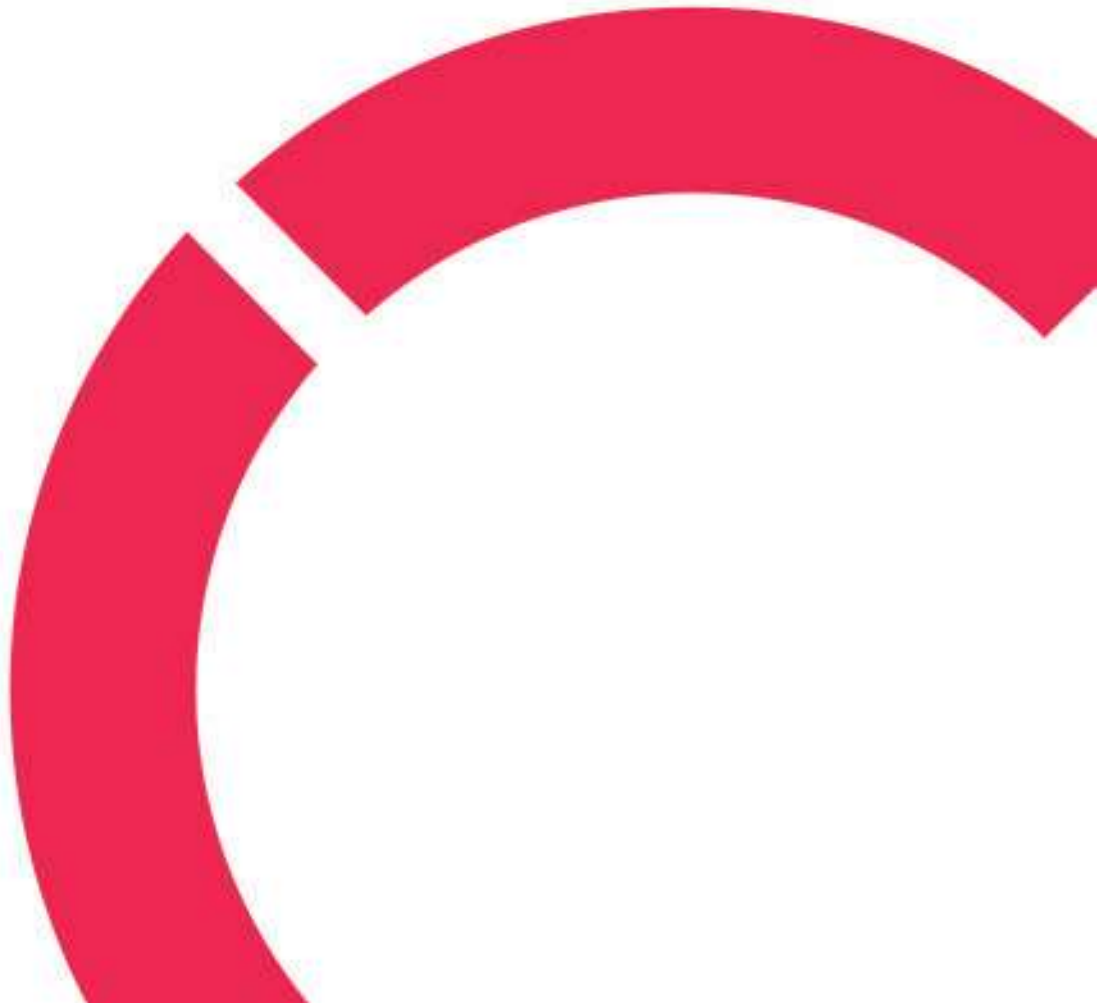


Jenna Palojärvi

**VAKITUISEN HENKILÖKUNNAN KOULUTUSTARPEET LAPPI-
LAISESSA KASVUYRITYKSESSÄ**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tradenomi AMK, liiketalous
Kesäkuu 2025**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Kesäkuu 2025	Tekijä/tekijät Jenna Palojärvi
Koulutus Tradenomi AMK, liiketalous	<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK	
Työn nimi VAKITUISEN HENKILÖKUNNAN KOULUTUSTARPEET LAPPILAISESSA KASVUYRITYKSESSÄ		
Työn ohjaaja Henna Hemilä-Syrjälä	Sivumäärä 30+8	
<p>Opinnäytetyössä käsiteltiin vakituisen henkilökunnan koulutustarpeita lappilaisessa kasvuyrityksessä. Yritys toimii matkailusektorilla ja on kasvattanut liiketoimintaansa huomattavasti kuluneina vuosina. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona, jonka tarkoituksena oli selvittää vakituisen henkilökunnan koulutustarpeet, jotta yritys voisi niiden avulla tehdä koulutussuunnitelman henkilökunnalleen. Materiaalia kerättiin kyselytutkimuksella, jonka vastausprosentti oli 69 %.</p> <p>Työ selvittää millaisia tarpeita vakituisella henkilökunnalla on koulutustarpeiden osalta, milloin ja miten he olisivat valmiita kouluttautumaan. Opinnäytetyön teoriassa käsiteltiin työtyytyväisyyden ja työmotivaation vaikutusta työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tuloksissa käsiteltiin koulutuksien järjestämisen vaikutusta työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon.</p> <p>Tuloksista selvisi, että vakituisella henkilökunnalla ei ole käytössään koulutustarjontaa, mutta he olisivat motivoituneita ja kiinnostuneita kouluttamaan itseänsä lisää. Nykyistä tilannetta pidettiin heikkona koulutuksien osalta. Koulutusten avulla suurin osa vastaajista totesi, että sopiva koulutus parantaisi heidän työmotivaatiotaan ja lisäisi hyvinvointia työpaikalla. Vastaajien mielestä koulutukset toisivat lisää ammattitaitoa ja tietoa, jolla olisi positiivinen merkitys yrityksen kannattavaan kasvuun.</p>		
Asiasanat Koulutus, kysely, lisäkoulutus, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date June 2025	Author Jenna Palojärvi
Degree programme Tradenomi AMK, liiketalous		
Name of thesis TRAINING NEEDS OF PERMANENT STAFF IN GROWTH COMPANY IN LAPLAND		
Centria supervisor Henna Hemilä-Syrjälä	Pages 30+8	
<p>The thesis dealt with the training needs of permanent staff in a growth company in Lapland. Company operates in the tourism sector and has grown its business considerably in recent years. The thesis was carried out as an assignment, the purpose of which was to find out the training needs of permanent staff so that the company could use them to make a training plan for their permanent staff. The material was collected through a survey with a response rate was a 69 %.</p> <p>The thesis examines what kind of needs permanent staff have in terms of training needs, when and how they would be ready to study. In addition, the results discussed the impact of the organization of training on job satisfaction and work-related motivation.</p> <p>The results showed that the permanent staff do not have access to the training offer, but they would be motivated and interested in training themselves in future. The current situation was considered weak in terms of education. With the help of training, the majority of respondents stated that appropriate training would improve their work motivation and increase their well-being at work.</p> <p>According to the respondents, the training would provide more professional skills and knowledge, which would have a positive impact on the profitable growth of the company.</p>		
<p>Key words Additional training, job satisfaction, survey, training, well-being at work, work motivation</p>		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TOIMIALA	3
2.1 Toimeksiantajan esittely	3
2.2 Toimeksianto	4
3 ORGANISAATION TYÖNTEKIJÖIDEN KOULUTTAMISTARPEET	5
3.1 Osaamisen taso ja toiminta organisaatiossa	5
3.2 Osaamistason kehittäminen	7
3.3 Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma	8
4 TYÖHYVINVOINTI	10
4.1 Henkilöstövoimavarojen johtaminen	10
4.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen organisaatiossa	11
4.3 Positiivinen työympäristö voimavarana	11
4.4 Yrityskulttuurin merkitys työhyvinvointiin	12
5 TYÖMOTIVAATIO	14
5.1 Työmotivaation merkitys	14
5.2 Osaamisen johtaminen	15
5.3 Kouluttaminen yrityksen strategisessa suunnittelussa	16
6 TOIMINTASUUNNITELMA JA TULOKSET	18
6.1 Kyselyn toteuttaminen	18
6.2 Kysymysten laatiminen	18
6.3 Tulokset	20
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Yritys X organisaatiomalli.	4
KUVIO 2. Kilpailuasema	7
KUVIO 3. Toiminnan eri osa-alueet	18
KUVIO 4. Nykyinen koulutus tarjonta	21
KUVIO 5. Tilanteen kohtaaminen työssä, jossa tiedoista tai taidoista olisi ollut hyötyä.	22
KUVIO 6. Uusien taitojen oppimisen vaikutus työmotivaatioon	23
KUVIO 7. Milloin olisit valmis kouluttautumaan?	24
KUVIO 8. Osallistuisitko mieluiten millaiseen koulutukseen?	24
KUVIO 9. Mitä haluaisit kouluttautua?	25
KUVIO 10. Kouluttautumisen tärkeys tulevaisuudessa	25
KUVIO 11. Koulutuksien vaikutus työssä viihtymiseen	26

KUVIO 12. Sopivan koulutuksen vaikutus työmotivaatioon.....	26
KUVIO 13. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi.....	27
KUVIO 14. Koetko, että koulutuksilla voisi olla vaikutusta yrityksen kasvuun.....	27

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vakituisen henkilökunnan koulutustarvetta työntekijöiden työhyvinvoinnin, työmotivaation sekä työssä kehittymisen näkökulmasta. Opinnäytetyössä huomiointiin myös toimeksiantajan näkökulmaa tarkastelemalla mahdollisen koulutustarpeiden vaikuttamista yrityksen liiketoimintaan. Työn tavoitteena oli selvittää, millaisia koulutustarpeita Yritys X:ssä on vakituisen henkilökunnan osalta. Työn tavoitteena oli saada ajankohtaista tietoa yrityksen johdolle siitä, millainen koulutusehdotelma olisi ajankohtainen ja tarpeeksi kattava.

Aiheen valinta oli helppoa, koska toimeksiannossa oli selkeät tavoitteet, joiden osalta opinnäytetyötä lähdettiin työstämään. Tutkimuksesta on varmasti paljon hyötyä yritykselle, jolla ei virallista työntekijöiden koulutussuunnitelmaa vielä ole. Opinnäytetyössä tutkittiin, miten koulutukset parantaisivat työntekijän kokemaa työmotivaatiota, jopa lisäisivät sitä ja miten koulutuksien suorittaminen vaikuttaisi työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Mitkä tulokset ovat yritykselle pitkällä aikavälillä, jos sen henkilöstö on motivoitunutta ja työhyvinvointi asiat ovat kunnossa? Opinnäytetyössä ei mitattu liiketaloudellisia lukuja, vaan tarkasteltiin asiaa hyvinvointi näkökulman kautta.

Opinnäytetyö tehtiin survey-tutkimuksena. Survey-tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka suoritetaan standardoidulta joukolta ihmisiä, jossa tyypillisesti käytetään kyselylomaketta tai strukturoitua haastattelua (Hirsjärvi, Remes&Sajavaara 2005, 134). Tässä opinnäytetyössä tutkimustulokset kerättiin kyselylomakkeella. Tutkimuslomake tehtiin kaksikieliseksi, sillä yrityksessä työskentelee myös ulkomaalaisia työntekijöitä. Aihe oli ajankohtainen ja tärkeä, sillä yritys on kasvattanut liiketoimintaansa rajusti kuluneiden vuosien aikana. Ajankohtaisuuteen liittyy myös yrityksen ikä, yritys on perustettu vuonna 2017 ja on nyt vakiinnuttanut toimintaansa kasvamalla vauhdilla, joten vakituisten henkilökunnan määrä ja siten tarkastelu osaamistasoon on perusteltu.

Olen määritellyt tutkimusongelman kysymyksellä:

Miten koulutuksien järjestäminen vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon ja työhyvinvointiin?

Työssäni rajasin tutkimusongelman koskemaan yrityksen vakituista henkilökuntaa, jotka ovat työskennelleet yrityksessä vähintään puoli vuotta. Rajaus suoritettiin, jotta saadaan mahdollisimman luotettavaa tietoa työntekijöiden näkemyksistä omasta työstään liittyen koulutustarpeisiin. Käsittelin aihetta

myös teoriapohjalta keskittyen ajantasaisen osaamisen vaikutukseen yrityksen tehokkuuden ja työntekijän työtyytyväisyyden sekä hyvinvoinnin merkitykseen. Kolmannessa luvussa käydään läpi organisaation osaamistasoa, sen tärkeyttä ja vaikutusta työhyvinvointiin ja motivaatioon. Neljännessä ja viidennessä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin ja työmotivaation merkitystä.

Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona lappilaiselle kasvuyritykselle, jota kuvaan myöhemmin opinnäytetyössä nimellä Yritys X. Yritys X on matkailualan yritys, joka tarjoaa korkealaatuisia palveluita yksityisille- ja ryhmämatkailijoille mm. majoitus-, sekä aktiviteettipalveluina. Yritys työllistää vakituisesti noin 35 henkilöä, ja sen liikevaihto oli vuonna 2024 oli 17,3 miljoonaa euroa 2024. (Yritys X 2025 b.)

2 TOIMIALA

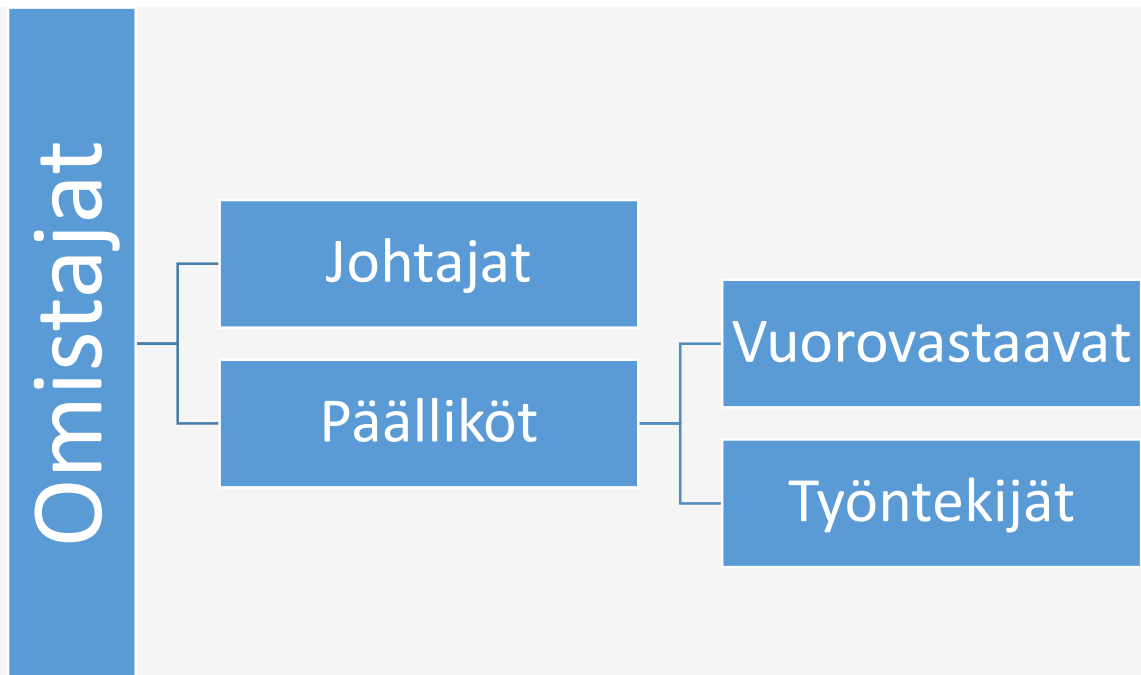
Lapissa kansainvälinen matkailu on kasvanut viime vuosina paljon. Vuonna 2023 yöpymisiä toteutui Lapissa yhteensä 4,9 miljoonaa, joista rekisteröityjä oli 3,3 miljoonaa kappaletta ja rekisteröimättömiä 1,5 miljoonaa. Suurin osa lapin kansainvälisistä matkailuyöpymisistä tapahtui talvikaudella marraskuun ja huhtikuun välissä. Kasvuun on vaikuttanut uusien reittilentoyhteyksien kasvaminen, vuonna 2023 suoria reittilentoja lappiin oli noin 40 kappaletta. (Lapin Kauppakamari 2024.)

2.1 Toimeksiantajan esittely

Yritys X tarjoaa korkealaatuisia matkailu-, majoitus- sekä aktiviteettipalveluita asiakkaille ympäri maailman. 99 % matkailijoista ovat ulkomaalaisia, suurimpana ryhmänä ovat yhdysvaltalaiset, australialaiset, sekä Britannia. Yritys sijaitsee Lapissa ja on avoinna talvikaudella asiakkaille. Tulevina vuosina yritys laajentaa aukioloaikojaan myös enemmän syksyksi. Talvikaudella yrityksessä työskentelee noin 200 henkilöä, joista noin 40 % on suomalaisia ja 60 % ulkomaalaisia. Vakituisesti yrityksessä työskentelee noin 30 henkilöä ympäri vuoden. Yrityksen työkielenä toimii englanti. Organisaatio yritys X:ssä pyritään pitämään mahdollisimman matalana (KUVIO 1). Yrityksessä toimii useita eri osastoja, joiden toimintaa vetää kunkin osaston osalta osastonvetäjä. Suurin osa vakituisesta henkilökunnasta toimii kyseisissä tehtävissä. Osastot voidaan jakaa seuraavanlaisesti:

- Hallinto
- Markkinointi
- Myynti
- Aktiviteettipalvelut
- Vastaanotto
- Siivous
- Huolto

Organisaatio on kasvanut huomattavasti kuluneiden vuosien aikana, joka tulee ottaa huomioon kysymyksiä laadittaessa. Eri osastoilla on erilaiset työtehtävät sekä paikat, jossa työtä suoritetaan. On huomioitavaa, että suurin osa vakituisesta henkilökunnasta kuuluu joko johtajiin tai päälliköihin. (Yritys X. 2024a.)



KUVIO 1. Yritys X organisaatiomalli (Yritys X 2024)

2.2 Toimeksianto

Tämä opinnäytetyö suoritettiin Yritys X:lle toimeksiantona. Yrityksessä on herännyt koulutuksien tarve liittyen yritystoiminnan nopeaan kasvuun, organisaation laajenemiseen, sekä vakituisen henkilökunnan työvuosien lisääntymiseen. Yritys X:n nopean kasvun ja liiketoiminnan laajentumisen vuoksi yrityksen henkilöstö on havainnoinut puutteita, tai kehityskohteita osaamisessaan ja tuonut niitä ilmi. Toimeksiannon tarkoituksena oli tuottaa yrityksen johtoryhmälle valmis koulutusehdotus, jossa on esitelty kyselyjen tulokset ja niistä saatavat johtopäätökset, jotka perustuvat kyselyn tuloksiin. Tarkoituksena oli selvittää, miten järjestettävät koulutukset vaikuttaisivat työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon ja mikä merkitys niillä olisi ajatellen yritystä. Tämä opinnäytetyö ei kata itse mahdollisten koulutuksien järjestämiseen tai niiden suunnitteluun.

3 ORGANISAATION TYÖNTEKIJÖIDEN KOULUTTAMISTARPEET

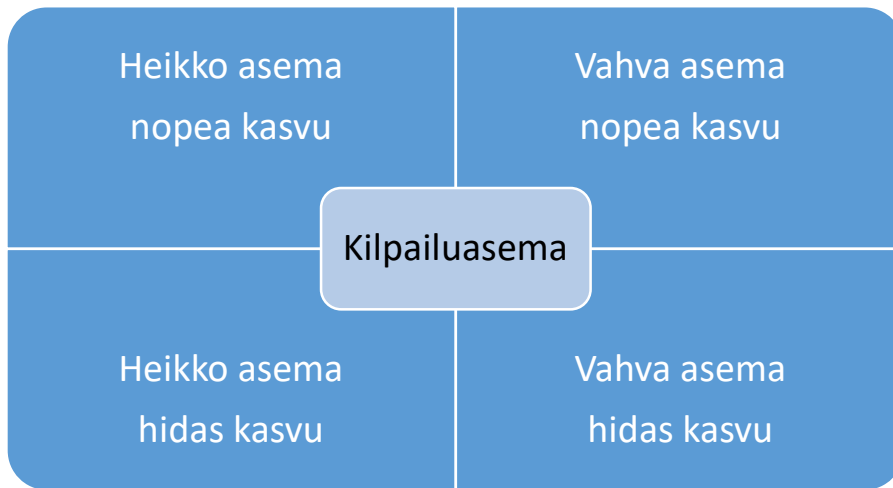
Organisaation tulee olla rakenteeltaan oikeanlainen, oikeanlaisen osaamisen omaava. Organisaatio tulee olla sitoutunut, motivoitunut ja jatkuva oppiminen on tärkeää. Erinomaista organisaatiota ei synny sattumalta, vaan sen eteen on tehtävä moninaisia johtamisen taitoja. Onnistuessaan organisaation johtamisessa on positiivinen vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin- ja terveyteen. (Kulmala 2014, 59–61.)

Työntekijä kohtaa työelämässä tilanteita, joihin kuuluu muiden työntekijöiden kouluttaminen. Koulutus ilman mitään ohjausta, tai kokemusta asiasta voi johtaa tehottomuuteen ja hyödyttömyyteen. (Koski & Kupias 2012.)

3.1 Osaamisen taso ja toiminta organisaatiossa

Yhtiössä on tärkeää huomioida osaamisen taso ja turvata sen toiminta organisaatiossa. Osaamisen ylläpitämisessä on tärkeää toimia etupainotteisesti. Johtamisen voi tehdä haastavaksi nopeasti muuttuvat muutokset ja kehitysprosessit. Johtamiskulttuurin on tärkeää olla yrityskulttuuria tukevaa toimintaa, jolla ylläpidetään osaamisen vaatimustasoa ja kilpailuasemaa. (Kulmala 2014, 94-95.)

Heikossa asemassa oleva organisaatio nopealla kasvulla ei ole hyvä vaihtoehto, sillä silloin toiminta kasvaa ilman sille asetettuja osaamistasoja (KUVIO 2). Vahvassa asemassa oleva organisaatio nopealla kasvulla voi toimia, mutta toimiakseen se vaatii lähtökohtaisesti ajan tasalla olevan henkilöstön osaamisen. Heikossa asemassa oleva organisaatio, joka kasvaa hitaasti, on ajallisesti sopiva vahvistamaan henkilöstön osaamista, mutta resurssit voivat olla riittämättömiä. Vahvassa asemassa olevalla organisaatiolla, jonka kasvu on hidasta, on mahdollisuus jämähtää paikoilleen. (Kulmala 2014.)



KUVIO 2 Kilpailuasema (mukaillen Kulmala 2014, 102)

Organisaation oppiminen ja oppiva organisaatio on vahvasti sidoksissa organisaatiokulttuuriin ja sen muutoksiin. Organisaatiokulttuuri voidaan jakaa kolmeen osioon: alitajuinen taso, jossa oletuksena on perusoletus siitä, millainen organisaatio on ja millaiseksi se ymmärretään, tiedostettu taso, jossa heijastuu yrityksen omaksutut arvot ja henkilön omat arvot, sekä näkyvä taso, joka kattaa ihmisen tietoisesta käyttäytymisestä, tai esimerkiksi teknologian. (Huotari, Hurme & Valkonen 2005.)

Organisaatiokulttuuri syntyy ajan kanssa, sitä ei voida tietoisesti luoda. Oppivassa organisaatiossa on tärkeää, että organisaatio voi oppia, jos se saavuttaa tavoitteensa. Saavuttaakseen tavoitteensa organisaation halu ja kyky oppia tulee vastata toisiaan. Muuttuvassa toimintaympäristössä menestyminen vaatii jatkuvaa uudistumista, jota ei voi syntyä ilman että tapahtuu oppimista. (Kulmala 2014.)

Työyhteisössä tiedontarpeet tulevat tyypillisesti esille, kun kohdataan yksittäinen tilanne, jossa oman osaamisen koetaan olevan rajattua. Tiedontarpeita voivat nostattaa esille esimerkiksi organisaatiossa tapahtuvat työnkuvan muutokset, uudelleensijoittamiset, tai toimintaan tai sen valvontaan liittyvät riskit. Tietojohtaminen korostaa yrityksen osaamispääoman, sekä sosiaalisen pääoman merkityksiä. Tietopääoman kehittäminen perustuu organisaation ja sen työntekijöiden kykyyn ja valmiuksiin luoda uutta tietoa ja innovaatioita. (Huotari ym. 2005.)

Osaamispääomalla tarkoitetaan osaamisella hankittua pääomaa, jotka voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, joista tietoresursseilla tarkoitetaan tietoa, joka on hiljaista, virallista, epävirallista, tai täsmällistä. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan organisaatiokulttuuria, luottamusta, tietoon liittyvää käyttäytymistä ja inhimilliseen pääomaan liittyviä tekijöitä. Infrastruktuurisilla osaamispääomilla tarkoitetaan prosesseja, resursseja, teknologiaa ja arviointia. (Huotari ym. 2005.)

3.2 Osaamistason kehittäminen

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan yksilön asennoitumista työhönsä ja muiden työtyytyväisyyteen vaikuttavien tekijöiden yhteissummaa. Työtyytyväisyyttä voidaan kuvailla henkilössä heränneenä emotionaalisenä reaktiona. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat useat seikat. mm. osaamistaso, motivaatio, työ määrä, työyhteisö, toimeentulo- sekä kannustetekijät. (Juuti 2006.)

Työntekijöillä on myös tarpeita. Tarveteorialla tarkoitetaan, että tarve on henkilön sisäinen tila, jonka seurauksena jotkut vaihtoehdot koetaan haluttavina. Työntekijän tyydyttämätön tarve luo henkilössä jännitteitä ja ohjaa hänen käyttäytymistään kohti tilaa, jossa tarve on tyydytetty. Tyydyttymättömän tarpeen lopputila on tyytymättömyys. (Juuti 2006.)

Koulutuksen ja tiedon janon tarve on yksi työ tyytyväisyyteen vaikuttava asia. Henkilö, joka kokee, ettei suoriudu työstään täydellisesti vaillinaisen tiedon, tai taidon vuoksi, kokee työtyytymättömyyttä etenkin ajan kuluessa, jos epäkohta ei poistu. Tarpeen kasvulla, mikäli sitä ei tyydytetä, on usein vaikutusta henkilön kokonaisvaltaiseen työssä suoriutumiseen usealla eri osa-alueella mm. motivaatio, yleinen tyytyväisyys, työyhteisössä korostuneet ongelmat, tehokkuus. (Juuti 2006.)

Työhyvinvointi organisaatiossa vaatii jatkuvaa johtamista, strategista suunnittelemista, toimenpiteitä, jotta henkilöstön työhyvinvointi pysyy ja kasvaa. Lisäksi toimintaa tulee arvioida säännöllisesti. Hyvinvoivassa organisaatiossa on tavoitteellinen ilmapiiri. Henkilöstöä on hyvä osallistuttaa paljon, myös tavoitteiden luomisessa. (Manka & Manka 2016.)

Osaamisen jatkuva kehittäminen johtaa henkilöstön työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Lisäksi kehittämisen kautta saadut eväät auttavat organisaatiota selviytymään ketterästi nopeasti muuttuvissa ympäristöissä, tai toimintojen muuttumisissa. On tärkeää selvittää, mitä työkaluja tarvitaan, jotta voidaan toimia hyvin myös tulevaisuudessa, pelkkä nykyhetki ei riitä. Kun työyhteisö voi hyvin, ei synny tilannetta, jossa oppiminen estyy tai hidastuu jännittyneen ilmapiirin, tiedon panttaamisen, tai henkilöstön sairastumisten vuoksi. (Manka & Manka 2016.)

On tärkeää muistaa, että asiat, joita ihminen ei tiedä, hän muodostaa niistä kuvan omassa päässään, ikään kuin täyttää tyhjiön, joka voi johtaa erilaisiin väärinymmärryksiin, tai syyllisten hakemiseen. (Manka & Manka 2016.)

3.3 Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma

Työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin ja taloudellisen kannattavan liiketoiminnan välillä on tiukka side. Ilman hyviä työntekijöitä ei päästä taloudellisiin tavoitteisiin, taas toisaalta ilman kannattavaa liiketoimintaa ei päästä työntekijöiden työhyvinvointia lisääviin tapahtumiin pitkällä aikavälillä. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan yksilöä, hänen ominaisuuksiaan ja kokemuksiaan, tietojaan, innovatiivisuuttaan, sekä luovuuttaan. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yhteisön ominaisuutta, johon kuuluvat ihmisten välinen luottamus toisiinsa, kulttuurilliset tekijät, työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus, vastuun ja välittämisen kulttuuri. (Särkelä, Siltaniemi, Rouvinen-Wilenius & Parviainen 2014.)

On arvioitu, että kaksi kolmasosaa talouskasvusta johtuu inhimillisellä ja sosiaalisella pääomalla. Näihin panostaminen on suotuisaa, sillä näiden pääomien avulla edesautetaan yksittäisen työntekijän työhyvinvointia ja motivaatiota, sekä lisätään talouskasvua. Nykyisin taloutta tarkastellessa nähdään itse talous hyvinvoinnin lähteenä korostamatta enää hyvinvointia taloudellisen menestymisen lähteenä. (Särkelä ym. 2014.)

Yhteisöllisyyden vuorovaikutus vahvistaa koko yhteisön toimintaa edistävää luottamuksen tunnetta, yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja yhteen hiileen puhaltamista. Sosiaalisella pääomalla on myös vaikutus yksittäisen työntekijän terveyteen. Mikäli organisaatiossa vallitsee, heikko sosiaalinen pääoma on tällöin työntekijällä kohonnut riski työstä poissaoloihin, sekä terveyden heikentymiseen. (Manka & Manka 2016, 133–135.)

Työyhteisöllä on oma roolinsa sosiaalisen pääoman rakentamisessa. Yhteisöllisyyttä edesauttavat arkiiset inhimillisyyden taidot, unohtamatta kuitenkaan oman työn merkityksen tärkeyttä. Sosiaalista pääomaa yrityksessä rakennetaan olemalla kohteliaita ja avuliaita toisille, auttamalla ja arvostamalla, yhteistyötä tekemällä, rakentavan palautteen antamisella, sekä esimerkiksi aktiivisella osallistumisella työtehtäviin ja yhteisöön (Manka & Manka 2016, 148–149).

Inhimillisen pääoman rakentumiseen vaikuttaa vahvasti yksittäisen henkilön ominaisuudet, psykologinen pääoma. Psykologisella pääomalla voidaan vastata kysymykseen ”kuka olet?”. Yksittäisen ihmisen pääomaan vaikuttavat myös ihmisen perimä, ja aikaisemmat olosuhteet. Psykologista pääomaa voi oppia ja sitä voidaan kehittää. (Manka & Manka. 2016, 160–162).

4 TYÖHYVINVOINTI

Työn tekeminen on muuttunut nykyaikana suuresti verrattuna entisaikaan. Ennen monet työt olivat itseään toistavia, mm. tehdastyötä, jossa koulutuksen ja työhön opastaminen määrä olivat verrattain vähäiset verrattuna nykymaailman työtehtäviin, jotka ovat usein moninaisia, niitä suoritetaan usein monessa eri paikassa, työssä tarvitaan paljon ajattelutyötä, sekä työtahti on kiivaampaa ja työntekijän omaksuttava tietomäärä on suurempaa. Uusien ohjeiden ja toimintamallien omaksuminen on päivittäistä. (Sinokki 2016.)

Työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota, sillä työhyvinvointiin panostaminen tuo usein yritykselle moninkertaisen taloudellisen hyödyn. Kun yritys panostaa henkilöstön hyvinvointiin, yritys kertoo välittävänsä työntekijöistään, joka taas parantaa työntekijöiden työmotivaatiota. Yritykselle on suuri etu, että sen työntekijät ovat motivoituneita, innostuneita ja avoimia oppimaan uusia asioita nykymaailman nopeasti muuttuvissa organisaatioissa. (Sinokki 2016.)

Työhön suhtautuminen on sidoksissa aikaan ja vallitsevaan kulttuuriin. Työntekijöiden suoriutumiseen työssä vaikuttavat esimerkiksi hallinnan tunne työssä, työn tekemisen tapa, sekä itsenäisyys (Sinokki 2016 46–47.)

4.1 Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Henkilöstövoimavarojen johtaminen on tärkeää työntekijöiden työhyvinvointia ajatellen, koska henkilöstöhallinnon kaksi tärkeintä roolia ovat strategisen johtamisen tukeminen, sekä operatiivisen toiminnan tukeminen. Henkilöstöä tulee tukea nykyaikaisin tavoin, tarkkailemalla sitä haasteiden näkökulmasta ja mahdollistamalla henkilöstölle mahdollisimman hyvät eväät työntekeä varten. (Kulmala 2014.)

Henkilöstöjohtaminen on kytköksissä organisaation yrityskuvaan, unohtamatta kuitenkaan tarkkailla miten yrityskulttuuri sopii organisaation tavoitteisiin. Henkilöstövoimavarojen johtaminen on monisyinen paketti, jossa on useita liikkuvia osia. Tavoitteena on kuitenkin yksi ja sama tahtotila, yrityksen

haluttu identiteetti, yrityskuva ja ennen kaikkea hyvinvoivat työntekijät, jotka tukevat organisaation positiivista virettä. (Kulmala 2014.)

4.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen organisaatiossa

Työhyvinvoinnin kehittämisessä organisaatiossa hyvä lähestymistapa on toteuttaa sitä tavoitteista käsin. Kun henkilöstö on hyvinvoivaa, se saavuttaa omalta osaltaan myös organisaation tervettä kehittymistä. Työhyvinvoinnin tulokset näkyvät suoraan yrityksen tuloksessa. (Manka & Manka 2016.)

Organisaatioilla on oltava vahva näkemys päämäärään. Haastaviksi päämäärän säilyttämistä varten voivat tulla nopea aikaiset muutokset organisaatiossa, tai ympäristössä. Organisaation tulee olla valmistautunut muuttumaan nopeasti ja tässä työntekijät ovat avainasemassa. Jokaisen organisaatiossa työskentelevän työntekijän tulisi tietää ja ymmärtää oman tiimin ja henkilökohtaisen työn tavoitteiden, vastuiden ja yhteisien arvojen osalta. Oikeanlaisen johtamisen, sekä toimivien tukitoimien mm. henkilöstöhallinnon vaikutus organisaation hyvinvointiin on merkittävä. (Kulmala 2014.)

Hyvinvointia ei synny itsestään, vaan sen eteen on tehtävä töitä. Tämä vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon yrityksessä oleva työilmapiiri, työntekijöiden fyysiset, sekä henkiset tarpeet, työmäärän tarkkaileminen, sekä tarkkailtava mitä työntekijöiden tulisi osata hoitaa lähitulevaisuudessa ja onko heillä siihen riittävä kapasiteetti. (Kulmala 2014.)

4.3 Positiivinen työympäristö voimavarana

Positiivisella työympäristöllä on suuria vaikutuksia niin koko organisaatioon, kuin sen yksittäiseen työntekijään. Ihmisen kokiessa myönteisiä tunteita työssään, saavutetaan useita positiivisia asioita, työntekijä jaksaa työssään paremmin niin fyysisesti, kuin henkisesti, parantaa ihmisen kognitiivisia kykyjä ja mm. havainnointikykyä, lisää luottamuksen, sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöön. Työntekijä suoriutuu paremmin stressaavista ja hankalista tilanteista, mikäli hänen perusvireensä on positiivinen. (Manka & Manka 2016, 70–72).

Positiivisia tunteita tulisi olla työssä moninkertaisesti verrattuna kielteisiin tuntemuksiin. Kielteisiltä tunteilta ei kuitenkaan voida välttyä, tärkeää onkin se, miten niitä kohdataan. Kielteisiin tuntemuksiin

voidaan liittää yksittäisen työntekijän kokema osaamispula työssään. Mikäli henkilö kokee, että hän ei suoriudu työstään sen vuoksi, että ei joko tiedä, tai osaa kyseistä osa-aluetta, mitä häneltä vaaditaan, tämä voi johtaa henkilön työhyvinvoinnin vähenemiseen esimerkiksi laskemalla henkilön motivaatiota työtä kohtaan. (Manka & Manka 2016.)

Henkilön persoonallisuuden mukaan, ihmisillä on erilaisia kykyjä kohdata stressiä työssään. Osaamispula on yksi stressin aiheuttaja, joka on pitkään jatkuessaan riskitekijä työuupumuksen kehittymiselle. Työuupumuksen kehittymiselle vaaditaan usein työssä kohdattu pitkäkestoinen ristiriita, joka voi olla esimerkiksi työyhteisössä koetut ristiriidat, riittämättömyyden tunne, työn aiheuttama paine ja pitkäkestoinen stressi. Ihminen, joka kärsii työuupumuksesta ei palaudu työstään enää hyvin, on väsynyt ja muuttunut kyyniseksi, sekä omaa heikentyneen ammatillisen itsetunnon. (Manka & Manka 2016.)

Organisaatiossa tulisi ottaa huomioon henkilöstön kehittymisen tarpeet jo strategiavaiheessa ja ennen kaikkea jalkauttaa ne työyhteisöön tehokkaasti. On oltava hereillä ja valpas nykyajan nopeasti muuttuvissa tilanteissa, jotta esimerkiksi erilaiset yksittäiset koulutukset, tai suuremmat kokonaisuudet jalkautetaan käytäntöön suunnitelmien mukaisesti. Eteen voi tulla tilanteita, jolloin koulutuksia tulisi järjestää lyhyelläkin aikavälillä. Tällainen tilanne voi olla mm. jokin uusi toimintatapa tai laite organisaatiossa. (Kulmala, 2014.)

4.4 Yrityskulttuurin merkitys työhyvinvointiin

Yrityskulttuurin tulee tukea yritystä kaikissa ajoissa ja tavoissa. Yrityskulttuuri ja sen johtaminen voivat kuitenkin olla haastavia tilanteissa, jossa vallitseva kulttuuri on saanut liian pitkään kehittyä kauan toimineessa yrityksessä, eikä sen eteen ole tehty töitä. Toimiakseen tehokkaasti ja taloudellisesti, yritys tarvitsee oikeanlaisen kulttuurin, jossa työntekijät ovat motivoituneita, innostuneita ja innovatiivisia yksilöitä. Yrityksen tulee pysyä valppaana yrityskulttuurin muodostamisessa ja esimerkiksi työntekijöiden kouluttaminen on yksi keino edesauttaa positiivisen yrityskulttuurin syntyä, tai sen pysyvyyttä. (Kulmala 2014.)

Yrityskulttuuri syntyy yhteisöissä, joissa ihmiset toimivat ja kohtaavat haasteita, joista heidän pitää suoriutua. Yrityskulttuurista puhuttaessa puhutaan yrityksen ”henkenä” tai ”olemuksena”. Kulttuuri näkyy käytännössä yrityksessä päivittäisessä asioinnissa, esimerkiksi miten sen työntekijät tervehtivät

toisiaan, miten yritystä johdetaan, ja miten suhtaudutaan vaikkapa asiakkaisiin. Yrityksissä, joissa yrityskulttuuri ei ole tervettä, ilmenee sen työntekijöissä usein yleistä pahoinvointia, mm. työssäjaksamisen ongelmia, yhteen kuulumattomuuden tunteita, tai jopa työuupumusta. (Juuti 2006.)

Yrityskulttuurilla on merkittävä vaikutus yrityksen kokonaisvaltaiseen menestymiseen, sekä työntekijöiden työssä viihtymiseen. Hyvä yrityskulttuuri nostaa työntekijän työhön sitoutumista, motivaatiota ja innovatiivista ajattelua, lisää työn imua, sekä myönteisyyttä oppia uutta. Sitoutunut työntekijä on voimavara yritykselle, koska tällöin työntekijä ajattelee myös yrityksen parasta ja peilaa omaa tekemistään sen lisäämiseksi. (Juuti 2006.)

5 TYÖMOTIVAATIO

Motivaatio syntyy ihmisessä itsessään. Motivaatiota kuvaillaan tilana, jolloin henkilö on myönteinen ja avoin muutoksille ja kokee imua ja innostuneisuutta työtehtävässään. Motivoitunut työntekijä on yritykselle erittäin arvokas. Henkilö voi olla valmiiksi motivoitunut, mutta menettää motivaationsa joutuessaan työssään kokemista haasteista, tai ongelmista. Yleisimpiä motivaatiota laskevia asioita työelämässä ovat ristiriidat työyhteisön kanssa, koettu vääräys, tai epäoikeudenmukaisuus, tietojen pimittäminen, työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen laskeminen, sekä riittämättömyys tai osaamattomuus työtehtävien suorittamista kohtaan. (Juuti 2006.)

Motivaatiota tulee ylläpitää yrityksen puolelta kiinnittämällä huomiota työntekijän kokonaisvaltaiseen työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin mm. huolehtimalla työterveydestä, viestimällä, suunnittelemalla näitä edesauttavia toimia, kuten koulutukset, tai työyhteisön terveen ilmapiirin ylläpitämistä. (Sinokki 2016.)

Työntekijä, joka ei ole motivoitunut työhönsä, pysyy työssään usein vain taloudellisista syistä. Hän suorittaa työnsä perusasteisesti, mutta ei ole kiinnostunut ylimääräisistä työtehtävistä, havaitsemistaan epäkohdista, hän ei myöskään usein ole kiinnostunut työyhteisön hyvinvoinnista ja voi omalla käytöksellään myrkyttää työyhteisöään olemalla kriittinen tai kyyninen omaa työyhteisöään kohtaan. Motivoitumaton työntekijä on yrityksen kasvulle epämieluisen tekijä. (Sinokki 2016.)

5.1 Työmotivaation merkitys

Työmotivaatiolla on suuri merkitys yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnille. Henkilö, joka on innostunut, motivoitunut ja avoin muutoksille on myös yritykselle erittäin tärkeä työntekijä niin yrityksen taloudellisten, kuin työilmapiirin osalta. Työmotivaatiota lisää työpaikalla se, että tavoitteet ovat tunnistettavissa ja näkyvissä ja työtehtävät ovat niihin nähden sopivan haastavia. Motivaatio lisää henkilön innostusta työtehtäviin, joka lisää omalta osaltaan henkilön kokemaa työiloa. Menestyvässä organisaatiossa sen jäsenet tekevät töitä terveessä työilmapiirissä, jossa työmotivaatiolla on suuri merkitys. (Sinokki 2016.)

Oman työn kehittäminen ja siihen liitetyt hyvät työolosuhteet edistävät työssä viihtymistä, ja motivaatiota, jonka perustan luovat turvallinen, sekä terveyden huomioon ottava työympäristö. Kun työntekijä koee työympäristön turvalliseksi, hän koee avoimuutta kertoa helpommin työpaikalla kohtaamistaan epäkohdista, tai palautteen antamisesta tulee helpompaa. Ihminen on kokonaisuus, johon vaikuttaa suuresti myös työntekijän terveys ja työntekijän kokemus terveydentilasta. Turvallisuutta tuo, kun työpaikalla huolehditaan työterveysasioista, kuten fyysisistä olosuhteista, joihin kuuluu mm. ilmanvaihto, lämpö, valaistus, sekä muista työssä tarvittavista varusteista tai laitteista. Turvallisuutta tuo myös henkistä hyvinvointia tukevat asiat, kuten esimerkiksi hyvä työilmapiiri, avoimuus, viestinnän selkeys. Tärkeää on huolehtia myös työajoista, levosta, työkuormasta ja stressin hallitsemisesta. (Sinokki 2016.)

Työntekijälle tuleva palaute ja tunnustukset hyvin tehdystä työstä kannustavat henkilöä vieläkin parempiin suorituksiin. Sitoutumista lisää työhön vaikuttamisen mahdollisuus, jolloin työntekijä koee itsensä arvostetuksi. Työssä kannustimien lisäksi tärkeää on myös oikeudenmukainen ja reilu palkkaus. Työn ulkopuolisilla asioilla, kuten työn ja vapaa-ajan yhdistämisellä, perhesuhteilla, riittävällä unella ja levolla on myös positiivisia vaikutuksia työntekijän työmotivaatioon ja työssäjaksamiseen. Avoin viestintä on tärkeää. Työntekijän tulee tulla kuulluksi, mutta myös tiedotetuksi hänen työtään koskevissa asioissa. Mikäli henkilö koee viestinnän vajavaisena, se voi vaikuttaa työmotivaatioon laskevasti. (Manka & Manka 2016.)

5.2 Osaamisen johtaminen

Nykyihminen oppii koko elämänsä ajan, oppimisesta on tullut arkipäiväistä ja tärkeämpää. Työtehtävät voivat muuttua, tai monipuolistua lyhyessäkin ajassa, joka aiheuttaa tarvetta oppimiselle. Oppimisen tunnistaminen tulee usein jopa työntekijältä itseltään, mikäli sitä ei olla havaittu organisaatiossa. Mikäli työntekijä koee epäonnistuvansa työssään, tai sen vaikeutuneen muutoksien vuoksi, työmotivaatio laskee, koska ihminen koee epäonnistumisen tunnetta. Tällaisissa tapauksissa tulisi organisaation olla hereillä koulutustarpeista, jotta tällaista tilannetta ei pääsisi syntymään. Terveessä organisaatiossa koulutustarpeiden vaikutukset on huomioitu jo strategia vaiheessa. (Juuti 2006.)

Organisaatiossa on tärkeää turvata erilainen osaamisen ja oppimisen taso. Osaamisen johtaminen voi kuitenkin olla haastavaa johtuen nyky maailman nopeasti muuttuvista muutoksista. Organisaation on tärkeää tunnistaa omat toimintaan vaikuttavat tekijät mahdollisimman hyvin jo ennalta. Organisaation

on tärkeää olla tietoinen omista vahvuuksistaan, heikkouksistaan, uhista ja mahdollisuuksista esimerkiksi SWOT-analyysin avulla. (Kulmala 2014, 96–97).

Osaamisen johtamisessa esihenkilöillä on suuri ja näkyvä vastuu. Vaikka organisaatio olisi suuri ja monisyinen, työntekijät haluavat näkyvän esihenkilön, jonka kanssa toimia. Hyvä esihenkilö johtaa työntekijöitään päivittäin ja on perillä heidän kuulumisistaan. Päivittäisjohtamisen avulla esihenkilöt saavat hyvin näkemystä työntekijöiden kulloinkin vallitsevasta tilanteesta. (Manka & Manka 2006.)

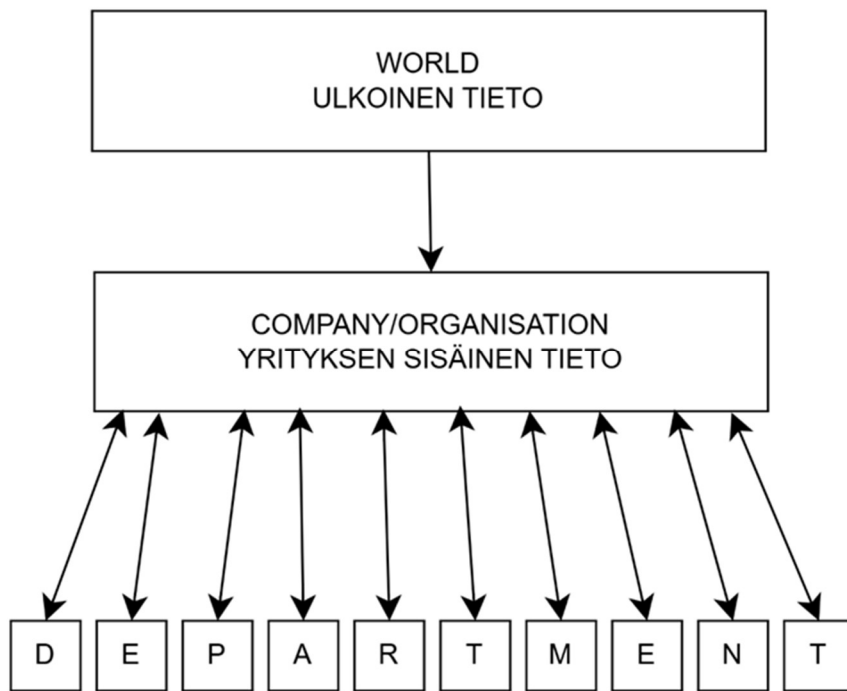
Esihenkilö voi tunnistaa työntekijän oppimisen tarpeet helpommin, kuin vaikkapa yrityksen toimitusjohtaja. Mikäli esihenkilön ja työntekijän välillä vallitsee luottamus toisiaan kohtaan, usein myös tarpeet oppimiseen nousevat mm. kehityskeskusteluissa esiin. Hyvä esihenkilö pitää huolen työntekijöiden ajantasaisista työvälineistä ja vie viestiä tarvittaessa eteenpäin, mikäli tarvitaan lisäkoulutusta, vaikka ohjelmistojen uusiutumisen vuoksi. (Kulmala 2014.)

5.3 Kouluttaminen yrityksen strategisessa suunnittelussa

Strategisella suunnittelemisella yrityksessä tarkoitetaan tilannetta, jossa yrityksen tarkoituksena on liiketoiminnan hyvä tulos ja liiketoiminnan jatkuvuus. Hyvässä yrityksessä osataan kertoa myös yrityksen hyvät ja huonot puolet, näin kehitystä ja päämääriä voidaan määritellä tarkemmin. Strategiasuunnittelun avulla yrityksen toimintaan vaikuttavat osa-alueet tunnistetaan ja pyritään tunnistamaan jo etukäteen. (Kulmala 2014.)

Strategiseen suunnitteluun kuuluu osaamisen johtaminen ja kehittäminen, jossa koulutuksien tarve nostaa päätään. Yritykselle on tärkeää säilyttää osaamistaso, sekä ylläpitää ja kehittää sitä. Riittävä osaamisen taso henkilökunnassa on erittäin tärkeää niin liiketaloudellisesti, kuin työntekijän motivaationkin kannalta. (Kulmala 2014.)

Koulutussuunnitelmien toteuttamisen suunnitteleminen on ensisijaista. Koulutuksien toteuttamisessa on huomioitava organisaatiossa vallitsevat olosuhteet otettava huomioon. Hyväkin koulutussuunnitelma voi olla täysin epäonnistunut, jos organisaatio ei toteuta sitä siten, että työntekijät voivat osallistua siihen ajallisesti, tai heidät on valittu väärin perustein suorittamaan koulutusta, josta heille ei ole hyötyä. Tiedon tehokas kulkeminen yrityksen sisällä on ensisijaisen tärkeää, jotta osataan toimia ja johtaa ajallisesti oikein (Kulmala 2014.)



KUVIO 3. Toiminnan eri osa-alueet (mukaillen Kulmala 2014,124)

6 TOIMINTASUUNNITELMA JA TULOKSET

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä. Kyselyllä tarkoitetaan haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineisto on tarkoitus saada kerätyksi standardoidusti, ja jonka tarkoituksena on muodostaa kyselyyn vastaavista henkilöistä otos, jota tarkastellaan. Kysely toteutettiin puolistrukturoituna, jolla tarkoitetaan, että kyselyllä on selkeät raamit, mutta kaikkiin vastauksiin ei ole olemassa valmista vastausta. Kyselytutkimuksen huonoiksi puoliksi voidaan luetella esimerkiksi se, että ei voida tietää, kuinka huolellisesti kyselyyn vastaava on vastannut kysymyksiin. Toisena huonona esimerkkinä voidaan mainita mahdollisesti vajaaksi jäänyt kysely. (Hirsjärvi ym. 2009.)

Puoliavoimeen kyselyyn opinnäytetyössä päädyttiin, koska toimeksiantajalta tulleet tarpeet määrittelevät kysymyksien asettelun siten, että on tarpeen käyttää myös avointa vastausmahdollisuutta. Kyselyn vastaajina olleet henkilöt työskentelivät myös useilla eri osastoilla, joten heidän toimenkuvansa on keskenään erilainen.

6.1 Kyselyn toteuttaminen

Kysely toteutettiin Microsoft Forms palvelulla, joka toimi erinomaisesti tähän käyttötarkoitukseen. Kyselytutkimukseen osallistuminen lähetettiin vakitukselle henkilökunnalle, jotka ovat olleet töissä Yritys X:ssä vähintään puoli vuotta. Kysely lähetettiin sähköpostitse, johon lisättiin linkki. Kysely lähetettiin 33 henkilölle ja vastausaikaa annettiin viikko. Kyselyn viidentenä päivänä lähetettiin muistutus sähköposti kaikille, jotta vastausprosentti nousisi. Kyselyyn vastasi 23 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 69 %. (LIITE 1.)

6.2 Kysymysten laatiminen

Yritys on kasvattanut liiketoimintaansa viimeisen kolmen vuoden aikana rajusti. Yritys on perustettu vasta alle 10 vuotta sitten, joten suurin osa vakituksista henkilökunnasta on toiminut tehtävässään maksimissaan muutamia vuosia. Osastojen erilaisuus on myös asia, joka tulee ottaa huomioon tehdessä kyselytutkimusta, sillä työtehtävät eroavat suuresti eri osastojen välillä. Eri osastoilla voi olla erilaiset tarpeet koulutuksia varten, joten tutkimuksen tulee antaa mahdollisuus vastata tarpeeksi laajasti.

Kyselyn tarkoitusta mietittiin tarkkaan, että se vastaa napakasti kysymykseen: miten koulutuksien järjestäminen vaikuttaa työntekijöiden työmotivaatioon ja työhyvinvointiin? Kyselyyn laadittiin eri vastausvaihtoehdot niin työmotivaation, kuin työhyvinvoinnin osaltakin. Näitä kahta teemaa käytettiin, jotta saataisiin tietoa, olisiko koulutuksien järjestämisellä vaikutusta työntekijän mielestä työmotivaatioon, tai työhyvinvointiin. Kyselyssä (LIITE 2) toteutettiin kaksikielisenä suomeksi ja englanniksi, koska yrityksessä työskentelee ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, jotka eivät puhu suomea. Kysymykset oli laadittu kyselyyn molemmilla kielillä.

Ensimmäiseksi kyselyssä kysyttiin työntekijän mielipidettä Yritys X:n nykyiseen koulutustarjonnan riittävyteen arvoasteikolla, ei lainkaan, liian vähän, sopivasti, hyvin tai erinomaisesti (LIITE 2). Seuraavassa kysymyksessä paneuduttiin aiheeseen kysymällä, miten työpaikkasi tukee ammatillista kehittymistä koulutuksen, tai lisäopintojen kautta ja pyydettiin kuvaamaan avoimessa kohdassa nykytilannetta (LIITE 2).

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin tilanteista, joita työntekijä on mahdollisesti kokenut, joissa olisi tarvinnut tietoa, tai taitoa enemmän suoriutuakseen paremmin (LIITE 2). Myös tämän kysymyksen osalta seuraava kysymys (LIITE 2) pyysi kuvailemaan tilannetta avoimen vastauksen avulla.

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin uusien taitojen oppimisesta (LIITE 2), ja sen vaikutusta työmotivaatioon. Kohtaan kysyminen jatkui pyynnöllä (LIITE 2) kuvailemaan omin sanoin sitä, miten koulutus tai lisäkoulutus on vaikuttanut työmotivaatioon aiemmin.

Seuraavaksi kyselyssä paneuduttiin kysymään miten ja milloin työntekijä olisi mahdollisesti valmis kouluttautumaan (LIITE 2). Kyselyssä pyydettiin vastaamaan, olisiko työntekijä valmis kouluttautumaan työ-, vai vapaa-ajalla, ja kartoitettiin myös, onko työntekijä ylipäättään kiinnostunut kouluttautumaan. Seuraavaksi kysyttiin millainen olisi mieluisin koulutus (LIITE 2). Vastausvaihtoehtoina oli lähikoulutus, etäkoulutus, minulle sopivat kaikki, en ole kiinnostunut, tai kohta muu.

Seuraavassa vaiheessa tiedusteltiin tarkemmin (LIITE 2), mitä työntekijä haluaisi kouluttautua. Kysymykset olivat laadittu huomioiden yrityksen erilaiset osastot, sekä vakituisen henkilökunnan rakenne. Matkailu-, ja ravintola- alalla asiakaspalvelu, sekä erilaisten kielin osaaminen on tärkeää ja jokapäiväistä. Yritys X:ssä työkielenä toimii englanti. Seuraavaksi kyselyyn lisättiin vastausvaihtoehto esihenkilötaitoja, tai ohjelmistoja, sillä valtaosa vakituisesta henkilökunnasta toimii esihenkilöasemassa ja tekee tiiviisti töitä erilaisten IT- ohjelmistojen kanssa. Kyselyssä kysyttiin vielä, onko työntekijä kiinnostunut kouluttautumaan työnkuvaan liittyviä erikoistaitoja (LIITE 2). Lopuksi laadittiin kohdat en

ole kiinnostunut, sekä kohta muu. Seuraavaksi pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5, kuinka työntekijän haluaman koulutuksen toteutuminen vaikuttaisi työssä viihtymiseen (LIITE 2). Työssä viihtymisen teemaa jatkettiin valitsemalla vaihtoehdot kyllä, ei, tai ehkä kysymykseen miten työntekijä kokee, voisiko sopivalla koulutuksella olla positiivista vaikutusta työntekijän työmotivaatioon (LIITE 2).

Työhyvinvointia kysyttiin kysymällä, mitkä ennalta määritellyt vastausvaihtoehdot vaikuttavat eniten työntekijän työhyvinvointiin. Vastausvaihtoehdot olivat: palkkaus ja henkilöstöedut, työyhteisö, työssä viihtyminen, esihenkilön tuki, oman tuon vaikuttamismahdollisuudet, työympäristö, selkeät työtehtävät, sekä koulutus ja kehitysmahdollisuudet. Kysymyksessä vastaajaa pyydettiin vetämään listan järjestys siten, että ylimpänä olivat vastaajalle tärkeimmät kohdat ja alimpana vähiten tärkeät (LIITE 2).

Seuraavaksi kysyttiin, miten työntekijä kokee, voisiko koulutuksilla olla vaikutusta yrityksen kannattavaan kasvuun. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei tai ehkä (LIITE 2). Seuraavaksi pyydettiin perustelemaan vastausta avoimella kysymyksellä (LIITE 2).

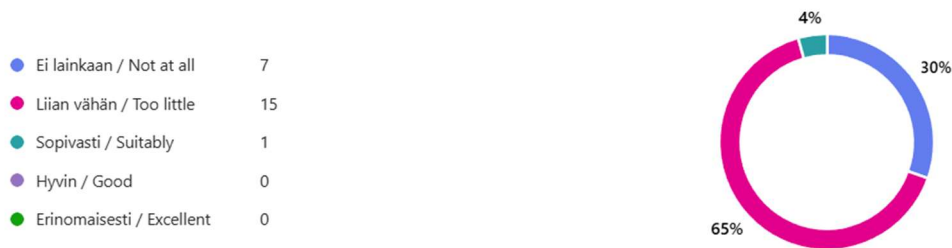
Kyselyn lopuksi kysyttiin, onko työntekijällä ehdottaa jotain tiettyä koulutusta. Kysymykseen pystyi vastaamaan avoimella kysymyksellä omin sanoin (LIITE 2)

6.3 Tulokset

Tulosten analysoimiseksi piti Microsoft Forms -ohjelmasta ajaa vastaukset. Vastaukset ajettiin myös Excel-muotoon tarkistamisen vuoksi. Taustatietoa vastaajilta ei kerätty, sillä kysely suoritettiin anonyymisti. Tulosten analysoiminen oli helppoa johtuen ohjelman jo luomasta raportoinnista.

Ensimmäisenä esitetään vastaukset kysymykseen: mitä mieltä olet nykyisestä koulutustarjonnasta, onko se riittävä (KUVIO 4). Vastaajista 65 % vastasi kysymykseen liian vähän, 30 % vastasi kysymykseen ei lainkaan ja 4 % vastasi kysymykseen sopivasti. 95 % vastaajan mielestä nykyistä koulutustarjontaa on joko ei lainkaan, tai liian vähän.

1. Mitä mieltä olet nykyisestä koulutustarjonnasta, onko se riittävä? / What do you think about the current education offering, is there enough of it?



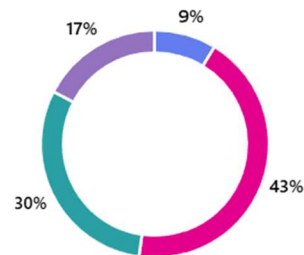
KUVIO 4 Nykyinen koulutustarjonta (N=23)

Toisessa kysymyksessä kysyttiin avoimella kysymyksellä sitä, miten työpaikkasi tukee ammatillista kehittymistä koulutuksen tai lisäopintojen kautta. Vastauksia oli 21 kappaletta. Vastaajista 16 kappaletta kertoo, että Yritys X ei ole tarjonnut mitään koulutuksia, eikä tukenut niitä. Kahden vastaajan mielestä työnantaja ei tue koulutuksia ja yksi vastaaja kertoo, että pitäisi olla oma-aloitteinen, jos haluaisi koulutusta. Yhden vastaajan mielestä alkuperähdityksien jälkeen ei ole ollut mitään koulutuksia, vaan koulutukset ovat hoidettu tilanteen eteen tullessa. Yhden vastaajan mielestä muutamia kertoja on ollut ulkopuolinen kouluttaja tiettyyn aihepiiriin nojaten. Tuloksissa esiin nousi myös kommentti siitä, että työntekijä oli työskennellyt jo kolme sesonkia yrityksessä ja osallistunut vain yhteen koulutukseen, joka ei ollut intensiivinen.

Kolmannessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, onko hän kohdannut työskennellessään sellaista tilannetta, jossa olisi tarvinnut enemmän tietoa tai taitoa selviytyäkseen paremmin. (KUVIO 5.) Joskus tällaisen tilanteen on kohdannut 43 % vastaajista, kuukausittain 30 %, viikoittain 17 %, vastaajista 9 % ei ole koskaan kohdannut tilannetta. Päivittäin tilannetta ei ollut kohdannut kukaan.

3. Oletko kohdannut työskennellessäsi tilannetta, jossa olisit tarvinnut tietoa tai taitoa enemmän suoriutuaksesi paremmin? / Have you encountered a situation while working where you would have needed more knowledge or skill to perform better?

● En koskaan / Never	2
● Joskus / Sometimes	10
● Kuukausittain/ Monthly	7
● Viikoittain/ Weekly	4
● Päivittäin / Daily	0



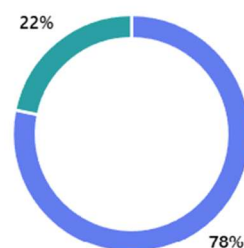
KUVIO 5 Tilanteen kohtaaminen työssä, jossa tiedoista tai taidoista olisi ollut hyötyä (N=23)

Neljäntenä vastaajilta kysyttiin, mitä tietoa tai taitoa he olisivat tarvitseet enemmän ja pyydettiin kuvaamaan tilannetta avoimella kysymyksellä. Vastauksia kertyi 22 kappaletta. Vastauksista suuri osa liittyi esihenkilöjohtamistaitoihin, näin vastasi vastaajista 5 henkilöä. Vastauksista ilmeni, että esihenkilö ja johtamistaitoja haluttaisiin opetella kokonaisvaltaisemmin, esimerkiksi siten, kuinka kohdata ja tulla toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa, tai miten kohdata haasteelliset tilanteet niin kollegojen kuin vieraidenkin osalta. Myös erilaisten ohjelmistojen koulutukset nousivat, mm. Power BI, Excel, piirustusten muokkaamiseen tarvittavia ohjelmia, tai työssä tarvittavat erityisohjelmat, kuten erilaiset myynnissä käytettävät ohjelmat. Myös tietoturva asiat nousivat esille. Kielten opiskelua kaipasi kaksi vastaajaa. Työvuorosovelluksen käyttämiseen ja tilinauhan lukemiseen kaipasi lisätaitoja yksi vastaaja.

Kuviossa 6 käsiteltiin vastauksia kysymykseen: Koetko, että uusien taitojen oppiminen lisäisi työmotivaatiasi (KUVIO 6). Kysymykseen vastasi 23 henkilöä. 78 % vastaajista vastasi kyllä, 22 % ehkä, ei vastauksia ei ollut yhtään kappaletta.

5. Koetko, että uusien taitojen oppiminen lisäisi työmotivaatiasi? / Do you feel that learning new skills would increase your motivation at work?

● Kyllä / Yes	18
● Ei / No	0
● Ehkä / Maybe	5



KUVIO 6 Uusien taitojen oppimisen vaikutus työmotivaatioon (N=23)

Kysymykseen kuusi viitaten (KUVIO 6) vastaajilta kysyttiin seuraavaksi avoimella kysymyksellä, miten koulutus tai lisäkoulutus on vaikuttanut työmotivaatioosi aiemmin. 23 henkilöä vastasi kysymykseen. Vastaajista 19 henkilön mielestä koulutuksien järjestäminen on vaikuttanut positiivisesti työmotivaatioon aiemmin. Vastaajat kertovat koulutuksien olevan arvokkaita ja tärkeitä, lisäävät itsevarmuutta, auttavat työtehtävien suorittamisessa ja mahdollisuuden kehittää itseään. ”Normaalista arjesta irrottautuminen koulutuksien avulla antaa ajattelun ja kehittymisen eväitä”. Vastauksissa nousi esille myös huoli siitä, että aikaa koulutuksien suorittamiseen täytyisi todella varata, jotta normaalit työtehtävät eivät olisi päällekkäin koulutuksen ajan.

Seuraavaksi, kysymyksessä seitsemän, vastaajilta kysyttiin, milloin he olisivat valmiita kouluttautumaan. Vastauksia kertyi 23 kappaletta. 71 % haluaisi kouluttautua työajalla, 29 % haluaisi kouluttautua vapaa-ajalla. En ole kiinnostunut kohtaan ei tullut yhtään vastausta (KUVIO 7).

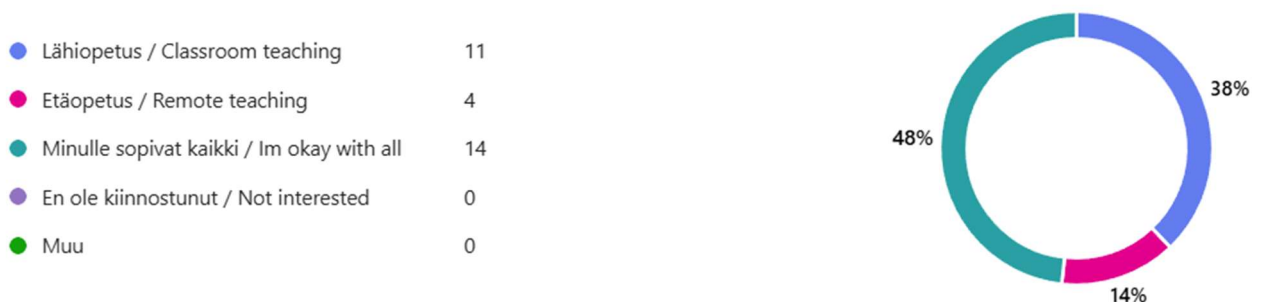
7. Milloin olisit valmis kouluttautumaan? When would you be ready to train?



KUVIO 7 Milloin olisit valmis kouluttautumaan? (N=23)

Kahdeksantena kysymyksenä käsiteltiin osallistumishalukkuutta siihen, millaiseen koulutukseen mieluiten vastaaja osallistuisi. Vastausvaihtoehtoina pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. (KUVIO 8.) Suurimmalle osaa vastaajista (48 %) sopivat kaikki vaihtoehdot, 38 % mielestä lähiopetus soveltuisi parhaiten ja 14 % mielestä etäopetus.

8. Osallistuisitko mieluiten millaiseen koulutukseen? What kind of training would you prefer to participate in?

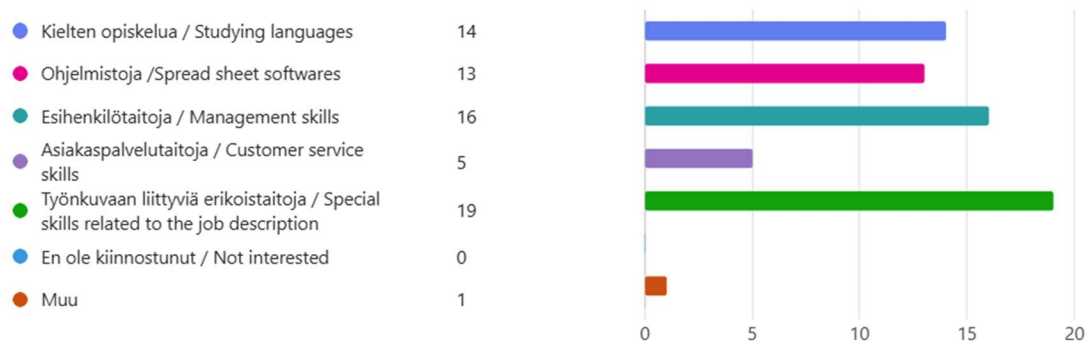


KUVIO 8 Osallistuisitko mieluiten millaiseen koulutukseen?

Kyselyssä tiedusteltiin, mitä vastaajat haluaisivat kouluttautua. Kysymykseen oli muotoiltu valmiiksi mietittyjä vaihtoehtoja (KUVIO 9) Yritys X:ssä työskentelevien vakituisten henkilöiden työnkuvien

mukaan. Yritys X harjoittaa matkailupalveluita, jolle tyypillistä on monikielisyys, asiakaspalvelu, sekä erilaiset ohjelmistot. Suurin osa vakituisesta henkilökunnasta työskentelee esihenkilötehtävissä, siksi esihenkilötaidot on laitettu yhdeksi vaihtoehdoksi. Koska osastojen väliset erot työtehtäviä tarkastellessa ovat suuret, lisättiin kysymykseen kohta, jossa kysytään työnkuvaan liittyvistä erikoistaidoista ja sekä kohta muu. Vastaukseen pystyi valitsemaan useampia vaihtoehtoja mielenkiinnon mukaan. Eniten vastauksia 28 % sai työnkuvaan liittyvät erikoistaidot, esihenkilötaidot valitsivat 24 %, kielten opiskelun 21 %, ohjelmistoja haluaisi opiskella 19 % vastaajista, asiakaspalvelutaitoja 7 % vastaajista. 1 % vastaajista valitsi kohdan: muu. En ole kiinnostunut kohtaan ei tullut yhtään vastausta.

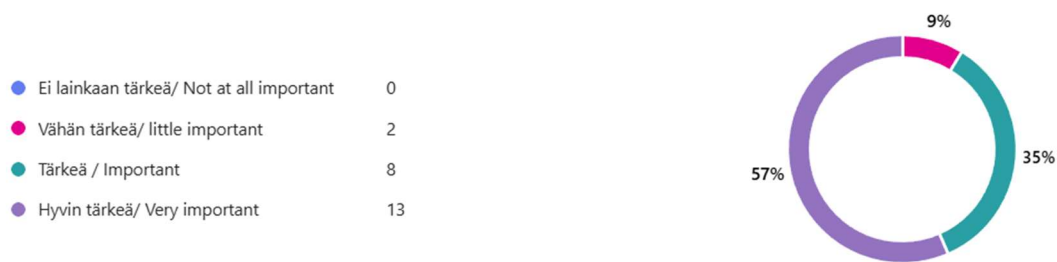
9. Mitä haluaisit kouluttautua? What would you like to study?



KUVIO 9 Miten haluaisit kouluttautua

Jatkokysymyksenä edelliselle kysyttiin vastaajilta kysymyksessä kymmenen, kuinka tärkeänä he kokevat kouluttautumisen ajatellen työskentelyä tulevaisuudessa (KUVIO 10). Vastaajia oli 23 kappaletta, 57 % vastaajista kertoi kouluttautumisen olevan hyvin tärkeää, 35 % vastaajista kertoi olevan tärkeää, 9 % vastaajista kertoi kouluttautumisen olevan vähän tärkeää, ei lainkaan tärkeää kohtaan ei tullut yhtään vastausta.

10. Kuinka tärkeänä koet kouluttautumisen ajatellen työskentelyä tulevaisuudessa? /How important do you feel training is for the future in your work?



KUVIO 10 Kouluttautumisen tärkeys tulevaisuudessa (N=23)

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5, miten haluamansa koulutus vaikuttaisi työssä viihtymiseen. Vastaajia oli 23 kappaletta, ja keskiarvo 3.96/5.00. (KUVIO 11.)

11. Arvioi, miten haluamasi koulutus vaikuttaisi työssä viihtymiseesi? / Assess how the education you want would affect your job satisfaction?



KUVIO 11 Koulutuksien vaikutus työssä viihtymiseen (N=23)

Sopivan koulutuksen positiivisella vaikutuksella työmotivaatioon kysyttiin kysymyksessä 12 (LIITE 2/6) vaihtoehdoilla kyllä, ei, tai ehkä. Vastaajia oli 23 kappaletta. 91 % mielestä sopivalla koulutuksella olisi positiivinen vaikutus työmotivaatioon, 9 % vastaajista vastasi ehkä. (KUVIO 12)

12. Miten koet, voisiko sopivalla koulutuksella olla positiivinen vaikutus työmotivaatioosi? / How do you feel about whether a suitable education could have a positive effect on your work motivation?



KUVIO 12 Sopivan koulutuksen vaikutus työmotivaatioon (N=23)

Kysymyksessä kolmetoista (KUVIO13) kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi. Vastaukset tuli ”raahata” tärkeysjärjestykseen. Suurimmaksi tekijäksi vastaajat valitsivat palkkauksen ja henkilöstöedun, toiseksi suurimmaksi työyhteisön. Kolmanneksi tuli työssä viihtyminen. Seuraavaksi järjestyksessä tulivat esihenkilön tuki, oman työn vaikuttamismahdollisuudet, työympäristö, selkeät työtehtävät, sekä koulutus ja kehitysmahdollisuudet.

13. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi? Laita tärkeysjärjestykseen vetämällä / What factors have the greatest impact on your well-being at work? Drag to prioritize



KUVIO 13 Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi (N=23)

Kysymyksessä neljätoista kysyttiin vastaajan kokemusta siitä, miten hän kokee, voisiko koulutuksilla olla vaikutusta yrityksen kannattavaan kasvuun. Vastaajia oli 23 kappaletta ja tulos oli yksiselitteinen, 100 % vastaajista vastasi kyllä. (KUVIO14).

14. Miten koet voisiko koulutuksilla olla vaikutusta yrityksen kannattavaan kasvuun? / How do you feel about whether the training could have an impact on the profitable growth of the company?



KUVIO 14 Koetko, että koulutuksilla voisi olla vaikutusta yrityksen kasvuun. (N=23)

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä numero 15 pyydettiin perustelemaan edellistä kysymystä avoimella vastauksella. Vastauksia kertyi 18 kappaletta. Vastauksista selviää, että ammattitaito ja sen kehittyminen ovat kannattavaa pääomaa yritykselle. Vastaajien mielestä ne lisäävät motivaatiota, pitovoimaa, sekä parantavat asiakkaiden saamaa palvelua. Osaamisen karttuessa vastaajien mielestä tulee entistä parempaa tulosta. Vastauksista nousi myös järjestelmäosaaminen ja sen kautta saavutettavat hyödyt ja virheen vähenemiset. *Yrityksen tahtoessa sitoutua ihmisiin, on ensisijaisen tärkeää pitää työntekijöiden tietotaito ajan tasalla. Toimintaympäristömme, siinä missä kaikki muukin, on jatkuvassa muutoksessa, jolloin paikoilleen jääminen tai vanhoihin hyödyttömiin kaavoihin kangistuminen on riskitekijä ja tehotonta yritykselle.* (Kyselytutkimus, anonyymi vastaaja.)

Viimeisenä kysymyksenä kysymyksessä numero kuusitoista kysyttiin, onko vastaajalla ehdottaa jotain tiettyä koulutusta. Kysymykseen sai vastata avoimesti. Vastaajia kertyi kaiken kaikkiaan 12 kappaletta, joista puolella, eli kuudella vastaajalla oli jokin tietty koulutus mielessä, toinen puoli, eli kuusi vastaajaa ei osannut määritellä mitään tiettyä koulutusta. Vastauksissa nousi esille esihenkilötaidot, kielten opiskelu, johtamisen koulutustarpeita, sekä erilaisia työssä tarvittavia lupakortteja mm. työturvakortti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia koulutustarpeita vakituinen henkilökunta tarvitsee, jotka työskentelevät yritys X:ssä. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona yritykselle, sillä yritys on kasvattanut liiketoimintaansa roimasti muutamien vuosien sisällä, ja henkilökunnalle ei ole ollut käytössä koulutusohjelmia. Yritys halusi opinnäytetyön avulla kartoittaa tarpeen, jotta voisivat sen perusteella tehdä omia koulutussuunnitelmiaan. Tässä opinnäytetyössä kerättiin tutkimustuloksia kyselyn avulla vakituiselta henkilökunnalta erilaisista koulutuksiin liittyvistä teemoista. Kyselyihin sisällytettiin näkökulmia myös työmotivaation ja työhyvinvoinnin merkityksestä ja siitä, millaisia etuja koulutuksien järjestämisellä olisi työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Saavutin opinnäytetyölle asetetut tavoitteen, sillä kyselytutkimus onnistui hyvin ja siitä sai paljon tärkeää informaatiota koulutussuunnitelman tekemiseksi.

Opinnäytetyössä Microsoft Forms:in käyttö onnistui hyvin. Ohjelma oli helppo opetella, se on selkeä ja nopea tapa vastata sähköpostikyselyyn. Vastausprosentti oli 69 %, mikä oli ihan hyvä. Kyselytutkimus toteutettiin täysin anonyymisti ja vakituiselle henkilökunnalle lähetettiin sähköpostiviesti jokaiselle erikseen (LIITE 1.). Paremminkin olisi voinut onnistua ajoittamalla kyselytutkimus ajallisesti muutamaa viikkoa aiemmaksi, jolloin yrityksen työntekijöillä ei olisi ollut niin kova kiire työtehtävissään. Muistutusviestien lähettäminen nosti vastausprosenttia kuitenkin huomattavasti.

Kyselytutkimusten perusteella ilmenee selvästi, että suuri tarve koulutuksien järjestämiselle on. Nykytilanne yrityksessä koulutuksien suhteen ei ole työntekijöiden mielestä toimiva, sillä lähes kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että koulutuksia ei ole joko lainkaan, tai liian vähän. Koulutuksien avulla yritys voisi nostaa työntekijöiden ammattitaitoa, työssä viihtymistä, sekä motivaatiota. Vastauksissa ilmenee useita erilaisia vaihtoehtoja, mitä työntekijät haluaisivat koulututtautua, siksi olisikin viisasta tehdä yrityskohtainen koulutussuunnitelma, jossa otettaisiin huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet osastoittain. Työntekijöitä tulisi haastatella yksilöinä muodostaakseen tarpeeksi kattava käsitys mitä koulutustarjontaan olisi hyvä saada. Nykytilanteen jatkuminen kouluttamattomuuden osalta voi johtaa työmotivaation, ja työssä jaksamisen lisääntyneisiin ongelmiin.

Kyselytutkimuksen vastauksista löytyy seikkoja, jotka tukevat Hurmeen mukaan Hurme ym. (2005) oppivan organisaation halua ja motivoituneisuutta oppia uutta, jotta tapahtuu jatkuvaa uudistusta. Kulma-

lan (2014) mukaan hyvinvoiva ja ketterä organisaatio voi paremmin, kun se tunnistaa omat kehittämistarpeensa ja on kiinnostunut aidosti kehittämään työntekijöidensä ammattitaitoa, kyselytutkimuksessa tuli esiin, että lähes kaikki vastaajat olivat kiinnostuneita kouluttamaan itseänsä lisää ja pitivät sitä tarpeellisena. Yli 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että aikaisemmat koulutukset ovat lisänneet työmotivaatiota. Juutin (2006) mukaan, työmotivaatio on tila, joka syntyy ihmisessä itsessään ja on tilana sellainen, jolloin henkilö näkee asioita myönteisinä ja on halukas ja avoin muutoksille työtehtävässään. Kyselytutkimuksen vastauksien perusteella toimeksiantajalla on siis hyvät lähtökohdat toteuttaa koulutuksia. Hyvä työmotivaatio on mielestäni yksi tärkeimmistä työkaluista toimeksiantajalle, jotta tulevista koulutuksista saataisiin mahdollisimman hyvin kaikki potentiaalinen irti.

Pidän saamiani tutkimustuloksia luotettavana johtuen korkeasta vastausprosentista, sekä kyselyn keräämistavasta. Kyselytutkimuksissa kysymyksessä 13 (LIITE 2) ilmeni, että koulutus ja kehitysmahdollisuudet olivat vastaajien mielestä viimeisellä sijalla, sijalla 8, kun kysymyksenä oli mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi. Tämä oli yllättävä vastaus, sillä vastaajien mielestä eniten vaikuttaa palkkaus ja henkilöstöedut, toisena työyhteisö ja kolmantena työssä viihtyminen. (KUVIO 14). Vastauksien perusteella koulutus ja kehitysmahdollisuudet eivät ole niin tärkeitä, kuin muut. Toisaalta muut vastausvaihtoehdot tukevat toinen toisiansa, eikä yrityksessä ole tähän mennessä ollut koulutustarjontaa juurikaan.

Työntekijät kokevat ensisijaisimpina tärkeimmiksi asioiksi työssään palkkauksen ja henkilöstöedut, työyhteisön, sekä työssä viihtymisen, jota voitaisiin tukea sopivilla koulutuksilla. Tärkeää olisi huomioida myös käytettävissä oleva aika koulutukseen, ja suurimman osan mielestä koulutus tulisi toteutua työaikana. Koulutuksien toteutumiseen on varattava aidosti työaika, ja on huomioitava yrityksen erityispiirteet. Työntekijöiden mukaan koulutuksien avulla voisi nostattaa omaa osaamistaan, työnimua, tyytyväisyyttä ja tätä kautta sillä olisi varmasti myös positiivinen vaikutus yrityksen kannattavuuteen ja pitovoimaan.

Yritys X:n työntekijät ovat motivoituneita kouluttautumaan itseään, ja kokevat mahdolliset koulutukset motivaatiota ja fiilistä lisäävinä toimenpiteinä, joilla on vaikutus myös yrityksen kannattavuuteen. Opinnäytetyön valmistumiseen kului useita kuukausia aikaa. Työn ja opinnäytetyön yhdistäminen sesonkiaikaan toimivaan yritykseen ei ole aivan yksinkertainen asia, mutta lopputulos oli toimeksiantajan vaatimuksia vastaava. Tietoperustassa olisi tullut käsitellä vielä enemmän spesifimmin työmotivaatiota ja työhyvinvointia, sekä yhdistää näitä tietoja enemmän itse kyselyyn.

Huolimatta siitä, että opinnäytetyöprosessi venyi pitkäksi, saavutin sille asettamani tavoitteet. Opinnäytetyötä tehdessäni huomasin, kuinka tärkeää on pilkkoa asiat omiksi kokonaisuuksiin ja hakea teoriapohjasta lisää kyselytutkimuksen sisältöä ajatellen. Jouduin pitämään välissä pidempiäkin taukoja, jonka jälkeen huomasin, että oli joka kerta vaikeampaa nähdä kokonaisuus yhtenäisenä. Olisin voinut vielä enemmän kohdistaa teoriassa, sekä kyselyssä työmotivaation ja työhyvinvoinnin teemoihin. Kyselytutkimus oli sopiva tapa kerätä tutkimustuloksia, sillä jos olisin järjestänyt pelkän haastattelun, en olisi saanut yhtä suurta massaa ja mielipiteiden määrä olisi jäänyt huomattavasti vähemmäksi, tällöin olisi ollut vaara, että yksittäisten henkilöiden mielipiteet tai tarpeet olisivat nousseet liiaksi esiin.

LÄHTEET

Lapin Kauppakamari. 2024. *Matkailun vientitulo.*: Saatavissa: <https://lapland.chamber.fi/matkailun-vientitulo-2023/>. Viitattu 17.11.2024.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huotari, M., Hurme, P. & Valkonen, T. 2005. *Viestinnästä tietoon*. Helsinki: WSOY.

Kulmala, J. 2014. *Johda paremmin - Muutoksen mestari vai uhri*. DM World Oy.

Koski, M. & Kupias P. 2012. *Hyvä kouluttaja*. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Juuti, P. 2006. *Organisaatio käyttäytyminen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Manka, M. Manka, M-L. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum

Sinokki, M. 2016. *Työmotivaatio*. Helsinki: Tietosanoma Oy

Särkelä, R., Siltaniemi, A., Rouvinen-Wilenius, P., Parviainen, H. & Ahola, R. 2014. *Hyvinvointitalous*. Suomen sosiaali- ja terveys ry.

Yritys X. 2024 a. HR- päällikkö. Henkilöhaastattelu 15.11.2024.

Yritys X. 2024 b. Controller. Henkilöhaastattelu 24.11.2024.

Kysely vakituisen henkilökunnan koulutustarpeista! / Survey on the training needs of permanent staff

Ulkoinen

Postilaatikko x



↳ Luo yhteenveto tästä sähköpostista



Jenna Palojärvi <jenna.palojarvi@██████████>

ma 31.3. 'klo' 13.26



Hei, teen AMK opinnäytetyönä opinnäytetyötä ████████ vakituisen henkilökunnan koulutustarpeista, jonka pohjalta tehdään koulutusehdotelma. Sinun mielipiteesi on hyvin tärkeä, alla olevasta linkistä pääset vastaamaan kyselyyn. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti.

Kiitos vastauksestasi

<https://forms.office.com/e/QM30wEwR3Z>

Aikaa kyselyn tekemiseen on 8.4.2025 saakka.

I am conducting my thesis for my university of applied sciences degree on the training needs of ████████ permanent staff, based on which a training proposal will be created. Your opinion is very important! You can access the survey through the link below. All responses will be handled anonymously.

Thank you for your response!

<https://forms.office.com/e/QM30wEwR3Z>

The survey will be open until April 8, 2025.

Sähköpostin vastaanottajalista piilotettu tietoturvasyistä.

1. Mitä mieltä olet nykyisestä koulutustarjonnasta, onko se riittävä? / What do you think about the current education offering, is there enough of it? *

- Ei lainkaan / Not at all
- Liian vähän / Too little
- Sopivasti / Suitably
- Hyvin / Good
- Erinomaisesti / Excellent

2. Miten työpaikkasi tukee ammatillista kehittymistäsi koulutuksen tai lisäopintojen kautta? Kuvaile nykytilannetta /How does your workplace support your professional development through training or further studies? Describe the current situation *

Kirjoita vastaus

3. Oletko kohdannut työskennellessäsi tilannetta, jossa olisit tarvinnut tietoa tai taitoa enemmän suoriutuaksesi paremmin? / Have you encountered a situation while working where you would have needed more knowledge or skill to perform better? *

- En koskaan / Never
- Joskus / Sometimes
- Kuukausittain/ Monthly
- Viikoittain/ Weekly
- Päivittäin / Daily

4. Mitä tietoa tai taitoa olisit tarvinnut enemmän? Kuvaile tilannetta / What knowledge or skill would you have needed more? Describe the situation *

Kirjoita vastaus

5. Koetko, että uusien taitojen oppiminen lisääisi työmotivaatiasi? / Do you feel that learning new skills would increase your motivation at work? *

Kyllä / Yes

Ei / No

Ehkä / Maybe

6. Miten koulutus tai lisäkoulutus on vaikuttanut työmotivaatioosi aiemmin? / How has training or additional training affected your work motivation in the past? *

Kirjoita vastaus

7. Milloin olisit valmis kouluttautumaan? When would you be ready to train? *

- Työajalla/ Working time
- Vapaa-ajalla / Free time
- En ole kiinnostunut / Not interested

8. Osallistuisitko mieluiten millaiseen koulutukseen? What kind of training would you prefer to participate in? *

- Lähiopetus / Classroom teaching
- Etäopetus / Remote teaching
- Minulle sopivat kaikki / Im okay with all
- En ole kiinnostunut / Not interested
- Muu

10. Kuinka tärkeänä koet kouluttautumisen ajatellen työskentelyä tulevaisuudessa?
/How important do you feel training is for the future in your work? *

- Ei lainkaan tärkeää/ Not at all important
 - Vähän tärkeä/ little important
 - Tärkeä / Important
 - Hyvin tärkeä/ Very important
-

9. Mitä haluaisit kouluttautua? What would you like to study? *

- Kielten opiskelua / Studying languages
- Ohjelmistoja /Spread sheet softwares
- Esihenkilötaitoja / Management skills
- Asiakaspalvelutaitoja / Customer service skills
- Työnkuvaan liittyviä erikoistaitoja / Special skills related to the job description
- En ole kiinnostunut / Not interested
- Muu

11. Arvioi, miten haluamasi koulutus vaikuttaisi työssä viihtymiseesi? / Assess how the education you want would affect your job satisfaction? *



12. Miten koet, voisiko sopivalla koulutuksella olla positiivinen vaikutus työmotivaatioosi? / How do you feel about whether a suitable education could have a positive effect on your work motivation? *

- Kyllä / Yes
- Ei / No
- Ehkä / Maybe

13. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiisi? Laita tärkeysjärjestykseen vetämällä / What factors have the greatest impact on your well-being at work? Drag to prioritize *

Työympäristö / Working environment

Esihenkilön tuki / Supervisor support

Palkkaus ja henkilöstöedut / Salary and employee benefits

Koulutus ja kehitysmahdollisuudet / Training and development opportunities

Oman työn vaikuttamis mahdollisuudet / Opportunities to influence own work

Työyhteisö / Work community

Selkeät työtehtävät / Clear work tasks

Työssäviihtyminen / Job satisfaction

14. Miten koet voisiko koulutuksilla olla vaikutusta yrityksen kannattavaan kasvuun? / How do you feel about whether the training could have an impact on the profitable growth of the company? *

Kyllä / Yes

Ei / No

Ehkä/ Maybe

15. Perustele vastauksesi/ Justify your answer

Kirjoita vastaus

16. Onko sinulla ehdottaa jotain tiettyä koulutusta? / Do you have any specific training suggestions?

Kirjoita vastaus
