

FLOWN KOKEMINEN TYÖELÄMÄN TIIMEISSÄ

Elina Antikainen

Puheviestinnän pro gradu -tutkielma

Syksy 2012

Viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty HUMANISTINEN	Laitos – Department VIESTINTÄTIETEIDEN
Tekijä – Author Elina Katariina Antikainen	
Työn nimi – Title FLOWN KOKEMINEN TYÖELÄMÄN TIIMEISSÄ	
Oppiaine – Subject Puheviestintä	Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma
Aika – Month and year Syksy 2012	Sivumäärä – Number of pages 89
Tiivistelmä – Abstract	
<p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten flow ilmenee tiimeissä, millaisena flow koetaan, mitkä seikat flown kokemiseen ovat yhteydessä tiimissä ja mitä flow-kokemuksista mahdollisesti seuraa tiimissä. Tutkimuksessa näitä osa-alueita selvitettiin tarkastelemalla työelämän tiimeissä työskennelleiden tai työskentelevien työntekijöiden kokemuksia tästä ilmiöstä.</p> <p>Kokemuksia pyrittiin kartoittamaan tulkitsemalla laadullisella teemakirjoittamisen menetelmällä kerätyjä kertomuksia. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin teemoittelua. Analysoitava aineisto koostui kolmestatoista kokemuksia kuvaavasta vastauksesta, joista poimittiin kaikki flow-kokemuksia kuvaavat maininnat. Nämä maininnat luokiteltiin yksilön tiimissä kokemaa flow-kokemusta ja tiimin yhteistä flow-kokemusta koskeviksi osa-alueiksi.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin selville yksilön tiimissä työskennellessä kokemia ja tiimissä yhdessä koettuja flow-kokemuksia sekä lisäksi yleisesti onnistumiskokemuksia koskevia seikkoja työssä. Työn haastavuus ja epämiellyttävyys voivat synnyttää yksilön flow-kokemuksia ja luonnehtia yhteisen kokemuksen ilmenemishetkeä. Flow voi ilmetä tiimissä uppoutuneisuuden ja nautinnollisuuden tunteina. Tiimin vuorovaikutukseen liittyvät seikat voivat synnyttää yksilön flow-kokemuksen tiimissä ja ilmentää tiimin yhteistä kokemusta toimintaan liittyvien seikkojen lisäksi. Yhteinen kokemus voi ilmetä niputtamalla tai heijastamalla tiimissä. Flow-kokemuksella voi olla työssä jaksamiseen liittyviä sitä kohottavia tai uupumiseen liittyviä seurauksia sekä tiimin vuorovaikutukseen yhteydessä olevia seurauksia. Näin flow-kokemuksella voi olla merkitystä toiminnan tuottavuudelle.</p> <p>Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että tiimin vuorovaikutuksella ja toiminnalla näyttää olevan merkitystä yksilön flow-kokemuksille tiimissä ja tiimin yhteisille kokemuksille. Tiimin vuorovaikutuksen ja flow-kokemusten yhteyttä olisi tarpeellista tutkia enemmän.</p>	
Asiasanat – Keywords Flow-tila, puheviestintä, ryhmät, tiimit, työ, työhyvinvointi	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto / Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja – Additional information	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 FLOW-KOKEMUKSET TYÖELÄMÄN KONTEKSTISSA	4
2.1 Flow-kokemus ilmiönä	4
2.2 Flow-kokemus työssä	6
2.3 Flow tiimeissä	10
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	16
3.2 Menetelmänä teemakirjoittaminen	17
3.3 Tutkimushenkilöt ja aineistonkeruu.....	22
3.4 Aineiston käsittely ja analysointi.....	24
3.5 Eettiset kysymykset ja ratkaisut.....	27
4 TULOKSET	32
4.1 Flown ilmeneminen työssä	32
4.1.1 Yksilön flow-kokemukset tiimissä	32
4.1.2 Flow tiimin yhteisenä kokemuksena työssä	38
4.2 Flow-kokemuksia synnyttävät tekijät	43
4.2.1 Yksilön tiimissä ilmenevän flow-kokemuksen synnyttävät tekijät	43
4.2.2 Tiimin yhteisen flow-kokemuksen synnyttävät tekijät.....	52
4.3 Flown seuraukset työssä	58
4.3.1 Flow-kokemuksen yksilöä koskettavat seuraukset.....	58
4.3.2 Flow-kokemusten tiimiä koskettavat seuraukset.....	63
5 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	65
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	71
KIRJALLISUUS	81
LIITTEET	85

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten flow ilmenee tiimeissä, millaisena flow koetaan, mitkä seikat flown kokemiseen ovat yhteydessä tiimissä ja mitä flowkokemuksista mahdollisesti seuraa tiimissä. Tutkimuksessa näitä osa-alueita selvitetään tarkastelemalla työntekijöiden kokemuksia tästä ilmiöstä. Tutkimus on siis luonteeltaan deskriptiivinen, sillä sen tehtävänä on kuvata vähän tunnetussa kontekstissa tutkittua ilmiötä ja löytää sitä valaisevia uusia näkökulmia. Työn toivottu laajempi tavoite on antaa uusia näkökulmia tiimityön kehittämiseen, lisätä työhyvinvointia ja auttaa työn kehittämisessä optimaalisempaan suuntaan.

Tutkimus sijoittuu laadullisen tutkimuksen kenttään, sillä sille ominaisesti tässäkin tutkimuksessa halutaan kuvata todellisuutta kokonaisvaltaisesti ja löytää flow-ilmiöön liittyviä tosiasioita työelämän tiimi -kontekstissa, ei niinkään vastata valmiisiin hypoteeseihin. Kiinnostus aiheeseen heräsi omien työelämäkokemusten ja opinnoissa käsiteltyjen aiheiden, kuten työelämässä ilmenevän vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin kautta. Olen huomannut, että vaikka tiimissä jokaisella on oma vastuualueensa hoidettavanaan, on tiimin vuorovaikutuksella kuitenkin suuri merkitys työssä jaksamiselle ja varsinkin onnistumiskokemusten syntymiselle.

Flow-ilmiötä on luonnehdittu holistisen huippukokemuksen kaltaiseksi ehkäpä lyhytaikaiseksi tilaksi, jossa yksilö on motivoitunut itse toiminnasta, keskittyy siihen täysillä ja nauttii tekemisestä. Flowta voidaan kuvata positiivisena onnistumiskokemuksena, jonka aikana aika katoaa ja toiminta ikään kuin rullaa eteenpäin itsestään. Positiivisten kokemushuippujen on esitetty esimerkiksi motivoivan henkilöä työssään (Csikszentmihalyi 1996, Tardyn & Snyderin 2004, 123 mukaan) ja edistävän osaamisen kehittymistä uusia haasteita vastaavalle tasolle (Csikszentmihalyi 1997, 33). Olipa kyseessä sitten pitkä- tai lyhytaikainen työn onnistumiskokemus, myös omien kokemusteni mukaan se lisää työmotivaatiota ja työn iloa sekä kehittää osaamista ja sitoutuneisuutta yhteiseen toimintaan. Henkilöstön sitoutuminen on organisaation näkökulmasta tärkeää toiminnan laadun, tavoitteiden saavuttamisen, jatkuvan uudistumisen ja kehittymisen kannalta (Viitala

2009, 89). Niinpä nämä osa-alueet ovat yhtä tärkeitä myös tiimin näkökulmasta, ja luovat tarpeen kartoittaa niitä edistäviä ilmiöitä, kuten flow-kokemuksia.

Onnistumiskokemuksista kumpuava työmotivaatio, työn ilo ja sitoutumishalu yhteisiin päämääriin ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvointi nähdään yleisesti työyhteisön ja yksilön jatkuvana kehittämisenä parempien työolosuhteiden saavuttamiseksi. Edistäviä toimia ovat esimerkiksi osallistumis- ja onnistumismahdollisuuksien tarjoaminen ja sekä työn ilon kokemusten lisääminen. Työhyvinvointi luo positiivisuutta, sitoutumista ja innostuneisuutta sekä energiaa, joka on avain menestykseen. Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa yksilön hyvinvointia eli viretilaa ja henkilökohtaista tunnetta tai laajemmin työyhteisön yhteistä vireystilaa. (Ojala & Ahonen 2005, 28–30.) Työhyvinvointi on edellytys kestäväälle tuloksellisuudelle ja organisaation pitkäaikaiselle hyvinvoinnille (Campbell Quick & Macik-Frey 2007, Nelsonin & Cooperin 2007, 25 mukaan).

Suuri osa työhyvinvoinnin tutkimuksesta koostuu enemmän pahoinvoinnin ja negatiivisten ilmiöiden käsitteistä kuin positiivisista aspekteista (Hakanen 2004, 27). Tässä työssä keskitytään tarkastelemaan työhyvinvoinnin positiivista osa-aluetta, sillä pelkkiä ongelmia tutkimalla työyhteisön kehittämiseksi saatetaan päätyä vain negatiivisten kohtien ehkäisyyn hyvien osa-alueiden edistämisen sijaan. Tutkimusten lisäksi myös esimerkiksi työpaikkojen ja median työhyvinvointikeskustelujen sävyn kannalta on esitetty olevan tarve tuoda esiin myönteisiä kokemuksia kuvaavia käsitteitä. (Hakanen 2004, 27.)

Flow-kokemus on juuri yksi onnistumista, viretilaa, sitoutumista ja työstä nauttimista luonnehtiva käsite. Flow-kokemuksia ei ole juurikaan aiemmin tutkittu puhe- tai yhteisöviestinnän tutkimusaloilla, ja varsinkin työelämän tiimi -kontekstissa ilmiö on harvoin esiintyvä tutkimusaihe. Flown tutkimukset näyttävät keskittyvän usein yksilön omasta itsestään ja yksin työssä kumpuavan flow-kokemuksen tarkastelemiseen, vaikka on myös ilmennyt, että ympäristön ominaisuudet ovat yhteydessä näihin onnistumiskokemuksiin. Esimerkiksi opetustilanteessa oppilaiden mielentilan ja kiinnostuksen on todettu olevan yhteydessä opettajan flow-kokemuksen syntymiseen työssä (Tardy & Snyder 2004, 120). Niinpä tässä tutkimuksessa tiimi nähdään flow-kokemuksen kannalta tärkeänä toiminnan muotona, jolla voi olla merkitystä flow-kokemusten ilmenemiseen. Koska tarve positiivisten

kokemusten tutkimiselle ja työn hyvien osa-alueiden edistämiseksi on suuri ja työn kontekstuaalisten ominaisuuksien on jossain määrin todettu olevan kytköksissä onnistumiskokemusten syntyyn, näyttäisi olevan oleellista tutkia ilmiötä enemmän myös erilaisissa ryhmissä työelämän kontekstissa.

Nykyään työtä tehdään yhä enemmän erilaisissa tiimeissä ja onnistumiskokemukset voivat edesauttaa tiimin toimintaa. Sekä pitkä- että lyhytaikaiset onnistumiskokemukset ovat tärkeitä varsinkin nykyään, kun työsuhteet ovat yhä enemmän pätittäviä tai tiimit esimerkiksi kestoltaan projektiluotoisia, mutta silti henkilöstöltä odotetaan vahvaa sitoutumista toimintaan lyhyiksikin ajanjaksoiksi. Kun onnistumiskokemusten voitaisiin ajatella lisäävän motivaatiota, työn iloa ja sitoutumista, on flow-kokemusten tarkastelu tiimin kontekstissa ajankohtainen ja tarpeellinen valinta.

Tässä tutkimuksessa tiimissä ilmenevän vuorovaikutuksen katsotaan olevan huomioon otettava kontekstuaalinen tekijä, joka saattaa olla yhteydessä flow-kokemuksiin. Kokemuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa muiden kanssa vuorovaikutuksessa tai intrapersonaalisten prosessien kautta muodostuvia henkilökohtaisia tuntemuksia, jotka eivät perustu välttämättä teoreettiseen tietoon. Työelämän tiimillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaista joukkoa ihmisiä, joilla on yhteinen tarkoitus, toimintatapa ja päämäärä, joihin he ovat sitoutuneita ja joista he vastaavat yhdessä sekä täydentävät toisiaan osaamisellaan. Flow-nimitystä ei ole tässä tutkimuksessa suomennettu, sillä sitä käytetään arkikielessä usein sellaisenaan ja sen katsotaan kuvaavan myös tämän tutkimuksen ilmiötä parhaiten.

2 FLOW-KOKEMUKSET TYÖELÄMÄN KONTEKSTISSA

2.1 Flow-kokemus ilmiönä

Flow eli optimaalinen kokemus on yksi positiivisen psykologian ydinaiheita (Fullagar & Kelloway 2009, 595). Positiivisen psykologian tavoitteena on esimerkiksi löytää tekijöitä, jotka ovat yhteydessä hyvinvointiin sekä yksilöiden ja yhteisöjen kukoistukseen. Positiivinen psykologia tarkastelee ilmiöitä kolmella tasolla, joita ovat subjektiivinen, yksilöllinen ja ryhmätaso. Flow on luokiteltu näistä alueista subjektiivisten kokemusten tutkimustasoon, joka on jaettu vielä kolmeen kokemusten alaluokkaan: nykyisyyteen perustuvat, menneeseen perustuvat ja tulevaisuuteen liittyvät. Tässä tutkimusalueessa nykyisyyteen perustuviin kokemuksiin luetaan flown lisäksi onnellisuus. Muita alueita ovat menneeseen perustuvat kokemukset, kuten tyytyväisyys ja hyvinvointi, ja tulevaisuuteen liittyvät kokemukset, kuten toivo ja optimisismi. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5.)

Yksilötasolla positiivinen psykologia tarkastelee yksilöön liittyviä piirteitä, kuten kykyä rakastaa, rohkeutta, vuorovaikutuskompetenssia ja viisautta. Ryhmätasolla fokus on taas yhteisöissä, jotka kehittävät yksilöä paremmaksi jäseneksi. Tällöin tarkastellaan esimerkiksi vastuullisuutta, suvaitsevaisuutta ja työn eettisyyttä. Tarve positiiviselle psykologialle heräsi toisen maailmansodan aikoihin, ja sen ydinajatuksena on muuttaa psykologian tutkimuksen luonnetta pelkästä elämän huonojen seikkojen korjaamisesta kohti positiivisten ominaisuuksien rakentamista. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5–6.)

Flow-kokemuksen luonne

Flow-kokemuksen olemusta ensimmäisiä kertoja tutkinut ja käsitteen luonut Csikszentmihalyi (1975, 36) kuvaili ilmiötä ihmisen kokemaksi holistiseksi tuntemukseksi tämän osallistuessa toimintaan täysillä. Flow-kokemusta luonnehditaan myös lyhytaikaiseksi huippukokemukseksi (Shaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002, 75; Bakker 2008, 400) ja tilaksi, jossa korostuvat

spontaanisuus, sitoutuminen ja ulkoisten palkkioiden merkitsemättömyys, eli kokonaisvaltainen autoteelisuus. Autoteelisuudella tarkoitetaan toimimista sen itsensä takia, toiminta on siis palkitsevaa sellaisenaan. (Csikszentmihalyi 1990, 150, 67.) Niinpä flowssa näyttäisivät korostuvan Bakkerin (2005, 27) mukaan toiminnan nautinnollisuus (enjoyment) ja motivoivuus (intrinsic motivation).

Flow-kokemuksen aikana tarkkaavaisuus on tietoisesti keskitetty päämäärän saavuttamiseen (Csikszentmihalyi 1990, 40). Kokemuksessa korostuu vahva toimintaan uppoutuneisuus (absorption), jolloin ajankulku tuntuu pysähtyvän (Lutz & Guiry 1994, Bakkerin 2005, 27 mukaan) tai se tuntuu kulkevan nopeasti, eikä toimintaa häiritse siihen liittymättömät ajatukset (Csikszentmihalyi 1997, 31). Toiminta ikään kuin etenee luontevasti eteenpäin itsestään henkilön sitä tiedostamattakaan (Csikszentmihalyi 1975, 36). Niinpä myös syvä keskittyneisyys näyttäisi Csikszentmihalyinkin (1997, 31) mukaan luonnehtivan flow-kokemusta. Flown kuvaaminen lyhytaikaiseksi kokemushuipuksi saattaa viitata esimerkiksi siihen, että Csikszentmihalyin (1975, 38) mukaan flow-tilaa on hankala ylläpitää pitkiä ajanjaksoja, kun ulkopuolelta toimintaympäristöstä tulevat ärsykkeet katkaisevat toimintaan keskittyneisyyden aika ajoin.

Flow-kokemusta luonnehtivat myös sellaiset piirteet, kuten itsetietoisuuden hämärtyminen ja tunne oman toiminnan ja ympäristön vaatimusten hallinnasta (Csikszentmihalyi 1975, 42–44; Egbert 2003, 499). Itsetietoisuuden katoamisella viitataan siihen, että henkilö ikään kuin sulautuu toimintaan sen säännöillä, mutta tuntee itsensä vahvemaksi kuin yleensä (Csikszentmihalyi 1975, 42–43; 1997, 31). Hallinnantunteella taas tarkoitetaan sitä, että henkilö kokee pystyvänsä vastaamaan omalla osaamisellaan toiminnan asettamiin haasteisiin, toisin sanoen flown aikana toiminta on huoletonta ja onnistumiseen luottavaista. (Csikszentmihalyi 1975, 44; Egbert 2003, 499.)

Flown tutkimus

Flow-kokemuksia on havaittu esiintyvän varsinkin vapaa-ajan ja harrastusten maailmassa. Csikszentmihalyin ensimmäiset flow-kokemuksiin liittyvät tutkimukset keskittyivät tarkastelemaan ilmiötä juuri harrastusten, kuten vuorikiipeilyn, shakin ja koripallon pelaamisen sekä tanssin maailmassa, jotka koettiin palkitsevina itsessään ja olivat siten nautinnollisia. Tällöin tavoitteena oli löytää vastauksia siihen, kuinka

myös työstä olisi mahdollista kehittää yhtä nautinnollista, sillä työn ja harrastusten välillä ei nähty kokemusta täysin poissulkevia tekijöitä. Niinpä ensimmäisiin työelämän kontekstin tutkimuksiinsa Csikszentmihalyi valitsi ammatteja, joiden hän uskoi tuottavan vastaavanlaista nautintoa kuin harrastuksissa ilmeni. Nämä tutkimukset tarkastelivat säveltäjien, kirurgien ja opettajien työtä, joissa työn oletettiin olevan itsessään tekijälleen merkityksellistä. (Csikszentmihalyi 1975, 5.)

Flowta on tutkittu sittemmin muun muassa liikunnallisten harrastusten (Bakker, Oerlemans, Demerouti, Slot & Ali 2011; Catley & Duda 1997), oppimisen (Egbert 2003; Shiefele & Csikszentmihalyi 1995) ja opetuksen (Tardy & Snyder 2004), pelimaailman (Hsu & Lu 2004) ja Egbertin (2003, 499) mukaan esimerkiksi internet-surffailun, teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen ja vapaa-ajan harrastusten konteksteissa. Näyttäisi siltä, että flow-kokemusten tutkimus liittyy paljolti luovuutta sisältävien toimintojen konteksteihin, joissa itse tekeminen tuottaa henkilöille tällaisen optimaalisen kokemuksen. Viime aikoina ilmiön tutkimusta on pyritty tuomaan enemmän myös työkontekstiin, jossa sitä on tutkittu suhteellisen vähän, vaikka flow-kokemusten on todettu ilmenevän myös työssä (Fullagar & Kelloway 2009, 596).

2.2 Flow-kokemus työssä

Näyttää siltä, että työkontekstissa flowta on tutkittu eniten tarkastelemalla muun muassa työsuorituksen ja työn resurssien, kuten autonomian, suorituksesta saadun palautteen, sosiaalisen tuen ja/tai johtajan antaman ohjauksen tai tuen, sekä flow-kokemuksen välistä suhdetta (Bakker 2005; Bakker et al. 2011; Demerouti 2006). Lisäksi on tutkittu esimerkiksi flow-kokemusten ilmenemistä ja eroja vapaa-ajalla ja työssä (Csikszentmihalyi & LeFevre 1989), työssä koetun flown ja työpäivän jälkeisen palautumisen jälkeistä yhteyttä (Demerouti, Bakker, Sonnentag & Fullagar 2012) sekä pyritty luomaan pysyvä ja luotettava kvantitatiivinen mittari flow-kokemusten mittaamiseksi työssä (Bakker 2008).

Tämä WOLF-mittari (The WORk-reLated Flow inventory) perustuu aiemmin mainittuihin flown osa-alueisiin: uppoutuneisuus (absorption), työstä nauttiminen

(work enjoyment) ja luontainen motivaatio (intrinsic work motivation) (Bakker 2008, 400). Nämä kolme ilmiötä kuvaavaa ydinominaisuutta ovat Bakkerin (2005, 27; 2008, 400–401) mukaan yleisimmin flown tutkimuksissa käytettyjä osatekijöitä, ja näiden pohjalta flow-kokemus työssä on määritelty lyhytaikaiseksi huippukokemukseksi, jossa painottuvat uppoutuneisuus, työstä nauttiminen ja luontainen työmotivaatio (Bakker 2005, 27). Tässä tutkimuksessa flow-tila työssä nähdään kokemus- tai onnistumishuippuna, jolloin henkilö on syvästi keskittynyt toimintaan, kokee työnteen palkitsevaksi ja nauttii tekemisestä.

Flow-kokemus työssä on hyvin lähellä työn imu -käsitteen piirteitä. Kirjallisuudessa käsitteet näyttäytyvät sekä päällekkäisinä (Ojala & Ahonen 2003, 127–128) että erillisinä. Tässä tutkimuksessa flowta ei tarkastella työn imun synonyyminä, sillä tutkimuksissa työn imulla (work engagement) tarkoitetaan tarmokkuutta (vigor), omistautumista (dedication) ja työhön uppoutumista (absorption) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002; Hakanen 2004), ja se on näin aivan oma käsitteensä. Työn imun ulottuvuuksista tarmokkuudella tarkoitetaan voimakasta energisyyttä ja henkistä sinnikkyyttä työssä, halukkuutta panostaa työhön ja periksiantamattomuutta. Omistautuminen tarkoittaa innostuneisuutta, inspiroitumista, ylpeyttä työstä ja että työ on haasteellista ja merkityksellistä. Uppoutuminen viittaa täydelliseen keskittymiseen ja iloiseen työhön syventymiseen, jolloin työstä on hankala irrottautua ja aika kuluu nopeasti. Työn imua kokevat henkilöt uppoutuvat usein työhönsä. (Bakker, van Emmerik & Euwema 2006, 466.)

Työn imu -käsitteen uppoutumisen osa-alueen ja flown kuvauksissa on nähtävissä samankaltaisuutta: ajankulun nopeus, syvä keskittyneisyys, toimintaa häiritsemättömät ajatukset eli syvä työhön uppoutuneisuus ja nautinnollisuus. Hakasenkin (2004, 229) mukaan flow-kokemuksen käsite on lähellä työn imun uppoutumisen ulottuvuutta, mutta on myös esitetty, että flow tarkoittaisi tuota uppoutumista lyhytkestoisempaa kokemusta (Schaufeli et al. 2002, 75; Bakker 2005, 27). Vaikka työn imu on jollain tasolla vakiintunut käsittämään tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tunteen, on käsite vasta muotoutumassa. Onkin esitetty, että uppoutumisen osa-alueen ja flow-kokemuksen eroja täytyisi vielä tutkia tarkemmin. (Hakanen 2004, 246.) Ehkäpä pidempikestoisen työn imun kokeminen voi olla yhteydessä flow-kokemuksen syntyyn, kun edellä mainitusti työn imua kokevat henkilöt kokevat myös usein uppoutumista.

Flown syntyminen työssä

Usein on esitetty, että ihmisen mahdollisuuksien toteuttamiseen paras keino on flow-tilana koettu työ (Csikszentmihalyi 1990, 149). Onkin todettu, että esimerkiksi keskivertoaikuisen flow-kokemuksia syntyy enemmän työssä kuin vapaa-ajalla (Csikszentmihalyi & LeFevre 1989, 820). Vaikka flow-kokemusten on esitetty esiintyvän erityisesti harrastusmaisissa töissä, joita työntekijä tekee niin sanotusti omaksi ilokseen (Csikszentmihalyi 1990, 152–153, 157), ei mielestäni voida tämän perusteella tarkkaan rajata, millaisessa työssä flowta voi ja ei voi kokea. Csikszentmihalyi (1990, 154) toteaaakin, että mikä tahansa työ olisi teoriassa muutettavissa iloa tuottavaksi flow-mallia hyödyntäen.

Joskus flow-kokemukset syntyvät sattumalta ikään kuin spontaanisti, kun yksilön sisäiset ja ympäristön ulkoiset olosuhteet ovat sille otollisia (Csikszentmihalyi 1990, 71). Tällöin tilanteet saattavat olla luonteeltaan vapaamuotoisia, kuten työtovereiden kahvipöytäkeskustelu. Csikszentmihalyi (1990, 71) kuitenkin esittää flow-kokemusten syntyvän todennäköisemmin ohjatun toiminnan tuloksena tai/ja kun yksilöllä on valmiuksia kokea flow.

Flow-kokemusten syntymistä on mahdollista edesauttaa kahdella tavalla: autoteelisen persoonallisuuden ansiosta tai itse työn olosuhteita muuttamalla flowlle otollisimmiksi. Autoteelisella persoonallisuudella tarkoitetaan henkilön kykyä synnyttää flow-kokemuksia olosuhteiden optimaalisuudesta riippumatta. Henkilö, joka kykenee keskittymään ympäristön toimintamahdollisuuksien havainnointiin ja näin muokkaamaan mistä tahansa työstä kompleksista, kokee todennäköisesti flown. Kompleksisuudella viitataan juuri sellaisten toimintamahdollisuuksien tunnistamiseen, joita toiset eivät havaitse, ja kykyyn keskittyä ja uppoutua tehtävään täysin. Tämän seurauksena yksilön taidot, kuten työssä osaaminen, kehittyvät ja vaikuttavat jopa spontaaneilta, ja työ voi muuttua iloa tuottavaksi ja yksilön onnistumiskokemuksia vahvistavaksi. (Csikszentmihalyi 1990, 149, 151–152.)

Flown on ajateltu olevan myös seurausta erilaisista prosesseista, kuten esimerkiksi henkilön tietoisesta yrityksestä hallita haasteita osaamisen avulla. (Csikszentmihalyi 1990, 149–150). Bakker (2005, 28) toteaaakin, että työntekijät kokevat flown todennäköisimmin silloin, kun työn haasteet tai vaatimukset vastaavat heidän

ammattillista osaamistasoan. Juuri henkilön oma näkemys taidoistaan ja kyvystään vastata työn haasteisiin on yhteydessä siihen, kokeeko hän *flow*n vai ei. (Csikszentmihalyi 1990, 75–76.) Omalla osaamiskäsityksellä on siis merkitystä kokemuksen kannalta.

Flow-kokemuksen esitetään vahvistavan henkilön itseä hänen omien valintojensa seurauksena. Tällä viitataan henkilön kykyyn järjestää omaa tietoisuuttaan niin, että *flow* on mahdollista kokea usein ja työ muuttuu mielekkääksi ja tarkoitukselliseksi, jolloin myös elämän laatu paranee. (Csikszentmihalyi 1990, 40.) Työn mielekkyys voi heijastua muillekin elämän osa-alueille kuin vain työelämään, mutta ensisijaisesti *flow*-kokemukset edistävät varmasti työelämän laatua ja työhyvinvointia. *Flow*-kokemukset ovat tärkeitä siksi, että ne tekevät toiminnasta nautinnollista sillä hetkellä ja siksi, että ne parantavat itseluottamusta, jonka avulla osaamista voi kehittää (Csikszentmihalyi 1990, 42). Niinpä *flow*-kokemus voi johtaa parempiin suorituksiin, kun henkilö kokemuksen ansiosta ikään kuin kasvaa ammatillisesti (Csikszentmihalyi 1990, 74).

Yksilön valmiuksien lisäksi *flow*n kokemiseen mainittiin olevan yhteydessä työn olosuhteet, joita muuttamalla *flow*-kokemusten syntymistä voidaan edesauttaa. *Flow*n tutkimuksessa on usein tullut esille esimerkiksi toiminnasta saadun palautteen ja tuen tai ohjauksen yhteydet *flow*n kokemiseen. Myös muiden tällaisten työn motivoivien ominaisuuksien on todettu olevan yhteydessä *flow*-kokemuksen syntymiseen (Demerouti 2006, 266). Lisäksi työtehtävään suorittamiseen liittyvät tekijät, kuten tehtävän tavoitteen selkeys, ovat yhteydessä *flow*-kokemukseen (Egbert 2003, 499). Niinpä henkilöstä itsestään riippumattomat tekijät voivat olla merkityksellisiä *flow*-kokemuksen kannalta, ja ne tulisi huomioida työn olosuhteita arvioidessa. Työn tulisi tarjota onnistumiskokemuksia mahdollistava ympäristö.

Koska *flow*-tilaa luonnehdittiin luvussa 2.1 huippukokemukseksi, jossa henkilö on motivoitunut itse toiminnasta, kokee työn nautinnolliseksi ja uppoutuu siihen täysin, on syvästi keskittynyt ja kokee hallinnantunnetta omasta toiminnastaan, tulisi työn tarjota näitä ominaisuuksia tukeva ympäristö. Mitä enemmän työ sisältää erilaisia joustavia ja sopivia haasteita, selkeitä päämääriä ja palautetta työssä onnistumisesta, sitä nautinnollisempaa se työntekijälle on (Csikszentmihalyi 1990, 152). Kuten luvussa 2.1 mainittiin, myös luovuus näyttäisi olevan yhteydessä *flow*-kokemusten

ilmenemiseen. Niinpä luovuutta edistävä työympäristö saattaa edesauttaa flow'n syntymistä.

Mielestäni näihin kaikkiin seikkoihin työntekijän on mahdollista vaikuttaa enemmän tai vähemmän ja sitä kautta edistää flow-kokemusten syntyä, kunhan hän tiedostaa omat vaikutusmahdollisuutensa ja tavat, joiden kautta muutos on mahdollista toteuttaa. Ajatustani tukee Csikszentmihalyin (1990, 157) näkökulma siitä, että työn pitäisi olla autoteelista persoonallisuutta kehittävää eli auttaa työntekijöitä tunnistamaan toimintamahdollisuuksia, edesauttaa taitojensa hioutumista ja asettamaan saavutettavia päämääriä huolimatta siitä, omaavatko he autoteelisen persoonallisuuden tai eivät. Autoteelista persoonallisuutta kehittämään kykenevä yhteisö on tehokkaampi ja tyytyväisempi, kun sen jäsenet eivät toimi vain ulkoisen palkkion toivossa vaan saavat nautintoa itse työstä (Csikszentmihalyi 1975, 22).

2.3 Flow tiimeissä

Tässä tutkimuksessa flow-kokemuksia tarkastellaan työelämän tiimeissä. Työelämän tiimien tarkastelussa otetaan kuitenkin huomioon kaikki se tieto, mitä flow-kokemuksista on saatavissa myös muista konteksteista, kuten flow-tutkimuksista urheilumaailmassa. Flow-kokemuksia tiimeissä on tutkittu paljon juuri urheilujoukkueita tarkastellen, ja nämä tutkimukset antavat suuntaviivoja ilmiön ymmärtämiselle myös työelämän tiimeissä.

Jotkut tutkijat ovat esittäneet, että ryhmien ja tiimien välille on tehtävä selkeä ero niitä määriteltäessä (Hackman & Johnson 2009, 217; Robbins & Judge 2012, 147). Tässä työssä tiimi määritellään kuitenkin hyvin väljästi: se voi olla mikä tahansa yhteistyössä toimiva ryhmä, pieni työyhteisö tai työryhmä. Kuten Katzenbach ja Smith (1993, 44) tiimiä määritellessään esittävät, myös tämän tutkimuksen kannalta oleellista on tarkastella tiimiä sen toiminnallisesta näkökulmasta, ei niinkään keskittyä siihen, millä nimellä tiimiä kutsutaan. Tiimin tulisi kuitenkin käsittää pieni joukko ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat yhtä sitoutuneita yhteiseen tarkoitukseen, päämääriin ja toimintatapaan, joista he ovat yhteisesti vastuussa (Katzenbach & Smith 1993, 45). Mikäli työryhmä, pieni työyhteisö tai

muu yhteistyössä toimiva ryhmä täyttää nämä kriteerit, lasketaan se tässä tutkimuksessa kuuluvan tiimi-nimikkeeseen alle.

Koska työyhteisössä tiimit ovat usein tehtäväkeskeisiä ja joiltakin osin ennalta määrättyjä, tiimillä tarkoitetaan tässä työssä myös funktionaalista tehtäväkeskeistä ryhmää. Funktionaalisen näkökulman perusajatus on, että ryhmällä on jokin päämäärä (sosiaalis-emotionaalinen, ryhmäkeskeinen tai tehtävälähtöinen), ryhmän suoriutumista voidaan arvioida, vuorovaikutusprosesseilla on merkitystä ryhmän suoriutumisen kannalta ja niitä voidaan säädellä, ja sisäiset ja ulkoiset tekijät vaikuttavat ryhmän suoritukseen vuorovaikutuksen kautta. Funktionaalisen näkökulman tarkoitus on auttaa ymmärtämään ryhmän suoritusta helpottavia ja häiritseviä tekijöitä ja prosesseja. Näitä ovat esimerkiksi johtamistyylin yhteys laadukkaaseen ryhmän päätöksentekoon ja ryhmän konfliktinhallinta- ja vuorovaikutustapojen vaikutus tuottavuuteen. (Hollingshead, Wittenbaum, Paulus, Hirokawa, Ancona, Peterson, Jehn & Yoon 2005, 22–24.) Tässä työssä tiimin vuorovaikutuksen nähdään olevan yhteydessä flown kokemiseen, ja sitä kautta sen voidaan ajatella vaikuttavan myös pidemmälle tuottavuuteen.

Flown tutkimus tiimeissä

Työelämässä tiimimuotoinen työskentely on tullut yhä suosituimmaksi ajan myötä (Robbins & Judge 2012, 146). Aiemmat flown tutkimukset ovat keskittyneet usein yksilön yksin työssään kokemaan flowhun, lukuun ottamatta urheilujoukkueisiin (Bakker et al. 2011) liittyvää tutkimusta. Flown tutkiminen tiimeissä on keskittynyt paljolti juuri urheilujoukkueissa ilmeneviin flow-kokemuksiin, eikä tutkimusta ilmiöstä työelämän tiimeissä näytä juurikaan löytyvän. Kuitenkin on nähtävissä jo aiemmin merkkejä siitä, että flow-kokemukset ovat yhteydessä tiimissä työskentelyyn. Esimerkiksi pohtiessaan kirurgin ammatissa ilmeneviä flow-kokemuksia työn tarjoamien haasteiden näkökulmasta Csikszentmihalyi (1990, 156) esittää monien kirurgien kertovan, että toimiminen osana osaavaa, joustavaa ja tehokasta tiimiä tuottaa innostavia kokemuksia, ja näin flown saavuttamisessa ei ole kyse pelkästään yksilön omasta toiminnasta. Tiimissä henkilöiden osaaminen, kokemukset ja näkökulmat ikään kuin sulautuvat yhteen (Katzenbach & Smith 1993, 27), joten saattaa olla mahdollista, että tiimeissä ilmenee myös yhteisiä flow-kokemuksia yksilön omien kokemusten lisäksi.

Flown syntyminen tiimissä

Työkontekstin tutkimus on osoittanut, että kontekstisidonnaiset tekijät voivat vaikuttaa positiivisesti motivaatioon, sitoutuneisuuteen ja yksilön työsuoritukseen. Tärkeä tekijä yksilön flow-kokemuksen kannalta on aiemminkin mainittu palaute toiminnasta, jota voivat antaa sekä johtajat että muut tiimin jäsenet, sekä jonkin asteinen autonomia työtehtävien järjestelyissä. Flow-kokemusta luonnehtiva syvä keskittyneisyys taas voidaan saavuttaa esimerkiksi toisten tiimiläisten auttaessa yksilöä saavuttamaan tavoitteita ja ymmärtämään omaa työskentelykapasiteettia. Näiden kontekstisidonnaisten ympäristön ominaisuuksien on todettu olevan positiivisesti yhteydessä flow-kokemuksiin työkontekstissa. (Bakker et al. 2011, 443–444.)

Autonomian ja palautteen saamisen lisäksi muita flow-kokemusta ennustavia tekijöitä ovat olleet muun muassa osaamisen laajuus, tehtävän olemus ja merkittävyys (Demerouti 2006) ja sosiaalisen tuen sekä johtajan ohjauksen lisäksi ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet (Mäkikangas, Bakker, Aunola & Demerouti 2010). Näiden kontekstuaalisten ominaisuuksien on todettu olevan yhteydessä flow-kokemuksiin esimerkiksi jalkapallojoukkueessa (Bakker et al. 2011), joten voisi ajatella niiden myös heijastuvan jossain määrin työtiimissä ilmeneviin flow-kokemuksiin, sillä jalkapallojoukkueen käsite on sopii myös tässä työssä huomioitavaan tiimin määritelmään.

Kuten luvussa 2.2 mainitaan, tehtävän tavoitteen selkeys on myös eräs kontekstuaalinen tekijä, joka on yhteydessä flown kokemiseen (Egbert 2003, 499). Selkeästi asetettuihin tavoitteisiin tiimin itsensä lisäksi on osansa varmasti organisaatiolla, sillä se asettaa raamit toiminnalle kokonaisuudessaan ja tukee tiimin tavoitteiden muodostamista koko organisaation toiminta-ajatusta toteuttaen (Katzenbach & Smith 1993, 44). Niinpä voisi ajatella, että myös tiimiä laajemmalti organisaatiotasolla ilmenevä vuorovaikutus saattaisi olla yhteydessä tiimissä ilmeneviin flow-kokemuksiin.

Urheilujoukkueita tarkastelevassa flown tutkimuksessa on esitetty, että flow-kokemukset voivat ikään kuin niputtua yhteen tiimissä, koska saman joukkueen pelaajilla on yhteisiä kokemuksia joukkueessa toimiessaan (esimerkiksi yhteisen vastustajan kohtaaminen ja saman joukkueen johtajan alaisuudessa toimiminen).

Lisäksi tiimitason yhteinen flow-kokemus voi olla tulosta yksittäisten pelaajien tunteiden ja käyttäytymisen heijastumisesta muihin joukkueen pelaajiin. (Bakker et al. 2011, 443.) Niinpä voisi olettaa, että myös työelämän tiimissä kokemukset voisivat niputtua ja heijastua yksilöiden flow-kokemuksista muuta tiimiä koskettaviksi. Tutkimuksissa on ainakin tullut ilmi, että tiimin jäsenten välinen vuorovaikutus on tärkeää flow-kokemusten ilmenemiselle ja ylläpitämiselle (Mugford, 2004, ii).

Flown ilmeneminen tiimissä

Flow-kokemusta tiimissä näyttäisi luonnehtivan esimerkiksi *hot group* -käsite. Käytän tästä käsitteestä omaa suomennostani huippuryhmä. Tällaisella huippuryhmällä tarkoitetaan yleisesti tiivistä vertaisryhmää, joka on voimakkaasti tehtäväorientoitunut ja työskentelee kiihkeästi jokaisen jäsenen tärkeinä pitämien päämäärien saavuttamiseksi. Kuitenkin myös erilaisissa työtehtävissä ja pienryhmän hierarkian eri tasoilla työskentelevät henkilöt voivat muodostaa huippuryhmän, jos he työskentelevät nopeasti ja intohimoisesti yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Vaikka huippuryhmällä viitataan enemmän tehtävä- kuin suhdekeskeiseen ryhmään, sen kukoistus on osittain riippuvainen ryhmän sisäisistä suhteista. Mikä tahansa pienryhmä voi olla huippuryhmä, jos siinä täyttyvät tällaisen ryhmän tunnusmerkit. Lisäksi huippuryhmät voivat olla olemassaololtaan lyhytaikaisia. (SunWolf 2008, 99–101.)

Mielestäni huippuryhmän kokemaa intohimoa tehtävän suorittamista kohtaan voidaan ajatella eräänä flown kokemisen muotona, ja koska tiimi täyttää edellä mainitut huippuryhmän kriteerit, myös tiimiä, jossa jäsenet kokevat flowta, voidaan kutsua huippuryhmäksi. Huippuryhmän käsitteen myötä pohdinnan alaiseksi voidaan nostaa myös flown mahdollisesti aiheuttama varjopuoli: huippuryhmän jäsenet ovat usein ylisuorittajia, jotka paneutuvat intensiivisesti ryhmän toimintaan sen imaistessa heidät kokonaan mukaansa (SunWolf 2008, 100). Voiko vastaavasti runsas flown kokeminen tiimissä johtaa myös kielteisessä merkityksessä yksilön voimavarojen ehtymiseen?

On esitetty, että itse tehtävän suorittaminen edesauttaa huippuryhmää toimimaan tehokkaasti eivätkä suhdetason tekijät, kuten jäsenten välinen ystävyys tai keskinäinen luottamus. Nämä tekijät voivat tosin olla usein seurausta tehtävän

suorittamiseen sitoutumisesta. (Lipman-Blumen & Leavitt 1999, 50, SunWolfin 2008, 101 mukaan.) Lisäksi kerrotaan, että huippuryhmässä jäsenten sitoutuneisuus itse työtehtävään vähentää interpersonaalisten ongelmien ilmenemistä muita ryhmiä enemmän, mutta tehtävän suorittamisen kannalta saatetaan kuitenkin huippuryhmään tarvita saman vision ja suoritustyylin omaavia henkilöitä. (SunWolf 2008, 102.)

Vaikka työelämän tiimit voivat usein olla ohjatusti muodostettuja ja tehtävän suorittaminen on tiimin tärkein tehtävä, tässä tiimi ja huippuryhmä mielestäni eroavat jonkin verran toisistaan. Ei voida aina olettaa, että jokainen tiimin jäsen on yhtä intohimoisesti motivoitunut työtehtävän suorittamiseen, olenkin havainnut, että usein tarvitaan suhdetason tekijöiden vahvistamista kannustamaan kohti yhteistä päämäärää ja luomaan koheesiota. Mielestäni myöskään aina tiimissä ei pelkkä henkilökohtainen tehtävään sitoutuminen välttämättä vähennä konfliktien tai muiden interpersonaalisten ongelmien määrää, jos esimerkiksi tehtävä tai oma rooli sen suorittamisessa koetaan tärkeämmäksi kuin muiden jäsenten tai muiden jäsenten panoksen määrä suorittamiseen koetaan vähäisemmäksi kuin oma. Niinpä voidaan päätellä, että huippuryhmän kokema flow poikkeaa ainakin joidenkin tiimien kokemasta flowsta niin, että huippuryhmässä se on henkilökohtaista, työn suorittamisen ilosta syntyvää, ja tiimissä ennen työn suorittamista, sen lomassa tai sen jälkeen muodostuvaa myös suhdetason tekijöiden aikaansaamaa, yhteistäkin flown kokemusta.

Flow-kokemus tiimissä saattaisi liittyä myös tiimeihin, jotka ylittävät odotukset toiminnallaan ja voivat yllättää myös itsensä. Tällaisia tiimejä kutsutaan vapaasti suomentamallani käsitteellä tehotiimeiksi (high-performance teams). Tehotiimistä erityisen tekee jäsenten keskinäinen vahva sitoutuminen toisiinsa, mikä ilmenee toisten tukemisena henkilökohtaisten ja ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vahvan sitoutuneisuuden ansiosta tehotiimissä tiimin tarkoitus, tavoitteet ja toiminta nousevat ikään kuin korkeampaan arvoon. Tehotiimiä luonnehtii myös huolehtineisuus jäsenten kehittymisestä, jonka ansiosta myös tiimin osaaminen voi kehittyä. Lisäksi tällaisessa tiimissä ilmenee huumorintajuisuutta ja hauskanpitoa enemmän kuin tavallisesti. (Katzenbach & Smith 1993, 65–66.) Tehotiimin ominaisuuksia näyttäisivät olevan vahva koheesio, motivaatio ja nautinnollisuus, jotka osaltaan luonnehtivat flow-kokemuksen piirteitä. Koheesion yhteyttä flow-

kokemuksiin on tutkittu vähän, mutta esimerkiksi urheilutiimi-kontekstin tulosten mukaan nämä ovat vahvasti toisiinsa yhteydessä (Mugford 2004, 106).

Yhtä oikeaa määritelmää tiimissä ilmenevästä flowsta on varmasti mahdotonta antaa. Erään määritelmän mukaan flow ilmenee tiimissä, kun ryhmän jäsenet kokevat flowta ja ovat vuorovaikutuksessa toisten flowta kokevien ryhmän jäsenten kanssa (Mugford 2004, 33). Tämä määritelmä antaa ymmärtää, että tiimissä voi ilmetä sekä yksilöiden omia flow-kokemuksia sekä yhteistä, ehkä toisiin jäseniin vuorovaikutuksessa heijastuvaa flow-kokemusta. Ymmärrys flow-kokemusta ilmentävistä ja siihen yhteydessä olevista seikoista on tärkeää, sillä se lisää tietoutta flown roolista huippukokemuksena ja sitä kautta myös lopulta toiminnan tuloksellisuuden edistäjänä (Mugford 2004, 27). Tietoa flow-kokemusten seurauksista löytyy rajatusti, lähinnä tutkimuksissa esiintyy juuri kokemusten ja toiminnan tuloksellisuuden tai laadun yhteyden tarkastelua.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten flow ilmenee tiimeissä tarkastelemalla työntekijöiden kokemuksia siitä, millaisena flow koetaan, mitkä seikat flown kokemiseen ovat yhteydessä tiimissä ja mitä flow-kokemuksista mahdollisesti seuraa tiimissä. Niinpä tutkimus sijoittuu puheviestinnän tutkimuksen painoalueista juuri interpersonaaliseen vuorovaikutukseen työelämässä ja sen piirissä tarkemmin ryhmä- ja tiimiviestinnän tutkimukseen. Viestintätieteiden laitoksen tutkimusalueista tutkimus kuuluu alueelle viestintä ja hyvinvointi työ- ja oppimisympäristöissä (Communication and Well-being in Work and Learning Environments).

Flow-kokemuksen käsite liittyy positiivisen psykologiaan ja sitä kautta työhyvinvoinnin kenttään tiimin tuodessa tutkimukseen mukaan työympäristön kontekstin. Tutkimuksen tarkoituksena on syventää ymmärrystä ja saada uutta tietoa ilmiöstä. Työn ihanteellisena pitkän aikavälin tavoitteena on antaa uusia näkökulmia tiimityön kehittämiseen työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työn kehittämiseksi optimaalisempaan suuntaan.

Tutkimustehtävä kytkeytyy fenomenologiseen tieteenfilosofiaan, sillä flow nähdään tässä työssä subjektiivisena kokemuksena, jonka kautta tieto ilmiöstä välittyy. Fenomenologia tutkii juuri ilmiöitä yksilön kokemusten pohjalta (Smith 2011). Tutkimuskohdetta pyritään lähestymään mahdollisimman avoimesti, ilman vahvaa ohjaavaa teoreettista näkökulmaa, sillä flowsta työelämän tiimeissä on vasta hyvin vähän tietoa. Työn lähtökohtana on myös, että tutkimushenkilöt muodostavat tietoa ja merkityksiä ilmiöstä sekä omassa toiminnassaan että sosiaalisessa yhteistoiminnassa, tässä tapauksessa tiimissä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Nämä tieteenfilosofiset valinnat suuntaavat tutkimustani pois määrällisestä positivistisesta ajattelu- ja tutkimustavasta kohti tulkinnallisempaa interpretivististä ajattelua.

Näin tutkimus asettuu laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen piiriin, kun vastauksia lähdettiin etsimään tarkastelemalla flow-kokemuksia luonnollisessa ympäristössä ja pyrittiin siten kuvailemaan ilmiötä tarkemmin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 25–26). Tutkimuskysymykset muodostuivat kolmesta aiheesta, joilla koettiin saatavan kuvauksia kattavimmin flow-kokemuksen eri vaiheista tiimissä: sen synnystä, keston ajanjaksosta sekä sen jälkeisistä tapahtumista. Kysymykset olivat seuraavat:

1. Millaisena flow koetaan työtiimissä?

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää flow-kokemuksen ilmenemistä eli sitä, mitä henkilöt sen kokevan olevan. Tällä tutkimuskysymyksellä haluttiin saada selville vastauksia aiheisiin:

- Miten se koetaan?
- Mistä se muodostuu?

2. Mitkä seikat ovat yhteydessä flown kokemiseen työtiimissä?

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää flow-kokemuksen syntyyn ja ilmenemiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuskysymyksellä haettiin vastauksia aiheisiin, kuten:

- Mistä seikoista kokemus syntyy?
- Milloin flow-kokemus syntyy?
- Millaista työ on, kun flow-kokemus syntyy?
- Onko tiimin sisäisillä tai ulkoisilla tekijöillä merkitystä kokemuksen syntyyn tai sen luonteeseen?
- Mitkä tiimityön resurssit ovat merkittäviä flown kokemisen kannalta?

3. Mitä flown kokemisesta tiimissä voi seurata?

Tämän tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, mitä flow-kokemuksen jälkeen tapahtui, mitä siitä ehkä seurasi. Vastauksia haettiin aiheisiin, kuten:

- Mitä flown kokeminen merkitsee tiimin toiminnalle?
- Mihin flow-kokemus on yhteydessä?

3.2 Menetelmänä teemakirjoittaminen

Tässä tutkimuksessa ilmiötä halutaan tutkia tiimityöntekijöiden subjektiivisten kokemusten kautta, joita ei ole tarkoitus rajata minkään valmiin mittarin ennakko-

oletuksilla. Niinpä tutkimuksen kannalta hyödyllistä on kerätä kuvailevaa, omin sanoin kerrottua aineistoa, jotta flown subjektiivinen kokemus tiimeissä saadaan tallennettua mahdollisimman tarkasti ja aidosti. Näiden valintojen pohjalta aineisto kerättiin empiirisen tutkimuksen keinoin, laadullisella tutkimusmenetelmällä.

Laadullista menetelmää valitessa pohdittiin suullisten ja kirjallisten menetelmien sopivuutta tälle tutkimukselle. Laadullisilla kirjallisilla ja suullisilla metodeilla on sekä eriävyyksiä että yhtäläisyyksiä. Niin sanotuissa kirjallisissa tutkimusmetodeissa, joissa aineisto koostuu erilaisista teksteistä, kuten vaikkapa omaelämäkerroista, päiväkirjoista tai kirjeistä, ja/tai kuvista, aineisto tallennetaan ilman tutkijan osallistumista keruuseen. Suullisissa metodeissa taas tutkija on läsnä itse tilanteessa, kuten haastatteluissa tai havainnoinneissa. Kirjoitetuilla teksteillä ja suullisilla metodeilla yhdistävä tekijä on esimerkiksi se, että niin kirjallinen kuin suullinen menetelmä kerää kielellistä, yleensä laadullista dataa. (Silverman 2006, 153; Eskola & Suoranta 1998, 15.)

Tekstimuotoista aineistoa pidetään joskus vain taustatietona, eikä sille anneta tutkimuksessa sen suurempaa painoarvoa. Tekstejä voidaan kuitenkin hyödyntää myös tiedonlähteinä paremman kokonaiskuvan saamiseksi jostain ilmiöstä. (Silverman 2006, 154, 156–157.) Tekstien etuina nähdään mahdollisuus monimuotoiseen sisältöön ja vaikuttavuuteen, niiden kyky heijastaa todellisuutta sellaisena, kuin kirjoittaja sen näkee, sekä niiden nopea saatavuus. Myös suullisissa haastatteluissa on vastaavasti omat etunsa. Haastattelujen avulla on mahdollista tutkia eritoten henkilöiden arvoja ja asenteita, joita esimerkiksi muodollisella kyselyllä on hankalampi havainnoida. Haastatteluilla on mahdollista saada syvällisempää ja monimuotoisempaa materiaalia kuin vaikkapa survey-tyylisillä menetelmillä. (Byrne 2004, 182, Silvermanin 2006, 114 mukaan.)

Flowta on tutkittu usein muun muassa ESM-menetelmällä (experience sampling method), missä tutkimushenkilöt raportoivat flown kokemisesta piipparilaitteen avulla aina sitä kokiessaan (esim. Csikszentmihalyi & LeFevre 1989), ja erilaisilla haastatteluilla, kun ilmiön kokemisesta on ollut vähän tietoa tutkimuskontekstissa (esim. Fullagar & Kelloway 2009), mutta kirjoittamismenetelmä koettiin tämän tutkimuksen kannalta parhaaksi vaihtoehdoksi. Laadullisiin kirjoitusmetodeihin lukeutuva teemakirjoittaminen valittiin tutkimusmenetelmäksi ensisijaisesti siksi, että

sillä voidaan tuottaa suullisiin menetelmiin verrattuna vastaajajoukoltaan suurempi määrä monipuolista tietoa flow-kokemuksista vähän tutkitussa kontekstissa. Se myös mahdollistaa tutkimushenkilöille tilaisuuden muotoilla vastauksiaan ajankohdasta riippumatta ja palata tekstin ääreen uudelleen, jos kaikki kokemukset eivät heti muistu mieleen. Menetelmä ei ole siis samalla tavalla aikaan ja paikkaan sidottu kuin esimerkiksi haastattelu. Tutkimushenkilöiltä on myös kirjoitetun aineiston pohjalta helppo kysyä tarkennuksia vastauksiin myöhemmin, sillä kirjallisesta aineistosta voi selkeästi osoittaa epäselviä kohtia. (Apo 1995, 176.)

Menetelmän etuna on myös se, että sen avulla voidaan kerätä kattava aineisto tästä tutkimusilmioistä, ehkäpä laajempi kuin haastattelulla voitaisiin koota. Lisäksi menetelmällä on mahdollista saada tietoa aroistakin aiheista, kun painetta haastattelijan läsnäolosta ei ole. Tutkijan läsnäolon puuttuminen helpottaa myös sitä, että aineisto on mahdollisimman aidosti tutkittavan omaa jäsenystä aiheesta eikä tutkijan vaikutuksen alaisena tuotettua. (Apo 1995, 176.) Mielestäni oli ensisijaisen tärkeää, että tutkittavat saivat muotoilla teksteistään oman näköisiään juuri sen mukaan, kuinka he itse ilmiöstä halusivat kertoa. Tämä ei olisi välttämättä ollut mahdollista, jos tutkija itse olisi ollut mukana, ja vastaukset olisivat voineet jäädä sisällöltään köyhemmiksi.

Myös tutkielman ajalliset resurssit vaikuttivat menetelmän valintaan, sillä teemakirjoittamisen ansiosta aineiston esikäsittely on nopeampaa, kun litterointia ei tarvitse huomioida toisin kuin puhutun aineiston kanssa. Lisäksi menetelmä säästää kustannuksia verrattuna haastattelun vaatimiin resursseihin (nauhurit, matkat ja muut kulut) tavoittaen myös mahdollisesti laajemman vastaajajoukon. (Apo 1995, 176.) Nämä valinnat reitittivät kirjallisen tutkimusmenetelmän valintaa jättäen haastattelumetodin vaihtoehtojen ulkopuolelle.

Teemakirjoittamisesta menetelmänä on erittäin vähän kirjallisuutta, mutta sen esitetään olevan paljon tutkimuksissa käytetty ja teemahaastattelusta johdettu. Teemakirjoittamisessa tutkimushenkilöt kirjoittavat laaja-alaisesti tietoa tutkijan esittelemästä aiheesta, joka voidaan kertoa esimerkiksi kyselyn saatekirjeessä. Tässä tutkimuksessa flow määriteltiin saatteessa lyhyesti, jotta vastaaja ymmärtäisi, mistä ilmiöstä on kyse (ks. saatekirje, liite 1). Tämän tutkimuksen kannalta oli oleellista hyödyntää teemakyselyä, jossa tutkimushenkilöille aiheen esittelyn jälkeen esitetään

aihepiireittäin ryhmiteltyjä kysymyksiä. (Apo 1995, 173–174.) Aihepiirit tässä tutkimuksessa tarkoittivat tutkimuskysymysten viitoittamana flow-kokemuksen vaiheita toiminnassa, jotta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman kattava kuva.

Teemakyselyn periaatetta sovellettiin tutkimuksessa niin, että tutkimuskysymysten kannalta oleelliset aihepiirit tiivistettiin yhdeksi tehtävänannoksi sen sijaan, että lomakkeessa olisi ollut useita erillisiä kysymyksiä. Tällä pyrittiin estämään lyhyet vastaukset ja niiden irrallisuus toisistaan. Tutkimuslomake ei voinut olla kovin strukturoitu, sillä flowsta tiimeissä ei ole juurikaan taustakirjallisuutta, jota rungossa olisi voitu hyödyntää. Tutkimuskysymysten avulla muotoiltujen aihepiireittäin etenevien ohjaavien kysymysten käyttö kirjoitustehtävässä sen sijaan mahdollisti sen, että ilmiöstä oli mahdollista taltioitua aito ja yhtenäinen henkilökohtainen kokemus tiimi-kontekstissa.

Niinpä tutkimuslomakkeen muoto rakennettiin siis kirjoitustehtävän muotoon, jossa vastaaja kertoi kokemuksestaan tehtävänannon ohjaamana. Tehtävänannon kysymykset olivat seuraavat, ja niillä pyrittiin saamaan selville tutkimuskysymyksiin vastaavia seikkoja seuraavasti (ks. liite 2):

1. Millainen tilanne oli ja millaiselta flow silloin tuntui?

Tällä kysymyksellä pyrittiin saamaan vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: flown ilmenemiseen eli sen olomuotoon sekä flow-kokemusta synnyttäviin tai muodostaviin seikkoihin (miten se koetaan ja mistä se muodostuu).

2. Millaista työ oli ja mitä silloin tapahtui, kun koit flowta?

Kysymyksellä haluttiin vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen: flowta synnyttäviin tekijöihin, sen ilmenemiseen ja siihen yhteydessä oleviin seikkoihin työtiimissä.

3. Oliko flow oma kokemuksesi vai tiimin yhteinen?

Kysymyksellä haettiin tarkempaa vastausta toiseen tutkimuskysymykseen koskien sitä, oliko kokemus yksilön omaa vai/ja tiimin yhteistä, ja miten se ilmeni tässä tapauksessa.

4. Mitä flow-kokemuksestasi seurasi työn kannalta? Mitä muuta haluaisit kertoa flow-kokemuksestasi tiimissä?

Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen: mitä flow-kokemuksen jälkeen tapahtui ja kuinka kokemus oli yhteydessä työhön tiimissä, oliko sillä seurauksia ja millaisia ne olivat. Lisäksi pyrittiin saamaan selville muita kokemuksen kannalta oleellisia seikkoja.

Hyvän teemakyselyn laadinnassa on otettava huomioon, että sillä on mahdollista kerätä tutkimuksen kannalta oleellista tietoa ja että vastauksissa saataisiin sekä yleistyksiä (mitä ilmiöön katsotaan yleensä kuuluvan, voivan tai toivottavan kuuluvan) että kuvauksia yksittäistapauksista vahvistamaan toisiaan. Jos samoja yleistyksiä kertyy useilta toisistaan riippumattomilta kertojilta, kuten tässä tutkimuksessa eri tiimien jäseniltä, voidaan ne yleistää tiettyä ryhmää koskevaksi. Kuitenkin tällaisen kollektiivisuushypoteesin tekeminen edellyttää vähintään kahdesta kolmeen toisistaan riippumatonta samanmielistä tekstiaineistoa. (Apo 1995, 180–182.) Tässä työssä ei pyritty kuitenkaan luomaan vankkumatonta yleiskuvausta siitä, mitä flow tiimeissä on, vaan saamaan syvempi käsitys siitä, mitä se voi olla. Niinpä tutkimuksen kirjoitustehtävän tehtävänanto muotoiltiin juuri aihepiireittäin asetetuin kysymyksin, joiden pohjalta aineisto muodostuisi kertoen tarkasti yksilön flow-kokemuksesta.

Koska tekstimuotoista kerrontaa käytetään arkisissakin tilanteissa, vastaajat kertovat kokemuksistaan ja ydintapahtumista usein tarinoina tuntemattomille henkilöille, kuten tutkijalle. Henkilöt muistelevat ja järjestelevät kokemuksiaan tarinoiksi, joissa tärkeät tapahtumat korostuvat. (Coffey & Atkinson 1996, 56.) Niinpä tapahtuman muistelemisen ja sen pohjalta kokemuksesta kirjoittaminen tuntui luonnolliselta tavalta koota aineistoa tutkimushenkilöiltä kuitenkin rakennetta ohjaavia teemoja eli aihepiirejä unohtamatta.

Teemakirjoittamista menetelmänä on kritisoitu muun muassa vastaajajoukon edustavuuden ja vastausten luotettavuuden suhteen (Grönfors 1982, 126 Apon 1995, 175 mukaan), mutta näen samojen ongelmien olevan läsnä myös esimerkiksi teemahaastattelussa, kuten Apokin. Eräässä teemakirjoittamista muistuttavassa menetelmässä, omaelämäkertakirjoittamisessa, on mainittu varjopuolena se, että tutkimuksen kannalta oleellisia ja kiinnostavia asioita voi jäädä kertomatta (Eskola &

Suoranta 1998, 124). Tähän varmasti vaikuttaa se, kuinka tutkimushenkilöt ymmärtävät tehtävänannon ja millaisia heidän kokemuksensa ovat. Tämän tutkimuksen kirjoitusmetodin vaarana oli juuri se, että vastaukset olisivat voineet jäädä toivottua ohuemmiksi sisällöltään tai vastata ohi tutkimusaiheen tai itse tehtävä olisi tuntunut henkilöistä työläältä kirjoittaa. Aineistonkeruussa oleellista olikin valita tutkimushenkilöitä, joiden uskottiin olevan motivoituneita aiheesta ja riittävän lahjakkaita kirjoittamaan kokemuksistaan.

3.3 Tutkimushenkilöt ja aineistonkeruu

Tutkimushenkilöiksi otettiin työtiimissä toimivia tai toimineita henkilöitä, jotka ovat kokeneet flowta. Tutkimukseen eivät kuuluneet henkilöt, jotka eivät ole kokeneet flowta, koska tarkoitus oli selvittää flown kokemisen dimensioita tiimeissä eikä perehtyä flown puutteen dimensioihin. Työssä tarkasteltiin flowta laaja-alaisesti eri toimialojen työtiimeissä keskittymättä tiettyyn organisaatioon tai tietynlaiseen työhön, jotta saataisiin monimuotoinen käsitys flown kokemisesta erilaisissa tiimeissä. Tutkimushenkilöiksi rajattiin palkkatyössä käyvät tai käyneet tiimityöntekijät, sillä tarkoitus oli tutkia työelämän tiimejä, ei esimerkiksi opiskeluympäristössä muodostuneita tiimejä.

Aineisto hankittiin lähettämällä tutkimuskysymysten ohjaama kirjoitustehtävämuotoinen lomake tutkimushenkilöille sähköpostitse, joka toimi saatekirjeenä. Ensimmäiset tutkittavat olivat tuttavია, joiden kautta kartoitettiin muita tutkittaviksi sopivia henkilöitä. Tutkittavien ei kuitenkaan tarvinnut olla tuttuja, kunhan he täyttivät tutkimushenkilön kriteerit. Aineistonkeruu toteutettiin helmikuussa 2012, jonka aikana sähköpostit lähetettiin potentiaalisille vastaajille.

Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen pääpiirteet ja velvoitteet (ks. liite 1). Aluksi kerrottiin tutkijan opiskelupaikka ja sitten tutkimuksen tarkoitus sekä määriteltiin flow-kokemus lyhyesti, jotta tutkittavalla oli heti mahdollisuus tunnistaa, sopiko hän vastaajaksi tutkimukseen. Seuraavaksi kerrottiin tehtävään vastaamisesta ja siihen kuluva ajasta sekä osallistumisen vapaaehtoisuudesta kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Saatteessa kuvailtiin myös vastauksen käsittelyä ja yksityisyyden

suojaamista sekä aineiston käyttötarkoitusta. Lopuksi tarjottiin mahdollisuus tutustua tutkimuksen tuloksiin toiveen mukaan ja painotettiin osallistumisen merkitystä osallistujan motivoimiseksi. Saatteessa oli mukana kaikki tarvittavat yhteystiedot tehtävän palautuspäivämäärän lisäksi, jotta osallistuja kokisi tutkimuksen olevan luotettava ja turvallinen. Tämä on osa tutkimuksen eettistä päätöksentekoa, jota on kuvailtu tarkemmin luvussa 3.5.

Kirjoitustehtävässä ei vaadittu osallistujilta erillisten taustatietojen kertomista, sillä niiden ei koettu olevan kokemuksen kartoittamisen kannalta kovin oleellisia. Tutkimuksessa ei ollut tarkoitus laskea erityisiä vastaajaprofiileja, esimerkiksi naisten ja miesten välisiä eroja vastauksissa tai ammattiryhmien mukaan ryhmiteltyjä vastauksia, vaan keskittyä pelkän kokemuksen tutkimiseen. Osa vastaajista oli halunnut kertoa taustoistaan, ja näiden kertomusten pohjalta vastaajista voidaan kuitenkin tehdä suuntaa antava luonnehdinta.

Vastaajat edustivat useita aloja, mukana oli lastentarhanohjaajia, edunvalvontajärjestön asiantuntija, toimittajia, vakuutusyhtiön asiakaspalvelija, siivoojia, asiakaspalvelu- ja myyntityöntekijöitä sekä kääntäjä. Osa heistä oli tiiminvetäjiä ja osa tiimiläisiä, tai he toimivat/olivat toimineet näistä molemmissa rooleissa. Yksittäisissä vastauksissa oli kuvattu tarkemmin tiimin rakennetta ja omaa vastuu-aluetta, mutta yleensä sitä ei oltu mainittu. Niissä vastauksissa, joissa tiimin rakenteesta oli maininta, tiimin jäsenten määrä vaihteli kahdesta useampaan henkilöön, joilla oli toiminnassaan yhteinen selkeä päämäärä. Joitakin mainintoja oli työkokemuksen määrästä sekä omasta iästä, mutta niiden perusteella tarkempaa yleiskuvaa on mahdotonta rakentaa, sillä kaikki eivät niitä maininneet. Vastaajien sukupuolista ei ollut vastauksissa mainintoja. Vaikka osa vastaajista olikin tuttuja, tässä vastaajaprofiloinnissa hyödynnettiin ainoastaan vastausten kautta saatuja tietoja, ei tutkijan aiempaa tuntemusta osallistujista.

Vastaukset vaihtelivat sisällöltään ja laadultaan, mutta jokaisessa vastauksessa tutkimustehtävän kannalta oleelliset aiheet tuli käsiteltyä. Flow-kokemus aiheena koettiin useassa vastaussähköpostissa motivoivaksi ja mielenkiintoiseksi. Aineistonkeruu sujui sille asetetun aikataulun mukaan, ja vastauksia kertyi tutkimuksen kannalta kattavasti.

3.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Aineistonkeruun aikana sähköposteja lähetettiin potentiaalisille tutkimushenkilöille yhteensä noin 40 kappaletta. Vastaajajoukko koostui lopulta 13 vastaajasta, joista suurin osa oli tuttuja ja murto-osa heidän kauttaan mukaan tulleita tutkimushenkilöitä.

Tämän tutkimuksen aineistoa oli mahdollista tarkastella erilaisista lähtökohdista, kuten tarinoina tai tekstimuotoisina vastauksina tehtävänannon kysymyksiin. Tarinamuotoisen aineiston analysointiin ei ole nimettävissä yhtä parasta menetelmää. Aineiston tarkastelussa ja sen aukikerronnassa on mahdollista ottaa monta näkökulmaa. Näkökulmaa voidaan nimittää myös analyysiyksiköksi. Tällaisia analyysiyksiköitä tarinamuotoisessa kerronnassa voivat olla esimerkiksi yksittäisen henkilön personoitu kokemus, tarinan rakenne tai yhteiset piirteet tarinoissa. Täytyy siis tehdä päätös siitä, miltä tasolta aineistoa halutaan tarkastella ja kuinka se esitellään tutkimuksen tuloksina. Valinta aineiston esittelytavasta on tärkeää, koska sillä on merkitystä sekä analyysitavalle että sille, millaista sosiaalista todellisuutta tutkija itse haluaa viestiä aineistollaan yleisölle. (Coffey & Atkinson 1996, 80, 112–115, 137.)

Tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoitus tarkastella vastauksia esimerkiksi narratiivisin analysointimenetelmin, vaikka kyseessä olikin teksti- tai tarinamuotoinen aineisto, sillä kiinnostus ei ollut tarinan rakentumistavassa. Kiinnostuksen kohteena oli sen sijaan saada syvempi käsitys flowsta ja kuvata ilmiötä tiimeissä eli eritellä aineistosta flow-kokemuksen dimensioita tiimeissä. Koska flow-kokemuksista työelämän tiimeissä on vielä hyvin vähän tutkimusta, oli tässä tutkimuksessa tarve selvittää peruslähtökohtia flow-ilmiölle tiimeissä. Jos perustavanlaatuisia tietoja ilmiön olemuksesta on vähän, täytyy ensin kartoittaa, mitä se merkitsee, ennen kuin yleistyksiä voidaan tehdä. Niinpä aineistolähtöinen analyysi näytti olevan paras tapa käsitellä tämän tutkimuksen aineistoa. (Eskola & Suoranta 1998, 19.)

Tarve flow-kokemuksen ulottuvuuksien löytämiseen ohjasi aineiston analyysitavan valintaa kohti laadullista sisällönanalyysiä. Tällainen sisällönanalyysi onkin käytetty menetelmä tekstimuotoisen aineiston tarkastelussa. Yleensä sisällönanalyysissä aineisto kategorisoidaan ensin ja sen jälkeen siitä lasketaan kuhunkin kategoriaan

liittyvien analyysiyksiköiden määrä. (Silverman 2006, 159.) Analyysiyksiköllä tarkoitan tässä esimerkiksi lausumaa tai mainintaa, joka liittyy tutkijan nimeämään kategoriaan. Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysillä ei kuitenkaan ollut tarpeen laskea mainintojen lukumääriä, koska analyysin tarkoituksena oli toimia enemmän ilmiön, tiimissä ilmenevän flow-kokemuksen, olemuksen kuvaajana. Yleensä mainintojen lukumäärien laskemisen tarkoituksena sisällönanalyysissä on koodata aineisto tilastollista analysointia varten ja osoittaa, että aineisto on koodattavissa samalla tavalla muidenkin kuin yhden tutkijan toimesta (Silverman 2006, 159). Tässä tutkimuksessa tutkijan oma tulkinta antoi kuitenkin aineistolle sen aukikerronnan suuntaviivat, eikä sitä välttämättä voi koodata auki määriä laskemalla uudelleen samalla tavalla toisen tutkijan toimesta, eikä se ollut tutkimuksen tarkoituksenaan. Mikäli aineistoa olisi ollut määrällisesti enemmän ja siitä olisi haluttu tehdä yleistyksiä, olisi tällainen aineiston tilastollinen esittäminen ollut ehkä aiheellista. Sen sijaan aineiston analysoinnissa ja myös tulosten esittelyssä voitiin hyödyntää teemoittelua, joka ilmentää myös laadullista sisällönanalyysiä, ja jossa numeraalisen datan sijaan esitetään kategorioita ilmentäviä sitaatteja aineistosta (Wilkinson 2004, 186–187 Silvermanin 2006, 163, mukaan).

Aineiston koodauksessa voidaan hyödyntää joko jotain teoreettista näkökulmaa tai lähestyä aineistoa aineistolähtöisesti (Eskola & Suoranta 1998, 153). Tässä tutkimuksessa aineiston itsensä annettiin kertoa ilmiöstä. Täysin puhdas aineistolähtöinen lähestymistapa oli tutkimuksessa mahdotonta, sillä flowsta ilmiönä on taustakirjallisuuden myötä rakennettu jonkinlainen ennakkokuva tutkijalle. Silti analyysissä lähtökohtana oli, etteivät nämä ennakko-oletukset ohjaa teemoittelua, vaan aineistosta nostetaan esiin kaikki tutkimuskysymyksiin vastaavat lausumat, mikä on aineistolähtöisen analyysin perusajatus (Eskola & Suoranta 1998, 153).

Tämän tutkimuksen tarkoituksen kannalta oli oleellista nostaa aineistosta sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia käyden systemaattisesti läpi kaikki tekstien antama sisältö, joka vastasi tutkimuskysymyksiin. Teemoittelun avulla jäsenneltiin flown kokemuksista selville saatuja dimensioita. Analyysillä oli tarkoitus nostaa aineistosta flowta määritteleviä ja siihen yhteydessä olevista seikoista kertovia kohtia eli tutkimustehtävää selventäviä teemoja (Eskola & Suoranta 1998, 175).

Analyysi suoritettiin perinteisin menetelmin ilman laadullisen aineiston analysoinnin tietokoneohjelmia tutkimuksen ajallisista resursseista ja tietokoneohjelmien tarpeettomuudesta johtuen. Aluksi tekstimuotoinen aineisto tulostettiin ja siitä nostettiin esiin kaikki ne asiat, jotka jollain tavalla liittyivät flow-kokemukseen. Tekstiin merkattiin kohta kohdalta nimeten, mihin aihepiiriin maininta liittyi. Tekstistä piti siis tunnistaa ja jaotella tutkimustehtävän kannalta kaikki oleelliset aiheet (Eskola & Suoranta 1998, 176).

Teemat muodostettiin sitä mukaa, kun maininnoista koostui luokkia, jotka kuvailivat flow-kokemuksen luonnetta, sen syntymistä, siihen yhteydessä olevia seikkoja ja siitä seuranneita seikkoja. Tämä jäsentely toimi ideana aineiston luokittelulle, joka oli teemoittelussa analyysin seuraava vaihe. Yhtä tapaa luokitella aineistoa ei ole. Luokat muodostetaan tutkimustehtävän, tutkijan oman teoreettisen tiedon ja näkemyksen ja aineiston laadun perusteella. Aineiston luokittelussa aineisto voi itse ohjata luokkien muodostumista, jossa tutkimuskysymykset toimivat ohjaavina yläluokkina, ja niin luokittelu tapahtuikin tässä tutkimuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 148–149.) Aineiston mainintojen systemaattisella läpikäynnillä flowsta työtiimeissä pystyttiin rakentamaan mahdollisimman tarkkoja kuvauksia koko vastaajajoukko huomioiden. Teemoittelulla teksteistä saadaankin nostettua joukko erilaisia vastauksia tutkimuksessa esitettyihin kysymyksiin (Eskola & Suoranta 1998, 180). Kuten aiemmin luvun alussa mainittiin, aineiston tarkastelun näkökulmia on monia. Jos tarkastelussa olisi keskitytty vaikkapa yksittäisten henkilöiden kokemusten kuvaamiseen, ei ilmiön dimensioiden kartoittaminen olisi ehkä ollut yhtä kattavaa eikä se olisi tuonut esiin yhtä monipuolisia näkökulmia kuin koko aineiston mainintojen teemoittelu. Teemoittelun avulla aineisto rakennettiin yhteiseksi luokittelujärjestelmäksi.

Tekstiaineistosta rakennettu luokittelujärjestelmä rakentui kolmen pääteeman alle, joita olivat flowta synnyttävät tekijät, flown ilmeneminen työssä ja flown seuraukset. Näiden pääteemojen alle syntyi kaksi alateemaa, yksilön kokemus tiimissä ja tiimin yhteinen kokemus. Luokittelujärjestelmä muodostui seuraavanlaiseksi:

FLOWN ILMENEMINEN TYÖSSÄ

Yksilön flow-kokemukset tiimissä

- Kokemuksen luonne
- Työn luonne
- Tunnetilat
- Oma toiminta
- Tiimin vuorovaikutus

Flow tiimin yhteisenä kokemuksena työssä

- Kokemuksen luonne
- Työn luonne
- Tunnetilat
- Tiimin toiminta ja vuorovaikutus

FLOW-KOKEMUKSIA SYNNYTTÄVÄT TEKIJÄT

Yksilön tiimissä ilmenevän flow-kokemuksen synnyttävät tekijät

- Työn luonne
- Tunnetilat
- Tiimin vuorovaikutus
- Omat valmiudet

Tiimin yhteisen flow-kokemuksen synnyttävät tekijät

- Tiimin toiminta ja vuorovaikutus

FLOWN SEURAUKSET TYÖSSÄ

Flow-kokemuksen yksilöä koskettavat seuraukset

- Tunnetilat
- Oma toiminta
- Työhyvinvointi

Flow-kokemusten tiimiä koskettavat seuraukset

- Ilmapiirin paraneminen
- Työn sujuvuus
- Työhyvinvointi

3.5 Eettiset kysymykset ja ratkaisut

Tutkimustyössä moraalista etiikkaa koskevan päätöksenteon tulisi kulkea mukana koko prosessin ajan, ja eettiset valinnat voivat keskittyä tutkimuksen eri vaiheisiin

(Kuula 2006, 11). Eettinen päätöksenteko tarkoittaa vastuullista tutkimuksen toteutusta sekä oppiaineen että tutkimukseen osallistujien kannalta (Rubin, Rubin, Haridakis & Piele 2010, 204). Eettiset kysymykset voivat koskea esimerkiksi tiedon hankintaa ja tiedon käyttöä (Eskola & Suoranta 1998, 52), jotka liittyvät pitkälti tutkittavia koskevaan eettiseen päätöksentekoon. Tällaisia aiheita ovat muun muassa informointiin perustuva suostumus, tutkimuksen luottamuksellisuus ja seuraukset sekä anonymiteetti, jotka ovatkin yleisimpiä ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa huomioon otettavia eettisiä periaatteita (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20). Eettisiä lähtökohtia voi tutkimuksessa olla enemmänkin, kuten vaikkapa sponsorointiin tai laillisuuteen liittyen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20), mutta edellä mainitut yleisimmät eettiset lähtökohdat koskettivat tätä tutkimusta eniten oppiaineen tieteelliset käytännöt luonnollisesti mukaan lukien.

Tässä tutkimuksessa eettiset valinnat koskivat tiedon hankinnan kannalta tutkimuskohdetta, -menetelmää ja aineiston hankintaa, sekä tiedon käytön kannalta aineiston käsittelyä, analysointia, säilytystä ja raportointia. Eettinen pohdinta aloitettiin tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, ja päätökset toteutettiin prosessin jokaisen vaiheen edetessä.

Tutkimuskohdetta määriteltäessä pohdittiin, millaiset henkilöt pystyisivät tarjoamaan tutkimuksen kannalta oleellista tietoa, ja näin päätettiin aloittaa kartoittamalla tuttavuuksia, joiden arveltiin kokeneen flowta työelämän tiimeissä toimiessaan. Tutuus tarjosi mahdollisuuden sopivien henkilöiden nopeaan saavutettavuuteen, korkeampaan osallistumismotivaatioon ja sisällöltään ehkäpä rikkaampaan aineistoon, mikä oli tutkittavan ilmiön kartoittamisen kannalta hyvin tärkeää. Toisaalta tuttujen henkilöiden valinta asetti vaaran siihen, että tutkija tulkitseisi tekstejä aiempien ennakoajatustensa perusteella. Tähän piti kiinnittää huomiota myöhemmin aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa niin, että tutkija keskittyi tulkitsemaan vain sitä kirjoitettua aineistoa, joka tässä tutkimuksessa on kerätty. Tutkimuskohteen valinnassa täytyi varmistaa, että tutkittavat todella täyttivät tutkimushenkilön kriteerit. Siksi tutkimuksen saatekirjeessä kerrottiin tarkasti auki, millaista henkilöä etsittiin ja annettiin tutkittavan tunnistaa itsensä tästä määritelmästä tai kieltäytyä tutkimuksesta. Tällä pyrittiin varmistamaan tutkimusaineiston luotettavuutta ja tutkimustehtävään vastaavuutta.

Tutkittavien anonymiteetti oli ehkä suurin eettistä pohdintaa vaatinut alue. Tutkijan on suojeltava tutkittavien yksityisyyttä tarjoamalla heille joko anonymiteettiä tai luottamuksellisuutta. Anonymiteetillä tarkoitetaan sitä, että henkilöt osallistuvat tutkimukseen tutkijallekin tunnistamattomina koko prosessin ajan, ja luottamuksellisuudella taas sitä, että tutkija pystyy tunnistamaan tutkittavat esimerkiksi nimeltä, mutta takaa tutkittavien tunnistamattomuuden muille. (Rubin et al. 2010, 205.) Luottamuksellisuuden turvaaminen oli tämän tutkimuksen kannalta sopivin vaihtoehto, koska tutkittavien nimet olivat tiedossa jo heitä lähestyttäessä ja heidän vastatessa sähköpostilla tutkijalle osallistuakseen tutkimukseen.

Koska kokemuksista kertominen on monelle varmasti hyvin henkilökohtainen ja ehkäpä arkaluontoinenkin asia, koski luottamuksellisuuden turvaaminen kaikkia tutkimusprosessin vaiheita henkilöiden valinnasta raportointiin. Tutkijan on varmistettava, ettei tutkimukseen osallistumisesta koidu fyysistä tai psyykkistä epämukavuutta (Rubin et al. 2010, 204), ja luottamuksellisuus oli tässä tutkimuksessa tämän kannalta tärkein huomion kohde.

Menetelmän valinnassa oli omat aiemmin mainitut etunsa aineistonkeruun kannalta, mutta eettinen päätöksenteko koski tässä sitä, että kokemuksista koettiin olevan tutkittaville miellyttävämpi tapa kertoa kirjoittamalla, varsinkin kun aihe liittyi tässä tehtävässä henkilöiden omiin työyhteisöihin. Tämän vuoksi saatekirjeessä kerrottiin tutkittaville siitä, ettei heidän työnantajansa liity tutkimukseen ja ettei heitä voida tunnistaa aineistosta raportoinnissa. Tämä oli tärkeää, sillä saadusta aineistosta saattoi tutkijalle paljastua tietoja työtovereista tai taustaorganisaatioista. Tuttuudessa oli tässä metodissa se hyvä puoli, että tutkittavat luottivat jo valmiiksi siihen, että tutkija poistaa aineistosta kaikki tunnistetiedot, kuten sähköpostiosoitteet, organisaatioiden nimet tai muut sellaiset seikat, jotka paljastaisivat kenestä tai mistä työyhteisöstä on kyse. Lisäksi kirjoitusmetodin myötä heille itselleen avautui mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä seikkoja he halusivat kertoa, ja muokata tekstiään vielä ennen lähettämistä tutkijalle. Haastattelumetodia hyödynnettäessä tutkijan vastuu luottamuksellisuuden takaamisessa on ehkä vielä suurempi, koska nauhalle on haastattelussa kertynyt kaikki henkilöiden paljastamat tiedot.

Kirjoitusmenetelmän käytännön toteutuksen kannalta tutkimuseettinen pohdinta liittyi informaation jakoon tutkittaville. Kuinka kertoa tutkittaville tarvittava määrä

tietoa tutkimuksesta ilman, että se johdattelisi liikaa aiheeseen mahdollisesti aineiston laatuun ja luotettavuuteen vaikuttaen? Yksi eettinen pohdinnan aihe onkin joskus se, johtaako tutkija tutkittavia harhaan tahallisesti tutkimuksen tavoitteen suhteen taatakseen tulosten luotettavuuden (Rubin et al. 2010, 204). Tärkeintä tässä tutkimuksessa oli säilyttää avoimuus ja rehellisyys tutkimuksen tarkoituksesta ja muusta tutkimukseen liittyvästä tiedosta, sillä tässä tutkimuksessa todellisen tutkimustavoitteen kertomisen ei koettu vaikuttavan osallistujien vastauksiin. Jos tutkimusaihe olisi ollut johonkin negatiiviseen työyhteisössä ilmenneeseen kokemukseen liittyvä, asia olisi vaatinut varmasti tarkempaa pohdintaa.

Jotta tutkittavaa ei johdateltaisi aiheeseen tutkimuksen tai hänen itsensä kannalta epäedullisesti, esimerkiksi flow-kokemuksen määrittelemisen saatekirjeessä täytyi pohtia hyvin tarkasti, ja lopulta päädyttiin omin sanoin muotoiltuun pääpiirteet sisältävään määritelmään, josta tutkittaville syntyisi oma ajatus flow-kokemuksesta. Tutkimuksen kannalta saatekirjeessä kerrottiin kaikki oleellinen tieto, kuten tarkoitus ja tavoitteet, mitä osallistuminen henkilön kannalta konkreettisesti tarkoittaa ja mitä se vaatii, kuka aineistoa voi tarkastella, kuinka sitä käsitellään, mihin sitä käytetään ja miten vastauksia säilytetään sekä raportoidaan. Niin tutkijan kuin tutkimuksen ohjaajankin yhteystiedot kerrottiin saatekirjeen loppuksi, jotta tutkittavat voisivat kysyä halutessaan lisätietoa tutkimuksesta. Tällaiset tiedot koettiin tärkeiksi luottamuksen rakentumisen kannalta ja tutkimukseen osallistumisen turvallisuuden osoittamiseksi tutkittaville.

Aineistonkeruussa tärkeää oli juuri saatekirjeessä kerrottuun informaatioon perustuva suostumus tutkimushenkilöksi. Tässä tutkimuksessa tutkimusluvan antaminen tarkoitti konkreettisesti tutkimukseen osallistumista aiemmin mainittujen tärkeiden tietojen nojalla. Tutkittaville kerrottiin myös osallistumisen vapaaehtoisuudesta kaikissa tutkimuksen vaiheissa, sekä siitä, että heidän vastauksistaan voidaan ottaa sitaatteja tutkimustulosten raportointiin, kuitenkin yksityisyys taaten.

Aineiston käsittelyyn ja säilytykseen liittyvät eettiset päätökset liittyivät saatekirjeessä kerrottuihin luottamuksen kannalta tärkeisiin tietoihin tutkimuksesta. Luottamuksellisuudenkin eli yksityisyyden kannalta oleellista oli, että aineistoa ei päässyt tarkastelemaan muut kuin tutkija itse ja tarvittaessa tutkimuksen ohjaaja. Aineistoa säilytettiin tutkimusprosessin loppuun saakka salasanalla turvatussa

tiedostossa, jonka jälkeen aineisto hävitettiin pysyvästi. Aineistoa ei päätetty käyttää myöhempiä muita tutkimuksia varten, sillä materiaali sisälsi yksityisyyttä vaarantavia tunnisteita, jotka tutkittavat olivat luottaneet vain tämän tutkimuksen toteuttajan haltuun.

Tutkimuksen raportoinnissa oleellista oli aiemmin tässä luvussa mainittu luottamuksellisuuden takaaminen tunnistetiedot vastauksista häivyttämällä. Tutkittaville kerrottiin saatekirjeessä heidän olevan osa suurempaa vastaajajoukkoa, minkä piti tietysti näkyä myös tulosten raportoinnissa. Tutkittaville tarjottiin saatekirjeessä mahdollisuutta saada tutkimuksen päätteeksi yhteenveto tuloksista, jotta he näkisivät kerätyn aineiston olevan luotettavasti tulkittu ja raportoitu. Tutkimushenkilöistä kolme halusi käyttää tämän mahdollisuuden.

4 TULOKSET

Tutkimustehtävänä on kartoittaa ja kuvata, millaisena flow koetaan työtiimissä, mitkä seikat ovat yhteydessä flown kokemiseen työtiimissä ja mitä flown kokemisesta tiimissä voi seurata. Tutkimuksen tulosteemat näyttävät heijastelevan osittain taustakirjallisuuden aihealueita, mutta antavat myös uusia aiheita tiimissä koetusta flowsta. Aineistosta rakennetun luokittelujärjestelmän pohjalta tulosteemat raportoidaan kunkin pääteeman mukaisesti käsitellen erikseen ensin yksilön tiimissä ilmenevää kokemusta edeten sitten tiimin yhteiseen kokemukseen liittyviin tuloksiin.

4.1 Flown ilmeneminen työssä

4.1.1 Yksilön flow-kokemukset tiimissä

Yksilö voi kokea flow-kokemuksia omassa työssään myös toimiessaan tiimin jäsenenä. Tiimissä ilmeneviä yksilön flow-kokemuksia luonnehditaan seuraavan viiden aihe-alueen kautta:

- Kokemuksen luonne
- Työn luonne
- Tunnetilat
- Oma toiminta
- Tiimin vuorovaikutus

Kokemuksen luonne

Yksilön flow-kokemukset tiimissä nähdään luonteeltaan vaihtelevina. Kuvailtavat luonteenpiirteet liittyvät kokemuksen esiintymismäärään, tiimiin ja ammatillisiin rooleihin, eroon yksilön ja ryhmän flow-kokemuksessa sekä kokemuksen muodostumiseen. Flow-kokemukset voivat ilmetä määrältään usein ja niitä voidaan kokea sekä johtajan että johdettavan roolissa tiimissä. Lisäksi kokemukset voivat ilmetä yksilön toimiessa aina saman tiimin jäsenenä. Kokemusten paljoutta, johtajan ja johdettavan rooleissa ilmenemistä sekä samassa työtiimissä ilmenemistä kuvataan seuraavissa esimerkeissä:

”Olen kokenut useita flow-tilanteita toimiessani työyhteisössäni sekä työntekijänä että myöhemmin tiiminvetäjänä.”

”Koen, että olen kokenut flow-kokemuksia useammankin kerran samassa työtiimissä.”

Vaikka yksilön flow-kokemukset voivat ilmetä usein samassa työtiimissä, koetaan myös tiimissä toimivilla henkilöillä ja muilla seikoilla olevan merkitystä yksilön flown ilmenemisellä. Yksilön flow-kokemuksen ilmeneminen tiimissä voi vaihdella sen mukaan, ketkä ovat tiimin jäseniä ja mitä asioita kokemuksen hetkeen liittyy. Vastaaja kuvailee tiimissä ilmennyttä flow-kokemuksen vaihtelevuutta henkilöiden ja asioiden mukaan esimerkiksi:

”Myös asiat ja ihmiset, joihin flow on liittynyt, vaihtelee.”

Flow-kokemuksen nähdään olevan luonteeltaan erilainen yksilön ja ryhmän kokemuksena. Yksilön flow-kokemus tiimissä koetaan luonteeltaan enemmän henkilökohtaisena yksilön kokemuksena kuin koko ryhmän yhteisenä kokemuksena. Ryhmän yhteisen flow-kokemuksen koetaan kuitenkin olevan mahdollista ilmetä. Flow-kokemuksen saavuttaminen nähdään ryhmässä haastavampana kuin sen saavuttaminen yksin. Vastaaja kuvaa kokemustaan flown henkilökohtaisuudesta ja ryhmän mahdollisuudesta kokea flow:

”Omasta mielestäni flow on ehkä enemmän henkilökohtainen kokemus kuin koko ryhmän. Toki koko ryhmäkin voi flown kokea, mutta sen saavuttaminen on ehkä hieman vaikeampaa kuin yhden ihmisen.”

Yksilön flow-kokemuksen luonnetta ilmentää myös kokemuksen muodostumistapa työskentelyhetkellä. Yksilön flow-kokemukset voivat ilmetä tiimin työssä hiljalleen työskentelyn edetessä. Seuraavassa esimerkissä vastaaja kuvaa flow-kokemuksensa muodostumista pohtiessaan tilannetta, jossa tiimin jäsenet työskentelevät yhdessä:

”Flow kokemus syntyi tilanteessa ehkä aika pikkuhiljaa.”

Työn luonne

Työn luonne on yksi yksilön tiimissä ilmenevään flow-kokemukseen liittyvä seikka. Se millaista työ on tai mitä siinä tapahtuu voi olla oleellista yksilön flow-kokemuksen ilmenemisen kannalta tiimissä. Tiimin työssä yhteinen suunnittelu voi

olla toimintaa, jonka aikana yksilön flow-kokemus ilmenee. Vastaaaja kuvaa esimerkissä yhteisen suunnittelun aikana flow-kokemuksensa ilmenemistä:

”Ehkä vahvin flow kokemus tuli tilanteessa nykyisessä työssäni, jossa meidän tuli porukalla suunnitella toimenpiteitä yhteisön (jonka suhteen ikään kuin työskentelemme) tasavertaisuuden edistämiseksi.”

Yksilön flow-kokemuksen ilmenemisessä tiimissä toimiessa myös toiminnan sujuvuus ja ilmapiiri näyttävät olevan kokemusta ilmentäviä tekijöitä. Yksilön tiimissä kokeman flown koetaan ilmentävän työtilannetta, jossa toiminta etenee jouhevasti ikään kuin itsestään ja jossa ilmapiiri on kuormittamaton. Kuormittamattomuudella viitataan ilmapiiriin, jossa toiminta onnistuu ilman suuria paineita tai ongelmia. Toiminnan jouhevuuutta ja kuormittamatonta ilmapiiriä yksilön tiimissä kokemana flowna vastaaaja kuvaa seuraavassa esimerkissä:

”Onnistumisen kokemukseksi voisi kuvailla tilannetta, jossa [ohjattavan] lapsiryhmän ja [ohjaavan tiimin] aikuisten toiminta etenee ilman erityisiä paineita ja ristiriitoja, jossa niin lapset kuin aikuiset toimivat kuin ajatuksen voimalla.”

Tunnetilat

Yksilön flow-kokemus tiimissä ilmenee myös erilaisten tunnetilojen muodossa. Yksilön tiimissä kokemaa flowta voi ilmentää syvä keskittyneisyys. Keskittyneisyyttä ei kuitenkaan välttämättä tiedosteta kokemuksen aikana, vaan sen koetaan olleen osa kokemusta vasta jälkeinpäin muistellessa. Syvän keskittyneisyyden tilassa vastaaaja luonnehtii yksilön tarkkaavaisuuden kohdistuvan vain työtehtävään liittyviin aihealueisiin hyvin intensiivisesti. Tätä syvää keskittyneisyyttä tiimissä ilmenneessä flow-kokemuksessaan vastaaaja kuvaa näin:

”Tuntui myös, että kaikki muut ajatukset, paitsi asiaan liittyvät, suorastaan katosivat. Ikään kuin olisin unohtanut kaiken muun ja pistänyt aivoni 100% likoon tuon asian vuoksi. Ja toki tämä kaikki tapahtui siinä tilanteessa tiedostamattomasti. Mutta nyt kun asiaa muistelee niin, näin toisiaan tuntui käyneen.”

Keskittyneisyyden aikana yksilö siis keskittää työtehtävään kaiken tarkkaavaisuutensa. Tällöin kokemuksen aikana tiimissä yksilö kuvailee keskittyneisyyttä työhön uppoamisena täysillä. Lisäksi hankalalta tuntuvaan työtehtävään koetaan tällöin löytyvän ratkaisuja tiimissä monipuolisemmin kuin yleensä. Tällaista keskittyneisyyden tilaa yksilön flow-kokemuksessa tiimissä kuvataan seuraavassa esimerkissä:

”Flow on itselleni siis sellaista työskentelyä, jolloin käännettävään tekstiin uppoutuu täysin ja vaikeatakin tekstiä pystyy työstämään tiimin kanssa pintaa syvemmillä tasolla.”

Tiimissä ilmenevän yksilön flow-kokemuksen aikana voi ilmetä vahvaa toimintaan uppoutuneisuutta, jota kuvastavat tunne ajan katoamisesta ja toiminnan tehokkuus. Kokemuksen aikana ajan koetaan kuluvan nopeasti tai ajantajun koetaan hämärtyvän. Toiminnan tehokkuus taas ilmenee intensiivisenä työskentelynä, jolloin aika ikään kuin kuluu huomaamatta nopeasti. Vastaaja kuvaa ajan katoamisen tunnetta pohtiessaan tiimissä ilmenevää flow-kokemustaan seuraavassa esimerkissä:

”- - aika kului tuona päivänä [kun koin flowta] erityisen nopeasti - -.”

Uppoutumista luonnehtivaa tehokasta toimintaa ja ajan katoamista vastaaja kuvaa myös tiimissä tapahtuvassa käännöstyössä näin:

”Flown kohdalla tilanne on kuitenkin erilainen [kuin yleensä]: tehokasta kääntämistä saattaa huomaamatta kertyä useitakin tunteja, ennen kuin tuntee olevansa tauon tarpeessa.”

Yksilön tiimissä kokeman flown aikana uppoutumista voivat luonnehtia myös kiireettömyys, tietoisuus selkeästä päämäärästä ja toiminnan tehokkuus. Tehokkuudella tässä tarkoitan vahvaa yhteistä panostusta toimintaan tiimin päämäärän saavuttamiseksi. Uppoutuneisuutta luonnehditaan myös tunteena kokemuksen hetkessä toimimisesta, mikä saattaa viitata ajan kulun häviämiseen. Uppoutumista luonnehtivaa kiireettömyyttä ja sillä hetkellä selkeän yhteisen päämäärän eteen panostusta vastaaja kuvaa tiimissä kokemassaan flowssa esimerkissä:

”Kellään ei ole kiire mihinkään. Minusta tuntuu, että olemme vain tässä hetkessä ja kaikilla on yhteinen päämäärä selvä. Teemme jokainen tosi paljon töitä yhteisen paremman päämäärän eteen.”

Keskittyneisyyden ja uppoutuneisuuden lisäksi flow-kokemuksia voivat ilmentää myös tunteet työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. Työn merkityksellisyyden ja tärkeyden tunne voi ilmentää yksilön flow-kokemusta tiimissä työskennellessä niin, että kokemuksen aikana itse työn suorittaminen tuntuu tärkeälle. Vastaaja kuvaa työn tärkeyden tunnetta pohtiessaan kokemustaan tiimissä työskennellessään seuraavassa esimerkissä:

”Voisi sanoa, että työ flow-kokemuksen aikana tuntui yksinkertaisuudessaan siltä, että olen tekemässä jotain mahtavaa ja merkityksellistä!”

Yksilön tiimityöskentelyssä kokemassa flowssa tunne työn merkityksellisyydestä ja tarkoituksellisuudesta voi ilmetä myös havaitessa muiden onnistumisesta kumpuavaa iloa. Tällainen työn merkityksellisyyden tunne voi syntyä silloin, kun tiimi onnistuu tehtävässään tuottaa ohjattaville henkilöille onnistumiskokemuksia ja yksilö havaitsee ohjattavien henkilöiden ilon. Vastaaaja kuvaa kokemustaan muiden ilon tuottamasta työn merkityksellisyyden tunteesta flow-kokemuksessaan tiimissä seuraavassa esimerkissä:

”[Tiimin ohjattavien] lasten oppimisen ja heidän ilonsa, onnensa ja onnistumisensa kautta oman työn merkityksen ja tarkoituksen tunteen kokemus oli myös keskeinen. Tunne siitä, että tämän takia minä tätä työtä teen, oli läsnä tuossa hetkessä.”

Yksilön tiimissä kokeman flown aikana työn tekeminen itsessään voidaan kokea ikään kuin toissijaiseksi. Tällöin voi ilmetä tunteita siitä, että tiimi on kokemuksen aikana päässyt pelkän työn suorittamisen tason yläpuolelle, mikä ilmenee yksilöllä työstä nauttimisen lisäksi onnellisuuden ja kaikkivoipaisuuden tunteina. Seuraavassa esimerkissä vastaaaja kuvailee näitä tunteita kokemuksessaan näin:

”- - [kokemuksen aikana] nautin työstäni ja työtehtävistäni paljon, mutta sillä hetkellä työ oli toissijaista, sillä kolmen hengen tiimimme oli jollain tapaa päässyt työn ytimeen olemalla sen yläpuolella. - - Minut valtasi onnellisuuden ja pystyvyyden tunne, sellainen, että pystyn mihin vaan.”

Oma toiminta

Flow-kokemus, jonka yksilö kokee toimiessaan osana tiimiä, saattaa ilmetä kokemuksen hetkellä yksilön omassa toiminnassa niin, että hän on valmis joustamaan työajoissa ja panostamaan työhön vahvasti juuri silloin. Positiivisen palautteen saaminen tiimin eteen tehdystä työstä on yhteydessä tähän voimakkaaseen flow-kokemuksen aikaiseen panostukseen niin, että tällaista palautetta toivotaan saatavan myös tulevaisuudessa. Joustavuutta työssä ja vahvaa panostusta sekä halua onnistua flow-kokemuksessa kuvataan esimerkissä:

”Flow kokemuksessani ei ole väliä teenkö ylitöitä tai että olinko sopinut meneväni salille illalla. Flowssa olen kiinni siinä hetkessä, mikä työssäni ja omassa tiimissäni vallitsee ja, että haluan tehdä sinä hetkenä sen eteen niin paljon töitä, että työstä palkitaan myös tulevaisuudessakin. Flow on työn ja onnistumisen välitila minulle.”

Tiimin vuorovaikutus

Palautteen saaminen ja antaminen ovat yhteydessä yksilön flow-kokemuksen ilmenemiseen tiimissä. Positiivisen palautteen itselleen antaminen onnistuneesta työstä tiimissä ja tätä onnistumista vahvistava palaute johtotasolta voivat ilmentää hetkeä, jolloin yksilö kokee flow-kokemuksen. Yksilön omaa onnistumisen tunnetta vahvistava positiivinen palaute tiimin johtajalta hyvin toteutetusta työstä voi edesauttaa onnen, ylpeyden ja onnistumisen tunteita. Koko palautteenannon hetki niin itseltä kuin tiimin johtajalta sekä siitä aiheutuvat ilon tunteet koetaan osaksi yksilön flow-kokemusta tiimityöskentelyssä. Vastaaja kuvaa itselleen omaa ja johtotason antamaa palautetta flow-kokemuksessaan tiimin yhdessä suunnitteleman työtehtävän onnistuessa seuraavassa esimerkissä:

”Sain toteutettua [tiimin yhdessä ideoiman] kirjeen mielestäni todella onnistuneesti ja sain siitä erittäin hyvää palautetta esimieheltäni sekä jopa koko yrityksen johtotasolta. Sillä hetkellä olin ratketa onnesta ja ehkä hieman ylpeydestäkin.”

Hetkeä, jolloin yksilö kokee flow-kokemuksen tiimityöskentelyssä itseltä ja muilta saamansa positiivisen palautteen ansiosta, kuvataan myös seuraavasti:

”Omassa flow-kokemuksessa yhdistyy se tunne siitä, että on onnistunut työssään ja siitä saa kiitosta jatkaa yhä parempaan suuntaan.”

Tiimissä palautteen antamisen ja saamisen koetaan luonnehtivan yksilön flow-kokemusta myös niin, että flow-tilan aikana voivat lisääntyä sekä alttius antaa muille tiimin jäsenille positiivista palautetta että pyrkimys kehittää heitä. Tällöin flow-kokemuksessa läsnä on myös tunne yksilön kaikkivoipaisuudesta. Kaikkivoipaisuuden tunteen ilmetessä kokemuksessa yksilö kokee vastavuoroisesti saavansa positiivista palautetta tiimissä toimivilta johdettavilta. Tällaista flow-kokemuksen ilmenemistä kuvataan esimerkissä:

”Kun on flow päällä olen jotenkin alttiimpi antamaan ihmisille positiivista palautetta ja kehittämään heitä hullun lailla. Silloin kyllä tuntuu, että olisi joku yli-ihminen. Yleensä kyllä silloin myös itse saa omilta alaisiltaan sitä parasta palautetta.”

Oman onnistumisen tunteen lisäksi yksilön flow-kokemusta kuvataan myös haluna onnistua muita tiimiläisiä varten sekä motivaationa tehdä työtä. Seuraavassa vastaaja kuvaa flow-kokemuksensa ilmenemistä tiimissä motivaationa ja haluna onnistua toisten vuoksi:

”Flow-kokemukseni on tunne siitä, että haluan tehdä töitä ja onnistua myös tiimin muita jäseniä varten.”

4.1.2 Flow tiimin yhteisenä kokemuksena työssä

Yksilön omien flow-kokemusten lisäksi näyttää siltä, että myös tiimin yhteiset flow-kokemukset ovat mahdollisia. Näitä yhteisiä kokemuksia vastaajat luonnehtivat seikoilla, jotka liittyvät seuraaviin osa-alueisiin:

- Kokemuksen luonne
- Työn luonne
- Tunnetilat
- Tiimin toiminta ja vuorovaikutus

Kokemuksen luonne

Kuten aiemmissa luvuissa yksilön omasta flow-kokemuksesta kerrottiin, niitä voi ilmetä useasti yleisesti työssä ja tiimissä. Kuitenkaan ei voida tarkasti erotella, voiko myös tiimin yhteisiä kokemuksia ilmetä usein. Näyttää siltä, että tiimin yhteinen flow-kokemus koetaan ainutkertaisena, mikä viittaa siihen, ettei yhteisiä kokemuksia ilmene välttämättä yhtä usein kuin yksilön omia kokemuksia. Yhteisen flow-kokemuksen ainutkertaisen ja ainutlaatuisen luonteen nähdään olevan yhteydessä niihin henkilöihin, jotka ovat tiimin jäseniä. Yhteinen flow-kokemus voi tuntua ainutlaatuiselta ja juuri sillä hetkellä tiimiin kuuluvien jäsenten kanssa koetulta hetkeltä. Kokemustaan yhteisen flown ainutkertaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta juuri kyseisen tiimin flow-kokemuksessa vastaaja kuvaa esimerkissä näin:

”Olen monta kertaa miettinyt, että tuo kokemus oli tietyllä tavalla ainutlaatuinen ja ainutkertainen. Juuri sillä tiimillä koettu hetki ja tunne.”

Työn luonne

Tiimin yhteinen flow-kokemus voi ilmetä vaihtelevasti erilaisissa työn olosuhteissa. Flow-kokemus voi ilmetä työtehtävissä, jotka koetaan haastaviksi. Kuitenkin yhteisen kokemuksen aikana haastavaksi koettu työ voi tuntua sujuvan jouhevasti ja keskeytymättä tuottaen laadukkaan työn tuloksen. Työ voi myös tuntua keveältä yhteisen kokemuksen aikana. Yhteisen flow-kokemuksen ilmenemistä työn

jouhevana sujuvuutena, laadukkuutena ja keveytenä hankalaksi koetussa työssä kuvataan esimerkissä:

”Esimerkki flow-kokemuksesta voisi olla vaikkapa perinteisesti erityisen hankalana pidetystä rappukäytävien peruspesuista ja vahauksista. Flow-tilanteessa työpari pesee helposti ja nopeasti vaikka yli kuusikerroksisen rapun ilman että pesu työn aikana pysähtyy kertaakaan, työn jäljen kuitenkaan kärsimättä ja ilman että työ tuntuisi raskaalta.”

Työ voidaan kokea tiimissä keveämmäksi ja sujuvaksi myös niin, että tavoitteiden saavuttamiseksi ei tarvitse tietoisesti ponnistella. Tiimin tunnetta tällaisesta työn keveyden tunteesta ja tavoitteiden saavuttamisesta ikään kuin itsestään kuvaa vastaaja seuraavasti:

”Työ tuntuu kevenevän ja tavoitteet saavutetaan kuin huomaamatta.”

Flow-kokemuksen ilmenemistä haastavassa työtehtävässä kuvataan myös silloin, kun haasteeseen pyritään vastaamaan yhdessä tiimin osaamisella, mikä taas tapahtuu tietoisesti. Tällöin yhteinen flow-kokemus voi ilmetä juuri työtehtävän haasteisiin vastaamalla. Vastaaja kuvaa kokemustaan haasteisiin vastaamisesta tiimin kanssa flow-kokemuksena näin:

”Kun kyseessä on tärkeä tapaus, jota varten tarvitaan monimutkainen usean sivun käänös mahdollisimman äkkiä, otan työtehtävän vastaan ikään kuin haasteena ja pystyn usein saavuttamaan flow-tilan työparini kanssa tähän haasteeseen vastatessa.”

Yhteisessä flow-kokemuksessa työn suorittaminen voi tuntua keveyden lisäksi mielekkäältä ja helpommalta. Työn koetaan muuttuneen mieluisammaksi ja helpommaksi tilanteessa, jossa tiimin työskentelyä on varjostanut epätoivoinen ilmapiiri. Tästä vastaaja kertoo pohtiessaan yhteisen tiimin flow-kokemuksen ilmenemistä epätoivoiselta tuntuvassa ilmapiirissä:

”Työnteosta tuli helpompaa ja mielekkäämpää. Vaikka emme saaneet tehtyä työtä sovitusajassa, olimme silti tyytyväisiä työmme jälkeen.”

Yhteisiä kokemuksia ei välttämättä ilmene pelkästään haastavissa ja hankaliksi koetuissa työtehtävissä. Yhteinen flow-kokemus voi ilmetä myös silloin, kun työtehtävästä ollaan kiinnostuneita yhdessä. Tällöin flow-kokemusta kuvaillaan työn mukaansatempaavana luonteena eli sen kiinnostavuutena. Työn yhteisesti koettua kiinnostavuutta flow-kokemuksena kuvataan esimerkissä:

”Flow oli molempien yhteinen, sillä [työtehtävänä kirjoitettava] juttu tempaisi mukaansa meidät molemmat.”

Tunnetilat

Tiimin yhteistä flow-kokemusta voivat luonnehtia myös erilaiset tunnetilat. Yhteinen kokemus voi koostua vahvan motivaation, innostuneisuuden ja energisyyden tunteista. Lisäksi tiimin jäsenten luovuus voi olla läsnä flow-kokemuksessa. Innostuneisuus saattaa kasvaa työn edetessä, eli yhteinen kokemus voi ilmetä kasvavana innostuneisuutena. Pohtiessaan tiimin yhteistä flow-kokemusta vastaaja kuvaa yhteisen motivaation, innostuneisuuden, energisyyden ja luovuuden ilmentävän yhteistä flow-kokemusta:

”[Flow-kokemuksen aikana] kaikki olivat selvästi vahvasti motivoituneita, innokkaita, energiaa pursuavia ja luovia. - - Me kaikki innostuimme yhä enenevässä määrin mitä pidemmälle tuo palaveri kesti. - - Olen vakuuttunut siitä, että flow kokemus oli ryhmämme yhteinen, sillä kaikki vaikuttivat innostuneilta.”

Yhteinen flow-kokemus voi siis ilmetä tuntemuksina yhteisestä korkeasta motivaatiosta. Tämän lisäksi tiimi voi kokemuksessaan tuntea yhteistä onnistumista tavoitteen saavuttamisesta. Niinpä tiimin flow-kokemus ei välttämättä ilmene itse toimintana, esimerkiksi tavoitteen saavuttamisena, vaan se voi olla myös tunnetiloja yhteisestä onnistumisesta. Vastaaja kuvaa kokemustaan yhteisestä motivaation ja tavoitteen saavuttamisen tunteesta flow-kokemuksena seuraavassa esimerkissä:

”Koen, että tiimin jäsenet saavat, niin yllä kuvailemassa [flow-kokemuksen] tilanteessa kuin ylipäättään, tunteen yhteisestä, korkeasta motivaatiotasosta sekä tavoitteen saavuttamisesta.”

Kuten aiemmassa luvussa mainittu yksilön flow-kokemus, myös tiimin yhteinen kokemus voi ilmetä uppoutuneisuutena. Uppoutuneisuus näyttäisi ilmentävän tiimin yhteistä flow-kokemusta niin, että aika tuntuu kokemuksen aikana kuluvan nopeasti, tai se tuntuu kuluvan huomaamatta työtehtäviin uppoutuessa. Ensimmäisessä esimerkissä kuvataan ajan nopeaa kulumista ja toisessa työtehtäviin uppoutumisesta seurannutta ajan huomaamatonta kulumista:

”Ja tosiaan tuo palaveri tuntui menevän nopeammin kuin yleensä. Flown ollessa ”päällä” aika tuntui katoavan.”

”Juttua kirjoittaessamme tempauduimme pohtimaan sanavalintoja ja rakennetta niin, että aika vain kului huomaamatta.”

Ajan katoamisen tunteen lisäksi uppoutuneisuutta yhteisessä flow-kokemuksessa ilmentää työskentelyn sujuva eteneminen keskeytymättä. Työskentely voi tuntua myös tällöin mukavalta ja edetä tarkkaavaisuuden katkeamatta. Vastaaja kuvaa kokemustaan näin:

”Aika kului huomaamatta ja työskentely eteni mukavasti, ilman tuskastelua ja ajatustaukoja.”

Tiimin toiminta ja vuorovaikutus

Tiimin yhteinen flow-kokemus voi ilmetä tiimin toimintaan ja vuorovaikutukseen liittyvien seikkojen kautta. Yhteinen flow-kokemus näyttäisi ilmenevän toiminnan sujuvuutena, johon voivat lukeutua yhteisen ideoinnin onnistuminen, työn laadun paraneminen, kasvava tehokkuus, yhteinen päämäärä ja yhteisen päämäärän saavuttaminen. Toiminnan sujuvuus voi olla taas yhteydessä tiimin vuorovaikutukseen, kuten ilmapiirin tekijöihin ja keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin.

Yhteisen ideoinnin onnistuminen voi näyttäytyä yhteisessä kokemuksessa niin, että yksilöiden ideoista kehittyy tiimin vuorovaikutuksessa parempia. Tämä kertoo sujuvasta yhteistyöstä tiimin jäsenten välillä. Tiimin toiminnassa yhteisen ideoinnin onnistumista ja tiimin toiminnan sujuvuutta flow-kokemuksen aikana kuvataan esimerkissä:

”Ryhmä myös toimi mainiosti yhteen sillä hetkellä, jonkun keksiessä idean, muut alkoivat ikään kuin jatkojalostaa sitä, jonka myötä ideoista tuli vieläkin parempia.”

Tiimin flow-kokemuksessa työn laatu voi parantua, tehokkuus toiminnassa kasvaa ja tiimi voi saavuttaa tavoitteensa paremmin kuin yleensä. Yhteisen flow-kokemuksen aikana työn laadun paranemista ja kasvavaa tehokkuutta toiminnassa kuvataan seuraavasti:

”Kun työssä on flow päällä, niin mielestäni työn jälki paranee, mutta kuitenkin myös tehokkuus kasvaa ja tavoitteet saavutetaan ehkä paremmin ja nopeammin kuin tavallisesti.”

Toiminnan sujuvuuteen lukeutuu siis myös yhteisen tavoitteen saavuttaminen. Yhteinen kokemus voi ilmetä myös juuri tavoitteen saavuttamisen hetkellä. Tällainen tavoitteen saavuttaminen voi olla esimerkiksi kilpailuhenkisen päämäärän saavuttaminen, jolloin tiimin yhteinen flow-kokemus syntyy. Tavoitteen

saavuttaminen taas voi olla yhteydessä tiimissä vallitsevaan ilmapiiriin vahvistamalla koheesiota. Niinpä tiimin yhteinen flow-kokemus voi ilmetä tavoitteen saavuttamisen hetkellä vahvistuvana koheesiona, jota vastaaja kuvaa kilpailutilanteesta syntynyttä tiimin flowta pohtiessaan näin:

”Jo kilpailu itsessään nostattaa tiimin yhteishenkeä ja motivoi tekemään parempaa tulosta. Myyntikilpailun voitto sai koko toimiston kuhisemaan ja nostatti jo ennestään hyvää yhteishenkeämme entisestään.”

Tiimin yhteinen flow-kokemus ilmenee toiminnan sujuvuudessa jouhevan etenemisen ja tavoitteen saavuttamisen lisäksi myös yhteisenä pyrkimyksenä sen saavuttamiseksi ja toimivana vuorovaikutuksena tiimin jäsenten välillä. Niinpä yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella näyttäisi olevan merkitystä tiimin yhteisen flow-kokemuksen ilmenemisen kannalta. Seuraavassa esimerkissä vastaaja kuvaa toiminnan sujuvuutta kokonaisuudessaan käsittäen myös tiimin keskinäisen vuorovaikutuksen toimivuuden:

”Nykyisen työtiimini jäsenillä vaikuttaa olevan samankaltaisia mielipiteitä siitä [flow-tilassa työskentelystä] kuin itselläni: kääntäminen sujuu jouhevasti ja nopeasti, keskittymisvaikeuksia ei ole, tekstin asiasisällön sisäistää syvällisellä tasolla, tiimin sisäinen kommunikointi ja yhteistyö pelaavat saumattomasti ja kaikilla tiimin jäsenillä on yhteinen päämäärä, jota kohti pyritään ja se myös yleensä saavutetaan.”

Toimintaan liittyvien seikkojen lisäksi tiimissä ilmenevät vuorovaikutussuhteet voivat liittyä tiimin yhteisen flow-kokemuksen luonteeseen. Flow-kokemuksessa tiimin jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden laatu tai toimivuus kokemuksen hetkellä voi kuvata yhteistä flowta niin, että työ tuntuu silloin enemmän vapaa-ajan vietoilta kuin työn suorittamiselta. Tämä saattaa viitata kasvavaan koheesioon tiimissä. Yhteistä flow-kokemusta kuvaillaan toisessa vastauksessa myöskin voimistuvana koheesiona, jolla viitataan syventyvään yhteenkuuluvuuden tunteeseen kokemuksen hetkellä. Vuorovaikutussuhteiden laatua työtovereiden kesken ja työn tuntumista vapaa-ajan vietoilta kuvaa vastaaja yhteisessä flow-kokemuksessa näin:

”Parhaissa tapauksissa voisi sanoa että työ ei enää tunnu niinkään työltä, vaan ajanvietolta hyvien tyyppien kanssa.”

Yhteistä kokemusta voimistuvana koheesiona vastaaja kuvaa seuraavassa esimerkissä:

”Flow kokemus tuntui ikään kuin syventävän ryhmähenkeä yhteen sillä hetkellä.”

Voimistuvan koheesion lisäksi tiimin yhteistä kokemusta voi ilmentää yksilön oman flow-kokemuksen jakaminen tiimissä. Kun flow-kokemus jaetaan tiimin jäsenten kanssa, se voi myös vahvistaa yksilön omaa tiimissä ilmenevää flow-kokemusta. Tiimin yhteinen flow-kokemus saattaa siis koostua yksilöiden omien kokemusten jakamisesta toisten jäsenten kesken, mikä voi viitata flow-kokemuksen tarttuvuuteen tai siirtyvyyteen tiimissä. Koheesiota ja kokemuksen jakamista yhteisenä flow-kokemuksena vastaaja kuvaa esimerkissä:

”Yhteenkuuluvuuden tunne oli myös vahva ja kokemuksen jakaminen tiimin kanssa vahvisti onnistumisen tunnetta.”

Vastauksista käy ilmi, että yhteinen flow-kokemus voi myös ilmetä yksilön kokemuksen tarttuessa tiimin jäsenestä toiseen työssä. Tällaisesta flown siirtyvyyden kokemuksesta kerrotaan esimerkissä:

”Työssä olen kyllä senkin huomannut että flow voi ikään kuin tarttua ihmisestä toiseen ryhmässä tai tiimissä.”

4.2 Flow-kokemuksia synnyttävät tekijät

4.2.1 Yksilön tiimissä ilmenevän flow-kokemuksen synnyttävät tekijät

Yksilön flow-kokemuksia synnyttävät tekijät voivat liittyä siihen, millaista työ on, miltä yksilöstä tuntuu ja mitä tapahtuu. Nämä kokemuksia synnyttävät tekijät tiimissä voidaan jaotella seuraaviin aihe-alueisiin:

- Työn luonne
- Tunnetilat
- Tiimin vuorovaikutus
- Omat valmiudet

Työn luonne

Työn luonne eli se, millaiseksi työ koetaan tai mitä siinä tapahtuu, voi olla yhteydessä yksilön flow-kokemuksen syntymiseen. Kuten aiemmin kerrottiin, voi

työn luonne ilmentää sitä hetkeä, kun yksilö kokee flowta. Näyttää siltä, että työn luonne voi myös olla yksi flow-kokemuksia synnyttävä tekijä.

Haasteellisiksi ja epämiellyttäviksi koetut työt voivat synnyttää yksilön flow-kokemuksia tiimissä. Työn haasteellisuus on tällöin kokemuksen syntymistä edesauttava seikka. Flow-kokemuksen voi saavuttaa suoriutumalla tällaisista haasteellisista töistä omat odotukset ylittämällä. Vastaaja kertoo työn haasteellisesta luonteesta flow-kokemuksen synnyttäjänä pohtiessaan kokemuksen syntymistä tiimissä työskennellessään:

”- - olen huomannut usein omalla kohdallani, jopa todennut asian esimiehelleni kehityskeskusteluissa, että flow-kokemus ilmenee itselläni usein silloin, kun jokin työtehtävä tuntuu jopa hieman haasteelliselta ja ei-niin-miellyttävälle. Flow-kokemukseen siis itselläni voi liittyä myös ”itsensä ylittämisen” tunnetta.”

Haastavalta tuntuva työ voi synnyttää flow-kokemuksen myös silloin, kun raskaalta tuntuviin haasteisiin pystytään vastaamaan epätoivoisesta ilmapiiristä huolimatta. Myös tämä saattaa liittyä yllämainittuun suoriutumiseen omat odotukset ylittäen. Flow-kokemuksen koetaan syntyvän tiimin haastavan työtilanteen jälkeen, kun työn suorittamisessa onnistuttiin. Tällaisen haasteen voittamisen synnyttävää flow-kokemusta kuvataan näin:

”Itselläni flow-kokemus on tullut usein hankalalta ja raskaalta tuntuneen työtilanteen jälkeen. Työtilanteet, joissa [tiimin] työskentely tuntui täysin epätoivoiselta, hankaloittivat työntekoa (esim. työsuunnittelu ei toteutunut oikein, liikaa työtä suhteessa käytettävään aikaan). Kuitenkin kun asiat alkoivat sujumaan syntyi flow-kokemus.”

Yksilön flow-kokemuksen syntyyn tiimissä voi olla työn haastavuuden lisäksi yhteydessä se, mitä työssä tapahtuu. Tiimin yhteinen työn suunnittelu ja ideointi, johon yksilö saa tuoda mukaan myös omia ideoitaan ja jonka viitoittamana hän toteuttaa suunnitellun työn, voi synnyttää yksilön flow-kokemuksen tiimityön pohjalta. Oma flow-kokemustaan pohtiessaan vastaaja kuvaa yhteistä ideointia onnistumiskokemuksensa taustalla näin:

”Yksi vastuualueistani oli yrityksen kuukausittaisen uutiskirjeen tuottaminen, ja minulta toivottiin myös ideoita siitä, kuinka silloista uutiskirjeen mallia voitaisiin kehittää. Pidimme aiheesta palaverin silloisen viiden hengen tiimimme kanssa, jonka pohjalta aloin rakentaa uutiskirjeen mallia. Sain toteutettua kirjeen mielestäni todella onnistuneesti - - koen itse tunteneeni ehkä juurikin sen ”onnistumisen huippuhetken”.”

Myös yhteinen keskustelu työstä ja sen kehittamisestä edesauttaa yksilön flow-kokemuksen syntyä. Flow-kokemusta voi edeltää tilanne, jossa työssä onnistumisia ja sen kehityskohtia pohditaan yhdessä. Tätä vastaaja kuvaa pohtiessaan tilannetta, josta oma flow-kokemus syntyi, seuraavasti:

”Pohdimme, mitä olemme tehneet oikein ja miten voimme kehittää työyhteisöämme ja omia tiimejämme yhä tuloksellisempaan suuntaan.”

Yhteinen ideointi ja keskustelut onnistumisista sekä yksilön onnistumisen huomiointi ovat yhteydessä yksilön flow-kokemuksen syntymiseen myös niin, että yhteisen ideoinnin pohjalta toteutettu toiminta tiimissä voi johtaa tiiminvetäjän henkilökohtaiseen onnistumiseen omilla vastuualueillaan sekä muilta tiimiläisiltä saatuun onnistumisen huomiointiin ja yhteiseen arviointiin tiimissä synnyttäen flow-kokemuksen. Tiimin yhteinen ideointi, arviointi ja keskustelut voivat johtaa tiiminvetäjän flow-kokemuksen syntymään vastaajan mukaan näin:

”Tiimimme toiminnan kokonaissuunnittelu tapahtuu kerran viikossa tiimipalaverissa. Aika on rajallinen, mietimme yhdessä pääsuuntia viikon toiminnalle, kaikki tiimin jäsenet tuovat ideoita, ajatuksia ja havaintojaan toteutettavaksi. - - Olen kokenut flowta, kun olen onnistunut toiminnan suunnittelussa, toimintojen ohjaamisessa ja työtoverieni sitouttamisessa ko. tekemiseen. Koko työtiimimme on huomionnut nämä positiiviset asiat ja arvioinut yhdessä niitä, flow on ollut läsnä näissä hetkissämme.”

Yhteisen ideoinnin pohjalta työn kehittymisen näkyminen voi myös synnyttää yksilölle flow-kokemuksen. Yhteinen keskustelu, palautteen antaminen ja saaminen toiminnasta sekä yhdessä arvioidut kehityskohteet ja näiden tavoitteiden toteutuminen edesauttavat flown syntymistä yksilölle. Tiimin yhteisten keskustelujen pohjalta toteutuvien muutosten näkymistä flow-kokemuksen synnyttäjänä vastaaja kuvaa seuraavassa esimerkissä:

”Toiminnan arviointi, yhteinen ääneen pohtiminen ja palautteen antaminen ja saaminen ovat ensiarvoisen tärkeitä asioita tiimissäni, kuin myös koko työyhteisössäni. Tämä onnistuu minusta pääsääntöisesti hyvin. Oma flowni syntyy myös siitä, että muutosta kaipaavat asiat keskustellaan, uudelleen sovitut toiminnot ja tavoitteet alkavat toteutua.”

Työn kehittyminen ja tavoitteissa onnistuminen yhteisen suunnittelun pohjalta saattaa näkyä myös tiimin työssä käytännössä hyödynnettävänä toimintamallina. Yhdessä kehitetyn toimintamallin onnistunut hyödyntäminen työssä voi edesauttaa yksilön flow-kokemuksen syntymistä, sillä tällaisen toimivan työvälineen koetaan edistävän tiimin toiminnan tavoitteiden saavuttamista. Toimintamallin toteuttamiseen

näyttävät liittyvän luovuus, ideointi ja kehittämiskyky, jotka osaltaan edistävät yksilön flow-kokemuksen syntymistä. Teema-aiheisen yhdessä ideoidun ja luovan toimintamallin kuvataan konkreettisesti toimivan työssä ja tuottavan pohjan yksilön flow-kokemukselle, jota vastaaja kuvaa esimerkissä:

”Meillä oli ryhmässämme koko vuoden ajan kantavana teemana metsä. Kävimme [ohjattavien] lasten kanssa metsäretkillä ja työskentelimme aiheen parissa leikin, satujen, aistien, elämysten, musiikin, taiteen ja liikunnan keinoin. - - Teeman käsittely oli vuoden aikana hyvin monipuolista. Jokainen tiimin jäsen oli sitoutunut toimintaan ja yhteiseen suunnitteluun. Kaikilta tuli aiheeseen liittyviä ideoita, joista syntyi lisää ideoita. Tarina lähti elämään hyvin voimakkaasti ryhmässämme niin lasten kuin aikuistenkin kesken. Myös lasten ideat tulivat kuulluksi ja huomioituksi toiminnassa. Toimintaa dokumentoitiin valokuvilla ja kirjoittamalla koko vuodesta metsäretkikansioon. Teemaan saatiin erittäin hyvin liitettyä [ohjattavien] lasten tarpeista lähtevää, monipuolista ja tavoitteellista toimintaa. Toiminnan jatkuva arviointi antoi suuntaa tarinan jatkolle.”

Tällainen luova ja yhdessä ideoitu teema-aiheinen toimintamalli voi saada aikaan yksilön flow-kokemuksen myös niin, että sen avulla voidaan konkreettisesti nähdä toiminnan tuloksia, kuten yhteisiä kokemuksia ohjattavan ryhmän kanssa. Vastaaja kuvaa kokemustaan näin:

”Suurin flow-kokemukseni yhteisestä - - teemasta oli ryhmämme joulunodotustapahtumassa, jonka suunnittelimme lasten ja tiimin kanssa yhdessä. Tapahtumassa konkretisoitui koko syksyn yhteiset tapahtumamme ja kokemuksemme.”

Tunnetilat

Yksilön flow-kokemuksen syntyyn näyttäisivät olevan yhteydessä työn luonteen lisäksi myös erilaiset tunnetilat. Näitä voivat olla oma tunne työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä sekä halu auttaa muita työn avulla eli oma motivaatio. Näiden tunnetilojen yhteyttä oman flow-kokemuksen syntyyn vastaajat kuvaavat seuraavissa esimerkeissä:

”Näin jälkeenpäin muistellen itselläni ainakin flow kokemuksen syntymisessä oli suuressa osassa se, että koin asian [jota varten tiimi työskentelee] merkitykselliseksi ja tärkeäksi, ja koska tilanne alkoi pohtien vähäosaisten ihmisten tilannetta, syntyi minulle auttamisen halun tunne.”

”Itse kuitenkin muistan vahvimmin tunteneeni suurta motivaatiota tuossa tilanteessa ja suuren kokemuksen siitä, että tein sillä hetkellä jotain hyvin tärkeää ja merkityksellistä.”

Myös tunne toisten tiimin jäsenten innostuneisuudesta ja yhteisestä arvostuksesta toiminnan tarkoitusta kohtaan voi synnyttää tai vahvistaa yksilön flow-kokemusta, sillä oma motivaatio kasvaa tämän tunteen johdosta. Tätä vastaaja kuvaa näin:

”Itse tunsin sen [toisten innostuneisuuden], mikä puolestaan lisäsi omaa motivaatiotani toimia asian suhteen, koska koin, että kaikki kokivat asian merkitykselliseksi ja tärkeäksi.”

Yksilön flow-kokemusta voivat luonnehtia lisäksi työstä nauttiminen ja spontaanisuus. Kun työ tuntuu nautinnolliselta ja kyetään spontaaniin rutiineista irrottautumiseen, voi flow-kokemus olla mahdollista kokea ja päinvastoin. Spontaanisuutta luonnehditaan heittäytymiseksi tunteen vietäväksi toiminnassa. Työstä nauttimista ja spontaanisuutta flow-kokemuksen synnyttäjinä vastaaja pohtii seuraavassa esimerkissä näin:

”Sellaisten ihmisten, jotka eivät osaa nauttia työnsä tekemisestä ja irrottautua rutiineistaan, voi olla vaikea kokea flowta. Kyllä pitää välillä antaa fiiliksen viedä. Sitä kautta voi päästä niihin ei hitto mä oon tulella fiiliksiin ja itsensä ylittämisiin.”

Työn kokeminen mielekkääksi ja tunne siitä, että omalla osaamisella kyetään vastaamaan tiimityön tuomiin haasteisiin, näyttävät myös olevan yhteydessä flow-kokemuksen syntymiseen tiimissä. Haasteisiin vastaaminen omalla osaamisella luo tunnetta työn mielekkyydestä ja voi synnyttää yksilölle kokemuksen flowsta. Työn kokemista mielekkääksi oman osaamisen avulla ja tästä syntyvää flow-kokemusta tiimityössä vastaaja pohtii seuraavassa esimerkissä:

”Pitkä työurani - - antaa mielestäni laaja-alaista perspektiiviä työn luonteen nykytilaan ja sen toteuttamiseen. [Ohjattavien ryhmäkokojen kasvu] ja - - kaipaama tuki enenevässä määrin luovat paineita perustyöhöni. Koen edelleen olevani antoisassa toiveammattissani, se tuo arkeeni flowta, rikastuttaen elämäni osaltaan.”

Tiimin vuorovaikutus

Tiimin vuorovaikutukseen liittyvät seikat näyttävät olevan yhteydessä yksilön flow-kokemusten syntymiseen tiimissä. Vallitseva ilmapiiri on yksi tällainen yksilön flow-kokemusta pohjustava tekijä. Kokemusta pohjustavaa ilmapiiriä kuvaillaan palkitsevaksi ja positiivissävytteiseksi. Vastaaja kuvaa kokemustaan tällaisesta ilmapiiristä flow-kokemuksensa pohjalla esimerkissä:

”Minulle flow-kokemus on tullut meidän yhteisessä myyntipalaverissa. Olemme istuneet kaikki yhteisen pöydän ääressä ja käsitelleet yhteisiä edellisen viikon myyntejä, jotka ovat olleet erittäin hyvät. Lähtökohta on siis jo palkitseva. Olemme tehneet hyvää työtä.”

Palkitsevuuden ja positiivishenkisen luonteen lisäksi flow-kokemusta synnyttävää ilmapiiriä kuvaillaan myös kiireettömäksi. Kiireettömyys näyttää viittaavan

ajalliseen panostukseen yhteistä keskusteluhetkeä varten. Kiireetöntä ilmapiiriä kuvaillaan tiimissä ilmenevän flow-kokemuksen pohjalla näin:

”Olemme ottaneet kaikki kiireisessä ja erittäin hektisessä työympäristössämme aikaa, että istumme tiimimme kanssa alas ja käymme edellistä viikkoa läpi.”

Yksilön flow-kokemuksen syntyyn voi olla yhteydessä myös tunne koko tiimin motivaatiosta ja sitoutumisesta yhteistä työskentelyä kohtaan. Tunnetta yhteisestä motivaatiosta ja sitoutumisesta toimintaan flow-kokemuksen syntymisessä kuvataan seuraavissa esimerkeissä:

”Oma flow-kokemukseni on myös sidoksissa siihen, että näen, että tiimissä, jossa teemme yhdessä hullun paljon töitä, kaikki ovat yhtä motivoituneita ja ponnistelemme samojen onnistumisien ja epäonnistumisien kanssa. Me teemme töitä tiimissä.”

”Työtiimini sitoutuneisuus sopimukseemme tuntui minusta mahtavalta.”

Ilmapiirin ja yhteisen motivaation ja sitoutumisen lisäksi tiimissä ilmenevien jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden seikat voivat synnyttää yksilön flow-kokemuksia tiimissä. Tiimin jäsenet itsessään, toimiva vuorovaikutus ja tasavertaisuus työssä voivat edesauttaa flow-kokemuksen syntymistä. Tiimin jäsenten merkitystä, toimivaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä tasavertaisuutta flow-kokemuksen synnyttäjänä vastaaja kuvaa esimerkissä näin:

”Koen, että oma flow-kokemukseni on hyvin paljon sidoksissa niihin ihmisiin, ketä työtiimissäni on. Se, että yhteistyömme ja vuorovaikutus toimii ja kaikki ovat tasavertaisesti mukana työssä, on minulle hyvä pohja sille, että voin kokea flown.”

Tasavertaisuuden lisäksi sekä arvostuksen kokeminen tiimissä että muiden tiimiläisten arvostaminen koetaan yksilölle tärkeiksi tekijöiksi flow-kokemuksen syntymisen kannalta. Myös keskinäinen luottamus voi olla tärkeää kokemuksen synnylle. Arvostusta ja luottamusta flow-kokemuksen synnyttäjinä vastaaja kuvaa seuraavassa esimerkissä:

”Työskentely hyvässä tiimissä on palkitsevaa. Tärkeä asia itselleni on, että tiimi on hyvä ja luotettava, työkavereiden työtä tulee arvostaa. Itselleni ei synny flow-tunnetta tiimissä, jossa en tunne, että minua arvostetaan.”

Vuorovaikutussuhteiden laatuun viittaava työtovereiden tuttuus sekä yhteinen ajattelu- ja toimintatapa näyttävät olevan tiimissä yksilön flow-kokemuksen syntymisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Tuttuuden nähdään tiimin jäsenten

välisen vuorovaikutuksen lisäksi helpottavan myös näiden yhteisten tapojen saavuttamista. Tuttuutta ja yhteneviä ajattelu- ja toimintatapoja flow-kokemuksen synnyn kannalta vastaajat kuvaavat seuraavasti:

”Tiimityöskentelyssä onnistumisen kokemukset ovat syntyneet tilanteista, joissa työkaverin/työkavereiden ja omat ajatukset ovat tuntuneet kulkevan samaa rataa ja olemme toimineet tilanteessa hyvin samankaltaisesti. Vaikka toisinaan et voi tietää tai olettaa, mitä toinen ajattelee, flow-kokemuksen saamiseksi samanlainen ajattelutapa auttaa kokemuksen saavuttamiseen. Mitä tutumpi työkaveri on, sen helpompi on saavuttaa samankaltainen ajattelu- ja toimintatapa. Samankaltaisen toimintatavan syntymiseen vaikuttaa tietysti myös se, että tiimin kanssa on keskusteltu paljon työskentelytavoista ja kuinka ne meillä toteutetaan.”

”Kun saavutan flow:n kääntäjäparini kanssa, molemmat tarkkailevat toisen kääntämää tekstiä ja muokkaavat omaa kirjoitustyyliään yhdenmukaisemmaksi toisen kanssa ilman, että siitä tarvitsee aina edes keskustella. Tämäkin onnistuu tosin vain tutun työparin kanssa.”

Tuttuuteen viittaa myös yhteinen työkokemus ja toisten tiimin jäsenten toimintatapojen tuntemus, joiden koetaan helpottavan toimivaa yhteistyötä ja sen vuoksi ne koetaan tärkeiksi yksilön flow-kokemuksen saavuttamisessa. Kokemus yhteisestä toiminnasta jäsenten välillä voi siis edesauttaa yksilön flow-kokemuksen syntymistä tiimissä. Vastaaja kuvaa tätä esimerkissä:

”Itse tarvitsen sen [flow-kokemuksen] onnistumiseksi sellaisen tiimin, jonka kanssa olen tehnyt töitä jo jonkin aikaa. Jos en nimittäin tunne tiimin muiden jäsenten työskentelytapoja tai jos he eivät vastaavasti tunne omiani, yhteistyö voi ontua.”

Toisten jäsenten toimintatapojen tuntemuksen lisäksi omien työtehtävien osaaminen tiimissä ja niiden vahva tuntemus voivat edesauttaa flow-tilan saavuttamista, sillä vahvan osaamisen koetaan helpottavan keskittyneisyyttä ja näin energian kanavoimista toiminnan kannalta oleellisiin asioihin, ja yksilö voi jopa tietoisesti tähdätä toiminnallaan korkeampiin tavoitteisiin kuin yleensä. Seuraavassa esimerkissä vastaaja kuvaa vahvan osaamisen auttavan flow-tilan saavuttamista keskittyneisyyden ja korkeisiin tavoitteisiin tähtäämisen avulla:

”Olen miettinytkin, mitkä tekijät vaikuttivat flow-kokemukseeni. - - Kokemusteni mukaan työtehtävien sujuva osaaminen on edellytys flow-tilalle, sillä silloin voi keskittyä vain senhetkiseen asiaan, ajatusten ei tarvitse harhailla epäselvyyksissä, eikä energiaa kulu epävarmuuteen. Flow-tila vaatii ainakin minulta varman tunteen työtehtävän tai tietyn osa-alueen osaamisesta, sillä silloin voin keskittyä haastamaan itseni ja tähtäämään korkealle.”

Tiimissä myös tiimin työkseen ohjattavien henkilöiden onnistumiskokemusten havaitseminen ja oman osaamisen kehittyminen tiimityössä voivat synnyttää yksilön flow-kokemuksia. Tiimissä, jossa työn tavoitteena on edesauttaa ohjattavien

henkilöiden onnistumiskokemusten syntymistä, on kyse ikään kuin tavoitteen saavuttamisesta näin tapahtuessa. Niinpä tavoitteen saavuttaminen voi synnyttää flow-kokemuksen. Muiden onnistumiskokemusten havaitsemista eli tavoitteen saavuttamista sekä oman osaamisen kehittymistä flow-kokemuksen synnyttäjänä vastaaja kuvaa näin pohtiessaan oman flow-kokemuksensa syntyä:

”Vuoteen sisältyi lukuisia flow hetkiä, [ohjattavien] lasten iloa, oppimista ja onnistumisen kokemuksia seuratessa sekä oman ammattitaidon kehityssä tiimissä työskennellessä.”

Tiimin keskinäiseen vuorovaikutukseen voidaan katsoa kuuluvan myös johtajaan liittyvät tekijät, sillä kuvailevien vastausten perusteella näyttäisi siltä, että johtaja toimii hyvin lähellä tiimejä. Johtajaan liittyvät tekijät koetaan merkityksellisiksi yksilön flow-kokemuksen syntymisen kannalta.

Palautteen saaminen johtajalta tiimin onnistuneesta työstä voi olla yksilön flow-kokemuksen synnyttävä tekijä. Flow-kokemus voi syntyä esimerkiksi tiimipalaverissa positiivisen palautteen siivittämänä. Vastaaja kuvaa johtajan antamaa positiivista palautteenantoa pohtiessaan tilannetta, jossa flow-kokemus syntyi:

”Esimiehemme jakaa meille kiitosta [onnistuneesta työstä].”

Flow-kokemuksen syntymiseen voi olla yhteydessä myös johtajan luottamuksen saaminen omaa toimintaa kohtaan tiimissä. Luottamus johtajalta, jota tiiminvetäjä nauttii työtehtäväänsä kohtaan, saattaa synnyttää flow-kokemuksen. Tätä kuvataan seuraavasti pohdittaessa omaa flow-kokemusta:

”Tämä työtehtävä on ensimmäinen aivan uudella työtiimillä ja lapsiryhmällä. - - Flowta koen esimieheltä saamastani luottamuksesta tämän tehtäväni hoitamiseen.”

Lisäksi johtamistyyllillä voi olla merkitystä yksilön flow-kokemuksen syntymiselle tiimissä työskennellessä. Kannustaminen, kuunteleminen ja tarpeen vaatiessa osallistuminen toimintaan tasavertaisesti johdettavien kanssa saattavat edesauttaa flow-kokemuksen saavuttamista. Seuraavassa on esimerkki tällaisesta johtamistyylistä, jonka koetaan synnyttävän yksilön flowta tiimissä työskennellessä:

”Hän johti meitä jatkuvasti kannustaen, mutta osasi myös kuunnella tarpeen vaatiessa. Hän ei ollut paikalla paljoa, mutta kun tuli, oli täysillä läsnä. - - Eräällä kerralla hänen tullessaan

käymään työpaikalle, vallitsi siellä täysi kaaos. Asiakkaita oli ovelle asti, ja jono kiemursi vielä ulkonakin. Pomoni avasi toisen kassan ja minua alkoi jännittää, sillä enhän ollut työskennellyt hänen kanssaan ennen. Hän tuntui kuitenkin mieltävän itsensä muiden kanssa tasavertaiseksi työntekijäksi, sillä keskittyi täysin vain asiakaspalveluun ja omiin työtehtäviinsä sillä hetkellä. Vartti sitten minusta oli tuntunut, että jono oli loputon, mutta yhtäkkiä hommat alkoivat sujua todella sutjakkaasti, ja erikoiskahveja tekevä työkaverinikin sanoi nämä ajatukseni ääneen. Myöhemmin ymmärsin, että kyseessä oli erityinen kokemus - - muistan ajatelleeni jo tuolloin, että oikeanlainen johtamistyyli on todella tärkeä elementti niin työyhteisön kuin tiiminkin kannalta.”

Omat valmiudet

Yksilön omat valmiudet flow-kokemuksen syntymiseksi voivat edesauttaa kokemuksia. Valmiuksiin lukeutuvat aineiston perusteella flown hetkellisyyden ja oman osaamisen tiedostaminen sekä oma kiinnostus työhyvinvointiin liittyviin asioihin.

Flow-kokemuksen hetkittäisen syntymisen tiedostaminen näyttää olevan yhteydessä työssä jaksamiseen niin, että kun yksilö jaksaa työskennellä tiedostamalla mahdollisuudet hetkittäisiin flow-kokemuksiin, voivat ne myös todennäköisesti syntyä. Tiimin toiminnassa syntyvää flow-kokemustaan pohtiessa vastaaja kuvaa flown syntymismahdollisuuden tiedostamista ja työssä jaksamista esimerkissä:

”Mielestäni on kuitenkin hyvä itsekin tiedostaa, että aina ei voi olla flow. Myös se, että jaksaa sitä arjen rutistamista ja niiden vaikeiden aikojen kanssa pakertaa. Mielestäni se on itse asiassa tietynlaista pohjaa ainakin omassa kokemuksessani sille, että sen flown voi myös kokea.”

Myös oman osaamisen vahvuuksien tunnistaminen saattaa edesauttaa yksilön flow-kokemuksen syntymistä. Luovuus nähdään kokemusta pohjustavana vahvuutena pohtiessa omaa flow-kokemusta tiimissä. Oman flow-kokemuksen syntymistä tiimissä luovan osaamisen avulla vastaaja kuvaa näin:

”Omiin vahvuuksiini [tiimin ohjattavien] lasten parissa koen luovan ilmaisun. Tämä on auttanut tässä aihealueella, sillä tiimissä [teema-aiheinen toimintamalli] on ollut pitkälti minun luotsaamaa toimintaa esim. aamupiireillä, laulu-, loru- ja satuhetkillämme.”

Myös oma kiinnostus työhyvinvoinnin tehtävissä voivat olla yhteydessä flow-kokemuksen syntymiseen silloin, kun oman toimialan asiat kehittyvät toivottuun suuntaan. Yksilö kertoo kokevansa flowta ammattialan edistyessä työhyvinvointiin liittyvissä yksilöä itseään kiinnostavissa asioissa seuraavassa esimerkissä:

”Olen ollut työurani alusta alkaen kiinnostunut - - työhöni ja ammattialaani sekä työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja ilmiöistä. - - Flowta minulle tuottaa pienikin edistys alamme asioissa.”

4.2.2 Tiimin yhteisen flow-kokemuksen synnyttävät tekijät

Tiimin yhteisen flow-kokemuksen syntymisen kannalta näyttää olevan oleellista tiimin toimintaan ja vuorovaikutukseen liittyvät seikat. Kaikki tässä luvussa esitetyt synnyttävät tekijät voidaan määritellä kuuluvan tämän yhteisen teeman alaisuuteen. Tekijät liittyvät siihen, millaiseksi työ koetaan ennen kokemusta, millainen on vallitseva ilmapiiri työtilanteessa, miltä yhteinen kokemus tuntuu, mitä se vaatii tiimiltä, millainen vuorovaikutusilmapiiri tukee kokemusten syntyä, kuinka kokemus syntyy tavoitteellisessa toiminnassa ja kuinka tiimin roolit ovat yhteydessä flow-kokemuksen syntyyn. Niinpä synnyttävät tekijät, jotka liittyvät tiimin toimintaan ja vuorovaikutukseen, ovat seuraavat:

- Työn luonne
- Ilmapiiri tilanteessa
- Tunnetilat
- Tiimin valmiudet
- Vuorovaikutusilmapiiri tiimissä
- Yhteisen päämäärän tavoittelemine ja saavuttaminen
- Roolit

Työn luonne

Työn suunnittelu ja toiminta etukäteen voi olla yhteydessä yhteisen flow-kokemuksen syntymiseen. Ennalta suunnittelu ja toimiminen nähdään flow-kokemusta edeltävänä työnä, joka mahdollistaa kokemuksen synnyn, eikä flow-kokemuksen hetkeä itsessään välttämättä koeta työksi. Työssä koettu flow-kokemuksen hetki voidaan kokea työnteosta poikkeavaksi ja itsessään palkitsevaksi hetkeksi. Tätä flow-kokemuksen hetken palkitsevuutta itsessään vastaaja kuvaa kokemuksessaan seuraavasti:

”En tiedä, onko hassua ajatella, että flow-kokemuksen hetkellä työ ei tunnu tietyllä tavalla työltä. Tuntuu, että ennen hetkeä on tehty paljon huolellista työtä ja sitten itse hetkellä kokemus itsessään palkitsee.”

Tiimin yhteisen flow-kokemuksen syntyyn liittyvä seikka voi myös olla tiimin jäsenten välinen vuorovaikutus yhteisessä toiminnassa. Tällä viitataan nyt yhteiseen keskusteluun ja siitä syntyvään yksilön itsenäiseen ja tiimin yhteiseen ideointiin.

Yhteinen keskustelu ja ideointi näyttävät synnyttävän yhteistä flow-kokemusta, jota vastaaja kuvaa näin:

”Ensin aloitimme [toiminnan] suunnittelun ikään kuin keskustelemalla tasa-arvon ja tasavertaisuuden tilasta. Keskustelu eteni pohtimaan etenkin niitä, jotka eivät ole tasavertaisessa asemassa tässä yhteiskunnassa ja pian keksimmekin loistavia ideoita, jotka vielä olisivat toteutettavissa. - - Tuo ideoiden aivoriihi jostain syystä vain jatkui ja jatkui.”

Tiimin flow-kokemuksen kannalta tärkeää koetaan olevan myös tietyn asteinen autonomia työssä, kuten toimintaratkaisujen löytäminen ja valitseminen itsenäisesti. Tiimin kokemuksen syntymistä saattaa siis edesauttaa se, että tiimillä on mahdollisuus toimia itsenäisesti ilman johdon liialliseksi koettua osallistumista. Tätä autonomiaa työssä kuvataan seuraavassa esimerkissä:

”Yksi tärkeä tekijä on mielestäni myös se että työnjohdosta ei liikaa puututa annetun tehtävän suorittamiseen, vaan ratkaisuja ja työtapoja saa itse valita [tiimissä].”

Ilmapiiri tilanteessa

Työskentelytilanteessa vallitseva ilmapiiri voi olla yhteydessä myös tiimin yhteisen flow-kokemuksen syntymiseen. Ilmapiirissä voi vallita esimerkiksi työn haasteellisuudesta johtuva epätoivo. Epätoivoisessa ilmapiirissä yhteisen flow-kokemuksen koetaan syntyvän haasteeseen tarttumalla ja onnistumisen havaitsemisella. Haasteeseen vastaamista ja onnistumisen havaitsemista yhteisen flown synnyttäjinä epätoivoisessa ilmapiirissä kuvataan seuraavassa esimerkissä:

”Saimme tiimini kanssa tehtäväksi peruspestä erään toimiston tilan. Aikaa oli varattu yksi ilta, ja pestävä alue oli aivan valtava. Ensimmäisenä eteen tuli valtava epätoivo, emme millään voisi selvittää työstä sovitusajassa. Aloitimme kuitenkin työn ja töiden edetessä huomasimme, että työ alkaakin onnistua, flow-kokemus syntyi.”

Yhteisen kokemuksen synnyttävä ilmapiiri voi myös olla positiivissävytteinen työskentelytilanteen alussa. Tällaista positiivista ilmapiiriä kuvaillaan iloiseksi ja rennoksi. Kuvaillessaan tilannetta, jossa tiimin yhteinen flow-kokemus syntyi, vastaaja kertoo positiivisesta ilmapiiristä näin:

”Palaveri alkoi kuulumisten vaihdolla, ja mikäli oikein muistelen, tunnelma oli rento ja hauska, muistan nauraneeni jollekin jutulle, jonka joku osapuoli kertoi palaverin alussa.”

Tunnetilat

Tunne työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä näyttäisi synnyttävän tiimin yhteistä flow-kokemusta. Esimerkiksi yhteinen ideointi voi johtaa tähän merkityksellisyyden tunteeseen tiimissä. Merkityksellisyyden tunnetta yhteisen flow-kokemuksen synnyttäjänä vastaaja kuvaa kokemuksessaan seuraavasti:

”- - pian keksimmekin loistavia ideoita, jotka vielä olisivat toteutettavissa, ja vaikuttivat siltä, että kohderyhmä voisi hyvinkin olla niistä kiinnostunut, ja lisäksi koimme, että ideoiden kautta saaisimme lisättyä kohderyhmämme tietoisuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista, ja tästä syystä koimme, että olemme sillä hetkellä suunnittelemassa jotain sellaista, joka tuottaa jotain merkityksellistä.”

Tiimin valmiudet

Tiimin flow-kokemuksen syntymisen edellytyksenä nähdään se, että kaikki tiimin jäsenet ovat innostuneita tehtävästä ja ovat valmiita ideointiin. Vastaaja kuvaa yhteistä innostusta ja ideointivalmiutta kokemuksessaan näin:

”Se vaatii, että kaikki osapuolet innostuvat tehtävästä jutusta ja antautuvat pohtimaan.”

Tiimin yhteisen flow-kokemuksen syntyyn voi liittyä myös se, että yhdessä toimivat tiimin jäsenet tiedostavat työn tavoitteen ja toimintatavat, joilla tavoite saavutetaan tehokkaasti. Tätä tavoitteiden sisäistämistä kuvataan seuraavasti:

”Omasta mielestäni flow-tilanne on syntynyt, kun jotain työtehtävää yhdessä suorittavat henkilöt ovat sisäistäneet tavoitteen ja työtavat, joilla tavoitteisiin päästään mahdollisimman tehokkaasti.”

Innostuneisuuden, ideointivalmiuden ja toimintatapojen sisäistämisen lisäksi koko tiimin osaaminen voi olla yhteisen kokemuksen synnyttävä tekijä. Yhtenäiset toimintatavat nähdään kokemuksen mahdollistavana tekijänä. Yhteistä toimintatapaa flow-kokemuksen syntymisen edistäjänä kuvataan näin:

”Se [yhteinen flow-kokemus] myös vaatii samanlaisia tai ainakin samankaltaisia kirjoitusrutiineja onnistuakseen.”

Myös jokaisen tiimin jäsenen sitoutuminen toimintaan ja vuorovaikutusilmapiiri nähdään yllämainittujen seikkojen tavoin oleellisina kokemuksen syntymisessä. Vahvasta sitoutumisesta, yhteisistä toimintatavoista, osaamisesta ja toimintaa tukevasta vuorovaikutusilmapiiristä yhteisen kokemuksen pohjana vastaaja kertoo seuraavasti:

”Tiimimme oli tuona vuonna [kun koimme flown] erittäin vahvasti työhönsä sitoutunut. Ajattelen, että meillä oli yhteiset tavoitteet ja yhteiset keinot niiden saavuttamiseksi. Jokaisella tiimin jäsenellä oli vahva ja selkeä perusosaaminen, jonka perustalle voitiin rakentaa luova, tarinaan pohjautuva, tuki [tiimin ohjattavan] lapsen kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle. Vahvaa ammatillisuutta tuki myös hyvä vuorovaikutusilmapiiri tiimissämme.”

Sitoutuneisuutta tavoitteelliseen toimintaan yhteisen flow-kokemuksen vahvistajana kuvataan myös näin:

”Kokemusta vahvisti osaltaan koko vuoden mittainen, yhteinen, tavoitteellinen toiminta, johon jokainen tiimin jäsen oli sitoutunut.”

Näiden valmiuksien lisäksi myös tiimin valmiudet antaa sosiaalista tukea ja rakentaa keskinäistä luottamusta ovat yhteydessä yhteisen flow-kokemuksen syntymiseen. Tuen saaminen nähdään oleellisena työn suorittamisen onnistumisessa ja näin flow-kokemuksen synnyttäjänä. Vastaaja kuvaa kokemustaan tuen saamisesta kokemuksen synnyttäjänä seuraavasti:

”Flow-kokemus tapahtui lähes aina yhdessä tiimin kanssa. Ryhmän tuki ja ymmärrys auttoivat jatkamaan työtä ja mahdollisti flown syntymisen.”

Myös keskinäinen luottamus jokaisen osaamiseen nähdään tuen saamisen tavoin toiminnan onnistumisen mahdollistajana ja näin yhteisen flow-kokemuksen synnyttäjänä. Tiimin jäsenten luottamusta toistensa osaamista kohtaan flow-kokemuksen synnyttäjänä kuvataan näin:

”Flown syntymistä helpotti myös se, että jokainen tiimin jäsen pystyi luottamaan toistensa ammattitaitoon. Työt menivät jouhevasti eteenpäin, kun jokainen tiesi omat työnsä ja tehtävänsä.”

Vuorovaikutusilmapiiri tiimissä

Tiimissä avoin vuorovaikutusilmapiiri, jossa vallitsee jonkinasteinen koheesio ja yhteisvastuu tiimin toiminnasta, voi edistää yhteisen flow-kokemuksen syntyä. Esimerkiksi tiimin jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden laatu ja jäsenten osaaminen ovat yhteydessä tiimin flow-kokemuksen syntymiseen. Kun tiimin keskinäiset vuorovaikutussuhteet toimivat, tiimissä ilmenee koheesiota ja henkilöt pystyvät vastaamaan työn haasteisiin osaamisellaan, voi tiimin yhteinen flow-kokemus syntyä. Vuorovaikutussuhteiden laatua, koheesiota ja osaamisen tärkeyttä vastaaja kuvaa tiimin yhteisen flow-kokemuksen syntymistä pohtiessaan näin:

”Erityisen tärkeänä flown syntymiselle pidän myös työtehtävää suorittavien henkilöiden yhteistä henkilökemialla. Raskaskin siivoustyö helpottuu huomattavasti kun tekijöitä on osaavat henkilöt jotka vielä tulevat hyvin toimeen keskenään.”

Yhteisen flow-kokemuksen syntymiselle tärkeää koheesiota kuvataan myös näin:

”Työskentely mukavien työkavereiden kanssa edesauttoi flown saavuttamista.”

Vuorovaikutusilmapiiri nähdään merkittävänä tekijänä yhteisen flow-kokemuksen synnyn edistämässä. Mahdollisuus yhteiseen kriittiseen keskusteluun ja ideointiin, joiden pohjalta työtä toteutetaan, nähdään avainasemassa yhteisen flow-kokemuksen synnyttäjänä. Avointa ja keskustelevaa vuorovaikutusilmapiiriä yhteisen kokemuksen synnyttäjänä kuvataan seuraavassa esimerkissä:

”Asioista keskusteltiin monesta eri näkökulmasta ja kaikkien ajatukset tulivat kuuluviin. Hyväksyimme myös puolivalmiit ideat, asioiden kyseenalaistamisen ja pohtivat kysymykset. Teimme asioista yhdessä valmiita keskustelemalla. Ajattelen, että vuorovaikutuksen onnistuminen oli keskeistä flown kokemisessa tiimissäni.”

Yhteisöllisyys ja yhteisvastuu toiminnasta voivat toimia pohjana yhteisten flow-kokemusten syntymiselle. Yhteisöllisyys korostuu tilanteissa, joissa toimintaan on saatavissa riittämättömästi resursseja. Tällöin yhteisvastuun toiminnasta nähdään luovan pohjaa onnistumiskokemuksille, jotta ne ovat mahdollisia. Vastaaja kertoo flow-kokemuksen taustalla olevista seikoista pohtiessaan tästä näin:

”Työtämme rajoittaa usein resurssivaje, esim. kun äkilliset sairauspoissaolot, useita palavereja tai koulutuksia samanaikaisesti jne. Sijaisia on jokseenkin mahdotonta saada lyhyisiin poissaoloihin. Yhteisöllisyys koko työyhteisössämme, yhteisvastuu talon toiminnan sujuvoittamisesta, on meillä kantava voimavara ja auttaa arjen toiminnan onnistumisessa.”

Tiimin vuorovaikutusilmapiiriin voi viitata myös mahdollisuus oppimiseen ja kehittymiseen itse ja yhdessä. Flow-kokemus voi syntyä oppiessa uutta työssä muilta tiimin jäseniltä ja oppiessa myös yhdessä tiimin jäsenten kanssa. Tätä oppimisen mahdollisuutta tiimissä yhteisen flow-kokemuksen syntymisen kannalta vastaaja kuvaa näin:

”Flow-kokemus voi syntyä myös uuden asian oppimisen tai oivaltamisen hetkellä. Tiimissä mahdollisuus toisilta oppimiseen ja yhdessä oppimiseen on hienoa ja tuo jatkuvasti lisää osaamista omaan työhön.”

Yhteisen päämäärän tavoitteleminen ja saavuttaminen

Yhteisen päämäärän tavoitteleminen ja sen saavuttaminen sekä työvaiheiden onnistuminen eli välitavoitteiden saavuttaminen voivat edesauttaa tiimin yhteisen flow-kokemuksen syntymistä työssä. Flow-kokemuksen saavuttamista yhteistä päämäärää tavoittelemalla ja saavuttamalla kuvataan esimerkissä näin:

”Flow-kokemukseen päästään sillä että kaikki tiimin tai ryhmän jäsenet tavoittelevat yhteistä päämäärää ja että se saavutetaan. Se ei toki yksinäänsä riitä, koska flown syntymiseen vaikuttaa myös esimerkiksi se miten vaha irtoaa lattiasta [eli työvaihe sujuu].”

Myös kilpailtaessa muiden tiimien kanssa yhteiseen päämäärään pääsemisestä ja kilpailun voittamisesta voi syntyä tiimin yhteinen flow-kokemus. Tiimin tavoittellessa tällaisessa kilpailutilanteessa päämäärää yhdessä koetaan myös tavoitteen olevan saavutettu yhdessä huolimatta siitä, ovatko tiimin jäsenet tehneet päämäärän saavuttamiseksi yhtä paljon työtä. Kilpailutilanteessa saavutetun päämäärän synnyttävää yhteistä flowta kuvataan esimerkissä seuraavasti:

”Voisin kuvitella myös tiimien välisten myyntikilpailujen voiton nostattaman ilon aiheuttaneen eräänlaisen tiimin yhteisen flow-kokemuksen. - - Vaikka osa oli varmasti tehnyt voiton eteen toisia enemmän, voitto tuntui kaikille yhteiseltä.”

Myös tavoitteiden saavuttamisen havaitseminen käytännössä, siitä saatu positiivinen palaute ja yhteistyön eteneminen toimintaan liittyvien sidosryhmien kanssa nähdään tiimin flow-kokemusta synnyttävänä seikkoina. Yhteinen flow-kokemus voidaan siis tuntea, kun työn saavutukset tulevat näkyviksi toiminnassa ja tavoitteiden saavuttamisesta saadaan positiivista palautetta. Vastaaja kuvaa kokemustaan tavoitteiden toteutumisesta ja palautteen saamisesta seuraavassa esimerkissä:

”Tuon illan aikana [kun tiimi koki flowta] kaikki työmme ja tavoitteidemme toteutuminen tuli näkyväksi [tiimin ohjaamien] lasten toiminnassa ja vanhemmilta saadussa palautteessa. Onnistumisen ilo oli varmasti vahvin tuntemus, jota tuona hetkenä koin.”

Tavoitteen saavuttamisen havaitsemista työssä ja ammatillisen yhteistyön kehittymistä tiimin flow-kokemusten synnyn edistäjinä vastaaja kuvaa taas näin:

”Flow on ollut työssämme/tiimissämme läsnä pieninä pilkahduksina päivittäin; kun toteamme yhteisten tavoitteiden toteutuvan lapsiryhmämme toiminnassa, tai yksittäisen lapsen kehityksen edetessä ja oppimisen onnistumisissa, tai perheen kanssa tehtävän yhteistyön, varhaisentuen ja moniammatillisen yhteistyön edetessä.”

Tiimissä tavoitteen saavuttamiseksi voidaan määritellä myös tiimin ohjattavien henkilöiden onnistumiskokemusten syntyminen. Kun tiimin tarkoitus on tukea ja edistää ohjattavien onnistumiskokemuksien syntymistä ja tavoite saavutetaan, voi tiimin yhteinen flow-kokemus syntyä. Tämä saattaa viitata flow-kokemuksen tarttuvuuteen tai ainakin onnistumiskokemuksen tarttuvuuteen ohjattavista ohjaavaan tiimiin, jotka kokevat tunteen juuri flowksi. Vastaajat kuvaavat tiimin yhteistä kokemusta muiden henkilöiden onnistumiskokemuksen havaitessaan näin:

”Koin aitoa onnistumisen iloa yhdessä [ohjattavien] lasten, perheiden ja työtiimini kanssa. Suurin flow syntyi lasten ilosta ja riemusta, heidän omasta onnistumisen kokemuksestaan.”

Roolit

Ammatilliset roolit tiimissä näyttävät olevan yhteydessä yllä mainittuun tavoitteen saavuttamiseen silloin, kun tiimin ohjattavat henkilöt onnistuvat tiimin ohjaamana toiminnassaan. Oma ja tiimin jäsenten rooli toiminnassa tiimin ohjattavien tukena voi synnyttää tiimin yhteisen flow-kokemuksen. Tällaisen roolin tehtävänä on edistää ohjattavien, joiden eduksi ja joita varten tiimi työskentelee, onnistumiskokemuksien syntymistä. Muiden onnistumiskokemuksia koetaan voitavan edistää innostamalla ja antamalla positiivista palautetta toiminnasta. Muiden onnistumiskokemusten edistäminen omalla ammatillisella toiminnalla synnyttää siis tiimin omaa flow-kokemusta. Vastaaja kertoo kokemuksestaan tiimin rooleista flow-kokemuksen synnyttäjinä:

”Toimintavuoden päätöksessä kevätkuuhlassa flow-kokemus oli erityisen vahva. - - Tiiminä teimme [ohjattaville] lapsille mahdolliseksi esittää heidän vuoden aikana oppimiaan asioita vanhemmilleen. Meidän tehtävänäme tuona hetkenä oli ohjata, tukea, kannustaa ja innostaa lapsia leikeissä ja lauluissa, iloita onnistumisesta ja antaa yhdessä vanhempien kanssa positiivista palautetta lapsille. - - Tuo ilta oli minulle flowta parhaimmillaan ja juhlan jälkeisestä keskustelusta syntyi tunne, että kokemus oli tiimini yhteinen.”

4.3 Flown seuraukset työssä

4.3.1 Flow-kokemuksen yksilöä koskettavat seuraukset

Sekä yksilön itse tiimissä työskennellessään kokemasta että tiimin yhdessä kokemasta flowsta voi seurata yksilöä koskettavia seikkoja. Yksilöä työssä

koskettavat flow-kokemuksen seuraukset voidaan jakaa kolmeen luokkaan seuraavasti:

- Tunnetilat
- Oma toiminta
- Työhyvinvointi

Tunnetilat

Sekä yksilön oma yleisesti työssä kokema flow että tiimin yhteinen flow-kokemus voivat saada aikaan erilaisia positiivissävytteisiä tunnetiloja. Tunnetilat liittyvät siihen, millaisena työ koetaan kokemuksen jälkeen. Kaikista vastauksista ei voida tarkasti määritellä, viittaako vastaaja työssä kokemallaan flowlla juuri tiimissä koettuun flow-kokemukseen. Flow-kokemusten seuraukset kuitenkin liittyvät selkeästi yksilöön, joten ne raportoidaan ja käsitellään yleisesti työssä saatujen flow-kokemusten nimissä.

Yksilön oma yleisesti työssä saatu flow-kokemus voi saada työn tuntumaan mieluisammalta ja lisätä arvostusta omaa työtä kohtaan. Aiemmin tässä luvussa mainitun jaksamisen lisäksi myös motivaation koetaan kasvavan yksilön työssä saadun flow-kokemuksen seurauksena. Yksilön flow-kokemuksista seuraavaa työn mielekkyyden lisääntymistä, jaksamista ja kohonnutta motivaatiota vastaajat kuvaavat seuraavissa esimerkeissä:

”Flown kokeminen työssä tekee työnteosta paljon mielekkäämpää ja saa arvostamaan omaa työtään enemmän. Se auttaa myös jaksamaan työssä paremmin ja motivoi siihen enemmän.”

”Flow-kokemus kohotti työmotivaatiotani entisestään.”

Kuten yksilön oma flow-kokemus, myös tiimin yhteinen flow voi edesauttaa yksilöä kokemaan työn mielekkäämmäksi jatkossa. Vastaaja kuvaa tiimin yhteisestä flow-kokemuksesta seurannutta työn mielekkyyden paranemista seuraavassa esimerkissä näin:

”[Tiimin] Kokemuksen jälkeen arkinen työntekokin maistui taas paremmalta.”

Yksilön yleisesti työssä saadut flow-kokemukset voivat saada aikaan sen, että yksilö odottaa työntekoa innokkaasti jatkossa. Tätä vastaaja kuvailee kokemuksessaan seuraavasti:

”Mielestäni flown kokeminen työssä saa innolla odottamaan seuraavaa työpäivää.”

Oma toiminta

Kuten yksilön tiimissä kokemasta flowsta myös tiimin yhdessä saadusta kokemuksesta voi seurata yksilön toiminnan kannalta oleellisia seikkoja. Yksilön omaan toimintaan viittaavia flow-kokemusten seurauksia voivat olla toiminnan muutokset, kuten positiivisen palautteen antaminen muille ja muiden rohkaiseminen. Näiden seurausten koetaan ilmenevän yksilön tiimissä työskennellessä kokeman flown ansiosta. Vastaaja kuvaa tiimissä kokemansa flown aikaansaamaa toisten jäsenten rohkaisua ja positiivisen palautteen antamista esimerkissä:

”- - tiimissä koettava flow saa aikaan positiivisen palautteen antamista, tsemppaamista ja rohkaisua muita kohtaan - -.”

Yksilön flow-kokemuksesta tiimissä voi seurata muille kohdistetun positiivisen palautteenannon ja rohkaisemisen lisäksi se, että yksilö kokee saavansa myös itse parhaan palautteen flow-kokemuksen jälkeen omasta työstään muilta tiimin jäseniltä, ja kokemuksesta jää näin positiivinen mielikuva. Vastaaja kuvaa kokemustaan positiivisesta mielikuvasta ja palautteen saamisesta muilta tiimin jäseniltä seuraavassa esimerkissä:

”Minulle on kyllä pelkästään jäänyt positiivisia tunteita flow-kokemuksesta ja sen jälkeisestäkin tilasta. Koen, että saan silloin parhaan palautteen työstäni sekä esimieheltäni että alaisiltani [tiimissä].”

Toisten tiimin jäsenten rohkaisemisen sekä positiivisen palautteen antamisen ja saamisen lisäksi yksilön tiimissä saadusta flow-kokemuksesta saattaa seurata kehitystä omassa osaamisessa. Oman osaamisen koetaan kehittyneen runsaasti tiimissä saadun flow-kokemuksen seurauksena, kun kokemusta muistellaan jälkikäteen. Tästä vastaaja kertoo näin:

”Flown aikana olen varmasti oppinut, kehittynyt ja kasvanut kaikista eniten mitä työhistorian aikana olen kokenut.”

Myös tiimin yhdessä kokemalla flowlla voi olla seuraus yksilön toimintaan liittyen. Yksilön oma flow-kokemus voi jatkua tiimin yhteisen flow-kokemuksen jälkeen. Kokemuksen jatkuminen on koettu sellaisen yhteisen kokemuksen jälkeen, jota on siivittänyt yhteinen toiminnan ideointi. Tiimin flow-kokemus saattaa kohottaa

yksilön motivaatiota vielä jälkeinpäin ja innostaa jatkamaan yhdessä tehtyä työtä itsenäisesti eteenpäin ja näin jatkaa yksilön omaa flow-kokemusta. Jatkunut flow-kokemus ilmenee uppoutumisena ja työn mukavuutena, jolloin aika tuntuu kuluvan nopeasti ja työ tuntuu vaivattomalta. Tällaista flow-kokemuksen jatkumista kuvataan esimerkissä seuraavasti:

”Ja uskomatonta onkin, että flow ainakin omalla kohdallani jatkui. Palaverin jälkeen kun muut osapuolet olivat poistuneet, jatkoin ideoiden jatkokehittelyä ja etsin tietoa internetistä yhteisen aivoriihemme ideoihin liittyen ja tietoa konkreettisesta toteutuksesta. Toki tuolloin ei enää tullut pöydälle ikään kuin mitään uutta, mutta upposin työhöni hyvin syväälle ja aika tuntui tosiaan kuluvan. Työ tuntui tuolloin mukavalta, jotenkin ominaiselta ja tavallaan vaivattomalta, minkä uskon johtuvan motivaatiosta asiaa kohtaan.”

Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin viittaavat voimaannuttaminen ja työssä jaksaminen korostuvat vastauksissa selkeästi eniten kuvailtaessa flow-kokemusten seurauksia yksilölle. Sekä voimaannuttaminen että tunne tiimissä tehdyn työn palkitsevuudesta voivat olla yksilön tiimissä työskennellessään kokeman flown seurauksia. Yksilön tiimissä työskennellessään kokema flow voi voimaannuttaa yksilöä antamalla hänelle lisää energiaa. Tällaisen flow-kokemuksen antamalla voimaannuttamisella kuvataan olevan lähes yhtä suuri merkitys yksilölle kuin töistä saadulla lomalla. Seuraavassa esimerkissä vastaaja kuvaa tiimissä työskennellessään kokemansa flown voimaannuttavaa seurausta:

”Flow on myös minulle täysin sidonnaista työhyvinvointiin. [Flow on kuin] viikko kesälomaa niin paljon se minulle antaa puhtia ja energiaa.”

Voimaannuttamisen lisäksi yksilön tiimissä kokema flow voi saada aikaan myös palkitsevuuden tunnetta. Palkitsevaksi voidaan kokea juuri flow-kokemuksen saavuttaminen työskennellessä tiimissä. Tätä tiimissä työskentelyssä saadusta flow-kokemuksesta seurannutta palkitsevuuden tunnetta vastaaja kuvaa kokemuksessaan seuraavasti:

”Flown kokeminen ryhmätyöskentelyssä on itselleni hyvin palkitsevaa.”

Sekä yksilön itse tiimissä kokema että tiimin yhdessä kokema flow voivat olla yhteydessä työssä jaksamiseen. Flow-kokemusten ansiosta jaksamisen koetaan parantuneen, mutta toisaalta kokemus voi myös kuluttaa yksilön voimavaroja. Yleisesti työssä saatujen flow-kokemusten nähdään olevan tärkeitä työssä jaksamisen

kannalta, sillä kokemukset voivat helpottaa jaksamista sellaisissakin töissä, joita ei koeta miellyttäväksi. Vastaaja kuvaa omasta flow-kokemuksestaan seurannutta jaksamista epämiellyttävässä työssä seuraavassa esimerkissä:

”Mielestäni flown kokeminen työssä on erittäin tärkeää työssäjaksamisen kannalta. Flow auttaa jatkamaan inhottavaakin työtä pidempään.”

Myös tiimin yhteinen flow-kokemus voi parantaa koko tiimin jaksamista työtä suorittaessa. Yhteistä flow-kokemusta seuranneen jaksamisen parantumisen koetaan helpottaneen työtehtävistä selviytymistä epätoivoiselta tuntuneessa ilmapiirissä. Yhteisen kokemuksen ansiosta parantunutta jaksamista tiimissä vastaaja kuvaa esimerkissä näin:

”Olimme tehneet työtä monta tuntia ylimääräistä, mutta flown ansiosta jaksomme ja selvisimme työstä kunnialla.”

Myös yleisesti omassa työssä, ei välttämättä tiimityössä, koettu flow voi olla yhteydessä yksilön työssä jaksamiseen. Yksilön yleisesti työssä saamat flow-kokemukset voivat parantaa työssä jaksamista niin, että stressaavina hetkinä flown kokeminen auttaa säilyttämään työn ilon ja tarkoituksellisuuden tunteen yksilön työssä. Vastaaja kuvaa kokemustaan omasta flowstaan seuranneesta jaksamisesta ja työn ilon ja tarkoituksen säilymisestä seuraavassa esimerkissä:

”Flown kokeminen antaa voimia arjen työhön. Välillä työssä voi olla kuormittavia aikoja, kiirettä ja stressiä. Silloin koetut pienetkin flown hetket tuovat uskoa omaan työhön ja onnistumisen kokemukset auttavat jaksamaan. Flow säilyttää ilon ja tarkoituksen työn tekemisessä.”

Vaikka flow-kokemusten koetaan parantavan työssä jaksamista, voi flow-tilassa työskentely tuntua kokemuksen jälkeen myös normaalia työskentelyä uuvuttavammalta. Flow-kokemus voidaan tuntea uuvuttavampana kuin työ olisi yleensä, sillä flow-kokemuksen aikana työskentelyn koetaan olevan hyvin intensiivistä ja keskeytymätöntä. Tällainen voimavarojen vievyys voi seurata tilanteesta, jossa yksilö on kokenut flowta työskennellessään tiimissä. Flown energiaa vievyyttä tiimissä tapahtuvassa käännöstyössä kuvataan esimerkissä näin:

”Toisaalta tällainen [keskeytymätön työskentely] verottaa energiaakin aivan eri tavalla. Jos on kääntänyt tekstiä usean tunnin ajan flown vallassa, rupeaman jälkeen on paljon enemmän uuvuksissa kuin tavallista tahtia tehdyn työpäivän jälkeen.”

4.3.2 Flow-kokemusten tiimiä koskettavat seuraukset

Flow-kokemuksista voi seurata koko tiimiäkin koskettavia seikkoja. Vastaajat kuvaavat näitä tiimiin liittyviä seurauksia tiimin yhteistä flow-kokemusta pohtiessaan, ja näyttää siltä, että juuri tiimin yhdessä kokema flow tuo mukanaan koko tiimiä koskettavia seurauksia. Kaikki seuraavat esimerkit ovat peräisin vastauksista, joissa kuvataan tiimin yhteisen flow-kokemuksen seurauksia. Yhteisestä flow-kokemuksesta kerrotaan seuraavan seuraavia osa-alueita ilmentäviä seikkoja:

- Ilmapiirin paraneminen
- Työn sujuvuus
- Työhyvinvointi

Ilmapiirin paraneminen

Eniten tiimiä koskettavista seurauksista vastauksissa korostuu ilmapiirin paraneminen ja sitä luonnehtivat tekijät. Yhteisen flow-kokemuksen seurauksena tiimin ilmapiiri voi parantua. Ilmapiirin paranemista ilmentävät kasvanut koheesio, motivaatio sekä joustavuus työssä. Myös tiimin jäsenten välisen luottamuksen koetaan kasvavan yhteisen kokemuksen seurauksena. Koheesio ja luottamuksen kasvaessa taas tiimin vuorovaikutus ja toiminta voivat kehittyä paremmaksi. Seuraava esimerkki kuvaa tiimin yhteisen flow-kokemuksen kasvattamaa koheesiota ja vahvistamaa luottamusta sekä niiden johdosta paranevaa vuorovaikutusta ja toimintaa:

”Tiiminä koettu flow vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja keskinäistä luottamusta, jolloin tiimin vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen pääsee uudelle tasolle.”

Koheesio lisäksi yhteinen flow-kokemus voi parantaa ilmapiiriä kasvattamalla ryhmän koheesiota ja työmotivaatiota. Seuraavassa esimerkissä vastaaja kuvaa kokemustaan näin:

”Flow-kokemus saattaa myös lisätä työryhmän motivaatiota ja luoda positiivista me-henkeä.”

Yhteisen flow-kokemuksen ansiosta voimistuvalla koheesiolla ja motivaatiolla on kytköksiä myös yksilön omaan toimintaan tiimissä. Koheesio ja motivaation kasvaessa yksilö voi olla joustavampi esimerkiksi työaikojen suhteen. Vastaaja kuvaa kokemustaan koheesio ja motivaation myötä nousseesta joustavuudestaan seuraavassa esimerkissä:

”Tällöin [kun motivaatio ja me-henki kasvavat] jaksaa tehdä vaikkapa ylipitkiä päiviä ja joustaa tarvittaessa.”

Työn sujuvuus

Yhdessä koettu flow voi johtaa työn suorittamisen sujuvuuden paranemiseen. Tämän koetaan näkyvän työn mutkattomana toteuttamisena ja lopputuloksen laadukkuutena. Tiimin kokemaa flowta seurannutta työn sujuvuutta ja laatua tiimissä toteutetussa kirjoitustyössä kuvataan esimerkissä seuraavasti:

”Tilasta seurasi, että pitkä teksti syntyi jouhevasti ja ennen kaikkea onnistui kerralla kirjoitetuksi todella hyvin.”

Työhyvinvointi

Flow-kokemuksilla on tiimin kannalta myös työhyvinvointiin liittyviä seurauksia. Kuten aiemmin mainittiin, että kokemukset voimaannuttavat yksilöä, ne saavat sen aikaan myös tiimille. Voimaannuttamisella tarkoitetaan tässä virkistävää vaikutusta koko työyhteisöön. Vastaajan kokemuksesta ei tässä tapauksessa käynyt selkeästi ilmi, tarkoittiko hän voimaannuttamisen olevan seurausta koko tiimin yhteisestä flow-kokemuksesta vai omasta henkilökohtaisesta kokemuksestaan toimiessaan tiimissä. Seuraavassa esimerkissä vastaaja kuvaa yleisesti flow-kokemuksesta seurannutta työyhteisön voimaannuttamista näin:

”Flow on kuin virkistyspäivä työyhteisölle.”

5 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Laadullisen tutkimuksen arviointi voidaan suorittaa arvioimalla tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia, mutta ne eivät välttämättä sellaisinaan sovellu perusteiksi kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnille. Käsitteitä laadullisen tutkimuksen arvioinnille on useita, mutta tärkeintä on se, millaisen sisällön tutkija niille antaa, ei termien nimet. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi uskottavuuden, siirrettävyyden, varmuuden ja vahvistuvuuden näkökulmista. (Eskola & Suoranta 1998, 212–213.) Hyödynnän näitä näkökulmia tämän tutkimuksen arvioinnissa, sillä niiden avulla laadullista tutkimusta on mahdollista arvioida hyvin kattavasti huomioiden tutkimuksen osa-alueet mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen eettisten lähtökohtien ja ratkaisujen pohdinta on esitetty erikseen luvussa 3.5.

Uskottavuus

Tutkimuksen arvioinnissa uskottavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka tarkasti tai paikkansa pitävästi tutkija on kyennyt tulkitsemaan ja raportoimaan tutkimushenkilöiden ajatukset. Tulkinnat on mahdollista tarkistuttaa tutkittavilla niiden oikeellisuuden varmistamiseksi, mutta sen merkitystä uskottavuuden varmistamiseksi on kyseenalaistettu, sillä tutkimushenkilöt eivät välttämättä pysty tarkastelemaan omaa kokemustaan samoista tutkimuksen lähtökohdista kuin tutkija. (Eskola & Suoranta 1998, 212.)

Tutkijan vastuuna oli laatia tutkimuksen lähtökohdat huomioiva tulkinnallinen rajanveto siihen, kuinka tulokset voitiin raportoida mahdollisimman aitoina ja oikeellisina kuvauksina ilmiöstä. Tulkinnallinen rajanveto aineiston suhteen oli haastavaa sen suhteen, minkä voidaan katsoa olevan selkeästi flow-kokemusta ja minkä ei. Kokemuksia kuvattiin aineistossa monin eri tavoin, mikä teki flow-kokemusten tunnistamisesta osin haasteellista. Rajaus tehtiin lopulta niin, että sellaiset kuvaukset, joissa ei ollut nähtävissä nimenomaan onnistumisen huippukokemuksen piirteitä, jätettiin varsinaisten tulosten ulkopuolelle. Näissä lausumissa näytettiin kuvaavan enemmänkin hyvältä tuntuneita hetkiä tai onnistumisia omassa työssä. Tutkimuskysymysten kannalta oleellista oli myös

erottaa aineistosta tuloksiksi juuri ne kuvaukset, joissa selkeästi voitiin tulkita vastaajan kertovan kokemuksestaan tiimityössä. Jotta aineistosta saataisiin nostettua kaikki tutkimuskysymysten kannalta oleelliset seikat, käytiin se läpi useaan kertaan arvioiden vastausten sisältöä kokonaisuudessaan tutkimuksen kannalta. Tällöin kiinnitettiin huomiota tekstikokonaisuuksiin yksittäisten lausumien sijaan, jotta lausumien tarkoitus ymmärrettäisiin varmasti ja ne oli mahdollista tunnistaa edellä mainittujen tulkinnallisen rajanvedon kriteereiden perustella.

Vastauksista jätettiin raportoimatta tuloksissa ainoastaan ne kohdat, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin sekä kohdat, joissa vastaajat kuvasivat omaa taustaansa flow-kokemukseen liittymättä. Nämä taustatiedot kuvailtiin kuitenkin tutkimushenkilöistä kerrottaessa luvussa 3.3. Aineistosta löytyneitä tutkimuskysymysten ulkopuolelle jääviä osa-alueita esitellään ja pohditaan hiukan johtopäätöksissä luvussa 6.

Vaikka tehtävänantona tutkimuksessa oli kuvata flow-kokemuksia juuri tiimissä, saattoivat vastaukset poiketa näistä ohjeista kuvaamaan yksilön onnistumiskokemuksia laajemmin työssä ja johtaa aineistoon, joka ei vastannut täysin tutkimuskysymysten tarkoitusta. Tämä pulma oli selkeästi mielestäni kirjoittamismetodiin liittyvä, joka olisi mahdollisesti voitu välttää hyödyntämällä sellaista metodia, jossa tutkija olisi ollut itse läsnä tilanteessa. Näin olisi ollut mahdollista esittää heti tarkentavia kysymyksiä, jolloin epäselvyydet kuvauksissa olisivat voineet jäädä vähäisemmiksi. Esimerkiksi haastattelumetodiin verraten tarkentavien kysymysten tekeminen tulkinnallisia seikkoja koskien vastaajilta saattaisi olla itse tilanteessa helpompaa kuin taas kirjoitustehtävien keräämisen jälkeen, jolloin vastaajat eivät ehkä enää muista, mitä olivat kirjoitushetkellä vastauksessaan tarkoittaneet. Kuitenkin tässä tutkimuksessa tutkittavilta oli jälkeinpäin mahdollista tarkistaa arveluttavia lausumia heidän vastauksissaan.

Tämä tutkimusmetodiin liittyvä pulma asetti myös tietyt puitteet tutkimuksen aineistolähtöisyydelle. Vaikka kysymykset oli muotoiltu koettaen saada mahdollisimman vastaajalähtöisiä kuvauksia ilman selkeitä raameja, saattoivat ne kuitenkin jonkin verran ohjata vastaajien kuvausten kulkua tai sisältöä. Kirjoitusmetodi salli vastausten muotoutumisen jokaiselle vastaajalle ominaisesti, mutta saattoi rajoittaa kuitenkin vastaajien kuvausten sisältöä tai ohjata ajatuksia

tutkimuskysymysten ulkopuolisiin omiin yleisiin onnistumiskokemuksiin. Tältä osin aineistolähtöisyys ei tutkimuksessa ehkä täysin toteutunut.

Metodiin liittyvien kysymysten lisäksi tutkimushenkilöiden tuttuus herätti pohdintaa siitä, olisiko se voinut olla yhteydessä kuvausten sisältöjen muotoutumiseen. Olisiko velvollisuudentunne tutkimukseen osallistumisesta voinut ohjata vastausten sisältöä enemmän flow-kokemuksen suuntaiseksi kuin se todellisuudessa on ollut? Vaikka osallistumismotivaatio on ehdoton tuttuuden etu tutkimushenkilöitä valitessa, saattaa olla mahdollista, että tuttuuden mukanaan tuoma velvollisuudentunne saa vastaajan kuvaamaan kokemustaan tavalla jonka arvelee miellyttävän tutkijaa.

Kaiken kaikkiaan tutkimuskysymysten kannalta epäoleellisia kuvauksia esiintyi aineistossa harvakseltaan. Vaikka teemakirjoittamisen haasteena oli se, että tekstimuotoinen aineisto oli tulkittava sellaisenaan, etuna tulkinnan kannalta oli se, että vastaukset olivat kokonaisuudessaan aika tarkkaan tehtävänannon kysymysten mukaisia. Oli myös helppo tunnistaa, mikä vastauksen osa koski mitäkin tutkimuskysymystä. Kirjoittamismenetelmää hyödynnettäessä vältyttiin litteroinnin mahdollisesti mukanaan tuomalta aineiston sekavuudelta, kun aineistoa ei tarvinnut erityisemmin ensin järjestellä ymmärrettäväksi. Sen sijaan tekstit muodostuivat jo valmiiksi selkeistä ja kielellisesti ymmärrettävistä kokonaisuuksista ja helpottivat tulkintaa.

Uskottavuuden lisäämiseksi tulosten tarkkuutta varmistettiin vielä niin, että tulosten raportoinnissa käytettäviä tutkittavien sitaatteja käytettiin sisällöltään muokkaamattomina suorina lainauksia tulosten havainnollistajina. Sitaatteihin tehtiin lukijan ymmärrystä helpottamaan joihinkin kohtiin selventäviä sanalisäyksiä, jotka osoitettiin sulkumerkein. Tällä pyrittiin lisäämään ymmärrystä siitä kontekstista, jossa vastaaja kuvasi kokemustaan, sillä aina se ei välittynyt juuri siitä lausumasta sanallisesti, jota sitaattina käytettiin. Kuten aiemmin tutkimuksen eettisiä ratkaisuja kuvaillessa luvussa 3.5 kerrottiin, tulkinnan luotettavuutta haluttiin vielä varmistaa tarjoamalla tutkittaville mahdollisuus saada yhteenveto tuloksista.

Siirrettävyys

Siirrettävyys arvioinnissa viittaa tutkimustulosten yleistettävyyteen, mikä laadullisessa tutkimuksessa voi olla mahdollista mutta haastavaa (Eskola & Suoranta 1998, 212–213). Tässä tutkimuksessa saadut tulokset koostuvat vastauksista, joiden kirjoittajat edustavat eri toimialoja ja erilaisia tiimejä, ja jokaisen kokemus on tietenkin subjektiivinen. Tuloksia ei voida eikä ole tarkoituskaan yleistää, sillä tutkimuksen tarkoitus on syventää ymmärrystä, ei luoda yleistävää mallia ilmiöstä. Lisäksi vastaukset koostuvat erityyillisissä tiimeissä ilmenneistä flow-kokemuksista. Tällä tarkoitan sitä, että tiimeissä voi olla erilaisia merkittäviksi koettuja seikkoja, jotka ovat yhteydessä flow-kokemuksiin. Jos tulokset koostuisivat yhden ja saman tiimin jäsenten kirjoittamista kokemuksista, voitaisiin ne ehkä yleistää sitä tiimiä koskettaviksi tuloksiksi. Tällöinkään ei kuitenkaan voisi varmasti määritellä, pätevätkö tulokset samantyyliiseen tai saman alan vastaavaan tiimiin, sillä tiimi koostuu yksilöistä, jotka kokevat todellisuuden eri tavoin.

Vaikka teemakirjoittamisesta kerrottaessa (ks. luku 3.2) Apo (1995, 180–182) esitti kollektiivisuushypoteesin mahdollisuuden kahdesta kolmeen samanmielisen tekstiaineiston ilmetessä, ei tällaista hypoteesia voi pätevästi rakentaa sellaisten tulosten varaan, jotka ilmentävät erilaisten tiimien vastaajien kokemuksia. Sen sijaan tuloksia voi hyödyntää suuntaa antavina linjauksina siitä, mitä flow voi tiimeissä olla tulevia tutkimuksia varten. Tulosten pohjalta on mahdollista rakentaa flown päälinjauksia mukaileva kvantitatiivinen tutkimus, jossa tulosteemat rakennettaisiin vaikkapa numeraalisella asteikolla arvioitaviksi seikoiksi. Näin olisi mahdollista saada selville kunkin osa-alueen merkityksellisyys vastaajajoukossa ja kartoittaa lisää dimensioita avoimilla kysymyksillä.

Varmuus

Tutkimuksen varmuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa pyritään ottamaan huomioon mahdolliset siihen vaikuttavat ennako-oletukset (Eskola & Suoranta 1998, 213). Tämä viittaa siihen, että tutkijan on huomioitava omien ennako-oletustensa ja tietojensa mahdollinen vaikutus tutkimuksen toteuttamiseen. Kuten aiemmin tässä luvussa tulkinnan uskottavuutta pohtiessa kerrottiin, tuloksien raportoinnissa pyrittiin irti vahvasta teoreettisesta mallinnoksesta ja aineisto raportoitii niin tarkasti tutkimuskysymykset huomioon ottaen kuin se oli mahdollista. Flow-kokemuksen tunnistamista vastauksista tosin helpotti se, että niistä

pystyi erottamaan taustakirjallisuudessa esitettyjä piirteitä. Mitään näkökulmia ei kuitenkaan rajattu pois vain sen vuoksi, että ne eivät vastanneet vahvaa teoreettista ennako-oletusta flow-kokemuksesta. Haastavimmaksi koen omien joitakin vastaajia koskevien ennakkotietojeni vaikutuksen poissulkemisen tulkinassa, sillä aiemmat mielikuvat vastaajien työstä tai toiminnasta hämärsivät välillä vastausten tulkintaa. Tällöin pyrin keskittymään siihen, mitä itse tekstissä kirjaimellisesti kerrottiin, jotta ennako-oletukset eivät vääristäisi tuloksia.

Ennako-oletusten huomiointi liittyi myös tutkimusmetodiin. Teemakirjoittamismetodissa ennako-oletukset täytyi ottaa huomioon siinä vaiheessa, kun kirjoittamistehtävän sisältöä suunniteltiin. Koin tehtävään luomani kysymykset ohjaaviksi mutta riittävän avoimiksi oleellisen aineiston saavuttamisessa, sillä niissä pyrittiin eroon teoreettisista termeistä tai ohjaavista vaihtoehdoista ja jätettiin mielestäni tarpeeksi varaa vastaajan omalle äänelle. Koen kirjoittamismenetelmän tältä kannalta hyväksi vaihtoehdoksi, sillä vaikkapa haastattelumenetelmää hyödynnettäessä itse haastattelutilanteessa olisi voinut olla hankalaa olla vahingossa lipsauttamatta valmiita teoreettisia tai omia ennako-oletuksia ja näin ohjailta vastaajaa liikaa. Vaikka kirjoittamismenetelmän pulmana näytti olevan se, että tässä luvussa aiemmin kerrottuja tutkimuskysymysten ulkopuolelle jääviä kokemuksen kuvauksia ilmeni aineistossa jonkin verran, uskon aineistolähtöisyyden toteutuneen siltä osin hyvin, että tutkija itse ei voinut tilanteessa ohjata vastaajia liikaa.

Vahvistuvuus

Vahvistuvuutta arvioidessa tarkastellaan sitä, kuinka toiset samasta ilmiöstä tehdyt tutkimukset tukevat tässä tutkimuksessa tehtyjä tulkintoja (Eskola & Suoranta 1998, 213). Kuten aiemmin luvussa 2 kerrottiin, flow-kokemuksen tutkimus tiimeissä on keskittynyt paljolti urheilujoukkueissa ilmenevien kokemusten tarkasteluun, eikä tutkimusta työelämän tiimeissä ilmenevistä flow-kokemuksista näytä juurikaan löytyvän. Flow-kokemuksia on kuitenkin tutkittu työssä yleisesti yksilön kokemuksina, ja näistä tutkimuksista oma tutkimukseni sai osittain tukea tulkintoihin. Lisäksi urheilukontekstin tiimien tutkimus antoi pohjaa tutkimukselleni niin, että uskomus flow-kokemusten ilmenemisestä myös työelämän tiimeissä ylipäättään muodostui ja tutkiminen tuntui merkitykselliseltä.

Vahvistuvuutta pohtiessani tutkimuksen aineistolähtöisyys herätti jälleen ajatuksia. Vaikka tämä tutkimus oli lähtökohdiltaan aineistolähtöinen, se ei ollut sitä kuitenkaan täysin. Aiempaa tutkimusta ja niiden herättämiä ajatuksia tiimissä ilmenevien flow-kokemusten tutkimisesta oli jo esitetty aikaisemmin esimerkiksi urheilujoukkueiden tutkimuksissa, joten tässä tutkimuksessa ei lähdetty tutkimaan aivan alusta sitä, voiko tiimissä olla flow-kokemuksia. Aineistolähtöisyys tarkoittaa tässä tutkimuksessa ehkä enemmänkin sitä, että subjektiivisia kokemuksia haluttiin selvittää sen ajatuksen siivittämänä, että flow-kokemuksia voi ilmetä tiimissä. Juuri ne subjektiiviset kokemusten kuvaukset tuovat tähän tutkimukseen aineistolähtöisen näkökulman.

Koska flow-kokemusten tutkimusta työelämän tiimeissä ei ole saatavilla vertailukohdaksi, tarjoavat tämän tutkimuksen tulokset siltä osin uusia näkökulmia. Yhtymäkohtia tulkinnoissa kuitenkin löytyy urheilutiimeissä ilmenevään tutkimukseen. Mielestäni yksi merkittävimmistä vahvistuvuutta ilmentävistä seikoista on taustakirjallisuuden antama osviitta siitä, että tiimin yhteiset flow-kokemukset voivat olla mahdollisia ja näin voidaan tämän tutkimuksen tulosten tulkinnalla vahvistaa. Tulosten pohdintaa ja johtopäätöksiä kerrotaan laajemmin seuraavassa luvussa 6.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten flow ilmenee tiimeissä, millaisena flow koetaan, mitkä seikat flown kokemiseen ovat yhteydessä tiimissä ja mitä flowkokemuksista mahdollisesti seuraa tiimissä. Tutkimuksessa saatiin selville seikkoja sekä yksilön yksin tiimissä kokemasta flowsta että tiimin yhteisestä flowsta ja lisäksi seikkoja flowkokemuksista ja muista onnistumiskokemuksista yleensä työssä. Näitä varsinaisiin tutkimuskysymyksiin vastaamattomia seikkoja pohditaan myöhemmin tässä luvussa. Tuloksista löytyi yhtymäkohtia aiempaan tutkimukseen mutta myös uutta tietoa ilmiöstä tiimeissä, mikä antaa näkökulmia tiimin vuorovaikutukseen ja toimintaan liittyvistä seikoista flowkokemuksen kannalta. Tutkimuksessa ilmeni, että varsinkin tiimin yhteisessä kokemuksessa tiimin vuorovaikutukseen ja toimintaan liittyvillä seikoilla on merkitystä.

Tulokset osoittavat, että yksilö voi kokea flowta myös tiimissä usein, kuten yleisesti työssäkin. Uusi, mielenkiintoinen näkökulma on se, että flowta voidaan kokea sekä johdettavan että johtajan rooleissa tiimissä. Urheilujoukkueisiin liittyvässä flowkokemusten tutkimuksessa tutkimus on näyttänyt keskittyvän joukkueen pelaajien kokemuksiin, ei niinkään valmentajan (ks. esim. Bakker et al. 2011). Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että tässä tutkimuksessa tulos saatiin tarkastellessa sellaisia tiimejä, joissa johtaja näytti toimivan osana tiimiä. Jalkapallojoukkueessa tehdyssä tutkimuksessa valmentaja sen sijaan ei ollut osana otantaa. Keskeinen tulos näyttäisi olevan joka tapauksessa se, että yksilö voi kokea tiimissä flowta toimiessaan näissä erilaisissa rooleissa.

Tulosten mukaan yksilö voi kokea flowta toimiessaan juuri kyseisessä, samassa tiimissä. Ei kuitenkaan voida sanoa, onko tämä tulos syntynyt siksi, että yksilö toimii pääsääntöisesti työssään juuri tässä tiimissä, vai onko hän verrannut kokemustaan muihin tiimeihin, joissa hän toimii. Tämä tulos saattaa kuitenkin olla yhteydessä tiimin vuorovaikutukseen liittyviin seikkoihin, sillä tiimin jäsen rakentaa kuvaansa ja kokemuksiaan todellisuudesta vuorovaikutuksessa tai sen avulla tiimissä toimiessaan. Taustatutkimuksesta ei näytä löytyvän viitteitä siitä, onko yksilön flowkokemus erilainen vertaillaessa sitä eri tiimeissä toimiessa. Tämän tutkimuksen mukaan flow-

kokemuksen koetaan olevan haastavampi ilmetä tiimissä kuin yksin. Sen koetaan myös rakentuvan yksilölle tiimissä hiljalleen toiminnan aikana. Aiemmasta tiimi-kontekstin tutkimuksesta ei näytä löytyvän taustaa kokemuksen rakentumisen luonteelle, joten tämä näyttäisi olevan uutta tietoa ilmiöstä tiimissä.

Olosuhteet, joissa yksilön flow-kokemus tiimissä voi ilmetä, ovat tulosten mukaan toiminta, jossa tiimin toimintaa ideoidaan yhdessä sekä työskentely, jossa toiminta etenee sujuvasti ja paineitta niin sanotussa kuormittamattomassa ilmapiirissä. Yksilön flow-kokemuksen ilmeneminen tiimissä yhteisessä ideoinnissa näyttäisi tukevan aiempaa ajatustani siitä, että kokemuksia näyttää esiintyvän luovuutta sisältävissä töissä. Yhtymäkohta tähän löytyy flown synnyttävistä tekijöistä, joita olivat myös yhteisen ideoinnin siivittämä toiminta, keskustelut, arviointi ja yhdessä luotu toimintamalli. Niinpä tiimin vuorovaikutus, jäsenten välinen keskustelu, on merkityksellistä myös yksilön flow-kokemuksen syntymiselle tällä tavoin.

Toiminnan sujuva eteneminen ilman suurempaa kuormitusta taas saa tukea Csikszentmihalyin ensimmäisistä tutkimuksista, joissa hän kuvaili toiminnan ikään kuin etenevän luontevasti omalla painollaan kokemuksen aikana (Csikszentmihalyi 1975, 36). Yllättävää oli kuitenkin se, että yksilön tiimissä saatuja flow-kokemuksia synnyttäväksi tekijöiksi osoittautuivat olosuhteet, joissa työ koettiin haasteelliseksi tai jopa epämieluisiksi. Työn luonne ei siis välttämättä ole kepeä, kuormittamaton tai miellyttävä, vaan tästä tilanteesta selviytyminen tiimin osaamisen avulla voi synnyttää yksilön flow-kokemuksen tiimissä. Niinpä myöskään ajatus siitä, että flow-kokemukset syntyisivät yksilölle mieluisissa ja harrastusmaisissa, ehkä luovissa töissä, ei välttämättä ole täysin aukoton. Tämä on selkeästi yksi tutkimuksen keskeisimmistä tuloksista. Tiimin työ voi olla mieluisaa, luovaa tai hankalaa yksilön flow-kokemuksen syntyessä, mutta sen ei tarvitse olla kaikkea tätä.

Kuten yleisesti työssä ilmenevät flow-kokemukset, tulosten mukaan myös yksilön tiimissä kokema flow voi ilmetä uppoutuneisuutena ja nautinnollisuutena. Uppoutumisen koetaan ilmenevän ajan katoamisen tunteena, tehokkaana toimintana, kiireettömyyden tunteena ja tietoisuutena selkeästä päämäärästä sekä intensiivisenä keskittymisenä toimintaan. Nämä ominaisuudet saavat tukea aiemmalta tutkimukselta. Esimerkiksi selkeän päämäärän nähdään edesauttavan flow-kokemuksen ilmenemistä (Egbert 2003, 499). Keskeistä näyttäisi olevan se, että

yksilön flow-kokemuksen aikaisessa keskittyneisyyden tilassa, jossa tarkkaavaisuus on keskitetty intensiivisesti yhteiseen toimintaan, voi tiimissä löytyä silloin monipuolisempia ideoita kuin yleensä. Yksilön flow-kokemuksen keskittyneisyys näyttäisi siis olevan yhteydessä tiimin yhteisen ideoinnin rikastumiseen.

Tulosten perusteella yksilön tiimissä kokema flow voi ilmetä tunteena työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. Työn olemuksen ja merkittävyyden on aiemmassa tutkimuksessa todettu ennustavan yksilön flow-kokemuksia (Demerouti 2006), mutta uutta on se, että flow-kokemus itsessään voi ilmetä merkityksellisyyden tunteina. Tulosten mukaan työn merkityksellisyyden tunne voi myös synnyttää yksilön flow-kokemuksia tiimissä, kuten aiempi tutkimuskin ehdottaa.

Tulosten mukaan työ voi yksilön kokemuksessa tuntua myös toissijaiselta, jota kuvastaa nauttiminen ja tunne kaikkivoipaisuudesta. Tämä saattaisi olla yhteydessä luontaiseen motivaation, jossa työ itsessään motivoi yksilöä toimintaan hiukan samoin kuin jokin harrastus, jota yksilö toteuttaa omaksi ilokseen. Työtä ei ehkä koeta työnä. Kuitenkin tuloksista voidaan huomata, että kokemus ilmenee yksilön joustavuutena ja panostavuutena sekä toiveena siitä, että toiminnasta saataisiin positiivista palautetta tulevaisuudessa. Voidaanko tämä määritellä ulkoiseksi palkkioksi? Tällöin ei ehkä olisi kyseessä yhtä autoteelinen kokemus, mitä Csikszentmihalyi alun perin tarkoitti, mutta toisaalta työelämän flow-kokemuksissa kokonaisvaltainen ulkoisten palkkioiden merkityksettömyys saattaa olla mahdotonta.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että yksilön tiimissä kokema flow on yhteydessä tiimin vuorovaikutukseen. Yksilön kokemus voi ilmetä tiimin vuorovaikutuksessa palautteen saamisena itseltä ja muilta, alttiutena antaa positiivista palautetta muille tiimin jäsenille sekä motivaationa onnistua toiminnassa muita tiimin jäseniä varten. Keskeistä uutta tietoa näyttäisi olevan se, että yksilön flow-kokemus suuntautuu kohti tiimin muita jäseniä silloin, kun se ilmenee positiivisena palautteen antona yksilöltä muille.

Flow-kokemus on yhteydessä tiimin vuorovaikutukseen myös synnyttävien tekijöiden kautta. Tiimissä yksilön flow-kokemuksen voivat synnyttää tekijät kuten positiivinen ja palkitseva ilmapiiri, koko tiimin motivaatio ja sitoutuneisuus, jäsenten keskinäisten vuorovaikutussuhteiden laatu, toimiva vuorovaikutus, tasavertaisuus ja

arvostuksen kokeminen. Nämä tekijät sopivat myös viitekehyksessä kuvailemani tehotiimin ominaisuuksiin ja ovat tärkeä keskeinen tulos. Lisäksi tiimin johtajan luottamus, palaute ja vuorovaikutustaidot voivat osaltaan synnyttää yksilön flow-kokemuksen tiimissä. Johtajan ohjaus onkin yksi aiemmissa tutkimuksissa todettu seikka, joka on yhteydessä flow-kokemuksen syntyyn (ks. Mäkikangas et al. 2010). Kuitenkin tuli ilmi, että myös yksilön omat valmiudet voivat synnyttää flow-kokemuksen. Tämä tukee ajatusta siitä, että yksilön tunnistaessa omat valmiutensa flow-kokemuksen on mahdollista syntyä.

Tutkimustulosten mukaan tiimin yhteinen flow-kokemus eroaa luonteeltaan yksin tiimissä koetusta flowsta niin, että se koetaan ainutkertaisemmaksi. Tämä saattaa kertoa siitä, että tiimin yhteiset flow-kokemukset ilmenevät ehkä harvemmin tai hankalammin kuin yksilön omat flow-kokemukset. Aiempaa tutkimusta tiimin yhteisestä kokemuksesta on hyvin vähän, joten aiempaa taustatietoa kokemuksen luonteesta ei juurikaan ole saatavilla. Todettu kuitenkin on, että tiimin keskinäisellä vuorovaikutuksella on merkitystä yhteisen flow-kokemuksen ilmenemisen kannalta (ks. Mugford 2004, 33). Niinpä juuri kyseisen tiimin keskinäinen vuorovaikutus saattaa olla avain yhteisen ainutkertaisen kokemuksen ilmenemiseen.

Yhteinen kokemus voi tulosten mukaan ilmetä töissä, jotka koetaan haastaviksi tai joissa vallitsee epätoivoinen ilmapiiri, mutta myös kiinnostavissa ja miellyttävissä töissä. Haastavissa töissä ilmenevillä yhteisillä kokemuksilla voi olla yhteys siihen, kuinka tiimi kokee pystyvänsä vastaamaan omalla osaamisellaan työn haasteisiin ja onnistuu siinä. Kiinnostavat ja miellyttävät työt taas viittaisivat ehkä siihen, että flow ilmenee tiimille Csikszentmihalyin ensimmäisissä teoksissa esittämien esimerkkien tavoin harrastusmaisissa tai luovissa töissä. Tiimin yhteisen kokemuksen voivat myös synnyttää nämä samantyylliset ilmapiiriin liittyvät seikat, eli haasteellisuus ja epätoivo, mutta myös positiivinen rento ilmapiiri. Positiiviseen ilmapiiriin ovat yhteydessä tulosten perusteella ne henkilöt, jotka tiimissä työskentelevät kokemuksen syntyessä. Tulokset osoittavat, että tiimin yhteisen kokemuksen voivat synnyttää yhteinen ideointi ja suunnittelu, keskustelut ja valinnanvapaudet työssä. Tämä tulos vastaa yksilön tiimissä saaman flow-kokemuksen synnyttäviä tekijöitä. Luovuus saattaisi olla tiimissä yksi flow-kokemuksien lähde, mihin liittyvät toiminnassa yhteinen ideointi, päätöksenteko ja yhteisten tavoitteiden saavuttaminen sekä ilmapiiritekijät.

Se, miltä tiimin yhteinen flow-kokemus tuntuu, näyttää noudattavan hyvin pitkälti samoja linjauksia kuin yksilön flow-kokemuksen kuvaukset. Tunnetilat koetaan kuitenkin kokemuksessa tiimin yhteisiksi, esimerkiksi motivaatio ja uppoutuneisuus. Huomiota herättävä seikka yhteisen kokemuksen ilmenemisessä ovat työn imu -käsitettä muistuttavat tunnetilat korkea energisyys ja kasvava innostuneisuus. Voiko tiimin yhteinen flow olla jotenkin laajempi kokonaisuus kuin uppoutuneisuus, luontainen motivaatio ja nautinnollisuus? Tulos viittaa siihen, että yhteisen flow-kokemuksen luonnetta olisi tarpeellista tutkia tulevaisuudessa vielä enemmän ja syvemmin ja tarkastella työn imun ja flow-kokemuksen eroja lähemmin.

Yhteinen flow-kokemus näkyy myös tulosten mukaan tiimin vuorovaikutuksena ja toimintana. Keskeinen tulos tässä on se, että tiimin flow näkyy kasvavana tehokkaana, laadukkaana ja sujuvana toimintana, jossa päämäärä saavutetaan nopeammin kuin yleensä. Lisäksi kokemus näkyy toimivana vuorovaikutuksena ja läheisiltä tuntuvina vuorovaikutussuhteina tiimin jäsenten kesken sekä kasvavana koheesiona. Tämä vahvistaa Mugfordin (2004, 106) urheilutiimin tutkimuksessa saatua ajatusta siitä, että koheesio on vahvasti yhteydessä flow-kokemuksiin.

Keskeinen tulos on myös se, että yhteinen kokemus voi ilmetä sen tarttuessa yksilöltä toiselle tiimissä omia kokemuksia jakamalla vuorovaikutuksessa muiden kanssa tai vahvistaessa yksilöiden omia flow-kokemuksia. Tämä voi olla verrattavissa juuri kokemusten niputtumiseen ja heijastumiseen tiimissä (ks. esim. Bakker et al. 2011, 443).

Yhteisen kokemuksen synnyttävät merkittävimmät tekijät tutkimuksen kannalta ovat tiimin valmiuksiin liittyvät asiat ja vuorovaikutusilmapiiri. Vahva sitoutuneisuus ja vuorovaikutusilmapiiri sekä tuen ja luottamuksen saaminen tiimissä viittaavat sellaiseen tehotiimiin, jota esitin viitekehyksessä erääksi flow-kokemuksen ilmenemismuodoksi työelämän tiimissä. Tehotiimissä korostuu juuri sitoutuminen ja tuki ja osaamisen kehittymisestä huolehtiminen. Tehotiimiä ilmentävät myös tavoitteen ja toimintatavan tiedostaminen tehokkaassa toiminnassa, ja nämä ominaisuudet voivat tämän tutkimuksen tulosten perusteella synnyttää tiimin yhteisen flow-kokemuksen. Vuorovaikutusilmapiirissä koheesio ja yhteisvastuu toiminnassa lukeutuvat myös synnyttäviksi tekijöiksi yhteisessä kokemuksessa.

Koheesio saattaa liittyä tehotiimissä ilmenevään hauskanpitoon vuorovaikutussuhteiden laadun lisäksi. Avoin ja keskusteleva ilmapiiri, jossa on myös mahdollisuus oppia ja kehittyä yhdessä, näyttää olevan avainasemassa yhteisen kokemuksen syntymisessä. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet ovat myös taustakirjallisuuden mukaan yksi kokemusta ennustava tekijä (ks. Mäkikangas et al. 2010).

Sekä yksilön omista tiimissä koetuista että tiimissä yhdessä koetuista flow-kokemuksista voi seurata sekä työn suorittamisen, työhyvinvoinnin että tiimin vuorovaikutuksen kannalta merkityksellisiä asioita. Mielenkiintoinen ja itsellenikin tuttu seuraus yhteisestä flowsta on tuloksena saatu flown jatkuvuus yhteisen kokemuksen jälkeen, joka saattaa motivoida jatkamaan työskentelyä yhteisen työn jälkeen. Kuitenkin kaksi merkittävintä havaittavissa olevaa seurausta tiimin kannalta ovat voimaannuttaminen ja ilmapiirin paraneminen. Voimaannuttamisen suhteen keskeinen tulos on, että vaikka flow-kokemus antaa energiaa ja voimaa sekä yksilölle että koko tiimille, se voi myös viedä enemmän voimia yksilöltä kuin normaali työ. Kuten SunWolf huippuryhmää määritellesään pohti, voivat tällaisen ryhmän jäsenet olla ylisuorittajia ja kuluttaa voimansa ehkä vähiin toiminnan tuloksena.

Toinen keskeinen tulos seurauksista on ilmapiirin paraneminen niin, että koheesio, motivaatio, joustavuus ja luottamus voivat parantua. Näin flow-kokemus voi vaikuttaa pidemmälle tuottavuuteen, sillä toiminnan koetaan paranevan näiden seurausten myötä. Toiminnan paraneminen näkyy työn sujuvuutena ja työn tuloksen laadukkuutena, mikä on varmasti organisaatiotasolla toivottu tulos.

Keskeiset tutkimustulokset flow-kokemuksista tiimissä ovat siis seuraavat:

- Yksilö voi kokea tiimissä flowta toimiessaan sekä johtajana että johdettavana.
- Flow-kokemuksen koetaan olevan haastavampi ilmetä tiimissä kuin yksin. Sen koetaan myös rakentuvan yksilölle tiimissä hiljalleen toiminnan aikana.
- Tiimin yhteinen flow-kokemus eroaa luonteeltaan yksin tiimissä koetusta flowsta niin, että se koetaan ainutkertaisemmaksi.
- Yksilön flow-kokemukset tiimissä voivat syntyä haastaviksi ja epämiellyttäviksi koetuissa töissä. Yhteinen kokemus voi ilmetä töissä, jotka koetaan haastaviksi tai joissa vallitsee epätoivoinen ilmapiiri, mutta myös kiinnostavissa ja miellyttävissä töissä.
- Yksilön tiimissä kokema flow voi ilmetä uppoutuneisuutena ja nautinnollisuutena. Yhteistä kokemusta luonnehtivat samat tunnetilat, mutta ne koetaan yhteisiksi.

- Flow-kokemus on yhteydessä tiimin vuorovaikutukseen synnyttävien tekijöiden kautta. Tiimissä yksilön flow-kokemuksen voivat synnyttää tekijät kuten positiivinen ja palkitseva ilmapiiri, koko tiimin motivaatio ja sitoutuneisuus, jäsenten keskinäisten vuorovaikutussuhteiden laatu, toimiva vuorovaikutus, tasavertaisuus ja arvostuksen kokeminen.
- Yksilön flow-kokemus voi ilmetä tiimissä luovuutta sisältävissä töissä, kuten yhteisen ideoinnin aikana. Ideointi, keskustelut, arviointi ja yhdessä luodut toimintamallit voivat olla yhteydessä yksilön flow-kokemuksen syntymiseen tiimissä. Jäsenten välisellä keskustelulla on siis merkitystä flow-kokemuksen syntymiselle tiimissä.
- Yhteinen flow-kokemus voi ilmetä tiimin vuorovaikutuksena ja toimintana, kuten kasvavana tehokkaana, laadukkaana ja sujuvana toimintana, jossa päämäärä saavutetaan nopeammin kuin yleensä.
- Yhteinen kokemus voi ilmetä toimivana vuorovaikutuksena ja läheisiltä tuntuvina vuorovaikutussuhteina tiimin jäsenten kesken sekä kasvavana koheesiona.
- Yhteinen kokemus voi ilmetä sen tarttuessa yksilöltä toiselle tiimissä omia kokemuksia jakamalla vuorovaikutuksessa muiden kanssa tai vahvistaessa yksilöiden omia flow-kokemuksia.
- Avoin ja keskusteleva ilmapiiri, jossa on myös mahdollisuus oppia ja kehittyä yhdessä, on merkittävä tekijä yhteisen kokemuksen syntymisessä.
- Vaikka flow-kokemus antaa energiaa ja voimaa sekä yksilölle että koko tiimille, se voi myös viedä enemmän voimia yksilöltä, kuin normaali työ.
- Tiimin koheesio, motivaatio, joustavuus ja luottamus voivat parantua kokemuksen seurauksena. Näin flow-kokemus voi vaikuttaa pidemmälle tuottavuuteen, sillä toiminnan koetaan paranevan näiden seurausten myötä.

Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työhyvinvointi, tiimin vuorovaikutus ja työn olosuhteet ovat yhteydessä tiimissä ilmeneviin flow-kokemuksiin. Tiimi voi flowta kokiessaan muistuttaa tehotiimiä, jolloin työn tavoitteellisuus, toiminta ja tavoitteiden saavuttaminen nousevat korkeammalle tasolle ja jossa vuorovaikutuksen tekijöillä on merkitystä.

Tutkimuksessa esiintyneet tutkimuskysymysten ulkopuoliset seikat

Kuten aiemmin tutkimuksen arvioinnissa luvussa 5 kerrottiin, tutkimuksessa saatiin tiimiä koskevien tulosten lisäksi tietoa yleisesti työssä ilmenevistä yksilön flow-kokemuksista sekä muista onnistumiskokemuksista. Nämä osa-alueet rajattiin kuitenkin tutkimustulosten ulkopuolelle, eikä niistä varsinaisesti löytynyt mitään uutta merkittävää tietoa tiimissä koetun flown kannalta, mutta kuitenkin joitakin mielenkiintoisia yhtymäkohtia aiempaan kirjallisuuteen ja uusi näkökulma työssä ilmenevän flow-kokemuksen luonteeseen. Niinpä tätä tulosten ulkopuolelle jäävää aineistoa pohditaan kuitenkin hiukan alla. Käytän tästä materiaalista nimitystä aineisto siksi, että se on erotettavissa varsinaisiin tutkimustuloksiin kuulumattomana.

Tämän tutkimuksen aineiston perusteella näyttää siltä, että flow-kokemuksia voi ilmetä yleisesti yksilön työssä usein, ne voivat olla luonteeltaan eri vahvuisia ja ne saattavat koostua myös pienemmistä osa-kokemuksista. Aiemmista tutkimuksista ei tarkasti selviä, onko niissäkin todettu työssä saatujen kokemusten ilmenevän tiheydeltään useasti, mutta esimerkiksi Csikszentmihalyin ja LeFevren (1989) tutkimuksessa niiden on todettu syntyvän kuitenkin enemmän työssä kuin vapaa-aikana. Lisäksi Csikszentmihalyi (1990, 40) on todennut, että yksilön on omaa tietoisuuttaan hallitsemalla mahdollista kokea flow usein, mikä saattaa kertoa siitä, että tutkimushenkilöt kykenevät tällaiseen tietoisuuden järjestelemiseen flow-kokemuksille otolliseksi. Tässä tutkimuksessa flow-kokemusta luonnehdittiin lähtökohtaisesti onnistumisen huippukokemuksena, jolla viitattiin hyvin intensiiviseen luonteeseen. Kuitenkin tulokset osoittavat, että flown voidaan kokea merkitsevän myös eri vahvuisia kokemuksia. Taustakirjallisuudessa yksilön flow-kokemuksen intensiteetin vaihtelevuudesta ei näytä olevan tarkkaa tietoa, vaan usein kokemukseen viitataan juuri huippukokemuksena (ks. esim. Shaufeli et al. 2002, 75). Tämän tutkimuksen työssä ilmenevää kokemusta koskevien tulosten tuoma uusi näkökulma näyttää olevan se, että kokemukset voivat ilmetä eri vahvuisina ja että kyseessä ei ole välttämättä yksittäinen kokemus, vaan huippukokemus voi ilmetä myös ikään kuin yksittäisten onnistumiskokemusten summana.

Flow-kokemuksen ilmeneminen työssä näyttää mukailevan samoja ominaisuuksia, joita on hyödynnetty useasti kuvatessa ilmiötä aiemmissakin tutkimuksissa (Bakker 2005, 27). Näitä ovat uppoutuneisuus eli ajan kulun hämärtyminen ja nautinnollisuus. Tulosten mukaan kokemusta näyttää ilmentävän lisäksi toiminnan jouheva sujuminen ilman tietoista panostusta. Csikszentmihalyi (1997, 31) viittasi tällaisella tiedostamattomalla toiminnan sujuvuudella syvään keskittyneisyyteen, jonka on katsottu kuuluvaksi yllä mainittuun uppoutuneisuuden osa-alueeseen. Luontainen motivaatio oli yleisiksi todetuista ominaisuuksista siis ainoa, jota ei voida varmasti tämän tutkimuksen aineistosta havaita.

Yksilön flow-kokemus voi aineiston mukaan ilmetä työn tuloksen havaitsemisesta johtuvana tyytyväisyytenä omaan työhön ja luottamuksena omaan osaamiseen. Tämä saattaisi viitata muun muassa Csikszentmihalyin (1990, 152) ajatukseen välittömästä palautteen saamisesta yhtenä tärkeänä seikkana flow-kokemuksen ilmenemiselle.

Tässä tapauksessa yksilö saa välitöntä palautetta työssä onnistumisesta itseltään, mikä ilmentää hetkeä jolloin hän kokee flown. Luottamus omaan osaamiseen työn jäljen näkemisenä saattaa viitata myös siihen, että omalla osaamisella koetaan kyettävän vastaamaan työn asettamiin haasteisiin, hallitsemaan toimintaa, kuten esimerkiksi Csikszentmihalyi (1975, 44) esitti. Työssä ilmenevässä flow-kokemuksessa aineiston perusteella yksilö voi kokea flowsaan itsensä ylittämisen tunnetta. Tämä saattaisi olla yhteydessä Csikszentmihalyin (1990, 74) ajatukseen siitä, että flow-kokemus kasvattaa henkilöä ammatillisesti ja johtaa näin parempiin suorituksiin. Niinpä nämä ajatukset saavat tukea aiemmasta tutkimuksesta.

Yksilön työssä ilmenevä flow-kokemus voi aineiston mukaan syntyä haasteellisiksi koetuissa töissä, joissa läsnä voi olla epäonnistumisen pelkoa. Niinpä aina ei ole kyse välttämättä nautinnollisista tai mieluisista töistä flow-kokemuksen syntyemisessä. Lisäksi kokemus voi syntyä työn tuloksen onnistuneisuuden havaitsemisesta, toiminnan suunnittelusta etukäteen, vaikutusmahdollisuuksista eli autonomiasta omassa työssä tai siihen voi olla yhteydessä työssä viihtymiseen liittyviä seikkoja. Ainakin autonomian on nähty olevan yksi flow-kokemuksia ennustava tekijä työssä aiemman tutkimuksen perusteella (ks. esim. Bakker et al. 2011).

Tutkittavien ajatukset osoittavat, että yksilön työssä saaduista flow-kokemuksista voi seurata yleisesti positiivisia, yksilöä koskettavia seikkoja, mikä vahvistaa näkemykseni flow-kokemuksen yhteydestä työhyvinvointiin. Näitä ovat työssä jaksaminen, työn odottaminen, työn kokeminen mieluisaksi, työn arvostaminen ja motivaation kasvaminen. Yleisesti onnistumiskokemuksista voi seurata hyvin samankaltaisia seikkoja kuin yksilön flow-kokemuksesta työssä yleensä. Näitä ovat juuri parantunut työssä jaksaminen sekä itsetunnon kohoaminen ja ilmapiirin paraneminen.

Kehitysajatukset ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tässä tutkimuksessa saatiin selville sekä tiimiin että työhön yleisesti liittyviä seikkoja flow-kokemuksia koskien. Vastaavassa tutkimuksessa tulevaisuudessa tehtävänantoa voisi vielä tarkentaa, jotta tulokset saataisiin syvemmin juuri tiimiä koskettavista aihealueista.

Tämän tutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää suuntaa antavana kehikkona kvantitatiiviselle tutkimukselle, jossa esimerkiksi tiimin vuorovaikutukseen ja toimintaan liittyviä seikkoja olisi mahdollista arvioida numeraalisella asteikolla. Näin olisi mahdollista kartoittaa sitä, missä määrin esimerkiksi yhteistä flow-kokemusta synnyttävät tekijät nähdään merkityksellisinä kokemuksen synnylle. Tällaista tutkimusta ja siitä saatuja tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi jonkin organisaation tiimien vuorovaikutuksen kehityshankkeessa.

Huomionarvoisia jatkotutkimusaiheita ovat esimerkiksi työn imun ja flow-kokemuksen eroavaisuudet sekä flown ja uuvuttavuuden yhteyksien tutkiminen tiimeissä hyvinvointiin liittyen. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista olisi tarkastella juuri intensiiviseltä tuntuvan huippukokemuksen jälkeistä tilaa voimavarojen kannalta ja kartoittaa, onko flow-kokemuksen energiaa vievyydellä yhteyksiä esimerkiksi tiimin työn laatuun kokemuksen jälkeisissä työtehtävissä.

Kun tässä tutkimuksessa keskityttiin laajasti tiimissä työskentelevien tai työskennelleiden henkilöiden kokemusten tutkimiseen, olisi mielenkiintoista perehtyä vielä tarkemmin siihen, millaiseksi flow koetaan eri rooleissa tai asemassa työskentelevien henkilöiden näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa saatiin selville se, että kokemukset ovat mahdollisia sekä johtajan että johdettavan rooleissa, mutta ei syvemmin sitä, kuinka kokemukset eroavat toisistaan ja onko kokemuksilla eroa, jos tiimi rakentuu hierarkkisesti eri asemiin.

KIRJALLISUUS

- Apo, S. 1995. Naisen väki. Tutkimuksia suomalaisten kansanomaisesta kulttuurista ja ajattelusta. Helsinki: Hanki ja jää.
- Bakker, A. B. 2005. Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior* 66, 26–44.
- Bakker, A. B. 2008. The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior* 72, 400–414.
- Bakker, A. B., Oerlemans, W., Demerouti, E., Slot, B. B. & Ali, D. K. 2011. Flow and performance: A study among talented Dutch soccer players. *Psychology of Sport and Exercise* 12, 442–450.
- Bakker, A. B., van Emmerik, H. & Euwema, M. C. 2006. Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations* 33, 464–489.
- Burns, N. & Grove, S. 1993. *The practice of nursing research: conduct, critique and utilization*. 2nd ed. Saunders: Philadelphia.
- Byrne, B. 2004. *Qualitative interviewing*. Teoksessa C. Seale (toim.) *Researching society and culture*. 2nd ed. London: Sage.
- Catley, D., & Duda, J. L. 1997. Psychological antecedents of the frequency and intensity of flow in golfers. *International Journal of Sport Psychology* 28, 309–322.
- Campbell Quick, J. & Macik-Frey, M. 2007. *Healthy, productive work: Positive strength through communication competence and interpersonal independence*. Teoksessa Nelson, D.L. & Cooper, C. L. 2007. *Positive organizational behavior*. London: Sage.
- Coffey, A. & Atkinson, P. 1996. *Making sense of qualitative data. Complementary research strategies*. Thousand Oaks: Sage.
- Csikszentmihalyi, M. 1975. *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. 1990. *Flow. The psychology of optimal experience*. New York: HarperPerennial.
- Csikszentmihalyi, M. 1996. *Intrinsic motivation and effective teaching*. Teoksessa J. L. Bess (toim.) *Teaching well and liking it: Motivating faculty to teach effectively*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

- Csikszentmihalyi, M. 1997. Finding flow. The psychology of engagement with everyday life. New York: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. & LeFevre, J. 1989. Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology* 56, 815–822.
- Demerouti, E. 2006. Job Characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology* 11, 266–280.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Sonnentag, S. & Fullagar, C. J. 2012. Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior* 33, 276–295.
- Egbert, J. 2003. A study of flow theory in the foreign language classroom. *The Modern Language Journal* 87, 499–518.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Fullagar, C. J. & Kelloway, E. K. 2009. Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, 595–615.
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätymenettelyt. Porvoo & Helsinki: WSOY.
- Hackman, M. Z. & Johnson, C. E. 2009. Leadership: a communication perspective. 5th ed. Long Grove: Waveland.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hollingshead, A. B., Wittenbaum, G. M., Paulus, P. B., Hirokawa, R. Y., Ancona, D. G., Peterson, R. S., Jenhn, K. A. & Yoon, K. 2005. A Look at groups from the functional perspective. Teoksessa M. S. Poole & A. B. Hollingshead (toim.) *Theories of small groups. Interdisciplinary perspectives*. Thousand Oaks: Sage. 21-62.
- Hsu, C.-L. & Lu, H.-P. 2004. Why do people play on-line games? An extended TAM with social influences and flow experience. *Information & Management* 41, 853–868.
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. 1993. The wisdom of teams. Boston: Harvard Business School Press.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

- Lipman-Blumen, J. & Leavitt, H. J. 1999. *Hot groups: Seeding them, feeding them, and using them to ignite your organization*. New York: Oxford University Press.
- Lutz, R. J., & Guiry, M. 1994. Intense consumption experiences: Peaks, performances, and flows. Paper presented at the Winter Marketing Educators Conference, February, St. Petersburg, FL.
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K. & Demerouti, E. 2010. Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 795–814.
- Mugford, A. L. 2004. *Flow in a team sport setting: does cohesion matter?* University of Kansas. Department of health, sport and exercise sciences. A doctoral dissertation/thesis.
<<http://search.proquest.com.ezproxy.jyu.fi/docview/305172532?accountid=11774>>.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos*. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Helsinki: WSOY.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2012. *Essentials of organizational behavior*. 11th ed. Harlow: Pearson.
- Rubin, R. B., Rubin, A. M., Haridakis, P. M. & Piele, L. J. 2010. *Communication research. Strategies and sources*. 7th ed. Boston: Wadsworth.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An introduction. *American Psychologist* 55, 5–14.
- Shiefele, U. & Csikszentmihalyi, M. 1995. Motivation and ability as factors in mathematics experience and achievement. *Journal for Research in Mathematics Education* 26, 163–181.
- Silverman, D. 2006. *Interpreting qualitative data. Methods for analyzing talk, text and interaction*. 3rd ed. London: Sage.
- Smith, D. W. 2011. Phenomenology. Teoksessa E. N. Zalta (toim.) *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Fall 2011 Edition.

<<http://plato.stanford.edu/archives/fall2011/entries/phenomenology/>>. Viitattu 14.3.2012.

SunWolf, Dr. 2008. Peer groups. Expanding our study of small group communication. Thousand Oaks: Sage.

Tardy, C. & Snyder, B. 2004. 'That's why I do it': flow and EFL teachers' practices. *ELT Journal* 58, 118–128.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 1.-2. painos. Helsinki: Edita.

Wilkinson, S. 2004. Focus group research. Teoksessa D. Silverman (toim.) *Qualitative research: theory, method and practice*. 2nd ed. London: Sage. 177–199.

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuksen tehtävänannon saatekirje

Arvoisa vastaanottaja!

Lappeenrannassa xx.xx.2012

Lähestyn Sinua pro gradu -tutkimustyöni merkeissä. Olen puheviestinnän maisteriopiskelija Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitokselta.

Oletko kokenut onnistumishuippuja työskennellessäsi tiimissä tai ryhmässä? Tutkimukseni tarkoitus on kartoittaa **työntekijöiden kokemuksia flowsta työelämän tiimeissä tai ryhmissä**. Jos olet joskus kokenut flowta työskennellessäsi työtiimissä, toivon Sinun osallistuvan tutkimukseeni.

Flowlla tarkoitetaan kokemus- tai onnistumishuippua, jolloin henkilö on syvästi keskittynyt työhön, kokee työn tekemisen palkitsevaksi ja nauttii tekemisestä. Flow voi olla ikään kuin onnistumisen huippukokemus.

Pyytäisin, että vastaisit liitteenä olevaan kirjoitustehtävään ja lähettäisit sen minulle sähköpostilla. Kirjoitustehtävään vastaaminen vie aikaa noin puolesta tunnista enintään tuntiin. Tutkimukseen osallistuminen on tietysti täysin vapaaehtoista, ja siitä voi kieltäytyä missä tahansa tutkimuksen vaiheessa.

Vastauksesi ovat osa laajempaa aineistoa, joka tullaan käsittelemään ja raportoimaan niin, ettei yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa siitä. Graduuni voi tulla lainauksia kirjoitelmista, mutta pidän huolen siitä, ettei mitään tunnistetietoja ole mukana.

Tutkimusaineistoa tullaan käyttämään ainoastaan omassa pro gradu -työssäni, eikä sitä minun lisäksi pääse käsittelemään tai tarkastelemaan kukaan muu kuin työni ohjaava opettaja. Mahdollinen työnantajasi ei liity millään tavalla tähän tutkimukseen.

Apusi tutkimusaineiston keräämisessä on hyvin arvokasta tiimityön ja työhyvinvoinnin tutkimukselle! Halutessasi saat yhteenvedon tutkimustuloksista tutkimuksen päätyttyä.

Mikäli sinulle heräsi kysymyksiä, vastaan niihin mielelläni! Ohessa ovat myös tutkimusta ohjaavan opettajan yhteystiedot, jos toivot lisätietoja minusta tai tutkimuksestani.

Pyydän Sinua lähettämään valmiin vastauslomakkeen **xx.xx.2012 mennessä** osoitteeseen: elina.k.antikainen@student.jyu.fi.

Suuri kiitos avustasi ja vaivannäöstä!

Ystävällisin terveisin,
Elina Antikainen

Tutkija:
Elina Antikainen
elina.k.antikainen@student.jyu.fi
puh. 040 xxx xxxx

Ohjaava opettaja:
Professori Maarit Valo
maarit.valo@jyu.fi
puh. 050 xxx xxxx

Liite 2: Tutkimuksen tehtävänanto

Kirjoitustehtävä: Flown kokeminen työtiimeissä

Muistele tilannetta, jolloin olet kokenut flowta työelämän tiimissä tai ryhmässä. Millainen tilanne oli ja millaiselta flow silloin tuntui? Millaista työ oli ja mitä silloin tapahtui, kun koit flowta? Oliko flow oma kokemuksesi vai tiimin yhteinen? Mitä flow-kokemuksestasi seurasi työn kannalta? Mitä muuta haluaisit kertoa flow-kokemuksestasi tiimissä? Vastauksellasi ei ole maksimipituutta, ja toivonkin Sinun kuvailevan kokemustasi mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti.

Voit aloittaa kirjoittamisen tästä: