



Työtyytyväisyyden kehittäminen

Tia-Maria Seppänen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työtyytyväisyyden kehittäminen

Tia-Maria Seppänen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2024

Tia-Maria Seppänen

Työtyytyväisyyden kehittäminen

Vuosi

2024

Sivumäärä

32

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajan tietyn toimipisteen henkilökunnan työtyytyväisyyden nykytilaa, onnistumisen kohteita ja kehitysehdotuksia. Tavoitteena oli saada rehellistä ja avointa palautetta henkilökunnalta. Tutkimusmenetelmänä oli toimintatutkimus, jossa käytettiin kyselyä näiden asioiden selvittämisessä.

Tietoperusta on lähdetty rakentamaan erityisesti työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyteen liittyvistä käsitteistä. Tietoperustassa on käsitelty myös työpahoinvointi, koska sillä on yhtä lailla merkitystä työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa tutkimuskysymykset on luotu tietoperustan pohjalta sekä mukailtu toimeksiantajan toiveiden mukaan.

Kyselyyn vastattiin sähköisesti, avoimesti ja anonymisti. Näin haluttiin varmistaa helppo ja rehellinen vastaaminen. Kysymyksiä oli yhteensä 14, jotka haluttiin pitää maltillisena, että kyselyyn vastaajat jaksaisivat keskittyä kyselyn loppuun asti. Yhteensä 15 työyhteisön jäsentä noin 20 henkilöstä vastasi kyselyyn. Tuloksia analysoitiin teemoittelulla ja tällä tavalla haluttiin löytää kokonaisuuksia.

Tutkimuksessa saatiin selville, että henkilökunnan henkilökohtainen työtyytyväisyys on hyvä. Työyhteisön osalta työtyytyväisyys koetaan kohtalaisena. Työtyytyväisyyttä koettiin esim. työn vaihtelevuudesta ja työkavereista. Kyselyn tuloksista kehityskohteisiin lukeutui, että henkilökuntaa kaivattiin enemmän sekä kehitystä työyhteisön ja henkilökohtaisiin asenteisiin tai toimintatapoihin.

Asiasanat: työtyytyväisyys, työhyvinvointi, toimintatutkimus

Tia-Maria Seppänen

Development of job satisfaction

Year 2024

Pages 32

The purpose of the thesis was to find out the staff's current state of job satisfaction, success targets, and development proposals for a specific organization. The goal was to get honest and open feedback from the staff. The research method was action research, and a questionnaire was used to investigate these things.

The knowledge base has been built especially on concepts related to well-being at work and job satisfaction. Workplace sickness has also been addressed in the knowledge base because it's equally important to job satisfaction. The research questions have been created based on the knowledge base and adapted according to the wishes of the organization.

The survey was answered online, openly and anonymously. This was to ensure an easy and honest response. There were a total of 14 questions, which were kept moderate so that the respondents could concentrate until the end of the survey. From around 20 people, a total of 15 members of the work community responded to the survey. The research used thematic analysis to examine the data and find common themes among the results.

The research found that the personal job satisfaction of the staff is good. In terms of the work community, job satisfaction is perceived as moderate. For example, co-workers and variety on the job produced job satisfaction. The survey results revealed that some of the development targets were understaffing, personal attitudes and ways of working in the work community.

Keywords: job satisfaction, well-being at work, action research

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työhyvinvointi	7
2.1	Vaikuttavat tekijät	8
2.2	Flow-tila	8
2.3	Työn imu.....	9
2.4	Työkyky	9
3	Työtyytyväisyys	10
3.1	Motivaatio	10
3.2	Palkitseminen.....	11
3.3	Ilmapiiri organisaatiossa	11
3.4	Toimiva työyhteisö.....	12
4	Työpahoinvointi.....	12
5	Kehittämistyö ja tutkimusmenetelmä	13
5.1	Toimintatutkimus	14
5.2	Tutkimuksen toteutus	15
6	Tutkimuksen tulokset	16
6.1	Taustamuuttajat	16
6.2	Työtyytyväisyys.....	17
6.3	Kehityskohteet	20
7	Kehittämissuositukset	22
8	Johtopäätökset ja pohdinta	23
	Lähteet	27
	Kuviot	29
	Liitteet.....	30

1 Johdanto

Opinnäytetyössä on lähdetty liikkeelle tarkastelemalla aiheen tarpeellisuutta. Henkilökunnan työtyytyväisyyden määrittäminen on tärkeää, niin toimeksiantajan kuin henkilökunnan kannalta. Työtyytyväisyyden selvittämisessä toimeksiantaja saa tärkeitä asioita selville onnistumisten ja kehityskohteista sekä henkilökunta saa mielipiteitään esille. Onnistumisten ja kehityskohteiden selvitettyä tiedetään, millä tavoin voidaan jatkaa vahvasti sekä mitä lähteä kehittämään. Opinnäytetyössä lähdetäänkin selvittämään henkilökunnan työtyytyväisyyden tilaa, onnistumisia ja kehityskohteita. Toimeksiantaja itse totesi tämän opinnäytetyön aiheen olevan tärkeä heille, kun tällä hetkellä työpistekohtaisia työtyytyväisyyskyselyjä on hieman hankalampi järjestää (Toimeksiantaja 2024). On myös tärkeää selvittää positiivisia ja onnistuneita asioita, kuin lähteä pelkästään negatiivisista sekä kehityskohteista liikkeelle.

Opinnäytetyöni yhteistyökumppanina ja toimeksiantajana toimii organisaatio, joka kuuluu kasvun ja oppimisen toimialaan. Sovimme toimeksiantajan kanssa, ettei toimeksiantajan nimellä, tutkimuskohteen toimipisteestä tai muita tarkempia tietoja toimeksiantajasta tulisi opinnäytetyössä esille.

Opinnäytetyöni aihe on tärkeä ja tarpeellinen, että voidaan vaikuttaa jokaisen henkilökohtaiseen ja työyhteisön hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden kartoittamisessa saadaan selville henkilökunnan ajatuksia henkilökohtaisesta työtyytyväisyydestä sekä miten he kokevat koko työyhteisön työtyytyväisyyden. Kehittämisehdotuksien avulla henkilökunta pääsee myös vaikuttamaan asioihin, joihin ei välttämättä ole tyytyväisiä.

Opinnäytetyön teoria on lähdetty rakentamaan työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyvien käsitteiden pohjalta. Teoriassa käsitellään myös työpahoinvointia, koska se liittyy työtyytyväisyyteen yhtä lailla kuin hyvinvointikin. Opinnäytetyön aiheen kannalta käsitteet ovat olleet merkittävimpiä ja tutkimusvaiheessa olen lähtenyt miettimään tutkimuksen kysymyksiä kirjoittamani teorian pohjalta.

Tutkimusvaiheessa henkilökunnan työtyytyväisyyden nykytilannetta sekä kehittämiskohteiden kartoittamisessa käytettiin kyselyä, johon vastaajat pystyivät vastaamaan avoimin vastauksin anonyyminä. Anonyymien vastauksien avulla haluttiin saada rehellistä palautetta henkilökunnalta. Kyselyssä haluttiin kartoittaa vastaajien henkilökohtaisen sekä työyhteisön kannalta näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja kehittämiskohteista sekä onnistuneita asioita että tyytymättömyyttä luovia asioita.

Kyselyn tulosten analysoinnissa käytettiin teemoittelua. Tuloksien kohdalla etsittiin toistuvia asioita ja kokonaisuuksia. Tulosten analysoinnissa onnistuttiin selvittämään työtyytyväisyyden

nykytila onnistuneiden ja kehitettävien asioiden kautta. Kehittämiskohteiksi ilmeni selkeästi kolme kategoriaa, jotka nousivat monissa kysymyksissä esille. Kehittämisehdotuksissa käsitelään näitä kategorioita ja ehdotetaan mahdollisia kehitettäviä toimenpiteitä. Opinnäytetyön tavoitteessa onnistuttiin selvittämällä työtyytyväisyyden tila sekä löytämällä onnistumisen kohteet ja kehityskohteet.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on mahdollista jakaa useaan erilaiseen osa-alueeseen. Näillä kaikilla osa-alueilla on vaikutusta tasoon, joka työhyvinvoinnissa on. Nämä työhyvinvoinnin ympärillä olevat osa-alueet ovat yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuus, työ, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ja tiedonkulku. (Kauhanen 2016, 28.)

Työhyvinvoinnin pystyy määrittämään monella eri tavalla. Alalla oleva suurin vaikuttaja Työterveyslaitos määrittää työhyvinvoinnin siten, että työ ei ole vastenmielistä vaan mielekästä sekä sujuvaa. Työympäristö sekä työyhteisö on turvallinen, terveyttä edistävää sekä työuraa tukevaa. (Kehusmaa 2011, 14.)

Voidaan myös ajatella työhyvinvointi tilanteena, jolloin työntekijä kokee työssään tyytyväisyyden tunnetta sekä hyvää oloa, joka on kokonaisvaltaista. Työntekijä toimii aktiivisesti, jaksaa tehdä kotona sekä työssä, mutta myös pystyy sietämään epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. (Kauhanen 2016, 25.)

Työhyvinvointi voidaan määrittää yksilön hyvinvointina, jolloin tarkastellaan henkilökohtaista vireystilaa sekä tunnetta. Samalla kuitenkin työhyvinvointi voidaan määrittää koko työyhteisön yhteisenä vireystilana. Ennen kaikkea on tarkoitus edistää ihmisten sekä työyhteisön työhyvinvointia sellaiseksi, että jokaisella siihen kuuluvalla on mahdollisuus saada onnistumisia ja kokea työstä tulevat ilot. Innostus, sitoutuminen sekä positiivisuus tarttuu herkästi muihin. Näin työyhteisöön saadaan lisää energiaa. Tällä energialla pystytään luomaan menestystä. (Kauhanen 2016, 26.)

Yhteistyöllä tapahtuu työhyvinvoinnin edistäminen. Yksilöiden sekä työyhteisön hyvinvointi ja kokemus näkyy myös muille, kuten asiakkaille. Tasapainossa ovat työn haasteet sekä työn sujuminen että osaaminen. Työhyvinvointi tunnetaan ja nähdään mm. tavoitteiden toteutuessa, tuen saamisena, olemalla joustavia ja pystymällä uudistumaan. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Työn, työpaikan, johtamisen, työyhteisön rakenteet ja käytännöt vaikuttavat työhyvinvointiin. Jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin eri tavalla, on silti tärkeää käsitellä yhdessä työpaikalla työhyvinvoinnin asioita. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

2.1 Vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnin keskeisimmät tekijät pystytään jakamaan tiivistettynä viiteen. Nämä ovat organisaatio, yksilö, yhteisö, työ sekä johtaminen. Työhyvinvoinnin kehittymisessä työpaikalla, on organisaatiolla tässä tärkeä vaikutus. Yksilön kokemukseen vaikuttaa organisaation henkilöstökäytännöt. Tämän lisäksi esim. organisaation rakenne, toimintatavat, käytännöt ja että annetaan mahdollisuus osaamisen kehittämiseen vaikuttavat myös paljon. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024a.)

Yksilöiden kohdalla vaikuttaa monella tavalla se, miten henkilö pitää huolta omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. Esim. psykologinen pääoma, osaaminen, työkokemus, palautuminen ja persoonalliset piirteet ovat yksilöllisiä tekijöitä. Eri työntekijöillä voi syntyä erilaisia tuntemuksia työnkuvasta. Tämä johtuu jokaisen yksilöllisistä eroista. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024a.)

Yksilön kokemaan hyvinvointiin keskeinen merkitys on yhteisöllä. Kun yksilö saa tukea muilta, työhyvinvointi lisääntyy ja uupumus vähentyy. Huono työilmapiiri sekä konfliktit kuormittavat työyhteisössä. Yksin työskennellessä niin ettei ole sosiaalisia vuorovaikutuksia voi yksilö kuormittua herkemmin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024a.)

Yksi keskeisimmistä vaikuttajista on työ. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on jokaisessa työssä erilaisia, kuten voimavaroja tai kuormitustekijöitä. Esimerkkeinä kuormitustekijöistä on kiire tai ristiriitaiset vaatimukset. Selkeät tavoitteet ja mahdollisuus vaikuttaa tapoihin, jolla tehdä töitä ovat voimavaroja tuovia tekijöitä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024a.)

Työhyvinvointiin on johtamisella myös vaikutuksia. Vaikutukset näkyvät esim. työn hallinnassa, työilmapiirissä sekä kokemuksissa oikeudenmukaisuudesta. Vuorovaikutteisuus johtamisessa antaa tukea hyvinvoinnille. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että esim. palveleva johtajuus sekä positiivinen johtajuus kasvattavat hyvinvointia. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024a.)

2.2 Flow-tila

Flow-tilassa henkilön osaaminen työn tavoitteissa ja vaatimuksissa ovat tasapainossa. Henkilön ollessa flow-tilassa hän panostaa täysin tavoitteeseen sulkien kaiken muun pois. Kokemus tapahtuu, kun henkilön taidot vastaavat haasteen vaatimukseen sekä kiinnostuneesti uppoutuu haasteeseen. Csíkszentmihályin (1990) tutkimuksissa ilmeni, että flow-tilassa ihminen on onnellisimmillaan. (Pakka & Rätty 2010, 9.) Flow-tilan kokemukseen liittyy ajan tajun menetys sekä tuntemus asioiden sujumisesta (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024b).

On tärkeää, että työtehtävällä on ymmärrettävä ja selkeä päämäärä. Työntekijällä on myös oltava tarpeeksi osaamista tehtävän suorittamiseen. Tilan on oltava häiriötön, että tehtävään keskittyminen pystyy olla keskeytymätöntä ja täydellistä. Kun tehtävä etenee, tulee työntekijän saada välittömästi palautetta. Tehtävän palkitsevuuden kannalta on työntekijän tunnettava, että hän tekee arvokasta työtä. Näiden tekijöiden kanssa, kun ilmaantuu hallinnan tunne, vähenee oman minän arviointi sekä saadaan ajantaju katoamaan. (Csíkszentmihályi 1990, Pakka & Rätty 2010, 9 mukaan.)

2.3 Työn imu

Työn imussa voidaan havaita kolme ominaisuutta. Ensimmäinen on tarmokkuus, joka näkyy energisyytenä, työhön panostamisena sekä sinnikkyytenä. Vastakohtana tälle on väsymys. Toisena ominaisuutena on omistautuminen. Tällöin tunnetaan, että työ on merkityksellinen sekä innostava ja ollaan ammattilpeitä. Vastakohtana on kyynisyys. Kolmas ominaisuus on uppoutuminen, jolloin tunnetaan vahvaa keskittymistä sekä paneutumista työhön. Tätä voidaan myös kutsua flow-tilaksi. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, Luku 3.3.)

Työn imu motivoi monessa asiassa. Näitä asioita on halu antaa parhaansa, sitoutuminen sekä olemaan aktiivinen työssä. Tällä on myös yhteys yksilön hyvinvointiin muissa osa-alueissa, kuten vanhemmuudessa sekä parisuhteessa. Muihinkin työntekijöihin vaikuttaa myös työn imu, se nimittäin voi siirtyä heihin. Jokaisessa työpäivässä on myös hetkiä, jolloin tulee ikävä tehtävää. Tällöin aika ei välttämättä virtaa itsestään tai muuten vain tehtävä innosta. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, Luku 3.3.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen malliin liittyy työn imu käsitteenä. Tällöin pyritään ennakoidaan samanaikaisesti työmotivaatiota ja työpahoinvointia. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, Luku 3.3.)

2.4 Työkyky

Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen on samalla työn, työyhteisön, työolojen sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin parantamista. Tällöin voidaan turvallisesti hallita muutosta. Ajatuksena on edistää terveyttä, vaikuttaa työympäristöön sekä työyhteisöön. Tällöin pitää uudistaa ja kehittää asenteita, arvoja, tietoja sekä taitoja. Työkyky on väline, että voidaan saavuttaa suurimpia päämääriä. Vähitellen työkykykäsite onkin laajentunut koskettamaan lähes kaikkiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työn onnistumiseen. On todettu, että henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa myönteisesti organisaation menestymiseen. (Rauramo 2004, 30.)

Työpaikan omista lähtökohdista suunnitellaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Organisaation visio, arvot, strategia ja tavoitteet ohjaavat näitä. Työkyvyn ylläpitävän toiminnan pystyy jakamaan neljään eri ryhmään. Ensimmäisenä tulee työntekijä, jonka voimavarat ja terveys huomioidaan. Toisena työ ja työolot, jossa keskitytään ergonomiaan, työhygieniä sekä työturvallisuus. Kolmantena on työyhteisö ja organisaatio, johon sisältyy toimintatavat, johtaminen sekä vuorovaikutus. Neljäntenä on ammatillinen osaaminen, jota on tarkoituksena ylläpitää sekä edistää. (Rauramo 2004, 30.)

3 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys tarkoittaa, että henkilö kokee sopeutumista työssä. Työn tekemisestä syntyy positiivinen tunnetila, joka yhdistyy työtyytyväisyyteen. Vaikuttajina ovat motivaatiotekijät. Näitä on esim. tunnustuksen saaminen, työssä menestyminen, mielenkiintoisuus työssä sekä ympäristötekijät. Esim. palkitseminen, sosiaaliset suhteet, työn organisointi sekä työsuhteturva ovat ympäristöön liittyviä tekijöitä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024b.)

Työtyytyväisyys voidaan kuvata myös myönteisenä sekä miellyttävänä tunnetilana. Tällainen syntyy arvioista, jotka koskevat omaa työtä. Kyseessä ei ole yhtä voimakas tunnetila kuin motivaatiotila työn imu. Sen sijaan työtyytyväisyys kuvaa työhön olevan tyytyväisyyden nykytilaa. (Työterveyslaitos 2024a.)

Henkilössä heräävä emotionaalinen reaktio, joka johtuu työstä, on työtyytyväisyyttä. Tähän vaikuttaa esim. työn sisältö, työmäärä, organisaation ilmapiiri, työryhmän suhtautuminen henkilöön sekä esimiehen johtamistapa. (Juuti 2006, 27-28.)

Kun henkilökunta viihtyy työssään, vaihtuvuus on selkeästi pienempi. Työtyytyväisyydellä on suuri vaikutus yksilöiden haluun pysyä tietyssä paikassa töissä. Henkilön ollessa tyytymätön nykyiseen työhönsä on todennäköisintä, että hän vaihtaisi työpaikkaa. Tähän vaikuttaa myös se, että tarjolla pitäisi olla mahdollisesti paljon muita työtilaisuuksia. (Juuti 2006, 34.) Työtyytyväisyyskysely kuuluu kokonaisvaltaisiin mittareihin, jossa otetaan selvää, mitä henkilöstö tuntee ja ajattelee eri asioista (Ojala & Ahonen 2005, 233).

3.1 Motivaatio

Sisäisesti tai ulkoisesti jokainen voi motivoitua. Suoritus, jossa on mahdollisuus saada jokin palkinto esim. raha motivoi ulkoisesti. Ulkoisten palkkioiden vaikutuksella ei ole merkitystä sisäisessä motivaatiossa, koska henkilö on valmis ja halukas tekemään riippumatta muista tekijöistä. Sisäistä motivaatiota voidaan määritellä kaikkia niitä asioita, joihin yksilö tuntee

vetoa, innostusta tai kiinnostusta. Henkilö, joka on sisäisesti motivoitunut, on sitoutuneempi ja tehokkaampi verrattuna ulkoisesti motivoituneeseen. Sisäisellä motivaatiolla on myös positiivisia vaikutuksia yksilölle sekä yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille. (Martela & Jarenko 2014, 15-16.)

Motivaatiolla on tutkimusten mukaan vaikutusta toiminnassa kovaan yrittämiseen, sitoutumiseen, haasteellisempien tehtävien valintaan sekä työn laatuun. Henkilö, jolla on työtehtävässä suuri motivaatio yrittää enemmän, on toimintaan sitoutunut ja laadukkaasti suoriutuu. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 15.)

Motivaation ylläpitämiseksi tarvitaan haasteita ja kehittymismahdollisuuksia työssä. Tällöin jokaisen olisi hyvä arvioida omia tietoja sekä taitoja työn kannalta tasaisin ajoin. Työhyvinvoinnin kannalta katsottuna, on tärkeää saada hyödynnettyä omia vahvuuksia. Motivaation sekä osaamista voidaan kehittää sekä ylläpitää esim. hyvällä perehdytyksellä, koulutuksella, vastuualueen vaihtumisella, etenemismahdollisuuksilla, tunnustamalla osaamista, kiinnostuksen kohteiden huomioiminen ja työyhteisön tuella. (Työterveyslaitos 2024b.)

3.2 Palkitseminen

Palkitsemistapoina on aineellinen tai aineeton palkitseminen. Esim. rahallisessa tai rahan arvoisessa palkitsemisessa on kyseessä aineellinen palkitseminen. Työympäristön, työn sisällön, työssä kehittymisen tai palautteen avulla palkitaan aineettomasti. Henkilöstön työmotivaatioon sekä sitoutumiseen vaikuttaa nämä asiat kokonaisuutena. (Hakonen & Nylander 2015, luku 1.1.)

Työntekijöillä on erilaiset vastuut ja vaihtelevat panostukset. Palkitsemisjärjestelmä on tarpeellinen, että pystytään palkitsemaan kannustavasti sekä oikeudenmukaisella tavalla. Tämä on myös työnantajan kannalta kustannustehokasta. Eri palkitsemistavoilla on erilaiset tarkoitukset sekä tavoitteet. Palkan lisäksi palkitsemiseen kuuluu lakisääteiset edut, muut edut ja mahdolliset lyhyen tai pitkän aikavälin täydentävät palkkiot. Työympäristö, työn sisältö, kehittymismahdollisuudet, osallistumismahdollisuudet, vaikuttamismahdollisuudet, arvostus sekä palaute kuuluvat myös palkitsemiseen. (Hakonen & Nylander 2015, luku 1.1.)

3.3 Ilmapiiri organisaatiossa

Arkikielessä ilmapiiri on varmasti monelle tuttu käsite. Usein työpaikkaa koskevaa ilmapiiriä voidaan kuvailla esim. iloiseksi, rennoksi tai huonoksi. Ilmapiiri käsitteellä tarkoitetaan työyhteisössä olevien jäsenten organisaatiota koskevia havaintoja erilaisista asioista. Tarkasteltavia

asioita on esim. johtaminen, yhteistyö ja luottamus. Yhteisön ilmapiiristä voidaan luoda kokonaiskäsitelmä, kun yhdistetään jäsenten havainnot. Ilmapiiri voidaan muodostaa organisaatiossa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta sekä tarkastellen normeja tai asenteita, jotka organisaatiokulttuurissa ovat. Ilmapiiri heijastaa, miten henkilöiden motivoituneeseen käytökseen vaikuttaa työympäristö. (Virolainen 2012, 184.)

Monet tutkijat ovat erityisesti korostaneet kestävästä ominaisuudesta, joka ilmapiirissä on. Tällä organisaatiot voidaan erotella toisistaan. Organisaation ilmapiiriä voidaan verrata samaksi asiaksi, kuin jokaisen ihmisen persoonallisuus. Organisaation mm. arvot näkyvät vallitsevassa ilmapiirissä. Henkilöstön ja varsinkin ylimmän johdon menettelytavoilla ja käyttäytymisellä on vaikutusta ilmapiiriin. Tämä tuo organisaatiossa esille havaintoja, jolla on tarkasteltu, miten asiat ovat organisaatiossa. Kannattaa erityisesti huomioida, että määritelmässä ei selviä, miten asioiden haluttaisiin olevan tai millä tavoin niiden kuuluisi olla. (Virolainen 2012, 184.)

3.4 Toimiva työyhteisö

Esihenkilötehtävissä olevien pitäisi olla avainasemassa huomaamassa mahdollisia oireita pahoinvoinnista tai ongelmista työyhteisössä. Aina ei saada ratkaisuja työyhteisön voimavaroista, vaan asian mukaan voidaan tukeutua muihin asiantuntijoihin, kuten työterveyshuoltoon. (Rauramo 2004, 126-127.)

Toimivan työyhteisön kriteereihin kuuluu esim. oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen, yhtenäiset arvot, hyvä yhteishenki ja työilmapiiri, samanlaiset tavoitteet, vaikutusmahdollisuus, työn merkitys ja työn virikkeellisyys (Rauramo 2004, 126-127).

Toimiva yhteistyö vaatii myös hyvän vuorovaikutuksen. Vuorovaikutukseen kuuluu esim. puhuminen, eleet, ilmeet ja äänenpaino. On tärkeää tulla kuulluksi sekä kuunnella. Muita avaimia vuorovaikutukseen on aitous, avoimuus, toisen kunnioittaminen, kiinnostuneisuus sekä myönteisyys. (Ristioja & Tamminen 2010, 17-18.)

Hyvinvoiva työyhteisö kasvattaa henkilökunnan motivaatiota, luottamusta, sitoutumista, tyytyväisyyttä, terveyden sekä stressin hallintaa. Näitä tekijöitä tarvitaan edellytyksenä, että työsuoritus voi parantua, työtä jatketaan sekä jaksetaan paremmin. (Suonsivu 2014, 59.)

4 Työpahoinvointi

Työhyvinvoinnin sijasta voidaan tarkastella myös työpahoinvointia. Pahoinvoinnin ajatellaan olevan vastakohta työhyvinvoinnille tai puutteellinen hyvinvointi. Organisaatiossa tai

työyhteisössä pahoinvointi voi koskettaa koko yhteisöä. Se voi näkyä väsymisenä, työtehon tai tehokkuuden heikkenemisenä sekä asiatasolta siirtymisenä tunnetasolle. Tällöin seurauksena voi tapahtua esim. yleinen työtyytymättömyys, sairauslomien lisääntyminen sekä yhteisön työilmapiirin mahdollinen heikkeneminen. Negatiivinen tunnelma voi tällöin voimistua. (Suon-sivu 2014, 13-14.)

Kolme työpahoinvointiin liittyvää tilaa on työhön leipääntyminen, stressi ja uupumus. Työhön leipääntymisellä tarkoitetaan työhön tylsistymistä. Työntekijä, joka on leipääntynyt, ei ollenkaan innostunut työstään. Tällöin työtä ei koeta merkitykselliseksi. Silloin työntekijä ei myöskään pysty hyödyntämään kaikkia taitoja tai osaamisiaan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024c.)

Kun työssä on stressiä, tarkoitetaan tilannetta tai kokemusta, jolloin vaatimukset ovat suuremmat kuin mihin työntekijä pystyy vastaamaan tai selviytymään. Työntekijä kokee stressiä, kun vaatimukset ovat korkeammat kuin työntekijä pystyy suoriutumaan tai hallitsemaan. Muutokset voivat aiheuttaa positiivista tai negatiivista stressiä. Tähän vaikuttaa yksilön asenne sekä näkökulma. Positiivinen stressi saa henkilön tekemään asioita sekä toimimaan. Stressin ollessa tilapäistä, siitä ei ole haittaa. Pidempään jatkunut stressi voi aiheuttaa haittaa sekä ongelmia yksilön hyvinvointiin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024c.)

Pitkittyneen stressin seurauksena voi mahdollisesti tulla työuupumus. Työuupumuksessa olevan henkilön voimavarat vähenevät. Tällainen tila voi vaatia toipumista, joka kestää pidempiaikaisesti. Työuupumuksella voidaan tarkoittaa myös työssä oleva häiriötila. Uupumusasteinen väsymys, kyynisyys sekä heikentynyt itsetunto kuuluvat tähän häiriötilaan. Sairaus ei ole kyseessä, mutta uupumuksesta voi koitua sairauksia esim. masennusta tai unihäiriöitä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024c.)

5 Kehittämistyö ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksellista kehittämistyötä käytetään monissa eri tilanteissa. Näitä tilanteita voi olla esim. organisaation kehittämistarve tai toiveena tehdä muutoksia. Käytännön ongelmien ratkaiseminen, uusien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palveluiden tuottaminen sekä toteuttaminen kuuluvat tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Luonnosteleminen sekä ratkaisujen kehittäminen, joita voidaan ottaa käyttöön, on tämän tarkoituksena. Kehittämistyössä parempia vaihtoehtoja etsitään, joita viedään sitten eteenpäin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19.) Opinnäytetyö on kvalitatiivinen kehittämistyö.

Kvalitatiivisella tarkoitetaan laadullista menetelmää. Tutkiessa aiheita, joista ei ole entuudestaan kauheasti tietoa ja niistä halutaan lisätä ymmärrystä, käytetään laadullista menetelmää. Määrällisessä tutkimuksessa on paljon enemmän tutkittavia kuin laadullisessa, mutta

laadullisen tutkimusaineistoa on enemmän. Harkinnanvaraista näytettä käytetään laadullisessa tutkimuksessa. Silloin valitaan harkitusti tutkimukselle sellainen kohde, josta halutaan tietää enemmän. Usein tutkija osallistuu tai on lähellä tutkittavia sekä tutkittavien toimintaa. (Ojasalo ym. 2014, 104-105.) Ajatuksena laadullisessa tutkimuksessa on katsoa kohteena olevien henkilöiden näkökulmaa tutkimukseen. Silloin tutkittavien henkilöiden kokemukset, tunteet, ajatukset sekä merkityksellisyys kiinnostavat tutkimuksen kannalta. (Puusa & Juuti 2020a, 9.)

5.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksessa tutkitaan todellisuutta, ja sitä pyritään muuttamaan. Kyseessä ei ole vain yksittäinen menetelmä, vaan voidaan soveltaa montaakin menetelmää. Tarkoituksena on ongelmanratkaisu ja saada aikaan muutoksia. (Jyrkämä 2024.)

Yleensä toimintatutkimus on liitetty kuuluvaksi laadulliseen tutkimukseen. Näissä on sen verran samankaltaisuutta huomattavissa, eli silloin yhdistetään teoria ja käytäntö. Toimintatutkimuksen käytännönläheisyyteen täytyy yhdistää tieteen menetelmiä. Tarkoituksena on oppia ja oivaltaa uutta sekä seurata prosessia. Tällöin pitäisi saada muutoksia aikaan sekä ymmärtää toimintatutkimus ongelman teoreettista osuutta. Toimintatutkimusta ei pystytä määrittelemään yksiselitteisesti, kun sitä on mahdollisuus soveltaa eri tieteenaloilla. (Puusa & Juuti 2020b, 267.)

Toimintatutkimuksessa on ajatuksena ratkaista mahdollisia ongelmia yhteisvoimin ja näin saada muutosta aikaan. Sen vuoksi toimintatutkimus onkin sopiva kehittämistyöhön. Organisaatioissa tavoitteena on ratkaista ongelma, luoda uutta tietoa sekä lisätä ilmiöön kohdistuvaa ymmärrystä. Kyseessä on ongelmakeskeinen sekä käytännönläheinen lähestymistapa. Toimintatutkimuksessa ei olla pelkästään kiinnostuneita, miten asiat tällä hetkellä ovat vaan myös, miten pitäisi olla. Kehittämisen kohteena on tällöin esim. yhteisön toimintatilanne sekä toimintatavat. Toimintatutkimuksessa on ajatuksena tavoittaa ihmiset ja ihmisten jokapäiväinen toiminta. Tällöin he voivat osallistua kehittämiseen ja tutkimiseen. (Ojasalo ym. 2014, 58.)

Vaikka toimintatutkimus mielletään yleensä laadulliseksi eli kvalitatiiviseksi menetelmäksi, on siinä mahdollista myös käyttää määrällisiä menetelmiä. Menetelmää valitessa, on tärkeä muistaa sen olevan osallistava. Osallistavalla menetelmällä saadaan eniten tietoa organisaation toimijoiden kokemuksista ja ajatuksista. Tutkimus on mahdollista toteuttaa esim. haastattelulla, havainnoimalla, kyselyllä tai ryhmäkeskusteluilla. (Ojasalo ym. 2014, 61.)

5.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäyteyössä tutkimuksen tavoitteena on selvittää sekä kehittää toimeksiantaja organisaation toimipisteen henkilökunnan työtyytyväisyyttä onnistumisien ja kehityskohteiden kautta. Tutkimukseen sijoittuvaan toimipisteen henkilökuntaan kuuluu noin 20 henkilöä, ja he ovat mahdollisia kyselyyn vastaajia (Toimeksiantaja 2024). Koska halutaan saada henkilökunnan mielteitä esille, koostuu heistä harkinnanvarainen näyte. Otantamenetelmänä on eliittiotanta eli silloin tutkimukseen valitaan henkilöt, joilta voisi mahdollisesti saada tutkittavasta asiasta parhaiten tietoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2024).

Tutkimus on siis laadullinen kehittämistyö, jossa tutkimusmenetelmänä toimii toimintatutkimus. Toimintatutkimuksen avulla voidaan määrittää nykytila henkilöstön työtyytyväisyydessä, onnistuneista asioista sekä parannusehdotuksia. Tämän selvittämiseen käytetään kyselyä. Jotta saadaan avointa ja rehellistä palautetta, kyselyn kysymyksiin vastataan avoimesti ja anonymisti. Henkilökunnan vastatessa kyselyyn anonymisti ei ketään voi tunnistaa vastauksista. Tutkimustavaksi valikoitui kysely, koska toimeksiantajan toimipisteellä ei välttämättä riitä resurssit esim. haastatteluihin, ja haastatteluissa ei välttämättä pystyittäisi sanomaan asioita suoraan (Toimeksiantaja 2024). Tällaiseen anonymiin kyselyyn on helpompi vastata suoraan. Toimeksiantaja totesi kyselyn tärkeyden ja erityisesti sen, että selvitetään kehittämiskohteiden lisäksi niitä hyviä ja onnistuneita asioita, ettei lähdetä liikkeelle pelkästään negatiivisuuden kautta (Toimeksiantaja 2024).

Kyselyn kysymykset laadittiin ensin opinnäytetyön teorian pohjalta sekä aiheen tavoitteiden mukaan. Alustavat kysymykset kävimme toimeksiantajan kanssa läpi tehden pieniä muutoksia, joten saatiin lopullinen versio niistä (liite 2). Tutkimuksen kannalta haluttiin kuulla toimeksiantajan mielipiteitä kysymyksistä ja että ne varmasti vastaavat tietoja, mitä halutaan kartoittaa. Kysymykset ovat avoimia, että jokainen vastaaja voi avoimesti kertoa ajatuksistaan. Kysymyksiä on yhteensä 14. Tämä määrä on haluttu pitää maltillisena, ettei olisi liikaa kysymyksiä. Näin vastaajat jaksavat keskittyä vastaamiseen. Aihealueina kyselyssä on taustamuuttujat, työtyytyväisyys sekä kehityskohteet. Kyselyssä on haluttu kartoittaa henkilökohtaisella tasolla esim. työtyytyväisyyttä sekä ajatuksia työyhteisön tyytyväisyydestä. Näin saadaan kokonaiskuvaa henkilökohtaisesta sekä työyhteisön tasosta. Kyselyn vastaamisajankohta sijoittui 20.2.-1.3.2024 aikavälille. Kysely tehtiin Googlen Forms pohjaan ja se lähetettiin jokaisen henkilökunnan jäsenen omaan työsähköpostiin. Henkilöstöä tiedotettiin kyselystä, vastaamisajankohdasta sekä kyselyyn vastaamiseen tärkeydestä. Jokaisen henkilökunnan jäsenen vastaus on tärkeä työyhteisön sekä henkilökohtaisen työtyytyväisyyden kannalta. Kyselyn toteuttamiselle hankittiin myös tutkimuslupa organisaatiolta. Henkilökunnalle myös järjestettäisiin kakkukahvit, kyselyyn tullessa reilusti vastauksia. Tällä tavoin haluttiin motivoida ja kiittää kyselyyn vastaamisesta työtyytyväisyyden sekä opinnäytetyöni kannalta.

6 Tutkimuksen tulokset

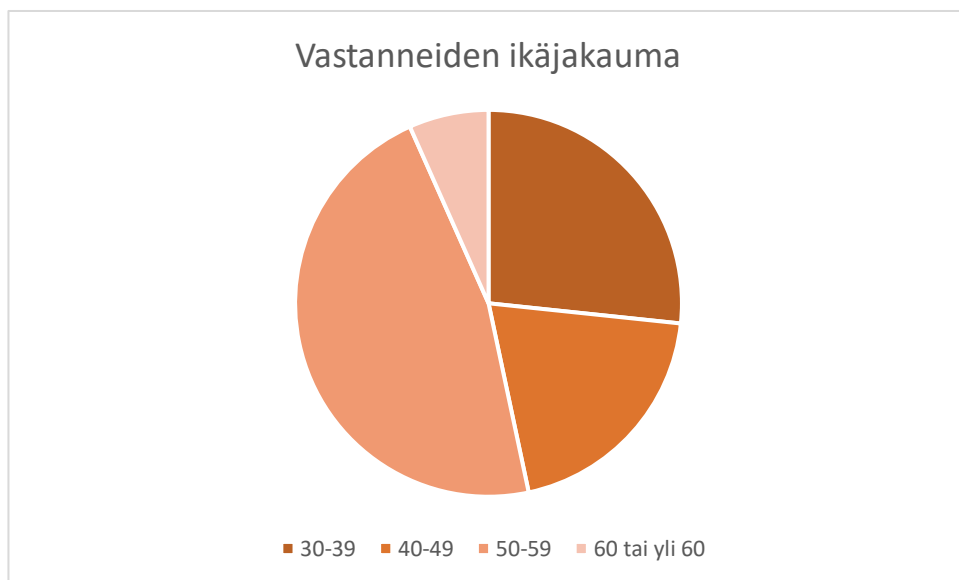
Tulosten analysoinnissa käytetään teemoittelua. Laadullisen tutkimuksen menetelmiin kuuluu teemoittelu. Teemoittelussa käsiteltävästä tutkimusaineistosta etsitään tutkimuksen mukaan tärkeimpiä aiheita, asiakokonaisuuksia sekä piirteitä, jotka tulevat usein esille. (Juhila 2024.)

Tutkimuksista saaduissa tuloksissa lähdetään kysymys kerrallaan etsimään merkittävimpiä aiheita ja kokonaisuuksia. Samankaltaisuudet jaottelen eri ryhmiin ja analysoin, millaisia tuloksia tutkimuksesta saatiin. Yhteensä 15 henkilökunnan jäsentä vastasi kyselyyn. On hienoa huomata, että kyselyyn saatiin korkea vastaajamäärä. Tulosten analysoinnissa olevat kysymykset löytyvät liitteestä 2 kokonaisuutena.

6.1 Taustamuuttujat

Henkilökunnan vastaajien kaikista tärkeimmät taustamuuttujat opinnäytetyön aiheen kannalta olivat ikä, koulutustausta sekä kauanko on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan. Toimeksiantaja organisaation kannalta, joka kuuluu kasvatuksen ja oppimisen toimialaan, on nämä taustamuuttujat myös merkittävimmät. Ikää kysyessä saadaan tietää henkilökunnan ikäjakauma. Toimialan kannalta saadaan tietää myös, millainen koulutustausta henkilökunnalla on. Organisaation kannalta saadaan tietää, kauanko henkilökunta on työskennellyt toimipisteessä, johon tutkimus tehtiin.

Henkilökunnan vastaajien ikäjakauma sijoittui noin 30 vuotiaista noin 60 vuoden ikäisiin. Alla olevasta kuvioista (kuvio 1) näkee suuntaa antavan kokonaisuuden vastaajien ikäjakaumasta.



Kuvio 1: Vastanneiden ikäjakauma

Vastaajien koulutustausta koostui erilaisista opinnoista. Näitä opintoja oli lähihoitaja, päivähoitaja, lastenhoitaja, opistotasoinen koulutus, kasvatustieteen kandidaatti eli varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi, lukio, liikuntaneuvoja sekä sairaanhoitaja. Koulutustaustoista eniten esille tuli lähihoitaja, lastenhoitaja sekä varhaiskasvatuksen opettaja. Vastaajat ovat olleet noin puolesta vuodesta noin kuuteentoista vuoteen töissä nykyisessä työpaikassaan. Alla olevasta kuvioista (kuvio 2) näkee suuntaa antaen kokonaisuutena, miten työskentelyaika on jakautunut henkilöstön vastanneiden kesken nykyisessä työpaikassa.



Kuvio 2: Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa

Taustamuuttajat on haluttu kertoa suuntaa antavina kokonaisuuksina kuin tarkasti tiettyinä lukuina. Taustamuuttajista jatketaan työtyytyväisyyteen liittyviin kysymyksiin. Niissä kysymyksissä on selvitetty mm. onnistumisen kohteita, henkilökohtaista ja työyhteisön työtyytyväisyyttä sekä työtyytyväisyyteen liittyviä tekijöitä.

6.2 Työtyytyväisyys

Kyselyssä siirryttiin työtyytyväisyyden merkittäviin kysymyksiin. Työtyytyväisyydestä on haluttu kysyä henkilökohtaisia ja työyhteisön kannalta mielteitä niiden nykytilanteesta. Kysyttiin myös, mihin asioihin on tyytyväinen ja missä on onnistuttu. Tässä kohtaa on haluttu kartoittaa positiivisten asioiden kautta työtyytyväisyyttä.

Työtyytyväisyyden kartoittamisessa on lähdetty liikkeelle ensimmäisenä kysymällä, että millaisena koetaan oma henkilökohtainen työtyytyväisyyden olevan (kysymys 4). Tuloksena

saatiin, että suurin osa kokee oman henkilökohtaisen työtyytyväisyyden olevan hyvällä tasolla. Esille nousi joidenkin kohdalla tähän vaikuttavan mm. työ lasten kanssa, työkaverien sekä johtajan apu. Vaikka suurin osa tuntee työtyytyväisyyden hyväksi, esille nousi myös hieman kohtalaista tai ei kovin hyvää työtyytyväisyyttä. Tähän vaikuttaa stressi, kiire, henkilökunnan vaihtuvuus tai eri ryhmiin siirtymiset.

Omasta henkilökohtaisesta työtyytyväisyydestä on jatkettu kysymällä, että mihin asioihin vastaaja on tyytyväinen työssään (kysymys 5). Tähän kysymykseen tuli paljon positiivisia vastauksia. Esille nousi erityisesti kolme aihetta, jotka toistuivat ja johon henkilökunta on tyytyväinen työssään. Ensimmäisenä esille nousi oma tiimi ja työkaverit. Henkilökunta kokee toimivuutta tiimeissä sekä työyhteisön olevan hyvä mm. mukavien ja auttavaisten työkavereiden vuoksi. Toisena esille nousi vaihtelevuus. Työssä pidetään siitä, että jokainen päivä on erilainen ja tähän pystytään vaikuttamaan määrittämällä työnsä sisältöä. Kolmantena esille nousi palkitseva työ lasten kanssa. Muita tyytyväisyyteen vaikuttavia asioita työssä oli yhteistyö perheiden kanssa, työaika, johtajan apu, työstä pitäminen ja pedapalaverit.

Työn tyytyväisyyden asioista on jatkettu kysymällä, millainen motivaatio on (kysymys 6). Henkilökunnan motivaation taso on enemmistön osalta hyvä tai korkea. Kyselyssä nousi esille tähän vaikuttavan esim. työ lasten kanssa ja normaalisti toimiva arki. Vastauksissa nousi myös vaihteleva, keskitasoinen sekä heikko motivaatio. Tähän vaikutti mm. liian iso työmäärä, resurssit, jotkin työtehtävät sekä ryhmän ongelmat.

Motivaatiosta on jatkettu kysymällä, että millaisena koetaan työyhteisön työtyytyväisyyden olevan (kysymys 7). Kyselyyn vastanneiden suurimman osan mielestä työyhteisön työtyytyväisyys on kohtalainen tai vaihteleva. Pienempi osa koki työtyytyväisyyden työyhteisössä olevan hyvä tai huono. Kyselyssä ilmeni työyhteisön työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä mm. työntekijöiden väsymys, sitoutumisen puute, vakituisten työntekijöiden puute, sijaisten vaihtuvuus tai niitä ei saada, ongelmat tiimeissä sekä keskittymällä turhan paljon muiden tekemiseen. Tuloksissa ilmeni myös, että työyhteisössä tulee esille jonkin verran tyytyväisyyttä sekä tyytymättömyyttä. Tyytymättömyyttä on mahdollisesti myös tiimien sisäisissä työnjaoissa sekä vuorovaikutuksessa. Toivetta olisi oma-aloitteisuudelle.

Työyhteisön työtyytyväisyydestä jatketaan selvittämällä, millainen ilmapiiri työpaikalla on (kysymys 8). Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että kokonaiskuva ilmapiiristä suurimman osan mielestä on melko hyvä. Tuloksissa esiintyi ystävällisyyttä ja kannustusta toisia kohtaan sekä toisia tukevaa ilmapiiriä. Esiin nousi myös neutraalia ja huonoa mielipidettä. Tulosten mukaan ilmapiiriä heikentää mm. joidenkin kohdalla oleva negatiivinen ilmapiiri, henkilökunta vaikuttaminen väsyneeltä ja turhautuneelta, arvosteleva ilmapiiri sekä haasteet pätevien työntekijöiden puutteen vuoksi.

Ilmapiirin selvittämisen jälkeen jatketaan selvittämällä, missä asioissa työyhteisössä on onnistuttu erityisen hyvin (kysymys 9). Lähes kaikilta tuli paljon hyviä työyhteisön onnistumisen kohteita. Hyvin pieneltä osalta ei tullut mitään onnistumisen kohteita. Erityisesti onnistumisten kohteissa esiin nousi ystävällisyys, avoimuus ja pyrkiminen positiivisuuteen. Muita asioita, joita nousi esille, on mm. yhteen hiileen puhaltaminen, yhteishengen luominen, toisten työn kunnioittaminen, tiimi- ja ryhmätyö, työn vakavasti ottaminen, muiden auttaminen, johtaminen ja varajohtaminen, palaverirakenteiden toimivuus, kaikkien mielipiteet ja näkökulmat pyritään ottamaan huomioon, yhteiset kampanjat, kuten työkaverille tunnustuksen antaminen sekä luottamus työntekijöitä kohtaan.

Henkilökunnan vastauksien perusteella suurin osa henkilöstöstä kokee henkilökohtaisen työtyytyväisyyden ja motivaation olevan hyvällä tasolla. Henkilökohtaiseen työtyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttaa esim. työ lasten kanssa. Näissä kysymyksissä vähemmälle jäi heikko työtyytyväisyys tai motivaatio. Vastausten perusteella henkilökunta on myös tyytyväinen mm. työkavereistaan ja työn vaihtelevuudesta. Työyhteisössä on myös erityisen hyvin onnistuttu mm. ystävällisyydessä, avoimuudessa ja positiivisessa asenteessa.

Työtyytyväisyyteen liittyvissä kysymyksissä kysyttiin henkilökohtaisten tekijöiden lisäksi työyhteisön työtyytyväisyyden nykytilaan liittyviä kysymyksiä. Työyhteisön työtyytyväisyyden taso koetaan suurimman osan mielestä kohtalaisena tai vaihtelevana. Tässä selkeästi pienempi osuus koki tämän hyväksi tai vaihtoehtoisesti huonoksi. Esille nousi esim. henkilöstöressurit, tiimien ongelmat ja tyytymättömyys. Työyhteisöön liittyen kysyttiin myös ilmapiiristä työpaikalla. Ilmapiiri koettiin suurimman osan mielestä melko hyväksi. Ilmapiiriä kuvailtiin esim. ystävälliseksi, kannustavaksi ja toisia tukevaksi. Esiin nousi myös neutraalia ja huonoa mielipidettä sekä ilmapiiriä kuvailtiin negatiiviseksi ja haasteelliseksi varsinkin resurssipulan vuoksi.

Näissä työtyytyväisyyteen liittyvissä kysymyksissä tein huomion, että henkilökohtaisella tasolla suurin osa vastaajista kokee hyvää työtyytyväisyyttä sekä korkeaa motivaatiota. Kun kysyttiin, miten vastaajat kokevat työyhteisön työtyytyväisyyden sekä ilmapiirin, saatiin näistä hieman heikompi tulos. Heikommat tulokset koskien työyhteisön työtyytyväisyyttä sekä ilmapiiriä yllätti, koska onnistuneiden asioiden tuloksissa ilmeni vastaajien tyytyväisyys koskien työyhteisön toimivuutta esim. työkaverien ystävällisyyden kautta.

Johtopäätöksenä henkilökunnan tyytyväisyyden nykytilan koen henkilökohtaisella tasolla suurimman osan kohdalta hyvänä ja vahvana sekä pienen osan kohdalta heikompana. Työyhteisön työtyytyväisyyden nykytilan koen kohtalaisena vaikuttaen kohtalaiseen ja vaihtelevaan tulokseen työyhteisön työtyytyväisyyden tilasta sekä melko hyvään ilmapiiriin.

6.3 Kehityskohteet

Työtyytyväisyyteen liittyvien kysymysten ja työtyytyväisyyden tilan kartoittamisen jälkeen on haluttu kysyä mahdollisia kehityskohteita henkilökohtaisella ja työyhteisön tasolla liittyen työtyytyväisyyteen sekä asioita mihin ei olla tyytyväisiä. Työtyytyväisyyteen liittyvissä kysymyksissä saatiin jo hieman selville asioita, mihin ei olla tyytyväisiä. On kuitenkin haluttu kysyä vielä suoraan kehitysehdotuksia henkilökunnalta, niin saadaan heidän ajatuksiansa ja mielipiteitä selville.

Kehityskohteisiin liittyvissä kysymyksissä lähdetään liikkeelle selvittäen, millä tavoin vastaajan mielestä pystyttäisiin henkilökohtaista työtyytyväisyyttä parantamaan (kysymys 10). Tämän kysymyksen kohdalla erityisesti kaksi toivottua kokonaisuutta nousi esille. Ensimmäisenä kokonaisuutena on työyhteisöön ja omaan asenteeseen liittyviä asioita. Kyselyssä nousi esille toiveita työyhteisön osalta, että mm. omasta henkilökohtaisesta työpanoksesta saataisiin tunnustusta, jokainen huomioitaisiin tasavertaisena työyhteisön jäsenenä, työtaakka jakautuisi tasaisemmin tai vähenisi sekä järjestettäisiin tarpeeksi aikaa asioille, joita henkilökunnalta vaaditaan. Omasta asenteesta nousi esille huomioita, että jokaisella on oma vastuu asenteestaan, reagoititavastaan sekä miten itse toimii työyhteisössä. Tärkeäksi nousi aidosti toisiin tutustuminen, avoin keskustelu työyhteisössä sekä muiden kuunteleminen, kannustaminen ja kiittäminen. Toisena isompana kokonaisuutena esille nousi henkilökuntaresurssit. Vastaajien vastauksien perusteella toiveena olisi saada lisää pysyviä henkilöstöresursseja. Muita asioita, joita nousi esille, on mm. paremman palkan toiveet, tauottamiset jakautumalla tasaisemmin sekä työajalla yhteisen vapaa-ajan toiminnan järjestäminen, että yhteishenkeä saataisiin lisää.

Omasta henkilökohtaisen työtyytyväisyyden parantamistavoista on jatkettu selvittämällä, millä tavoin vastaajan mielestä pystyttäisiin työyhteisön työtyytyväisyyttä parantamaan (kysymys 11). Tämän kysymyksen vastauksissa tuli esiin erityisesti kolme aihealuetta. Ensimmäisenä esiin tuli keskusteleminen. Toiveena tuli saada lisää aikaa yhteiselle keskustelulle sekä yhdessä tekemiseen. Toisena tuli pysyvä henkilökunta. Toiveena esille nousi saada enemmän motivoitunutta sekä pätevää henkilökuntaa helpottamaan työtaakkaa. Kolmantena esille nousi vahvasti jokaisen oma tekeminen. Tähän nousi paljon asioita esille, että jokainen huomioisi omat asenteet sekä toimintatavat. Työyhteisön työtyytyväisyyttä saataisiin parannettua, jos jokainen todella kuuntelisi toisia, suhtautuisi armollisesti sekä inhimillisesti toisiin, ei arvostelisi muita, antaisi usein hyvää palautetta, arvostaisi ja välittäisi muista, olemalla ystävällinen ja avoin, olemalla ymmärtäväinen sekä auttavainen sekä pohtimalla että jakamalla arjen pulmia. Tuloksissa todettiin myös, että omalla asenteella voi vaikuttaa. Myös selän takana puhumiset tai epäasialliset kommentit sekä tiimien vertailut voisi jättää pois. Parannusehdotuksina nousi myös yhteishenkeen panostaminen, työnohjaus, työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen sekä jokaisen tauotuksen paremmin huomioiminen.

Työyhteisön parannusehdotuksista siirrytään suoraan kysymään, mihin asioihin vastaaja ei tällä hetkellä ole tyytyväinen työssään (kysymys 12). Kysymyksen tuloksissa nousi monia asioita esille, joihin henkilökunta ei ole tyytyväinen. Asioita, joihin ei olla tyytyväisiä on esim. työn kuormitus, liian suuret ryhmäkoot, heikko asiantuntijatuki, työajan riittämättömyys, henkilöstön resurssipulat, toisten arvosteleminen sekä puuttuminen toisten tekemiseen huonolla tavalla. Ilmeni myös, että koetaan, ettei tule aina kuulluksi sekä edut kuten lelut tai SAK-aika (suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika) jakautuisi hieman epäreilusti tiimien kesken. Muita tyytymättömyyteen liittyviä asioita oli palkka, ilmapiiri, perehdytys, ettei yhteiset sopimukset välttämättä toteudu, epäselvä työnkuva sekä työn asiat, joihin ei pysty vaikuttamaan ja ne vaikuttavat normaaliin arkeen.

Tyytymättömyyttä aiheuttavista asioista siirrytään selvittämään, mitä kehitysehdotuksia vastaajalla olisi työhönsä. (kysymys 13). Esille nousi muutama kokonaisuus, jotka toistuivat. Yksi näistä oli asioiden jakautuminen tasaisemmin. Tuloksissa esille tuli toiveena, että työtaakka, edut ja tieto esim. tulevaisuuden työkuvioista jakautuisi tasaisemmin henkilöstössä. Tuloksissa nousi esille myös suuresti sellainen yhteen hiileen puhaltaminen. Henkilöstöä pitäisi saada enemmän sitoutettua työyhteisöön sekä olla avoin ja kärsivällinen. Tärkeänä esille nousi kehittämiskohteiden osalta yhdessä sopiminen, eteneminen kannustaen sekä tuomalla hyvinvointia ympärille ottamalla vastuuta omasta kehittämisestä. Ehdotuksina tuli myös työhyvinvoinnin toiminta sekä työnohjaus ja palkkauksen parantaminen. Tuloksissa ilmeni myös kehitysehdotuksiksi henkilökunnan lisääminen sekä ryhmäkokojen pienentäminen. Ryhmiin tuli ehdotuksena myös, että saman ikäiset ja samat lapset olisivat samassa ryhmässä ainakin 3 vuotta.

Kehitysehdotuksista jatketaan viimeiseen kysymykseen ja selvitetään, löytyikö vastaajilta jotain muuta sanottavaa vapaan sanan kautta (kysymys 14). Esille nousi, että työhyvinvointiin vaikuttaa myös yhteistyö muiden talossa työskentelevien, kuten keittiöhenkilökunnan ja laitospulaisen kanssa. Hyvä yhteistyö näiden kanssa on lisännyt hyvinvointia. Esille nousi myös, että jokainen opettelisi inhimillisyyttä ja että opinnäytetyön kyselytutkimus auttaisi työyhteisöä kohtaamaan ongelmakohtat yhdessä ja sen avulla kehittyä yhtenäisemmäksi sekä paremmin voivaksi työyhteisöksi.

Kehityskohteisiin liittyvissä kysymyksissä huomasin tiettyjen asioiden nousevan enemmän esille. Henkilökohtaista työtyytyväisyyttä voitaisiin parantaa työyhteisön osalta, että jokainen huomioitaisiin ja että työtaakka vähenisi. Henkilökohtainen työtyytyväisyys saataisiin paranemaan myös, jos jokainen vaikuttaa omaan asenteensa ja huomioisi paremmin muut. Vastaajat kaipaivat myös enemmän henkilökuntaa. Työyhteisön työtyytyväisyyden parantamisessa tuli samoja asioita esille kuin henkilökohtaisen työtyytyväisyyden parantamisessa. Henkilökuntaa kaivattiin enemmän ja oman asenteen muuttamisella päästäisiin pitkälle. Näiden lisäksi yhteinen keskusteleminen tuli esille.

Vastaajat eivät olleet tyytyväisiä mm. liian suuriin ryhmäkokoihin, toisten arvostelemiseen, epäreiluun etujen jakoon tiimeissä, työn kuormitukseen sekä resurssipulaan. Kehitysehdotuksissa esille tuli toiveena esim. asioiden jakautuminen tasaisemmin, työyhteisön yhteen hiileen puhaltaminen, henkilökunnan lisääminen sekä ryhmäkokojen pienentäminen. Tässäkin tuli ilmi monta asiaa, jotka ovat tulleet jo aikaisemminkin analysoinnissa esille. Vastaajien vaipaassa sanassa esille nousi hyvä yhteistyö keittiöhenkilökunnan ja laitospulaisen kanssa, tämän kyselyn avulla työyhteisön kehittyminen sekä inhimillisyys. Johtopäätöksenä kehityskohteina on erityisesti henkilökunnan resurssipula, jokaisen oma asenne ja vaikuttaminen, yhdessä toimiminen sekä asioiden tasaisempi jakautuminen.

7 Kehittämisehdotukset

Tulosten analysoinnissa toistui monessa eri osuudessa tietyt samat negatiivisuuteen liittyvät asiat niin työtyytyväisyyteen liittyvissä kysymyksien vastauksissa, kuin kehityskohteiden kysymysten vastauksissa. Olen vertaillut työtyytyväisyyden sekä kehittämiskohteiden vastauksia keskenään ja etsinyt teemoittelun avulla samankaltaisuudet ja asiat, jotka toistuvat. Nämä asiat olen jakanut kolmeen eri kategoriaan.

Ensimmäinen kategoria on henkilökunta. Vastauksissa tuli esille, että kaivattaisiin lisää osavaa henkilökuntaa tähän työyhteisöön. Vastauksissa esiintyi myös henkilökunnan kuormittuneisuutta, väsymystä ja työajan riittämättömyyttä. Ryhmien koot koettiin liian suuriksi ja työ määrä tuntuu suurelta. Helpoin ratkaisu olisi palkata lisää henkilökuntaa, mutta tähän vaikuttaa se, onko saatavilla työntekijöitä sekä organisaation päätösten vaikuttaminen. Ei ole välttämättä täysin yksinkertaista vastata henkilöstöpulaan, kun vaikuttavia tekijöitä on monia, joihin ei kaikkiin edes voida itse vaikuttaa.

Toinen kategoria on työyhteisö. Työyhteisöön liittyen esille nousi kaipaus jokaisen tasavertaisesta huomioimisesta sekä kohtelusta, toiveet asioiden jakautumisesta tasaisemmin, kuten taukojen, työnjaon, lelujen, SAK-ajan, työtaakan sekä tiedon tulevista työkuvioista. Näiden lisäksi työyhteisöön kaivattiin yhteistä toimintaa, yhteisten sopimusten toteutumista sekä tiimeissä vuorovaikutuksen paranemista. Työyhteisössä olisi hyvä jatkossa keskittyä enemmän keskustelemiseen, jokaisen huomioimiseen sekä erityisesti toisten kuuntelemiseen. Yhdessä saadaan paljon aikaan, kun välitetään ja huomioidaan kaikkien tasapuolinen kohtelu varsinkin epäreiluutta luovien asioiden kohdalla. Jokaisen olisi hyvä kiinnittää huomiota, että työyhteisön asiat jakautuisivat tasaisesti tiimien välillä, ettei tulisi epäreiluutta. Tämän opinnäytetyön myötä ainakin kyseisessä toimipisteessä saadaan paremmin tietoon työyhteisöön liittyvistä kehityskohteista sekä saadaan mahdollisuus niiden kehitykselle. Yhteisellä toiminnalla sekä yhteisten sopimusten toteutumisella ja niistä kiinni pitämisellä saadaan myös aikaan luottamusta työyhteisössä. Yhteisellä hyvinvoinnin toiminnalla, jossa keskitytään ja

huomioidaan enemmän toiset voisi olla parantavia vaikutuksia yhteishenkeen. Tähän kategori-
aan vaikuttaa myös vahvasti jokaisen oma käyttäytyminen ja asenne omassa tiimissä sekä
muiden huomioimisessa.

Viimeinen kategoria onkin oma asenne ja toiminta. Monien kysymyksiä vastauksissa tuli
esille, että jokaisen olisi hyvä miettiä sekä huomioida, miten itse toimii työyhteisössä, kun jo-
kaisella on kuitenkin henkilökohtaisesti oma vastuu omista asenteista ja toimintatavoista.
Vastaajat kaipasivat kannustusta jokapäiväisessä tekemisessä, arvostusta työstään, avointa
keskustelua, kiittämistä, muiden kuuntelemista, inhimillistä ja armollista suhtautumista toi-
siin, ei arvosteltaisi muita, annettaisiin hyvää palautetta, arvostettaisiin ja välitettäisiin myös
muista, oltaisiin ymmärtäväisiä, auttavaisia, kärsivällisiä, ystävällisiä ja avoimia. Olisi myös
tärkeää jättää pois selän takana puhumiset, epäasialliset kommentit sekä tiimien vertailut.
Näihin asioihin jokainen voi itse vaikuttaa ja kehittää. Tärkeänä asiana kehitysehdotuksissa
nousi yhdessä tekeminen ja sopiminen, eteneminen kannustaen sekä tuomalla hyvinvointi it-
sensä ympärille oman kehityksen kautta.

Johtopäätöksenä henkilökunnan resurssipulaan vastaaminen tapahtuu enemmän organisaation
vaikutusten ja päätösten myötä. Työyhteisöön sekä omaan asenteeseen ja toimintaan pystyy
kuitenkin jokainen itse vaikuttamaan. Vaikka työtyytyväisyyden yksi positiivinen tekijä oli työ-
yhteisössä työkaverit, tuli myös paljon kokonaistulosten kannalta kaipausta yhteishengen pa-
ranemiseen. Kehitysehdotukseni onkin tähän työyhteisöön saada resursseja yhteiseen akti-
viteettiin, hyvinvoinnin kehittämiseen ja yhdessä tekemiseen. Henkilökunnan kanssa olisi hyvä
käydä läpi erityisesti opinnäytetyössä esille tulleet oman asenteen sekä työyhteisössä toimi-
misen koetut ongelmat ja parannusehdotukset. Toimipisteessä olisi myös jatkossa hyvä huomi-
oida enemmän, että jokainen saisi äänensä kuuluviin ja että asiat jakautuisivat tasaisemmin.
On tärkeää, että pidetään huolta yhteisestä hyvinvoinnista työyhteisössä ja annetaan tuki
tälle. Työyhteisössä voisi olla hyvä tehdä yhteiset säännöt, miten toimitaan työyhteisöä kehit-
tämisen. Toimeksiantajalle on vielä tehty erillinen luettelo opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista
ja kehityskohteista, josta on helpompaa huomata pääasiat esim. kehityskohteista ja jonka
avulla voi olla helpompaa ottaa asiat esille henkilökunnan kanssa sekä lähteä kehittämään työ-
yhteisön toimintatapoja.

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyössä lähdettiin liikkeelle aiheen tärkeydestä toimeksiantajalle. Erityisesti tutki-
muksen aloittamisessa oli tärkeää tiedostaa toimeksiantajalle merkittävimmät asiat liittyen
työtyytyväisyyteen. Toimeksiantaja organisaatiolla on haastavampi järjestää tietyn toimipis-
teen henkilöstötyytyväisyyden selvittämistä, joten opinnäytetyö tuli todella tarpeeseen ja to-
dettiin tärkeäksi (Toimeksiantaja 2024). Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää

toimeksiantajan tietyn toimipisteen henkilökunnan työtyytyväisyyttä onnistumisien ja kehityskohteiden kautta. Ajatuksena oli saada henkilökunnan rehellistä palautetta. Opinnäytetyön tuloksista toimeksiantaja saa paljon arvokasta tietoa. Toimeksiantaja saa selville toimipisteen henkilökunnan työtyytyväisyyden tilan sekä henkilökunta saa ääntään kuuluviin ja näin pystyy myös mahdollisuuksien mukaan vaikuttamaan tutkimuksen avulla. Tällöin saadaan selville, millä toimintatavoin on hyvä jatkaa ja mikä kaipaisi vielä kehitystä.

Opinnäytetyössä lähdettiin liikkeelle tekemällä ensin teoriapohja, joka luotiin erityisesti työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyteen liittyvistä käsitteistä. Teoriassa käytiin läpi myös työpaahoinvoinnin käsite, koska se vaikuttaa hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen. Teoriaosuutta kirjoittaessa huomasin itsekin aiheen tärkeyden ja merkityksellisyyden. Toimeksiantajan kannalta teoriaosuuden käsitteistä on varmasti hyötyä työyhteisön kehittämisessä.

Tutkimustavaksi valikoitui kysely, koska se todettiin parhaimmaksi tavaksi saada rehellistä palautetta henkilökunnalta. Kysely toteutettiin sähköisesti, johon jokaisella henkilökunnan jäsenellä oli mahdollisuus vastata. Noin 20 henkilöstä 15 vastasi kyselyyn. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja avoimesti. Näin haluttiin varmistaa rehellinen ja avoin palaute. Kyselyn kysymykset tehtiin alustavasti teorian ja opinnäytetyön tavoitteiden pohjalta. Kyselyä laadittaessa ajatuksena tuli selvittää, mikä on henkilökunnan tämänhetkinen työtyytyväisyyden tila henkilökohtaisella ja työyhteisön tasolla, mihin henkilökunta on tyytyväinen, missä asioissa on työyhteisössä onnistuttu, mihin ei olla tyytyväisiä ja mitä kehityskohteita voisi olla. Kysymykset (liite 2) käytiin toimeksiantajan kanssa vielä läpi varmistaen, että ne ovat toimeksiantajan toiveiden mukaiset.

Kyselyn tulokset analysoitiin käyttäen teemoittelua ja vastauksista saatiin useita hyviä kokonaisuuksia. Analysointivaiheen aloittamisessa oli hienoa huomata, että henkilökunnasta oli saatu kyselyyn korkea vastaajamäärä. Oli motivaatiotekijä vaikuttajana tai ei, tuloksissa ilmeni henkilökunnan kiinnostus työyhteisön vaikuttamiseen ja kehittämiseen, kun vastauksiin oli kerrottu rehellisesti mietteitä ja ajatuksia. Vastausten perusteella on hienoa huomata, että henkilökuntaa kiinnostaa vaikuttaminen sekä työyhteisön tyytyväisyyden kehittäminen. Tämän myötä voidaan myös todeta tutkimustulosten olevan suhteellisen luotettavia korkean vastausmäärän vuoksi. Työtyytyväisyyskyselyn vastauksiin on voinut vaikuttaa vastaajan vastaamisajankohta. Jokainen päivä on erilainen ja vaihteleva, joten niin myös varmasti on työtyytyväisyyskin. Tulosten analysoinnissa huomasin vastausten kuitenkin olevan kattavia ja kysymysten vastauksissa esiintyi asioita, joita haettiin.

Tavoitteena oli selvittää henkilökunnan työtyytyväisyyden nykytila, onnistumiset sekä kehityskohteet. Tässä tavoitteessa opinnäytetyössä onnistuttiin. Johtopäätöksenä tutkimuksesta voidaan todeta, että suurimman osan vastaajan mielestä henkilökohtainen työtyytyväisyys ja motivaatio on hyvällä tasolla. Työyhteisön tyytyväisyyden nykytila voidaan todeta kohtalaiseksi,

koska työyhteisön työtyytyväisyys koettiin suurimman osan mielestä kohtalaiseksi tai vaihtelevaksi ja ilmapiiri melko hyväksi.

Kysyttäessä vastaajilta, mihin ollaan tyytyväisiä työssään, esille nousi erityisesti kolme kokonaisuutta, jotka tuli toistuvasti vastauksissa esille. Näitä oli oma tiimi ja työkaverit, työn vaihtelevuus sekä palkitseva työ lasten kanssa. Tiimit koettiin toimivana sekä työkaverien olevan mukavia ja auttavaisia. Työn vaihtelevuudesta pidetään, koska jokainen päivä on erilainen ja omaan työhön pystytään vaikuttamaan. Vastauksista sai myös kuvan, että työ on arvokasta ja palkitsevaa. Vastaajat kokivat työyhteisössä onnistuneina asioina erityisesti ystävällisyyden, avoimuuden ja positiivisuuteen pyrkimisen. Muita onnistuneita asioita oli esim. tiimityö, muiden auttaminen ja yhteen hiileen puhaltaminen. Kysyttäessä, mihin kyselyn vastaajat eivät olleet tyytyväisiä esille nousi mm. henkilöstön resurssipulaan, työn kuormitukseen, työajan riittämättömyyteen, etujen epäreiluun jakautumiseen, toisten arvostelemiseen tai ettei aina tule kuulluksi.

Henkilökohtaista työtyytyväisyyttä saataisiin vastaajien mukaan parannettua työyhteisön osalta esim. työpanosta arvostamisella ja jokaisen kohtaamisella tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. Oman asenteen osalta saataisiin parannuksia, jos jokainen huomioisi omat toimintatavat ja asenteet työyhteisössä. Myös saamalla lisää henkilökuntaresursseja henkilökohtainen työtyytyväisyys saataisiin paranemaan. Työyhteisön työtyytyväisyyden kehittämissuunnitelmuksissa tuli samoja aiheita esille kuin henkilökohtaisen työtyytyväisyyden kehittämissuunnitelmuksissa. Työyhteisön kehittämisessä esille nousi myös henkilöstöresurssien lisääminen ja oman asenteen huomioiminen. Esille nousi myös yhteiselle keskustelulle lisää aikaa.

Työn kehityskohteissa esille nousi muutamia asioita erityisesti, kuten asioiden jakautuminen tasaisemmin, kuten työtaakan tai etujen esim. lelujen. Yhteen hiileen puhaltaminen koettiin myös kehityskohteena, ja tähän liittyen kehitettävää olisi esim. kärsivällisyydessä, kannustaminen sekä tuomalla hyvinvointia ympärille. Kehitysehdotuksiin lukeutui myös henkilökunnan lisääminen.

Kehittämissuunnitelmuksissa olen vertaillut työtyytyväisyyden ja kehittämisen kysymyksien vastauksia ja poiminut samat toistuvat asiat. Johtopäätöksenä toistuvista asioista syntyi kolme kategoriaa, joihin tarvitaan kehitystä. Kategoriat ovat henkilökunta, työyhteisö ja oma asenne ja toiminta. Henkilökunnan lisääminen pystyy vain organisaatio päätöksineen vaikuttaa sekä mahdollinen työvoimapula. Toimipisteen työyhteisössä olisi hyvä tukea ja seurata työyhteisön toimivuutta. Olisi hyvä huomioida tasapuolinen kohtelu kaikissa asioissa sekä huolehtia yhteisestä tekemisestä niin työhön liittyvissä asioissa, kuin työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Jokainen pystyy myös itse vaikuttamaan omaan tekemiseensä työyhteisössä ja tähän kaivattiinkin kehitystä. Työyhteisöön olisi hyvä tehdä yhteiset säännöt, joiden mukaan toimitaan kehittämällä työyhteisöä. Säännöt olisi hyvä laatia työyhteisön kaikkien jäsenien kanssa

yhteisvoimin. Työyhteisön toimivuus on kuitenkin ollut yksi iso tekijä, joka vaikuttaa henkilöstön tyytyväisyyteen ja tuloksien mukaan työkaverit onkin yksi tyytyväisyyden kohde. Yhteisellä tekemisellä sekä työyhteisön ja jokaisen henkilökohtaisella kehittymisellä päästään varmasti kohti parempaa ja vahvempaa työyhteisöä.

Mahdollisuuksien mukaan jatkossakin voisi olla hyvä selvittää organisaatiossa henkilökunnan työtyytyväisyyttä toimipistetasolla. Toimipistetasolla saadaan enemmän ja yksityiskohtaisemmin tietoon, mitkä asiat toimivat ja mitkä asiat kaipaavat kehitystä tietyssä työyhteisössä. Tällä tavoin voitaisiin varmistaa työyhteisöjen työtyytyväisyyden kehittäminen sekä mahdollisen kehittämisen toteutuminen. Tämän tutkimuskohteen toimipisteessä varsinkin jatkossa mahdollisilla työtyytyväisyyskyselyillä voidaan varmistaa, että toimenpiteisiin on tartuttu ja lähdetty kehittämään työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia työyhteisössä. Samalla voidaan myös selvittää, onko esim. työtyytyväisyyden tila muuttunut sekä millä tavoin muutos näkyisi.

Lähteet

Painetut

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Helsinki: Otava.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? - Mikä meitä motivoi? Teoksessa Liukkonen, J. & Jaakkola, T. (toim.) I Mitä motivaatiolla tarkoitetaan? 1. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut, 13-16.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. Uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Ekonomia-sarja. 2. Uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020a. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Helsinki: Gaudeamus, 9-20.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020b. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) Toimintatutkimus. Sekä toimintaa että tutkimusta. Helsinki: Gaudeamus, 267-281.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, kuntayhtymä.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. Painos. Helsinki: UNIPress.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books on Demand.

Sähköiset

Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Teoksessa 1.1 Palkittamisen kokonaisuus. Ylikorkala, A. & Sweins, C. (toim.) E-Kirja. Jyväskylä: PS-kustannus, luku 1.1.

Juhila, K. 2024. Teemoittelu. Tietoarkisto. Viitattu 26.1.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Jyrkämä, J. 2024. Toimintatutkimus. Tietoarkisto. Viitattu 22.1.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. Uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. E-kirja. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2024. 6.2.4 Edustavuus. Yhteiskunnallinen tietokanto KvaliMOTV. Viitattu 25.1.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_4.html

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. 2024a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli - Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.1.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. 2024b. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli - Työhyvinvoinnin ilmentymät - Hyvinvointi. Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.1.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. 2024c. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli - Työhyvinvoinnin ilmentymät - Pahoinvointi. Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.1.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työterveyslaitos. 2024a. 1.1 Työhyvinvointi - työtyytyväisyys. Viitattu 23.1.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. 2024b. Työkyvyn johtaminen työntekijöille - Motivaatiosta ja osaamisesta huolehtiminen. Viitattu 24.1.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokyky-johtaminen/tyokyvyn-johtaminen-tyontekijoille>

Työturvallisuuskeskus. 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 18.1.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Julkaisemattomat lähteet

Toimeksiantaja 2024. Opinnäytetyö. Tapaaminen.

Kuviot

Kuvio 1: Vastanneiden ikäjakauma	16
Kuvio 2: Työskentelyaika nykyisessä työpaikassa	17

Liitteet

Liite 1: Saatekirje.....	31
Liite 2: Kyselyn kysymykset	32

Liite 1: Saatekirje

Hei,

Olen Tia-Maria Seppänen ja opiskelen tradenomiksi ammattikorkeakoulu Laureassa. Teen opinnäytetyötäni liittyen työtyytyväisyyden kehittämiseen ja tämä kysely työtyytyväisyydestä on osa opinnäytetyötäni. Tämä tutkimus on tärkeä ja tarpeellinen, että saadaan selville henkilökunnan työtyytyväisyyden tila sekä missä asioissa on onnistuttu ja mitä kehityskohteita löytyy.

Tutkimustulokset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti, ettei ketään voi tunnistaa vastauksista.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia. Jokainen vastaus on tärkeä ja tarpeellinen työtyytyväisyyden sekä opinnäytetyöni kannalta. Vastauksia ollessa reilusti henkilökunnalle järjestetään kakkukahvit!

Vastaathan kyselyyn viimeistään 1.3.2024.

Kiitos kaikille kyselyyn osallistuville vastauksista ja yhteistyöstä!

Liite 2: Kyselyn kysymykset

1. Minkä ikäinen olet?
2. Mikä koulutustaustasi on?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?
4. Millaisena koet oman henkilökohtaisen työtyytyväisyytesi olevan?
5. Mihin asioihin olet tyytyväinen työssäsi?
6. Millainen motivaatiosi on?
7. Millaisena koet työyhteisön työtyytyväisyyden olevan?
8. Millainen ilmapiiri työpaikallasi on?
9. Missä asioissa työyhteisössä on onnistuttu erityisen hyvin?
10. Millä tavoin mielestäsi pystyttäisiin henkilökohtaista työtyytyväisyyttä parantamaan?
11. Millä tavoin mielestäsi pystyttäisiin työyhteisön työtyytyväisyyttä parantamaan?
12. Mihin asioihin et tällä hetkellä ole tyytyväinen työssäsi?
13. Mitä kehitysehdotuksia sinulla olisi työhösi?
14. Onko jotain muuta, josta haluaisit mainita? Vapaa sana