

Opinnäytetyö TURUN AMK

Liiketalous

NLIISS14

2017

Anttila Karoliina

PEREHDYTYKSEN VAIKUTUS TYÖMOTIVAATIOON

OPINNÄYTETYÖ (AMK) TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma | BisnesAkademia

Joulukuu 2017 | Sivumäärä 25

Karoliina Anttila

Anttila Karoliina

PEREHDYTYKSEN VAIKUTUS TYÖMOTIVAATIOON

Tämän kvantitatiivisen opinnäytetyön aiheena on perehdytyksen vaikutus työmotivaatioon. Aihe valittiin, koska haluttiin selvittää, millaisia vaikutuksia perehdytyksellä on työmotivaatioon. Kohderyhmänä oli tradenomeiksi valmistuvat opiskelijat Varsinais-Suomen alueella sekä koko Suomessa.

Tiedon keruuseen käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka jaettiin Facebookissa. Ryhmät, joissa kysely jaettiin, olivat seuraavat: Turun seudun tradenomit Ry sekä Tradenomit. Ryhmissä on yhteensä melkein 2000 jäsentä. Kysymyksissä keskityttiin mm. Perehdytyksen pitäjään, perehdytysmuotoihin sekä motivoineisiin tekijöihin.

Vastaajamääräksi Facebookissa jaetussa kyselyssä tuli 55 tradenomiopiskelijaa Varsinais-Suomesta sekä muualta suomesta. Tulokset kerättiin prosentuaalisesti. Tulosten mukaan perehdytys vaikutti positiivisesti työmotivaatioon.

ASIASANAT:Työmotivaatio, perehdytys

BACHELOR'S | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business programme | BusinessAcademy

December 2017 | Total number of pages 25

Karoliina Anttila

IMPACT OF ORIENTATION TO WORK MOTIVATION

The topic of this quantitative thesis was the impact of orientation to work motivation. The topic was chosen in order to find out what kind of impacts orientation has to work motivation. The target group was Business Bachelor students from Southwest Finland and also from other places in Finland.

For data gathering a questionnaire was shared in Facebook. The groups where the questionnaire was shared were Turun seudun tradenomit Ry and Tradenomit. They have almost 2000 member. The focus was on the keeper orientation, the way orientation and the reasons of motivation.

55 replies were returned and they are measured in percentage. The replies were given from Southwest Finland and from elsewhere Finland. The result of the research is that orientation has positive impacts to work motivation.

KEYWORDS:work motivation, orientation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 MOTIVAATIO	7
2.1 Mitä on motivaatio?	7
2.2 Työmotivaation tekijät	7
2.3 Motivaatioteoriat	8
2.3.1 Kolmitasoteoria	9
2.3.2 Tarvehierarkia	9
2.3.3 Yllyketeoriat	10
2.3.4 Kaksifaktoriteoria	10
2.3.5 Odotusarvoteoriat	10
3 MOTIVAATIO JA TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYKSEN	12
3.1 Urakehityskaaren vaiheet	13
3.2 Työaika osana perehdytystä ja työmotivaatiota	14
3.3 Työn laatu	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1 Tutkimusmenetelmä	15
4.2 Tulokset	15
4.2.1 Taustatiedot	15
4.2.2 Opinnot	16
4.2.3 Työpaikka	16
4.2.4 Perehdytys	18
4.2.5 Motivaatio	21
5 LOPUKSI	24
LÄHTEET	25

LIITTEET

KAAVIO 1. Vastaajien ikä.....	16
KAAVIO 2. Perehdytys nykyiseen tai viimeisimpään työhön.....	17
KAAVIO 3. Perehdytyksen pitäjä.....	18

KAAVIO 4. Viimeisin perehdytysmuoto.	19
KAAVIO 5. Opastus työtehtäviin kädestä pitäen.	20
KAAVIO 6. Oppaan lukeminen.	20
KAAVIO 7. Yhteinen perehdytys.	21
KAAVIO 8. Motivaatio perehdytyksen jälkeen.	22
KAAVIO 9. Kannustava palaute motivaattorina.	22
KAAVIO 10. Motivoivin työnkuva perehdytyksen jälkeen.	23

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kyselomakkeen saatekirje

1 JOHDANTO

Ensimmäinen askel uudessa työpaikassa on perehdytys. Perehdytys, jonka onnistuminen vaikuttaa yksilön työntekoon ja samalla motivaatioon tehdä ja toteuttaa työtä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia valmistuvien tradenomien kokemuksia ja motivoituneisuutta työuransa alkuvaiheessa. Tarkastelun kohteena on siis perehdytyksen vaikutukset työmotivaatioon.

Opinnäytetyön viitekehys koostuu motivaatiosta ja perehdytyksestä. Teoriaosuus koostuu motivaation, työmotivaation ja motivaation osa-alueiden läpikäynnistä. Näkökulma tutkimuksessa on rajattu valmistuvien tradenomien näkökulmasta.

Tämä opinnäytetyön tutkimusosuus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetetään muun muassa Varsinais-Suomessa vielä opiskeleville ja valmistuville tradenomeille Facebookin kautta.

Työssäni on kaksi osaa – teoreettinen osa ja tutkimusosa. Teoreettinen osa on työni alussa, jossa läpikäydään motivaatio ja perehdytys. Läpikäytäviin asioihin lukeutuvat motivaation määritelmä, sen eri osa-alueet sekä työmotivaation sisäiset ja ulkoiset tekijät. Työni tutkimusosa koostuu tutkimustulosten analysoinnista ja kuvauksesta.

Keskeisimpiä käsitteitä työssäni ovat motivaatio ja sen osa-alueet sekä työmotivaation ulkoiset- ja sisäiset tekijät.

2 MOTIVAATIO

Movere on latinankielisestä sanasta johdettu sana motivaatio, joka tarkoittaa liikkumista. Motiivi, joka tarkoittaa tarvetta, halua ja yllykettä, on taas motivaation kantasana. (Peltonen & Ruohotie, 1991)

2.1 Mitä on motivaatio?

Hyvä motiivi, voi motivoida yksilöä parempiin suorituksiin ja tuloksiin. Motivaatio on toiminnan lähde. Näin ollen yksilöllä on parempi motivaatio myös päämäärän saavuttamiseen ja se taas tuo onnistumisen tunnetta. Esimerkiksi, vanhempi voi luvata lapselleen enemmän viikkorahaa paremmista kouluarvosanoista. Näin ollen raha motivoi lasta ja kasvattaa samalla tämän motivaatiota pyrkiä parempiin tuloksiin ja näin saavuttamaan päämääränsä eli viikkorahan korotuksen. (Viitala, 2003)

Motivaation osatekijöitä ovat erilaiset odotukset ja arvot. Arvot vaikuttavat tehtävän mielekkyyteen ja ovat varsin yksilöllisiä. Eri mielekkyyden näkökulmia ovat saavutus-, mielenkiinto- ja hyötyarvo. Saavutusarvo kertoo siitä, kuinka vaativaksi yksilö arvioi tehtävänsä. Se, miten hän arvioi toteutuvan tehtävästä, riippuu siitä, kuinka korkea tämä arvo on. Yksilön sisäisestä motivaatiosta ja kiinnostuksesta tehtävään kertoo mielenkiintoarvo. Hyötyarvo taas kertoo itse tehtävästä tai tehtävän päämäärästä. Esimerkiksi lapsi tietää saavansa hyvästä arvosanasta viikkorahan korotuksen. Tällöin yksilöä motivoi juuri viikkorahan korotus, eli hyötyarvo. Vaikka yksilöä motivoisi vain hyötyarvo, se ei tarkoita, ettei hän suoriutuisi tehtävästään silti hyvin. (Ruohotie, 1998)

2.2 Työmotivaation tekijät

Työntekijän työmotivoituneisuuteen ei auta pelkästään taloudellinen arvo. Tärkeitä osatekijöitä ovat tarpeeksi haastavat ja mielenkiintoiset työtehtävät, työilmapiiri ja uralla etenemismahdollisuudet. Kiinnostus työtä kohtaan tulee juuri sen haasteellisuuden ja sitä kautta pysyvän mielenkiinnon myötä. Näin se palkitsee myös pidemmällä aikavälillä ja tuo hyvää perustaa työmotivaatiolle. Jos tätä motivaatiota ei löydy tai se on hukassa, tuntuu työ vain taloudellisen toimeentulon takaamiselta. (Juuti & Vuorela, 2002) Yksilö haluaa tuntea itsensä kuuluvaksi työyhteisöön, arvokkaaksi ja ammattitaitoiseksi. (Tiensuu, Partanen & Aaltonen 2004, 67) Nämä kaikki tukevat myös työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä. Porter ja Miles (1974) jaottelivat työmotivaation kolmeen eri tekijäryhmään: Työntekijän persoonallisuus, työ ja työympäristö (Viitala 2003, 151). Kolme keskeisintä tekijää työmotivaatioon ovat persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö (Ruohotie & Honka 1999, 17)

Työmotivaatiotekijöihin vaikuttavat keskeisesti yksilön elämäntilanne ja arvo maailma. Esimerkiksi silloin, kun yksilö on muuttamassa omilleen ja tarvitsee rahaa. Tällöin hänen suurin työmotivaatiotekijänsä on raha. Motivaatiotilana tällöin on siis tilannemotivaatio, joka on riippuvainen yleismotivaatiosta (Ruohotie 1998, 41). Kun yksilön taloudellinen tilanne paranee, yleismotivaatiotekijät tulevat tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi. Yleismotivaatio on yksilöllistä ja pidempiaikaista. Esimerkki tällaisesta yleismotivaatiotekijästä voisi olla uralla eteneminen. (Viitala 2003, 150-153). Uramotivaatio voi olla myös tilannemotivaatiota. Sillä on kolme erilaista osatekijää: uraidentiteetti, urakäsitys ja urasitkeys. Uramotivaatio voi olla negatiivinen vaikutus työntekijään, jos etenemismahdollisuuksia ei uralta löydykään. Uraidentiteetti on käsitys siitä, kuinka motivoituneeksi ja sitoutuneeksi yksilö näkee oman työskentelynsä. Urakäsitys taas antaa realistisemmin tiedon yksilön itsearvioidusta työskentelystä ja suunnitelmista pidemmälle aikavälille, tulevaisuuteen asti. Urasitkeys kertoo yksilön kyvyistä työskennellä päämääränsä eteen. (Ruohotie 1998, 98-99)

Sisäinen motivaatio tulee nimensä mukaisesti yksilön sisältäpäin eli halusta tehdä jotain tai toteuttaa itseään, esimerkiksi soittaa pianoa tai piirtää. Kun yksilö haluaa oppia uutta ja parantaa itseään soittajana tai piirtäjänä, hän on sisäisesti motivoitunut. Hänellä on siis korkea motivaatio ja halu kehittää koko ajan itseään, vaikka se vaatisikin paljon työtä. (Peltonen & Ruohotie 1987, 25.)

Ulkoinen motivaatio on yleensä lyhytkestoista, jossa tarve palkkioon korostuu. (Ruohotie, 1998) Palkkioita voivat olla esimerkiksi raha, arvostus, kilpailu tai sosiaaliset suhteet. (Viitala, 2003) Ulkoinen motivaatio liittyy usein myös miellyttämisenhaluun tai voimakkaaseen ryhmäpaineeseen. Ulkoinen motivaatio voi myös vahvistaa sisäistä motivaatiota. Jos yksilö on ulkoisesti ja sisäisesti motivoitunut, päästään yleensä parhaimpiin tuloksiin.

2.3 Motivaatioteoriat

Motivaatioteoriat koostuvat kolmesta pääryhmästä; tarve-, yllyke- ja odotusteoriat. Näitä motivaatioteorioita on psykologiassa paljon. (Peltonen & Ruohotie 1991: 14) Tunnetuimmat ja tärkeimmät motivaatioteoriat ovat Maslow'n tarvehierarkia ja Herzbergin kaksifaktorigen teoria. Useimmissa näissä ovat oletuksena se, että ihmisen energia syntyy sisäisistä jännitteistä tai tarpeista (Timpe 1989, 24). Myös yksilön pyrkiminen mielipahan sijaan mielihyvään on hyvinkin yleinen motivaationäkemyksenä. Teoriat eroavat toisistaan ihmisen toimintaoletuksilta. (Heinonen & Järvinen 1997,56)

Yksilö yrittää luontaisesti tyydyttää mahdollisimman monta tarvetta samanaikaisesti ja senhetkiset tarpeet vaikuttavat myös yksilön käyttäytymiseen. Saadessaan tyydytettyä toimintaansa ohjaava tarve, sen vaikutus heikkenee oleellisesti. (Heinonen & Järvinen 1997, 57) Yksilön käyttäytyminen nähdään siis lähinnä sisäisesti ohjautuvana ja tarpeet edellä viejänä. (Peltonen & Ruohotie 1991, 14-15)

2.3.1 Kolmitasoteoria

Kolmitasoteoriaksi kutsutaan jaottelua kasvu-, liittymis- ja toimeentulotarpeiden välillä. Kasvutarpeet kertovat yksilön itsenäisyydestä ja riippumattomuudesta muita kohtaan, ne linkittyvät siis pitkälti yksilöön itseensä. Liittymistarve on nimensä mukaisesti, tunne kuulua johonkin. Sosiaaliset suhteet, henkinen tuki ja yhteenkuuluvuus ovat ominaisia piirteitä liittymistarpeelle. Toimeentulotarpeet nimensä mukaisesti käsittävät yksilön perustarpeet selviytymisen suhteen. (Ruohotie & Honka 1999, 20)

Ihmisellä on kolme tarvetta: fyysiset-, pyykkiset- ja henkiset tarpeet. Ensimmäiset eli fyysiset tarpeet sisällyttävät asunnon, ravinnon, lämmön ja läheisyyden. Alderferin mukaan fyysiset tarpeet ovat tarpeista ensimmäiset. Kun fyysiset tarpeet on tyydytetty, ihminen on tarpeeksi kiinnostunut tyydyttämään seuraavan tason tarpeet. Tämä johtuu fyysisten tarpeiden välttämättömyydestä. Ihminen ei elä ilman ravintoa tai lämpöä eikä ihminen koe oloaan turvalliseksi ilman asuntoa tai läheisyyttä. Pyykkisillä tarpeilla ihminen pyrkii yhteiskunnalliseen ja yksilölliseen kasvuun. Näin syntyy tasavertaisuuden ilmapiiri, joka kasvattaa itsetuntoa. Tämän jälkeen ihmisen seuraava tavoite on saada yksilöllistä arvostusta ja identiteettiä. Viimeisenä kolmas, muttei suinkaan vähäisin: henkiset tarpeet. Alderfer määrittää sen sisällyttävän ihmisen luovan työskentelyn, taiteen, uskonnon ja kehittämistyön. (Heinonen & Järvinen 1997, 57–58.) & (Viitala 2003, 157.)

2.3.2 Tarvehierarkia

Fysiologiset, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Nämä tarpeet ovat Yhdysvaltalaisen psykologin Abraham Maslow'n (1908-1970) tarvehierarkian viisi tasoa. Näiden tarpeiden avulla ihminen motivoi itseään saavuttamaan korkeimman tason. Korkeimman tason, niin kuin muutkin tasot, pystyy näkemään tarpeiden pyramidista. Pyramidi koostuu kaikista viidestä tarpeesta siten, että pyramidin pohjalla on fysiologiset eli perustarpeet. Näihin tarpeisiin sisältyvät muun muassa ruoka, juoma sekä fyysiset tarpeet. Seuraavaksi perustarpeita pykälää ylemmäs tulevat turvallisuuden tarpeet eli esimerkiksi asunto. Kolmantena pyramidissa on liittymisen tarve, joka on osa sosiaalisia tarpeita. Liittymisen tarve ilmenee halulla kuulua joukkoon sekä hyväksyä itsensä. Toiseksi korkeimmalla oleva tarve on arvostuksen tarve, jolloin ihminen pyrkii erottumaan joukosta. Korkein ja tavoitelluin tarve on itsensä toteuttamisen tarve. Tällöin ihminen tietää omistavansa kyvyn sekä mahdollisuuden saavuttaa haluamansa eli ihminen uskoo itseensä ja tavoitteisiinsa. (Timpe 1989, 25.)

2.3.3 Yllyketeoriat

Yllyketeorian on tarkoitus selittää käyttäytymisen ulkoisia tekijöitä eli esimerkiksi kannusteita. (Peltonen & Ruohotie 1991, 14). Kannuste on ennakoitu palkkio, joka tarjotaan työntekijälle motivoivana tekijänä. Ulkoisten tekijöiden eli kannusteiden avulla ihminen tyydyttää tarpeitaan. Kannuste ei kuitenkaan aina ole positiivista, sillä kannusteita voi myös kutsua ärsykeiksi, jolloin informaatio työnantajan sekä työntekijän välillä on ollut liian vähäistä eli kannuste on tarjottu huonosti työntekijälle. Tämä taas vaikuttaa negatiivisesti työntekijän suoritukseen. Kannuste pitää pohjustaa hyvin työntekijälle, jotta työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan ja voi toimia tehokkaasti sen mukaisesti. On olemassa kolme eri kannusteryhmää, joiden jokaisen tavoitteena on tietenkin motivoida työntekijää. Ensimmäinen motivoi työntekijää taloudellisesti eli kyseessä on rahallinen kannuste. Fyysisen ympäristön kannusteina ovat työympäristö sekä vuorovaikutuskannusteet, jotka tarkoittavat palkkiota olla vuorovaikutuksessa esimerkiksi eri ryhmissä tai esimiehen kanssa. Tehtäväkannusteet sisällyttävät palautteen voiman. (Ruohotie & Honka 1999, 22.)

2.3.4 Kaksifaktoriteoria

Kaksifaktoriteorian (1966) keksineen Frederick Herzbergin mukaan on kannusteiden kaksi pääryhmää - motivaatiotekijät ja hygienia-tekijät. Motivaatiotekijät tuovat onnistumisen ja tyytyväisyyden tunteen työntekijälle. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi saavutukset, tunnustukset ja edistyminen. Motivaatiotekijät parantavat myös työntekijän työtehoa, mikä vuorostaan tietenkin on hyvä myös työnantajalle. Hygienia-tekijät eli toisin sanoen ulkoiset olosuhteet sisällyttävät esimerkiksi työpaikan siisteyden, luontaisedut sekä turvallisuuden. Hygienia-tekijöiden vaikutuksen huomaa silloin, kun ne eivät ole kunnossa. Kun hygienia on kunnossa, työntekijät ovat tyytyväisiä eivätkä koe tarvetta valittaa. Työntekijät ovat tyytymättömiä, jos työskentelyolosuhteet eivät ole riittävän siistit tai esimerkiksi kesähelteellä ei toimi ilmastointi. (Timpe 1989, 26.) & (Ruohotie 1998, 68–69.)

2.3.5 Odotusarvoteoriat

Odotusarvoteorioiden kaksi työntekijän motivointiin vaikuttavaa asiaa ovat palkkion merkitys, sen arvo työntekijälle sekä todennäköisyys siitä, että työntekijä suoriutuu tehtävästä. Viimeisimpään eli tehtävästä suoriutumiseen vaikuttavat työntekijän työskentelytaidot ja siihen käytettävät välineet. Työntekijän ja työnantajan välinen informaatio on tärkeää, jotta työntekijä tietää häneltä vaadittavat odotukset. Epäselvä ja vähäinen informaatio vähentävät työmotivaatiota. Myös epärealistiset tavoitteet latistavat työntekijän intoa tehdä parhaansa. (Timpe 1989, 377.)

Työntekijän motivointiin tarvitaan usein jokin palkkio, joka on työntekijälle mieleinen ja motivoiva. Palkkio, joka ei ole työntekijän mielestä kiinnostava tai saavuttamisen arvoinen laskee työmotivaatiota. (Heinonen & Järvinen 1997, 58.) Joillekin myös työn haasteellisuus ja mielenkiintoisuus motivoi tekemään parhaansa. Silloin paras palkkio on mahdollisimman mielenkiintoinen ja sopivasti vaativa työ. Liian vaikea tai liian helppo työ, ei motivoi ketään sen tylsyyden tai liiallisen stressin sekä suorituspainoiden takia. (Ruohotie & Honka 1999, 23.) Työntekijän usko ja onnistumisen halu motivoi suoriutumaan annetusta tehtävästä. (Peltonen & Ruohotie 1991, 17–18.) Pelkkä halu ei kuitenkaan jokaisessa työssä riitä, vaan työntekijällä pitää olla tietyt työn vaativat tietotaidot ja välineet.

3 MOTIVAATIO JA TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYKSEN

Perehdyttäminen eli työnopastus tarkoittaa kaikkia niitä esimiehen tai muun siihen valtuutetun työntekijän toimia siinä, että uusi työntekijä tottuu ja oppii työpaikan tavoille. Uuden työntekijän tulee perehdytyksen aikana oppia muun muassa työajat ja niiden tarkoitus, työtehtävät, työpaikan tavat, ihmiset sekä turvallisuuteen liittyvät toimet. Perehdyttäminen on osa ennakkointia, jolla pyritään parantamaan työpaikalla tapahtuvien asioiden sujuvuutta ja turvallisuutta. Perehdytyksessä käytetään usein apuna erilaisia työpaikalla käytettäviä ohjelmia, opastus- ja käyttöohjeita, työturvallisuusohjeita ja paljon muuta materiaalia. Materiaali auttaa uutta työntekijää konkretisoimaan kerrotut asiat. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Perehdytystä annetaan pääasiassa jokaiselle uudella työpaikalla aloittelevalle. Vaikka ala ja työ itsessään olisi tuttua, työpaikan tavat voivat poiketa hyvinkin paljon edeltävistä työpaikoista. Työnopastusta tarvitaan aina, kun työ on esimerkiksi tekijälleen uusi tai työtehtävät vaihtuvat, työ toistuu harvoin tai tilanne poikkeaa tavanomaisesta, työmenetelmät muuttuvat tai hankitaan uusia koneita, laitteita tai aineita. Havaittaessa virheitä toiminnassa tai muutoin puutteita esimerkiksi laadussa. (Sinokki, 2015)

Perehdyttämistapa poikkeaa riippuen yrityksestä. Perehdyttäminen voi tapahtua ryhmässä, yksilönä tai esimerkiksi verkossa. Ryhmämuotoinen perehdytys tapahtuu ryhmässä, jossa on esimerkiksi vanhoja työntekijöitä, joiden kaikkien tulee oppia uusien laitteiden käyttö. Ryhmässä perehdyttäminen on hyvä tapa hoitaa niin sanotusti monta kärpystä yhdellä iskulla. Yksi perehdytys perehdyttää monta työntekijää, mikä säästää aikaa ja rahaa. Toisaalta ryhmäperehdytyksessä täytyy olla entistä tarkempi siitä, että jokainen siinä oleva saa yhtä tasearvoisen opastuksen. Perehdyttäminen yksilönä on yleisin perehdyttämisen muoto. Silloin perehdytyksessä ovat vain perehdyttäjänä toimiva henkilö sekä perehdytettävänä oleva henkilö. Kyseissä perehdytysmuodossa on helpoin pitää huolta siitä, että perehdytettävä varmasti oppii asiansa sekä, että perehdyttäjä ja perehdytettävä pääsevät keskustelemaan asioista varmasti tarpeeksi paljon. Viimeinen esimerkkini perehdytyksestä on verkossa tapahtuva perehdytys. Sosiaalisen median ja internetin vuoksi, verkkokurssit ja erilaiset palvelut, kuten verkkoperehdytys ovat lisääntyneet. Verkossa tehty perehdytys helpottaa arkea, koska silloin paikalla, jossa perehdytyksen toteuttaa, ei ole väliä. Perehdytyksen voi siis helposti suhteuttaa muuhun elämään eikä siihen välttämättä tarvita perehdyttäjää ollenkaan. Perehdyttäjää ei välttämättä tarvita, koska verkkoon voidaan tehdä ohjelmat valmiiksi, joiden mukaan perehdytyksen tekijä toimii ja harjoittelee. Verkkoperehdytyksen huonona puolena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että siinä perehdytyksen saaja ei opi tuntemaan uusia työtovereitaan tai uutta työpaikkaansa rakennuksena eikä hän myöskään opi tuntemaan perehdyttäjäänsä. Myös konkreettiset työajat tai muut työpaikalla tapahtuvat asiat jäävät kokematta. Se hidastaa sopeutumista perehdytyksen jälkeen, jolloin työntekijän tulisi olla valmis aloittamaan työ miltei itsenäisesti.

Työntekijöiden perehdyttäminen lisää motivaatiota, koska silloin työntekijä tietää, mihin pyrkiä, mitä häneltä odotetaan sekä hän tietää organisaation toimintatavat ja toimintaperiaatteet. Perehdyttäminen on tärkein asia hoitaa heti työntekijän tullessa yritykseen. Perehdytys takaa sekä työnantajan että työntekijän tyytyväisyyden ja yhteisymmärryksen luomisen. Tietenkään mikään ei voi taata täydellistä ristiriitojen, erimielisyyksien ja väärinymmärrysten poissulkevaa valtakuntaa, mutta perehdyttäminen on hyvä pohja sille. Kunnollinen yhtäjaksoinen perehdyttäminen työn alkaessa myös takaa sen, että työntekijöiden ohjaamiseen ei kulu liikaa työnantajan resursseja normaalina työpäivänä. (Rasila & Pitkonen, 2010)

Esimiehen perehdytystaidot ovat työntekijöiden puheenaiheena myös siviilissä, jolloin esimies on yrityksen keulakuva. Yrityksen keulakuvana, esimiehen käytös ja arvot vaikuttavat yrityksestä saatavaan mielikuvaan. Tällöin työnhakijat tietävät, mitä odottavat esimieheltä perehdyttämisen ja yrityksen toiminnan suhteen, jolloin motivaatio on jo hakuvaiheessa kasvanut riittämiin. Työntekijän saadessa paikan, perehdytys vain lisää motivaatiota ja mielenkiintoa uusiin tehtäviin. (Juuti & Vuorela 2002, 42)

3.1 Urakehityskaaren vaiheet

Hall (1986) on nimennyt urakehityskaaren neljään eri vaiheeseen: tutkimus-, kokeilu-, keskiura- ja työuralta poistuminen. Yksilön työura alkaa luonnollisesti hänen ensimmäisestä virallisesta työpaikastaan ja päättyy yleisesti siitä kymmenien vuosien päästä, eläkkeelle siirtyessä. Matkan varrella yksilöllä on erilaisia suunnitelmia uralleen ja hänen elämäntilanteensa vaikuttaa niihin koko ajan. Ensimmäinen urakehityksen neljästä vaiheesta on tutkimusvaihe. Tällöin yksilö kokee paljon ja etsii itseään, omia mielenkiinnon kohteita ja sitä kautta omaa alaansa. Toisessa vaiheessa eli kokeiluvaiheessa, yksilö etsii vielä omaa alaansa kokeillen paljon eri aloja. Kolmannessa eli keskiuravaiheessa taas yksilö on jo ehkä löytänyt itselleen oikean alan ja alkaa vakiintuminen työhön. Työ säännöllistyy ja uraa pidetään yllä. Kuitenkin on mahdollista, että työn säännöllistymisen, kiinnostuksen lopahtamisen tai elämäntilanteen muutoksen seurauksena saattaa tapahtua alanvaihto. (Viitala 2003, 145-147) Tässä vaiheessa on hyvä päästä heti toiseen työhön kiinni, muuten yksilö voi passivoitua ja hänelle tulee henkisiä tai sosiaalisia paineita työttömyyden takia. Varhaiseläke voi tuntua työttömyyden pelossa paremmalta idealta ja huonontuneen työmotivaation takia parhaimmalta seuraukselta. Jos yksilö päättää siirtyä eläkkeelle, hänen tulisi parhaansa mukaan jakaa tietoa työskentelystään seuraajalleen. Näin hänen aikaisemmin tekemäänsä työtä jäädään myös arvostamaan. (Viitala 2003, 145-147)

3.2 Työaika osana perehdytystä ja työmotivaatiota

Säännöllinen työaika on määrätty laissa ja se saa olla enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. (Työaikalaki, yleissäännös, 6§) Työsuhteen alussa perehdytys vie suuren osan työpäivästä. Silloin on tärkeää, että työntekijä koee olevansa kiinnostunut sekä oppimaan, että kuuntelemaan. Perehdytys saattaa kestää päivästä jopa vuosiin, työstä riippuen. Myös palkanmaksu perehdytysjakson aikana vaihtelee työpaikoittain. Useissa työpaikoissa perehdytysaika on palkallinen, mutta se saattaa olla myös palkaton. Tällöin työmotivoituneisuus saattaa olla hakoteillä, jolloin tulisikin muistaa, että perehdytys on etu kaikille. Se auttaa työntekijää toimimaan tulevaisuudessa ilman jatkuvaa avun tarvetta. (Rantama, 2016)

Työtä voidaan tehdä joko kokopäiväisenä tai vuorotyönä. Kokopäiväinen työ on yleensä klo 8-16 tai 9-17. Säännöllinen työaika antaa monelle turvaa ja rutiineja arkeen. Vuorotyötä taas voidaan tehdä vaihtelevasti lähes mihin aikaan tahansa. Vuorojen on tosin lain mukaan vaihduttava säännöllisesti ja muututtava tietyin väliajoin. Näin ollen vuorotyö voi olla hyvinkin raskasta, sen työajan vaihtelevuuden takia. Vuorotyölisät, jotka ovat määrätty työehtosopimuksissa, voivat omalta osaltaan tuoda motivaatiota raskaalta tuntuvan työn rinnalle. (ERTO ry) Viimeistään työhön perehdyttämisessä selvinneet esimerkiksi yö- ja iltalisät kasvattavat motivaatio niiden tuomien lisäansioiden takia. Vuorotyö on yleistä esim. turvallisuus-, asiakaspalvelu-, teollisuus- ja terveydenhoitoalalla. Nämä alat ovat myös vastuutehtäviltään haasteellisia, joka saattaa joillakin ihmisillä tarkoittaa motivaation lujittumista. (Sinokki, 2016)

3.3 Työn laatu

Työmotivaatio on siis tärkeä osa työntekijän työn laatua ja mittausta. Ilman hyvää työmotivaatiota, työn laatu kärsii. Yrityksen menestys, uudet innovatiiviset ideat ja kekseliäisyys ponnistavat juuri motivaatiosta. Työmotivaatio siis lisää laatua ja työntekijöiden innovatiivisuutta. Hyvin motivoitunut henkilöstö tarjoaa yritykselle usein parastaan ja se näkyy myös ulospäin, yrityksen maineessa ja laadussa. Tällainen yritys myös pystyy usein houkuttelemaan motivoituneita ja osaavia uusia työntekijöitä henkilöstöönsä. (Sinokki, 2015)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessani pyrin selvittämään perehdyttämistä sekä sen mahdollisesti mukanaan tuomaa motivaatiota. Tutkimusmenetelmäni tutkimuksessa on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivinen tutkimus omassa opinnäytetyössäni tarkoittaa tutkittavien omiin kokemuksiin ja tulkintoihin mukautuvia vastauksia.

Toteutin määrällisen tutkimukseni: ”Esimiestyö osana uuden työntekijän perehdyttämisessä ja työmotivaatiossa” aineiston keräämisen kyselynä. Kysely on tehty sähköisesti Google Drivessa, josta sitä on jaettu Facebookissa kahteen eri ryhmään. Tarkoituksena oli saavuttaa tradenomeiksi valmistuvia opiskelijoita, jotka ovat kiinnostuneita jakamaan kokemuksiaan perehdytyksestä uudessa työpaikassa sekä sen mahdollisesti tuomasta työmotivaatiosta. Ryhmät, joihin jaoin kyselyn ovat nimeltään: ”Turun seudun tradenomit Ry” sekä ”Tradenomit”. Kysely saavutti ryhmissä yhteensä 1950 tradenomiopiskelijaa. Henkilöiden määrä on laskettu ryhmissä olevien jäsenien perusteella. Lomake löytyy myös liitteenä tämän opinnäytetyön lopusta.

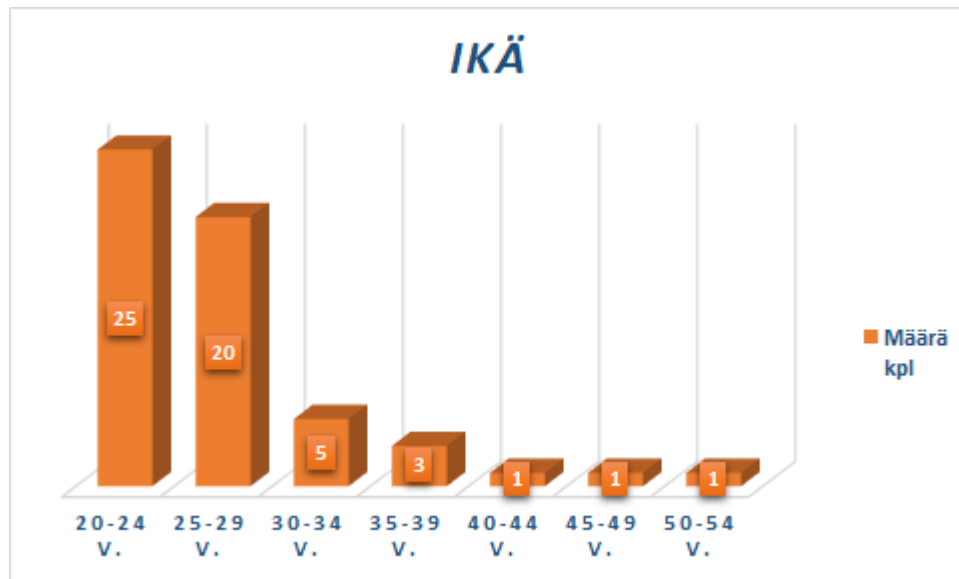
4.2 Tulokset

Kyselyni vastaajamääräni oli 57, joista kaksi vastasi vain kahteen ensimmäiseen kysymykseen. 55 henkilöä vastasi siis jokaiseen esittämäni kysymykseen.

4.2.1 Taustatiedot

Vastaajien keski-ikä oli 27 vuotta. Ikähaarukka oli kahdenkymmenen ja yli viidenkymmenen ikävuoden väliltä. Alla olevassa kaaviossa näkyy vastanneiden iät kappalemääränä ikäluokkaa kohden. Kyselyyn vastanneista 80 % oli naisia.

KAAVIO 1. Vastaajien ikä.



4.2.2 Opinnot

Kysyin tradenomiopintojen aloitusvuotta. Vaihtoehtoina olivat vuodet 2013-2017. Suurin osa vastaajista kertoi aloittaneensa opintonsa vuonna 2014. Oletettua valmistumisvuotta kysyessäni, enemmistö eli 36,4 % vastasi sen olevan vuosi 2018. Opintojen suosituin aloitusvuosi ja suosituin valmistumisvuosi ovat yhteydessä toisiinsa. Useimmat kyselyyni vastanneista pyrkivät siis valmistumaan ajallaan.

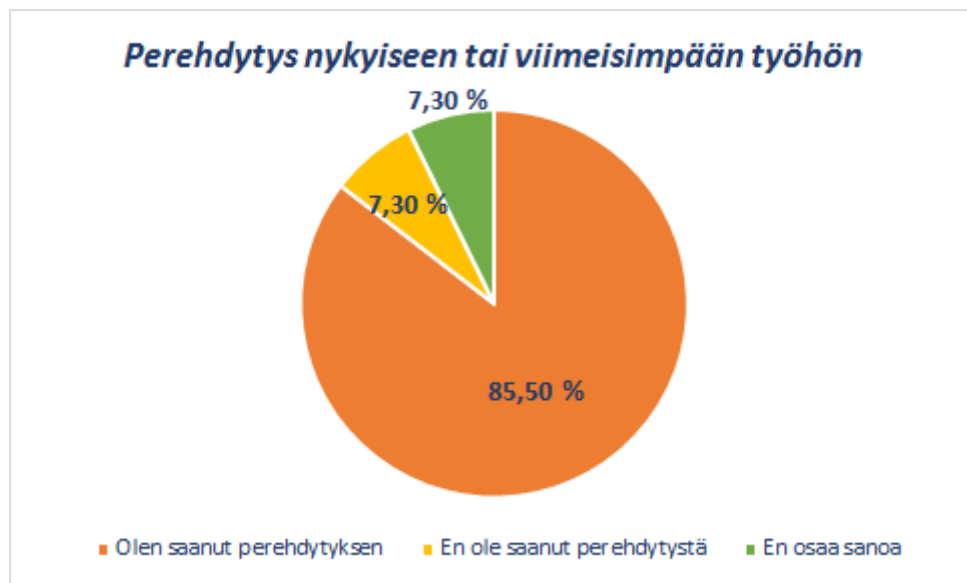
4.2.3 Työpaikka

Perehdytyshistorian selvittämiseksi kysyin kyselyssäni muutaman kysymyksen mahdollisista menneistä tai nykyisistä työpaikoista. Kysyin mm. millä alalla on työskennellyt tai työskentelee tällä hetkellä. Tulosten mukaan suosituin ala tradenomiopiskelijoiden keskuudessa oli toimistotehtävät 24,1 prosentilla. Toisen sijan jakoivat markkinointi, myynti ja/tai osto sekä rahoituksen ja taloushallinnon tehtävät. Kaikki kolme suosituinta alaa ovat yhteydessä tradenomin alaan, sillä jokaisessa niissä hoidetaan tradenomille tyypillisiä työtehtäviä.

Aiheeni kannalta yksi tärkeämpiä kysymyksiä oli kysymys: ”Oletko saanut perehdytyksen nykyiseen tai viimeisimpään työhösi?”. Työnteon kannalta oli hyvä huomata, että vastaajista 85,5 % oli saanut perehdytyksen nykyiseen tai viimeisimpään työhönsä. Harmittavaa kuitenkin, että 7,3 % vastasi kieltävästi.

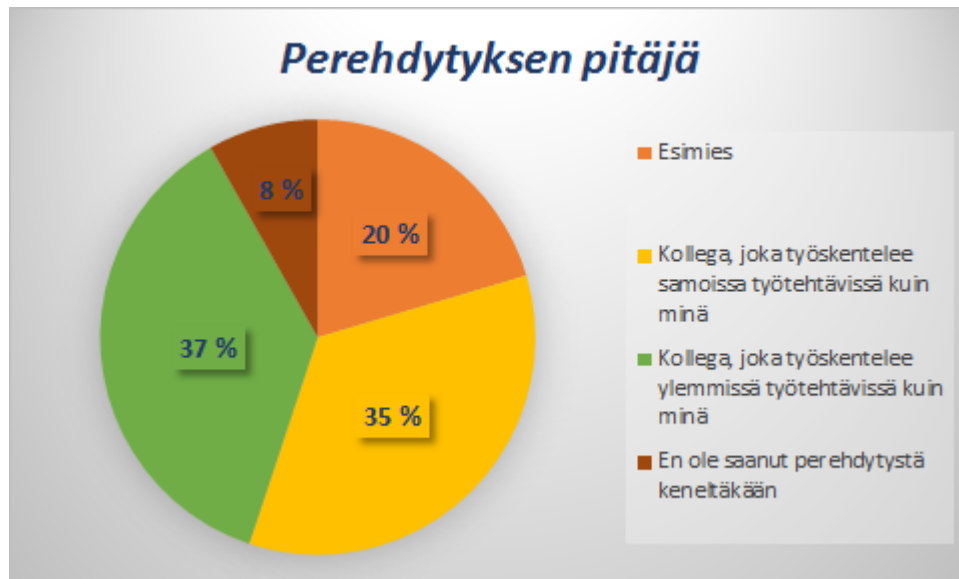
Seuraavassa kohdassa kysyin perehdytyksestä kesken työsuhteen. Yli puolet vastaajista eli 59,3 % kertoi saaneensa perehdytystä uusiin laitteisiin tai koneisiin kesken työsuhteen. Tämä on kuitenkin alakohontaista, koska nopeasti kehittyvillä aloilla, uusien laitteiden ja koneiden takia perehdyttäminen on yleisempää kuin aloilla, joissa kehitys ei ole yhtä nopeaa.

KAAVIO 2. Perehdytys nykyiseen tai viimeisimpään työhön.



Liittyen työpaikkaan, kysyin myös, kuka on pitänyt perehdytyksen omalta työpaikaltaan. Vaihtoehdot kysymyksessä olivat seuraavat: 1. Esimies. 2. Kollega, joka työskentelee ylemmässä tehtävässä kuin minä. 3. Kollega, joka työskentelee täysin samoissa työtehtävissä kuin minä. Neljäntenä vaihtoehtona oli myös "En ole saanut perehdytystä keneltäkään". Hajonta kolmen perehdytyksen antajan välillä oli melko tasaista. Esimies vaihtoehtona sai vähiten ääniä, 20 %. Kollega, joka työskentelee ylemmissä työtehtävissä kuin itse, sai eniten eli 37 % äänistä. Kysyin myös, onko merkitystä, kuka pitää perehdytyksen, suuri enemmistö vastasi sillä olevan väliä. Yli puolet eli 59,3 % olivat sitä mieltä, että sillä on väliä.

KAAVIO 3. Perehdytyksen pitäjä.

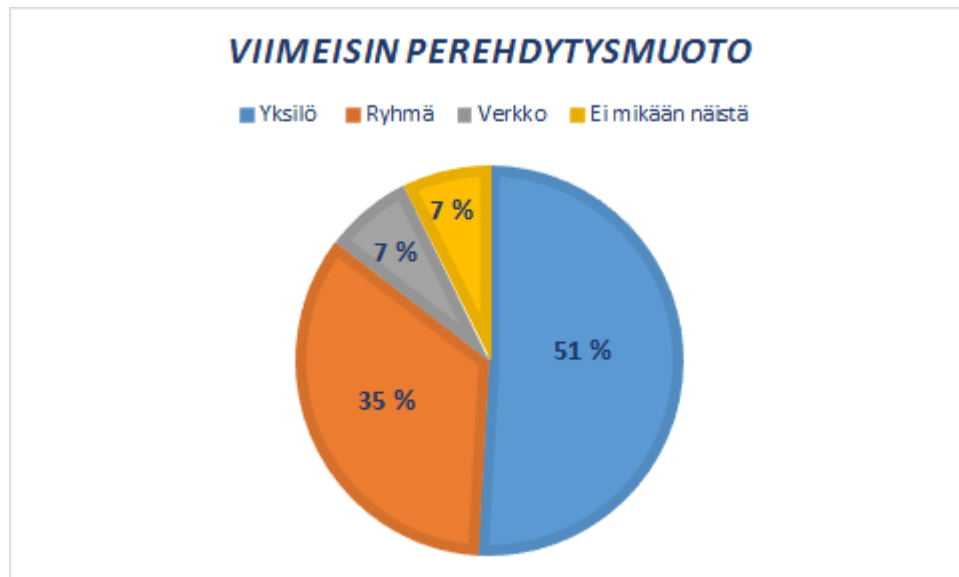


4.2.4 Perehdytys

Perehdytys on aiheena laaja. Pyrin kyselyssäni keskittymään perehdytysmuotoon, sen tärkeyteen sekä perehdytyksen motivoivimpiin tekijöihin.

Viimeisimpänä tapahtunutta perehdytysmuotoa kysyessäni hajonta oli suurta. Vastausvaihtoehtoina olivat ryhmässä, yksilönä ja verkossa tapahtuva perehdytys. Käytetyin perehdytystapa kuitenkin vastauksien pohjalta oli yksilönä tapahtuva perehdytys. Yksilöperehdytys sai yli puolet eli 51 % äänistä. Sitä pidettiin myös eniten motivoivana perehdytystapana 64,8 prosentilla.

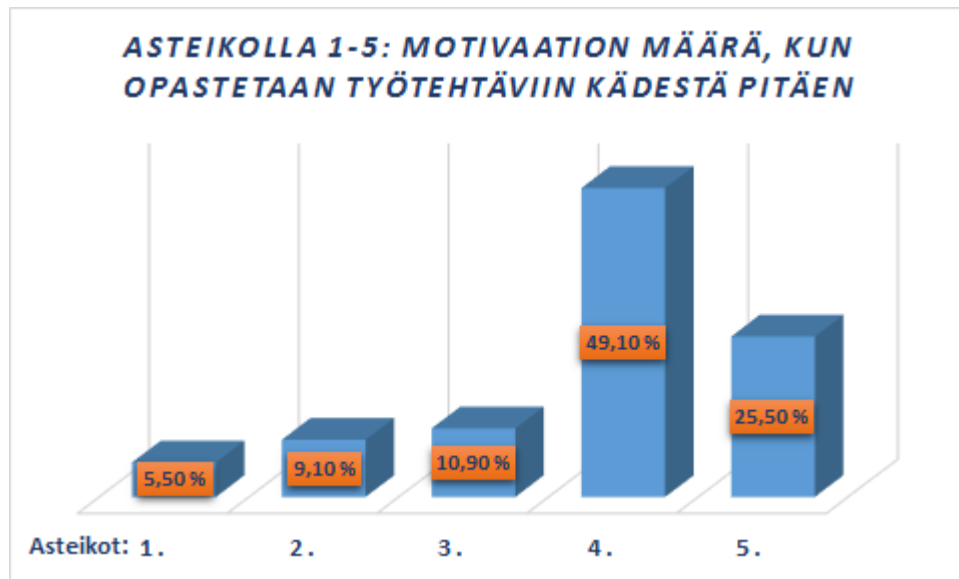
KAAVIO 4. Viimeisin perehdytysmuoto.



Kysyin perehdytyksen pitäjän tärkeydestä. 59,3 % vastasi, että on tärkeää, kuka pitää perehdytyksen. Perehdyttäjä voi olla mm. Esimies tai kollega, jota uusi työntekijä pitää ensimmäiset kuukaudet ns. Tukihenkilönä.

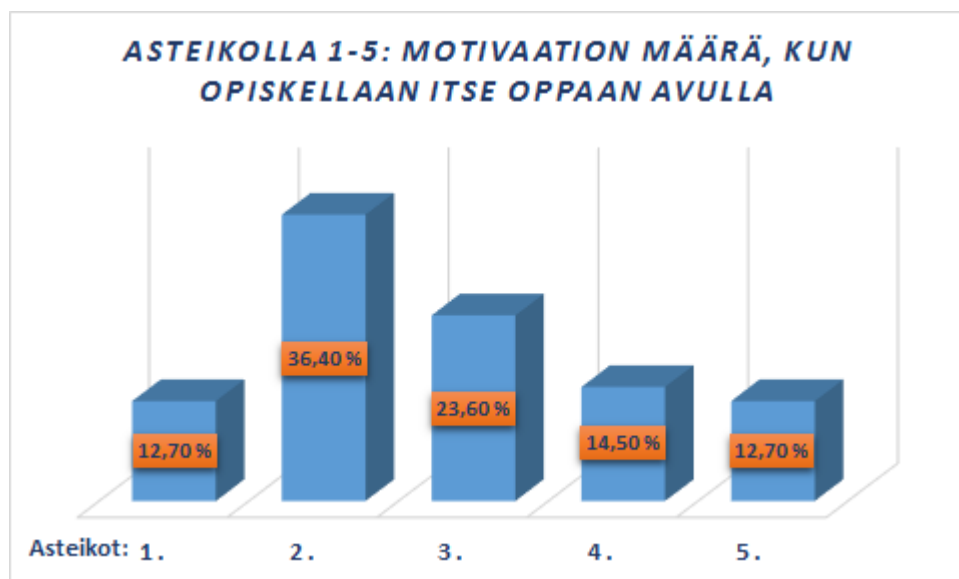
Kyselyssäni pyysin muutamassa kohdassa arvioimaan asteikolla 1-5 motivoivinta perehdytystä. Tässä kohdassa kysyttiin, että motivoiko se, jos sinua opastetaan kädestä pitäen. Kysymyksessä oli pientä hajontaa, mutta enemmistö oli samaa mieltä kysymyksen kanssa. On siis vastaajien mielestä hyvä, että opastetaan kädestä pitäen työtehtäviin tai ainakin osittain kädestä pitäen. Niin sanottu kädestä pitäen opettaminen toimii yksilöstä ja hänen persoonastaan riippuen eri ihmisillä. Jotkut saattavat kokea sen olevan liian yksinkertaista, mutta toiset taas kokevat sen auttavan jo ennestään jännittävässä tilanteessa.

KAAVIO 5. Opastus työtehtäviin kädestä pitäen.



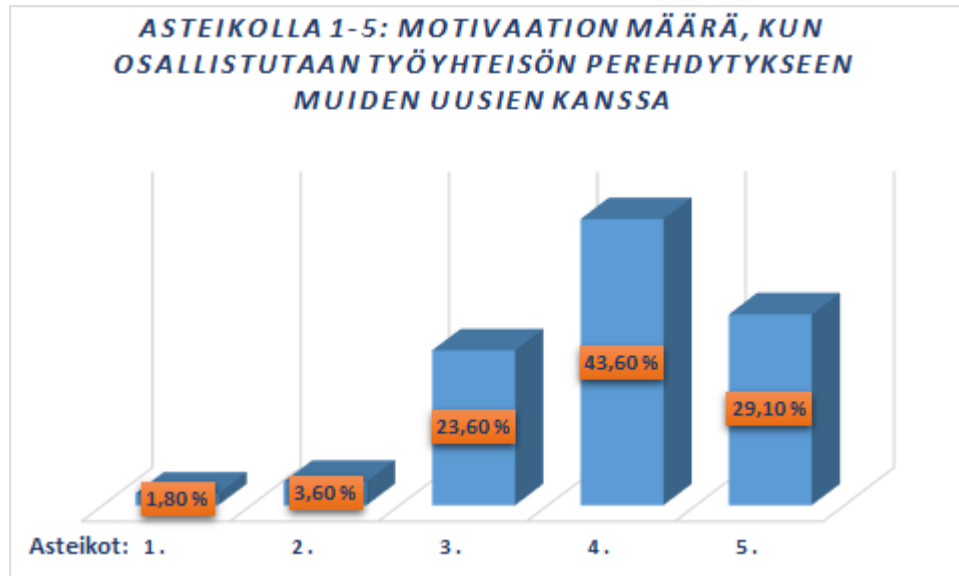
Kattava ja informatiivinen opas työtehtävistä ei "kädestä pitäen" perehdytyksen jälkeen ollut yhtä suosittu tapa perehdyttää. Pyysin arvioimaan asteikolla 1-5, mitä mieltä on siitä, jos annetaan luettavaksi kattava ja informatiivinen opas työtehtävistä. Suurin osa ei pitänyt ideaa hyvänä vaikkakin 12,7 % vastaajista olivat ehdottomasti sen kannalla.

KAAVIO 6. Oppaan lukeminen.



Kysyin myös perehdytykseen liittyen sitä, motivoiko osallistuminen työyhteisön yhteiseen perehdytykseen yhdessä muiden uusien kanssa vai ei. Vain yksi henkilö vastasi, että ei motivoi ollenkaan. Muut olivat sitä mieltä, että motivoi edes vähän tai paljonkin. 29,1 % vastasi, että osallistuminen työyhteisön yhteiseen perehdytykseen motivoi paljon. Yhteisessä perehdytyksessä on mahdollisuus tutustua ja kehittää ryhmädynamiikkaa.

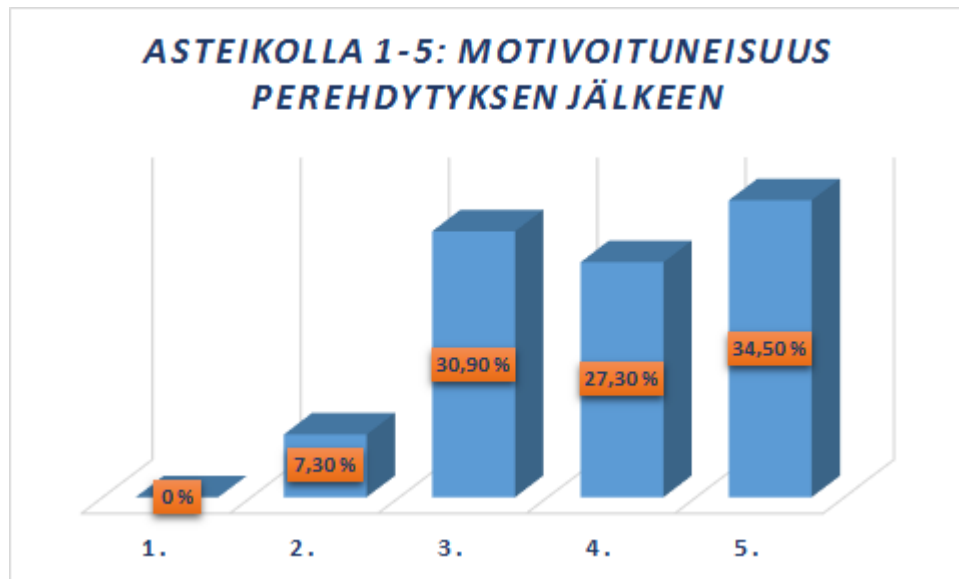
KAAVIO 7. Yhteinen perehdytys.



4.2.5 Motivaatio

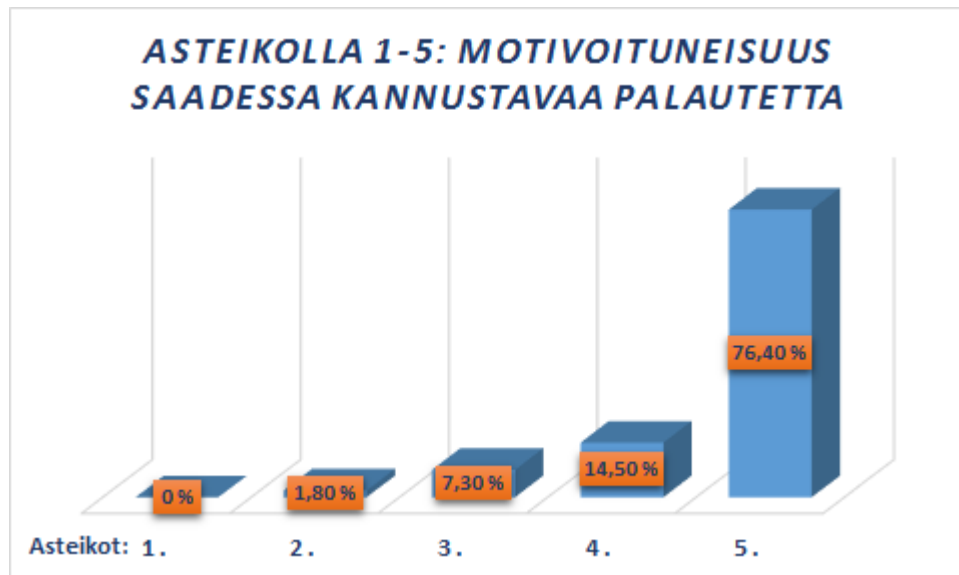
Motivaatiosta pyrin selvittämään asioita ja saavutuksia, jotka ovat motivoineet kyselyyni vastanneita työelämässä. Kysyin ovatko kyselyyn vastanneet olleet motivoituneita perehdytyksen ansiosta. 34,5 % vastasi olevansa todella motivoitunut perehdytyksen ansiosta. Muut vastaajat valitsivat olevansa motivoituneita tai tietämättömiä siitä, ovatko olleet motivoituneita perehdytyksen jälkeen. Kukaan ei vastannut vaihtoehtoa, joka olisi tarkoittanut sitä, että ei olisi ollut ollenkaan motivoitunut perehdytyksen jälkeen. Motivaatio perehdytyksen saattaa juontaa juurensa mistä tahansa. Se saattaa johtua esimerkiksi työtehtävistä, perehdyttäjistä tai työntekijän itse kehittämää johtuen esim. omasta innostuksestaan.

KAAVIO 8. Motivaatio perehdytyksen jälkeen.



Kannustava palaute tarkoittaa tässä tilanteessa positiivista ja innostavaa palautetta omasta työnteostaan. 76,4 prosenttia olivat sitä mieltä, että kannustava palaute motivoi paljon työnteossa.

KAAVIO 9. Kannustava palaute motivaattorina.



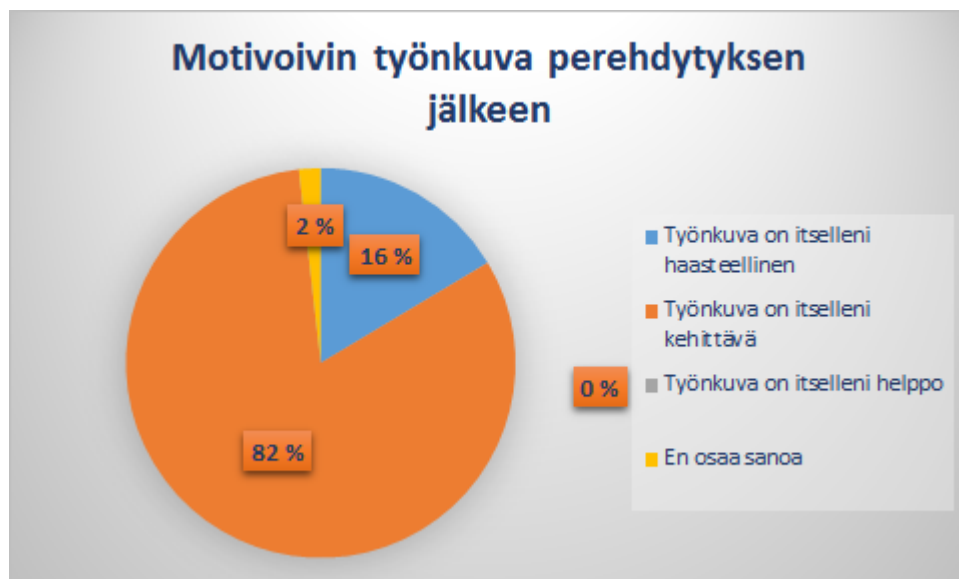
Kysyin saavutuksista ja sen mahdollisesta motivaatiosta. Pyysin valitsemaan itseään eniten motivoinut saavutus perehdytyksen aikana. Vaihtoehtoina olivat työtehtävien hallitseminen, työtehtävistä suoriutuminen ajallaan, työaikataulun

oppiminen ja sosiaalistuminen työyhteisössä. Eniten motivoitunut saavutus 75,9 prosentilla oli omien työtehtävien hallitseminen. Se saattaa esimerkiksi tarkoittaa työtehtävien järjestyksen valitsemista itse tai työajankohdan valitsemista itse tiettyjen raamien sisältä. Sosiaalistuminen työyhteisössä oli toinen eniten motivoitunut saavutus perehdytyksen aikana. Sosiaalistuminen tarkoittaa tässä tilanteessa mm. Kollegioihin tutustumista.

Kysyessäni, kuinka tärkeäksi työergonomia koetaan vaikuttavan motivoituneisuuteen, sai se paljon 4 ja 5 kohdan kannatuksia. 4 tarkoittaa, että on kysymyksen kanssa miltei samaa mieltä ja 5 tarkoittaa, että on täysin samaa mieltä. Työergonomia koettiin kyselyssäni tärkeäksi motivaation kannalta.

Kyselyyni vastanneet ajattelivat, että he olivat motivoituneimpia perehdytysjakson jälkeen, kun he kokivat työnkuva olevan itselleen kehittävää. Jopa 82 prosenttia eli miltei jokainen vastanneista ajatteli näin. 16 % ajatteli, että on motivoitunein perehdytysjakson jälkeen, kun työnkuva on itselleen haasteellinen. Kukaan ei valinnut vastausvaihtoehtoa: "Työnkuva on itselleni helppo". Jokainen vastanneista siis ajattelee haasteiden ja/tai kehittävien työtehtävien olevan parempi motivaattori töissä kuin helpot työtehtävät.

KAAVIO 10. Motivoivin työnkuva perehdytyksen jälkeen.



Sain muutamia avoimia kysymyksiä vielä loppuun. Vastaajat kertoivat mm. Sen, että perehdyttäjällä sekä perehdytettävällä on oltava samat työajat tai työpis- teet, jolloin ei ole kynnystä kysyä askarruttavista asioista. Joitakin motivoi pe- rehdytyksen jälkeen se, että yleisesti tuntee yrityksen ja sen toimialan parem- min ja tulee itsevarmempi olo sitä kautta. Jollakin oli myös viikkojen ajan useita eri perehdyttäjiä, jolloin pääsi tutustumaan omiin työkavereihin sitä kautta ja kynnys puhua heille myöhemmin pieneni.

5 LOPUKSI

Opinnäytetyössä käsitellään perehdytystä ja työmotivaatiota. Työn lähtökohtana oli selvittää, miten perehdytys vaikuttaa työmotivaatioon, jos vaikuttaa ollenkaan. Halusin selvittää sen, koska ajattelin työmotivaation olevan yksi tärkeimmistä asioista, miksi ihmiset jaksavat tai haluavat käydä töissä. Työmotivaation yksi tekijöistä saattoi olla perehdytys, joten lähdin selvittämään, oliko se todella.

Opinnäytetyössäni oli hyvää selvä aihe ja suunnitelma siitä, kenelle tutkimus on suunnattu. Huonoa oli kyselyyn vastanneiden määrä eli 55 henkilöä. Kysely olisi siis pitänyt saada valmiiksi aiemmin, jotta olisi ollut enemmän aikaa kerätä vastauksia. Lähetin siis kyselyn noin 2000:lle tradenomi opiskelijalle heille suunnatuissa Facebook ryhmissä. Vähäisen vastaajaprocentin takia myöskään tutkimukseni luotettavuus ei yltää kovin korkealle tasolle. Jos jokainen kyselyyn nähnyt olisi vastannut, olisin saanut erittäin todennäköisesti hyvinkin luotettavan tutkimuksen. Seuraavaksi siis keskittyisin etenkin kohderyhmäni saavuttamiseen aiemmin.

Tutkimukseni tuloksena siis selvisi, että perehdytys todella vaikuttaa työmotivaatioon. Puolet kyselyyn vastanneista kertoivat, että he kokivat olevansa motivoituneita pelkän perehdytyksen ansiosta. Perehdytyksen ohessa tulevat mm. uusiin kollegoihin tutustumiset, jotka tukivat myös suurimman osan mielipidettä siitä, että he olivat motivoituneita perehdytyksen jälkeen. Motivaatiota ylläpitävä ja useiden mielestä motivoivin työnkuva olikin kehittävä työnkuva. Melkein jokainen vastanneista kertoi motivoituneensa eniten kehittävästä työtehtävistä, jotka termsä mukaisesti pyrkivät parantamaan työntekijän taitoja ja osaamista työtehtävissään sekä etenemään urallaan. Perehdytys, työmotivaatio ja uralla eteneminen kulkevatkin kaikki käsi kädessä. Hyvä työmotivaatio luo edellytykset uralla etenemiselle, koska silloin työntekijä on itse halukas pyrkimään ylemmäs ja haastamaan itseään.

LÄHTEET

Ahokas L. & Mäkeläinen J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus: ennakoivaa työsuojelua. www.ttk.fi. Viitattu 4.12.2017.

Heinonen J. & Järvinen A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Otava: Keuruu.

Juuti P. & Vuorela A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Gummerus: Jyväskylä.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1991 & 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Rantama M. 2016. Taivaallinen työaika. Edita: Helsinki.

Rasila M. & Pitkonen M. 2010, Motivaatio, työn ilo & into. Suomen yritysikirjat.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab

Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.

Sinokki M. 2015. Työmotivaatio - innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma.

Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellinen organisaatio - Ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Helsinki: Edita.

Timpe A. 1989. Mikä motivoi henkilöstöä. Weilin+Gröös: Espoo. Englanninkielisestä alkuteoksesta Motivation of Personnel suomentanut ja Suomen oloihin toimittanut Ulla Roponen.

Työehtosopimukset: Työaika. www.erto.fi. Viitattu 25.11.2017.

Työturvallisuuslaki 738/2002. www.finlex.fi. Viitattu 18.11.2017.

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. Edita: Helsinki.

Opinnäytetyön kyselylomake

Perehdytyksen vaikutus työmotivaatioon

Kysely tradenomeiksi valmistuville perehdytyksen vaikutuksista työmotivaatioon

Pakollinen*

1. Ikä*

2. Sukupuoli*

- Nainen
- Mies
- En halua/osaa sanoa

3. Minä vuonna aloitit opintosi tradenomiksi? *

- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- Muu, mikä? _____

4. Minä vuonna oletat valmistuvasi? *

- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- Muu, mikä? _____

5. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työtäsi tällä hetkellä tai työtä, jossa olet viimeksi työskennellyt? *

- Tutkimus- ja/tai tuotekehitys
- Opetus ja/tai kasvatus
- Johto- ja esimiestehtävät
- Konsultointi
- Koulutus
- Asiakastyö ja/tai potilastyö
- Markkinointi, myynti ja/tai osto

- Suunnittelu-, kehitys- ja/tai hallintotehtävät
- Viestintä- ja mediatyö
- Toimistotehtävät
- Taiteellinen työ
- Lainopillinen työ
- Kirkollinen työ
- Rahoituksen ja/tai taloushallinnon tehtävät
- Tuotannolliset tehtävät
- Muu, mikä? _____

6. Oletko saanut perehdytyksen nykyiseen tai viimeisimpään työhösi? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

7. Oletko saanut perehdytyksen kesken työsuhdettasi esim. johtuen uusista laitteista tai koneista työpaikalla? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

8. Missä muodossa viimeisen perehdytyksesi toteutettiin? *

- Ryhmässä
- Yksilönä
- Verkossa
- Ei mikään näistä

9. Mikä perehdytysmuoto motivoi sinua eniten? *

- Ryhmässä tapahtuva perehdytys motivoi minua eniten
- Yksilönä tapahtuva perehdytys motivoi minua eniten
- Verkossa tapahtuva perehdytys motivoi minua eniten
- En osaa sanoa

10. Keneltä työpaikallasi olet saanut perehdytyksen? *

- Esimieholtäni
- Kollegaltani, joka työskentelee ylemmässä asemassa kuin minä
- Kollegaltani, joka työskentelee täysin samoissa työtehtävissä kuin minä
- Joku muu
- En ole saanut perehdytystä keneltäkään

11. Onko sinun mielestäsi tärkeää kuka pitää perehdytyksen? *(esim. esimies, kollega..)

	1			2			3
Ei	-			-	KYLLÄ		-

12. Asteikolla 1...5 arvioi, millainen perehdytys motivoi sinua eniten: *

a. Minua opastetaan työtehtäviini kädestä pitäen.

Ei motivoi lainkaan 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

- - - - -

b. Minulle annetaan luettavaksi kattava ja informatiivinen opas työtehtävistäni.

Ei motivoi lainkaan 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

- - - - -

c. Osallistun työyhteisön yhteiseen perehdytykseen yhdessä muiden uusien kanssa.

Ei motivoi lainkaan 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

- - - - -

d. Saan ottaa itsenäisesti selvää asioista, minulle on kerrottu, mistä saan apua.

Ei motivoi lainkaan 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

- - - - -

13. Oletko kokenut olevasi motivoitunut perehdytyksesi ansiosta? *

	1		2		3
En ole kokenut				-	-
-	Olen kokenut				

14. Olitko itse vastaanottavainen ja halukas oppimaan, kun osallistuit perehdytykseen?*

Kyllä

En

En osaa sanoa

15. Arvioi asteikolla 1...5 mikä motivoi sinua eniten? *

a. Taloudellinen toimeentulo

Ei yhtään 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

- - - - -

b. Sosiaalinen status

Ei yhtään 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

- - - - -

c. Kannustava palaute

Ei yhtään 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

16. Arvioi asteikolla 1...5 sinua motivoinut saavutus perehdytyksen aikana? *

a. Työtehtävien hallitseminen

Ei motivoinut 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

— — — — —

b. Työtehtävistä suoriutuminen ajallaan

Ei motivoinut 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

— — — — —

c. Työaikataulun oppiminen

Ei motivoinut 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

— — — — —

d. Sosiaalistuminen työyhteisössä

Ei motivoinut 1 2 3 4 5 Motivoi paljon

— — — — —

17. Kuinka tärkeäksi koet työergonomian vaikuttavan motivoituneisuuteesi työpaikallasi asteikolla 1-3? *

1 2 3

En koe tärkeäksi

Koen tärkeäksi

— — —

18. Kuinka tärkeäksi koet työturvallisuuden vaikuttavan motivoituneisuuteesi työpaikallasi asteikolla 1-3? *

1 2 3

En koe tärkeäksi

Koen tärkeäksi

— — —

19. Kuinka tärkeäksi koet työpaikan sisälämpötilan vaikuttavan motivoituneisuuteesi työpaikallasi asteikolla 1-3? *

1 2 3

En koe tärkeäksi

Koen tärkeäksi

— — —

20. Koen olevani motivoitunein perehdytysjakson jälkeen, kun *

— Työnkuva on itselleni haastava

— Työnkuva on itselleni kehittävä

— Työnkuva on itselleni helppo

— En osaa sanoa

21. Motivoituneisuuteeni kasvoi perehdytysjaksoni aikana tutustuessani työyhteisöni jäseniin. *

- Täysin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Täysin eri mieltä
- En tutustunut työyhteisöni jäseniin perehdytyksen aikana

22. Kerrothan, jos mieleesi tuli kyselyn aikana jotain muuta aiheeseen liittyvää, mitä ei tullut esille. (vapaaehtoinen)

Kyselylomakkeen saatekirje
Hyvä tradenomiopiskelija!

Olen kohta valmistuva tradenomiopiskelija Turun Ammattikorkeakoulun Salon kampuksen Bisnesakatemiasta. Oheinen kysely on osa omien liiketalouden opintojeni opinnäytetyötä, jossa selvitän työhön perehdyttämisen vaikutusta työmotivaatioon. Kysely lähetetään Turun AMK:ssa opiskeleville tradenomiopiskelijoille. Selvityksen tavoitteena on kartoittaa motivoivan perehdytyksen tunnuspiirteitä.

Annettuja vastauksia käsitellään huolellisesti ja luottamuksellisesti. Vastaajan anonymiteetistä huolehditaan ja aineisto hävitetään työn valmistuttua. Pyydänkin ystävällisesti vastaamaan laatimaani kyselyyn huolellisesti ja ajatuksella. Kysely sisältää noin 20 kysymystä, joista useimmat ovat kysymysmuodoiltaan monivalintatehtäviä ja siihen vastaamiseen menee aikaa n.5 minuuttia. Toivon, että sinulla on aikaa auttaa minua opinnäytetyöni tekemisessä. Kiitos sinulle etukäteen vastauksista.

Ystävällisin terveisin Karoliina Anttila

Vastaathan kyselyyni mieluiten heti tai viimeistään ke 8.11. mennessä, kiitos!