



Merkityksellisyyden sekä palkitsevuuden ja haastavuuden merkitys työhyvinvointiin

Kausityöntekijöiden näkökulma

Venla Pihlajaniemi

OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2025

Liiketalous
HR- ja Esihenkilötyö

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous
HR- ja esihenkilötyö

PIHLAJANIEMI, VENLA:

Merkityksellisuuden sekä palkitsevuuden ja haastavuuden merkitys työhyvinvointiin

Kausityöntekijän näkökulma

Opinnäytetyö 46 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Helmikuu 2025

Tutkin merkityksellisuuden sekä haastavuuden ja palkitsevuuden vaikutuksia työhyvinvointiin ja sen kokemukseen toteuttamalla teemahaastatteluja huvi- ja teemapuistoalan yrityksen kausityöntekijöillä.

Opinnäytetyö käsittelee merkityksellisuuden, haastavuuden ja palkitsevuuden kokemuksen tärkeyttä ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Kausityöntekijöiden näkökulma nousee esiin siinä, että työsuhteet ovat lyhytaikaisia sekä suurin osa kausityöntekijöistä on nuoria ihmisiä. Tutkimukseni tulokset kertovat kausityön kokemuksesta.

Teemahaastattelututkimusmenetelmällä pyrin saamaan kokonaisvaltaisen käsityksen haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden kokemuksista sekä ajatuksista. Teemahaastattelun tuloksissa pyrin objektiivisuuteen, mutta haastattelutavan luonteeseen liittyy se, että täydellistä objektiivisuutta ei voi saavuttaa ja se tulee huomioida tuloksia tarkastellessa ja analysoidessa.

Tulosten perusteella kausityöntekijät arvioivat sekä merkityksellisuuden sekä palkitsevuuden ja haastavuuden kokemuksen erittäin korkealle työssä hyvinvoinnin kannalta. Tutkimus tuo esiin osallistujien kokemuksia huvi- ja teemapuistoalan työpaikasta ja sen puolista. Useisiin kysymyksiin osallistujien vastaukset olivat yhtämielisiä, mutta vahvoja erimielisyyksiäkin tuli esiin. Vastauksien perusteella tuotan kehitysmahdollisuuksia ja pohdintaa aiheesta yleisesti kausityöntekijöitä työllistävien yritysten hyödynnettäviksi sekä huvi- ja teemapuistoalan yrityksen toiminnan parantamiseen.

Asiasanat: merkityksellisyys, palkitsevuus, haastavuus, työhyvinvointi, kausityö

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration
HR and Management

PIHLAJANIEMI, VENLA:

The Importance of Meaningfulness, Rewarding Nature and Being Challenged in
Work Well-being

The Perspective of Seasonal Worker

Bachelor's thesis 46 pages, appendices 2 pages
February 2025

In my research the importance of meaningfulness, rewarding and being challenged in work well-being were studied. The purpose of the research was to provide information for companies employing seasonal workers to realize how important it is to focus on employees' work well-being.

I conducted theme interviews with the seasonal employees of a theme and amusement park industry organization. By conducting the interviews, I tried to get an overall understanding about the thought process of the participants in the research. I strived for objectivity in representing the results even though it's part of the theme interview nature that you can't reach full objectivity. That is to be taken into consideration when reading and analyzing the results.

Based on the research results, the seasonal workers rated both meaningfulness as well as reward and being challenged important for work well-being. The research represents the seasonal workers' personal experiences in the theme and amusement park industry organization. The results gather many similar responses and at the same time conflicting thoughts. I analyze the differences and root causes of the responses and find solutions and create development opportunities for the theme and amusement park organization based on the responses of the participants.

Key words: meaningfulness, rewarding, being challenged, work well-being, seasonal work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KOKEMUS.....	7
2.1	Mitä työhyvinvointi on?.....	7
2.1.1	Työhyvinvoinnin velvoitteet ja säädökset laissa	7
2.2	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	8
2.2.1	Työhyvinvoinnin itsejohtaminen.....	9
2.3	Työn merkityksellisyys	9
2.3.1	Merkityksellisyyden johtaminen	11
2.4	Motivaatio.....	12
2.5	Työn imu	13
2.6	Työn tuunaaminen	13
2.7	Työn palkitsevuus	14
2.7.1	Työn merkityksellisyyden ja palkitsevuuden yleinen vaikutus työhyvinvointiin.....	15
2.8	Työn haastavuus ja kuormittavuus.....	15
3	TUTKIMUSMENETELMÄ	17
3.1	Laadullinen teemahaastattelututkimus	17
3.1.1	Laadullisen tutkimuksen eettisyys	17
3.1.2	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus	17
4	TUTKIMUKSEN KOHDERYHMÄ JA TOTEUTUS	19
4.1	Tutkimuksen kohde	19
4.1.1	Ennako-odotukset tutkimuksesta	19
4.1.2	Tutkimuksen toteutus ja osallistujat	20
5	TUTKIMUKEN TULOKSET.....	22
5.1	Työn kokemuksen selvittäminen	22
5.1.1	Työilmapiiri	23
5.1.2	Työhön vaikuttaminen	24
5.1.3	Palkka.....	25
5.2	Merkityksellisyyden kokemus.....	26
5.3	Haastavuuden kokemus.....	29
5.3.1	Työn kuormittavuuden kokemus.....	30
5.4	Palkitsevuuden kokemus	31
5.5	Motivaationlähteet.....	33
5.6	Työhyvinvoinnin kokemus.....	34
5.6.1	Työssä jaksaminen työkauden aikana.....	36

5.7 Merkityksellisuuden sekä palkitsevuuden ja haastavuuden tärkeys työhyvinvoinnissa	37
6 POHDINTA JA KEHITYSKOHTTEET	39
6.1 Työn merkityksellisuuden löytäminen	39
6.1.1 Työn luonne, mielekkyys ja elämäntilanne	39
6.1.2 Merkityksellisuuden ja motivaation ulkoiset ja sisäiset tekijät	40
6.2 Organisaation ja johdon vaikutusmahdollisuudet	42
6.3 Huvi- ja teemapuistoalan yrityksen kehitysmahdollisuuksia	42
6.4 Yhteenveto	43
LÄHTEET	45
LIITTEET	1
Liite 1. Teemahaastattelupohja	1

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni käsittelen työn palkitsevuutta, haastavuutta sekä merkityksellisyyttä ja vertailen niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Työn merkityksellisyyden tunne ja oman mielen maisema vaikuttavat äärimmäisen paljon siihen, minkälaisena työntekijä kokee työnsä. Käsittelen palkitsevuuden ja haastavuuden teemoja teoriaosuudessa erikseen, mutta myöhemmin puhun myös palkitsevuuden ja haastavuuden yhdistelmästä, jolla tarkoitan palkitsevuuden tunteen ja haasteellisuuden tason kokonaisuutta.

Työn tavoitteena on tuottaa tietoa ja ymmärrystä etenkin nuoria ja kausityöntekijöitä työllistäville yrityksille työn merkityksellisyyden, haastavuuden ja palkitsevuuden huomioimisesta osana työhyvinvointia. Tämä antaa yrityksille mahdollisuuden edistää työhyvinvointia ottamalla huomioon suunnittelussa ja johtamisessa yhä enemmän merkityksellisyyden löytämisen sekä haastavuuden ja palkitsevuuden positiiviset vaikutukset. Tavoitteena on myös herättää lukijan mielenkiinto siitä, kuinka merkittävää ja käänteentekevää oman kutsumustyön löytäminen voi olla.

Osana työtä toteutan laadullisen teemahaastattelututkimuksen haastatteleamalla huvi- ja teemapuistoalalla toimivan yrityksen kausityöntekijöitä. Tarkoituksena on siis tutkia teemahaastattelujen avulla työntekijöiden suhtautumista omaan työhön ja sen avulla tuottaa konkreettisia vastauksia työhyvinvoinnista, merkityksellisyydestä, oman työn kokemuksesta, haastavuudesta sekä palkitsevuudesta ja niihin vaikuttavista teemoista. Haastattelututkimukset antavat mahdollisuuden pureutua aiheeseen kunnolla yksilön näkökulmasta sekä antavat mahdollisuuden pohdita ja analysoida teemoja syvemmällä tasolla.

Tutkimustulosten perusteella luon ja pohdin tulevaisuuden kehittämismahdollisuuksia kausityöntekijöiden kokemuksen ja työhyvinvoinnin parantamiselle sekä yleisellä tasolla, että tutkimuksen kohdeyrityksessä.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN KOKEMUS

2.1 Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvointi on laaja käsite, jolla tarkoitetaan ihmisen kokemusta ja tuntemusta hyvinvoinnistaan työssä. Hyvinvoinnin kokemukseen keskeisiä vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa oma asenne, tuntemukset työtä kohtaan sekä omat energiatasot (Työterveyslaitos n. d.). Työhyvinvoinnin kokemusta muokkaavat myös työpaikan käytänteet, toimintamallit ja johtamistapa, henkilökohtainen osaamisen ja ammattitaidon taso, mahdollisuudet vaikuttaa ja muokata omaa työtään, terveydentila ja työkyky sekä työn kokeminen mielekkääksi (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2024). Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen jaksamista ja voimavaroja työntekemiseen. Työkyvyttömyydellä vastaavasti tarkoitetaan työn voimavarojen alenemista (Työterveyslaitos n.d.).

Voidaan todeta, että työn tekeminen edellyttää voimavaroja eli työkykyä, mutta myös työ itsessään on mahdollista kokea voimavarana. Yhteinen luottamuksen piiri ja yhteistyön tekeminen, työkaverit sekä työntekijöiden korkea taitotaso ja osaamisen hyödyntäminen ovat suomalaisten työpaikkojen vahvuuksia (Sosiaali- ja Terveystieteiden tutkimuskeskus 2024).

Voidaan ajatella, että työ mahdollistaa ihmiselle hyvinvointia tarjoamalla palkkaa työn vastineena, jolla voi elättää itsensä ja täyttää muita tarpeita. Tämän lisäksi työ voi tarjota hyvässä tapauksessa merkityksellisyyttä, väylän toimia tärkeiden ja merkittävien asioiden parissa sekä sosiaalisia kontakteja työkavereiden ja muiden ihmisten kanssa (Työterveyslaitos n. d.).

2.1.1 Työhyvinvoinnin velvoitteet ja säädökset laissa

Työhyvinvoinnin saralla työnantajaa velvoittavat lait sekä säädökset pohjautuvat pääsääntöisesti työturvallisuuslakiin, työsopimuslakiin, palvelussuhdelakiin, tasa-arvolakiin ” (laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta)” sekä yhdenvertaisuuslakiin (Moilanen n. d.). Työturvallisuuslain nojalla työnantajaa sitoo yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijästä työterveyden ja -turvallisuuden alueilla. Työn ja työolosuhteiden lisänä työnantajan vastuulla on huomioida työntekijän

henkilökohtaiset ominaisuudet, joihin lukeutuvat muun muassa työntekijän ikä ja sukupuoli (Minilex n. d.). Työsopimuslaki on yksi keskeisimmistä työsuhdetta sääntelevistä säädöksistä. Se määrittelee työntekijän ja työnantajan keskeisimmät velvollisuudet työsuhteessa. Yhdenvertaisuuslain nojalla työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitä ja työnhakijoita yhdenvertaisesti. Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on myös velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti sekä tavoitteellisesti (Moilanen n. d.).

Työhyvinvointi on osa työnantajan velvollisuuksia, sillä se kuuluu yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen. Työnantajan ja työntekijöiden tulee yhdessä ylläpitää työpaikan työhyvinvointia. Se on siis osana molempien osapuolien vastuuta. Viimeisijainen vastuu työhyvinvoinnin kehittamisestä ja ylläpitämisestä on kuitenkin lähtökohtaisesti työyhteisön johdolla sekä esimiehillä (Minilex n. d.).

2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisella pyritään tavoitteellisesti siihen, että työhyvinvointia voidaan edistää ja keittää. Hyvällä johtamisella ennaltaehkäistään työhyvinvoinnin ongelmia ja kehitetään uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin parantamiseksi ja toiminnan tehostamiseksi (Työterveyslaitos n. d.).

Varsinkin yrityksen toiminnan kehittämisen ja tulevaisuuden kannalta työhyvinvointi on osa-alue, joka pitää huomioida osana liiketoimintaa ja tavoitteita. Työhyvinvoinnin liittäminen osaksi strategista johtamista on mahdollisuus parantaa yrityksen tuloksellisuutta sekä samalla työhyvinvointi voidaan nähdä tärkeänä osana yrityksen toiminnassa. Tällöin työhyvinvoinnin merkitys lisääntyy (Työterveyslaitos n. d.). Strategisuuteen panostaessa työhyvinvoinnin lisäämiselle ja parantamiselle syntyy selkeitä tavoitteita sekä tavoitteiden saavuttamiseksi varataan resursseja. Tämä mahdollistaa myös sen, että tavoitteisiin pääsyä voidaan mitata ja analysoida. Se johtaa hyvään kierteeseen, jolloin työhyvinvoinnin toteutumista on jatkossakin helpompi suunnitella ja huomata uusia kehityskohtia (Työterveyslaitos n. d.). Yhä enemmän tulevaisuudessa työhyvinvointia pidetään myös yrityksen etuna. Kun työntekijöistä pidetään huolta ja heitä kuunnellaan, heidän työmotivaationsa kasvaa ja he sitoutuvat paremmin työntekoon (Sippola 2023, 11).

2.2.1 Työhyvinvoinnin itsejohtaminen

Ihmisen itse kokemalla hyvinvoinnilla on suurempi vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuin osaisi ehkä aluksi ajatella. Ihminen on parhaimmillaan, kun jokainen, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvoinnin osa-alue on kunnossa. Fyysistä hyvinvointia tarvitsemme työkyvyn ylläpitämiseen ja kokonaisvaltaiseen jaksamiseen. Psyykkisellä hyvinvoinnilla on suuri merkitys jaksamiseen sekä oppimiseen, keskittymiseen ja ajatteluun. Tämän lisäksi sosiaalisuus, yhteisöllisyys ja ihmissuhteet rakentavat osan hyvinvoinnistamme (Friman 2016, 147).

Omalla ajattelulla ja mielellä on valtava vaikutus työhyvinvointiin ja työssä onnistumiseen. Siksi myös sillä on iso merkitys, miten ohjaamme omia ajatuksiamme ja asenteitamme. Saatamme siis tietämättämme heikentää työhyvinvointia omalla suhtautumisella ja ajattelulla. Sillä on siis iso merkitys työhyvinvointimme kannalta, miten tietyt asiat koetaan ja miltä ne tuntuvat. Ei voida keskittyä pelkästään objektiiviseen tietoon vaan pitää huomioida ihmisten subjektiiviset kokemukset (Friman 2016, 17).

2.3 Työn merkityksellisyys

Työ tarjoaa parhaimmillaan merkityksellisyyttä palkan ja selviytymisen lisänä (Työterveyslaitos n. d.). Työn merkityksellisyyttä voidaan määritellä niin, että oma työ tuntuu arvokkaalta ja tekemisen arvoiselta, eikä se siis toimi pelkästään pakollisena välineenä saada palkkaa ja rahoittaa elämää (Martela 2020, 8). Työn merkityksellisyyden kokemuksella on paljon painoarvoa. Ihmiset ovat valmiita luopumaan lähes jopa neljäsosan tulevasta palkkatasostaan, jotta voisivat päästä tekemään sellaista työtä, jonka kokee itselle merkitykselliseksi (Martela 2020, 8). Vaikka palkasta ollaan valmiita luopumaan merkityksellisen työn saavuttamiseksi, rahan saaminen on työn yksi merkitys, sillä se mahdollistaa selviytymisen. Työn merkityksellisyyden kokemus kuitenkin suurenee kaikesta siitä, mitä työ tarjoaa perusedellytysten kuten rahan ja sillä selviytymisen lisäksi. (Leino 2024, 17).

Merkityksellisyydelle voidaan etsiä vastauksia eri lähtökohdista. Esimerkiksi filosofisessa ajattelussa merkityksellisyyden kysymykseen etsitään vastausta objektiivisten perusteiden kautta. Voidaan siis ajatella, että filosofisesti ajateltuna merkityksellisyydelle voidaan löytää vastaus jostain ihmisestä riippumattomasta asiasta. Puolestaan psykologiassa ja työelämä tutkimuksessa objektiivisten vastauksien sijaan keskitytään tarkemmin merkityksellisyyden subjektiiviseen kokemukseen. Merkityksellisyyden tuntemus on siis paljon kiinni ihmisestä itsestään. Psykologian puolella on määritelty kolme seikkaa, joiden kautta merkityksellisyyttä koetaan. Näitä ovat ymmärrettävyys, päämääräisyys sekä arvokkuus (Martela 2020, 8).

Työn merkityksellisyyden tunne on kytköksissä useisiin positiivisiin vaikutuksiin. Näihin lukeutuvat motivaatio omaa työtä kohtaan, tuotteliaisuus ja tuloksellisuus, onnen ja mielihyvän tunteminen (Leino 2024, 18), työn imu, sitoutuminen ja omistautuminen omaan työhön ja sekä yleinen tyytyväisyys työssä (Martela 2020, 8).

Työstä saatavaa onnellisuutta ja tyytyväisyyttä kannattaa lähteä tavoittelemaan eudaimonisen onnellisuuden kautta hedonistisuuden sijaan. Aristoteleen mukaan onnellisuutta voi olla kahdenlaista, hedonistista sekä eudaimonista. Hedonistiseen onnellisuuden käsitteeseen liittyy jokin väline tai välillinen tapa saavuttaa onnea. Tällaisesta välillisesti saadusta onnesta esimerkkinä voi olla esimerkiksi kakkupalan syöminen tai uusien vaatteiden ostaminen. Niiden tuoma onnellisuus ihmiselle on väliaikaista ja usein lyhytkestoista. Kakkupalan syöminen tuottaa nautintoa sitä syödessä, mutta pahimmillaan kakun syöminen voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia. Niin käy esimerkiksi silloin, kun kakkua syö liikaa ja se aiheuttaa huonon olon (Nenonen 2020, 47,48).

Eudaimonistisen onnellisuuden tuottaa jokin pidempiaikaisempi hyvä ja silloin onnellisuus lähtee ihmisestä sisältä päin. Eudaimonistisessa onnellisuudessa on kyse oman tarkoituksen löytämisestä ja intohimojen toteuttamisesta. Työelämässä eudaimonistista onnea voi saavuttaa tekemällä työtä, josta nauttii ja tekee sellaisia asioita, jotka kokee merkityksellisiksi ja tärkeiksi. Eudaimoninen onnellisuus on tavoitteellista siis työelämässä ja unelmatyön löytämisessä (Nenonen 2020, 47,48). Eudaimoninen onnellisuus ei suinkaan tarkoita sitä, että ihminen

tuntisi olonsa aina nautinnolliseksi tai asioiden tekeminen olisi helppoa. Eudaimoniseen onnellisuuteen liittyy myös vaikeus ja hankaluuksien kokeminen. Vaikeita päiviä on paljon helpompi sietää, kun tuntee oman työn merkityksellisyyden (Nenonen 2020, 50).

Yhtenä lähtökohtana löytää sellainen työ, jonka ihminen kokee merkitykselliseksi, on tehdä sitä mitä rakastaa ja kokee tärkeänä (Nenonen 2020, 81). Eikä aina ole kyse siitä, etteikö omalla työllä olisi merkitystä, vaan se pitää löytää ja kaivaa esiin (Nenonen 2020, 137).

Jotta voisi löytää oman kutsumuksen tai merkityksellisyyden, täytyy oppia tuntemaan itsensä. Vain harvalle intohimo on selkeä tai sen tuntee jo nuoresta iästä lähtien. Itsetutkiskelulla ja kokeilemalla eri asioita oma intohimo ja kutsumus, eli se elementti, jossa on parhaimmillaan, on mahdollista löytää. Vaikkakin valitettavan moni ei löydä elämänsä aikana kutsumustaan ollenkaan (Järvilehto 2013, 17). Kutsumuksen löytäminen täyttää ihmisen kolme perustarvetta, jotka ovat vapaus, palkitsevuus ja merkityksellisyys. Robert Bellah, Berkeleyn yliopiston emeritusprofessori on luonut jaottelun, jossa ihmiset jaetaan kolmeen eri luokkaan sen mukaan, miten suhtautuu työhön. Näinä kolmena eri luokkana ovat työ urakana, työ urana ja työ kutsumuksena. Myöhemmän tutkimuksen mukaan voidaan todeta, että kutsumukselliseen ryhmään kuuluvat ihmiset ovat tyytyväisimpiä elämäänsä. (Järvilehto 2013, 26).

2.3.1 Merkityksellisyyden johtaminen

Vaikka iso vastuu merkityksellisyyden löytämisestä on ihmisellä itsellään, voi työnantaja vaikuttaa merkityksellisyyden johtamiseen. Työnantaja voi hyödyntää apunaan esimerkiksi malleja kuten SPIRE ja CARMA. SPIRE-malli koostuu viidestä osasta, jotka ovat: vahvuudet, henkilökohtaistaminen, integraatio, resonanssi ja laajentuminen. SPIRE-mallin mukaan nämä viisi seikkaa tulee täytyä, jotta työn kokemus on merkityksellisempää. Ensinnäkin tulee löytää ihmisen henkilökohtaiset vahvuudet ja hyödyntää niitä. Toisena työtä muokataan ihmisen arvoihin ja tarpeisiin soveltuvaksi. Integraatiolla tarkoitetaan työn asettamista osaksi elämää niin, että työ tukee elämän muitakin osa-alueita ja antaa motivaatiota. On tärkeä pystyä resonoimaan yrityksen arvoihin ja tavoitteisiin niin, että

työntekijä löytää sitä kautta myös merkityksellisyyttä oman elämän tavoitteille ja missiolle. Viimeisenä pyrkimys kasvaa ja oppia toimimaan isomman yhteisen hyvän puolesta, joka luo ihmiselle merkityksellisyyttä (Steger 2016).

CARMA-malli koostuu myös viidestä osasta, joita puolestaan ovat selkeys, autenttisuus, kunnioitus, välittäminen ja vapaus. Yrityksen tulee tehdä tavoitteista ja toiminnasta selkeää. Yrityksen toimintatavat ja arvot ovat suoria ja aitoja. Kunnioitus on osana johdon ja työntekijöiden kanssakäymisissä. Välittämällä tarkoitetaan tärkeäksi kuuluvuuden tunnetta ja sitä, että omalla työllä on merkitystä ja se huomataan. Kaikilla työntekijöillä tulisi olla vapautta toteuttaa ideoita ja saada luottamusta omaan työhön (Steger 2016).

Näitä kahta mallia on tarkoitettu käytettävän yhdessä, toisiaan täydentäen. CARMA-malli osoittaa ne tavat, joilla johtajan tulisi helpottaa työntekijää löytämään merkityksellisyyttä työstään. Ne ovat siis tekijöitä, joita mahdollistamalla, johtaja antaa parhaan lähtökohdan työntekijälle merkityksellisyyden tuntemiseen ja löytämiseen. SPIRE-mallissa viisi kohtaa on esitetty työntekijän lähtökohdista (Steger 2016).

2.4 Motivaatio

Motivaatio on ratkaisevassa asemassa siinä, miten sitoutuneesti, innokkaasti tai omistautuneesti teemme työtämme sekä panostamme työtehtäviin (Leiviskä 2011, 49). Motivaatiotekijöitä voidaan luetella joko ulkoisten tai sisäisten motivaatiotekijöiden kategorioihin. Ulkoisia motivaattoreita, joita ovat esimerkiksi työstä saatu raha, erilaiset palkkiot tai oma asema yrityksessä tai yhteiskunnassa, yhdistää se, että ne useimmiten keskittyvät materialististen asioiden ympärille. Pidemmän päälle ulkoisten motivaattorien varassa toimiminen ei tuota positiivisia tuloksia. Tutkimuksen mukaan masentuneisuus ja ahdistuneisuus oli yleisempää ulkoisesti motivoituneiden työntekijöiden joukossa verrattuna sisäisesti motivoituneisiin ihmisiin (Järvilehto 2013, 24). Tämän lisäksi ulkoisten motivaattorien varassa omaa onnellisuutta ja täyttymystä voi olla mahdotonta löytää. Jos työn palkitsevimmiksi asioiksi koetaan esimerkiksi palkankorotus tai työn valmiiksi saaminen, tyytyväisyys ja ilon tunne siitä ei kestä kauaa emmekä saavuta sillä sisäistä onnellisuutta (Nenonen 2020, 42, 43).

Motivaation löytäminen sisältä päin sai ihmiset voimaan paremmin ja kokemaan elämänsä tyydyttävämpänä (Järvilehto 2013, 24). Sisäinen motivaatio tarkoittaa halua ja kiinnostusta aiheeseen sekä tarvetta ja halua itsensä toteuttamiselle. Tällöin työn tekeminen itsessään saa meistä onnellisia ja tyytyväisiä. Sisäiseen motivaatioon liittyy vahvasti merkityksellisyyden tuntemus (Leiviskä 2011, 49).

2.5 Työn imu

Työn imu on tila, joka syntyy silloin, kun ihminen pystyy löytämään työn merkityksen ja syntyy tunne, että omalla työllä on väliä ja se on tärkeää. Työn imu aiheuttaa positiivisia vaikutuksia työn tekemiseen (Mehiläinen n. d.). Näihin lukeutuvat uppoutuminen, joka tarkoittaa työhön keskittymistä ja paneutumista sekä niistä tulevaa nautinnon tunnetta, omistautuminen, joka määrittää merkityksellisyyden tunteen löytämisellä, työn tekemisen innolla ja inspiraatiolla sekä tarmokkuus, joka tarkoittaa voimaa ja energiaa tehdä omaa työtä, vaikka se joskus tuntuisikin haasteelliselta (Työterveyslaitos n. d.). On tärkeä huomata, että työn imu ei siis aina tarkoita mielekästä tekemistä, vaan työ voi olla haastavaa sekä ajoittain epämieluisaa (Leino 2024, 19).

Oman työn kokeminen arvokkaaksi ja tärkeäksi myötävaikuttaa koko työympäristöön positiivisesti (Mehiläinen n. d.). Yleisesti työn imun kokemuksella on jopa valtakunnallisia vaikutuksia suomalaisten ammattitason kasvamiseen sekä palkkatasoihin (Työterveyslaitos n. d.).

2.6 Työn tuunaaminen

Työn tuunaamisella tarkoitetaan oman työn tarkoituksellista muokkaamista niin, että työn tekeminen sujuvoituu sekä työn mielekkyys ja työn imu lisääntyisivät. Työn tuunaamiseen liittyvät ihmisen henkilökohtaiset työskentelytavat, rytmit ja preferenssit. Työn tuunaamisen tavoitteena on muokata omaa työtä niin, että se toimisi mahdollisimman hyvin ihmisen tarpeisiin ja samalla työn tulos maksimoidaan (Hakanen 2020, 29).

Työn tuunaamisella on tutkittuja vaikutuksia. Positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja työsuorituksen laatuun tuottivat työn tuunaamisella lisätyt muutokset työntekijän voimavaroihin, haastavuuteen sekä työn rooleihin. Vastavasti kuormittavien piirteiden vähentäminen työn tuunauksella oli yhteyksissä työhyvinvoinnin alenemiseen. Työn tuunaamisella ei ole siis kyse siitä, että työstä tehdään itselle mahdollisimman helppoa. (Hakanen 2020, 29).

Työn tuunaaminen on väline tehdä omasta työstä inspiroivampaa. Sen vuoksi palkitsevaa työtä havittelevan työntekijän tulee tietää mitä hän työelämässään haluaa. Inspiroiva työ edellyttää itsensä johtamista, joka tarkoittaa vaikutusvallan ja vastuun ottamista omasta työstä (Berlin 2019, 30, 31).

2.7 Työn palkitsevuus

Palkitsevuutta voidaan pitää työn ominaisuutena, jonka kautta työntekijä uskoo kokevansa tyydyttämään ihmiselle tyypillisiä tarpeita, joita ovat biologiset, sosiaaliset ja materiaaliset tarpeet. Palkitsevuutta voi siis esimerkiksi kokea onnistumisista, kiitoksen saamisesta ja kehuista, sosiaalisesta hyväksynnästä tai palkasta ja bonuksista (Pekkola 2010).

Näiden lisäksi palkitsevuutena voidaan pitää työn ominaisuutta tai ominaisuuksia, jotka tekevät työstä mielekästä ja sosiaalisesti arvostettua sekä mahdollistavat oman elämän hallinnan ja kontrolloimisen. Työn palkitsevuutta määrittelevät siis biologisten ja materialististen tarpeiden täytyminen, halutun sosiaalisen aseman saavuttaminen sekä mahdollisuus itsensä ja ympäristönsä hallintaan (Pekkola 2010).

Johannes Siegristin stressiteoreettisen mallin mukaan työn palkitsevuus on jaettu kolmen käsitteen alle, joita ovat arvostus, raha ja statuskontrolli. Työn vaativuus, vapaus sekä työntekijän kyvykkyys niihin suhteutettuna ei suoraan tarkoita palkitsevuuden määrää vaan työhön tarvittavan ponnistelun ja efortin määrää. (Pekkola 2010).

Hyödyt työssä koetusta palkitsevuudesta ovat linjassa motivoivan ja merkityksellisen työn vaikutusten kanssa (Berlin 2019, 20). Berlinin teoksessa palkitsevuudelle esitetään neljä edellytystä, jotka ovat sisältö: mitä tehdään, syy: miksi tehdään, suhde: kenen kanssa tehdään ja suunta: miten tehdään. Nämä käsitteet jakautuvat kahdeksaan eri elementtiin, joiden tarkoituksena on merkityksellisyyden sekä motivaation kasvattaminen työelämän tarpeisiin vastaamisen avulla (Berlin 2019, 35, 36).

2.7.1 Työn merkityksellisyyden ja palkitsevuuden yleinen vaikutus työhyvinvointiin

Aikaisempien kappaleiden aiheet työn ja elämän merkityksellisyydestä, motivaatiotekijöistä, työn imusta ja – tuunaamisesta sekä työn palkitsevuudesta linkittyvät yhdeksi kokonaiskuvaksi ja samalla täydentävät toisiaan. Nämä kaikki osa-alueet kertovat myös työhyvinvoinnista. Tyytyväisen ja hyvän elämän saavuttaminen ei rakennu tähtihetkistä vaan arjesta, joka on palkitsevaa. Kun pystyy nauttimaan ja täyttämään omaa arkea sellaisilla asioilla, jotka ovat itsessään palkitsevia, voi tuntee elävänsä hyvää elämää (Järvilehto 2013, 18, 19).

2.8 Työn haastavuus ja kuormittavuus

Työn haastavuus on tärkeää työssä hyvinvoinnille sekä työssä viihtymiselle. Kun työ on tekijälle tarpeeksi haasteellista, se opettaa työntekijälle uusia taitoja ja sopeutumiskykyä, vahventaa itseluottamusta, tuottaa mahdollisuuksia edetä uralla sekä kohottaa työlle omistautuneisuutta (Indeed 2024).

Työn haasteellisuus on kytköksissä työn luonteeseen sekä myös työntekijän suhtautumiseen omaa työtä kohtaan. Työn haastavuuteen on mahdollista vaikuttaa työntekijänä oma-aloitteisesti. Keinoja, joilla ihminen itse voi vaikuttaa työnsä haastavuuteen ovat esimerkiksi oman työn laadun arviointi, jolloin työntekijä voi pohtia tekeekö työtään jo kaiken potentiaalin mukaan vai voisiko tehdä jotain toisin ja parantaa oman työnsä laatua. Toisena työntekijän kannattaa miettiä millaisia haasteita tai tehtäviä mahdollisesti haluaa työhönsä sekä pohtia myös millaisia mahdollisuuksia omassa työpaikassa voi olla. Yksi mahdollisuus on muun muassa ilmoittautua auttamaan työtiimiä vapaaehtoisesti tai ottaa haastavuuden

lisääminen omaan työhön puheeksi esihenkilön kanssa. Hyvin tärkeää on myös arvioida omia vahvuuksia ja heikkouksia. Haasteellisuudessa voi keskittyä omien vahvuusalueiden ympärille ja päästä toimimaan parhaimmillaan tai vastaavasti kääntää katse omiin heikkouksiin ja lähteä kehittämään niitä taitoja. On tärkeää asettaa tavoite siitä, millaisia taitoja haluaa itsessään kehittää (Indeed 2024).

Vastaavasti työn liika kuormittavuus ja vaativuus aiheuttavat työkyvyn ja motivaation alenemista. Työn vaatimustason ja työntekijän voimavarojen tulee olla tasapainossa (Psykologiliitto 2022). On tavallista, että työ aiheuttaa kuormittavuutta, mutta kuormittavuudesta aiheutuu haitallista, kun se vaikuttaa negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin ja työkykyyn. Haitallinen kuormittavuus voi aiheutua sosiaalisista, psyykkisistä tai fyysisistä aiheuttajista. Sosiaalista kuormittavuutta työssä aiheuttavat esimerkiksi kiireisyys, vaikeat ja epämiellyttävät asiakastilanteet, epäreilisuuden tai epätasa-arvon kokemus ja isojen vastualueiden hoitaminen. Psykkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat stressi ja etenkin pitkäaikainen stressin kokemus, väsymys ja uupuneisuus. Fyysiset kuormittavuuden tekijät ovat terveydelle tarpeellisia ja edistävät työhyvinvointia. Yleisiä kuormittavuustekijöitä ovat muun muassa välineiden ja tavaroiden nostaminen ja liikuttaminen, rankat työasennot, liikkuminen ja työn nopeus (Pam 2023).

Kuormitustekijät otetaan huomioon hyvän organisaation toiminnassa sekä strategisessa suunnittelussa. Jotta kuormitustekijöihin on mahdollista puuttua, on ne ensin huomattava. Työnantajan tulee toiminnallaan johtaa yhteisen keskustelun ilmapiiriä sekä kuunnella työntekijöitään. Strategisella suunnittelulla ja kuormittavuuden huomioinnilla pystytään kehittämään toimintatapoja ja ennaltaehkäisemään kuormittavuuden kasvua (Varma n. d.).

3 TUTKIMUSMENETELMÄ

3.1 Laadullinen teemahaastattelututkimus

Käytän opinnäytetyön toteuttamiseen tutkimusmenetelmänä laadullista teemahaastattelua. Teemahaastattelussa osallistujille esitetään kysymyksiä etukäteen valitusta aiheesta tai aiheista. Haastattelussa on mahdollista esittää jatkokysymyksiä tai selventää kysymyksiä tarvittaessa. Teemahaastattelun tulokset perustuvat osallistujien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja tulkintoihin asioista. Tämän lisäksi pureudutaan niiden taustalla oleviin syihin ja kokemusta luoviin tekijöihin. Siksi onkin tärkeä huomioida tutkimusmenetelmän luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018).

3.1.1 Laadullisen tutkimuksen eettisyys

Hyvänä ohjenuorana laadullista tutkimusta toteuttaessa eettisin periaattein voidaan pitää ”hyvän tieteellisen käytännön” ohjetta. Laadullisessa tutkimuksessa käytettäessä avoimia tiedonhankintamenetelmiä myös eettisten ongelmien erottaminen ja tulkinta hankaloituu. Hyvän tieteellisen käytännön ohjeen mukaan tulee noudattaa vastuullisia ja eettisesti oikeita tutkimuskäytäntöjä sekä edistää niiden toteutumista tutkimustoiminnassa. Tämän lisäksi tunnistaa epärehellinen toiminta ja loukkaukset sekä pyrkiä ennaltaehkäisemään niitä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150).

3.1.2 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta tehtäessä sekä sen tuloksia analysoidessa halutaan pystyä välttämään virheitä ja tuottaa luotettavaa tietoa. Sen vuoksi on tärkeä huomioida tutkimuksen luotettavuutta. Laadullista tutkimusta tehtäessä luotettavuuden analysoimiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ja totuudenmukaisuuden arviointiin vaikuttaa suuresti laadullisen tutkimuksen toteutusmenetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Epistemologisessa eli tietoteoreettisessa keskustelussa totuusteoriat erotellaan neljään erilaiseen teoriaan. Näitä ovat korrespondenssiteoria, pragmaattinen teoria, koherenssiteoria ja konsensukseen perustuva teoria. Teorioiden mukaan totuuden määritelmä on erilainen. Korrespondenssiteorian määritelmä on yksinkertainen ja tarkoittaa asian olevan totta, jos se on selkeästi todistettavissa havainnoilla. Pragmaattisen totuusteorian mukaan totuudenmukaisuus saadaan selville, kun voidaan todeta, että joku toimii tai on hyödyllinen eli on tällöin tosi. Koherenssiteoriolla asia on todettu todeksi, jos se toimii johdonmukaisesti ja samalla tavalla kuin aikaisemmin todeksi todistetut asiat. Konsensukseen perustuva todellisuusteoria puoltaa sitä, että on mahdollista valita tai päättää asiat oikeiksi tai vääriksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158).

Laadullisen tutkimuksen tekemiseen ja tulosten esittämiseen liittyy aina tietynlainen tutkijan näkökulma. Tulosten tulkitsemiseen voi vaikuttaa monikin asia kuten tutkijan ikä, uskonto tai sukupuoli. Tällainen puolueellisuus on mahdotonta poistaa täysin (Tuomi & Sarajärvi 2018).

4 TUTKIMUKSEN KOHDERYHMÄ JA TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen tavoitteena oli saada lisää ymmärrystä ja kuulla konkreettisia kokemuksia kausityöntekijöiltä työn kokemuksesta. Toteutin haastattelut huvi- ja teemapuistoalan kausityöntekijöitä haastatteleamalla. Työsuhteisiin liittyy vahvasti siis niiden määräaikaisuus ja työn lyhyt kesto on tiedossa. Suurin osa työntekijöistä on 16–25-vuotiaita kesätyöntekijöitä pelimyyjän tehtävässä. Osa haastatteluun osallistuneista oli työskennellyt samassa yrityksessä aikaisemmalla kaudella.

Merkittäviä tekijöitä merkityksellisyyden, palkitsevuuden ja haastavuuden kokemuksia tutkiessa huvi- ja teemapuistoalan yrityksessä olivat kausityön luonne sekä työntekijöiden keski-ikä. Huvi- ja teemapuistoalallatyöskentelyyn liittyy vahvasti työympäristön luonne, kiireisyys, meluisuus ja isot väkijoukot. Työntekijältä vaaditaan taitoja ja luonnikkuutta pystyä nauttimaan työstään kyseisessä työilmapiirissä. Huvi- ja teemapuistoalan kausityötä käsitellessä on tärkeä huomioida huvipuistoympäristön viehättävyys työpaikkana nuorille työntekijöille. Kääntöpuolelana tässä on erittäin alhaiset palkkatasot alan työehtosopimuksen mukaan.

Tutkimuksessa kausityöntekijät olivat pelimyyjiä, sekä yksi osallistujista oli pelimyyjien vastuuroolissa. Pelimyyjän työhön kuuluu pelien operoiminen, myyminen ja rahastus. Muita satunnaisia tehtäviä ovat esimerkiksi pelien somistaminen ja palkintojen varastointi. Pelimyyjä on joko yksin tai toisen pelimyyjän kanssa vastuussa pelipisteen toiminnasta ja pelien myynnistä. Pelipisteet sijaitsevat huvi- tai teemapuistoalalla puiston alueella. Etäisyydet toisiin pelipisteisiin tai taukopaikkoihin saattavat olla pitkiä.

4.1.1 Ennako-odotukset tutkimuksesta

Kausityönteko ja siitä koettu merkityksellisyys, palkitsevuus tai haastavuus tuottaa monta ennako-olettamaa. Myös työn mielekkyys ja motivaatiotekijät tuottavat tietynlaisen mielikuvan. Olettamat huvi- ja teemapuistoalan kausityön kokemuksesta ovat tässä tekstiosuudessa subjektiivisia. Kausityön kokemus varmasti

vaihtelee paljon ihmisen persoonan ja mieltymysten mukaan. Myöhemmissä pohdinnoissa reflektoin tutkimuksen ennako-odotuksia tutkimuksen tuloksiin.

Merkityksellisuuden tutkiminen kesätyöntekijöillä asettaa esimerkiksi sellaisen ennako oletaman, ettei merkityksellisuuden taso ole korkealla eikä moni ole välttämättä pohtinut paljon merkityksellisyyttä ja sitä mitä oma työ merkitsee itselle. Perustan tämän ajatuksen siihen havaintoon, että se vaikuttaa nuorten kausityöntekijöiden merkityksellisuuden kokemukseen, että työ ei usein ole oman alan työtä tai sellaista, jota haluaisi tulevaisuudessa jatkaa. Tämän lisäksi vaikean työmarkkinatilanteen takia moni ottaa sellaisia työpaikkoja vastaan, joihin ei ensisijaisesti haluaisi mennä työskentelemään. Tässä konkretisoituu isoin motivaatio ja rahan tarve. Monen kesätyöntekijän isoin motiivi työn tekemiselle on siitä saatava palkka. Raha on välttämätöntä elämiseen ja antaa meille hyvinvointia. Raha motivoi tekemään työtä epämiellyttävissäkin olosuhteissa.

Motivaatio voi vaihdella paljon laidasta laitaan. Motivaatiotekijöihin vaikuttavat varmasti paljon se, kuinka mieluista oma työ on ja kuinka kauan työtä on tehnyt. Kesätyöntekijällä työn kesto ei ole pitkä, mutta motivaatio voi lopahtaa nopeastikin syksyä kohden, jos työ ei ole mieluisaa tai kouluun palaaminen on ajankohdasta.

4.1.2 Tutkimuksen toteutus ja osallistujat

Tutkimukseen osallistui kahdeksan huvi- ja teemapuistoalalla kausityöntekijänä työskennellyttä pelimyyjää. Yksi haastateltavista henkilöistä teki pelimyyntin lisäksi vastuutehtäviä ja oli lähiesihenkilön roolissa. Loput seitsemän haastateltavaa olivat työnimikkeeltään pelimyyjiä ja toimivat näissä tehtävissä. Työntekijöiden kokemus yrityksessä vaihteli yhdestä työkaudesta kahteen työkauteen. Yhdellä osallistujalla oli kokemusta pelimyyjän tehtävistä toisessa yrityksessä ennen nykyistä tehtävää. Osallistujien ikäjakauma oli 17–32 vuotta. Ikä jakaantui osallistujien välillä seuraavasti: yksi 17-vuotias, yksi 18-vuotias, yksi 20-vuotias, kolme 21-vuotiasta, yksi 23-vuotias sekä yksi 32-vuotias. Kahdeksasta osallistujasta kuusi olivat naisia ja kaksi miehiä.

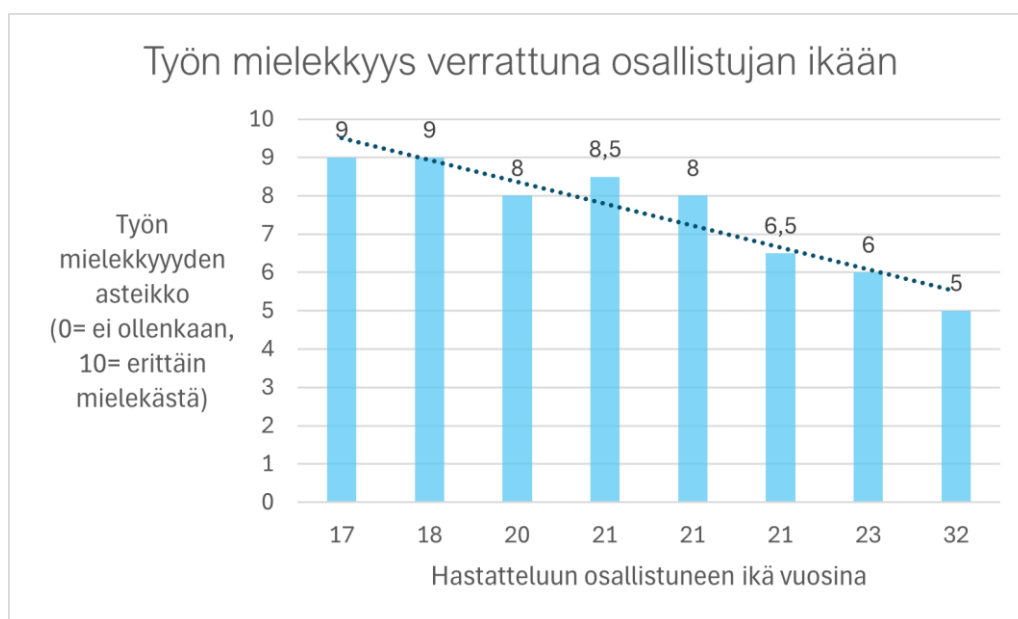
Haastattelut tapahtuivat etätoteutuksina Teams-ohjelmaa käyttäen. Jokainen haastattelu nauhoitettiin, jotta vastauksia oli mahdollista tarkastella ja analysoida myös jälkeenpäin. Haastattelukysymyksiä laatimassani haastattelupohjassa oli yhteensä 28. Haastattelukysymyksillä pyrin saamaan peruskäsityksen osallistujan työssä viihtyvyydestä ja mielekkyydestä. Sen jälkeen tavoitteena on mennä hieman syvemmälle pohtien työn merkityksellisyyttä sekä palkitsevuutta ja haastavuutta. Osallistujien vastaukset antoivat minulle mahdollisuuksia esittää tarkentavia lisäkysymyksiä tai avata ajatusta kysymyksen taustalla. Etenkin tilanteissa, joissa kysymykseen vastaus oli ”En osaa sanoa”, koin tärkeäksi sen, että osaan avata kysymystä lisää, jotta se saattaisi tuoda osallistujan mieleen jotain, mitä ehkä pelkkä kysymyksen esittäminen ei tuonut. Haastattelut toteutuivat omien ja osallistujien aikataulujen puitteissa ja jakaantuivat neljän viikon ajalle.

5 TUTKIMUKEN TULOKSET

5.1 Työn kokemuksen selvittäminen

Tutkimuksen aluksi oli tärkeä saada ymmärrys siitä, millaisena haastateltavat henkilöt kokivat oman työnsä. Tämän selvittämiseksi kysyin kysymyksiä työn mielekkyydestä ja siihen vaikuttavista positiivisista sekä negatiivisista tekijöistä, työn ilmapiiristä työntekijöiden, työympäristön ja johdon kannalta sekä tuntuiko työtehtävä tai työala sellaiselta, jossa haluaisi jatkaa myös seuraavalla kaudella. Tulokset vaihtelivat vastaajien välillä monessa kysymyksistä, mutta joistain seikoista oltiin hyvin yksimielisiä.

Alla on visuaalinen kaavio siitä, kuinka mielekkääksi osallistujat työnsä arvioivat. Osallistuja antoi kokonaisarvion työn mielekkyydestä asteikolla 0–10, jossa arvosana 0 tarkoittaa kokemuksen olleen erittäin epämieliekäs sekä vastaavasti arvosana 10 tarkoittaa erittäin mielekästä kokemusta. Yleisarvosanaksi työn mielekkyydelle saadaan 7,5, kun lasketaan annettujen vastausten keskiarvo. Korkeimmat arvosanat olivat nuorimmilta työntekijöiltä ja alhaisin vastaus haastatteluun vastanneista vanhimmalta osallistujalta. Tämän otannan perusteella voidaan tehdä tulkinta siitä, että kyseisen työn mielekkyys laskee sitä enemmän, mitä vanhempi työntekijä on. Otanta on hyvin pieni ja tulokset ovat kahdeksalta henkilöltä, joten tuloksia analysoidessa ja tulosten luotettavuutta mitattaessa otannan laajuus tulee ottaa huomioon.



Työn puolia, jotka koettiin useamman haastatellun osalta kivoiksi ja tekivät työstä mielekästä, olivat työkaverit, ihmisten parissa oleminen, itseilmaisun mahdollisuus sekä työn kokeminen omaan luonteeseen sopivaksi. Puolestaan yleisimpiä piirteitä, joiden koettiin tekevän työstä epämiellyttävää, olivat huonot ja hankalat asiakaskohtaamiset, työn samankaltaisuus päivästä toiseen, tuloskeskeisyys ja erittäin hektiset työtilanteet sekä vastaavasti erittäin hiljaiset päivät. Vastanneiden ikä ei vaikuttanut mielekkääksi tai epämiellekkääksi koettuihin asioihin. Edellä mainitut asiat koettiin yleisellä tasolla positiivisiksi tai negatiivisiksi.

Nuoremmat vastaajat sanoivat enemmän, että halusivat jatkaa ensi kesänä samassa työpaikassa, kuin vanhemmat vastaajat. Jokainen haastateltava sanoi, pitävänsä mahdollisuuden auki siihen, että voisi jatkaa ensi kaudella samassa työssä. Yleisimpänä perusteluna seuraavalla kaudella jatkamiseen oli tämänhetkiset työnsaantimahdollisuudet. Tarkoittaen siis sitä, että muuta työtä voi joko olla vaikea saada tai niiden hakeminen ei motivoi, kun tietää, että ensikesänä voi jatkaa samassa työpaikassa. Syy samaan työhön palaamiselle seuraavalle kaudelle ei useimmiten ollut työn mieleiseksi tai omanlaiseksi kokeminen. Moni kertoi ensisijaisesti haluavansa oman opiskelualan töitä tai vastaavasti vaihtelua työhön.

Nuorempien vastaajien korkeammat arvosanat työn mielekkyydestä voivat kertoa muun muassa siitä, että paljota aikaisempaa työkokemusta ei ole, joten vertailukohtia on vähän. Nuoremmilla työntekijöillä on useimmin vielä avoinna se, mitä haluaa elämässään tehdä tai opiskella. Työ voi tuntua itsessään mukavammalta, jos toisen alan urahaaveita ei ole ehtinyt kehittyä. Nuorempien vastaajien korkeampiin mielekkyyden arvosanoihin on monia eri syytä.

5.1.1 Työilmapiiri

Työilmapiiri oli työkavereiden kannalta mieluinen jokaiselle vastaajalle. Hyvä työporukka tulikin ilmi yhtenä suurimmista asioista työn mielekkyyden kokemuksessa. Yleisin syy, miksi työporukkaa kehuttiin paljon, oli pieni ikähaarukka. Työkollegat olivat saman ikäisiä tai ikäeroa oli vain muutamia vuosia. Tämä teki kommunikaatiosta helppoa ja työkavereihin tutustumisesta kiinnostavaa. Muita oli

helppo ymmärtää ja jotkut kertoivat saaneensa työkavereista hyviä ystäviä. ”Työkavereiden kanssa oli helpottava jakaa omia kokemuksia ja päivän tapahtumia tauoilla ja työpäivän jälkeen”, yksi vastanneista kertoo. Työkavereiden kohtaamisesta tuli iso osa jaksamista ja töihin saatettiin jäädä työajan jälkeen juttelemaan työkavereiden kanssa.

Työympäristö koettiin joidenkin osallistujien osalta positiiviseksi, toisten osallistujien kannalta negatiiviseksi sekä muutaman kannalta työympäristö oli molempia. Hyviksi piirteiksi nostettiin hauska ja tapahtumarikas ympäristö, jossa asiakkaat koettiin yleisesti hyväntuulisiksi. Huonoiksi puoliksi työympäristöstä kerrottiin kiireisyys, yleinen hälinä ja melu, ihmispaljous etenkin kesäsesongin aikana sekä kuumun sään ja auringonpaisteen aiheuttama tukala olo työpisteellä. Työympäristöllä oli suuri vaikutus työn kuormittavuuteen sekä osaltaan myös siihen, että mielenkiintoinen työympäristö koettiin innostavana.

Johtoon ja lähiesihenkilöihin suhtautuminen oli hyvää. Hyvänä ominaisuutena pidettiin työkavereiden tapaan samaa ikähaarukkaa. Esihenkilöt olivat iältään joko hyvin saman ikäisiä tai ikäero oli vain muutamia vuosia. Tämän ansiosta esihenkilöille oli helppo puhua sekä heitä oli helppo ymmärtää. Muutama vastaajista mainitsi sen, että esihenkilön omaa ikää lähellä oleva ikä vaikutti siihen, että heillä oli matala kynnys ottaa puheeksi ongelmia tai kysyä tarvittaessa apua.

Osa vastaajista koki työilmapiirin ja -ympäristön tasavertaiseksi sekä tasapuoliseksi. Jonkun kokemus oli se, että jo aikaisemmalla kaudella yrityksessä työskennelleet työntekijät saivat enemmän vastuita ja heille annettiin enemmän luottamusta. Jonkun vastaajan kokemus oli myös se, että jos työntekijä oli luonteeltaan ekstrovertti ja äänekkäs, kuunneltiin häntä silloin enemmän, kuin luonteeltaan hiljaisempia ihmisiä.

5.1.2 Työhön vaikuttaminen

Kysymyksellä siitä, oliko työtehtäviin vaikuttaminen mahdollista tai oliko nykyinen työtehtävä tarpeeksi, halusin saada ymmärrystä siitä, pystyikö omia työtehtäviä muokkaamaan. Eli oliko siis työn tuunaaminen mahdollista. Tähän kysymykseen sain hyvin eriäviä vastauksia. Toiset kokivat, ettei työtehtäviä ollut mahdollista

muokata ja pelimyyjän työ koettiin jokseenkin yksitoikkoiseksi ja samankaltaiseksi päivästä riippumatta. Kaksi osallistujaa nosti esiin pointin siitä, kuinka työtavalla ei ollut väliä, kunhan tulosta syntyi. Viitaten siis siihen, että työtä on mahdollista tehdä eri tavoin ja kaikilla on mahdollisuus valita oma lähestymistapa työntekoon. Muutama osallistuja kertoi kysyneensä lisää työtehtäviä ja näin ollen saanut mahdollisuuden tehdä muitakin tehtäviä. Lisänä tai vaihtoehtoisena työnä tehtävät toimet olivat toisille mieleisempiä kuin toisille. Osa kysymykseen vastatessaan sanoi, ettei ollut tullut ajatelleeksi vaihtoehtoa kysyä monipuolisempaa työtä, vaikka olisi monipuolisuutta toivonutkin.

Vaikutusmahdollisuuksista omaan pelipisteen valintaan vastaajilla oli toisistaan eriäviä kokemuksia. Osa kertoi pystyneensä vaikuttamaan pelipisteen valintaan paljon. Toiset kertoivat, että mieluisia pelipisteitä voi toivoa, mutta sekin saattoi olla vain satunnaisesti. Työn muokattavuuden mahdollisuudet ovat siis rajallisia. Enemmän muutosta työhön saa joko kysymällä ja tekemällä itse aloitteen monipuolisemmista tehtävistä tai muokkaamalla omia asenteita ja työhön suhtautumista.

Kaikki haastatellut olivat yksimielisesti sitä mieltä, että työaikoihin oli helppo vaikuttaa ja oli mahdollista saada ne päivät vapaiksi, joita oli toivonutkin. Työaikoihin vaikuttamisen helppous sai erittäin positiivista palautetta eikä kukaan kertonut olleensa tyytymätön. Monen kokemus oli, että varsinkin vapaapäivät sai oikeastaan aina halutessaan toteutumaan. Sen sijaan päivän sisäiseen tuntimäärään ei ollut yhtä suurta vaikutusmahdollisuutta. Myös vuorotoiveita kuunneltiin. Työaikoihin vaikuttamiseen koettiin yleisesti olevan erinomaiset mahdollisuudet.

5.1.3 Palkka

Viisi kahdeksasta osallistujista vastasi kieltävästi kysymykseen oliko palkka tarpeeksi. Toisilla työntekijöillä palkka oli ehtinyt jo nousemaan aloitustason palkasta, sillä kokemuskuukausia oli kertynyt tarpeeksi palkan nousuun jo edellisen kauden aikana. Tämä vaikutti kysymykseen vastaamiseen niin, että joidenkin mielestä palkka koettiin olevan ihan ok. Osa sanoi myös suoraan palkan olevan ”Ihan perus hyvä”.

Osa kertoi, että palkka on aika pieni, mutta työn vaatimustasoon verrattuna se on ihan ymmärrettävä korvaus työstä. Yksi vastanneista kommentoi muun muassa: ”Ei hirveästi korkeampaa voi odottaakaan.” Muutama vastaaja oli täysin eri mieltä ja sanoi, että palkka oli työn kuormittavuuteen nähden aivan liian pieni. Esiin nostettiin myös huomio siitä, että kyseisen alan palkat ovat muissakin yrityksissä saman tasoisia, ja että alan työehtosopimuksessa on yksi suomen alhaisimmista lähtötasopalkoista.

Palkan tyytyväisyyteen ja sen määrän tarpeeksi kokemiseen vaikutti useammalla vastaajalla se, millaisia tarpeita palkan piti kattaa. Nuorimmat vastaajat asuivat vanhempien luona eikä palkkaa kulunut asumiskustannuksiin ja esimerkiksi ruokakustannukset olivat huomattavasti pienempiä verrattuna omillaan asuviin vastaajiin. Yksi nuoremmista vastaajista kertoikin tämän vaikuttavan myönteiseen suhtautumiseen palkan määrään. Vastaavasti lähes kaikki vanhemmat vastanneet kertoivat palkan olevan liian pieni.

Palkasta kysyttäessä suurin osa vastaajista nosti esiin positiivisena puolena työstä saadut provisiot. Työstä on mahdollista ansaita bonuksia suoriutumalla hyvin työtehtävistä, tekemällä hyviä myyntituloksia tai rikkomalla myyntiennätyksiä. Provisiojärjestelmä toimi useammalle vastaajalle hyvänä motivaattorina ja innostuksen lähteenä tehdä hyvää tulosta ja työskennellä parhaansa mukaan. Joidenkin mielestä bonuksena saatavat lisät eivät olleet läheskään tarpeeksi antamaan motivaatiota itsessään. ”Riippuu ihmisestä paljonko bonukset vaikuttaa”, yksi osallistuja kommentoi. Toinen vastaaja kertoi kokemuksestaan, että provisioiden saanti riippui paljon työpäivän luonteesta eikä omalla työpanoksella ollut aina samaa mahdollisuutta tehdä yhtä hyviä bonuksia.

Palkkatason parantamiseksi tarvittaisiin mitä todennäköisimmin laajempia toimia, sillä aloituspalkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan, jossa palkka on suhteellisen alhainen. Yrityksen tasolla aloituspalkan korottaminen tai muuten palkan parantaminen näyttäytyy erittäin epätodennäköisenä vaihtoehtona parantaa työn motivaatiota.

5.2 Merkityksellisyyden kokemus

Monen osallistujan mielestä työn merkityksellisyys itselle tai sen tunnistaminen jäi jonkin verran heikoksi kokemukseksi. Työn merkittävyyttä osattiin kuitenkin pohtia ja merkittäviä tekijöitä löytyi. Useampi osallistuja osasi vastata kysymyksen oman työn merkityksellisyydestä muille paremmin kuin kysyttäessä merkitystä itselleen. Omalla työllä oli paljon merkitystä muille ihmisille. Asiakkaat voivat pelata, voittaa ja saada mieleenpainuvan kokemuksen huvipuistossa työntekijän työn ansiosta. Tämä mahdollisuus luoda hyvää mieltä asiakkaille oli merkityksellisimmäksi koettu asia puhuttaessa oman työn merkityksellisyydestä muille ihmisille.

Kaikkien vastaajien mielestä isoin merkityksellisyyden kokemus myös itselle oli asiakkaalle luotu positiivinen pelikokemus ja sen näkyminen asiakkaista esimerkiksi positiivisena palautteena, ilona ja riemuna. Tämä muille luotu kokemus ja ajatus sen merkityksellisyydestä asiakkaiden päivään loi sisäistä merkityksellisyydentunnetta työntekijöille.

Muutama osallistuja vastasi kokevansa oman työn itselleen lähes merkityksettömänä tai täysin merkityksettömänä. Kysymyksen: ”Koetko tekeväsi työtä, jolla on merkitystä itsellesi?” yhden osallistujan ytimekäs vastaus kuului: ”En todellakaan.” Joidenkin vastanneiden kokemuksen mukaan merkityksellisyys riippui päivästä. Etenkin haastatteluun osallistuneen työntekijän, jolla oli laajempia vastuita pelimyynnin lisäksi, koki merkityksellisyyden vaihtelevan päivän luonteen mukaan. Sellaisina päivinä, jolloin omaa tekemistä piti etsiä tai apua ei tarvittu, oma rooli tuntui merkityksettömältä. Vastaavasti sellaisina päivinä, jolloin apu oli tarpeen ja kiirettä piti paikasta toiseen, olo saattoi olla hyvin merkittävä ja oma työ tuntui tärkeältä, koska sillä oli iso vaikutus muihin. Muutama muukin osallistuja mainitsi merkityksellisyyden tunteen riippuvan siitä, millainen työpäivä oli.

Vastauksissa oli mielenkiintoista huomata niiden välinen vuoropuhelu. Joku kokee työnsä merkityksettömäksi ja toinen vastaaja puolestaan sanoo: ”Kaikella työllä on merkitystä.” Tässä on mahdollista pohtia siis sitä, että mitkä asiat voivat vaikuttaa merkityksellisyyden tunteen syntymiseen ja pitääkö merkityksellisyys löytää itsestään tai itselle epäsovivasta työstä löytää itselleen merkityksellisyyttä.

Joku ei kokenut tavoitteellisella myynnillä olevan suurta merkitystä itselle. Toiset mainitsivat tuloskeskeisyyden ja provisioiden ansaitsemisen merkityksellisenä sekä mahdollisuutena lisätä merkityksellisyyttä. Tämän lisäksi merkityksellisyyttä koettiin vastaajien osalta siinä, että voi itse kehittää itseään ja esimerkiksi rohkaistua ja oppia sekä siinä, että tekee parhaansa. Henkilökohtaista merkityksellisyyden tunnetta vei työstä pois se, ettei työn tai työalan koettu olevan sellainen, josta oli intohimoinen tai se, ettei työn koettu edistävän omia haaveita tai tavoitteita.

Yksi vastanneista sanoi omasta mielestäni hienosti ja samaan aikaan hyvin yksinkertaisesti: ”merkkasi paljon saada hyvä mieli itselle”. Useimmat vastaukset nostivat esiin sen kuinka tärkeää ja merkittävää on muille tuotettu hyvä mieli. Toki se itsessään toi hyvää oloa myös itselle, mutta on mielestäni tärkeää nostaa esille se, että itsestä tuntuu hyvältä työssä. Mielihyvän saaminen työstä edistää hyvinvointia ja hyvää oloa, joten oma kokemus saada hyvä mieli itselle on super-tärkeää ja merkityksellistä.

Lähtökohtaisesti koettiin, että työnantaja ei voi vaikuttaa työn merkityksellisyyteen etenkin työn luonteen vuoksi. Joku vastaajista sanoi aina olevan parannettavaa, muttei osannut antaa konkreettista esimerkkiä. Toisen vastaajan mielestä työnantajan rooli oli ihan riittävä niin kuin se oli eli parannusmahdollisuuksia ei nähty. Provisioiden ansaitsemisen malli mainittiin työnantajan yhtenä keinona lisätä merkityksellisyyttä rahan kautta. Yhdellä vastaajalla tuli parannusehdotuksena mieleen kiireen hellittäminen, jotta asiakaspalvelusta ja asiakkaan kokemuksesta olisi mahdollista tehdä parempi ja näin kokea lisää merkityksellisyyden tunnetta tuottamalla onnistuneita kokemuksia asiakkaille. Kuitenkin työn luonteen kuuluu kiireisyys, ruuhkaisuus ja ihmispaljous, jonka keskellä työskennellessään, joten kiireisyyttä voisi olla todella vaikea hallita. Tahdin hidastaminen vaikuttaisi myös myyntituloksiin negatiivisesti, vastaavasti asiakastyytyvää voitaisiin nostaa. Toinen idea yhdeltä vastaajalta oli se, kun näkee yrityksen olevan mukana tekemässä hyvää. Se nostaisi tunnetta siitä, että tekee merkityksellistä työtä, kun tietää oman työpanoksen menevän hyvään tarkoitukseen. Tällä tavoitellaan suurempaa hyvää ja tunnetta siitä, että voi auttaa paljon isommalla skaalalla kuin pelimyyjän työllä konkreettisesti.

Yksi vastaaja ilmaisi mielipiteensä seuraavasti: ”Se (merkityksellisyys) lähtee enemmän itsestä kuin ehkä siitä johdosta.” Kyseinen ajatus oli mielestäni erittäin hyvä huomio. Merkityksellisyys liittyy ihmisen omiin intohimoihin, kiinnostuksen kohteisiin ja tärkeiksi koettuihin asioihin. Tämän vuoksi moni voi kokea, ettei esihenkilöillä tai työn johtajilla ole suurta vaikutusmahdollisuutta merkityksellisyyden tunteen luomiselle työntekijälle. Työnantaja voi kuitenkin esimerkiksi yrittää vaikuttaa työn tärkeyden kokemukseen. Esittämällä ja näyttämällä työntekijälle työn tärkeyden merkitys saadaan työntekijäkin mahdollisesti kokemaan oma roolinsa tärkeäksi ja sen kautta myös merkitykselliseksi. Työnantajilla ja esihenkilöillä on strategisia vaikutusmahdollisuuksia, mutta jos eri mallien mukaiset keinot ovat jo käytössä, voiko sitä enempää työnantaja tehdä? Osallistujan ajatuslauseen voisi liittää myös osaksi aiemman kappaleen pohdintaa siitä, pitääkö merkityksellisyys etsiä työstä, jos sitä ei heti tunne. Tai onko kaikki työ todellakin merkityksellistä. Näihin asioihin liittyy vahvasti ihmisen omat ajatuksen ja asenteet sekä työhön suhtautuminen.

5.3 Haastavuuden kokemus

Työn haasteellisuuden taso koettiin usein suhteellisen helpoksi ja omaa taitotasa vastaavaksi. Yksi osallistuja kiteytti ajatuksensa seuraavasti: ”Tarpeeksi hyvälle tasolle pääsi aika helposti, mutta olisi työssä koko ajan voinut tulla paremmaksi.”

Työn alussa kaiken ollessa uutta, moni koki työn haastavaksi ja jopa stressaavaksi. Useampi vastaaja kuvailee työn aloittamista kuin ”hyppäämällä suoraan syvään päätyyn”. Muutama vastaajista olisi toivonut työn alun menneen sujuvammin ja toivonut laajempaa perehdytystä. Lähes kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että kokemus karttui nopeasti ja se teki luottavaisemman olon omaa tekemistä kohtaan. Työkokemuksen kasvaessa tarpeeksi haastavuus laski ja työtehtävät saatettiin kokea jopa yksitoikkoina tai tylsinä.

Aiemmissa vastauksissa liittyen työn muokattavuuteen ja omiin työtehtäviin vaikuttamiseen, kävi ilmi, että moni olisi toivonut monipuolisempia työtehtäviä. Moni vastaajista oli sitä mieltä, että työn monipuolisuuteen oli vaikea vaikuttaa

työn luonteen takia. Työtehtävät olivat yksinkertaisia ja toistuvia. Yhtenä ehdotuksena monipuolisemmasta työtehtävästä oli uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Vastauksista käy ilmi, että perehdytys on toteutettu useimmiten esihenkilöiden toimesta ja mahdollisesti pienellä aikataululla. Perehdytystehtävän delegoiminen kokeneille työntekijöille voisi olla hyvä idea ja loisi samalla uuden työtehtävän pelimyyntiin lisäksi. Yhtenä ongelmakohtana tässä voi olla kysymys siitä, onko pelimyyntien kouluttaminen hyviksi perehdyttäjäiksi resursseja kuluttavaa? Ja onko helpompaa antaa esihenkilöiden hoitaa perehdytys, sillä se on heille jo tuttua? Jotta voitaisiin luoda toimiva järjestely, sen tekemiseen tarvitaan aikaa, suunnittelua ja paneutumista. Muita ehdotuksia olivat esimerkiksi varastohommien tekeminen, pelien somistaminen tai joidenkin lähiesihenkilötehtävien jakaminen pelimyyntien vastuulle.

Monipuolisuutta kaivattiin omaan työhön enemmän kuin lisää vastuullisuutta. Vastuullisuutta koettiin pelimyyntien työtehtävässä siitä, että pelipisteillä työskenneltiin lähes aina yksin sekä siitä, että työ sisälsi paljon rahankäsittelyä. Joidenkin kokemus oli se, että vastuullisempaa tehtävää olisi ollut vaikeampaa saada kuin monipuolisempaa tekemistä.

Vastaavasti helpompaa tehtävää lähes kukaan ei kertonut haluavansa. Vastaukseen vaikuttaa varmasti se, että tehty työ koettiin jo entuudestaan helpoksi. Joku kertoi toivovansa välillä pääsevänsä hiljaisemmalle pelipisteelle, näin ollen usein helpommaksi koetulle pisteelle. Tähän vastaukseen vaikutti enemmän työssä koettu kuormittavuus kuin työn tuoma haasteellisuus.

5.3.1 Työn kuormittavuuden kokemus

Työ koettiin eri tasoin kuormittavaksi. Muutama haastateltava kertoi, ettei kokenut sen isompaa kuormittavuutta. Jotkut olivat taas sitä mieltä, että työ oli kokonaisvaltaisen kuormittavaa. Kuormittavuutta voi kokea eri tasoilla ja eri aihepiireistä. Muun muassa sosiaalisesti, henkisesti tai fyysisesti.

Kuormittavuuden käsitys voi riippua paljon ihmisen luonteesta ja suhtautumisesta työhön. Välttämättä työn luonteella tai työtehtävällä ei ole niin suurta merkitystä. Tässä nousee esiin ajatus siitä, että erilaisille ihmisille sopii erilainen

työ. Joku voi kokea hirveästi paineita esimerkiksi tulostavoitteista. Samaan aikaan toiselle tulostavoitteet voivat olla isoin motivaattori ja jaksamisenlähde. Toiset ovat paljon itsekriittisempiä vaikkapa työn laadusta ja saattavat kuormittaa työn määrästä samalla, kun toinen saa homman hoidettua hyvin ja nopeasti ilman epäilyä omasta taidosta. Kuormittavuutta käsittelen vielä lisää myöhemmin työhyvinvoinnin yhteydessä.

Tuloskeskeisyys oli muutamalla vastaajalla esiin noussut teema, joka koettiin epämiellyttävänä osana työtä. Useampi vastaaja koki tuloksellisuuden merkityksen niin vahvana, että se aiheutti paineita ja stressiä. Näin tapahtui, jos ei pääsyt tavoitteisiin tai koki epäonnistuvansa. Varsinkin työn alkupuolella useampi vastaaja kertoi myyntitavoitteiden vaikuttaneen kuormittavasti. Kuitenkin moni luonnehtii stressin menneen ohi, kun oppi työn paremmin sekä oppi tuntemaan esihenkilöitä enemmän.

Moni työntekijä kaipaa siis eri asioita, joten esihenkilöiden työn kannalta tärkeintä on oppia työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja edesauttaa luomaan sellaista ilmapiiriä, jossa työntekijä kokee voivansa keskustella asioista avoimesti ja olla oma itsensä. Tuntemalla työntekijät hyvin, heille on mahdollisuus tarjota sellaisia motivaattoreita ja kommunikaatiota, joka heille sopii parhaiten. Näin voidaan parantaa työhyvinvointia ja tehdä työpaikan ilmapiiristä mieluisempaa.

5.4 Palkitsevuuden kokemus

Useimpien osallistujien mielestä työ oli palkitsevaa. Yksi vastaaja kertoi kokevansa työn palkitsevuuden riippuvan päivästä. Jotkut päivät eivät tuntuneet palkitsevilta ollenkaan. Toisen vastaajan mukaan myöskään palkkamäärän näkeminen tilillä maksupäivänä ei aiheuttanut palkitsevuuden tunnetta, vaan puolestaan sai aikaan lannistumisen tunteen siitä, kuinka vähän palkka todellakin oli. Vastaavasti toisen osallistujan kokemuksen mukaan palkitsevaa oli juuri silloin, kun näki palkan tulleen tilille. Eroavaisuudet kertovat juuri siitä, miten eri tavalla asiat voidaan kokea.

Hyvien kokemusten ja mieluisten palvelutilanteiden tuottaminen asiakkaille koettiin kaikista palkitsevimpana tekijänä. Joillakin vastaajilla palkitsevuuteen vaikutti se, millaisista asiakkaista oli kyse. Osallistuja kommentoi: ”Oli hienoa nähdä, kun pieni lapsi voitti ison palkinnon.” Yleisesti huomioiden monen mielestä oli palkitsevaa antaa voittopalkinto mukaville ja ystävällisille asiakkaille, kun näki, miten aitoa iloa voittaminen sai aikaan.

Palkitsevuuden tunnetta toivat hyvien asiakaspalvelutilanteiden lisäksi sekä esihenkilöiltä saatu positiivinen palaute ja kehu, että myös asiakkaalta saadut positiiviset kommentit hyvästä työstä. Yksi vastanneista kertoi tilanteesta, kun esihenkilö esitti toivomuksen siitä, että vastaaja tulisi työskentelemään myös seuraavalle kaudelle. Asian esittäminen sai aikaan vahvan palkitsevuuden tunteen, että oli onnistunut työssään niin hyvin, että hänet halutaan takaisin ensi vuonna. Palkitsevuutta mainittiin koettavan myös vastaavanlaisissa tilanteissa, kun työntekijälle annettiin lisätehtävä tai kysyttiin tekemään jotain vastuullista. Tällaiset tilanteet antoivat vastaajalle osoituksen siitä, että oma työ oli tehty hyvin ja heihin luotettiin.

Jokainen osallistuja koki saaneensa onnistumisia työssään. Myös jokainen koki onnistumistensa tulleen huomioiduksi esihenkilöiden puolesta. Kaksi vastaaja toi esiin palautteenannon tavan sekä sen merkityksen. Toinen koki, että suora ja välitön palaute oli tärkeintä. Hän koki, että päivän aikana saadulla palautteella oli isompi merkitys ja se sai parhaimmassa tapauksessa motivoitumaan lisää. Sen sijaan myöhemmin tullut palaute ei tuonut yhtä palkitsevaa oloa itselle kuin välittömänä annettu palaute. Useimmat vastaajat kokivat myös työkavereiden huomioineen omia sekä toisten onnistumisia positiivisesti.

Omien onnistumisten kokemukset koettiin palkitseviksi. Palkitsevuudesta kysyttäessä moni ei maininnut onnistumisista suoraan, mutta esimerkiksi esihenkilöiden palaute ja kehu saattoi nousta esiin. Tässä voi pohtia eroa sen välillä kokeeko vastaaja huomanneensa omia onnistumisia itse vai vasta esihenkilön tuodessa niitä esiin. Omien onnistumisten huomaamiseen voi vaikuttaa esimerkiksi oman itseluottamuksen taso. Myös se, että muut huomioivat omia onnistumisia voi tuntua paljon palkitsevammalta kuin pelkästään se, että itse kokee onnistuneensa.

”Kun merkityksellisyys ei ole niin korkealla, niin ei palkitsevuuskaan ole”, oli yhden vastaajan kokemus. Lauseen voi tulkita niin, että itselle merkityksellisissä töissä onnistuminen tuntuu palkitsevammalta kuin itselle merkityksettömässä työssä. Merkityksellistä työtä tehdessä myös haastavien asioiden tekeminen voidaan kokea hyvin palkitsevana, sillä siihen liittyy tärkeyden arvo. Merkityksettömässä työssä vaikeat ja hankalat työtehtävät voidaan kokea enemmän kuormittavina ja uuvuttavina eikä niinkään palkitsevina.

Palkitsevuuden tuntemisella oli positiivinen vaikutus motivaatioon. Esimerkiksi palkitsevana koetut keuhut ja kannustavat sanat esihenkilöiltä toimivat hyvinä motivaattoreina jatkaa samaan tapaan. Esihenkilön kommentit auttoivat myös rohkaisemaan. Palkitsevuuden tunteminen vaikutti vastaajilla muun muassa siihen, että itsevarmuus kasvoi ja uskalsi tarttua toimeen rohkeammin sekä se, että töihin oli mukava tulla seuraavana päivänä hyvällä tuulella, kun oli voinut lähteä edellisenä päivänä hyvällä mielellä.

Jo kaksi kautta työskennellyt osallistuja kertoi vastauksissaan, ettei toisena kesänä sanallisen palautteen ja provisioiden ansaitseminen motivoinut samalla tavalla kuin ensimmäisellä työkaudella. Tämänkin vastauksen pohjalta voi luoda mielenkiintoisen kysymyksen siitä, että vaikuttiko esimerkiksi pitkä työkokemus siihen, etteivät kyseiset asiat tuntuneet yhtä palkitsevilta ja tätä kautta motivoivilta työkokemuksen karttuessa.

5.5 Motivaationlähteet

Isoin motivaationlähde oli palkka. Sama vastaus tuli monelta osallistujalta, muttei kaikilta. Jokainen vastaaja löysi useamman motivaatiotekijän. Vanhempien osallistujien vastauksissa mainittiin useimmiten palkka ensimmäisenä motivaationlähteenä. Tähän vaikuttaa paljon se, millaisia vastuita ja tavoitteita vastaajalla oli.

Muita motivaatiotekijöitä, jotka tulivat ilmi eri osallistujien vastauksissa, olivat työkaverit, onnistumisen kokemukset, keuhujen saaminen, työn kokeminen mie-

lekkäänä ja hyvänä, mieluiset asiakaskohtaamiset, työsuhde-edut, työkokemuksen kerryttäminen tulevaisuuden kannalta sekä kilpailuhenkisyys, jonka kautta halusi tehdä hyviä tuloksia. Motivaatiotekijöitä löytyi yhteensä suhteellisen monta.

Etenkin työn alussa jotkut kokivat kilpailuhenkisyyden ja tulostavoitteiden aiheuttavan tietynlaisia paineita, jotka puskipivat tietynlaisia motivaatiota. Tällaiset paineisiin pohjautuvat motivaatiotekijät eivät ole hyväksi työhyvinvoinnille. Paineiden tunne aiheuttaa stressiä ja uupumusta sekä pidemmän päälle voi heikentää työkykyä tai aiheuttaa sairaslomatarpeita.

5.6 Työhyvinvoinnin kokemus

Jokainen koki pärjänneensä työssä hyvin fyysisesti. Työn luonteeseen kuului seisominen ja muu liikkuminen kuten kyykistely, kumartelu ja kurottaminen. Monen mielestä alussa seisominen tuntui rankalta, mutta siihen kuitenkin tottui nopeasti. Muutamat vastaajat mainitsivat pitkien työvuorojen aikana seisominen ja liikkuminen saattoi välillä aiheuttaa rasittumista tai muita rasitusvaivoja kuten esimerkiksi yhden vastaajan tapauksessa pientä selkäkipua. Näistä huolimatta kukaan vastaajista ei kokenut työn fyysisyyden olevan haaste tai vaikeus työn tekemiselle. Muutama vastanneista nosti esiin myös lämpötilat ja niiden vaihtelun ja sen, kuinka esimerkiksi kesän paahtavat hellelämpötilat tekevät työstä fyysisesti raskaampaa ja tukalampaa.

Osallistujan henkilökohtainen kokemus työhyvinvoinnista koostuu tietynlaiseksi myös siitä, millaisilla peleillä tottuu eniten työskentelemään. Jotkut ovat lähtökohtaisesti tottuneet olemaan rauhallisemmilla tai hiljaisemmilla peleillä, joissa liikkuminen ei ole yhtä intensiivistä kuin nopeatempoisilla peleillä. Myös asiakaskunta vaihtelee tietyissä määrin. Esimerkiksi helpoissa, etenkin lapsille suunnatuissa peleissä tapaa enemmän pieniä lapsia tai perheitä asiakkaina. Kun taas nopeatempoisilla peleillä on laajempi asiakaskunta.

Henkisestä työhyvinvoinnista oltiin enemmän eri mieltä kuin fyysisestä työhyvinvoinnista. Huonot asiakaskohtaamiset aiheuttivat useammalle vastanneelle

henkisen työhyvinvoinnin alenemista. ”Asiakkaan palaute tuntui välillä tosi raskaalta”, kertoi yksi haastatelluista. Tämän lisäksi stressi oli yleinen vastaus useammalle osallistujalle. Stressin kokemisen yleisimmät syyt johtuivat kiireisyydestä, työn hektisyydestä, asiakaskokemuksista ja myynnillisistä tavoitteista. Stressi on yleinen tunne monessa työpaikassa. Stressinhallintaan ja ehkäisyyn tulisi panostaa kunnolla, jotta sen vaikutukset eivät kostautuisi pitkällä aikavälillä. Stressinhallinta auttaa työntekijöitä voimaan paremmin töissä.

Moni vastaajista kertoi työn tuntuneen raskaalta etenkin loppukaudesta. Yksi syy oli koulun ja muiden velvoitteiden alkaminen loppukesästä, joten aika ja jaksaminen ei riittänyt työhön samalla tavalla. Toinen syy, joka nousi esiin, oli iltojen hämärtyminen ja ilmojen viileneminen. Huomio työssä väsymisestä tehtiin jo ennako-oletuksissa ja tulokset osoittavat sen perusteelliseksi huomioksi.

Työkaverien ja hyvän työilmapiirin merkitys nousi esiin myös työhyvinvoinnista keskusteltaessa. Moni mainitsi hyvän työporukan auttavan työn aiheuttamaan stressiin ja kuormittavuuteen. Haasteista ja asiakaskohtaamisista avautuminen työkavereille toimi tietynlaisena vertaistukena. Muun muassa yksi haastatelluista kommentoi: ”Ihmisiin tutustuminen helpotti jaksamista.” Muutama osallistuneista toivoi työporukan kanssa enemmän yhteistä tekemistä. Myös työkavereiden kanssa työnteko pelillä auttoi jaksamaan. Useimmiten yhdellä pelillä on yksi pelimyyjä, mutta kiireisimpinä päivinä yhdelle pelille saattaa tulla toinen myyjä avuksi.

Työhyvinvointia tarkastellessa työkykyyn ja yleiseen vointiin vaikuttavat suuresti henkilökohtaisen elämän taso ja hyvinvointi. Fyysisellä tasolla huonokuntoinen tai liikuntarajoitteinen ihminen ei välttämättä koe samanlaista hyvinvointia työstä, jossa pitää liikkua paljon, sillä se on rankkaa ja kuormittavaa. Tämäkään ei poista poikkeuksia kuten esimerkiksi se, että huonokuntoinen ihminen kokee fyysisesti vaativan työn erittäin merkitykselliseksi ja näin jaksaa ja nauttii työstä paljon. Samoin esimerkiksi mielenterveysongelmat, stressi tai vaikeiden elämäntilanteiden kautta tulevat negatiiviset vaikutukset vaikuttavat suuresti työkykyyn.

Jaksamiseen vaikuttaa paljon se, miten kokee oman luonteensa sopivan työhön. Vastauksissa tuli ilmi eroja esimerkiksi siitä, että jotkut voimaantuvat asiakontaktista ja tykkäävät olla äänessä ja vastaavasti toiset kuormittuvat siitä enemmän. Samoja aiheita nousi esiin puhuttaessa työn haastavuudesta. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös se, miten henkilö purkaa kuormittavuuttaan ja stressiä.

5.6.1 Työssä jaksaminen työkauden aikana

Alussa työ tuntui monen mielestä osittain tai kokonaisuudessaan kuormittavalta tai stressaavalta, koska työpaikka oli uusi ja kaikki piti opetella alusta lähtien. Myös osa vastaajista koki perehdytyksen olleen niukka, mikä lisäsi stressiä työn alussa. Vaikka uuden opettelu aiheutti kuormittavuutta, alussa monella vastaajalla oli intoa ja kiinnostusta menestyä ja päästä näyttämään oma kyvykkyytensä työssä. Alun innostuneisuus saattoi laskea, kun työstä tuli tavallista ja tuttua. Tämän lisäksi kesän aikana lyhyet työvuorot tuntuivat hyviltä useamman osallistujan mielestä työn kuormittavuuteen verrattuna. Niiden avulla jaksoi paremmin.

Työkauden loppuvaiheilla useimmat vastaajat kokivat työn kuormittavaksi ja osaksi odottivat työn jo loppuvan. Kuten aikaisemminkin tuli ilmi, muun muassa koulun alkaminen, ilmojen kylmeneminen tai asiakasmäärien väheneminen aiheuttivat motivaation laskua monella työntekijällä työn loppua kohden. Muutama osallistuneista mainitsi myös pitkien työvuorojen jatkumisen loppukaudesta tuotantoon jaksamisvaikeuksia. Kesällä olleista lyhyemmistä työvuoroista oli rankka siirtyä takaisin tekemään pitkiä päiviä. Tämän lisäksi mainittiin pidemmät työputket, jolloin työpäiviä saattoi olla peräkkäin monta, aiheuttivat jaksamattomuutta ja uupuneisuutta.

Osa vastaajista koki, ettei jaksaminen vähentynyt loppua kohden vaan päinvastoin se nousi. Syynä jaksamisen kohenemiseen oli oman työn oppiminen ja se, että itsevarmuus omasta tekemisestä kasvoi. Myös sitä mieltä oltiin, että tauko auttoi jaksamaan lisää. Tällä tarkoittaen sitä, että sai pitää useamman vapaa-päivän putkeen ennen kuin piti palata takaisin töihin.

5.7 Merkityksellisyyden sekä palkitsevuuden ja haastavuuden tärkeys työhyvinvoinnissa

Osallistujat vastasivat kysymyksiin merkityksellisyyden sekä palkitsevuuden ja haastavuuden tärkeydestä. He arvioivat asteikolla 0–10 kuinka tärkeiksi kokevat edellä mainitut aiheet työhyvinvoinnin kannalta. Arviointiasteikolla 0 tarkoittaa, ettei asiaa koeta ollenkaan tärkeäksi, ja vastaavasti arvosana 10 tarkoittaa aiheen olevan erittäin tärkeä. Kaaviossa on eritelty jokaisen osallistujan vastaukset ja ikä.



Jokainen arvioi sekä palkitsevuuden ja haastavuuden yhdistelmän, että merkityksellisyyden tärkeäksi. Palkitsevuuden ja haastavuuden yhdistelmällä kyseisessä kysymyksessä tarkoitan osallistujien kokemaa tärkeyttä siitä, että työ on tarpeeksi haasteellista sekä tarpeeksi palkitsevaa työssä hyvinvoinnin kannalta. Kukaan osallistujista ei pitänyt aiheita turhina. Yhteenlaskettuna merkityksellisyys koettiin hieman tärkeämmäksi kuin palkitsevuus ja haastavuus. Tärkeyden keskiarvo merkityksellisyyden kokemiselle on 8,75 vastaavasti palkitsevuudelle

ja haastavuudelle annettu arvo oli 8,69. Ero näiden välillä on lähes huomaamaton. Viisi kahdeksasta vastaajasta koki merkityksellisyyden tärkeämmäksi ominaisuudeksi kuin palkitsevuushaastavuus yhdistelmän. Vastaavasti kaksi osallistujaa koki toisin päin ja yksi vastaaja piti molempia yhtä tärkeänä.

6 POHDINTA JA KEHITYSKOHEET

6.1 Työn merkityksellisyyden löytäminen

Yksi tärkeimmistä huomioista siihen, että työn voi kokea merkitykselliseksi on oman mielenkiinnon ja kutsumuksen löytäminen. Oman intohimon löytäminen riippuu ihmisestä itsestään. Työnantajayritys voi tarjota mahdollisuuksia, koke-
musta ja hyvät työolosuhteet, jotka voivat auttaa merkityksellisyyden löytä-
misessä, mutta iso vastuu on ihmisellä itsellään. Samanlainen kokemus oli haastat-
teluun osallistuneilla vastaajilla. Työnantajalla on mahdollisuuksia työn merkityk-
sen luomisessa vain tiettyyn rajaan asti, mutta vaikutusta työnantajalla on. Työn-
antaja voi hyödyntää johtamisessa ja työn merkityksen luomisessa esimerkiksi
teoriaosuudessa mainittuja toimintamalleja, joita olivat SPIRE ja CARMA. Ei
siis ole yksiselitteistä, etteikö työnantaja voi tehdä mitään tai että merkitykselli-
syyden kokemus olisi ainoastaan itsestä kiinni.

Vastauksissa korostuu ihmisen oma henkilökohtainen kokemus ja se, miten asi-
oita tulkitsee ja millaisena ympäristönsä näkee. Vastauksia lukiessa ja niitä ana-
lysoidessa oli hienoa nähdä, miten erilaisina asiat koettiin. Eri osallistujien anta-
mat kommentit täydensivät toisiaan, ja joskus ne olivat ristiriidassa. Merkityksel-
lisyyttä pohdittaessa kiinnitän huomiota ihmisen subjektiiviseen kokemukseen ja
ainutlaatuisuuteen.

6.1.1 Työn luonne, mielekkyys ja elämäntilanne

Se, että omasta työstä nauttii ja kokee saavan siitä merkityksellisyyttä elä-
mänsä, on iso asia työhyvinvoinnille ja ylipäätään omasta elämästään nauttimi-
selle. Työhyvinvointiin pystyy vaikuttamaan itse yllättävänkin paljon. Oman ajat-
telun ja suhtautumisen vaikutusta hyvinvointiin ei itse välttämättä osaa huomata.
Suuri osa omista asenteista ja suhtautumisesta voi luoda hyvinvointia itselle.
Isoin vaikutus toki on työn luonteella ja -ympäristöllä ja -ilmapiirillä.

Se, miten työhön suhtautui, oli isosti kytköksissä omaan elämäntilanteeseen ja
aikaisempiin kokemuksiin. Tämä näkyi myös vastaajien iässä. Nuoremmat vas-

taajat olivat yleisesti tyytyväisempiä työhön ja työoloihin. Yksi vastaaja kommentoi, ettei ole ollut aikaisemmin muissa työpaikoissa, joten ei osaa verrata mihinkään muuhun. Sekin seikka muokkaa omaa käsitystä ja kokemusta työstä. Useammalla vastaajista oli kokemusta aikaisemmista työpaikoista ja vertailuja nykyiseen kuuli moneen otteeseen. Yleisiä olivat kommentit erittäin positiivisiksi tai erittäin negatiivisiksi koetuissa asioissa. Esimerkiksi yksi osallistuja kertoi nykyisen työporukan ilmapiirin olevan erityisen mielekäs eikä voisi kuvitella samanlaista aikaisemmassa työpaikassaan.

Myöskään se, kuinka mielekkäänä työ koettiin ei kertonut siitä, kuinka hyvä työntekijä oli kyseessä. Vaikka työ koettiin osakseen epämiellyttäväksi tai moni osasi mainita useita huonoiksi kokemiaan puolia työstä, ei ollut itsestään selvää, että tällaiset työntekijät olisivat suoriutuneet huonommin tai motivaation puute näkyisi työn laadussa. Yksi haastatelluista osallistujista koki kuuluvansa parhaimpien myyjien joukkoon ja samalla koki paljon puutteita ja kuormittavia asioita työssään. Tämä kertoo paljon varmasti ihmisen yksilöllisestä luonteesta, mutta havaitsemisen arvoista on myös se, ettei pidemmällä aikavälillä tällainen kokemus ole hyväksi työssä jaksamiselle.

6.1.2 Merkityksellisyyden ja motivaation ulkoiset ja sisäiset tekijät

Yksi pohtimani ajatus liittyi rahaan ja sen merkityksellisyyteen. Teemahaastattelussa useampi osallistuja mainitsi palkan myös osana merkityksellisyyden kokemuksesta. Isoimpana ja yleisimpänä merkityksellisyyden kokemuksen tuottajana oli kuitenkin kokemus muille tuotetusta hyvästä ja auttamisesta. Pohdin sitä, voiko raha tuottaa merkityksellisyyttä ihmiselle vai onko vastauksissa kyse enemmän rahalla saaduista merkityksellisistä asioista tai välttämättömistä selviytymiskeinoista enemmän kuin työn merkityksellisyydestä. Tällöin työ toimii vain välillisenä keinona tuottaa merkityksellisyyttä elämään, eikä tuota sitä itsessään.

Myös tarkastellessa motivaatiotekijöitä, huomattiin, että suurin niistä oli palkka. Se toimii ulkoisena motivaattorina, jonka kautta merkityksellisyyttä ei voi itse työstä löytää. Myöskään se ei tue hyvinvointia työssä, jos onnellisuuden ja onnistumisen tunne jää kiinni palkasta ja sen saamisesta.

Työ on kuitenkin sellaista kuin se on. Työn tuunaamisen mahdollisuudet eivät ole kausityössä yhtä pinnalla, kuin vakituudessa työssä. Monella ei varmaankaan ole yhtä isoa motivaatiota tehdä työstä itselleen mieleistä tai panostaa siihen, kun tietää, että työ loppuu kuitenkin määräajan kuluessa eikä työ välttämättä alun perinkään ollut mieluinen.

Merkityksellisyyden ja oman intohimon voi löytää työn kautta, mutta se lähtee syvemmältä ihmisestä itsestään. On kyse siitä, mistä ihminen nauttii, mistä asioista on kiinnostunut ja mitkä asiat kokee tärkeiksi. Vaikka työtä olisikin mahdollisuus muokata tai työstä yritettäisiin tehdä mieluisampaa tai merkityksellisempää työnantajan puolesta, työ ei aina kolahda tai sovi itselle. Kausityöntekijän lähtökohtana työlle on usein, työkokemuksen kerryttäminen tai toimeentulo palkan avulla, eikä niinkään intohimon löytäminen tai merkityksellisen työn muokkaaminen. Onko merkityksellä tai sen löytämisellä edes suurta vaikutusta, jos työntekijä tekee työtä vain palkan tai kokemuksen vuoksi eikä tulevaisuuden aikeissa ole kehittyä kyseisellä alalla? Itse vastaisin tähän kysymykseen, että kyllä sillä silti on. Tästä pääsemme työhyvinvoinnin näkökulmaan. Jotta voisimme hyvin, työn merkityksellisyyden tuntemus on olennainen osa.

Yksi osallistuja kommentoi: ”kaikella työllä on merkitystä”. Voimme käyttää tätä ajatusta ohjenuorana. Kaikki työ ei tunnu merkitykselliseltä tai varsinkaan sellainen, joka ei pidemmän päälle sovellu itselle. Jotta kausityöntekijänä, voisimme työssä hyvin, on tärkeää, että osaamme löytää työn merkityksellisyyden, vaikka se ei olisikaan osa omaa kutsumusta tai intohimoa. Tuloksissa tuli ilmi, että moni vastaaja löysikin merkityksellisiä puolia työstä.

Niin kuin Järvilehdon teoksessa sanottiin, suurin osa ei löydä intohimoaan koskaan. Varsinkin kausityö luonteeltaan olisi paras mahdollisuus antaa nuorille tekijöille paras mahdollisuus kokea ja saada pohja työelämässä aloittamiseen. On mielestäni erittäin tärkeää, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on yrityksen prioriteeteissa korkealla, vaikka henkilöstön vaihtuvuus olisi isoa ja työkaudet rajallisen mittaisia. Parhaassa tapauksessa kesätyö voi inspiroida ja olla sellainen, josta työntekijä löytää intohimon.

6.2 Organisaation ja johdon vaikutusmahdollisuudet

Merkityksellisyys ja sen löytäminen on pitkälti itsestä kiinni, vaikka voidaan kokea, että kaikella työllä on merkitystä ja se pitää vain osata löytää. Merkityksellinen työ tuo haastavuutta ja palkitsevuutta. Johdon kautta on paljon helpompaa säädellä palkitsevuutta ja miten sitä osoitetaan, samoin työn haastavuutta. Näiden kautta on mahdollista luoda työntekijälle merkityksellisyyttä ja hyvinvointia.

Työntekijöiden hyvinvointiin yritys voi panostaa monella tavalla ja se on kannattavaa. Elinehtona yritykselle on tuottaa tulosta ja sen tuottamiseksi on tärkeä pitää huolta työntekijöistä. Työhyvinvointia voidaan edistää pitämällä huolta hyvistä työolosuhteista, työilmapiiristä ja huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet. Hyvä johtaja oppii tuntemaan alaisensa ja heidän tarpeensa henkilökohtaisesti, sillä jokaiselle ei toimi sama motivaattori.

6.3 Huvi- ja teemapuistoalan yrityksen kehittymismahdollisuuksia

Työpaikkoja kehitetään koko ajan ja niin niiden tulisikin kehittyä ajan edetessä. Isoja kehityshankkeita on usein tavoitteissa, mutta pienten asioiden muutoksen tärkeyttä parempaan ei tule aliarvioida. Kehityskohteita yrityksen toimintaan, jonka työntekijöitä opinnäytetyössäni haastattelin, tuli ilmi hyvin haastattelujen kautta. Muun muassa kommunikaation taso voisi olla parempi. Useampi haastateltava koki satunnaisesti tuntevansa, ettei tiennyt mitä heiltä odotetaan. Tämä tuo mukanaan epämukavuutta sekä sen, että voi olla vaikea luottaa omaan tekemiseen, jos ei saa varmistusta, että tekee oikein.

Koettiin, että kommunikaatiota olisi voinut parantaa myös ohjeiden kanssa. Ohjeiden ymmärtämiseen ja kommunikaatioon vaikutti työpaikalla myös monikulttuurisuus. Työntekijöiden tuli kommunikoida englanniksi useita asioita. Tämä varmasti voi aiheuttaa tavallista enemmän väärinkäsityksiä tai aukkoja ymmärrykseen. Myös toimintatavat voivat poiketa joihinkin aiempiin totuttuihin käytänteisiin. Moni asia piti siis oppia kokemuksen kautta. Kehitystä kommunikaatioon toisi suunnittelu ja vakiinnutettu käytäntö tiettyihin asioihin. Pieniä väärinymmärryksiä sattuu aina, mutta niiden suuruutta voitaisiin pienentää varmistamalla molemminpuolinen ymmärrys paremmin.

Perehdytys koettiin heikkona kohtana muutaman vastaajan mielestä. Perehdytystä olisi mahdollista parantaa ja tehdä siitäkin tehokkaampaa suunnittelulla ja luomalla perehdytykseen selkeä runko. Myös perehdyttäjien pätevyys tulee huomioida ja pitää huolta, että he osaavat tehtävänsä kunnolla. Perehdytystä parantamalla on mahdollisuus pienentää yrityksen työntekijöiden vaihtuvuutta ja luoda työntekijöille luonteva alku työtoimintaan. Hyvä perehdytys pienentää työn alun aiheuttamaa stressiä ja epätietoisuutta.

Työn alun lisäksi stressiä ja kuormittavuutta koettiin pitkän työkauden. Työnantajajäritys voisi lisätä resursseja esimerkiksi työstressin ja kuormittavuuden hallintaan sekä varmistaa, että työntekijöille ei tule liian pitkiä työputkia. Työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti keskusteleminen voi tuoda tärkeitä asioita ilmi ja on hyvä, että työnantaja osaa lukea työntekijöistään stressin ja uupumuksen merkkejä sekä osaa myös reagoida niihin. Työstä palautumista voi olla vaikea työnantajan puolesta seurata, mutta olisi hyvä, että tarpeellisesta levosta pidetään myös huolta. Se ennaltaehkäisisi jaksamisen ongelmia ja saisi työntekijän voimaan paremmin.

Jaksamista ja työhyvinvointia edistävä tekijä eli työkavereiden kanssa ajan viettäminen nousi tärkeäksi teemaksi. Kehityskohteena voisi olla vielä paremman ja yhtenäisen työilmapiirin rakentaminen. Työn ulkopuolella järjestettävät työporukan tapahtumat auttavat ryhmäytymistä ja samalla luovat kommunikaation kulua. Joku haastateltavista toivoikin enemmän yhteistä aikaa työkavereiden kanssa. Tauoilla yhteinen aika oli piristävää ja antoi lisämotivaatiota päivään, mutta samalla joskus taukoaika oli niin lyhyt, että yhdessä vietetty aika jäi pieneksi. Vastaavasti joinakin päivinä tauot vietettiin niin, ettei tauolla ollut kuin yksi työntekijä samanaikaisesti. Aiemmista tuloksista tuli ilmi työporukan merkitys työhyvinvointiin, joten siitä kannattaa pitää huolta jatkossakin.

6.4 Yhteenveto

Merkityksellisyyden löytäminen ja sen huomioiminen työssä on yhä kasvava trendi. Ihmiset haluavat tehdä sellaista työtä, jolla on merkitystä. Oman intohimon ja merkityksellisyyden löytäminen edellyttää itsensä tuntemusta. Palkitsevuus ja

sen tunteminen luo merkityksellisyyden tunnetta ja saa oman työn tuntumaan tärkeältä. Työn täytyy olla myös tarpeeksi haasteellista, jotta mielenkiinto säilyy ja omalle työlle on helpompi omistautua. Merkityksellinen työ ei suinkaan ole aina helppoa, vaan tarjoaa haasteita, joiden ratkaiseminen tuo ihmiselle palkitsevuutta. Nämä ominaisuudet eli merkityksellisyys, haastavuus ja palkitsevuus ovat osa työhyvinvointia ja auttavat ihmistä voimaan hyvin ja jaksamaan työssään. Työnantajalla on oma roolinsa auttaa työntekijää löytämään merkityksellisyyttä työstään, antaa tarpeeksi haastetta ja vapautta, mutta samalla puuttua kuormittavuuden rajoihin sekä huomioida työntekijän onnistumisia ja palkita heitä työstä.

Huvi- ja teemapuistoalalla kausityöntekijöitä työllistävän yrityksen näkökulmasta työhyvinvoinnin priorisoiminen tulisi olla avainasemassa. Työympäristö jo itsessään sisältää paljon kuormittavia tekijöitä. Keskittymällä hyvinvointiin henkilöstön vaihtuvuutta voidaan pienentää ja samalla luoda jaksava ja yhtenäinen työtiimi. Myös tarjoamalla edellytykset merkityksellisyyden löytämiseen, työnantaja pystyy rakentamaan hyvinvoivaa työilmapiiriä ja strategista työhyvinvointia.

LÄHTEET

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Helsinki: Kauppakamari.

Friman, T. 2016 Hyvä työpäivä. Helsinki: Viisas elämä.

Hakanen, J. 2020. Omaa työtä merkityksellistämässä. Työn tuuli 1/2020
https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_012020.pdf#page=71

Indeed. 2024. Verkkosivu. Viitattu 26.1.2025. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/not-challenged-at-work>

Järvillehto, L. 2013 Upeaa työtä! – Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Tammi.

Leino, J. 2024 Työ, onnellisuus ja merkityksellisyys. Tampere: Sophiasign.

Leiviskä, E. 2011 Työ täynnä elämää – Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Martela, F. 2020. Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt? Työn tuuli 1/2020
https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_012020.pdf#page=71

Mehiläinen. n. d. Työn ilo on totta. Verkkosivu. Viitattu 2.10.2024
<https://www.mehilainen.fi/tyoterveys/artikkelit/tyonilo-totta>

Minilex. n. d. Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista. Verkkosivu. Viitattu 1.10.2024. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-vastuu-ty%C3%B6hyvinvoinnista>

Moilanen, S. n. d. Lainsäädäntö toimivat työyhteisön tukena: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.10.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/lainsaadanto-toimivan-tyoyhteison-tukena/>

Nenonen, R. 2020 Merkityksellisen työn kaava – Toteuta itseäsi, muuta maailmaa. Helsinki: Gummerus.

Pam. 2023. Kuormitus työssä vi olla haitallista. Verkkosivu. Viitattu 27.1.2025. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/kuormitus-tyossa/>

Pekkola, E. 2010. Nuorten yliopistolaisten työn palkitsevuus ja sen merkitys akateemisen uran houkuttelevuudelle. Artikkel. Työelämän tutkimus 2/2010 (8 vsk.) <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87403/46309>

Psykologiliitto.com. 2022. Työn kuormittavuus ja työuupumus. Verkkosivu. Viitattu 27.1.2025. <https://psykologilehti.fi/tyon-kuormittavuus-ja-tyouupumus/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Turvallisuus ja työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 29.9.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Steger, M. 2016. Creating meaning and purpose at work. Artikkel. Research gate. https://www.researchgate.net/publication/310598648_Creating_Meaning_and_Purpose_at_Work

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. n. d. Työhyvinvointi ja työkyky. Verkkosivu. Viitattu 29.9.2024. <https://tyoelamatieto.fi/fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos. n. d. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Verkkosivu. Viitattu 1.10.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Varma. n. d. Tunnista työn kuormitustekijät ja johda yrityksesi kohti parempaa työkykyä. Verkkosivu. Viitattu 28.1.2025. <https://www.varma.fi/tyokyky/tyokyky-johtaminen/tyon-kuormitustekijat/>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelupohja

Ikä?

Työpaikka ja työtehtävä?

Kuinka kauan on tehnyt samaa työtä?

- Kuinka paljon tykkäsit omasta työstäsi asteikolla 0–10? (0= en ollenkaan, 10= erittäin paljon)
- Mitkä asiat tekivät työstä mielekästä?
- Mitkä asiat tekivät työstä epämiellyttävää?
- Millaisena koit työilmapiirin, työkavereiden, työympäristön ja johdon kannalta?
- Oliko sellainen ala tai työpaikka, että haluaa ensi kesänä jatkaa? / Tuntuuko omalta?
- Pystyikö omiin työaikoihin tai työtehtäviin vaikuttamaan yhtään? Oliko se tarpeeksi?
- Oliko palkka tarpeeksi?

Merkityksellisyyttä

- Koitko tekeväsi työtä, jolla on merkitystä, joko muille tai itsellesi? Miten se näkyi?
- Olisiko työnantaja voinut tehdä jotain, mikä olisi lisännyt työn merkityksellisyyttä?

Haastavuus

- Koitko työn haasteellisuuden vastaavan omaa taitotasoa?
- Olisitko kaivannut vastuullisempaa tai monipuolisempaa/ helpompaa tehtävää? Olisiko siihen ollut mahdollisuus?
- Kuormittiko työn haastavuus esim. Stressinä/ ahdistuksena/ epämukavuutena?

Palkitsevuus

- Saitko työssäsi onnistumisia?
- Huomioko esihenkilö tai työkaverit onnistumisia? Miltä se tuntui?
- Tuntuiko oma työ palkitsevalta? Millä tavoin? (Esim. Palkka, työkaverit, onnistumiset, hyväksytyksi tuleminen tunne, jne.)

- Onko palkitsevuus vaikuttanut omaan motivaatioon?

Motivaatio

- Mikä motivoi eniten tekemään työtä?
- Onko jotakin seikkaa tai asiaa, joka olisi motivoinut työskentelemään paremmin tai intohimoisemmin?

Työhyvinvointi

- Millainen jaksaminen sinulla oli työtä kohtaan työn alkuvaiheessa? Entä loppuvaiheessa?
- Koitko voivasi hyvin töissä henkisesti/ fyysisesti? Miksi/ miksi ei?
- Oliko työympäristö tasa-arvoinen/ tasapuolinen? Koitko epäreiluttu joissain asioissa? Missä?
- Kuinka tärkeänä koet työn merkityksellisyyden työhyvinvoinnin kannalta asteikolla 0–10? (0= en ollenkaan, 10= erittäin paljon)
- Kuinka tärkeänä koet haastavuuden ja palkitsevuuden yhdistelmän työhyvinvoinnin kannalta asteikolla 0–10? (0= en ollenkaan, 10= erittäin paljon)
- Mitä tekisit toisin näiden tekijöiden parantamiseksi omassa työssäsi?
- Muita kommentteja/lisättävää aiheista?