaan voimakkaiksi tällaisten negatiivissävytteisten tunteiden läsnäolo muuttuu lamaannuttavaksi ja työntekoa estäväksi. Onnistumisena koetaankin se, kun vastaaja kykenee työnteon kautta käsittelemään ja hallitsemaan haastavia tunteitaan ja tulemaan toimeen niiden kanssa.

Kun olen lopulta tarttunut niihin (tutkijan huomio: työtehtäviin) ja tehnyt ne onnistuneesti on itselleni tullut hyvin huojentunut ja onnellinen olo. Kokemukset ovat rakentaneet tunnetta omasta pystyvyydestä kaiken sen epävarmuuden keskellä, jota itseäni ja omia taitojani kohtaan tunnen. –TT4

Työmaailmassa joutuu väistämättä kohtaamaan haastavia tilanteita ja selviytymään niiden aiheuttamista tunteista. Tunteidensäätelyyn liittyvä tematiikka nouseekin aineistossani esille. Työelämässä saattaa joutua kohtaamaan monenlaisia haastavia tilanteita, joissa on osattava säädellä omia tunnereaktioitaan. Onnistuminen voi olla sitä, kun kykenee hillitsemään tunteitaan tai reagoimaan eteen tulevaan tilanteeseen siten, ettei oma tunnereaktio pahenna käsillä olevaa tilannetta.

Eräs vastaaja kuvaa työhön liittyviä pelkojaan, joiden voittaminen on näyttäytynyt vahvana onnistumisen kokemuksena. Esimerkkinä pelkonsa voittamisesta voi olla vaikkapa haastavan asian esiin tuominen keskusteluun kollegoiden kanssa. Toinen vastaaja kuvaa polkuaan, jonka kuljettuaan hän kykeni kohtaamaan mainittuja haastavia tunteita ja selviytymään työnteosta niistä huolimatta.

Mielenkiintoisen näkökulman onnistumiseen aineistoni tuo esille erään vastaajan kertomuksessa, jossa tämä kuvaa onnistumisenaan oivallusta siitä, ettei epäonnistuminen aina kumpuakaan hänestä itsestään, vaan saattaakin olla seurausta esimerkiksi työn ulkopuolisesta määrittelystä johtuvista tekijöistä. Joissakin vastauksissa onnistumisena koetaan jo se, että työntekijä on oppinut kohtaamaan ja hyväksymään pettymyksiä ja epäonnistumisia ja oivaltanut niiden välttämättömyyden. Myös oman epävarmuuden ja epätäydellisyyden sietäminen ja hyväksyminen on onnistumista. Hyväksyessään itsessään ilmenevät puutteet ja kehittämiskohteet työntekijä ikään kuin sallii itselleen mahdollisuuden onnistua.

Onnistuminen on sitä, että ylipäättään jaksaa tehdä työtä ja turvata oman jaksamisensa. Aineistoni vastauksiin sisältyy mainintoja siitä, kuinka työntekijän oma jaksaminen ja voimavarat ovat olleet lopussa. Paikka auki -työsuhteeseen on sisäänrakennettu monia omaa jaksamista ylläpitäviä rakenteita. Näin ollen onnistumisia koetaan silloin, kun omasta itsestä on opittu pitämään huolta ja työntekijä kokee jaksavansa tehdä työtään. Tämän

kategorian vastauksissa vertailu aiempaan on yleistä – ennen työntekijä ei olisi osannut huolehtia omasta jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan, mutta on saanut kehittyä ja nyt onnistuu pitämään itsestään huolen. Näin ollen työssä jaksamisen edistäminen näyttäytyy vastaajan omana aktiivisena toimintana ja hienona kuvauksena siitä, kuinka työssään voi onnistua vain silloin, kun osaa pitää huolta omasta työntekoon liittyvästä jaksamisestaan. Eräs vastaaja kuvaakin onnistumisekseen sitä, että hän jaksoi selviytyä läpi haastavan ja raskaan työjakson. Onnistuminen rakentuu itseä kohtaan suodusta armollisuudesta ja sen oivaltamisesta, ettei aina ole tarpeen onnistua.

Ymmärrystä löytyy (tutkijan huomio: yhteisön taholta) ja pikkuhiljaa opin toivottavasti myös kohdistamaan itse itseeni samaa myötätuntoa. Vaikka nyt on hankalaa ja raskasta tässä oppii koko ajan itsestään lisää. –TT4

Onnistuminen on myös anteeksipyytämistä ja -antamista. Uskaltaessaan myöntää tekemänsä virheen ja tuoda sen yhteisön tietoon pyytäen ja saaden anteeksi, tapahtuneeseen liittyvät jännitykset hälvenevät ja mahdolliset konfliktit saadaan ratkaistua, mikä voi johtaa kokemukseen onnistumisesta.

Aineistoni piirtää vahvaa kuvaa myös siitä, kuinka koettu epäonnistuminen voidaan muokata onnistumiseksi. Usein tämä rakentuu epäonnistumista seuraavien oivallusten ja pohdintojen seurauksena. Epäonnistuminen saa työntekijän ymmärtämään jotakin sellaista, jota tämä ei ilman epäonnistumisen kokemusta olisi kyennyt oivaltamaan. Joidenkin vastaajien kohdalla epäonnistumisia on kyetty kääntämään onnistumisiksi usean kerran, jolloin epäonnistumiset koettiin jopa toivottavina oppimista eteenpäin vievinä prosesseina.

Kaikki tuntuu tärkeältä, sillä opin parhaiten tekemällä. Niin onnistumiset kuin epäonnistumiset luovat minulle valmiuksia tehtäviini. –TT1

Eräs vastaaja kuvaa sitä, kuinka on tunnistanut oman vahvan itsekritiikkinsä, eikä sen vuoksi osaa mainita yhtäkään onnistumista työssään. Vaikka maininta ei ole suora kuvaus onnistumisesta, kertoo se vastaajan kyvystä tunnistaa ja prosessoida omaa itseensä

kohdistuvaa kriittistä asennettaan, mikä avaa mahdollisuuden onnistumisen kokemusten rakentumiselle.

Huonolla itsetunnolla varustettuna isoimmatkaan onnistumiset eivät tunnu onnistumisilta koska epäilee sitä puhuvatko ympärillä olevat totta. –TT3

Onnistuminen on myös kykyä ottaa etäisyyttä ja kyetä näkemään asiat uudenlaisesta perspektiivistä ja mahdollisuutta käsitellä niitä ja niihin johtaneita syitä yhdessä yhteisön jäsenten kanssa.

Asioista, joissa koen epäonnistuneeni voin keskustella esimieheni kanssa ja usein ne keskustelun jälkeen kääntyvät ihan kokemuksenarvoisiksi jutuiksi. Saan niihin toisenkin näkökulman. –TT5

Onnistuminen on oman epätäydellisyyden hyväksymistä, kykyä tunnistaa omien voimavarojensa rajallisuus ja silti selviytyä työnteosta.

Olen onnistunut päivä päivältä paremmin – - omien voimavarojeni tunnistamisessa sekä tulemaan toimeen omien negatiivisten fiilisten kanssa. –TT5

Tärkeimmät onnistumisen kokemukset ehkä kohdallani ovat olleet ne tilanteet että vaikka ne ovat ahdistuneisuushäiriöni vinkeleistä kammottaneet, niin olen selviytynyt niistä. –TT5

Onnistuminen on epäonnistumisten hyväksymistä ja niistä kumpuavien oppimisen mahdollisuuksien valjastamista voimavaraksi. Onnistuminen on sen oivaltamista, että virheiden tekeminen voi edesauttaa oppimista ja kehittymistä. Onnistuminen on omien epävarmuksiensa ja heikkouksiensa hyväksymistä, itsensä kokemista riittävänä, ja tästä kumpuavaa henkistä vahvuutta. Se on selviytymistä epätäydellisistä olosuhteista huolimatta, omien pelkojen kohtaamista ja kykyä pitää itsestään ja jaksamisestaan huolta.

7. ONNISTUMISTEN PROSESSILUONNE MAHDOLLISTAA NIIDEN VAHVISTAMISEN

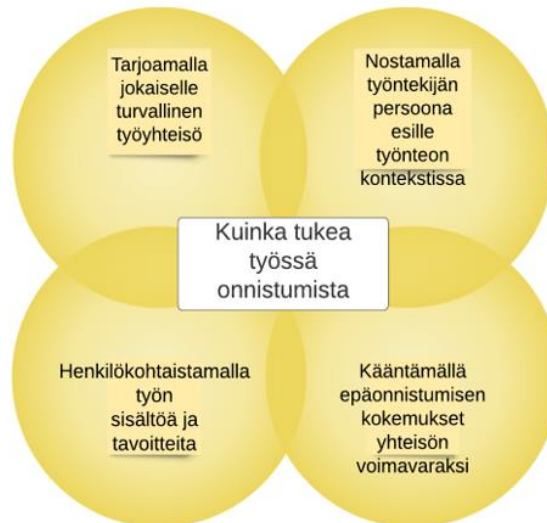
Aineistoni piirtää selvän kuvan siitä, etteivät onnistumiset useinkaan ole jotakin, joka vain tapahtuu tai jää tapahtumatta. Onnistumiset ja epäonnistumiset eivät myöskään synny tyhjiössä. Sen sijaan ne rakentuvat prosessinomaisesti erilaisten taustatekijöiden ja toimintaketjujen seurauksena kunakin hetkenä vallitsevan todellisuuden ja kokijan henkilökohtaisen kokemuksen risteyskohdassa. Tämä mahdollistaa sen, että työyhteisön ja työnantajan on mahdollista tukea ja vahvistaa työntekijän onnistumista ja työntekijän on myös mahdollista itse vaikuttaa omien onnistumisen kokemustensa syntyyn. Aineistoni perusteella yhteisön taholta tulevan vahvistamisen voidaan ajatella olevan mahdollista silloin, kun työnantaja ja yhteisö voivat hyvin ja tuntevat niin työntekijän työnteon tapoja kuin tämän persoonallisuuden piirteitä. Tässä pääluvussa keskityn kuvaamaan sitä, millä tavoin aineistoni onnistumisten kuvausten perusteella on mahdollista luoda kuvaa onnistumisten rakentamisesta ja vahvistamisesta.

Onnistuminen ruokkii onnistumisia, vahvistaa ja voimaannuttaa työntekijää ja johtaa siten koko yhteisön ja työn tuloksellisuuden kannalta positiivisiin tuloksiin. Näin ollen onnistumisten tukemisen tulisi todentua jokaisessa yhteisössä ja jokaisen työntekijän kohdalla. Onnistumiset edellyttävät työyhteisön kokemista turvalliseksi ja kannattelevaksi. Onnistumisten todennäköisyyttä lisää kunkin työntekijän työnkuvan muokkaaminen henkilökohtaisia vahvuuksia esiin kutsuvaksi.

Mielenkiintoinen aineistossani esiin nouseva näkökulma on epäonnistumisten kääntäminen onnistumiseksi. Aineistossani on huomattava määrä kuvauksia, joissa työntekijä kuvaa epäonnistumistaan mutta kääntääkin sen sitten ajatusprosessinsa kautta onnistumiseksi. On selvää, että tätä edeltää kokijan tietoinen tai tiedostamaton ajatusprosessi, jonka myötä negatiiviseksi oletettu kokemus voidaan kääntää positiiviseksi tai rakentavaksi. Epäonnistuminen on saattanut johtaa uuteen oivallukseen, opettaa tekijälle jotakin arvokasta itsestään tai saada aikaan uudenlaisen työnteon tavan. Onnistumisten tarkastelu tästä näkökulmasta mahdollistaa niiden kokemuksen aivan jokaiselle työntekijälle. Taitava yhteisö osaakin auttaa työntekijää kääntämään epäonnistumisen kokemukset oppimisen mahdollisuuksiksi.

Aineistoni perusteella on selvää, että onnistumisen kokemusten rakentumista ja niiden vahvistumista voidaan edistää. Aineistoni kertoo siitä, että onnistumisen kokemusten tukemisen ja vahvistamisen tulee olla jokaisen työnantajan ja työyhteisön keskeinen toimintaa ohjaava periaate. Onnistumisen kokemukset tukevat ja vahvistavat koko yhteisön toimintaa ja sitä kautta myös lisäävät työyhteisön tuottavuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Aineistoni vastaajia yhdistävä tekijä on haastavassa työmarkkina-asemassa eläminen. Vahvistaakseen haastavassa asemassa työskentelevien kollegoiden onnistumista, on yhteisön erityisen tärkeää kyetä tukemaan työntekijän työssä jaksamista, sekä kykyä tunnistaa omia voimavarojaan ja niiden mahdollista ehtymistä. Henkilölle, jolle työssä onnistumisen kokemukset ovat uusia, ne saattavat olla hyvin merkityksellisiä. Näin ollen yhteisön on erityisen tärkeää kyetä tukemaan jokaisen jäsenen onnistumista varmistamalla onnistumisen kokemuksia myös heille, jotka kokevat niitä harvemmin.



Kuvio 12. Työssä onnistumisen tukemisen ja vahvistamisen osatekijöitä

7.1. TYÖYHTEISÖTAITOJA JA PSYKOLOGISEN TURVAN TARJOAMISTA HARJOITELLAAN YHDESSÄ

Aineistoni nostaa esille muun muassa tasavertaisen aseman suuren merkityksen suhteessa työyhteisön muihin jäseniin, oman työroolin ja -aseman merkityksellisyyden sekä kuulluksi tulemisen tärkeyden. Mainitut tekijät rakentuvat osana yhteisön toimintaa, mutta niiden syntyyn ja muodostumiseen voidaan vaikuttaa. Aineistoni tarjoaakin mielenkiintoisen näkökulman siihen, kuinka työyhteisötaitoja harjoittelemalla ja vahvistamalla työntekijän työssä onnistumista on mahdollista tukea.

Aiempien tutkimusten mukaan työpaikalla vallitsevat sosiaaliset suhteet ovat erityisesti naisille merkittävä työssä viihtymistä edistävä tekijä. Esimerkiksi Lehto ja Sutela kuvaavat tutkimusta, jonka mukaan sosiaaliset suhteet olivat naisille kaikkein merkittävin työhyvinvointia edistävä tekijä. Kyseisen tutkimuksen mukaan myös miehille työpaikan ihmissuhteet olivat hyvin merkittäviä, tärkein tekijä heti työn itsenäisyyden jälkeen. (Lehto & Sutela 2008, 191.)

Jokaisen työyhteisön on tärkeää aika ajoin pysähtyä refleктоimaan kunkin yhteisön jäsenen roolia ja asemaa osana kokonaisuutta. Rooli ja asema kulkevat käsi kädessä koetun merkityksellisyyden ja kuulluksi tulemisen kanssa. Hyvinvoivassa ja onnistumista tukevassa yhteisössä jokaisella on tärkeä ja merkityksellinen paikkansa osana kokonaisuutta, jokainen tuntee oman ja muiden paikan yhteisössä ja saa aidosti mahdollisuuden tulla kuulluksi. Aineistoni kertoo tarinaansa siitä, kuinka työyhteisötaitojen harjoittelu ja vahvistaminen tulisi ottaa jokaisen yhteisön tärkeäksi tietoiseksi tehtäväksi.

Työyhteisötaidot ovat nimensä mukaisesti yhteisön keskinäistä ja vahvasti vuorovaikutuksessa todentuvaa pääomaa. Näin ollen olennaista on saada näiden taitojen vahvistamiseen mukaan koko yhteisö. Aineistoni perusteella yhteisössä oleva yksikin yhteistä hyvinvointia toiminnallaan haastava tai heikentävä työntekijä saattaa heikentää vastaajan kokemaa hyvinvointia ja vähentää onnistumisen todennäköisyyttä. Aineistoni herättää kysymyksen siitä, olisiko nykyisessä työelämässä mahdollista ja tarpeellista tukea entistä vahvemmin työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työssä koetun

hyvinvoinnin kuvataan kannattelevan haastavaa arkea ja työssä koettujen onnistumisten avulla on mahdollista jaksaa jopa haastavan henkilökohtaisessa elämässä kohdatun ajanjakson yli.

Onnistuminen liittyy tunteiden säätelyyn ja ilmaisuun – joita on niin ikään mahdollista harjoitella myös työnteon kontekstissa. Aineistoni mukaan niin epäonnistumiseen kuin onnistumiseenkin liittyy usein vahvoja tunnereaktioita. Kaoottinen työelämä edellyttää kehittyneiden tunnesäätelytaitojen omaamista. Tunnesäätelytaidoiksi voi määritellä esimerkiksi kyvyn ymmärtää, hallita ja ilmaista omia tunteitaan. Turvallisessa yhteisössä tunteiden säätelyä on mahdollista harjoitella yhdessä ja omien tunteiden kanssa työskentelyyn saada tarpeen mukaan tukea.

Psykologisen turvan käsitteellä viitataan kokemukseen siitä, että ihminen kokee olemassaolonsa ja toimintansa turvalliseksi. Tietynasteisen psykologisen turvan kokeminen on edellytys esimerkiksi omien ajatusten esiin tuomiselle ja pienten riskien ottamiselle osana työntekoaan. Samalla psykologisen turvan kokeminen mahdollistaa työssä onnistumista tukien työntekijää uskaltamaan tehdä oman itsensä ja oman tapansa toimia ja tehdä töitä, näkyväksi ja tarjota sitä myöden osaamisensa työyhteisön käyttöön. Aineistoni puhuukin vahvaa kieltään siitä, että psykologisen turvan kokeminen on keskeinen työssä onnistumista lisäävä tekijä. Työyhteisöissä on tärkeää kiinnittää huomiota riittävän psykologisen turvan luomiseen ja ylläpitämiseen.

Johdon rooli on keskeinen psykologista turvallisuutta luotaessa. Yhteisön jäseniä tukeva ja osallistava johtaja mahdollistaa turvallisuuden tunteen kokemisen. Turvaa luova johtaja tukee ja vahvistaa yhteisön kesken vallitsevia sosiaalisia suhteita ja on mukana luomassa kulttuuria, jossa huolehditaan jokaisesta yhteisön jäsenestä, kohdataan ja luotetaan. (Yli-Kaitala 2021.) Kohtaamisen voi ajatella olevan niin fyysistä kuin psykologista. Yksinkertainen tapa vahvistaa fyysisiä informaaleja kohtaamisia työpaikalla on yhteisten kahvihuonekeskustelun mahdollistaminen esimerkiksi tarjoamalla jaettuja fyysisiä tiloja. Kohtaamisia on mahdollista edistää myös esimerkiksi yhteisten työhyvinvointipäivien ja tapahtumien myötä. Kun työtovereiden kanssa tullaan tutuiksi, ja heille tarjotaan ja heiltä otetaan vastaan tukea, on se omiaan luomaan psykologista turvaa yhteisöön.

Kohtaaminen syntyy niin ikään yhteisistä ponnisteluista, jaettujen tavoitteiden eteen työskentelemisestä ja toisten ihmisten arvostamisesta ja kunnioittamisesta. Yhteisön keskinäisriippuvuus vahvistaa turvallisuuden tunnetta. Avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin vahvistaminen mahdollistaa aidon kohtaamisen. Yhteisössä, jossa jokaisen on mahdollista tulla hyväksytyksi juuri omana itsenään, on mahdollisuus myös kohdata toinen yhteisön jäsen aidosti.

Psykologisen turvan tarjoamista on mahdollista harjoitella ja kehittää yhteisössä. Esimerkkeinä psykologisen turvan vahvistamisen mekanismeista ovat aktiivinen kuuntelu ja aito, ymmärtämään pyrkivä vuoropuhelu. Turvaa luovan esihenkilön tulee vahvistaa kulttuuria myös omalla käyttäytymisellään. Aktiivinen kuuntelu, aitoon vuoropuheluun pyrkiminen ja oman ihmiskäsityksen tietoinen pohtiminen ovat omiaan vahvistamaan yhteisössä vallitsevaa psykologisen turvan kulttuuria. (Yli-Kaitala 2021.)

Edmondson puhuu esihenkilön työkalupakista, jolla yhteisön psykologista turvallisuutta voidaan kehittää. Hän nimeää pakin kolmeksi keskeiseksi sisällöksi odotusten muokkaamisen, osallistumaan kutsumisen ja rakentavan vastaamisen. Odotusten muokkaamisessa olennaista on tukea sellaisen ilmapiirin luomista, jossa työntekijät ymmärtävät avoimen vuorovaikutuskulttuurin merkityksen ja sen, että virheiden tekeminen on sallittua ja jopa toivottavaa, sillä ne toimivat avaimena koko yhteisön oppimiseen. Odotusten muokkaamiseen liittyy myös yhteisön keskinäisriippuvaisen luonteen selkiyttäminen ryhmän jäsenille. Odotusten muokkaamiseen liittyy työn tavoitteiden kirkastaminen aika ajoin. Osallistumaan kutsumisella puolestaan tarkoitetaan aitoa ja vakuuttavaa mahdollisuutta tuoda esiin omia ajatuksiaan, ideoitaan ja toiveitaan. Avaimena osallistumaan kutsumisessa toimivat kutsujan oma nöyrä, muita arvostava ja utelias suhtautuminen. Rakentavalla vastaamisella tarkoitetaan arvostavaa, rakentavaa suhtautumista yhteisön jäsenten tekemiin aloitteisiin. Taitava esihenkilö toimii yhteisössä siten, että hän luo jaettuja odotuksia, rakentaa turvallista ja osallistavaa kulttuuria ja tukee yhteisön mahdollisuuksia uudistua ja oppia. (Edmondson 2019; Yli-Kaitala & Toivanen 2021, 33–35.)

Aineistoni vastaajat edustavat haastavassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joten psykologisesti turvallisen työympäristön voi olettaa olevan heille erityisen

merkityksellinen onnistumisia rakentava tekijä. Eräs vastaaja tiivistää yhteisössään kokemansa turvallisuuden redusoituvan kokemukseensa siitä, kuinka yhteisö luo turvan, jonka varassa epäonnistumisia ei voi sattua.

On ollut hyvä, että täällä on turvallinen ympäristö kokeilla, mikään ei periaatteessa voi mennä hirveän paljoa pieleen. –TT1

Turvallisessa työyhteisössä jäsenten hyvinvointia seurataan ja siihen osataan ja uskalletaan myös tarpeen mukaan puuttua. Yhteisö kannattelee ja toimii ikään kuin turvaverkkona, jonka olemassaoloon työntekijän on mahdollista luottaa.

Työssä jaksamistani seurataan esimiesten toimesta ja työyhteisö on lämmin ja kannustava. Tämä on minulle merkittävä uusi kokemus, sillä nykyinen työni tukee hyvinvointiani. Näin ei aiemmin ole ollut ja tämä on varmasti vaikuttanut loppuunpalamiseeni aiemmin. –TT4

Hyvinvoivan ja psykologisesti turvallisen yhteisön luominen on aktiivista työskentelyä vaativa prosessi. Jokainen työyhteisö koostuu erilaisista ja erilaisen taustan omaavista työntekijöistä, joten yksikään työyhteisö ei ole samanlainen. Yhteisö on myös jatkuvasti elävä ja muuttuva organismi, mikä mahdollistaa jatkuvan oppimisen ja tietoisien tavoitteiden asettamisen suhteessa omaan oppimiseen. Jokaisen yhteisön tulisi tunnistaa hyvinvointiin ja psykologiseen turvallisuuteen liittyvä vaade. Tunnistettuaan tämän on hyvä pysähtyä yhdessä miettimään yhteisön nykytilaa, sekä kunkin jäsenen vointia ja tarpeita. Hyvinvointia ja turvallisuutta tulee edistää tietoisesti ja jatkuvasti asettamalla yhteisön kehittymiselle ja oppimiselle tavoitteita.

7.2. JOKAINEN ONNISTUU OMANA ITSENÄÄN

Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa suhteellisen vähän esiin nousut onnistumisen rakennusaine on tutkimukseni mukaan se, että työtä on mahdollista tehdä omana itsenään, omalla persoonallaan. Omassa aineistossani vahvasti esille nouseva tematiikka onkin

mahdollisuus päästä tekemään työtä vahvasti oman persoonansa kautta ja kyetä hyödyntämään omassa työssään vahvuuksiaan.

Työnantajan näkökulmasta tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja tutustuu jokaiseen yhteisönsä jäseneseen ja varmistaa parhaansa mukaan, että työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää työssä omia vahvuuksiaan ja työn kannalta merkityksellisiä persoonallisuuden piirteitään.

Aineistoni nostaa esille sen, kuinka ollakseen merkityksellistä saadun positiivisen palautteen ja kannustuksen tulee olla aitoa. Työntekijälle tulee välittyä tunne siitä, että häntä kehuaan ja kannustetaan juuri omana itsenään. Niin ikään aineistoni puhuu selkeää kieltään sen puolesta, että positiivinen palaute on merkityksellistä silloin, kun työntekijä saa tehdä työtään omana itsenään. Tällöin kehuja ja kannustusta on mahdollista saada omista vahvuuksista ja omien heikkouksien selättämisestä. On ymmärrettävää, että saadessaan olla oma itsensä ja kyetessään hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan omia vahvuuksiaan työssään, myös työn koettu kuormittavuus vähenee.

Luodakseen onnistumisen mahdollisuuksia ja vahvistaakseen niiden kokemusta, tulisi jokaisen työntekijän varmistua siitä, että hän riittävässä määrin tuntee työyhteisönsä jäsenet. Tämä mahdollistaa kunkin työntekijän persoonallisuuden piirteiden ja vahvuuksien hyödyntämisen työtehtäviä suunniteltaessa. Yhteisö, joka tuntee jäsenensä, kykenee myös tukemaan silloin, kun jokin jäsen joutuu työskentelemään sellaisten tehtävien parissa, joissa hänen heikkoutensa saattavat tulla esille.

7.3. TAVOITTEIDEN JA TYÖN SISÄLLÖN HENKILÖKOHTAISTAMINEN MAHDOLLISTAA ONNISTUMISEN JOKAISELLE

Eräs aineistossani esiin nouseva teema on työntekijän kuvaus siitä, kuinka onnistumisen mahdollisuudet on ikään kuin räätälöity hänelle. On selvää, että työntekijöiden taidot, kyvyt ja mahdollisuudet tehdä työtä vaihtelevat. Onnistumisen kokemus on tärkeä jokaiselle, minkä vuoksi työnantajan onkin tärkeä pyrkiä tarjoamaan ja vahvistamaan myös sellaisten työntekijöiden onnistumista, joille onnistuminen ei välttämättä ole juuri tässä

elämäntilanteessa luontaista. Onnistuminen lisää minäpystyvyyden ja pätevyyden kokemusta rakentaen työntekijän luottamusta ja uskoa omiin kykyihinsä. Näin ollen tukemalla työntekijää onnistumaan onnistumisen todennäköisyys myös tulevaisuudessa kasvaa.

Aineistossani nousee esille haastavien tunteiden kanssa kamppailun merkitys työssä onnistumiseen liittyen. Aineistoni vastaajat kuvaavat myös heikon itsetunnon negatiivista vaikutusta onnistumisen kokemuksiin. Onnistumisia tukevassa yhteisössä työntekijän itsetuntoa kyetään vahvistamaan.

Onnistumisena koen myös sen, että työtehtäviäni tosiasiallisesti on mukautettu omaan osaamiseeni ja koen saaneeni sitä kautta tunnustusta tietotaidolleni. –TT2

On ymmärrettävää, että kokiessaan tulevansa hyväksytyksi omana itsenään, puutteineen ja heikkouksineen, työntekijän kokemus omasta pystyvyydestään ja kyvykkyydestään kasvaa ja myös ammatillinen itseluottamus vahvistuu.

Aineistossani on myös kuvauksia, joissa vastaaja kertoo kokevansa, että nimenomaan hänen tietojaan, osaamistaan ja elämäkokemuksiaan tarvitaan työn mallikkaaseen suorittamiseen. Kukaan muu ei osaisi esimerkiksi kohdata asiakkaita siten kuin vastaaja, ja siksi nimenomaan vastaajan oma persoona vahvistaa työssä koettua onnistumista. Paikka auki -työntekijät saattavatkin olla työnantajajärjestönsä omaa kohderyhmää ja täten tuoda arvokasta lisäymmärrystä asiakkaista järjestöön ja onnistua asiakastyössään omakohtaisten kokemustensa kautta.

7.4. EPÄONNISTUMISTEN MUOVAAMINEN ONNISTUMISEN MAHDOLLISUUKSIKSI VARMISTAA, ETTÄ JOKAINEN ONNISTUU

Vaikka on selvää, että onnistuminen on jotakin enemmän kuin epäonnistumisten puuttumista, on onnistumista mahdollista tukea vähentämällä epäonnistumisten todennäköisyyttä ja ilmenemistä. Epäonnistumisten minimoimisen lisäksi onnistuminen on epäonnistumisten hyväksymistä ja niiden kautta tapahtuvaa oppimista.

Hyvinvoiva ja onnistumisia tukeva yhteisö kääntää yhdessä epäonnistumiset oppimisen kokemuksiksi. Kun epäonnistumiset on mahdollista tuoda esille ja yhteiseen tarkasteluun, niistä voidaan myös oppia yhdessä. Näin ollen epäonnistumisen kokenut työntekijä voidaankin ikään kuin nostaa jalustalle kertomaan omasta oppimisen kokemuksestaan, jotta kertynyt tietotaito on mahdollista saattaa koko yhteisön käyttöön.

Hyvinvoiva yhteisö tunnustaa epäonnistumisten välttämättömyyden. Tällaisessa yhteisössä ei voi tulla nolatuksi, vaikka ei tietäisi tai osaisi. Hyvinvoivassa yhteisössä epäonnistuminen on oikeastaan mahdotonta – kun epäonnistumiset ovat oppimisen mahdollisuuksia, epäonnistumisen elementti ikään kuin häviää ja menettää merkityksensä.

Seuraavassa on koottuna joitakin aineistoni perusteella esiin nousseita tekijöitä, joiden myötä työyhteisön ja organisaation johdon on mahdollista tukea ja vahvistaa onnistumisen kokemuksia työyhteisössään.

Työnantajan ja työyhteisön mahdollistamia onnistumisia rakentavia ja vahvistavia tekijöitä tutkimusaineistoni perusteella

- Mukauta työtehtävät ja tavoitteet siten että työntekijällä on mahdollisuus kokea ainakin pieniä onnistumisia askeleittain
- Varmista että voit antaa työntekijälle positiivista palautetta aidosti
- Jaa tehtävät siten että jokainen kokee voivansa hyödyntää osaamistaan ja vahvuuksiaan omissa työtehtävissään
- Varmista että työntekijän on mahdollista harjoitella tunnetaitojaan työn kontekstissa etenkin, mikäli työ edellyttää haastavien tunteiden käsittelyä
- Tarjoa työntekijälle mahdollisuuksia oman itsetuntonsa vahvistamiseen työn kontekstissa
- Varmista että työyhteisö on jokaiselle turvallinen. Huomioi, että yhteisön jäsenet tulevat erilaisista taustoista ja että turvallisen yhteisön rakentaminen on prosessi
- Vahvista yhteisön ymmärrystä epäonnistumisten välttämättömyydestä
- Rakenna yhteisön ymmärrystä siitä, millä tavoin epäonnistumiset voivat johtaa oppimiseen ja sitä kautta koko yhteisön lisääntyneeseen osaamiseen

8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Tutkimukseni tulokset puhuvat vahvasti samaa kieltä aiempien kotimaisten ja kansainvälisten työhyvinvointiin ja työssä onnistumiseen liittyvien tutkimustulosten kanssa. Tulokseni nostavat esille myös näkökulmia, joista aiempi tutkimuskirjallisuus puhuu hyvin vähäsanaisesti tai ei juuri ollenkaan. Aineistoni rakentaa näin ollen jossakin määrin uudenlaisia, haastavassa työmarkkinatilanteessa elävien työntekijöiden tilanteeseen kontekstoituvia, näkökulmia työssä onnistumiseen.

Aineistoni perusteella saadessaan tehdä työtä vahvasti omalla persoonallaan onnistumisten todennäköisyys lisääntyy. Onnistuminen voi olla myös epäonnistumisiin liittyviä oivalluksia ja niistä opittua. Parhaassa tapauksessa koetut epäonnistumiset on mahdollista kääntää onnistumisen kokemuksiksi niistä saatujen oivallusten myötä. Onnistuminen voi olla myös selviytymistä, jaksamista ja kykyä huolehtia omasta itsestään ja tarpeistaan. Nämä ovat tärkeitä aineistoni esiin tuomia näkökulmia, joista aiempi tutkimuskirjallisuus ei juurikaan puhu. Haastavassa työmarkkina-asemassa eläville työntekijöille onnistuminen voikin olla kykyä huolehtia omasta itsestään ja taitoa tunnistaa ja tunnustaa omien voimavarojen rajallisuus. Myös työstään selviytyminen voi täten olla onnistumista.

Työssä onnistuminen kurkottaa sekä yhteisöstä ulos laajemmalle yhteiskuntaan että syvälle työntekijän sisälle. Onnistuminen on oman itsen kokemista merkitykselliseksi niin yhteisön jäsenyyden, oman työn tulosten kuin työn laajemman yhteiskunnallisen merkityksen näkökulmasta. Onnistuminen on osaamista, pätevyyttä ja kykenemistä. Se on oman itsensä ylittämistä ja tavoitteiden saavuttamista. Onnistuminen on selviytymistä, pystymistä ja jaksamista.

Työssä onnistuminen liittyy vahvasti resilienssiin. Työntekijän tulee olla riittävän vahva kohtaamaan työhön liittyviä pettymyksiä, haastavia tunteita ja riittämättömyyttä. Onnistuakseen on kyettävä hyväksymään se, ettei kaikkiin nykytyöelämän vaatimuksiin ole aina mahdollista vastata, ja oivaltaa silti olevansa riittävän hyvä ja pätevä työntekijä. Onnistuakseen työntekijän on omattava riittävä määrä joustavuutta, lannistumattomuutta ja sisukkuutta.

Aineistoni puhuu selkeää kieltään Decin ja Ryanin (2010) sisäisen motivaation syntyyn liittyvien tekijöiden yhteydestä työssä onnistumisen kokemuksiin. Tutkijoiden mainitsemat itseohjautuvuutta selittävät tekijät, omaehtoisuus, kyvykkyyden osoittaminen ja yhteenkuuluvuuden tunne, ovat aineistoni mukaan keskeisiä onnistumisen rakennuspalikoita. Onnistuakseen on työntekijän saatava tehdä työtä omalla tavallaan, saatava osakseen yhteisön ja laajemman piirin hyväksyntä suhteessa omaan kyvykkyyteensä ja voitava tuntea kuuluvansa tärkeänä osana merkitykselliseen yhteisöön.

Aineistoni mukaan onnistunut työ rakentuu työntekijän itsenäisyyden, yhteenkuulumisen ja pärjäämisen komponenttien varaan. Näin ollen se puhuu samaa kieltä Hakasen (2011) kolmen tyydyttäväksi koetun työn peruskomponentin kanssa. Isolan ja kumppaneiden (2017) osallisuuden viitekehys ilmenee niin ikään myös aineistoni vastauksissa. Kokemus yhteisöllisyydestä ja omasta osallisuudesta on erittäin merkityksellinen onnistumisia rakentava tekijä. Tutkijoiden mukaan osallisuuteen liittyvät niin kuuluminen, yhteisyys ja yhteensopivuus kuin osallistuminen ja mukaan ottaminen. Oman aineistoni mukaan osallisuus on niin ikään tasavertaisuutta, yhteisön kannattelevaa voimaa, ja mahdollisuutta olla ja tulla hyväksytyksi yhteisön jäsenenä juuri sellainen kuin on, heikkouksineen ja epävarmuuksineen. Tutkijat jatkavat osallisuuden ilmenevän yksilön elämässä eri tasoilla, niin oman elämän päätösvaltana, osallisuutena omaa elämää laajempien asioiden vaikuttamisen prosesseissa kuin esimerkiksi vastavuoroisissa sosiaalisissa suhteissa. Omassa aineistossani kaikki tutkijoiden mainitsemat tasot ovat vahvasti läsnä.

Mönkkösen (2010) esille nostamaa mukaillen työyhteisötaitojen tarkastelemisessa olennaista ei ole tietyn yksittäisen ryhmän, kuten esihenkilön, taidokkuus, vaan ennen kaikkea se, millä tavalla yhteisön jäsenten osaaminen ja taidot linkittyvät toisiinsa ja pääsevät kukoistukseensa vuorovaikutuksessa keskenään. Mielenkiintoinen näkökulma onnistumiseen rakentuukin sen pohtimisesta, millä tavalla kukin osapuoli voi parhaalla mahdollisella tavalla nostaa esille toisen parhaat puolet ja täten edistää toisen onnistumista.

Aineistossani nousee vahvasti esille tunteiden ja tunnereaktioiden keskeinen merkitys onnistumisia ja epäonnistumisia rakentavana tekijänä. Kuten Hakanen (2011) tuo esiin, positiivisella tavalla virittyneessä tunnetilassa työntekijä on valmis ja halukas ponnistelemaan haastavankin työtehtävän äärellä. Hakasen tapaan omakin aineistoni kertoo

siitä, että työn imua ja eudaimonista tilaa kokeakseen tulee työntekijän kokea tekemisensä merkitykselliseksi ja työyhteisönsä kannustavaksi. Työssä onnistuminen kulkee käsi kädessä koetun hyvinvoinnin kanssa. Työn kontekstissa koettu hyvinvointi saattaa auttaa jaksamaan henkilökohtaisen elämän karikoissa. Tämä voi nousta erityisen merkitykselliseksi tekijäksi nimenomaan tutkimukseni vastaajien keskuudessa. Onnistuminen työssä voi johtaa onnistumisen kokemuksiin myös muilla elämänalueilla ja täten vahvistaa kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Mielenkiintoinen aineistoni esiin nostama näkökulma on oman persoonan esiin nousemisen merkityksellisyys työssä. On selvää, että myös tätä voidaan tukea yhteisön ja työnantajan taholta. Etenkin järjestökentällä, jossa työroolit ja -tehtävät ovat usein jossakin määrin epäselvästi määriteltyjä, voidaan työnantajalla ajatella olevan suhteellisen suuri määrittelyvalta sen suhteen, millä tavoin työtä voidaan tehdä.

Aineistoni piirtää kuvaa siitä, kuinka työntekijää on mahdollista opettaa onnistumaan. Aiemmassa tutkimuksessa työhyvinvointiin on liitetty työntekijän oma aktiivinen rooli suhteessa omaan työhönsä, jota voidaan kuvata myös toimijuuden käsitteellä. Toimijuudella tarkoitetaan aktiivista vastuunottoa omasta roolistaan, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja sen mielekkyyteen sekä ymmärrystä työn laajemmalle kurottavista vaikutuksista ja merkityksestä. (Henttonen & Lapointe 2015, 11–14.) Toimijuuden lisääntymisen voikin ajatella kulkevan käsi kädessä onnistumaan oppimisen kanssa. Mitä vahvemmin työntekijä kykenee ottamaan aktiivisen roolin suhteessa omaan paikkaansa osana yhteisöä ja vastuuta omasta oppimisestaan ja kehittymisestään, sekä hahmottamaan työnsä laajempaa merkitystä, sitä onnistuneempaa hänen työntekonsa on. Henttonen ja Lapointe (2015, 98-99) puhuvat työn muokkaamisesta työntekijän kykyjä ja tarpeita vastaavaksi käsitteellä työn tuunaaminen. Tällä he tarkoittavat työn muokkaamista siten, että se vastaa tekijänsä arvoja ja mahdollistaa ammatillisen toiminnan toteuttamisen mahdollisimman pitkälti omien ammatillisten hyveiden mukaisesti.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista keskittyä tutkimaan entistä syvällisemmin erityisesti aineistossani esiin nousutta huomiota, jonka mukaan oman persoonan tulisi saada nousta työssä esille. Millä tavalla tätä voitaisiin tukea yhteisön taholta ja millä tavalla työntekijää voidaan ikään kuin kutsua ja rohkaista olemaan entistä vahvemmin oma itsensä myös työtä

tehdessään. Mielenkiintoista olisi myös syventyä tarkemmin ”epäonnistumisten kääntäminen onnistumiseksi” -kategoriaan ja siihen miten vaikeudet voidaan kääntää voitoksi ja onnistua tämän myötä.

Eräs mielenkiintoinen jatkotutkimus voisi olla sukeltaa omaa aineistoani syvällisemmin nimenomaan haastavassa työmarkkinatilanteessa olevien työntekijöiden onnistumisten kokemusten tutkimiseen esimerkiksi haastattelun menetelmällä. Paikka auki -kyselytutkimusaineistosta voisi esimerkiksi valita tarkempaan haastatteluun henkilöitä, jotka kuvaavat monisanaisesti sitä, kuinka ovat oppineet kääntämään kokemansa epäonnistumiset onnistumisiksi, ja pureutua tähän tematiikkaan tarkemmin. Mielenkiintoista olisi tutkia myös esimerkiksi työntekijöille tarjottuun mentorointiin liittyviä kokemuksia syvällisemmin.

Aineistoni antaa mielenkiintoisen pohjan sen tutkimiselle tarkemmin, millä tavoin palkkatyö voi edesauttaa hyvinvointia muilla elämänalueilla. Niin ikään tätä olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi haastattelumenetelmän avulla. Kiinnostavaa olisi myös syventyä entistä tarkemmin erityisen haavoittuvassa ja haastavassa asemassa elävien työnhakijoiden, kuten useita vuosia työelämän ulkopuolella olleiden, kokemuksiin työhön liittyvistä onnistumisen kokemuksista.

Onnistuminen ei tapahdu sattumalta tai tyhjiössä. Onnistuminen on usein tietoinen ajatusprosessi, jonka aikana työntekijä käy läpi aiemmassa elämänhistoriassaan kohtamiaan ajatuksia, tunteita ja kokemuksia. Onnistuminen on myös vahvasti yhteisöllistä. Aineistoni antaa myös selkeän vastauksen siihen, että työssä onnistumista on mahdollista tukea niin työyhteisön kuin työnantajan taholta. Onnistumisten mahdollistaminen ja vahvistaminen hyödyttää kaikkia, niin työntekijää itseään kuin koko yhteisöä. Näin ollen onnistumisten vahvistamisen tulisi olla tärkeä osa jokaisen työyhteisön käytössä olevaa työkalupakkia. Tulevaisuudessa onnistumisten vahvistamiseen liittyviä tekijöitä olisi mielenkiintoista tutkia lisää. Millä kaikin tavoin työyhteisötaitoja voidaan harjoitella niin arkipäivän työssä kuin tavoitteellisemmin ja intensiivisempinä jaksoina.

Pyrin tutkimuksenteon aikana noudattamaan tutkimuseettisiä vaateita ja periaatteita parhaani mukaan. Tuon tutkimusraportissa esille tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä tekijöitä, ja nostan useassa tutkimusraporttini kohdassa esille oman tutkijan positioni

merkityksen ja rajoitukset. Pysin kuvaamaan tutkimusaineiston analyysin prosessin lukijalle mahdollisimman yksiselitteisesti ja olen liittänyt tulososioon tekemiäni analyyskejä ja johtopäätöksiä tukemaan aineiston sisältämiä suoria lainauksia.

Tein tutkimusta suunnitellessani valinnan liittyen tutkimusaineiston määrittelyyn. Valitsin aineistokseni kyselylomakkeen kysymyksen, jonka kysymys kohdistuu suoraan merkityksellisten epäonnistumisten ja onnistumisten kartoittamiseen. Olisin voinut valita aineistoni myös toisin – esimerkiksi sisällyttää siihen vahvemmin myös muihin kyselylomakkeen sisältämiin kysymyksiin liittyvää aineistoa. Tällä tavoin minun olisi ollut mahdollista esimerkiksi valita joitakin vastaajia ja analysoida tarkemmin heidän kokemiaan onnistumisia ottaen huomioon erilaisia taustatekijöitä ja työntekijän vastauksia muihin lomakkeen kysymyksiin. Näin kuva yksittäisen työntekijän onnistumisen kokemuksista olisi rakentunut monipuolisemmaksi.

Olisin voinut lisäksi aineiston analyysissä hyödyntää narratiivista analyysitapaa, kuten kuhunkin onnistumisen kategoriaan liittyvien tyyppitarinoiden luomista. Aineistoni vastaukset ovat suhteellisen lyhyitä, minkä vuoksi analyysin rakentaminen tyyppitarinoiden varaan ei kuitenkaan tuntunut parhaalta mahdolliselta analyysimenetelmältä.

Aineistoni perusteella tutkimuskysymyksiäni vastaukset kietoutuvat vahvasti toisiinsa. Aineistoni tuloksista on mahdollista tulkita monenlaisia johtopäätöksiä suhteessa siihen, miten onnistumisen todennäköisyyttä voidaan lisätä ja onnistumisen kokemuksia vahvistaa. Vaikka vastaukset kietoutuvatkin vahvasti toisiinsa, tein päätöksen esitellä ne tutkimusraportissani erillisissä luvuissaan.

Tutkimukseni osoittaa selkeästi sen, että Paikka auki -työllistämistoiminnan kontekstissa työssä onnistuminen on hyvin todennäköistä ja todentuu moninaisin tavoin. Avustusohjelma on rakennettu siten, että se tukee haastavassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä onnistumaan ja vahvistaa heidän työssä jaksamistaan. Tutkimusaineistoni perusteella voidaan todeta työllistämishjelman vastaavan erinomaisesti siihen tarpeeseen, johon se pyrkii vastaamaan. Paikka auki -ohjelmassa kiinnitetään erityistä huomiota muun muassa työtehtäviin perehdyttämiseen ja mentoroinnin järjestämiseen, joiden voi ajatella vahvistan onnistumisen mahdollisuuksia.

Paikka auki -ohjelman kaltaiset mallit tarjoavat sosiaalityön kentälle mielenkiintoisia työvälineitä. Ohjelman avulla haastavassa asemassa elävän asiakkaan on mahdollista löytää väyliä kiinnittyä työelämään ja sitä kautta vahvemmin myös muille elämän areenoille. Tutkimukseni mukaan työssä koetut onnistumiset vahvistavat uskoa omaan kykyihin ja siten rakentavat kokonaisvaltaista hyvinvointia luoden onnistumisen tunnetta myös muilla elämänalueilla. Paikka auki -ohjelmaan rakennetut työssäjaksamista ja onnistumista tukevat komponentit ovat omiaan voimauttamaan sosiaalityön asiakkaita. Toivon mukaan tällaisia hyväksi todettuja rakenteita hyödynnetään tulevaisuuden työelämän areenoilla entistä systemaattisemmin ja monipuolisemmin, jotta jokaisen mahdollisuus kiinnittyä osaksi työelämää merkityksellisellä tavalla vahvistuu.

Työssä onnistuminen on lykäämistä, luonnistumista ja lutviutumista. Onnistuminen on kuitenkin myös kiinnittymistä, arvokkuuden kokemista, itsensä ylittämistä, epäonnistumisten kääntämistä onnistumisiksi, jatkuvaa oppimista, itsensä asettamista alttiiksi, luottamista ja avoimuutta, yhteisöllisyyttä, yhdenvertaisuutta, kumppanuutta, ja paljon muuta. Onnistuminen on harvoin passiivista tapahtumista. Onnistuminen luo merkitystä elämään, se vahvistaa tunnetta siitä, että minä kelpaan, riitän ja olen tärkeä. Onnistuminen on tärkeä osa ihmisyyttä ja ihmisarvoa. Jokainen ansaitsee onnistua huolimatta siitä, millaisista lähtökohdista ponnistaa.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Airila, Auli & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Bergbom, Barbara & Ylikaitala, Kirsi & Koskinen, Aku (2013) Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalitaustaisista Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bandura, Albert (2008) An Agentic Perspective on Positive Psychology. Teoksessa Lopez Positive psychology: Exploring the best in people. Osa 1. Discovering human strengths, s. 167–196. Westport, Connecticut: Greenwood Publishing Group.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (2014) Flow and the Foundations of Positive Psychology, The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-017-9088-8> Viitattu 26.2.2021
- Deci, Edward & Ryan, Richardja (2010) Self-determination. The Corsini Encyclopedia of Psychology. London: Guilford Press.
- Deci, Edward & Ryan, Richardja (2000) Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and well-being.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf Viitattu 2.3.2021.
- Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold & Sonnentag, Sabine & Fullagar, Clive (2011) Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. Journal of Organizational Behavior, 276 – 295.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2008) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence= Viitattu 26.2.2021.

- Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne Työn imu – parasta hyvinvointia työssä?
Työvoimapolitiittinen aikakauskirja Finnish Labour Review 2/2020. vks 63 vol.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf Viitattu 3.3.2021
- Hyvärinen, Matti Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere,
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus> Viitattu 1.2.2022
- Hyvärinen, Matti & Löyttyniemi, Varpu (2005) Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa
Ruusuvuori, Jukka & Tiittula, Liisa Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja
vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 189–222.
- Edmondson, Amy (2012) Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in
the Knowledge Economy. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Edmondson, Amy & Bohmer, Richard & Pisano, Gary (2001) Disrupted routines: Team
learning and new technology implementation in hospitals. Administrative Science
Quarterly, 46(4), 685–716.
- Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä
ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heimonen, Päivi (2019) Järjestöt, muutos ja johtajuus: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen
toiminnan ja johtajuuden rakentuminen yhteiskunnallisten muutosten keskellä
<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/117025> Viitattu 21.3.2021
- Hyvärinen, Matti Kertomuksen tutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen
tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere:
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/> Viitattu 28.2.2021.

Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna (2017) Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 33/2017. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://www.julkari.fi/handle/10024/135356>
Viitattu 25.2.2021

Jokinen, Esa Laadullinen arviointitutkimus. Teoksessa Jaana, Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/> Viitattu 28.2.2021.

Kauppinen, Timo & Saikku, Peppi & Kokko, Riitta-Liisa (2010) Työttömyys ja huono-osaisuuden kasautuminen. Teoksessa Vaarama, Marja & Moisio, Pasi & Karvonen, Sakari Suomalaisten hyvinvointi. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80297/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a0334ecdb6e1d.pdf?sequence=1#page=235> Viitattu 28.2.2021.

Kokko, Riitta-Liisa (2010) Työllisyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kokko, Riitta-Liisa & Kotiranta, Pirjo-Liisa Työllisyys, terveys ja hyvinvointi. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80395/2c110a57-ee8f-4eb3-a820-f4e2f760c82b.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=18> Viitattu 27.2.2021

Kulmala, Anna (2006) Kerrottuja kokemuksia leimatusta identiteetistä ja toiseudesta. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/67610> Viitattu 3.3.2021

Lind, Kimmo (2020) Kestääkö järjestöjen edustuksellisuus?

<https://www.humak.fi/julkaisut/kestaako-jarjestojen-edustuksellisuus/> Viitattu 15.3.2021

Litchfield, Paul & Cooper, Cary & Hancock, Christine & Watt, Patrcik (2016) Work and

Wellbeing in the 21st century. International Journal of Environmental research and public health 13/2016. <https://www.mdpi.com/1660-4601/13/11/1065/htm> Viitattu 27.2.2021

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta (2010)

Työn iloa ja imua - Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf Viitattu 27.2.2021

Marjala, Pauliina (2009) Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – Narratiivinen arviointitutkimus. Työelämän tutkimus 3/2009.

Myrskylä, Pekka (2011) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja

elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2011.

<https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Nuoret%20ty%C3%B6markkinoiden%20ja%20opiskelun%20ulkopuolella%2017032011.pdf/59864674-0df6-47f6-963c-331105533ce3> Viitattu 3.3.2021

Nakamura, Jeanne & Csikszentmihalyi, Mihaly (2014) The Concept of Flow.

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_16 Viitattu 25.2.2021.

Paikka auki -infografi, jonka pohjana Paikka auki -työntekijäkysely 6/2019 & 11/2019 ja Paikka auki -työnantajien jatkokysely 10/2019

[https://paikka-auki.fi/files/200000457-8b1d18b1d4/Paikka%20auki%20-tyo%CC%88ntekija%CC%88t%202019%20\(1\).pdf](https://paikka-auki.fi/files/200000457-8b1d18b1d4/Paikka%20auki%20-tyo%CC%88ntekija%CC%88t%202019%20(1).pdf) Viitattu 3.3.2021.

Newman, Alexander & Donohue, Ross & Nathan, Eva (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. Human Resource Management Review, 27(3), 521–535.

Paikka auki -ohjelman internetsivu. <https://www.paikka-auki.fi> Viitattu 1.12.2021

Paikka auki – 11/2019 työntekijäkyselyn yhteenvetoraportit vuosilta 2018, 2019 ja 2020
<https://www.paikka-auki.fi/tutkimusraportit/> Viitattu 20.4.2021

Perttula, Juha (2009) Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen
tieteenteoria. Teoksessa Perttula, Juha & Latomaa, Timo Kokemuksen tutkimus:
merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 115–
162.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi,
keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla.
Työterveyslaitos, Helsinki.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf> Viitattu 12.12.2021

Rikala, Sanna (2018) Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten
aikuisten elämänsäilyisissä. Yhteiskuntapolitiikka 2/2018.

Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka & Anttila, Timo (2013). Palkkatyössä kolmannella
sektorilla.
<https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf> Viitattu 20.3.2021

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006). Analyysin äärellä.
KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere:
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> Viitattu 20.4.2021

Selander, Kirsikka (2018) Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä.
<http://docplayer.fi/125916143-Tyohyvinvoinnin-paradoksit-kolmannen-sektorin-palkkatyossa-keski-suomen-yhteisojen-tuki-ry-kirsikka-selander.html>

Viitattu 20.4.2021

Stenvall, Elina (2013) MAPOLIS Menetelmästä kokemuksiin. Alue ja Ympäristö Volume

42 Issue number 2

<https://researchportal.tuni.fi/en/publications/mapolismenetelm%C3%A4st%C3%A4-kokemuksiin> Viitattu 20.4.2021

Squire, Corinne & Andrews, Molly & Tamboukou, Maria (2008) Doing Narrative research.

Croydon United Kingdom: CPI Group.

https://Doing_Narrative_Research.html?id=RbMDAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false Viitattu 1.3.2021

Toikkanen Jaana (2020) Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät Koordinaatiohankkeen

tutkimuksia, Työntekijäkysely (5) 11/2011 [https://www.paikka-
auki.fi/files/2000006184248b4248d/TT5_raportti%2011_2020.pdf?ph=c363daca65](https://www.paikka-auki.fi/files/2000006184248b4248d/TT5_raportti%2011_2020.pdf?ph=c363daca65) Viitattu 20.4.2021

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja

käyttätymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen
ennakkoarvioinnin järjestämiseksi.

<https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> Viitattu 1.3.2021

Uhtio, Amu (2017) "Sydämellä me tehdään, vaan ei sydänverellä": työn imu

aatteellisuuden ja ammatillisuuden risteyksessä kolmessa sosiaalialan järjestössä

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57172/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201802241591.pdf> Viitattu 20.4.2021

Valtioneuvosto (2017) Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys

työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki: Valtioneuvosto 2018.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuus_elontekt_osa1_FL.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 26.2.2021.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Ratkaisuja työn murroksessa (2018)

Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki:
Valtioneuvosto.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161091/VN_30_2018_Tulevaisuusselonteko_.pdf?sequence=4 Viitattu 26.2.2021.

Vuori, Jaana. Tapaustutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen

verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere:
Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/> Viitattu 28.2.2021.

Yli-Kaitala, Kirsi (2021) Psykologinen turvallisuus, Työterveyslaitos, kansainvälisen

työturvallisuuspäivän webinaari 28.4.2021, Työturvallisuuskeskus.

https://ttk.fi/files/7760/Psykologinen_turvallisuus.pdf Viitattu 20.4.2021

Yli-Kaitala, Kirsi & Toivanen, Minna (2021) Psykologinen turvallisuus vapauttaa

työyhteisön potentiaalin. Työn tuuli – Tulevaisuuden työelämän työkalupakki

Kustantaja: Henkilöstöjohdon ryhmä – HENRY ry 1/2021. s. 29–36.

https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012021_a4_20210602_.pdf#page=29 Viitattu 20.9.2021

Zimmerman, Mark (1995) Psychological empowerment: Issues and illustrations.

American Journal of Community Psychology, 23, s. 581–599.

LIITTEET

Liite 1. Paikka auki -ohjelman kautta työllistyneille henkilöille lähetetty tämän tutkimuksen aineiston muodostavan kyselylomakkeen runko (sis. kysymykset työsuhteen alkaessa/työsuhteen ajalta)

Paikka auki -Työntekijäkyselyn runko

Saatesivu

0. PA-työsuhteen kesto tähän mennessä

Taustatiedot

1. Sukupuoli
2. Ikä (työsuhteen alkaessa)
3. Koulutustaso
4. Aiempi työkokemus
5. Tieto PA-työpaikasta
- 6.1 Kokemus sote-järjestöistä
- 6.2 Aiempi kokemus nyk TAjasta

Elämäntilanne ennen PA-työsuhteen alkua

- 7.1 Asema ennen PA-työsuhdetta
- 7.2 Elämäntilanne ennen PA / 7.3. Elämäntilanne TS aikana

Nykyistä työtäsi koskevat kysymykset

8. Tehtävänimike
- 9.1 Kuva työtehtävistä ja odotuksista
10. Oma tilanne
11. Työvälineet
- 12.1 Odotukset ja toiveet/
13. Työtehtävien muutos
- 14.1 Oppisopimuskoulutus/14.2 Kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta
- 15.1 Perehdytys toteutus
- 15.2 Kuvaile perehdytys
- 15.3 Uutena työyhteisöön/ 15.4 Asema työyhteisössä
- 16.1 Onko mentorointia
- 16.2 Mentoroinnin toimivuus
- 16.3 Kokemuksia mentoroinnista
17. Tyytyväinen työhön
18. (Epä)Onnistumiset työssä
- 19.1 Verkostoituminen PA
- 19.2 Kokemuksia verkostoitumisesta
20. Hakenut töitä
21. Hakenut opiskelupaikkaa
22. PA työn jälkeen
23. PA vaikutus tulev. suunnitelmiin

Lopuksi

24. Suosittelisitko järjestöä
25. Palautetta tiimille
26. Lupa jatkokyselyä varten

Suurkiitos vastauksistasi!

Yhteystiedot

Liite 2. Paikka auki työntekijät vuonna 2019 -infograafi.

