

Tutkimussuunnitelma (AMK)

Toimintaterapia

2018

Meri Honkaniemi & Lauri Kauppinen

TYÖELÄMÄTAITOJEN MERKITYS TYÖNILON JA -IMUN KOKEMISEEN



OPINNÄYTETYÖ AMK TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Toimintaterapia

Kesäkuu 2018 | 49+29

Meri Honkaniemi & Lauri Kauppinen

TYÖELÄMÄTAITOJEN MERKITYS TYÖNILON JA - IMUN KOKEMISEEN

Nykypäivänä työhyvinvointi on paljon puhuttu aihe, sillä työssä hyvin voiminen vaikuttaa positiivisesti jokaisen työntekijän jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. 2000-luvulla työhyvinvoinnin käsitteistä on nostettu esille työnilo ja -imu, joiden kokemiseen jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa. Työhyvinvointi ilmenee yksilössä työnilona ja -imuna ja työyhteisössä voimavarana. Työhyvinvoinnin voidaankin sanoa syntyvän työpaikkaan, työyhteisöön ja työntekijään itseensä liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Menestymistä ja työnilon ja -imun kokemista voidaan usein selittää työelämätaitojen hallinnalla. Työelämätaidot voidaankin määritellä taidoiksi, jotka tukevat ja edistävät työelämässä menestymistä ja hyvinvointia. Tähän kuuluu vahvasti näkemys siitä, että harvoin omalle työuralle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen ja työhyvinvoinnin kokeminen ovat onnekas sattuma. Omilla työelämätaidoilla on merkitystä työnilon ja -imun löytämisessä ja kokemisessa.

Opinnäytetyömme oli tutkimuksellinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena oli selvittää mitkä työelämätaidot vahvistavat Turun ammattikorkeakoulun 3-4. vuoden toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työnilon ja -imun tuntemuksia työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työn valmistuttua toimeksiantajamme VALTE-hankkeen käyttöön ja sen suunnitteleman opintokokonaisuuden kehittämiseksi. Tavoitteena oli myös selvittää toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden käsitystä omista työelämätaidoistaan ja millä tavoin he uskovat pystyvänsä kehittämään työelämätaitojaan työnilon ja -imun tuntemisen edistämiseksi työssä.

Tutkimuksemme oli pääasiassa kvantitatiivinen tutkimus ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Tutkimustuloksista saatiin selville, että toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokivat työyhteisötaitonsa vahvimaksi työelämätaidokseen, ja nämä taidot ovat myös työstä riippumattomia taitoja. Vastauksissa korostui erityisesti vuorovaikutustaitojen ja myös muiden alaistaitojen tärkeys. Opiskelijoiden vastauksista käy ilmi, että he kokivat työnilon ja -imun vaikuttavan suuresti heidän ammattitaitonsa ja -osaamisensa tasoon. Myös vuorovaikutustaitojen merkitystä korostettiin työnilon ja -imun kokemisessa. Toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokivat voivansa kehittää työelämätaitojaan omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen panostamalla, kouluttautumalla säännöllisesti sekä hallitsemalla ajankäyttöään tehokkaammin. Nämä ovatkin hyvin pitkälle samoja asioita, jotka vastaajien mukaan vaikuttivat myös työnilon ja työnimon kokemiseen yleisesti.

ASIASANAT:

taidot, työelämätaidot, työnilo, työnimu & toiminta

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational therapy

2018 | 49+29

Meri Honkaniemi & Lauri Kauppinen

MEANING OF WORK RELATED SKILLS IN THE EXPERIENCE OF WORK ENGAGEMENT AND JOY OF WORK

Nowadays well-being at work is a popular subject, because feeling well at work has positive effects on every employee's health and work commitment. The ideas of work engagement and joy of work, on which every employee him- or herself can have an effect, have risen from the concepts of well-being at work in the 21st century. Well-being at work can be seen in the individual as work engagement and joy of work and in the work community as a resource. One might say that well-being at work comes into existence in the cooperative action of factors of work place, work community and employee himself. Success in the work life and the experiences of work engagement and joy of work can be often explained by the mastery of work-related skills. Work-related skills can be defined as skills, which support and enhance success and well-being in the working life. Achieving one's goals and experiencing well-being at work is rarely a lucky coincidence. Persons own work-related skills have a meaning in finding and experiencing work engagement and joy of work.

The purpose of our thesis was to study which work-related skills confirm the feelings of work engagement and joy of work according to third and fourth year occupational and physiotherapy students of Turku University of Applied Sciences. The goal of our study was to produce information to our employer the VALTE- project and the development of their study module. Another goal was to find out the ideas of work-related skills among occupational and physiotherapy students and how they believed to be able to enhance their work-related skills in order to promote work engagement and joy of work.

Our thesis was a quantitative study and a research method was a survey. We found out that occupational and physiotherapy students felt work community skills to be their strongest skills and that these skills are independent from work itself. The importance of people and employee skills was highlighted in the answers. The students felt that work engagement and joy of work was a big factor in the level of their professional skills. People skills were considered to be very important in experiencing work engagement and joy of work. The students felt that they could improve their work-related skills by investing in well-being, by educating themselves regularly and by managing their use of time. These are basically the same things that affected to experiencing work engagement and joy of work in general according to respondents.

KEYWORDS:

skills, work-related skills, joy of work, work engagement & occupation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 TYÖNILO JA -IMU OSANA TYÖHYVINVOINTIA	9
3 TYÖNILO	10
3.1 Hyvinvoiva organisaatio	11
3.2 Taitavan johtamisen vaikutus työniloon	11
3.3 Työyhteisö	12
3.4 Työn mielekkyys	12
3.5 Työniloon vaikuttavat yksilötekijät	13
4 TYÖNIMU	14
4.1 Työn voimavarat	14
4.2 Työn tuunaaminen	16
5 TYÖELÄMÄTAIDOT JA TOIMINTA TYÖHYVINVOINTIA TUKEMASSA	18
5.1 Toiminnan merkitys hyvinvointiin	18
5.2 Työelämätaidot	20
5.3 Työelämätaitojen merkitys työhyvinvoinnissa	24
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	26
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
7.1 Tutkimusjoukko	27
7.2 Aineistokeruumenetelmä	27
7.3 Tutkimuksen toteutus	28
7.4 Aineiston analysointi	28
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET	30
8.1 Kyselyn tulokset työelämätaidot osiosta	30
8.2 Kyselyn tulokset työnilon ja -imun kokemisen osiosta	33
8.3 Kyselyn tulokset työelämätaitojen kehittämisen osiosta	37
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
9.1 Mitä työelämätaitoja toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokevat omaavansa?	39

9.2 Mitkä työelämätaidot vahvistavat toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työnimun ja -ilon tuntemuksia työelämässä?	40
9.3 Miten toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokevat voivansa kehittää työelämätaitojaan oman työnilon ja -imun edistämiseksi työelämässä?	42
9.4 Tutkimuksen eettisyys	42
9.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	43
9.6 Tutkimuksen hyödynnettävyys	44
9.7 Jatkotutkimus ehdotuksia	45
9.8 Reflektio	45
LÄHTEET	47

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake.

Liite 2. Kyselytulosten data taulukoina

KUVAT

Kuva 1. Mankan (2011, 76) mukaan Työniloon vaikuttavat tekijät.	10
Kuva 2. Inhimillisen toiminnan mallin (mukaillen Forsyth & Parkinson 2008, Kielhofner 2008) keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka	18
Kuva 3. Työelämätaitojen jakautuminen Aarnikoivun (2010, 64, 69-71) mukaan	24

TAULUKOT

Taulukko 1. Työn voimavarat Hakasen (2011, 49-69) mukaan.	15
Taulukko 2. Likert-asteikko	28
Taulukko 3. Kysymys 7. Arvioi omia työelämätaitoja. Vastausten keskiarvot	31
Taulukko 4. Kysymys 8. Arvioi omia työelämätaitoja. Vastausten keskiarvot	32
Taulukko 5. Kysymys 9. Mitkä työelämätaidot lisäisivät työnilon tuntemuksia.	34
Taulukko 6. Kysymys 10. Mitkä työelämätaidot lisäisivät työnimun tuntemuksia.	35
Taulukko 7. Kysymys 11. Avoimet vastaukset	36
Taulukko 8. Kysymys 12 Työelämätaitojen kehittäminen	37

Taulukko 9. Kysymys 13. Avoimet vastaukset

38

1 JOHDANTO

Kaivolan ja Launilan (2007,16) mukaan työelämässä on tapahtunut monenlaisia muutoksia, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Manka (2008, 24) mainitsee useita suuria suuntauksia, jotka vaikuttavat työelämään kasvavissa määrin. Näitä suuntauksia ovat globalisaatio, teknologian kehittyminen, verkostoituminen, reaaliaikaisuus ja työn uudet muodot, kuten projektimaisuus työn piirteinä. Työn on myös todettu vaativan yhä kasvavissa määrin oman osaamisen ja taitojen tunnistamista. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27, 43). Mankan (2008, 36) mukaan työntekijöiltä edellytetään työelämän muutosten takia uudenlaisia työelämätaitoja, kuten elämänhallintataitoja ja innovaation ja muutosten hallintaa.

Työelämän voidaan sanoa olevan tällä hetkellä jatkuvassa muutoksessa, jossa on kasvavissa määrin alettu kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja sen merkityksellisyyteen työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi. Virolainen (2012, 9) kirjoittaakin, että työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. Työnantajat ja työntekijät ovat alkaneet kiinnittää huomiota ja panostaa työhyvinvointiin yhä enemmän, sillä työhyvinvoinnin on huomattu olevan niin työntekijöiden, työnantajien, kuin koko yhteiskunnankin etu. Mönkkösen & Roosin mukaan (2010, 232) työhyvinvointi linkittyy olennaisesti työssä viihtymiseen, työnhallintaan ja motivoitumiseen.

Työhyvinvointi onkin jokaista työelämässä olevaa henkilöä koskettava ilmiö. Työelämässä olevat haluavat viihtyä työssään ja olla energisiä sekä iloisia niin työpäivän aikana kuin sen jälkeen. Työhyvinvointi syntyy työpaikkaan, työyhteisöön ja työntekijään itseensä liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Virolainen 2012, 12.) Jaben (2012, 36) mukaan hyvinvointi on elämänilon, merkityksellisyyden ja hallinnan tunnetta. Työn hallinnan tunne syntyy kehittämällä omaa osaamista, ja työhyvinvointi ilmenee yksilössä työnä ja -imuna.

Työelämässä menestyminen, tavoitteiden saavuttaminen ja työhyvinvointi eivät ole onnekas sattuma. Menestymistä ja työhyvinvoinnin kokemista voidaan usein selittää työelämätaitojen hallinnalla. Hyvinvointi ja tavoitteiden saavuttaminen työelämässä vaativat vastuun ottamista omasta tekemisestä ja valinnoista. Työelämän kasvavat vaatimukset edellyttävät myös jatkuvaa uusien taitojen oppimista. (Aarnikoivu 2010, 7 & 16) Tästä voidaan päätellä, että työntekijä voi itse vaikuttaa vahvasti omaan työhyvinvointiinsa ja omien työelämätaitojensa kehittämiseen. Työelämätaidoilla ja niiden hallinnalla onkin todettu olevan suuri merkitys työntekijän kokemaan työhyvinvointiin.

Työelämän jatkuvat muutokset ja niiden vaikutus työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja muutosten tuoma tarve uusien taitojen ja tietojen omaksumille edellyttävät uusien työelämätaitojen omaksumista ja hallintaa. Aiheen ajankohtaisuus ja sen tärkeys työelämään siirtyville opiskelijoille onkin kiistaton. Kohta valmistuvina toimintaterapeutteina pidämme aihetta kiinnostavana ja tärkeänä tutkimuksen kohteena. Tätä aihetta tutkitaan tarkemmin toimeksiantajamme VALTE-hankkeen pyynnöstä.

VALTE-hankkeella on valtakunnallinen hanke Valmiina työelämään! (1.1.2015 - 31.10.2018). Hankkeen tarkoituksena on luoda työelämän ja työhyvinvoinnin opintokokonaisuuksia toisen ja korkea-asteen opiskelijoille. Opintokokonaisuuksiin kuuluvia opintoja on rakennettu yhteistyössä yli kymmenen suomalaisen oppilaitoksen kesken.

Hanketta on järjestelmässä Turun yliopiston Tulevaisuuden teknologioiden laitos ja se on ESR-rahoitteinen. (VALTE-hankkeen nettisivut.)

VALTE-hankkeen opintokokonaisuuksissa on tietoa työelämän eri osa-alueista, kuten työhön, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijöihin, johtamiseen ja työpaikkaan liittyvistä tekijöistä. VALTE-hankkeen tarkoituksena on vahvistaa opiskelijoiden työelämätaitoja, työn ilon ja -imun kokemuksia ja tukea nuoria työntekijöitä osallistumaan työyhteisönsä kehittämiseen. Nuorten työelämätaidot kasvavat opintojen avulla ja rohkaisevat heitä alusta alkaen työntekijöinä ottamaan osaa aktiivisemmin työyhteisönsä kehittämiseen. Opiskelijoiden siirtyessä työelämään työelämätaidot heijastuvat positiivisesti laajemminkin työelämään ja omaan työhyvinvointiin. (VALTE-hankkeen nettisivut.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mitkä työelämätaidot vahvistavat Turun ammattikorkeakoulun 3-4. vuoden toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työn ilon ja -imun tuntemuksia työelämässä. Työn tavoitteena on, että opinnäytetyötä voitaisiin hyödyntää sen valmistuttua VALTE-hankkeen suunnitteleman opintokokonaisuuden kehittämiseksi. Tavoitteena on myös selvittää mitä työelämätaitoja tutkimusjoukko kokee omaavansa ja miten he ajattelevat voivansa kehittää työelämätaitojaan oman työn ilon ja -ilon edistämiseksi työelämässä.

2 TYÖNILO JA -IMU OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Mankan (2011, 70-71) mukaan työhyvinvointi ja sitoutuminen työhön ovat olleet keskeisiä tutkimuksen kohteita, koska pelkällä ahkeralla työnteolla ja lojaalisuudella ei pärjätä enää tulevaisuudessa. Tämän päivän ratkaisevia tekijöitä ovat innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. 2000-luvulla työhyvinvointiin on tullutkin uusia suuntauksia; puhutaan työnilosta ja -imusta. Hyvinvointia voidaan rakentaa lisäämällä toimia, jotka keskittyvät ja kehittävät työn voimavaroja. Pahoinvointia voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Myös työntekijän henkilökohtaiset voimavarat lisäävät työnilon ja -imun tuntemuksia.

Työnilon ja -imun käsitteet liittyvät läheisesti positiiviseen psykologiaan ja ovat lähtöisin sen ajattelun piiristä. Positiivisessa psykologiassa tarkastelun kohteena ovat ihmisen vahvuudet ja kyky selviytyä elämän ongelmista. Siinä halutaan selvittää, millaisin keinoin ihmisen hyvinvointia voidaan edistää ja mitkä ympäristöt ja instituutiot edistävät hyvää elämää. Positiivinen psykologia ei tarkoita pelkkää positiivista ajattelua, vaan positiivinen psykologia perustuu tieteeseen ja tutkimustuloksiin. Positiivinen ajattelu viittaa terminä lähinnä populääripsykologiasta tuttuihin hokemiin. Toisin kuin perinteinen psykologia, positiivinen psykologia suhtautuu positiivisesti ns. vanhoihin viisauksiin ja opetuksiin. On luontevaa tutkia, miten satoja tai tuhansia vuosia sitten on kuvattu ihmisen elämää ja hyvän elämän edellytyksiä. Toki hyvä elämä on itsessään määrittelykysymys. Positiivinen psykologia haluaakin valottaa myös sitä, miksi vaikeissa olosuhteissa elävät tai sairauksista kärsivät ihmiset voivat kokea onnellisuutta ja myönteisiä tunteita siinä missä muutkin ihmiset. (Ojanen 2007, 9-12.)

Työhyvinvoinnille on vuosien mittaan luotu erilaisia määritelmiä. Työhyvinvointi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työ on sujuvaa, mielekästä ja se toteutetaan turvallisessa ympäristössä. Työn pitäisi olla myös omaa terveyttä ja työuraa edistävää. Työhyvinvoinnin määritelmässä korostuu yksilön ja työyhteisön välinen dynaaminen suhde, jonka yhteisenä tavoitteena on jatkuva kehitys kohti olotilaa, jossa jokainen voi kokea työniloa, -imua ja onnistumisia. (Kehusmaa 2011, 14.)

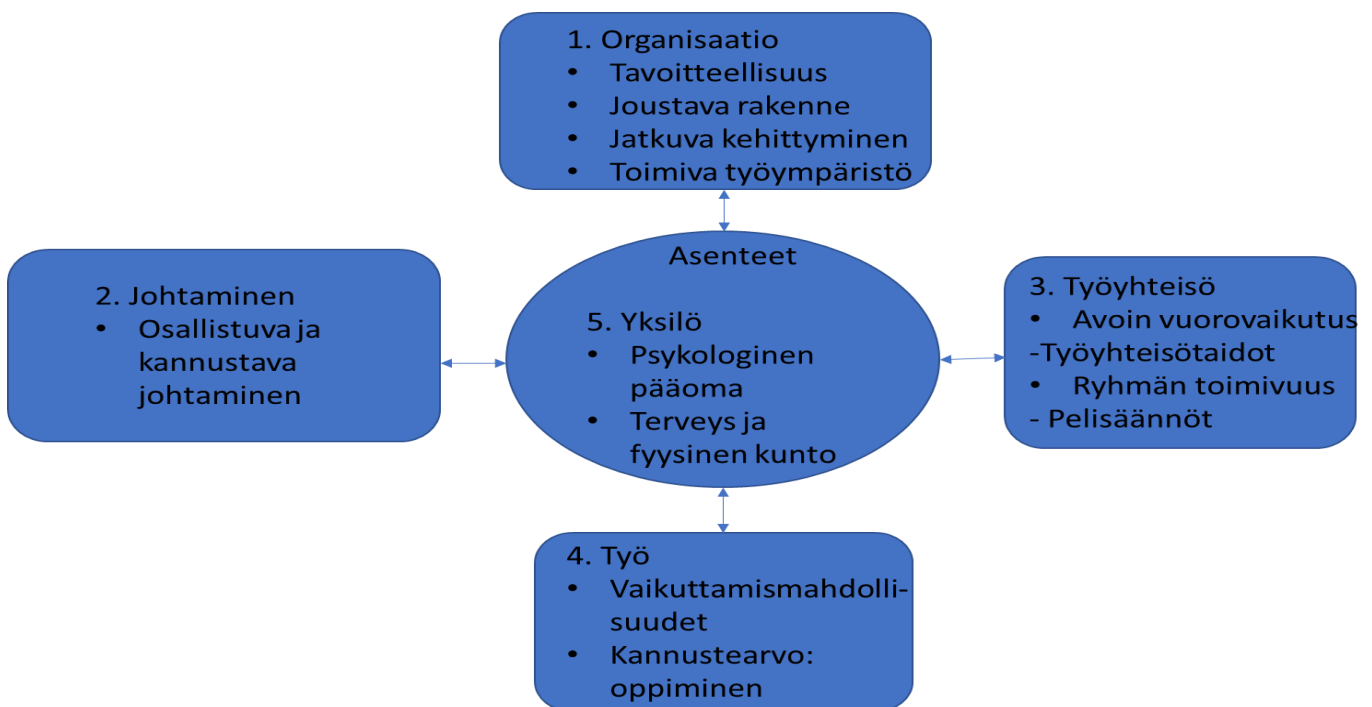
Työhyvinvointi ilmenee yksilössä työnilona ja -imuna ja työyhteisössä voimavarana. Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita, työskentelevät tehokkaasti ja tekevät tulosta. Hyvä työilmapiiri vahvistaa luovuuden käyttöä ja vetää puoleensa osaavia työntekijöitä. Se kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. (Manka 2011, 73 & 77.) Työnilo on osa elämänhalua ja yleistä hyvinvointia, eikä sitä voi erottaa näistä tekijöistä. (Lundberg, 2004, 6). Työnimua kokeva työntekijä lähtee aamuisin töihin hyvillä mielin ja on ylpeä omasta työstään. Työnimua kokevat työntekijät omaavat yleensä muita paremman terveyden ja ovat onnellisempia. (Hakanen, 2011, 39-41.)

Kaivola ja Launinen (2007, 129) kertovat työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavien työntekijän voimavarojen rakentuvan terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, taidoista ja osaamisesta sekä työntekijän omasta sitoutumisesta työhön ja sisäisestä motivaatiosta työtä kohtaan. Työntekijä, joka tuntee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä sitä tarvittaessa muokkaamalla ja kehittämällä, kokee suuremmalla todennäköisyydellä tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia.

3 TYÖNILO

Ihmisille ilo on merkittävä asia elämässä. Mitä pienemmistä asioista pystyy iloitsemaan, sen paremmin voi. Työnilo voidaan määritellä helposti ymmärrettävään muotoon, sillä se ilmenee tyytyväisyytenä työhön, joka tarjoaa sopivanlaisia haasteita ja onnistumisen kokemuksia toimeentuloturvan lisäksi. Ihminen viettää suuren osan elämästään töitä tehden, joten on tärkeää saada iloa omasta työstään ja hankkia myös muita myönteisiä kokemuksia. (Takala & Kalimo 2011, 7, 11, 16.) Mankan mukaan (2011, 77) työnilo syntyy työstä, jossa eri tekijät tuntuvat asettuvan kohdilleen.

Työnilo rakentuu useista eri tekijöistä, jotka muodostuvat organisaation työhyvinvointia kasvattavista ominaisuuksista ja itse työntekijästä. Parhaassa tapauksessa kaikki organisaation ominaisuudet voivat edistää työhyvinvointia, mutta on tärkeää muistaa, että työntekijä tekee tulkintoja työpaikastaan asenteidensa pohjalta. Tehtyihin tulkintoihin vaikuttavat aina yksilön psykologinen pääoma, omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet, työyhteisö, työntekijän terveys ja fyysinen kunto. Tämän vuoksi työntekijöiden työhyvinvointi voi vaihdella suuresti samassa työyhteisössä. Jos useammat työyhteisön jäsenet kokevat itsensä hyvinvoiviksi, heijastuu se myös ryhmän hyvinvointiin positiivisesti. (Manka 2011, 76-77.)



Kuva 1. Mankan (2011, 76) mukaan Työniloon vaikuttavat tekijät.

3.1 Hyvinvoiva organisaatio

Hyvinvoivan organisaation ominaisuuksiin kuuluu tavoitteellisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on selkeä visio sekä missio siitä, miten se toteutetaan. Strategioita tulisi suhteuttaa jatkuvasti työympäristössä tapahtuviin asioihin, sillä niillä on vaikutusta myös tulevaisuudessa. Henkilöstön tulisi organisaatiossa osallistua mahdollisimman laajasti sen tavoitteiden luomiseen. Tämä mahdollistaa sen, että luotuihin käsitteisiin tulee sisältöä, eivätkä ne jää vain teoriatasolle. Mitä enemmän työntekijät osallistuvat tavoitteiden luomiseen, sitä enemmän he ovat valmiita toimimaan arjessa tavoitteiden mukaisesti. (Manka 2011, 79.) Tutkimukset myös osoittavat, että työ, joka tehdään hyvässä ilmapiirissä, nostaa tuottavuutta. (Lundberg, 2004, 5).

Mankan mukaan (2011, 83-85) joustava rakenne organisaatiossa mahdollistaa jokaisen työntekijän päätöksenteon omalla alueellaan mistä työntekijä on vastuussa. Organisaatio, joka mielletään oppivaksi, ilmenee organisaatiossa yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation oppimisena. Oppimisen tulisi olla linjassa organisaation tavoitteiden kanssa. Jokaisen työpaikan tulisi pystyä määrittelemään oma erityisosaamisensa nyt ja tulevaisuudessa. Työpaikkojen tulisi myös huomioida työympäristön toimivuus, sillä fyysinen työympäristökin vaikuttaa työhyvinvointiin.

3.2 Taitavan johtamisen vaikutus työniloon

Jotta työhyvinvoinnista voisi tulla todella koko työyhteisön yhteinen asia, olisi sen ensin vakiinnuttava ylimmän johdon ja esimiesten keskusteluaiheisiin. Tärkeää olisi ymmärtää, että työhyvinvointi on tuottavuuden kanssa samalla viivalla ja niiden painoarvo on organisaation pidemmän aikavälin menestyksen väliltä merkittävä. (Kehusmaa 2011, 175-176.) Esimiehiä syytetään useasti siitä, että he eivät osaa johtaa ihmisiä. Johtaminen käsitteenä olisi tärkeä ymmärtää vuorovaikutukseksi, jossa kaikilla osapuolilla on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Taitava johtaminen näkyy työyhteisön alaisilla hyvinä työyhteisötaitoina ja puolestaan päinvastoin. Alaisten motivaatiotekijöiden löytämisestä olisi tärkeä huolehtia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manka 2011, 96.)

Taitava johtaminen luo luottamusta ja parantaa työyhteisötaitoja ja johdettavan tiimin suoriutumiskykyä. Se saattaa synnyttää myös psykologista pääomaa, joka ilmenee tiimin uskona omiin mahdollisuuksiinsa kohdata vastoinkäymisiä ja voittaa ne. (Manka 2011, 111, 114.) Voidaankin todeta, että työniloon kuuluu vahvasti se, että työyhteisö on asianmukaisesti johdettu ja jokainen ottaa vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan ja viihtymisestään. (Lundberg, 2004, 6-7).

Taitavilla johtamisen keinoilla voidaan vaikuttaa työnilon kokemiseen. Näitä keinoja ovat: tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan, eettisesti toimiminen ja vastuun jakaminen myös muille. Nämä keinot kasvattavat luottamusta ja hallinnan tunnetta. Työniloon pyritään myös vastavuoroisella johtamisella, jotta voidaan mahdollistaa työntekijöiden työyhteisötaitojen kehittyminen. Johtamisessa tulisi myös huomioida henkilökunnan voimavarat. (Manka 2011, 111, 114.)

3.3 Työyhteisö

Työyhteisön oma tapa elää ja toimia muodostaa kokonaisuuden, jossa eri osatekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat toisiinsa. Niin työntekijöiden, kuin johtohenkilöidenkin arvot, asenteet ja toiminta ovat suuressa roolissa työyhteisön muotoutumisessa. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 31-33.) Toimiva työyhteisö on aina monen tekijän yhteistulos, sillä jokainen työntekijä vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen millaiseksi työyhteisö rakentuu. Työyhteisön rakentamiseksi tarvitaan taitavaa johtamista, toimivaa työnorganisointia ja avointa vuorovaikutusta. (Kaivola 2003, 142.) Työyhteisön työhyvinvointi ei synnykään omalla painollaan, vaan siihen pitää panostaa. (Manka 2011, 80).

Manka (2011, 121-123) toteaa, että työpaikan vuorovaikutuskulttuuri vaikuttaa työyhteisön sisällä rakentuvaan luottamukseen. Vuorovaikutuskulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi tulisi tehdä töitä. Uudenlaisen vuorovaikutusmallin ja työskulttuurin omaksuminen vaatii vanhoista toimintatavoista luopumista ja uusien asenteiden ja ajattelumallien oppimista. Työyhteisötaidot ovat tärkeä oppia, sillä ne sitouttavat työyhteisöön ja kohentavat työilmapiiriä. Yksilöillä työyhteisötaidot ilmenevät vastuullisuutena ja sitoutumisena työtehtäviin. Ryhmässä ne puolestaan ilmentyvät hyvänä yhteistyönä toisten kanssa ja edistävät ryhmän toimintaa. Ryhmässä tämä ilmenee auttamisena ja haluna toimia kohti yhteistä tavoitetta ja ryhmän etua ajaen. Organisaatiotasolla työyhteisötaidot ovat vapaaehtoista osallistumista, josta ei ansaita palkkaa. Taidot luetaan käyttäytymiseksi, mihin ei ole virallisia sopimuksia velvoittamassa, mutta työntekijät sitoutuvat niihin toimissaan.

3.4 Työn mielekkyys

Mielekäs työ antaa työntekijälle muutakin kuin tuloja. Mielekkäässä työssä työntekijällä on mahdollisuuksia kehittää omaa työtään ja saada palautetta työstään. Työntekijän tehokkuutta myös tuetaan kehittämällä työntekijän ammattitaitoa ja osaamista. (Kehusmaa 2011, 24.) Työnilossa oleellista on se, että jokaisella on selkeät tehtävät ja tavoitteet. Lisäksi työn tulisi luonnollisesti vastata omaa osaamista. Tehtävien edellyttäessä uusia taitoja tulisi työnantajan kouluttaa työntekijä ja työntekijän puolestaan sitoutua uusien taidon opetteluun. Työntekijän mahdollisuus kehittää itseään ja taitojaan lisää tyytyväisyyttä omassa työssä (Lundberg 2004, 8.)

Kehusmaan (2011, 114) mukaan työn mielekkyyttä on arvioitava yksilöllisesti, sillä erilaisia yksilöitä motivoivat erilaiset tekijät. Tämän vuoksi organisaatiota ei tulisi käsitellä yhdenmukaisesti, vaan on huomioitava jokaisen yksilön odotukset, toimintaympäristö ja sen hetkinen tilanne. Työn mielekkyyteen vaikuttaa vahvasti se, miten yksilö kokee oman roolinsa työyhteisössä. Manka (2011, 146) toteaa, että tärkeitä keinoja työnilon synnyttämiseksi ovat työn huolellinen suunnittelu tavoitteiden ymmärtämiseksi, työyhteisön tuki, positiivisen palautteen antaminen ja vaikuttamisen mahdollisuudet omassa työporukassa työyhteisön sisällä.

3.5 Työniloon vaikuttavat yksilötekijät

Alituiset muutokset työelämässä vaativat työntekijöiltä entistä enemmän sopeutumiskykyä. Muutoksiin suhtautumisessa auttaa psykologinen pääoma, jonka on todettu oleva yhteydessä työssä suoriutumiseen, kykyyn sitoutua, työtyytyväisyyden kokemiseen ja työyhteisötaitoihin. Psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Millainen olet yksilönä?”. Se muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. (Manka 2011, 150.)

Psykologisen pääoman elementtejä ovat juuri itseluottamus (self efficacy/confidence), toiveikkuus (hope), optimismi (optimism) ja sitkeys (resiliency). Itseluottamuksessa olennaista on työntekijän usko omaan kykyihinsä suorittaa annettuja työtehtäviä. Toiveikkuus voidaan ymmärtää positiivisena tilana, jossa työntekijä suunnittelee ja miettii omia tavoitteitaan ja hänellä on tarmoa tavoitella niitä. Optimismi ilmenee työntekijällä positiivisina odotuksina hänen tulevaisuuttaan koskien, sillä tulevaisuutta varten tehdään suunnitelmia valmiiksi ja asioista huolehditaan ennakkoon. Psykologisena pääomana optimistissa nostetaan esille juuri työntekijän joustavuus ja realismisuus asioita kohtaan. Voidaan puhua realistisesta optimistista. Sitkeys puolestaan on merkittävä ominaisuus työntekijällä, sillä se auttaa kohtamaan vastoinkäymisiä ja virheistä oppimista. (Luthans ym. 2007, 16-18.)

Mankan (2011, 168-173) mukaan yksilön psykologisen pääoman rakentaminen ja kasvaminen edellyttävät itsetutkiskelua, koska näitä ominaisuuksia ei anneta kenellekään valmiina. Myönteiset tunteet liitetään psykologiseen pääomaan ja onnellisuuteen. Positiivisessa psykologiassa ajatellaankin, että myönteiset tunteet mahdollistavat taidon avautua löytämään kaikissa tilanteissa olevat mahdollisuudet. Arjen pienistä hetkistä, jotka tuottavat iloa tulisi nauttia, sillä niillä todettu olevan suuri merkitys myönteisten tunteiden syntymiseen pidemmässä juoksussa. Työstä palautuminen on myös tärkeää. Työstä palautumista tapahtuu työn aikana ja sen ulkopuolella. Työajan sisällä työstä voi palautua esimerkiksi vaihtamalla tehtäviä ja pitämällä taukoja. Jokaisella yksilöllä on omat palautumiskeinonsa. Psykologinen irtautuminen työstä on yksi merkittävimmistä palautumisen tavoista. Muita palautumistapoja voivat olla rentoutuminen, hallinnan tunne vapaa-ajalla ja taidon hallintakokemus. (Mäkelä & Uotila 2014, 207.)

Yksilöllä on paljon keinoja työnilon saavuttamiseksi. Stressin tunnistaminen, hallinta ja palautuminen työstä ovat työnilon löytämisen keinoja. Oma fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kunto vaikuttavat myös työn mielekkyyden löytämiseen. Terveelliset elämäntavat ja säännöllinen liikunta auttavat jaksamaan työssä, ja omien toimintojen hallinta on tärkeää tasapainon löytämiseksi. Työn lisäksi on oltava muitakin toimintoja oman jaksamisen lisäämiseksi, kuten omat harrastukset, läheisten kanssa ajan viettäminen ja työn ja perheen yhteen sovittaminen. (Manka 2011, 200.)

Mankan (2006, 176-177, 179) mukaan työniloa voidaan kasvattaa avaamalla käytäntöjä ja perustehtäviä sekä huomioimalla organisaation tavoitteet ja arvot. Lisäämällä vuorovaikutusta ja sen keinoja, sekä sopimalla viestinnän tapojen pelisäännöistä poistetaan turhia ja stressiä lisääviä tekijöitä työn tekemisen tieltä. Jokainen pystyy vaikuttamaan omaan työniloon, sillä myönteistä ajattelua on mahdollista harjoitella ja oppia. Omaan aktiivisuutta ja osallisuutta oman elämän ja työn suunnittelussa voi myös opetella. Löytessään oman elämän eri osa-alueiden tasapainon voi elää omien arvojen ohjaamana.

4 TYÖNIMU

Työnimun käsite on peräisin positiivisesta psykologiasta. Organisaatiopsykologeja Wilmar Schaufelia ja Arnold Bakkeria voidaan pitää työnimu-tutkimuksen alkuperäisinä kehittäjinä. Toisin kuin työnimun nimi antaa ymmärtää, työnimussa ei ole kyse mystisestä työn imevästä ominaisuudesta tai siitä, että työ olisi ainoastaan kivaa. Työnimu (work engagement) tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Tämä voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijä lähtee aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työnimua kokeva työntekijä on ylpeä työstään eikä anna vastoinkäymisten lannistaa. (Hakanen 2011, 11, 38-39.) Työnimun vastakohta on tylsistyminen, jota voidaan luonnehtia epämiellyttäväksi passiivisuuden tilaksi. Huomio on keskittynyt vaikeuksiin ja ajantaju on vääristynyt negatiivisella tavalla. Tylsistymisestä on negatiivisia seurauksia sekä yksilölle että organisaatiolle. Näitä ovat esimerkiksi päihteiden väärinkäyttö, stressin lisääntyminen, vähäinen tyytyväisyys työhön ja heikko suoriutuminen työtehtävistä. (Harju ym. 2016, 11) On myös esitetty näkemyksiä, joiden mukaan ihminen saattaa tuntea tylsistymistä ja työnimua samaan aikaan. (Kuok ym.2017, 262, 280)

Työnimua voidaan kuvata kolmella laajemmalla termillä: tarmokkuus (vigour), omistautuminen (dedication) ja uppoutuminen (absorption). Tarmokkuus sisältää sellaisia määrittelyjä kuten energisyys, panostuksen ja ponnistelun halu sekä sinnikkyys. Omistautumisella ymmärretään kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutuminen puolestaan ilmenee syvänä keskittyneisyyden tilana, paneutumisena työhön ja näistä koettuna nautintona. Uppoutumisen tilan työntekijä voi havaita siitä, että aika kuluu siivillä ja työstä irrottautuminen voi olla vaikeaa. (Reijseger ym. 2012, 289-291; Knight ym. 2016, 2)

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuodelta 2009 vähintään joka kymmenes työntekijä koki työnimua päivittäin, useissa ammateissa imua koki jopa joka viides työntekijä. Suomessa naiset, iäkkäämmät työntekijät ja määräaikaiset työntekijät kokivat useimmin työnimua. Työnimulla on lukuisia myönteisiä seurauksia työntekijälle, hänen perheelleen, muulle elämälle sekä työorganisaatiolle. Työnimu on liitettävissä työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen mutta myös hyvään työsuoritukseen ja yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Hakanen 2011, 39-42.) Työntekijä, joka kokee työnimua vaikuttaa myös kollegoidensa työsuorituksiin positiivisesti. (Gonzalez-Roma, ym. 2009, 511-512).

4.1 Työn voimavarat

Työnimu on suhteellisen pysyvä ja kaikkialle levittäytyvä tila. Se eroaa flow-tilasta, joka voidaan määritellä hetkellisenä ja tiettyyn tilanteeseen sidottuna huippukokemuksena. Työnimuun vaikuttavat sekä työhön liittyvät että henkilöön itseensä liittyvät voimavarat. Työn voimavarat pitävät sisällään työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet, joilla voidaan vaikuttaa kokemukseen työn vaativuudesta ja edesauttaa tavoitteiden saavuttamista. Työn voimavarat voidaan jaotella neljään eri kategoriaan: tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa koskeviin alueisiin. (Hakanen 2011,49-69; Bakker ym. 2008, 190-194; Knight ym.2016, 2)

Taulukko 1. Työn voimavarat Hakasen (2011, 49-69) mukaan.

Tehtävää koskevat voimavarat	Työn järjestelyä koskevat voimavarat	Työn sosiaaliset voimavarat	Työn organisatoriset voimavarat
Työtehtävän monipuolisuus ja kehittävyys	Työroolien ja tavoitteiden selkeys	Työyhteisön ja esimiehen tuki	Organisaation tuki
Itsenäisyys	Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon	Oikeudenmukaisuus	Psykologinen sopimus
Välitön palaute työsuorituksesta	Joustavuus työajoissa	Luottamus	Myönteinen ilmapiiri
Tehtävän merkityksellisyys		Palaute ja arvostus	Rekrytointi ja perehdyttämiskäytännöt
Asiakastyön palkitsevuus		Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys	Kehityskeskustelut
		Työn imun tarttuvuus	Palkka
		Tiimin yhteisölliset voimavarat	Palkitseminen ja uranäkymät
			Perhemyönteinen työkuulttuuri
			Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus
			Teknologia
			Yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä

Kuten edellä todettiin, työnimuun vaikuttaa se, millaisia työn voimavaroja henkilön ulottuvilla on. Työnimuun vaikuttavat kuitenkin myös henkilön yksilölliset voimavarat, joita ovat persoonallisten ominaisuuksien lisäksi esimerkiksi optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, kimmoisuus (se miten yksilö palautuu vastoinkäymisten jälkeen), itsetunto sekä systeemiäly. Yksilölliset voimavarat vaikuttavat kokemukseen työstä ja työoloista. (Hakanen 2011, 71; Bakker ym. 2008, 192-194; Knight ym. 2016, 2)

Työnimun ylläpitämiseksi ja tuntemiseksi työntekijän tulisi huolehtia siitä, että palautumiselle ja omien voimavarojen löytymiselle jää tarpeeksi aikaa. Työn tulisi olla tasapainossa omien voimavarojen kanssa. Työstä pitää pystyä irrottautumaan, sillä työnimu ei missään nimessä ole sama asia, kuin työholismi. Työn vaatimukset ja kiire voivat aiheuttaa sen, ettei työntekijä itse huomaa siirtyneensä työnimusta kohti uupumusta. Työtahdin kiireellisyys ja oman työn itsekritisointi aiheuttavat helposti virheiden määrän kasvamista. Tällöin omasta työstä ei pystytä enää palautumaan ja luovuus työssä katoaa. Työntekijän väsymys voi johtaa näissä tilanteissa siihen, että työn oleellisia asioita ei enää hahmoteta. Tällöin oman ajankäytön hallinta korostuu, joka helpottaa työn priorisointia. (Manka ym. 2010, 9.)

Työnimua voidaan lisätä eri tavoin. Voidaan vaikuttaa työn tai henkilön voimavaroihin, johtamiseen tai terveyden edistämiseen. Henkilön voimavaroihin vaikuttaminen tarkoittaa yksilön positiivisten ominaisuuksien vahvistamista esimerkiksi kehittämällä uskoa omaan kykyihin, peräänantamattomuutta ja optimistisuutta. Työntekijät, joilla on paljon henkilökohtaisia voimavaroja, tuntevat kykenevänsä vastaamaan paremmin työn vaatimuksiin, uskovat positiivisiin lopputuloksiin sekä tuntevat täyttävänsä tarpeitaan työroolien kautta. Työn voimavaroihin vaikutetaan lisäämällä aiemmassa taulukossa mainittuja tekijöitä. Työn voimavarojen lisääminen auttaa lisäämään työntekijöiden kasvua, oppimista ja kehitystä sekä tyydyttämään ihmisen perustavanlaatuisia tarpeita tai tarjoamalla ulkoisia keinoja työn tavoitteiden saavuttamiseen. (Knight ym. 2006, 3)

Johtamiseen kohdistuvat interventiot tarkoittavat lähinnä esimiesten tietojen ja taitojen lisäämistä erilaisten työpajojen avulla. Tärkeää on myös työnimun kokemisen mittaaminen alaisten keskuudessa. Esimiesten osaamisen kasvu heijastuu alaisten kokemukseen työn voimavaroista ja johtaa edelleen työnimun tunteen kasvuun. Taitavalla johtamisella voidaan kasvattaa myös työntekijän voimavaroja, mikä lisää osaltaan työnimua. (Chughtai & Buckley, 2011, 684). Terveyden edistäminen tarkoittaa tässä yhteydessä ennen kaikkea terveempien elintapojen omaksumista stressin vähentämiseksi ja hallitsemiseksi. Toisaalta liikunnan aiheuttama hyvinolontunne voi vaikuttaa positiivisella tavalla yksilön ajatuksiin ja tekoihin ja lopulta kasvattaa henkilökohtaisia voimavaroja. (Knight ym. 2016, 4)

4.2 Työn tuunaaminen

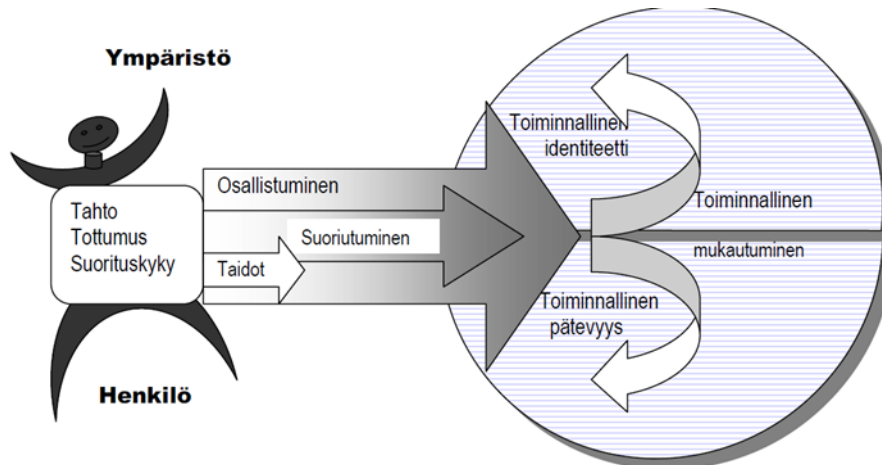
Työntekijä voi myös itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa muokkaamalla työtään. Tavoitteena on, että työ vastaisi paremmin henkilön tarpeita, taitoja ja motivaatiota. Työn muokkaamista voidaan kutsua työn tuunaamiseksi, joka tarkoittaa työtehtävien, työympäristön ja ajattelutavan muokkaamista työn mielekkyyden lisäämiseksi. (Harju ym. 2016, 12) Kaikissa töissä voidaan tehtävän rajoissa tehdä työtä hieman eri tavoin. Luonnollisesti asiantuntijatehtävissä ja itsenäisessä työskentelyssä tähän on paremmat mahdollisuudet kuin tarkkaan rajatuissa ja valvotuissa töissä. Omaa työtä voi tuunata kolmella eri tavalla. Työtehtävän rajoja voidaan muokata eli vaikuttaa siihen, minkä tyyppisiä työtehtäviä on, miten työtä toteutetaan sekä kuinka monia tehtäviä työhön kuuluu. Toiseksi voidaan vaikuttaa työtehtävässä tapahtuvaan vuorovaikutuksen määrään ja laatuun. Kolmanneksi työntekijä voi tarkastella työn olemassaolon tarkoitusta ja sosiaalista merkitystä uudella tavalla, jolloin oman työn arvo nähdään laaja-alaisemmin ja ymmärretään työ osana laajempaa kokonaisuutta. (Hakanen 2011, 84-85.)

Työnimun käsitteeseen liittyykin olennaisesti se, että yksilöllä on kyky ylläpitää ja lisätä työnimua. Tämä on mahdollista ennen kaikkea kasvusuuntautuneella mielenlaadulla ja ajattelutavalla, mikä ilmenee esimerkiksi siten, että ihminen kokee voivansa vaikuttaa kykyihinsä ja taitoihinsa harjoittelun, opiskelun ja ohjauksen kautta. Kasvusuuntautuneen mielenlaadun vastakohta on lukkiutunut mielenlaatu, jossa kyvyt ovat annettuja ja pohjimmiltaan muuttumattomia. Tällöin uudet tilanteet ovat uhkaavia, ja haasteita välttämään epäonnistumisen pelossa. (Hakanen 2011, 82-83.)

5 TYÖELÄMÄTAIDOT JA TOIMINTA TYÖHYVINVOINTIA TUKEMASSA

Taitojen merkitys ihmisen toiminnallisuuden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää ymmärtää, sillä tutkimuksemme keskittyy vahvasti työelämätaidojen merkityksellisyyteen. Työelämätaidojen hallinnan on todettu olevan merkittävässä roolissa työelämässä menestymisen ja työhyvinvoinnin kokemisen kannalta. Työelämätaidojen hallinta edistää työntekijän työnimun ja -ilon kokemista. Opiskelijat tarvitsevat esimerkiksi useita erilaisia taitoja suoriutuakseen toiminnasta koulussa ja töissä (muistiinpanojen tekeminen, luennon kuunteleminen) ja osallistuessaan toimintaan (opiskelu ja työnteko).

Opinnäytetyössämme taitoja tarkastellaan pääsääntöisesti Inhimillisen toiminnan mallin näkökulmasta. Ihmisen toiminnallisuutta ja sen merkitystä hyvinvoinnin kokemiseen tarkastellaan myös kokonaisvaltaisemmin, jotta taitojen merkitys osana toimintaa olisi helpompi ymmärtää. Toiminnan onkin todettu olevan merkittävä asia ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Brown ja Hollis (2013, 2-3) mainitsevat, että arkikielellä toiminta tarkoittaa monelle työtä. Toiminta on kuitenkin paljon moniulotteisempi käsite. Toiminta käsitteenä määritellään kattavan ihmisen jokapäiväisen toiminnan ja mahdollistavan osallistumisen yhteiskuntaan. Toiminta on todella merkityksellinen asia ihmisen terveydellä ja hyvinvoinnille, sillä toiminta antaa tarkoituksen, identiteetin ja rakenteen ihmisten elämälle. Se myös reflektoi yhteiskunnan arvoja ja kulttuuria. Toiminnan tulisi olla harmoniassa ihmisen taitojen, kykyjen, toiminnan vaativuuden ja ympäristön kanssa missä toiminta suoritetaan



Kuva 2 Inhimillisen toiminnan mallin (mukaillen Forsyth & Parkinson 2008, Kielhofner 2008) keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka

5.1 Toiminnan merkitys hyvinvointiin

Ihmisten kyvyt, tekemisen muodot, käsitys itsestä ja ymmärrys maailmasta rakentuvat heidän työskennellessä, viettäessä vapaa-aikaa ja osallistuessaan jokapäiväisiin toimintoihin. Suurelta osin ihmiset määrittävät omaa kehittymistään tekemisensä kautta. (Kielhofner 2008, 106.) Brown ja Hollisin mukaan (2013, 2-3.) Jokaisella ihmisellä on luontainen

tarve toimia: valita päivittäisiä toimintoja ja osallistua erilaisiin toimintoihin. Toiminnallisuuden pitäisi olla jokaisella yksilöllä tasapainossa. Ihmisten tulisi myös saada osallistua heille tärkeisiin ja merkityksellisiin toimintoihin. Inhimillisen toiminnan mallissa toiminnan tasapaino on myös tärkeässä roolissa ja toimintakokonaisuudet on jaettu kolmeen eri kokonaisuuteen. Kielhofner mukaan (2008, 101–103) toiminnallinen osallistuminen (Occupational Participation) tarkoittaakin osallistumista työhön (tuottavuuteen), leikkiin (vapaa-aikaan) ja päivittäisiin toimintoihin. Tuottavuuden yhtenä toimintana voidaan pitää esimerkiksi työtehtävän suorittamista tietokoneella, joka edellyttää muun muassa tiettyjen motoristen taitojen käyttämistä, joita ovat esimerkiksi tietokoneen hiireen tarttuminen ja hiiren käyttäminen. Kaikki toimintakokonaisuudet ovat ihmisen hyvinvoinnille välttämättömiä tai hänen itsensä valitsemissa toiminnan merkityksellisyyden vuoksi. Toiminnallinen osallistuminen on sellaisten asioiden tekemistä, josta ihminen saa merkitystä henkilökohtaisesti ja myös sosiaalisella tasolla.

Toiminnan merkityksellisyys on motivaation lähde ihmisellä toiminnan aloittamiselle ja jatkamiselle. Toiminta on luonteeltaan tavoitteellista ja päämäärään pyrkivää, mikä myös voi omalta osaltaan motivoida toimintaan. Esimerkiksi työntekijän halu lisä kouluttautua, jotta voi hakea uusiin tehtäviin (päämäärä) ja työntekijän arvostus oman tietämyksen ja taitojen lisääntymiseen (merkitys). (Hautala ym. 2013, 23.) Toiminnan muutoksellinen luonne auttaa ihmisiä kehittymään yksilöinä ja yhteiskunnan jäsenenä. Ihminen ymmärtää oman tarkoituksensa tai toiminnan tarkoituksen itselleen ottamalla osaa siihen. Toiminnan yhtenä puolena voidaan myös nähdä ihmissuhteiden luominen. Vaikka toiminta olisi yksilölle erityisen tärkeää jo itsessään, luo yhdessä työskentely muiden kanssa siteitä ihmisten välillä. Toiminta yhdistää monia eri ulottuvuuksia ja ulottuvuuksien yhdistyminen luo toiminnalle tarkoituksen. (Reed ym. 2011, 3-5.)

Yksilö asettaa tavoitteita, tekee valintoja ja toimii omien päämääriensä saavuttamiseksi, sillä yksilöllä on oma tahto. Motivaatio on yksilön toimintaan ohjaava voima. Yksilön omat arvot ja asenteet vaikuttavat tämän tekemisiin valintoihin (Nurmiranta ym. 2012, 12). Kielhofnerin (2008, 12) luomassa Inhimillisen toiminnan mallissa ihminen koostuu kolmesta toisiinsa liittyvästä tekijästä, joita ovat tahto, tottumus ja suorituskyky. Tahto (Volition) on toimintaan motivoitumista. Tottumuksella (Habituation) viitataan prosessiin, jossa ihminen järjestää toimintansa erilaisiin toimintatapoihin ja rutiineihin. Suorituskyky (Performance Capacity) koostuu ihmisen henkisistä ja fyysisistä kyvyistä, jotka luovat edellytykset ihmisen toiminnalliselle suoriutumiseksi. Nämä kolme eri osatekijää muodostavat ihmisen kokonaisuudessaan. Kaikkien näiden osatekijöiden kohdalla tulisi huomioida myös ympäristön vaikutus. Mankan (2010, 279-287) mukaan Ihmisen omalla tahdolla ja motivaatiolla on suuri merkitys hyvinvoinnin kokemisen kannalta. Esimerkiksi työhyvinvoinnin lisäämiseen voi vaikuttaa omia toimintatapojaan tarkastelemalla ja niitä muokkaamalla ja muuttamalla ajatteluaan positiivisemmaksi ja tunnistamalla omia toimintatapojaan. Kaikki nämä asiat vahvistavat hallinnan tunnetta ja lisäävät hyvinvointia työssä. Hyvinvointi rakentuukin jokaisen ihmisen sisällä, mutta sitä vahvistavat ulkopuoliset tekijät.

Kielhofnerin (2008, 21, 92-97) mukaan toimintaympäristö on aina yhteydessä yksilön motivaatioon, toimintamalleihin ja suoriutumiseen. Ympäristöllä on jatkuva vaikutus yksilön toimintaan. Inhimillisen toiminnan mallissa ympäristön voi jakaa fyysiseen, taloudelliseen, poliittiseen, sosiaaliseen ja kulttuurilliseen ympäristöön. Sosiaaliseen ympäristöön kuuluvat henkilön sosiaaliset ryhmät ja lähipiiri. Fyysinen ympäristö muodostuu asuinpaikasta, erilaisista tiloista ja esineistä. Kulttuurinen ympäristö muokkaa ja

määrittelee fyysistä ja sosiaalista ympäristöä ja näin ollen vaikuttaa toimintamalleihin ja suoriutumiseen. Taloudellisella ja poliittisella ympäristöllä on epäsuora, mutta merkittävä yhteys ihmisten toimintaan. Taloudellinen ympäristö rajaa ihmisten käyttämiä resursseja esimerkiksi työpaikoilla ja vaikuttaa näin ollen toimintaan. Poliittinen ympäristö puolestaan määrittelee vahvasti millaisia vapauksia ihmisillä on toimia. Mäkikankaan ym. (2005, 56-69) mukaan työympäristön voimavaratekijät voivat edistää ihmisten kokemaa hyvinvointia työssä. Näitä voimavaratekijöitä ovat työn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät sekä muut organisaatioon liittyvät positiiviset asiat, kuten hyvät fyysiset työolot, vaikutusmahdollisuus työn sisältöön, palaute omasta työstä ja sosiaalinen tuki.

Toiminnan tuloksena toimintaan mukautuminen (Occupational Adaptation) tapahtuu toiminnallisen identiteetin (Occupational Identity) ja toiminnallisen pätevyyden (Occupational Competence) avulla, sillä ne ovat toiminnallisen mukautumisen osatekijöitä. Toiminnallinen identiteetti ilmenee yksilön itsetuntemuksena ja ilmentää sitä kuka yksilö haluaa olla nyt ja tulevaisuudessa. Yksilön tahto, tottumus ja eletyn kehon kokemukset sulautuvat yksilön toiminnalliseksi identiteetiksi. (Kielhofner 2008, 106–108.) Silvennoinen ja Kauppinen (2007, 10-11) mieltävät työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin oleelliseksi tekijäksi työntekijän ymmärryksen omasta perustehtävästään ja perustehtävän sidonnaisuuden yrityksen kokonaisuuteen. Nämä tekijät rakentavat myös työntekijän ammatti-identiteettiä. Klemelän (2006, 8) mukaan kaikkien työntekijöiden tulisi olla selvillä yrityksen arvoista ja visiosta sekä niiden yhteensopivuudesta omien arvojen kanssa. Tällä tavoin työntekijä ymmärtää oman paikkansa työyhteisössä ja toimii sen mukaisesti rakentaen omaa hyvinvointiaan työssä.

Pätevyyden tunne ja oman työn hallitseminen ovat tärkeimpiä hyvinvointia edistäviä asioita työssä. Työntekijän tulisi tuntea suoriutuvansa työtehtävistä, jotka ovat sopivan haasteellisia. Tämä saa aikaan onnistumisen kokemuksia. (Klemelä, 2006, 11.) Kielhofnerin (2008, 106–108) mukaan toiminnallinen pätevyys muodostuu siitä, miten yksilö mieltää osallistumisensa toimintaan. Tästä rakentuu puolestaan henkilön toiminnallinen identiteetti. Toiminnallinen pätevyys luo tunteen siitä, miten hyvin toiminnallinen identiteetti toteutuu. Yksilö on toiminnallisesti pätevä suoriutuessaan odotuksistaan liittyen rutiineihin, rooleihin, arvoihin ja suoriutumiseen. Toiminnallisuuden rajoitteet vaikuttavat yleensä merkittävästi toiminnalliseen pätevyYTEEN silloin, kun yksilö ei enää suoriudu toiminnasta toiminnallisen identiteettinsä mukaisesti. Ihmiset kokevat usein uhan tai ongelman vaikuttavan heidän toiminnalliseen mukautumiseensa. Näissä tilanteissa heidän tulisi muokata toiminnallista identiteettiään ja toiminnallista pätevyyttään. Esimerkiksi äkillinen sairastuminen tai työtapaturma, joka estää henkilöltä työhön osallistumisen, edellyttää toiminnallisen identiteetin ja pätevyyden uudelleen rakentamista.

5.2 Työelämätaidot

Ihminen tarvitsee useita erilaisia taitoja suoriutuakseen toiminnasta ja osallistuakseen toimintaan. Erilaiset taidot muodostavat toiminnallisen suoriutumisen ja eri toiminnoista suoriutuminen puolestaan luo toiminnallisen osallistumisen. Yksilön osallistumisen onnistuminen työhön, vapaa-aikaan ja päivittäisiin toimintoihin riippuu siitä, kuinka menestyksekkäästi yksilö suoriutuu toiminnallisen suoriutumisen osista. Esimerkiksi opiskelijan ryhmässä työskentelyn onnistuminen riippuu ensisijaisesti opiskelijan kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidoista, mutta opiskelijan osallistuminen opiskeluryhmään riippuu

ryhmätyöskentelyn onnistumisesta ja muista toiminnan muodoista, kuten oman opiskelun suunnittelusta, ajanhallinnasta ja tiedon jakamisesta. (Kielhofner 2008, 106.)

Yksilön taidot (Skills) ovat konkreettisia ja havainnoitavissa olevia asioita, joita toiminnan suorittamisessa (Occupational Performance) tarvitaan. Esimerkkinä tästä vuorovaikutustaidot verkostoitumisen mahdollistajana työyhteisössä. Taidot jaetaan inhimillisen toiminnan mallissa motorisiin, prosessuaalisiin sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin. Toiminnallisella suoriutumistavoilla tarkoitetaan jonkin toiminnan suorittamista, kuten työtehtävän loppuunsaattamista. (Kielhofner 2008, 103.)

Edellä mainitussa kappaleissa on kerrottu Inhimillisen toiminnan mallin mukaan jaetuista taitojen osa-alueista, joita ovat motoriset taidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot ja prosessuaaliset taidot. Kaikkia näitä taitojen osa-alueita tarvitaan esimerkiksi työtehtävään suoriutumiseen ja työhön osallistumiseen. Kielhofnerin (2008, 103.) mukaan yksilöllä motoriset taidot viittaavat itsensä liikuttamiseen tai toiminnan suorittamiseen tarvittavien esineiden liikuttamiseen. Edellä mainitut asiat sisältävät esimerkiksi oman kehon vakauttamista, taivuttamista ja esineiden hallintaa, nostamista ja siirtämistä. Lähes jokaiseen työtehtävään tarvitaan motorisia taitoja. Rauramo (2012, 157) kertoo, että työelämän perustaitoja katsotaan olevan sosiaaliset taidot, oppimisen taidot sekä tiimi- ja ryhmätyötaidot, systemaattinen ajattelu, tiedonkäsittely ja tiedonhallintataidot, taloudellisten näkökulmien ymmärtäminen ja innovatiivisuus. Tarkemmin määriteltäessä työelämässä tarvittavia taitoja puhutaan työelämätaidoista.

Työelämätaidot voidaan jakaa kahteen kokonaisuuteen. Toisaalta työelämätaidot tarkoittavat työtehtävään liittyvää ammattitaitoa ja osaamista, ja toisaalta työtehtävään riippumattomia taitoja ja kykyjä. Edellä mainitut taidot voidaan jakaa edelleen kahteen osa-alueeseen, tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin taitoihin sekä työyhteisötaitoihin. Tiedollisia ja oppimiseen liittyviä taitoja ovat muun muassa yleissivistys, teknologioiden hallinta, oppimiskyky, kokonaisuuksien hallinta, kielitaito sekä tiedonhankintaan, soveltamiseen ja arvioimiseen liittyvät taidot. (Aarnikoivu 2010, 64, 69-71.)

Nuutisen mukaan työyhteisötaitoja voidaan tarkastella kolmella eri tasolla: yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla. Yksilötason työyhteisö taitoja ovat vastuullisuus ja sitoutuminen työtehtäviin, omien näkemysten rohkea ilmaiseminen, itsensä kehittäminen ja aloitteellisuus. Aloitteellisuudessa ja itsensä kehittämisessä tärkeää on rakentavan palautteen vastaanottaminen ja ammattitaidon kehittäminen. Yhteisötason työyhteisötaitoja ovat yhteistyötä edistävä toiminta, työtovereiden auttaminen, tunnollisuus, reiluus, huomaavaisuus, yhteistyö esimiehen kanssa sekä työpaikan resursseista ja viihtyvyydestä huolehtiminen. Hyvät yhteisötason taidot omaava työntekijä toimii rakentavalla tavalla esimiestä ja työtovereita kohtaan perustehtävän suuntaisesti. Organisaatiotason työyhteisötaitossa on kyse vapaaehtoisesta osallistumisesta. Toiminta hyödyntää organisaatiota, mutta siitä ei saa välitöntä palkkiota tai palkkaa. Esimerkiksi vapaaehtoinen osallistuminen kokouksiin tai työpaikan tulevaisuudesta huolehtiminen ovat organisaatiotason toimintaa. (Nuutinen ym. 2014, 430-431)

Karhapää tuo esille, kuinka nykykäsityksen mukaan hyvä työntekijä on tietoinen, organisaation etua toteuttava toimija. Asiaosaaminen rakentuu entistä enemmän yhteisöllisyyden, aktiivisuuden, aloitteellisuuden ja vastuullisuuden kautta, eikä enää pelkästään yksilöiden muodollisen koulutautumiseen nojaten. Työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän vastuuta, aloitteellisuutta ja aktiivisuutta oman osaamisen päivittämisessä. Karhapää jakaa työyhteisötaitot, asiaosaamisen lisäksi, neljään kategoriaan: oman roolin

hahmottamiseen ja ymmärtämiseen, moniammatilliseen yhteistyöhön, prosessiosaamiseen sekä vuorovaikutusosaamiseen. Oman roolin hahmottaminen on merkittävässä osassa, sille se voi vaikuttaa oman organisaation menestykseen. Oman roolin ymmärtäminen heijastuu myös työntekijöiden välisiin suhteisiin, avoimuuteen, rationaalisiin tavoitteisiin sekä organisaation sisäisiin prosesseihin. (Karhapää ym.2015, 162-165)

Moniammatillinen yhteistyö ilmenee eri näkökulmia huomioivana yhteistyönä, jossa on mahdollisuus spontaaneihin epämuodollisiin oppimistilanteisiin. Työyhteisötaitojen näkökulmasta tärkeää on halu luoda vuorovaikutussuhteita ja jakaa osaamistaan. Prosessiosaaminen puolestaan näkyy erilaisten prosessien tunnistamisena ja edistämisenä. Vuorovaikutusosaamisessa on kyse sosiaalisesta taitavuudesta. Hyvät vuorovaikutustaidot ilmenevät mm. niin, ettei aikaa kulu työntekijöiden välisiin jännitteisiin ja niiden ratkomiseen. Myös työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ja koherenssi kasvaa. Työntekijöiden välillä vallitsee luottamus ja työyhteisöllä on toimiva toimintakulttuuri. (Karhapää ym.2015, 162-165)

Työyhteisötaitoja ovat niin kutsutut alaistaidot (toisaalta myös esimiestaidot), joilla voidaan tarkoittaa itsensä johtamista (oman jaksamisen, motivaation ja ammattitaidon kehittämisen), henkilökohtaisen tehokkuuden kehittämistä (omat työmetodit, ajanhallinta), viestintä- ja vuorovaikutustaitoja sekä muutostaitoja (Aarnikoivu 2010, 95.) Mankan ja ym. (2010, 30) mukaan työntekijän vastuun ottaminen omasta ja muiden työhyvinvoinnista vaatii työntekijältä työyhteisötaitoja.

Hyvät alaistaidot omaava työntekijä ymmärtää, että jokaisella organisaatiolla tai työpaikalla on oma perustehtävänsä, tavoitteensa, visionsa, strategiansa ja arvonsa. Organisaation olemassaolo on riippuvainen näistä tekijöistä ja niiden saavuttamisesta. Työntekijän vastuulla on pohtia omasta näkökulmastaan, miten nämä seikat näkyvät ja konkretisoituvat jokapäiväisessä työskentelyssä. Tietyssä organisaatiossa toimiminen edellyttää työpaikan perustehtävän, arvojen ja strategian hyväksymistä ja jakamista. (Aarnikoivu 2010, 96.)

Prosessuaaliset taidot viittaavat loogiseen toimimiseen, tarkoituksenmukaisten työkalujen ja materiaalien valitsemiseen toiminnan kannalta ja suoriutumisen mukautumiseen vaikeuksien ilmaantuessa. Lisäksi prosessuaaliset taidot sisältävät toiminnan suunnittelun ja ajoittamisen ja esineiden käyttämisen valituissa tiloissa. Kielhofner (2008, 103.) Esimerkiksi työelämätaitoihin kuuluvassa Itsensä johtamisessa on pohjimmiltaan kyse hyvästä itsetuntemuksesta. Työntekijän on tunnettava rajansa, mutta tarvittaessa pystyttävä kokeilemaan niitä. Hyvä itsensä johtaminen näkyy tasapainona työn ja yksityiselämän välillä, elämän hallinnan tunteen lisääntymisenä sekä stressin vähenemisenä. Valitsemme jatkuvasti, joko tiedostaen tai tiedostamattamme, mitä toimintoja teemme ja mihin suuntaamme kiinnostuksemme. Itsensä johtamisessa oma ajattelu, sisäinen motivaatio ja arvot tehdään itselle näkyviksi ja selkeiksi, jotta olisi helpompi tehdä näiden mukaisia valintoja ja pyrkiä omien arvojen mukaiseen toimintaan. (Aarnikoivu 2010, 99)

Hyvä työntekijä haluaa luonnollisesti olla myös tehokas ja saavuttaa työlle asetetut tavoitteet. Tämä edellyttää omien toimintatapojen kehittämistä ja henkilökohtaisen tehokkuuden kasvattamista. Tehokkuuden lisääminen ei hyödytä pelkästään työnantajaa, vaan se lisää onnistumisen kokemuksia, mikä on yhteydessä työn ilon syntyyn ja ylläpitoon. Yksi keskeisistä tehokkuuteen liittyvistä tekijöistä on ajanhallinta, joka tarkoittaa käytännössä ajankäytön suunnittelua eli sitä, miten hallitsemme ajankäyttöämme. Keskeisiä työkaluja ovat suunnittelu, ennakointi ja priorisointi. (Aarnikoivu 2010, 107-108)

Viestintä- ja vuorovaikutustaidot ovat kyky ilmaista omia aikomuksia, tarpeita ja koordinoita sosiaalisia tilanteita työskennellessä toisten ihmisten kanssa. Näihin taitoihin luetaan yksilön eleiden käyttäminen, kehonkieli, puhuminen, osallistuminen, yhteistyö toisten kanssa ja jämäkkyys tarvittaessa. (Kielhofner 2008, 103.) Organisaation menestyksen keskeisiä edellytyksiä ovatkin henkilöstön toimiva viestintä ja vuorovaikutus. Yksi menestyvän työyhteisön tunnusmerkkejä on avoin ja keskusteleva kulttuuri. Hyviin viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin kuuluu sen ymmärtäminen, että ihmiset voivat liittää asioihin eri merkityksiä. Toisin sanoen asioilla ei välttämättä ole jaettuja ja yhteisesti ymmärrettyjä merkityksiä. Hyvän vuorovaikutuksen edellytys onkin sanoihin sisään meneminen eli merkitysten purkaminen ja analysointi. Vuorovaikutuksen onnistuminen vaatii myös avoimuutta. Yksilöllä voi olla taitoja, mutta halu avoimeen ja rakentavaan viestintään puuttuu. Myös vaikeiden ja kipeiden asioiden puheeksi ottaminen vaatii avoimuutta. (Aarnikoivu 2010, 123-124)

Omia viestintä- ja vuorovaikutustaitoja on luonnollisesti mahdollista kehittää paremmiksi. Tällöin keskeistä on oman toiminnan kriittinen arviointi, jossa pohditaan omia vahvuuksia ja kehityskohteita. Yksi työyhteisön sujuvan toiminnan ydinkohtia on työntekijöiden kyky palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. Palautemyönteisyys heijastuu tutkitusti myös työyhteisön hyvinvointiin, sitoutumiseen ja toiminnan kehittymiseen. Palautteen antaminen ei ole pelkästään esimiesten tai organisaation tehtävä, vaan työntekijöiden tulee antaa palautetta esimiehilleen ja muille työyhteisön jäsenille. Sekä onnistumista että korjaavaa palautetta antaessa ja vastaanottaessa kannattaa hyödyntää tiettyjä hyväksi koettuja periaatteita, jolloin viesti tulee paremmin ymmärretyksi. Esimerkiksi palautte pitäisi kohdistaa muutettavissa olevaan yksittäiseen asiaan henkilön persoonallisten piirteiden sijaan. Olennaista on se, että palautte rohkaisee ja kannustaa eteenpäin eikä lannista kuulijaa. (Aarnikoivu 2010, 125-127.)

Kyvystä toimia muutoksessa on tullut yksi tärkeä alataito. Muutostaidoilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä suuntautuu muutokseen ja edistää sitä omalla panoksellaan. Tällöin hän ei jää passiivisena odottamaan tapahtumia, vaan pyrkii aktiivisesti hakemaan tietoa, selvittämään asioita ja ymmärtämään muutosta. Keskeistä on, että työntekijä tiedostaa asiat, joihin voi vaikuttaa ja myös käyttää mahdollisuutensa hyväksi. Yhtä tärkeää on tiedostaa ne asiat, joihin ei voi vaikuttaa ja sopeutua. Pahinta mitä voi tehdä, on jäädä taistelemaan vääjäämätöntä vastaan ja kynnistyä. (Aarnikoivu 2010, 140-141.)

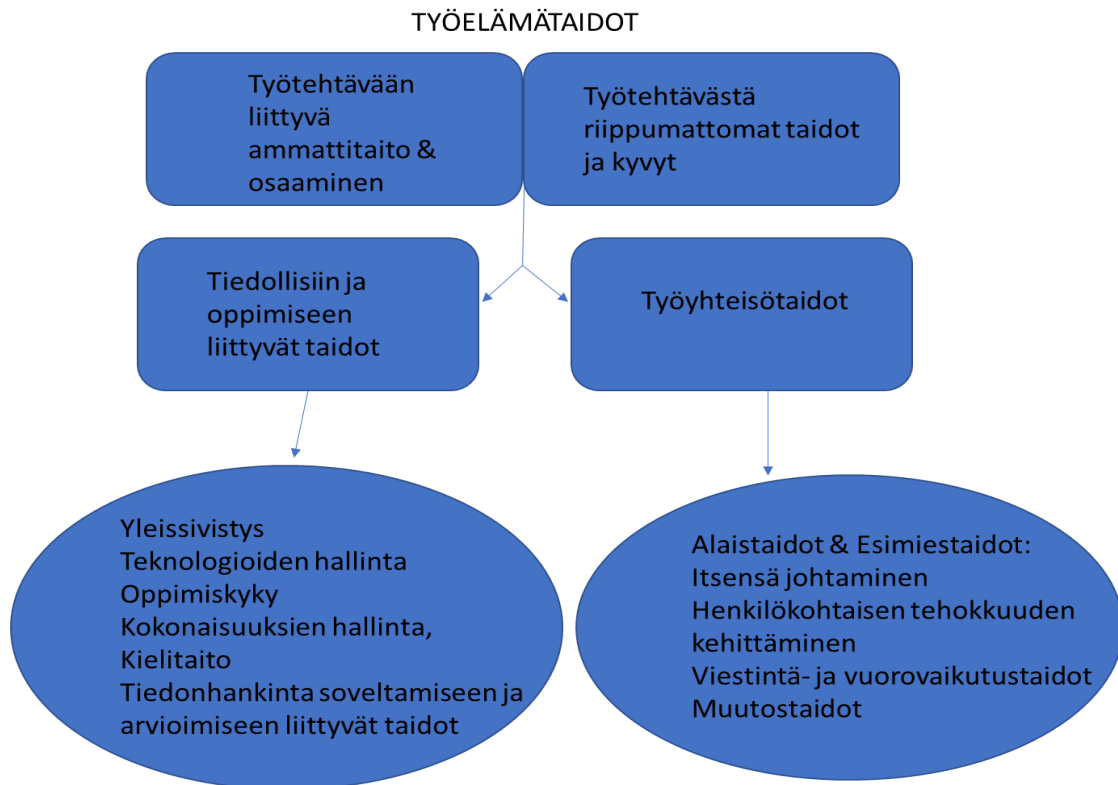
Tiedolliset ja oppimiseen liittyvät taidot voidaan ymmärtää ja määritellä eri tavoin, mutta oppimisella voidaan tarkoittaa ainakin kuutta eri asiaa: tiedon määrän lisääntymistä, mielen painamista, soveltamista, asioiden ymmärtämistä, ajattelun muuttumista sekä ihmisenä muuttumista. (Uusikylä & ym. 2005, 142.)

Myös oppimistaidot voidaan ymmärtää ja määritellä eri tavoin. Oppimistaito (learning skill) voidaan erottaa suppeammasta opiskelutaitojen (study skill) käsitteestä. Opiskelutaito viittaa mekaanisiin ja teknisiin taitoihin kuten muistiinpanojen tekemiseen tai alleviivaamiseen. Oppimistaito on puolestaan laajempaa oman oppisen tarkastelua, jossa oppimista ajatellaan ja reflektoidaan, ja jossa voidaan vaihtaa tarpeen mukaan yhdestä oppimisstrategiasta toiseen. (Lindberg 1998, 14.)

Jalava & Vikman 2003 nostaa esille kolme oppimisperiaatetta, jotka vaikuttavasti keskeisesti työelämässä. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan tietoa rakennetaan aktiivisesti ja se pohjautuu aikaisemmalle tiedolle. Aktiivisuuden Jalava ymmärtää niin, että se sisältää pohtimista, keskustelua, kyselyä sekä kokeilevaa toimintaa. Työyhteisön

kannalta on huomioitavaa, että eri henkilöt voivat päätyä tiedon rakentamisessa hyvinkin erilaisiin lopputuloksiin. Erilaisuus voi johtua vääristä ajattelun lähtökohdista tai virheellisestä päättelystä sekä toisaalta erilaisista lähtökohdista, jotka saavat henkilön keskittymään eri asioihin. Työyhteisön kannalta olisikin suotavaa, että oppiminen tapahtuisi ryhmissä, jolloin oppijat voisivat peilata toistensa ajatuksia. (Jalava & Vikman 2003, 82-83)

Tieto on myös sosiaalista, ja oppimiseen liittyy yhteistyö toisten oppijoiden kanssa. Sosiaalisuus voi yksinkertaisimmillaan näkyä siten, että vanhempi kollega neuvoo työtoveriaan. Tällöin myös neuvonantaja kehittää ajatteluun pyrkiessään kiteyttämään ajatteluun. Työyhteisöihin on vakiintunut usein tiettyjä ajattelu- ja toimintatapoja, jotka ovat seurausta työyhteisön aikaisemmista kokemuksista. Uutta tietoa rakennetaan yhteistyössä työpaikan toisten toimijoiden kanssa. Asioiden sujuvuuden kannalta onkin olennaista, että eri henkilöt ymmärtävät asiat riittävän yhtenevästi. Jotta tiedosta olisi hyötyä työyhteisölle, on tiedon välityttävä sujuvasti, jotta sitä voidaan hyödyntää työyhteisössä parhaalla mahdollisella tavalla. (Jalava & Vikman 2003, 84-85)



Kuva 3. Työelämätaitojen jakautuminen Aarnikoivun (2010, 64, 69-71) mukaan.

5.3 Työelämätaitojen merkitys työhyvinvoinnissa

Työelämätaidoista on alettu keskustelemaan enemmän 1980-luvun loppupuolella. Monet työnantajat toivat esille huolensa siitä, että vastavalmistuneilta puuttuu työelämässä vaadittavia taitoja ja kokemusta sekä työelämän tuntemusta. Työelämän kiihtynyt muutostahti ja työnantajien huoli on tehnyt selväksi tarpeen kiinnittää työelämätaitojen hallitsemiseen enemmän huomiota. (Aarnikoivu 2010, 39, 99.) Lermannin mukaan (2008, 72)

opiskelijan työharjoitteluissa omaksumien työelämätaitojen ja niiden hallinnan on todettu olevan nopeampaa ja tehokkaampaa kuin työelämässä. Työharjoittelussa työelämätaitoja päästään käyttämään käytännössä ja ne ovat sidoksissa työpaikkaan. Työelämätaitojen varhainen omaksuminen antaa hyvät edellytykset työssä menestymiselle.

Työ toimintakokonaisuutena on yhteydessä aikuisuuden alkamiseen ja nähdään usein vakityön saamisena tai johonkin muuhun tuottavaan toimintaan osallistumisena, joka luo aikuiselle omat raaminsa. Aikuisuuden aikana arvojen tarkempi määrittäminen ja niiden merkityksen kasvaminen antavat työkalut itsearvioinnille ja ohjaavat valintojamme. Työnteosta suoriutuminen vaatii uusien taitojen oppimista, ihmissuhdetaitoja, ajankäytön uudelleen suuntaamista ja uuden identiteetin kehittämistä. (Kielhofner, 2008, 133-134.) Työntekijä pystyy tekemään työnsä hyvin ja ylläpitämään omaa työhyvinvointiaan, jos hänen osaamisensa vastaa työn vaatimustasoa. Työn vaatimusten muuttuessa työntekijän tulisi kehittää taitojaan, jotta työhyvinvointi työssä ei kärsi. Jatkuva osaamisen kehittäminen auttaa varautumaan tulevaan, jolloin työntekijän taidot ovat valmiudessa jo ennakoivasti. (Manka, ym. 2010, 45.)

Työn hallinnoiminen ja erityisesti työelämätaitojen hallinta sitoutuu vahvasti organisaatioon liittyviin voimavaroihin (Demerouti ym. 2001, 501). Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työn osatekijöihin ja sisältöön. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, autonomisuus, omien mielipiteiden esiintuominen ja osallisuus työpaikalla tapahtuvaan päätöksentekoon. Työntekijän oman hallinnan tunteeseen kuuluu monipuolisuus ja vaihtelevuus työssä, joka tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää omia taitoja, tietoja ja osaamista. (Vahtera, ym. 2002, 29.)

Jotta menestyminen työelämässä olisi mahdollista, työntekijän tulisi olla sinut itsensä ja työnsä kanssa. Työntekijän tulisi tietää rajansa, mutta uskallettava myös kokeilla niitä. Jokaisen työntekijän olisi löydettävä oma paikkansa työelämässä ja sopiva tasapaino työn ja yksityiselämän välille. Työelämätaitojen hallinta mahdollistaa taidon johtaa itseään, mikä auttaa vähentämään stressin tunnetta. Kaiken perustana on työntekijän hyvä itsetuntemus. (Aarnikoivu 2010, 39, 99.)

Työelämässä menestyvä, alaistaitoja omaava, itseään johtava työntekijä yrittää saavuttaa omalle työlleen asettamansa tavoitteet. Tällainen työntekijä panostaa omien toimintatapojensa kehittämiseen ja oman työtehokkuutensa lisäämiseen. Henkilökohtaisen tehokkuuden kasvu tuo mukanaan onnistumisen kokemuksia, jotka esimerkiksi tukevat työn ilon tunteen syntymistä ja ylläpitämistä. (Aarnikoivu 2010, 107.) Aikaisemmat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työn resurssit, sosiaalinen tuki, oppimisen mahdollisuudet ja työelämätaidot ovat vahvasti yhteydessä työnimun kokemiseen. (Bakker, 2009, 53).

Työelämätaidot voidaankin määritellä taidoiksi, jotka tukevat ja edistävät työelämässä menestymistä ja hyvinvointia. Ne sisältävät työtehtävään liittyvän ammattitaidon ja osaamisen lisäksi laaja-alaisesti erilaisia työelämässä toimimiseen liittyviä taitoja. Niihin kuuluu näkemys siitä, että harvoin omalle työuralle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen on sattuman kauppaa. Menestyksen ja hyvinvoinnin nähdäänkin olevan seurausta työelämätaitojen hallinnasta ja niiden kehittämisestä. Työelämätaitoihin liitetään vahvasti myös se näkökulma, että jokainen voi oppia ja kehittää omia työelämätaitojaan. (Aarnikoivu 2010, 148.)

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitkä työelämätaidot vahvistavat Turun ammattikorkeakoulun 3-4. vuoden toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työn ilon ja -imun tuntemuksia työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työn valmistuttua VALTE-hankkeen käyttöön ja sen suunnitteleman opintokokonaisuuden kehittämiseksi. Tavoitteena on myös selvittää seuraavien tutkimuskysymysten avulla toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden omaa käsitystä heidän työelämätaidoistaan ja keinoistaan, joilla he uskovat pystyvänsä kehittämään työelämätaitojaan työn ilon ja -imun edistämiseksi työssä.

Tutkimuskysymykset

1. Mitkä työelämätaidot vahvistavat toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työn ilon ja -imun tuntemuksia työelämässä?
2. Mitä työelämätaitoja toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokevat omaavansa?
3. Miten toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokevat voivansa kehittää työelämätaitojaan oman työn ilon ja -imun edistämiseksi työelämässä?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukko tarkoittaa kohderyhmää, jota tutkittava ilmiö koskettaa ja josta tutkimuksessa halutaan kerätä tietoa ja tämän perusteella tehdä päätelmiä. (Kananen, 2011, 65). Opinnäytetyön tutkimusjoukoksi valittiin harkinnanvaraisesti Turun ammattikorkeakoulun 3-4. vuoden toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat, sillä kuntoutusalan opiskelijoiden valitsemisen tutkimusjoukoksi tarkoituksena oli taata datan saturoituminen.

7.2 Aineistokeruumenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kyselytutkimus (Survey) (Liite1), joka tehtiin Webropol ohjelmistoa hyödyntäen. Webropol on verkossa toimiva kysely- ja analyysityökalu. Kysely toteutettiin sähköisesti lähettämällä kyselyn linkki vastaajille sähköpostitse. Vilkan (2007, 27) mukaan kysely on yksi metodi hankkia dataa määrällistä tutkimusta varten. Kyselyssä kysymysten asettelu tulisi olla vakioitu. Tämä tarkoittaa sitä, että kyselyn tutkimusjoukko vastaa heille esitettyihin samoihin kysymyksiin, samassa järjestyksessä ja samaa tutkimusmetodia käyttäen.

Tutkittavia ollessa paljon, on kysely hyvä tapa kerätä aineistoa. Kyselyä hyödynnetään tutkimusmetodina erityisesti silloin, kun tutkitaan arkaluonteisempia asioita. Tutkimusmetodina kysely luo haasteita vastausten saamisen osalta, sillä vastauslomakkeiden palautuminen tutkijalle voi olla aikaa vievää tai kyselyyn ei saada tarpeeksi vastaajia. (Vrt. Valli 2001a, 100–102; Hirsjärvi et al. 2005, 184–185; Vilka 2005, 74.) Kysely oli tutkimuksessa toimiva tapa saada tutkimustamme varten tietoa tutkimusjoukon ollessa iso. Vilkan painottaa (2007, 28), että kyselylomakkeen laadukkuus tulisi myös varmistaa huolellisella suunnittelulla, muotoilulla ja asettamalla kysymykset tarkoituksenmukaisesti. Virheitä ei pysty korjaamaan enää sen jälkeen, kun aineisto on kerätty. Tutkimuksemme kyselylomake suunniteltiin huolella ja kyselyn sisällöstä keskusteltiin useaan otteeseen ohjaajiemme kanssa.

Tutkimuksemme vastaukset kerättiin anonyymisti ja kyselyn taustatiedot käsittävät henkilön sukupuolen, iän, aikaisempien opintojen asteen ja nykyisen opintojen vaiheen. Kyselylomakkeessa käytettiin lähinnä suljettuja kysymyksiä, joihin vastattiin strukturoidun, annetun asteikon mukaisesti. Asteikkona kyselyssä on kuusiportainen Likert-asteikko. Kyselytutkimukseen sisällytettiin myös muutama avoin kysymys laadullisen datan keräämiseksi. Alla kuvattuna kyselytutkimuksen Likert-asteikko.

Taulukko 2. Likert-asteikko

Täysin eri mieltä (1)	Jonkin verran eri mieltä (2)	Ei samaa eikä eri mieltä(3)	Jonkin verran samaa mieltä(4)	Täysin samaa mieltä(5)	En osaa sanoa (6)
-----------------------	------------------------------	-----------------------------	-------------------------------	------------------------	-------------------

7.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen tutkimukselle haettiin lupa koulutus- ja tutkimuspäällikkö Ursula Hyrkkäseltä alkuvuodesta 2018. Pilotointiin otettiin 5-7 vastaajaa, jotka eivät olleet kuntoutusalan opiskelijoita. Kyselyä testaamalla varmistettiin kyselyn validiteetti ja kysymysten ymmärrettävyys. Pilotoinnin jälkeen Webropolissa tehty tutkimus lähetettiin sähköisesti tutkimusjoukolle. Kysely oli avoinna tutkimusjoukolle 26.2-11.3-2018. Kysely lähetettiin ensimmäisen kerran tutkimusjoukolle 26.2 ja muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin viikon päästä 5.3. Aineiston analysointi ja raportointi toteutettiin kevään 2018 aikana.

7.4 Aineiston analysointi

Opinnäyteyön tutkimus on pääasiassa kvantitatiivinen tutkimus, jolloin tutkittavaa tietoa tarkastellaan numeerisesti. Vilka (2007, 14-15) mainitsee tämän tarkoittavan sitä, että tutkittavia asioita kuvaillaan numeerisia arvoja hyödyntäen. Kanasen (2011, 53) mukaan tilastollinen tutkimus perustuu erilaisiin mittauksiin, joiden havaintoyksiköihin saadaan erilaisia ominaisuuksia. Mittaamiseen tulisi valita aina sopiva ja validi mittari. Hyvälle mittarille voidaankin asettaa seuraavanlaiset kriteerit, kuten validiteetti, reliabiliteetti, relevanssi, mittauksen ymmärrettävyys ja sen toteutuksen edullisuus. Vilkan (2007,52) mukaan tutkimuksen otantamenetelmä tulisi myös valita huolellisesti. Valittaessa kokonaisotannan tai edustavan otoksen välillä, huomioidaan perusjoukon suuruus. Pienissä tutkimusaineistoissa kokonaisotanta on toimivin valinta. Pieni perusjoukko on esimerkiksi sellainen tutkimusjoukko, jonka määrä on alle sata. Opinnäyteyön tutkimusjoukko oli noin reilun 100 henkilön kokoinen, joten kokonaistutkimus oli toimivin vaihtoehto toteuttaa.

Kyselyllä kerättiin määrällistä ja laadullista dataa. Tarkoituksena oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiin analysoimalla kyselytutkimuksesta kerättyä aineistoa käyttämällä tilastotieteelliseen analyysiin suunniteltua ohjelmistoa (SPSS). Kyselyssä (Liite1) kerättiin myös vastaajien taustatietoja, koska vastaajien sosiodemografiset tekijät vaikuttavat vastaajien vastauksiin. Kyselyn taustatietojen avulla selvitettiin myös, että onko eri koulutusohjelmien, koulutustaustan tai aikaisempien harjoitteluiden määrällä vaikutusta tutkittavien ilmiöihin. Datan analysoinnissa käytettiin ristiintaulukointia ja tehtiin frekvenssijakaumia (Liite2). Kananen (2011, 77) kirjoittaaakin teoksessaan, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita asioiden välisistä riippuvuussuhteista. Jos riippuvuussuhteita löydetään tutkimuksesta se mahdollistaa asioihin vaikuttamisen. Tutkimuksessa kahden muuttujan (x ja y) välistä riippuvuutta tarkastellaan yksinkertaisimmillaan ristiintaulukoimalla ja kuvaamalla erilaisia riippuvuuksien tunnuslukuja. Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan kahta muuttujaa samanaikaisesti.

Kyselytutkimuksen avoimet kysymykset analysoitiin laadullisia menetelmiä hyödyntäen. Laadullisissa menetelmissä korostuvat tutkimusjoukon ympäristöön ja taustaan, kohteen tarkoitukseen ja merkityksiin, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. Analyysin avulla etsitään tutkimusjoukon vastauksissa yhdenmukaisuuksia tai nousevia teemoja. Toisaalta avointen kysymyksien vastauksista voi nousta uusia näkökulmia, joita ei strukturoidulla kysymyksillä saada kerättyä. Alasuutarin (2011, 38-40) mukaan Laadullinen analyysi sisältää kaksi päävaihetta, havaintojen pelkistämisen ja tulkinnan. Käytännössä nämä kaksi vaihetta nivoutuvat erottamattomasti toisiinsa.

Havaintojen pelkistämisessä on niin ikään kaksi eri osaa. Aineistoa tarkastellaan aina tietystä teoreettismetodologisesta näkökulmasta, mikä tarkoittaa sitä, että huomio kiinnitetään teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymyksen kannalta olennaisiin asioihin. Pelkistäminen jatkuu havaintojen yhdistämisellä, joka tapahtuu etsimällä havaintojen yhteistä piirrettä tai nimittäjää. Erilaisuudet on suhteutettava kokonaisuuteen. Havainnoista tehdyn kokonaishavainnon tulee sopia kaikkiin havaintoihin, sillä yksikin poikkeus kumoaa säännön. Tällöin kokonaishavaintoa tulee miettiä uudestaan. (Alasuutari 2011, 40-50)

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn (Liite1) vastasi 25 opiskelijaa. Vastaajista 17 oli toimintaterapeuttiopiskelijoita ja 8 fysioterapeuttiopiskelijoita. Opiskelijoista 21 oli naisia ja 4 miehiä, 23 oli kolmannen vuoden opiskelijoita ja kaksi neljännen vuoden opiskelijoita. Vastaajien ikähaarukka oli 21-44 vuotta. Suurimmalta osin vastaajien aikaisempi ylin koulutuksen tausta ennen nykyisten koulutusten aloittamista oli lukio (48%) tai ammattikoulu (36%). Lähes kaikki vastaajat olivat kolmannen vuoden opiskelijoita (92%). Vastaajista 44% oli ehtinyt suorittamaan opintojensa aikana 1-2 harjoittelua ja vastaajista 52% oli tehnyt 3-4 harjoittelua. Vain yksi vastaajista oli tehnyt enemmän kuin neljä harjoittelua, joten se ei ole merkittävää tulosten kannalta

8.1 Kyselyn tulokset työelämätaidot osioista

Kyselyssä kysymyksien 7 ja 8 avulla opiskelijoilta selvitettiin heidän käsityksiään omista työelämätaidoistaan. Kysymyksen tuloksia analysointiin ristiintaulukoinnin ja frekvenssikaumien avulla (Liite 2). Muuttujina käytettiin koulutusohjelmia, ikää, ylintä aikaisemman koulutuksen astetta ennen nykyisiä opintoja ja suoritettujen harjoitteluiden määrää. Kyselyssä kysymyksen 7 ja 8 avulla pyrittiin saamaan vastaus tutkimuksemme toiseen tutkimuskysymykseen. Tarkoituksena olikin selvittää mitä työelämätaitoja fysio- ja toimintaterapeuttiopiskelijat kokevat omaavansa. Vastausten keräämisessä käytettiin asteikkoa 1-6 (6= En osaa sanoa).

Työelämätaitoja koskeviin väittämiin kysymyksissä 7 ja 8 vahvimmin opiskelijat kokivat omaavansa taidon ottaa vastaan palautetta keskiarvolla 4,58, työskentelevänsä hyvin yhdessä muiden kanssa 4,58. Myös oman roolinsa työssä he kokivat ymmärtävänsä hyvin keskiarvolla 4,48 ja he kokivat pyytävänsä apua tarvittaessa 4,46 keskiarvolla. Heikoiten keskiarvollisesti opiskelijat kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen keskiarvolla 3,56, omien voimavarojen suhteuttamisen työn henkisten vaatimusten kanssa keskiarvolla 3,8 ja oman osaamisen tason tulevan ammatin kannalta keskiarvolla 3,88. Tarkemmat tiedot muiden vastausten osilta ovat esillä alla olevissa taulukoissa.

Taulukko 3. Kysymys 7. Arvioi omia työelämätaitojasi vastausten keskiarvot

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä	Keskiarvo
Osaamiseni vastaa tulevan ammattini vaatimuksia	0	3	2	15	5	0	25	3,88
	0%	12%	8%	60%	20%	0%		
Osaan ottaa vastaan palautetta	0	1	0	7	16	1	25	4,58
	0%	4%	0%	28%	64%	4%		
Osaan antaa palautetta rakentavasti	0	1	3	9	12	0	25	4,28
	0%	4%	12%	36%	48%	0%		
Osaan kehittää omia työmetodeja	0	0	1	10	14	0	25	4,52
	0%	0%	4%	40%	56%	0%		
Osaan kehittää tulevan ammattini kannalta tarkoituksenmukaisia oppimismetodeja	0	0	2	17	5	1	25	4,13
	0%	0%	8%	68%	20%	4%		
Hallitsen ajankäyttöäni ja saan sovitut asiat tehtyä	1	1	1	11	11	0	25	4,2
	4%	4%	4%	44%	44%	0%		
Työskentelen hyvin yhdessä muiden kanssa	0	0	0	10	14	1	25	4,58
	0%	0%	0%	40%	56%	4%		
Osaan viestiä asiani selkeästi	0	2	4	13	6	0	25	3,92
	0%	8%	16%	52%	24%	0%		
Jaan mielelläni osaamistani muille	0	1	1	10	12	1	25	4,38
	0%	4%	4%	40%	48%	4%		
Yhteensä	1	9	14	102	95	4	225	4,3

Taulukko 4. Kysymys 8. Arvioi omia työelämätaitojasi vastausten keskiarvot

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä	Keskiarvo
Ymmärrän mitkä tekijät edistävät työn mielekkyyttä omassa työssäni	0	0	1	15	8	1	25	4,29
	0%	0%	4%	60%	32%	4%		
Osaan tasapainottaa oman työni ja vapaa-aikani	0	4	6	12	3	0	25	3,56
	0%	16%	24%	48%	12%	0%		
Osaan suhteuttaa omat voimavarani työn henkisten vaatimusten kanssa	0	2	4	16	3	0	25	3,8
	0%	8%	16%	64%	12%	0%		
Osaan suhteuttaa omat voimavarani työn fyysisten vaatimusten kanssa	0	1	1	16	7	0	25	4,16
	0%	4%	4%	64%	28%	0%		
Ymmärrän oman roolini työssäni	0	0	2	9	14	0	25	4,48
	0%	0%	8%	36%	56%	0%		
Omalla toiminnallani edistän myönteistä työilmapiiriä työyhteisössä	0	0	1	12	11	1	25	4,42
	0%	0%	4%	48%	44%	4%		
Osaan ratkaista ristiriitoja	0	1	5	9	8	2	25	4,04
	0%	4%	20%	36%	32%	8%		
Otan vastuuta omasta työstäni	0	0	0	7	16	2	25	4,7
	0%	0%	0%	28%	64%	8%		
Osaan ilmaista tunteitani ja yritän ajatella positiivisesti	0	0	3	13	8	1	25	4,2
	0%	0%	12%	52%	32%	4%		
Sallin itseni ja muiden näyttää myös negatiivisia tunteita	0	1	2	13	7	2	25	4,13
	0%	4%	8%	52%	28%	8%		
Osaan järjestää työni tärkeysjärjestykseen ja toimia tarkoituksenmukaisesti sekä tuloksellisesti	0	0	4	10	11	0	25	4,28
	0%	0%	16%	40%	44%	0%		
Osaan organisoida työni tehokkaasti	0	2	2	14	7	0	25	4,04
	0%	8%	8%	56%	28%	0%		
	0	0	1	11	12	1	25	4,52

Pyydän työssäni tarvittaessa apua	0%	0%	4%	44%	48%	4%		
Osaan kehittää työssäni asioita	0	2	5	8	9	1	25	4,08
	0%	8%	20%	32%	36%	4%		
Yhteensä	0	13	37	165	124	11	350	4,24

Fysio- ja toimintaterapeuttiopiskelijoiden vastaukset olivat hyvin lähellä toisiaan. Työelämätaitojen osalta eniten eroavaisuuksia nousi esille kohdassa osaan kehittää omia työmetodeja. Toimintaterapeuttiopiskelijoiden osalta vastausten keskiarvo oli 4,65 ja fysioterapeuttiopiskelijoiden 4,25. Kyselyn kohdassa, jossa kysytään ajankäytön hallinnasta ja asioiden tekemisestä fysioterapeuttiopiskelijoiden vastauksista muodostui keskiarvoksi 4,38 ja toimintaterapeuttiopiskelijoilla 4,12. Koulutustaustan vaikutusta ilmiöön tutkiessa sekä ammattikorkeakoulupohjaisten että yliopistopohjaisten vastaukset olivat samankaltaisia ja luottamus omiin työelämätaitoihin oli hyvällä tasolla. Eroavaisuuksia oli kohdissa työn ja vapaa-ajan tasapainottamisesta sekä työn fyysisten ja henkisten vaatimusten suhteesta omiin voimavaroihin. Ammattikoulupohjaisten ja lukiopohjaisten vastaajien vastaukset erosivat toisistaan hyvin vähän.

Tutkittaessa harjoitteluiden määrän vaikutusta tutkittavaan ilmiöön vähemmän harjoitelluja tehneet vastasivat prosentuaalisesti useammin täysin samaa mieltä, eli he kokivat omaavansa paremmat työelämätaidot enemmän harjoitelluja tehneisiin. Vastaukset haajoivat eniten väittämässä, jotka koskivat palautteen antoa, ajankäyttöä, työn ja vapaa-ajan tasapainottamista sekä voimavarojen suhteuttamista. Hajontaa esiintyi myös viestintätaidoissa, ristiriitojen ratkomisessa sekä tunteiden ilmaisussa ja hyväksymisessä. Kehittäminen oli niin ikään vastauksia jakava vaihtoehto.

8.2 Kyselyn tulokset työn ilon ja -imun kokemisen osiosta

Kyselyn kysymyksissä 9, 10 ja 11 pyrittiin saamaan vastauksia tutkimuksemme ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Näillä kyseisillä kyselyn kysymyksillä haluttiin selvittää mitkä työelämätaidot vahvistavat toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä heidän työn ilon ja -imun tuntemuksiaan työelämässä.

Kysyttäessä mitkä eri työelämätaidot lisäisivät eniten heidän työn ilon tuntemuksiaan työelämässä nousi kolmeksi tärkeimmäksi taidoksi kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen (48%), yhteisistä toimintatavoista sopiminen (32%) ja stressin hallinta (32%). Vähemmän tärkeiksi koettiin esimerkiksi alaistaitojen kehittäminen ja työhön liittyvien oppimistaitojen kehittäminen (0%). Alla olevasta taulukosta on näkyvillä myös muiden vastausvaihtoehtojen tulokset.

Taulukko 5. Kysymys 9. Mitkä työelämätaidot mielestäsi lisääisivät työnilon tuntemuksia työelämässä? Vastausten keskiarvot prosentteina.

	N	Prosentti
Kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen	12	48%
Taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden välillä	7	28%
Oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen	7	28%
Alaistaitojen kehittäminen	0	0%
Esimiestaitojen kehittäminen	5	20%
Yhteisistä toimintatavoista sopiminen	8	32%
Ajan hallinta	5	20%
Joustavampi ote työhön	7	28%
Työkuvan kehittäminen	7	28%
Luovuuden käyttöön ottaminen omassa työssä	6	24%
Stressin hallinta	8	32%
Oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa	2	8%
Työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot	0	0%
Muu, mikä?	1	4%

Koulutusohjelmien vastauksissa suurimmat erot näkyivät työniloon vaikuttavien työelämätaitojen kohdissa taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden kanssa, joustavampi työ ja oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen. Suurin osa toimintaterapeuttiopiskelijoista oli valinnut nämä vaihtoehdot. Fysioterapeuttiopiskelijoiden vastauksissa korostui puolestaan kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen. Kouluttautumisen kannalla oli 58,3% fysioterapeuttiopiskelijoista. Fysioterapeuttiopiskelijat pitivät myös työnilon lisäämisessä tärkeänä yhteisistä toimintatavoista sopimista, luovuuden käyttöön ottamista töissä ja stressin hallintaa.

Kun tutkitaan koulutustaustan vaikutusta ilmiöön, lukiolaistaustaiset opiskelijat laittoivat enemmän painoarvoa stressinhallinnalle kuin ammattikoulustaustaiset opiskelijat. Ammattikorkeakoulu- ja yliopistotaustaisia opiskelijoita oli niin vähän, että heidän vastauksistaan on vaikea tehdä johtopäätöksiä. Harjoitteluiden määrällä näytti olevan eniten vaikutusta säännöllisen kouluttautumisen ja ammatillisen osaamisen vastauksissa. 3-4 harjoittelua tehneet opiskelijat painottivat enemmän ammatillista osaamista ja säännöllistä kouluttautumista kuin 1-2 harjoittelua tehneet opiskelijat. Vähemmän harjoitteluita tehneet painottivat toisaalta enemmän taitavaa viestintää ja vuorovaikutusta kollegoiden välillä.

Tutkittaessa työnimuun vaikuttavia työelämätaitoja vastaajien tuli valita kolme työelämätaitoa, jotka lisääisivät heidän mielestään eniten työnimun tuntemuksia. Selkeästi

suosituin vastaus oli kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen, jonka valitsi 56% vastaajista. Toiseksi suosituin valinta oli työnkuvan kehittäminen 36 % vastaajista ja kolmanneksi suosituin oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen sekä yhteisistä toimintatavoista sopiminen 32 % vastaajista. Vähiten valintoja keräsi alaistaitojen kehittäminen 4 %, oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa 8% sekä työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot 8%. Tiedot on esitetty tarkemmin alla olevassa taulukossa.

Taulukko 6. Kysymys 10. Mitkä työelämätaidot mielestäsi lisääisivät työnimun tuntemuksia työelämässä? Vastausten keskiarvot prosentteina

	N	Prosentti
Kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen	14	56%
Taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden välillä	4	16%
Oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen	8	32%
Alaistaitojen kehittäminen	1	4%
Esimiestaitojen kehittäminen	3	12%
Yhteisistä toimintatavoista sopiminen	8	32%
Ajan hallinta	7	28%
Joustavampi ote työhön	4	16%
Työkuvan kehittäminen	9	36%
Luovuuden käyttöön ottaminen omassa työssä	7	28%
Stressin hallinta	5	20%
Oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa	2	8%
Työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot	2	8%
Muu, mikä?	1	4%

Vertailtaessa eri koulutusohjelmien vastauksia keskenään (Liite2) löytyy jonkin verran eroavaisuuksia. Kaikki fysioterapeuttiopiskelijat olivat valinneet kohdan kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. Toimintaterapeuttiopiskelijoista vain 35 % valitsi saman vaihtoehdon. 41 % toimintaterapeuttiopiskelijoista valitsi kohdan työnkuvan selkeämpi rajaaminen, mutta fysioterapeuttiopiskelijoista saman kohdan valitsi vain 13 %.

Tutkimalla ilmiötä työelämätaidoista ja niiden työnimua lisäävistä tekijöistä näyttää koulutustaustalla olevan merkitystä valintoihin (Liite 2). Ammattikoulutaustaisten suosituin valinta oli oman työkuvan selkeämpi rajaaminen. Lukiotaustaisten suosituin valinta oli kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen. Korkeakoulu- ja yliopistotaustaisia vastaajia oli niin vähän, että vastaukset eivät ole merkittäviä tuloksien kannalta.

Harjoitteluiden määrillä ei ollut suurta merkitystä tutkittaessa ilmiötä työelämätaidoista ja niiden vaikutuksesta työnimun kokemiseen.

Kysymyksessä 11 vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin työelämätaidoistaan ja niiden vaikutuksesta työnilon ja -imun tuntemusten edistämiseen. Kyselyyn vastaajista (48%) vastasi tähän kysymykseen. Vastaukset ovat tarkemmin näkyvillä alla olevassa taulukossa.

Taulukko 7. Kysymys 11. Kertoisitko omin sanoin mitkä työelämätaitosi mielestäsi edistävät eniten työnilon ja -imun tuntemuksia työelämässä? Avoimet vastaukset

Vastaukset
Itsensä kehittäminen ja omien työtehtävien selkeä hahmottaminen
Hyvä perehdytys ja työnkuvaan kuuluvien asioiden selkeä rajaaminen ovat hyvä perusta yleisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työn iloon ja imuun vaikuttavat omalla kohdallani se, että työ on itselle mielekästä, työympäristö työn toteuttamiseen sopiva ja ilmapiiri hyvä.
Stressin hallinta, Vuorovaikutustaidot
Olen sopeutuva, pidän sovitusta aikatauluista kiinni, imen ja jaan tietoa, käyn kollegoiden ja muiden ammattilaisten kanssa ammatillista keskustelua
Kollegoiden kuunteleminen.
Oma aktiivisuus, asioista selvää ottaminen, esimiesten sekä työkavereiden kanssa rohkea keskusteleminen.
Hyvä, salliva ja kannustava työilmapiiri ja vuorovaikutus työhteisössä. Kehitymyönteisyys yhteisössä. Nämä asiat mahdollistavat sen että uskaltaa kokeilla uusia asioita ja lähteä kehittämään osaamistaan eteenpäin.
Oman osaamisen ja tietämyksen varmistumisen kautta tulevat onnistumisen tunteet.
Innovatiivisuus
Mielekäs työ
-
positiivisuus, muiden kunnioitus ja arvostus, työstä pitäminen, asiakkaat, työn kokeminen tärkeäksi ja arvokkaaksi

Vastauksista käy ilmi, että (50%) vastaajista korostaa vastauksissaan vuorovaikutuksen merkitystä työnilon ja -imun tuntemusten lisäämiseksi. Kaikissa vastauksissa ei puhuta suoraan vuorovaikutuksesta, mutta vastauksista nousee esille muiden kunnioitus, arvostus, kuunteleminen ja keskustelut kollegoiden kanssa.

8.3 Kyselyn tulokset työelämätaitojen kehittämisen osiosta

Kysymyksessä 12 vastaajilta kysyttiin miten he voisivat kehittää työelämätaitojaan, jotta se edistäisi työn ilon ja -imun tuntemuksiasi työelämässä. Kolmeksi tärkeimmäksi keinoksi nousivat oman jaksamisen lisääminen (56%), säännöllinen kouluttautuminen (48%) ja ajan tehokkaampi hallinta oman työn suunnittelun keinoin (36%). Alla olevassa taulukossa on esitettyä myös muut vastausvaihtoehdot ja vastausten määrät prosentteina.

Taulukko 8. Kysymys 12 Miten voit kehittää työelämätaitojasi, jotta se edistäisi työn ilon ja -imun tuntemuksiasi työelämässä? Vastausten keskiarvot prosentteina

	N	Prosentti
Säännöllinen kouluttautuminen	12	48%
Säännöllisesti työnohjaukseen osallistuminen	6	24%
Stressin hallinnan kehittäminen esimerkiksi meditoimalla, mindfulness-harjoituksilla tai muilla työstä irtautumisen metodeilla	6	24%
Ajan tehokkaampi hallinta oman työn suunnittelun keinoin (kalenterin käyttö, priorisointi)	9	36%
Oman motivaation lisääminen (itsemotivointi, palautteen vastaanottaminen ja antaminen)	5	20%
Oman jaksamisen lisääminen (lepo, liikunta, ravinto)	14	56%
Oman osaamisen ja suoriutumisen refleктоiminen	3	12%
Työnkuvan kehittäminen ideoimalla ja suunnittelemalla	8	32%
Itsensä johtaminen itsetuntemusta lisäämällä ja tavoitteita asettamalla	7	28%
Vuorovaikutustaitojen kasvattaminen havainnoimalla ja muita kuuntelemalla	2	8%
Parempi viestintää työyhteisön sisällä ideoita jakamalla (brainstorming) ja yhteisiä palaverieita järjestämällä	3	12%
Muu, mikä?	0	0%

Toimintaterapeuttiopiskelijat korostivat vastauksissaan säännölliseen työnohjaukseen osallistumisen (83,3%), työnkuvan kehittämistä ideoimalla ja suunnittelemalla (87,5%) ja itsensä johtamista itsetuntemusta lisäämällä ja tavoitteita asettamalla (71,4%) Fysioterapeuttiopiskelijoiden vastauksissa korostui enemmän säännöllinen kouluttautuminen, stressin hallinta ja oman jaksamisen lisääminen.

Koulutustausta vaikutti ilmiöön siten, että lukiolaiset arvostivat ammattikoulutustaisiin verrattuna enemmän ajanhallintaa ja itsensä johtamista. Ammattikorkeakoulu- ja

yliopistotaustaisia vastaajia oli niin vähän, ettei heidän vastauksistaan voi tehdä johtopäätöksiä. Harjoitteluiden määrällä oli vastauksissa eniten merkitystä kohtaan oman työnkuvan kehittäminen ideoimalla. Siihen oli vastannut eniten 1-2 harjoittelun suorittanutta (75%). 3-4 harjoittelua suorittaneet antoivat puolestaan paljon painoarvoa oman jaksamisen lisäämiselle (71,4 %).

Kyselyn viimeiseen kysymykseen, joka oli avoin kysymys ja koski omien työelämätaitojen kehittämistä työn ilon ja -imun kokemisen lisäämiseksi työelämässä, vastasi (32%) vastaajista. Vastaukset olivat seuraavanlaisia.

Taulukko 9. Kysymys 13. Kertoisitko omin sanoin, miten kehittäisit työelämätaitojasi, jotta tuntisit työelämässä enemmän työn iloa ja -imua? Avoimet vastaukset

Vastaukset	
	Työelämään siirtyminen ei tarkoita kouluttautumisen loppumista. Haluaisin jatkuvasti kehittää osaamistani ja toivoisin myös työpaikan tukevan tätä. Työilmapiirillä on kokemukseni mukaan suuri vaikutus työhyvinvointiin. Ilmapiiriin vaikuttaminen ei ole helppoa, mutta koen että voisin vaikuttaa siihen työkokemuksen mukana kehittyvien vuorovaikutustaitojen avulla. Omaa motivoituneisuutta kehittäisin muokkaamalla työstä mielekkäämpää, mikäli se on mahdollista. Esimerkiksi työtilan järjestyksellä voi olla suuri vaikutus työn toimivuudelle.
	Suomen kielen sanavaraston kehittäminen, Ajan tehokkaampi hallinta ja oman jaksamisen lisääminen.
	Vähentäisin asioiden ylianalysointia ja pienten epäonnistumisten jälkeistä "vellomista". Hankkisin jatkuvasti lisää tietoa koulutuksista ja eri lähteistä, jotta voin toimia viimeisimmän tiedon mukaisesti ja pystyn seisomaan tekemäni työn takana.
	Olemalla oma itseni.
	Keskittyisin enemmän työn hyviin puoliin, pyrkisin antamaan palautetta ja myös pyytäisin sitä. Omia viestintätaitoja haluaisin myös kehittää.
	Työnkuvaan liittyviin koulutuksiin hakeutumalla ja itseopiskelulla
	Keskittyminen olennaiseen työssä sisältäen ajatuksen siitä mikä on työn kuva ja kouluttautuminen työn vaatimusten mukaisesti
	-
	Oman itsensä johtaminen ja kiinnostuksen kohteiden rajaaminen, pois turha rönsyily

Avoimiin kysymyksiin oli (37,5%) vastaajista nostanut esille viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Työkokemuksen kertyessä haluttiin parantaa omia vuorovaikutustaitoja, kehittää omaa kielitaitoa sekä palautteen antamista ja pyytämistä. Vastaajista (50%) korosti myös kouluttautumista koulutuksiin hakeutumalla, itseopiskelulla ja viimeisemmän tiedon hyödyntämistä ja käyttöön ottamista. Vastauksista nousee myös oma asennoituminen työtä kohtaan. Vastauksissa puhutaan olennaiseen keskittymisestä, itsensä johtamisesta, ylianalysoinnin vähentämisestä, ajan tehokkaammasta hallinnasta ja oman motivaation kehittämisestä.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa tutkittiin toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden käsityksiä siitä, mitkä työelämätaidot vahvistaisivat eniten heidän työnilon ja -imun tuntemuksiaan työelämässä. Tavoitteena oli myös selvittää mitä työelämätaitoja opiskelijat kokevat omaavansa ja miten he kokevat voivansa kehittää työelämätaitojaan työnilon ja -imun edistämiseksi työelämässä.

9.1 Mitä työelämätaitoja toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokevat omaavansa?

Kyselyn tulosten perusteella opiskelijat kokivat työyhteisötaitonsa kaikista vahvimaksi osa-alueeksi heidän työelämätaidoistaan ja nämä taidot ovat myös työstä riippumattomia taitoja. Vahvimmin työyhteisötaitoihin kuuluvista taidoista opiskelijat kokivat omaavansa taidon ottaa vastaan palautetta, työskentelevänsä hyvin yhdessä muiden kanssa, ymmärtävänsä oman roolin työssään sekä he pyytävänsä apua tarvittaessa. Oman roolin hahmottaminen onkin merkittävässä osassa, sille se voi vaikuttaa oman organisaation menestykseen. Toisaalta tämä on tärkeää myös työyhteisön ilmapiirin kannalta, sillä oman roolin ymmärtäminen heijastuu myös työntekijöiden välisiin suhteisiin, avoimuuteen, rationaalisiin tavoitteisiin sekä organisaation sisäisiin prosesseihin.

Kyselyn tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että opiskelijat kokevat oman toiminnan tasapainottamisen haastavammaksi kuin monet muut työelämätaidot. Lisäksi opiskelijat saivat heikomman keskiarvon, kun he vastasivat kokemuksensa perusteella oman osaamisensa tasosta tulevan ammatin kannalta. Tämä on merkittävä tulos siinä mielessä, että säännöllinen kouluttautuminen ja ammatillinen osaaminen olivat opiskelijoiden mielestä yksi tärkeimmistä työnilon ja -imun tuntemiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksessamme käsiteltiinkin toiminnan merkitystä ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Kyselyn tuloksissa olikin merkittävää, että keskiarvon mukaan heikoiten opiskelijat kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen sekä omien voimavarojen suhteuttamisen työn henkisten vaatimusten kanssa. Toiminnallisuuden pitäisi olla jokaisella yksilöllä tasapainossa. Ihmisten tulisi myös saada osallistua heille tärkeisiin ja merkityksellisiin toimintoihin. Toimintaterapian näkökulmasta toiminnan tasapaino on tärkeässä roolissa, ja esimerkiksi käyttämässämme viitekehyksessä, Inhimillisen toiminnan mallissa, toimintakokonaisuudet onkin jaettu kolmeen eri kokonaisuuteen: työhön (tuottavuuteen), leikkiin (vapaa-aikaan) ja päivittäisiin toimintoihin (itsestä huolehtiminen).

Taitojen merkitystä ja niiden hallintaa ihmisen toiminnallisuudessa ei voida kiistää, sillä taitoja tarvitaan toiminnasta suoriutumiseen ja osallistuessaan toimintaan. Erilaiset taidot muodostavat yksilön toiminnallisen suoriutumisen ja eri toiminnoista suoriutuminen muodostaa toiminnalliseen osallistumisen osa-alueen. Tämän vuoksi onkin tärkeää ymmärtää miten taidot ovat merkittävässä roolissa ihmisen toiminnallisuudessa. Tutkimuksen vastausten perusteella kävikin ilmi, että opiskelijoiden mielestä monilla työelämätaidoilla on suuri merkitys oman työhyvinvoinnin kannalta ja niiden hallinta vaikuttaa työnilon ja -imun kokemiseen.

Menestyksen ja hyvinvoinnin työssä on todettu olevan seurausta työelämätaitojen hallinnasta ja niiden kehittämisestä. Työntekijä pystyy tällöin tekemään työnsä hyvin ja

ylläpitämään omaa työhyvinvointiaan, jos hänen osaamisensa vastaa työn vaatimustasoja. Työn vaatimusten muuttuessa työntekijän tulisi kehittää taitojaan, jotta työhyvinvointi työssä ei kärsi. Jatkuva osaamisen kehittäminen auttaa varautumaan tulevaan, jolloin työntekijän taidot ovat valmiudessa jo ennakoivasti.

Koulutusohjelmia vertailtaessa ei löytynyt suuria eroja toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden vastausten väliltä. Jostain syystä toimintaterapeuttiopiskelijat kokivat kuitenkin taitonsa paremmiksi työmetodien kehittämisessä, työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa, työilmapiirinsä edistämässä, ristiriitojen ratkaisemisessa, omien tunteiden ilmaisussa sekä positiivisessa ajattelussa. Fysioterapeuttiopiskelijat puolestaan kokivat itsensä taitavammiksi ajan käytön hallinnassa. Syitä tähän tulokseen on vaikea löytää pienen vastaajamäärän vuoksi. Todennäköisesti kyse onkin yksilöiden välisistä eroavuuksista koulutuslinjojen välisten erojen sijaan.

Tarkasteltaessa koulutustaustan merkitystä työelämätaitojen hallinnan kokemukseen tulokset osoittivat, että opiskelijoiden omat arviot työelämätaidoista ovat hyvät koulutustaustasta riippumatta. Kun työelämätaitoja tarkasteltiin suhteessa suoritettujen harjoittelujen määrään, ei niissä havaittu kasvua. Päinvastoin vähemmän harjoitteluja tehneet kokivat työelämätaitojensa aavistuksen paremmiksi kuin enemmän harjoitteluja tehneet. Tulos on vähintäänkin vaikeasti tulkittava ja osoittaa lähinnä sen, että jo parin harjoittelun kokemus antanee yhtä suuren luottamuksen omiin taitoihin kuin kaikkien koulutukseen kuuluvien harjoitteluiden suorittaminen.

Pohdittaessa kyselyn tuloksia ja sitä millaista tietoa se tarjoaa opiskelijoiden työelämätaidoista, on vaikea olla ajattelematta tulosten realistisuutta. Taito-osion alhaisin keskiarvo oli 3,56 / 5. Yleisesti ottaen opiskelijat siis kokivat työelämätaitojensa hyväksi, jopa erittäin hyväksi. Tämä on jonkin verran yllättävää ja voidaankin pohtia, että vastaako kokemus todellisuutta. Työelämän kiihtynyt muutostahti voi vaikuttaa työelämätaitojen hallitsemiseen, sillä työntekijöiltä vaaditaan enemmän kuin aikaisemmin ja uusia taitoja pitäisi oppia nopeasti ja muutokseen pitäisi pystyä mukautumaan.

Työelämätaidoista on keskusteltu jo ennen 2000-lukua ja jo silloin työnantajat ilmaisivat huolensa siitä, että monilta vastavalmistuneilta puuttuu työelämässä vaadittavia taitoja. Työelämätaitojen varhainen omaksuminen antaakin paremmat edellytykset työssä menestymiselle. Uskotaankin, että työelämätaitojen omaksuminen on nopeampaa opiskeluaikana, jos siihen sisältyy harjoitteluja, jolloin opiskelijat voivat harjoitella taitoja käytännössä. Olisi mielenkiintoista saada selville olisivatko kyselyn tulokset samankaltaiset, jos siihen vastaisivat opiskelijat, jotka edustaisivat koulutusohjelmia, joissa harjoitteluita tehdään vähemmän kuin kuntoutusalan opinnoissa. Työtä tehdessä ja tuloksia tulkitessa heräsi myös kysymys siitä pitävätkö opiskelijat samoja työelämätaitoja tärkeinä kuin heidän tulevat työnantajansa.

9.2 Mitkä työelämätaidot vahvistavat toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työnimun ja -ilon tuntemuksia työelämässä?

Tutkimuksessa pyrittiin myös selvittämään mitkä työelämätaidot vahvistavat kuntoutusalan opiskelijoiden mielestä työnilon ja -imun kokemista työelämässä. Opiskelijoiden vastauksista käy ilmi, että he kokevat työn iloon vaikuttavan suuresti heidän ammattitaitonsa ja -osaamisensa tasoon. Toisaalta myös työstä riippumattomista taidoista, kuten

yhteisistä toimintatavoista sopiminen ja stressin hallinta olivat opiskelijoiden mielestä tärkeitä taitoja työn ilon kokemisen vahvistamisessa. Opiskelijat korostavat työyhteisötaitojen merkitystä, jotka ovat niin kutsuttuja alaistaitoja (myös esimiestaidot). Hyvät työyhteisötaidot pitävät sisällään myös viestintä- ja vuorovaikutustaidot ja muutostaidot. Hyvä itsensä johtaminen auttaa stressin hallinnassa ja lisää työn tehokkuutta. Työntekijän tulisi ottaa vastuu omasta ja muiden työhyvinvoinnista ja tämä vaatii työntekijältä työyhteisötaitoja.

Opiskelijoiden vastaukset kyseisistä työelämätaidoista ja niiden vaikutuksesta työn ilon kokemiseen ovat yhtenäisessä linjassa työn ilon vaikuttavien tekijöiden kanssa. Stressin tunnistaminen, hallinta ja palautuminen työstä ovat työn ilon löytämisen keinoja. Oma fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kunto vaikuttavat myös työn mielekkyyden löytämiseen. Terveelliset elämäntavat ja säännöllinen liikunta auttavat jaksamaan työssä ja omien toimintojen hallinta on tärkeää tasapainon löytämiseksi. Työn lisäksi täytyy olla muitakin toimintoja, kuten omat harrastukset, läheisten kanssa ajan viettäminen ja työn ja perheen yhteen sovittaminen, jaksamisen lisäämiseksi. Nämä kaikki asiat liittyvät myös vahvasti ihmisen toiminnan tasapainon tärkeyteen ja toiminnan merkitykseen hyvinvoinnin kokemisessa.

Kun tarkasteltiin sitä, mitkä työelämätaidot vahvistavat toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työn ilon tuntemuksia työelämässä, korostui voimakkaasti kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. Koska kysyttiin sitä, mitkä työelämätaidot vahvistavat työn ilon tuntemuksia, vastaukset liittyivät lähinnä henkilön ja työn voimavaroihin ja niiden muutoksiin. Vastauksia arvioitaessa on otettava myös huomioon se, miten hyvin opiskelijoiden voidaan olettaa sisäistäneen työn ilon ja -ilon käsitteet tai niiden eroavaisuudet kyselylomakkeessa olevan lyhyen ohjeistuksen avulla. Kaikkien vastaajien vastauksia tarkasteltaessa suosituimmat valinnat olivat siis kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen, työn kuvan rajaaminen ja kehittäminen sekä yhteisistä toimintatavoista sopiminen.

Eri koulutusohjelmien vastauksia verratessa fysioterapeuttiopiskelijat korostivat selkeästi enemmän kouluttautumista ja ammatillisen osaamisen kehittämistä. Jälleen kerran pohdintaan nousee se, onko kyse jostain tekijästä, joka korostuu eri koulutuksissa vai onko päinvastoin kyse ihmistyyppistä, joka hakeutuu tiettyyn koulutukseen. Hakevatko erityyppiset ihmiset fysioterapeuttikoulutukseen kuin toimintaterapeuttikoulutukseen? Toimintaterapeuttiopiskelijat valitsivat puolestaan useammin työn kuvan selkeämpää rajaamista, työn kuvan kehittämistä, yhteisistä toimintatavoista sopimista, ajan hallintaa, luovuutta sekä joustavampaa otetta työhön. Nämä ovat suurelta osin myös niitä taitoja, joita opiskelijat tunsivat hallitsevansa. Onko tämä sattumaa, vai voidaanko tästä tehdä johtopäätös, jonka mukaan tietyn työelämätaidon hallinta saa pitämään samoja tekijöitä työn ilon edistävinä tekijöinä?

Koulutustaustan vaikutus tutkittavaan ilmiöön ilmeni tuloksista niin, että ammattikoulutaustaisten ja korkeakoulutaustaisten vastaukset muistuttivat enemmän toisiaan kuin lukiotaustaisten. Mielenkiintoista oli se, että ainoastaan korkeakoulutaustaisten vastauksissa nousi esille luovuus työn ilon vahvistavana tekijänä, ja toisen asteen koulutuksen suorittaneet nostivat puolestaan vahvemmin esiin työn kuvan kehittämisen. Molemmat taidot, sekä luovuus että työn kuvan kehittäminen, voidaan mieltää eräänlaiseksi työn tuunaamiseksi, joka on merkittävä tekijä työn ilon kokemisessa. Suoritettujen harjoitteluiden määrä ei näkynyt vastauksissa tässäkään kysymyksessä.

Koskien kyselyn avointa kysymystä työnilon ja -imun tuntemiseksi vastauksista käy ilmi, että puolet vastaajista korostivat vastauksissaan vuorovaikutuksen merkitystä työnilon ja -imun tuntemusten lisäämisessä. Työyhteisötaidot korostuivatkin avoimien kysymyksien vastauksissa. Hyvä työilmapiiri ja hyvinvoiva työyhteisö ovatkin merkittävässä roolissa työnilon ja -imun kokemisessa. Vastausten tulokset tukevatkin hyvin käsitystä työhyvinvoinnista, sillä työhyvinvoinnin monessa määritelmässäkin korostuu yksilön ja työyhteisön välinen dynaaminen suhde, jonka yhteisenä tavoitteena onkin jatkuva kehitys kohti olotilaa, jossa jokainen voi kokea työniloa, -imua ja onnistumisia.

9.3 Miten toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokevat voivansa kehittää työelämätaitojaan oman työnilon ja -imun edistämiseksi työelämässä?

Kyselyn kahdessa viimeisessä kohdassa kysyttiin sitä, miten toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijat kokivat voivansa kehittää työelämätaitojaan. Vastauksista nousi esiin oman jaksamisen lisääminen, säännöllinen kouluttautuminen sekä ajan hallinta eri keinoin. Nämä ovatkin hyvin pitkälle samoja asioita, jotka vastaajien mukaan vaikuttivat työniloon ja työnimuun yleisesti. Tämä kertoo myös siitä, miten opiskelijat ovat kyseiset käsitteet ymmärtäneet. Kyselyssä termejä oli määritelty hyvin lyhyesti seuraavin tavoin: ”Työnimu tarkoittaa työssä koettua suhteellisen pysyvää positiivista motivaatio- ja tunnetilaa, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen” ja ”Työnilo on työhön liittyvää tyytyväisyyttä, joka syntyy sopivasta haasteellisuudesta ja onnistumisen kokemuksista.” Ilo ja imu syntyvät siis opiskelijoiden mukaan ammatillisesti osaamisesta ja oman jaksamisen huolehtimisesta, joka toteutuu hallitsemalla stressiä eri tavoin.

Kun verrataan opiskelijoiden vastauksia työmme teoriaosassa esitettyihin käsitteiden määrittelyihin, vastaukset käsittelevät työnilon ja työnimun tiettyä osa-aluetta. Kuten aikaisemmassa teoriaosiossa todettiin, stressin tunnistaminen, hallinta ja työstä palautuminen ovat tärkeitä keinoja työnilon löytämiseen, ja yksi parhaita palautumisen tapoja onkin psykologinen irtautuminen työstä. Palautuminen voi tapahtua myös rentoutumalla, hallinnan tunteen saavuttamisella vapaa-aikana sekä kokemuksella taitojen hallinnasta. Myös työnimun kohdalla todettiin, että imun ylläpitämiseksi ja tuntemiseksi työntekijän tulee huolehtia riittävästä palautumisesta ja voimavarojen uudelleen löytämisestä. Työn tuleekin olla tasapainossa henkilön omien voimavarojen kanssa.

Vaikka avoimissa vastauksissa oli samoja tuloksia kuin valmiissa vaihtoehdoissa, nousi niistä esiin myös laajempia näkökulmia. Yksi tärkeimmistä oli viestintä- ja vuorovaikutustaitojen korostaminen, mikä on olennainen osa työnilon ja imun rakentumista. Tämä ei ole kuitenkaan korostunut aikaisemmissa vastauksissa. Mielenkiintoista on niin ikään se, että avoimissa vastauksissa viitattiin myös olennaiseen keskittymiseen, itsensä johtamiseen, ylianalysoinnin vähentämiseen sekä oman motivaation kehittämiseen. Nämä tekijät koskevat osaltaan työn tuunaamista, johon kuuluu oman asenteen ja motivaation tarkastelu ja muuttaminen.

9.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä

sekä tutkimusten ja niiden tulosten tulkitsemisessä. Tutkijan on kerrottava tarkoin, mitä aineistoa ja menetelmiä hän on käyttänyt ja millaisia tuloksia on saatu. Tulokset ovat esitettävä vääristelemättä. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee myös olla eettisesti kestäviä. (Vuorio 2015, 20-21.)

Tässä työssä eettinen arviointi liittyi erityisesti aineiston keräämiseen, vastaajien anonyymiteettiin sekä kerätyn aineiston säilyttämiseen. Kuten aikaisemmin jo todettiin, kysely tehtiin sähköisesti lähettämällä linkki vastaajien sähköpostiin. Vastaajat pysyivät nimettöminä, mutta heiltä kysyttiin sukupuoleen, ikään, aikaisempiin ja nykyisiin opintoihin liittyviä taustatietoja. Vain tutkimuksen tekijöillä on pääsy sähköiseen aineistoon, joka tullaan hävittämään opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimuksesta ei aiheudu haittaa vastaajille, eikä siinä käsitelty arkaluontoisia asioita. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja siitä oli mahdollista kieltäytyä. Tämä tuotiin selkeästi esille myös kyselyn saatekustissa. Tutkimusten tulokset on esitetty rehellisesti ja tutkimuksen tulokset on raportoitu huolellisesti. Tutkimusten tulokset ovat myös esillä tutkimuksen liitteissä (Liite2), josta jokainen työn lukija voi tarkastella dataa ja verrata sitä tulosten analysointiin.

9.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen tarkoituksena on luonnollisesti saada mahdollisimman luetettavaa tietoa. Luotettavuuden arvioinnissa käytetään reliabiliteetti- ja validiteettikäsitteitä. Validiteetti voidaan lyhyesti määritellä siten, että mittaako tutkimus niitä asioita mitä halutaan mitata ja reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta samoin tuloksin. Reliabiliteetista voidaan erotella kaksi eri osatekijää, joita ovat stabiliteetti ja konsistenssi. Tutkimuksen mittari saattaa olla validi ja omata korkean reliabiliteetin, mutta tutkittava ilmiö voi muuttua ajan mukana. Stabiliteetti puolestaan mittaa pysyvyyttä tutkimuksen mitta-reissa aikaan nähden. Eli alhainen reliabiliteetti voi myös johtua ilmiön todellisista muutoksista eikä mittarin epästabiilisuudesta. Kvantitatiivisessa opinnäytetyössä pitää arvioida työn luotettavuutta, mutta käytännössä huomiota ei voida kiinnittää juurikaan stabiliteettikysymykseen, sillä uusintamittaukset eivät ole taloudellisista syistä mahdollisia. (Kananen 2011, 118-120.)

Ennen tutkimuksen toteuttamista opinnäytetyön tieteellisyys pyrittiin varmistamaan erilaisia tekijöitä tarkastellen. Työssä on määritelty tarkasti tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet, ja tutkimuskysymykset on johdettu tutkimusongelmista. Työssä on myös määritelty tutkimuksen mittarit ja käsitteet, jotta vastaajat ymmärtävät käsitteiden erot ja sen mitä kyselyllä tutkitaan. Opinnäytetyössä on perehdytty aiheita koskevaan kirjallisuuteen ja työstä löytyy selvitys aineistonkeruumenetelmästä perusteluineen. Analyysimenetelmä on työssä kerrottu ja perusteltu. Tutkimuksen datan analysoitiin luotettavuutta parantaa se, että ne on tulkittu yhdessä työn tekijöiden johdosta. Tutkimuksen datan tulkinnan luotettavuutta vahvistaa myös tutkijoiden triangulaatio, sillä tutkimustuloksista saatu data on tulkittu yhdessä molempien työntekijöiden toimesta.

Tutkimuksen validiteetti vaikuttaa tarkoituksenmukaiselta ja kyselyn kysymykset on johdettu tutkimuskysymyksistä, jotta tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Kysely mittaa niitä asioita, joita halutaankin mitata. Tutkimuksen reliabiliteetista on vaikea mennä taakseen, sillä tutkimuksesta saatu aineisto ei ole riittävä vastaajamäärän jäätyä haluttua pienemmäksi (25 vastaajaa). Jos vastaajia olisi esimerkiksi ollut puolet enemmän, vastausten toistettavuus olisi saattanut muuttua. Tosin samankaltaisia vastauksia saattaisi

tulla keskiarvallisesti kyselyn kysymyksiin 9-13, joista erottautuivat tietyt vastausvaihtoehdot, kuten ammatillinen osaaminen ja säännöllinen kouluttautuminen.

Jos fysioterapeuttiopiskelijoiden vastauksia olisi saman verran kuin toimintaterapeuttiopiskelijoiden, olisi kiinnostavaa tietää miten se vaikuttaisi tutkimuksen tuloksiin, koska tässä kyselyssä toimintaterapeuttiopiskelijat olivat selkeästi enemmän edustettuina. Tutkimuksen stabiliteetti ei välttämättä ole myöskään kovin varma, sillä työelämätaidot ovat ilmiönä todennäköisesti epästabili ja eri työelämätaitoja saatetaan arvostaa eri aikoina.

9.6 Tutkimuksen hyödynnettävyys

Tämän työn tarkoituksena on tutkimuksen ja teorian myötä tarjota lisää tietoa VALTE-hankkeen suunnittelevalle opintokokonaisuudella. Opinnäytetyön myötä opintokokonaisuutta varten pyritään saamaan uusia ideoita ja näkökulmia sen toteutusta varten. Opinnäytetyö antaa tietoa opiskelijoiden työelämätaidoista ja heidän omista kokemuksistaan koskien omia työelämätaitojaan ja siitä, miten he kokevat työelämätaitojen vaikuttavan heidän työnilon ja -imun kokemiseen. Tutkimus antaa myös tietoa opiskelijoiden mielipiteistä koskien työelämätaitoja ja tärkeimpiä työelämätaitoja työnilon ja -imun saavuttamiseksi työelämässä.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää VALTE-hankkeen opintokokonaisuutta suunniteltaessa ja kehitettäessä, mutta tutkimuksen tulokset tarjoavat tietoa myös opiskelijoiden omasta kokemuksesta ja heidän mielipiteistään työelämätaitoja kohtaan. Tutkimuksesta kävi ilmi, että opiskelijat pitävät omaa ammatillista osaamista ja säännöllistä kouluttautumista erittäin tärkeänä työnilon ja -imun kokemisen kannalta, mutta toisaalta oma ammatillinen osaaminen koettiin huonommaksi kuin useimmat muut työelämätaidot. Tällä tiedolla on varmasti merkitystä, jos ajatellaan opintojen suunnittelua ja järjestämistä. Voisiko tehdä jotain toisin, jotta kuntoutusalan opiskelijat kokisivat olevansa valmiimpia työelämäänsä oman osaamisen kannalta? Aikaisimmissa tutkimuksissa on todettu, että työelämätaitoja on helpompi harjoittaa harjoitteluilla, kun niitä pääsee käyttämään käytännössä. Auttaisiko esimerkiksi harjoittelumäärien lisääminen hallitsemaan omia työelämätaitoja kokonaisvaltaisemmin, jolloin opiskelijat kokisivat enemmän työniloa ja -imua työssään?

Tutkimuksen hyödyllisyyttä taloudellisesta näkökulmasta on tässä kohtaa vaikeaa todentaa, sillä tutkimuksen hyödyt tulevat mahdollisesti näkymään taloudelliselta kannalta vasta vuosien päästä. Jos VALTE-hanke saa hyödynnettyä tutkimuksemme tuloksia heidän opintokokonaisuutensa suunnittelussa ja kehittämisessä ja tarjoaa näin ollen opiskelijoille paremmat taidot työelämäänsä ja tätä kautta omaan työhyvinvointiin vaikuttamiseen, niin silloin on mahdollista yhteiskunnallisella tasolla säästää sairaspöissaoloista. Huono olo töissä ja heikoksi koettu työhyvinvointi johtaa usein sairasteluun ja pitkiin poissaoloihin, mikä maksaa yrityksille paljon rahaa. Opiskelijoiden omien asenteiden ja työelämätaitojen merkityksen tiedostaminen työhyvinvoinnin kokemisessa jo opintojen aikana saattaa olla merkittävässä roolissa heidän työuriensa, työnsä ja työyhteisönsä kehittämisen kannalta. Heidän on myös todennäköisesti helpompi löytää työnimi ja -ilo työssään, kun he tietävät mitkä tekijät siihen vaikuttavat. VALTE-hanke pystyy vaikuttamaan näihin asioihin opintokokonaisuuksillaan ja tutkimuksemme antaa tietoa siitä mitkä työelämätaidot vielä vaatisivat kehitettävää ja mitkä työelämätaidot ovat kuntoutusalan opiskelijoiden mielestä tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta.

9.7 Jatkotutkimusehdotuksia

Samalle tutkimusjoukon muutamalle edustajille voisi tehdä kvalitatiivisen tutkimuksen esimerkiksi haastattelemalla, jolloin tutkimusjoukon edustajien subjektiiviset käsitykset ja mielipiteet tulisivat paremmin esille. Todennäköisesti haastattelut tuottaisivat myös uutta tietoa työelämätaitojen merkityksestä työn ilon ja -imun kokemiseen liittyen ja saataisivat tuottaa enemmän jakautuneita vastauksia, kun vastaajilla ei olisi valmiita vastausvaihtoehtoja valmiina. Tämä auttaisi tiedon syventämistä työelämätaitojen merkityksestä työhyvinvoinnin kokemiseen.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla työnantajien käsitysten tutkiminen vastavalmistuvien kuntoutusalan opiskelijoiden työelämätaitojen tasosta ja siitä, miten työnantajat kokevat työelämätaitojen merkityksen työn ilon ja -imun kokemisessa. Tämänkin tutkimuksen voisi toteuttaa kvalitatiivisesti haastattelemalla.

9.8 Reflektio

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli pidempi ja työläämpi prosessi kuin olimme alun perin ajatelleet. Työn aihe oli hyvin mielenkiintoinen. Vaikka toimeksiantajamme antoi työllemme raamit, joiden mukaan edetä, saimme rajata aihetta omien toiveidemme mukaisesti. Työelämätaitojen merkitys työn ilon ja -imun kannalta on meille molemmille opinnäytetyön kirjoittajille tärkeä aihe ja koemme, että työstä saadusta tiedosta ja sen jakamisesta muille on hyötyä tulevan työuriamme kannalta. Opinnäytetyötä tehdessämme saimme hyödyntää ammatillista osaamistamme.

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää mitkä työelämätaidot vahvistavat kohta valmistuvien Turun ammattikorkeakoulun 3-4. vuoden toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden mielestä työn ilon ja -imun tuntemuksia työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisäksi tuottaa tietoa työn valmistuttua VALTE-hankkeen käyttöön ja sen suunnitteleman opintokokonaisuuden kehittämiseksi. Halusimme myös selvittää opiskelijoiden omaa käsitystä työelämätaidoistaan ja kykyä kehittää työelämätaitojaan työn ilon ja -imun edistämiseksi työssä.

Opinnäytetyömme ollessa tutkimuksellinen opinnäytetyön haasteena oli saada riittävä määrä dataa, jotta kvantitatiivinen tutkimuksemme tuloksista voitaisiin löytää jotain tilastollisesti merkittävää. Kyselytutkimuksemme vastanneiden määrä jäi kuitenkin haluttua pienemmäksi. Toisaalta kysymyksiin, jotka koskivat tärkeimpiä työelämätaitoja työn ilon ja imun lisäämiseksi, saatiin keskiarvillisesti sellaisia tuloksia, jotka todennäköisesti ovat toistettavissa isommallakin vastaajajoukolla. Arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta totesimme jo tutkittavan aiheen olevan epästabiili, joka vaikuttaa varmasti tutkimuksen toistettavuuteen.

Olemme kuitenkin sitä mieltä, että tutkimus antoi vastauksia tutkimuskysymyksiimme tutkimusdatan pienuudesta huolimatta ja oli tärkeä prosessi oman oppimisen ja ammatillisen kasvun kannalta. Tulosten analysoiminen käyttäen SPSS-ohjelmaa opetti uutta ja palautti jo opittuja asioita takaisin mieleen. Olemme myös varmoja, että opinnäytetyön tekeminen on antanut valmiuksia näytön hakemiseen, tutkimusten hyödyntämiseen ja tulkitsemaan tutkimusten tuloksia kriittisesti tulevassa työelämässä.

Tutkimuksen toteuttaminen loi siis omat haasteensa työllemme, mutta haastavinta opinnäytetyössämme oli kuitenkin saada sovitettua toimintaterapian teoria opinnäytetyön aiheeseen ja istumaan yhteen yleisen linjauksen kanssa. Toisaalta teorian integroiminen aiheeseen oli juuri se tärkein asia oman ammatillisen kehityksen ja ymmärryksen kasvun kannalta. Huomasimme myös, että loppujen lopuksi toimintaterapian teoriat ja käsitteet olivat hyvin linjassa työelämätaitojen, työnilon ja -imun kanssa. Teorian käyttäminen vaati vain enemmän pohdintaan ja aiheeseen pureutumista.

Uskomme kuitenkin, että haasteista huolimatta opinnäytetyössämme on hyötyä sen toimeksiantajalle kuin sen lukijoille. Opinnäytetyön kirjoittajina saimme uusia oivalluksia ja keinoja edistää omaa työhyvinvointiamme työnilon ja -imun keinoin. HavaitSIMME myös teorian ja tutkimuksen tulosten myötä kuinka paljon omalla asenteella, omilla voimavaroilla ja työelämätaitojen hallinnalla on merkitystä työelämässä menestymiseen ja siellä hyvinvointiin. Toivottavasti työn lukijat ja tutkimukseen osallistujat, olivatpa he vielä opintojensa parissa tai jo työelämässä, saivat uusia ajatuksia oman työhyvinvointinsa edistämiseen ja löysivät uusia keinoja oman työnilon ja -imun löytämiseen.

Lopuksi haluamme kiittää vielä ohjaajiamme Helena Tigerstedtia ja Päivi Mäkilää heidän panoksestaan työssämme. Heidän ohjaukseen ja palautteitaan hyödyntäen saimme uusia näkökulmia työmme sisältöön ja pääsimme haastavissakin kohdissa eteenpäin. Lisäksi haluamme kiittää myös Hannele Kuusistoa asiantuntevasta ohjauksesta SPSS-ohjelman käyttämisessä ja tutkimuksen tulosten analysoimisessa ja tulkitsemisessä.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot. Menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Bakker, A. 2009 Building Engagement in the Workplace: The Peak Performing Organization. New York: Routledge
- Bakker, A. B. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*.
- Brown, H. & Hollis, V. 2013. The Meaning of Occupation, Occupational Need, and Occupational Therapy in a Military Context. American Physical therapy Association.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. 2011. Work engagement: Antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*.
- Gonzalez-Roma, V., Fortes-Ferreira, L., & Peiro, J. M. 2009. Team climate, climate strength and team performance. A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. 3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy
- Harju, L.K.; Hakanen, J.J. & Schaufeli, W.B. 2016. Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behaviour*, August-October 2016, Vol. 95-96, 11-20.
- Hautala, T, Hämäläinen, T, Mäkelä, L & Rusi-Pyykönen, M. 2013 *Toiminnan voimaa. Toimintaterapiaa käytännössä*. Porvoo: Bookwell Oy
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Jabe, M. 2012. TYÖ. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Saarijärven Offset Oy.
- Jalava, U. & Vikman, A. 2003. Työ ja oppiminen yrityksissä. Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.
- Kananen, J. 2011 *Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Karhapää, M.; Laulainen, S. & Kivinen, T. 2015. Työyhteisötaitot sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Hallinnon tutkimus*. Vol. 34(2),162-172.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Kielhofner, 2008. *Model of Human Occupation. Theory and Application (Fourth Edition)*. Philadelphia: Wolters Kluwer/ Lippincott Williams & Wilkins.
- Klemelä R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Suomen Mielenterveysseura. Lieto: Painoprisma Oy.

- Knight, C.; Patterson, M. & Dawson, J. 2016. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*. 2016, 2-4.
- Kuok, A. & Taormina, R. 2017. Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*. Vol.10(2), 262.
- Lerman, R. 2008. Building a Wider Skills Net for Workers. *Issues in Sciences and Technology*.
- Lindberg, J. 1998. Oppimaan oppiminen. Opas oppimistaitojen kehittämiseen. Turku: Painosalama Oy.
- Lundberg, T. 2004. Työn iloa, iloa elämään! Lahti: Kirjapaino Markprint.
- Luthans, F., Yossef, C. & Avolio, B. 2007. Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford: University Press.
- Lyytinen, P., Korkiakangas, M. & Lyytinen H. 2001. Näkökulmia kehityspsykologiaan. kehitys kontekstissaan. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy
- Manka, M.-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 2. painos. Helsinki: Talentum
- Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum. Helsinki.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy
- Manka, M-L. ym. 2010. Työniloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen Yliopisto
- Mäkelä, L. & Uotila T-P. 2014. Hyvinvointi muuttuvan työelämän haasteena. Vaasan yliopiston julkaisuja.
- Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla 2005: Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. Keuruu. 56–74.
- Mönkkönen, K. & Roos S. 2010. Työyhteisötaidot. UniPress.
- Nurmiraanta, H., Leppämäki, P. & Horppu, S. 2012. Kehityspsykologiaa lapsuudesta vanhuuteen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy
- Reed, K., Hocking, C. & Smythe, L. 2011. Exploring the meaning of occupation: The case for phenomenology. *Canadian Journal of Occupational Therapy*.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. 2012. Ready, set, go! A model of the relation between work engagement and performance. In S. P. Gongalves & J. G. Neves (Eds.), *Occupational Health Psychology: From burnout to well-being* (pp. 289–306). Rosemead, CA: Scientific and Academic.
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Silvennoinen M, Kauppinen R. 2007. Onnistu alaisena. Näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki.

Takala, H. & Kalimo, R. 2011. Polkuja työniloon. Lahti: N-Paino Oy.

Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2005. Didaktiikan perusteet. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.

Valli, R. 2001a. "Kyselylomaketutkimus". Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toimittaneet Juhani Aaltola ja Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. (100–112)

VALTE- hankkeen nettisivut: <http://valte.utu.fi/valte>. Viitattu 6.11

Vilkka, H. 2007, Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi

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

Vuorio, E. 2015. Hyvä tieteellinen käytäntö. Teoksessa Kliinisen tutkimuksen etiikka. Opas tutkijoille ja eettisille toimikunnille. Keränen, T. & Pasternack, A. (toim.) Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Kysely työelämätaitojen merkityksestä

Tuletko mukaan kehittämään Turun ammattikorkeakoulun opintokokonaisuutta, jolla vahvistetaan opiskelijoiden työelämätaitoja ja työn ilon ja -imun kokemista?

Tällä kyselyllä kerätään tietoa opinnäytetyöhömme, jonka tarkoituksena on selvittää kohta valmistuvien toiminta- ja fysioterapeuttiopiskelijoiden näkemystä työelämätaitojen merkityksestä työn ilon ja -imun kokemisessa työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työn valmistuttua VALTE-hankkeen käyttöön ja sen suunnitteleman opintokokonaisuuden kehittämiseksi. Kyselyyn vastaamiseen ei mene, kuin muutama minuutti.

Kiitos yhteistyöstäsi ja osallistumisestasi!



Työelämätaitojen merkitys työn ilon ja -imun kokemiseen työelämässä

Työelämätaidot tarkoittavat työtehtävään liittyvää ammattitaitoa ja osaamista sekä työtehtävästä riippumattomia taitoja ja kykyjä. Näitä ovat esimerkiksi tiedolliset ja oppimiseen liittyvät taidot, itsensä johtaminen, henkilökohtainen tehokkuus, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä muutostaidot

Työnimu tarkoittaa työssä koettua suhteellisen pysyvää positiivista motivaatio- ja tunnetilaa, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Työn ilo on työhön liittyvää tyytyväisyyttä, joka syntyy sopivasta haasteellisuudesta ja onnistumisen kokemuksista.

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen

2. Ikä *

3. Aikaisempi ylin koulutuksen aste ennen nykyisten opintojesi aloittamista *

- Ammattikoulu
- Lukio
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto

4. Koulutusohjelma *

- Toimintaterapia
- Fysioterapia

5. Opintojen vaihe *

- 3. vuoden opiskelija
- 4. vuoden opiskelija

6. Kuinka monta työharjoittelua olet tehnyt opintojesi aikana? *

- 1-2 harjoittelua

3-4 harjoittelua

4 tai enemmän

TYÖELÄMÄTAIDOT OSIO 1.

Työelämätaidot tarkoittavat työtehtävään liittyvää ammattitaitoa ja osaamista sekä työtehtävästä riippumattomia taitoja ja kykyjä. Näitä ovat esimerkiksi tiedolliset ja oppimiseen liittyvät taidot, itsensä johtaminen, henkilökohtainen tehokkuus, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä muutostaidot

7. Arvioi alla olevalla asteikolla 1-6 seuraavat väittämät. *

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jonkin verran eri mieltä

3 = Ei samaa eikä eri mieltä

4 = Jonkin verran samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

6 = En osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Osaamiseni vastaa tulevan ammattini vaatimuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan ottaa vastaan palautetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan antaa palautetta rakentavasti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan kehittää omia työmetodeja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan kehittää tulevan ammattini kannalta tarkoituksenmukaisia oppimismetodeja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hallitsen ajankäyttöäni ja saan sovitut asiat tehtyä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työskentelen hyvin yhdessä muiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan viestiä asiani selkeästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaan mielelläni osaamistani muille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TYÖELÄMÄTAIDOT OSIO 2.

Työelämätaidot tarkoittavat työtehtävään liittyvää ammattitaitoa ja osaamista sekä työtehtävästä riippumattomia taitoja ja kykyjä. Näitä ovat esimerkiksi tiedolliset ja oppimiseen liittyvät taidot, itsensä johtaminen, henkilökohtainen tehokkuus, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä muutostaidot

8. Arvioi alla olevalla asteikolla 1-6 seuraavat väittämät. *

- 1 = Täysin eri mieltä
 2 = Jonkin verran eri mieltä
 3 = Ei samaa eikä eri mieltä
 4 = Jonkin verran samaa mieltä
 5 = Täysin samaa mieltä
 6 = En osaa sanoa

	1	2	3	4	5	6
Ymmärrän mitkä tekijät edistävät työn mielekkyyttä omassa työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan tasapainottaa oman työni ja vapaa-aikani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan suhteuttaa omat voimavarani työn henkisten vaatimusten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan suhteuttaa omat voimavarani työn fyysisten vaatimusten kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ymmärrän oman roolini työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omalla toiminnallani edistän myönteistä työilmapiiriä työyhteisössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan ratkaista ristiriitoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otan vastuuta omasta työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan ilmaista tunteitani ja yritän ajatella positii-visesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sallin itseni ja muiden näyttää myös negatiivisia tunteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan järjestää työni tärkeysjärjestykseen ja toimia tarkoituksenmukaisesti sekä tuloksellisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Osaan organisoida työni tehokkaasti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pyydän työssäni tarvittaessa apua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osaan kehittää työssäni asioita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TYÖNILON JA -IMUN KOKEMINEN

9. Mitkä työelämätaidot mielestäsi lisääisivät työnilon tuntemuksia työelämässä? Valitse seuraavista vaihtoehdoista 3 mielestäsi tärkeintä. *

***Työnilo** on työhön liittyvää tyytyväisyyttä, joka syntyy sopivasta haasteellisuudesta ja onnistumisen kokemuksista.*

- Kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen
- Taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden välillä
- Oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen
- Alaistaitojen kehittäminen
- Esimiestaitojen kehittäminen
- Yhteisistä toimintatavoista sopiminen
- Ajan hallinta
- Joustavampi ote työhön
- Työkuvan kehittäminen
- Luovuuden käyttöön ottaminen omassa työssä
- Stressin hallinta
- Oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa
- Työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot
- Muu, mikä?
-

10. Mitkä työelämätaidot mielestäsi lisääisivät työnimun tuntemuksia työelämässä? Valitse seuraavista vaihtoehdoista 3 mielestäsi tärkeintä. *

Työnimu tarkoittaa työssä koettua suhteellisen pysyvää positiivista motivaatio- ja tunnetilaa, johon liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

- Kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen
- Taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden välillä
- Oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen
- Alaistaitojen kehittäminen
- Esimiestaitojen kehittäminen
- Yhteisistä toimintatavoista sopiminen
- Ajan hallinta
- Joustavampi ote työhön
- Työkuvan kehittäminen
- Luovuuden käyttöön ottaminen omassa työssä
- Stressin hallinta
- Oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa
- Työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot
- Muu, mikä?

11. Kertoisitko omin sanoin mitkä työelämätaitosi mielestäsi edistävät eniten työnilon ja -imun tuntemuksia työelämässä?

TYÖELÄMÄTAITOJEN KEHITTÄMINEN

12. Miten voisit kehittää työelämätaitojasi, jotta se edistäisi työnilon ja -imun tuntemuksiasi työelämässä? Valitse seuraavista vaihtoehdoista 3 mielestäsi tärkeintä. *

- Säännöllinen kouluttautuminen
- Säännöllisesti työnohjaukseen osallistuminen
- Stressin hallinnan kehittäminen esimerkiksi meditoimalla, mindfulness-harjoituksilla tai muilla työstä irtautumisen metodeilla
- Ajan tehokkaampi hallinta oman työn suunnittelun keinoin (kalenterin käyttö, priorisointi)
- Oman motivaation lisääminen (itsemotivointi, palautteen vastaanottaminen ja antaminen)
- Oman jaksamisen lisääminen (lepo, liikunta, ravinto)
- Oman osaamisen ja suoriutumisen refleктоiminen
- Työnkuvan kehittäminen ideoimalla ja suunnittelemalla
- Itsensä johtaminen itsetuntemusta lisäämällä ja tavoitteita asettamalla
- Vuorovaikutustaitojen kasvattaminen havainnoimalla ja muita kuuntelemalla
- Parempi viestintää työyhteisön sisällä ideoita jakamalla (brainstorming) ja yhteisiä palavereita järjestämällä
- Muu, mikä?

13. Kertoisitko omin sanoin, miten kehittäisit työelämätaitojasi, jotta tuntisit työelämässä enemmän työniloa ja -imua?

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

	N	Prosentti
Mies	4	16%
Nainen	21	84%

2. Ikä

Vastaajien määrä: 25

Ikäjakauma 21-44 vuotiaita

3. Aikaisempi ylin koulutuksen aste ennen nykyisten opintojesi aloittamista

Vastaajien määrä: 25

	N	Prosentti
Ammattikoulu	9	36%
Lukio	12	48%
Ammattikorkeakoulu	3	12%
Yliopisto	1	4%

4. Koulutusohjelma

Vastaajien määrä: 25

	N	Prosentti
Toimintaterapia	17	68%
Fysioterapia	8	32%

5. Opintojen vaihe

Vastaajien määrä: 25

	N	Prosentti
3. vuoden opiskelija	23	92%

4. vuoden opiskelija	2	8%
----------------------	---	----

6. Kuinka monta työharjoittelua olet tehnyt opintojesi aikana?

Vastaajien määrä: 25

	N	Prosentti
1-2 harjoittelua	11	44%
3-4 harjoittelua	13	52%
4 tai enemmän	1	4%

KYSELYN KYSYMYKSET

7. Arvioi alla olevalla asteikolla 1-6 seuraavat väittämät.

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä	Keskiarvo
Osaamiseni vastaa tulevan ammattini vaatimuksia	0	3	2	15	5	0	25	3,88
	0%	12%	8%	60%	20%	0%		
Osaan ottaa vastaan palautetta	0	1	0	7	16	1	25	4,58
	0%	4%	0%	28%	64%	4%		
Osaan antaa palautetta rakentavasti	0	1	3	9	12	0	25	4,28
	0%	4%	12%	36%	48%	0%		
Osaan kehittää omia työmetodeja	0	0	1	10	14	0	25	4,52
	0%	0%	4%	40%	56%	0%		
Osaan kehittää tulevan ammattini kannalta tarkoituksenmukaisia oppimismetodeja	0	0	2	17	5	1	25	4,13
	0%	0%	8%	68%	20%	4%		
Hallitsen ajankäyttöäni ja saan sovitut asiat tehtyä	1	1	1	11	11	0	25	4,2
	4%	4%	4%	44%	44%	0%		
Työskentelen hyvin yhdessä muiden kanssa	0	0	0	10	14	1	25	4,6
	0%	0%	0%	40%	56%	4%		

Osaan viestiä asiani selkeästi	0	2	4	13	6	0	25	3,92
	0%	8%	16%	52%	24%	0%		
Jaan mielelläni osaamistani muille	0	1	1	10	12	1	25	4,38
	0%	4%	4%	40%	48%	4%		
Yhteensä	1	9	14	102	95	4	225	4,3

8. Arvioi alla olevalla asteikolla 1-6 seuraavat väittämät.

	1	2	3	4	5	6	Yhteensä	Keskiarvo
Ymmärrän mitkä tekijät edistävät työn mielekkyyttä omassa työssäni	0	0	1	15	8	1	25	4,29
	0%	0%	4%	60%	32%	4%		
Osaan tasapainottaa oman työni ja vapaa-aikani	0	4	6	12	3	0	25	3,56
	0%	16%	24%	48%	12%	0%		
Osaan suhteuttaa omat voimavarani työn henkisten vaatimusten kanssa	0	2	4	16	3	0	25	3,8
	0%	8%	16%	64%	12%	0%		
Osaan suhteuttaa omat voimavarani työn fyysisten vaatimusten kanssa	0	1	1	16	7	0	25	4,16
	0%	4%	4%	64%	28%	0%		
Ymmärrän oman roolini työssäni	0	0	2	9	14	0	25	4,48
	0%	0%	8%	36%	56%	0%		
Omalla toiminnallani edistän myönteistä työilmapiiriä työyhteisössä	0	0	1	12	11	1	25	4,42
	0%	0%	4%	48%	44%	4%		
Osaan ratkaista ristiriitoja	0	1	5	9	8	2	25	4,04
	0%	4%	20%	36%	32%	8%		
Otan vastuuta omasta työstäni	0	0	0	7	16	2	25	4,7
	0%	0%	0%	28%	64%	8%		
Osaan ilmaista tunteitani ja yritän ajatella positiivisesti	0	0	3	13	8	1	25	4,2
	0%	0%	12%	52%	32%	4%		
	0	1	2	13	7	2	25	4,13

Sallin itseni ja muiden näyttää myös negatiivisia tunteita	0%	4%	8%	52%	28%	8%		
Osaan järjestää työni tärkeysjärjestykseen ja toimia tarkoituksenmukaisesti sekä tuloksellisesti	0	0	4	10	11	0	25	4,28
	0%	0%	16%	40%	44%	0%		
Osaan organisoida työni tehokkaasti	0	2	2	14	7	0	25	4,04
	0%	8%	8%	56%	28%	0%		
Pyydän työssäni tarvittaessa apua	0	0	1	11	12	1	25	4,52
	0%	0%	4%	44%	48%	4%		
Osaan kehittää työssäni asioita	0	2	5	8	9	1	25	4,08
	0%	8%	20%	32%	36%	4%		
Yhteensä	0	13	37	165	124	11	350	4,24

7. ja 8. Kysymysten vastausvaihtoehtojen ristiintaulukoinnin tuloksia, kun muuttujina koulutusohjelma

Koulutusohjelma * Osaan_kehittää_omia_tyometodeja1 Crosstabulation

		Osaan_kehittää_omia_tyometodeja1			Total
		Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Koulutusohjelma	Toimintaterapia	Count 0	6	11	17
	% within Koulutusohjelma	0,0%	35,3%	64,7%	100,0%
Fysioterapia	Count	1	4	3	8
	% within Koulutusohjelma	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
Total	Count	1	10	14	25
	% within Koulutusohjelma	4,0%	40,0%	56,0%	100,0%

**Koulutusohjelma * Hallitsen_ajankayttoani_ja_saan_sovitut_asiat_teh-
tya1 Crosstabulation**

			Hallitsen_ajankayttoani_ja_saan_sovitut_asiat_teh- tya1					Total
			Täysin eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Koulutusohjelma	Toimintaterapia	Count % within Koulutusohjelma	1 5,9%	1 5,9%	1 5,9%	6 35,3%	8 47,1%	17 100,0%
	Fysioterapia	Count % within Koulutusohjelma	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	5 62,5%	3 37,5%	8 100,0%
Total		Count % within Koulutusohjelma	1 4,0%	1 4,0%	1 4,0%	11 44,0%	11 44,0%	25 100,0%

Koulutusohjelma * Osaan_tasapainottaa_oman_tyoni_ja_vapaa-aikani1 Crosstabulation

			Osaan_tasapainottaa_oman_tyoni_ja_vapaa- aikani1				Total
			Jonkin verran eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Koulutusohjelma	Toimintaterapia	Count % within Koulutusohjelma	2 11,8%	4 23,5%	9 52,9%	2 11,8%	17 100,0%
	Fysioterapia	Count % within Koulutusohjelma	2 25,0%	2 25,0%	3 37,5%	1 12,5%	8 100,0%
Total		Count	4	6	12	3	25

% within Koulutusoh- jelma	16,0%	24,0%	48,0%	12,0%	100,0%
----------------------------------	-------	-------	-------	-------	--------

Koulutusohjelma * Omalla toiminnallani edistan myönteistä työilmapiiriä tyoyhteisössä1 Crosstabulation

		Omalla toiminnallani edistan myönteistä työilmapiiriä tyoyhteisössä1			Total
		Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Koulutusohjelma	Toimintaterapia	Count 0	7	9	16
	% within Koulutusohjelma	0,0%	43,8%	56,3%	100,0%
Fysioterapia	Count	1	5	2	8
	% within Koulutusohjelma	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
Total	Count	1	12	11	24
	% within Koulutusohjelma	4,2%	50,0%	45,8%	100,0%

Koulutusohjelma * Osaan ilmaista tunteitani ja yritän ajatella positiivisesti1
Crosstabulation

		Osaan ilmaista tunteitani ja yritän ajatella positiivisesti1			Total
		Ei samaa eikä eri mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Koulutusohjelma	Toimintaterapia	Count 0	Count 10	Count 6	Count 16
	% within Koulutusohjelma	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
Fysioterapia	Count	3	3	2	8
	% within Koulutusohjelma	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
Total	Count	3	13	8	24
	% within Koulutusohjelma	12,5%	54,2%	33,3%	100,0%

9. Mitkä työelämätaidot mielestäsi lisäisivät työn ilon tuntemuksia työelämässä? Valitse seuraavista vaihtoehdoista 3 mielestäsi tärkeintä.

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 75

	N	Prosentti
Kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen	12	48%
Taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden välillä	7	28%
Oman työn kuvan selkeämpi rajaaminen	7	28%
Alaistaitojen kehittäminen	0	0%
Esimiestaitojen kehittäminen	5	20%
Yhteisistä toimintatavoista sopiminen	8	32%
Ajan hallinta	5	20%
Joustavampi ote työhön	7	28%
Työkuvan kehittäminen	7	28%
Luovuuden käyttöön ottaminen omassa työssä	6	24%

Stressin hallinta	8	32%
Oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa	2	8%
Työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot	0	0%
Muu, mikä?	1	4%

Kysymys 9. Ristiintaulukointi muuttujana koulutusohjelma

	Koulutusohjelma				
	Toimintaterapia		Fysioterapia		
	Count	Row N %	Count	Row N %	
Kouluttautuminen_ja_ammattillisen_osaamisen_lisaaminen	1,0	5	41,7%	7	58,3%
Taitavampi_viestinta_ja_vuorovaikutus_kollegoiden_valilla	1,0	7	100,0%	0	0,0%
Oman_tyonkuvan_selkeampi_rajaaminen	1,0	6	85,7%	1	14,3%
Esimiestaitojen_kehittaminen	1,0	4	80,0%	1	20,0%
Yhteisista_toimintavoista_sopiminen	1,0	5	62,5%	3	37,5%
Ajan_hallinta	1,0	3	60,0%	2	40,0%
Joustavampi_ote_tyohon	1,0	7	100,0%	0	0,0%
Tyokuvan_kehittaminen	1,0	5	71,4%	2	28,6%
Luovuuden_kayttoon_ottaminen_omassa_tyossa	1,0	3	50,0%	3	50,0%
Stressin_hallinta	1,0	5	62,5%	3	37,5%
Oman_tyon_parempi_tasapainottaminen_vapaa-ajan_kanssa	1,0	1	50,0%	1	50,0%
Muu,_mika?	1,0	0	0,0%	1	100,0%

Kysymys 9. Ristiintaulukointi muuttujana koulutuksen aste.

		Aikaisempi_ylin_koulutuksen_aste_ennen_nykyisten_opintojesi_aloittamista							
		Ammattikoulu		Lukio		Ammattikorkeakoulu		Yliopisto	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
		Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Kouluttautuminen_ja_ammattillisen_osaamisen_lisäminen	1,0	4	33,3%	6	50,0%	1	8,3%	1	8,3%
Taitavampi_viestinta_ja_vuorovaikutus_kollegoiden_valilla	1,0	2	28,6%	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%
Oman_tyonkuvan_selkeampi_rajaaminen	1,0	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%	0	0,0%
Esimiestaitojen_kehittäminen	1,0	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	0	0,0%
Yhteisistä_toimintavoista_sopiminen	1,0	4	50,0%	4	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ajan_hallinta	1,0	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	0	0,0%
Joustavampi_ote_työhön	1,0	2	28,6%	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%
Työkuvan_kehittäminen	1,0	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	0	0,0%
Luovutuksen_kayttoon_ottaminen_omassa_tyossa	1,0	3	50,0%	3	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
Stressin_hallinta	1,0	2	25,0%	5	62,5%	1	12,5%	0	0,0%
Oman_tyon_parempi_tasapainottaminen_vapaa-ajan_kanssa	1,0	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muu,_mika?	1,0	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muu,_mika?_Avoinmet_vastaukset		9	37,5%	11	45,8%	3	12,5%	1	4,2%
	Työskentelyn_tehokkuuden_lisäminen.	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%

Kysymys 9. Ristiintaulukointi muuttujana harjoitteluiden määrä

		Kuinka_monta_tyoharjoittelua_olet_tehnyt_opintojesi_ aikana?					
		yksi tai kaksi harjoittelua		kolme tai neljä harjoittelua		neljä tai enemmän	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Kouluttautuminen_ ja_ ammattillisen_osaamisen_lisaaminen	1,0	3	25,0%	8	66,7%	1	8,3%
Taitavampi_viestinta_ ja_ vuorovaikutus_kollegoiden_vallilla	1,0	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%
Oman_tyon_kuvan_selkeampi_rajaaminen	1,0	3	42,9%	4	57,1%	0	0,0%
Esimiestaitojen_kehittäminen	1,0	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%
Yhteisistä_toimintatavoista_sopiminen	1,0	4	50,0%	3	37,5%	1	12,5%
Ajan_hallinta	1,0	1	20,0%	4	80,0%	0	0,0%
Joustavampi_ote_tyohon	1,0	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%
Työkuvan_kehittäminen	1,0	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%
Luovutuksen_kayttoon_ottaminen_omassa_työssä	1,0	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%
Stressin_hallinta	1,0	2	25,0%	6	75,0%	0	0,0%
Oman_tyon_parempi_tasapainottaminen_vapaaajan_kanssa	1,0	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%
Muu,_mika?	1,0	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
Muu,_mika?_Avoinmet_vastaukset		11	45,8%	12	50,0%	1	4,2%
Työskentelyn_tehokkuuden_lisääminen.		0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%

10. Mitkä työelämätaidot mielestäsi lisääisivät työn imun tuntemuksia työelämässä? Valitse seuraavista vaihtoehdoista 3 mielestäsi tärkeintä.

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 75

	N	Prosentti
Kouluttautuminen ja ammatillisen osaamisen lisääminen	14	56%
Taitavampi viestintä ja vuorovaikutus kollegoiden välillä	4	16%
Oman työnkuvan selkeämpi rajaaminen	8	32%
Alaistaitojen kehittäminen	1	4%
Esimiestaitojen kehittäminen	3	12%
Yhteisistä toimintatavoista sopiminen	8	32%
Ajan hallinta	7	28%
Joustavampi ote työhön	4	16%
Työkuvan kehittäminen	9	36%
Luovuuden käyttöön ottaminen omassa työssä	7	28%
Stressin hallinta	5	20%
Oman työn parempi tasapainottaminen vapaa-ajan kanssa	2	8%
Työhön liittyvät tarkoituksenmukaiset oppimistaidot	2	8%
Muu, mikä?	1	4%

Kysymys 10 Ristiintaulukointi muuttujana aikaisempi ylin koulutuksen aste

		Aikaisempi_ylin_koulutuksen_aste_ennen_nykyisten_opintojesi_aloittamista			
		Ammattikoulu	Lukio	Ammattikorkeakoulu	Yliopisto
		Count	Count	Count	Count
imu_Kouluttautuminenimu_jaimu_ammattillisenimu_osaamisenimu_lisääminen	1.0	3	9	2	0
imu_Taitavampiimu_viestintaimu_jaimu_vuorovaikutusimu_kollegoidenimu_valilla	1.0	2	2	0	0

imu_Omanimu_tyonku- vanimu_selkeampiimu_ra- jaaminen	1.0	5	1	2	0
imu_Alaistaitojenimu_kehiti- taminen	1.0	0	1	0	0
imu_Esimiestaitoje- nimu_kehittaminen	1.0	1	2	0	0
imu_Yhteisistaimu_toimin- tatavoistaimu_sopiminen	1.0	4	3	1	0
imu_Ajanimu_hallinta	1.0	2	4	0	1
imu_Joustavam- piimu_oteimu_tyohon	1.0	1	2	1	0
imu_Tyokuvanimu_kehitta- minen	1.0	3	5	1	0
imu_Luovuu- denimu_kayttoonimu_otta- minenimu_omassaimu_ty- ossa	1.0	2	2	2	1
imu_Stressinimu_hallinta	1.0	1	4	0	0
Oman_tyon_parempi_tasa- painottaminen_vapaa- ajan_kanssa	1.0	1	1	0	0
imu_Tyohonimu_liittyva- timu_tarkoituksenmukai- setimu_oppimistaidot	1.0	2	0	0	0
imu_Muu,imu_mika?	1.0	0	1	0	0
imu_Muu,imu_mika?imu_A voimetimu_vastaukset		9	11	3	1

Kysymys 10 Ristiintaulukointi muuttujana koulutusohjelma

		Koulutusohjelma	
		Toimintaterapia	Fysioterapia
		Count	Count
imu_Stressinimu_hallinta	1.0	3	2
imu_Taitavampiimu_viestintaimu_jaimu_vuorovaikutusimu_kollegoidenimu_valilla	1.0	2	2
imu_Omanimu_tyonkuvanimu_selkeampiimu_rajaaminen	1.0	7	1
imu_Alaistaitojenimu_kehittaminen	1.0	1	0
imu_Esimiestaitojenimu_kehittaminen	1.0	1	2
imu_Yhteisistaimu_toimintatavoistaimu_sopiminen	1.0	6	2
imu_Ajanimu_hallinta	1.0	6	1
imu_Joustavampiimu_oteimu_tyohon	1.0	4	0
imu_Tyokuvanimu_kehittaminen	1.0	7	2
imu_Luovudenimu_kayttoonimu_ottaminenimu_omassaimu_tyossa	1.0	6	1
imu_Stressinimu_hallinta	1.0	3	2
imu_Omanimu_tyonimu_parempiimu_tasapainottaminenimu_vapaa-aajanimu_kanssa	1.0	2	0
imu_Tyohonimu_liittyvaimu_tarkoituksenmukaisetimu_oppimistaidot	1.0	0	2
imu_Muu,imu_mika?	1.0	0	1
imu_Muu,imu_mika?imu_Avoimetimu_vastaukset		17	7
Työskentelyn tehokkuuden lisääminen.		0	1

Kysymys 10. Ristiintaulukointi
muuttujana harjoitteluiden
määrä

		Kuinka_monta_tyoharjoittelua_olet_tehnyt_opinto- jesi_aikana?		
		yksi tai kaksi harjoittelua	kolme tai neljä harjoittelua	neljä tai enem- män
		Count	Count	Count
imu_Kouluttautumi- nenimu_jaimu_ammattillise- nimu_osaamisenimu_lisaami- nen	1.0	4	9	1
imu_Taitavampiimu_viestin- taimu_jaimu_vuorovaiku- tusimu_kollegoidenimu_valilla	1.0	1	3	0
imu_Omanimu_tyonku- vanimu_selkeampiimu_rajaa- minen	1.0	4	4	0
imu_Alaistaitojenimu_kehitta- minen	1.0	1	0	0
imu_Esimiestaitojenimu_ke- hittäminen	1.0	1	2	0
imu_Yhteisistaimu_toimintata- voistaimu_sopiminen	1.0	5	3	0
imu_Ajanimu_hallinta	1.0	4	3	0
imu_Joustavam- piimu_oteimu_tyohon	1.0	2	2	0
imu_Tyokuvanimu_kehittämi- nen	1.0	4	5	0
imu_Luovuudenimu_kaytto- nimu_ottaminenimu_omas- saimu_tyossa	1.0	3	3	1
imu_Stressinimu_hallinta	1.0	3	2	0
imu_Omanimu_tyonimu_pa- rempiimu_tasapainottami- nenimu_vapaa-aja- nimu_kanssa	1.0	1	1	0
imu_Tyohonimu_liittyva- timu_tarkoituksenmukai- setimu_oppimistaidot	1.0	0	1	1

imu_Muu,imu_mika?	1.0	0	1	0	
imu_Muu,imu_mika?imu_Avoimetimu_vastaukset			11	12	1
	Työskentelyn tehokkuuden lisääminen.		0	1	0
Kertoisitko_omin_sainoin_mitka_tyoelamataitosi_mielestasi_edistavat_enniten_tyonilon_ja_imun_tunteuksia_tyoelamassa?			4	9	0
	-		0	1	0
	Hyvä perehdytys ja työnkuvaan kuuluvien asioiden selkeä rajaaminen ovat hyvä perusta yleisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työn iloon ja imuun vaikuttavat omalla kohdallani se, että työ on itselle mielekästä, työympäristö työn toteuttamiseen sopiva ja ilmapiiri hyvä.		1	0	0
	Hyvä, salliva ja kannustava työilmapiiri ja vuorovaikutus työtehtävissä. Kehitysmuutosyhteisössä. Nämä asiat mahdollistavat sen että uskaltaa kokeilla uusia asioita ja lähteä kehittämään osaamistaan eteenpäin.		1	0	0
	Innovatiivisuus		1	0	0
	Itsensä kehittäminen ja omien työtehtävien selkeä hahmottaminen		0	1	0
	Kollegoiden kuunteleminen.		1	0	0
	Mielekäs työ		1	0	0

	Olen sopeutuva, pidän sovituista aikatauluista kiinni, imen ja jaan tietoa, käyn kollegoiden ja muiden ammattilaisten kanssa ammatillista keskustelua	0	1	0
	Oma aktiivisuus, asioista selvää ottaminen, esimiesten sekä työkavereiden kanssa rohkea keskusteleminen.	1	0	0
	Oman osaamisen ja tietämyksen varmistumisen kautta tulevat onnistumisen tunteet.	0	0	1
	positiivisuus, muiden kunnioitus ja arvostus, työstä pitäminen, asiakkaat, työn kokeminen tärkeäksi ja arvokkaaksi	1	0	0
	Stressin hallinta, Vuorovaikutustaidot	0	1	0

11. Kertoisitko omin sanoin mitkä työelämätaitosi mielestäsi edistävät eniten työn ilon ja -imun tuntemuksia työelämässä?

Vastaajien määrä: 12

	Vastaukset
	Itsensä kehittäminen ja omien työtehtävien selkeä hahmottaminen
	Hyvä perehdytys ja työnkuvaan kuuluvien asioiden selkeä rajaaminen ovat hyvä perusta yleisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työn iloon ja imuun vaikuttavat omalla kohdallani se, että työ on itselle mielekästä, työympäristö työn toteuttamiseen sopiva ja ilmapiiri hyvä.
	Stressin hallinta, Vuorovaikutustaidot
	Olen sopeutuva, pidän sovituista aikatauluista kiinni, imen ja jaan tietoa, käyn kollegoiden ja muiden ammattilaisten kanssa ammatillista keskustelua
	Kollegoiden kuunteleminen.
	Oma aktiivisuus, asioista selvää ottaminen, esimiesten sekä työkavereiden kanssa rohkea keskusteleminen.
	Hyvä, salliva ja kannustava työilmapiiri ja vuorovaikutus työtehtävissä. Kehitysmyönteisyys yhteisössä. Nämä asiat mahdollistavat sen että uskalletaan kokeilla uusia asioita ja lähteä kehittämään osaamistaan eteenpäin.
	Oman osaamisen ja tietämyksen varmistumisen kautta tulevat onnistumisen tunteet.
	Innovatiivisuus
	Mielekäs työ
	-
	positiivisuus, muiden kunnioitus ja arvostus, työstä pitäminen, asiakkaat, työn kokeminen tärkeäksi ja arvokkaaksi

12. Miten voisit kehittää työelämätaitojasi, jotta se edistäisi työnilon- ja -imun tuntemuksiasi työelämässä? Valitse seuraavista vaihtoehdoista 3 mielestäsi tärkeintä.

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 75

	N	Pro- sentti
Säännöllinen kouluttautuminen	12	48%
Säännöllisesti työnohjaukseen osallistuminen	6	24%
Stressin hallinnan kehittäminen esimerkiksi meditoimalla, mindfulness-harjoituksilla tai muilla työstä irtautumisen metodeilla	6	24%
Ajan tehokkaampi hallinta oman työn suunnittelun keinoin (kalenterin käyttö, priorisointi)	9	36%
Oman motivaation lisääminen (itsemotivointi, palautteen vastaanottaminen ja antaminen)	5	20%
Oman jaksamisen lisääminen (lepo, liikunta, ravinto)	14	56%
Oman osaamisen ja suoriutumisen refleктоiminen	3	12%
Työnkuvan kehittäminen ideoimalla ja suunnittelemalla	8	32%
Itsensä johtaminen itsetuntemusta lisäämällä ja tavoitteita asettamalla	7	28%
Vuorovaikutustaitojen kasvattaminen havainnoimalla ja muita kuuntelemalla	2	8%
Parempi viestintää työyhteisön sisällä ideoita jakamalla (brainstorming) ja yhteisiä palaverieita järjestämällä	3	12%
Muu, mikä?	0	0%

Kysymys 12. Ristiintaulukointi muuttujana koulutusohjelma

		Koulutusohjelma			
		Toimintaterapia		Fysioterapia	
		Count	Row N %	Count	Row N %
		Saannollinen_kouluttautuminen	1,0	7	58,3%
Saannollisesti_tyonohjaukseen_osallistuminen	1,0	5	83,3%	1	16,7%
Stressin_hallinnan_kehittaminen_esimerkiksi_meditoi- malla,_mindfulness-harjoituksilla_tai_muilla_tyosta_irtautumi- sen_metodeilla	1,0	3	50,0%	3	50,0%
Ajan_tehokkaampi_hallinta_oman_tyon_suunnittelun_kei- noin_(kalenterin_kaytto,_priorisointi)	1,0	6	66,7%	3	33,3%
Oman_motivaation_lisaaminen_(itsemotivointi,_palautteen_vas- taanottaminen_ja_antaminen)	1,0	3	60,0%	2	40,0%
Oman_jaksamisen_lisaaminen_(lepo,_liikunta,_ravinto)	1,0	8	57,1%	6	42,9%
Oman_osaamisen_ja_suoriutumisen_reflektoiminen	1,0	2	66,7%	1	33,3%
Tyonkuvan_kehittaminen_ideoimalla_ja_suunnittelemalla	1,0	7	87,5%	1	12,5%
Itsensa_johtaminen_itsetuntemusta_lisaamalla_ja_tavoit- teita_asettamalla	1,0	5	71,4%	2	28,6%
Vuorovaikutustaitojen_kasvattaminen_havainnoi- malla_ja_muita_kuuntelemalla	1,0	2	100,0%	0	0,0%
Parempi_viestintaa_tyoyhteison_sisalla_ideoita_jaka- malla_(brainstorming)_ja_yhteisia_palavereita_jarjestamalla	1,0	3	100,0%	0	0,0%

Kysymys 12. Ristiintaulukointi muuttujana koulutuksen aste

		Aikaisempi_ylin_koulutuksen_aste_ennen_nykyisten_opintojesi_aloittamista							
		Ammattikoulu		Lukio		Ammattikorkeakoulu		Yliopisto	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Saannollinen_kouluttautuminen	1,0	6	50,0%	5	41,7%	1	8,3%	0	0,0%
Saannollisesti_tyonohjaukseen_osallistuminen	1,0	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	0	0,0%
Stressin_hallinnan_kehittaminen_esimerkiksi_meditaamalla,_mindfulness-harjoituksilla_tai_muilla_tyosta_irtautumisen_metodeilla	1,0	3	50,0%	3	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ajan_tehokkaampi_hallinta_oman_tyon_suunnittelun_keinoin_(kalenterin_kaytto,_priorisointi)	1,0	1	11,1%	6	66,7%	1	11,1%	1	11,1%
Oman_motivaation_lisaaminen_(itsemotivointi,_palautteen_vastaanottaminen_ja_antaminen)	1,0	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	0	0,0%
Oman_jaksamisen_lisaaminen_(lepo,_liikunta,_ravinto)	1,0	6	42,9%	5	35,7%	3	21,4%	0	0,0%
Oman_osaamisen_ja_suoriutumisen_reflektoiminen	1,0	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%
Tyonkuvan_kehittaminen_ideoimalla_ja_suunnittelemalla	1,0	2	25,0%	4	50,0%	1	12,5%	1	12,5%
Itsensa_johtaminen_itsetunteista_lisaamalla_ja_tavoitteita_asettamalla	1,0	2	28,6%	4	57,1%	0	0,0%	1	14,3%
Vuorovaikutustaitojen_kasvattaminen_havainnoimalla_ja_muuta_kuuntelemalla	1,0	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Parempi_viestintaa_tyoyhteison_sisalla_ideoita_jakamalla_(brainstorming)_ja_yhteisia_palavereita_jarjestamalla	1,0	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	0	0,0%

Kysymys 12. Ristiintaulukointi muuttujina työharjoitteluiden määrä

		Kuinka_monta_tyoharjoittelua olet tehnyt opintojesi aikana?					
		yksi tai kaksi harjoittelua		kolme tai neljä harjoittelua		neljä tai enemmän	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Saannollinen_kouluttautuminen	1,0	5	41,7%	6	50,0%	1	8,3%
Saannollisesti_tyonohjaukseen_osallistuminen	1,0	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%
Stressin_hallinnan_kehittaminen_esimerkiksi_meditoimalla,_mindfulness-harjoituksilla_tai_muilla_tyosta_irtautumisen_meto- deilla	1,0	2	33,3%	4	66,7%	0	0,0%
Ajan_tehokkaampi_hallinta_oman_tyon_suunnittelun_keinoin_(kalenterin_kaytto,_priorisointi)	1,0	4	44,4%	5	55,6%	0	0,0%
Oman_motivaation_lisaaminen_(itsemotivointi,_palautteen_vastaanottaminen_ja_antaminen)	1,0	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%
Oman_jaksamisen_lisaaminen_(lepo,_liikunta,_ravinto)	1,0	3	21,4%	10	71,4%	1	7,1%
Oman_osaamisen_ja_suoriutumisen_reflektointi	1,0	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%
Tyonkuvan_kehittaminen_ideomalla_ja_suunnitteleamalla	1,0	6	75,0%	2	25,0%	0	0,0%
Itsensa_johtaminen_itsetuntemusta_lisäämällä_ja_tavoitteita_asettamalla	1,0	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%
Vuorovaikutustaitojen_kasvattaminen_havainnoimalla_ja_muita_kuuntelemalla	1,0	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Parempi_viestintaa_tyoyhteison_sisalla_ideoita_jakamalla_(brainstorming)_ja_yhteisia_palavereita_jarjestamalla	1,0	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%

13. Kertoisitko omin sanoin, miten kehittäisit työelämätaitojasi, jotta tuntisit työelämässä enemmän työniloa ja -imua?

Vastaajien määrä: 9

	Vastaukset
	Työelämään siirtyminen ei tarkoita kouluttautumisen loppumista. Haluaisin jatkuvasti kehittää osaamistani ja toivoisin myös työpaikan tukevan tätä. Työilmapiirillä on kokemukseni mukaan suuri vaikutus työhyvinvointiin. Ilmapiiiriin vaikuttaminen ei ole helppoa, mutta koen että voisin vaikuttaa siihen työkokemuksen mukana kehittyvien vuorovaikutustaitojen avulla. Omaa motivoituneisuutta kehittäisin muokkaamalla työstä mielekkäämpää, mikäli se on mahdollista. Esimerkiksi työtilan järjestyksellä voi olla suuri vaikutus työn toimivuudelle.
	Suomen kielen sanavaraston kehittäminen, Ajan tehokkaampi hallinta ja oman jaksamisen lisääminen.
	Vähentäisin asioiden ylläanalysointia ja pienten epäonnistumisten jälkeistä "velloamista". Hankkisin jatkuvasti lisää tietoa koulutuksista ja eri lähteistä, jotta voin toimia viimeisimmän tiedon mukaisesti ja pystyn seisomaan tekemäni työn takana.
	Olemalla oma itseni.
	Keskittyisin enemmän työn hyviin puoliin, pyrkisin antamaan palautetta ja myös pyytäisin sitä. Omia viestintätaitoja haluaisin myös kehittää.
	Työnkuvaan liittyviin koulutuksiin hakeutumalla ja itseopiskelulla
	Keskittyminen olennaiseen työssä sisältäen ajatuksen siitä mikä on työn kuva ja kouluttautuminen työn vaatimusten mukaisesti
	-
	Oman itsensä johtaminen ja kiinnostuksen kohteiden rajaaminen, pois turha rönsyily