

**Työn imua mahdollistava vuorovaikutus
työyhteisössä - Blogi työnäytteenä**

Katariina Kivi

Oona Tähkänen

Viestinnän maisterintutkielma

Kevät 2023

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Katariina Kivi ja Oona Tähkänen	
Työn nimi Työn imua mahdollistava vuorovaikutus työyhteisössä - Blogi työnäytteenä	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 89
Tiivistelmä <p>Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta työn voimavarana ja jakaa asiantuntija- ja tutkimustietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Tämä opinnäytetyö koostuu kahdesta koko opinnäytetyöhön johdattelevasta luvusta, teoreettisesta taustasta, työnäytteen eli <i>Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen</i> -blogin ja sen toteutuksen raportoinnin, sekä koko opinnäytetyötä koskevan pohdinnan ja päätännön. Blogi on luotu erilliselle verkkoalustalle eli opinnäyte sisältää tämän raportin lisäksi myös muuta verkkomateriaalia.</p> <p><i>Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen</i> -blogin tavoitteena on kuvata, miten työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten työyhteisön vuorovaikutus voi olla työn imua mahdollistava voimavara. Blogikirjoituksia varten haastateltiin viestinnän asiantuntijoita ja blogikirjoitukset koostettiin teoreettisen tiedon ja asiantuntijahaastatteluiden avulla pohtiviksi kirjoituksiksi. Työnäytteen perusteella työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa, jolloin työyhteisön vuorovaikutus voidaan nähdä työn imua mahdollistavana voimavarana. Työn imua mahdollistaa esimerkiksi yhteistyö, toimiva työkuultuuri ja arvostuksen ja luottamuksen osoittaminen työyhteisössä. Lisäksi teknologiavälitteisellä vuorovaikutuksella ja keskeytyksillä työssä on yhteys työn imun kokemukseen, ja ne voivat toimia sekä työn imua edistävinä voimavaroina että työn imua haastavina vaatimuksina. Työn imu voi myös tarttua työyhteisössä työntekijältä toiselle, kun työntekijä viestii omasta työn imustaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tällöin myös työntekijän oma työn imun kokemus saattaa vahvistua. Kun työn imusta viestitään vastavuoroisesti, voidaan työn imun ajatella rakentuvan vuorovaikutuksessa.</p> <p>Haastatteluista saatiin näkemyksiä työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä, jotka sekä tukivat aiempaa tutkimuskirjallisuutta että tarjosivat uusia näkökulmia aiheesta. Tämä osoittaa, että tulevaisuudessa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksiä tulisi tutkia lisää. Tulevaisuudessa <i>Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen</i> -blogin päivittämistä voidaan jatkaa tarkastelemalla muita työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä ilmiöitä.</p>	
Asiasanat viestintä, vuorovaikutus, työyhteisön vuorovaikutus, työn imu, työn vaatimukset ja voimavarat - malli, työn voimavarat, blogi	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	TYÖNÄYTETYYPPISEN OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA RAKENNE	4
3	TYÖN IMU	6
	3.1 Työn imu työhyvinvointia kuvaavana tilana	6
	3.2 Työn imu työyhteisön vuorovaikutuksessa	9
4	TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT -MALLI TYÖN IMUN TARKASTELUSSA.....	12
5	TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS TYÖN IMUN VOIMAVARANA	16
	5.1 Sosiaalinen tuki työn imun voimavarana.....	16
	5.2 Teknologiavälitteinen viestintä ja vuorovaikutus työn imun voimavarana	18
	5.3 Työilmapiiri työn imun voimavarana	19
6	BLOGI VUOROVAIKUTTEISENA VERKKOALUSTANA	22
	6.1 Blogi verkkoalustana	22
	6.2 Vuorovaikutus blogeissa.....	23
	6.3 Visuaalisuus ja saavutettavuus blogeissa	26
7	TYÖNÄYTE: <i>TUTKIMUSMATKALLA TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUKSEEN -</i> BLOGI.....	29
	7.1 Blogimme lähtökohdat.....	29
	7.2 Blogimme suunnittelu ja toteutus	30
	7.2.1 Asiantuntijahaastatteluiden suunnittelu ja toteutus.....	30
	7.2.2 Blogikirjoitusten toteutus.....	33
	7.2.3 Blogimme verkkoalustan toteutus.....	34
	7.3 Blogikirjoitusten sisällöt ja teemat	36
	7.4 Blogikirjoitukset	38
	7.4.1 Blogikirjoitus 1: Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta	38
	7.4.2 Blogikirjoitus 2: Yhteistyö ja toimiva työkuultuuri työn imun rakentajina.....	40
	7.4.3 Blogikirjoitus 3: Arvostus työn imun mahdollistajana	46
	7.4.4 Blogikirjoitus 4: Luottamus työn imun voimavarana	50
	7.4.5 Blogikirjoitus 5: Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa	56
8	POHDINTA	62

8.1	<i>Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen</i> -blogisivusto.....	62
8.2	<i>Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen</i> -blogin blogikirjoitukset	64
9	PÄÄTÄNTÖ	69
9.1	Arviointi.....	69
9.2	Työnäytteen soveltamismahdollisuudet ja aiheen jatkotutkimuskohteet	72
	KIRJALLISUUS	74
	LIITTEET.....	84
	Liite 1: Esimerkki blogin ulkoasusta.....	84
	Liite 2: Blogikirjoituksen Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn immun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa englanninkielinen tiivistelmä .	88

1 JOHDANTO

Työyhteisöt muodostuvat ja niitä ylläpidetään vuorovaikutuksessa, ja niin myös työyhteisön hyvinvoinnin voidaan nähdä rakentuvan vuorovaikutuksessa. Nykypäivän työyhteisöissä työuupumusta voidaan pitää yhtenä merkittävistä työhyvinvoinnin ilmiöistä. Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen mukaan suomalaisesta väestöstä 16,5 prosenttia koski kohonnut riski työuupumukselle ja 7,5 prosenttia koki todennäköistä työuupumusta kesäkuussa 2021 Suomessa. Näin ollen kohonnut riski tai todennäköinen työuupumus koski yhteensä 23,9 prosenttia väestöstä. (Hakanen & Kaltiainen, 2022.) Työuupumus voi siis heikentää niin terveyttä ja elämänlaatua kuin työssä suoriutumista ja työturvallisuutta (Työterveyslaitos, 2022). Työhyvinvoinnin tutkimuksissa onkin keskitytty enimmäkseen tarkastelemaan työuupumusta ja stressiä (Hakanen, 2004). Jotta työhyvinvointia voitaisiin käsittää kokonaisvaltaisemmin, olisi kuitenkin merkityksellistä tarkastella myös työhyvinvoinnin myönteistä puolta (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Positiivisen psykologian tutkimusten myötä työhyvinvoinnin tutkimuksissa on alettu tarkastelemaan enenevässä määrin myös työn imua.

Työn imua voidaan pitää yhtenä tämän päivän työhyvinvoinnin myönteisen puolen keskeisistä teemoista (Oksa ym., 2021). Työn imu on työssä ilmenevä positiivinen ja antoisa tunne- ja mielentila, jota kuvaavat kolme työn imun osa-aluetta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön (Schaufeli ym., 2002). Työn imuun liittyy muun muassa työntekijän korkea energia- ja motivaatiotaso, sitoutuneisuus ja vahva identifioituminen omaan työhön (Bakker ym., 2008). Työn imu on kiinnostava tarkastelun kohde, koska työn imu läpäisee ammatilliset rajat ja sitä voidaan kokea erityyppisissä töissä (Hakanen ym., 2019). Työn imua kokeva työntekijä on tarmokas ja omistautunut työlleen sekä uppoutuu herkästi työtehtävien pariin, mikä on jo itsessään arvokas kokemus. Yksilön näkökulmasta työn imu on myönteisesti yhteydessä työntekijän työtyytyväisyyteen, työkykyyn ja terveyteen. Tämän lisäksi työn imua kokevan työntekijä on arvokas myös organisaation näkökulmasta. Työn imun on tutkittu liittyvän myönteisesti työntekijän työsuoritukseen, kuten työroolissa suoriutumiseen. (Hakanen, 2004.) Organisaation näkökulmasta työntekijän kokema työn imu voikin olla yhteydessä muun muassa korkeampaan tuottavuuteen ja kannattavuuteen (Schroeder & Modaff, 2018). Työn imu luo perustan kestäväälle hyvinvointiin perustuvalle työntekijän ja työpaikan menestykselle (Hakanen, 2011).

Työ sisältää erilaisia vaatimuksia ja voimavaroja, mitkä voivat joko haastaa tai mahdollistaa työn imua. Työn vaatimuksia ja voimavaroja ja niiden yhteyttä työn imuun on tarkasteltu työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla. Mallin mukaan työolosuhteet voidaan jaotella työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Työn vaatimukset liittyvät usein stressiin ja kielteisiin kokemuksiin työstä, ja niitä voi olla esimerkiksi liiallinen työn määrä tai työroolin epäselvyys työyhteisössä. Jos työn vaatimuksia on liikaa, voi työntekijä kokea työuupumusta. (Bakker ym., 2014.) Työn voimavarat puolestaan vaikuttavat esimerkiksi motivaatioon työtä kohtaan (Bakker & Demerouti, 2007), auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa ja vähentävät työn vaatimuksia. Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi teknologiavälitteinen viestintä (ks. esim. van Zoonen ym., 2017; Van Zoonen & Banghart, 2018; Ter Hoeven ym., 2016), sosiaalinen tuki (ks. esim. Hakanen & Perhoniemi, 2012; Taipale ym., 2011; Orgambidez-Ramos & de Almeida, 2017) ja työtovereilta sekä esihenkilöltä saatu palaute (ks. esim. Hakanen, 2011; Bakker, 2011; Schaufeli ym., 2009; Hakanen ym., 2008). Työn voimavarat ennustavatkin työn imua (Bakker ym., 2014), jolloin ne mahdollistavat työn imun kokemuksen. Työn imuun liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu kuitenkin pääosin työn imuun vaikuttavia yksilöiden välisiä eroja, kuten työoloja ja henkilökohtaisia voimavaroja (Bakker, 2011). Usein työn imun tutkimuksissa työyhteisön vuorovaikutuksen ilmiöt käsitetään asioina, joilla voidaan edistää työn imun kokemusta (Hakanen 2011). Näin ollen työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus välineellistetään. Koska työn imu voidaan nähdä rakentuvan työyhteisön viestinnässä (van Zoonen & Banghart 2018), on merkityksellistä syventyä tarkastelemaan työyhteisön vuorovaikutusta työn imun voimavarana.

Tämä opinnäytetyö on työnäytetyyppinen. Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön kokonaistavoitteena on tarkastella työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta työn voimavarana ja jakaa asiantuntija- ja tutkimustietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Toteutamme opinnäytetyömme työnäytteen blogina, joka sisältää blogia varten luodun verkkosivuston ja siellä julkaistut viisi blogikirjoitusta. Blogin nimi on *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen*, ja se on julkaistu Google Sites -alustalla. Blogikirjoitukset pohjautuvat aiempaan tutkimustietoon työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä, asiantuntijahaastatteluihin ja omaan pohdintaan.

Toteutamme työnäytteemme blogin muodossa, koska blogin sisältämien blogikirjoitusten luonne sopii työn imua mahdollistavan työyhteisön vuorovaikutuksen pohdintaan teoreettisen tiedon ja asiantuntijoiden haastatteluiden pohjalta. Lisäksi blogi on helposti saavutettava verkkoalusta tiedon jakamista varten. Blogikirjoittaminen tarjoaa mahdollisuuden tehdä näkyväksi ja jakaa viestinnän osaamistamme ja pohdintojamme työn imua mahdollistavasta työyhteisön vuorovaikutuksesta. Blogikirjoittaminen mahdollistaa konkreettisten vinkkien tarjoamisen lukijoille siitä, miten työn imun kokemusta voidaan rakentaa työyhteisön vuorovaikutuksessa.

2 TYÖNÄYTETYYPPISEN OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA RAKENNE

Tässä luvussa kuvaamme työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoitteen, työnäytteen eli blogin tavoitteen ja työnäytetyyppisen opinnäytetyön rakenteen. Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta työn voimavarana ja jakaa asiantuntija- ja tutkimustietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Tähän tavoitteeseen pyrimme perehtymällä monitieteisesti teoreettiseen tutkimuskirjallisuuteen työn imusta, työyhteisön vuorovaikutuksesta ja työn vaatimukset ja voimavarat -mallista sekä luomalla blogin, jossa voimme jakaa ja tarkastella työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksiä.

Työnäytteemme eli blogimme kokonaistavoitteena on kuvata, miten työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten työyhteisön vuorovaikutus voi olla työn imua mahdollistava voimavara. Tähän tavoitteeseen pyrimme yhdistelemällä teoreettisesta viitekehystä saatua tietoa, viestinnän asiantuntijahaastatteluiden antia ja omaa pohdintaamme blogimme sisältämissä blogikirjoituksissa. Käsittelemme tässä työssä blogia verkkoalustana, joka sisältää piirteitä sosiaalisesta mediasta. Opinnäytetyömme toteutustapa on ajankohtainen, koska tietoa voidaan nykyään etsiä yhä enemmän eri tietolähteistä, kuten sosiaalisesta mediasta. Emme myöskään ole löytäneet aiempaa blogia, joka käsitelisi työhyvinvoinnin ja tarkemmin työn imun yhteyksiä työyhteisön vuorovaikutukseen viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteenalan näkökulmasta.

Työnäytetyyppisen opinnäytetyön rakenne muotoutuu tavoitteiden ja sisällön mukaan. Sen tulee kuitenkin perustua teoreettiseen viitekehukseen, aiempaan tutkimukseen ja ammatillisten tehtävien vaatimaan käytännön työhön. Näiden lisäksi työnäytetyyppisessä opinnäytetyössä tulee aina olla johdanto ja arviointiosuus. (Viestinnän graduohjeet, 2023, s. 2.)

Tämä työnäytetyyppinen opinnäytetyömme alkaa kahdella koko opinnäytetyöhön johdattelevalla luvulla (luku 1. Johdanto ja luku 2. Työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoite ja rakenne). Tämän jälkeen siirrymme tarkastelemaan työn imua (luku 3. Työn imu), työn vaatimukset ja voimavarat -mallia (luku 4. Työn vaatimukset ja voimavarat -

malli työn imun tarkastelussa) ja työyhteisön vuorovaikutusta työn imun voimavarana (luku 5. Työyhteisön vuorovaikutus työn imun voimavarana) teoreettisen tutkimuskirjallisuuden avulla. Näissä luvuissa jäsenämme ja kuvaamme työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä työn voimavaroja työn imun mahdollistajina. Tämän jälkeen avaaamme blogia ja blogikirjoittamista taustoittavan kirjallisuuden avulla (luku 6. Blogi vuorovaikutteisena verkkoalustana), jossa kuvaamme blogia verkkoalustana, joka sisältää piirteitä sosiaalisesta mediasta. Seuraavaksi (luvussa 7. Työnäyte: *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen -blogi*) kuvaamme työnäytteemme eli blogimme lähtökohdat, blogimme suunnittelu- ja toteutusprosessin ja blogimme blogikirjoitusten sisällöt ja teemat tiiviisti. Luku 7. sisältää myös itse työnäytteen sisältämät blogikirjoitukset ja niiden verkko-osoitteet, jotka ohjaavat blogia varten luodulle verkkosivustolle. Työnäytteemme eli blogimme sisältää blogia varten luodun verkkosivuston ja siellä julkaistut viisi blogikirjoitusta. Jokainen blogikirjoitus on verkkosivustolla sekä luettavissa tekstimuodossa että kuunneltavissa ääniraitana. Tämän lisäksi olemme upottaneet kommenttiosion jokaisen blogikirjoituksen alle. Tässä opinnäytetyössä työnäytteeseen kokonaisuutena viitataan käsitteellä blogi. Seuraavaksi pohdimme opinnäytetyömme työnäytteen suunnittelua ja toteutusta suhteessa opinnäytetyön tavoitteisiin ja aikaisempaan tietoon aiheesta sekä pohdimme työnäytetyypisen opinnäytetyömme tulosten merkitystä (luku 8. Pohdinta). Lopuksi arvioimme koko opinnäytetyötä suhteessa asettamiimme tavoitteisiin ja työnäytteen toteutusta ja sen tuloksia sekä esittelemme työnäytteemme soveltamismahdollisuuksia ja opinnäytetyömme aiheen mahdollisia jatkotutkimuskohteita (luku 9. Päättäntö).

3 TYÖN IMU

3.1 Työn imu työhyvinvointia kuvaavana tilana

Työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli nykyajan työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn ja sen mielekkyyden, turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin rakentamaa kokonaisuutta. Kun työhyvinvointi lisääntyy, työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä, työn tuottavuus kasvaa ja sairauksista johtuvien poissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022.) Työhyvinvointia voidaan lähestyä tarkastelemalla työn imua, joka kuvaa työntekijän pysyvämpää myönteistä tunne- ja mielentilaa työssä (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker). Työn imu onkin yksi tämän päivän keskeisimmistä työhyvinvoinnin teemoista (Oksa ym., 2021).

Ensimmäisten joukossa työn imua (engl. work engagement) on lähestynyt Kahn (1990) sitoutumisen (engl. engagement) käsitteen avulla. Kahnin (1990) lähestymistavan mukaan työhön sitoutuneet työntekijät ovat fyysisesti, kognitiivisesti ja emotionaalisesti kytkeytyneet työhönsä. (Kahn, 1990, Bakkerin, 2011 mukaan.) Tämän jälkeen työn imua on määritelty eri tavoin, mutta usein näkemyksiä yhdistää ajatus siitä, että työn imuun liittyy korkea energiataso ja työntekijöiden vahva identifioituminen heidän työhönsä (Bakker ym., 2008). Useissa työn imuun liittyvissä tutkimuksissa viitataan Schaufelin ja kumppaneiden (2002) määritelmään, johon myös tässä opinnäytetyössä nojaamme. Schaufeli ym. (2002) ovat määritelleet työn imun (engl. work engagement) työssä ilmeneväksi positiiviseksi ja antoisaksi tunne- ja mielentilaksi, jota kuvaa tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön.

Tarmokkuuteen liittyy korkea energiataso ja sitkeys työnteon aikana, halu panostaa työhön ja sinnikkyys vaikeissakin työtilanteissa. Omistautumisella tarkoitetaan työhön liittyvää merkityksellisyyden tunnetta, innostusta ja inspiroitumista. Lisäksi omistautuminen viittaa haasteellisuuden ja ylpeyden kokemuksiin työhön liittyen. Uppoutumisella puolestaan tarkoitetaan syvää työhön keskittymistä ja paneutumista, jolloin työstä on vaikea irtautua ja aika kuluu nopeasti. (Schaufeli ym., 2002, s. 74–75.) Työn imua kokeva työntekijä ei kuitenkaan välttämättä ole yhtäaikaisesti yhtä tarmokas, omistautunut ja uppoutunut työhönsä, vaan nämä voivat vaihdella. Uppoutumista

voidaan esimerkiksi kokea harvemmin kuin tarmokkuutta ja omistautumista. (Mauno ym., 2007.)

Kun tarkastellaan työn imua uppoutumisen näkökulmasta, saatetaan työn imu sekoittaa työnarkomaniaan. Molemmissa on toki kyse työhön uppoutumisesta ja työlle omistautumisesta, mutta työn imua kokevat eivät ole työnarkomaaneja, koska he eivät ole riippuvaisia työstä toisin kuin työnarkomaanit ovat. Työn imua kokevat saattavat työskennellä paljon siksi, että työ koetaan haastavaksi ja mielekkääksi, eikä siksi, että heillä on pakkomielteinen tarve työn tekoon. (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 15.)

Usein työn imu ja työtyytyväisyys saatetaan sekoittaa keskenään.

Työtyytyväisyyttä tarkastellessa ollaan myös kiinnostuneita myönteisistä tunteista ja asenteista, mutta vain myönteisistä tunteista ja asenteista työtä kohtaan eikä niinkään myönteisistä tunteista, joita itse työnteko työntekijälle tuottaa. Työn imun tarkastelussa puolestaan keskitytään tarkastelemaan työssä syntyviä myönteisiä tunteita.

Työtyytyväisyydessä on siis kyse työhön liittyvistä asenteista eikä työssä ilmenevästä mielentilasta, joka taas on työn imulle tyypillistä. (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 14.)

Työtyytyväisyys onkin tyypillisesti työn imua passiivisempi työhyvinvoinnin muoto (Bakker, 2011). Työn imu hyvinvoinnin tilana poikkeaa työtyytyväisyydestä myös siten, että työn imuun liittyvät energisyys ja omistautuneisuus tuottavat itsessään lisää hyvinvointia ja onnellisuutta, mikä on yhteyksissä aloitteellisuuteen ja parempiin työtuloksiin. Näin ollen työn imu on työtyytyväisyyttä kattavampi käsite ja merkitsee sekä hyvinvointia työntekijälle että tuottavuutta organisaatiolle. (Hakanen, 2011.)

Työn imu sekoitetaan usein myös flow-tilaan. Csikszentmihalyi (2008) on kehittänyt flow'n käsitteen, jolla voidaan kuvata työntekijän tilaa, jossa työntekijä on niin intensiivisesti keskittynyt työhönsä, ettei mikään muu tunnu häiritsevän häntä.

Työntekijä nauttii työstä ja on korkeasti motivoitunut työskentelemään. Flow-tilalle on ominaista, että työntekijän on helppo keskittyä työhönsä täysin ja hän kokee hallitsevansa työnsä. On myös tyypillistä, että ajatukset ovat selkeät, ajantaju katoaa ja työntekijä saa aitoa mielihyvää. (Csikszentmihalyi, 2008.) Sekä flow-tilaa että työn imua koettaessa työntekijä uppoutuu helposti työhönsä ja on korkeasti motivoitunut työskentelemään. Vaikka työn imun ja flow-tilan käsitteillä on osittaisia päällekkäisyyksiä, on käsitteillä myös selkeitä eroavaisuuksia. Ne eroavat toisistaan siinä, että työn imu viittaa pidempään jaksoon, kun puolestaan flow-tila viittaa vain hetkellisiin kokemuksiin. (Bakker, 2011.) Flow-tilan tarkastelun kohteena on siis usein

yksittäinen tapahtuma, kun taas työn imu mielletään pysyvämmäksi tilaksi. Työn imu ei siis ole hetkellinen huippukokemus (Hakanen, 2011, s. 39–42, s. 49), vaan pysyvämpi tila, jota ei määrittele suoraan tietty yksittäinen käytös tai tapahtuma (Schaufeli ym., 2002, s. 74).

Kun työntekijät kokevat työn imua, he ovat korkeasti motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä ja haluavat menestyä työssään (Leiter & Bakker, 2010, s. 2). Työn imua kokeva työntekijä lähtee mielellään töihin, on ylpeä työstään ja nauttii työnteosta. Työn imua kokeva työntekijä on myös usein sinnikäs vastoinkäymisten edessä ja on halukas saavuttamaan tavoitteita haastavissakin tilanteissa. (Hakanen, 2009.) Työn imua kokevat eivät kuitenkaan ole mitään supersankareita, vaan he tuntevat myös väsymystä ja stressiä pitkän työpäivän jälkeen. He kuvaavat kuitenkin usein väsymystään jokseenkin miellyttäväksi tilaksi, koska se liitetään positiivisiin saavutuksiin. (Bakker & Demerouti, 2008.)

Työn imua on kiinnostavaa tarkastella myös siksi, että työn imun kokeminen ei rajaudu vain tiettyyn ammattiryhmään. Työn imua voidaankin kokea kaikenlaisessa työssä (Hakanen ym. 2019), ja työn imun määrä yksilöllä voi vaihdella päivästä riippuen (Bakker, 2011). Työn imua ei kuitenkaan koeta tasaisesti jokaisessa ammattiryhmässä, vaan Hakasen ym. (2019) 30 maata tarkasteleva tutkimus osoittaa, että työn imuun on kiinnitettävä enemmän huomiota organisaatioissa, joissa on matalasti koulutettuja työntekijöitä ja osa-aikaisesti työskenteleviä. Saman tutkimuksen mukaan asiakaspalvelutyöntekijät raportoivat korkeammasta työn imusta kuin muiden alojen työntekijät. (Hakanen ym., 2019.)

Ennen työn imun tarkastelua, työhyvinvoinnin tutkimuksissa on tarkasteltu paljon työuupumusta (Schaufeli ym., 2002). Työuupumuksella viitataan työhyvinvoinnin kielteiseen tilaan, jolle on tyypillistä kokonaisvaltainen henkinen ja fyysinen väsymys, kyyninen asenne työntekoa kohtaan ja vaikeudet hallita tunteita. (Hakanen, 2004; Työterveyslaitos, 2022.) Kun ihmiset uupuvat työssä, he eivät ole enää kykeneväisiä tekemään positiivista tulosta (Bakker ym., 2014). Pelkästään työuupumuksen tarkasteleminen ei kuitenkaan anna kattavaa kuvaa työhyvinvoinnista (Hakanen, 2011) vaan jättää tutkimusaukon työssä syntyviin myönteisiin seurauksiin. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin hahmottamisen kannalta on merkityksellistä tarkastella myös työhyvinvoinnin myönteistä tilaa (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Työn imun tarkastelu on lisääntynyt työhyvinvoinnin tutkimuksissa sen jälkeen, kun tutkimukset lisääntyivät positiivisen psykologian tieteen alalla. (Schaufeli ym., 2002). Positiivinen psykologia keskittyykin tarkastelemaan ihmisten vahvuuksia ja optimaalista toimintaa heikkouksien ja häiriöiden sijaan (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Vaikka työn imun käsite kumpuaa psykologian tieteenalalta, voidaan käsitettä kuitenkin soveltaa tarkoituksenmukaisesti myös viestinnän ja vuorovaikutuksen ilmiöiden tarkasteluun. Seuraavassa alaluvussa avaamme lisää sitä, miten työn imun voidaan nähdä rakentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa.

3.2 Työn imu työyhteisön vuorovaikutuksessa

Työn imun suhdetta työyhteisön vuorovaikutukseen on tarkasteltu eri tavoin eri tieteenaloilla. Työn imun käsite juontaa juurensa psykologian tieteenalalta, jonka tutkimuksissa työyhteisön viestintää ja vuorovaikutusta tarkastellaan työn imua edistävänä voimavarana. Näissä tutkimuksissa työyhteisön viestinnän ja vuorovaikutuksen rooli nähdään kuitenkin usein keinona tai välineenä. Esimerkiksi Hakanen (2011) on laatinut työterveyslaitoksen kanssa oppaan työn imusta, jossa hän on tehnyt kattavasti synteesiä aiemmasta työn imun tutkimuskirjallisuudesta. Hakasen (2011) mukaan työn imun tutkimuksissa tunnistetaan työn voimavaroiksi työyhteisön vuorovaikutus, mutta viestintää ja vuorovaikutusta lähestytään asioina, joilla edistää työn imua (Hakanen, 2011) eikä niinkään keinoja laajempaan ilmiönä, jossa työn imua rakennetaan. Tähän mennessä tutkimukset ovatkin siis tarkastelleet viestintää ja vuorovaikutusta pikemminkin keinona edistää työn imua kuin itse ilmiönä, jossa työn imua rakennetaan.

Työn imua on tutkittu jonkin verran myös viestinnän tieteenalalla. Van Zoonen ja Banghart (2018) ovat esimerkiksi tutkineet teknologiavälitteisen viestinnän ja työn imun yhteyksiä. Tutkimustulosten mukaan teknologiavälitteinen viestintä, erityisesti viestintä sosiaalisessa mediassa työaikana, ei vain osoita työn imua, vaan voi myös rakentaa työn imua. Työntekijän kokema työn imu voidaan näiden tutkimustulosten mukaan nähdä viestinnässä rakentuvana prosessina. (van Zoonen & Banghart, 2018.) Tutkimustulokset ovat merkittäviä työn imun tutkimuksen näkökulmasta, koska ne

tarjoavat uudenlaisen näkökulman työn imun tarkastelulle osoittamalla, että viestintä rakentaa työn imua sen sijaan, että viestintä vain osoittaisi työn imua.

Työn imu, kuten muutkin työhyvinvoinnin ilmiöt, voidaankin ajatella rakentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Vaikka työn imu on yksittäisten työntekijöiden henkilökohtainen kokemus, se ei rakennu tyhjiössä (Leiter & Bakker, 2010, s. 5). Yksilön kokemuksen työn imusta voidaan ajatella muodostuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa, kun työyhteisön jäsenet rakentavat työn imusta yhteisiä merkityksiä (Mikkola, 2020). Tätä tukee myös viestinnän konstitutiivinen näkökulma (Communicative Constitution of Organizations), jonka mukaan voidaan ajatella että viestintä ja työyhteisöt ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa ja vaikuttavat vastavuoroisesti toisiinsa. (Schoeneborn ym., 2019, s. 476) Konstitutiivisesta näkökulmasta käsin voidaan ajatella, että todellisuutta luodaan, ylläpidetään ja muokataan vuorovaikutuksessa (Baxter, 2004). Näin ajateltuna työyhteisön ja sen jäsenten työhyvinvointia muodostetaan ja ylläpidetään samalla tavalla kuin työyhteisöä itsessään: työyhteisön jäsenten keskinäisessä vuorovaikutuksessa, yhteistyössä ja vuorovaikutussuhteissa. Konstitutiivisesta näkökulmasta katsottuna voidaan ajatella, että vuorovaikutuksessa ei siis vain viestitä työn imun kokemuksesta, vaan vuorovaikutuksessa rakennetaan merkityksiä työn imun kokemukseksi ja työhyvinvoinnin erilaiset ilmiöt, kuten työn imu, tehdään työyhteisön vuorovaikutuksessa todeksi. Työyhteisön vuorovaikutus ei kuitenkaan aina vain edistä ja mahdollistaa työn imun kokemuksen rakentumista. Joskus työyhteisön vuorovaikutus voi haastaa työn imun kokemuksen syntymistä (van Zoonen ym., 2017). Vuorovaikutus voikin siis toimia sekä työn imua edistävänä voimavarana että työn imua haastavana vaatimuksena. Työn imun voimavaroja ja vaatimuksia avataan seuraavassa luvussa (luku 4) laajemmin, kun tarkastelemme niitä työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla.

Tässä opinnäytetyössä keskitymme tarkastelemaan työn imua viestinnän konstitutiivisesta näkökulmasta. Tarkastelemme työn imua työyhteisön vuorovaikutuksessa rakentuvana. Nojaamme Schaufelin ja kumppaneiden (2002) työn imun määritelmään, jonka mukaan työn imu on työssä ilmenevä positiivinen ja antoisa tunne- ja mielentila, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Työn imu ei ole hetkellinen huippukokemus (Hakanen, 2011, s. 39–42, s. 49),

vaan pysyvämpi tila (Schaufeli ym., 2002, s. 74), joka voidaan rakentaa työyhteisön vuorovaikutuksessa niin kasvokkain kuin teknologiavälitteisesti.

4 TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT -MALLI TYÖN IMUN TARKASTELUSSA

Työn imua voidaan tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä työn imun tarkastelussa käytetään työn vaatimukset ja voimavarat -mallia (engl. Job Demands-Resources Model, JD-R). Bakkerin ja Demeroutin (2007) mukaan työhyvinvointia on tutkittu työn vaatimukset ja voimavarat -mallin lisäksi esimerkiksi työn vaatimusten ja hallinnan mallin (engl. Job Demand-Control model, DCM-malli) (Karasek, 1979, 1998) ja ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhteen mallin (engl. Effort-Reward Imbalance, ERI-malli) (Siegrist, 1996) avulla. Työn vaatimukset ja voimavarat -mallia on hyödynnetty pääosin psykologian ja työhyvinvoinnin tutkimuksissa. Tässä opinnäytetyössä syvennymme tarkastelemaan työn imua työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla, koska työn imun jäsenitys liittyy teoreettisesti työn vaatimukset ja voimavarat -malliin (Hakanen, 2002, 2011; Hakanen & Perhoniemi 2012; Schaufeli ym., 2002). Lisäksi aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa, niin viestinnän ja vuorovaikutuksen kuin psykologian tutkimuksissa, on tunnistettu työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja, jotka rakentavat ja vahvistavat työn imua, vaikka viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimusallalla mallin suhdetta työn imuun on empiirisesti tutkittu melko vähän.

Mallin mukaan työolosuhteet voidaan jaotella kahteen laajaan kategoriaan, työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti ym., 2001). Työn vaatimukset liittyvät usein stressiin ja kielteisiin kokemuksiin työstä, kun taas voimavarat vaikuttavat esimerkiksi motivaatioon työtä kohtaan (Bakker & Demerouti, 2007). Työn vaatimukset ovat fyysisiä, sosiaalisia ja organisatorisia työn piirteitä, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa fyysistä tai henkistä vaivannäköä. Vaatimuksia voivat olla esimerkiksi erilaiset stressitekijät, kuten työkuorma, aikapaine työssä, työympäristössä vallitseva melu tai kuumuus (Demerouti ym., 2001, s. 501.), liiallinen työmäärä, epäselvyys työroolista työyhteisössä (Van den Broeck ym., 2017, s. 374) ja työskentelyä häiritsevät keskeytykset (Bakker & Demerouti 2007). Vaatimuksista voi aiheutua työntekijälle fysiologisia ja psykologisia kustannuksia, kuten työuupumusta (Demerouti ym., 2001, s. 501). Viestinnän tutkimuksissa on tutkittu teknologiavälitteistä viestintää yhteydessä työn imuun, ja teknologiavälitteisen viestinnän mahdollistamat keskeytykset voivatkin

toimia työn imua haastavana vaatimuksena. Esimerkiksi van Zoonen ym. (2017) mukaan viestintä sosiaalisessa mediassa voi keskeyttää työskentelyä. Jos sosiaalisesta mediasta tulevat ilmoitukset keskeyttävät jatkuvasti työtä, voi se haastaa työn imun kokemusta. Keskeytykset voivat haastaa työ- ja yksityiselämän tasapainon ylläpitämistä, mikä taas voi lisätä uupumusta ja heikentää työn imua. (van Zoonen ym., 2017.) On siis tärkeää tiedostaa, että sosiaalisen median käyttö voi aiheuttaa stressiä työssä (Yu ym., 2018), jolloin sosiaalisen median käyttö voidaan nähdä enemmänkin työn vaatimuksena. Keskeytykset voivat siis haastaa työn imun kokemuksen rakentumista ja toimia siten työn imua haastavana vaatimuksena. Sosiaalisen median käyttö ei kuitenkaan toimi pelkkänä vaatimuksena, vaan se voi toimia myös voimavarana (van Zoonen ym., 2017). Vuorovaikutus voikin siis toimia sekä työn imua edistävänä voimavarana että työn imua haastavana vaatimuksena.

Työn voimavarat nähdäänkin yhtenä syynä työn imun kokemuksen rakentumiselle (Bakker ym., 2014). Työn voimavarat ovat Demeroutin ym. (2001, s. 501) mukaan työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka voivat vähentää koettuja vaatimuksia, auttaa työntekijää saavuttamaan tavoitteet tai edistää työntekijän kasvua, kehitystä ja oppimista (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, 2011). Työn imua edistävät monenlaiset työn voimavarat, mutta ensisijaisesti työn imua edistävät monipuolinen työn sisältö, esihenkilöltä ja työtovereilta saatu tuki sekä muilta työyhteisön jäseniltä saatu palaute liittyen työssä suoriutumiseen (Hakanen & Perhoniemi, 2012). Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin mukaan voidaan ajatella, että työyhteisön vuorovaikutus voi toimia työn imua mahdollistavana voimavarana. Tämä tarkastelunäkökulma nivoutuu ajatukseen siitä, että työn imun voidaan ajatella rakentuvan vuorovaikutuksessa, mikä tekee mallista kiinnostavan juuri vuorovaikutuksen näkökulmasta. Erilaisia työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä työn voimavaroja avataan lisää luvussa 5.

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallissa vaatimusten ja voimavarojen yhteyksiä työhyvinvointiin voidaan tarkastella energia- ja motivaatiopolun kautta. Energiapolku on yhteydessä vaatimukseen, sillä ajatellaan, että vaatimukset kuluttavat energiaa. (Bakker ym., 2014.) Pitkään jatkuneena työn vaatimukset haastavat yksilön voimavaroja, minkä voi johtaa esimerkiksi työuupumukseen (Ter Hoeven ym., 2016). Motivaatiopolulla viitataan prosessiin, jonka mukaan riittävät työn voimavarat voivat olla positiivisesti yhteydessä työn imuun (Demerouti ym., 2001). Motivaatiopolussa

voimavarat edistävät työn motivaatiota sisäisesti ja ulkoisesti, mikä voi johtaa esimerkiksi työn imun kokemukseen (Bakker ym., 2014). Työn voimavarat motivoivat sisäisesti täyttäessään työntekijän psykologisia perustarpeita autonomiasta, itsenäisyydestä ja pärjäämisestä (Hakanen, 2011; Bakker ym., 2014). Voimavarat voivat auttaa vähentämään vaatimuksia ja edistää tavoitteiden saavuttamista. Näin ne motivoivat työntekijää myös ulkoisesti. Motivoimalla sisäisesti ja ulkoisesti voimavarat lisäävät työntekijän energiaa ja edistävät työntekijän henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä. (Hakanen, 2011; Bakker ym., 2014.) Työn imun kokeminen voidaan siis nähdä motivaatiopolkuna eli prosessina, jota voidaan työyhteisön vuorovaikutuksessa rakentaa ja kehittää.

Työn imun kehittäminen ei ole ainoastaan työnjohdon asia, vaan se on riippuvainen jokaisesta työntekijästä organisaatiossa. Työntekijät ovat yhdessä vastuussa työn imun ylläpidosta ja kehittämisestä. (Leiter & Bakker, 2010, s. 5.) Työn imun tutkimussa korostuu myös ajatus siitä, että työntekijät eivät ole vain passiivisia toimijoita, jotka antavat työn ja elämän tapahtua itselleen, vaan ovat aktiivisia toimijoita, jotka osallistuvat oman työympäristönsä ja työn imun rakentamiseen (Bakker ym., 2014). Viimeisten vuosikymmenten aikana monet tutkimukset ovat osoittaneet, että työn voimavaroilla voi olla merkittävä vaikutus työntekijän kokemaan työn imuun (Bakker & Demerouti, 2007). Eri töissä ja eri aikoina voi vaihdella se, mitkä työn voimavarat ovat tärkeitä. Työnteko on yksilöllistä, joten jokaisessa työssä on omia uniikkeja voimavaroja, joiden avulla työtä jaksetaan tehdä ja voidaan kokea työn imua. Jokaiselle organisaation jäsenelle, oli kyseessä sitten työntekijä tai johtoasemassa oleva, voimavarojen vahvistaminen on mahdollista, vaikka voimavarat voivat ilmetä ja auttaa jaksamaan hyvin eri tavoin. (Hakanen, 2011, s. 49–51.)

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla voidaan selittää esimerkiksi sellaista tilannetta, jossa työn vaatimukset ovat korkeat, mutta työn imua silti koetaan. Työt, jotka ovat haastavia, mutta sisältävät riittävästi voimavaroja, lisäävät työntekijöiden tehokkuutta. Tällöin tehokkaat työntekijät kokevat työn imua eivätkä juurikaan työuupumusta. Tätä vastoin, jos työn vaatimukset ovat korkeat ja työn voimavaroja ei ole riittävästi suhteessa niihin, työntekijät uupuvat helposti. Myöskään työt, jotka eivät juurikaan haasta ja jotka tarjoavat vain vähän voimavaroja, vähentävät työn imua. (Bakker & Demerouti, 2007.) Mallin mukaan voimavarat motivoivat työntekijää ottamaan työn vaatimukset vastaan. Jos voimavaroja ei ole, työntekijällä on

heikommat mahdollisuudet selvittää vaatimuksista. Tämä laukaisee itsesuojelumekanismin, joka voi johtaa työpaikan välttelyyn ja työn imun laskuun. (Ter Hoeven ym., 2016.) Mallin mukaan on siis olemassa työn voimavaroja ja vaatimuksia, jotka ennustavat työn imua ja työuupumusta (Bakker & Demerouti, 2007).

Jos työn vaatimuksia on liikaa, se saattaa viestiä liian vähäisistä voimavaroista, kuten sosiaalisen tuen tai palautteenannon puutteesta työyhteisössä. Vaatimukset ja kuormittavat tekijät työssä eivät kuitenkaan suoranaisesti aiheuta työn imun laantumista, joten työn imua edistäessä on ensin hyvä keskittyä kehittämään työn voimavaroja ja vasta toiseksi vähentämään työn vaatimuksia. (Hakanen, 2009.) Tämän takia tässä opinnäytetyössä keskityimme erityisesti tarkastelemaan työn imun mahdollistamista työn voimavarojen näkökulmasta, sillä työn voimavarat ennustavat työn imua (Bakker ym., 2014; Schaufeli & Bakker, 2004).

Työn imua voidaan vahvistaa työn ja työyhteisön voimavaroja tunnistamalla. Usein työpaikoilla osataan tunnistaa puuttuvat voimavarat, ja asialle mahdollisesti tehdään jotain. On kuitenkin haastavampaa tunnistaa ja edistää niitä asioita, jotka eivät varsinaisesti aiheuta ongelmaa, mutta jotka voisivat lisätä työn tekoon tarvittavaa energiaa ja siten työn imua. Usein haastavinta on tunnistaa voimavaroja, jotka ovat jo työyhteisön vahvuuksia. Kun vahvuudet on tunnistettu, niitä voidaan edistää ja vahvistaa edelleen sellaisiksi, jotka kestävät haastavampienkin aikojen yli ja kannattelevat työyhteisöä vaativissa tilanteissa. (Hakanen, 2011, s. 49–50, s. 56.) Työn vaatimukset ja voimavarat -malli tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman työn imun tarkasteluun juuri vuorovaikutuksen näkökulmasta. Mallin avulla voidaan tarkastella sitä, miten vuorovaikutus työyhteisössä voi toimia niin voimavarana, mahdollistamassa työn imun kokemusta, kuin vaatimuksena haastamassa työn imua.

5 TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS TYÖN IMUN VOIMAVARANA

Tässä opinnäytetyössä keskitymme tarkastelemaan työyhteisön vuorovaikutusta työn imua mahdollistavana voimavarana. Vaikka Bakkerin (2011) mukaan työn imuun liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu pääosin työn imuun vaikuttavia yksilöiden välisiä eroja, kuten työoloja ja henkilökohtaisia voimavaroja, on tutkimuskirjallisuudessa kuitenkin tarkasteltu myös muita työn imua mahdollistavia voimavaroja. Tässä luvussa jäsenämme tutkimustuloksia liittyen työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen välisiin yhteyksiin. Työyhteisön viestintää ja vuorovaikutusta työn imua mahdollistavana voimavarana on tutkittu niin viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimuksen alalla kuin myös muilla tieteenaloilla ja aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu työyhteisön vuorovaikutuksen merkitystä ja yhteyksiä työn imuun. Tässä luvussa avaaamme tutkimusten tuloksia liittyen sosiaaliseen tukeen, viestintäteknologiaan ja työilmapiiriin.

5.1 Sosiaalinen tuki työn imun voimavarana

Sosiaalisella tuella on tutkittu olevan yhteys työn imuun (ks. esim. Bakker, 2011; Oksa ym., 2021; Orgambidez-Ramos & de Almeida, 2017; Schaufeli & Bakker 2004; Snyder, 2009; Taipale ym., 2011). Sosiaalista tukea osoitetaan, vastaanotetaan ja haetaan supportiivisessa viestinnässä. Supportiivisella viestinnällä tarkoitetaan kielellistä tai nonverbaalista vuorovaikutuskäyttäytymistä, jonka tarkoituksena on tarjota tukea sitä tarvitsevalle (Burlison & MacGeorge, 2002). Supportiivinen viestintä voi tuottaa kognitiivisia, emotionaalisia ja relationaalisia voimavaroja, joita voidaan hyödyntää ongelmien ratkaisemiseen ja stressinhallintaan. Työyhteisössä supportiivista viestintää voi ilmetä kaikkien työyhteisön jäsenten kesken niin virallisissa kuin epävirallisissa tilanteissa. (Mikkola, 2020.) Työyhteisössä supportiivista viestintää voi havaita työyhteisön jäsenten vuorovaikutuskäyttäytymisessä: miten sosiaalista tukea haetaan, miten sosiaalista tukea osoitetaan ja miten sosiaalista tukea vastaanotetaan (Mikkola, 2020, s. 148–154).

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi esihenkilöltä tai työtoverilta saatu sosiaalinen tuki voidaan nähdä työn voimavarana, joka edistää työntekijän kokemaa työn imua (Hakanen, 2011). Bakkerin (2011) mukaan sosiaalisen tuen saaminen luo esimerkiksi kuuluvuuden tunnetta, mikä voi mahdollistaa työn imun kokemuksen. Lisäksi sosiaalista tukea antavat työtoverit ja palautteen saaminen lisäävät todennäköisyyttä työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa, jolloin myös työn imua todennäköisemmin ilmenee. (Bakker, 2011.) Myös Taipale ym. (2011) ovat havainneet palvelualojen työntekijöiden työn imua koskevassa tutkimuksessaan, että juuri sosiaalinen tuki toimii työn imua lisäävänä voimavarana (Taipale ym., 2011). Myös sairaanhoitajia koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että esihenkilöltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki lisää työn imua (Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017). Snyder (2009) on todennut, että työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki helpottaa työn tavoitteiden saavuttamisessa ja on siten yhteydessä työn imuun. Työyhteisön sosiaalinen tuki helpottaa omaishoitajia myös tarjoamaan asiakkailleen inhimillisempää ja parempaa hoitoa (Snyder, 2009). Vaikka nämä tutkimukset osoittavatkin yhteyksiä työn imun ja sosiaalisen tuen välille, näiden tutkimustulosten perusteella ei vielä saada vastauksia siihen, miten työn imua lisäävää sosiaalista tukea haetaan, osoitetaan ja vastaanotetaan.

Sosiaalista tukea voi ilmetä myös teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa sosiaalisessa mediassa. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on tarkasteltu sitä, miten sosiaalisen tuen avulla viestintä sosiaalisessa mediassa voi epäsuorasti lisätä työn imua (Oksa ym., 2021). Oksan ym. (2021) mukaan sosiaalinen tuki ja organisaatioon identifioituminen muodostavat pohjan tulokselliselle viestinnälle sosiaalisessa mediassa ja toimivat siten edellytyksenä työntekijöiden työn imulle. Tutkimuksen mukaan sekä työhön liittyvä sosiaalisen median käyttö että työn ulkopuolinen sosiaalisen median käyttö ovat epäsuorasti yhteydessä työn imuun. Tutkimuksen tulosten johtopäätösten mukaan työn imun kannalta työyhteisön jäsenten viestinnän sosiaalisen median alustoilla tulee olla mahdollisimman vuorovaikutteista, jotta tukea voidaan hakea ja vastaanottaa, muodostaa vuorovaikutussuhteita, vaihtaa tietoa ja rakentaa asiantuntemusta. (Oksa ym., 2021.) Kyseisen tutkimuksen tulosten perusteella voidaankin ajatella, että vuorovaikutuksessa rakennetaan työn imua.

5.2 Teknologiavälitteinen viestintä ja vuorovaikutus työn imun voimavarana

Sosiaalisen tuen mahdollistamisen lisäksi viestintäteknologiat voivat toimia muutenkin tärkeänä työn imua rakentavana voimavarana. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että teknologian mahdollistava viestintä ja vuorovaikutus sosiaalisessa mediassa tarjoavat mahdollisuuden tehokkaampiin viestintäkäytänteisiin. Lisäksi työntekijöille on mahdollisuus päästä laajemman ja syvemmän tiedon pariin. Nämä molemmat ovat positiivisesti yhteydessä työn imun kokemukseen. (Oksa ym. 2021.)

Teknologia voi siis tehostaa viestintää ja vuorovaikutusta (ks. van Zoonen ym., 2017; Ter Hoeven ym., 2016; Brummelhuis ym., 2012) sekä sujuvoittaa työtä (Hakanen, 2011). Viestintäteknologian käytön myötä työntekijä on useammin tavoitettavissa ja sen käyttö säästää työntekijän aikaa, sillä viestinnän ei tarvitse olla enää aikaan ja paikkaan sidottua (Ter Hoeven ym., 2016; van Zoonen ym., 2017). Nämä kaikki voivat edistää työn imun kokemusta, jolloin voidaan ajatella, että viestintäteknologiat voivat toimia työn imua mahdollistavana voimavarana.

Sosiaalisen median käyttö työpäivän lomassa voi tarjota myös lyhyitä taukoja työntekijälle, mikä voi edistää työn imun kokemusta tunnin sosiaalisen median käytön jälkeen. Toisaalta sama tutkimus osoitti myös sen, että ei työhön liittyvät sosiaalisen median käyttö voi myös alentaa työn imun kokemusta suoraan käytön jälkeen. (Syrek ym., 2018.) Myös muut tutkimukset ovat osoittaneet, että viestintä sosiaalisessa mediassa voi heikentää työn imua, keskeyttämällä ja hämärtämällä rajaa työ- ja yksityiselämän välillä (Van Zoonen & Banghart, 2018). Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että teknologian myötä työntekijät voivat olla jatkuvasti tavoitettavissa ja vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa, mikä voi heikentää työssä suoriutumista (Yu ym., 2018) ja lisätä työuupumusta (van Zoonen ym. 2017). Kun viestintäteknologiaa tarkastelee työn imua mahdollistavana voimavarana on kuitenkin hyvä muistaa, että erityisesti vuorovaikutuksella ja viestinnällä sosiaalisessa mediassa voi olla myös työn imua heikentävä vaikutus.

5.3 Työilmapiiri työn imun voimavarana

Työn imua mahdollistavassa työyhteisössä vallitsee vapautunut ja rento työilmapiiri, jossa työntekijät ja esihenkilöt kannustavat ja rohkaisevat toinen toisiaan. Työyhteisöä, jossa koetaan työn imua, voidaan kuvailla myös energisoivaksi työyhteisöksi (Hakanen, 2011). Näin kuvailtuna myös työilmapiirin voidaan ajatella rakentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kun työyhteisön jäsenet kannustavat ja rohkaisevat toisiaan, he rakentavat yhdessä vuorovaikutuksessa energisoivaa ilmapiiriä. Energisoivassa työyhteisössä pyritään uudistamaan organisaatiokulttuuria yhä paremmaksi, sillä energisoiva työyhteisö innostaa pohtimaan, miten työtä voitaisiin kehittää yhä tuloksellisemmaksi. (Hakanen, 2011.) Organisaatiokulttuurin ja työn imun yhteyksiä onkin tutkittu. Meng & Berger (2019) esimerkiksi tarkastelivat organisaatiokulttuurin vaikutusta PR-ammattilaisten työtyytyväisyyteen. Tutkimuksen tulosten mukaan työn imulla ja supportiivisella organisaatiokulttuurilla voi olla vahva yhteys. (Meng & Berger, 2019.)

Työn imu voi tarttua työyhteisössä, jossa vallitsee työn imua tukeva ilmapiiri. Työn imu voi tarttua yhteistyössä ja parantaa siten epäsuorasti yhteistoiminnallisen tiimin suorituskykyä (Bakker, 2011). Työn imun tarttuvuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työn imusta viestiminen mahdollistaa ja edistää niin muiden työyhteisön jäsenten työn imun rakentumista kuin oman työn imun vahvistumista. On innostavampaa työskennellä työtovereiden kanssa, jotka viestivät innostuksestaan ja motivaatiostaan (Hakanen, 2011). Bakkerin ym. (2006) työn imun ja työuupumuksen tarttumista työyhteisössä tarkastelevan tutkimuksen mukaan työyhteisössä koettu työn imu liittyy yksittäisten työyhteisön jäsenten kokemaan työn imun tasoon. Työntekijät, jotka työskentelivät tiimissä, jossa koetaan työn imua, kokivat tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työtään kohtaan. Kun työn imua kokevat työntekijät viestivät heidän optimistisuudestaan ja positiivisista asenteistaan työssä, he loivat positiivista ilmapiiriä työyhteisöön. Näin ollen vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä lisäsi energisyyden ja innostuksen tunteita yksittäisissä jäsenissä. (Bakker ym., 2006.) Työn imun voidaan siis nähdä tarttuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa työntekijältä toiselle. Työn imun tarttuvuuden voidaan ajatella viittaavan ilmiöön, jossa työn imun kokemusta ja myönteistä ilmapiiriä rakennetaan yhdessä työyhteisön vuorovaikutuksessa.

On tutkittu, että työyhteisön vuorovaikutuksessa rakennetaan työyhteisön merkityksellisiä ja arvokkaita vuorovaikutussuhteita, joilla on merkittävä rooli työn imun kokemuksen kannalta (Karanges ym., 2015). Myös Hakasen (2011) mukaan työn imun voimavaroiksi voidaan nähdä laadukkaat vuorovaikutussuhteet ja tiimin yhteisölliset voimavarat. Tiimien yhteisöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan esimerkiksi jaettua ymmärrystä tiimin tavoitteista, pystyvyydestä, tarkoituksesta ja visiosta sekä tiedon ja osaamisen jakaminen. Työn imua voidaan kokea esimerkiksi silloin, kun tiedetään, että on tullut kuulluksi ja arvostetuksi sekä vuorovaikutus toimii työtovereiden kanssa. Työn imun kokemus mahdollistuu työyhteisössä, jossa kannustetaan toisia. (Hakanen, 2011, s. 44–45.)

Oksan ym. (2021) tutkimuksen mukaan erityisesti epävirallisella, työtehtävien ulkopuolisella vuorovaikutuksella on merkittävä rooli ja yhteys työn imuun. Epävirallinen vuorovaikutus voi vahvistaa vuorovaikutussuhteita, tukea yhteenkuuluvutta ja samaistumista organisaatioon. Epävirallisella vuorovaikutuksella on yhteys myös siihen, kuinka työntekijät kokevat saavansa sosiaalista tukea. (Oksa ym., 2021.) Työyhteisössä on siis tärkeää sallia ja kannustaa myös epäviralliseen vuorovaikutukseen varsinaisen työhön liittyvän vuorovaikutuksen ohella, sillä se voi mahdollistaa työn imun kokemuksen.

Myös palaute voi olla yhteydessä työn imun kokemukseen (Hakanen, 2011; Bakker, 2011). Palautteella voidaan tarkoittaa työtoverilta tai esihenkilöltä saatua palautetta, jonka saaminen rakentaa arvostuksen tunteen kokemusta ja on siten rakentamassa myös myönteistä työilmapiiriä. Erityisesti työn mielekkyyden kannalta on tärkeää, että työntekijä saa palautetta työskentelystään, jolloin palaute voikin olla yksi keskeisimmistä työn imun voimavaroista. (Hakanen, 2011.) Palaute voi esimerkiksi edistää oppimista ja näin ollen lisätä työkykyä, ja olla siten myönteisesti yhteydessä työn imuun (Bakker, 2011). Myös Hollantilaisen teleyrityksen johtoasemissa olevien keskuudessa tehdyssä tutkimuksessa Schaufeli ym. (2009) havaitsivat, että esimerkiksi palautteenannon lisääntyminen ennakoii työn imun kasvua ja sairauspoissaolojen vähenemistä. Myös positiivinen palaute työn tuloksista voi ennustaa työn imua (Hakanen ym., 2008). Jotta palautetta voidaan antaa, tulee työyhteisössä olla vuorovaikutusosapuoli, jolle palaute osoitetaan. Palautteen hakemisen, vastaanottamisen ja antamisen voidaankin nähdä silloin rakentuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutussuhteissa.

Tässä opinnäytetyössä keskitymme tarkastelemaan työyhteisön vuorovaikutusta työn imun voimavarana, sillä on tutkittu, että juuri voimavaroilla on yhteys työn imun kokemukseen (Bakker ym., 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Koska työn imu korostaa työhyvinvoinnin myönteistä puolta ja sen kokeminen voidaan nähdä eräänlaisena työyhteisön jäsenten tavoitteena, on merkityksellistä kohdistaa tarkastelu juuri työn imua mahdollistavaan työyhteisön vuorovaikutukseen työn voimavarana. Lisäksi viestinnän konstitutiivisen näkökulman mukaan voidaan ajatella, että myös työn imu rakentuu työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa. Nojaamme Schaufelin ja kumppaneiden (2002) työn imun määritelmään, jonka mukaan työn imu on työssä ilmenevä positiivinen ja antoisa tunne- ja mielentila, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Työn imu ei ole hetkellinen huippukokemus (Hakanen, 2011, s. 39–42, s. 49), vaan pysyvämpi tila (Schaufeli ym., 2002, s. 74), jonka kokemuksen työyhteisön vuorovaikutus voi mahdollistaa niin kasvokkain kuin teknologiavälitteisesti.

6 BLOGI VUOROVAIKUTTEISENA VERKKOALUSTANA

Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta työn voimavarana ja jakaa asiantuntija- ja tutkimustietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Tähän tavoitteeseen pyrimme luomalla blogin, jossa voimme jakaa ja tarkastella työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksiä. Työnäytteemme eli blogimme tavoitteena on kuvata, miten työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten työyhteisön vuorovaikutus voi olla työn imua mahdollistava voimavara. Tässä luvussa tarkastellaan blogeja verkkoalustana, vuorovaikutusta blogeissa ja blogien visuaalisuutta ja saavutettavuutta.

6.1 Blogi verkkoalustana

Kotimaisten kielten keskuksen (2022) mukaan blogi on verkkosivusto, joka sisältää aikajärjestyksessä kirjoittajien näkökulmasta tehtyä sisältöä. Blogin sisältöä ovat erilaiset blogikirjoitukset, joista käytetään myös nimitystä blogimerkintä tai blogiartikkeli (Kotimaisten kielten keskus, 2022). Tässä työnäytetyyppisessä opinnäytetyössä blogin tekstisisältöjä kutsutaan blogikirjoituksiksi. Blogin sisällön kirjoittajia kutsutaan bloggaajiksi. He voivat olla yksityishenkilöitä, mutta yhtä hyvin myös yrityksiä tai organisaatioita. (Kotimaisten kielten keskus, 2022.) Blogit eivät siis perustu ainoastaan yksityiselämän jakamiseen vaan monella organisaatioilla ja yrityksillä on blogeja, joissa he ilmaisevat alan asiantuntijuuttaan.

Blogit voivat olla luonteeltaan hyvin erilaisia. Dergachin (2020) mukaan blogit voidaan jakaa luonteen mukaan sivustoblogeiksi (site-blog), mikroblogeiksi, kirjoittajakeskeisiksi blogeiksi (specialized author's blog), vlogeiksi ja spologeiksi. Sivustoblogit ovat verkkosivustoja, joiden ensisijaisena tarkoituksena on jakaa informaatiota. Sivustoblogeista yhtenä esimerkkinä ovat erilaiset uutissivustot. Mikroblogit ovat puolestaan sosiaalisia yhteisöjä. (Dergach, 2020.) Ehkä yksi tunnetuimmista mikroblogialustoista on Twitter. Mikroblogit ovat ilmiöltään uudempia

kuin perinteiset blogit. Mikroblogeissa merkkimäärä on rajallinen, kuten esimerkiksi Twitterissä enimmäismerkkimäärä vuonna 2023 on 280 merkkiä (Twitter, 2023). Mikroblogeissa on myös tyypillistä se, että eri käyttäjät voivat seurata monia eri mikroblogeja ja heidän oma etusivunsa muodostuu muiden käyttäjien julkaisusta. (Webb & Wang, 2013, s. 206–208.) Kirjoittajakeskeisissä blogeissa itse kirjoittajat ovat usein blogikirjoitusten keskiössä. Tällä tarkoitetaan sitä, että kirjoittaja toimii asiantuntijana ja blogikirjoitukset pohjautuvat usein kirjoittajan omiin pohdintoihin ja ne sisältävät usein erilaisia vinkkejä lukijoille. Vlogit puolestaan ovat videomuotoisia blogeja, ja sblogeissa voidaan markkinoida muita sivuja. Slogien sisältö onkin pääosin lainattua muilta verkkosivuilta. (Dergach, 2020.) Tämän opinnäytetyön blogi voidaan nähdä kirjoittajakeskeisenä blogina, koska olemme kirjoittajina viestinnän ja vuorovaikutuksen asiantuntijoita ja blogikirjoituksemme pohjautuvat teoreettisen tiedon ja asiantuntijahaastatteluiden lisäksi omiin pohdintoihimme liittyen työn imua mahdollistavaan vuorovaikutukseen työyhteisössä. Lisäksi tarjoamme lukijoille konkreettisia vinkkejä siihen, kuinka työyhteisön vuorovaikutus voi mahdollistaa työn imun kokemuksen työyhteisön jäsenelle.

Blogit voivat rakentua hyvinkin erilaisten teemojen ympärille. Blogit voivat keskittyä esimerkiksi erilaisiin elämäntapoihin, matkailuun, ruoanlaittoon, terveyteen, tiettyyn ammattialaan tai työelämään. Blogikirjoitustemme aiheiden voidaan nähdä kuuluvan työelämää käsittelevien blogien alle, koska blogikirjoitusten aiheet liittyvät työn imuun. Lisäksi blogikirjoituksia jakamalla ja kommentoimalla voi osallistua työelämään ja erityisesti työn imuun liittyvään keskusteluun sosiaalisessa mediassa, esimerkiksi LinkedInissä, jossa on tapana jakaa pohdintoja ja käydä keskustelua työelämään liittyen (LinkedIn, 2022).

6.2 Vuorovaikutus blogeissa

Blogikirjoitukset voivat olla tarkoitukseltaan ja muodoltaan hyvin erilaisia ja sisältää piirteitä monista eri tekstilajeista. Blogista voidaan käyttää myös nimityksiä verkkopäiväkirja tai nettipäiväkirja, mutta näistä nimityksistä huolimatta blogikirjoitukset voivat sisältää paljon muutakin kuin päiväkirjamaisia piirteitä. Blogikirjoitukset voivat olla esimerkiksi kolumnin tyyliä ja sisältää haastatteluja.

(Koskinen, 2014.) Blogikirjoituksia voikin olla haastavaa määritellä vain yhdellä tavalla.

Yhtenä merkittävänä blogin ja blogikirjoitusten piirteenä voidaan kuitenkin nähdä mahdollisuus vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksella blogeissa tarkoitetaan esimerkiksi blogikirjoituksen ja sen yhteydessä olevan kommenttiosion mahdollistamaa tiedon vastavuoroista vaihtoa. Tämän vuoksi esimerkiksi Dergachin (2020) mukaan blogikirjoituksia voi olla jopa mahdotonta määritellä ollenkaan perinteiseksi tekstilajiksi.

Blogikirjoitukset ovatkin alkaneet muodostua omanlaiseksi tekstilajikseen. Blogikirjoitusten ja niiden yhteydessä olevien kommenttiosioiden tarkoituksena on tiedon jäsentämisen lisäksi myös luoda tietoa. Tästä näkökulmasta Kotimaisten kielten keskuksen (2022) määritelmää blogista verkkosivustona, joka sisältää kirjoittajan sisältöä, voidaankin pitää suhteellisen suppeana, koska blogit sisältävät muutakin kuin vain kirjoittajan tekemää tekstipohjaista sisältöä eli blogikirjoituksia.

Koska blogikirjoitukset ovat saaneet vaikutteita eri tekstilajeista ja blogi sisältää mahdollisuuden vuorovaikutukseen, voidaan ne nähdä osana web 2.0 -aikakautta. Web 2.0 -aikakaudella tarkoitetaan luovuutta, sosiaalisuutta, virtuaalista yhteisöllisyyttä ja itse ja yhdessä tuotetun sisällön jakamista ja tuottamista sisältävää internetin uutta versiota, jossa muun muassa sosiaalisella medialla ja yhteisellä sisällöntuotannolla on suuri rooli. (Koskinen, 2014.) Merkittävää web 2.0 -aikakaudella on se, että keskiössä on internetin käyttäjien mahdollisuus vuorovaikutukseen. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että käyttäjillä on mahdollisuus kommentoida muiden julkaisuja ja jakaa linkkejä muille sivuille.

Sosiaalisen median voidaan nähdä kuuluvan web 2.0 -aikakauteen. Sosiaaliset mediat ovat verkkopohjaisia alustoja, joissa yksilöt, yhteisöt ja organisaatiot voivat olla vuorovaikutuksessa ja rakentaa verkostoja. Sosiaalisessa mediassa vuorovaikutusta rakennetaan käyttäjälähtöistä sisältöä luomalla, muokkaamalla, jakamalla ja siihen sitoutumalla. Sosiaalisessa mediassa käyttäjälähtöisyys on keskiössä. (McCay-Peet & Quan-Haase, 2016.)

Blogien voidaankin nähdä sisältävän piirteitä sosiaalisesta mediasta. Blogeissa sosiaalisen median piirteet näkyvät esimerkiksi siten, että blogit tarjoavat mahdollisuuden ja kannustavat viestintään ja vuorovaikutukseen. Se, että lukijoilla on useimmiten mahdollisuus kommentoida yksittäisiä blogikirjoituksia ja vastata myös

toisten lukijoiden kommentteihin, tekee blogeista luonteeltaan dynaamisia. (Schmidt, 2007.) Blogikirjoitusten lisäksi myös kommentit ovat olennainen osa blogin sisältöä, jolloin sisältö voi olla jatkuvassa muutoksessa (Webb & Wang, 2013, s. 206).

Kommenttien ei kuitenkaan tarvitse olla välittömiä ja niitä voi syöttää kommenttikenttään viiveellä. Yksi merkittävä blogin vuorovaikutusta määrittelevä ominaisuus onkin asynkronisuus eli eriaikaisuus, jolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että kirjoittaja voi tuottaa ja julkaista blogikirjoituksen eri aikaan kuin lukija sen lopulta lukee (Herring, 2007). Vuorovaikutus blogikirjoitusten osalta voidaan kuitenkin nähdä joskus myös synkronisena eli samanaikaisena, jos bloggaaja ja blogia kommentoiva tai useampi blogia kommentoiva henkilö keskustelevat toistensa kanssa yhtäaikaaisesti samassa blogikirjoituksen kommenttikentässä. Blogit mahdollistavat myös julkaisujen arkistoinnin, jolloin lukijalla on mahdollisuus lukea myös vanhoja julkaisuja (Webb & Wang, 2013, s. 206).

Blogikirjoituksia voidaan myös jakaa esimerkiksi toisilla sosiaalisen median alustoilla. Tämä voi lisätä vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, kun toisella alustalla jaettuun julkaisuun voi kommentoida myös sen alustan käyttäjät. Aller Median blogitutkimuksessa (2014) todetaan, että jopa puolet vastaajista seuraa blogeja muista sosiaalisen median kanavista, kuten esimerkiksi Facebookista ja Instagramista. Kommenttien ja blogiin yhdistettyjen linkkien, kuten muiden blogien suosittelujen, myötä blogit muodostavat toisiinsa liittyvien kirjoitusten ryhmittyneen blogiverkoston (eng. blogosphere). (Schmidt, 2007.)

Koska blogit muodostavat blogiverkoston, jossa voidaan rakentaa merkityksiä lukijoiden ja kirjoittajan vuorovaikutuksessa, on syytä tarkastella blogien eri tarkoituksia. Dergachin (2020) mukaan Voloshchuk (2020) näkee blogiverkoston esimerkiksi toimivan tietolähteenä levittäen tietoa eri aiheista ja yhdistävän lukijat heitä kiinnostavan aiheen ympärille, mikä edistää kirjoittajan ja lukijoiden välistä luottamusta. Lisäksi blogiverkosto voi motivoida lukijoita vuorovaikutukseen eli ei vain lukemaan blogikirjoituksia vaan myös kommentoimaan niitä ja keskustelemaan niistä. Dergachin (2020) mukaan Voloshchuk (2020) pitää blogiverkoston vuorovaikutusta kirjoittajakeskeisenä, mikä lisää blogin kirjoittajan valtaa ja luottamusta. Kun kirjoittajaan luotetaan, luotetaan myös hänen blogikirjoituksiinsa. Blogiverkoston tarkoituksena on myös viihdyttää. Useat käyttäjät pitävät bloggaamisesta, blogien lukemisesta ja siellä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta, kuten kommenttiosiossa

keskustelemisestä. Dergachin (2020) mukaan Volokhonsky (2006) korostaakin esimerkiksi blogiverkoston mahdollistamaa vuorovaikutusta yhtenä funktiona. Monet ihmiset kirjoittavat, lukevat ja kommentoivat blogikirjoituksia ollakseen vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Volokhonsky, 2006, Voloshchuk, 2020, Dergachin, 2020 mukaan). Blogit voivat siis toimia myös alustana verkostoitumiselle ja vuorovaikutukselle. Koska sosiaalisen median rooli voidaan nähdä nykyään merkittävänä vuorovaikutuksen näkökulmasta, voi olla syytä pohtia, missä blogeihin liittyvää verkostoitumista ja vuorovaikutusta itse asiassa nykypäivänä ilmenee. Blogit voivatkin toimia nykypäivänä enemmänkin tiedon lähteinä, ja niitä koskevat keskustelut puolestaan voidaan käydä eri sosiaalisen median kanavissa.

6.3 Visuaalisuus ja saavutettavuus blogeissa

Visuaalisuuden voidaan nähdä yhtenä merkittävänä osana blogeja. Blogit ovat pääasiassa tekstipohjaisia, mutta ne voivat sisältää myös esimerkiksi kuvia tai äänitiedostoja (Schmidt, 2007). Audio-visuaalisuuden sosiaalisessa mediassa on todettu lisäävän kiinnostusta ja luetun ymmärtämistä (Olagbaju & Popoola, 2020). Aller Median blogitutkimuksen (2014) mukaan blogikirjoitusten visuaalisuus on lukijoille erittäin tärkeää. Kuvat nähdään usein myös täydentämässä kirjallista viestintää, sillä ne helpottavat lukijaa ymmärtämään viestin tehokkaammin. Visuaalisuus tuo kirjoitettuun tekstiin lisäinformaatioita ja on osana luomassa mielikuvia blogikirjoituksen aiheesta, kirjoittajasta tai koko sivustosta. (Russmann & Svensson, 2017.)

Juholinin (2022) mukaan blogeissa visuaalisella viestinnällä voidaan tarkoittaa kirjoitusten visualisoimisen lisäksi myös blogin visuaalista identiteettiä. Visuaalisella identiteetillä viitataan koko blogin visuaaliseen ilmeeseen. Visuaalinen ilme liittyy lukijan ajatukset kyseiseen blogiin, ja visuaalisuus on mukana tukemassa blogin arvoja ja viestejä. Visuaalinen identiteetti pitää perinteisesti sisällään tyylin, muodot, värit sekä eri elementtien asemointi- ja soveltamisohjeet. Keskeisiä elementtejä ovat esimerkiksi logot, tunnusvärit ja typografia, joiden tulee olla yhdenmukaiset. Visuaalisuutta ei tulisi vaihtaa hetken mielihoiteesta, vaan sitä lähdetään muokkaamaan, jos tulee isoja muutoksia tai, jos se alkaa vaikuttamaan liian vanhanaikaiselta tai siltä, että se ei vastaa enää todellisuutta. Mikäli blogi on yrityksen ylläpitämä, tulee sivuston olla visuaaliselta ilmeeltään yhdenmukainen muun organisaation viestinnän kanssa. (Juholin, 2022.)

Otamme visuaalisuuden huomioon omassa blogissamme niin, että luomme koko blogisivustollemme visuaalisen ilmeen, joka on yhdenmukainen jokaisen blogikirjoituksen visuaalisen ilmeen kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että määrittelemme sivustolle tunnusvärit, joita käytämme yhdenmukaisesti koko sivustolla, ja luomme sivustolle tyyliltään yhdenmukaisia visuaalisia elementtejä. Lisäksi kiinnitämme huomiota yhdenmukaiseen typografiaan, joka blogissamme tarkoittaa yhdenmukaista kirjaintyyppiä eli fonttia ja tekstin kokoa.

Saavutettavuus on myös tärkeää ottaa huomioon blogikirjoituksissa, jotta mahdollisimman moni voisi lisätä ymmärrystään blogikirjoitusten aiheista. Saavutettavuuden huomioimisella huolehditaan siitä, että verkkosivujen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon ihmisten erilaisuus ja moninaisuus (Aluehallintovirasto, 2022). Blogikirjoituksissa saavutettavuuden voi ottaa huomioon esimerkiksi tekstin koossa, jonka olisi suotavaa olla välillä 14–16 tai vähintään 12, jos tekstin värin ja taustavärin välinen kontrasti on tarpeeksi vahva. Myös visuaalisessa muodossa tuotettu informaatio, kuten kuvat ja videot lisäävät ymmärrystä, kunhan ne ovat tarkoituksenmukaisia ja relevantteja. Lisäksi symbolit helpottavat kirjoitusten ymmärtämistä, kunhan niitä ei ole liikaa ja niitä käytetään tarkoituksenmukaisesti. (Owens 2006.)

Otamme blogissamme saavutettavuuden huomioon eri tavoin. Tulemme kiinnittämään huomiota tekstikokoon, lisäämään esimerkiksi blogikirjoituksiin väliotsikoita ja visuaalisia elementtejä jäsentämään tekstiä ja helpottamaan lukemista sekä symboleja helpottamaan kirjoitusten ymmärtämistä. Blogikirjoitusten yhteyteen tulevat visuaaliset elementit voidaan nähdä tarkoituksenmukaisina ja relevantteina, koska ne lisäävät informaatiota ja tiivistävät kirjoitettua tekstiä. Blogikirjoituksemme tulevat sisältämään tekstin ja visuaalisten elementtien lisäksi myös ääniraidat, jotka vastaavat blogikirjoitusten tekstisisältöä ääneen luettuna. Ääniraitojen avulla tulemme ottamaan huomioon lukijoiden moninaisuuden ja tiedon saavutettavuuden. Sisältöä blogissamme tullaan siis tuomaan saataville usealla eri tavalla. Kuvaamme blogialustan toteutusta tarkemmin luvussa “7.2.3 Blogimme verkkoalustan toteutus”.

Tässä työnäytteessä lähestymme blogia verkkoalustana, joka on osa web 2.0 - aikakautta ja sisältää piirteitä sosiaalisesta mediasta, kuten kommenttiosion blogikirjoitusten yhteydessä. Lukijoilla on blogikirjoitusten kommenttiosioissa mahdollisuus kommentoida ja käydä toisten lukijoiden kanssa keskustelua

blogikirjoitusten aiheisiin liittyen, mikä mahdollistaa vuorovaikutuksen, yhteisten merkitysten ja yhteisöjen rakentumisen.

7 TYÖNÄYTE: *TUTKIMUSMATKALLA TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUKSEEN* -BLOGI

7.1 Blogimme lähtökohdat

Tämän opinnäytetyömme työnäytteen eli *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen* -blogin tavoitteena on kuvata, miten työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten työyhteisön vuorovaikutus voi olla työn imua mahdollistava voimavara. Tähän tavoitteeseen pyrimme yhdistelemällä teoreettisesta viitekehystä saatua tietoa, asiantuntijahaastatteluita ja omaa pohdintaa työnäytteemme eli blogimme sisältämässä viidessä blogikirjoituksissa. Blogikirjoitusten kirjoituskohtaiset sisällöt ja teemat on kuvattu luvussa 7.3.

Työnäytteemme koostuu blogista ja sen sisältämästä viiden blogikirjoituksen kokonaisuudesta. Blogi luodaan Googlen tarjoamalle Google Sites -verkkoalustalle. Blogikirjoitukset perustuvat teoreettiseen tietoon ja asiantuntijahaastatteluihin. Lisäksi blogikirjoitukset sisältävät omaa pohdintaamme teoreettisen tiedon ja asiantuntijahaastattelujen pohjalta sekä käytännön vinkkejä lukijalle. Blogikirjoitusten kokonaisuuden kattavana teemana on työn imua mahdollistava vuorovaikutus työyhteisössä.

Lähtökohtanamme työnäytetyyppisen opinnäytetyön toteuttamisessa blogikirjoitusten kokonaisuutena oli, että blogikirjoittaminen tarjoaa mahdollisuuden meille, viestinnän ja vuorovaikutuksen tuleville asiantuntijoille, tehdä näkyväksi ja jakaa osaamistamme ja pohdintaamme viestinnän ja vuorovaikutuksen ilmiöistä. Valitsimme blogikirjoitukset ja verkkosivuston työnäytteen toteutustavaksi, koska blogin luonne sopii siihen, että kirjoituksissa pohditaan tutkitun tiedon ja asiantuntijoiden haastatteluiden antia. Lisäksi blogikirjoitusten avulla meidän on mahdollista tarjota blogimme lukijoille konkreettisia vinkkejä ja esimerkkejä työn imun rakentumisesta työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Päätimme haastatella viestinnän asiantuntijoita blogikirjoituksia varten, koska halusimme jäsentää ja pohtia blogikirjoituksissamme teoreettisen taustan lisäksi myös viestinnän asiantuntijoiden näkemyksiä työn imua edistävästä vuorovaikutuksesta työyhteisössä. Halusimme päästä keskustelemaan eri viestinnän asiantuntijoiden kanssa heidän näkemyksistään, kokemuksistaan ja konkreettisista työelämän esimerkeistä

koskien sitä, miten työntekijä voi mahdollistaa työn imua työyhteisön vuorovaikutuksessa.

7.2 Blogimme suunnittelu ja toteutus

7.2.1 Asiantuntijahaastatteluiden suunnittelu ja toteutus

Blogimme suunnitteluun sisältyi monia vaiheita. Aloitimme suunnittelun blogin mahdollisesta sisällöstä. Suunnittelimme blogimme sisältävän 4-6 temaattista blogikirjoitusta liittyen työn imua mahdollistavaan työyhteisön vuorovaikutukseen. Muodostimme teemat aiheen teoreettisen taustan perusteella. Lisäksi päätimme sisällyttää blogiimme itse blogikirjoitusten lisäksi myös visuaalisia elementtejä ja kirjoitusten yhteyteen upotetut ääniraidat, jotka vastaavat blogikirjoitusten tekstipohjaista sisältöä ääneen luettuna.

Blogikirjoituksia varten päätimme haastatella eri viestinnän asiantuntijoita. Valmistauduimme asiantuntijahaastatteluihin syksyllä 2022 samalla, kun työstimme opinnäytetyömme teoreettista taustaa työn imua mahdollistavaan vuorovaikutukseen liittyen. Teoreettisen taustan perusteella aloimme hahmottaa, mitkä ovat niitä aiheita ja teemoja, joiden ympärille blogikirjoitukset voisivat mahdollisesti rakentua. Alustaviksi aiheiksi, joita ajattelimme blogikirjoituksissa käsitellä, muodostuivat

- sosiaalisen tuen, luottamuksen ja arvostuksen yhteys työn imun kokemiseen
- työn imun tarttuvuus työyhteisössä
- viestintäteknologioiden käytön ja työn imun yhteys.

Alustavien teemojen muodostamisen jälkeen aloimme pohtia mahdollisia sopivia haastateltavia, joilla olisi tarjota teoreettisen taustan jatkeeksi näkemyksiä ja ajatuksia työn imuun ja vuorovaikutukseen liittyen. Tavoitteenamme oli toteuttaa blogikirjoituksia varten neljä asiantuntijahaastattelua. Otimme yhteyttä sopiviin haastateltaviin marraskuun 2022 aikana sähköpostitse ja LinkedInissä, joka on työelämään painottunut sosiaalisen median verkosto ja kanava. Haastateltaviksi valikoitui neljä viestinnän asiantuntijaa, jolla tarkoitamme tässä työssä henkilöä, joka

työskentelee viestinnän työtehtävien parissa ja on valmistunut vähintään viestinnän maisteriksi.

Yksi haastateltavista on tutkija ja loput kolme ovat viestinnän asiantuntijoina työskenteleviä henkilöitä. Näin saimme blogikirjoituksiin sekä tutkijan että viestinnän työtehtävissä toimivien työyhteisön jäsenten näkökulmia. Haastateltavat olivat Amsterdamin yliopistosta valmistunut viestinnän tohtori ja tutkija Ward van Zoonen (associate professor Organizational Dynamics in the Digital Society, Rotterdamin Erasmus-yliopisto), Jyväskylän yliopistosta valmistunut viestinnän maisteri Sini Eerola (HR-business partner, Helen Oy), Jyväskylän yliopistosta valmistunut viestinnän maisteri Anni Laine (HR- ja viestintäasiantuntija, Crasman) ja Jyväskylän yliopistosta valmistunut viestinnän maisteri Kati Rautio (työkulttuurin muotoilija, Brossa Oy).

Van Zoonen on tutkinut laajasti teknologiavälitteistä vuorovaikutusta organisaatioissa, ja syventynyt tarkastelemaan muun muassa viestintäteknologioiden käytön yhteyttä työn imun kokemukseen työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla. Tämä on kiinnostavaa, koska tarkastelimme tässä työnäytteessä työn imua nimenomaan työn vaatimukset ja voimavarat -mallin näkökulmasta. Kolme muuta haastateltavaa Sini Eerola, Anni Laine ja Kati Rautio työskentelevät keskenään erilaisissa viestinnän asiantuntijatehtävissä eri alan organisaatioissa, mikä mahdollisti erilaisten näkökulmien ja kokemusten esiin tulemisen eri haastatteluissa.

Haastattelut toteutettiin joulukuun 2022 aikana kasvokkain. Jokaiselle haastateltavalle toimitettiin tiedote opinnäytetyöstä ja tietosuojailmoitus, ja jokainen allekirjoitti suostumuslupalomakkeen. Painotimme jokaiselle myös sitä, että haastattelu tulee olemaan luonteeltaan asiantuntijahaastattelu eikä tutkimushaastattelu. Lisäksi lähetimme haastateltaville etukäteen haastattelua ohjaavat alustavat teemat, jotta haastateltavat pystyivät halutessaan etukäteen valmistautumaan keskustelemaan aiheista. Alustavat teemat pohjautuivat tutkittuun tietoon työn imun ja vuorovaikutuksen yhteydestä. Päädyimme muodostamaan haastatteluja varten vain alustavat teemat emmekä tarkkoja haastattelukysymyksiä, koska halusimme antaa ensisijaisesti tilaa vapaammalle keskustelulle ja haastateltavien omille näkemyksille nousta esiin.

Van Zoonenin kohdalla teemat keskittyivät hänen tutkimiinsa aihealueisiin. Van Zoonenin haastattelua ohjasivat seuraavat alustavat teemat:

- Viestintäteknologioiden ja sosiaalisen median käyttö työssä ja niiden yhteys työn imuun kokemukseen
- Viestintäteknologioiden aiheuttamat keskeytykset työssä
- Viestintäteknologioiden mahdollistama tavoitettavuus työssä
- Tulevaisuuden tutkimussuunnitelmat (henkilökohtaiset)
- Mahdolliset vinkit siihen, miten työntekijä voi edistää omalla toiminnallaan työn imun kokemusta työyhteisön vuorovaikutuksessa

Raution, Eerolan ja Laineen haastatteluissa keskustelimme työyhteisön vuorovaikutuksen, kuten sosiaalisen tuen, luottamuksen ja viestintäteknologian, yhteyksistä työn imuun.

Koska Rautio työskentelee työkuulttuurin muotoilijana, halusimme syventyä Raution haastattelussa työkuulttuurin ja yhteistyön rooliin työn imun mahdollistajina. Raution haastattelua ohjasivat seuraavat alustavat teemat:

- Toimivan yhteistyön ja työkuulttuurin yhteydet työn imun kokemukselle
- Sosiaalinen tuki (*Lähtökohta: Sosiaalinen tuki mahdollistaa työn imun kokemuksen*)
- Luottamus (*Lähtökohta: Luottamus mahdollistaa työn imun kokemusta. Luottamus rakentuu avoimen, selkeän, läpinäkyvän, toistuvan/tiheän ja rehellisen viestinnän avulla*)
- Mahdolliset vinkit viestinnän asiantuntijana siihen, miten työntekijä voi edistää omalla toiminnallaan työn imun kokemusta työyhteisön viestinnässä ja vuorovaikutuksessa (esim. hyviä käytänteitä)

Eerolan ja Laineen kanssa halusimme syventyä keskustelemaan heidän asiantuntijuuteensa ja työkuvaansa liittyvistä teemoista. Eerolan ja Laineen haastatteluja

ohjasivat seuraavat alustavat teemat:

- Sosiaalinen tuki (*Lähtökohta: Sosiaalinen tuki mahdollistaa työn imun kokemuksen*)
- Luottamus (*Lähtökohta: Luottamus mahdollistaa työn imun kokemusta. Luottamus rakentuu avoimen, selkeän, läpinäkyvän, toistuvan/tiheän ja rehellisen viestinnän avulla*)
- Teknologiavälitteinen vuorovaikutus (*Lähtökohta: Teknologiavälitteisessä viestinnässä tavoitettavuus ja viestinnän tehokkuus ovat yhteydessä työn imun kokemukseen*)
- Mahdolliset vinkit viestinnän asiantuntijana siihen, miten työntekijä voi edistää omalla toiminnallaan työn imun kokemusta työyhteisön viestinnässä ja vuorovaikutuksessa (esim. hyviä käytänteitä)

Eerolan kanssa syvennyimme lopulta keskustelemaan sosiaalisesta tuesta ja arvostuksen osoittamisesta työyhteisössä liittyen työn imun kokemukseen. Laineen kanssa syvennyimme keskustelemaan vuorovaikutussuhteiden ja luottamuksen merkityksistä työn imuun.

Jokaisen haastattelun alussa varmistimme, että meillä on jaettu ymmärrys siitä, miten blogikirjoitusten teemoihin liittyvät käsitteet nähdään tässä työnäytteessä. Keskustelimme aluksi yleisesti työn imun käsitteestä ja siitä, mistä osa-alueista työn imu rakentuu. Näin varmistimme, että meillä oli yhteinen ymmärrys työn imusta työssä. Koska olimme muotoilleet kullekin haastateltavalle alustavat teemat heidän asiantuntijuudensa mukaan, jokainen haastattelu oli lopulta ainutlaatuinen ja haastatteluissa käydyt keskustelut olivat keskenään hyvin erilaisia. Haastattelut etenivät teemojen välillä luontevasti eivätkä keskustelut olleet strukturoituja.

Haastattelut nauhoitettiin äänitallenteiksi, mihin haastateltavat olivat antaneet suostumuksensa. Äänitallenteista litteroitiin aiheeseen liittyvät kirjoitusprosessissa hyödynnettävät osat. Kukin haastattelu kesti noin tunnin.

7.2.2 Blogikirjoitusten toteutus

Haastatteluiden jälkeen jäsensimme kullekin blogikirjoitukselle oman teeman ja työstimme haastattelujen pohjalta blogikirjoitusten alustavat versiot. Muodostimme

lopulta viisi alustavaa blogikirjoitusta, joista yksi on aiheeseen johdattelva kirjoitus työn imusta työyhteisön vuorovaikutuksessa yleisesti ja neljä sisältää viestinnän asiantuntijoiden haastatteluita. Blogikirjoitusten otsikoiksi muodostui lopulta seuraavat: (1) *Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta*, (2) *Yhteistyö ja toimiva työkuultuuri työn imun rakentajina*, (3) *Arvostus työn imun mahdollistajana*, (4) *Luottamus työn imun voimavarana* ja (5) *Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa*. Jokaisen viiden blogikirjoitusten sisällöt ja teemat kuvataan tiiviisti luvussa 7.3.

Muodostimme blogikirjoitukset niin, että yhden haastateltavan kommentteja sisältyi vain yhteen blogikirjoitukseen. Asiantuntijat esiintyvät blogikirjoituksissa omilla nimillään. Sisällytimme asiantuntijoiden haastatteluissa antamia kommentteja blogikirjoituksiin sekä suorina että epäsuorina lainauksina.

Toimitimme suomenkielisille haastateltaville alustavat blogikirjoitukset luettavaksi ennen lopullista julkaisua, ja tarjosimme heille mahdollisuuden kommentoida kirjoituksia ja tarkentaa ja täsmentää haastattelussaan antamia kommentteja. Englanniksi haastattelemallemme tutkijalle tuotimme ja toimitimme blogikirjoituksesta tiivistelmän englanniksi. Haastateltavat lähettivät meille muutamia kommentteja ja täsmentäviä lisätietoja alustaviin blogikirjoituksiin liittyen. Muokkasimme blogikirjoituksia soveltuvin osin ja toimitimme vielä viimeistellyt blogikirjoitukset haastateltaville.

7.2.3 Blogimme verkkoalustan toteutus

Kun blogikirjoitukset olivat valmiit, aloimme työstämään blogimme verkkoalustaa. Loimme blogin Googlen tarjoamalle Google Sites -verkkoalustalle. Halusimme luoda blogikirjoitusten kokonaisuuden Google Sites -verkkoalustalle sen sijaan, että kirjoittaisimme vain tekstit ja julkaisisimme ne sellaisenaan osana opinnäytetyön raporttia. Luomalla blogin otamme huomioon blogikirjoitukset osana sosiaalista mediaa ja vuorovaikutuksen näkökulman. Ajatuksenamme oli, että blogi julkisena verkkosivustona voi mahdollistaa vuorovaikutuksen meidän ja blogikirjoitustemme lukijoiden kesken, jolloin voimme rakentaa merkityksiä yhdessä myös blogikirjoitusten kommenttiosiossa blogin julkaisun jälkeen. Julkisen ja muokattavan verkkosivuston luomisen avulla halusimme luoda mahdollisuuden meille myös jatkaa blogin pitämistä tämän opinnäytetyön julkaisun jälkeen. Loimme blogillemme nimen "*Tutkimusmatkalla*

työyhteisön vuorovaikutukseen”, jonka etusivulta pääsee tähän työnäytteeseen kuuluvien viiden blogikirjoituksen kokonaisuuteen.

Blogimme verkkoalustaa luodessa otimme visuaalisuuden huomioon siten, että koko blogialustan visuaalinen identiteetti oli yhdenmukainen blogikirjoitusten kanssa. Loimme blogiimme yhtenäisen visuaalisen ilmeen, mikä näkyy yhdenmukaisina bannereina, väreinä ja typografiana eli fonttina ja tekstin kokona. Lisäksi upotimme blogikirjoitustemme yhteyteen erilaisia visuaalisia elementtejä, kuten symboleja, joiden tarkoituksena on lisätä informaatioita, jäsentää tekstiä, toimia tekstin tukena ja tehostaa viestintää. Upotimme esimerkiksi blogikirjoituksiin kuvan muistilapusta, joka sisältää kirjallisuusvinkkejä kyseisestä aiheesta kiinnostuneille. (ks. liite 1) Muistilappu sisältää myös kuvituskuvan henkilöstä, joka katsoo kiikareilla. Muistilappu ja kiikarit toimivat symboleina lisätiedosta. Ne viestivät blogikirjoituksessa lukijalle mahdollisuudesta lisätä tietoisuuttaan blogikirjoitukseen liittyvästä aiheesta. Myös symbolien lisäämisen avulla otimme saavutettavuuden huomioon blogissamme. Upotimme jokaisen blogikirjoituksen sivulle itse nauhoittamamme ääniraidan, jonka sisältö vastaa blogikirjoituksen tekstipohjaista sisältöä ääneen luettuna. Näin halusimme tarjota mahdollisuuden myös kuunnella blogikirjoitukset niiden lukemisen sijaan.

Google Sites -alusta ei tarjoa suoraan mahdollisuutta lisätä kommenttiosiota sivustolle. Tämän takia upotimme jokaisen blogikirjoituksen alle kommenttiosion GraphComment-kommenttijärjestelmän avulla, jotta mahdollistamme vuorovaikutuksen blogisivustolla. Blogin julkaisun jälkeen lukijat voivat näin ollen kommentoida blogikirjoituksia kirjautumalla Google-tunnuksilla, Facebook-tunnuksilla, Twitter-tunnuksilla tai anonyymisti nimimerkkiä käyttämällä. Nimimerkillä kommentoidessa lukijoiden tulee syöttää myös sähköpostiosoite, joka näkyy meille blogin tekijöille kommentteja moderoidessamme, mutta ei näy muille blogin lukijoille. Blogin julkaisun jälkeen tulemme moderoimaan jokaisen blogimme verkkoalustalle eri blogikirjoitusten yhteyteen syötetyn kommentin. Moderoinnilla tarkoitamme tässä kohtaa käytännössä sitä, että hyväksymme tai hylkäämme jokaisen syötetyn kommentin GraphComment -kommenttijärjestelmän avulla ennen kuin se näkyy julkisena blogissamme.

Kun olimme luoneet blogin verkkoalustan ja sen visuaalisen ilmeen, veimme sinne lopulta myös viimeistellyt blogikirjoitukset. Viimeistelimme blogimme visuaalisen ilmeen muotoilemalla kirjoitusten typografian, eli fontit ja tekstin koot,

noudattamaan yhdenmukaista linjaa. Asetimme blogikirjoitustemme tekstin fontiksi *Playfair Display*, otsikoiden kooksi 18 ja leipätekstin kooksi 14.

7.3 Blogikirjoitusten sisällöt ja teemat

Jokaisessa blogikirjoituksessa tarkastelemme työn imua mahdollistavaa vuorovaikutusta työyhteisössä hieman eri näkökulmasta. Blogikirjoituksia on viisi, joista neljä pohjautuvat asiantuntijahaastatteluihin. Näiden neljän blogikirjoitusten näkökulmat muodostuivat teoreettisen taustan ohjaamana, mutta lopulliseen muotoonsa ne jäsenyivät haastattelemiemme viestinnän asiantuntijoiden näkemysten ja omien pohdintojemme avulla.

Neljän blogikirjoituksen lisäksi on yksi lyhyempi blogikirjoitus, jossa tarkastellaan työn imua yleisellä tasolla vuorovaikutuksen ja viestinnän näkökulmasta. Lyhyempi blogikirjoitus on nimeltään *Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta* ja se toimii samalla blogikirjoitusten kokonaisuuden nimenä. Ensimmäinen blogikirjoitus toimii johdattelevana kirjoituksena muille blogikirjoituksille ja se näkyy työnäytteeseen sisältyvän blogikirjoitusten kokonaisuuden etusivulla. Kaikki blogikirjoituksemme ovat kohdennettu työyhteisön jäsenille, jotka ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä, edistämisestä ja ylläpitämisestä työyhteisössä.

Blogikirjoitukset ovat otsikoitu seuraavasti: (1) *Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta*, (2) *Yhteistyö ja toimiva työkuultuuri työn imun rakentajina*, (3) *Arvostus työn imun mahdollistajana*, (4) *Luottamus työn imun voimavarana* ja (5) *Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa*. Seuraavaksi kuvataan tiiviisti jokaisen viiden blogikirjoitusten sisällöt ja teemat.

Blogikirjoitus 1. *Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta* -blogikirjoituksessa tarkastellaan yleisesti työyhteisön vuorovaikutusta työn imun voimavarana. Se toimii johdattelevana kirjoituksena muihin työn imua käsitteleviin blogikirjoituksiin (blogikirjoitukset 2, 3, 4 ja 5). Tätä blogikirjoitusta varten ei ole haastateltu ketään asiantuntijaa, vaan kirjoitus pohjautuu teoreettiseen taustakirjallisuuteen työn imusta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta sekä meidän, kirjoittajien, omiin pohdintoihin aiheesta.

Blogikirjoitus 2. *Yhteistyö ja toimiva työkuultuuri työn imun rakentajina* -blogikirjoitusta varten haastatelimme työkuultuurin muotoilija Kati Rautiota.

Blogikirjoituksessa tarkastellaan toimivan yhteistyön ja työkuulttuurin rakentumista ja merkitystä työyhteisön vuorovaikutuksessa. Blogikirjoituksessa syvennyttään pohtimaan, mitkä vuorovaikutukseen liittyvät tekijät ja voimavarat työkuulttuurissa mahdollistavat työn imun kokemuksen työyhteisön jäsenelle. Kirjoituksessa kuvataan myös tapoja kehittää työkuulttuuria ja yleisesti vuorovaikutusta työyhteisössä. Lisäksi kirjoituksessa annetaan vinkkejä siihen, miten työntekijä voi omalla toiminnallaan mahdollistaa työn imua työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Blogikirjoitus 3. *Arvostus työn imun mahdollistajana* -blogikirjoitukseen haastattelimme viestinnän asiantuntijaa, HR-business partneria, Sini Eerolaa. Blogikirjoituksessa tarkastellaan supportiivisen vuorovaikutuksen merkitystä työn imun mahdollistumisen kannalta. Siinä pohditaan merkityksellisyyden kokemuksen rakentumista sosiaalisen tuen osoittamisen ja pyytämisen näkökulmasta sekä sitä, milloin henkilökeskeisillä sanomilla on erityistä merkitystä. Blogikirjoituksessa tarkastellaan arvostuksen ja palautteen osoittamisen merkitystä työn imun kokemuksen näkökulmasta ja tarjotaan vinkkejä siihen, miten osoittamalla arvostusta ja palautetta voidaan mahdollistaa työn imun kokemus työyhteisön jäsenille.

Blogikirjoitus 4. *Luottamus työn imun voimavarana* -blogikirjoitukseen haastattelimme HR- ja viestintäasiantuntija Anni Lainetta. Blogikirjoituksessa tarkastellaan luottamuksen rakentumista työyhteisön vuorovaikutuksessa ja pohditaan luottamuksen merkitystä työn imua mahdollistavana voimavarana. Kirjoituksessa syvennyttään erityisesti tarkastelemaan luottamuksen rakentumista toisaalta työyhteisön vuorovaikutussuhteissa, mutta toisaalta myös tehtävätason vuorovaikutuksessa työtehtäviä yhdessä tekemällä. Blogikirjoituksessa tarjotaan vinkkejä siihen, mihin työntekijä voisi kiinnittää työyhteisön vuorovaikutuksessa huomiota, jos haluaa parantaa luottamusta ja siten edistää työn imua.

Blogikirjoitus 5. *Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa* -blogikirjoitukseen haastattelimme Rotterdamin Erasmus-yliopiston apulaisprofessori Ward van Zoonenia. Blogikirjoituksessa pohditaan teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen ja erilaisten keskeytysten roolia työn voimavaroina ja työn imun mahdollistajina nykyajan työelämässä ja työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kirjoituksessa pohditaan erityisesti sitä, millainen vaikutus keskeytyksillä ja viestintäteknologian, etenkin sosiaalisen median, käytöllä voi olla työyhteisön jäsenten kokemaan työn imuun ja miten keskeytyksiin

työssä tulisi suhtautua. Blogikirjoituksessa syvennyttään myös työn imun tarttuvuuteen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Lisäksi kirjoituksessa tarjotaan lukijalle konkreettisia vinkkejä oman työn imun vahvistamiseen, kehittämiseen ja ylläpitoon.

Blogikirjoituksesta on tuotettu myös englanninkielinen tiivistelmä (ks. liite 2), koska haastattelu van Zoonenin kanssa toteutettiin englanniksi.

Seuraava alaluku (7.4) sisältää jokaisen viiden blogikirjoituksen tekstinä, blogikirjoitusten verkko-osoitteet ja suorat verkko-osoitteet kunkin blogikirjoituksen ääniraitaan. Ääniraidat löytyvät myös blogin verkkosivulta kunkin blogikirjoituksen alusta. Blogin yleisestä ja yksittäisen blogikirjoituksen visuaalisesta ilmeestä on havainnollistava esimerkki tämän opinnäytetyön liitteenä (ks. liite 1). Työnäytteen eli blogimme verkkosivuilla toteutusta pääsee tarkastelemaan tarkemmin.

Blogimme *“Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen”* etusivulle, jonka alta tähän työnäytteeseen kuuluvien viiden blogikirjoituksen kokonaisuus löytyy, pääsee seuraavasta verkko-osoitteesta:

<https://sites.google.com/student.jyu.fi/tutkimusmatkallatyoyhteisonvv>

7.4 Blogikirjoitukset

7.4.1 Blogikirjoitus 1: Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta

Paljon puhutaan siitä, että työssä tulisi voida hyvin ja että työssä pitäisi olla voimavaroja, jotka auttavat työntekijää jaksamaan niin työssä kuin muualla elämässä. Mitä tämä hyvinvointi työssä oikeastaan tarkoittaa? Miksi hyvinvointi työssä on tärkeää?

Työn imulla viitataan myönteiseen ja pidempikestoiseen tunne- ja mielentilaan työssä. Työn imun käsitteellä pyritään kuvaamaan hyvinvointia työssä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen osa-alueen avulla. (Schaufeli ym., 2002.)

Miten nämä työn imun kolme osa-aluetta näkyvät työarjessa?

Yleisesti sanottuna työn imu on pidempikestoinen myönteinen tunnetila. Työn imua kokevalla työntekijällä on energiaa aloittaa työpäivä, ja hän nauttii työnteosta. Tämä ei

kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijä olisi supersankari, joka ei koskaan väsyisi tai stressaantuisi. Työn imua kokeva työntekijä voi kokea haasteita, mutta lähtökohtaisesti on valmis ottamaan ne vastaan. (Schaufeli ym., 2002.) Haasteet kuuluvatkin olennaisesti työn imua kokevan työntekijän arkeen, sillä jos työ ei haasta, siihen saattaa leipiintyä herkästi. Tällöin työntekoon voi olla vaikea omistautua (Schaufeli ym., 2002). Työn imussa työpäivä saattaa kulua hetkessä ja työtehtävä on vaikea lopettaa työajan loppuessa. Työhön siis uppoudutaan (Schaufeli ym., 2002).

Työn imua kokevat eivät kuitenkaan ole riippuvaisia työstään, eikä heillä ole pakkomielteistä tarvetta työntekoon. He saattavat yksinkertaisesti työskennellä paljon siksi, että työ koetaan sopivan haastavaksi ja siten myös mielekkääksi. (Schaufeli & Bakker, 2010.)

Toisin sanoen työn imu ei siis ole sitä, että töissä olisi aina vain kivaa ja helppoa, vaan työnteko saa myös haastaa ja työtä voi olla paljonkin.

Työn imun kokeminen ei ole sidoksissa suoraan mihinkään ammattiryhmään, vaan sitä voi kokea ihan kaikenlaisessa työssä (Hakanen ym., 2019). Olit sitten johtava asiantuntija menestyvässä kansainvälisessä organisaatiossa, musikaalityöntekijä Broadwaylla tai lähikaupan myyjä voit periaatteessa kokea työn imua. Hyppää siis mukaamme tutkimusmatkalle työn imuun ja pohditaan yhdessä, miten työyhteisön vuorovaikutuksessa voidaan rakentaa kokemusta työn imusta!

Miksi työyhteisön vuorovaikutuksella on merkittävä rooli työn imun mahdollistajana, kun työn imu on kuitenkin yksilön tunnetila?

Vaikka työn imu on yksilöllistä ja syntyy kognitiivisen prosessin myötä, merkityksiä työntekoon rakennetaan vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus toimii tämän yksilöllisen kognitiivisen prosessoinnin käynnistysmoottorina. Vuorovaikutus on työyhteisön toiminnan perusta, ja se ylläpitää ja mahdollistaa työn imua työyhteisön jäsenille. (ks. esim. Mikkola, 2020.)

Millaista työyhteisön vuorovaikutuksen tulee olla, jotta työn imun kokeminen on mahdollista?

Työn imun edistämisen kannalta on merkityksellistä pohtia työn voimavaroja, jotka mahdollistavat ja ylläpitävät työn imun kokemusta. Työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmeneviä työn voimavaroja ovat esimerkiksi työyhteisön tuki (ks. esim. Hakanen & Perhoniemi, 2012), luottamus, palaute, arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys (ks. esim. Hakanen, 2011). Myös esimerkiksi viestintäteknologian, kuten sosiaalisen median käyttö voidaan nähdä työn voimavarana (ks. esim. van Zoonen & Banghart, 2018). Siispä vapautamme sinut tunnontuskista - kissavideot työtehtävien lomassa voivat olla jopa suotavia!

Seuraavissa neljässä blogikirjoituksessa pohditaan työyhteisön vuorovaikutusta työn imun voimavarana ja mahdollistajana. Blogikirjoituksia varten istuimme alas neljän eri viestinnän asiantuntijan kanssa, ja pohdimme, miten työkuultuuri, arvostus, luottamus ja viestintäteknologiat voivat mahdollistaa työn imua työyhteisössä.

Kurkkaa blogikirjoitukset työkuultuurin, arvostuksen, luottamuksen ja viestintäteknologioiden yhteydestä työn imuun! (*virke blogisivustolla sisältää linkit blogikirjoituksiin*)

Blogikirjoituksen verkko-osoite:

<https://sites.google.com/student.jyu.fi/tutkimusmatkallatyoyhteisonvv/tutkimusmatkalla-ty%C3%B6yhteis%C3%B6n-vuorovaikutukseen/1>

Blogikirjoituksen ääniraidan suora verkko-osoite:

https://drive.google.com/file/d/1B3WSQiHM2q0ppV6ntxAb3l6Kf3tvab4K/view?usp=s_hare_link

7.4.2 Blogikirjoitus 2: Yhteistyö ja toimiva työkuultuuri työn imun rakentajina

Työ, työkuultuuri ja työyhteisön vuorovaikutus ovat suuri osa työntekijän elämää. Toimiva yhteistyö ja vuorovaikutus ovat keskeisiä toimivalle työyhteisölle. Työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus rakentaa ja ylläpitää työyhteisöä ja mahdollistaa sen

olemassaolon. Myös työkuultuuri rakentuu ja ilmenee työyhteisön viestinnässä, kun keskustellaan ja jaetaan tietoa. Toimiva työkuultuuri ja myönteinen työilmapiiri voidaankin nähdä työn imua mahdollistavina voimavaroina. Työyhteisössä, jossa on toimiva työkuultuuri ja koetaan työn imua, työyhteisön jäsenet haluavat ja kykenevät ponnistelemaan työn ja työyhteisön toimivuuden eteen. Työn imua kokevassa ja energisoivassa työyhteisössä voi olla myös uudistushakuinen ja vahva kehittämisen työkuultuuri. (ks. esim. Hakanen, 2011.)

Mistä toimiva yhteistyö ja työkuultuuri työyhteisössä sitten rakentuvat?

Millainen vuorovaikutus ja työkuultuuri voivat mahdollistaa työn imun työyhteisön jäsenelle?

Istuimme alas keskustelemaan aiheesta työn ja kulttuurin muotoilutoimisto Brossan perustajan ja työn ja kulttuurin muotoilijan Kati Raution kanssa. Brossalla tehdään kulttuurin muotoilua, johtamisen kehittämistä ja työn muotoilua.

“Autamme yrityksiä ja siellä työskenteleviä johtajia ja esihenkilöitä johtamaan, viestimään ja muotoilemaan hyvinvoivia ja menestyviä työpaikkoja, jonne osajat haluavat sitoutua ja jotka houkuttelevat osajia töihin”, Rautio avaa, “eli hyvinvoivia työpaikkoja osajien näkökulmasta, joissa voi kokea juuri työn imua.”

Työkuultuuri rakentuu arjen sanojen ja tekojen kautta

Kun tarkastellaan työkuultuurin merkitystä työn imun muodostumiseen, on hyvä ensin pohtia, mitä työkuultuurilla oikeastaan tarkoitetaan. Raution mukaan työkuultuuri on arjen toimintaa, kokemuksia ja tunteita, joita työyhteisössä ja työpaikoilla koetaan.

“Tietenkin toiminnan ja kokemusten taustalla on arvoja, uskomuksia ja asenteita, joihin työkuultuuri usein liitetään. Mutta se, miten työkuultuuriin voidaan vaikuttaa, tapahtuu arjen sanojen ja tekojen kautta”, Rautio summaa. Työkuultuuri siis muodostuu ja tulee näkyväksi työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Työkulttuuria onkin tärkeä lähestyä käytännön ja konkretian avulla. Työntekijälle työkulttuuri on sitä, mitä kaikkea työpaikalla tapahtuu, kun tullaan töihin ja työpaikan ovi avataan. Se ei ole pelkkiä arvolauseita tai strategioita.

“Työntekijän näkökulmasta työkulttuuri on käytännössä sitä, miten oma työ ja yhteistyö työpaikalla sujuu, miltä oma työ ja yhteistyö tuntuu, mitä omalla työllä ja yhteistyöllä voi saada aikaan ja millaiset mahdollisuudet työssä on kokea onnistumisen tunteita”, Rautio avaa.

Työkulttuurin keskiössä on siis se, miltä työn tekeminen, toiminta ja vuorovaikutus työpaikalla työntekijästä tuntuu. Kokemukseen vaikuttaa esimerkiksi, miten ja missä määrin työyhteisössä ollaan vuorovaikutuksessa, miten tieto välittyy ja millainen viestintäilmapiiri työyhteisössä on. Toimiva työkulttuuri voidaankin kokea työn imua mahdollistavana voimavarana.

Kehittämisen kehittäminen on tärkeää

Työkulttuuriin liittyy myös tavat kehittää työtä ja työtä tekevän yhteisön toimintaa ja vuorovaikutusta sekä se, millaiseksi kehittäminen koetaan. Raution mukaan on tärkeää kehittää muutosten johtamista, osaamista, “tapoja ratkoa arjen työn ongelmia” ja työn tekemistä ylipäätään. Kehittämisen kehittämisellä Rautio viittaa siihen, että työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämisen lisäksi pitäisi myös kehittää ja hioa niitä tapoja, joilla kehitetään.

Jos kehittäminen koetaan työyhteisössä turhaksi tai sellaiseksi, ettei se lopulta edistä asioita, voi jo lähtökohtaisesti asenne kehittämistä kohtaan olla kielteinen. Työyhteisön ja työkulttuurin kehittämisen tapojen tulisi olla tarkoituksenmukaisia, perusteltuja ja palvelella kunkin työyhteisön tarpeita. Näin muutos työyhteisössä voi olla myös kestävä ja tuloksellista.

Työkulttuurilla on työn imun syntymiselle valtava merkitys

Se, että työyhteisön jäsen kokee työn imua, eli tarmokkuutta, energisyyttä ja omistautumista, on yhteydessä innostuneisuuteen työssä ja näin myös mahdollisesti aikaansaavuuteen (ks. esim. Schaufeli ym., 2002). Rautio näkee tärkeäksi työn imun myös silloin, kun työssä kohdataan haasteita ja vaaditaan sinnikkyyttä erilaisten tilanteiden keskellä. Haastavissa tilanteissa työilmapiirillä on suuri merkitys.

“Työpaikan paikallaan junaava valittamisen ilmapiiri, jossa ei ole energiaa, näkemystä tai halua tarttua haasteisiin, vaikuttaa merkittävästi työntekoon ja työilmapiiriin”, Rautio avaa.

Työn imussa olevalla, “hyvässä hengessä” toimivalla, tuottavalla ja innostuneella työporukalla lähtöasetelma on Raution mukaan täysin erilainen. Haasteet kohdataan ja niihin tartutaan yhdessä, jolloin työyhteisössä koettu innostuneisuus ja myönteinen työilmapiiri voivat olla isoja työn voimavaroja. Yhteistyössä on siis voimaa.

Rautio kiteyttääkin, että työkuultuurilla on työn imun syntymiselle “valtava merkitys”.

Toimiva tiimi koostuu toimivista yksilöistä

Vaikka työn imu on yksilön kokemus, on toimiva tiimi merkittävä osa sen rakentumista ja työkuultuuria. Raution mukaan silloin, kun tiimit toimivat, myös yksilöt toimivat, koska ne ovat osa toimivaa systeemiä. Tiimitason toimivuus on “aivan ykkösjuuttu”.

“Kun rakennetaan työkuultuuria, tarkastellaan työntekoa nimenomaan tiimien tasolla. Toimivat tiimit mahdollistavat myös yksilöille pysyvää työn imun kokemusta”, Rautio avaa. “Lisäksi organisaatio toimii paremmin, koska tiimit ovat kuitenkin organisaation perusyksiköitä.”

Lisäksi se, tehdäänkö töitä omassa tiimissä vai esimerkiksi moniammatillisessa palveluketjussa, vaikuttaa arjen työhön merkittävästi. Erilaisilla työympäristöillä, työyhteisöillä ja työyhteisön jäsenillä on hurja vaikutus siihen, millaista vuorovaikutus on, millaisista palasista vuorovaikutus työssä rakentuu ja koetaanko työn imua (ks. esim. Hakanen, 2011). Rautio kertoo, että yhteistyön sujuvuus palveluketjuissa

heijastuu usein siihen, millaista palvelua tiimi ja työntekijä loppuasiakkaille tai kollegoille tuottaa. Se, mitä asiakas lopulta saa, on pitkälti yhteistyön jouhevuudesta kiinni.

Yhteistyön sujuvuus ja sitä kautta työntekijöiden hyvinvointi voivat vaikuttaa suoraan myös organisaation kustannuksiin. Raution mukaan työhyvinvointiin liittyvistä poissaoloista suuri osa on tyytymättömyydestä johtuvia poissaoloja.

“Se, että ihmiset ovat tyytymättömiä ja epämotivoituneita, on heille yhtäläillä syy olla pois työpaikalta ja siten tavallaan suojella itseään”, Rautio jatkaa.

Raution mukaan työkuulttuuri on siis merkityksellinen monestakin eri näkökulmasta. Se vaikuttaa kaikkeen, mitä työssä saadaan aikaan. Rautio näkee yhteistyön kulttuurin voittavana työkuulttuurina. Voittava työkuulttuuri voidaan puolestaan nähdä työn imua mahdollistavana työn voimavarana.

Työn sujuvuus, onnistumiset ja luottamus ovat tärkeitä

Raution mukaan työntekijäkokemus syntyy työkuulttuurista eli tunteista ja toiminnasta työpaikalla. Toimintatavat siis vaikuttavat suoraan kokemukseen työstä - oli kokemus myönteinen tai kielteinen. Kun toimintatavat eivät vastaa työntekijöiden tarpeita tai toiveita, työntekijät voivat kokea väsymystä, turhautumista, kuormittuneisuutta tai motivaation puutetta. Kun työnteko ei suju, työ saattaa tuntua myös sekavalta ja ahdistavalta, joka voi johtaa kiireen tunteeseen, työn laadun kärsimiseen ja lopulta siihen, että työntekijä joutuu vastaanottamaan negatiivista palautetta. Jos työssä koetaan haasteita, joiden kohtaamiseen työntekijällä ei ole tarpeeksi voimavaroja, ei työn imun kokeminen ole mahdollista.

Tärkeää työn imun kannalta on itse työntekijän kokemus työn ja yhteistyön sujuvuudesta ja onnistumisesta (ks. esim. Hakanen, 2011). Raution mukaan työtiimien keskinäinen yhdessä tekeminen yleisesti on koettu todella voimaannuttavaksi ja innostavaksi työyhteisöissä. Lisäksi työyhteisössä työtovereiden toisilleen osoittama

tuki ja kannustaminen ovat olleet käännteentekeviä yhteistyön sujumuudelle, edistymiselle ja onnistumiselle.

Työntekijälle onkin tärkeää kokea onnistumisia. Rautio nostaa esiin “onnistumisten lumipalloeftin” sekä yksilö- että tiimitasolla: onnistumiset ruokkivat onnistumisia. Onnistuminen on yksi kehittämisen tärkeimmistä tavoitteista, ja se jättää myös itse kehittämistyöstä hyviä muistoja. Onnistuminen työyhteisössä muodostuu yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Onnistuminen yhdessä lisää työn imua.

On tärkeää huomioida, että työn tavoitteet ja se, mitä työltä halutaan, voivat vaihdella yksilöittäin. Rautio korostaa, että kun yhteistyö on sujuvaa ja työkuulttuuri mahdollistaa tehokkaan ja ammattimaisen työn työntekijän haluamalla tasolla, voi työntekijän kokema kielteinen stressi vähentyä ja myönteinen pysyvämpi tunnetila työssä, eli työn imu, vahvistua.

Rautio painottaa myös luottamuksen merkitystä työn imun kokemisessa ja toimivan työkuulttuurin rakentumisessa. Jotta luottamus voi muodostua, tulee työntekijän kokea tulevansa kuulluksi ja nähdyksi. Raution mukaan työntekijöiden on tärkeää osoittaa luottamusta ja kertoa se suoraan toiselle: “Kerrotaan työkaverille, että kyllä sinä osaat ja me luotetaan sinuun.”

Luottamus, joka rakentuu vuorovaikutuksessa, rakentaakin voittavaa työkuulttuuria ja mahdollistaa työn imun kokemuksen.

Työkuulttuurin ja yhteisen tavoitteen edistämistä

Työkuulttuurin edistämiseksi Rautio kannustaa työyhteisön jäseniä tuomaan epäkohtia rohkeasti esille rakentavalla ja kannustavalla tavalla. Työyhteisössä usein hiljennytään silloin, kun tuntuu, että hommat eivät suju. Jos asioita ei tuoda esille, ei niille voi myöskään tehdä mitään.

“Hiljentyminen voi olla estämässä työn imun kokemusta”, Rautio pohtii. “Epäkohdan nostaminen esiin on palvelu työyhteisölle, vaikka se voi olla todella vaikeaa ja ratkaisemiseen ei olisi itsellä suoraan esittää keinoja.”

Rautio vinkkaa, että työntekijöiden kannattaa nostaa työyhteisöä koskevat haasteet ja ongelmat esiin, jotta ne voidaan myös ratkaista yhteisönä. Ratkaiseminen ei ole yhden henkilön vastuulla. Vuorovaikutuksella työyhteisössä onkin suuri merkitys juuri siinä, miten asioista puhutaan ja miten niitä ratkaistaan yhdessä yhteisen tavoitteen edistämiseksi. Jaettu ymmärrys yhteisestä tavoitteesta voikin olla merkittävä työn voimavara työyhteisölle.

Työyhteisön kehittäminen ja tehtyjen kehitysten ylläpitäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa. Myös toimiva työkuultuuri muodostuu vuorovaikutuksessa, ja voikin toimia merkittävänä työn voimavarana. Toimiva työkuultuuri siis mahdollistaa työn imun kokemuksen työyhteisön jäsenille.

Blogikirjoituksen verkko-osoite:

<https://sites.google.com/student.jyu.fi/tutkimusmatkallatyoyhteisonvv/tutkimusmatkalla-ty%C3%B6yhteis%C3%B6n-vuorovaikutukseen/1/kirjoitus2>

Blogikirjoituksen ääniraidan suora verkko-osoite:

[https://drive.google.com/file/d/1NdWT2qH3oIeYtg5Uy76b3-2Na7dDkzVT/view?usp=share link](https://drive.google.com/file/d/1NdWT2qH3oIeYtg5Uy76b3-2Na7dDkzVT/view?usp=share_link)

7.4.3 Blogikirjoitus 3: Arvostus työn imun mahdollistajana

“Harvalla meistä riittää isoissa haasteissa omat voimavarat.”

Kun työkaveri ponnistelee työtehtävien parissa työyhteisön hyväksi, on työn imun kokemuksen kannalta tärkeää, että nämä ponnistelut huomataan. Työyhteisössä supportiivinen vuorovaikutus kuten arvostuksen ja huomaavaisuuden osoittaminen tukevatkin työntekijän hyvinvointia ja luovat puitteet työn imun kokemukselle.

Haastattelimme blogikirjoitusta varten Helenin HR Business Partneria, Sini Eerolaa. Hänen mukaansa työyhteisössä, jossa ei näytetä arvostusta ammattitaitoa kohtaan, innostus ja työkyky heikkenevät helposti. Pahimmillaan työntekijälle voi tulla halu irtisanoutua. Eerola kehottaa, että arvostusta osoitetaan sekä työntekijää itseään kohtaan ihmisenä että hänen osaamistaan ja työpanostaan kohtaan, sillä se vahvistaa merkityksellisyyden tunnetta. Merkityksellisyyden tunne on tärkeää työn imun kokemisen kannalta, koska se on yhteydessä työn imun omistautumisen osa-alueeseen (Schaufeli ym., 2002).

”Kukaan meistä ei halua kokea, että sillä mitä tekee ei ole mitään väliä. Kannustaminen ja onnistumisten esiin tuominen on tärkeää, jotta työntekijä tietää tekevänsä merkityksellistä työtä ja olevansa tärkeä osa työyhteisöä”, Eerola toteaa.

Miten arvostusta osoitetaan? Miten arvostus mahdollistaa työn imun kokemuksen?

Arvostusta osoitetaan palautteella ja henkilökeskeisillä sanomilla

Arvostuksen osoittamisessa kannattaa muistaa kehujen ja palautteen tilannekohtaisuus ja tarkkuus. Henkilökeskeiset sanomat ovat sellaisia, joissa arvostusta osoittava ilmaisee ymmärryksensä ainutlaatuisesta tilanteesta toiselle (Mikkola 2020). Myös Eerola korostaa juuri tilannesidonnaisuutta, kun arvostusta osoitetaan henkilökeskeisillä sanomilla. Työntekijällä on mahdollisuus kokea sekä merkityksellisyyden tunnetta että kehittää omaa työskentelyään, kun hän saa palautetta siitä, miten onnistuu tai suoriutuu työtehtävissään ja missä hän on erityisen taitava. Kehujen osoittaminen ei siis vain tuota hyvää mieltä työkaverille, vaan sen avulla on myös mahdollista kehittää omaa osaamista.

”Vaikka kehusta tulee hyvä mieli, merkityksellisyyden tunteen kokemisen kannalta on kuitenkin tärkeää, ettei kehu jää vain yleiselle tasolle, kuten ‘hei hyvin hoidettu’. Tällainen kehu voi saada työkaverin pohtimaan, että minkä asian on hoitanut hyvin, sillä harvemmin pelkkä kiitos tai kehu riittää kaipaamaksemme palautteeksi tehdystä työstä”, tarkentaa Eerola.

Kun kehu liitetään johonkin tiettyyn tekemiseen tai onnistumiseen, helpottaa se kollegaa tunnistamaan omia onnistumisia. Henkilökeskeisen kehun osoittaminen ei ole aina helppoa, koska se vaatii kehun osoittajalta reflektointikykyä. Henkilökeskeistä kehua tai palautetta annettaessa voikin olla tarpeen ensikiksi miettiä, mikä toisen tekemisessä oli oikeasti sellaista, jonka hän teki onnistuneesti.

Arvostusta osoitetaan myös huomioimalla haastavat tilanteet

Kehujen lisäksi arvostusta voidaan osoittaa myös huomioimalla vaikeat ja haastavat tilanteet työssä. Eerola korostaa, että omalla viestintäkäyttäytymisellä voi vaikuttaa paljon siihen, miten tukea osoitetaan. Erityisesti haastavissa tilanteissa sanomien henkilökeskeisyydellä on merkitystä. Henkilökeskeisten sanomien erityinen tavoite onkin oikeuttaa tunteet sen sijaan että vähättelee tai kritisoi niitä. Tuen henkilökeskeisyys näkyy siinä, että vaikeassa tilanteessa tunteita ei vähätellä, niiden ainutlaatuisuus tunnustetaan ja ollaan sensitiivisiä vaikean tilanteen aiheuttamasta tunnereaktiosta. (Burleson 1987.) Onkin siis tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten asioita tuodaan ilmi erityisesti tilanteissa, joissa annetaan rakentavaa palautetta. Eerola toteaaakin, että jatkuvan kielteisen tai epäinhimillisen palautteen vastaanottaminen heikentää työmotivaatiota ja innostusta ja lopulta työn imua.

Asianmukainen palaute suoriutumisesta ennakoi työn imun lisääntymistä (Hakanen & Perhoniemi 2012). Usein palautetta saa ylemmältä taholta esimerkiksi kehityskeskusteluiden muodossa. On kuitenkin hyvä pitää mielessä, ettei arvostuksen osoittaminen ole pelkästään esihenkilön tehtävä. Sekä esihenkilöiltä että kollegoilta saatu tuki ehkäisee myös työuupumukselta (Hakanen 2011). Kollegat ovatkin erityisen merkittävässä roolissa tuen osoittamisen kannalta, koska he ovat voineet kohdata vastaavanlaisia haasteita aiemmin omissa työtehtävissään. Tällöin he voivatkin samaistua tilanteeseen esihenkilöitä helpommin. Myös Eerola korostaa vertaistuen merkitystä työn imun näkökulmasta.

“Vertaistuen saaminen on tärkeää työyhteisössä työn imun kannalta, sillä harvalla meistä riittää isoissa haasteissa omat voimavarat”, Eerola toteaa.

Miten kehuja ja palautetta voi sitten osoittaa?

Työyhteisön vuorovaikutuksessa voi olla haastavaa tunnistaa ja edistää voimavaroja, jotka voivat lisätä työn imua. Tällainen voimavara voi olla esimerkiksi myönteinen sekä arvostusta ja kehuja osoittava ilmapiiri työyhteisössä (Hakanen 2011).

Eerolan mielestä keskeistä arvostavan ilmapiirin rakentamisessa on se, että kehuja ja palautetta annetaan työn lomassa säännöllisesti ja monipuolisesti. Tärkeintä on muistaa, että arvostus rakentuu arkisista teoista. Mikäli palautteen antaminen oma-aloitteisesti koetaan haastavana, kannattaa tiimin jäsenten yhdessä pohtia joitakin helppoja ja hauskoja toimintamalleja sen tueksi.

“Entisessä tiimissäni meillä oli tapana kerätä ”perjantai posit”, eli annoimme perjantaisin tiimikavereillemme post it -lapuilla kehun kuluneelta viikolta. Oma nimeä ei tarvinnut kirjoittaa lappuun, jos halusi pysyä anonyyminä. Konseptissa kehuja voi antaa joko yhdelle henkilölle kerrallaan tai joka viikko vaihtuvalle perjantai posi -parilleen”, kertoo Eerola.

Voi myös käydä niin, että jossain hetkessä ei osannutkaan antaa myönteistä palautetta, vaikka olisi halunnut. Tällöin on hyvä muistaa myös teknologiavälitteisen palautteen antamisen mahdollisuus esimerkiksi sähköpostin tai pikaviestimen avulla. Vaikka palaute tulisikin jälkikäteen, piristää se varmasti työkaverin mieltä!

Eerolan mukaan hybridityöskentelyssä arvostuksen osoittaminen korostuu entisestään, koska kohtaamisia vuorovaikutukselle ei tehdä samalla tavalla. Etänä tietokoneen ääressä työskennellessä oma osaaminen ja onnistumiset voivat helposti hämärtyä eikä oman työn vaikutusta näe välttämättä samalla tavalla kuin lähityössä. Onneksi teknologiavälitteinen viestintä kuten sosiaalinen media mahdollistaa palautteen osoittamisen, vastaanottamisen ja hakemisen. Työn imun kannalta työyhteisön jäsenten viestintä sosiaalisen median alustoilla tulisi kuitenkin olla mahdollisimman vuorovaikutteista, jotta tukea voidaan hakea ja vastaanottaa (Oksa ym., 2021). Vaikka välillä saattaa tuntua päälleliimatulta jakaa omia onnistumisia sosiaalisessa mediassa, voi omien onnistumisten jakaminen lisätä omaa ja muiden työn imua (van Zoonen &

Banghart 2018). Omien kokemusten jakaminen voi auttaa myös itseään huomaamaan saavutukset ja onnistumiset.

Eerolan mukaan arvostusta osoitetaan usein arjen pienillä teoilla.

Teknologiavälitteisyydessä ja pikaviestimissä on Eerolan mukaan se hyvä puoli, että kehuja ja palautetta voi antaa monin eri tavoin, kuten tekstin, videon, kuvien, musiikin tai animaatioiden muodossa.

“Esimerkiksi Teamsissa on kätevä kehuominaisuus, jonka avulla työyhteisön jäsenet voivat antaa matalalla kynnyksellä tunnustusta toisilleen”, Eerola vinkkaa.

Blogikirjoituksen verkko-osoite:

<https://sites.google.com/student.jyu.fi/tutkimusmatkallatyoyhteisonvv/tutkimusmatkalla-ty%C3%B6yhteis%C3%B6n-vuorovaikutukseen/1/kirjoitus3>

Blogikirjoituksen ääniraidan suora verkko-osoite:

https://drive.google.com/file/d/1DKgtWYM66xysUh1LZbPg6H1ETBzH--4T/view?usp=share_link

7.4.4 Blogikirjoitus 4: Luottamus työn imun voimavarana

Luottamus työyhteisön jäseniin on tärkeä voimavara työn imun edistämisen kannalta niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisön näkökulmasta ja luottamus toimiikin pohjana kaikelle työskentelylle.

Tässä blogikirjoituksessa työn imun näkökulmasta luottamuksella työyhteisössä tarkoitetaan luottamusta, joka rakennetaan ihmisten välisissä suhteissa. Vaikka luottamus kohdistuisikin esimerkiksi siihen, että työntekijä luottaa, että organisaatio ja työyhteisö luottaa työyhteisön jäsenen ammattitaitoon, työskentelytapoihin ja siihen, että jokainen tekee parhaansa työyhteisön ja organisaation eteen, voidaan ajatella, että näiden kaikkien taustalla on luottamus toiseen ihmiseen. (Sztompka 1999.)

Luottamusta voidaan rakentaa työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa sekä kasvokkain että etänä. Etätyöskentely voi kuitenkin tuoda omat haasteensa luottamuksen rakentamiselle, kun vuorovaikutus jää vain ruudun varaan.

HR- ja viestintäasiantuntija Anni Laine kannustaa panostamaan luottamuksen rakentamiseen, jotta työyhteisön jäsenet voivat kokea työn imua työssään.

“Ilman työn imun kokemusta työntekijän on todella kuormittavaa yrittää tehdä joka päivä parhaansa. Vieläkin kuormittavampaa se on silloin, jos työn imun puute kumpuaa luottamuspulasta”, Laine sanoo.

Miten vuorovaikutuksessa voidaan sitten rakentaa luottamusta? Miten luottamus toimii työn imua edistävänä voimavarana?

Työn imua luottamuksellisista vuorovaikutussuhteista

Jotta luottamus on mahdollistamassa työn imua, tulee luottamuksen rakentumiseen ja vahvistumiseen kiinnittää huomiota. Luottamusta voidaan vahvistaa esimerkiksi syventämällä vuorovaikutussuhteita ja kiinnittämällä huomiota avoimeen vuorovaikutukseen. On helpompi luottaa toiseen, kun tuntee hänet. Optimaalisessa tilanteessa voidaan luottaa, että kerrotaan, jos ongelmia työhyvinvoinnin kanssa ilmenee.

Laineen mukaan on tärkeää, että työyhteisössä uskalletaan puhua ikävistä tunteista ja uskalletaan tuoda epäkohtia ja epäonnistumisia esille. Laineen mukaan yksi konkreettinen työkalu luottamuksen muodostumisen edesauttamiseen on jakaa vastavuoroisesti epäonnistumisia ja onnistumisia työyhteisössä.

“Tässä esimerkillä johtaminen on avainasemassa: kun erityisesti johto- tai esihenkilöasemassa olevat henkilöt kertovat avoimesti epäonnistumisistaan, näyttävät he sillä esimerkkiä, että muutkin voivat kertoa. Tämä vahvistaa luottamusta työyhteisössä ja luo myös inhimillisempää työkuultuuria. Jos epäkohdista ei keskustella, vahvaa luottamusta voi olla vaikea rakentaa”, Laine kertoo.

Vuorovaikutussuhteiden rakentumisen kannalta on keskeistä, että itsestä kerrotaan asioita. Itsestä kertomisella viitataan ajatukseen, että itsestä kerrotaan asioita, mitä muut eivät tietäisi muuten. Usein juuri läheisissä suhteissa itsestä kerrotaan syvempiä asioita, sillä itsestä kertominen yhdistetään myös ajatukseen luotettavista suhteista. (Griffin 2012.) Kokemusten ja tunteiden jakaminen voikin toimia siis keinona rakentaa luottamusta.

Myös Laine korostaa vuorovaikutussuhteiden, työn imun ja luottamuksen välistä yhteyttä.

"Jos vuorovaikutus on vähäistä ja pinnallista, on vaikeaa muodostaa luottamuksellisia suhteita. Syvät vuorovaikutussuhteet toimivat antoisana pohjana työn imulle. Kun työyhteisössä on syviä vuorovaikutussuhteita, luottamusta esiintyy ja yhteistyö on vaivattomampaa", sanoo Laine.

Laineen mukaan luottamuksen puuttuminen työyhteisössä voi näkyä heikkona itseluottamuksena, alhaisena työmoraalina ja kyvykkyyden tunteen puuttumisena. Laineen mukaan tämä voi näkyä ulospäin passivoitumisena, saamattomuutena ja välinpitämättömyytenä. Laine kehottaakin pohtimaan, onko tällainen henkilö työn imussa ja yrityksen näkökulmasta tuottava työntekijä.

"Mikäli aiemmin aktiivisena ja itsevarmana toimijana näyttäytynyt henkilö passivoituu, voi olla hyvä kääntää katse työn imuun ja erityisesti luottamukseen liittyviin tekijöihin", toteaa Laine.

Työyhteisön merkityksellisillä vuorovaikutussuhteilla on merkittävä rooli työn imun kokemuksen näkökulmasta (Karanges ym., 2015). Luottamus on yksi merkityksellisten vuorovaikutussuhteiden ominaispiirre ja luottamus onkin yhteydessä toimiviin vuorovaikutussuhteisiin (Lewicki & Bunker 1996). Luottamusta voidaan rakentaa esimerkiksi syventämällä kollegiaalisia vuorovaikutussuhteita työystävyyssuhteeksi. Ystävyyden rakentuminen perustuu luontaiseen taipumukseen etsiä ja lähestyä samankaltaisia ihmisiä, joiden kanssa vuorovaikutussuhde tarjoaa esimerkiksi turvaa ja

mahdollisuutta osallistua laajempaan verkostoon. Ystävyysuhteita voidaan rakentaa niin kasvokkain kuin teknologiavälitteisesti (Mikkola & Nykänen 2020). Kollegoista voi tulla ystävyksiä kertomalla itsestään asioita liittyen työhön tai työn ulkopuoliseen elämään. Vuorovaikutusta, joka liittyy työtehtävien ulkopuolisiin asioihin, kutsutaan epäviralliseksi vuorovaikutukseksi, ja sillä on merkittävä yhteys työn imuun (Oksa ym., 2012).

Työn imun näkökulmasta vapaamuotoinen juttelu kollegoiden kesken ei siis tulisi olla vain sallittua vaan siihen tulee kannustaa (Oksa ym., 2021). Vapaamuotoisia keskusteluita voi käydä sekä työpäivän lomassa että työajan ulkopuolella kuten yhteisillä lounas- ja kahvihetkillä.

Voi olla myös niin, että työyhteisön jäsen ei koe tarvetta kuulua yhteisöön tai syventää vuorovaikutussuhteita kollegoista ystäviksi. Tämä on hyvin luonnollista, koska harva voi päättää kenen kanssa työskentelee. Lähtökohtana työelämän vuorovaikutussuhteissa onkin se, että ne eivät ole vapaaehtoisia (Mikkola & Nykänen 2021).

Kollegiaalisten suhteiden ensisijaisena tavoitteena on usein saavuttaa työn vaatimia tavoitteita eikä niinkään sosiaalisia tavoitteita. Toisin sanoen kollegiaalista suhdetta ei välttämättä syvennetä siksi, että saadaan uusia ystäviä vaan sen takia, että yhteistyö helpottuu ja saadaan työntekoon liittyvää informaatiota. Tällöin työtehtävätkin saadaan tehokkaammin tehtyä. (Mikkola & Nykänen 2020.) Työyhteisössä ystävyysuhteet eivät olekaan itsestäänselvyys ja tällöin työn imua edistävä luottamus täytyy rakentaa toista kautta.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteissa luottamusta voidaan vahvistaa myös työtehtäviin keskittyvässä vuorovaikutuksessa. Jos ei koe tarvetta rakentaa työyhteisössä syvempiä ystävyysuhteita, voi vuorovaikutussuhdetta syventää myös ammatillisesta näkökulmasta. Voidaan ajatella, että luottamus rakennetaan esimerkiksi tiedustelemalla työhön liittyvistä asioista joko suoraan kyseiseltä kollegalta tai kolmannelta osapuolelta. (Lewicki & Bunker 1996.) Näin ollen voidaan ajatella, että kun yhteisistä sopimuksista neuvotellaan, aikatauluista pidetään kiinni ja kaikki ovat tavoitettavissa sovitusti,

kollegoiden välistä luottamusta voidaan rakentaa sitäkin kautta. Luottamuksen kannalta työyhteisössä voikin olla tärkeää neuvotella työskentelytavat yhdessä.

Laineen mukaan työn imun kannalta on tärkeää, että oman työn merkitys työyhteisössä on työntekijälle selvä suhteessa muiden työtehtäviin.

"Yksi keino luottamuksen rakentamiseen on käyttää aikaa ja resursseja siihen, että työyhteisön jäsenet ymmärtävät toistensa roolit ja asiantuntijuuden. Tällä on useita positiivisia vaikutuksia: se helpottaa konkreettista yhteistyötä, lisää kuuluvuuden ja merkityksellisyyden tunnetta, edistää vuorovaikutussuhteiden muodostumista ja lisää ymmärrystä työyhteisön toiminnasta ja rakenteista. Kaikella tällä on merkitystä työn imun kokemiseen", sanoo Laine.

Laineen mukaan myös arvostuksen tunteen kannalta on tärkeää, että työyhteisön jäsenet tietävät, mitä muiden työyhteisön jäsenten työtehtäviin ja -rooleihin kuuluu.

→ Lue blogikirjoituksestamme lisää siitä, miten arvostus mahdollistaa työn imun kokemusta (*virke blogisivustolla sisältää linkin blogikirjoitukseen "Arvostus työn imun mahdollistajana"*)

Luottamuksellista etätyöskentelyä

Monet yritykset ovat alkaneet suosimaan siirtymää etätyöskentelystä takaisin kasvokkaiseen työskentelyyn, kun kasvokkainen työskentely on taas mahdollista. Siirtymää ei välttämättä kannata kuitenkaan pakottaa, koska se voi viestiä esimerkiksi epäluottamuksesta. Työntekijälle voi tulla tunne, että häneen ja hänen työtapaansa ei luoteta. Pandemian jälkeen etätyöskentelyyn on myös totuttu ja voi olla, että etätyöskentelyn myötä on löydetty uudet tehokkaammat ja miellyttävämmät tavat työskennellä. Työn imua koetaan rennossa ja avoimessa työilmapiirissä (Hakanen 2011). Luottamuksen puute voikin mahdollisesti vaikuttaa kokemukseen hyvästä työilmapiiristä.

Laineen mukaan etätyöskentelyyn liittyvillä käytänteillä on suuri vaikutus työn imuun ja luottamuksen kokemukseen.

"Etätyöhön liittyvissä käytänteissä kannattaa olla tarkkana sen suhteen, mitä niillä halutaan viestiä työyhteisössä. Etätyön kieltäminen tai rajoittaminen vaikuttaa ensisijaisesti työntekijän autonomian kokemukseen, mutta voi olla väärin viestittynä tulkittavissa myös epäluottamukseksi. Väkisin toimistolle pakottaminen ei tässäkään ole ratkaisu, vaan etätyön mahdollisesti aiheuttamat haasteet, kuten työn tehokkuus, yhteistyön vaikeutuminen, vuorovaikutuksen väheneminen, ovat täysin ratkaistavissa muilla johtamisen keinoilla", kertoo Laine.

Myös etätyöskentely voidaan suunnitella niin, että siinä vahvistetaan luottamusta ja, että vuorovaikutuksessa ilmaistaan sitä, että luotetaan toiseen. Esihenkilöt voivat osoittaa luottamusta esimerkiksi siten, että kannustetaan työntekijöitä työskentelemään sekä kasvokkain että etänä. Näissä tilanteissa korostuu kuitenkin se, että keskusteluille, joissa luottamusta osoitetaan ja rakennetaan, tulee varata aikaa. Työtavoista ja -tehtävistä sekä kuulumisista voidaan keskustella esimerkiksi ennen virallista kokousta. Kasvokkaisessa työskentelyssä vuorovaikutus on usein spontaanimpaa ja joustavampaa. Esimerkiksi etäkahvitteluissa haastaa se, että paikalla voi olla usein montakin ihmistä, jotka kaikki osallistuvat samaan keskusteluun. Tällöin ei välttämättä ole samanlaista mahdollisuutta keskustella kaksin työkaverin kanssa haluamista asioista ja osoittaa luottamusta.

On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että etätöihin voidaan jäädä siksikin, että ollaan kuormittuneita ja työtehtäviä on paljon. Nämä työyhteisön jäsenet voivat ollakin niitä, jotka tarvitsisivat kaikkein eniten vuorovaikutukseen liittyviä työn imun voimavaroja. Tätä ei helpota se, että etätyöskentelyssä työyhteisön jäsenen oma vastuu vuorovaikutuksesta korostuu, kun puitteita vuorovaikutukselle ei välttämättä ole samalla tavalla kuin työskennellessä kasvokkain.

Oli kyseessä sitten etätyöskentelyyn tai kasvokkaiseen työskentelyyn perustuva työyhteisö, tulee siellä olla luottamusta työyhteisön jäsenten välillä, jotta työn imua voidaan kokea. Kun mietitään erilaisia tapoja työskennellä, on muistettava, että jokainen organisaatio on ryhmä ihmisiä, jotka työskentelevät parhaimmillaan yhteisen tavoitteen

puolesta. Oli kyseessä sitten luottamus tuotteeseen tai projektiin, on kyse pohjimmiltaan luottamuksesta toiseen ihmiseen työyhteisössä ja siihen, että työtä tehdään samalla puolella saman tavoitteen eteen.

Blogikirjoituksen verkko-osoite:

<https://sites.google.com/student.jyu.fi/tutkimusmatkallatyoyhteisonvv/tutkimusmatkalla-ty%C3%B6yhteis%C3%B6n-vuorovaikutukseen/1/kirjoitus4>

Blogikirjoituksen ääniraidan suora verkko-osoite:

https://drive.google.com/file/d/1_RS7IyrN7j2DM32ff30K8rWVqeGuOw1u/view?usp=share_link

7.4.5 Blogikirjoitus 5: Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa

Työpuhelin värisee, työkaveri kysyy neuvoa “yhteen pikaiseen juttuun” ja ajatus katkeaa.

Tuttu tunne?

Viestintäteknologiat mahdollistavat vuorovaikutuksen omaan työhön liittyen, kun tietoa, tunteita ja saavutuksia voi jakaa eri verkostoille yhä helpommin. Erilaiset viestintäteknologian aiheuttamat keskeytykset ovat olennainen osa työelämää. Vaikka keskeytykset voivat häiritä ja haastaa työntekoa, voi viestintäteknologioiden käytön nähdä myös työn imua mahdollistavana työn voimavarana. (ks. esim. van Zoonen ym., 2017)

Miten keskeytyksiin ja viestintäteknologian mahdollisuuksiin tulisi suhtautua työn imun näkökulmasta?

Haastattelimme aiheesta Rotterdamin Erasmus-yliopiston apulaisprofessori Ward van Zoonenia. Van Zoonen on digitaalisen yhteiskunnan organisaatiodynamiikan apulaisprofessori (associate professor Organizational Dynamics in the Digital Society), ja toimii myös Jyväskylän yliopiston vierailevana tutkijana kieli- ja viestintätieteiden laitoksella. Van Zoonen on tutkinut laajasti teknologiavälitteistä vuorovaikutusta

organisaatioissa, ja syventynyt tarkastelemaan muun muassa viestintäteknologian ja työn imun välistä yhteyttä. Van Zoonen uskoo, että ihmisten on mahdollista rakentaa työn imua vuorovaikutuksessa.

“Kun ihmiset puhuvat jostain, siitä tulee todellista.”

Työn imu näkyy tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena työhön. (ks. esim. Schaufeli ym., 2002) Työn imu voi tarttua työyhteisössä työntekijältä toiselle esimerkiksi tuomalla työn imua ilmi viestinnässä. Tällöin viestintä ja vuorovaikutus voi mahdollistaa niin muiden työyhteisön jäsenten työn imun rakentumisen kuin oman työn imun vahvistumisen. Etenkin työn imua kuvaava omistautuminen, joka ilmenee merkityksellisyyden tunteena, innostuksena, inspiroitumisena ja ylpeytenä omaa työtä kohtaan, voi vuorovaikutuksessa tarttua itseltä toiselle ja toisilta itselle. Työstä kertominen ja viestiminen muille voidaan nähdä seurauksena siitä, että työntekijä viihtyy työssään (van Zoonen & Banghart, 2018).

Syy-seuraussuhde voi toimia kuitenkin myös toisin päin. Van Zoonen kertoo, että hänen vuonna 2018 julkaistussa työn imua koskevassa tutkimuksessaan kävi ilmi, että kun ihmiset viestivät työstään, se voikin itseasiassa lisätä heidän kokemaansa työn imua. Aikaisemmin oletettiin, että ihmiset viestivät työstään, koska he jo valmiiksi pitivät työstään ja kokevat työn imua. Tulosten mukaan kuitenkin työstä viestiminen voi itseasiassa myös rakentaa työntekijän työn imua. (van Zoonen & Banghart, 2018.)

“Kun ihmiset puhuvat jostain, siitä tulee todellista”, van Zoonen kuvailee. “Eri sosiaalisen median kanavat esimerkiksi muistuttavat työntekijää hyvistä hetkistä, kuten työhön liittyvistä saavutuksista, joita työntekijä on näissä kanavissa jakanut. Kyseisistä muistutuksista tulee useimmiten työntekijälle hyvä mieli, ja ne voivat lisätä energiaa ja innostumista omaa työtä kohtaan.”

Havainto on van Zoonenin mukaan merkityksellinen, ja siitä voikin olla hyötyä monille organisaatioille, työyhteisöille ja työntekijöille. Se, miten työstä puhutaan, vaikuttaa hänen mukaansa työn imuun merkittävästi.

“Jos alamme keskittyä negatiivisiin asioihin työssä ja alamme valittaa, vahvistamme negatiivisia tunteita, mikä heikentää työn imun kokemusta ja yleistä hyvinvointiamme”, van Zoonen kuvailee. “Jos puolestaan keskitymme positiivisiin asioihin, kuten mukaviin työtovereihin ja saavutuksiin, todennäköisesti myös voimme paremmin.”

“Uskon ehdottomasti, että tapamme viestiä ja olla vuorovaikutuksessa vaikuttaa siihen, mitä tunnemme ja missä määrin koemme työn imua tai työuupumusta”, van Zoonen toteaa.

Van Zoonenin mukaan välillä on kuitenkin hyvä puhua myös negatiivisista tai turhauttavista asioista ja purkaa tunteitaan.

“Siten asiaan voi saada tarvittavaa tukea tai apua”, hän kiteyttää.

Työyhteisön jäseniltä saatu tuki onkin yksi merkittävistä työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvistä työn imua edistävästä työn voimavaroista. (ks. esim. Hakanen & Perhoniemi, 2012)

Keskeytykset ja sosiaalisen median käyttö työssä - miten suhtautua?

Sen lisäksi että sosiaalisen median käyttö rakentaa työn imun kokemusta, sosiaalinen media ja viestintäteknologioiden käyttö tehostaa viestintää ja vuorovaikutusta, mahdollistaa paremman tavoitettavuuden ja sujuvoittaa työtä. (ks. esim. van Zoonen ym., 2017) Viestintäteknologioiden avulla voidaan olla vuorovaikutuksessa työtovereiden kanssa paikasta ja ajasta riippumatta pienistäkin asioista (ks. esim. Ter Hoeven ym., 2016).

Viestintäteknologian käyttö voidaan siis nähdä työssä voimavarana, joka mahdollistaa työn imun kokemuksen työyhteisön jäsenille.

Sosiaalisen median ja viestintäteknologian käytön lisääntyminen voi kuitenkin lisätä keskeytyksiä työpäivän aikana, mikä voi haastaa työn imun kokemusta. Keskeytykset päivittäisissä työtehtävissä voidaan kokea häiritseviksi esimerkiksi työn etenemisen

kannalta. (van Zoonen ym., 2017.) Ajatus saattaa esimerkiksi katketa ja työtehtävien teko keskeytyä. Tällainen viestintäteknologian synnyttämä keskeytys voi olla esimerkiksi se, kun asiakas lähettää sähköpostia kesken kokouksen ja auki olevalle tietokoneelle tai puhelimeen ponnahtaa siitä ilmoitus.

Miten keskeytyksiin työssä tulisi sitten suhtautua? Miten keskeytyksiä voisi vähentää? Tarvitseeko niitä vähentää?

Van Zoonen näkee keskeytykset merkittävänä osana nykypäivän tietotyötä. Hänen mukaansa keskeytyksiä työpaikoilla ei voi poistaa, eikä niitä välttämättä pitäisikään.

“Keskeytykset eivät ole bugi, joka pitäisi korjata, vaan nykypäivän työn ja työpaikan ominaisuus, jota meidän on opittava ymmärtämään paremmin”, van Zoonen avaa.

“Meidän tulisi antaa keskeytysten olla, hyväksyä niiden olemassaolo ja oppia käsittelemään niitä.”

Keskeytysten rooli ei ole kuitenkaan niin yksiselitteinen. Van Zoonen avaa, että keskeytyksiä ja häiriötekijöitä on ollut työssä jo pitkään ennen sosiaalista mediaakin esimerkiksi, kun työtoveri koputtaa työpäivän lomassa työhuoneen oveen ja kysyy apua.

Van Zoonenin mukaan häiriötekijöitä tarvitaan, koska ihmiset eivät pysty keskittymään pitkää aikaa tauotta työtehtäviinsä työpäivän aikana. Sosiaalisen median käyttöä työssä voikin ajatella häiriötekijänä siinä missä muitakin häiriötekijöitä. Tämän vuoksi van Zoonen ei näe esimerkiksi sosiaalisen median kieltämistä töissä ratkaisuna. Se, että yhtäkkiä estää ihmisten sosiaalisen median käytön, ei maagisesti muuta vapautuvaa aikaa tuottavaksi tai tehokkaaksi työnteoksi.

“Jos sosiaalisen median käyttö kielletään, työntekijät alkavat pelaamaan Pasianssia tietokoneillaan. He löytävät jonkin tavan keskeyttää työnteko ja rentoutua”, van Zoonen kertoo.

Voidaankin siis ajatella, että työn imun kokemisen näkökulmasta on tärkeää, että työn ajoittainen keskeytyminen hyväksytään. Vaikka keskeytykset voivat kyseisellä hetkellä tuntua työntekijästä häiritseviltä, saattavat ne kuitenkin rytmittää työntekoa tai tarjota tauon meneillään olevasta työtehtävästä ja esimerkiksi vaativasta ajatustyöstä. Tauon jälkeen työntekijän ajatus voi juosta kirkkaammin tai jokin työhön liittyvä ongelma voi olla selvinnyt esimerkiksi työyhteisön jäseneltä saadun tuen avulla.

Mitä työntekijä voi tehdä, kun haluaa vahvistaa, kehittää tai ylläpitää työn imuaan?

Työn imun edistämiseksi Van Zoonen kehottaa jokaista työyhteisön jäsentä suunnittelemaan ja muotoilemaan työtä omanlaiseksi. Hän vinkkaa, että kannattaa tehdä työstä hauskaa ja keskittyä niiden asioiden tekemiseen, joista saa energiaa. Jokainen työntekijä on kuitenkin erilainen, ja niin myös inspiroituminen ja merkityksellisyyden tunteet voivat kummuta eri asioista.

“Jotkut nauttivat toisten auttamisesta, ja saavat siitä energiaa ja hyvää mieltä. Silloin kannattaa keksiä tapoja, miten voi lisätä auttamista työtehtäviin”, van Zoonen neuvoo. “Mieti mitä tahansa tapoja, joilla voit auttaa organisaatiotasi, tiimiäsi tai työtoveriasi.”

Osa työntekijöistä pitää haasteista ja saa puolestaan niistä energiaa. Van Zoonen neuvoo etsimään sellaisia työtehtäviä, jotka eivät ole liian vaikeita vaan haastavat sopivasti. Tällaisia voivat olla esimerkiksi monimutkaisempi työprojekti tai haastava asiakas.

Kun saadaan tehdä itselleen sopivaa työtä, on todennäköistä, että koetaan myös onnistumisen tunteita ja työn imua.

“Uskon, että avain onnistumisen kokemuksiin ja työn imun kokemiseen yleisesti on omien tarpeiden ja itsensä ymmärtäminen työntekijänä ja ihmisenä”, van Zoonen kiteyttää.

Blogikirjoituksen verkko-osoite:

<https://sites.google.com/student.jyu.fi/tutkimusmatkallatyoyhteisonvv/tutkimusmatkalla-ty%C3%B6yhteis%C3%B6n-vuorovaikutukseen/1/kirjoitus5>

Blogikirjoituksen ääniraidan suora verkko-osoite:

https://drive.google.com/file/d/1dGc40vGLPyDHG-bo9DIKfbNFurQM9B9U/view?usp=share_link

8 POHDINTA

Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta työn voimavarana ja jakaa asiantuntija- ja tutkimustietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Opinnäytetyö toteutettiin työnäytetyyppisenä opinnäytetyönä, ja työnäytteenä toimii *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen* -blogi ja sen sisältämät viisi blogikirjoitusta. Blogin tavoitteena on kuvata, miten työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa ja miten työyhteisön vuorovaikutus voi olla työn imua mahdollistava voimavara. Tässä luvussa pohditaan työnäytteen suunnittelua ja toteutusta suhteessa opinnäytetyön tavoitteisiin ja aikaisempaan tietoon aiheesta. Tämän luvun tarkoituksena on siis pohtia työnäytetyyppisen opinnäytetyön tulosten merkitystä. Tuloksina voidaan pitää valmista työnäytettä *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen* -blogia eli sekä itse blogisivustoa että sen sisältämiä blogikirjoituksia.

8.1 *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen* -blogisivusto

Loimme työnäytteen blogin Google Sites -alustalle, ja otimme viestinnän konstitutiivisen näkökulman huomioon blogia luodessamme niin, että upotimme kunkin blogikirjoituksen alle kommenttiosion. Kommenttiosiossa lukijat voivat yhdessä muiden lukijoiden ja meidän kirjoittajien kanssa rakentaa uusia merkityksiä blogikirjoitusten aiheista. Kommenttiosiollla tarjoamme siis blogimme lukijoille mahdollisuuden vuorovaikutukseen meidän kirjoittajien kanssa blogikirjoitusten aiheista sen jälkeen, kun blogi on julkaistu. Tulemme moderoimaan eli tässä tapauksessa hyväksymään tai hylkäämään jokaisen mahdollisen kommentin, joka syötetään blogisivustollemme eri blogikirjoitusten yhteyteen blogin julkaisun jälkeen. Toisaalta tämä rajoittaa kommenttien tulemista automaattisesti julkisesti nähtäville ja näin ollen kommentoijien vapautta julkaista mitä tahansa kommentteja, mutta toisaalta moderoinnin avulla pystymme karsimaan mahdolliset asiattomat kommentit ja sisällöt pois blogistamme. Myös se, että blogikirjoituksia voi kommentoida ainoastaan tunnusta tai nimimerkkiä käyttämällä, rajoittaa kommentoijien pysymistä täysin nimettömänä. Kommentoinnin mahdollisuus tukee aiempaa näkemystä siitä, että blogit voivat sisältää mahdollisuuden vuorovaikutukseen (Schmidt, 2007) ja, että kommenttikentät ovat

olennainen osa blogeja (Webb & Wang, 2013). Myös se, että tulemme moderoimaan kommentteja, tukee Dergachin (2020) ja Voloschuckin (2020) näkemystä siitä, että vuorovaikutus blogeissa on usein kirjoittajakeskeistä.

On kuitenkin syytä pohtia, mahdollistaako blogikirjoitustemme alle upotetut kommenttiosiot vuorovaikutuksen synkronisuuden eli samanaikaisuuden. Koska tulemme moderoimaan blogin kommentteja, on aihetta pohtia, voiko vuorovaikutus olla täysin synkronista, sillä mahdolliset syötetyt kommentit tulevat kulkemaan aina meidän moderaattorien hyväksynnän kautta. Toisaalta asynkronisuus on yksi merkittävä blogin vuorovaikutusta määrittelevä tekijä. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa tällä viitataan ajatukseen siitä, että kun bloggaaja julkaisee jotain, voi lukija kommentoida ajatuksiaan kommenttiosioon viiveellä vasta tekstin luettuaan. (Herring, 2007.)

Koemme, että viestinnän asiantuntijoina meillä oli merkittävä rooli siinä, että tuotimme ja jäsensimme informaatiota tässä työnäytetyyppisessä opinnäytetyössä ymmärrettävään muotoon. Pelkkä tiedon raportointi tekstimuodossa ei välttämättä riitä. Tiedon visualisoinnin merkityksen voidaan nähdä korostuvan muuttuvassa yhteiskunnassa, jossa ihmiset etsivät uusia tapoja omaksua tietoa. Uuden tiedon omaksuminen voi olla myös nopeinta visuaalisessa muodossa (Koponen ym., 2016). Google Sites -alusta olisi mahdollistanut myös esimerkiksi videoiden upottamisen blogiin, jota emme tehneet. Saavutettavuuden näkökulmasta videoita voidaan pitää tehokkaina, koska kuvaa ja tekstiä sekä ääntä voi seurata samaan aikaan (Owens, 2006). Meillä ei kuitenkaan tämän opinnäytetyön puitteissa ollut resursseja toteuttaa videoita. Tavoitteenamme ei kuitenkaan ollut luoda mahdollisimman saavutettavaa blogia, joten videoiden puuttuminen ei estänyt meitä saavuttamasta opinnäytetyölle asettamiemme tavoitteita.

Blogisivustomme on luotu visuaaliselta ilmeeltään yhdenmukaiseksi, ja blogissamme on selkeä visuaalinen identiteetti. Päätimme blogille esimerkiksi tunnusvärit, fontin ja graafisen tyylin, jotka toistuvat läpi koko blogisivuston. Juholinin (2022) mukaan yhtenäinen visuaalinen identiteetti liittyy lukijan ajatukset blogiin ja on tukemassa blogin viestejä. Blogimme visuaalinen teema on viidakko, jolla pyritään yhdistämään ajatusta perinteisestä tutkimusmatkasta tuntemattomissa viidakoissa blogin tarjoamaan tutkimusmatkaan kohti työyhteisön vuorovaikutuksen tutkimuskirjallisuuden viidakkoa. Viidakkoteema toisaalta viestii myös siitä, että työyhteisö voidaan nähdä viidakkona, joka muodostuu keskenään erilaisista yksilöistä,

jotka yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa rakentavat yhdessä kokemuksia ja merkityksiä esimerkiksi työn imusta. *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen* -blogissa visuaalisuus on merkittävä osa koko blogia. Visuaalisuuden merkitys blogeissa on myös tunnistettu blogeja koskevassa kirjallisuudessa (Schmidt 2007).

8.2 Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen -blogin blogikirjoitukset

Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen -blogin blogikirjoitukset rakentuivat tutkittuun tietoon, asiantuntijahaastatteluihin ja omaan pohdintaan. Näiden yhdisteleminen blogikirjoituksissa sujui, sillä ne tukivat toinen toisiaan. Haastetta tuotti kuitenkin pyrkimys tehdä lukijalle selväksi erot tutkitun tiedon, asiantuntijahaastattelun ja oman pohdinnan välille. Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön teko on osoittanut, että työyhteisön vuorovaikutus voi rakentaa työn imua ja toimia myös keinona ilmaista omaa työn imua, jolloin työyhteisön vuorovaikutus voikin toimia työn imua mahdollistavana voimavarana. Näitä voimavaroja voi olla esimerkiksi yhteistyö, toimiva työkuultuuri ja arvostuksen ja luottamuksen osoittaminen työyhteisössä. Lisäksi teknologiavälitteisellä vuorovaikutuksella, keskeytyksillä ja työn imun tarttuvuudella työssä on yhteys työn imun kokemukseen. Työn imu voi myös tarttua työyhteisön vuorovaikutuksessa työntekijältä toiselle. Valmiiden blogikirjoitustemme sisältö tukee aiempaa tutkimuskirjallisuutta, mutta tuo myös uusia pohdintoja ja näkökulmia aiheista, joihin ei ole saatu vielä tukea empiirisestä tutkimuksesta.

Blogi rakentuu viiden blogikirjoituksen varaan, joista neljä pohjautuu tutkitun tiedon ja oman pohdinnan lisäksi asiantuntijahaastatteluihin. Ensimmäinen blogikirjoitus *Työn imua työyhteisön vuorovaikutuksesta* ei perustunut asiantuntijahaastatteluihin vaan sen tarkoituksena oli esitellä ja popularisoida tutkimustietoa työn imusta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta laajemmin. Kirjoituksen sisältö mukaillee pitkälti aiempaa tutkimuskirjallisuutta ja lukija voi viitteiden avulla päästä alkuperäislähteiden ääreen. Blogikirjoitukseen on upotettu visuaalinen miellekartta työn imusta ja sen osa-alueista, joka tuo tekstiin lisäinformaatiota ja auttaa lukijaa ymmärtämään kirjoitettua tekstiä tehokkaammin (Russmann & Svensson, 2017).

Neljän asiantuntijahaastatteluja sisältävän blogikirjoituksen pohjalta voidaan puolestaan todeta, että työyhteisön vuorovaikutuksessa voidaan rakentaa työn imun

kokemusta. Tämä ajatus mukailee viestinnän konstitutiivista näkökulmaa siitä, että organisaatioihin liittyviä ilmiöitä kuten työhyvinvointia rakennetaan ja tehdään todeksi työyhteisön vuorovaikutuksessa (Baxter, 2004). Lisäksi, näkökulma tukee van Zoonenin ja Banghartin (2018) löydöstä siitä, että viestimällä työn imusta teknologiavälitteisesti sosiaalisessa mediassa rakennetaan työn imun kokemusta. Asiantuntijahaastatteluisa haastateltiin kuitenkin vain viestinnän ja vuorovaikutuksen asiantuntijoita.

Blogikirjoitukset eivät siis tue ajatusta siitä, että työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus toimisivat vain keinona, joilla edistetään työn imua (ks. esim. Hakanen, 2011), vaan työyhteisön vuorovaikutuksen ja viestinnän rooli käsitetään keinoja laajempänä ilmiönä.

Asiantuntijahaastatteluihin pohjautuvissa blogikirjoituksissa tarkasteltiin työn imua yhteistyön ja toimivan työkuulttuurin, arvostuksen, luottamuksen ja teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen, keskeytysten ja työn imun tarttuvuuden näkökulmista. Blogikirjoitusten aiheet mukailevat tämän opinnäytetyön teoreettisessa taustassa kuvattujen tutkimusten tuloksia työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Teoreettisessa taustassa kuvattujen tutkimustulosten myötä blogikirjoitukset pohjautuivat oletettuihin yhteyksiin työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen välille, mutta asiantuntijahaastattelut toivat blogikirjoituksiin laajempaa näkökulmaa siitä, miten työn imu voi rakentua työyhteisön vuorovaikutuksessa yhteistyön ja toimivan työkuulttuurin, arvostuksen, luottamuksen ja teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen, keskeytysten ja työn imun tarttuvuuden näkökulmasta, ja miten nämä toimivat voimavarana työn imun rakentumiselle.

Blogikirjoitus 2. *Yhteistyö ja toimiva työkuulttuuri työn imun rakentajina* - blogikirjoituksessa pohdittiin, millainen työyhteisön vuorovaikutus toimii voimavarana työn imun kokemukselle työkuulttuurin näkökulmasta. Kirjoituksen perusteella myönteinen, kannustava ja energinen työkuulttuuri rakentaa työn imua. Työn imua mahdollistava työkuulttuuri rakennetaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kirjoituksessa pohdittiin myös sitä, miten työn imua kokevat työntekijät tuottavat parempaa tulosta organisaatiolle. Nämä pohdinnat olivat linjassa tutkimuskirjallisuuden kanssa, joiden mukaan työn imua kokevassa työyhteisössä kannustetaan ja rohkaistaan toisia sekä luovat energistä ilmapiiriä (Hakanen, 2011) sekä tuloksia siitä, että työn imu voi tarttua yhteistyössä ja siten epäsuorasti edistää tiimien suorituskykyä (Bakker, 2011). Blogikirjoituksessa pohdittiin myös sitä, miten työkuulttuuria ja työtapoja voidaan kehittää, jotta ne tukisivat työn imun kokemuksen rakentumista. Lisäksi

blogikirjoituksessa pohdittiin asiantuntijan haastattelun avulla, kuinka työn imussa oleva, tuottava ja innostunut työyhteisö voi olla valmiimpi kohtaamaan mahdollisia haasteita ja tarttumaan niihin yhdessä. Tällöin myönteinen ilmapiiri ja jaettu innostuneisuus työyhteisössä voivat toimia merkittävänä työn voimavaroina, mikä on linjassa teoreettisen taustan kanssa, jossa esitetään, että työyhteisön vahvuudet ja voimavarat voivat kannatella työyhteisöä vaativissakin tilanteissa ja auttaa sitä suoriutumaan haastavistakin ajoista (Hakanen, 2011).

Blogikirjoitus 3: *Arvostus työn imun mahdollistajana* -blogikirjoituksessa tarkasteltiin supportiivisen vuorovaikutuksen merkitystä työn imun kokemukseen tuen osoittamisen ja pyytämisen näkökulmasta. Blogikirjoituksessa pohdittiin sitä, miten henkilökeskeisillä sanomilla on erityistä merkitystä työn imun kokemuksen rakentumisen kannalta ja sitä, miten onnistunut palautevuorovaikutus voi osaltaan rakentaa työn imun kokemusta. Nämä pohdinnat tukivat tutkimuskirjallisuudessa esiteltyjä tuloksia, joiden mukaan sosiaalinen tuki on todettu olevan myönteisesti yhteydessä työn imun kokemukseen (ks. esim. Bakker, 2011; Oksa ym., 2021; Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004; Snyder, 2009; Taipale ym., 2011). Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet esimerkiksi, että työtovereilta saatu tuki ja palaute voivat edistää työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa, mikä voi olla myönteisesti yhteydessä työn imun kokemukseen (Bakker, 2011). Tätä samaa ilmiötä pohdittiin myös tässä blogikirjoituksessa, mutta ilmiötä tarkasteltiin tutkimustuloksia syvemmin. Kirjoituksessa keskityttiin siihen, että palautteen ei tulisi jäädä yleiselle tasolle, jotta se olisi mahdollisimman tarkoituksenmukaista työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Kehu ja palaute tulisikin osoittaa tarkasti, jotta ne osattaisiin yhdistää onnistuneeseen tekemiseen. Blogikirjoituksissa myös tarkasteltiin tapoja, miten kehuja ja palautetta voitaisiin osoittaa niin kasvokkain kuin teknologiavälitteisesti, jotta voitaisiin tukea työn imun kokemuksen rakentumista. Näistä aiheista emme löytäneet tuloksia aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta, vaikka tutkimukset tukivatkin ajatusta siitä, että tukea voi ilmetä myös teknologiavälitteisesti (Oksa ym. 2021). Blogikirjoitusten pohjalta voidaankin todeta, että sosiaalinen tuki ja palautevuorovaikutus voivat toimia työn imun voimavaroina, mutta työyhteisössä voisi olla hyödyllistä keskittyä siihen, millainen palautevuorovaikutus ja sosiaalinen tuki tukevat työn imua.

Blogikirjoitus 4. *Luottamus työn imun voimavarana* -blogikirjoituksessa tarkasteltiin luottamuksen rakentumista työyhteisön vuorovaikutuksessa ja pohdittiin luottamuksen merkitystä työn imua mahdollistavana voimavarana. Kirjoituksessa syvennyttiin erityisesti tarkastelemaan luottamuksen rakentumista toisaalta työyhteisön vuorovaikutussuhteissa, mutta toisaalta myös tehtävätason vuorovaikutuksessa työtehtäviä yhdessä tekemällä. Nämä pohdinnat ovat linjassa tutkimuskirjallisuuden kanssa, jonka mukaan työyhteisön merkityksellisillä ja arvokkailla vuorovaikutussuhteilla on merkitystä työn imun kokemuksen kannalta (Karanges ym., 2015). Blogikirjoituksen mukaan työn imun kokemuksen kannalta on tärkeää, että työntekijät tunnistavat oman työnsä merkityksen ja työtehtävien suhteen muiden työyhteisön jäsenten työtehtäviin. Tämä tukee Hakasen (2011) näkemystä siitä, että tiimin yhteisöllisillä voimavaroilla on merkitystä työn imun kokemuksen kannalta. Tiimien yhteisöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan esimerkiksi jaettua ymmärrystä tiimin tarkoituksesta (Hakanen, 2011). Myös Oksa ym. (2021) mukaan epävirallisella, työtehtävien ulkopuolisella vuorovaikutuksella voidaan vahvistaa työyhteisön vuorovaikutussuhteita, mikä voi vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja samaistumista organisaatioon. Tämän voidaan nähdä lisäävän myös työn imun kokemusta.

Blogikirjoitus 5. *Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa* -blogikirjoituksessa pohdittiin teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen ja erilaisten keskeytysten roolia työn voimavaroina. Kirjoituksessa pohdittiin erityisesti sitä, miten keskeytykset voivat haastaa työn imun kokemusta mutta toisaalta olla myös edistämässä sitä. Blogikirjoituksessa syvennyttiin myös tarkastelemaan sitä, miten työn imusta viestimällä rakennetaan työn imua työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kirjoituksen pohdinnat ovat linjassa aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. Tämä oli toisaalta etukäteen odotettavissa, sillä blogikirjoitusta varten haastateltiin samaa tutkijaa, joka on tehnyt tutkimusta kyseisistä aihealueista, ja kyseisten tutkimusten tuloksia on hyödynnetty tämän opinnäytetyön teoreettisessa taustassa. Yhteenvetona voidaan todeta, että blogikirjoitukset tuottivat lisää näkemyksiä, syvensivät tutkimuskirjallisuudesta saatuja tuloksia sekä tukivat tuloksia työyhteisön vuorovaikutuksesta työn imun voimavarana. Viestinnän asiantuntijoiden haastatteluista saimme myös näkemyksiä työn imusta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta, joita emme ole suoraan löytäneet aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta. Näkemykset korostavat

tutkimuskirjallisuutta enemmän viestinnän konstitutiivista näkökulmaa työn imun kokemuksen rakentumisessa.

9 PÄÄTÄNTÖ

9.1 Arviointi

Tässä luvussa arvioimme koko työnäytetyypistä opinnäytetyötä suhteessa asettamiimme tavoitteisiin. Tämän lisäksi arvioimme työnäytteen toteutusta ja sen tuloksia. Arvioinnissa hyödynnämme Tracyn (2013) asettamia kriteereitä laadullisen tutkimuksen arvioinnille. Vaikka opinnäytetyömme ei olekaan tutkimus, voi kriteereitä hyödyntää soveltaen myös tämän opinnäytetyön arvioinnissa. Tracyn (2013, s. 230) määritellyistä laadullisen tutkimuksen arviointikriteereistä hyödynnämme tämän opinnäytetyön arvioinnissa aiheen merkityksellisyyttä, vilpittömyyttä ja uskottavuutta. Niiden lisäksi arvioimme opinnäytetyön toteutuksen eettisyyttä.

Merkityksellisyys. Merkityksellisyydellä Tracy (2013) viittaa siihen, että aihe tulee olla relevantti, ajankohtainen ja kiinnostava (Tracy, 2013, s. 230). Koemme opinnäytetyömme työnäytteen merkitykselliseksi tuotokseksi. Tutkimus- ja asiantuntijatiedon tuominen ymmärrettävään ja saavutettavaan muotoon on asia, jonka edistämisen koemme viestinnän ja vuorovaikutuksen asiantuntijoina tärkeäksi. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta. Aihe voidaan nähdä ajankohtaisena niin työn imun ja laajemmin työhyvinvoinnin kuin työyhteisön vuorovaikutuksen tutkimuksen näkökulmasta. Tätä opinnäytetyötä varten perehdyimme aiheen tutkimuskirjallisuuteen ja se osoitti, että työyhteisön vuorovaikutuksella ja viestinnällä on tutkittu olevan työn imua edistävä vaikutus. Tämän lisäksi on tutkittu, että työyhteisön vuorovaikutuksessa ei vain ilmaista työn imun kokemuksesta vaan vuorovaikutuksessa voidaan myös rakentaa työn imun kokemusta (van Zoonen & Banghart, 2018). Aihetta voidaan pitää kiinnostavana myös siitä syystä, että työn imu juontaa juurensa organisaatiopsykologian tutkimusalalle ja tässä opinnäytetyössä pyrimme yhdistämään tätä psykologian tieteenalalta tuttua käsitettä viestinnän tutkimusalaan. Opinnäytetyömme sisältämän työnäytteen blogikirjoitukset tukevat myös ajatusta siitä, että työyhteisön vuorovaikutuksessa voidaan rakentaa työn imun kokemusta niin kasvokkain kuin teknologiavälitteisesti. Opinnäytetyön teoreettisessa taustassa syvennyimme tarkastelemaan työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen välisiä yhteyksiä. Määrittelimme teoreettisesti työn imun käsitettä työyhteisön vuorovaikutuksessa rakentuvana ja muodostuvana hyvinvoinnin

tilana. Työn imua lähestyimme työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla, joka mahdollisti työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvien työn voimavarojen jäsentämisen ja kuvaamisen. Työn imu on kuitenkin verrattain uusi tutkimusaihe viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimusalalla, joten hyödynsimme myös muiden tutkimusalojen kirjallisuutta, jotta teoreettinen tausta olisi mahdollisimman kattava. Koska syvennyimme tarkastelemaan kattavasti aiempaa tutkimuskirjallisuutta aiheestamme, pystyimme asiantuntevasti soveltamaan siitä saatua tietoa työnäytteen blogikirjoituksiin.

Vilpittömyys. Vilpittömyydellä viitataan tutkimuksen avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen, jolla tarkoitetaan prosessin avaamista raportissa (Tracy, 2013). Tämän kriteerin valossa tarkastelemme opinnäytetyömme työnäytteen prosessin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Opinnäytetyön vilpittömyyden pyrimme takaamaan siten, että olemme kuvanneet mahdollisimman totuudenmukaisesti, avoimesti ja läpinäkyvästi työnäytteen suunnittelun ja toteutuksen eri vaiheet. Koska työnäytteemme on julkinen ja tavoitteenamme oli tuottaa blogikirjoituksia, jotka perustuvat sekä tutkittuun tietoon ja asiantuntijahaastatteluihin, on opinnäytetyön avoimuuden ja läpinäkyvyyden kannalta tärkeää, että avasimme vaiheet tarkasti ja kirjoitimme blogikirjoitukset siten, että lukija voi viitteiden perusteella päätellä, missä kohdassa blogikirjoituksia viitataan tutkimustietoon tai asiantuntijahaastatteluihin ja mitkä kohdat ovat omaa pohdintaamme. Tavoitteenamme oli myös popularisoida tiedettä, joten käytimmekin blogikirjoittamiseen sopivia erilaisia kielellisiä valintoja tieteellisten käsitteiden sijaan. Pyrimme kuitenkin raportoimaan tutkimustuloksia avoimesti ja totuudenmukaisesti läpi koko työn.

Uskottavuus. Uskottavuudella viitataan luotettavuuteen, todellisuuden mukaisuuteen ja vakuuttavuuteen. Esimerkiksi triangulaatio ja riittävien yksityiskohtien kuvaaminen lisäävät luotettavuutta ja uskottavuutta. Triangulaatioon pyritään käyttämällä useita eri näkökulmia, teorioita ja tietolähteitä. (Tracy, 2013.) Tässä opinnäytetyössä pyrimme triangulaatioon. Tämä opinnäytetyö on toteutettu yhteisgraduna, minkä vuoksi olemme ottaneet kahden eri tutkielman tekijän näkemykset huomioon ja hyödyntäneet kummankin asiantuntijuutta läpi koko opinnäytetyön suunnittelun ja toteutuksen. Vaikka toteutimme ajoittain opinnäytetyön eri vaiheita erikseen, neuvottelimme jokaisen vaiheen työstämisen jälkeen yhteisistä merkityksistä. Sovelsimme myös opinnäytetyössämme kahden eri tieteenalan tutkimustuloksia ja näkemyksiä työn imusta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta. Opinnäytetyötä varten

tehdyn taustoittavan kirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että työyhteisön vuorovaikutuksessa rakennetaan työn imua (van Zoonen & Banghart, 2018), mutta työyhteisön vuorovaikutusta on myös aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa tarkasteltu keinona, jolla voi edistää työn imua (ks. esim. Hakanen, 2011). Nämä eri lähestymistavat työyhteisön vuorovaikutuksen merkitykselle työn imun näkökulmasta kertovat osaltaan siitä, että aihetta on tutkittu eri tieteen lähtökohdista. Työn imun ja olemassa olevan viestinnän tutkimuksen yhdistäminen eheäksi ja jäsennellyksi kokonaisuudeksi ja kyseisen kokonaisuuden pohjalta työnäytteen tuottaminen on haastanut meitä kirjoittajina, tiedontuottajina, tiedon jäsentäjinä ja ennen kaikkea viestinnän opiskelijoina ja tulevina viestinnän asiantuntijoina. Koemme, että eri tieteenalojen yhdistäminen lisää koko opinnäytetyömme ja sen blogikirjoitusten kokonaisuudesta muodostuvan työnäytteen merkityksellisyyttä. Opinnäytetyömme osoittaa myös tarvetta lisätutkimukselle työyhteisön viestinnän ja vuorovaikutuksen yhteyksistä työn imuun ja voi antaa ideoita aiheen tarkasteluun ja tutkimiseen jatkossa. Avaamme työnäytteen soveltamismahdollisuuksia ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita lisää luvussa “9.2 Työnäytteen soveltamismahdollisuudet ja aiheen jatkotutkimuskohteet”.

Eettisyys. Opinnäytetyön eettisyys on hyvä ottaa huomioon erityisesti tässä opinnäytetyössä, koska työnäytteen tulee olemaan julkinen ja se sisältää asiantuntijahaastatteluja. Opinnäytetyön tavoitteen kannalta oli tarkoituksenmukaista, että jokainen blogikirjoitus pohjautuu oman pohdinnan lisäksi tutkimus- ja asiantuntijatietoon. Blogikirjoituksia työstäessämme oman äänen ja pohdinnan erottaminen asiantuntijoiden näkemyksistä blogikirjoituksen tyyppisessä tekstissä haastoikin meitä kirjoittajina. Tämän huomioimme siten, että tutkimus- ja asiantuntijatietoon blogikirjoituksissa viitattiin, jolloin lukijalle annetaan mahdollisuus erottaa asiantuntijan näkemyksen, meidän omasta pohdinnastamme ja tutkituista tuloksista. Tiedostimme haasteen ja pyrimme ottamaan huomioon sen siten, että viittasimme asiantuntijoiden kommentteihin aina heidän sukunimellään. Upotimme blogikirjoituksiin myös vertaisarvioituja kirjallisuusvinkkejä, joiden avulla lukija voi halutessaan tarkistaa jakamamme tiedon luotettavuuden ja syventyä aiheeseen lisää. Asiantuntijahaastatteluita ei toteutettu anonyymisti ja haastateltavat esiintyvät opinnäytetyössä omalla nimellään, jolloin eettisyyden huomioiminen korostuu. Otimme eettisyyden opinnäytetyössä huomioon myös siten, että toimitimme blogikirjoitusten

alustavat versiot haastateltaville luettaviksi ja kommentoitaviksi. Lisäksi tiedostimme roolimme opinnäytetyön tekijöinä ja pyrimme objektiivisuuteen blogikirjoituksia kirjoittaessamme. Blogimme kirjoittajakeskeinen luonne asettaa meille vastuuta ja toisaalta valtaa blogimme tuottamaamme sisältöä kohtaan (Voloschuk, 2020, Dergachin, 2020 mukaan).

9.2 Työnäytteen soveltamismahdollisuudet ja aiheen jatkotutkimuskohteet

Tämän työnäytetyyppisen opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella työn imua mahdollistavaa työyhteisön vuorovaikutusta työn voimavarana ja jakaa asiantuntija- ja tutkimustietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Työnäyte yhdessä teoreettisen taustan kanssa tarjoaa lukijalle tutkimustietoa ja konkreettisia ideoita rakentaa työn imua työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tässä luvussa pohdimme työnäytteen soveltamismahdollisuuksia ja opinnäytetyömme aiheen mahdollisia jatkotutkimuskohteita.

Tämän opinnäytetyön työnäytteen *Tutkimusmatkalla työyhteisön vuorovaikutukseen* -blogin päivittämistä voidaan tulevaisuudessa jatkaa keskittymällä tarkastelemaan myös muita työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä ilmiöitä. Blogin toteutuksen ansiosta meillä on osaamista tuottaa tutkimus- ja asiantuntijatietoon pohjautuvia kiinnostavia ja saavutettavia blogikirjoituksia. Ajattelempa, että yleisesti erilaista tietoa eri aiheista tulisi yhä enemmän viestiä niin, että se on nopeasti ymmärrettävissä ja saavutettavissa.

Työn imun ja teknologiavälitteisen viestinnän yhteyksiä on tutkittu, ja niin työhön liittyvä kuin työn ulkopuolinenkin sosiaalisen median käyttö voi toimia työn imua edistävänä voimavarana (ks. esim. Oksa ym., 2021). Blogimme voisikin toimia sosiaalisen median piirteitä omaavana teknologiavälitteisenä alustana, jossa työn imua voidaan rakentaa. Blogin julkaisun jälkeen voimme mahdollisesti käydä keskustelua blogimme lukijoiden kanssa ja rakentaa näin lisää merkityksiä työn imusta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta esimerkiksi blogin kommenttiosioissa. Jatkossa voisimme myös jakaa muiden työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvien blogien linkkejä omaan blogiimme ja olla siten rakentamassa blogimme ympärille blogiverkostoa.

Jo sellaisenaan blogimme sisältöä voisi hyödyntää työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämiseen ja työn imun mahdollistamiseen työyhteisössä. Tietoa voi hyödyntää erilaista työtä tekevissä työyhteisöissä ja monien eri alojen organisaatioissa. Organisaatioissa työhyvinvoinnista vastaavilla työntekijöillä ei välttämättä työtehtävien lomassa ole resursseja syventyä tutkimustietoon työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä. Julkinen blogi tarjoaakin saavutettavaa ja helposti lähestyttävää tietoa työn imusta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta kiinnostuneille, ja blogikirjoitukset voivat toimia keskusteluaiheina tilanteissa, joissa pohditaan työn imun mahdollistamista ja ylläpitämistä. Blogimme mahdollistaa blogikirjoitusten jakamisen myös muilla verkkosivustoilla ja eri viestintäkanavissa. Olemme suunnitelleet jakavamme blogikirjoituksia muun muassa sosiaalisen median kanavissa, kuten LinkedInissä ja Instagramissa. Jakamalla blogikirjoituksia jaamme tietoa työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksistä ja annamme muille mahdollisuuden muodostaa ymmärrystä työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksellisyydestä työn imun kokemiselle ja laajemmin työhyvinvoinnille.

Jatkossa voisi olla myös hyödyllistä tuottaa systemaattinen kirjallisuuskatsaus siitä, mitä tutkimusta on tehty työn imua mahdollistavasta viestinnästä työyhteisössä yleisesti ja tarkemmin työyhteisön vuorovaikutuksesta työn imua mahdollistavana työn voimavarana. Tämä jäsentäisi työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen välisiä yhteyksiä. Aiemmat tutkimukset liittyen työn imuun ja teknologiavälitteiseen viestintään osoittavat, että työntekijät eivät välttämättä halua yhdistää työelämäänsä muuhun elämäänsä ja he viestivätkin työhön liittyvistä asioista sosiaalisessa mediassa suhteellisen harvoin (Oksa ym., 2021). Voisi olla siis hyödyllistä tutkia jatkossa esimerkiksi sitä, miten työntekijät saataisiin viestimään enemmän sosiaalisessa mediassa, jotta työn imu voisi mahdollistua myös sitä kautta. Olisi myös kiinnostavaa empiirisesti tarkastella, voisiko työn imua käsittelevät blogit, kuten tämä työnäytteemme, toimia työn imua lisäävänä voimavarana. Pääosin työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksiä on tarkasteltu määrällisesti. Jatkossa voisikin olla tarpeen tarkastella työn imun ja työyhteisön vuorovaikutuksen yhteyksiä myös monipuolisemmin esimerkiksi laadullisin menetelmin.

KIRJALLISUUS

Aller Media Oy (2014). Suuri Blogitutkimus. Saatavana:

<https://mb.cision.com/Public/1478/9669731/aa780d30b8ae5fdd.pdf> [viitattu 19.11.2022].

Aluehallintovirasto (2022). Yleistä saavutettavuudesta. Saatavana:

<https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/yleista-saavutettavuudesta/> [viitattu 25.11.2022].

Bakker, A. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current directions in psychological science: A journal of the American Psychological Society*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209–223.

<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 389–411.

Bakker, A. B., Emmerik, H. v., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and occupations*, 33(4), 464–489.

<https://doi.org/10.1177/0730888406291310>

Bakker, A. B., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/02678370802393649>

Baxter, L. A. (2004). Relationships as dialogues. *Personal relationships*, 11(1), 1–22.

Brummelhuis, L. L., Bakker, A., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113–120.

Burleson, B. (1987). Cognitive Complexity. Teoksessa J. McCroskey & J. Daly. *Personality and interpersonal communication*. Newbury Park, CA: Sage.

Burleson, B.R., & MacGeorge, E.L. (2002). *Supportive communication*. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly, *Handbook of interpersonal communication*, 374–424. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience* (1. Harper Perennial Modern Classics -painos). Harper Perennial.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499–512.

<https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>

Dergach, D. vV. (2020). Research variations of blog analysis: Genre or Format? *Opera in linguistica ukrainian*, 27, 291–299. <https://doi.org/10.18524/2414-0627.2020.27.206554>

Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja – kohti laadukasta työelämää*. Helsinki: Työsuojelurahasto.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Työterveyslaitos. Saatavana:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/TTL_978-952-391-050-8.pdf?sequence=6&isAllowed=y [viitattu 28.4.2023]

Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2012). *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen*. Työterveyslaitos

Hakanen J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work–unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>

Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(5), 373–381.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>

Herring, S. C. (2007). A Faceted Classification Scheme for Computer-Mediated Discourse. *Language@Internet*, 4(1).

Juholin, E. (2022). *Communicare!/: Ota viestinnän ilmiöt ja strategiat haltuun* (8. uudistettu painos.). Infor / Management Institute of Finland MIF Oy.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

<https://doi.org/10.2307/256287>

Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public relations review*, 41(1), 129-131.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>

Karasek, R. A. (1998). Demand/Control Model: A Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour Development. Teoksessa J. M. Stellman (toim.) *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*. ILO.

Koponen, J., Hildén, J., & Vapaasalo, T. (2016). *Tieto näkyväksi: Informaatiomuotoilun perusteet*. Aalto-yliopisto.

Koskinen K. (2014). Tunteella ja tuttavallisesti: Margot Wallströmin blogi osana Euroopan komission viestintää. Teoksessa M. Helasvuo, M. Johansson & S. Tanskanen (toim.) *Kieli verkossa: Näkökulmia digitaaliseen vuorovaikutukseen*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Kotimaisten kielten keskus (2022). Kielitoimiston sanakirja: blogi. Saatavana: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/blogi> [viitattu 10.11.2022].

Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 1–9.

Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. 1996. Developing and maintaining trust in work relationships. Teoksessa R. M. Kramer & T. R. Tyler (toim.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. 114–139. Thousand Oaks: Sage.

LinkedIn (2022). What is LinkedIn and how can you use it? Saatavana: <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a548441/what-is-linkedin-and-how-can-i-use-it-?lang=en> [viitattu 3.3.2023].

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- McCay-Peet, L., & Quan-Haase, A. (2016). What is social media and what questions can social media research help us answer? Teoksessa L. Sloan & A. Quan-Haase (toim.) *The SAGE Handbook of Social Media Research Methods*. SAGE Publications Ltd, 13–26. <https://doi.org/10.4135/9781473983847>
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public relations review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Mikkola, L. (2020). Supportive Communication in the Workplace. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.) *Workplace Communication*. Routledge, 149–162. <https://doi.org/10.4324/9780429196881-12>
- Mikkola, L., & Nykänen, H. (2020). Workplace relationships. *Workplace communication*. Routledge, 15–27.
- Mikkola, L., Pennanen, E., Laapotti, T., & Välipakka, H. (2014). *Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia rakentavat vuorovaikutuskäytänteet: tutkimushankkeen loppuraportti: (Hanke 112304)*. Jyväskylän yliopisto.
- Mikkola, L. & Valo, M. (2020). *Workplace communication*. Routledge.
- Mishra, K., Boynton, L., & Mishra, A. (2014). Driving employee engagement: The expanded role of internal communications. *International Journal of Business Communication*, 51(2), 183–202. <https://doi.org/10.1177/2329488414525399>

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, 103–126.

Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2021). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society*, 23(8), 2303–2326. <https://doi.org/10.1177/1461444820921938>

Olagbaju, O. O., & Popoola, A. G. (2020). Effects of Audio-Visual Social Media Resources-Supported Instruction on Learning Outcomes in Reading. *International Journal of Technology in Education*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.46328/ijte.v3i2.26>

Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied nursing research*, 36, 37–41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.01>

Owens, J. S. (2006). Accessible Information for people with complex communication needs. *Augmentative and alternative communication*, 22(3), 196–208. <https://doi.org/10.1080/07434610600649971>

Russmann, U., & Svensson, J. (2017). Introduction to visual communication in the age of social media: Conceptual, theoretical and methodological challenges. *Media and Communication*, 5(4), 1–5. <https://doi.org/10.17645/mac.v5i4.1263>

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 12–24.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of organizational behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1023/A:1015630930326>
- Schmidt, J. (2007). Blogging Practices: An Analytical Framework. *Journal of computer-mediated communication*, 12(4), 1409–1427. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00379.x>
- Schoeneborn, D., Kuhn, T. R., & Kärreman, D. (2019). The communicative constitution of organization, organizing, and organizationality. *Organization Studies*, 40 (4), 475–496.
- Schroeder, S., & Modaff, D. P. (2018). Exploring employee engagement through communication. *Qualitative Research Reports in Communication*, 19(1), 35–43. <https://doi.org/10.1080/17459435.2018.1468807>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Snyder, J. (2009). The Role of Coworker and Supervisor Social Support in Alleviating the Experience of Burnout for Caregivers in the Human-Services Industry. *The Southern communication journal*, 74(4), 373–389. <https://doi.org/10.1080/10417940802516834>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2022). Työhyvinvointi. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi#:~:text=Ty%C3%B6hyvinvointi%20on%20kokonaisuus%2C%20jonka%20muodostavat,vaikuttaa%20muun%20muassa%20ty%C3%B6ss%C3%A4%20jaksamiseen> [viitattu 30.9.2022].

Syrek C., Kühnel J. & Vahle-Hintz, T. (2018). Share, like, Twitter, and connect: ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work & Stress*, 32(3), 209–227.

Sztompka, P. (1999). *Trust. A sociological theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7/8), 486–504.
<https://doi.org/10.1108/01443331111149905>

Ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W. & Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication monographs*, 83(2), 239–263.
<https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1133920>

Tracy, S. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Twitter (2023). How to Tweet. Saatavana: <https://help.twitter.com/en/using-twitter/how-to-tweet> [viitattu 12.3.2023].

Työterveyslaitos (2022). Stressi ja työuupumus. Saatavana: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus> [viitattu 24.11.2022].

Van den Broeck, A., Elst, T. V., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(4), 369–376.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>

van Zoonen, W., & Banghart, S. (2018). Talking engagement into being: A three-wave panel study linking boundary management preferences, work communication on social media, and employee engagement. *Journal of computer-mediated communication*, 23(5), 278–293. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmy014>

van Zoonen, W., Verhoeven, J. W., & Vliegenthart, R. (2017). Understanding the consequences of public social media use for work. *European management journal*, 35(5), 595–605. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.07.006>

Viestinnän graduohjeet (2023). Jyväskylän yliopisto: kieli- ja viestintätieteiden laitos, viestintä. Saatavana: <https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/kivi/opiskelu/tutkinto-ohjelmat-ja-oppiaineet/viestinta/opiskelu/gradu/viestinnan-graduohjeet-11-1-2023.pdf> [viitattu 3.3.2023].

Volokhonsky, V. L. (2006). Psychological mechanisms and grounds for the classification of blogs [Psikhologicheskie mekhanizmy i osnovaniya klassifikatsii blogov]. *Lichnost' i mezhlichnostnoe vzaimodeystvie v seti Internet*. Blogi: novaya real'nost'. SPb, 116–130.

Voloshchuk, O. (2020). Its Majesty blog. What is this a blog and for which you especially need it? [Yoho velychnist bloh. Shcho take bloh ta dlia choho vin potriben osobysto vam?] Ukrainski motyvy v blohosferi. Saatavana: <http://webdigest.com.ua/blogosfera/vse-pro-blogy/joho-velychnistbloh-scho-take-bloh-tadlya-choho-vin-potriben-osobysto-vam.html> [viitattu 16.5.2020].

Webb, L. M., & Wang, Y. (2013). Techniques for analyzing blogs and micro-blogs. Teoksessa N. Sappleton (toim.) *Advancing research methods with new technologies*. IGI Global, 206–227.

Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information*

technology & people (West Linn, Or.), 31(6), 1091–1112. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2016-0237>

LIITTEET

Liite 1: Esimerkki blogin ulkoasusta



Kuuntele blogikirjoitus tästä!

Päivitetty 28.4.2023

Paljon puhutaan siitä, että työssä tulisi voida hyvin ja että työssä pitäisi olla voimavaroja, jotka auttavat työntekijää jaksamaan niin työssä kuin muualla elämässä.

Mitä tämä hyvinvointi työssä oikeastaan tarkoittaa? Miksi hyvinvointi työssä on tärkeää?

Työn imulla viitataan myönteiseen ja pidempikestoiseen tunne- ja mielentilaan työssä.

Työn imun käsitteellä pyritään kuvaamaan hyvinvointia työssä tarmokkuuden,

omistautumisen ja uppoutumisen osa-alueen avulla. (Schaufeli ym., 2002.)



(jatkuu)

(jatkoa)



Miten nämä työn imun kolme osaluetta näkyvät työarjessa?

Yleisesti sanottuna työn imu on pidempikestoinen myönteinen tunnetila. Työn imua kokevalla työntekijällä on energiaa aloittaa työpäivä, ja hän nauttii työnteosta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijä olisi supersankari, joka ei koskaan väsyisi tai stressaantuisi. Työn imua kokeva työntekijä voi kokea haasteita, mutta lähtökohtaisesti on valmis ottamaan ne vastaan. Haasteet kuuluvatkin olennaisesti työn imua kokevan työntekijän arkeen, sillä jos työ ei haasta, siihen saattaa leipiintyä herkästi. Tällöin työntekoon voi olla vaikea omistautua. Työn imussa työpäivä saattaa kulua hetkessä ja työt tehtävä on vaikea lopettaa työajan loppuessa. Työhön siis uppoudutaan. (Schaufeli ym., 2002.)

Lue lisää työn imusta...

- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.
- Schaufeli, W. ym., (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach
- Schroeder, S., ym. (2018). Exploring employee engagement through communication.
- Taipale, S., ym. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support

(jatkuu)

(jatkoa)

Työn imua kokevat eivät kuitenkaan ole riippuvaisia työstään, eikä heillä ole pakkomielteistä tarvetta työntekoon. He saattavat yksinkertaisesti työskennellä paljon siksi, että työ koetaan sopivan haastavaksi ja siten myös mielekkääksi. (Schaufeli & Bakker, 2010.)

Toisin sanoen työn imu ei siis ole sitä, että töissä olisi aina vain kivaa ja helppoa, vaan työnteko saa myös haastaa ja työtä voi olla paljonkin.

Työn imun kokeminen ei ole sidoksissa suoraan mihinkään ammattiryhmään, vaan sitä voi kokea ihan kaikenlaisessa työssä (Hakanen ym., 2019). Olit sitten johtava asiantuntija menestyvässä kansainvälisessä organisaatiossa, musikaalityöntekijä Broadwaylla tai lähikaupan myyjä voit periaatteessa kokea työn imua. Hyppää siis mukaan tutkimusmatkalle työn imuun ja pohditaan yhdessä, miten työyhteisön vuorovaikutuksessa voidaan rakentaa kokemusta työn imusta!

Miksi työyhteisön vuorovaikutuksella on merkittävä rooli työn imun mahdollistajana, kun työn imu on kuitenkin yksilön tunnetila?

Vaikka työn imu on yksilöllistä ja syntyy kognitiivisen prosessin myötä, merkityksiä työntekoon rakennetaan vuorovaikutuksessa.

Vuorovaikutus toimii tämän yksilöllisen kognitiivisen prosessin käynnistysmoottorina.

Vuorovaikutus on työyhteisön toiminnan perusta, ja se ylläpitää ja mahdollistaa työn imua työyhteisön jäsenille. (ks. esim. Mikkola 2020.)



(jatkuu)

(jatkoa)

Millaista työyhteisön vuorovaikutuksen tulee olla, jotta työn imun kokeminen on mahdollista?

Työn imun edistämisen kannalta on merkityksellistä pohtia työn voimavaroja, jotka mahdollistavat ja ylläpitävät työn imun kokemusta. Työyhteisön vuorovaikutuksessa ilmeneviä työn voimavaroja ovat esimerkiksi työyhteisön tuki (ks. esim. Hakanen & Perhoniemi, 2012), luottamus, palaute, arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys (ks. esim. Hakanen, 2011). Myös esimerkiksi viestintäteknologian, kuten sosiaalisen median käyttö voidaan nähdä työn voimavarana (ks. esim. Van Zoonen & Banghart, 2018).

Siispä vapautamme sinut tunnontuskista – kissavideot työtehtävien lomassa voivat olla jopa suotavia!

Seuraavissa neljässä blogikirjoituksessa pohditaan työyhteisön vuorovaikutusta työn imun voimavarana ja mahdollistajana. Blogikirjoituksia varten istuimme alas neljän eri viestinnän asiantuntijan kanssa, ja pohdimme, miten työkuultuuri, arvostus, luottamus ja viestintäteknologiat voivat mahdollistaa työn imua työyhteisössä.

Kurkkaa blogikirjoitukset [työkuultuurin](#), [arvostuksen](#), [luottamuksen](#) ja [viestintäteknologioiden](#) yhteydestä työn imuun.

Blogikirjoituksessa hyödynnetty kirjallisuus:

- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2012). *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen*. Työterveyslaitos
- Mikkola, L. (2020). Supportive Communication in the Workplace. Teoksessa L. Mikkola, & M. Valo (toim.) *Workplace Communication*. Routledge, 149–162. <https://doi.org/10.4324/978042906881-12>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 12–24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1023/A:1015630930326>
- van Zoonen, W., & Banghart, S. (2018). Talking engagement into being: A three-wave panel study linking boundary management preferences, work communication on social media, and employee engagement. *Journal of computer-mediated communication*, 23(5), 278–293. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmy014>

No comments

Sign up Sign in



Start a conversation ...



Liite 2: Blogikirjoituksen Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa englanninkielinen tiivistelmä

Summary, blog post “Technology-mediated communication, interruptions and work engagement in workplace communication“

The blog post “Technology-mediated communication, interruptions and work engagement in workplace communication“ (in Finnish *Teknologiavälitteinen vuorovaikutus, keskeytykset ja työn imun tarttuvuus työyhteisön vuorovaikutuksessa*) reflects on the role of technology-mediated communication. Furthermore, it is about the various interruptions in modern working life and in workplace communication, based on an interview with Ward van Zoonen, associate professor Organizational Dynamics in the Digital Society, at Erasmus University in Rotterdam. In addition, the blog post delves deeper into the contagious nature of work engagement in workplace communication.

Various forms of face-to-face and technology-mediated interruptions play a central role in today’s working life, especially in knowledge-based work. The reason for this may be the expansion in the range of communication technologies and in the increase of their use. According to Van Zoonen, interruptions in workplaces cannot be eliminated nor should they be. Interruptions should be accepted as a feature of the contemporary workplace, and one must learn to understand and manage them. Interruptions at work can be caused, for example, by the use of social media, which can be thought of as a challenge and disturbance in the experience of work engagement, but according to van Zoonen, the role of interruptions is not so clear-cut. There have been interruptions and distractions at work long before social media. People need interruptions to truly break from their work.

Social media can also build work engagement because it can increase the effectiveness of communication, improve accessibility, and make work more fluent. The use of communication technology, such as social media, can be seen as one of the workplace resources enabling work engagement.

(jatkuu)

(jatkoa)

Work engagement can also be contagious from one employee to another in the work community: work engagement can be enhanced by bringing it to light in different communication channels. Communicating about work to others can be seen as a result of the employee enjoying their work, but according to van Zoonen, the cause-and-effect relationship can also work the other way around: communicating about work can actually construct and increase work engagement. When people communicate about something, it becomes real. Van Zoonen believes that the way people communicate affects how they feel and to what extent they experience work engagement or exhaustion at work. It is therefore possible for people to build work engagement through communication. For employees who want to enhance their work engagement, van Zoonen advises to engage in a healthy amount of job crafting and to design their work to be as suitable for them as possible. He believes that the key to experiencing accomplishments and work engagement is understanding one's own needs as an employee and as a human.