

lina-Eveliina Ihme

TYÖPAIKKAKOULUTTAJAN MOTIVAATIO
JA MOTIVAATIOON VAIKUTTAMISEN KEINOT

Liiketalouden koulutusohjelma
2015

TYÖPAIKKAKOULUTTAJAN MOTIVAATIO JA MOTIVAATIOON VAIKUTTAMISEN KEINOT

Ihme, Ina-Eveliina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2015
Ohjaaja: Moisio, Hanna
Sivumäärä: 85
Liitteitä: 2

Asiasanat: oppisopimuskoulutus, työpaikkakouluttaja, motivaatio, motiivi, työmotivaatio

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Lahden Koulutuskeskus Salpaukselle. Työn päätavoitteena oli tutkia teorian ja empirian keinoin työpaikkakouluttajien motivaatiota, siihen vaikuttavia tekijöitä ja motivaatioon vaikuttamisen keinoja. Työn toisena tavoitteena oli tutkia työpaikkakouluttajien ja Koulutuskeskus Salpauksen välistä yhteydenpitoa sekä tuottaa kehitysideoita toimeksiantajan käyttöön.

Opinnäytetyön tietolähteenä käytettiin aihealuetta käsittelevää lähdekirjallisuutta, kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tuloksia sekä opinnäytetyön tekijän havaintoja.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa keskityttiin motivaatioon, keskeisiin työmotivaation tarve- ja prosessiteorioihin sekä sisäiseen että ulkoiseen motivaatioon ja motivaatioon vaikuttamisen keinoihin. Teoriaosassa käsitellyt teemat toimivat kyselytutkimuksen suunnittelun ja tutkimustulosten analysoinnin pohjana.

Opinnäytetyön empiriaosassa tarkasteltiin työpaikkakouluttajille tehdyn kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tuloksia suhteessa teoriaosassa käsiteltyihin teemoihin ja opinnäytetyön tekijän havaintoihin.

Tutkimustulosten mukaan työpaikkakouluttajien motivaatioon voidaan vaikuttaa esimerkiksi lisäämällä heidän tarpeidensa ja toiveidensa kaltaista ohjausta, ottamalla työpaikkakouluttajat mukaan tavoitteiden asettamiseen ja ylläpitämällä positiivista ilmapiiriä.

THE MOTIVATIONAL FACTORS OF AN APPRENTICESHIP STUDENT'S WORKPLACE TRAINERS

Ihme, Ina-Eveliina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

June 2015

Supervisor: Moisiö, Hanna

Number of pages: 85

Appendices: 2

Keywords: apprenticeship training, workplace trainer, motivation, work motivation, motive

This thesis was made as an assignment for the training center Salpaus in Lahti. The main goal of the thesis was to research the motivation of the workplace trainers, the affecting factors of it and ways to make influence to the motivation, using theory and empiricism. The second goal of the thesis was to research the communication between workplace trainers and training center Salpaus, as well as to produce to be used by the employer.

The source of information in this thesis consists of proper source literature, the results of the quantitative survey and the observations and personal experiences of the author of this thesis.

In the theoretical part of this thesis we focused on motivation, demand- and process theories of central work motivation, the internal and external motivation and the means to affect the motivation in general. The analysis of the research results and the planning of the survey, use the themes from the theory part as a basis. In the empiricism part of the research, the results of the quantitative survey targeted at the workplace trainers in respect to the themes and thesis's authors' observations were examined.

According to the research results, the motivation of the workplace trainers can be affected by i.e. increasing the guidance in matters they need or wish to receive more, by including the workplace trainers in the process of setting future goals and by creating a positive atmosphere.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUKSEN TAUSTAA	6
2.1	Teoreettinen viitekehys ja käsitteet.....	7
2.2	Tutkimusongelma ja -kysymykset	10
3	MOTIVAATIO JA KESKEISET TYÖMOTIVAATIOTEORIAMOTIVAATIO.....	13
3.1	Motivaatio ja työmotivaatio	13
3.2	Työmotivaation tarveteoriat.....	14
3.3	Työmotivaation prosessiteoriat.....	19
4	MOTIVAATIOON VAIKUTTAMISEN KEINOT.....	21
4.1	Motivaatioon vaikuttamisen haasteet ja mahdollisuudet	21
4.2	Viestinnän merkitys motivaation kannalta.....	22
4.3	Aineeton ja aineellinen palkitseminen	23
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	26
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	27
5.2	Aineiston kerääminen	28
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
6.1	Osa-alue 1: Taustakysymykset	32
6.2	Osa-alue 2: Työpaikkakouluttajuus	37
6.3	Osa-alue 3: Motivaatio ja motivaatioon vaikuttamisen keinot	51
6.4	Osa-alue 4: Työpaikkakouluttajien ohjaus.....	66
6.5	Osa-alue 5: Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa	72
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUDET	77
8	KEHITYSEHDOTUKSET	83
9	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI	84
	LÄHTEET.....	87
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Lahdessa sijaitseva Koulutuskeskus Salpaus ja työn päätavoitteena on tutkia työpaikkakouluttajien motivaatiota, siihen vaikuttavia tekijöitä ja motivaatioon vaikuttamisen keinoja. Samalla tutkitaan myös työpaikkakouluttajien ja Koulutuskeskus Salpauksen välistä yhteydenpitoa. Opinnäytetyön tutkimustulosten pohjalta tehdään konkreettisia kehitysehdotuksia ja suunnitellaan toimeksiantajan käyttöön käytännönläheistä ja työpaikkakouluttajälähtöistä ohjausmateriaalia.

Motivaatio on tänä päivänä keskeinen käsite työelämässä ja se on tärkeää ottaa huomioon yritettäessä ymmärtää miten ihmiset tulkitsevat ympäristöään, ryhtyvät toimeen ja ohjaavat omaa toimintaansa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on lisätä toimeksiantajan ymmärrystä työpaikkakouluttajien motivaatiosta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä, jotta työpaikkakouluttajien ohjausta voidaan kehittää. Tarkoituksena on ratkaista toimeksiantajan dilemma koskien työpaikkakouluttajien vaihtelevaa motivaatiota ja pyrkiä huomioimaan ohjauksessa työpaikkakouluttajien tarpeet ja toiveet.

Organisaation johto on luonnollisesti kiinnostunut motivaatiosta, koska ilman halua työskennellä ei synny suorituksia eikä tuloksia. Mikäli tänä päivänä haluaa työn koettavan mielekkääksi ja tavoittelemisen arvoiseksi, on vedottava yhä useammin ihmisen tunteisiin ja ajatteluun. Motivaation ja työn tulosten välisen yhteyden tunnistaminen liittyy myös ajankohtaiseen keskusteluun motivaation merkityksestä suhteessa työn tuloksellisuuteen. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 188; Lämsä & Hautala 2005, 80.)

Työn teoriaosassa tutkitaan motivaatiota, motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja erilaisia aineettomia palkitsemis- ja motivointikeinoja, joilla työpaikkakouluttajien motivaatioon on mahdollista vaikuttaa. Työn empiriaosassa analysoidaan kyselyn tuloksia suhteessa työn alussa esitettyyn teoriaan, tehdään johtopäätöksiä ja esitellään kyselyn tulosten pohjalta syntyneet kehittämissuhteet.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Koulutuskeskus Salpaus sijaitsee Lahdessa ja kuuluu Päijät-Hämeen koulutus konserniin. Salpauksessa järjestetään ammatillista ja lukiokoulutusta nuorille ja aikuisille, sekä tuotetaan myös koulutus-, asiantuntija- ja kehittämisspalveluja niin yrityksille kuin yhteisöillekin. Tämän opinnäytetyön osalta toimeksiantajan edustajana toimii Lahden Svinhufudin kadun oppilaitoksessa työskentelevä kaupan ja hallinnon opettaja Tiina Rantala, jolle kuuluu lämmin kiitos yhteistyöstä sekä innostavan ja mielenkiintoisen opinnäytetyöaiheen tarjoamisesta. (Koulutuskeskus Salpauksen www-sivut 2015)

Vuosittain Koulutuskeskus Salpauksessa opiskelee noin 20 000 nuorta ja aikuista jotka suorittavat ylioppilastutkintoja, ammatillisia perustutkintoja sekä aikuisten näyttötutkintoina suoritettavia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Tässä opinnäytetyössä keskitytään Koulutuskeskus Salpauksessa kaupan alaa opiskelevien oppisopimusopiskelijoiden työpaikkakouluttajiin. He osallistuvat oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun, opiskelijan ohjaukseen, työtaidon oppimisen aviointiin ja väliarviointikeskustelujen pitämiseen oppisopimusopiskelijan koko opintojen ajan. (Työpaikkakouluttajan opas 2014, 2; Nikkilä 2014, 8.)

Ihmisen ajattelua ja toimintaa on mahdotonta ymmärtää ilman tietoa hänen kiinnostuksistaan, mielihaluistaan, intohimoistaan ja toiveistaan – eli hänen motivaatiostaan. Ja ilman riittävää ymmärrystä on mahdotonta ohjata vaikuttavasti, jonka vuoksi tämän opinnäytetyön myötä kerättävä uusi tieto avaa mahdollisuuden työpaikkakouluttajien ohjauksen kehittämiseen. Vuorovaikutus- ja tunnetaitojen merkitys on kasvanut entisestään työn sisällön muututtua aikaisempaa tietointensiivisemmäksi. Se on merkille pantavaa myös työpaikkakouluttajan asiantuntijamaisessa tehtävässä. Työpaikkakouluttajan rooli on toimia opiskelijan valmentajana, opastajana ja mentorina, jolloin vuorovaikutus- ja tunnetaidot ovat oleellisia sekä tehtävässä toimimisen että siinä onnistumisen kannalta. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 6; Lämsä & Hautala 2005, 28; Kaisaniemi & Määttä 2002, 56.)

2.1 Teoreettinen viitekehys ja käsitteet

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys esittelee tutkimuskohteen osana laajempaa kokonaisuutta ja sanalla teoria onkin alun alkaen tarkoitettu katselemista ja tarkastelemista. Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) esitellään työn teoreettinen viitekehys ja siinä kuvattujen asioiden väliset suhteet. Opinnäytetyö ja tutkimuksen tulokset asemoidaan jo olemassa olevaan tietovarantoon, jolloin on mahdollista löytää esimerkiksi lisämerkitystä omalle työlleen. Tässä opinnäytetyössä käsitellään useita tradenomiopintojen aikana opiskeltuja teemoja, mikä mahdollistaa samalla opintojen aikana opittujen asioiden syventämisen sekä käytäntöön viemisen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 140; Kniivilä, Lindblom-Ylänne & Mäntynen 2001, 68; Kananen 2013, 16.)



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys.

Keskeiset käsitteet

Käsitteiden tulee olla eksakteja, eli tarkasti määriteltyjä ja rajattuja. Käsitteet toimivat myös kommunikaation perustana esitellen perspektiivin, jonka avulla voidaan hahmotella empiriaa. Käsitteet ovat myös luokittelun sekä yleistämisen keinoja ja ne toimivat ikään kuin olemassa olevien teorioiden ja mallien komponentteina antaen erilaisia selityksiä ja ennusteita. Seuraavaksi käsitellään tämän opinnäytetyön kannalta keskeisiä käsitteitä, eli oppisopimuksen eri osapuolten

rooleja ja tehtäviä sekä työn asiasanoja, jotka ovat oppisopimuskoulutus, työpaikkakouluttaja, motivaatio, työmotivaatio ja motiivi. (Mäkinen 2005, 173-174; Ghauri & Grønhaug 2002, 31.)

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksen kautta on mahdollista suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Oppisopimus pohjautuu työnantajan ja opiskelijan välillä tehtyyn määräaikaiseen työsopimukseen. Jos oppisopimus solmitaan esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen, määräaikaisuus koskee silloin vain oppisopimusta. Oppisopimusopiskelijan kanssa laaditaan aina opintojen alussa henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa huomioidaan myös opiskelijan aikaisempi työ- ja opiskelukokemus. Henkilökohtaistamissuunnitelmaa tarkennetaan tarvittaessa vielä opintojen edetessä. Tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus kestää tutkinnosta riippuen noin 1-4 vuotta ja muodostuu opiskelijan, työpaikkakouluttajan ja koulutuksen järjestäjän välisestä yhteistyöstä. Vertailun vuoksi ei tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus kestä vain 4-12 kuukautta, jonka kautta voi esimerkiksi päivittää tai kehittää osaamistaan jollakin tietyllä osa-alueella. Myös ei tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa vaaditaan työpaikkakouluttaja, mutta tämän opinnäytetyön osalta keskitytään vain tutkintotavoitteisen oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajiin. Oppisopimuskoulutuksen oppiajasta noin 80-90 % annetaan opiskelijan työpaikalla ja opinnot suoritetaan siten pääasiassa työn ohessa. Koulutuksen järjestäjä, tässä tapauksessa Koulutuskeskus Salpaus, vastaa tietuopuolisen koulutuksen järjestämisestä oppilaitoksessa. Tietuopuolinen koulutus toteutetaan käytännössä noin kerran kuukaudessa järjestettävien lähiopetuspäivien muodossa, mistä muodostuu noin 10-20 % koko opiskeluajasta. Opiskelumuotona oppisopimusopiskelu vaatii opiskelijalta itseohjautuvuutta sekä tavoitteellisuutta. Parhaimmillaan oppisopimuskoulutus mahdollistaa joustavuudellaan tutkinnon suorittamisen työn ohessa ja kehittää siinä samalla myös organisaation osaamista. (Nikkilä 2014, 7; Kaisaniemi & Määttä 2002, 13; Oppisopimuskoulutuksen opas, 4-8.)

Työpaikkakouluttaja

Työpaikkakouluttajan tehtävä on monipuolinen ja sen alussa on perehdyttävä esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen sisältöön, suoritettavan tutkinnon perusteisiin ja ammattitaitovaatimuksiin. Työpaikkakouluttaja toimii oppisopimusopiskelijan mentorina, opastajana ja valmentajana läpi koko oppisopimusopiskelijan opiskeluajan. Työpaikkakouluttajan motivaatio on tärkeää ottaa huomioon, koska sillä voi olla vaikutusta oppisopimusopiskelijan oppimiseen ja opintojen etenemiseen. Työpaikkakouluttaja on mukana muun muassa opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman suunnittelemisessa ja osaamisen kehittymisen arvioinneissa työssäoppimisen osalta. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on olla myös yhteydessä oppisopimuksen muihin osapuoliin ja pitää opiskelijalle vuosittain kolme väliarviointikeskustelua. (Nikkilä 2014, 28-29; Kaisaniemi & Määttä 2002, 54-56; Oppisopimuskoulutuksen opas, 4-8.)

Motivaatio

Sana motivaatio on alunperin johdettu latinankielisestä sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Tänä päivänä motivaatiolla tarkoitetaan kuitenkin laajemmin erilaisten motiivien aikaansaamaa monimutkaista tilaa, eli ihmisen käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio vastaa yksinkertaisimmillaan siihen kysymykseen, että miksi ihminen asettaa tietynlaisia tavoitteita? Motivaatio työntää ihmistä tekemään jotain ja motivaatioon liittyy olennaisesti ihmisen tarpeet sekä halut. (Kauhanen 2007, 107; Salmela-Aro & Nurmi 2005, 128-129; Cartwright 2002, 11.)

Motiivi

Motiivit ovat usein tiedostamattomia ja pysyviä ihmisen sisäisiä haluja sekä tarpeita. Motiivit ohjaavat ihmistä elämän isojen valintojen äärellä, kuten esimerkiksi valitessa ammattia ja työtehtäviä. Erilaisten motiivien tiedostaminen on tärkeää yritettäessä ymmärtää eri tavoin motivoituneita ja motivoituvia ihmisiä. Ihmisten motiivien tiedostaminen ja ymmärtäminen mahdollistaa eri tavoin motivoituneiden ihmisten motivaatioon vaikuttamisen. Motiivi voi olla jopa niin piilevä, ettei ihminen itsekään osaa sanoa miksi tekee jotain. Motiivi voi olla myös niin aineellinen kuin

aineetonkin ja se toimii vahvana vaikuttimena ihmisen toiminnalla. (Sistonen 2008, 68; Åberg 2006, 28.)

Työmotivaatio

Työmotivaatio voidaan määritellä esimerkiksi sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmäksi, joka virittää jokaisen ihmisen tavoitteellista työkäyttäytymistä. Työmotivaatiolla voidaan kuvata olevan muoto, suunta, kesto ja voimakkuus, joita on tosin mahdollista arvioida pääasiassa vain likimääräisesti. Työmotivaation muoto liittyy ihmisen sisäiseen vireystilaan ja suunta työkäyttäytymisen suuntautumiseen tavoitetta kohti. Työmotivaation kesto ja voimakkuus taas kuvaavat sen tilanne- ja tehtäväkohtaista kestoja sekä voimakkuutta. Ajatellaan, että hyvän työmotivaation omaavan yksilön käyttäytyminen on vapaaehtoista, tahdon alaista ja kontrolloitua toimintaa. Työmotivaatiosta puhuttaessa on oleellista tarkastella sitä mikä energisoi ihmistä, mikä suuntaa toimintaa ja miten toivotun kaltaista oikeaa suuntaa pidetään yllä. (Lämsä & Hautala 2005, 80-81; Salmela-Aro & Nurmi 2005, 188-189.)

2.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tässä kohdassa työtä tiivistetään tämän opinnäytetyön tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Tutkimus sisältää luonnollisesti aina tutkimusongelman ja tutkimusongelmana voi olla esimerkiksi jonkin asian kehittäminen tai vaikka halu aikaansaada muutosta. Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on muotoutunut keskusteluissa toimeksiantajan kanssa, jonka myötä tutkimuskysymykset on ollut vaivatonta rajata käytännön kehittämistarpeiden ohjaamana. Tämän tutkimuksen varsinainen tutkimusongelma on selvittää miten Koulutuskeskus Salpaus voi omalta osaltaan mahdollistaa työpaikkakouluttajien motivoitumisen tehtäväänsä. Tämä on tärkeää, jotta työpaikkakouluttajat mahdollistavat tekemällään työllä ohjattavien oppisopimusopiskelijoiden valmistumisen ajallaan, minkä perusteella Koulutuskeskus Salpaus saa rahoituksen toimintaansa.

Opinnäytetyön aihealue ja työpaikkakouluttajuus ovat tulleet tutuksi aikaisemman opiskelu- ja työhistorian kautta, jolloin kiinnostus tämän työn aihealuetta kohtaan on alun alkaen syntynyt. Onkin luonnollista, että kaikkien tutkimusten lähtökohtana toimii aina jokinlainen käsitys tai havainto, mikä kiinnittää huomion sekä synnyttää lisää kiinnostusta ja spekulatiota. Opiskellessani itse oppisopimusopiskelijana ja toimiessani sen jälkeen työpaikkakouluttajana, tein huomioita ja havaintoja niin työpaikkakouluttajuuden haasteista kuin myös kehittämismahdollisuuksista. Tutkimisen syy onkin aina yleensä halu ymmärtää jotain ilmiötä laajemmin ja usein myös halu aikaansaada muutos nykyisestä parempaan. Tämänkin tutkimuksen alkuvaiheessa on siis hyvä kysyä miksi tutkimus tehdään, kenelle siitä on hyötyä, miksi valittu aihe on kiinnostava ja mitä siitä jo tiedetään ja mitä ei? Tässä työssä toimeksiantajan halu ymmärtää työpaikkakouluttajien motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja tahto kehittää työpaikkakouluttajien ohjausta tarjoavat tälle tutkimukselle hedelmällisen pohjan. Tutkittavaa aihetta on päätetty lähestyä työpaikkakouluttajien näkökulmasta, jotta saadaan selville ensikäden tietoa siitä, miten ja miksi työpaikkakouluttajat kokevat motivoituvansa tehtäväänsä ja millä keinoin heidän motivaatioonsa voidaan ja kannattaa pyrkiä vaikuttamaan. (Kananen 2013, 22; Ghauri & Grønhaug 2002, 36; Mäkinen 2005, 134.)

Tutkimuskysymykset

Vanhan sanonnan mukaan hyvä kysymys on jo puoli vastausta, ja se kertoo hyvin sekä tutkimusongelman että -kysymysten suuresta merkityksestä. Se kertoo myös niiden merkityksestä koko opinnäytetyön onnistumisen kannalta, joten työn alussa oikein asetettu ongelma ja kysymysten asettaminen onkin näin ollen usein vaikeampaa kuin niihin vastaaminen. Opinnäytetyön valmistuttua tutkimuskysymyksiin saadaan vastaukset, jonka jälkeen vastausten yhteiskunnallista sekä organisatorista merkitystä pyritään perustelemaan. Tämän työn työelämälähtöisyys ja aito käytännön kehittämistarve tarjoavat oivan tilaisuuden jalostaa tutkimustulokset toimeksiantajan hyödyksi. Tutkimus käynnistyy ja lähtee aina liikkeelle reaalisisistä tutkimuskysymyksistä, joita tässä työssä edustavat kolme tutkimuskysymystä. (Hirsjärvi ym. 2009, 125; Kananen 2013, 15; Mäkinen 2005, 105-106.)

Tämä tutkimus pyrkii vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Ovatko työpaikkakouluttajat motivoituneet tehtäväänsä sisäisesti vai ulkoisesti ja miten se tulee ottaa huomioon heidän ohjaamisessaan?
- 2) Minkälaiset tekijät vaikuttavat työpaikkakouluttajien motivaatioon ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen sitä lisäävästi ja mitkä sitä laskevasti?
- 3) Minkälaisen tiedon, taidon ja/tai ohjauksen lisääminen vaikuttaa työpaikkakouluttajien mielestä positiivisesti heidän motivaatioonsa?

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä joka ohjaa työn aikana tehtäviä valintoja toimien siten tutkimuksen punaisena lankana. Tutkimuksen tarkoitusta voidaankin luonnehtia neljän eri piirteen avulla, jotka ovat kartoittava, selittävä, kuvaileva ja ennustava. Tämä tutkimus on muodoltaan selittävä ja sen tarkoituksena on etsiä syy – seuraussuhteita sekä vastauksia tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin. Tässä selittävässä opinnäytetyössä kysytään miksi jokin asia on tietyllä tavalla ja/tai mitä tietynlaisista asiantiloista seuraa? Tämän opinnäytetyön myötä pyritään selittämään työpaikkakouluttajien motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotka tunnistamalla ja joihin vaikuttamalla voi olla mahdollista vaikuttaa työpaikkakouluttajien motivaatioon ja sitä kautta työn tuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 137-138.)

Opinnäytetyön perimmäinen tarkoitus on perehtyä työpaikkakouluttajien motivaatioon, tutkia miten työpaikkakouluttajat motivoituvat ja miten motivaatioon voidaan vaikuttaa. Tutkimuksen teoria-aineiston ja kvantitatiivisen kyselyn myötä on tarkoitus tuottaa uutta tietoa toimeksiantajan hyödyksi ja löytää vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tavoitteena on ratkaista toimeksiantajan dilemma koskien työpaikkakouluttajien vaihtelevaa motivoituneisuutta hoitaa tehtäväänsä ja pyrkiä antamaan työkaluja ohjaamisen kehittämiseen. Tämän työn tutkimustulosten avulla on siis tavoitteena ymmärtää työpaikkakouluttajia entistä paremmin ja ottaa heidän ohjaamisessaan huomioon heidän tarpeensa ja toiveensa. Työpaikkakouluttajia on tähän asti ohjattu pääasiassa

toimeksiantajan lähtökohdista, ja tämän opinnäytetyön myötä vastauksia etsitään ensimmäistä kertaa työpaikkakouluttajilta itseltään.

3 MOTIVAATIO JA KESKEISET TYÖMOTIVAATIOTEORIAT

3.1 Motivaatio ja työmotivaatio

Tässä luvussa keskitytään lähdekirjallisuuden avulla motivaatioon, työmotivaatioon ja sisäisen sekä ulkoisen motivaation teoriaan, jonka jälkeen käsitellään motivaatioon vaikuttamisen keinoja. Motivaatio on mielenkiintoinen tutkimuskohde, sillä se ohjaa ja ajaa ihmisiä tekemään jotain. Motivaatiosta puhuttaessa voidaankin puhua yksilön halusta tehdä jotain. Tämän opinnäytetyön yhteydessä se tarkoittaa halua toimia työpaikkakouluttajana. On kuitenkin huomioitava, että työpaikkakouluttajat toimivat opiskelijansa ohjaajana heidän koko opintojensa ajan ja tähän ajanjaksoon mahtuu useita erilaisia vaiheita sekä paljon erilaisia tehtäviä. Työpaikkakouluttajan motivaatiotaso saattaa vaihdella eri tehtävien tai eri vaiheiden mukaan, mihin toimeksiantajan on hyvä tarvittaessa reagoida tai pyrkiä jopa ennakoimaan se ohjausta suunnitellessaan.

Työmotivaatio

Tutkimuksen kohteena olevat työpaikkakouluttajat toimivat tehtävässään kuten työntekijät työssään. Tosin heillä on yleensä hyvin rajallinen aika hoitaa työpaikkakouluttajan tehtäviä, sillä useat tekevät sitä päätoimisen työnsä ohella. Osalle työpaikkakouluttajana toimiminen voi siten olla osa omaa päivittäistä työtä ja osalle siitä erillinen tehtävä. Onkin perusteltua rajata työmotivaatio erilleen motivaatiosta teorian ja empirian tarkastelua sekä tutkimustulosten analysointia ajatellen. Työmotivaatiolla tarkoitetaan yleisesti sitä yksilön kokonaistilaa joka energisoi, synnyttää, suuntaa ja näin ylläpitää hänen työtoimintaansa. Tästä määritelmästä johdettuna toimintahaluinen ja tavoitesuuntautunut työntekijä on motivoitunut työhönsä. Työmotivaatiota kuvataan tarkemmin neljän eri sanan avulla, jotka ovat muoto, suunta, kesto ja voimakkuus. Työmotivaation muodolla

tarkoitetaan ihmisen sisäistä vireystilaa ja sitä voidaan arvioida ja mitata vain likimääräisesti. Työmotivaation suunnalla tarkoitetaan miten ihmisen työkäyttäytyminen suuntautuu jotakin tiettyä tavoitetta kohden ja työmotivaation kestolla taas tarkoitetaan vaihtelevaa motivaation kestoa, joka on eri pituinen eri työtehtävien mukaan. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 188; Lämsä & Hautala 2005, 80.)

On mielenkiintoista huomata miten laajasta motiivien verkostosta työmotivaatiossa onkaan kysymys ja tämän lisäksi se voidaan jakaa vielä ulkoisiin ja sisäisiin motiiveihin. Ulkoiset motiivit ovat usein hyvin helposti määriteltävissä ja verbalisoitavissa, mutta sisäiset motiivit ovat osin tiedostamattomia ja myös melko tunneväritteisiä. Sisäistä motivaatiota kuvaa hyvin se miten työtä tehdään puhtaasti sen sisällön ja kiinnostavuuden vuoksi. On kuitenkin hyvä huomioida, että työssä on usein sekä sisäisiä että ulkoisia motiiveja, eli onkin täysin mahdollista olla samaan aikaan motivoitunut niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Täysin ulkoista motivaatio on silloin kun työtä tehdään jonkin välinearvon vuoksi. Silloin työ ei aiheuta juurikaan mielihyvää eikä myöskään synnytä innostusta, vaan ainoastaan sen lopputuloksella on merkitystä. Kun työllä ei ole merkitystä ja mieltä tekijälle, siitä puuttuu siten tunneyhteys. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa usein käytännössä palkkiota ja rangaistuksia, joita arvioidaan saatavan määrätyn työkäyttäytymisen seurauksena. Tutkittaessa työpaikkakouluttajien motivaatiota, on oleellista selvittää, että ovatko he sitoutuneet tehtäväänsä sisäisesti vai ulkoisesti. Tämä vaikuttaa motivaatioon vaikuttamisen keinoihin ja toimeksiantajan ohjaukseen, kun tavoitteena on saada aikaan entistä parempia ja tasalaatuisempia tuloksia. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 189; Lämsä & Hautala 2005, 81.)

3.2 Työmotivaation tarveteoriat

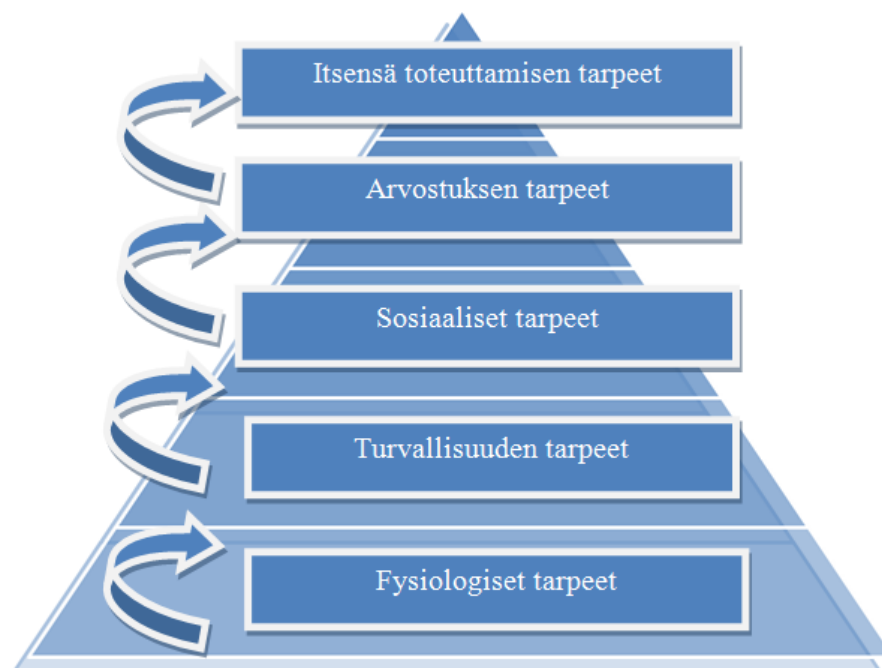
Organisaatiokäyttäytymisen empiirisessä tutkimuksessa on 1950- ja 1960-luvuilta lähtien ollut keskeisenä kiinnostuksen kohteena työmotivaation sisältö. On tutkittu mitkä työn sisällölliset tekijät motivoivat ihmistä hyvään työsuoritukseen. Tässä vaiheessa tämän opinnäytetyön teoriaa käsitellään kolme keskeisintä työmotivaation tarve- ja prosessiteoriaa, joiden puitteissa kyselytutkimuksen tuloksia analysoidaan.

Työmotivaatiota käsittelevät tarveteoriat selittävät motivaation perustaksi ihmisen tarpeet ja tunnetuimpia tarveteorioita ovat Abraham Maslow`n, Frederick Herzberg`n ja David McClelland`n tarveteoriat. Seuraavaksi esitellään kolme keskeisintä työmotivaation tarveteoriaa.

Abraham Maslow`n tarvehierarkia

Ensimmäisenä kolmesta keskeisestä tarveteoriasta käsitellään amerikkalaisen sosiaalipsykologin, Abraham Maslow`n vuonna 1943 julkaistussa tutkimuksessa *A Theory of Human Motivation* esitelty tarvehierarkia (*Hierarchy of needs*). Sen mukaan ihmistä motivoivat erilaiset alhaalta ylöspäin portaittain etenevät tarpeet. Tarve voi olla todella tyydytetty vain, jos sitä alemmat tarpeet on tyydytetty ennen sitä. Maslow`n tarvehierarkia ei ole täysin aukoton, sillä se ei esimerkiksi selitä sitä miten taiteilija tai runoilija voi nähdä miltei nälkää työskennellessään mestariteoksen parissa. Maslow`n mukaan esimerkiksi palkka on perustarpeiden tyydyttämistä ja sen kannustearvo häviää sen jälkeen kun elämälle välttämättömät ja turvallisuuden tarpeet on tyydytetty. (Lämsä & Hautala 2005, 82; Cartwright 2002, 11; Kauhanen 2007, 107.)

Tarvehierarkian (kuvio 2) mukaan ihmisen fysiologiset tarpeet, kuten nälkä, jano ja uni sekä muut kehon tarpeet tulevat ennen turvallisuuden tarpeita, kuten suojautuminen fyysisiltä ja tunne-elämän haitoilta. Sosiaaliset tarpeet, kuten hyväksyntä ja yhteenkuuluvuuden tunne tulevat ennen arvostuksen tarpeita, kuten esimerkiksi kiitoksen ja tunnustuksen saaminen. Ja kaikkien edellä mainittujen tarpeiden täytyttyä on mahdollista täyttää itsensä toteuttamisen tarpeita, kuten esimerkiksi henkinen kasvu, kehittyminen ja tiedon määrän lisääntyminen. (Lämsä & Hautala 2005, 82; Cartwright 2002, 11.)



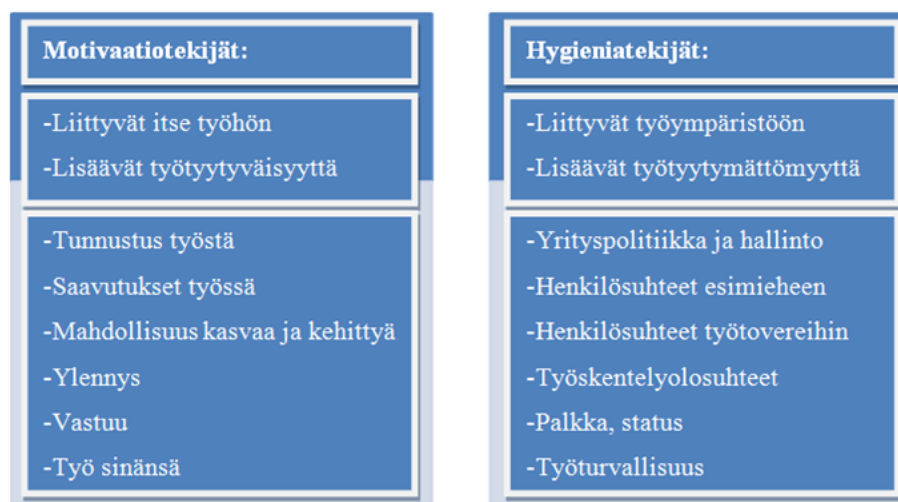
Kuvio 2. Maslow`n tarvehierarkia. (Lämsä & Hautala 2005, 82)

Työpaikalla fysiologisia tarpeita tyydyttävät esimerkiksi työterveydenhuolto, lepotaumat ja ruokailu. Turvallisuuden tarpeita työpaikalla tyydyttävät esimerkiksi varma työsuhde, ergonomia ja palkkaus. Sosiaalisia tarpeita työpaikalla tyydyttävät esimerkiksi hyvä esimies-alainen-suhde, me-henki ja tiimit. Arvostuksen tarpeita työpaikalla tyydyttävät esimerkiksi kehityskeskustelut, palautekäytännöt ja tavoitteet sekä niiden saavuttaminen. Itsensä toteuttamisen tarpeita työpaikalla tyydyttää esimerkiksi urakehitys, tunne oman työn osaamisesta sekä työhön sitoutuminen. Maslow`n malli on saanut osakseen myös kritiikkiä, koska siinä korostetaan voimakkaasti yksilöä ja ihminen kuvataan miltei pelkästään tarpeidensa armoilla olevana olentona. Mallia ei ole alunperin tarkoitettu edes sovellettavaksi ensisijaisesti työelämässä, mutta sillä on ollut siitä huolimatta huomattava vaikutus käsitykseen työmotivaatiosta sekä sen sisällöstä. Tässä tutkimuksessa selvitetään kyselyn avulla työpaikkakouluttajien tarpeiden täyttymistä, jotta niihin on tarvittaessa mahdollista vaikuttaa oikeilla toimenpiteillä ja ohjauksella. (Lämsä & Hautala 2005, 82.)

Frederick Herzberg`n motivaatio- ja hygienieoria

Toisena työmotivaation tarveteorioista käsitellään amerikkalaisen psykologin ja liikkeenjohdon tutkijan Frederick Herzberg`n ja hänen kollegoidensa kanssa vuonna

1959 esittelemä kaksifaktoriteoria (*two-factor theory*). He jakoivat työmotivaatioon vaikuttavat tekijät kahtia, eli tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin, toisin sanoen motivaatio- ja hygienieitekiöihin (kuvio 3). Motivaatiotekijät liittyvät itse työhön ja synnyttävät myönteisyyttä, hyvää asennetta sekä tyytyväisyyttä. Hygienieitekiöt puolestaan eivät liity varsinaisiin työtehtäviin, vaan fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön. Motivaatiotekijät lisäävät ihmisen tyytyväisyyttä ja hygienieitekiöt puolestaan laskevat sitä. (Lämsä & Hautala 2005, 84.)



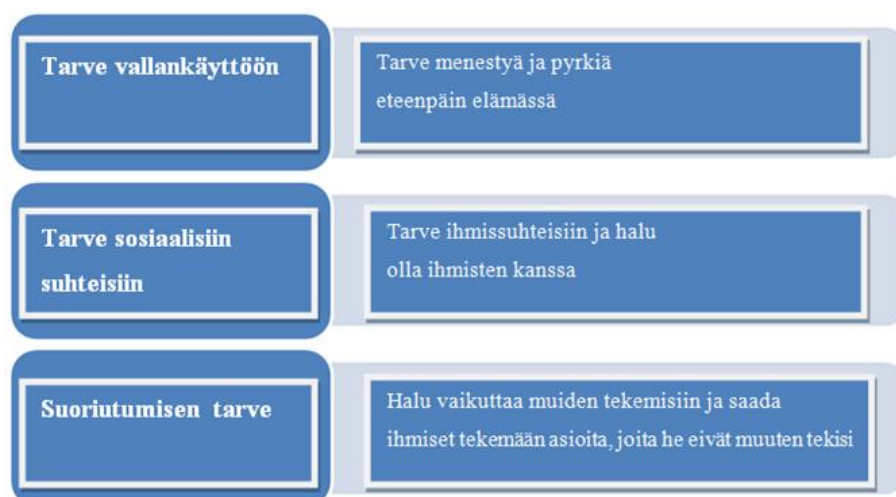
Kuvio 3. Herzberg`n motivaatio- ja hygienieiteoria. (Lämsä & Hautala 2005, 84)

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään missä määrin työpaikkakouluttajat kokevat tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöitä. Koulutuskeskus Salpaus voi vaikuttaa heidän motivaatioonsa positiivisesti yksinkertaisesti lisäämällä tyytyväisyystekijöitä ja vähentämällä tyytymättömyystekijöitä. Haastetta lisää kuitenkin se, että työpaikkakouluttajan tehtävää hoidetaan usein oman työn ohessa ja vaihtelevissa paikoissa sekä tilanteissa. Voi olla esimerkiksi mahdotonta vaikuttaa sellaisiin asioihin kuin työskentelyolosuhteet ja työturvallisuus.

David McClelland`n suoritusmotivaatioteoria

Kolmantena tarveteorioista käsitellään niin ikään amerikkalaisen psykologin David McClelland`n esittämä suoriutumisen tarvetta (*need of achievement*) korostava teoria. Hän esittää olevan olemassa korkean suoriutumisen tarpeen omaavia ihmisiä, joilla on tarve ylittää itsensä ja halu menestyä (kuvio 4). Tällainen henkilö motivoituu haasteellisesta ja monimutkaisesta työn sisällöstä. Työn suorittaminen ja

saavutus ovat hänelle tärkeämpiä kuin palkka tai palkkio ja hän on kiinnostunut siitä, miten hyvin hän työnsä tekee. Suoriutumisen tarpeen lisäksi McClelland on todennut, että osaa ihmisiä motivoi selkeästi myös tarve vallankäyttöön ja tarve sosiaalisiin suhteisiin. Esimerkiksi suurten organisaatioiden johtajien motivaation arvellaan perustuvan jossain määrin tarpeeseen käyttää valtaa, joka taas on sidoksissa arvostukseen ja sosiaaliseen asemaan. Mikäli ihmisellä on tarve sosiaalisiin suhteisiin, merkitsee hänelle paljon esimerkiksi se, millaisia odotuksia toiset ihmiset hänelle asettavat. Tällainen henkilö on usein hyvin mukautumiskykyinen, pidetty ja muiden silmissä yhteistyökykyinen. (Lämsä & Hautala 2005, 85-86.)



Kuvio 4. McClelland`n suoritusmotivaatioteoria.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voitaneen selvittää, että ovatko työpaikkakouluttajat McClelland`n teorian mukaisesti korostuneita ja tehdä siitä johtopäätöksiä heidän ohjaustaan ajatellen. Mikäli heillä on esimerkiksi suuri tarve ihmissuhteisiin ja halu olla ihmisten kanssa, tulee se huomioida tarjoamalla jonkinlainen mahdollisuus tavata muita työpaikkakouluttajia työn itsenäisestä luonteesta huolimatta.

Edellä on esitelty kolme keskeisintä työmotivaation tarveteoriaa, joiden avulla kuvataan mitkä yksilön sisäiset tekijät energisoivat, suuntaavat ja ylläpitävät ihmisen toimintaa. Tämän jälkeen esiteltävät kolme keskeistä prosessiteoriaa puolestaan kuvaavat miten energisointi, suuntaaminen ja ylläpito tapahtuvat. Tässä osassa käsittelyssä ovat Victor H. Vroom`n odotusarvoteoria, J. Stacy Adams`n oikeudenmukaisuusteoria ja Edwin Locke`n päämääräteoria. Nämä työmotivaation

prosessiteoriat selittävät työmotivaation suuntaa, voimakkuutta ja pysyvyyttä sekä näiden tekijöiden keskinäistä suhdetta. Toimeksiantajan kannalta on oleellista saada selville miten työpaikkakouluttajat energisoituvat, suuntaavat energiansa ja miten sitä pidetään yllä. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 189; Lämsä & Hautala 2005, 81-82.)

3.3 Työmotivaation prosessiteoriat

Victor H. Vroom`n odotusarvoteoria

Ensimmäinen kolmesta prosessiteoriasta on Victor H. Vroom`n odotusarvoteoria (*expectancy theory*), jonka mukaan yksilön käyttäytyminen pohjautuu odotukseen siitä mitä käyttäytymisestä seuraa ja kuinka houkutteleva se seuraus on (kuvio 5). Vaikuttava ja motivoiva voima on siten suoraan yhteydessä työstä saatavan palkkion odotusarvoon. Parhaimmillaan houkuttelevan seurauksen tavoittelemisesta syntyy itse itseään ruokkiva kehä, joka rikkoutuu ainoastaan jos seuraus ei toteutuisikaan suorituksesta huolimatta. (Lämsä & Hautala 2005, 88; Cartwright 2002, 21.)



Kuvio 5. Vroom`n työmotivaation odotusarvoteoria. (Lämsä & Hautala 2005, 88)

Vroom`n työmotivaation odotusarvoteoria tarjoaa näkökulman, jonka myötä on tutkittavissa motivoituvatko työpaikkakouluttajat missä määrin tehtävän suorittamisesta koituvan palkkion ansiosta? Palkkiota voi tässä yhteydessä edustaa esimerkiksi tunnustus tai todistus tehdystä työstä, sillä työpaikkakouluttajat eivät saa tekemästään työstä suoraa rahakorvausta.

J. Stacy Adams`n oikeudenmukaisuusteoria

Toisena kolmesta prosessiteoriasta tarkastellaan J. Stacy Adams`n oikeudenmukaisuusteoriaa (*equity theory*). Teoriassa on kyse oikeudenmukaisuuden

kokemuksesta. Sen mukaan ihminen vertaa omaa työpanos-palkkio-suhdetta muiden ihmisten vastaaviin suhteisiin tai omiin aikaisempiin kokemuksiin samankaltaisissa tilanteissa (kuvio 6). Mikäli ihminen kokee epätasapainoa suhteessa vertailukohteeseensa, syntyy epäoikeudenmukaisuuden tunne, joka voi aiheuttaa esimerkiksi psyykkistä jännitystä ja vaikuttaa sitä kautta motivaatioon. (Lämsä & Hautala 2005, 87.)

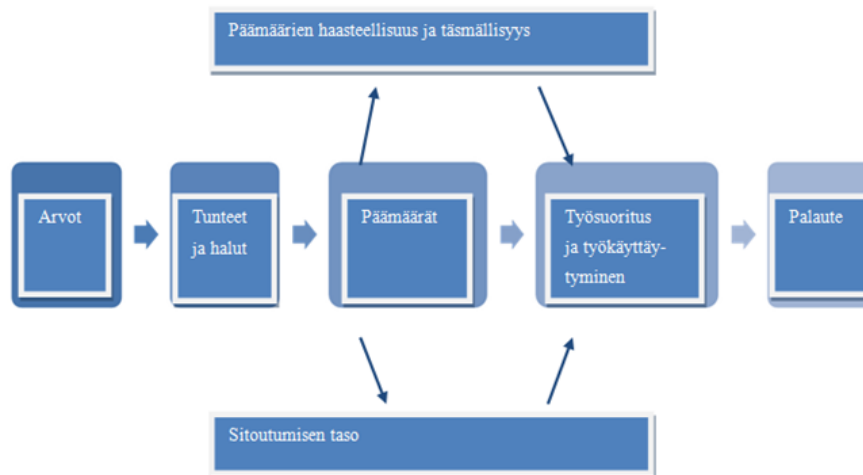


Kuvio 6. Adams`n työmotivaation oikeudenmukaisuusteoria. (Lämsä & Hautala 2005, 87)

Tämän tutkimuksen kohteena olevat työpaikkakouluttajat toimivat roolissaan eri lähtökohdista ja varsinkin itsenäisesti, joten on mielenkiintoista tutkia kokevatko työpaikkakouluttajat epätasapainoa oikeudenmukaisuuden suhteen suhteessa toisiin työpaikkakouluttajiin. Mikäli he vertaavat omaa tilannettaan esimerkiksi toisen työpaikkakouluttajan tilanteeseen ja kokevat panostavansa tehtävän hoitamiseen enemmän kuin muut, voi se vaikuttaa tavalla tai toisella heidän motivaatioonsa.

Edwin Locke`n päämääräteoria

Kolmantena prosessiteorianä käsitellään amerikkalaisen psykologin Edwin Locke'n päämääräteoriaa (*goal setting theory*). Teoriassa on lähtökohtana ihmisen tavoitteet ja päämäärät, joilla on teorian mukaan keskeinen rooli ihmisen työmotivaatiossa. Tässä teoriassa (kuvio 7) vaikean tavoitteen tai päämäärän oletetaan motivoivan enemmän kuin helpon ja selkeästi määriteltävän päämäärän. (Lämsä & Hautala 2005, 89.)



Kuvio 7. Locke'n työmotivaation päämääräteoria. (Lämsä & Hautala 2005, 89)

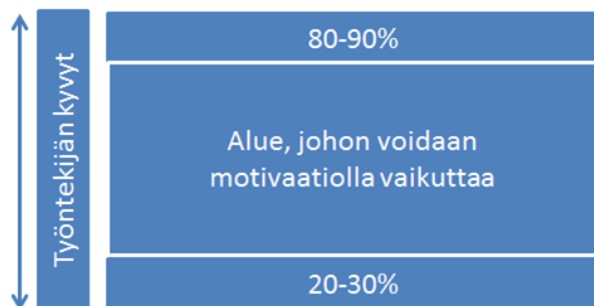
Locke'n päämääräteorian puitteissa on mahdollista arvioida työpaikkakouluttajien päämääräorientoituneisuutta ja tutkia päämäärien motivoivaa vaikutusta. Tässä yhteydessä esimerkiksi ohjattavan opiskelijan valmistuminen aikataulussa voi toimia päämääränä, joka motivoi työpaikkakouluttajaa hoitamaan tehtävänsä mahdollisimman hyvin.

4 MOTIVAATIOON VAIKUTTAMISEN KEINOT

4.1 Motivaatioon vaikuttamisen haasteet ja mahdollisuudet

Motivaatioon vaikuttaminen ei ole yksinkertaista ja nykyisen motivaatiotutkimuksen mukaan palkitseminen voikin joko lisätä tai vähentää motivaatiota (kuvio 8). Motivaatio voi jäädä myös ilman mitään vaikutusta palkitsemisesta huolimatta. Motivaatio vaikuttaa työsuoritukseen, vaikkakin motivaatioteoriat saavat osakseen

myös kritiikkiä. Motivaation merkityksen suuruutta kuvataan väittämällä, että ihminen säilyttää työpaikkansa käyttämällä noin 20-30 % kyvyistään, mutta motivoituneena hän käyttää jopa 80-90 % kyvyistään (kuvio 8). Se että yksilön kyvyt tunnustetaan ja valjastetaan täysimääräisesti tehtävän hoitamiseen, vaikuttaa mitä suuremmalla todennäköisyydellä myös hänen motivaatioon ja sitä kautta työn tuloksiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 195-197; Lämsä & Hautala 2005, 90.)



Kuvio 8. Motivaation yhteys työntekijän kykyihin. (Lämsä & Hautala 2005, 90)

4.2 Viestinnän merkitys motivaation kannalta

Organisaation sisällä tapahtuva sisäinen viestintä kohdistuu työyhteisön jäseniin ja sen myötä voidaan viestien välittämisen lisäksi vaikuttaa heidän motivaatioon ja asenteisiin. Eri tyyppisissä organisaatioissa on tarvetta erilaiselle viestinnälle sekä erilaisille viestinnän muodoille ja kanaville. Työpaikkakouluttajat toimivat tehtävässään usein oman työnsä ohessa ja ovat siten fyysisesti erillään niin Koulutuskeskus Salpauksesta kuin myös muista työpaikkakouluttajista. Viestinnän kannalta on tärkeää ottaa huomioon viestien sisältö ja systematiikka, jotta niillä olisi positiivinen vaikutus työpaikkakouluttajien motivaatioon ja asenteisiin. Viestinnällä voi olla parhaimmillaan motivoiva voima ja se voi ohjata ihmisen energiaa siten, että se hyödyttää niin ihmistä itseään kuin työyhteisöäkin. Päivittäiseen viestintään onkin mahdollista lisätä helposti kannustavaa ja innostavaa otetta. Tämän lisäksi on tärkeää ottaa tilanne ja viestin kohde huomioon, sekä pyrkiä luomaan vuorovaikutukseen kannustava ilmapiiri. (Kauhanen 2007, 168-171; Åberg 2006, 162-163.)

4.3 Aineeton ja aineellinen palkitseminen

Motivaatioon vaikuttamisesta puhuttaessa palkitseminen nousee usein keskiöön ja varhaisissa motivaatioteorioissa luotettiin pelkästään palkkioihin ja rangaistuksiin. Nykyään organisaatioissa puhutaan paljon aineettomasta ja aineellisesta palkitsemisesta, joiden yhteisvaikutus määrittää motivaation kokonaistilaa ja sitä kautta toiminnan energisoitumista, suuntaamista sekä ylläpitoa. Aineeton palkitseminen liittyy usein vahvasti organisaatiokulttuuriin ja on joissain tapauksissa kirjattu esimerkiksi organisaation toimintatapoihin, arvoihin tai käytäntöihin. Aineellinen palkitseminen on puolestaan näkyvää ja siten pääosin materialistista. Aineeton palkitseminen voidaan jakaa vielä kahteen osaan, jotka ovat urapalkkiot ja sosiaaliset palkkiot. Urapalkkioihin kuuluvat työ sinänsä, joustavat työajat, itsensä kehittäminen ja kasvupolut. Sosiaaliin palkkioihin taas kuuluu perinteisesti statussymbolit, palaute, työyhteisön edustaminen sekä julkisesti saatu tunnustus. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 195-197; Kauhanen 2007, 109.)

Seuraavaksi käsitellään erilaisia motivaatioon vaikuttamisen keinoja. Käsittely rajataan koskemaan pelkästään aineettomia vaikuttamiskeinoja, sillä koska työpaikkakouluttajan tehtävä ei ole rinnastettavissa tavalliseen palkalliseen työsuhteeseen, eivät aineelliset vaikuttamiskeinot ole siten käytettävissä. Toimeksiantajan työpaikkakouluttajille antamaa ohjausta kehitettäessä on luonnollisesti otettava huomioon käytössä olevat resurssit ja pyrkiä kehittämään toimintaa niiden puitteissa. Motivaatioteorioiden mukaan aineettoman palkitsemisen merkitys kasvaa sitä suuremmaksi, mitä suurempaa palkkaa työntekijää työstään saa. Tässä yhteydessä on otettava huomioon se, että työpaikkakouluttajat saavat palkan varsinaisesta työstään ja hoitavat työpaikkakouluttajan tehtävät usein työn ohessa. Aineeton palkitseminen voi tarkoittaa esimerkiksi haastavaa ja mielekästä työn sisältöä, positiivista palautetta ja ilmapiiriä sekä joustavuutta ja kehittymismahdollisuuksia. Sisäiseen motivaatioon voidaan vaikuttaa esimerkiksi työorganisaation vuorovaikutusrakenteiden kautta ja tärkein yksittäinen vaikutin onkin palaute eri osapuolten kesken. (Kauhanen 2007, 131; Sistonen 2008, 177; Salmela-Aro & Nurmi 2005, 196-197.)

Työn sisältö

Mielekäs työ ja työn sisältö ovat usein jo itsessään motivoivia. Fiksusti organisoitu työ ja työn sovittaminen yksilön tavoitteisiin sekä kykyihin sopivaksi kuuluvat keinoihin, joiden avulla työn palkitsevuutta on mahdollista lisätä. Työtä pidetään yleensä sisällöltään mielekkäänä sen ollessa tekijälleen jollain tavalla merkityksellinen, haastava ja kiinnostava. On myös tärkeää, että työssä pääsee tekemään yhteistyötä ja on mahdollisuus saada tarvittaessa tukea. Työn pitää olla lisäksi kokonaisuutena sellainen, että siinä näkee ja pääsee vaikuttamaan tulokseen ja että siinä pääsee sekä käyttämään että kehittämään osaamistaan ja työ on sopivan kuormittavaa. Tässä tullaankin työpaikkakouluttajien osalta mielenkiintoisen kysymyksen eteen. Miten sama tehtävä ja sen sisältö voi olla mielekäs joukolle erilaisia yksilöitä? (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 265-266.)

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämistä on mahdollista kannustaa palkitsemalla, jolloin puhutaan laajemmin osaamisen johtamisesta, osaamistavoitteiden asettamisesta ja mahdollisesti myös tavoitteiden saavuttamisen kytkemisestä jopa uralla etenemiseen. Työpaikkakouluttajan roolissa toimii hyvin monenlaisen taustan ja osaamisen omaavia henkilöitä, jolloin jokaisen kohdalla tulee arvioida osaamisen kehittämisen mahdollisuus. Työpaikkakouluttajan tehtävän hoitamisen kannalta oleellinen osaaminen tai sen puute voi myös vaikuttaa motivaatioon. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa usein uuden oppimista, mutta se voi tarkoittaa myös vanhasta pois oppimista tai jo opitun kertaamista. Osaamisen tunnistaminen on osaamisen kehittämisen ensimmäinen askel ja usein se käsittää myös omien asenteiden muokkaamista sekä asenteiden vähittäistä uudistamista. Työpaikkakouluttajat toimivat itsekin osaamisen kehittämisen parissa ohjatessaan oppisopimusopiskelijoita, joten heidän voidaan olettaa suhtautuvan osaamisen kehittämiseen pääosin positiivisesti. (Hakonen ym. 2005, 63; Sistonen 2008, 86-87.)

Oppisopimusopiskelijoiden kanssa opintojen alussa tehtävä henkilökohtaistamissuunnitelma voisi toimia mallina myös työpaikkakouluttajan kanssa samaan aikaan tehtävälle henkilökohtaistamissuunnitelmalle. Toki työpaikkakouluttajille suunnattu kehityssuunnitelma olisi suoraviivaisempi ja

laajuudeltaan suppeampi. Siinä missä oppisopimusopiskelijan aiempi osaaminen ja kokemus todennetaan ja otetaan huomioon opintojen alussa, olisi myös työpaikkakouluttajan osalta mahdollista tunnistaa aikaisempi hankittu ohjaamisen osaaminen ja kehittää hänen osaamistaitoja tavoitteellisesti opiskelijan opintojen etenemisen ohella. Näin ollen myös työpaikkakouluttaja hyötyisi konkreettisesti panostamastaan ajasta, jonka hän käyttää joka tapauksessa työpaikkakouluttajan tehtävien hoitamiseen. Myös erilaisten ohjaustehtävien suorittaminen ja taitojen kehittyminen tulisi todennettua ja huomioitua henkilökohtaistamisen avulla. Tämä voisi myös lisätä ohjattavan opiskelijan, työpaikkakouluttajan ja Koulutuskeskus Salpauksen välistä palautteenantoa ja tehdyn työn tunnustamista. Tämän toimenpiteen avulla työpaikkakouluttajan kehittyminen ja tavoitteellinen toiminta tulisi osaksi kokonaisuutta, jolloin heidän motivaationsa hoitaa työpaikkakouluttajan tehtäviä voisi parantua.

Tavoitteellisuuden lisääminen

Tavoitteita osataan asettaa usein paremmin asioille kuin ihmisten osaamiselle ja käyttäytymiselle. Se selittyy osaksi toimivien mittareiden määrittämisen vaikeudella, sillä ihmisten osaamisen mittaaminen on haastavaa. On paljon helpompi mitata kappaleita ja euromääriä kuin esimerkiksi henkilöiden osaamista ja osaamisen kehittymistä. Tavoitteiden asettaminen on kuitenkin oleellinen osa mitä tahansa toimintaa ja hyvä tavoite on haasteellinen ja selkeä. Tavoitteita asettaessa on tärkeää, että tavoite täyttää seuraavat viisi kriteeriä: spesifinen, mitattava, ajallisesti määriteltä, realistinen ja tunnustettu. Samassa yhteydessä on tärkeää myös huomioida tarkastelun aikaväli, eli milloin tavoitteisiin yltämistä mitataan. Työpaikkakouluttajien kohdalla tavoitteellisuuden lisääminen on sidottavissa työpaikkakouluttajan tehtävässä kehittymiseen, kehittymisen tavoitteellisuuteen sekä sen tunnustamiseen. Tavoitteellisuuden lisäämisen avulla työpaikkakouluttajan tehtävässä tarvittava osaaminen tulee todennettua ohjattavan opiskelijan opintojen edistyessä ja työpaikkakouluttajan ohjausosaamisen karttuessa. (Sistonen 2008, 99; Kauhanen 2007, 60.)

Palautteen lisääminen

Palautteen ja tunnustuksen antaminen on yksi merkittävimmistä palkitsemistavoista ja oikea-aikaisesti sekä oikein annettuna se voi hyödyttää sekä palautteen antajaa että sen saajaa. Parhaimmillaan palaute toimii kuten peili mahdollistaen itsensä ja oman käytöksen tarkastelun eri näkökulmasta. Jos palaute onnistutaan antamaan oikein ja rakentavalla tavalla, voi se parhaimmillaan motivoida ihmistä kehittymään. Työpaikkakouluttaja kuuluu näkemykseni ja kokemukseni mukaan ketjuun, jossa hän tarvitsee palautetta niin opiskelijalta kuin koulutuksen järjestäjältäkin kehittyäkseen ja motivoituaakseen. Palaute merkitsee viestinnän näkökulmasta sitä, että vastaanottaja on yksinkertaisesti reagoinut sanomaan ja sanoma synnyttää keskustelua. Onkin ajatuksen arvoista pohtia missä määrin palautteen saaminen tai palautteen puuttuminen vaikuttavat työpaikkakouluttajien motivaatioon? Ja millä keinoilla palautteen antamisen määrää voitaisiin lisätä? (Sistonen 2008, 167; Hakonen ym. 2005, 243; Åberg 2006, 92.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvataan tämän opinnäytetyön osalta tehtyjä menetelmällisiä valintoja. Valitut menetelmät riippuvat aina tutkimuksesta kokonaisuudessaan, eli siitä minkä tyyppistä tietoa aiotaan kerätä ja minkälaisiin kysymyksiin haetaan vastauksia. Tämän opinnäytetyön kohdalla uuden ja monipuolisen tiedon tarve puoltaa kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tekemistä työpaikkakouluttajille. Sen avulla on mahdollista kerätä tutkimusaineistoa standardoidusti, eli kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Riippumatta valitusta tutkimusmenetelmästä, ensimmäinen menetelmä on aina ajattelun taito, eli metodologisen osaamisen lisäksi tarvitaan ajatuksellista näppäryyttä, luovuutta sekä tietty määrä tieteellistä erittelytaitoa. Metodologisten valintojen merkitys on suuri ja erilaiset valinnat voivat tuottaa erilaisen tutkimuksen ja tutkimustulokset. Tämän opinnäytetyön osalta metodologisten ja menetelmällisten valintojen tekemistä ohjaa vahvasti tutkittava aihe ja toimeksiantajan kehittämistarpeet. Valintoja tehdessä on hyvä ottaa huomioon myös tutkimuksen toistettavuus sekä jatkotutkimuksen mahdollisuus. (Ghauri & Grønhaug 2002, 85; Hirsjärvi ym. 2009, 188; Aaltola & Valli 2001, 14-15.)

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukset voidaan jakaa kahteen pääryhmään, jotka ovat kvantitatiivinen (määrällinen) ja kvalitatiivinen (laadullinen). Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista kyselytutkimusta, joka vastaa parhaiten tämän tutkimuksen asettamiin tarpeisiin. Kyselytutkimuksen etuna pidetäänkin yleisesti sitä, että sen avulla on mahdollista kerätä suuri tutkimusaineisto tulosten analysointia varten. Hyvä puoli on myös se, että kyselylomakkeen avulla suoritettussa tutkimuksessa tutkimuksen tekijä ei vaikuta läsnäolollaan ja olemuksellaan vastaajien vastauksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 135; Aaltola & Valli 2001, 1.)

Kyselytutkimus on myös haasteellinen monista eduistaan huolimatta, sillä siinä on otettava huomioon kyselyyn vastaajien ja kyselyn tekijän mahdollinen vaikutus tutkimustuloksiin. Kyselytutkimuksen haittoina pidetään esimerkiksi sitä ettei vastaajat ole välttämättä pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti, vastausvaihtoehdot voivat olla ongelmallisia vastaajan näkökulmasta, vastaajien valvutuneisuutta ei voida varmistaa ja hyvän lomakkeen laatiminen vaatii tekijältä tietoa sekä taitoa. Kyselylomakkeen pituudella sekä kysymysten lukumäärällä on myös merkitystä kyselyn onnistumisen kannalta. Lomakkeen ja ulkoasun tulee olla selkeä ja kysymysten pitää edetä loogisesti. Tässä kyselytutkimuksessa haittojen vaikutusta pyritään minimoimaan suunnittelemalla kyselyn kysymykset huolellisesti ja testaamalla kyselylomake testivastaajilla ennen sen lähettämistä varsinaisille vastaajille. Testivastaajilta pyydetään myös palautetta lomakkeen kehittämistä varten. Tutkimusteemoja ja -kysymyksiä hahmotellaan myös yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, jotta niiden avulla saadaan varmasti kerättyä toimeksiantajan tarvitsemaa tutkimusaineistoa. On myös tärkeää käyttää sekä toimeksiantajan että vastaajan kannalta oikeaa ja selkeää terminologiaa, jotta mahdollisilta väärinymmärryksiltä vältytään. (Hirsjärvi ym. 2009, 190; Aaltola & Valli 2001, 100.)

5.2 Aineiston kerääminen

Aineiston kerääminen toteutetaan sähköisen kyselyn avulla maaliskuussa 2015. Kysely suunnitellaan ja toteutetaan toimeksiantajan kautta käyttöön saadun Surveypal-kyselyohjelmiston avulla. Aineiston keräämisen yhteydessä otetaan huomioon minkälaista tietoa kyseisen tutkimusongelmaan vastaamiseen tarvitaan ja minkälaisia analyysejä pitää tehdä. Kyselytutkimus soveltuu hyvin suurelle sekä hajallaan olevalle joukolle ihmisiä ja lisäksi se mahdollistaa myös vastaajien pysymisen anonyyminä koko tutkimuksen ajan. Tämä on tärkeää, jotta työpaikkakouluttajat vastaavat kyselyyn mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti. (Ghuri & Grønhaug 2002, 85; Vilka 2005, 74.)

Otanta

Tässä kohdassa käydään läpi tämän tutkimuksen otantaa ja perustellaan valittu otantamenetelmä. Kun tutkimusmenetelmä ja aineiston keräämistapa on päätetty, pitää päättää minkä kokoinen tutkimusaineisto tarvitaan vastaamaan tutkimusongelmaan kattavasti. Otanta tarkoittaa menetelmää, jolla otos poimitaan isommasta perusjoukosta. Otos taas puolestaan muodostuu havaintoyksiköistä ja perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksessa määriteltyä joukkoa joka sisältää kaikki havaintoyksiköt joista tutkimuksessa halutaan tietoa. Tässä tutkimuksessa sähköinen kysely on suunniteltu lähetettävän seitsemällekympinelle työpaikkakouluttajalle. Otoksen täytyy olla riittävän suuri siksi, että se edustaa tutkittavia työpaikkakouluttajia mahdollisimman hyvin. Toimeksiantajan kautta on mahdollista saada kerättyä laaja vastaajajoukko. (Vilka 2005, 77.)

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa kysymys tutkimukseen osallistuneiden määrästä on keskeinen, koska se liittyy laatuun kuten tieteellinen, edustava ja yleistettävä. On suositeltava että tilastoajoja varten hankittava aineiston koko tulee olla 30 tai enemmän, jotta tulosten edustavuus ja yleistettävyyden ei ole ongelma. Vastausprosentti on yhtä oleellinen asia, ja jotta se on riittävän edustava, niin vastausprosentin pitäisi nousta yli 70-80 %. Tähän voidaan vaikuttaa muun muassa muistuttamalla vastaajia toistamiseen kyselyyn vastaamisesta. Tämän tutkimuksen osalta tehdään ytimekäs ja mahdollisimman selkeä sekä sitouttava saate vastaajille

joka toimitetaan se heille sähköisen kyselyn ohessa. Lisäksi vastaajia muistutetaan kahdesti vastaamisesta, jotta vastausprosentti saadaan nousemaan mahdollisimman korkealle. (Tuomi 2007, 141-142.)

Reliabiliteetti ja validiteetti

Opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa pyritään välttämään virheiden syntymistä ja tutkimuksen reliabelius ja validius ovatkin tärkeässä roolissa arvioitaessa työn luotettavuutta. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, joka on otettava huomioon erityisesti kvantitatiivista kyselytutkimusta suunniteltaessa ja toteutettaessa. Tässä opinnäytetyössä kyselyn teemat ja kysymykset on suunniteltu ja valittu harkiten sekä kyselyn toistettavuus huomioiden. Validius puolestaan tarkoittaa pätevyyttä, eli tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä siinä on tarkoituskin mitata. Tässä tutkimuksessa teoria- ja empiriaosan merkityksellinen liittyminen ja vaikuttaminen toisiinsa ovat olleet keskeisiä huomion kohteita. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.) Kirjallisuutta valitessa on käytettävä harkintaa, eli lähdekritiikkiä. Lähdekritiikissä arvioidaan sitä, että onko tieto luotettavaa vai ei. Tämän opinnäytetyön lähteinä on käytetty luotettavia ja huolella valittuja kirja- ja internetlähteitä, joita on tarkasteltu kriittisesti suhteessa tutkimuksen aiheeseen ja siinä käsiteltäviin teemoihin. (Hirsjärvi ym. 2007, 109-110; Mäkinen 2005, 85.)

Kyselylomake

Tässä kohdassa työtä esitellään tarkemmin tutkimusmenetelmäksi valittua kyselytutkimusta (survey) ja sen rakennetta. Kyselylomakkeessa ei pidä kysyä asioita mielivaltaiseen tyyliin, vaan kyselyn tekemiseen tulee valmistautua tutustumalla laajemmin aihepiiriin sekä keskeisiin käsitteisiin. Aineiston kerääminen on opinnäytetyön oleellinen ja tärkeä vaihe, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työn tuloksiin. Vaikkakin tutkimuksen aihe on kaikkein tärkein vastaamiseen vaikuttava tekijä, on kyselylomakkeen tarkalla laatimisella mahdollisuus vaikuttaa tutkimuksen onnistumiseen ja lopulliseen vastausprosenttiin. Kyselytutkimus on parhaimmillaan tehokas työkalu myös mielipiteiden, asenteiden ja kuvailujen selvittämiseen ja

tämän lisäksi kyselyn avulla on mahdollista selvittää myös syy-seuraussuhteita. (Vilkkä 2005, 81; Hirsjärvi ym. 2009, 198; Ghauri & Grønhaug 2002, 93.)

Kysymyksiä on mahdollista muotoilla monella tavalla, ja kysymystyyppit jakaantuvat yleisesti avoimiin, monivalinta- ja skaaloihin perustuviin kysymystyypeihin. Yksittäisten kysymysten suunnittelu on tärkeää, sillä niiden onnistuminen vaikuttaa suoraan vastausten analysointiin sekä tutkimustulosten edustavuuteen sekä yleistettävyyteen. Kyselylomakkeen kysymykset toimivat ikäänkuin mittareina, jotka tuottavat parhaimmillaan ratkaisun asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja siten myös itse tutkimusongelmaan. Tutkittavaa ilmiötä selittävät teoriaosassa käsiteltävät mallit ja teorit. Ne auttavat tutkimuskysymysten muotoilussa, koska niissä on usein kuvattu tarkasteltavaa ilmiötä, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä eri tekijöiden välisiä riippuvuus- ja vaikutussuhteita. (Hirsjärvi ym. 2009, 193-195; Kananen 2011, 26.)

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena, että teoria ja empiria muodostavat keskenään symbioosin, jossa molemmat ravitsevat toista tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja vastausten löytämiseksi. Kyselylomaketta suunniteltaessa on otettava huomioon neljä tärkeää asiaa. Ensiksi on huomioitava, että minkälaista tietoa tarvitaan, eli on ymmärrettävä mikä on tutkimuksen tarkoitus ja mitä sillä yritetään saavuttaa. Toiseksi on harkittava missä muodossa kysely toteutetaan ja millä keinoin se lähetetään vastaajille. Kolmanneksi on mietittävä yksittäisten kysymysten rakennetta, kysymysten määrää ja kysymysten tulkinnanvaraisuutta. Neljäntenä on huomioitava, että kysymyslomaketta ja kysymyksiä suunniteltaessa on otettava huomioon vastaajan vastausvalmius, vastaamiseen kuluva aika, onko kysymys oleellinen ja heidän kannaltaan vastattavissa, ja lisäksi, että onko kysymys liian herkkäaiheinen. Tässä tutkimuksessa valtaosa kysymyslomakkeen kysymyksistä on monivalinta-kysymyksiä, joissa vastaaja valitsee valmiin vastausvaihtoehdon tai useampia kysymyksen luonteesta riippuen. Kysymyslomakkeessa on käytetty myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaajalle esitetään vain kysymys ja annetaan tila vastauksen kirjoittamiselle. Selvitettäessä työpaikkakouluttajien mielipiteitä ja asenteita käytetään skaaloihin perustuvia kysymyksiä, joissa vastaaja valitsee vastausvaihtoehdoista sen, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä suhteessa esitettyyn väittämään. (Ghauri & Grønhaug 2002, 96.)

Kysymyslomake on jaettu viiteen eri osa-alueeseen, jotka ovat:

- Osa-alue 1: Taustakysymykset
- Osa-alue 2: Työpaikkakouluttajuus
- Osa-alue 3: Motivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät
- Osa-alue 4: Työpaikkakouluttajien ohjaus
- Osa-alue 5: Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa

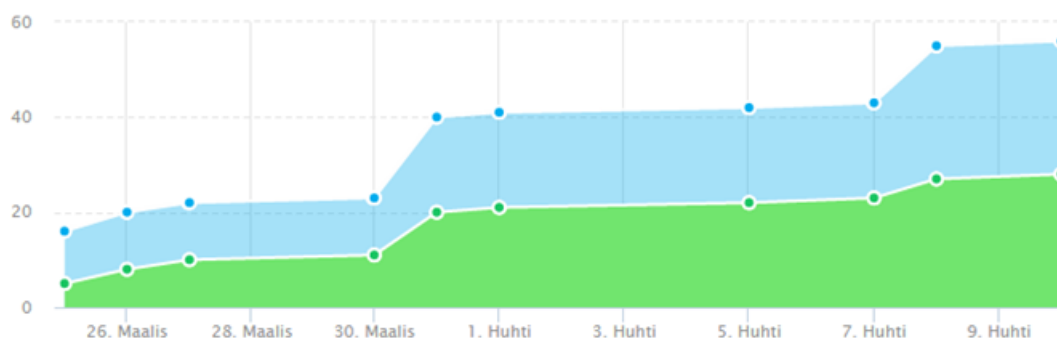
Koska tämän opinnäytetyön aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu tässä organisaatiossa samasta näkökulmasta, selvitetään kyselyssä samalla myös yleisesti työpaikkakouluttajuuteen ja yhteydenpitoon liittyviä asioita.

Kyselytutkimuksen toteutus

Surveypal kyselyohjelmiston avulla tehty kyselytutkimus lähetettiin 70:lle työpaikkakouluttajalle keskiviikkona 25.3.2015. Kysely oli avoinna 17 päivän ajan, eli vastaamisaika päättyi perjantaina 10.4.2015. Kyselyn vastaajia lähestyttiin lähettämällä jokaiselle vastaanottajalle sähköpostitse viesti saatteen (liite 1) ja kyselyyn johdattavan linkin kera. Jokaiselle vastaanottajalle lähetettiin myös kaksi muistutussähköpostia, joissa kiitettiin jo kyselyyn osallistuneita sekä kannustettiin syystä tai toisesta vastaamatta jättäneitä osallistumaan. Ensimmäinen muistutussähköposti lähetettiin kuuden päivän päästä kyselyn avautumisesta tiistaina 31.3.2015 ja toinen kahdeksan päivää ensimmäisen muistutussähköpostin lähettämisen jälkeen keskiviikkona 8.4.2015. Kyselyn ajankohta oli haasteellinen, sillä pääsiäinen ajoittui lomineen ja muine menoineen ensimmäisen muistutusviestin lähettämisen jälkeen juuri huhtikuun alkuun. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui lopulta 40 %, joka jäi selkeästi alussa asetetusta tavoitteesta, mutta nousi kuitenkin verrattain riittävälle tasolle.

Alla olevassa kuviossa havainnollistuu kyselyn nähneiden ja kyselyyn vastanneiden määrien kehittyminen kyselyn lähettämisestä vastausajan loppumiseen asti. Vihreä käyrä kertoo kyselyyn vastanneiden määrän ja sininen käyrä kyselyn nähneiden määrän suhteessa kuluneeseen aikaan. Kyselyn lähettämispäivänä 25.3.2015 kyselyn näki 16 vastaanottajaa joista 5 vastasi kyselyyn vielä saman päivän aikana.

Ensimmäisen muistutussähköpostiviestin lähettämispäivänä 31.3.2015 kyselyn oli nähnyt 40 henkilöä ja vastaajien määrä nousi 20:een. Toisen muistutussähköpostin lähettämispäivänä 8.4.2015 kyselyn oli nähnyt yhteensä 55 henkilöä, joista 27 oli vastannut kyselyyn. Kyselyyn vastaamisen mahdollisuus päättyi 10.4.2015, jolloin yhteensä 56 henkilöä oli nähnyt kyselyn ja joista 28 oli vastannut siihen. Kyselyyn vastaajilla meni keskimäärin noin 20 minuuttia vastatessaan koko kyselyyn (kuvio 9).



Kuvio 9. Kyselyn nähneiden ja kyselyyn vastanneiden määrät suhteessa kyselyyn vastausaikaan.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Osa-alue 1: Taustakysymykset

Kyselyn ensimmäisessä osassa kartoitettiin kyselyyn (Liite 2) osallistuneiden vastaajien taustatietoja viiden kysymyksen avulla. Vastaajien taustatiedot auttoivat ymmärtämään ja analysoimaan muita kyselystä saatuja tuloksia ja asettamaan vastaukset oikeaan perspektiiviin. Ensimmäiseksi vastaajille esitettiin kysymys koskien heidän sukupuoltaan ja kysymys esitettiin muodossa.

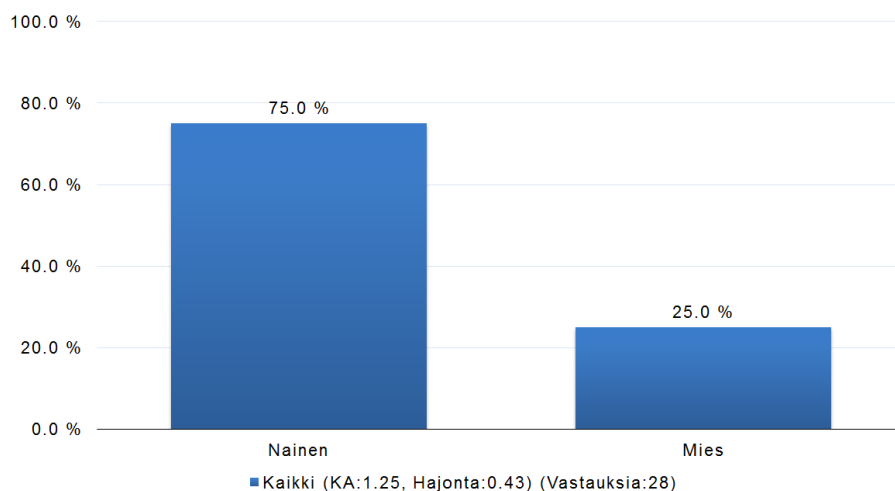
Kysymys 1. Sukupuolesi

Nainen

Mies

Vastausten mukaan 75 % vastaajista oli naisia ja 25 % miehiä, mikä vastaa yleistä mielikuvaa työpaikkakouluttajien naisvoittoisesta sukupuolijakautumasta. Toki on

hyvä ottaa huomioon, että esimerkiksi eri toimialoja tutkittaessa miesten osuus työpaikkakouluttajista saattaisi olla korkeampi (kuvio10).



Kuvio 10. Vastaajien sukupuoli (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien heidän ikäänsä viiden eri ikäryhmän avulla ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 2. Ikäryhmäsi

20-29

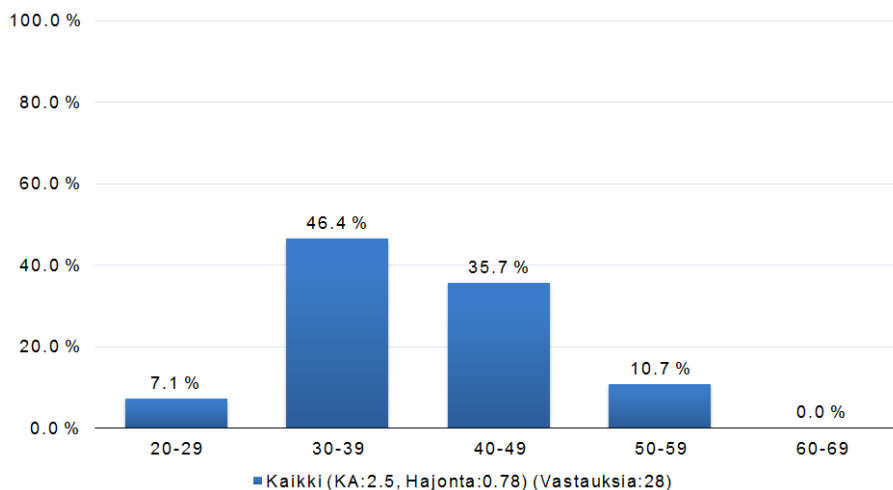
30-39

40-49

50-59

60-69

Vastaajien ikäjakauma oli laaja, mutta valtaosa heistä oli kolmestakymmenestä viiteenkymmeneen vuotiaita. Heistä 46,4 % oli 30-39 vuotiaita, 35,7 % 40-49 vuotiaita, 10,7 % 50-59 vuotiaita ja 7,1 % 20-29 vuotiaita (kuvio 11).



Kuvio 11. Vastaajien ikäjakautuma ikäluokittain (% vastaajista)

Vastaajille esitettiin seuraavaksi kysymys koskien heidän suorittamaansa korkeinta koulutusastetta ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 3. Korkein koulutusaste jonka olet suorittanut.

Peruskoulu

Ammattikoulu

Lukio tai ylioppilas

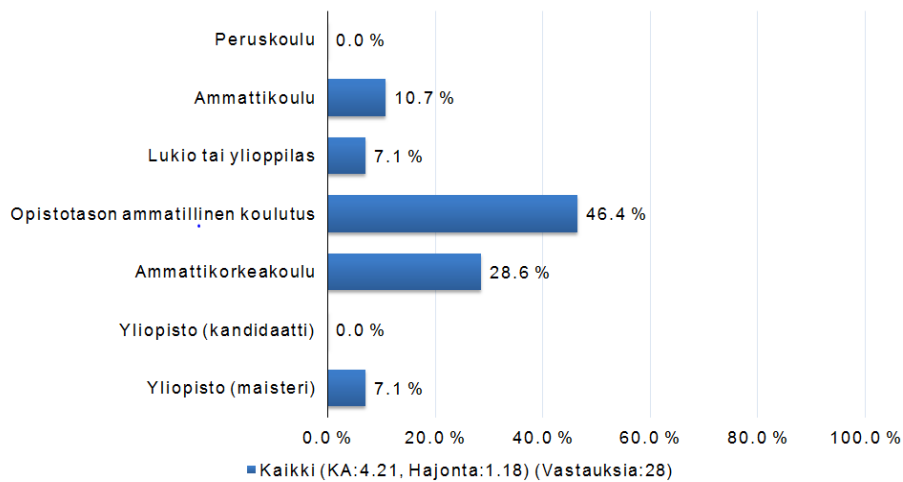
Opistotason ammatillinen koulutus

Ammattikorkeakoulu

Yliopisto (kandidaatti)

Yliopisto (maisteri)

Oli mielenkiintoista huomata, että 46,4 % vastaajista oli suorittanut korkeimpana koulutusasteenaan opistotason ammatillisen koulutuksen ja juuri saman verran kyselyyn vastaajista on 30-39 vuotiaita. Vastaajista 28,6 % on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 7,1 % on suorittanut maisterin tutkinnon, 7,1 % lukion tai ylioppilastutkinnon ja 10,7 % ammattikoulun. Työpaikkakouluttajina toimivat oman alansa ammattilaiset ovat keskimäärin hyvin kouluttautuneita ja omaavat laajan oman alan tuntemuksen (kuvio 12).



Kuvio 12. Vastaajien suorittama korkein koulutusaste (% vastaajista)

Vastaajille esitettiin seuraavaksi kysymys koskien heidän tämänhetkistä positiotaan työelämässä ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 4. Toimitko tällä hetkellä

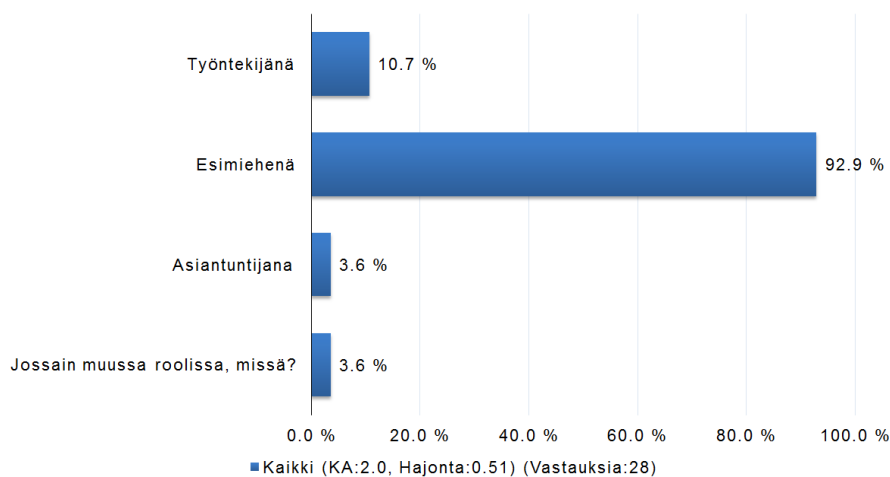
Työntekijänä

Esimiehenä

Asiantuntijana

Jossain muussa roolissa, missä?

Tätä kysyttiin, jotta voidaan ymmärtää entistä paremmin työpaikkakouluttajien työelämän toimintaympäristö ja sen vaikutus työpaikkakouluttajana toimimiseen. Vastausten mukaan ylivoimaisesti suurin osa työpaikkakouluttajista toimii ohjattavan oppisopimusopiskelijan esimiehenä, eli jopa 92,9 % on esimies, 10,7 % työntekijä, 3,6 % asiantuntija ja 3,6 % jokin muu, tässä tapauksessa yrittäjä (kuvio 13).



Kuvio 13. Vastaajien positio työelämässä (% vastaajista)

Taustakysymysten viimeisenä kysymyksenä vastaajille esitettiin kysymys koskien heidän koko työkokemustaan ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 5. Työkokemuksesi vuosina (kaikki ammatillinen työkokemuksesi)

1-5 v

6-10 v

11-15 v

16-20 v

21-25 v

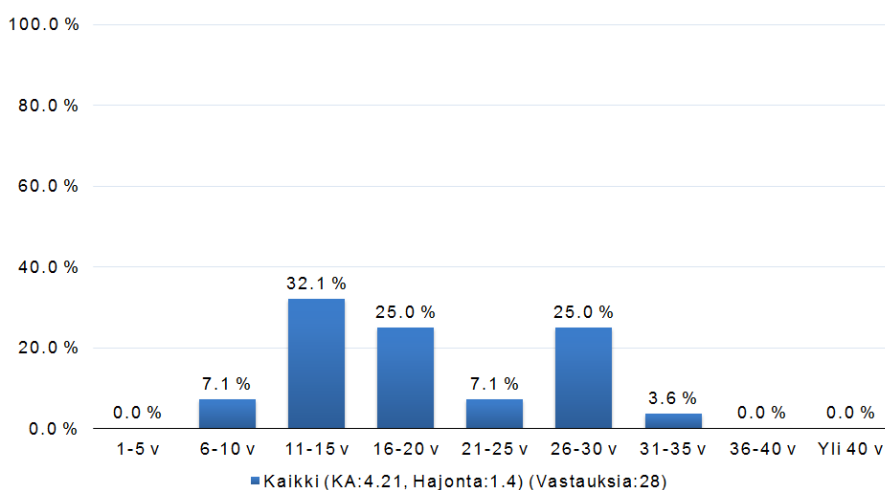
26-30 v

31-35 v

36-40 v

Yli 40 v

Näiden taustakysymysten tavoitteena oli piirtää yleiskuva työpaikkakouluttajina toimivista ja kyselyyn osallistuneista henkilöistä. Esimerkiksi työkokemuksen pituus kertoo osaltaan työpaikkakouluttajien kokemuksesta sekä osaamisesta. Vastaajat ovat työskennelleet työelämässä verrattain pitkään, eli 32,1 % on työskennellyt 11-15 vuotta, 25 % 16-20 vuotta, 25 % 26-30 vuotta, 7,1 % 21-25 vuotta ja 7,1 % 6-10 vuotta. Toimeksiantajan kannalta ja työpaikkakouluttajien ohjausta ajatellen eri ikäisten ja erilaisen kokemuksen omaavien ihmisten ohjaaminen asettaa omat haasteensa, mutta myös mahdollisuutensa (kuvio 14).



Kuvio 14. Vastaajien työkokemus kokonaisuudessaan (% vastaajista)

6.2 Osa-alue 2: Työpaikkakouluttajuus

Kyselyn toinen osa-alue käsitteli työpaikkakouluttajuutta ja tavoitteena oli selvittää tarkemmin työpaikkakouluttajuuteen liittyviä asioita. Osa-alueessa kysyttiin kaksitoista kysymystä ja sen lopussa vastaajat saivat vielä mahdollisuuden kirjoittaa kommentteja koskien työpaikkakouluttajuutta.

Työpaikkakouluttajille on varta vasten suunniteltu työpaikkakouluttajakoulutus, jonka kautta työpaikkakouluttajana aloittavalla tai toimivalla on mahdollisuus saa hyvät tiedot ja taidot onnistuakseen tehtävässä. Kyselyn tuloksia analysoidessa selvisi, että työpaikkakouluttajille järjestetään myös työpaikkakouluttajaperehdytyksiä, jotka kestävät käytännössä vain muutaman tunnin ajan. Perehdytyksen tavoitteena on vahvistaa työpaikkakouluttajan henkilökohtaisia ohjaustaitoja sekä lisätä tietoa oppisopimuskoulutuksen erityispiirteistä. Koulutus on maksuton ja sen aikana käsitellään muun muassa työpaikkakouluttajana toimimista, erilaisia oppimistyyliä, työssä oppimisen suunnitelmaa ja työssä oppimisen arviointia. Tuloksia tulkitessa on hyvä huomioida, että kysymyksessä viitattiin ainoastaan työpaikka-kouluttajakoulutukseen, joten joku vastaajista saattoi vastata kysymykseen ”En”, koska kysymyksessä ei käytetty ollenkaan työpaikkakouluttajaperehdytys-termiä (Koulutuskeskus Salpauksen sivut 2015).

Vastaajille esitettiin kysymys koskien työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistumista ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 6. Oletko osallistunut työpaikkakouluttajakoulutukseen?

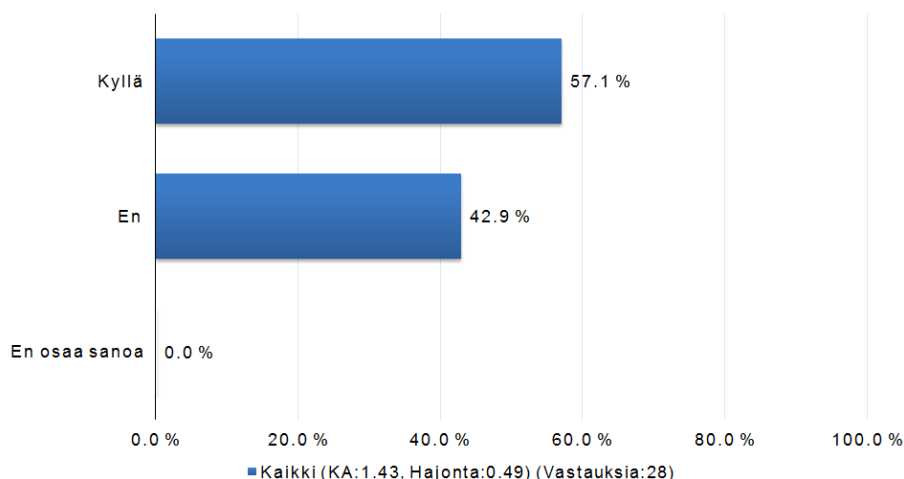
Kyllä

En

En osaa sanoa

Vastaukset osoittivat, että vain 57,1 % työpaikkakouluttajista on osallistunut koulutukseen ja 42,9 % ei. Tämä tulos synnyttää lisäkysymyksiä, kuten miksi vain vähän yli puolet ovat osallistuneet koulutukseen? Miten koulutus tai sen puute vaikuttaa heidän motivaatioonsa? Onko työpaikkakouluttajakoulutusta tarjottu kaikille tehtävässä aloittaville tai aloittaneille? Työpaikkakouluttajan tulee tietää ja hallita erilaisia oppisopimuskoulutukseen ja opiskelijan ohjaamiseen liittyviä asioita,

joten osallistumisen perehdytykseen tai koulutukseen olisi hyvä olla pakollista (kuvio 15).



Kuvio 15. Vastaajien osallistuminen työpaikkakouluttajakoulutukseen (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin jatkokysymys koskien työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistumisen ajankohtaa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 7. Jos olet, niin missä vaiheessa työpaikkakouluttajana toimimista osallistuit koulutukseen?

Ennen työpaikkakouluttajana aloittamista

Työpaikkakouluttajana aloitettuani

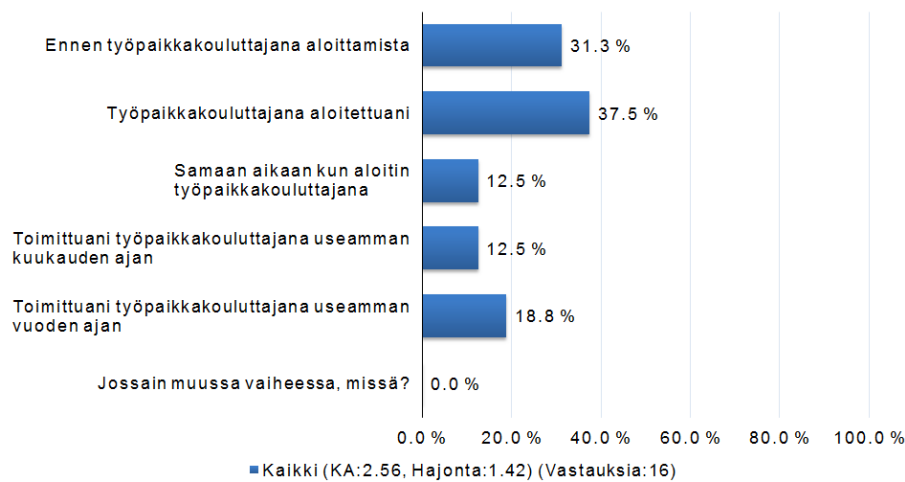
Samaan aikaan kun aloitin työpaikkakouluttajana

Toimittuani työpaikkakouluttajana useamman kuukauden ajan

Toimittuani työpaikkakouluttajana useamman vuoden ajan

Jossain muussa vaiheessa, missä?

Vastaajista 31,3 % on osallistunut ennen työpaikkakouluttajana aloittamista, 12,5 % samaan aikaan kun aloitti tehtävässä ja 37,5 % jo aloitettuaan tehtävässä. 12,5 % vastaajista on osallistunut koulutukseen toimittuaan tehtävässä useamman kuukauden ajan ja 18,8 % toimittuaan useamman vuoden ajan. Tehtävän hallitsemisen, motivaation ja sitoutumisen kannalta tarvittavien tietojen ja taitojen omaksuminen ennen tehtävässä aloittamista saattaisi vaikuttaa positiivisesti työpaikkakouluttajien motivaatioon (kuvio 16).



Kuvio 16. Vastaajien työpaikkakouluttajakoulutukseen osallistumisen ajankohta (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien työpaikkakouluttajana toimimisen kestoja ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 8. Kuinka kauan olet toiminut työpaikkakouluttajana?

Alle 1 v

1-5 v

6-10 v

11-15 v

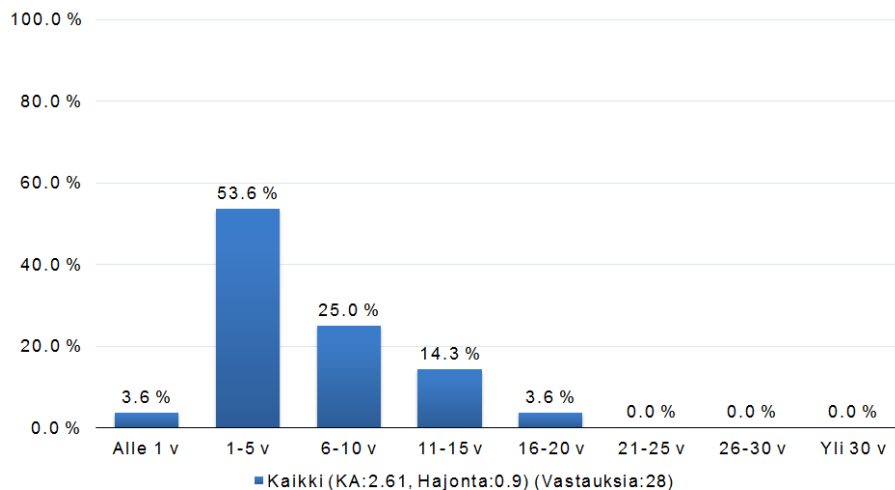
16-20 v

21-25 v

26-30 v

Yli 30 v

Yhden opiskelijan opintoaika kestää noin 1-4 vuotta, eli työpaikkakouluttajan on sitouduttava tehtävään suhteellisen pitkäksi ajaksi. Vastausten mukaan yli puolet, eli 53,6 % vastaajista on toiminut työpaikkakouluttajana 1-5 vuotta, 25,0 % 6-10 vuotta, 14,3 % 11-15 vuotta, 3,6 % 16-20 vuotta ja 3,6 % alle yhden vuoden. Olisi mielenkiintoista selvittää työpaikkakouluttajien syyt tehtävässä lopettamiseen, mutta se olisi kokonaan uuden tutkimuksen aihe. Myös sen tutkimuksen kautta voitaisiin saada selville työpaikkakouluttajien motivaatioon liittyviä vastauksia (kuvio 17).



Kuvio 17. Vastaajien työpaikkakouluttajakokemus vuosina (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin jatkokysymys koskien vuosien aikana ohjattujen oppisopimusopiskelijoiden määrää ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 9. Monenko oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajana olet näiden vuosien aikana toiminut?

1-3

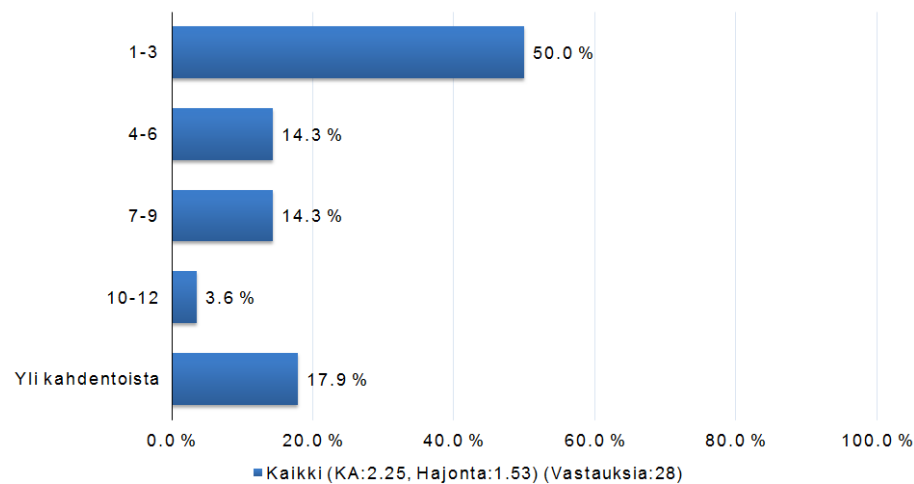
4-6

7-9

10-12

Yli kahdentoista

Vastausten mukaan tasan 50,0 % vastaajista on toiminut vuosien aikana 1-3 opiskelijan työpaikkakouluttajana. Huomattavaa on että jopa 17,9 % vastaajista on toiminut yli kahdentoista opiskelijan työpaikkakouluttajana, 14,3 % 4-6 opiskelijan ja 14,3 % 7-9 opiskelijan työpaikkakouluttajana. Koska osalla työpaikkakouluttajista on enemmän kokemusta kuin toisilla, olisi tärkeää että kokeneiden ja kokemattomien välillä syntyisi keskustelua ja sitä kautta molemminpuolista oppimista. Tähän voisi toimia ratkaisuna mentorointi työpaikkakouluttajien välillä, jolloin saataisiin siirrettyä myös hiljaista tietoa työpaikkakouluttajalta toiselle (kuvio 18).



Kuvio 18. Ohjattavien oppisopimusopiskelijoiden määrä (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien ohjattavien opiskelijoiden suorittamaa tutkintotasoa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 10. Mitä tutkintoa ohjattava/ohjattavat opiskelijasi suorittavat tällä hetkellä?

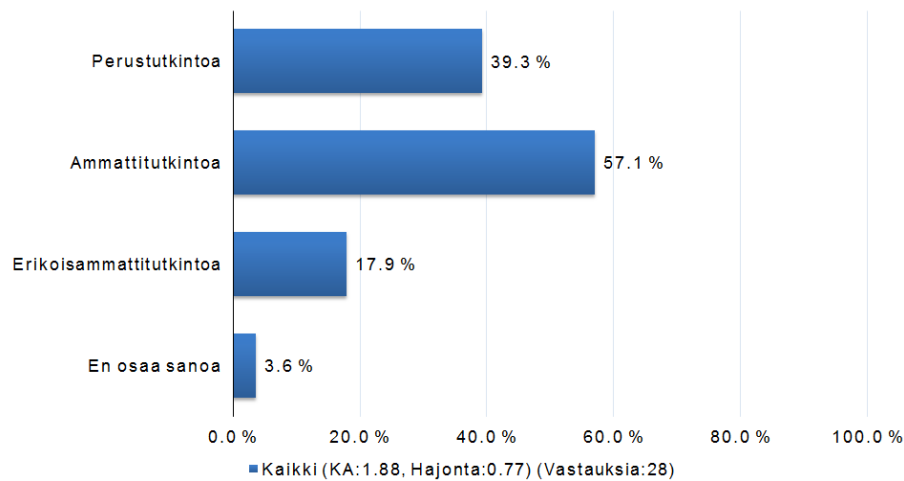
Perustutkintoa

Ammattitutkintoa

Erikoisammattitutkintoa

En osaa sanoa

Vastausten mukaan 57,1 % ohjattavista opiskelijoista suorittaa ammattitutkintoa, 39,3 % perustutkintoa ja 17,9 % erikoisammattitutkintoa. Ainoastaan 3,6 % vastaajista ei osannut sanoa mitä tutkintoa ohjattava opiskelija suorittaa. Tutkintojen perusteet ovat erilaiset ja voidaan ajatella myös että ohjattavan opiskelijan valmiudet voivat olla erilaiset esimerkiksi perustutkinnon ja erikoisammattitutkinnon kesken. Huomioidaanko tämä työpaikkakouluttajakoulutuksessa ja/tai –perehdytyksessä? Hallitsevatko työpaikkakouluttajat ohjaamansa tutkinnon perusteet ja mikä vaikutus sillä on motivaatioon? (kuvio 19).



Kuvio 19. Vastaajien ohjaamat tutkinnot (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys kenen aloitteesta he ovat alun alkaen aloittaneet toimimaan työpaikkakouluttajana ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 11. Ryhdytkö työpaikkakouluttajaksi

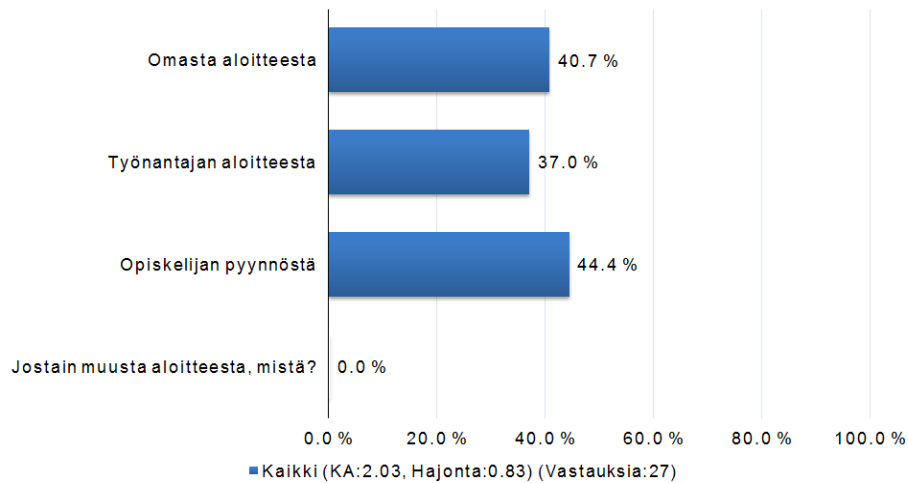
Omasta aloitteesta

Työnantajan aloitteesta

Opiskelijan pyynnöstä

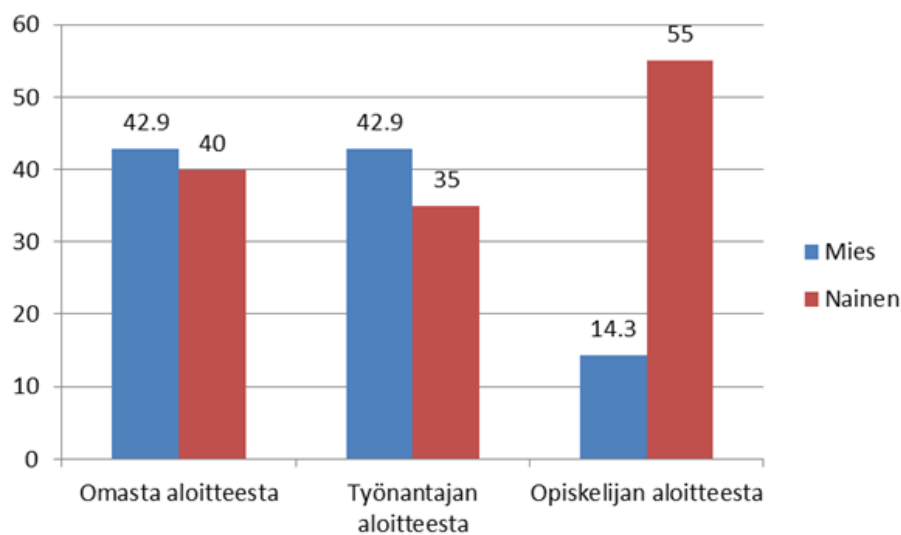
Jostain muusta aloitteesta, mistä?

Tätä kysyttiin, koska sillä voi olla vaikutusta työpaikkakouluttajan motivaatioon. Yllättävää kyllä, vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti, eli 44,4 % vastaajista on ryhtynyt tehtävään ohjattavan oppisopimusopiskelijan pyynnöstä, 40,7 % omasta aloitteesta ja 37,0 % työnantajan aloitteesta. Olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin, että ovatko esimerkiksi omasta aloitteesta ryhtyneet motivoituneempia kuin esimerkiksi työnantajan aloitteesta aloittaneet? (kuvio 20)



Kuvio 20. Vastaajien työpaikkakouluttajana aloittaminen (% vastaajista)

Miesten ja naisten vastauksia verrattiin keskenään ja vastausten perusteella naiset ovat aloittaneet työpaikkakouluttajana toimimisen selvästi useammassa (vastaajista 55 %) tapauksessa opiskelijan aloitteesta kuin miehet (vastaajista 14,3 %). Vastaaja on voinut valita myös enemmän kuin yhden vastausvaihtoehdon. (kuvio 21).



Kuvio 21. Miesten ja naisten erot työpaikkakouluttajana aloittamisessa (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys aiheesta kuuluuko työpaikkakouluttajana toimiminen heidän työnkuvaansa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 12. Kuuluuko työpaikkakouluttajana toimiminen työnkuvaasi?

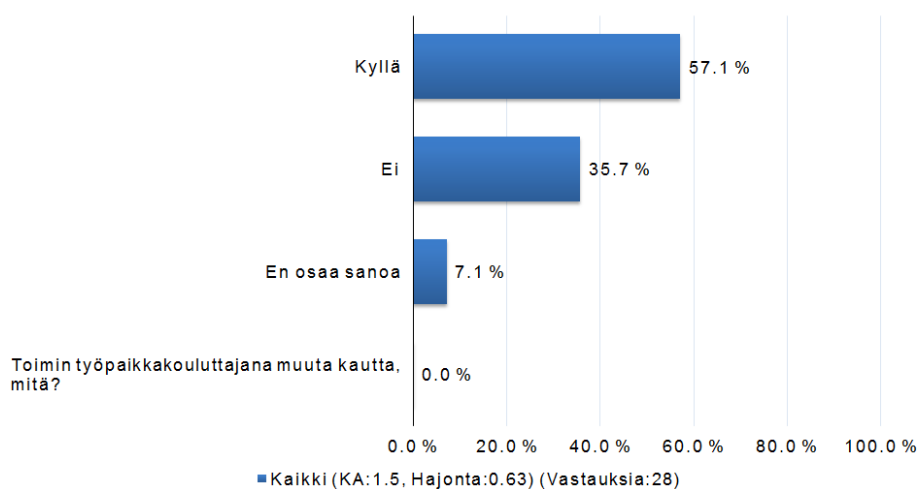
Kyllä

Ei

En osaa sanoa

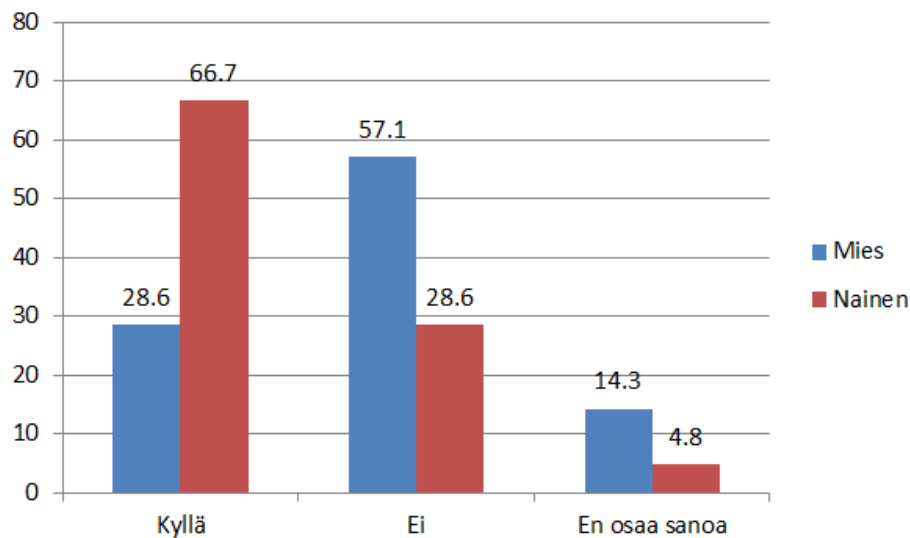
Toimin työpaikkakouluttajana muuta kautta, mitä?

Vastaajista 57,1 % vastasi työpaikkakouluttajuuden kuuluvan työnkuvaansa. Vastaajista 35,7 % työnkuvaan tehtävässä toimiminen ei kuulu ja 7,1 % ei osannut sanoa. Tätä kysyttiin, jotta voidaan ymmärtää paremmin työpaikkakouluttajana toimimisen suhdetta työelämään ja vastaajien varsinaiseen työhön. Tämän kyselyn myötä saatiin selville, että 92,9 % vastaajista toimii ohjattavan oppi-sopimusopiskelijan esimiehenä. Tässä kohdassa tarkasteltuna kuitenkin vain 57,1 % vastasi työpaikkakouluttajana toimimisen kuuluvan työnkuvaansa. On aiheellista pohtia, että olisiko työnantajan tunnustuksen lisäämisellä positiivinen vaikutus työpaikkakouluttajana toimivan henkilön motivaatioon? Mikäli esimerkiksi esimies hoitaa työpaikkakouluttajan tehtävää, mutta sitä ei tunnusteta osaksi hänen toimenkuvaansa, voi se vaikuttaa laskevasti hänen motivaatioonsa (kuvio 22).



Kuvio 22. Työpaikkakouluttajuuden kuuluminen työnkuvaan (% vastaajista)

Kyselyn taustakysymyksissä kartoitettiin vastaajien sukupuoli ja alla olevassa kuviossa naisten ja miesten vastauksia verrattiin keskenään. Ristiintaulukoinnin avulla selvitettiin, että työpaikkakouluttajuus kuuluu selkeästi enemmän naisten kuin miesten työnkuvaan. 66,7 % naisvastaajista kertoo työpaikkakouluttajuuden kuuluvan heidän työnkuvaansa ja 28,6 % ei. Vastaavasti miesten osalta 28,6 % kertoo työpaikkakouluttajuuden kuuluvan työnkuvaansa ja 57,1 % ei. On myös niitä vastaajia, jotka eivät osaa sanoa kuuluuko työpaikkakouluttajuus heidän työhönsä vai ei (kuvio 23).



Kuvio 23. Työpaikkakouluttajana toimiminen naisten ja miesten suhteen (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien yhteydenpidon määrää ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 13. Kuinka usein olet jollain tavalla yhteydessä ohjattavaan opiskelijaasi?

Päivittäin

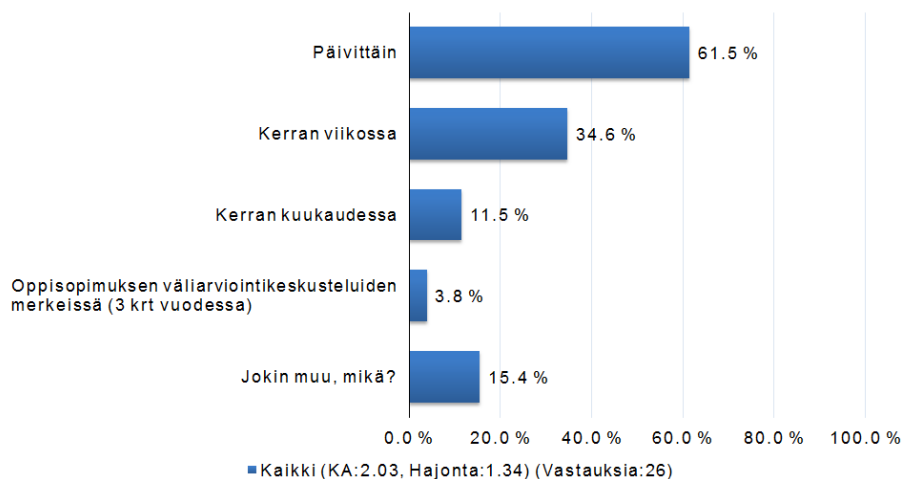
Kerran viikossa

Kerran kuukaudessa

Oppisopimuksen väliarviointikeskusteluiden merkeissä (3 krt vuodessa)

Jokin muu, mikä?

61,5 % vastaajista vastasi olevansa yhteydessä päivittäin, 34,6 % kerran viikossa, 11,5 % kerran kuukaudessa ja 3,8 % kolme kertaa vuodessa väliarviointikeskusteluiden merkeissä. Suuri osa työpaikkakouluttajista toimii ohjattavan opiskelijan esimiehenä (vastaajista 92,9 %), mikä selittää osaltaan korkeaa vastausprosenttia päivittäin tapaamisen osalta. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa avoimeen tekstikenttään mikäli he ovat yhteydessä jollain muulla tavalla. Avoimista vastauksista selvisi, että osa on yhteydessä vaihtelevasti ja tapaamismäärä riippuen siitä kuinka usein yleisesti nähdään (kuvio 24).



Kuvio 24. Vastaajien arvioi koskien yhteydenpitoa ohjattavan opiskelijan kanssa (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien opiskelijan ohjaamiseen käytettyä aikaa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 14. Arvioi, kuinka paljon aikaa sinulla menee kuukaudessa opiskelijan ohjaamiseen ja tukemiseen?

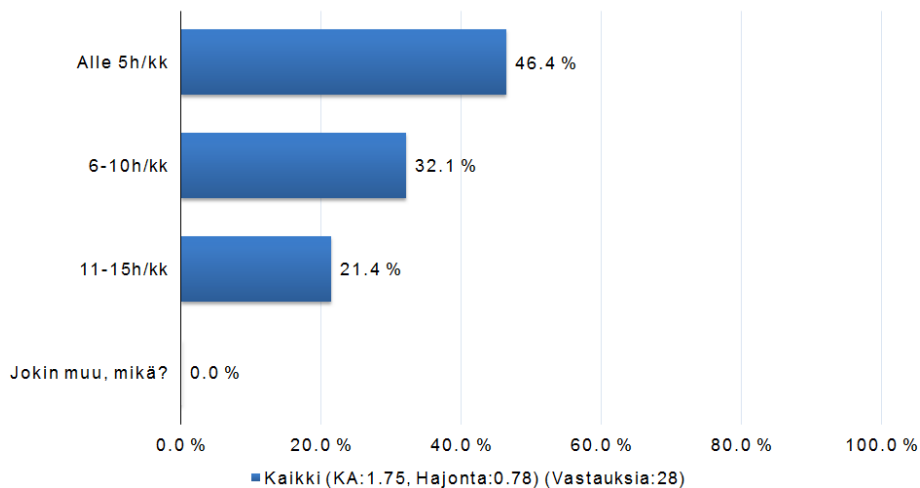
Alle 5h/kk

6-10h/kk

11-15h/kk

Jokin muu, mikä?

Oli mielenkiintoista selvittää kuinka kauan vastaajilla kuluu kuukaudessa aikaa ohjattavan oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen ja tukemiseen. Valtaosa, eli 46,4 % vastaajista arvioi tehtäviin kuluvan alle 5h, 32,1 % 6-10 h ja 21,4 % 11-15 h. Ohjaamiseen ja tukemiseen käytetty aika koostuu todennäköisesti monista pienistä hetkistä, varsinkin kun työpaikkakouluttaja ja ohjattava opiskelija työskentelevät samassa organisaatiossa (kuvio 25).



Kuvio 25. Vastaajien arvio opiskelijan ohjaamiseen ja tukemiseen käytetystä ajasta (% vastaajista)

Koska työpaikkakouluttajien tehtäviin kuuluu olennaisesti väliarviointikeskusteluiden pitäminen ohjattavan opiskelijan kanssa, niin vastaajille esitettiin kysymys koskien väliarviointikeskustelujen pitämistä. Kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 15. Pidätkö oppisopimuksen väliarviointikeskustelut

Puhelimitse

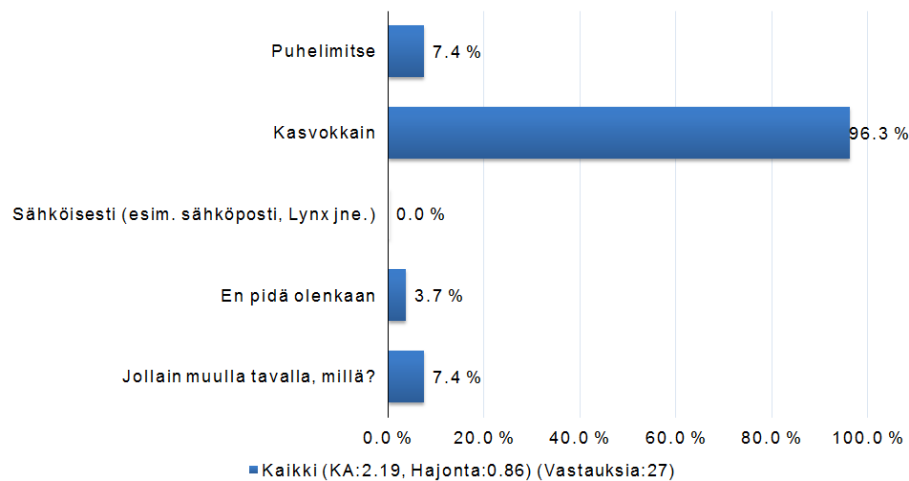
Kasvokkain

Sähköisesti (esim. sähköposti, Lynx jne.)

En pidä ollenkaan

Jollain muulla tavalla, millä?

Väliarviointikeskustelut tulee käydä kolmesti vuodessa ja niistä tehdään kirjallinen arviointi sekä kuittaus SopimusPro-palveluun. Vastaajista 96,3 % pitää väliarviointikeskustelut kasvokkain, 7,4 % puhelimitse, 7,4 % jollain muulla tavalla ja 3,7 % ei pidä ollenkaan. Väliarviointikeskusteluiden pitäminen kasvotusten on tulosten mukaan yleisintä, aivan kuten pitääkin olla. Kasvotusten käyty keskustelu antaa paremman mahdollisuuden yleiseen keskusteluun, palautteen antamiseen ja opintojen kokonaisvaltaiseen etenemisen arvioimiseen (kuvio 26).



Kuvio 26. Vastaajien tapa pitää väliarviointikeskustelut (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien eri tehtävien mielekkyyttä ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 16. Arvioi ohjattavan opiskelijasi opintojen eri vaiheisiin kuuluvien tehtävien mielekkyyttä asteikolla 1-5. 1 = ei miellyttävä ja 5 = miellyttävä.

Alkuvaiheen perehdyttäminen (työ ja opiskelu, opintojen aloittaminen ym.)

Tutkinnosta kertominen (Tutkinnon perusteet, väliarviointikeskustelut ym.)

Väliarviointikeskusteluiden käyminen opiskelijan kanssa (3 krt/vuosi).

Väliarviointien tekeminen SopimusPro-palveluun (3krt/vuosi).

Palautteen antaminen opiskelijalle.

Tutkintosuoritusten arvioiminen.

Opiskelijan osaamisen ja kehittymisen arviointi.

Arviointikeskusteluun osallistuminen.

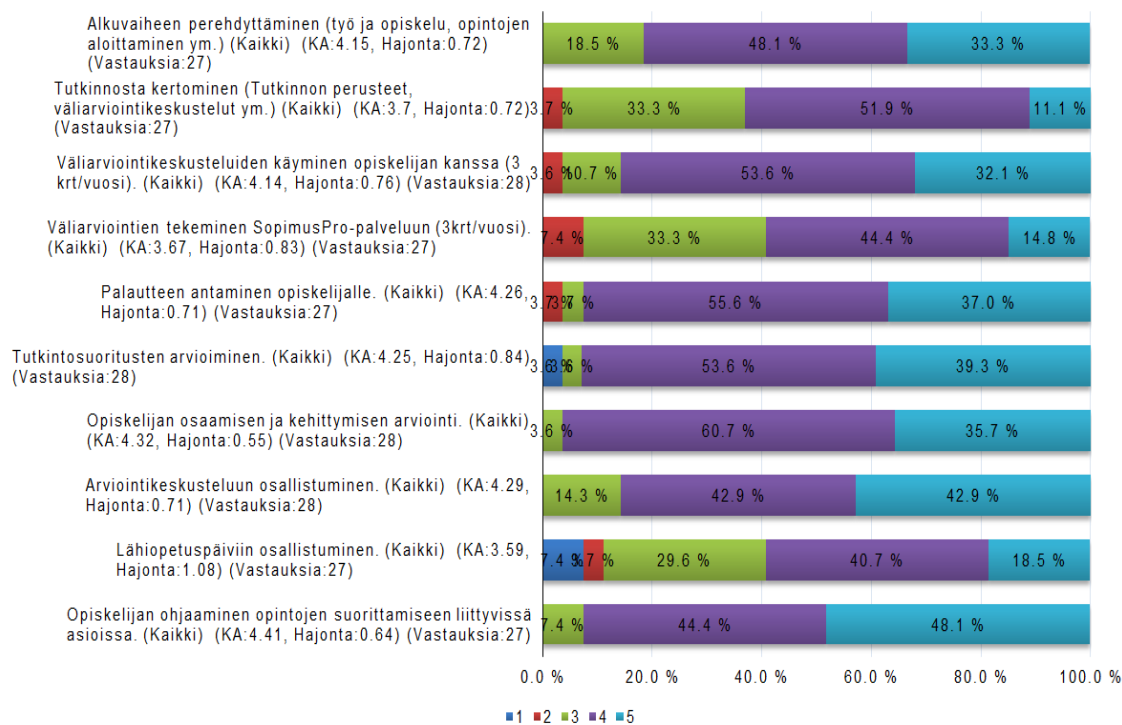
Lähiopetuspäiviin osallistuminen.

Opiskelijan ohjaaminen opintojen suorittamiseen liittyvissä asioissa.

Opiskelijan innostaminen kannustaminen opintojen aikana.

Vastaajien mielestä kolme mielekkäintä tehtävää oli opiskelijan ohjaaminen opintojen suorittamiseen liittyvissä asioissa (ka 4,41), arviointikeskusteluun osallistuminen (ka 4,29) ja palautteen antaminen opiskelijalle (ka 4,26). Kolme vähiten mielekästä tehtävää oli tutkinnosta kertominen (ka 3,7), väliarviointien tekeminen SopimusPro-palveluun (ka 3,67) ja lähiopetuspäiviin osallistuminen (3,59). Vastaajien mielestä opiskelijan osaamisen ja kehittymisen arviointi (ka 4,32), tutkintosuoritusten arviointi (ka 4,25), alkuvaiheen perehdyttäminen (ka 4,15) ja väliarviointikeskusteluiden käyminen opiskelijan kanssa (ka 4,14) sijoittuvat mielekkyydeltään arviointiasteikon keskivaiheille. Tulosten mukaan työpaikkakouluttajat eivät koe lähipäiviin osallistumista kovin mieluksena verrattuna

muihin tehtäviin. Se saattaa johtua esimerkiksi työpaikkakouluttajan aikataulun tiukkuudesta, pitkistä välimatkoista tai siitä ettei työpaikkakouluttaja tunne hyötyvänsä itse lähiopetuspäivästä (kuvio 27).



Kuvio 27. Vastaajien arviointi koskien eri tehtävien mielekkyyttä (keskiarvo ja % vastaajista)

Työpaikkakouluttajuutta koskevan osa-alueen viimeisenä kysymyksenä vastaajille esitettiin kysymys koskien työpaikkakouluttajana toimimista ja kysymys esitettiin muodossa.

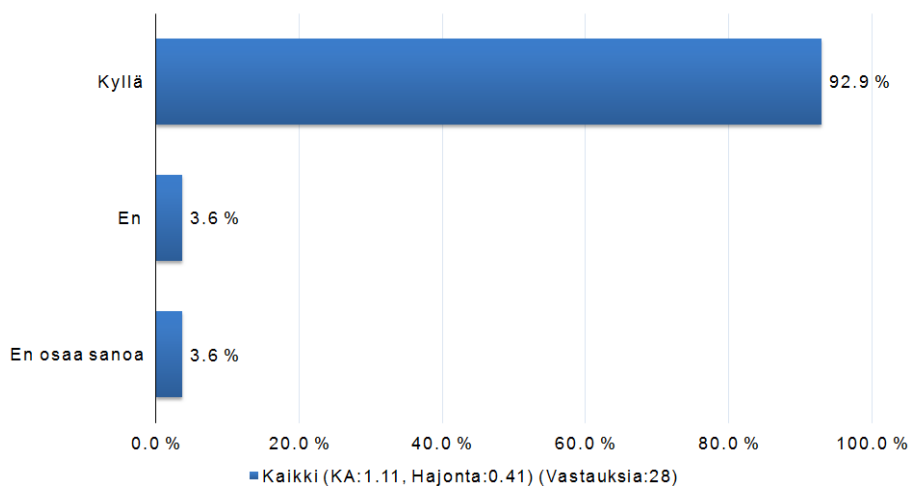
Kysymys 17. Jos saisit nyt valita, niin toimitko työpaikkakouluttajana?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Jopa 92,9 % vastaajista toimisi työpaikkakouluttajana, jos hän saisi valita nyt. Vain 3,6 % vastaajista ei toimisi ja 3,6 % ei osaa sanoa toimitko työpaikkakouluttajana, jos saisi tehdä valinnan nyt (kuvio 28).



Kuvio 28. Vastaajien arvio koskien työpaikkakouluttajana toimimista nyt (% vastaajista)

Osa-alueen lopussa vastaajille annettiin mahdollisuus kommentoida työpaikkakouluttajuutta yleisesti avoimen kysymyskentän avulla. Kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 18. Tähän voit halutessasi perustella vastaustasi.

”Osaamista ja oppeja on aina kiva jakaa, ja loppuviimein niistä hyötyy myös itsekin työssä.”

”Ei hullumpi homma. Aina itsekin oppii uutta.”

”Enemminkin aikaa voisi suoda tähän hommaan.”

”Opiskelija on ollut itse aktiivinen osapuoli tutkintoon ja oppisopimukseen tutustumisessa ja hakeutumisessa. Eli on esitellyt minulle tutkintoa, jonka haluaa suorittaa.”

”Työpaikkakouluttajana toiminen tuo itselleen ammatillista varmuutta lisää ja on itsellekin hyvä opetustilanne joka asiassa. Suosittelen työpaikkakouluttajan toimimista.”

”Minusta työpaikkakouluttajan tehtävä on keskeinen elementti tässä uudistetussa oppisopimuskoulutuksessa, ilman ammattitaitoista työpaikkakouluttajaa, oppimisvaikeuksista kärsivät eivät saa irti opiskelusta oikeita asioita ja jopa lopettamisen vaara on suuri koska monet oppilaista kokevat jäävänsä liian vähälle huomiolle.”

”Itse pidän koulutusta ja varsinkin sitä, että ihmisellä itsellään on aito halu itsenäisesti kouluttautua lisää, hyvin arvokkaana ja jos voin tukea tätä niin teen sen mielelläni.”

”Tällä hetkellä oma työ vaatii kaikki voimavarat. En varmaankaan jaksaisi olla hyvä kouluttaja ja tsemppari.”

”Oppii itsekin uutta ja tulee myös kerrattua vanhoja asioita. Mielekästä seurata opiskelijan kehittymistä.”

”Koulusta ei ole tullut ihan selkeää vastausta, kuinka tutkintotilaisuuden arvioinnit kuuluisi tehdä PAPERILLE. Itse tutkintotilaisuus on ok, mutta paperiset hensut yms. on tehty kouluttajalle ja opiskelijalle vaikeiksi. Lisäksi samat perusasiat toistuu joka tutkintotilaisuudessa, tämä on työpaikkakouluttajan näkökulmasta turhauttavaa.”

”Antoisaa ja antaa uusia tuulia myös itselle.”

”Tämä ei ole perustelu vaan kommentti edelliseen kysymykseen. Mielestäni edellisessä kysymyksessä käytetyt sanat miellyttävä ja mielekäs ovat kaksi eri asiaa.”

6.3 Osa-alue 3: Motivaatio ja motivaatioon vaikuttamisen keinot

Kyselyn kolmannessa osa-alueessa keskityttiin työpaikkakouluttajien motivaatioon ja motivaatioon vaikuttamisen keinoihin. Osa-alueessa oli kolmetoista kysymystä ja kysymykset oli suunniteltu siten, että ne pohjautuivat pääasiassa työn teoriaosassa käsiteltyihin kuuteen eri työmotivaation tarve- ja prosessiteoriaan.

Osa-alueen ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan millainen heidän motivaatiotasonsa on ollut heidän aloittaessaan työpaikkakouluttajan tehtävässä ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 19. Arvioi millainen motivaatiotasosi oli aloittaessasi toimimaan työpaikkakouluttajana.

Erittäin hyvä

Hyvä

Neutraali

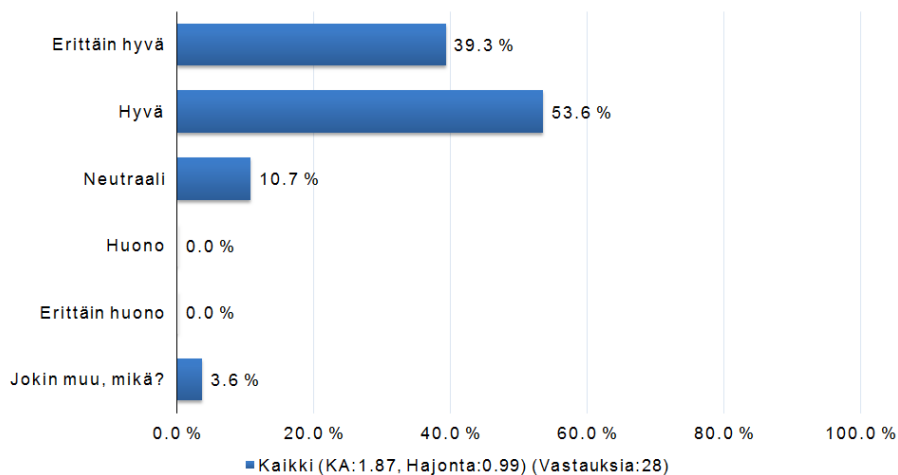
Huono

Erittäin huono

Jokin muu, mikä?

53,6 % vastaajista arvioi motivaationsa olleen hyvä, 39,3 % erittäin hyvä, 10,7 % neutraali ja 3,6 % jokin muu. Jonkun muu vastannut ei ollut selvittänyt vastaustaan

avoimen kentän kautta. Tämän tuloksen perusteella jopa 92,9 % vastaajista koki motivaationsa olleen aloitushetkellä hyvä tai erittäin hyvä. Toimeksiantajan kannalta tämä tulos oli erittäin positiivinen ja kertoo työpaikkakouluttajien kokevan olleen vähintään hyvin motivoituneita aloittaessaan tehtävässä (kuvio 29).



Kuvio 29. Vastaajien arvio aloittamisajankohdan motivaation tasosta (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan millainen heidän motivaatiotasonsa on tällä hetkellä ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 20. Arvioi millainen motivaatiotasosi on tällä hetkellä.

Erittäin hyvä

Hyvä

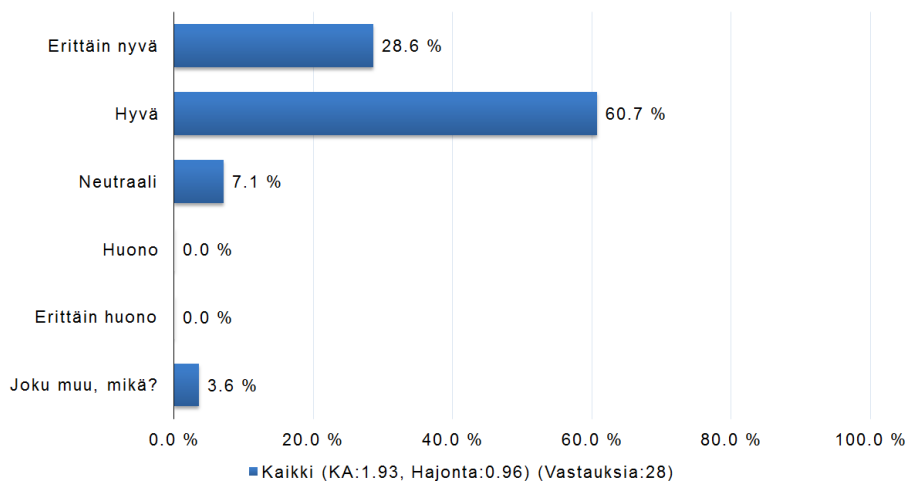
Neutraali

Huono

Erittäin huono

Joku muu, mikä?

Tarkoituksena oli selvittää arvioivatko he motivaatiotasonsa muuttuneen sitten tehtävässä aloittamisen. 60,7 % vastaajista arvioi motivaatiotasonsa olevan tällä hetkellä hyvä, 28,6 % erittäin hyvä, 7,1 % neutraali ja 3,6 % joku muu. Muutosta aloittamisajankohdan ja tämän hetken motivaatiotason välillä on hieman. Hyväksi motivaatiotasonsa kokee tällä hetkellä 7,1 % enemmän kuin aloittaessaan, erittäin hyväksi -10,7 % vähemmän kuin aloittaessaan ja neutraaliksi -3,6 % vähemmän kuin aloittaessaan. Erittäin hyväksi ja neutraaliksi motivaatiotasonsa tehtävää aloittaessaan kokeneiden määrä oli laskenut ja hyväksi kokeneiden kasvanut (kuvio 30).



Kuvio 30. Vastaajien arvio heidän tämänhetkisestä motivaation tasosta (% vastaajista)

Koska kyselyn tavoitteena oli löytää vastaukset opinnäytetyön tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin, pyydettiin vastaajia arvioimaan lisäksi sanallisesti mikäli he arvioivat oman motivaatiotasonsa muuttuneen aloitushetken ja tämän hetken välillä. Avointen vastausten perusteella voidaan ymmärtää paremmin mistä mahdollinen motivaatiotason muutos suuntaan tai toiseen johtuu ja pyrkiä huomioimaan se heidän ohjaamisessaan.

Vastaajille esitettiin avoin kysymys koskien motivaatiotason mahdollista muuttumista suuntaan tai toiseen ja kysymys kysyttiin muodossa.

Kysymys 21. Mikäli motivaatiotasosi on muuttunut suuntaan tai toiseen, niin kerro omin sanoin muutoksen syystä / syistä?

”Moneen asiaan yhtäaikaan keskittyminen on todella haastavaa välillä. Aika on kortilla välillä ja olisi kiva opilla oppilaan mukana niin paljon kuin vain voi ja tarvitsee.”

”Ohjaaminen vie tosi paljon omaa työaika ja kiire aikana ei ehdi olla ohjattavan mukana niin paljoa kuin pitäisi.”

”Työpaikkaohjaajana toimiminen ei varsinaisesti kuulu työnkuvaan, mutta jos joku alaisistani opiskelee niin silloin tilanne muuttuu pakostikin. Opiskelijan ohjaaminen on tärkeää, mutta motivaatiota laskee ajanhallinnan ongelmat ja tehokkuusnäkökulma.”

”Oma työnkuva on muuttunut kiireisemmäksi.”

”Alkuun koin, että tulee taas lisää työtehtäviä ennestään jo runsaaseen kirjoon ja pitkiin työpäiviin. Pelkäsin, että minulla ei ole aikaa työntekijälle/oppijalle, mutta aika hyvin aikataulutettiin kaikki ennalta. Lopulta tämä oli positiivinen kokemus ehkä juuri siksi, että työntekijä menestyi opinnoissan hyvin, ei ollut vaikeuksia häntä ohjata, kaikki sujui hyvin.”

”Koulusta pitäisi tulla selkeämmät ohjeet, mitä milloinkin vaaditaan. Itse olen saanut hyvin ristiriitaisia ohjeita eri tahoilta ja se on aiheuttanut sen, että tällä hetkellä ei oikeastaan tiedetä, tehdäänkö asioita oikein. Samat perusasiat toistuu joka tutkintotilaisuudessa, tämä on työpaikkakouluttajan näkökulmasta turhauttavaa.”

”Kokemuksen ja saamani positiivisen palautteen myötä motivaatio on lisääntynyt”

”Vuosien jälkeen on oppinut että itse voi myös oppia opiskelijalta.”

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien tämänhetkistä motivaatiota ja siihen kohdistuvaa mahdollista laskua. Kysymys esitettiin muodossa.

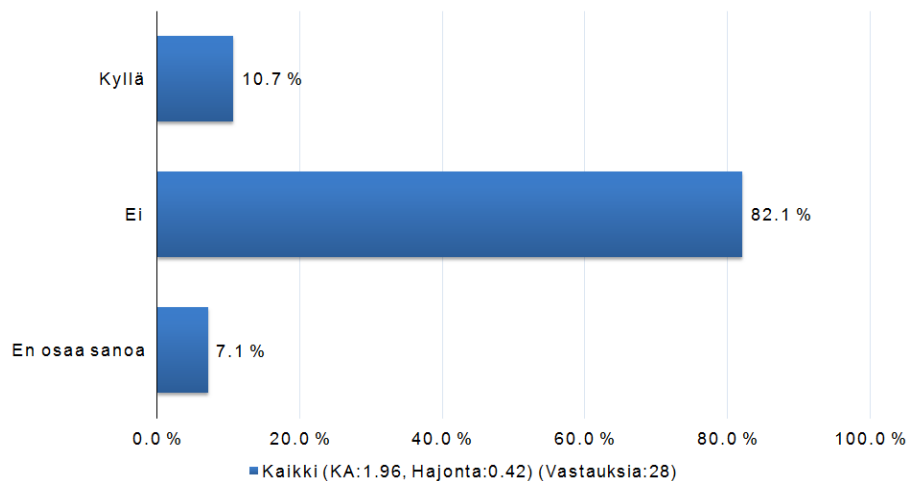
Kysymys 22. Laskeeko jokin motivaatiotasi tällä hetkellä?

Kyllä

Ei

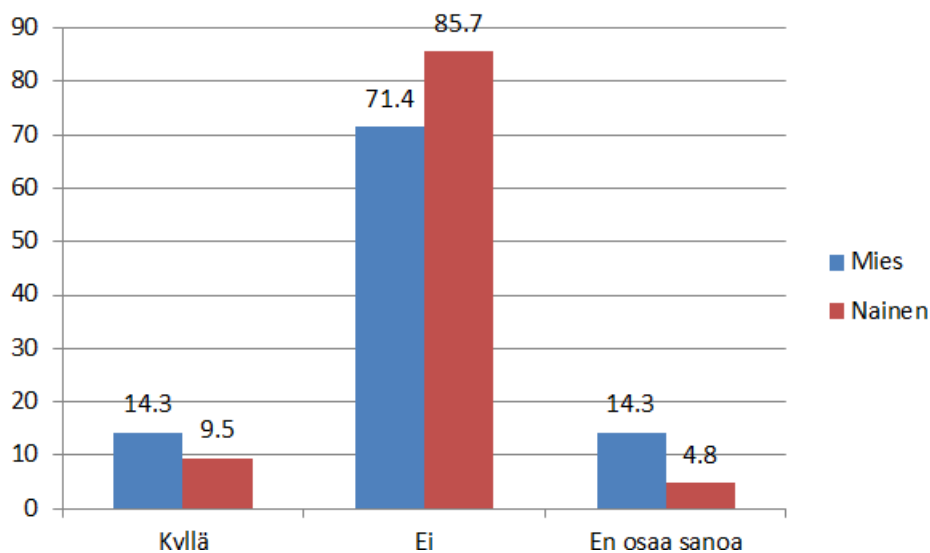
En osaa sanoa

Vastaajista 82,1 % vastasi ettei motivaatiota laske tällä hetkellä mikään ja 10,7 % vastasi jonkin laskevan. 7,1 % vastaajista ei osannut sanoa, että laskeeko jokin motivaatiota vai ei. Kysymyksen tulos on toimeksiantajan kannalta pääosin positiivinen, sillä se kertoo ettei suurimman osa motivaatiota laske tällä hetkellä mikään. On kuitenkin tärkeää huomioida se, että osa kokee motivaationsa laskevan ja avointen vastausten perusteella osa kokee kiirettä, vaatimusten painetta ja turhautumista opiskelijoiden viitsimisen suhteen. Tämä voi vaikuttaa motivaatioon ja sen vuoksi se on tärkeää ottaa huomioon työpaikkakouluttajia ohjatessa (kuvio 31).



Kuvio 31. Vastaajien arvio koskien motivaation laskemista (% vastaajista)

Tämän kysymyksen vastauksia tarkasteltiin myös naisten ja miesten vastausten jakautumisen osalta, jolloin selvisi naisten kokevan voimmaammin, ettei heidän motivaatiotaan laske nyt mikään. 85,7 % naisvastaajista ei kokenut minkään vaikuttavan laskevasti heidän motivaatioonsa, 9,5 % koki ja 4,8 % ei osannut sanoa. Miesvastaajista 71,4 % kertoi ettei heidän motivaatioonsa vaikuta laskevasti mikään, 14,3 % koki ja 14,3 % ei osannut sanoa (kuvio 32).



Kuvio 32. Naisten ja miesten arvio koskien motivaatiotaan laskemista tällä hetkellä.

Seuraavaksi vastaajille esitettiin jatkokysymys koskin motivaation laskemista ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 23. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin kerro vielä omin sanoin että mikä tai mitkä asiat laskevat motivaatiotasi?

”Monen asian hoitaminen yhtäaikaan tuo haastetta.”

”Vaikka vastasin ei niin motivaatiota välillä laskee se kun opiskelijat eivät viitsi nähdä vaivaa opiskelun suhteen vaikka työnantaja kouluttaisi heidät ja he saavat palkan koko koulutuksen ajalta. Opiskelijoiden motivaatiota pitäisi joten saada kohotettua ja että he ymmärtäisivät ettei kaikkea voi saada valmiina. Onneksi joukossa on aina niitä helmiäkin jolla asiat vaan luistaa melkein itsestään.”

”Se, että työpaikkakouluttajan tehtävään pitäisi pystyä panostamaan vielä enemmän joidenkin oppilaiden osalta, mutta oman työn ohessa (joka on 3-vuorotyötä) tämä ei ole käytännössä mahdollista.”

”Kiire työpaikalla, ei ehdi olla mukana niin paljoa kuin pitäisi.”

Tämän jälkeen vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 mitä mieltä he ovat erilaisista väittämistä koskien työpaikkakouluttajuutta ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 24. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1 = eri mieltä ja 5 on samaa mieltä.

Työpaikkakouluttajan tehtävä on kiinnostava.

Toimin työpaikkakouluttajana koska työnantajani toivoo niin.

Työpaikkakouluttajan tehtävän sisältö on mieleinen.

Työpaikkakouluttajana toimiminen parantaa ylenemismahdollisuuksiani.

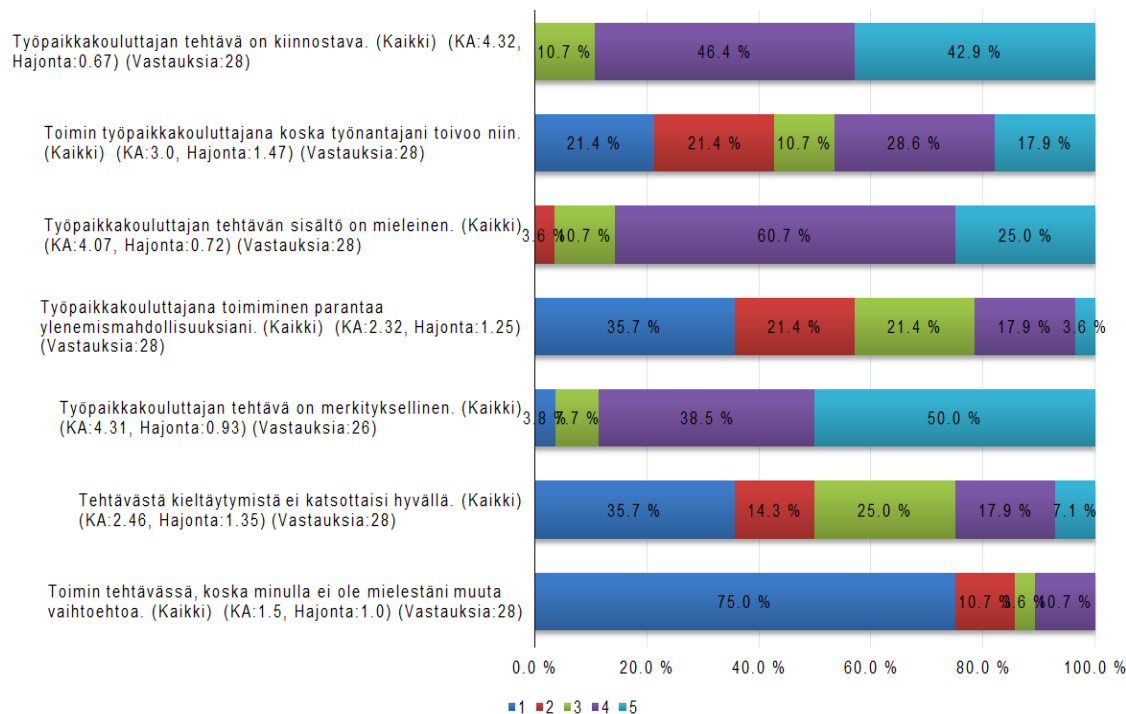
Työpaikkakouluttajan tehtävä on merkityksellinen.

Tehtävästä kieltäytymistä ei katsottaisi hyvällä.

Toimin tehtävässä, koska minulla ei ole mielestäni muuta vaihtoehtoa.

Kysymyksen avulla pyrittiin selvittämään ovatko työpaikkakouluttajat motivoituneita sisäisesti vai ulkoisesti. Väittämät oli suunniteltu siten, että osa niistä kuvastaa sisäisen motivaation ja osa ulkoisen motivaation korostumista. Vastauksista voidaan nähdä, että esimerkiksi 42,9 % vastaajista on samaa mieltä siitä, että työpaikkakouluttajan tehtävä on kiinnostava. Ja 17,9 % vastaajista on samaa mieltä siitä, että hän ”Toimii työpaikkakouluttajana koska työnantaja toivoo niin”. 35,7 % vastaajista on eri mieltä väittämän ”Työpaikkakouluttajana toimiminen parantaa ylenemismahdollisuuksiani” kanssa ja 50 % vastaajista oli sitä mieltä, että ”Työpaikkakouluttajan tehtävä on merkityksellinen”. 35,7 % vastaajista ei ole sitä

mieltä, ettei tehtävästä kieltäytymistä katsottaisi hyvällä. Selkeimmin eri mieltä oltiin väittämän ”Toimin tehtävässä, koska minulla ei ole muuta vaihtoehtoa kanssa”. Jopa 75 % vastaajista ei ollut samaa mieltä väittämän kanssa. Kysymyksen vastausten perusteella työpaikkakouluttajat vaikuttavat pitävän tehtävää merkityksellisenä ja toimivansa siinä koska se on mielenkiintoinen. Vastaukset antavat ymmärtää työpaikkakouluttajien olevan pääasiassa sisäisesti motivoituneita (kuvio 33).



Kuvio 33. Sisäistä ja ulkoista motivaatiota kartoittava kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Näiden motivaatiota koskevien taustakysymysten myötä siirryttiin selvittämään tarkemmin työpaikkakouluttajan motivaatiota koskevia asioita. Tämän opinnäytetyön teoriaosassa esitellyt kuusi tarve- ja prosessiteoriaa toimivat näiden seuraavien kysymysten suunnittelemisen pohjana.

Seuraavan kysymyksen pohjana toimi Maslow`n tarveteoria ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 25. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1 = eri mieltä ja 5 = samaa mieltä.

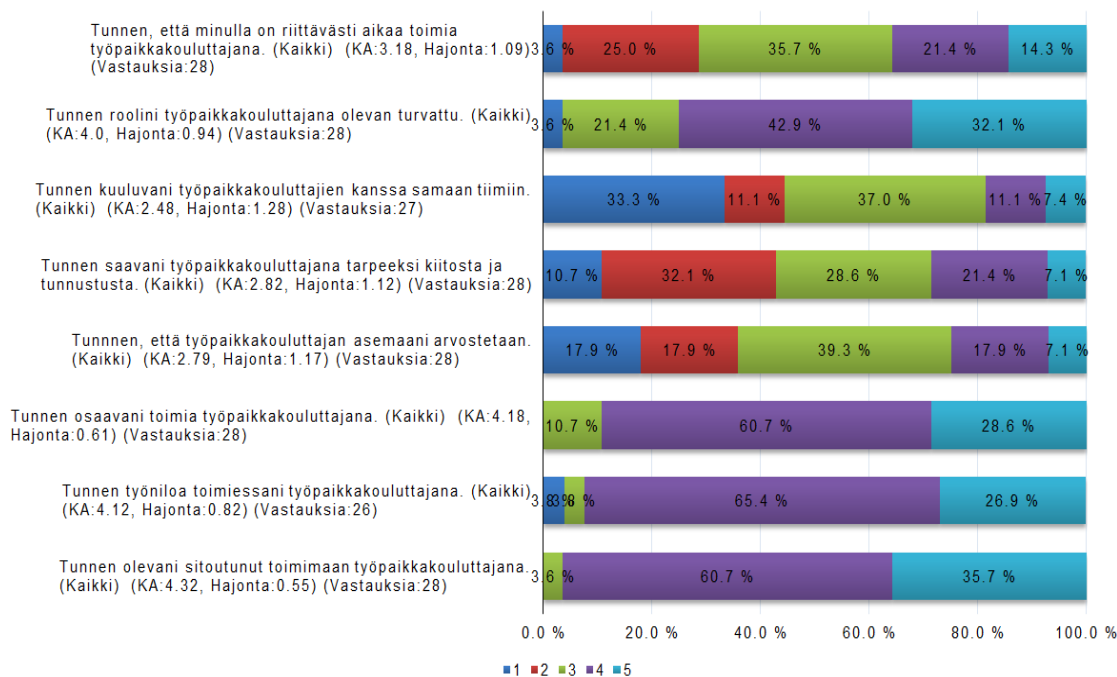
*Tunnen, että minulla on riittävästi aikaa toimia työpaikkakouluttajana.
Tunnen roolini työpaikkakouluttajana olevan turvattu.*

*Tunnen kuuluvani työpaikkakouluttajien kanssa samaan tiimiin.
 Tunnen saavani työpaikkakouluttajana tarpeeksi kiitosta ja tunnustusta.
 Tunnen, että työpaikkakouluttajan asemaani arvostetaan.
 Tunnen osaavani toimia työpaikkakouluttajana.
 Tunnen työniloa toimiessani työpaikkakouluttajana.
 Tunnen olevani sitoutunut toimimaan työpaikkakouluttajana.*

Tämän kysymyksen avulla pyrittiin selvittämään työpaikkakouluttajien tarpeiden tyydyttymistä ja motivoitumista. Maslow`n tarvehierarkian mukaan ihmisen fysiologisten tarpeiden tulee täytyä ennen turvallisuuden tarpeita, sosiaalisten tarpeiden ennen arvostuksen tarpeita ja kaikkien edellä mainittujen tarpeiden ennen itsensä toteuttamisen tarpeita. Teorian mukaan alemman tason tarpeiden ollessa tyydytettyjä, ne tarpeet eivät toimi enää ihmisen motivaation lähteenä. (Lämsä & Hautala 2005, 82-83.)

Analysoidessa vastaajien vastauksia täytyy ottaa huomioon ettei työpaikkakouluttajan tehtävän hoitaminen ole paikkasidonnaista ja sille on ominaista hyvin itsenäinen työskentely etäällä kollegoista ja Koulutuskeskus Salpauksesta. Vastausten perusteella vain 14,3 % on samaa mieltä siitä, että tuntee ajan riittävän työpaikkakouluttajan tehtävien hoitamiseen. Suurin osa, eli 35,7 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon 3. 32,1 % vastaajista tunsivat roolinsa työpaikkakouluttajana olevan turvattu, mutta vain 7,4 % koki kuuluvansa muiden työpaikkakouluttajien kanssa samaan tiimiin. Vastauksista kävi selväksi, että valtaosa vastaajista ei tunne saavansa tarpeeksi kiitosta ja tunnustusta, sillä vain 7,1 % oli samaa mieltä väitteen kanssa.

Motivaation kannalta huolestuttavaa oli, että vain 7,1 % vastaajista tuntee hänen työpaikkakouluttajan asemaansa arvostettavan kun 17,0 % eli eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajilla oli kuitenkin vahva tunne että he osaavat toimia työpaikkakouluttajana, sillä 28,6 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Valtaosa vastaajista tuntee työniloa toimiessaan työpaikkakouluttajana ja miltei samalla tavalla tunnetaan olevan sitoutuneita tehtävässä toimimiseen (kuvio 34).



Kuvio 34. Maslow`n työmotivaation tarveteorian mukaan suunniteltu kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien työpaikkakouluttajien motivaatiotekijöitä ja kysymys suunniteltiin Herzberg`n motivaatio- ja hygienia-teoriaa mukailen. Kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 26. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1= eri mieltä ja 5 = samaa mieltä.

Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta opiskelijalta.

Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta työnantajalta.

Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta Koulutuskeskus Salpaukselta.

Motivaationi lisääntyisi, jos henkilösuhteet muiden työpaikkakouluttajien suuntaan paranisivat.

Motivaationi lisääntyisi, jos henkilösuhteet Koulutuskeskus Salpauksen suuntaan paranisivat.

Motivaationi lisääntyisi, jos saisin lisää vastuuta.

Motivaationi lisääntyisi, jos työskentelyolosuhteet paranisivat.

Motivaationi lisääntyisi, jos tekemäni työ vaikuttaisi ylenemiseeni työpaikallani.

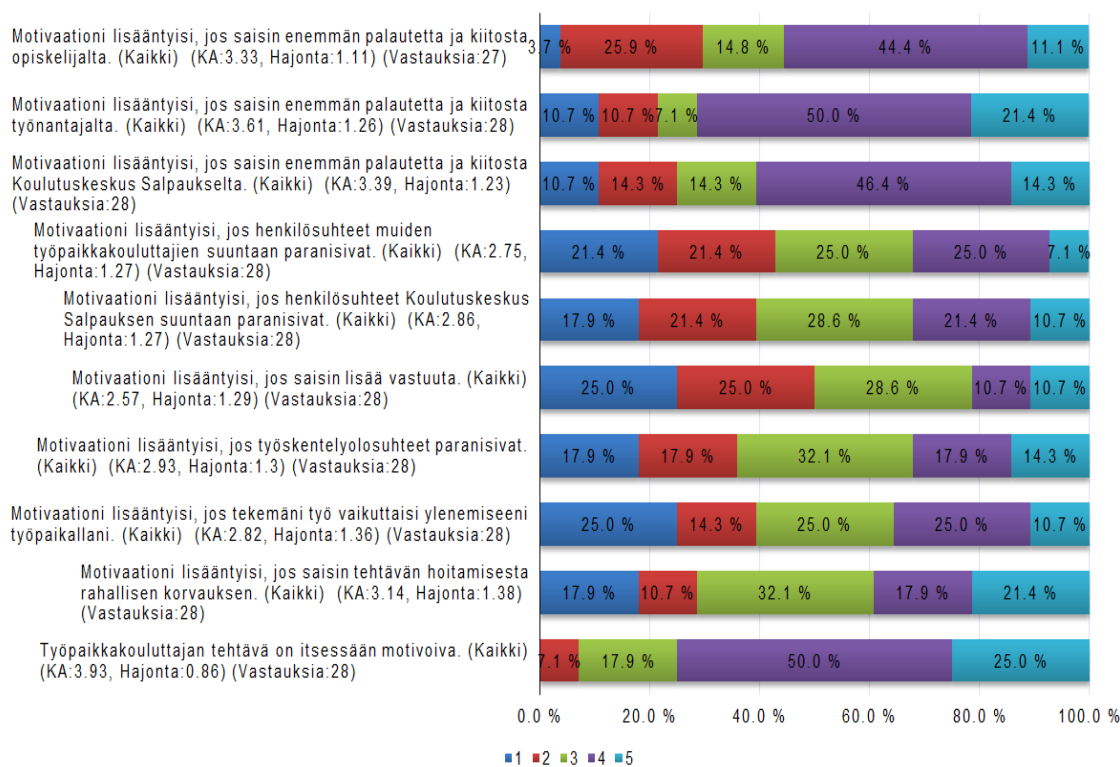
Motivaationi lisääntyisi, jos saisin tehtävän hoitamisesta rahallisen korvauksen.

Työpaikkakouluttajan tehtävä on itsessään motivoiva.

Tämän teoriaosuudessa toisena tarveteorianä käsitellyn Herzberg`n motivaatio- ja hygienia-teorian mukaan suunnitellun kysymyksen tavoitteena oli selvittää missä määrin motivaatiotekijät lisäävät motivaatiota ja hygienia-tekijät heikentävät sitä. Herzberg`n tutkimukset osoittivat tunnustuksen ja saavutusten olevan tärkeitä

motivaatiotekijöitä, kun taas esimerkiksi rahan roolia ei ole määritelty kovin tarkasti. (Lämsä & Hautala 2005, 84; Cartwright 2002, 13.)

44,4 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon 4 ja 11,1 % vaihtoehdon 5. Valtaosa oli siten samaa melkein tai samaa mieltä väittämän kanssa. Vastauksista kävi selväksi, että mikäli he saisivat entistä enemmän palautetta ja kiitosta työnantajalta, heidän motivaationsa lisääntyisi. 50 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon 4 ja 21,4 % vastausvaihtoehdon 5 (kuvio 35).



Kuvio 35. Herzberg`n motivaatio- ja hygieniatekijöiden mukaan suunniteltu kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Kolmantena tarve teoriana teoriaosassa käsiteltiin McClelland`n suoriutumisen tarvetta kuvaava teoria. Vastaajille esitettiin kysymys koskien heidän tarvettaan menestyä, pyrkiä eteenpäin elämässä, muodostaa ihmissuhteita ja olla ihmisen kanssa. Kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 27. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1= eri mieltä ja 5 = samaa mieltä.

Minulla on tarve menestyä.

Minulla on tarve pyrkiä eteenpäin elämässä.

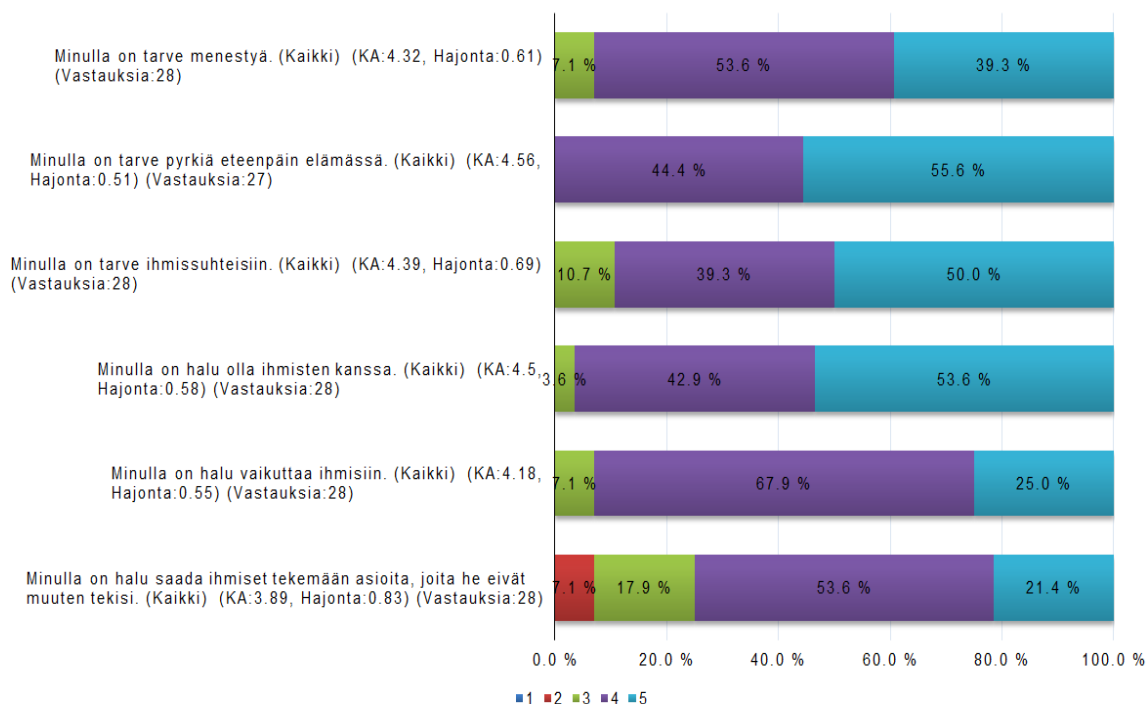
Minulla on tarve ihmissuhteisiin.

Minulla on halu olla ihmisten kanssa.

Minulla on halu vaikuttaa ihmisiin.

Minulla on halu saada ihmiset tekemään asioita, joita he eivät muuten tekisi.

Vastaajilla on tulosten mukaan tarve menestyä, sillä 39,5 % oli samaa mieltä ja 53,6 % miltei samaa mieltä väittämän minulla on tarve menestyä kanssa. Heillä on myös vahva tarve pyrkiä elämässä eteenpäin, koska jopa 55,6 % oli samaa mieltä ja 44,4 % miltei samaa mieltä väitteen ”Minulla on tarve pyrkiä eteenpäin elämässä” kanssa. Vastaajilla oli myös oman arvionsa mukaan tarve ihmissuhteisiin ja halu olla ihmisten kanssa, sillä valtaosa vastaajista oli samaa tai miltei samaa mieltä väittämien kanssa (kuvio 36).



Kuvio 36. McClelland`n suoriutumistarveteorian mukaan suunniteltu kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien käyttäytymisen suhdetta työstä saatavan palkkion odotusarvoon ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 28. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1 = eri mieltä ja 5 = samaa mieltä.

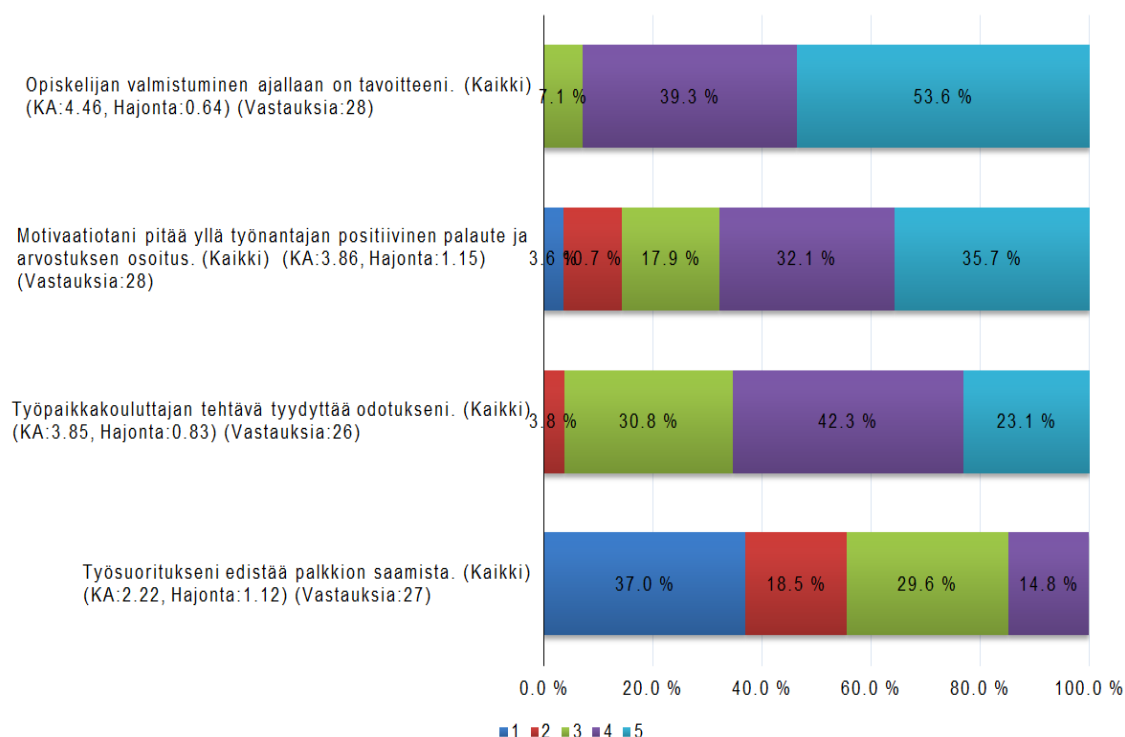
Opiskelijan valmistuminen ajallaan on tavoitteeni.

Motivaatiotani pitää yllä työnantajan positiivinen palaute ja arvostuksen osoitus.

Työpaikkakouluttajan tehtävä tyydyttää odotukseni.

Työsuoritukseni edistää palkkion saamista.

Teoriaosassa ensimmäisenä käsitelty prosessiteorian, Vroom`n odotusarvoteorian mukaan suunnitellun kysymyksen (kuvio 37) tavoitteena oli selvittää missä määrin käyttäytymiseen vaikuttava voima on yhteydessä työstä saatavan palkkion odotusarvoon. (Lämsä & Hautala 2005, 88-89; Cartwright 2002, 21-22.).



Kuvio 37. Vroom`n odotusarvoteorian mukaan suunniteltu kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien työpaikkakouluttajien kokemaa oikeudenmukaisuutta ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 29. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1 = eri mieltä ja 5 = samaa mieltä.

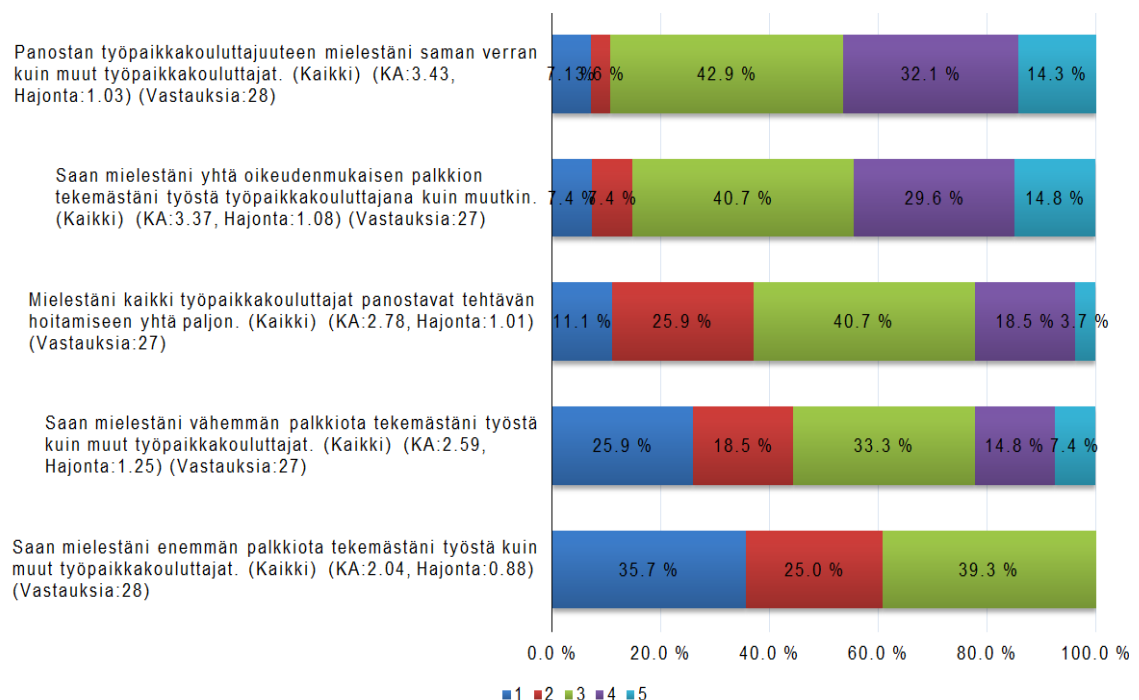
Panostan työpaikkakouluttajuuteen mielestäni saman verran kuin muut työpaikkakouluttajat.

Saan mielestäni yhtä oikeudenmukaisen palkkion tekemästäni työstä työpaikkakouluttajana kuin muutkin.

Mielestäni kaikki työpaikkakouluttajat panostavat tehtävän hoitamiseen yhtä paljon. Saan mielestäni vähemmän palkkiota tekemästäni työstä kuin muut työpaikkakouluttajat.

Saan mielestäni enemmän palkkiota tekemästäni työstä kuin muut työpaikkakouluttajat.

Toisen prosessiteorian, eli Adams`n oikeudenmukaisuusteorian mukaan muotoillun kysymyssarjan tavoitteena oli selvittää miten työpaikkakouluttajien oma panos suhteutuu muiden panokseen ja palkkioihin. Vastauksista huomaa, että valtaosa vastasi keskittien mukaan ja jokaisessa vastauksessa yli 30 % valitsi vastausvaihtoehdoksi vastausvaihtoehdon 3 asteikolla 1-5. Mutta oli myös niitä jotka kokivat saavansa esimerkiksi vähemmän palkkiota tekemästään työstä kuin muut tai koki panostavansa työpaikkakouluttajuuteen eri verran kuin muut (kuvio 38).



Kuvio 38. Adams`n oikeudenmukaisuusteorian mukaan suunniteltu kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Kolmantena prosessiteorioista teoriaosassa käsiteltiin Locke`n päämääräteoria, jonka mukaisesti suunniteltiin kysymys koskien tavoitteiden motivoivaa voimaa. Tämän teorian mukaan jokaisen ihmisen päämäärät ovat keskeisessä roolissa ajatellen työmotivaatiota. Asetettuja päämääriä saavuttamalla tyydytetään erilaisia haluja ja tunteita. Tämän teorian mukaan ihmisiä tulisi motivoida tavoitteiden kautta ja ottaa ihminen mukaan tavoitteiden asettamiseen. (Lämsä & Hautala 2005, 89.)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien tavoitteita ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 30. Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä. 1 = eri mieltä ja 5 = samaa mieltä.

Pidän haasteellisista tavoitteista.

Tavoitteet motivoivat minua.

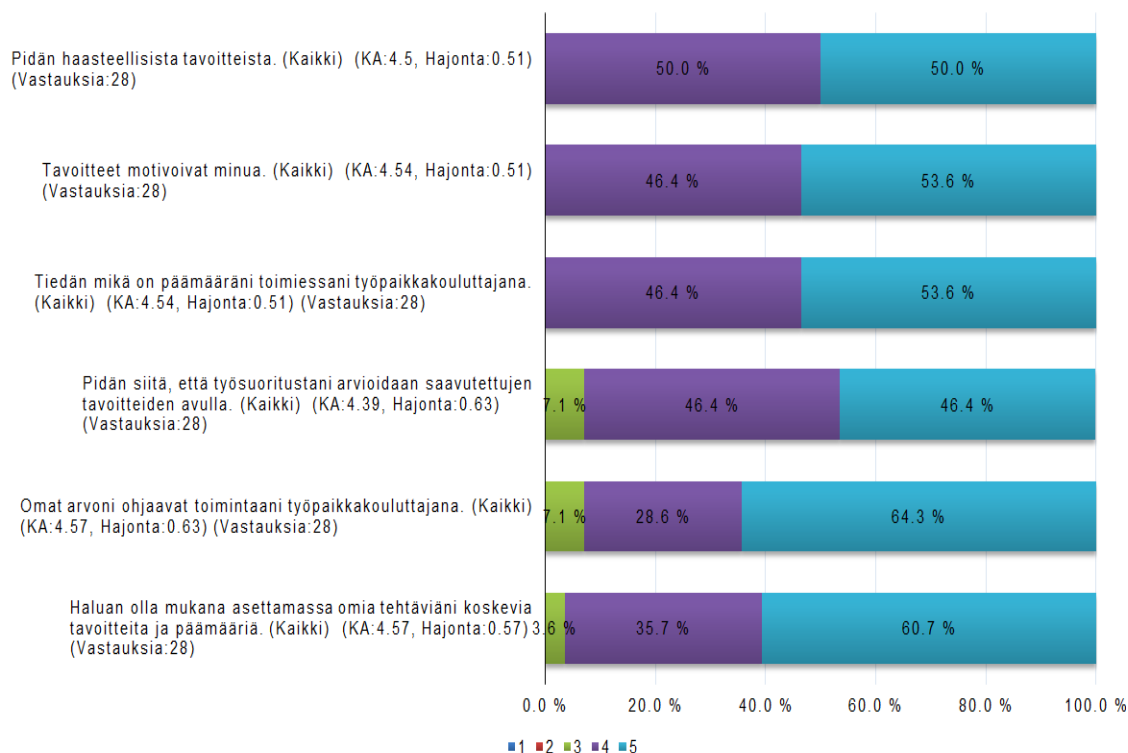
Tiedän mikä on päämääräni toimiessani työpaikkakouluttajana.

Pidän siitä, että työsuoritustani arvioidaan saavutettujen tavoitteiden avulla.

Omat arvoni ohjaavat toimintaani työpaikkakouluttajana.

Haluan olla mukana asettamassa omia tehtäviäni koskevia tavoitteita ja päämääriä.

Vastausten mukaan työpaikkakouluttajat ovat erittäin vahvasti tavoiteorientoituneita ja he haluavat olla vahvasti mukana asettamassa sellaisia tavoitteita, jotka koskevat heitä itseään. Työpaikkakouluttajilla oli tämänkin kysymyksen osalta mahdollista arvioida väittämiä asteikolla 1-5, mutta he käyttivät pääasiassa pelkästään vaihtoehtoja 4 ja 5, jotka kuvaavat heidän olevan samaa mieltä esitettyjen väittämien kanssa. 50,0 % vastaajista pitää haasteellisista tavoitteista, 53,6 % sanoo tavoitteiden motivoivan häntä ja 53,6 % sanoo tietävänsä päämääränsä toimiessaan työpaikkakouluttajana. 46,4 % vastaajista pitää siitä, että työsuoritusta arvioidaan saavutettujen tavoitteiden avulla, 64,3 % tuntee omien arvojensa ohjaavan toimintaa työpaikkakouluttajana ja 60,7 % haluaa olla mukana asettamassa itseä koskevia tavoitteita. Tämän tuloksen mukaan työpaikkakouluttajat ovat Locke`n päämääräteorian mukaan tavoitteista ja päämääristä motivoituvia ja sitä kannattaa hyödyntää heidän ohjaamisessaan. Se olisi mahdollista ottaa huomioon aiemmin mainitun ohjausosaamisen kehittämissuunitelman tavoitteissa (kuvio 39).



Kuvio 39. Locke`n päämääräteorian mukaan suunniteltu kysymys (keskiarvo ja % vastaajista)

Tämän osa-alueen lopuksi pyrittiin selvittämään vielä vastaajien asenteita ja mielipiteitä koskien yleisiä motivaatioon liittyviin asioita ja oletuksia. Kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 31. Arvioi asteikolla 1-5, että vaikuttavatko seuraavat asiat motivaatiota lisäävästi omaan motivaatioosi? 1 = ei vaikuta ja 5 = vaikuttaa.

Ohjaustulosten näkyminen opiskelijan kehittämisessä.

Oman ohjausosaamisen kehittyminen.

Työnantajan tunnustus tekemästani työstä.

Opiskelijan tunnustus tekemästani työstä.

Toimeksiantajan tunnustus tekemästani työstä.

Positiivinen ilmapiiri.

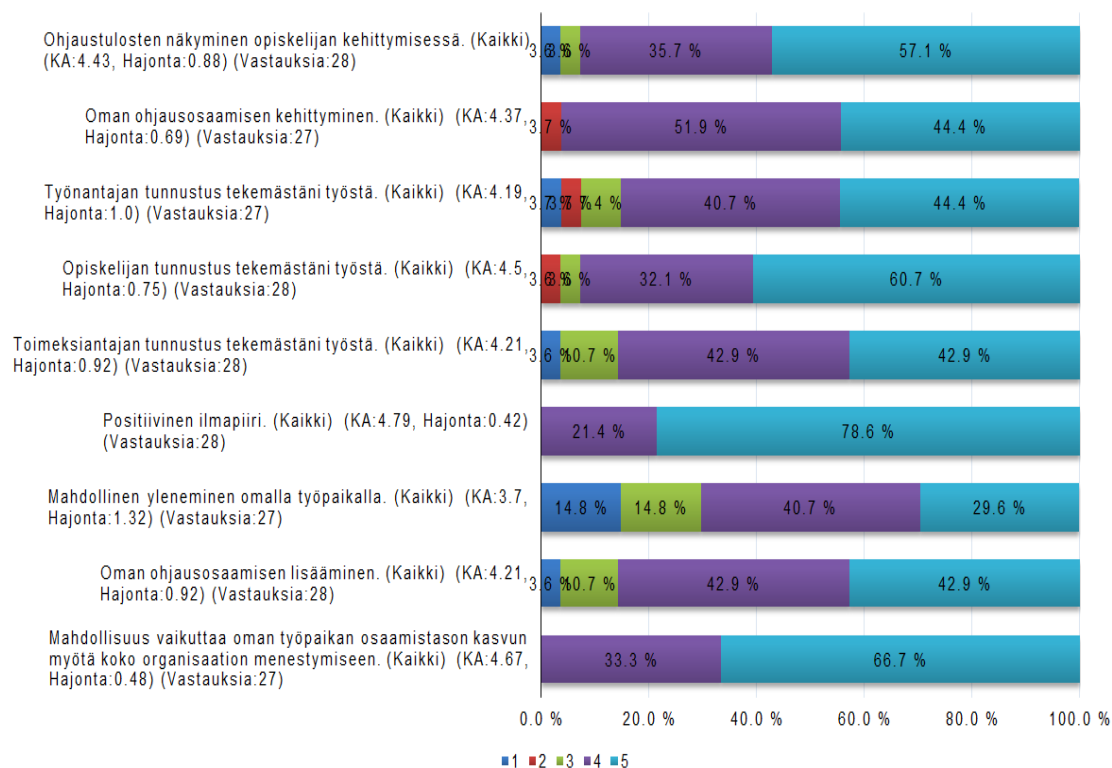
Mahdollinen yleneminen omalla työpaikalla.

Oman ohjausosaamisen lisääminen.

Mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikan osaamistason kasvun myötä koko organisaation menestymiseen.

Vastaajien vastaukset painottuivat positiiviselle kannalle toimeksiantajan kannalta, sillä työpaikkakouluttajat kokevat pääosin motivoituvansa sellaisista asioista, joihin on mahdollista vaikuttaa. Ehdottomasti eniten motivaatioon vaikuttaa vastaajien mielestä positiivinen ilmapiiri, sillä jopa 78,6 % koki sen vaikuttavan motivaatiota

lisäävästi. 66,7 % vastaajista oli sitä mieltä, että mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikan osaamistason kasvuun on motivoivaa ja 57,1 % vastaajista koki ohjaustulosten näkymisen ohjattavan opiskelijan kehittämisessä vaikuttavan motivaatiota lisäävästi (kuvio 40).



Kuvio 40. Vastaajien avio motivaatiota lisäävistä asioista (keskiarvo ja % vastaajista)

6.4 Osa-alue 4: Työpaikkakouluttajien ohjaus

Kyselyn neljännessä osa-alueessa selvitettiin viiden kysymyksen avulla vastaajien toiveita koskien heille sunnattavaa Koulutuskeskus Salpauksen ohjausta. Tavoitteena oli selvittää missä asioissa työpaikkakouluttajat kokevat kaipaavansa ohjausta ja saada yleinen käsitys mahdollisista tiedollisista ja/tai taidollisista aukoista.

Osa-alueen alussa vastaajille esitettiin kysymys mistä aiheesta halutaan ja/tai tarvitaan ohjausta. Kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 32. Mistä aiheesta haluaisit ja/tai tarvitsisit Koulutuskeskus Salpauksen tarjoamaa ohjausta?

Tutkinnon perusteet (Tutkintoon kuuluvat osat, tutkinnon muodostuminen, kussakin tutkinnonosassa vaadittava ammattitaito, arvioinnin perusteet ja ammattitaidon osoittamistavat.)

Oppisopimus kokonaisuudessaan (koulutusjärjestelmä, opintososiaaliset etuudet, koulutuskorvaushakumenettely)

Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen työssä oppimisessa

Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen tutkinnon suorittamisessa

Väliarviointikeskustelut ja -arvioinnit (SopimusPro-ohjelma ja sen tunnukset, arviointiasteikon käyttö)

Tutkintosuorituksen eli osaamisen arviointi (yksittäisen tutkintosuorituksen arviointi, kolmikantainen arviointikeskustelu)

Jostain muusta aiheesta, mistä?

Vastaajat kaipasivat tulosten perusteella hyvin monipuolista ja kokonaisvaltaista ohjausta. Ohjausta toivotaan ja/tai halutaan etenkin oppisopimusopiskelijan tutkinnon suorittamisen ohjaamisessa (ka 4,41) sekä opiskelijan osaamisen ja kehittymisen arvioinnissa (ka 4,32). Vastausten perusteella ohjausta kaivataan myös arviointikeskusteluun osallistumisessa (ka 4,29) ja palautteen antamisessa (ka 4,26). Työpaikkakouluttajat kaipaavat ohjausta myös tutkintosuoritusten arvioimisessa (ka 4,25), alkuvaiheen perehdyttämisessä (ka 4,15) ja väliarviointikeskustelujen käymisessä (ka 4,14). Hieman vähemmän ohjaamisen tarvetta koettiin tutkinnosta kertomisen suhteen (ka 3,7), väliarviointien tekemisessä SopimusPro-palveluun (ka 3,7) ja lähiopetuspäiviin osallistumisessa (ka 3,59). Tämä tutkimustulos osoittaa työpaikkakouluttajien kaipaavan ohjausta koskien hyvin laajaa kokonaisuutta. Tulos viittaa siihen, että työpaikkakouluttajat kokevat tarvitsevänsä yleistä kertausta ja ohjausta Koulutuskeskus Salpaukselta (kuvio 41).



Kuvio 41. Vastaajien ohjaustoiveet (keskiarvo)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien ohjauksen antamistapaa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 33. Miten toivot saavasi toiveidesi ja tarpeidesi mukaista ohjausta?

Sähköisesti saatavilla oleva ohjausmateriaali

Ohjaus videon avulla

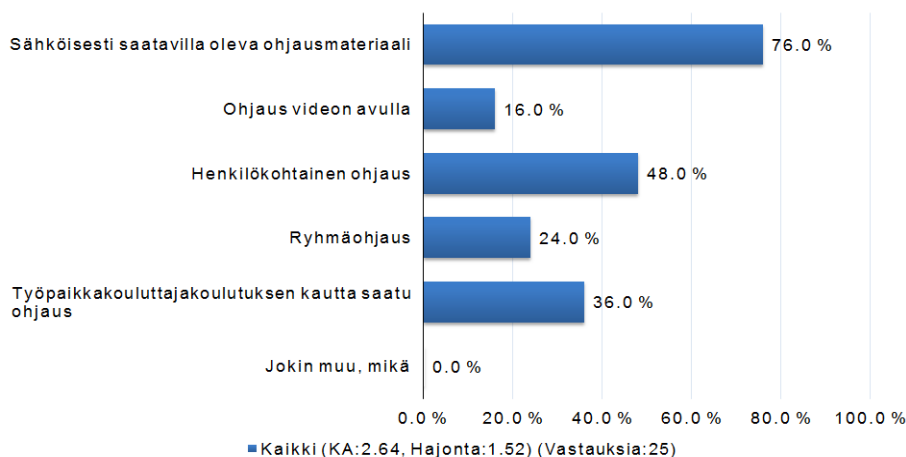
Henkilökohtainen ohjaus

Ryhmäohjaus

Työpaikkakouluttajakoulutuksen kautta saatu ohjaus

Jokin muu, mikä?

Vastausten perusteella 76 % vastaajista toivoi saavansa toiveiden mukaista ohjausta ensisijaisesti sähköisen materiaalin avulla. 48 % vastaajista toivoi saavansa toiveidensa mukaista ohjausta henkilökohtaisesti ja reilu 36 % työpaikkakouluttajakoulutuksen kautta. 16 % toivoi saavansa ohjausta videon avulla ja 24 % ryhmässä. Sähköinen ohjausmateriaali olisi ajasta ja paikasta riippumatonta ja sopisi siten hyvin työpaikkakouluttajille. Henkilökohtaista ohjausta olisi tulosten perusteella tärkeää lisätä esimerkiksi lähipäivien tai videoyhteyden avulla (kuvio 42).



Kuvio 42. Vastaajien ohjaustapatoive (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin jatkokysymys koskien toivotun kaltaisen ohjauksen vaikutusta motivaatioon ja kysymys esitettiin muodossa.

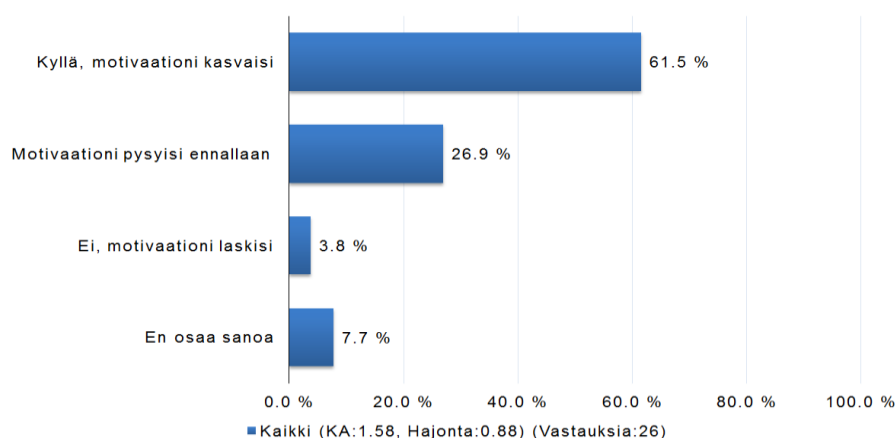
Kysymys 34. Vaikuttaisiko toivomasi kaltainen ohjauksen lisääntyminen positiivisesti motivaatioosi?

Kyllä, motivaationi kasvaisi

Motivaationi pysyisi ennallaan

Ei, motivaationi laskisi
En osaa sanoa

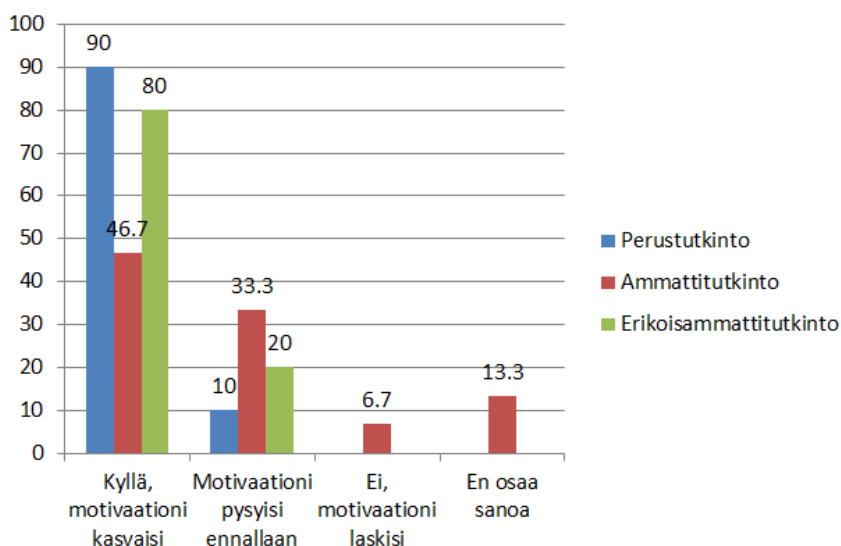
Vastauksista voidaan päätellä, että tarjoamalla edellä toivotun ja/tai halutun kaltaista ohjausta näyttäisi vastausten perusteella olevan positiivista vaikutusta työpaikkakouluttajien motivaatioon. Jopa 61,5 % vastaajista arvioi, että heidän motivaationsa kasvaisi mikäli heidän toiveidensa ja tarpeidensa mukaista ohjausta lisättäisiin. 26,9 % vastaajista totesi motivaationsa pysyvän ennallaan ohjauksen lisäämisestä huolimatta, 3,8 % motivaatio laskisi ja 7,7 % ei osannut sanoa miten lisätty ohjaus vaikuttaisi heidän motivaatioonsa (kuvio 43).



Kuvio 43. Vastaajien arvio toivotun kaltaisen ohjauksen vaikutuksesta motivaatioon (% vastaajista)

Toivotun kaltaista ohjausta ja sen motivoivaa vaikutusta pohtiessa on hyvä ottaa huomioon myös eri tutkintoja ohjaavien työpaikkakouluttajien vastaukset. Alla olevasta kuviosta näkyy selvästi eri tutkintoja ohjaavien työpaikkakouluttajien erilaiset arviot koskien toivotun kaltaisen ohjauksen lisääntymisen positiivista vaikutusta heidän motivaatioonsa. Perustutkintoa ohjaavat arvioivat toiveiden kaltaisen ohjauksen lisäämisen kasvattavan motivaatiota (vastaajista 90%), erikoisammattitutkintoa ohjaavat arvioivat miltei samoin (vastaajista 80 %) ja ammattitutkintoa ohjaavat arvioivat motivaatiota lisäävän vaikutuksen selvästi matalammaksi (vastaajista 46,7 %). Ammattitutkintoa ohjaavista työpaikkakouluttajista kolmannes (vastaajista 33,3 %) arvioi motivaationsa pysyvän ennallaan, vaikka toiveiden kaltaista ohjausta lisättäisiin, viidesosa erikoisammattitutkintoa ohjaavista (vastaajista 20 %) arvioi samoin ja pieni osa perustutkintoa ohjaavista (vastaajista 10,0 %). Ammattitutkintoa ohjaavien työpaikkakouluttajien vastaukset jakaantuivat vielä siten, että pieni osa heistä

(vastaajista 6,7 %) arvioi motivaationsa laskevan mikäli halutun kaltaista ohjausta lisättäisiin ja osa (vastaajista 13,3 %) ei osaa sanoa (kuvio 44).



Kuvio 44. Eri tutkintoja ohjaavien erot arvioitaessa toivotun kaltaisen ohjauksen vaikutuksesta motivaatioon (% vastaajista)

Osa-alueen lopuksi vastaajille esitettiin kysymys koskien kirjallisen todistuksen vaikutuksesta motivaatioon ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 35. Miten Koulutuskeskus Salpauksen antama kirjallinen todistus työpaikkaohjaamisesta vaikuttaisi motivaatioosi?

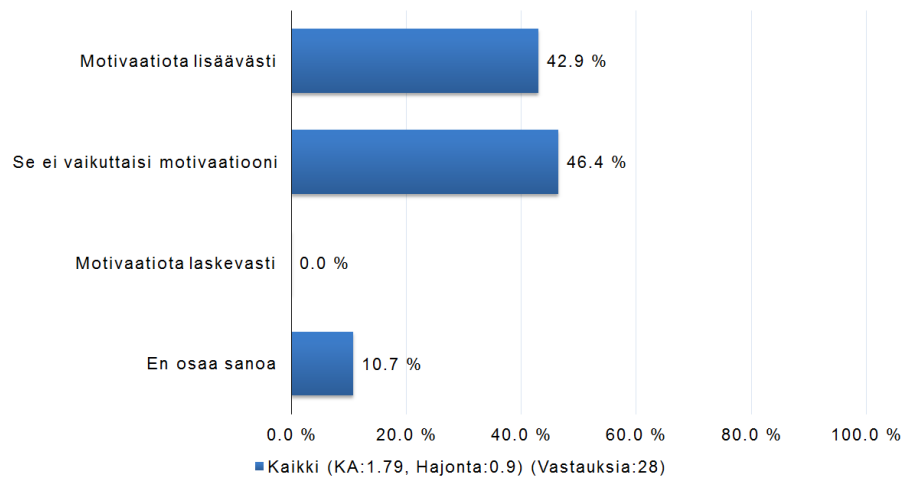
Motivaatiota lisäävästi

Se ei vaikuttaisi motivaatiooni

Motivaatiota laskevasti

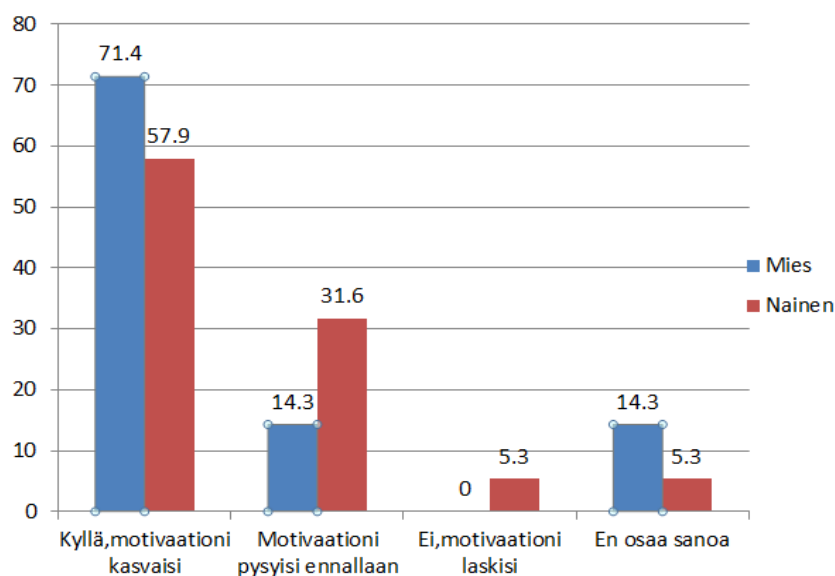
En osaa sanoa

Vastausten mukaan 42,9 % työpaikkakouluttajista arvioi Koulutuskeskus Salpauksen antaman kirjallisen todistuksen vaikuttavan motivaatiota lisäävästi ja 46,4 % arvioi motivaation jäävän ilman vaikutusta. Vastaajista 10,7 % ei osannut sanoa, että olisiko kirjallisella todistuksella vaikutusta heidän motivaatioonsa. Vastausten mukaan kirjallinen todistus työpaikkaohjaamisesta jakaa vastaajat melko selkeästi kahteen leiriin. Todistuksella on kuitenkin potentiaalia muodostua ennemmin motivaatiota lisääväksi kuin laskevaksi keinoksi (kuvio 45).



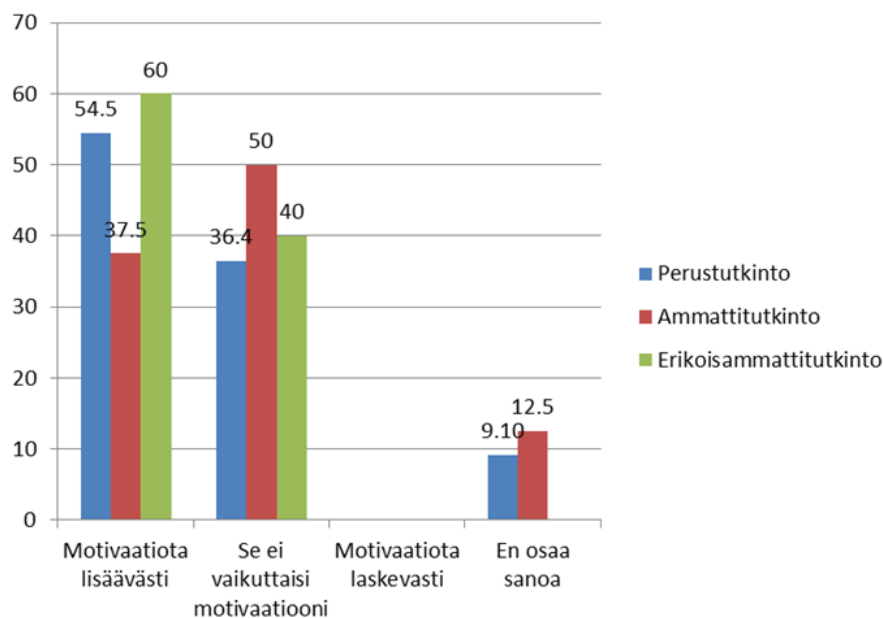
Kuvio 45. Vastaajien arvio kirjallisen todistuksen vaikutuksesta motivaatioon (% vastaajista)

Todistuksen vaikutusta työpaikkakouluttajien motivaatioon tarkasteltiin vielä taustamuuttujien kautta, eli miten todistus vaikuttaisi miesten ja naisten motivaatioon. Miehet (vastaajista 71,4 %) kokevat kirjallisen todistuksen vaikuttavan vahvemmin motivaatiota lisäävästi kuin naiset (vastaajista 57,9 %). Naiset (vastaajista 31,6 %) kokivat korostuneemmin motivaation pysyvän ennallaan kuin miehet (vastaajista 14,3 %). Pieni osa naisista (vastaajista 5,3 %) koki motivaation laskevan ja yhtä suuri osa naisvastaajista (vastaajista 5,3 %) ei osannut sanoa miten todistus vaikuttaisi heidän motivaatioonsa. Myös osa miehistä (vastaajista 14,3 %) ei osannut sanoa miten todistus vaikuttaisi heidän motivaatioonsa (kuvio 46).



Kuvio 46. Miesten ja naisten erot kirjallisen todistuksen motivoivan vaikutuksen suhteen (% vastaajista)

On tärkeää ymmärtää mahdollisimman tarkasti miten eri tutkintoa suorittavien opiskelijoiden työpaikkakouluttajat kokevat kirjallisen tutkinnon motivoivan vaikutuksen. Tutkimustulokset osoittavat, että erityisesti erikoisammattitutkintoa suorittavaa opiskelijaa ohjaavat työpaikkakouluttajat kokivat kirjallisen todistuksen lisäävän motivaatiota (vastaajista 60,0 %). Myös perustutkintoa opiskelevien opiskelijoiden työpaikkakouluttajat kokevat kirjallisen todistuksen lisäävän motivaatiota (vastaajista 54,5 %). Ammattitutkintoa suorittavien opiskelijoiden työpaikkakouluttajista selkeästi pienempi osa (vastaajista 37,5 %) kokee todistuksen lisäävän heidän motivaatiotaan. Heidän osuus oli suurin niiden kohdalla, jotka arvioivat ettei todistus vaikuttaisi heidän motivaatioonsa (vastaajista 50,0%), kun taas perustutkintoa ohjaavien osuus oli pienin (vastaajista 36,4 %) ja erikoisammattitutkintoa ohjaavien osuus oli myös pienempi (vastaajista 40,0 %). Työpaikkakouluttajat eivät kokeneet kirjallista todistusta laskevaksi, mutta pieni osa perustutkintoa ohjaavista (vastaajista 9,10 %) ja erikoisammattitutkintoa ohjaavista (vastaajista 12,5 %) ei osannut sanoa (kuvio 47).



Kuvio 47. Eri tutkintoja ohjaavien erot kirjallisen todistuksen motivoivan vaikutuksen suhteen (% vastaajista)

6.5 Osa-alue 5: Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa

Kyselyn viidennessä osa-alueessa selvitettiin neljän kysymyksen avulla vastaajien yhteydenpitotapoja Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Osion lopussa pyydettiin

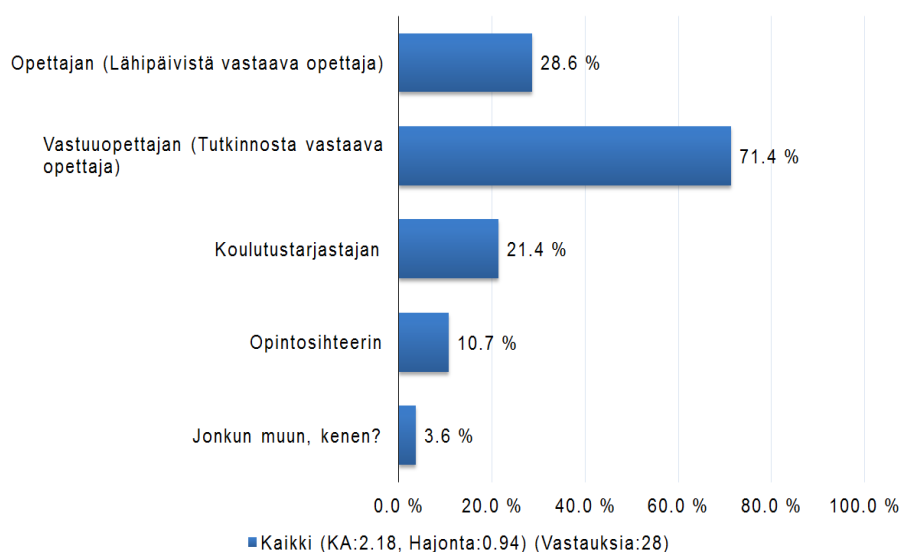
lisäksi yleistä palautetta koskien viestintää sekä kyselytutkimusta. Osa-alueessa on yhteensä kuusi kysymystä, joista kolme on monivalinta- ja kolme avoimia kysymyksiä.

Vastaajille esitettiin kysymys koskien yhteydenpitoa Koulutuskeskus Salpauksen kanssa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 36. Kenen Salpauksen edustajan kanssa olet eniten yhteydessä?

Opettajan (Lähipäivistä vastaava opettaja)
Vastuuopettajan (Tutkinnosta vastaava opettaja)
Koulutustarjastajan
Opintosihteerin
Jonkun muun, kenen?

Vastausten perusteella työpaikkakouluttajat ovat ylivoimaisesti eniten yhteydessä tutkinnosta vastaavan vastuuopettajan kanssa (vastaajista 71,4 %). Vastaajat ovat toiseksi eniten yhteydessä lähipäivistä vastaavan opettajan kanssa (vastaajista 28,6 %) ja kolmanneksi eniten koulutustarkastajan kanssa (vastaajista 21,4 %). Vastausten perusteella työpaikkakouluttajat ovat harvemmin yhteydessä opintosihteerin kanssa (vastaajista 10,7 %) ja he ovat hyvin poikkeuksellisesti yhteydessä johonkin muuhun henkilöön. Kohtaan jonkun muun, kenen oli vastattu että ”ei kenenkään kanssa” (kuvio 48).



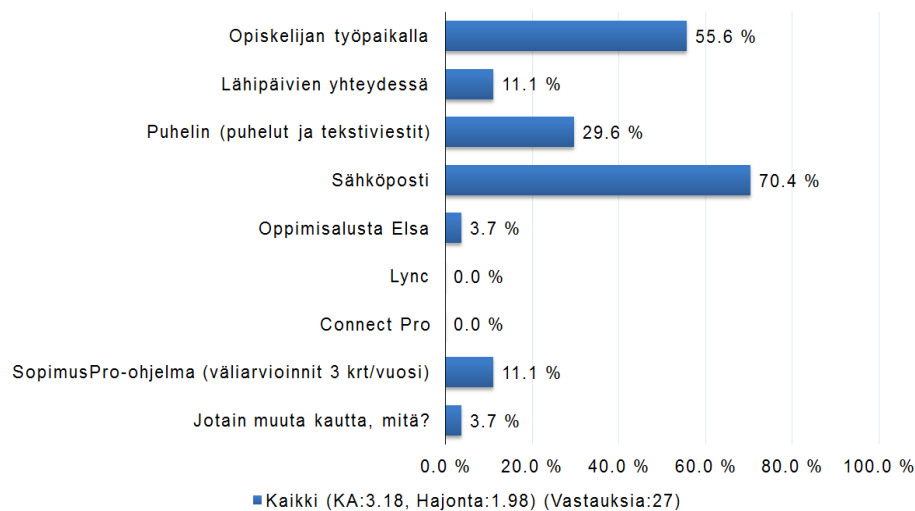
Kuvio 48. Vastaajien yleisin yhteydenpidon kohde Koulutuskeskus Salpauksessa (% vastaajista)

Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien Koulutuskeskus Salpauksen yhteydenpitotapaa ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 37. Mitä kautta Koulutuskeskus Salpauksen edustaja on yleensä sinuun yhteydessä?

*Opiskelijan työpaikalla
Lähipäivien yhteydessä
Puhelin (puhelut ja tekstiviestit)
Sähköposti
Oppimisalusta Elsa
Lync
Connect Pro
SopimusPro-ohjelma (väliarviointit 3 krt/vuosi)
Jotain muuta kautta, mitä?*

Vastauksista selvisi, että Koulutuskeskus Salpaus on yleensä yhteydessä työpaikkakouluttajiin sähköpostin kautta (vastaajista 70,4 %) tai käydessään oppisopimusopiskelijan työpaikalla (vastaajista 55,6 %). Yhteydessä ollaan myös puhelimitse (vastaajista 29,6 %), lähipäivien yhteydessä (vastaajista 11,1 %) ja SopimusPro- ohjelman kautta (vastaajista 11,1 %). 3,7 % vastaajista vastasi jotain muuta kautta-kohtaan että ”ei mitään kautta” (kuviokuva 49).



Kuvio 49. Vastaajien arvio Salpauksen yhteydenpitotavasta (% vastaajista)

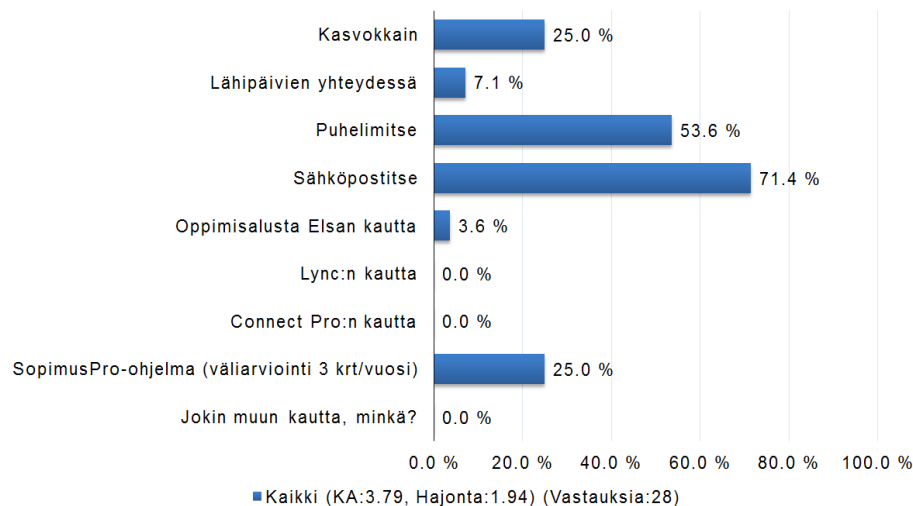
Seuraavaksi vastaajille esitettiin kysymys koskien heidän omaa tapaa pitää yhteyttä Koulutuskeskus Salpaukseen ja kysymys esitettiin muodossa.

Kysymys 38. Mitä kautta olet itse yleensä yhteydessä Koulutuskeskus Salpaukseen?

*Kasvokkain
Lähipäivien yhteydessä
Puhelimitse
Sähköpostitse*

Oppimisalusta Elsan kautta
Lync:n kautta
Connect Pro:n kautta
SopimusPro-ohjelma (väliarviointi 3 krt/vuosi)
Jokin muun kautta, minkä?

Yleisin yhteydenpitotapa Koulutuskeskus Salpaukseen oli sähköposti (vastaajista 71,4 %) ja toiseksi yleisin tapa oli pitää yhteyttä puhelimitse (vastaajista 53,6 %). Verratessa Koulutuskeskus Salpauksen ja työpaikkakouluttajien yleisimpiä yhteydenpitotapoja, voidaan huomata yksi selkeä ero. Työpaikkakouluttajat ovat selkeästi yleisemmin yhteydessä puhelimitse (vastaajista 53,6 %) kuin Koulutuskeskus Salpaus (vastaajista 29,6 %). Tämä voi osaltaan selittyä sillä, että Koulutuskeskus Salpauksen viestit saattavat olla informatiivisia ja työpaikkakouluttajien kysymysluontoisia. Vastausten mukaan työpaikkakouluttajat ovat yhtä yleisesti yhteydessä kasvokkain (vastaajista 25 %) kuin myös SopimusPro-ohjelman kautta (vastaajista 25 %) ja vain pieni osa on yhteydessä lähipäivien yhteydessä (vastaajista 7,1 %) ja oppimisalusta Elsan kautta (vastaajista 3,6 %) (kuvio 49 ja kuvio 50).



Kuvio 50. Vastaajien yleisin yhteydenpitotapa (% vastaajista)

Kysymys 39. Mitä toiveita tai palautetta sinulla on liittyen Koulutuskeskus Salpauksen ja työpaikkakouluttajan väliseen yhteydenpitoon?

”Aina on apua saanut kun on kysynyt. Elsaan olisi kiva välillä päästä.”

”Koulutuskeskus Salpauksen kouluttajien ym tahojen kanssa asiat ovat hoituneet aina hyvin. Heille voi aina soittaa ja kysyä asioita jos on jostain epävarma. Hyvää yhteistyötä.”

”Enemmän tulisi olla yhteydenpitoa ja yhdessä suunnittelua. Oppilaat ovat niin erilaisia että, melkein kaikilla on omat juttunsa. Esim. heikkouksien ja vahvuuksien kartoitukset (pitää olla myös väliarviointia eikä pelkästään ensivaikutelmaa) , ollaanko samoilla linjoilla, mihin asioihin panostetaan yhteisten suunnitelmien avulla.”

”Yhteydenpito on ollut riittävää. Mikäli on ollut kysyttävää/epätietoisuutta, vastaukset/ohjeet olen saanut.”

”Oppisopimuksen alkaessa olisi edelleen paikallaan järjestää/tarjota kaikille, uusille ja vanhoille, työpaikkakouluttajille tp-kouluttajien koulutuspäivä (1/2-päivää). Näin ilmeisesti lienee toimittukin. Selkeä tiedotus asiasta työpaikoille.”

Kysymys 40. Tähän kohtaan voit halutessasi antaa yleistä palautetta tai kehitysehdotuksia Koulutuskeskus Salpaukselle.

”Koulutuksen henkilökohtaistaminen ei oikeasti toteudu. Jollain tavalla pitäisi huomioida myös työnkuva ja tarpeet siinä. Myös useammassa aineissa opetus on hyvin kapea-alaista. (Merkonomi) Esim. kielissä, asiakaspalvelussa, palkanlaskennassa, kannattavuuslaskennassa, ICT:ssä jne keskitytään kioskissa ja päivittäistavarakaupoissa tapahtuvaan työhön ja vain Microsoft -pohjaisesti. Tämä ei riitä ammatillisesti, ei motivoi opiskelijaa, eikä palvele myöskään muiden alojen yrityksiä. Opetus ja harjoitukset jää usein liian yleiselle tasolle, jolloin asiat ei aukea. Opetus ja harjoitukset pitää mukauttaa opiskelijoiden työpaikkojen toimialoihin (tai vähintään muutamille erilaisille toimialoille). Todellisilla asioilla harjoittelu motivoi, opettaa ja palkitsee monin verroin paremmin. Kaksi opettajaa on jo panostanut tähän, josta on opiskelijakin ollut todella tyytyväinen ja oppinut. Jos suunniteltu valtakunnallinen opetuksen uudistaminen toteutuu siten, että arvosanat jää pois, edessä on työnantajille suuria ongelmia. Työntekijöiden osaamista ja asennetta ei pysty erottelemaan mitenkään rekrytoidessa, jos ei voi verrata arvosanoja. Todistuksesta, jossa näkyy arvosanat, saa irti heti aika paljon, millaisesta ihmisestä on kysymys. Feikata osaa moni ja turhia koeaikoja tulee paljon.”

”Kaikki on toiminut hyvin tähän asti, se mitä sovitaan on pitänyt hyvin.”

”Kaikista asioista on voitu keskustella avoimesti.”

”Opettajien tulisi luoda myös työpaikkakouluttajille aktiivisesti koulutuspäiviä / jalostaa kaikilla aloilla toimivat hyvät menetelmät Suomalaisten työpaikkojen ja sitä kautta koko maan kansantalouden yhteiseen hyötyyn.”

”Ovat olleet helposti lähestyttäviä miellyttäviä henkilöitä. Erityisesti tutkintotilaisuus oli lämminhenkinen.”

”Eniten itseäni on häirinnyt se, että olen saanut kahdet HYVIN ERILAISET ohjeet heti alkuun, kuinka toimitaan. Ja kun ohjeet oli erilaiset, oli miltein mahdotonta tietää, kuinka oikein kuuluisi toimia. Kaikilla siellä teillä pitäisi olla tieto, mitä vaaditaan, ettei käy kuten meillä, että kesken oppisopimuksen tuleekin yllätyksiä.”

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä (Liite 3) vastaajille annettiin mahdollisuus antaa palautetta kyselystä kirjoittaen palautteensa avoimeen kenttään.

Kysymys 41. Tähän kohtaan voit halutessasi antaa palautetta tästä kyselystä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUDET

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli kehittää toimeksiantajan valmiuksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa ohjauksellaan työpaikkakouluttajien motivaatioon. Pääasiallisena tavoitteena oli tutkia työpaikkakouluttajien motivaatiota, siihen vaikuttavia tekijöitä ja motivaatioon vaikuttamisen keinoja. Opinnäytetyössä tutkittiin myös työpaikkakouluttajien ja Koulutuskeskus Salpauksen välistä yhteydenpitoa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli löytää vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Ovatko työpaikkakouluttajat motivoituneet tehtäväänsä sisäisesti vai ulkoisesti ja miten se tulee ottaa huomioon heidän ohjaamisessaan?
- 2) Minkälaiset tekijät vaikuttavat työpaikkakouluttajien motivaatioon ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen sitä kohentavasti ja laskevasti?
- 3) Minkälaisen tiedon, taidon tai ohjauksen lisääminen vaikuttaa työpaikkakouluttajien mielestä positiivisesti heidän motivaatioonsa?

Kyselyssä selvitettiin, että ovatko työpaikkakouluttajat motivoituneita sisäisesti vai ulkoisesti. Kyselyn tulokset osoittivat työpaikkakouluttajien olevan motivoituneita pääosin sisäisesti, sillä vastaajat arvioivat tehtävän olevan kiinnostava (vastaajista 42,9 %), merkityksellinen (vastaajista 50 %) ja sen sisällön mieleinen (vastaajista 25 %). Nämä tutkimustulokset viittaavat siihen, että työpaikkakouluttajat motivoituvat sisäisesti. Kuten teoriaosassa todettiin, niin sisäistä motivaatiota kuvaa hyvin se miten työtä tehdään puhtaasti sen sisällön ja kiinnostavuuden vuoksi. Työpaikkakouluttajat olivat eri mieltä väittämien ”Työpaikkakouluttajana toimiminen parantaa ylenemismahdollisuuksiani” (vastaajista 35,7 %) ja ”Toimin tehtävässä, koska minulla ei ole mielestäni muuta vaihtoehtoa” (vastaajista 75 %). Tämä tulee ottaa huomioon ohjauksessa esimerkiksi viestimällä työpaikkakouluttajille, että heidän työllään on merkitystä sekä pitämällä tehtävän mielenkiintoisena ohjauksen avulla (kuvio 33).

Työpaikkakouluttajien motivaatioon vaikuttavat monet tekijät ja tutkimustulosten mukaan sitä kohentavat erityisesti positiivinen ilmapiiri (vastaajista 78,6 %), mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikan osaamistason kasvuun myötä koko organisaation menestymiseen (vastaajista 66,7 %) ja opiskelijalta saatava tunnustus (vastaajista 60,7 %). Vastausten perusteella työpaikkakouluttajien motivaatioon voidaan vaikuttaa sitä kohentavasti monella eri tavalla. Tulosten mukaan työpaikkakouluttajat ovat hyvin vastaanottavaisia erilaisia motivaatiota kohentavia asioita kohtaan. Työpaikkakouluttajat ovat tulosten mukaan myös hyvin tavoiteorientoituneita ja he haluavat olla mukana asettamassa heitä koskevia tavoitteita (kuvio 40).

Kyselyn vastausten perusteella työpaikkakouluttajat kaipaavat hyvin monipuolista ohjausta ja se viittaa siihen, että asioita tulisi kerrata jonkinlaisen materiaalin tai koulutuksen avulla. Työpaikkakouluttajien tulee hallita laajasti alaa, tutkintoa ja ohjaamista koskevaa tietoa, joten esimerkiksi sähköisesti saatavilla olevat ohjeet ja videot voisivat olla hyödyllisiä paikkaamaan tiedon tarvetta ajasta ja paikasta riippumatta. Työpaikkakouluttajat arvioivat motivaationsa kasvavan (vastaajista 31,5 %), jos he saisivat toiveidensa ja tarpeidensa mukaista ohjausta. Tulosten mukaan voisi esimerkiksi koostaa sähköisesti saatavilla olevaa ohjausmateriaalia eri

aihealueiden mukaan, jolloin työpaikkakouluttajat saisivat perehtyä tietoihin itsenäisesti ja oman aikataulunsa mukaan. (kuvio 43 ja kuvio 41).

Johtopäätökset työmotivaation tarve- ja prosessiteorioiden osalta

Tarkasteltaessa tutkimustuloksia teoriaosiossa käsiteltyjen työmotivaation tarve- ja prosessiteorioiden kautta saadaan kattava kuva työpaikkakouluttajista, heidän motivaatiostaan ja motivaatioon vaikuttamismahdollisuuksista. Ensimmäisenä tarveteorian esiteltiin Maslow`n tarveteoria ja sen mukaan suunnitellun kysymyksen tulokset paljastivat seuraavaa. Vastaajat olivat vahvimmin samaa mieltä väittämien ”Tunnen olevani sitoutunut toimimaan työpaikkakouluttajana” (ka 4,32), ”Tunnen osaavani toimia työpaikkakouluttajana (ka 4,18) ja ”Tunnen työniloa toimiessani työpaikkakouluttajana” (ka 4,12). Eniten eri mieltä vastaajat olivat väittämien ”Tunnen kuuluvani työpaikkakouluttajien kanssa samaan tiimiin” (ka 2,48), ”Tunnen että työpaikkakouluttajan asemaani arvostetaan” (ka 2,79) ja tunnen saavani työpaikkakouluttajana tarpeeksi kiitosta ja tunnustusta” (ka 2,82). Vastauksien perusteella työpaikkakouluttajat olivat väittämien ”Tunnen, että minulla on tarpeeksi aikaa toimia työpaikkakouluttajana” (ka 3,18) ja ”Tunnen roolini työpaikkakouluttajana olevan turvattu” (ka 4,0) osalta eniten keskivaiheilla. Huolestuttavinta tuloksissa on se, etteivät työpaikkakouluttajat tunne kuuluvansa samaan tiimiin muiden kanssa eivätkä he tunne heidän työpaikkakouluttajan asemaansa arvostettavan. Näihin asioihin on hyvä kiinnittää huomiota, jotta työpaikkakouluttajat eivät kokisi tulosten osoittamalla tavalla (kuvio 34).

Teoriaosuuden toisena tarveteorianä käsiteltiin Herzberg`n motivaatio- ja hygienteoria, jonka mukaan suunnitellun kysymyksen vastaukset paljastivat seuraavaa. Kysymys oli suunniteltu siten, että viisi väittämää mukaili motivaatiotekijöitä ja viisi hygienteekijöitä. Vastaajan tuli arvioida onko hän eri mieltä = 1 vai samaa mieltä = 5 esitettyjen väittämien kanssa. Alla on kuvattuna tulokset jaettuna motivaatio- ja hygienteekijöihin keskiarvon mukaan. Koulutuskeskus Salpaus voi vaikuttaa työpaikkakouluttajien motivaatioon lisäämällä motivaatiotekijöitä ja vähentämällä hygienteekijöitä. Vastausten perusteella työpaikkakouluttajat reagoivat hyvin, mikäli motivaatiotekijöitä vahvistetaan entisestään (kuvio 35).

Motivaatiotekijöitä selvittävät väittämät:

- *Työpaikkakouluttajan tehtävä on itsessään motivoiva. (ka 3,93)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta Koulutuskeskus Salpaukselta (ka 3,39)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta työnantajalta (ka 3,61)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta opiskelijalta (ka 3,33)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos saisin lisää vastuuta (ka 2,57)*

Hygieniaitekijöitä selvittävät väittämät:

- *Motivaationi lisääntyisi, jos saisin tehtävän hoitamisesta rahallisen korvauksen (ka 3,14)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos työskentelyolosuhteet paranisivat (2,93)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos tekemäni työ vaikuttaisi ylenemiseeni työpaikallani (ka 2,82)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos henkilösuhteet Koulutuskeskus Salpauksen suuntaan paranisivat (ka 2,86)*
- *Motivaationi lisääntyisi, jos henkilösuhteet muiden työpaikkakouluttajien suuntaan paranisivat (ka 2,75)*

Teoriaosuuden kolmantena tarveteorian esiteltiin McClelland`n suoriutumisen tarvetta kuvaava teoria, jonka mukaan suunniteltu kysymys paljasti seuraavaa. Teorian mukaan joillakin ihmisillä on vahva tarve menestyä ja on olemassa korkean suoriutumisen tarpeen omaavia ihmisiä, joilla on tarve ylittää itsensä. Sellaiset ihmiset motivoituvat usein tavoitteista ja haastavasta työstä. Vastausten perusteella työpaikkakouluttajat ovat taipuvaisia McClelland`n teorian mukaisesti. Vastaajilla on tarve pyrkiä elämässä eteenpäin (vastaajista 55,6 %), halu olla ihmisten kanssa (vastaajista 53,6 %) ja tarve ihmissuhteisiin (vastaajista 50,0 %). Vastaajilla on myös tarve menestyä (vastaajista 39,3 %), halu vaikuttaa ihmisiin (vastaajista 25 %) ja halu saada ihmisiä tekemään asioita, joita he eivät muuten tekisi (vastaajista 21,4 %). Työpaikkakouluttajien motivaatioon voidaan vaikuttaa tarjoamalla mahdollisuus sosiaaliseen verkostoitumiseen ja tuntea etenevänsä elämässä lisää motivaatiota (kuvio 36).

Teoriaosuuden ensimmäisenä prosessoriana esiteltiin Vroom`n odotusarvoteoria, jonka mukaan suunnitellun kysymyksen vastaukset paljastivat seuraavaa. Vastausten perusteella valtaosan työpaikkakouluttajien tavoite on, että ohjattava opiskelija

valmistuu ajallaan (ka 4,46) ja motivaatiota pitää yllä työnantajan positiivinen palaute ja arvostuksen osoitus (ka 3,86). Työpaikkakouluttajan tehtävä ei täysin tyydytä odotuksia (ka 3,85) ja työpaikkakouluttajat ovat selvästi eri mieltä siitä, että työsuoritus edistää palkkion saamista (ka 2,22). Työpaikkakouluttajien motivaatioon voidaan vaikuttaa tämän teorian mukaisesti antamalla esimerkiksi sellaista ohjausta, josta on hyötyä työpaikkakouluttajan tavoitteen saavuttamiseksi, eli opiskelijan valmistumiseen ajallaan (kuvio 37).

Teoriaosuuden toisena prosessiteorian esiteltiin Adams`n oikeudenmukaisuusteoria, jonka mukaan suunnitellun kysymyksen vastaukset paljastivat seuraavaa. Vastausten perusteella työpaikkakouluttajat olivat eniten samaa mieltä siitä, että he saavat mielestään yhtä oikeudenmukaisen palkkion tekemästään työstä kuin muutkin (ka 3,37). He kokivat myös panostavansa työpaikkakouluttajuuteen aika lailla saman verran kuin muut (ka 3,43). He myös kokivat kaikkien panostavan tehtävän hoitamiseen yhtä paljon (ka 2,78), eivätkö kokeneet saavansa vähempää palkkiota kuin muut (ka 2,59) tai enempää palkkiota kuin muut (ka 2,04). Työpaikkakouluttajat kokevat oman panoksensa ja palkkionsa olevan oikeudenmukaisia suhteessa muiden työpaikkakouluttajien panoksiin ja palkkioihin (kuvio 38).

Teoriaosuuden kolmantena prosessiteorian esiteltiin Locke`n päämääräteoria, jonka mukaan suunnitellun kysymyksen vastaukset paljastivat seuraavaa. Työpaikkakouluttajat kokevat omien arvojensa ohjaavan heidän toimintaansa (ka 4,57) ja he haluavat olla mukana asettamassa omia tehtäviä koskevia tavoitteita ja päämääriä (ka 4,57). Lisäksi tavoitteet motivoivat heitä (ka 4,54) ja he tietävät päämääränsä toimiessaan työpaikkakouluttajana (ka 4,54). Vastausten mukaan he pitävät myös haasteellisista tavoitteista (ka 4,5) ja siitä, että työsuoritusta arvioidaan saavutettujen tavoitteiden avulla (ka 4,39). Työpaikkakouluttajien motivaatiota ja motivaatioon vaikuttamista ajatellen kannattaa ohjaukseen lisätä tavoitteellisuutta ja ottaa heidät mukaan asettamaan heidän oman työn tavoitteita (kuvio 39).

Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tässä opinnäytetyössä käsitelty aihealue tarjoaa monia erilaisia jatkotutkimusmahdollisuuksia. Jatkotutkimusta suunniteltaessa on tärkeää arvioida tutkimuksen ja sen tulosten hyödyllisyys käytännön kannalta. Minkälaisesta lisätiedosta Koulutuskeskus Salpaus hyötyy ja miten Koulutuskeskus Salpauksen toimintaa voitaisiin kehittää?

Ensimmäinen jatkotutkimuksen aihe koskee työpaikkakouluttajina lopettaneiden henkilöiden tutkimista. Minkä vuoksi he lopettivat työpaikkakouluttajana toimimisen? Olisiko Koulutuskeskus Salpaus voinut vaikuttaa omalla ohjauksellaan työpaikkakouluttajien tehtävässä jatkamiseen? Minkälainen loppukysely lopettaville työpaikkakouluttajille voitaisiin suunnitella, jotta Koulutuskeskus Salpaukselle jäisi tärkeää tietoa lopettamisen syistä?

Toinen jatkotutkimuksen aihe koskee työpaikkakouluttajien ohjausosaamisen kartoittamiseen käytettävää ohjausosaamisen kartoittamis- ja kehityssuunnitelmalomaketta. Mitkä ohjaamiseen liittyvät taidot ovat työpaikkakouluttajana toimimisen kannalta oleellisia? Minkälainen lomakepohja toimisi ohjausosaamisen kartoittamista ja kehittymistä mitatessa? Olisiko se mahdollista toteuttaa sähköisesti? Miten ohjausosaamisen kartoitus- ja ohjausosaamisen kehittyminen liitetään luonnollisesti ja käytännönläheisesti työpaikkakouluttajan arkeen?

Kolmas jatkotutkimuksen aihe koskee työpaikkakouluttajien toiveiden mukaisen lisäohjauksen suunnittelua. Tämän opinnäytetyön kautta saatiin selville työpaikkakouluttajien toiveet ja tarpeet, mutta miten toivottu ohjaus järjestettäisiin ja tuotettaisiin esimerkiksi sähköisesti? Missä ja minkälaisessa muodossa sähköistä ohjausmateriaalia olisi mahdollista nähdä/käyttää? Voisiko siinä samalla luoda työpaikkakouluttajille oman foorumin, jossa tiedon lisäksi jaettaisiin kokemusta, vinkkejä ja jonka myötä voitaisiin lisätä vuorovaikutusta?

8 KEHITYSEHDOTUKSET

Tässä osiossa esitellään opinnäytetyöprosessin aikana ja tutkimustulosten perusteella syntyneitä kehitysehdotuksia. Työpaikkakouluttajan roolin ja toimeksiantajan ollessa entuudestaan tuttuja, on mahdollista hahmottaa kokonaisuus ja pohtia kehitysehdotuksia tutkimustulosten sekä käytännön näkökulmasta.

Työpaikkakouluttajakoulutuksen tarjoaminen

Kyselyn tulokset paljastivat, että vain 57,1 % työpaikkakouluttajista on osallistunut heille suunnattuun työpaikkakouluttajakoulutukseen. Koulutuksen sisältö on suunniteltu siten, että siellä käsiteltävät asiat antavat työpaikkakouluttajalle riittävän tietopohjan tehtävässä aloittamista ja siinä toimimista ajatellen. Koulutuksen aikana käsitellään muun muassa työpaikkakouluttajana toimimista, erilaisia oppimistyyylejä, työssä oppimisen suunnitelmaa sekä työssä oppimisen arviointia. Mikäli työpaikkakouluttaja ei käy koulutusta tai hän käy sen esimerkiksi kuukausia tai vuosia tehtävässä aloittamisen jälkeen, voi se vaikuttaa laskevasti hänen motivaatioonsa. Ensimmäisenä konkreettisenä kehitysehdotuksena suosittelen tarjoamaan systemaattisesti mahdollisuutta osallistua työpaikkakouluttajakoulutukseen ennen tehtävässä aloittamista tai heti siinä aloitettua. Näin ollen tehtävässä aloittava saisi parhaan mahdollisen alun ja tuntisi hallitsevan tarvittavat asiat ensihetkestä alkaen. Tällä tavalla hän antaisi myös opintojaan aloittavalle opiskelijalle hyvän ja asiantuntevan kuvan mikä vaikuttaisi varmasti positiivisesti heidän yhteistyöhönsä.

Työpaikkakouluttajan ohjausosaamisen todentaminen ja sen kehittäminen

Työpaikkakouluttaja toimii vastuullisessa ja vaativassa tehtävässä ohjatessaan oppisopimusopiskelijaa tämän koko opintojen ajan. Jokaisella työpaikkakouluttajalla on erilainen tausta ja osaaminen jonka suomin eväin he toimivat tehtävässä. Tätä opinnäytetyötä tehdessä kehittyi ajatus työpaikkakouluttajien ohjausosaamisen todentamisesta ja sen kehittämistä oppisopimusopiskelijan opintojen aikana. Mikäli työpaikkakouluttaja tuntisi hyötyvänsä konkreettisesti samalla itsekin

ohjaamiseen panostamastaan ajasta ja vaivasta, voisi se vaikuttaa parhaimmillaan motivaatiota lisäävästi. Samalla toteutuisi entistä paremmin työn tunnustaminen ja palautteen antaminen. Se voisi myös lisätä tiedostavaa ohjaamista, kun taitojen kehittymistä seurattaisiin systemaattisesti. Toinen kehitysehdotukseni on että työpaikkakouluttajien ohjausosaamisen taso kartoitetaan tehtävässä aloittamisen aikaan ja jokaiselle tehdään henkilökohtainen ohjausosaamisen kehityssuunnitelma. Samalla työpaikkakouluttaja tutustuisi tulevaan tehtäväänsä ja tiedostaisi häneltä odotettavat asiat. Osa-alueina kehityssuunnitelmassa voisi olla esimerkiksi kannustaminen, motivointi, puheeksi ottaminen sekä positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen. Nämä tulisi sitoa käytännön ohjaustyöhön ja siinä vastaan tuleviin erilaisiin ohjaustilanteisiin. Tällä ei saa toteutuessaan olla kuormittava vaikutus, vaan pikemminkin tehtävän mielenkiintoa lisäävä vaikutus. Opiskelijan valmistuttua myös työpaikkakouluttaja saisi todistuksen tekemästään ohjaustyöstä, mikä voisi osaltaan vaikuttaa positiivisesti työpaikkakouluttajan motivaatioon.

9 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan erittäin opettavainen ja mielenkiintoinen kokonaisuus monine eri vaiheineen. Kyseessä oli varsin laaja ja haastava työ, jota tehdessä oli mahdollista mitata omaa osaamista ja osaamisen kehittymistä sekä harjoitella käytännössä tradenomiopintojen aikana hankittujen taitojen viemistä käytäntöön. Opinnäytetyöprosessi opetti myös hallitsemaan laajoja kokonaisuuksia, tekemään lukuisia valintoja, kyseenalaistamaan päätöksiä ja tietoa, aikatauluttamaan ja uudelleen arvioimaan. Opinnäytetyöprosessi oli varsin intensiivinen ja siihen liittyvä pohdinta ja työn edistäminen pyöri mielessä miltei päivittäin.

Opinnäytetyöaiheen valinta ja toimeksiantajan hankinta sujui vaivattomasti. Olin jo etukäteen pohtinut itseäni kiinnostavaa aihealuetta sekä keskustellut alustavasti opinnäytetyöyhteistyön aloittamisesta toivomani toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyösuunnitelman tekeminen sujui vaihtelevasti ja opetti paljon itse

tutkimussuunnitelman tekemisestä, aiheen rajaamisesta sekä tutkimusmenetelmien ja lähdeaineiston valitsemisesta. Otti oman aikansa, että kokonaisuus hahmottui ja olin valmis siirtymään itse opinnäytetyön kirjoittamisen pariin. Tehdessä ensimmäistä kertaa näin laajaa työtä havaitsin käytännössä mahdottomaksi hallita tai toteuttaa kaikkea täydellisesti. Prosessin edetessä huomasinkin ettei se ollutkaan pääasia, vaan pääasia oli oppia ja kehittyä itse opinnäytetyöprosessin aikana. Jos aloittaisin nyt alusta, niin tekisin todennäköisesti monta asiaa erilailla, mikä on mielestäni hyvä merkki työtapojen ja ajattelun kehittymisestä.

Teoriaosan työstäminen ja lähdeaineiston valinta tarjosivat mahdollisuuden oppia lähteiden valitsemiseen liittyviä asioita, lähteiden käyttämistä ja teoriapohjan rakentamista. Teoriaosan osalta tehdyt valinnat ja päätökset pohjustivat empiriaosaa ja tutkimustulosten analysointia, mikä asetti teoriapohjan rakentamiselle omat paineensa. Empiriaosan kyselytutkimuksen suunnitteleminen ja tekeminen haastoivat ajattelemaan kyselyä vastaajien sekä opinnäytetyön tutkimusongelman ja –kysymysten kannalta. Koin haastavaksi itse itselleni asettamani tavoitteen täyttämisen, eli kysymyslomakkeen kysymysten suunnittelemisen teoriaosassa käsiteltyjen työmotivaation tarve- ja prosessiteorioiden mukaan. Loppujen lopuksi kysymysten suunnitteleminen alkoi sujua ja kysely valmistui.

Muun muassa kysymystekniikka ja kyselyssä käytettävä terminologia vaativat pohdintaa. Tutkittavan aiheen mielenkiintoisuus ja oma innostus vaikuttivat selvästi siihen, että päädyin lopulta selvittämään tämän opinnäytetyön avulla käytännössä kahden opinnäytetyön verran tietoa. Näin jälkikäteen rajaisin kyselyn koskemaan tiukasti motivaatiota, vaikkakin yhteydenpito ja laaja ymmärrys vastaajajoukon taustatekijöistä kiinnostaakin paljon ja siitä on hyötyä tulosten analysoinnissa. Näin kyselyn pituus olisi pysynyt paremmin hallinnassa ja lyhyempi kysely olisi saattanut vaikuttaa positiivisesti lopulliseen vastausprosenttiin.

Kyselyn tuloksia analysoidessa kävi hyvin nopeasti selville kysymystekniikasta johtuva ongelma. Vaikka pyrin suunnittelemaan kysymykset siten, että niiden tuloksia olisi helppo tulkita ja raportoida, niin huomasin tehneeni väärän valinnan. Annoin vastaajille mahdollisuuden vastata usein asteikolla 1-5, mikä osoittautui tulosten analysoinnin kannalta huonoksi päätökseksi. Toki se mahdollisti tarkempien

vastausten keräämisen, mutta kyllä tai ei -kysymysten analysointi oli ollut helpompaa ja analyysistä olisi muodostunut yksinkertaisempi ja selkeämpi.

Opinnäytetyöprosessiin kuuluvat aloitus-, väli- ja loppuseminaari toimivat hyvinä virstanpylväinä matkalla kohti valmista työtä. Huomasin kaipaavani palautetta ja ohjausta varsinkin prosessin alkuvaiheessa ja seminaarien avulla sain sopivasti palautetta ja kehitysideoita työn tekemistä ajatellen. Opinnäytetyöprosessin alussa en voinut kuvitellakaan kuinka hyvälle työn valmiiksi saaminen tuntuu. Nyt tiedän, se tuntuu äärimmäisen hyvälle ja erittäin palkitsevalle.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Raine, V. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Cartwright, R. 2002. Mastering team leadership. Englanti: Palgrave Macmillan
- Ghuri, P. & Grønhaug, K. 2002. Research methods in business studies. Second edition. London. Pearson Education Limited.
- Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Kaisaniemi, A. & Määttä, V. 2002. Opas oppisopimuskoulutukseen.
- Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy
- Kauhanen, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Kauhanen, J. 2010. Suorituksen johtaminen ja palkitseminen. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2007. Tiede ja teksti, tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Koulutuskeskus Salpauksen www-sivut. Viitattu 10.1.2015. <http://www.salpaus.fi>
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki:Edita.
- Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Tammi.
- Nikkilä, M. Oppisopimuskoulutuksen opas 2014. Veltor.
- Onnismaa, J. 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Oppisopimuskoulutuksen opas. Opiskelijalle, työpaikkakouluttajalle ja työnantajalle. 2011. Koulutuskeskus Salpaus. Viitattu 11.1.2015. http://www.salpaus.fi/oppisopimus/esitteet/Documents/oppisopimuskoulutuksen_opas_2011.pdf
- Oppisopimus.net www.sivut. Viitattu 10.2.2015. <http://www.oppisopimus.net/index.html>

Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. 2005. Mikä meitä liikuttaa, modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sistonen, S. 2008. Paranna tuloksia ja palkitse. Jyväskylä: Gummerus.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työpaikkakouluttajan opas. Stadin oppisopimuskeskus. Viitatu 18.2.2015.
<http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/403626c9-6560-4bcc-8b93-a203a41c0129/Ty%C3%B6paikkakouluttajan+opas+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=403626c9-6560-4bcc-8b93-a203a41c0129>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

liina-Eveliina Ihme
+358 xx xxx xx xx
liina-eveliina.ihme@xxxxxxx.xxxx.xx

Saate
25.3.2015

Hyvä työpaikkakouluttaja!

Olen liina-Eveliina Ihme ja opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa tradenomiksi. Ennen tradenomiopintoja suoritin oppisopimusopiskelijana Liiketalouden perustutkinnon sekä Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinnon. Olen työskennellyt kaupan alalla niin myyjänä, myymäläpäällikkönä kuin aluepäällikkönäkin ja toiminut muutaman vuoden myös työpaikkakouluttajan roolissa.

Tradenomiopintoni ovat loppusuoralla ja teen opinnäytetyötäni yhteistyössä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Yhteyshenkilönä toimii kaupan ja hallinnon opettaja Tiina Rantala, joka on osaltaan mahdollistanut tämän yhteistyön onnistumisen. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, että miten ja millä keinoin Koulutuskeskus Salpaus voi vaikuttaa positiivisesti työpaikkakouluttajien motivoitumiseen. Aito halu kehittää työpaikkakouluttajien roolia sekä yhteistyötä Salpauksen kanssa ovat luoneet hedelmällisen pohjan tälle tutkimukselle.

Kerään tutkimusaineiston sähköisen Surveypal-kyselyohjelmiston avulla, jonka kyselytulosten myötä saan kasaan tarvittavaa tutkimustietoa analysointia sekä kehitystyötä varten. Kyselyn tarkoitus on selvittää työpaikkakouluttajien toiveet ja odotukset koskien työpaikkakouluttajuutta sekä yhteistyötä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa.

Kyselyn tulosten perusteella on tarkoitus tehdä kehitysehdotuksia sekä koostaa käytännönläheistä sekä työpaikkakouluttajalähtöistä ohjausmateriaalia. Kyselyyn osallistuvat työpaikkakouluttajat vastaavat kyselyyn anonyymisti ja vastaukset käsitellään kokonaisuutena. Koulutuskeskus Salpaus arpoo kaikkien kyselyyn vastanneiden kanssa 2 x 50€ lahjakortit Osuuskauppa Hämeenmaahan!

Kiitos jo etukäteen ajastasi ja kyselyyn osallistumisestasi!

Hei työpaikkakouluttaja!

Olen Iina-Eveliina Ihme Turusta ja opiskelen parhaillaan Satakunnan ammattikorkeakoulussa tradenomiksi. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jonka toimeksiantajana toimii Koulutuskeskus Salpaus ja yhteyshenkilönä kaupan ja hallinnon opettaja Tiina Rantala.

Opinnäytetyöni nimi on *Työpaikkakouluttajan motivaatio ja motivaation vaikuttamisen keinot*. Kiinnostuin tästä aiheesta opiskellessani aikaisemmin oppisopimusopiskelijana ja toimiessani sen jälkeen työpaikkakouluttajana. Koulutuskeskus Salpaus on innokas kehittämään omaa ohjaustoimintaansa, ja aionkin tehdä tutkimustulosten perusteella kehitysehdotuksia ja koostaa käytännönläheistä ohjausmateriaalia heidän käyttöönsä.

Kyselyn osa-alueet ovat:

1. Taustakysymykset (5kpl)
2. Työpaikkakouluttajuus (14 kpl)
3. Motivaatio ja motivaatioon vaikuttavat tekijät (13 kpl)
4. Työpaikkakouluttajien ohjaus (4kpl)
5. Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa (4 kpl)

Yhteensä 40 kpl

Kysely lähetetään 75:lle työpaikkakouluttajalle, vastaukset käsitellään anonyymisti ja saat tutkimustulokset luettavaksi tutkimuksen valmistuttua kesäkuussa 2015. Suuri kiitos ajastasi ja osallistumisestasi kyselyyn, panoksestasi on minulle todella tärkeä!

Koulutuskeskus Salpaus arpoo kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken Osuuskauppa Hämeenmaan 2x50 € arvoiset lahjakortit. Onnekkaille voittoa ilmoitetaan henkilökohtaisesti 31.5.2015 mennessä.

Ystävällisesti,
Iina-Eveliina Ihme

1. Taustakysymykset

Alkuun pyydän sinua vastaamaan muutamaa taustakysymykseen.

Sukupuolesi *

- Nainen
 Mies

Ikäryhmäsi *

- 20-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60-69

Korkein koulutusaste jonka olet suorittanut. *

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio tai ylioppilas
- Opistotason ammatillinen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto (kandidaatti)
- Yliopisto (maisteri)

Toimitko tällä hetkellä *

- Työntekijänä
- Esimiehenä
- Asiantuntijana
- Jossain muussa roolissa, missä?

Työkokemuksesi vuosina (kaikki ammatillinen työkokemuksesi) *

- 1-5 v
- 6-10 v
- 11-15 v
- 16-20 v
- 21-25 v
- 26-30 v
- 31-35 v
- 36-40 v
- Yli 40 v

2. Työpaikkakouluttajuus

Seuraavaksi pyydän sinua vastaamaan työpaikkakouluttajuutta koskeviin kysymyksiin.

Oletko osallistunut työpaikkakouluttajakoulutukseen? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Jos olet, niin missä vaiheessa työpaikkakouluttajana toimimista osallistuit koulutukseen?

- Ennen työpaikkakouluttajana aloittamista
- Työpaikkakouluttajana aloitettuani
- Samaan aikaan kun aloitin työpaikkakouluttajana
- Toimittuani työpaikkakouluttajana useamman kuukauden ajan
- Toimittuani työpaikkakouluttajana useamman vuoden ajan
- Jossain muussa vaiheessa, missä?

Kuinka kauan olet toiminut työpaikkakouluttajana? *

- Alle 1 v
- 1-5 v
- 6-10 v
- 11-15 v
- 16-20 v
- 21-25 v
- 26-30 v
- Yli 30 v

Monenko oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajana olet näiden vuosien aikana toiminut? *

- 1-3
- 4-6
- 7-9
- 10-12
- Yli kahdentoista

Mitä tutkintoa ohjattava/ohjattavat opiskelijasi suorittavat tällä hetkellä? *

- Perustutkintoa
- Ammattitutkintoa
- Erikoisammattitutkintoa
- En osaa sanoa

Ryhdyitkö työpaikkakouluttajaksi

- Omasta aloitteesta
- Työnantajan aloitteesta
- Opiskelijan pyynnöstä
- Jostain muusta aloitteesta, mistä?

Kuuluuko työpaikkakouluttajana toimiminen työnkuvaasi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- Toimin työpaikkakouluttajana muuta kautta, mitä?

Kuinka usein olet jollain tavalla yhteydessä ohjattavaan opiskelijaasi?

- Päivittäin
- Kerran viikossa
- Kerran kuukaudessa
- Oppisopimuksen väliarviointikeskusteluiden merkeissä (3 krt vuodessa)
- Jokin muu, mikä?

Arvioi, kuinka paljon aikaa sinulla menee kuukaudessa opiskelijan ohjaamiseen ja tukemiseen?

- Alle 5h/kk
- 6-10h/kk
- 11-15h/kk
- Jokin muu, mikä?

Pidätkö oppisopimuksen väliarviointikeskustelut

- Puhelimitse
- Kasvokkain
- Sähköisesti (esim. sähköposti, Lynx jne.)
- En pidä ollenkaan
- Jollain muulla tavalla, millä?

Arvioi ohjattavan opiskelijasi opintojen eri vaiheisiin kuuluvien tehtävien mielekkyyttä asteikolla 1-5.

	Ei miellyttävää			Miellyttävää	
	1	2	3	4	5
Alkuvaiheen perehdyttäminen (työ ja opiskelu, opintojen aloittaminen ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkinnosta kertominen (Tutkinnon perusteet, väliarviointikeskustelut ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väliarviointikeskusteluiden käyminen opiskelijan kanssa (3 krt/vuosi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väliarviointien tekeminen SopimusPro-palveluun (3krt/vuosi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen antaminen opiskelijalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkintosuoritusten arvioiminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan osaamisen ja kehittymisen arviointi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arviointikeskusteluun osallistuminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiopetuspäiviin osallistuminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan ohjaaminen opintojen suorittamiseen liittyvissä asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan innostaminen kannustaminen opintojen aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos saisit nyt valita, niin toimisitko työpaikkakouluttajana?

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

Tähän voit halutessasi perustella vastaustasi.

3. Työpaikkakouluttajan motivaatio

Seuraavaksi pyydän sinua vastaamaan motivaatiota koskeviin kysymyksiin.

Arvioi millainen motivaatiotasosi oli aloittaessasi toimimaan työpaikkakouluttajana.

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Neutraali
- Huono
- Erittäin huono
- Jokin muu, mikä?

Arvioi millainen motivaatiotasosi on tällä hetkellä.

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Neutraali
- Huono
- Erittäin huono
- Joku muu, mikä?

Mikäli motivaatiotasosi on muuttunut suuntaan tai toiseen, niin kerro omin sanoin muutoksen syystä / syistä.

Laskeeko jokin motivaatiotasi tällä hetkellä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin kerro vielä omin sanoin että mikä tai mitkä asiat laskevat motivaatiotasi?

Kysymys Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Työpaikkakouluttajan tehtävä on kiinnostava.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin työpaikkakouluttajana koska työnantajani toivoo niin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkakouluttajan tehtävän sisältö on mieleinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkakouluttajana toimiminen parantaa ylenemismahdollisuuksiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkakouluttajan tehtävä on merkityksellinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävästä kieltäytymistä ei katsottaisi hyvällä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin tehtävässä, koska minulla ei ole mielestäni muuta vaihtoehtoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Tunnen, että minulla on riittävästi aikaa toimia työpaikkakouluttajana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen roolini työpaikkakouluttajana olevan turvattu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen kuuluvani työpaikkakouluttajien kanssa samaan tiimiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen saavani työpaikkakouluttajana tarpeeksi kiitosta ja tunnustusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että työpaikkakouluttajan asemaani arvostetaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen osaavani toimia työpaikkakouluttajana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työniloa toimiessani työpaikkakouluttajana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani sitoutunut toimimaan työpaikkakouluttajana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta opiskelijalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta työnantajalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos saisin enemmän palautetta ja kiitosta Koulutuskeskus Salpaukselta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos henkilösuhteet muiden työpaikkakouluttajien suuntaan paransivat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos henkilösuhteet Koulutuskeskus Salpauksen suuntaan paransivat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos saisin lisää vastuuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos työskentelyolosuhteet paransivat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos tekemäni työ vaikuttaisi ylenemiseeni työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos saisin tehtävän hoitamisesta rahallisen korvauksen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkakouluttajan tehtävä on itsessään motivoiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos tuntisin kehittyväni tehtävässäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi lisääntyisi, jos työpaikkakouluttajan tehtävän arvostus ja tunnustus olisi korkeampi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Minulla on tarve menestyä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarve pyrkiä eteenpäin elämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarve ihmissuhteisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on halu olla ihmisten kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on halu vaikuttaa ihmisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on halu saada ihmiset tekemään asioita, joita he eivät muuten tekisi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Opiskelijan valmistuminen ajallaan on tavoitteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaatiotani pitää yllä työnantajan positiivinen palaute ja arvostuksen osoitus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkakouluttajan tehtävä tyydyttää odotukseni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuoritukseni edistää palkkion saamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Panostan työpaikkakoulutajuuteen mielestäni saman verran kuin muut työpaikkakouluttajat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan mielestäni yhtä oikeudenmukaisen palkkion tekemästäni työstä työpaikkakouluttajana kuin muutkin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni kaikki työpaikkakouluttajat panostavat tehtävän hoitamiseen yhtä paljon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan mielestäni vähemmän palkkiota tekemästäni työstä kuin muut työpaikkakouluttajat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan mielestäni enemmän palkkiota tekemästäni työstä kuin muut työpaikkakouluttajat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, mitä mieltä olet seuraavista väittämistä.

	Eri mieltä			Samaa mieltä	
	1	2	3	4	5
Pidän haasteellisista tavoitteista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteet motivoivat minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mikä on päämääräni toimiessani työpaikkakouluttajana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän siitä, että työsuoritustani arvioidaan saavutettujen tavoitteiden avulla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat arvoni ohjaavat toimintaani työpaikkakouluttajana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan olla mukana asettamassa omia tehtäviäni koskevia tavoitteita ja päämääriä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi asteikolla 1-5, että vaikuttavatko seuraavat asiat motivaatiota lisäävästi omaan motivaatioosi?

	Ei vaikuta			Vaikuttaa	
	1	2	3	4	5
Ohjaustulosten näkyminen opiskelijan kehittämisessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ohjausosaamisen kehittyminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tunnustus tekemästäni työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan tunnustus tekemästäni työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimeksiantajan tunnustus tekemästäni työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiivinen ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollinen yleneminen omalla työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ohjausosaamisen lisääminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikan osaamistason kasvun myötä koko organisaation menestymiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Työpaikkakouluttajan ohjaus

Tässä kohdassa pyydän sinua vastaamaan kysymyksiin koskien työpaikkakouluttajien ohjausta.

Mistä aiheesta haluaisit ja/tai tarvitsisit Koulutuskeskus Salpauksen tarjoamaa ohjausta?

- Tutkinnon perusteet (Tutkintoon kuuluvat osat, tutkinnon muodostuminen, kussakin tutkinnonosassa vaadittava ammattitaito, arvioinnin perusteet ja ammattitaidon osoittamistavat.)
- Oppisopimus kokonaisuudessaan (koulutusjärjestelmä, opintososiaaliset etuudet, koulutuskorvaushakumenettely)
- Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen työssä oppimisessa
- Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen tutkinnon suorittamisessa
- Väliarviointikeskustelut ja -arviointit (SopimusPro-ohjelma ja sen tunnukset, arviointiasteikon käyttö)
- Tutkintosuorituksen eli osaamisen arviointi (yksittäisen tutkintosuorituksen arviointi, kolmikantainen arviointikeskustelu)
- Jostain muusta aiheesta, mistä?

Miten toivot saavasi toiveidesi ja tarpeidesi mukaista ohjausta?

- Sähköisesti saatavilla oleva ohjausmateriaali
- Ohjaus videon avulla
- Henkilökohtainen ohjaus
- Ryhmäohjaus
- Työpaikkakouluttajakoulutuksen kautta saatu ohjaus
- Jokin muu, mikä

Vaikuttaisiko toivomasi kaltainen ohjauksen lisääntyminen positiivisesti motivaatioosi?

- Kyllä, motivaationi kasvaisi
- Motivaationi pysyisi ennallaan
- Ei, motivaationi laskisi
- En osaa sanoa

Miten Koulutuskeskus Salpauksen antama kirjallinen todistus työpaikkaohjaamisesta vaikuttaisi motivaatioosi?

- Motivaatiota lisäävästi
- Se ei vaikuttaisi motivaatiooni
- Motivaatiota laskevasti
- En osaa sanoa

5. Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa

Tässä osiossa pyydän sinua vastaamaan kysymyksiin koskien sinun ja Koulutuskeskus Salpauksen välistä yhteistyötä ja yhteydenpitoa.

Kenen Salpauksen edustajan kanssa olet eniten yhteydessä?

- Opettajan (Lähipäivistä vastaava opettaja)
- Vastuuopettajan (Tutkinnosta vastaava opettaja)
- Koulutustarjastajan
- Opintosihteerin
- Jonkun muun, kenen?

Mitä kautta Koulutuskeskus Salpauksen edustaja on yleensä sinuun yhteydessä?

- Opiskelijan työpaikalla
- Lähipäivien yhteydessä
- Puhelin (puhelut ja tekstiviestit)
- Sähköposti
- Oppimisolusta Elsa
- Lync
- Connect Pro
- SopimusPro-ohjelma (väliarviointi 3 krt/vuosi)
- Jotain muuta kautta, mitä?

Mitä kautta olet itse yleensä yhteydessä Koulutuskeskus Salpaukseen?

- Kasvokkain
- Lähipäivien yhteydessä
- Puhelimitse
- Sähköpostitse
- Oppimisolusta Elsan kautta
- Lync:n kautta
- Connect Pro:n kautta
- SopimusPro-ohjelma (väliarviointi 3 krt/vuosi)
- Jokin muun kautta, minkä?

Mitä toiveita tai palautetta sinulla on liittyen Koulutuskeskus Salpauksen ja työpaikakouluttajan väliseen yhteydenpitoon?

Tähän kohtaan voit halutessasi antaa yleistä palautetta tai kehitysehdotuksia Koulutuskeskus Salpaukselle.

Tähän kohtaan voit halutessasi antaa palautetta tästä kyselystä.

Kiitos ajastasi ja kyselyyn vastaamisesta!



Lähetä vastaukset

”Kiitos”

”Kyselyä tehdessä ei ole huomioitu, että kouluttajalla ei välttämättä ole esimiestä/työnantajaa. Esim minä olen yrittäjä.”

”Kysely oli selkeä, asiallinen ja mielenkiintoa herättävä.”

”Vastauksiin vastaaminen oli tehty helpoksi. Kiitos! Hyvää pääsiäistä.”

”Kysely oli selkeä ja helppolukuinen sekä huolellisesti suunniteltu.”

”Oppisopimusopiskelijoita en ole ohjannut, ja kysely pakotti vastaamaan siihenkin jotain.”

”En itse miellä itseäni työpaikkakouluttajaksi, koska minulla ei ole siihen koulutusta, vaikkakin opiskelijoiden ohjaaminen kuuluu isona osana työnkuvaani.”

”Kysymysten asettelu jokseenkin epäselvä.”

”Aika monessa kysymyksessä jouduin miettimään sitä, että mitähän tällä kysymyksellä halutaan selvittää.”