

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS TYÖNOPASTUKSEN AIKANA

TEKIJÄ Neea Nieminen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä Neea Nieminen			
Työn nimi Psykososiaalinen kuormitus työnopastuksen aikana			
Päiväys	30.8.2023	Sivumäärä/Liitteet	35/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -			
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia opiskelijoiden kokemuksia työhön opastamisesta psykososiaalisen kuormituksen näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat psykososiaalisen kuormituksen kokeamiseen työnopastuksen aikana. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin, onko työnopastukseen käytetyllä ajalla sekä sukupuolella vaikutusta psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle työnopastuksen aikana. Opinnäytetyössä toteutettiin kyselytutkimus Savonian ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoille. Kyselyssä selvitettiin opiskelijoiden kokemuksia haitallisen kuormituksen kokemisesta sekä tekijöitä, joiden koetaan vaikuttavan negatiivisesti psykososiaaliseen työhyvinvointiin. Taustakysymyksiä tutkimuksessa tiedusteltiin muun muassa vastaajien sukupuoli, työnopastuksen kesto sekä heidän mielipidettään siitä, että kokivatko he työnopastuksen keston olleen heidän mielestään riittävä. Tutkimuksessa selvisi, että lähtöoletukseksi asetettu oletus siitä, että lyhyellä työhön opastamisella, joka on kestoltaan yhden viikon tai alle yhden viikon olisi yhteys korkeamman haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle ei pitänyt paikkaansa. Yhden viikon tai alle yhden viikon kestoisen työhön opastaminen ei tutkimustulosten perusteella vaikuttanut haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiseen. Kyselytutkimuksessa selvisi, että naiset kokivat huomattavasti enemmän haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana kuin miehet. Psykososiaalista haitallista kuormitusta työnopastuksen aikana tutkimustulosten perusteella aiheutti eniten tiedon paljous, puutteellinen tiedonkulku sekä vähäinen avunsaanti. Kyselytutkimuksen perusteella työnopastuksessa tulisi panostaa suunnitelmallisen työnopastuksen toteuttamiseen sekä riittävän avunsaannin tarjoamiseen, jotta psykososiaalisen kuormituksen kokeminen olisi vähäisempää työnopastuksen aikana. Lisäksi työnopastuksessa olisi tutkimustulosten perusteella tärkeää huolehtia, että työhön opastettavalla ei ole liian suurta tietomäärää opeteltavanaan kerralla. Jatkotutkimusehdotuksena tälle opinnäytetyön tutkimukselle on selvittää, miksi naiset kokevat enemmän psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana kuin miehet.			
Avainsanat Työhyvinvointi, psykososiaalinen työkuormitus, työnopastus			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Neea Nieminen	
Title of Thesis Psychosocial pressure during job orientation	
Date 30.8.2023	Pages/Appendices 35/3
Client Organisation /Partners -	
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to study students' experiences of job orientation from the perspective of psychosocial pressure. The aim was to find out which factors influence the experience of psychosocial pressure during job orientation. In addition, the thesis explained whether the time spent on job orientation as well as gender have an effect on the experience of psychosocial pressure during job orientation.</p> <p>A survey was conducted whether thesis for students in the field of business administration at Savonia University of Applied Sciences. The survey examined students' experiences of experiencing a harmful pressure and also factors that are regarded to have a negative affect on psychosocial well-being at work. The background questions of the study investigated gender, duration of job orientation and also whether students considered the duration of the job orientation to be adequate.</p> <p>According to the results of the study, the assumption that short job orientation correlates to harmful psychosocial is not true. Job orientation with a length of one week or less than one week had no effect on harmful psychosocial pressure. The results of the study revealed that women experience more harmful pressure than men. The most harmful psychosocial pressure was caused by the amount of information, the lack of assistance and the lack of information flow. Based on the survey, job orientation should invest in the systematic job orientation and providing adequate assistance to reduce the psychosocial pressure. In addition, there should be taken into account that there is not too much information to learn during the job orientation. A further research proposal is to find out why women experience more psychosocial pressure during the job orientation than men.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Well-being at work, psychosocial workpressure, job orientation</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVOINTI.....	6
2.1	Työhyvinvoinnin moderni johtaminen	7
2.2	Sosiaalinen pääoma	8
3	PSYKOSOSIAALINEN TYÖKUORMITUS	9
4	PEREHDYTYS	12
4.1	Perehdytysprosessin suunnittelu	13
4.2	Perehtyvän työntekijän ja työyhteisön vastuu	13
4.3	Työtehtävään opastaminen.....	14
5	TUTKIMUSASETELMA/- TOTEUTUS	16
5.1	Kvantitatiivinen menetelmä.....	16
5.2	Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän luotettavuus ja eettisyys.....	16
5.3	Kyselyn rakenne	18
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
6.1	Perustiedot.....	20
6.2	Työhön opastaminen.....	22
6.3	Psykososiaalinen työhyvinvointi.....	24
6.4	Avoimet kysymykset.....	26
6.4.1	Työnopastuksessa onnistuneet asiat	26
6.4.2	Työnopastuksessa epäonnistuneet asiat	27
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
8	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET	32
	LIITE 1: KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN KYSELYLOMAKE.....	34

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee Savonian ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden kokemuksia työhön opastamisesta ja siitä, kokivatko he työnopastuksen aikana haitallista psykososiaalista kuormitusta. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, kuinka moni kokee haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään, mitkä tekijät vaikuttavat erityisesti haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle työnopastuksen aikana. Tutkimuksessa hyödynnetään pääosin määrällisiä mittareita, mutta niiden tukena hyödynnetään myös laadullista mitausta. Tutkimuksessa perehdytään laadullisen mittauksen osalta selvittämään, mitkä asiat on koettu onnistuneiksi työnopastuksen aikana ja näin tukeneet työhön opastettavan psykososiaalista työhyvinvointia.

Valitsin tämän aiheen, koska työhyvinvoinnista huolehtiminen, erityisesti työnopastuksen aikana on tärkeää, sillä työhön opastettava tarvitsee uudessa tilanteessa paljon tukea pystyäkseen toimia parhaalla mahdollisella tavalla. Työnopastuksen onnistunut toteuttaminen on tärkeää, sillä sen aikana voidaan sitouttaa uusi työntekijä organisaatioon. Monet eri tekijät vaikuttavat siihen, että haitallista psykososiaalista kuormitusta koetaan yhä enenevässä määrin. Opinnäytetyössä selvitetään näitä tekijöitä tradenomiopiskelijoiden kokemusten avulla. Etukäteisoletuksena työnopastuksen ja psykososiaalisen kuormituksen kokemisessa on, että alle viikon kestäväällä työnopastuksella on yhteys suurempaan riskiin kokea haitallista psykososiaalista kuormitusta.

Opinnäytetyössä keskitytään ensimmäisenä työhyvinvoinnin määrittelemiseen. Työhyvinvoinnin määrittelystä siirrytään psykososiaalisen kuormituksen määrittämiseen, jossa käsitellään psykososiaalisen kuormituksen keskeisiä aiheuttajia niin psyykkisestä kuin sosiaalisesta näkökulmasta. Seuraavana opinnäytetyössä määritellään käsitettä perehdytys, josta siirrytään opinnäytetyön toiseen keskeiseen käsitteeseen, työhön opastamiseen. Toiseksi viimeisenä osuutena opinnäytetyössä tutustutaan mittausmenetelmän valintaan ja itse mittaukseen. Viimeisessä osassa käsitellään tutkimustulosten johtopäätöksiä ja käydään niiden pohjalta pohdintaa aiheeseen.

2 TYÖHYVOINTI

Aiheena työhyvinvointi on noussut viime aikoina yhä näkyvämmäksi osaksi keskusteluita, sillä on ymmärretty, miten tärkeää on tiedostaa, mitkä asiat tuottavat mielekkyyttä työssä ja lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tarkastelu on aiemmin perustunut pääasiassa työpahoinvoinnin näkökulmaan, mutta yhä enemmän on alettu tarkastelemaan työhyvinvointia sen edistämisen näkökulmasta. (Viitala 2013, 212.) Työympäristö, joka on turvallinen ja terveellinen nähdään nykyään jokaisen työntekijän perusoikeutena. Fyysisesti turvallinen työympäristö ei ole itsessään enää riittävä vaan nykyään vaaditaan, että työyhteisö fyysisen turvallisuuden lisäksi on sosiaalisesti ja psyykkisesti hyvinvoiva. (Kauhanen 2016, 21.)

Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka muodostuu yhdessä työn, sen mielekkyyden, turvallisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden kanssa (STM julkaisuaika tuntematon). Joki (2018, 176) määrittelee työhyvinvoinnin perustaksi esimiesten johtamistaidot, työyhteisön ilmapiirin, työterveyshuollon sekä yksilöiden osaamisen sekä suorituskyvyn. Hän näkee, että työhyvinvointi kattaa kokonaisuudessaan ihmisen psyykkisen, sosiaalisen sekä fyysisen hyvinvoinnin.

Kuten aikaisemmasta kappaleesta voidaan todeta, että työhyvinvointi on käsitteenä laaja alue ja sitä voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Esimerkiksi psykologiassa, liiketaloudessa, sosiaalipolitiikassa sekä lainsäädännössä ollaan kiinnostuneita tutkimaan työhyvinvointia eri näkökulmien kanalta. Kun tarkastellaan työhyvinvoinnin tutkimista eri alojen kesken, voidaan sanoa, että liiketalouden tutkimukset kattavat lähes tulkoon kaikki muut edellä mainituista näkökulmista. (Kauhanen 2016, 21.)

Työpaikalla on useita eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Ne voidaan jakaa yksilöön, yhteisöön, itse työhön, johtamiseen ja organisaatioon. Jokaisella näistä on oma roolinsa ja vastuunsa työhyvinvoinnin ylläpidossa ja sen edistämisessä. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä huolehtiminen edesauttaa, että työkuormitus ei pääse kasvamaan liian suureksi, työyhteisössä ei synny konflikteja, yksilöiden osaaminen on kattavaa ja työilmapiiri pysyy positiivisena. (Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon.)

Perustan työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle luo työpaikka, jossa työntekijöillä on mahdollisuus toteuttaa työtänsä hyvin niin fyysisesti kuin psyykkisesti turvallisissa työolosuhteissa. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää niin itse työntekijöiden näkökulmasta kuin myös organisaation tuottavuuden näkökulmasta, sillä on todettu, että hyvinvointi työssä parantaa työntekijöiden sitoutumista, tuottavuutta, tehokkuutta sekä työmotivaatiota. Lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä sairauspoissaolojen määrä on alhaisempi kuin työyhteisössä, jossa työhyvinvointia ei koeta hyväksi. (Terveystalo 2021.)

Esimiehen tehtävänä on toimia henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi. Samalla kuitenkin tiedostetaan, että hän ei pysty yksin olemaan vastuussa kaikkien hyvinvoinnista vaan siihen tarvitaan vastuuta koko organisaatiolta. (Viitala 2013, 225.) Näin ollen niin työntekijät kuin esimies ovat yhdessä vastuussa työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu, hyvä johtaminen sekä työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen ovat avainasemassa, kun puhutaan työnantajalle kuuluvista, työhyvinvointia edistävästä tehtävistä. Työntekijöiden vastuulla nähdään

olevan oman työkyvyn tiedostaminen sekä ymmärrys omasta ammatillisesta kehittymisestä. (STM julkaisuaika tuntematon.)

Organisaatio voi osoittaa halua tukea henkilöstön hyvinvointia niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. Se voi tarjota henkilöstölle erilaisia etuja, jotka ylläpitävät heidän hyvinvointiansa esimerkiksi kulttuurielämysten tai liikunnan muodossa. Etuina voivat toimia esimerkiksi liikuntasetelit, virkistyspäivät sekä liikuntatilat. (Viitala 2013, 232.)

Työhyvinvoinnin heikentyminen tai sen puuttuminen kokonaan aiheuttaa organisaatiolle merkittävän määrän lisäkustannuksia. Kustannukset voivat näkyä organisaatiolle suorasti tai epäsuorasti. Suoria kustannuksia aiheuttavat erityisesti työtaturmat sekä henkilöstössä tapahtuva vaihtuvuus. Epäsuoria kustannuksia puolestaan aiheuttaa henkilöstön vaihtuvuudesta aiheutuva uusien työntekijöiden perehdyttäminen sekä työyhteistyössä ilmenevät ongelmat esimerkiksi tiedonkulun puute, mikä voi aiheuttaa päällekkäistä työntekoa. Työstressi- ja uupumus aiheuttavat organisaatiolle runsaan määrän sairauspoissaoloja sekä työn laadun heikentymistä, mikä vaikuttaa negatiivisesti lisääntyviin kustannuksiin. (Joki 2018, 177.) Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa on arvioitu, että menetetyn työpanoksen kustannukset ovat Suomessa 24 miljardia euroa vuosittain, mikä on organisaatioille suuri kuluerä (Manka & Manka 2023, 48).

2.1 Työhyvinvoinnin moderni johtaminen

Moderni johtajuus korostuu sellaisten esihenkilöiden toiminnassa, jotka haluavat luoda työyhteisön, jossa vuorovaikutus on merkittävästi läsnä. Modernissa johtajuudessa korostetaan jokaisen yksilön tärkeyttä ja halua tuntea itsensä hyödylliseksi. Esimiehen tehtävänä on luoda omalla avoimella toiminnallaan ympäristö, jossa työntekijöillä on mahdollisuus toteuttaa työtä omatoimisesti ja tuoda omia ajatuksiaan esille. Johtajan on tärkeää pitää huolta tiedonkulun sujuvuudesta ja samalla kannustaa henkilöstöä kehittämään omaa osaamistaan sekä osallistamaan itseään. (Manka & Manka 2016, 135.)

Modernia johtajuutta voidaan tarkastella jaettuna johtajuutena, jossa johtajuus ei ole vain yhden henkilön vastuulla, vaan huomio kohdistetaan dynamiikkaan koko ryhmän välillä. Jaetussa johtajuudessa korostuu sosiaalinen tuki, joka antaa pohjan ajatukselle, että jokainen tiimin jäsen on arvokas ja arvostettu. Yhteisellä tavoitteella varmistetaan, että tiimin jäsenet ovat tietoisia, mitä kohti ollaan menossa ja mitä sen eteen tullaan tekemään. Lisäksi yksilöiden sananvalta edistää jaettua johtamista, jotta työskentelytavoista voidaan rakentaa tiimin näköiset keinot yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Manka & Manka 2016, 138.) Moderni johtaminen nähdään vertaistyöskentelynä, jossa hierarkia on joustavaa ja sitä voidaan muuttaa tilanteen tarvittaessa. Tällaisessa tilanteessa työyhteisön tuottavuus perustuu yhteisten vuorovaikutussuhteiden laatuun sen sijaan kuin se perustuisi ainoastaan esihenkilön toimintaan ja hänen johtamistaitoihinsa. (Manka & Manka 2023, 183.)

Moderni johtajuus voidaan nähdä myös vuorovaikutteisena johtajuutena, jossa huomio kiinnittyy esimiehen ja hänen alaisensa väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Modernissa vuorovaikutteisessa johtamisessa työntekijän ja esimiehen välillä korostuu toisen kunnioittaminen sekä vastavuoroisuus. Lisäksi luottamuksen osoittaminen toisiaan kohtaan ja toisen tekemisen arvostaminen ovat näkyvässä osassa. Jotta luottamus esihenkilöä kohtaan voi syntyä, tulee henkilöstön kokea esihenkilön

toiminta tasa-arvoisena ja reiluna. Esimiehen odotetaan tukevan niin psyykkisesti kuin sosiaalisesti työntekijöitä. Työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että esimies osoittaa tukeaan alaisillensa. Lisäksi esimieheltä odotetaan innostamista ja haastamista yhä parempaan tekemiseen. Nämä tekijät vaikuttavat positiivisen vuorovaikutuksen syntymiseen. Kun vuorovaikutuksen koetaan saavuttaneen luottamuksen, ilmenee se konkreettisesti työyhteisötaitojen parantumisena, sillä työntekijät kokevat psyykkisesti ja sosiaalisesti saavansa tukea. Hyvät työyhteisötaidot heijastavat positiivisesti sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemiselle. Tämä voi näkyä muun muassa työntekijöiden parempana sitoutumisena, rehellisyytenä sekä yhteisten velvollisuuksien huolenpitona. (Manka & Manka 2016, 138–141.)

2.2 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma on merkityksellinen osa johtajuutta ja työyhteisöä. Sosiaalista pääomaa syntyy, kun yhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Kun sosiaalista pääomaa syntyy, nähdään sen ilmentyvän muun muassa vastavuoroisuutena, verkostoitumisena sekä yhteisön välisenä luottamuksena. Onnistuneina nämä tekijät johtavat yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen ja sen ajatellaan olevan niin yksilön kuin myös koko työyhteisön eduksi. (Manka & Manka 2023, 177.)

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa työntekijöiden keskinäiseen pääomaan sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden keskinäiseen pääomaan. Esihenkilön ja työntekijän välistä sosiaalista pääomaa tukee työntekijän kokemus siitä, että esihenkilöön voi luottaa. Lisäksi esihenkilön tapa toimia alaistensa seurassa on merkittävässä roolissa, koetaanko sen kasvattavan vai heikentävän työntekijöiden sosiaalista pääomaa. (Manka & Manka 2023, 178.)

Niin esihenkilö kuin myös työyhteisön muut jäsenet ovat yhdessä vastuussa siitä, että yksilöillä on mahdollisuus tuoda mielipiteensä ja ehdotuksensa esille. Sosiaalisen pääoman kannalta on tärkeää, että yksilöillä on kokemus siitä, että he tulevat kuulluksi ja heidän ajatuksiaan otetaan huomioon esimerkiksi päätöksenteossa. Jotta työyhteisöllisyys on toimivaa, tulee jokaisen työyhteisön jäsenen kokea olevansa hyväksytty omana itsenään ja omine ajatuksineen. Nämä edellä mainitut tekijät nivovat työyhteisöä yhteen, jolloin heidän on helpompaa ja luontaisempaa toimia yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpaikka on niin työterveyden kuin myös yleisen terveyden kannalta merkitsevässä roolissa työntekijöiden elämää, koska siellä vietetään suuri osa aikaa arjessa. Tästä syystä sosiaalisesta pääomasta on tärkeä pitää huolta ja pyrkiä jokaisen osalta rakentamaan sitä entistä paremmaksi, yhteisen hyvän puolesta. (Manka & Manka 2023, 178–179.)

3 PSYKOSOSIAALINEN TYÖKUORMITUS

Työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä viitataan työtehtävään sekä sen mitoitukseen ja suunnitte- luun vaikuttaviin tekijöihin. Lisäksi johtamisella, työjärjestelyillä sekä sosiaalisen kanssakäynnin toi- mivuudella työyhteisön kesken on vaikutus psykososiaalisen työn kuormituksen kokemiselle. Psyko- sosiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee alasta tai henkilöstömäärästä riippumatta jokaisella työpaikalla ja työyhteisössä. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon b.) Psykososiaalisiksi kuormitusteki- jöiksi luetaan ne tekijät, jotka voivat liiallisena aiheuttaa haitallisen kuormituksen kokemusta työntekijöille. Jos psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työpaikalla tai työyhteisössä mitoitettu tai suunnit- teltu väärin, kasvattaa se riskiä työntekijöiden haitallisen kuormituksen kokemiselle. Myös puutteelli- sesti toteutetut toimenpiteet psykososiaalista kuormitusta vastaan näkyvät haitallisen psykososiaali- sen kuormituksen kokemisena. (Työsuojelu julkaisuaika tuntematon.)

Kuormitusta ei kuitenkaan aina koeta negatiivisena asiana. Nimittäin sopiva määrä kuormitusta voi luoda voimaannuttavan tunteen, joka edistää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. Työkuormitus muuttuu haitalliseksi silloin, kun se alkaa vaikuttamaan heikentävästi työntekijän työkykyyn ja silloin on tärkeää aloittaa toimet haitallisen kuormituksen vähentämiseksi ja sen ehkäisemiseksi tulevaisuu- dessa. (Työsuojelu julkaisuaika tuntematon.) PAM (2023a) määrittelee sopivan määrän kuormitusta olevan positiivinen ilmiö, joka voi konkreettisesti näkyä motivoituneena työskentelynä sekä hyvänä vireystilana työntekijöiden arjessa. Sopiva määrä kuormitusta nähdäänkin olevan osa arkipäiväistä työntekoa. Merkityksellistä on se, miten pitkään ja voimakkaana kuormituksen kokeminen jatkuu. Jos kuormituksen kokeminen jatkuu liian pitkään, on työntekijällä riskinä menettää työn tuottama ilo ja sen lisäksi hänen oma toimintakykynsä voi heikentyä. Tällaiset oireet ovat esimerkkejä siitä, että työkuormitus ei ole työntekijän arjessa enää positiivinen ilmiö vaan oireet ovat haitaksi hänen ter- veydelleen. (Pam 2023a.)

Työnantaja on vastuussa haitallisen kuormituksen ehkäisemisestä sekä toimenpiteistä poistaa haital- lisen kuormituksen aiheuttajia. Kuormituksen hallinnan ennaltaehkäisemiseen ja poistamiseen toteu- tettavat toimenpiteet suunnitellaan ja konkreettisesti toteutetaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Keinoja, joilla voidaan tukea työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia ovat esimerkiksi joustot työaikojen suhteen, kehityskeskusteluiden järjestäminen, turvallisten työolosuhteiden järjestäminen sekä mahdollisuus oman osaamisensa kehittämiseen. Johtamisen käytänteillä sekä toimintatavoilla on huomattavasti merkitystä psykososiaalisen työkuormituksen kokemiselle. Kokenut esimies osaa huomioida kuormituksen aiheuttajia päivittäisessä toiminnassaan. Olemalla rohkaiseva, kuuntele- malla työntekijöiden mielipiteitä sekä tukemalla heitä niin onnistumisissa kuin vastoinkäymisissä voi hän ennaltaehkäistä työkuormituksen syntymistä omalla toiminnallaan. (Työturvallisuuskeskus julkai- suaika tuntematon b.) Esimiehille on tärkeää järjestää pätevä perehdytys, jotta heillä on riittävät taidot tunnistaa työntekijöiden kokemaa haitallista kuormitusta riittävän aikaisessa vaiheessa. Haital- linen kuormitus voi ilmentyä työntekijöissä ja työyhteisössä monenlaisina eri tekijöitä. Esimerkiksi lisääntynyt kitka työyhteisön kesken ja sen aiheuttama kireys heidän välillensä voi olla merkki siitä, että psykososiaalista kuormitusta koetaan liian paljon. Lisäksi sairauslomien yleistyminen, muutokset työntekijöiden käyttäytymisessä sekä työpäivien jatkuva venyminen ylitöiksi ovat merkkejä siitä, että

työssä koettu kuormitus on muuttunut haitalliseksi, negatiiviseksi kuormitukseksi ja on haitaksi työntekijöiden työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. (Työsuojelu julkaisuaika tuntematon.)

Koska kuormituksen aiheuttajana voi olla lukuisia eri tekijöitä, on erityisen tärkeää osata tunnistaa haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät, jotta niitä pystyttäisiin hallitsemaan oikein ja ajoissa. Psykkistä kuormitusta aiheuttaa useat eri tekijät ja ne koetaan yksilöllisesti. Haitallista kuormitusta psyykkisesti lisää kokemuksen tunne siitä, että omat taidot ja voimavarat eivät pysty vastaamaan työn vaatimia odotuksia. Esimerkiksi työtehtävän ollessa liian haastava omaan taitotasoon nähden voi aiheuttaa tunteen siitä, että työtehtävästä selviytyminen ei ole mahdollista ja työntekijälle on asetettu liian suuri vastuu. Psykkistä kuormitusta on huomattu aiheuttavan usein myös tunne siitä, että oma tekeminen ei saa ansaitsemaansa arvostusta niin muilta työntekijöiltä kuin myös suoraan esihenkilöiltä. Arvostuksen puute voi johtua siitä, että esimerkiksi työntekijä ei saa kiitosta tekemästään työstä. Lisäksi epäselvyydet omista työtehtävistä ja niiden asettamista tavoitteista on henkisesti kuormittavaa työntekijälle ja se voi ilmentyä esimerkiksi tilanteessa, jossa muutoksia tapahtuu jatkuvasti, eikä niistä saa riittävää ohjeistusta työnantajalta tai työyhteisöltä. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon b.)

Psykososiaalisen kuormituksen kokemiseen voidaan vaikuttaa palautteen antamisella, mikä on osa hyvin toteutettua esimiestyötä. Palautteen antaminen on tärkeää, koska palautteen saaja voi sen avulla parantaa omaa toimintaansa ja oppia uusia asioita. Palautteen antamisessa tulisi kiinnittää huomiota, niin positiivisen palautteen antamiseen kuin myös rakentavan palautteen antamiseen. Niin positiivisella kuin myös rakentavalla palautteella on tärkeä merkitys työntekijän oppimisen kannalta, koska niiden avulla voidaan vahvistaa sekä korjata työntekijän toimintaa oikeaan suuntaan. Positiivisen palautteen antamisella voidaan motivoida ja kannustaa työntekijää, mikä on psyykkiselle työhyvinvoinnille tärkeä asia, mutta rakentavan palautteen antamista helposti vältellään ja sen antamista pidetään haastavana. Rakentavan palautteen antaminen on kuitenkin yhtä tärkeässä roolissa kuin positiivisen palautteen antaminen. Rakentavan palautteen antamisella voidaan puuttua epäonnistumiseen tai heikkoon suoritukseen, jotta työntekijällä on jatkossa paremmat työkalut onnistumiseen. Lisäksi työntekoon liittyvää epävarmuutta voidaan vähentää, kun tehdään korjaavia toimenpiteitä rakentavan palautteen avulla. (Nanohabits julkaisuaika tuntematon.)

Sosiaalisilla kuormitustekijöillä viitataan vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä. Sosiaalista kuormitusta voi syntyä työpaikalla niin esimiehen ja työyhteisön kesken kuin myös sisäisesti työyhteisön kesken käytävässä kanssakäynnissä. Sosiaalista kuormitusta aiheuttaa hankaluudet löytää yhteyttä muihin työyhteisön jäseniin työpaikalla. Tämän takia sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus tuntea kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja löytää itselleen työyhteisöstä henkilöitä, joiden kanssa olla sosiaalisesti vuorovaikutuksessa keskenään. Epäasiallinen käytös tai syrjinnän kokemukset, jotka aiheutuvat joko itsestä tai työyhteisön toisista jäsenistä, voi aiheuttaa hankaluuden päästä mukaan työyhteisöön, mikä vaikuttaa negatiivisesti sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemiseen. Sosiaalisiksi kuormitustekijöiksi luetaan myös johtamisessa ilmenevät puutteet. Jos johtamisessa on havaittavissa epäoikeudenmukaista kohtelua, vähäistä kannustamista tai tavoitteiden epäselvyyttä, vaikuttavat ne työntekijöiden sosiaaliseen työhyvinvointiin heikentävästi ja aiheuttaa kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon b.)

Sosiaalisen kuormituksen aiheutumista voidaan ehkäistä onnistuneesti toteutetulla tiedonkululla. Toimiva tiedonkulku nähdäänkin olevan yksi välttämättömyyksistä sosiaalisesti hyvinvoivalle työyhteisölle. Toimivan tiedonkulun on havaittu olevan merkittävä osatekijä sujuvan arjen rakentamisessa työyhteisön kesken. Työntekijöillä tulisi olla varmuuden tunne siitä, että esimiehet pitävät heidät ajan tasalla koskien päätöksiä, joilla on vaikutus työntekijöiden työntekoon tai itse työntekijöihin. Jos tiedonkulku esimiesten ja työntekijöiden välillä ei ole sujuvaa ja oleellisia asioita jää kertomatta, herättää se epäluottamusta työyhteisön ja esimiesten välille. Itse työntekeminen kärsii, jos sosiaaliset tekijät aiheuttavat kuormitusta työyhteisössä. (Joki 2018, 190.)

Jos työstä aiheutuva psykososiaalinen kuormitus jatkuu liian pitkään liian voimakkaana, on riskinä altistua haitalliselle stressille ja työuupumukselle. Näin voi käydä, jos työn vaatimat voimavarat sekä vaatimukset eivät kohtaa toisiaan ja niiden välille syntyy epätasapainoa. Erityisesti jatkuva kiire ja työn oppimista koskevat vaatimukset ovat altistavia tekijöitä stressin ja työuupumuksen kokemiselle. Kuormittavista työtilanteista on mahdollista selvittää, esimerkiksi jos työntekijälle on tarjolla esihenkilön sekä työyhteisön tukea, kuten keskusteluapua. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

4 PEREHDYTYS

Perehdyttämiseksi luetaan kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla varmistetaan uuden työntekijän sopeutuminen työyhteisöön ja työn hallitseminen. Perehdytysprosessin aikana työntekijä saa suuren määrän uutta tietoa ja oppii uusia taitoja, joita hänen on tarkoitus tulla hyödyntämään itsenäisesti perehdytysprosessin päätyttyä. Lisäksi hän tulee luomaan sosiaalisia suhteita uuden työyhteisön jäsenten kanssa, jotta pystyy tulevaisuudessa työskentelemään tehokkaasti heidän kanssaan. Toisin sanoen kaikki perehdytyksessä opittava valmistaa häntä tulevaan työhön. Tästä syystä on tärkeää, että perehdytettävälle annetaan aikaa uuden oppimiselle ja häneen ollaan valmiita käyttämään tarvittava määrä resursseja. (Eklund 2018, 25–26.)

Perehdytyksen onnistuneesta toteuttamisesta on vastuussa esimies. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että esimies on ainoa vaihtoehtoinen henkilö, joka voi perehdyttää uutta työntekijää. Perehdyttäjäksi voidaan nimetä yksi tai useampi muu osaja työpaikalta. Tärkeintä on, että he, jotka ovat nimetty perehdyttämään, ovat tietoisia omista osa-alueistaan eli niin sanottu vastuunjako on jokaiselle osapuolelle selvillä myös hänelle, jota perehdytetään työhön. Selkeällä vastuunjaolla voidaan välttää päällekkäisen työn syntymistä ja sujuvoittaa perehdytysprosessin etenemistä. (Eklund 2018, 76–77.)

Tarkoituksena on, että työntekijällä on perehdytysprosessin jälkeen käsitys työpaikan yleisistä käytännöistä, itselle kuuluvista työtehtävistä ja osa-alueista. Lisäksi työntekijän tulee saada riittävä opastus työturvallisuuteen, työtehtäviin ja työpaikalla hyödynnettäviin työvälineisiin. Työnantaja on vastuussa siitä, että uusi työntekijä osaa työskennellä oikealla ja turvallisella tavalla perehdytysjakson päätyttyä. (PAM 2023b.)

Perehdyttämiseen käytettävä aika ja perehdytyksen laajuus riippuvat uuden työntekijän tulevien työtehtävien haasteellisuudesta sekä työsuhteeksi määritellystä ajasta. Jos uuden työntekijän tiedetään työskentelevän lyhyen ajanjakson ajan kyseisessä työpaikassa, on perehdytyksen oltavat laajuudeltaan suppeampi kuin uuden henkilön perehdytys, joka on aikomuksena sitouttaa työpaikkaan useiksi vuosiksi, koska perehdyttämiseen käytettävää aikaa on yksinkertaisesti vähemmän käytössä. Tällaisessa tapauksessa perehdyttämiseen tulee sisällyttää tehtävän työn kannalta tärkeimmät tiedot ja taidot työtehtävästä selviytymiseen. Lisäksi perehdytettävältä entuudestaan löytyvät taidot vaikuttavat perehdyttämisen laajuuteen. Esimerkiksi, jos perehdytettävällä on aiempaa kokemusta samalta alalta, ei hänelle tarvitse opettaa asioita alusta alkaen samalla tavalla kuin miten opetettaisiin henkilölle, jolla ei ole aiempaa kokemusta kyseiseltä alalta tai työtehtävistä. Oppiminen on yksilöllistä ja siksi perehdyttämässä tulee ottaa huomioon perehdytettävän yksilölliset tarpeet ja muokata perehdyttämistä niiden mukaisesti. (Joki 2018, 112–113.)

Perehdytysprosessin aikana uusi työntekijä saa käsityksen työpaikan tavoista ja työntekijöille asetetuista odotuksista. Perehdyttäminen ja sen lisäksi työnopastus kuuluvat ennakoivaan työturvallisuustoimintaan. Näissä havaitut puutteet on todettu yleisiksi syiksi työtapaturmien aiheutumiselle. Puolestaan onnistuneesti toteutetulla perehdyttämällä voidaan helpottaa työntekijän sopeutumista osaksi työyhteisöä sekä ehkäistä hänelle aiheutuvaa haitallista kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon a.)

4.1 Perehdytysprosessin suunnittelu

Yrityksen johdon on tärkeää laatia suunnitelma siitä, mitä perehdytyksen avulla halutaan saavuttaa ja mikä tavoite perehdytysprosessille halutaan asettaa. On tavoite sitten pitkäaikainen, jolla tavoitellaan työntekijän useiden vuosien sitouttamista tai tavoitellaanko lyhytaikaista sitouttamista, on tärkeää asettaa perehdytykselle selkeät suuntaviivat, joiden mukaan prosessia toteutetaan ja joita seurataan koko perehdytysprosessin ajan. Tavoitteena voi olla esimerkiksi uuden työntekijän potentiaalinen tunnistaminen, työntekijöiden sitoutumisen parantaminen, organisaation strategian tukeminen tai uuden työntekijän kehittymisen tukeminen niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisesti. Tärkeää tavoitteen asettamisen lisäksi on, että perehdytysprosessi on läpinäkyvä eli perehdytettävä tiedostaa konkreettisesti, mistä perehdytysprosessi koostuu ja hänellä on mahdollisuus tuoda oma mielipiteensä kuulluksi sen toteuttamisessa. (Eklund 2018, 29–30.)

Jotta uusi työntekijä voi kokea perehdytysprosessin onnistuneeksi tulee itse perehdytysprosessin oltava suunnitelmallisesti toteutettu. Pelkkä suunnitelma tavoitteista ei kuitenkaan riitä onnistuneen perehdytyksen saavuttamiseen. Onnistuneella perehdytyksellä voidaan vaikuttaa organisaation tuottavuuteen sekä perehdytysprosessin tasalaatuisuuteen. Huonosti toteutettu perehdytysprosessi johtaa organisaation tuottavuuden laskuun. Lisäksi se voi johtaa siihen, että työntekijä itse irtisanoutuu työtehtävästä, jos hän ei saanut kokemusta siitä, että hänellä on mahdollisuus onnistuneesti suorittaa työtehtävistä tai hänet joudutaan irtisanomaan, koska hänelle ei nähdä kehittymisen mahdollisuuksia. Organisaation tuottavuuden kannalta tällainen tilanne on äärimmäisen epäonnistunut, koska resursseja menee suuri määrä hukkaan. Perehdytyksen laatu puolestaan riippuu perehdyttäjän omista taidoista ja hänelle kertyneistä kokemuksista. Jotta perehdytys voidaan toteuttaa tasalaatuisesti, on organisaation huolehdittava, että perehdyttäjällä on tarvittavat valmiudet uuden henkilön perehdyttämiseen. Perehdyttäjällä tulee olla taito huomioida perehdytettävän tarpeet ja kyky tarjota hänelle organisaation suunnittelema perehdytys, jotta uudella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet työssä onnistumiseen. (Eklund 2018, 31–36.)

4.2 Perehdyttävän työntekijän ja työyhteisön vastuu

Perehdyttävällä työntekijällä on oma vastuunsa osana perehdytysprosessia. Hänen vastuullaan on omasta oppimisestaan huolehtiminen. Esimiehen tehtävänä on antaa perehdytettävälle tiedot ja taidot työssä onnistumiseen ja perehdytettävän vastuulla on tietojen ja taitojen sisäistäminen. Perehdytettävällä työntekijällä on velvollisuus noudattaa vastuullisesti esimiehen antamia ohjeita. Perehdytettävä on siis yhdessä esimiehensä kanssa vastuussa siitä, että perehdytysprosessi toteutetaan onnistuneesti ja sen tavoitteet tullaan saavuttamaan. Tästä syystä on tärkeää, että perehdytettävä kertoo avoimesti esihenkilölle mielipiteitään ja raportoi oppimistaan, jotta esimies voi omalla toiminnallaan tukea häntä parhaalla mahdollisella tavalla. (Leinikki 2010, 98.) Perehdyttäjän työstä tekee helpompaa oma-aloitteinen työhön perehtyminen, joka osaa tuoda esille omia ajatuksiaan sekä työskentelee itseohjautuvasti ja on omalla toiminnallaan itsensä johtaja. Perehdyttävältä työntekijältä vaaditaan itsetuntemusta sekä kykyä ottaa vastuuta omasta oppimisestaan ja hänen on tärkeää ymmärtää olevansa itse vastuussa omalla toiminnallaan omasta menestymisestään sekä hyvinvoinnistaan. Hyvään itsensä johtamisen taitoihin heijastaa halu uuden oppimiselle sekä entuudestaan opitut vuorovaikutustaidot. (Eklund 2018, 164–165.)

Työyhteisö on omalta osaltaan vastuussa siitä, että uudella työntekijällä on mahdollisuus kokea onnistunut perehdytysprosessi. Työyhteisön vastuulla on yhteisestä työilmapiiristä huolehtiminen. Työyhteisön kuuluu olla oikeudenmukainen, tasavertainen ja avoin erilaisille mielipiteille ja persoonille. Syrjintää ei kuulu esiintyä työyhteisössä vaan jokaisella yksilöllä tulee olla mahdollisuus työskennellä psyykkisesti turvallisessa työyhteisössä. Palautteen antamisen on hyödyllistä näkyä esihenkilön ja työntekijän välisen keskustelun lisäksi työyhteisön antamana palautteena, sillä päivittäin samoja työtehtäviä tekevät henkilöt voivat osata antaa sellaista palautetta, mitä esimies ei osaa antaa. Työyhteisön avoimella vastaanottamisella voidaan vaikuttaa perehtyvän henkilön työviihtyvyyteen ja työyhteisön jokainen jäsen onkin vastuussa työilmapiiristä. (Leinikki 2010, 98.)

4.3 Työtehtävään opastaminen

Työtehtävään opastamisella tarkoitetaan konkreettista opetusta työtehtävästä suoriutumiseen. Sen aikana työntekijälle opetetaan välttämättömät käytännön asiat, jotka hänellä tulee olla hallussaan, jotta työtä on mahdollista tehdä turvallisesti ja oikealla tavalla. Opastamisessa käydään läpi työpaikan säännöt ja toimintatavat, työaikaan liittyvät asiat, työvälineiden ja laitteiden oikeaoppinen käyttö sekä mahdollisia työturvallisuusmääräyksiä. (Eklund 2018, 96–97.)

Työtehtävään opastaessa on tärkeää kertoa eri työtehtävien merkityksestä, koska silloin niiden ymmärtäminen ja oppiminen on helpompaa. Perehdyttäjän oma kädenjälki näkyy työtehtävään opastaessa, koska usein ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä asioita. Tärkeintä on, että uusi työntekijä ymmärtää, mitä ollaan tekemässä ja voi mahdollisuuksien mukaan muokata toimintatapoja itselle sopiviksi. Jotta tehtävään opastaminen on selkeää, tulee työhön opastajan etukäteen suunnitella, miten työtehtävät tullaan käymään läpi ja millainen aikataulu tehtävien läpikäymiseen varataan. On tärkeää suunnitella valmiiksi, millaisella tahdilla työtehtäviä tullaan esittelemään, sillä työnopastuksen aikana työntekijä saa suuren määrän uutta tietoa ja sitä kaikkea voi olla hankalaa sisäistää ja oppia lyhyen ajan sisällä. Lisäksi työhön opastettavalle on kerrottava työnopastuksen aikana, mitkä asiat käytännössä kuuluvat hänen työtehtäviinsä. Työhön opastettavan tulee olla tarkasti tietoinen omista työtehtävistään, jotta työnopastuksen jälkeen hänellä on mahdollisuus toteuttaa työtä hänelle asetettujen odotusten mukaisesti. (Eklund 2018, 97.)

Työntekijät, jotka ovat sitoutuneita, työskentelevät tutkitusti tehokkaammin ja ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin sellaiset työntekijät, jotka eivät ole sitoutuneita työhönsä. Työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttaa se, millaiseksi työntekijät kokevat työviihtyvyyden. Tästä syystä työhön opastamiseen kuuluu työyhteisöön perehdyttäminen. Työyhteisöön perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän tutustuttamista uuteen työyhteisöön ja vastaavasti etukäteen kertoa työyhteisölle uudesta jäsenestä ja valmistaa heidät uuden tulokkaan saapumiseen. Uuden työntekijän vastaanottamisella on merkittävä vaikutus siihen, miten uusi työntekijä kokee tulonsa tervetulleeksi ja että hänen on odotettu tulevan. Lisäksi työyhteisöltä saatava palaute ja kannustus ovat tärkeitä tekijöitä uuden työntekijän viihtyvyyden ja lisäksi kehittymisen kannalta. (Eklund 2018, 34–35.)

Työtehtävään opastamiseen kuuluu opastettavan kehittymisen seuranta ja sitä on kannattavaa toteuttaa tasaisin väliajoin työnopastuksen aikana. Kehittymisen seuranta voidaan käydä yhdessä opastettavan kanssa läpi palautekeskustelun muodossa. Opastettavan kokemuksia ja mielipiteitä on

tärkeää kuunnella, koska niiden avulla saadaan tietoa siitä, millaiseksi hän on kokenut saamansa opastuksen. Perehdytettävän antamien tietojen pohjalta, voidaan kehittää työn opastusta jatkossa hänelle sopivammaksi ja keskittyä asioihin, jotka tuottavat vielä epävarmuutta. Opastuksen tulosten seurannassa kiinnitetään huomiota siihen, saavutettiinko suunnitellut tavoitteet, mitä asioita tulee tehdä toisin ja mitä puolestaan osataan jo hyvin. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Kun työhön opastettavan henkilön kanssa käydään palautekeskusteluita ja seurataan työn sujumisen lisäksi muun muassa sitä, miten hän on päässyt osaksi työyhteisöä, antaa se työhön opastettavalle merkityksen siitä, että hänen oppimisensa ja psykososiaalinen työhyvinvointi nähdään tärkeinä asioina kyseisessä organisaatiossa. Seurantakeskustelussa voidaan konkreettisesti kysyä, oletko saanut tarpeeksi tukea, kenelle olet voinut kertoa mieltä painavista asioista tai onko sinut otettu osaksi työyhteisöä. On niin uuden työntekijän kuin myös kyseisen yrityksen etu, jos uusi työntekijä kokee tulevansa kuulluksi ja hänestä ollaan kiinnostuneita koko työnopastuksen ajan. Kun uusi työntekijä pääsee mukaan osaksi työyhteisöä, parantaa se hänen työviihtyvyyttään, mikä heijastaa yrityksen liiketoiminnan onnistumiseen. (Joki 2018, 121.) Palautekeskusteluissa tavoitteena voi olla luottamuksen ja avoimuuden rakentaminen, palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen sekä työnopastuksen alussa asetettujen tavoitteiden seuranta. Hyvin toteutetun kehityskeskustelun jälkeen, työhön opastettavalla on selkeää, mitä häneltä jatkossa odotetaan ja hänellä on kuulluksi tullut tunne. (Joki 2018, 132.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä opinnäytetyön luvussa käsitellään kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia. Kyselytutkimus toteutettiin Savonian ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoille, jotka suorittavat opintojaan päivä- tai monimuoto-opiskeluina. Kyselytutkimus luotiin Webropol-työkalun avulla ja se lähetettiin sähköpostitse tradenomiopiskelijoille. Vastausaikaa kyselytutkimuksessa oli kaksi viikkoa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka moni työntekijä kokee haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Lisäksi tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, minkälaiset tekijät aiheuttavat haitallista kuormitusta työntekijöille työnopastuksen aikana.

5.1 Kvantitatiivinen menetelmä

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä eli toisin sanoen määrällinen tutkimusmenetelmä valittiin tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi. Kyselytutkimus sisältää myös avoimia kysymyksiä, minkä takia opinnäytetyö sivuaa myös kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta käytetään myös nimitystä tilastollinen tutkimus. Tilastollista tutkimusta hyödyntäen selvitetään lukumääriin sekä prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tutkimusta varten on kerättävä riittävän suuri ja edustava otos. Aineistoa kerätessä hyödynnetään usein standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Yleistä tilastollisen tutkimuksen aineiston kuvantamisessa on hyödyntää taulukoita ja kuvioita ilmiön havainnollistamisessa. Lopulta pyritään yleistämään aineistosta saatuja havaintoyksiköiden tuloksia suurempaan joukkoon tilastollisen päätelyn avulla. Yleistä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kartoittaa olemassa oleva tilanne, mutta tarkempia syitä ei usein pystytä selvittämään. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin paljonko, missä, mikä ja kuinka usein. (Heikkilä 2014, 15.)

Tässä opinnäytetyössä on Heikkilän tekstiin viitaten perusteltua käyttää kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, koska opinnäytetyössä pyritään selvittämään, kuinka moni on kokenut psykososiaalista työkuormitusta työnopastuksen aikana. Lisäksi kyselytutkimuksen avulla pyritään keräämään numeerisesti suuri otos ja ilmiötä tullaan kuvaamaan numeerisen tiedon pohjalta. Nämä edellä mainitut tekijät vastaavat kvantitatiivisen tutkimuksen peruspiirteitä. Kvalitatiivista tutkimusta sivuavien avoimien kysymysten avulla haluttiin selvittää kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä saatuja tutkimustuloksia. Niiden avulla haluttiin voida selittää konkreettisia tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet psykososiaalisen työkuormituksen kokemuksiin työnopastuksen aikana. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ilmiötä pyritään ymmärtämään niin sanotun pehmeän tiedon pohjalta ja se antaa vastauksen kysymyksille, miten, millainen ja miten. (Heikkilä 2014, 15.)

5.2 Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän luotettavuus ja eettisyys

Edellytyksenä luotettavalle tutkimukselle on, että tutkimus on toteutettu tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti. Mittauksen luotettavuuden ja hyvyyden muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden, jota voidaan kuvata käsitteillä reliabiliteetti sekä validiteetti. (Heikkilä 2014, 176.) Reliabiliteetti eli menetelmän tai mittarin luotettavuus tarkoittaa käytetyn tutkimusmenetelmän kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetilla tarkoitetaan siis tutkimusmenetelmän tai käytettyjen mittareiden kykyä saada luotettavia tuloksia. Mittauksessa reliabiliteetilla viitataan mittaustuloksen toistettavuuteen. Toistettavuus tarkoittaa, että tulokset pysyvät samoina, jos

tutkimus toistettaisiin uudestaan. Mittaus on ollut reliabeeli, jos tutkimustulokset pysyvät lähestulkoon samana uudestaan mitattaessa. (Anttila 2006, 516.) Otoskoon ollessa pieni, tulokset ovat sattumanvaraisia. Kyselytutkimusta tehdessä täytyykin kiinnittää huomiota mahdolliseen poistumaan eli katoon. Kadolla tarkoitetaan sitä määrää, joka syntyy palauttamatta jättäneiden lomakkeiden määrästä. Luotettavien tulosten saamiseksi täytyy lisäksi huomioida se, että otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa eli kohderyhmä ei ole vino. (Heikkilä 2014, 28.)

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä. Se kuvaa, kuinka hyvin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. Tutkimuksen validiteettia voidaan ilmaista myös systemaattisen virheen puuttumisena. Jos tutkija ei ole laatinut tutkimukselle selkeitä tavoitteita, tutkii hän todennäköisemmin vääriä asioita. Tämänkaltaisessa tilanteessa mittaustulokset eivät voi olla valideja. Huolellisella suunnittelulla ja tiedonkeruulla voidaan etukäteen varmistaa tutkimuksen validiteettia. Lisäksi korkea vastausprosentti, perusjoukon tarkka määrittäminen sekä edustavan otoksen saaminen edesauttavat validin tutkimuksen tuottamista. Tutkimuslomake tulee rakentaa niin, että kysymykset mittaavat yksiselitteisesti oikeita asioita. Lisäksi kysymysten tulee kattaa koko tutkimusongelma. Jälkikäteen tutkimuksen validiutta on hankalaa tarkastella. (Heikkilä 2014, 27.)

Hyvään luotettavuuteen pyrittiin koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksessa selvitettiin tradenomiopiskelijoiden kokemaa psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Tutkimus ei kuitenkaan ole toistettavissa, sillä se perustuu pienen vastaajamäärän, 64 vastaajan henkilökohtaisiin kokemuksiin. Jos tutkimus toistettaisiin uudelleen ja tutkimuksen otanta olisi suurempi, tulokset eivät mahdollisesti olisi enää samat. Tutkimuksen vastausprosentti oli pieni. Kyselytutkimus lähetettiin yli 400 opiskelijalle ja vastauksia kertyi yhteensä 64. Tästä syystä tutkimuksen tulokset ovat sattumanvaraiset. Lisäksi tutkimukseen vastanneista vastaajista, jokainen ei vastannut tutkimuksen lopussa esitettyihin avoimiin kysymyksiin, mikä aiheuttaa tutkimukseen katoa. Kyselytutkimus testattiin tutkimuksen toteuttajan toimesta. Entistä paremman luotettavuuden tutkimukselle olisi tuonut, jos tutkimus olisi testattu ulkopuolisella henkilöllä tai kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä ennen kyselytutkimuksen julkaisemista.

Kyselytutkimuksen rakenteen ja vastausvaihtoehtojen suunnitteluun käytettiin aikaa, jotta ne tukisivat tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen alussa selitettiin tutkimuksessa käytettävät käsitteet; mitä työnopastuksella tarkoitetaan sekä mitä psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan. Käsitteiden selittäminen oli tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää, jotta kyselyyn vastanneet ymmärsivät tarkalleen, mitä käsitteet tarkoittavat. Vastausasteikko oli rakennettu niin, että vastausvaihtoehtoja oli useita, jotta jokainen vastaaja pystyi löytämään vaihtoehdon, joka kuvastaa hänen omaa tilannettaan parhaiten. Vastausvaihtoehtojen monipuolisuudella pyrittiin parantamaan tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkijan tulee ottaa huomioon tutkimusta toteuttaessa ja julkaistaessa tutkimukseen liittyviä eettisiä asioita. Kun tutkimuksessa kerätään tutkimusaineistoa, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin; tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, tutkimuksesta saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti, tutkittaville annetaan avoimesti ja riittävästi tietoa tutkimuksen toteuttamistavasta ja tarkoituksesta. Lisäksi aineisto, joka on tutkimusta varten kerätty, hävitetään tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti. Tutkimusprosessin tulee olla läpinäkyvä ja tulokset tulee

kirjata rehellisesti työhön. (Leinonen 2018.) Jos tutkimuksessa on aikomuksena käyttää tutkimusaineistona jonkin järjestön tai koulun henkilöitä tai henkilöstöä, tulee tutkimuslupa hakea etukäteen kyseessä olevan organisaation johdolta kirjallisesti. Luvan hakeminen on edellytyksenä tutkimuksen toteuttamiselle, jos tutkimuksessa hyödynnetään edellä mainittuja tutkimuskohteina. (Anttila 2006, 506.)

Opinnäytetyön kyselytutkimukseen vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen ja tutkimukseen vastanneita henkilöitä ei voitu tunnistaa vastaajien joukosta eli tutkimus on anonymiteetti. Saatekirjeessä kerrottiin, että kysely on opinnäytetyöhön liitettävä tutkimus ja vastaamisesta sai halutessaan kieltäytyä. Tutkimukseen haettiin kirjallinen lupa Savonian ammattikorkeakoulun koulutuspäälliköltä, jotta tutkimuksessa voitiin hyödyntää kyseisen organisaation oppilaita. Tutkimuksen tulokset käsiteltiin Webropol-järjestelmän avulla, jossa tutkijalla oli ainoastaan pääsy tutkimustuloksiin. Tutkimustulokset esitettiin objektiivisesti eivätkä tutkijan omat näkemykset vaikuttaneet tutkimustuloksiin.

5.3 Kyselyn rakenne

Kysely koostuu taustakysymyksistä, työhön opastamiseen liittyvistä kysymyksistä, psykososiaaliseen työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä sekä haitallista kuormitusta aiheuttavista psykososiaalisista tekijöistä käsittelevästä kysymyksestä. Taustakysymykset koostuvat neljästä kysymyksestä; sukupuoli, työnopastuksen kesto, kokiko vastaaja työnopastuksen keston riittäväksi ja oliko vastaajalle nimetty oma työhön opastaja. Taustakysymysten avulla pyrittiin löytämään yhteys haitallisen työkuormituksen kokemiselle työnopastuksen aikana. Esimerkiksi onko sukupuoli vaikuttanut siihen, kuinka todennäköisesti kokee haitallista kuormitusta työnopastuksen aikana tai onko työnopastuksen kestolla vaikutusta psykososiaalisen haitallisen kuormituksen kokemiselle. Taustakysymykset eivät käsittele sukupuolen lisäksi muita henkilötietoja esimerkiksi vastaajan ikää, koska sille ei koettu tutkimuksessa tarvetta. Sukupuoleen vastattaessa, vastaajan oli mahdollista valita vastaus ”En halua vastata”, koska tämän kysymyksen ei haluttu vähentävän vastausmäärää.

Taustakysymysten jälkeen kyselytutkimuksessa selvitettiin vastaajan työhön opastamisen kokemuksia. Vastausvaihtoehdot ovat asteikolla 1–4, jossa vastaus numero 1 on täysin eri mieltä, vastaus numero 2 on jokseenkin eri mieltä, vastaus numero 3 on jokseenkin samaa mieltä ja vastaus numero 4 on täysin samaa mieltä. Tutkimuksessa hyödynnettiin kyseistä asteikkoa, jossa vastausvaihtoehdot ovat asteikolla 1–4, koska sen koettiin antavan parhaiten vastaajan kokemuksia kuvaavia vastauksia. Vastausvaihtoehdoksi annettu neutraalia, en osaa sanoa vaihtoehtoa, jotta kysymystä ei voi niin sanotusti vain ohittaa ajattelematta syvemmin omaa kokemustaan. Kysymyksissä, joissa on edellä mainittu vastausasteikko, selvitetään vastaajan kokemuksia siitä, toteutettiinkö työhön opastaminen suunnitelmallisesti, kokiko hän, että hänen oppimiseensa oltiin valmiita panostamaan, järjestettiin hänelle palautekeskustelu sekä oliko työtehtävien jako selkeä.

Seuraavaksi kyselytutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden kokemaa psykososiaalista työhyvinvointia. Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu vastausvaihtoehdot asteikolla 1–4, samat vastausvaihtoehdot kuin edellisessä kappaleessa, työhön opastamisessa. Psykososiaalista työhyvinvointia selvittäessä haluttiin tutkia vastaajien kokemuksia työyhteisössä sekä työntekijän ja esihenkilön vuorovaikutukseen liittyen.

Seuraavassa osiossa selvitetään haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemuksia työnopastuksen aikana. Ensimmäisessä kysymyksessä kysytään, kokiko vastaaja haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Mikäli kysymykseen vastataan ”Kyllä”, avautuu vastaajalle monivalintakysymys, jossa häntä pyydetään merkitsemään ne tekijät, jotka aiheuttivat hänelle haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Vaihtoehtona on myös kirjoittaa ”Joku muu, mikä” kohtaan, jos monivalinnasta ei löydy vastaajan kokemusta kuvaavaa vaihtoehtoa. Mikäli Ensimmäiseen kysymykseen, kokiko vastaaja haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana saa vastaajalta vastauksen ”Ei”, ei hänelle luonnollisesti avaudu seuraavaa monivalintakysymystä. Monivalintakysymys luotiin sitä varten, että tutkimuksessa voitaisiin konkreettisesti löytää tekijöitä, jotka erityisesti aiheuttavat työntekijöille haitallista psykososiaalista kuormitusta.

Kyselytutkimus päättyi kahteen avoimeen kysymykseen, joissa vastaajaa pyydetään sanallisesti kertomaan, mitkä asiat oli toteutettu hyvin työnopastuksen aikana ja mitkä asiat puolestaan eivät olleet toteutettu onnistuneesti työnopastuksen aikana. Avoimien kysymysten avulla pyrittiin saamaan laajempi kuva siitä, millaiset asiat vaikuttavat onnistuneeseen tai päinvastoin epäonnistuneeseen työnopastuksen kokemukseen. Avointen kysymysten vastaukset mahdollistavat laajemman näkökulman antamisen tutkimukselle.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimus lähetettiin lokakuussa 2023 Savonian ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoille. Tutkimukseen oli aikaa vastata kaksi viikkoa. Kyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää, kuinka moni vastaajista koki psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Lisäksi haluttiin löytää konkreettisia tekijöitä, joiden on koettu aiheuttavan psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana.

Kyselytutkimus sai vastauksia 64 kappaletta. Tutkimus lähetettiin yli 400 Savonian ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijalle ja tästä voidaan todeta, että vastausprosentti jäi pieneksi. Yleistysten tekeminen ei näin pienellä vastausprosentilla ole täysin luotettavaa, mutta siitä huolimatta pystyttiin selvittämään niitä tekijöitä, joita kyselytutkimuksella oli tarkoitus tutkia.

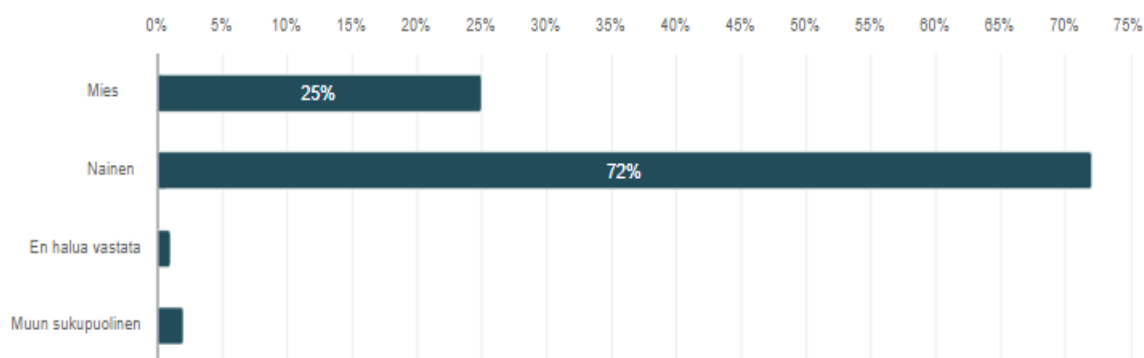
Kyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää, onko sukupuolten välillä eroja haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle työnopastuksen aikana. Tätä haluttiin lähteä selvittämään lähtökoh-
taoletukseen perustuen, jonka mukaan naiset kokisivat enemmän ja useammin psykososiaalista haitallista kuormitusta työnopastuksen aikana. Oletus perustuu Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) tekemään tutkimukseen, jossa selvitettiin sukupuolten välisiä eroja nykyajan työnteon henkisestä raskautavuudesta. Tutkimuksessa selvisi, että naiset kokivat enemmän henkistä uupumusta työssä ja työn henkinen kuormittavuuden kokeminen oli yleisempää naisilla kuin miehillä.

Toisena haluttiin selvittää, koetaanko työnopastuksen kestolla olevan vaikutusta haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle. Työnopastuksen keston tarve on ymmärrettävästi yksilöllinen ja työtehtävien haasteellisuudella on vaikutus siihen, kuinka pitkän työnopastuksen työtehtävä vaatii. Tavoitteena oli selvittää yleisesti, löydetäänkö yhteys esimerkiksi lyhyelle työnopastukselle ja haitalliseksi koetulle psykososiaaliselle kuormitukselle.

Kolmantena kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää, vaikuttiko haitalliseen psykososiaaliseen kuormitukseen se, että työhön opastettavalle oli tai ei ollut nimetty omaa työhön opastajaa.

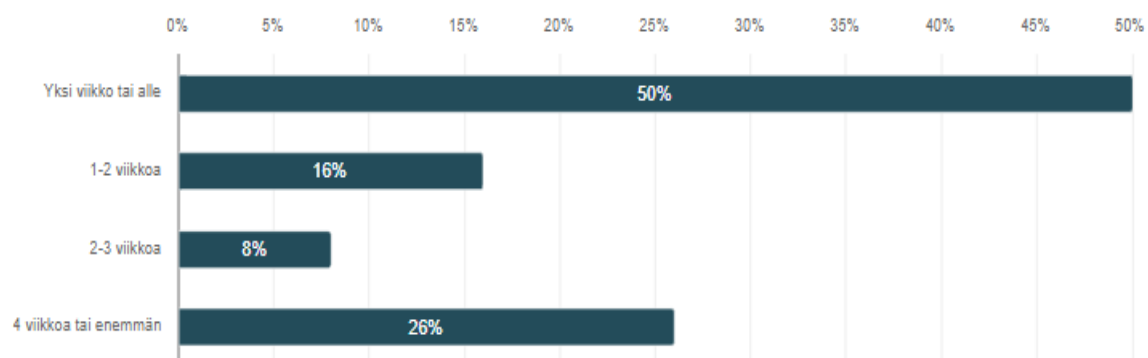
6.1 Perustiedot

Kyselytutkimukseen vastanneiden sukupuolijakauma ilmenee alla olevasta kuviosta (Kuva 1). Kuviosta voidaan todeta, että reilusti yli puolet vastaajista kertoi olevansa naissukupuolisia. Vastausvaihtoehdoksi oli annettu mahdollisuus olla vastaamatta, jotta kyselytutkimukseen vastaaminen olisi mahdollisimman matalakynnyksinen. Vastaajien sukupuoli haluttiin selvittää, jotta sen avulla voitaisiin pohtia, onko sukupuolten psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle työnopastuksen aikana löydettävissä eroavaisuuksia.



Kuva 1. Vastaajien sukupuoli (n=64)

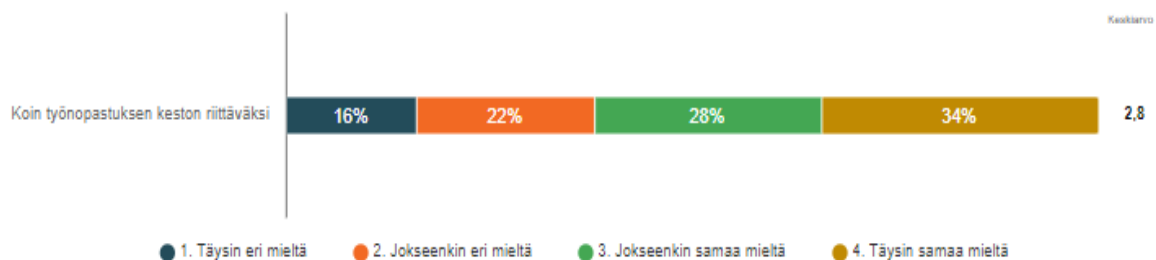
Puolet kyselytutkimukseen vastanneista (Kuva 2) kertoi työnopastuksen kestäneen yhden viikon tai alle yhden viikon. Työnopastuksen kesto haluttiin selvittää, sillä lähtökohtaletuksena oli, että lyhyellä, yhden viikon tai alle yhden viikon kestoisella työhön opastamisella olisi yhteys korkeamman haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle työnopastuksen aikana. Vaikka työnopastukseen tarvittava aika on yksilöllinen ja työtehtävän haasteellisuudella on merkitys siihen, kuinka laaja työnopastusprosessi on, oletuksena on, että alle viikon kestänyt työhön opastaminen ei anna työntekijälle riittävän hyviä valmiuksia työtehtävästä selviytymiseen ilman psykososiaalista kuormitusta.



Kuva 2. Työnopastuksen kesto (n=64)

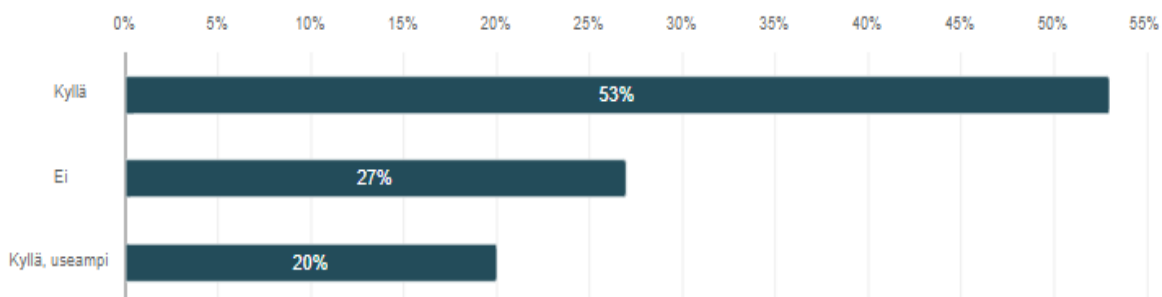
Työnopastamiseen käytettävään aikaan vaikuttaa työtehtävän haastavuus sekä työsuhteen pituus. Työtehtävän ollessa lyhyt esimerkiksi kesätyö, on työnopastukseen käytettävissä huomattavasti vähemmän aikaa kuin pidempiaikaisessa työsuhteessa. Työhön opastamisessa tärkeintä on se, että työntekijä oppii työn tekemisen kannalta oleelliset asiat työnopastuksen laajuudesta riippumatta. (Joki 2018, 112.) Tässä kyselytutkimuksessa ei nähty tarpeelliseksi selvittää työsuhteen kestoa, mutta työnopastuksen keston riittävyys selvitettiin vastaajien omakohtaisen kokemuksen perusteella, kokivatko he saaneen riittävän kattavan työhön opastamisen työtehtävien oppimiseen (Kuva 3). 62 prosenttia kyselyyn vastanneista koki olevansa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnopastukseen käytetty aika vastasi heidän tarpeitaan. Puolestaan 38 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työnopastukseen käytetty aika oli heidän mielestään riittävä. Joen (2018, 111) mukaan hyvin toteutettu työhön opastaminen vaikuttaa positiivisesti työhön opastettavan psyykkiseen hyvinvointiin ja nopeuttaa

hänen sitouttamistaan työyhteisöön, mikä on eduksi niin uudelle työntekijälle kuin myös itse yritykselle.



Kuva 3. Koin työnohastuksen keston riittäväksi (n=64)

Selkeällä vastuunjaolla voidaan varmistaa, että työhön opastaja on tietoinen omista osa-alueistaan ja näin ollen voi parhaalla mahdollisella tavalla auttaa työhön perehdytettävää. Epäselvä vastuunjakoa on yksi yleisimmistä epäkohdista osana työhön opastamista ja se aiheuttaa haittaa niin työhön opastajalle kuin myös työhön opastettavalle. (Eklund, 140–141.) Noin kaksi kolmasosaa kyselyyn vastaajista kertoi, että heille oli nimetty yksi tai useampi oma työhön opastaja (Kuva 4). 27 prosenttia puolestaan vastasi, että heille ei ollut nimetty ollenkaan omaa työhön opastajaa. Eklundin (2018, 141) mukaan uudelle työntekijälle on eduksi, jos hänelle on nimetty useampia työhön opastajia, sillä se mahdollistaa laajemman sosiaalisen tuen työnohastuksen aikana.



Kuva 4. Minulle oli nimetty oma työhön opastaja (n=64)

6.2 Työhön opastaminen

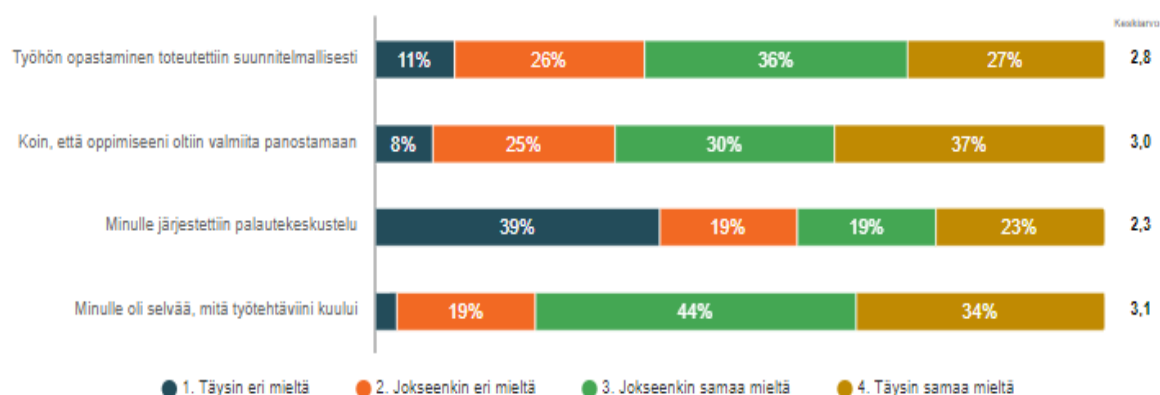
Perehdyttämisohjelman hyödyntäminen työnohastustilanteessa on helpompaa, kun ohjelma on suunniteltu perusteellisesti. Perehdytysohjelmaa on muokattava ja päivitettävä tarpeen vaatiessa, jotta se vastaa kunkin hetken tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla, jotta se palvelee niin työhön opastettavaa kuin myös työnohastajaa. (Joki 2018, 114.) Vastaajista 11 prosenttia koki, ettei heidän työhön opastaminen ollut toteutettu ollenkaan suunnitelmallisesti (Kuva 5). Jokseenkin eri mieltä suunnitelmallisesta työhön opastamisesta oli 26 prosenttia vastaajista. 36 prosenttia, mikä on suurin osuus kysymyksen vastausmäärästä, oli sitä mieltä, että työhön opastaminen oli toteutettu jokseenkin suunnitelmallisesti. Täysin samaa mieltä kyselyyn vastanneista oli 27 prosenttia vastaajista. Kun työhön opastaminen on toteutettu suunnitelmallisesti, vaikuttaa se työntekijän suoriutumiseen itse

työtehtävissä sekä hänen työviihtyvyyteensä ja työhyvinvointiinsa. Olisikin tärkeää, että jokaisella työntekijällä olisi yhtäläiset mahdollisuudet työssä onnistumiseen. (Eklund 2018, 31.)

Toisena työhön opastamisessa selvitettiin, kokivatko vastaajat, että heidän oppimiseensa oltiin valmiita panostamaan työnopastuksen aikana (Kuva 5). Osaamisen kehittäminen on tärkeä osa yksilön ja työyhteisön selviytymistä jatkuvasti muuttuvassa ja muovautuvassa ympäristössä. Niin yksilöille kuin koko organisaatiolle on eduksi, kun oppimiseen käytetään aikaa ja siihen ollaan valmiita panostamaan. Onnistunut oppiminen edellyttää vuorovaikutteista ja innovatiivista ilmapiiriä. (Manka & Manka 2023, 126.) Alle puolet vastaajista (33 prosenttia) kokivat olevansa joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän oppimiseensa oltiin valmiita panostamaan. Puolestaan yli puolet vastaajista (63 prosenttia) oli sitä mieltä, että heidän oppimiseensa oltiin joko täysin valmiita panostamaan tai jokseenkin samaa mieltä, että heidän oppimiseensa oltiin valmiita panostamaan heidän työnopastuksensa aikana.

Kolmantena työhön opastamisessa selvitettiin, järjestettiinkö työhön opastettavalle palautekeskustelu työnopastuksen aikana (Kuva 5). Yli puolet vastanneista (58 prosenttia) kertoi olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heille järjestettiin palautekeskustelu. 42 prosenttia puolestaan kertoi olevansa joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heille järjestettiin palautekeskustelu. Joki (2018, 121) kuvaa seurannan tärkeyttä uudelle työntekijälle. Hän kertoo, että uuden työntekijän psyykkisestä työhyvinvoinnista voidaan huolehtia palautekeskustelun avulla, koska silloin on mahdollisuus päästä juttelemaan ja kertomaan esimerkiksi, jos jokin asia ei toimi tai jos lisätuelle on tarvetta.

Eklundin (2018, 96–97) mukaan työtehtävään opastaessa tulee käydä selkeästi läpi, mitkä asiat kuuluvat käytännössä työn suorittamiseen ja mitkä ovat työn eri vaiheet. Työtehtävien perusteleminen opastustilanteessa on tärkeää, jotta työhön opastettava ymmärtää asioiden tärkeyden sekä niiden merkityksen. 78 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että heille oli täysin selvää tai jokseenkin selvää, mitä heidän työtehtäviinsä kuului. 22 prosenttia vastaajista kertoi olevansa joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heille oli selvää, mitä heidän työtehtäviinsä kuului.



Kuva 5. Työhön opastaminen (n=64)

6.3 Psykososiaalinen työhyvinvointi

Psykososiaalisessa työhyvinvoinnissa (Kuva 6) selvitettiin ensimmäisenä vastaajien kokemuksia, tunsivatko he kuuluvansa osaksi työyhteisöä työnopastuksen aikana. Positiivisena asiana voidaan tulosten perusteella todeta, että 89 prosenttia vastaajista kertoi olevansa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokivat kuuluvansa osaksi työyhteisöä työnopastuksen aikana. 6 prosenttia vastaajista kertoi, olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että kokivat kuuluvansa osaksi työyhteisöä työnopastuksen aikana. 5 prosenttia vastaajista kertoi olevansa täysin eri mieltä siitä, että kokivat kuuluvansa osaksi työyhteisöä työnopastuksen aikana. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutteisuus työntekijöiden välillä tuottavat sosiaalista pääomaa, mikä voi konkreettisenä tekijänä näkyä luottamuksen osoituksena ja verkostoitumisena työntekijöiden välillä. Kun sosiaalinen pääoma on vähäistä tai sitä ei ole ollenkaan, on työntekijöillä suurempi riski kokea masennusoireita sekä terveydentilan heikkenemistä. Vähäiseksi koettu sosiaalinen pääoma on haitaksi työntekijöiden terveydelle niin psyykkisesti kuin fyysisesti ja siitä syystä siitä on erityisen tärkeää pitää huolta. (Manka & Manka 2023, 177–178.)

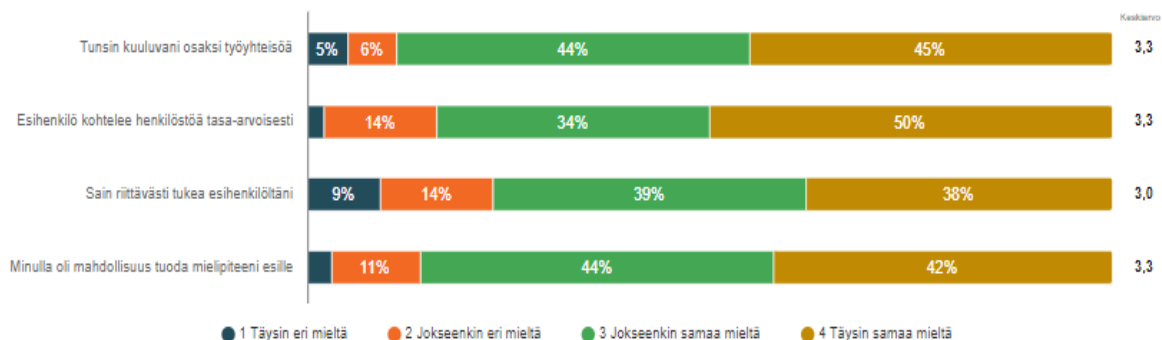
Toisena psykososiaalisessa työhyvinvoinnissa (Kuva 6) selvitettiin, kokivatko vastaajat, että esimies kohteli heitä tasa-arvoisesti työnopastuksen aikana. Tuki perehtyvälle työntekijälle on sellainen esihenkilö, joka kohtelee työyhteisön jokaista jäsentä yhdenvertaisesti. Esihenkilön toiminta tulisivin olla avointa ja tasapuolista huolimatta työntekijän taustasta tai työsuhteen kestosta. (Leinikki 2010, 95.) Kyselytutkimuksessa selvisi, että puolet vastaajista kokivat olevansa täysin samaa mieltä siitä, että esihenkilö kohteli heitä tasa-arvoisesti työnopastuksen aikana. 34 prosenttia koki olevansa väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, kun taas 14 prosenttia vastaajista koki olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. 2 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi, että eivät kokeneet esihenkilön kohdelleen heitä tasa-arvoisesti työnopastuksen aikana.

Kolmantena psykososiaalista työhyvinvointia tutkiessa (Kuva 6) selvitettiin, saivatko kyselyyn vastanneet riittävästi tukea esihenkilöltään työnopastuksen aikana. Esihenkilön yksi tärkein tehtävä on työhön opastettavan tukeminen muutostilanteessa. Erityisesti ensimmäiset viikot ovat työhön opastettavalle kriittistä aikaa, jolloin hän tarvitsee esihenkilön tukea ja kannustusta. Työhön opastettava voi olla työnopastuksen alkuaikana normaalia ahdistuneempi ja kokea ulkopuolisuuden tunnetta. Esihenkilön on tiedostettava, että työhön opastettava saattaa käydä monia negatiivisia tunnetiloja läpi työnopastuksen aikana ja hänen tulisivin pyrkiä huomioimaan se toiminnassaan parantaakseen työhön opastettavan psyykkistä hyvinvointia luomalla turvaa. (Eklund 2018, 145.) Kyselytutkimuksessa selvisi, että 23 prosenttia kyselyyn vastanneista koki olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän esimiehensä tuki heitä riittävästi työnopastuksen aikana. Puolestaan 77 prosenttia kyselyyn vastanneista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän esihenkilönsä osoitti riittävästi tukea työnopastuksen aikana.

Neljäntenä psykososiaalista työhyvinvointia tutkittaessa (Kuva 6) selvitettiin, kokivatko vastaajat, että heillä oli mahdollisuus tuoda työnopastuksen aikana heidän omia mielipiteitänsä esille. Yrityksen johdon tehtävänä on huolehtia siitä, että työhön opastettavilla on mahdollisuus ottaa kantaa yhteisten päätösten tekemiseen, erityisesti sellaisten päätösten tekemiseen, jotka vaikuttavat heihin itseensä sekä päätöksiin, joilla on vaikutus heidän työoloihinsa. Tämä mahdollistaa sen, että työhön

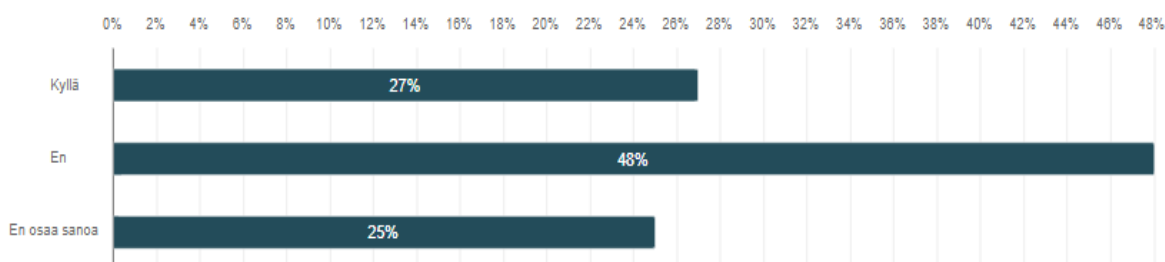
opastettavalle on perusteltavissa hänen tekemistään ohjaavat ratkaisut. (Leinikki 2010, 95.) Kyselyyn vastanneista 86 prosenttia koki olevansa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että heillä oli mahdollisuus tuoda mielipiteensä esille työnopastuksen aikana. 14 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että heillä ei ollut mahdollisuutta tuoda ollenkaan mielipidettään esille tai olivat jokseenkin eri mieltä sen kanssa, että siihen olisi ollut mahdollisuus työnopastuksen aikana.

Kuvasta 6 voidaan kokonaisuudessaan todeta, että psykososiaalinen työhyvinvointi on koettu pääosin positiivisena ja psykososiaalista työhyvinvointia tuottaviin tekijöihin on onnistuttu kiinnittämään huomiota kyselytutkimukseen vastanneiden työpaikoissa työnopastuksen aikana.



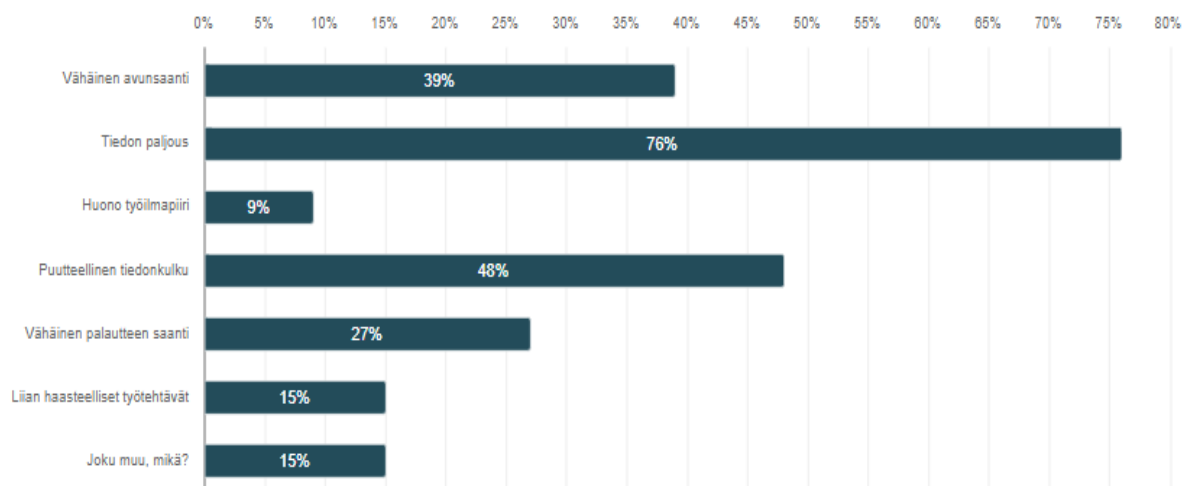
Kuva 6. Psykososiaalinen työhyvinvointi (n=64)

Kyselytutkimuksessa selvitettiin, kokivatko kyselyyn vastanneet psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana (kuva 7). Tutkimukseen vastanneista 48 prosenttia vastasi, että ei kokenut psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. 27 prosenttia vastasi, että he kokivat psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Vastausvaihtoehdoksi oli annettu mahdollisuus vastata ”En osaa sanoa” ja tämän kohdan kyselyyn vastanneista valitsi 25 prosenttia.



Kuva 7. Koin haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana (n=64)

Heille, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen ”En” (Kuva 7), eivät voineet vastata seuraavaan kysymykseen (Kuva 8). Kuvassa nähdään konkreettisia tekijöitä, jotka vastaajat kokivat aiheuttaneen heille psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana (Kuva 8). Taulukosta 8 voidaan todeta, että tiedon paljous on aiheuttanut eniten psykososiaalista haitallista kuormitusta työnopastuksen aikana. Tämän lisäksi puutteellinen tiedonkulku sekä vähäinen avunsaanti ovat lisänneet haitallista psykososiaalista kuormitusta vastanneiden mukaan. Kysymykseen oli mahdollista vastata ”Joku muu, mikä”. Tästä kohdasta nousi ilmi, että kiire, epäselvät ohjeet sekä liian suuri työmäärä aiheuttivat haitallista kuormitusta.



Kuva 8. Merkitse ne tekijät, jotka aiheuttivat haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana (n=64)

6.4 Avoimet kysymykset

Kyselytutkimuksen viimeisinä kysymyksiä selvitettiin avointen kysymysten avulla, millaiset asiat oli koettu onnistuneiksi työnopastuksen aikana sekä millaiset asiat eivät olleet toteutettu onnistuneesti työnopastuksen aikana. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista.

6.4.1 Työnopastuksessa onnistuneet asiat

Kysymykseen ”Mitkä asiat oli mielestäsi toteutettu onnistuneesti työnopastuksen aikana?” sai vastauksia 64 prosentilta kyselytutkimukseen osallistuneilta vastaajilta. Eniten vastauksia onnistuneen työnopastuksen tekijäksi ilmeni hyvin suunniteltu ja selkeästi toteutettu työhön opastaminen. Lisäksi työnopastukseen käytetty riittävä ja yksilöllinen ajankäyttö on koettu merkittäväksi tekijöiksi osana onnistunutta työhön opastamista.

”Opastus oli suunniteltu huolellisesti ja kouluttajat olivat asiantuntevia.”

”Työnopastukseen oli käytetty riittävästi aikaa ja resursseja.”

”Suunnitelmallisuus, tiesin koko ajan mitä ohjelmassa seuraavaksi.”

”Selkeä suunnitelma, jota noudatettiin ja joka oli minullakin nähtävänä koko ajan.”

Onnistuneeseen työnopastukseen oli vaikuttanut monien vastaajien mukaan se, että työhön opastettavalle oli nimetty yksi tai useampi oma työhön opastaja. Työhön opastajan merkitystä korosti mahdollisuus saada häneltä tukea ja neuvoja työnopastuksen aikana.

”Hyvä ja kärsivällinen opastaja, jolta pystyi kysymään mitä vain.”

”Selkeä yksi perehdyttäjä, jolla oli varattu aikaa vain minun perehdytykseeni.”

”Perusasioiden opettaminen ja aina sai kysyä.”

”Neuvominen/työtehtävät oli pilkottu askeleisiin, opastus tapahtui hiljaisessa työvuorossa.”

”Aina pystyi turvallisesti kysymään esihenkilöltä neuvoa, mikäli en ollut varma jostain asiasta.”

Onnistuneen työnopastuksen kokemiseen vaikutti kyselytutkimuksen vastausten perusteella myös kokemus siitä, että työhön opastettava oli kokenut päässeensä osaksi työyhteisöä ja hänellä oli ollut mahdollisuus luoda uusia sosiaalisia suhteita.

”Pääsin työyhteisöön hyvin mukaan.”

”Pääsin osaksi työporukkaa helposti.”

6.4.2 Työnohastuksessa epäonnistuneet asiat

Avoimeen kysymykseen ”Mitkä asiat eivät olleet mielestäsi toteutettu onnistuneesti työnohastuksen aikana?” sai 56 prosentilta vastauksen kyselytutkimukseen vastanneista. Vastauksissa korostui, se että työnohastuksen kesto on jäänyt useilla vastaajilla mitättömän pituiseksi, mikä on tehnyt työhön opastamisesta epäonnistuneen. Lisäksi muutamasta vastauksesta ilmeni, että työhön opastettava ei ole saanut riittävästi tai lainkaan palautetta työnohastuksen aikana.

”Työnohastus/perehdytys kesti noin tunnin. Tämän jälkeen oletettiin, että pärjään niin kuin muutkin. Työnohastus oli liian lyhyt.”

”Työnohastuksessa oli paljon ja riittävästi teoriaosaamisen opiskelua, mutta käytännön työhön opastusta todella vähän ennen kuin alettiin jo oikeasti tehdä kyseistä työtä käytännössä.”

”Osa työtehtävistä käytiin vain hyvin pintapuolisesti läpi.”

”Toistoja opastajan kanssa ei ollut riittävästi. Todella paljon muistin varassa toimimista.”

”Perehdyttäminen jäi kesken ja alettiin vain töihin.”

”Palautetta ei annettu.”

”Palautteen saaminen, en koe, että siinä ei olisi onnistuttu, mutta ehkä kaivannut sitä enemmän.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää, onko sukupuolten kokemusten välillä eroja psykososiaalista haitallista kuormitusta tutkittaessa työnopastuksen aikana. Tutkimuksessa selvisi, että 33 prosenttia kyselytutkimukseen vastanneista naisista koki haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana, kun vastaavasti miehistä 0 prosenttia kertoi kokeneensa psykososiaalista haitallista kuormitusta työnopastuksen aikana. Tästä voidaan päätellä, että kyselyyn vastanneista, naiset kokivat enemmän haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana kuin miehet. Tutkimustulos tukee lähtöoletusta siitä, että naiset kokevat enemmän haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana kuin miehet.

Tutkittaessa naisten ja miesten kokemaa eroa työnopastuksen aikana selvisi, että naiset kokevat miehiin verrattuna huomattavasti vähemmän selkeyttä heidän työtehtäviensä sisällöstä työnopastuksen aikana. Miehistä 56 prosenttia vastasi olevan täysin samaa mieltä siitä, että tietävät mitä heidän työtehtäviinsä kuului, kun taas naisista vain 28 prosenttia olivat kyseisen kysymyksen kanssa täysin samaa mieltä. Webropol-järjestelmä kuitenkin osoitti p-arvon olevan kyseistä kohtaa tarkasteltaessa 0,1. Tilastollisesta todennäköisyydestä käytetään käsitettä p-arvo. Tulos on tilastollisesti merkitsevä, jos tutkimuksesta saatu p-arvo on riittävän pieni. P-arvon ollessa pienempi kuin etukäteen asetettu riskitaso, voidaan tutkimuksesta saatu tulos todeta merkitseväksi. Yleisesti käytetyt merkitsevyyssot ovat aina alle 0,05. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 175–176.) Tähän viitaten voidaan todeta, että tulokseksi saatu p-arvo 0,1 on suuri ja sen takia kyseinen tutkimustulos on voinut johtua sattumasta. Tämän takia ei voida todeta varmaksi, että kokemus työtehtävien selkeydestä on johtunut sukupuolesta.

Työnopastuksen kestoa haluttiin tarkastella, koska olettamuksena oli, että lyhytkestoinen työhön opastaminen (yhden viikon kestävä tai alle yhden viikon kestävä työhön opastaminen) olisi yhteydessä haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle. Kyselytutkimuksen tulokset kuitenkin osoittivat, että lyhyellä työnopastuksella ei ole ollut yhteyttä koettuun haitalliseen psykososiaaliseen kuormitukseen. Tutkimus osoitti, että vastaajista eniten haitallista psykososiaalista kuormitusta kokivat henkilöt, joiden työnopastuksen kesto oli ollut 1–2 viikkoa sekä 2–3 viikkoa. Seuraavaksi eniten psykososiaalista kuormitusta olivat kokeneet henkilöt, joiden työnopastuksen kesto oli ollut 4 viikkoa tai yli neljä viikkoa. Johtopäätöksenä tulosten perusteella voidaan sanoa, että lyhyt työhön opastaminen ei ole ollut yhteydessä haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle kyselytutkimukseen vastanneiden kokemusten perusteella.

Tutkimuksessa selvitettiin, oliko kyselyyn vastanneille nimetty omaa perehdyttäjää työnopastuksen aikana. Tämä haluttiin selvittää, jotta voitaisiin nähdä, onko tuloksilla vaikutuksia koettuun psykososiaaliseen kuormitukseen, mikäli työhön opastettavalle ei ollut nimetty omaa perehdyttäjää työnopastuksen aikana. Tutkimustulokset osoittivat, että heille, joille kyselyyn vastanneista oli nimetty yksi tai useampi työhön opastaja, kokivat enemmän haitallista psykososiaalista kuormitusta kuin he, joille ei ollut nimetty omaa työhön opastajaa. 31 vastaajaa vastasi, että he eivät kokeneet haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana, joista 25 vastaajalla oli nimetty oma työhönopastaja. 6 henkilöä vastasi kysymykseen, että he eivät kokeneet haitallista psykososiaalista

kuormitusta työnopastuksen aikana ja näillä kuudella henkilöllä ei ollut nimetty omaa työhön opastajaa. Se, että työhön opastettavalle oli nimetty yksi tai useampi työhön opastaja, ei tutkimuksen perusteella vaikuttanut ainakaan heikentävästi haitallisen psykososiaalisen kuormituksen kokemiseen työnopastuksen aikana.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle elokuussa 2023 aiheen pohdinnalla. Aiheeksi oli alusta pitäen suunniteltu jokin työhyvinvointia käsittelevä osa. Työhyvinvoinnin lisäksi perehdyttäminen oli mielenkiintoa herättänyt aihe ja ne päätettiin yhdistää. Aiheen rajausta aiheutti aluksi haasteita. Työhyvinvointi ja perehdyttäminen ovat molemmat laajoja aiheita ja vaikeuden aiheutti lukuisat vaihtoehdot, joita olisi voitu lähteä tutkimaan opinnäytetyöprosessissa tarkemmin ja rajatummin. Lopulta aihe rajautui syyskuussa 2023 psykososiaalisen kuormituksen kokemisen tutkimiseen työnopastuksen aikana. Vaihtoehtoisena tutkimusmenetelmänä oli ajateltu laadullista tutkimusmenetelmää, jossa ajatuksena olisi ollut toteuttaa haastattelu jollekin kohdeyritykselle ja selvitetty heidän työntekijöiden kokemaa psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana ja tulosten pohjalta luotu kehitysehdotuksia työnopastuksen toteuttamiselle tulevaisuudessa. Lyhyen aikataulun takia päätettiin kuitenkin toteuttaa määrällinen kyselytutkimus ilman kohdeyritystä. Kyselytutkimuksessa oli vastausaikaa kaksi viikkoa. Kahden viikon aikana vastauksia kertyi 64 kappaletta. Jos kyselytutkimukseen olisi ollut enemmän aikaa kerätä vastauksia, olisi otos voinut olla suurempi ja silloin olisi voitu tehdä laajempia yleistyksiä.

Opinnäytetyön tekeminen opetti isomman projektin aikatauluttamista ja itseohjautuvuutta. Ne ovat taitoja, joita tarvitaan tulevaisuuden työelämässä, joten projekti on opettanut tärkeitä taitoja. Lisäksi kyky etsiä luotettavia ja ajankohtaisia lähteitä on kehittynyt. Tutkimusmenetelmän valinnan myötä pääsi konkreettisesti oppimaan, miten kyselytutkimuksen rakentamisen prosessi etenee ja millaisia vaiheita se sisältää. Kyselytutkimuksen tekeminen opetti teknisiä taitoja sekä sitä, miten tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan analysoida. Lisäksi kyselylomakkeen laatiminen opetti, miten tärkeää tutkimuksen kannalta on onnistua rakentamaan kysely, joka on suunniteltu niin, että siihen vastaaminen on selkeää, kysymykset ovat helposti ymmärrettävissä ja käsitteet, joita kyselyssä käsitellään, on selitetty, mikäli ne eivät ole vastaajalle itsestäänselvyksiä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi opetti luottamaan omaan arviointikykyyn, suunnittelemaan isompaa asiakokonaisuutta sekä pitkäjänteisyyttä.

Asiantuntijuus työhyvinvointia ja erityisesti psykososiaalista työhyvinvointia sekä työhön opastamista kohtaan ovat kasvaneet huomattavasti opinnäytetyön tekemisen myötä. Yksiselitteistä selitystä opinnäytetyössä käsiteltäville käsitteille ei löytynyt. Eri lähteissä käsitteitä sivutaan hieman eri näkökulmista ja niiden pohjalta on pyritty tekemään yhtenäinen näkemys opinnäytetyöhön.

Huolimatta siitä, että kvantitatiivisen kyselytutkimuksen otanta ei ollut niin kattava, että sen avulla olisi pystytty tekemään laajempia yleistyksiä, tulosten avulla pystyttiin selvittämään niitä tekijöitä, joita kyselytutkimuksen avulla oli tavoitteena selvittää.

Tutkimustuloksissa yllätti se, että lyhyellä työnopastuksella eli yksi viikkoa tai alle yhden viikon kestäneellä työhön opastamisella ei tulosten perusteella ollut yhteyttä haitallisen psykososiaalisen työkuormituksen kokemiselle. Tämä ei siis tukenut asetettua ennako-oletusta siitä, että heillä, joiden työhön opastaminen on ollut pisimmillään kestänyt viikon, kokisivat enemmän haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana. Työnopastuksen keston sijaan työnopastuksen sisältö ja sen toteuttaminen vaikuttivat psykososiaalisen kuormituksen kokemiselle huomattavasti enemmän.

Kyselytutkimuksessa ei selvitetty työsuhteen kestoa eikä työtehtävän haastavuutta, mitkä olisivat mahdollisesti voineet selittää sen, että lyhyt työhön opastaminen ei ollut yhteydessä koettuun haitalliseen psykososiaaliseen kuormitukseen, jos työtehtävästä suoriutuminen ei vaatinut syvempää tai pidempää työhön opastamista.

Työhön opastettava voi kokea haitallista psykososiaalista kuormitusta jo työnopastuksen aikana erinäisten psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden takia. Tästä syystä työnopastuksessa olisi erityisen tärkeää työhön opastettavan työhyvinvoinnin kannalta kiinnittää huomiota esimiestaitoihin sekä työyhteisön läsnäoloon. Näillä kahdella tekijällä on vaikutusta siihen, kuinka työhön opastettava kokee olonsa tervetulleeksi uuteen työpaikkaan ja uuden työyhteisön jäseneksi.

Opinnäytetyössä on muutamia asioita, joita olisi tehty jälkeinpäin katsottuna toisin. Aineistojen etsinnässä olisi hyödynnetty kirjastosta saatavaa apua aineistojen etsintään. Ongelmaksi osoittautui hankaluus löytää rajattuihin aiheisiin riittävästi lähdeaineistoa. Erityisesti kappaleessa 3. Psykososiaalinen työkuormitus, on hyödynnetty melko vähän kirjallisia aineistoa. Tähän kappaleeseen olisi ollut hyvä saada enemmän ja laajemmin erilaisia lähdeaineistoja. Toinen asia, mitä opinnäytetyössä tehtäisiin toisin, on nopeampien päätösten tekeminen. Erityisesti tutkimusmenetelmän valintaan käytettiin liian kauan aikaa suhteessa opinnäytetyön jäljellä olevaan aikaan. Se, että tutkimusmenetelmän valintaan käytettiin suunniteltua enemmän aikaa, aiheutti sen, että kyselytutkimusta ei ollut mahdollista pitää avoinna vastaajille enempää kuin kaksi viikkoa, mikä mahdollisesti vaikutti heikentävästi vastausten määrään.

LÄHTEET

- Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. 2. painos. Akatiimi Oy Hamina. Viitattu 26.10.2023.
- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Helsinki: Grano Oy. Viitattu 18.9.2023.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Viitattu 26.10.2023.
- Joki, Maritta 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kamari Oy. Viitattu 1.10.2023.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen. 1. painos. Helsingin Kamari Oy. Viitattu 13.11.2023.
- Leinikki, Sikke 2010. Pääkätyössä! Selviytymisen opas. Edita Prima Oy. Viitattu 27.10.2023.
- Leinonen, Rita 2018. Tutkimuksen eettisyys. Verkkojulkaisu. <https://spoken.fi/tutkimuksen-eettisyys/>. Viitattu 26.10.2023.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent Oy. Viitattu 27.10.2023.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Viitattu 17.9.2023.
- Nanohabits julkaisuaika tuntematon. Johtamisen ja esihenkilötyön supertaito: palautteenanto. Verkkojulkaisu. <https://www.nanohabits.fi/articles-en/johtamisen-ja-esihenkilotyön-supertaito-palautteenanto>. Viitattu 14.11.2023.
- Nummenmaa, Lauri, Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. 1. painos. Sanoma Pro Oy. Viitattu 10.11.2023.
- PAM 2023a. Kuormittuminen työssä voi olla haitallista. Verkkojulkaisu. Päivitetty 29.6.2023. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/kuormitus-tyossa/>. Viitattu 20.9.2023.
- PAM 2023b. Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus. Verkkojulkaisu. Päivitetty 26.6.2023. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/perehdytys/>. Viitattu 18.9.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 17.9.2023.
- Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Verkkojulkaisu. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Viitattu 17.9.2023.
- Terveystalo 2021. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 20.10.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Viitattu 17.9.2023.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Työolobarometri 2019: Nykytyöelämä kuormittaa henkisesti aiempaa useampaa. Verkkojulkaisu. <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2019-nykytyoelama-kuormittaa-henkisesti-aiempaa-useampaa>. Viitattu 10.11.2023.
- Työsuojelu julkaisuaika tuntematon. Psykososiaalinen kuormitus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Verkkojulkaisu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>. Viitattu 20.9.2023.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 13.11.2023.

Työturvallisuuskeskus 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus ennakoivaa työsuojelua. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Viitattu 21.9.2023.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon a. Perehdyttäminen ja työnopastus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-veloitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>. Viitattu 18.9.2023.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon b. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>. Viitattu 20.9.2023.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 17.9.2023.

LIITE 1: KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN KYSELYLOMAKE

Psykososiaalinen kuormitus työnopastuksen aikana

Pakolliset kysymykset merkitty tähdeillä (*)

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työntekijöiden kokemaa haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana.

Työnopastuksella tarkoitetaan konkreettista perehdytystä uuteen työtehtävään. Sillä ei viitata työpaikan yleisiin käytänteisiin tunnistuttamista.

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen sekä työn sisältöön vaikuttaviin tekijöihin, jotka voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Haitallinen kuormitus voi esimerkiksi heikentää työkykyä tai näkyä lisääntyneinä ristiriitoina työyhteisössä.

Vastaa kysymyksiin sinun viimeisimmän perehdytykseen sisältyvän työnopastuksen perusteella.

Taustakysymykset

1. Sukupuoli

- Mies
 Nainen
 En halua vastata
 Muun sukupuolinen

2. Työnopastuksen kesto *

- Yksi viikko tai alle
 1-2 viikkoa
 2-3 viikkoa
 4 viikkoa tai enemmän

3. Valitse parhaiten kokemustasi kuvaava vaihtoehto *

	1. Täysin eri mieltä	2. Jotseenkin eri mieltä	3. Jotseenkin samaa mieltä	4. Täysin samaa mieltä
Koin työnopastuksen keston riittäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Minulle oli nimetty oma työhön opastaja *

- Kyllä
 Ei
 Kyllä, useampi

5. Työhön opastaminen *

	1. Täysin eri mieltä	2. Jotseenkin eri mieltä	3. Jotseenkin samaa mieltä	4. Täysin samaa mieltä
Työhön opastaminen toteutettiin suunnitelmallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin, että oppimiseeni oltiin valmiita panostamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle järjestettiin palautekeskustelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle oli selvää, mitä työtehtäviini kuului	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Psykososiaalinen työhyvinvointi *

	1. Täysin eri mieltä	2. Jotseenkin eri mieltä	3. Jotseenkin samaa mieltä	4. Täysin samaa mieltä
Tunsin kuuluvani osaksi työyhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö kohtelee henkilöstöä tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi tukea esihenkilöltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli mahdollisuus tuoda mielipiteeni esille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Koin haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana *

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

8. Merkitse ne tekijät, jotka aiheuttivat haitallista psykososiaalista kuormitusta työnopastuksen aikana *

- Vähäinen avunsaanti
 Tiedon paljous
 Huono työilmapiiri
 Puutteellinen tiedonkulku
 Vähäinen palautteen saanti
 Liian haasteelliset työtehtävät
 Joku muu, mikä? _____

9. Mitkä asiat oli mielestäsi toteutettu onnistuneesti työnopastuksen aikana?

10. Mitkä asiat eivät olleet mielestäsi toteutettu onnistuneesti työnopastuksen aikana?
