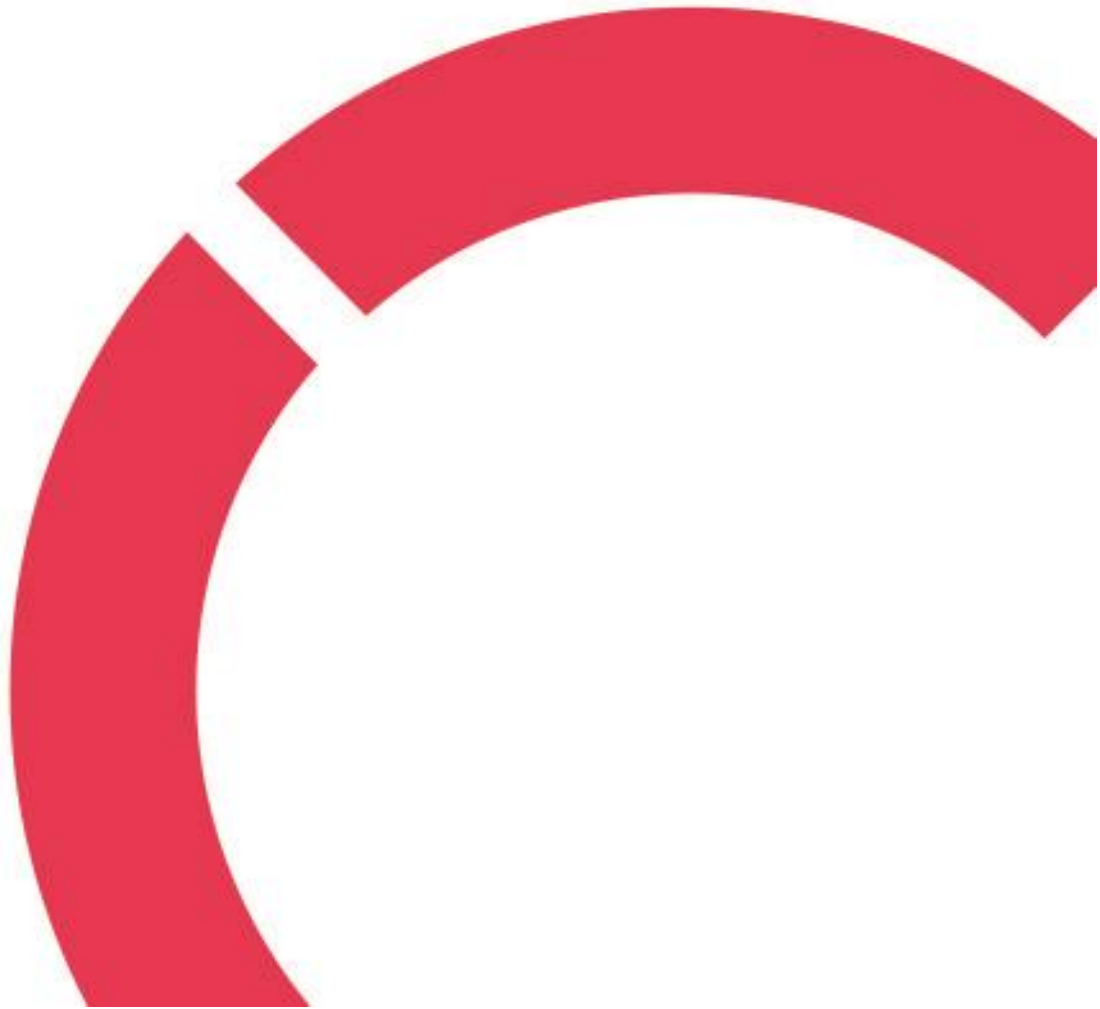


Liisa Alopaeus

TYÖMOTIVAATION VAIKUTUS TYÖHÖN

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Kesäkuu 2022**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Kesäkuu 2022	Tekijä/tekijät Liisa Alopaeus
Koulutus Liiketalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi TYÖMOTIVAATION VAIKUTUS TYÖHÖN.		
Työn ohjaaja Johanna Österberg-Högstedt		Sivumäärä 27 + 2
Työelämäohjaaja -		
<p>Työmotivaatio on tärkeä osa työssäkäyvien ihmisten jaksamisessa. Opinnäytetyön aiheena on työmotivaation vaikutus työhön. Tavoitteena oli selvittää, miten työmotivaatio vaikuttaa työhön Kansaneläkelaitoksella.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään työmotivaation määritelmiä ja työmotivaatioon vaikuttavia asioita. Työmotivaation osa-alueista selvitettiin, miten sisäiset ja ulkoiset motiivit vaikuttavat työntekijöihin. Sisäinen motivaatio on tila, jossa tyydytys tulee työstä ja aikaansaannoksista. Ulkoista motivaatiota on palkka, palkkio ja työolot ja niihin vaikuttaminen.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa tehtiin tutkimuskysely Kelan toimihenkilöille työmotivaation vaikutuksesta työhön. Tutkimustulosten perusteella työmotivaatio on Kansaneläkelaitoksella hyvä ja se vaikuttaa myönteisesti henkilöstöön ja työn tekemiseen.</p>		
Asiasanat Motivaatio, motivaatioteoria, työ, työmotivaatio		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date June 2022	Author Liisa Alopaeus
Degree programme Business Administration		
Name of thesis IMPACT OF JOB MOTIVATION ON WORK		
Centria supervisor Johanna Österberg-Högstedt	Pages 27 + 2	
Instructor representing commissioning institution or company -		
<p>Job motivation is an important part of coping at work among employees. The subject for this thesis is the impact of job motivation on the work. The aim of this study was to clarify how job motivation affects work at the Social Insurance Institution of Finland.</p> <p>The theory of this thesis includes different definitions of job motivation and factors affecting it. Job motivation includes many different parts and in this study the focus was on internal and external motives and how these parts affect the employees. Internal motivation is something that comes from within the work and by employees' own efforts. External motivation can be for example salary, working conditions and how an independent employee can influence these factors.</p> <p>The research part of this thesis included a survey for employees at the Social Insurance Institution of Finland. According to the results of the survey job motivation is good at the Social Insurance Institution of Finland. Job motivation also affects positively the staff and their work.</p>		
<p>Key words Job motivation, motivation, motivation theory, work</p>		

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

DIGILISAATIO

Digitaalisen tietotekniikan yleistyminen arkielämän toiminnoissa.

EPISODI

Välivaihe, sivutapahtuma tai jakso.

ERGONOMIA

Työpisteiden, rakenteiden, työvälineiden, kalusteiden ja työmenetelmien kehittämistä ihmisen ominaisuuksien, toimintojen ja kykyjen mukaisiksi.

INNOVATIIVINEN

Uudenlainen, kehittynyt, edistyksellinen. Kykyä tai halua luoda ja ottaa käyttöön tietynlaista uudistus- ja uudistumisvalmiutta.

KOGNITIIVINEN

Havaitseminen, tunnistaminen. Kognitiivinen kyky tunnistaa esimerkiksi värejä, muotoja esineitä sekä ymmärtää ja tuottaa puhetta. Ajattelu, päättely ja ongelmanratkaisu.

MOTIIVI

Motivaatiolla tarkoitetaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio-sanana kantasana on motiivi, joka tarkoittaa syytä, tarvetta halua, palkkiota tai aihetta.

ORGANISAATIO

Organisaatio on laajasti määriteltynä mikä tahansa ihmisten yhteenliittymä jonkin toiminnan järjestämiseksi. Organisaation toiminnan edellytyksenä ovat sidosryhmät. Sidoryhmät ovat kaikki tahot, joiden kanssa organisaatio on tekemisissä.

PILVIPALVELU

Internet-palvelu, jonne voi tallentaa valokuvia, musiikkia dokumentteja ja muita tiedostoja. Pilvipalveluun pääsee käsiksi millä tahansa internet-yhteydellä varustetulla laitteella kuten tietokoneella, puhelimella tai älytelevisiolla. Kun tiedot ovat tallessa pilvipalveluilla, ne eivät ole omalla tietokoneella, vaan palveluja tarjoavan yrityksen palveluilla.

RESKONTRA

Osa kirjanpitoa. Käytännössä reskontra tarkoittaa yrityksen luetteloa yrityksen maksuvalvontaan liittyvistä tapahtumista.

TABLETTI

Taulutietokone. Usein kosketusnäyttöinen kannettava tietokone, jota ohjataan sormin tai erillisellä osoitinkynällä.

TEKNOLOGIA

Teknologia on tekniikan järjestelmien suunnittelua, rakentamista, käyttämistä ja tutkimusta, kaikkea yhdessä.

TYÖMOTIVAATIO

Työmotivaatio on yksi motivaation muoto. Se on työntekijän toiminnan käyttövoima, joka vaikuttaa ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin (voimakkuus) ja keston. Se vaikuttaa myös työn laatuun ja tuottavuuteen sekä työntekijän innostukseen ja hyvinvointiin.

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 MOTIVAATIOPROSESSIN KUVAUS JA MOTIVAATION MÄÄRITELMIÄ	2
2.1 Työmotivaatio	3
2.2 Uramotivaatio	4
3 TYÖMOTIVAATION OSA-ALUEITA	6
3.1 Työtyytyväisyys	7
3.2 Työilmapiiri	8
3.3 Persoonallisuus	9
3.4 Työaika, työturvallisuus ja esimiestyö	11
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TUTKIMUSTULOKSET	13
4.1 Vastaaajien taustatiedot	14
4.2 Työmotivaatio ja työpaikka	14
4.3 Työtyytyväisyys ja työura.....	15
4.4 Työn merkityksellisyys ja työuralla eteneminen	16
4.5 Koulutusta vastaavat työtehtävät	17
4.6 Esimies ja työyhteisö	18
4.7 Ulkoinen motivaatio ja työhön vaikuttaminen	19
4.8 Työpaikan vaihto ja avoimet kysymykset.....	20
5 POHDINTA JA OMAN OPPIMISEN ARVIOINTIA	21
6 YHTEENVETO	24
LÄHTEET	17
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Motivaatioprosessi.	2
KUVIO 2. Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	15
KUVIO 3. Työni on minulle merkityksellistä.	16
KUVIO 4. Haluan edetä Kela-urallani.....	16
KUVIO 5. Minulle on tärkeää, että saan tehdä koulutustani vastaavia työtehtäviä.....	17
KUVIO 6. Koen, että työpaikallani esiintyy keskinäistä kilpailua	18
KUVIO 7. Voin vaikuttaa työaikaani	19

1 JOHDANTO

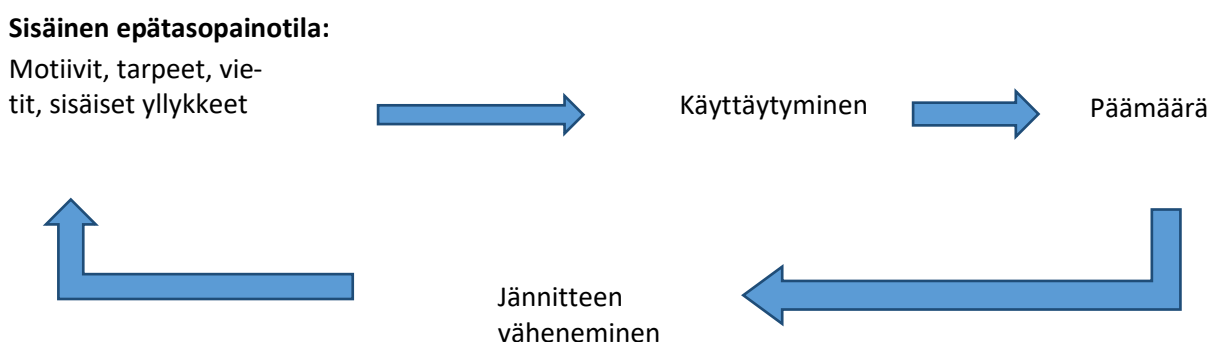
Työmotivaatiolla on merkittävä vaikutus työn tulokseen. Työmotivaation ylläpitämiseen työyhteisössä täytyy jokaisen panostaa. Ei riitä, että esimiehen velvollisuus on kannustaa ja rohkaista työntekijöitä tekemään parhaansa. Motivoitunut henkilökunta on positiivinen käyntikortti ulospäin. Henkilökunnan sitoutuminen ja motivaatio tuovat yritykselle tyytyväisiä ja pysyviä asiakkaita ja yhteistyökumppaneita. Työpaikka, joka ylläpitää henkilöstönsä korkeaa työmotivaatiotasoa, vaikuttaa myös työpaikan maineeseen positiivisesti luomalla työpaikasta houkuttelevan. Työntekijöiden panostus ja sitoutuminen näkyvät työtehtävissä työmotivaation muotona. Hyvällä tai erinomaisella tasolla oleva työmotivaatio ilmenee työntekijöiden parhaana mahdollisena työtuloksena. Esimiehen tehtävinä on tukea ja ylläpitää työntekijöidensä työmotivaatiota, jonka vuoksi esimiehen täytyy tietää työmotivaation prosessit ja millaiset asiat siihen vaikuttavat ja mitä keinoja hänellä on käytettävissä.

Päätin ryhtyä tekemään opinnäytetyötäni henkilöstön työmotivaatiosta. Omalla työpaikallani, Kansaneläkelaitoksella työmotivaatiosta on puhuttu jonkin aikaa ja oli luontevaa ryhtyä tutkimaan asiaan syvemmin. Tavoitteena on selvittää, millainen työmotivaatio Kansaneläkelaitoksella on ja opinnäytetyön kyselytutkimus tehdään Kelalle. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat henkilöstön työmotivaatioon. Kansaneläkelaitos (Kela) hoitaa Suomessa asuvien ja useiden ulkomailla asuvien suomalaisten sosiaaliturvasta elämän eri vaiheissa.

Teoriaosuudessa käydään rajatusti läpi työmotivaation osa-alueita ja tuodaan esiin tärkeimpiä huomioita työmotivaatioon vaikuttavista seikoista. Lisäksi käydään läpi hieman suomalaisten työaika ja sitä, millainen merkitys työolosuhteilla on henkilöiden sitoutumiseen yrityksissä. Näinä aikoina työyhteisössä työntekijöiltä vaaditaan paljon erilaisia taitoja työkyvyn ylläpitämiseksi. Aiemmin esimiesten ja johtajiston ei tarvinnut huolehtia työntekijöidensä viihtyvyydestä töissä, sillä aina oli tulijoita. Nykyään halutaan hyvistä työntekijöistä pitää kiinni, jottei heitä menetettäisi kilpailevalle yritykselle. Työntekijöiden työmotivaatio vaikuttaa koko työyhteisöön. Yksi negatiivinen poikkeus työyhteisössä saattaa työilmapiiriä, vaikka muilla olisi positiivinen ote työhön. Työmotivaatioon vaikuttavat työntekijän saama arvostus, työpaikan tai työyhteisön koko, palkkaus, monipuoliset työtehtävät ja työn haastavuus. Jokaisella työntekijällä on oma mielenkiinto, joka kannattelee häntä työpaikassa. Jos joku työmotivaattori alkaa ontua tai työ ei enää tuota työntekijälle riittävää mielihyvää, hän saattaa hakeutua toisen työnantajan palvelukseen. Tutkimuskyselyllä selvitän yllä mainittujen asioiden vaikutusta henkilöiden työmotivaatioon.

2 MOTIVAATIOPROSESSIN KUVAUS JA MOTIVAATION MÄÄRITELMIÄ

Motivaatio syntyy tietynlaisen prosessin seurauksena. Motivaatioon vaikuttavia prosesseja on ihmisen mielessä käynnissä jatkuvasti ja niiden liikkeellepanevinä voimina ovat muun muassa yksilön ja hänen ympäristönsä väliset vuorovaikutussuhteet (Juuti 2006, 38). Motivaatioprosessi voidaan kuvata seuraavasti:



KUVIO 1. Motivaatioprosessi (mukaiillen Juuti 2006, 38)

Kaikki käyttäytyminen muodostuu sarjasta toimintoja. Voisimme kuvata ihmisen elämän muodostuvan sarjasta episodeja, jotka liittyvät toisiinsa. Näissä episodeissa on omat koodinsa, jotka ohjaavat toimintaa. Monien prosessinäkökulman omaksuneiden teorioiden mukaan ihminen käyttäytyy melko rationaalisesti kohden tietoisia päämääriään. Motiivit aiheuttavat epätasapainotilan, joka muuttuu käyttäytymisen seurauksena tasapainotilaksi, kun päämäärä saavutetaan. (Juuti 2006, 38–39.)

Motivaatio-sana juontaa alkuperänsä latinan kielen sanasta; movere. Movere tarkoittaa liikkumista. Motivaatiolla tarkoitetaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio-sanan kantasana on motiivi, joka tarkoittaa syytä tai aihetta. Motiivi antaa motivaatiota päämäärän saavuttamiseksi. Uusia ja haasteellisempia päämääriä saavuttaakseen motiivi toimii motivaationa henkilön tavoitteiden saavuttamisessa. Tavoitettu päämäärä tuo yksilölle mielihyvää. (Sinokki 2016, 61.) Motivaatio antaa yksilön toiminnalle suunnan ja voiman. Sen lähde on eri ihmisille erilainen: esimerkiksi palkan merkitys motivaatiotekijänä riippuu yksilön arvoista, taloudellisesta tilanteesta ja elämäntilanteen luomista taloudellisista tarpeista. (Viitala & Jylhä 2019.)

Motiivit virittävät ihmisen toimimaan, ylläpitävät toimintaa ja suuntaavat sitä. Joistakin motiiveista ihminen on tietoinen, kun taas osa motiiveista on tiedostamattomia. Tavallisesti henkilö motivoituu sellaisesta, mikä on hänelle mahdollista. (Viitala & Jylhä 2019.) Motivoitunut työntekijä on tehokas ja tuottava (Jarenko & Martela 2015). Motivaatio vaihtelee tilanteesta toiseen: esimerkiksi kiireessä saman tehtävän tekee mielellään vain vähimmäisvaatimukset täyttäen (Viitala & Jylhä 2019). Jos ihminen ei voi saavuttaa ihannoimiaan ja arvostamiaan päämääriä, hän turhautuu tai stressaantuu. Turhautuminen ilmenee monin eri tavoin. Tyypillisin turhauman seuraus lienee aggressio. Aggressio voi ilmetä sanoin ja teoin. Se voi kohdistua turhauman aiheuttajaan (esimerkiksi esimieheen), mutta myös korvikkeeseen (esimerkiksi vaimoon). (Juuti 2006, 39.)

Motivaatioteorioiden mukaan ihminen motivoituu silloin, kun hän kokee jonkin asian palkitsevaksi. Palkkiot voivat olla sisäisiä tuntemuksia tai ulkoisia tunnustuksia. Sisäiseksi motivaatioksi kutsutaan tilaa, jossa tyydytys tulee työstä ja aikaansaannoksista itsessään. Voimakasta sisäistä motivaatiota kokeva ihminen kokee syvää tyydytystä saavutuksistaan, joihin hän on itse tyytyväinen. (Viitala & Jylhä 2019.) Sisäisessä motivaatiossa työhön tartutaan puhtaasta työnilosta ja nautinnosta. Sisäinen motivaatio on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymiseen. (Sinokki 2016, 226.) Tekeminen voi olla itsearvoista; se on itsessään palkitsevaa. Tekemiseen liittyvät tavoitekuvat motivoivat meitä parhaimmillaan voimakkaasti. Erityisesti jos ne ovat järkeviä ja houkuttelevia. Tavoite on järkevä, jos se käy riittävästi yksiin ydinarvojemme kanssa. (Luukkala 2011, 162.) Ulkoinen motivaatio perustuu puolestaan ulkoisten palkkioiden tuottamaan tyydytykseen. Ne voivat olla palkkaa tai muuta taloudellista hyötyä, jotain etua, arvostusta tai turvallisuutta. Mitä houkuttelevampina nämä palkkiot nähdään, sitä motivoituneemmin henkilö tekee työtä niiden saavuttamiseksi. (Viitala & Jylhä 2019.)

2.1 Työmotivaatio

Organisaatiossa ihmisen motivaatioon vaikuttavat monet tekijät. Motivaation tarkastelu on organisaation toiminnan kannalta keskeistä, sillä organisaation toimivuus ja tuottavuus ratkeavat sen mukaan, kuinka motivoituneita siellä toimivat henkilöt ovat. (Juuti 2006, 39.) Työmotivaatiolla on suuri merkitys työn tulokseen. Se vaikuttaa työskentelyn tehokkuuteen, työn ja työntekijän antaman palvelun laatuun sekä työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvointiin. Motivoitunut työntekijä työskentelee innostuneesti ja suhtautuu työhönsä ilolla. Työntekijä voidaan määrätä tekemään työtä, mutta häntä ei voida pakottaa tekemään työtä innostuneesti. Innostus ja tahto tekemiseen syntyvät työntekijässä itsessään. (Sinokki 2016, 11.) Hyvässä työyhteisössä toiminta on rehellistä ja uskottavaa sekä luottamusta ja

kunnioitusta herättävää (Sinokki 2016, 236). Työyhteisö tuntee yhteenkuuluvuutta ja on työstään ja tekemisistään ylpeä. Työyhteisö toimii esimerkillisesti ja saa siitä myös muiden huomion. Vastaavasti jokaisen työ on arvokasta ja kaikenlaisissa ammateissa tarvitaan omanlaistaan osaamista, jonka oppii vain sitä työtä tekemällä. (Karjalainen 2020, 139.)

Parhaimman työsuorituksen työntekijästä saa irti, jos työntekijä on kiinnostunut työstään. Työntekijöitä motivoivat taloudelliset tekijät ja he haluavat kokea itsensä hyväksi, arvokkaaksi ja pystyväksi ihmiseksi. (Tiensuu, Partanen & Aaltonen 2004, 67.) Työmotivaatioon vaikuttavia persoonallisuustekijöitä ovat muun muassa työntekijän mielenkiinnon kohteet, asenteet työtä ja itseään kohtaan ja erilaiset tarpeet. Työntekijän mielenkiinnon kohde määrää hänen tarkkaavaisuutensa suuntaa. Mikäli työntekijä ei ole kiinnostunut omasta työstään, on häntä erityisen vaikea motivoida. Työntekijän asenne vaikuttaa työsuoritukseen. Hyvä asenne saa työntekijän tarttumaan ripeästi työhön ja ponnistelemaan siinä. Tarve eli sisäinen epätasapaino taas saa työntekijän toimimaan tarvettaan tyydyttävällä tavalla. (Sinokki 2016, 82–83.)

Useat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että suuri osa ihmisistä ajattelee muitakin vaikuttumia, esimerkiksi toisen ihmisen etua ja hyvinvointia, eli monilla on niin sanottua julkista palvelumotivaatioita. Palvelumotivaatio nähdään pyrkimyksenä tehdä työtä siten, että se tuottaa hyvää mahdollisimman monille, asettaa yhteisen edun työntekijän oman edun edelle ja huomioi eettisyyden ja oikeudenmukaisuuden periaatteet. (Saarinen, Ruokolainen, Tainio, Pirttilä & Mauno 2015.) Huonosta motivaatiosta voi seurata vähäinen panostaminen työhön, mikä puolestaan heijastuu työsuoritukseen, kuten esimerkiksi asiakaspalvelun laatuun (Viitala 2021). Kun koemme itsemme työpäivän aikana yleensä energiseksi, niin silloin tarmokkuus-ulottuvuus työn imusta täyttyy. Työssä on jotain sellaista, joka haastaa meidät, voimavaramme aktivoituvat. Omistautuminen tarkoittaa sitä, että henkilökohtaiset arvomme ovat riittävän samankaltaiset kuin työnantajallamme. Voimme tällöin aidosti arvostaa sitä tuotetta tai palvelua, jota työnantaja tuottaa markkinoille. (Luukkala 2011.)

2.2 Uramotivaatio

Elämänvaihe vaikuttaa työmotivaatioon. Se, mikä näkyy ulospäin työelämässä, ei välttämättä johdu työstä, vaan käyttäytymiseen vaikuttavat myös monet elämänvaiheeseen liittyvät tekijät. (Sinokki 2016, 132.) Kun puhutaan työntekijöiden vaihtuvuudesta, saatetaan sanoa, että työntekijät eivät sitoudu yritykseen tai työhönsä. Käytännön puheissa sitoutumattomuudella tarkoitetaan siis monesti lähtö-

herkkyyttä. Sitoutumisen käsite on kuitenkin paljon laajempi ja monisyisempi ilmiö. Se on henkilön psykologinen suhde organisaatioon, jossa hän on töissä. Ilmiöstä puhutaan myös käsitteellä psykologinen sopimus. Jos psykologinen suhde on huono, kynnys lähteä työpaikasta on matalampi. Psykologisen suhteen laadulla on yhteys työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen, haluun pysyä organisaatiossa ja arvostukseen organisaatiota kohtaan. (Viitala 2021.) Mikäli työntekijän arvot ovat erilaiset kuin organisaation, joutuu jompikumpi väistymään. Tämän seurauksena voi yksittäinen työntekijä joko lähteä organisaatiosta tai, mikäli työpaikan vaihtaminen ei ole mahdollista, voivat seurauksina olla tilanteeseen mukautuminen ja sopeutuminen taikka jatkuva tyytymättömyys. (Sinokki 2016, 221–222.)

Ura on ihmisen kehityspolku työelämässä. Se tarkoittaa siirtymiä erilaisista työtehtävistä, organisaatioista ja alalta toiselle. Se on henkilön omien valintojen tulosta ja hänen omissa käsissään, mutta sitä voidaan tukea myös monien henkilöstöjohtamisen käytäntöjen avulla. (Viitala 2021.) Pätevyys kasvaa työtä tekemällä. Työssä oppii yleensä jatkuvasti uusia taitoja ja tarvittaessa erilaisilla koulutuksilla voi täydentää osaamistaan. Kannattaakin kiinnittää huomiota myös hiljaisen tiedon siirtoon: työtovereilta voi oppia hyvin paljon ja toisaalta omaa osaamistaan kannattaa auliisti jakaa toisille. (Sinokki 2016, 227.) Nykyään yhä useampi kulkee työelämänsä aikana joustavan ja polveilevan urapolun. Se voi koostua sarjasta erityyppisiä, -pituisia ja -tasoisia tehtäviä, jotka voivat olla peräkkäisiä tai osin päällekkäisiä. Useimmat toivovat mahdollisuutta siirtyä kykyjen kasvaessa haastavampiin tehtäviin, jotta voisivat käyttää kapasiteettiaan laajasti ja kehittyä lisää. Tällä on merkitystä työn mielekkyyden kokemiselle ja ammatillisen itsetunnon kehittymiselle. (Viitala 2021.)

Usein vahva osaaminen antaa valmiuksia menestyä hyvin monenlaisissa tehtävissä. Näistä syistä joutuksen rekrytointitilanteessa onkin perusteltua selvittää henkilön osaamisen ja motivaation ohella urasiirtymien tai -katkosten ajureita eikä vain sitä, miten katkeamatonta on ollut oman ammattialan samoissa tehtävissä. (Viitala 2021.) Ura on jatkuva ammatillisen kasvun prosessi, ja sitä pidetään yksilön osaamisen kasvuna, jossa asiantuntemus sekä taidot lisääntyvät. Vaikka nykyään elämänura ei useinkaan enää tarkoita uskollisuutta yhdelle työnantajalle, pitäisi joka päivä miettiä, mihin suuntaan on menossa. Huominen rakentuu tämän päivän teoille. (Sinokki 2016, 235.)

3 TYÖMOTIVAATION OSA-ALUEITA

Vain muutos on pysyvää - hokemalla on kuvattu suomalaista työelämää parikymmentä vuotta. Työn isot murrokset ovat toki alkaneet jo huomattavasti aikaisemmin teollistumisen ja kaupungistumisen edetessä, mutta vauhti on kiihtynyt 2000-luvulla. Samanaikaisesti on ollut ja on edelleen menossa monenlaisia ja monen tahoisia kehityskulkuja. Tekniikka synnyttää uusia ammatteja ja tekee tarpeettomaksi toisia. Liki joka toisella työpaikalla on otettu käyttöön uusia menetelmiä ja tietojärjestelmiä. Mitä isompi organisaatio, sitä yleisimpiä muutokset ovat. (Karjalainen 2020, 20.) Digitalisaatio tarkoittaa informaation purkamista tietokonekielelle, tiedon tallentamista, järjestämistä ja muuntelua. Tieto voidaan yhdistää älypuhelemiin, tabletteihin, sosiaaliseen verkkoon ja pilvipalveluihin. Digitalisaatiossa ei ole kyse pelkästään uudesta teknologiasta vaan palvelun suunnittelusta uudelleen olemassa olevaa teknologiaa hyödyntäen. (Sinokki 2016, 24.)

Digitaalisuus tuo mukanaan valtavasti hyvää: vapautta, joustavuutta, oppimisen mahdollisuuksia, monenlaisia henkisiä ja maantieteellisiä rajoja ylittäviä yhteyksiä, tiedonkulun helppoutta, nopeutta ja läpinäkyvyyttä sekä rahallisia säästöjä. (Karjalainen 2020, 21.) Digitalisaatio helpottaa ja muuttaa monia asioita kommunikoinnissa. Kokouksiin osallistumisen ja kaupankäynnin tavat monipuolistuvat. Tärkein työtila voi jo nyt olla joillekuille virtuaalinen, kun monet työnantajatkin usein yrittävät minimoida työpaikan neliöt (Sinokki 2016, 25.) Kun tehtävät voi hoitaa tietoverkkojen kautta eikä aina tarvitse autoilla eikä lentää, saastutammekin vähemmän, joskin digitaalisuuden ympäristöystävällisyydestä ja hiilijalanjäljen suuruudesta vielä kiistellään (Karjalainen 2020, 21). Digitaalisuus edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa uuden oppimista. Eri ikäisillä ja eri taustoista tulevilla työntekijöillä voi olla hyvinkin erilaiset valmiudet näihin työelämän muutoksiin. (Sinokki 2016, 25.)

Kognitiiviset kykymme ovat yhteyksissä myös työympäristöömme ja sen tuottamiin haasteisiin. Jos työskentelemme hälyn keskellä tai jos työtilamme valaistus on heikko se saa meidät pinnistelemään normaalia enemmän. Työntekijän psyykkinen kestävyys sekoittuu väliaikaisesti työn keskeytyessä. Keskeytyksillä tutkijat tarkoittavat tilanteita, joissa työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa seisauksen ajankohtaan, jos joku haluaa työntekijän huomiota välittömästi paikan päällä tai mahdollisesti jollakin muulla yhteydenpitovälineellä. Työskennellessämme millaisessa työsuhteessa tahansa työympäristöömme on psykososiaalinen. Työn organisointi, yhteistyökyky, kommunikointi toisten kanssa, henkilökohtainen käyttäytyminen ja henkilöhistoria kuuluvat psykososiaaliseen ympäristöön. (Karjalainen 2020, 24–25, 37.)

3.1 Työtyytyväisyys

Työntekijät suhtautuvat monesti työhönsä ja työpaikkaansa hyvin tunnevaltaisesti. Jos organisaation liittymisen halu on suuri, siitä on hyötyä niin työntekijälle kuin työnantajalle. Silloin taas, kun tunne on päinvastainen, se voi aiheuttaa ongelmia. Kun työntekijä tietää, minkälaisessa organisaatiossa hän on töissä ja hän on innostunut työstään, työnantaja saa vastineeksi organisaatioon sitoutuneen ja motivoituneen henkilön. Silloin hänen työnsä sujuu ja erilaiset muutoksetkin on helpompi hyväksyä. (Ponteva 2010, 33.) Myös työtiloja muokataan edelleen ja erillisistä huoneista siirrytään avotoimistoihin ja monitoimitiloihin sekä siirretään työpiste kotiin, mökille, kahviloihin tai asiakkaan tiloihin. Jotkut tekevät etätöitä, toiset ovat monipaikkaisessa ja kolmannet liikkuvassa työssä. Uudenlaisissa tiloissa ja mitä moninaisimmissa paikoissa tehtävät työt muuttavat kulttuuria ja vaativat sopeutumista, uudenlaisia toimintatapoja ja pelisääntöjä koko työyhteisöltä ja jokaiselta yhteisön jäseneltä henkilökohtaisesti. (Karjalainen 2020, 20.)

Organisaatiossa työntekijän motivaatioon vaikuttavat työn ominaisuuksien ja työympäristön lisäksi henkilön persoonallisuus, elämäkokemukset ja elämänvaihe. (Sinokki 2016, 81.) Parhaassa tapauksessa työllä on lukuisia myönteisiä merkityksiä. Kun meillä on merkityksellistä tekemistä ja samanhenkisiä ihmisiä ympärillä, saamme elämäämme sisältöä ja voimme henkisesti hyvin. Joustava työaika vähentää monen työssäkäyvän ihmisen työtyytymättömyyttä, toisinaan myös lisää tyytyväisyyttä, koska se on avain itsensä toteuttamiseen. Se on mahdollista nähdä luottamuksen osoituksena, pääasia että teemme työmme sovitusti riippumatta siitä, milloin tulemme tai lähdemme työpaikalta. (Luukkala 2011, 22, 31–30.) Mitä paremmin työntekijä tietää tehtävänsä, tuntee organisaation, pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja näkee sen osana suurempaa kokonaisuutta, sitä varmemmin hän haluaa olla osa organisaatiota. Yhdessä muiden työntekijöiden kanssa tehty työ, joka on selkeästi osa jotain kokonaisuutta, motivoi ja tuottaa lisäarvoa myös organisaatiolle (Ponteva 2010, 34.)

Palkan merkitys on perustarpeitaan tyydyttävälle työntekijälle suuri. Henkisesti köyhässä tai ruumiillisesti raskaassa työssä palkan merkitys on suurempi kuin sisäisesti motivoivissa työtehtävissä. Palkan merkitys ja rooli riippuvat monista tekijöistä. Korkea palkka motivoi henkilöä, joka arvostaa rahaa ja haluaa ponnistella saadakseen sitä. Rahapalkkiolla ja työsuorituksella pitäisi olla selkeä yhteys eli suorituksen parantuessa palkkionkin tulisi kasvaa. (Sinokki 2016, 89.) Toimeentulo mahdollistaa taloudellisesti itsenäisen aseman. Saamme ympärillemme aineellista turvallisuutta: katon pään päälle, vaatteita,

ruokaa ja tarpeellisia kodinkoneita. Toimeentulon lisäksi työ toimii ajankäytön jäsentäjänä. Käydesämme päivätöissä meillä on syy, jonka takia aamulla heräämme. (Luukkala 2011, 23.)

Työntekijät tarvitsevat tietoa suoriutumisestaan, joten heille tulisi antaa selkeää palautetta ja mittareita, joihin he voivat verrata omaa suoritustaan. Saavuttamisen tunne on monien tutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä motivaattoreista ja siksi myös erittäin hyödyllinen. Ihmiset tarvitsevat myös tunnustusta saavutuksistaan. Tunnustus voi olla monenlaista, esimerkiksi pieni kiitos, julkinen tunnustus, palkkio tai peräti ylennys. Tunnustus on niin ikään monien tutkimusten mukaan tärkeimpiä motivaattoreita työelämässä. Palautteen antamisen perussääntönä on, että positiivinen palaute annetaan julkisesti ja kriittinen palaute kahden kesken. Onnistunut palaute on kuvailevaa, toteavaa ja pohdiskelevaa eikä moralisoivaa tai tuomitsevaa. Negatiivinen palaute voi lisätä näyttämisen tarvetta ja ärsyttää parempaan suoritukseen, mutta se voi myös lamaannuttaa ja saada aikaan jopa negatiivisen kierteen. Palaute on joka tapauksessa tärkeää ja ilman palautetta työntekijä voi kokea, ettei omalla työllä ole edes arvoa. (Sinokki 2016, 89–90.)

Työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät ovat osittain eri asioita kuin työtyytymättömyyttä vähentävät tekijät. Jos työn tekemisen ulkoiset puitteet toimivat, niin tyytymättömyys vähentyy. Jos itse työhön liittyvät asiat ovat kunnossa, työtyytyväisyys kasvaa. Jos arvostamme aidosti sitä tuotetta tai palvelua, jonka puolesta teemme työtä, työtyytyväisyytemme usein vahvistuu. On mieluisaa lähestyä asiakasta, kun tietää, että voi todennäköisesti auttaa häntä. (Luukkala 2011, 26–27.) Kun organisaatiossa pyritään parantamaan työn tuottavuutta, pitää pyrkiä kirkastamaan perustehtäviä, selkiyttämään tavoitteita ja työnjakoa sekä motivoimaan työntekijöitä (Sinokki 2016, 83).

3.2 Työilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri on sekä organisaatiokulttuurin ilmentymä että sen seurausta. Se muodostuu ihmisten kokemuksista siitä, minkälaista on työskennellä organisaatiossa. Ilmapiiri on vahvasti tunteiden pelikenttää, se koetaan hyvänä tai huonona, vapauttavana ja innostavana tai ahdistavana. (Viitala 2021.) On todettu, että avoin, avulias, keskinäiselle kunnioitukselle, tuelle ja luottamukselle perustuva ihmisten välinen vuorovaikutus työpaikalla tukee ihmisen työskentelyä (Juuti 2006, 110). Psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavat sosiaaliset kontaktit, työilmapiiri, organisaation ja työyhteisön kulttuuri, arvot normit ja vastuunjako ja työn sisältö. Tästä eri tavoin kohtaamastamme ihmisten ja työntekijöiden monipuolisesta kudelmosta sekä työmme sisällöstä syntyy väistämättä kuormitusta. Parhaimmillaan se pysyy sietokykymme rajoissa ja voi toimia voimavarana innostaen meitä hyviin

saavutuksiin. Pahimmillaan se stressaa niin, että väsymme, jännitämme lihaksiamme ja mieltämme ja nukumme huonosti, ilman riittävää palautumista lopulta sairastumme fyysisesti tai psyykkisesti. (Karjalainen 2020, 37.)

Työyhteisössä yhdessä tekemisen tunne, yhteen hiileen puhaltaminen saa aikaan turvallisuuden tunnetta ja työteho paranee. Hyvässä työyhteisössä välitetään jokaisesta työntekijästä, jolloin syntyy lämmin tunne yhteydestä työtovereihin. Kaikilla meillä on tarve löytää tasapaino autonomian ja sosiaalisen ympäristön välillä. Yhteenkuuluvuuden kannalta vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys. Erityisesti johtajan ja esimiesten vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys työyhteisön yhteistoimintaan ja muun muassa mahdollisten ongelmaroolien syntymiseen. (Sinokki 2016, 237.) Kun johtaja tietää henkilöstönsä persoonalliset tarpeet ja tavoitteet, on hänen helpompaa sovittaa niitä yrityksen yhteisiin tavoitteisiin (Lindmark & Önnestik 2006, 36).

Työyhteisötaidot kuuluvat kaikille asemasta riippumatta. Näitä asemia voivat olla esimerkiksi työntekijä tai esimies, palkkatyöntekijä tai yrittäjä. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan halua ja kykyä toimia omassa työyhteisössä rakentavalla tavalla, esimiestä ja työtovereita tukien ja perustehtävän suuntaisesti. (Luukkala 2011, 214.) Lähijohtamisen laatu vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin monen asian kautta. Parhaimmillaan se lisää voimavaroja, jos lähijohtaja osallistaa, antaa tukea ja arvostavaa palautetta, luo kehittymismahdollisuuksia ja tiedottaa asioista tehokkaasti. (Viitala 2021.) Viisaaksi johtajaksi kasvaminen vaatii aikaa, nöyryyttä ja määrätietoisuutta. Vasta työkokemus ja johdonmukainen johtajuuteen kasvaminen opettavat hyvälle johtajalle myös taitoja luoda ja ylläpitää esimerkiksi innostusta ja motivaatiota työyhteisössä. (Sinokki 2016, 147.)

3.3 Persoonallisuus

Henkilöstöjohtamisen päämääränä on muodostaa yritykseen liiketoiminnan tarpeiden vaatima henkilöstö, joka tarjoaa toivotun kaltaisen työpanoksen. Ei auta, vaikka henkilöstöä olisi määrällisesti riittävästi ja se olisi oikein kohdennettukin, jos joukossa on paljon ihmisiä, jotka eivät suoriudu tehtävistään riittävän hyvin. Olennaista onkin, että jokainen yritykseen palkattu työntekijä pystyy suoriutumaan tehtävistään tavoitteiden mukaisesti. (Viitala 2021.) Työtä laajentamalla pyritään lisäämään vaihtelevuutta, pidentämään työsuorituksen kestoa ja lisäämään työntekijän vastuuta työn laadusta. Työntekijän taitovaatimukset kasvavat, mikä vaatii perusteellista työnopastusta ja joskus jopa syvällisempään osaamisen kehittämistä. (Kauhanen 2012. Luku 7.)

Työhönsä vastuullisesti suhtautuva ihminen asettaa itselleen yleensä omat laatukriteerinsä, ja hän saattaa mitata työnsä tasokkuutta asiakkaan kautta. Usein sitä voi kutsua ammattiympärydeksi. Ammatillainen tekee parhaansa, jotta tuotteen tai palvelun rohkenee tunnustaa omaksi jäljekseen. (Karjalainen 2020, 28.) Liiallinen ja vääränlainen ajattelu tai ajattelemattomuus voivat heikentää mahdollisuuttamme saada aikaan jotain konkreettista lopputulosta työssä tai vapaa-aikana. Jos olemme taipuvaisia huolestumaan liikaa, murehtimaan ja märehtimään asioita, se ei lopulta johda juuri muuhun kuin masennukseen ja toimettomuuteen. (Luukkala 2011, 164.) Työntekijän persoonallisuus vaikuttaa työmotivaatioon merkittävästi. Monet persoonallisuustekijämme pysyvät melko muuttumattomina koko elämän ajan. Reagointitapamme, vuorovaikutustaitomme ja kykymme tietojen käsittelemisessä erottavat meidät muista. (Sinokki 2016, 102.) Osallistuvan tuen (esim. yhteiset pohdinnat tai oman työn suunnittelu) tarkoituksena on lisätä hallinnan tunnetta ja henkilöstön mahdollisuutta vaikuttaa päätöksentekoon sekä ehkäistä työkriisin eteneminen. (Ponteva 2010, 68.)

Jos saamme työelämänmuutostilanteissa omaksua uudet asiat omaan tahtiimme ja omalla tavallamme persoonamme ja yksilöllisen oppimistyyliimme kautta, uuden oppiminen nopeutuu. Yhdet omaksuvat asioita parhaiten kuuntelemalla ja keskustelemalla, toiset taas käsi- ja ohjekirjoja lukemalla. Kolmansille luontevin lähestymistapa uusiin asioihin on mallioppiminen ja he oppivat näkemällä. Neljännet haluavat itse tehdä, kokeilla, yrittää ja erehtyä he oppivat sitä kautta. (Luukkala 2011, 189.) Hyvin usein nuorten asenteet työtä ja työelämää kohtaan ovat erilaiset kuin vanhemman sukupolven. Samoin hyvin koulutettujen arvot ovat erilaiset kuin vain peruskoulutuksen saaneiden. (Kauhanen 2012, luku 7.)

Olemme toisiimme nähden erilaisia monen keskeisen ulottuvuuden osalta ja muutostilanteissa erilaisuus usein entisestään korostuu. Erilaisuus on ominaisuus, ei vika eikä puute. (Luukkala 2011, 193.) Oleellinen seikka työorganisaatiosta puhuttaessa on kysymys siitä, työskenteleekö henkilö yksin vai tiimissä. Jos organisaatiossa on paljon samanlaisia töitä tekeviä, esimerkiksi asiakaspalvelussa, hoitotyössä jne., on tarkoituksenmukaista, että henkilöt muodostavat tiimin. Jos taas organisaatiossa on hyvin erilaisia tehtäviä tekeviä henkilöitä, esimerkiksi palkanlaskijoita, reskontranhoitajia jne., hyödyt siitä, että heidät sijoitetaan tiimiin eivät ole suuret muuten kuin siinä tapauksessa, että tiimin sisällä hoidetaan sijaisuudet. Tämä myös tarkoittaa sitä, että henkilöt on valmennettu monitahoisiksi. (Kauhanen 2012, luku 7.)

3.4 Työaika, työturvallisuus ja esimiestyö

Suomalaisten työhön käyttämä aika on jatkuvasti lyhentynyt. Suomalainen työviikko on lyhyt moniin muihin maihin verrattuna. Tilastokeskuksen mukaan työllisten säännöllinen viikkotyöajan keskiarvo pienentyi vuodesta 1997 vuoteen 2011 yli tunnilla eli 38,7 tunnista 37,4 tuntiin. Tilastojen mukaan yksityisellä sektorilla työskentelevät tekevät pitkää päivää useammin kuin julkisen puolen työntekijät. Työpäivän tehokkuus todennäköisesti ei kasva työtuntien määrää lisäämällä, vaan huomio pitää kiinnittää muihin asioihin, kuten työajan käyttöön ja työmotivaatioon. (Sinokki 2016, 26–27.) Työaikalain tarkoittamalla säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän vuorokautista ja viikoittaista työaika. Säännöllisestä työajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksissa. Työnantajan on siten tarkistettava, mitä työsuhteissa noudatettavassa työehtosopimuksessa on määrätty työajoista. (Työsuojelu 2022.) Työelämään ovat tulleet erilaiset työaika muodot, liukumat, etätönn tekeminen, työjärjestykseen vaikuttamisen mahdollisuudet, vuorotteluvapaat ja oman työn ”tuunaaminen”, joilla kaikilla on oma merkityksensä myös työmotivaation kannalta (Sinokki 2016, 27–28).

Työn ja työolosuhteiden tulee olla turvallisia. Tämä turvallisuutemme voidaan mieltää kapea- tai laaja-alaisesti. Kapea-alaisesti ymmärrettynä se tarkoittaa välittömien uhkatekijöiden poissaoloa. Laaja-alaisen turvallisuus tarkoittaa sitä, että välittömän fyysisen uhattomuuden lisäksi emme koe työssämme uhkaa terveydelle pidemmälläkään aikavälillä. Esimerkiksi voimme tehdä työtämme vuosia ilman että aistimme tai kehomme kuormittuvat liikaa tai joutuvat vaaratilanteille alttiiksi. Hyvä ergonomia ja hyvät työvälineet ovat tässä asiassa suurena apuna. (Luukkala 2011, 21–22.) Sellaiset fyysiseen työympäristöön liittyvät haitat kuten melu, veto, pöly ja kylmyys tai kuumuus saattavat muodostua stressitekijöiksi. Tutkimuksissa on havaittu näiden tekijöiden aiheuttavan ärtymystä, haittaavana keskittymistä ja aiheuttavan stressireaktiolle tyypillisiä oireita. (Juuti 2006, 111.) Vanhanaikaiset ja epätarkoituksenmukaiset työvälineet vähentävät nopeasti työmotivaatiota. Nykyaikaiset ja tehokkaat työvälineet sen sijaan voivat lisätä sitä oleellisesti, jolloin myös työn määrä ja laatu kasvavat. (Kauhanen 2012, luku 7.)

Kun on selvitetty, miksi henkilöt lähtevät organisaatiosta, on havaittu, että keskeisimmät syyt ovat huono johtaminen (=esimies) ja vaatimattomat kasvupolut (Kauhanen 2012, luku 7). Positiivisen työnantajakuvan suurin hyöty on siinä, että saadaan houkuteltua yritykseen työmarkkinoilta parhaita osajia. Lisäksi se sitouttaa henkilöstöä organisaatioon ja ruokkii innostunutta, innovatiivista ja tuloksellista työkulttuuria. (Viitala 2021, luku 2.) Viime aikoina henkilöstöasioiden yhteydessä on paljon puhuttu työnantajakuvasta ja sen merkityksestä. Kysymys on siitä, minkälainen kuva organisaation nykyisellä

henkilöstöllä ja potentiaalisilla työnhakijoilla on organisaatiosta. Hyvämaineinen organisaatio on veto-voimainen ja se pystyy pitämään henkilöstönsä ja houkuttelemaan hyvää väkeä. Kilpailu hyvästä ja sopivasta henkilöstöstä kiristyy jatkuvasti ja siksi hyvän työnantajakuvan omaavat organisaatiot pystyvät palkkaamaan parhaat päältä ja usein vieläpä kohtuullisella palkkatasolla. (Kauhanen 2012, luku 7.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksessa pyrin selvittämään mitkä asiat motivoivat tekemään työtä ja kuinka ne vaikuttavat työn tulokseen. Pääosin tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Lisäksi tutkimusmenetelmänä käytettiin osin kvalitatiivista tutkimusta eli laadullista tutkimusta. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä (Heikkilä 2016). Tarkoituksena ei ollut saada uutta tietoa, vaan tarkastella olemassa olevia tietoja ja olettamuksia ja verrata niiden vaikutuksia tutkimuskysymykseen ja siksi valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen tähän opinnäytetyöhön. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttöön tarvitaan riittävä ja monipuolinen otanta, jotta saadaan vertailukelpoinen tulos (Heikkilä, 2016). Lisäksi kvantitatiivisissa tutkimuksissa tutkimustulosten keräämisessä käytetään tutkimuslomakkeita, joissa vastausvaihtoehdot ovat valmiina, joten vastaajan on helppo vastata ja tuloksia on vaivaton käsitellä. Tulokset ovat kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä itsenäisiä ja tasapuolisia. Kvalitatiivista tutkimusta käytettiin avoimien kysymysten analysointiin. Avoimien kysymysten metodina käytettiin sisältöanalyysiä. Sisältöanalyysi sopii hyvin täysin strukturoimattomankin (avoin haastattelu) aineiston analyysiin. Tällä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4).

Toteutin tutkimuksen: ”Työmotivaation vaikutus työhön”- aineiston kyselynä Kelan toimihenkilöille. Kysely tehtiin Kelan omalla tutkimuskyselyjärjestelmällä. Kysely tehtiin sähköisesti, ja se lähetettiin jokaisen kyselyyn osallistujan työ sähköpostiin. Vastaajat saivat sähköpostikutsun liitteenä myös saatekirjeen (LIITE 1). Kela ei toiminut toimeksiantajana tässä opinnäytteenä, mutta olin saanut luvan tutkimuskyselyyn vakuutuspiirin johtajalta ja oli luontevaa tehdä kysely jo tiedossa olevaan kohdeympäristöön. Kysely tehtiin ajalla 19.4 – 3.5.2022, jolloin vastausaika oli kaksi viikkoa. Vastausajan puolesta välissä kyselyyn vastaamattomille lähetettiin muistutusviesti kyselystä.

Kysely jaettiin 76 toimihenkilölle. Vastauksia saatiin yhteensä 32, joten vastausprosentti oli 42. Vastauksia tutkimukseen tuli kiitettävästi, joten tulokset ovat kattavia ja antavat luotettavan tuloksen. Taustatietokysymysten lisäksi kyselyssä oli 16 monivalintakysymystä, jotka käsitelivät työhön vaikuttavia tekijöitä, esimiestyötä ja kannustusta ja palkkausta. Kyselyssä oli lisäksi kolme avointa kysymystä. Yksi avoimista kysymyksistä oli: Vaihtaisiko työntekijä työpaikkaa samalla palkalla muuhun työhön? Tällä kysymyksellä haluttiin tietää henkilöstön lähtöherkkyyttä Kelalta ja kuinka paljon palkka, ja työn sisältö vastaajan mielestä vaikuttavat lähtöherkkyyteen. Kahdessa viimeisessä kysymyksessä

kysyttiin, mitkä asiat ovat ilahduttaneet ja tuoneet hyvää mieltä ja mitkä asiat ovat saaneet vastaajan huonolle tuulelle ja miksi.

4.1 Vastaajien taustatiedot

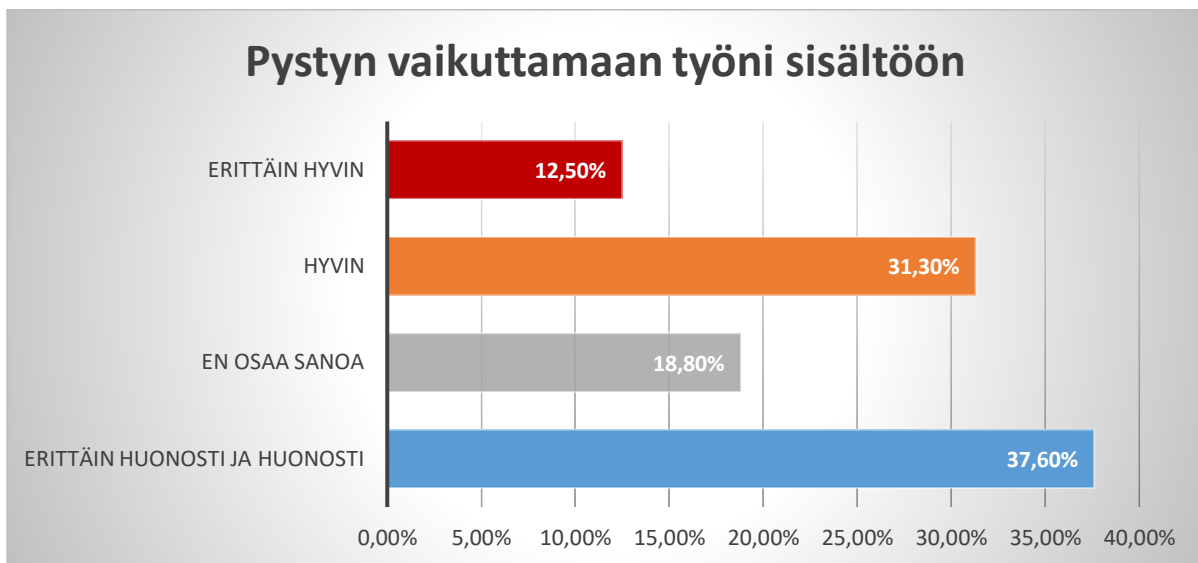
Kyselyn taustatiedoista käyvät ilmi sukupuoli, ikä, viimeisin koulutus ja työkokemus Kelalla. Kyselyyn vastasi 32 henkilöä, joista naisia oli 28 ja 4 miehiä. Tämä kertoo siitä, että kyseessä on naisvaltainen toimistotyö. Iältään 36–45-vuotiaita oli 37,5 % vastaajista. Toiseksi suurin vastaajaryhmä oli yli 56-vuotiaat. Vastaajista suurin osa oli koulutukseltaan ammattikorkeakoulutasoista. Kelalle vaadittava koulutus on yleensä ammattikorkeakoulu tai yliopistotutkinto. Soveltuva ammatillinen tutkinto on riittävä kelpoisuusvaatimus. Yli puolella, 53,1 prosentilla, oli työvuosia yli 16 vuotta tai yli 20 vuotta. Tämä kertoo siitä, että Kela on vakaa työnantaja, koska työura on useimmilla pitkä. Vastaajista 28,1 prosentilla oli työvuosia kertynyt 1–5 vuotta.

4.2 Työmotivaatio ja työpaikka

Suuri osa vastaajista (65,6 %) koki tällä hetkellä työmotivaationsa hyväksi. Covid19-pandemian aikana etätyö lisääntyi. Työntekijät siirtyivät kotiin työskentelemään. Kysely tehtiin huhti-toukokuun vaihteessa 2022, jolloin etätyösuositukset poistuivat, mutta siitä huolimatta suurin; yli 75 % vastaajista halusi tehdä edelleen etätyötä. Etätyöllä tässä kyselyssä on tarkoitettu työn tekemistä joko kotona tai lähempänä kotia olevassa muussa toimistossa.

4.3 Työtyytyväisyys ja työura

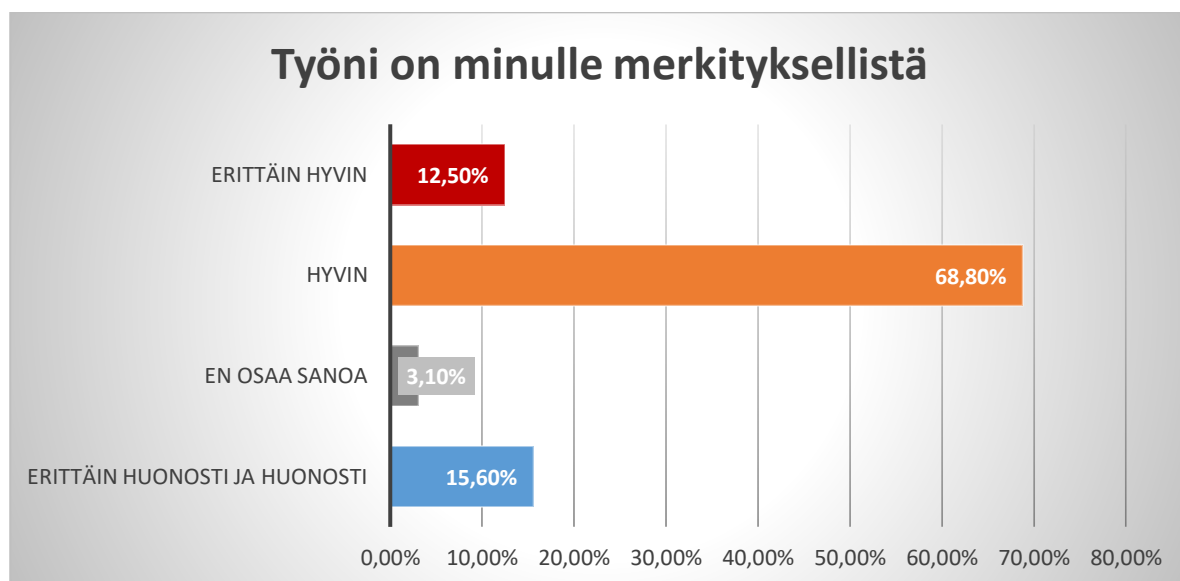
Suurin osa, 81,3 prosenttia, vastasi, että työtehtävät ovat vaihtelevia ja niissä on riittävästi haasteita. Se kertoo siitä, että työ ei ole yksitoikkoista, vaikka automatisointia on lisätty tuntuvasti. Vastaajista 37,6 prosenttia oli sitä mieltä, ettei voi vaikuttaa työn sisältöön ja 31,3 prosenttia oli sitä mieltä, että voi vaikuttaa työn sisältöön. (KUVIO 2). Vastaajista 18,8 prosenttia ei osannut sanoa vaikutusmahdollisuuksistaan työn sisältöön ja 12,5 prosentin mielestä he voivat vaikuttaa työn sisältöön erittäin hyvin. Vaikuttamisen kokemus voi riippua työnkuvasta ja millaiset painotukset työtehtävien jakamisessa on.



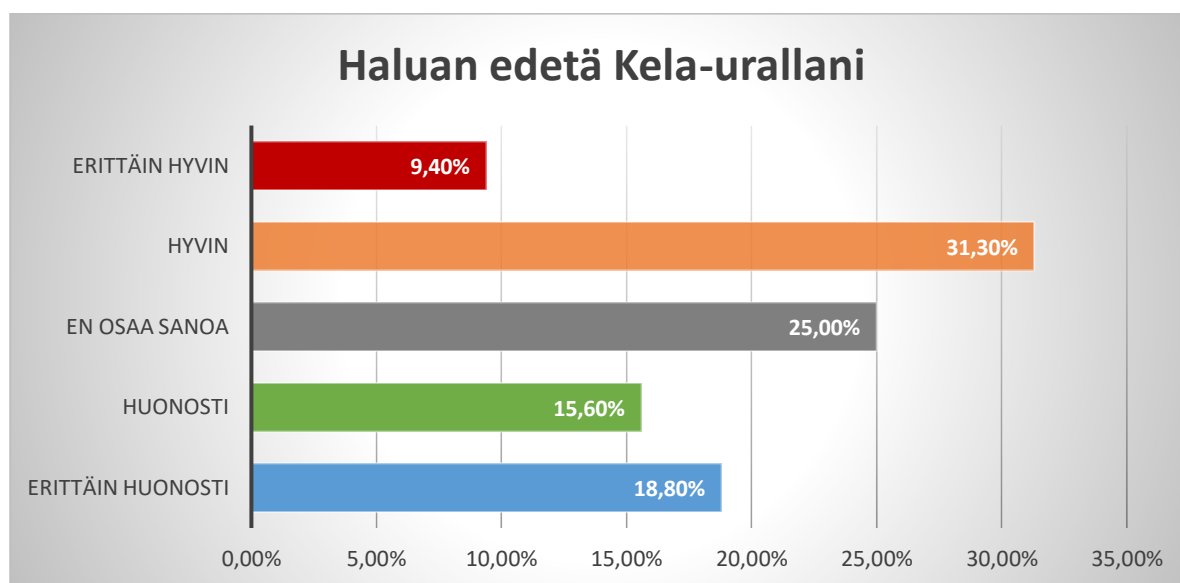
KUVIO 2. Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön

4.4 Työn merkityksellisyys ja työuralla eteneminen

Hyvin merkitykselliseksi työn koki 68,8 prosenttia vastaajista (KUVIO 3). Erittäin merkitykselliseksi työn koki 12,5 prosenttia vastanneista. Jakaumaa syntyi Kela-ura haaveista ja työuralla etenemisestä (KUVIO 4). Jakauma meni aika tasan niiden osalta, jotka haluavat edetä Kela-uralla ja jotka eivät halunneet. Epävarmoja vastaajia, jotka eivät osanneet sanoa mielipidettään oli 25 prosenttia.



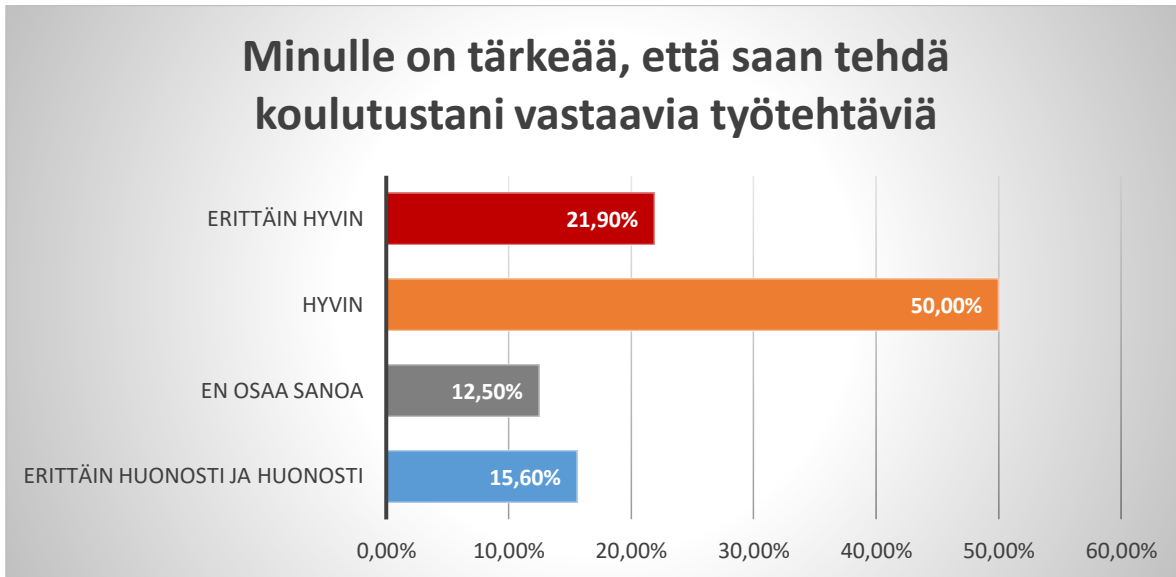
KUVIO 3. Työni on minulle merkityksellistä



KUVIO 4. Haluan edetä Kela-urallani

4.5 Koulutusta vastaavat työtehtävät

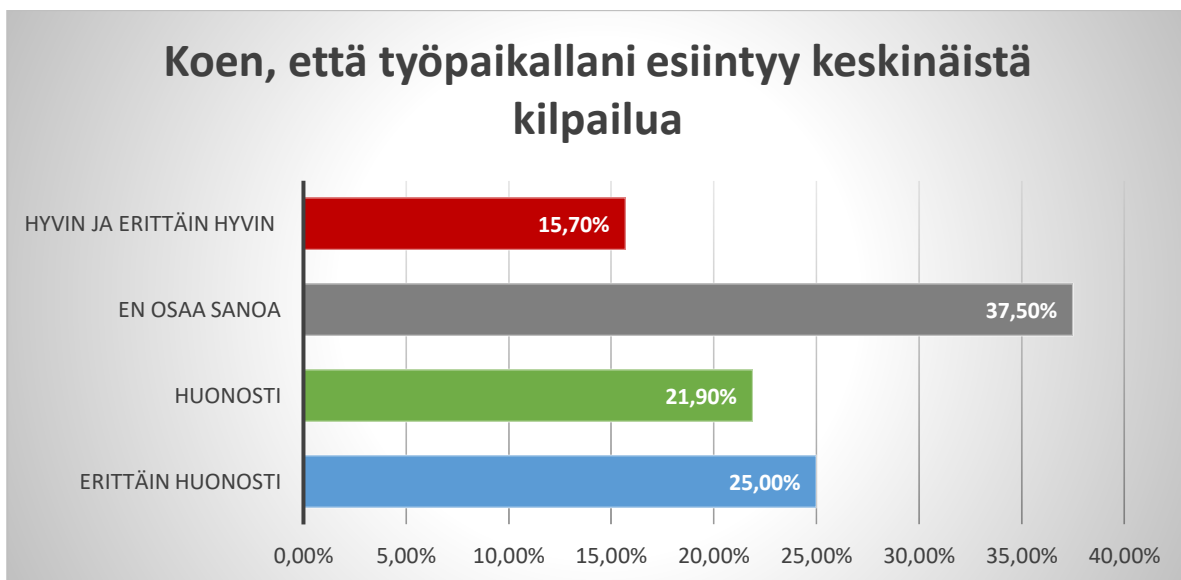
Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että koulutus vastaa hyvin heidän työtehtäviään. (KUVIO 5). Vastajista 21,9 prosentin mielestä koulutus ja työtehtävät vastaavat erittäin hyvin heidän toimenkuvaansa.



KUVIO 5. Minulle on tärkeää, että saan tehdä koulutustani vastaavia työtehtäviä.

4.6 Esimies ja työyhteisö

Kyselyn mukaan esimiestyöskentely on hyvällä ja jopa erittäin hyvällä tasolla Kelassa. Suurin osa eli yli 84 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että lähin esimies kuuntelee työntekijöitä työhön liittyvissä ongelmissa. Vastausten perusteella voi tulkita, että esimies on lähellä työntekijää, ymmärtää työn laadun ja haluaa olla yhdessä vaikuttamassa työhön. Yli 60 prosenttia oli sitä mieltä, että työtehtävien muutoksista ilmoitetaan työntekijälle riittävän ajoissa. Vastaajista 65,6 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät he huolehdi työasioitaan vapaa-ajalla. Lähes 72 prosenttia koki työilmapiirin olevan hyvä tai erittäin hyvä, mikä tukee työssäjaksamista. Myös 72 prosenttia oli sitä mieltä, että he saavat tukea työka-vereilta. Palautetta halusi lähes jokainen vastaaja. Keskinäisestä kilpailusta ei 37,5 prosenttia osannut sanoa kantaansa ja lähes puolet oli sitä mieltä, ettei kilpailua ole (KUVIO 6).

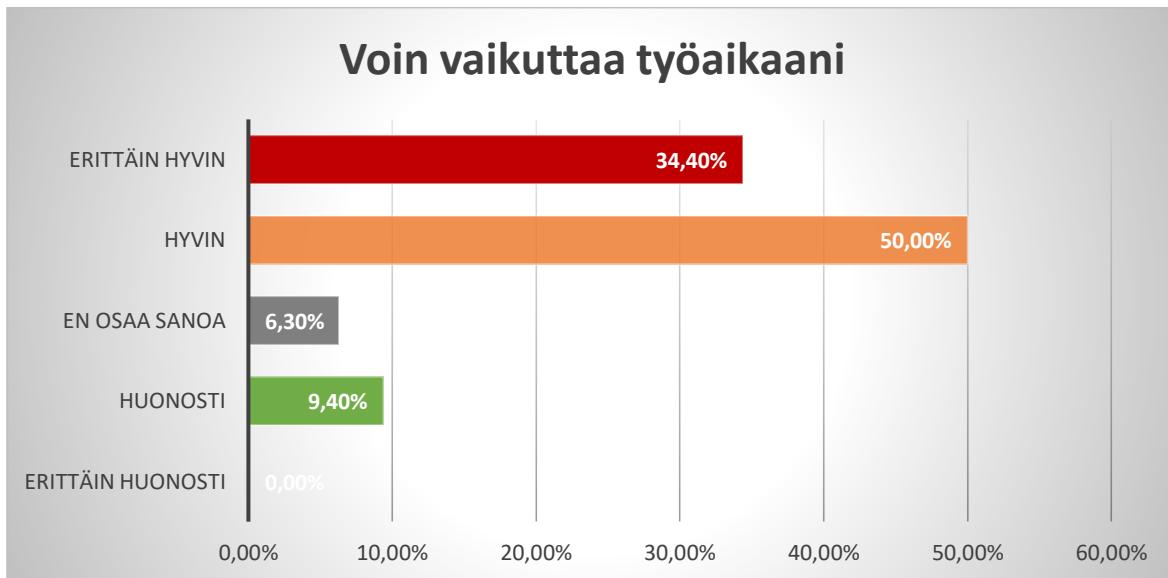


KUVIO 6. Koen, että työpaikallani esiintyy keskinäistä kilpailua

4.7 Ulkoinen motivaatio ja työhön vaikuttaminen

Vastaajille palkan merkitys on suurin vaikuttava tekijä. Lähes 82 prosenttia oli sitä mieltä, että palkka vaikuttaa työmotivaatioon. On selvää, että jokaiselle työtätekevälle ihmiselle toimeentulo on elämisen perusasia, jotta saa itsensä ja perheensä elätettyä. Tehdystä työstä halutaan saada riittävä korvaus. Kuukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että turvallisuuden noudattaminen olisi tehty huonosti. Melkein kaikki 90,7 prosenttia oli sitä mieltä, että työturvallisuudesta on huolehdittu joko hyvin tai erittäin hyvin.

Kelassa on käytössä liukuva työaika. Liukuva työaika mahdollistaa työntekijälle tiettyjä vapauksia työn ja vapaa-ajan välillä. Työhön saapumista ja lähtemistä voidaan säädellä. Kyselyyn vastanneista lähes 85 prosenttia koki, että voi vaikuttaa työaikaansa (KUVIO 7) eli pystyy hyödyntämään liukuvaa työaikaa.



KUVIO 7. Voin vaikuttaa työaikaani

4.8 Työpaikan vaihto ja avoimet kysymykset

Yli 62 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei haluaisi vaihtaa työpaikkaa. Osa voisi vaihtaa, mutta kokonaan eri ammattialalle. Kela koetaan vakaana ja luotettavana työpaikkana, joten työpaikan vaihtaminen ei ole yleistä. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin, mikä asia oli viimeiseksi ilahduttanut töissä ja mistä asiasta henkilö oli tullut huonolle tuulelle ja miksi. Kyselyyn vastanneista 30 prosenttia oli kokenut iloa siitä, että oli saanut asiakkaalta positiivista palautetta. Työkavereiden näkeminen ja työkaverialta saama tuki oli ilahduttanut myös todella monta vastaajaa. Lisäksi ilahduttavia ja positiivisia asioita olivat olleet palkankorotus, vastualueen muuttuminen ja työsuhde-eduksi saatu polkupyörä. Vastavasti huonolle tuulelle olivat saaneet asiakkaan huutaminen ja epäasiallinen käytös, töiden keskeyttäminen ilman ennakkovaroitusta, kiire ja palkkakeskustelut. Lisäksi jonkun verran olivat murhetta aiheuttaneet rekrytoinnissa koettu epäoikeudenmukaisuus ja esimiehen kanssa olevat näkemyserot töiden jakautumisesta.

5 POHDINTA JA OMAN OPPIMISEN ARVIOINTIA

Vastauksista voi tulkita, että Kansaneläkelaitoksella työmotivaatio on korkealla. Työntekijät ovat motivoituneita ja se vaikuttaa myönteisesti työn tekemiseen. Työyhteisön tuki ja hyvät suhteet esimiehiin motivoivat työssä. Pääsääntöisesti vastaajat olivat todella tyytyväisiä työilmapiiriin ja he kokivat, että he voivat edetä tyouralla ja heitä kannustetaan ja annetaan palautetta, kun sen tarve on. Toki kyselyssä oli myös yksittäisiä eriäviä vastauksia. Ulkoisista motiiveista palkkaus ja työturvallisuus olivat vastaajien mielestä kunnossa, mistä voi päätellä, että palkka on sopiva tehtyyn työhön nähden. Kelalla on oma palkkausjärjestelmä, jossa kokonaispalkka muodostuu tehtävä- ja henkilökohtaisesta palkanosasta (Kela 2021). Itse ajattelin, ettei Kelalla palkkaus olisi kovinkaan merkittävä tekijä työmotivaation kohottajana. Kelalle tehdyn henkilöstökyselyn mukaan entistä useampi, 43 prosenttia, on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että palkkaus on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen (Kela 2021). Tässä opinnäytetyökyselyssä yli 80 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että palkalla on suuri vaikutus työmotivaatioon.

Tutkimuskyselyssä olisi voinut kysyä myös muista palkitsemistavoista tai eduista, kuten liikunta- tai kulttuuriseteleistä, kattavasta työterveyshuollosta tai lounasedusta. Näillä kysymyksillä olisi voitu tarkentaa muunlaisen palkitsemisen merkitystä työmotivaatioon. Henkivakuutusyhtiö Mandatum oli tehnyt vuonna 2020 työntekijöilleen palkitsemistutkimuksen, jossa henkilöstön tärkeimmäksi motivoivaksi tekijäksi hyvään työsuoritukseen oli rahallinen palkitseminen (Mäkelä 2021). Palkkauksen merkitys työmotivaatioon on hyvin henkilökohtaista. Ihmisten erilaiset elämäntilanteet vaikuttavat palkan merkitykseen. Toisille raha on elinehto, jolla elätetään perhe ja toisille työstä saatu raha käytetään johonkin muuhun kuluttamiseen harrastuksiin, matkailuun tai sijoittamiseen.

Tutkimuskyselyssä kysyttiin, kuinka työntekijät kokevat työturvallisuuden työpaikalla. Työturvallisuuden liittyvät työpaikan fyysiset olosuhteet ja henkinen turvallisuus, johon sisältyy terveydellinen hyvinvointi, eli työergonomia ja työvälineet sekä työympäristön melu, pöly veto, kylmyys tai kuumuus. Lisäksi ulkoisiin uhkiin kuuluvat henkilökohtainen uhkailu tai pelottelu tai verkkouhkailu. Vastaajien mielestä työntekijöiden turvallisuuteen on kiinnitetty huomiota, jolloin erilaiset uhkatekijät on minimoitu, niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Työvälineet ovat nykyaikaisia, joten niidenkin osalta työmotivaatio on hyvällä tasolla. Avointen kysymysten vastauksissa suurin osa vastaajista koki hyvän työilmapiiriin, joustavien työaikojen, esimiehen arvostuksen ja kannustuksen merkittävinä työmotivaatioon vaikuttavina tekijöinä. Vastaajat huonolle tuulelle sai kiire, työtehtävien epätasainen jakautuminen tai

muu työhön liittyvä asia ja myös asiakkaiden negatiivinen palaute sai työntekijät huonolle tuulelle. Työssä viihtymisellä on suuri vaikutus työmotivaatioon. Palkka ei pelkästään motivoi. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista sekä henkisesti että fyysisesti. Myös työntekijän tulee kannustaa esimiehiään ja työkavereitaan ja tarvittaessa puuttua epäkohtiin ja antaa kehittämissuhteita ja siitä on etua kaikille osapuolille.

Tutkimuksen pätevyys(validius) tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Pätevässä tutkimuksessa ei siten saisi olla systemaattista virhettä. Tämä tarkoittaa sitä, millä tavalla tutkittavat ovat ymmärtäneet mittarin eli kyselylomakkeen, kysymykset. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattelekaan kuten tutkija oletti. (Vilka 2021, luku 7.) Luotettavuus(reliabelius) tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla saadaan täsmälleen sama mittaustulos tutkijasta riippumatta. (Vilka 2021, luku 7.) Tässä tutkimuksessa validius toteutui hyvin. Väittämät oli suunniteltu niin, että niihin oli helppo vastata. Tutkimuskysymys oli selkeä ja kertoi vastaajille, mitä tutkimuksessa halutaan selvittää. Vastausvaihtoehdot olivat aina samalla asteikolla, joten vastaajan ei tarvinnut pohtia niiden valintaa.

Luotettavuuskin toteutui melko suurelta osin, koska kysymykset voisi esittää milloin tahansa ja vastaus tulisi mahdollisesti olemaan samanlainen. Kysely ajoittui vuoden 2022 huhti-toukokuun vaihteeseen ja koronapandemian etätyösuositus oli poistunut. Vastaukset voisivat olla toisenlaisia, jos kysely tehtäisiin muuna aikana, koska osassa avoimia kysymyksiä jotkut olivat positiivisena asiana maininneet työkaverin näkemisen toimistolla tai työhyvinvointi-iltapäivän. Toisaalta kevään palkkauskeskusteluilla voi olla myös vaikutusta tulosten luotettavuuteen, jos kysely toteutettaisiin muuna aikana. Tutkimustuloksista voitaisiin saada erilaisia johtopäätöksiä, jos kysely tehtäisiin suuremmalla otannalla. Kysymyksiä voisi olla enemmän ja osan tutkimuskyselystä voisi tehdä haastattelemalla.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja opettavaista. Opinnäytetyö oli myös vaativa ja antoisaa. Teoriaosassa käytin pääsääntöisesti kirjallista materiaalia, koska itselleni oli helpompaa hakea tietoa perinteisistä kirjoista kuin sähköisistä aineistoista. Lisäksi muistiinpanojen merkitseminen on helpompaa fyysisen kirjan kuin sähköiseen. Opinnäytetyön tekeminen tuki aiemmin opiskelussa opittua ja työssä saatua kokemusta. Halusin rajata tutkimusalueen, enkä ryhtynyt tietoisesti käymään läpi laajemmin erilaisia motivaation ja työmotivaation käsitteitä. Tästä asiasta on saatavilla paljon materiaalia sekä sähköisessä että paperisessa muodossa, joten kuvasin peruspiirteet motivaatiosta ja motivaatioprosessista tiivistetysti. Minulle oli aivan opiskelujen alkuvaiheessa selvää, että haluan tehdä opinnäytetyöni

työmotivaatiosta. Aihe kiinnosti minua, koska olimme jo käyneet työpaikalla läpi asioita työhyvinvoinnista ja siinä samalla olimme pohtineet, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon. Oman haasteensa toi materiaalin valitseminen ja hyödyntäminen. Niin kuin totesin, materiaalia työmotivaatiosta on paljon saatavilla. Haasteina välillä oli aivan kirjoittaminen ja ajan löytäminen kirjoittamiselle. Tutkimuskysymysten asetteleminen vaati tietynlaista mietiskelyä ja pohdiskelua. Kysymyksiä täytyi muokata ja tarkistaa useampaan kertaan. Alusta alkaen olin ajatellut, etten tee pitkiä ja monimutkaisia kysymyksiä ja teen niistä helposti ymmärrettäviä. Mielestäni onnistuin hyvin kysymysten asettelussa.

Tutkimus tehtiin Kelan omalla tutkimuskyselyjärjestelmällä, mikä hieman helpotti omaa tekemistä. Kela ei anna lupaa tehdä kyselyä muulla kuin omalla järjestelmällään, joten en luonut kyselyä teknisesti. Katsoin ja testasin itse kyselyn toimivuuden, yhdessä Kelan yhteyshenkilön kanssa. Kyselyn valmistuttua se lähetettiin otantajoukolle. Vastausten saavuttua sain vastaukset itselleni analysoitavaksi. Opinnäytetyön aikana sai paljon kokemusta tiedonhausta ja tutkimuksen tekemisestä. Tämän opinnäytetyön ansiosta voin hyödyntää saamiani tietoja omassa työyhteisössä ja samalla vahvistaa omaa työmotivaatiotani.

6 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksen oli selvittää, millaiset asiat vaikuttavat työntekijän työmotivaatioon ja sitä kautta työhön. Tarkoituksena on, että opinnäytetyön lukija ymmärtää, millaisia asioilla on vaikutusta hyvään työmotivaatioon ja sen ylläpitämiseen ja millaiset asiat vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon. Opinnäytetyön alussa kerrottiin lyhyesti motivaation määritelmistä. Seuraavaksi käytiin läpi työmotivaation osa-alueita, ja lukijalle kerrottiin työmotivaatioon vaikuttavista sisäisistä ja ulkoisista motivaatiotekijöistä. Lisäksi lukijalle kerrottiin työtyytyväisyyden merkityksestä ja työilmapiirin vaikutuksesta työmotivaatioon. Lukijalle avattiin myös sitä, kuinka henkilön persoonallisuus vaikuttaa työmotivaatioon. Lopuksi käytiin vielä läpi muita työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä työajasta turvallisuustekijöihin.

Teoriaosuuden pohjalta tehtiin kyselytutkimus Kansaneläkelaitokselle. Kansaneläkelaitos ei ollut opinnäytetyön toimeksiantajana, eikä se hyödynnä tutkimustuloksia jälkeen päin. Kyselytutkimusta käytettiin vain tässä opinnäytetyössä ja vastausten pohjalta kerrottiin lukijalle omat näkemykset tuloksista. Kyselyyn vastasi todella moni kyselykutsun saaneista ja annettujen vastausten perusteella vastaajat olivat perehtyneet kysymyksiin ja antoivat vastaukset rehellisesti. Tulosten perusteella vastaajat olivat motivoituneita työhönsä ja hyvä työmotivaatio auttaa jaksamaan työssä. Vastausprosentti kyselyyn oli todella hyvä, sillä yli 42 prosenttia vastasi kyselyyn. Vastausten perusteella positiivisesti työmotivaatioon vaikuttavia asioita olivat etätyö, työn yhteiskunnallinen merkitys ja työtehtävien monipuolisuus. Lisäksi esimiehen arvostus ja tiedonkulku työyhteisössä vaikuttivat positiivisesti työhön ja työilmapiiri koettiin hyväksi. Työkavereiden kannustus ja palaute koettiin myönteisinä kokemuksina, samoin työaikoihin vaikuttaminen ja palkkaus. Työmotivaatiota alentavina tekijöinä nähtiin asiakkailta saatu negatiivinen palaute, kiire työn tekemisessä ja keskeytykset. Tiedon hankala etsiminen tai työtehtävien tekeminen muutoin kuin sovitulla tavalla heikensivät työmotivaatiota. Lisäksi joidenkin mielestä palkka ei motivoinut tarpeeksi tai se oli liian pieni työtehtäviin nähden.

Opinnäytetyössä käytiin läpi myös tutkimusmenetelmät, joita kyselyssä oli käytetty. Tutkimuksessa oli monivalintakysymyksiä ja kolme avointa kysymystä, joten käytin tutkimusmenetelminä pääosassa kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta ja avointen kysymysten osalta kvalitatiivista tutkimusta eli laadullista tutkimusta. Lisäksi tutkimusmetodinä oli sisällönanalyysi. Tutkimustulosten analysointia täydennettiin tutkimustulosten graafisilla kuvioilla. Kuvioiden on tarkoitus selventää annettuja vastauksia. Opinnäytetyön loppuun tein pohdiskelua ja perusteluja tutkimustuloksista yhdessä teoriaosuu-

den kanssa. Näissä pohdinnoissa olen käynyt läpi sitä, antoiko tutkimuskyselyn kysymys vastauksen tutkimuskysymykseen. Lisäksi kerroin omia tuntemuksia opinnäytetyön tekemisestä ja kuinka se on vaikuttanut omaan oppimiseen ja kuinka opinnäytetyön tekeminen tukee ja vahvistaa omaa työmotiivaatioitani.

LÄHTEET

- Heikkilä, T. 2014. *Kvantitatiivinen tutkimus*. Saatavissa: <https://www.tilastollinentutkimus.fi>. Viitattu 10.5.2022.
- Jarenko, F. & Martela, J. 2015. *Draivi-Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Helsinki: Talentum.
- Juuti, P. 2006. *Organisaatiokäyttäytyminen*. Keuruu: Otava.
- Karjalainen, M. 2020. *Jaksamisen rajat*. Tallinna: Basam Books.
- Kauhanen, J. 2012. *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kela. 2021. Tietoa Kelasta. Saatavissa: <https://www.kela.fi> - Tietoa Kelasta - kela.fi. Viitattu 22.5.2022.
- Lindmark, A., & Önnevik, T. 2006. *Human Resource Management, Organisationens hjärta*. Studentlitteratur: Lund.
- Luukkala, J. 2011. *Jaksaa, jaksaa, jaksaa*. Hämeenlinna: Karisto.
- Mäkelä, V. 2021. Kauppalehti. *Saako palkankorotus ponnistelemaan töissä enemmän? -asiantuntija kertoo milloin näin käy*. Saatavissa: <https://www.kauppalehti-fi.ezproxy.centria.fi/uutiset/saako-palkankorotus-ponnistelemaan-toissaa-enemmän--asiantuntija-kertoo-milloin-nain-ky-7d8ebacd-d1dc-4800-9f68-2431590091a5>. Viitattu 22.5.2022.
- Ponteva, K. 2010. *Onnistu muutoksessa*. Juva: WS Bookwell.
- Saarinen, A., Ruokolainen, M., Tainio, H., Pirttilä, J. & Mauno, S. 2015. *Palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa*. Helsinki: Kunnallisan alan kehittämissätiö.
- Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio*. Helsinki: Tietosanoma.
- Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. *Onnellinen organisaatio – ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa*. Helsinki: Edita.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki. Tammi. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>. Viitattu 22.5.2022.
- Työsuojelu. 2022. *Työaika*. Saatavissa: [https://www.työaika - Työsuojelu \(työsuojelu.fi\)](https://www.työaika - Työsuojelu (työsuojelu.fi)). Viitattu 10.5.2022.
- Viitala, R. 2021. *Henkilöstöjohtaminen*. Helsinki: Edita. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7838-5>. Viitattu 17.5.2022.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. *Johtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Helsinki: Edita. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7519-3>. Viitattu 17.5.2022.

Vilkka, H. 2021. *Tutki ja Kehitä*. 5. Päivitetty painos. Jyväskylä. PS-kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-37-017-31>. Viitattu 17.5.2022.

Hei,

Opiskelen Centria-ammattikorkeakoulun Pietarsaaren yksikössä liiketalouden tradenomiksi.

Teen opinnäytetyötä työmotivaatiosta.

Kutsun sinut osallistumaan tutkimukseen oheisen linkin kautta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kyselyyn vastataan nimettömästi eikä vastaajien henkilöllisyys tule ilmi missään tutkimuksen vaiheessa.

Tutkimuksen tekemiseen on saatu lupa vakuutuspiirin johtajalta.

Toivon, että vastaat kyselyyn rehellisesti ja olet kiinnostunut kertomaan omaan työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä.

Ystävällisin terveisin

Liisa Alopaeus

Kysymykset

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Ikä

- 18–25 vuotta
- 26–35 vuotta
- 36–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- yli 56 vuotta

3. Koulutus (viimeisin)

- peruskoulu
- lukio
- ammattikoulu
- ammattikorkeakoulu
- yliopisto
- muu

4. Työkokemus Kelalla

- alle vuoden
- 1–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- 16–20- vuotta
- yli 20 vuotta

5. Minkälainen on tämänhetkinen työmotivaatiosi?

1 erittäin huono, 2 huono, 3 ei hyvä eikä huono, 4 hyvä, 5 erittäin hyvä

6. Miten haluaisit olla töissä

- Lähityö toimistolla
- Etätyö kotona tai muu paikka
- Etätyö ja lähityö jaettuna viikoittain

7. Arvioi seuraavien väittämien paikkansa pitävyyttä omalla kohdallasi. Valitse jokaisessa kohdassa yksi parhaiten kuvaava vaihtoehto siitä, miten vähän/paljon seuraavat tekijät motivoivat:

1 erittäin huonosti, 2 huonosti, 3 en osaa sanoa, 4 hyvin, 5 erittäin hyvin

- Työtehtäväni ovat monipuolisia ja ne haastavat minua
- Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön
- Työni on minulle merkityksellistä
- Haluan edetä Kela-urallani
- Minulle on tärkeää, että saan tehdä koulutustani vastaavia työtehtäviä
- Lähin esimieheni arvostaa tekemääni työtä
- Lähin esimieheni kuuntelee minua työhön liittyvissä ongelmissa
- Stressaan työasioitani paljon myös vapaa-ajalla
- Työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri, joka tukee työssäjaksamistani
- Minua kannustetaan ja tuetaan työyhteisössä
- Minulle tiedotetaan työtehtäviin liittyvistä muutoksista riittävän ajoissa
- Minulle on tärkeää saada palautetta työstäni
- Koen, että työpaikallani esiintyy keskinäistä kilpailua
- Palkalla on vaikutus työmotivaatiooni
- Työolojen turvallisuudesta on huolehdittu
- Voin vaikuttaa työaikaani

8. Jos sinulla olisi mahdollisuus vaihtaa nykyinen työpaikkasi johonkin toiseen samalla palkalla, niin vaihtaisitko

1. Samanlaiseen työhön/koulutusta vastaavaan
2. Eri ammattialalle
3. En haluaisi vaihtaa työpaikkaani

9. Mikä asia ilahdutti sinua viimeiseksi töissä? Miksi?

10. Mikä asia sai sinut huonolle tuulelle viimeksi töissä? Miksi?