

IHMINEN, TYÖ JA OPPIMINEN

- kuinka koulutus vaikuttaa työn kokemiseen?

Kalliomäki Johanna

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Joulukuu 2011
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Kalliomäki Johanna

Ihminen, työ ja oppiminen – kuinka koulutus vaikuttaa työn kokemiseen?

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 34 sivua + 5 liitesivua
Joulukuu 2011

Työkäiset ihmiset viettävät suuren osan päivittäisestä ajastaan työpaikoilla. On selvää, ettei työtä tehdä vain työn teon vuoksi, vaan sen tulee vastata tekijänsä asettamiin haasteisiin ja palkita muissakin mittareissa kuin rahassa. Samalla työntekijä antaa työlleen aina vain suuremman panoksen mitä tyytyväisempi hän työhönsä on.

Tutkielmassa tarkastellaan aikuista ihmistä oppijana nykyaikaisessa työympäristössä. Tutkielmaa varten on tehty kyselytutkimus ohjelmistoyritykseen ja sen tavoitteena on ollut selvittää miten työntekijät kokevat työn ja työtehtävät, kuinka he kokevat tiimien toiminnan sekä miten koulutukseen nähtäisiin vaikuttavan omiin kokemuksiin työstä.

Kyselyn tulosten perusteella on nähtävissä, että yritys vastaa kohtalaisen hyvin kahteen kolmesta työlle asetetusta tavoitteesta. Nämä tavoitteet olivat ymmärrettävyys ja mielekkyys. Sen sijaan hallittavuus on vielä tekijä, johon tulee panostaa jatkossa paremmin.

Eniten kiitosta yritys sai vaihtelevista työtehtävistä sekä tiimien toiminnasta ylipäätään. Toivomisen varaa jättää kuitenkin ajanhallinta, joka näkyy negatiivisessa mielessä kiireen tuntuna työssä. Samassa huomattiin, ettei koulutus yksin olekaan tärkein vaikuttaja työn kokemiseen positiiviseksi, ja työntekijät kokivatkin, ettei heillä ole juurikaan omaa vaikutusmahdollisuutta koulutuksiin osallistumiseen. Koulutusten suhteen tärkeimpänä kuitenkin pidettiin sitä, että työntekijöiden olisi mahdollista osallistua koulutuksiin, jotka tukevat hänen osaamistaan tai auttavat tavoittelemaan yksilöllisesti asetettuja tavoitteita.

Koulutuksen ohella tärkeä tekijä työn kokemiseen liittyen on myös tiimien toimivuus. Ei riitä, että työntekijät kasataan yhteen ”ylhäältä saneltuna”, vaan on panostettava myös tiimiyttämiseen. Tämä voi tapahtua monella tavalla: yhteisillä tavoitteilla, tehtävillä ja harjoitteilla. Olisikin hyvä jos tämä asia otettaisiin huomioon myös koulutusnäkökulmasta: olisiko esimerkiksi hyödyllistä tiimiyttämisen ja oppimisen kannalta, että koko tiimillä olisi myös yhteisiä kehitystavoitteita kunkin henkilökohtaisten kehitystavoitteiden lisäksi? Tekisikö tämä tiimistä synergisen yhteisön, jossa tiimi yhdessä on enemmän kuin jäsentensä summa?

Asiasanat: työ, työtehtävät, tiimi, tiimihenki, koulutus, työssäoppiminen, henkilökohtaiset tavoitteet

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 IHMINEN, TYÖ JA OPPIMINEN.....	5
2.1 Yhteiskunta ihmisen elämänkaareissa.....	5
2.2 Ihminen työelämässä.....	6
2.3 Ihminen oppijana.....	7
3 TIIMEJÄ JA ORGANISAATIOKULTTUURIA.....	10
3.1 Tiimien toiminta.....	10
3.2 Yksilö tiimin jäsenenä.....	13
4 TUTKIMUSASETELMA.....	15
4.1 Taustaa.....	15
4.2 Aineisto.....	16
4.3 Aineiston analysointi.....	17
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	19
5.1 Työ ja työtehtävät.....	19
5.2 Tiimin toiminta.....	22
5.3 Koulutus.....	25
6 OMAA POHDINTAA.....	28
7 YHTEENVETO.....	32
LÄHTEET.....	34
LIITTEET.....	35

1 JOHDANTO

Nykypäivän ihminen viettää valtaosan päivittäisestä ajastaan työpaikalla. Enää ei välttämättä kuitenkaan riitä, että työtä tehdään pelkästään leivän saamiseksi ruokapöytään, vaan sen on tehtävä tekijänsä tyytyväiseksi, kiinnostuneeksi ja innostuneeksi. Työn on sitoutettava työntekijä itseensä.

Kuinka tämä sitten tapahtuu? Miten organisaation on mahdollista sanella työntekijänsä käyttäytymistä tai sitoutumista itseensä? Siinäpä kysymys, johon vastauksen saaminen voi olla pitkän tien takana. Tässä tutkielmassa ongelmaa on lähestytty työntekijän näkökulmasta, ja pyrkimyksenä on ollut selvittää millaisia mahdollisuuksia organisaatiolla on esimerkiksi työntekijöidensä kouluttamisen kautta vaikuttaa asiaan.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan siis aikuista ihmistä oppijana nykyaikaisessa työympäristössä. Työtä varten on tehty kyselytutkimus suomalaiseseen noin 40 hengen ohjelmistoyritykseen ja sen tavoitteena on ollut selvittää miten työntekijät kokevat työn ja työtehtävät, kuinka he kokevat tiimien toiminnan sekä miten koulutukseen nähtäisiin vaikuttavan omiin kokemuksiin työstä.

Tutkielman toisessa luvussa perehdytään ihmisen elämänkaareen sekä yhteiskunnan vaikutukseen elämänkaaren vaiheisiin. Luvussa tarkastellaan myös ihmisen ja työn välistä suhdetta ja mietitään millainen ihminen on oppijana ja mitä oppiminen ylipäättään on.

Kolmannessa luvussa puolestaan syvennytään nykyaikaisen organisaation rakenteisiin, tiimeihin, ja niiden toimintaan sekä yksilöön tiimin jäsenenä.

Luvussa neljä kerrotaan kuinka työhön liittyvä kyselytutkimus on tehty ja mitkä sen taustat ovat. Viidennessä luvussa puolestaan avataan tutkimuksen tulokset. Kuudennessa luvussa on omaa pohdintaa tutkimuksen tuloksista sekä sujuvuudesta. Seitsemäs luku on yhteenveto.

2 IHMINEN, TYÖ JA OPPIMINEN

Ihmisen elämänkaari voidaan jakaa karkeasti neljään eri vaiheeseen: lapsuuteen, nuoruuteen, aikuisuuteen ja vanhuuteen. Näistä kolmesta vaiheesta ajanjaksollisesti tyypillisesti ja ylivoimaisesti pisin on aikuisuus, joka eri tulkintojen mukaan alkaa noin 20 vuoden iässä (Nurmi ym. 2008, 161) ja jatkuu aina kunnes ihminen joko fyysisiltä tai yhteiskunnallisilta ominaisuuksiltaan luetaan vanhukseksi (Mt., 207).

Tässä luvussa tarkastellaan ihmisen elämänkaarta ja yhteiskunnan vaikutusta elämänkaaren kulkuun. Luvussa perehdytään myös ihmisen ja työn väliseen suhteeseen ja mietitään millainen ihminen on oppijana ja mitä oppiminen ylipäättään on.

2.1 Yhteiskunta ihmisen elämänkaarella

Elämän eri vaiheita tarkasteltaessa yhteiskunnallisesta viitekehyksestä, huolehtii muun muassa lainsäädäntö ihmiselle eri elämänvaiheisiin erilaisia tehtäviä. Kun lapsi on saavuttanut seitsemän vuoden iän, alkaa Perusopetuslain (1998, 25§) määrittelemä oppivelvollisuus, jonka mukaan, poikkeuksia lukuun ottamatta, kunkin lapsen on suoritettava lakiin määritelty perusopetuksen oppimäärä tai osallistuttava perusopetukseen vähintään kymmenen vuoden ajan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lapsuudessa ja nuoruudessa yhteiskunnan yksilölle asettama vastuu, siis työ, on perusopetukseen osallistuminen ja näin olen itsensä kouluttaminen.

Oppivelvollisuuden oppimäärä käsittää kuitenkin vain ensimmäisen asteen peruskoulutuksen ja onkin tyypillistä, että nuoret jatkavat peruskoulun jälkeen toisen asteen opintoihin joko yleissivistävään tai ammatilliseen koulutukseen. Toisen asteen opintojen, varsinkin yleissivistävän lukion, jälkeen on yleistä, että

nuoret siirtyvät edelleen kolmannen asteen opintoihin joko ammattikorkeakouluihin tai yliopistoihin. Toisin sanoen kouluttautumaan lisää. Sen sijaan ammattikouluista nuoret suuntaavat usein myös suoraan työelämään.

Suurin piirtein näiden tapahtumien myötä nuoret myös muuttavat usein pois vanhempiensa luota ja perustavat oman kodin ja aloittavat itsenäisen elämän. Tämä vaihe nuoren aikuisen elämässä kuuluu kiinteänä osana kriteeristöön, jonka mukaan nuoresta kasvaa aikuinen. Näitä aikuisen kriteerejä ovat vastuun ottaminen omasta itsestä, itsenäinen päätöksenteko ja taloudellinen riippumattomuus (Nurmi ym. 2008, 161).

Vaikka Suomessa ei poikkeustilanteita lukuun ottamatta (Valmiuslaki 1991, 24§) olekaan niin sanottua työvelvollisuutta, on aikuisen ihmisen käytännössä kuitenkin oman elantonsa ansaitakseen ansaittava palkkaa, eli käytävä töissä. Näin ollen voidaan karkeasti yleistää, että yhteiskunnan aikuiselle yksilölle asettama kansantaloudellinen vastuu on työn teko. Tästä syystä onkin luontaista, että viimeistään kolmannen asteen jälkeen aikuiset siirtyvät työelämään ja jatkavat sitä kunnes laki jälleen vapauttaa yksilön vastuustaan eläkkeelle ja siirtää tämän yhteiskunnallisesti katsottuna elämänvaiheeseen vanhuus.

2.2 Ihminen työelämässä

Ihmisen elinkaaren aikuisuudesta suuri osa kuluu siis työnteon parissa. Jos ajatellaan, että suomalainen ihminen käy töissä normaalisti noin 37,5 tuntia viikossa ja viikossa on yhteensä 168 tuntia, viettää ihminen töissä lähes 22% viikoittaisesta ajastaan. Jos taas huomioimme vain hereilläoloajan, osuus on vieläkin suurempi.

Samaa laskevat myös Nurmi ym., jotka korostavat ettei työ ole pelkästään yksilön aikaa syövä ja yksilöä kuluttava tekijä, vaan se tuottaa tekijälleen sekä

tyytytystä että kokemusta elämän mielekkyydestä. On kuitenkin selvää, että jos työn asettamat vaatimukset aiheuttavat jatkuvaa stressiä ja yksilön omat voimavarat eivät riitä tilanteen stabiloimiseen, on seurauksena yksilön väsyminen ja uupumus. (Nurmi ym. 2008, 194-195.)

Työuupumusta tutkittaessa on Nurmen ym. mukaan löydetty kolme tekijää, jotka suojelevat yksilöä uupumiselta. Nämä tekijät ovat ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyyden tunne. Näistä ensimmäinen viittaa siihen, että yksilö pystyy ymmärtämään kokonaistilanteen, eikä koe yksittäisiä tapahtumia sattumanvaraisiksi ja kaoottisiksi. Hallittavuus puolestaan syntyy siitä, että yksilöllä on mahdollisuus tai ainakin usko mahdollisuuteen siitä, että hän voi vaikuttaa tapahtumiin. Mielekkyyttä taas koetaan kun tilanteet ovat mielenkiintoisia ja haasteellisia, mutta eivät yksilöä uhkaavia. (Nurmi ym. 2008, 196.)

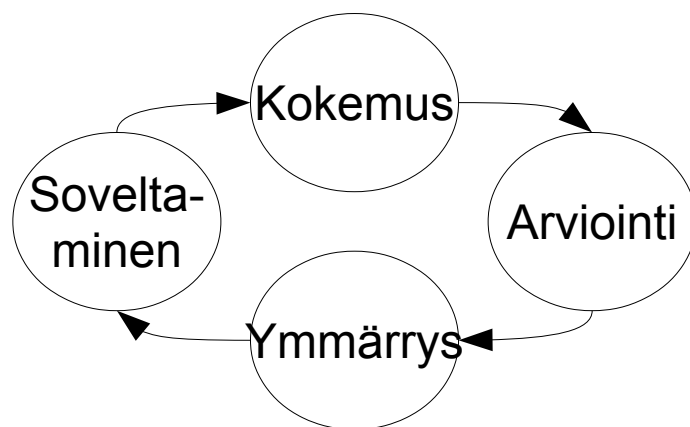
Työhön liittyy myös paljon niin sanottua työssä oppimista. Kokoelmateoksessa Arkipäivän oppiminen emeritusprofessori Tapio Vaherva antaakin tästä oivan esimerkin. Maatilalla kasvaessaan lapset voivat hankkia vankan ammattitaidon ilman muodollista koulutusta elämällä ja oppimalla työtä tehdessään (Vaherva 2001, 156). Asetelma muistuttaa perinteistä kisälli-oppipoika -mallia, jossa ammattilainen opettaa työnsä salaisuudet luotetulle noviisille. Yhtä kaikki työn teko, työssä oleva sosiaalinen ympäristö ja työpaikoilla järjestettävät formaalit ja niin kutsutut ei-tutkintoon tähtäävät nonformaalit koulutukset kantavat läpi ihmisen koko työelämän (Vaherva 2001, 159). Ihminen on siis teoriassa koko aikuisuutensa ajan työntekijä. Oppiva työntekijä.

2.3 Ihminen oppijana

Kun puhumme oppimisesta, kaikki useimmiten tietävät mistä puhutaan. Mitä oppiminen kuitenkin tarkoittaa? Miten se määritellään? Tähän Sinkkonen ym. toteavatkin osuvasti oppimisen olevan ”yksi niitä käsitteitä, joita käytämme päivittäin ajattelematta mitä ne tarkasti ottaen tarkoittavat” ja jatkaa pohtimalla

tilanteita joissa ihminen oppii tai ei opi. Oppiminen sinällään ei riipu opetuksen järjestämisestä vaan tilanteiden tulkitsemisesta. On siis täysin mahdollista, että ihminen ei opi vaikka häntä opetettaisiin tai vastaavasti oppii sen paremmin opettamattakin. (Sinkkonen ym. 2009, 195.)

Yhteenvetona Sinkkonen ym. (2009, 195) määrittelevät oppimisen olevan sellainen muutos ihmisen tiedoissa, taidoissa ja käytöksessä, joka pysyy oppimistilanteen jälkeenkin. Oppiminen voi siis koskea jotakin yksittäistä asiaa tai prosessia, jossa ihminen esimerkiksi muodostaa erilaisista tilanteista ja niissä käyttäytymisestä itselleen ominaisen mentaalimallin tai mielikuvan. Sydänmaalakka (2004, 51-52) puolestaan kuvaa oppimisprosessin kuvassa 1 esitettyä kehänä, jossa yksilö saa kokemuksen, jota hän arvioi ja lopulta ymmärtää. Kun ymmärrettyä, uutta, tietoa sovelletaan olemassa olevaan tietoon, tapahtuu oppimista ja edelleen uusia, erilaisia, kokemuksia. Näin yksilön oppimiskehä on päättymätön prosessi, kuten itse oppiminenkin.



Kuva 1. Yksilön oppimiskehä (Sydänmaalakka 2004, 52).

Myös Tuomisto (1998, 14) on kuvailee oppimisen Sinkkoson ym. ja Sydänlakan kanssa samalla tavalla, mutta huomauttaa kuitenkin, että ihminen on sosiaalinen olento ja näin ollen oppimisella on aina myös sosiaaliset seurauksensa.

Kun ihmisen elinkaarta tarkastelee tältä pohjalta, voidaan todeta, että oppiminen toden totta kulkee ihmisen kanssa käsikädessä läpi koko hänen elämänsä. Voidaan siis puhua elinikäisestä oppimisesta. Tähän samaan päättyy

myös Sinkkonen ym. (2009, 195) toteamalla oppimisen olevan ”ihmiselle lajityypillinen ominaisuus, joka ei katoa missään aktiivisen elämän vaiheessa”. Oppiminen sitoutuu siis oppijaan, yksilöön, ja on sosiaalisesti vaikuttavaa. Sen lisäksi, että oppimista tapahtuu formaalisti kouluissa ja oppilaitoksissa, sitä tapahtuu myös informaalisti ja satunnaisesti arkielämän ohessa kuten työssä, harrastuksissa ja perhe-elämässä (Sallila & Vaherva 2001, 8-9).

3 TIIMEJÄ JA ORGANISAATIOKULTTUURIA

Siinä missä aiemmin organisaatiot perinteisesti muodostivat hierarkkisia esimies-alaisuhteita, on työn jatkuva turbulentsisuus, asiakaspalvelun vaatimukset ja aiempaa suurempi joustavuus pakottaneet organisaatiot muuttumaan. Enää ei riitä, että työntekijä osoitetaan tekemään tiettyä tehtävää, vaan tiettyjen organisaation prosessien ympärille rakennetaan tiimejä vastaamaan työn tuloksesta. (Pirnes 1996, 121-125.)

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin organisaatioiden tiimeihin, niiden toimintaan sekä yksilöön tiimin jäsenenä.

3.1 Tiimien toiminta

Organisaation tiimi on aina yhtä kuin sen jäsenet. Tiimi toimii – tai on toimimatta – kuten jäsenensä ja sen vahvuus on jäsentensä summa. Sydänmaalakka (2004, 52) kuvailee tämän saman kertomalla tiimin olevan sellainen toisiaan täydentävä ryhmä ihmisiä, jotka ovat ”sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin”. Helin (2006, 213) puolestaan määrittelee tiimin olevan joukko ihmisiä, joilla on yhteiset tavoitteet, riittävät valtuudet tehtäviensä hoitamiseen ja riittävästi toisiaan täydentäviä taitoja.

Yhtä kaikki, kummassakin määritelmästä on tuotu vahvasti esiin se, että tiimillä on oltava aina yhteinen tavoite. Tavoitteeseen päästäkseen tiimin jäsenten on toimittava yhdessä ja tehtävä tavoitteellista työtä asian eteen. Tämä ei kuitenkaan tapahdu itsestään, eikä tiimiksi sanan varsinaisessa merkityksessä voidakaan kutsua mitä tahansa ihmisryhmää, joka on satuttu syystä tai toisesta kokoamaan yhteen. Jotta tiimille saadaan aikaiseksi hyvä tiimihenki, tiimin täytyy aina siis antaa myös *tiimiytyä*. Lopulta hyvän tiimihengen omaavalla

tiimillä osaaminen ei ole vain tiimin jäsenten summa, vaan jotakin vielä sitäkin enemmän (Sydänmaalakka 2004, 53).

Tehokas tiimiytyminen ei ole kuitenkaan sattumaa, vaan sen tuottamiseen on olemassa erilaisia tapoja. Erään tällaisen prosessin kuvaa Helin luetellen tiimityöprosessiin kuuluvan seuraavat vaiheet: yhteiset haasteet, rakentava palaute, osallistava kehittäminen, sisäisten prosessien kehittäminen, sisäisten pelisääntöjen luominen, erilaisuuden hyödyntäminen ja itsearviointit. Näistä ensimmäinen osa-alue, yhteisten haasteiden kohtaaminen, tähtää siihen, että tiimi toimii yhdessä kohdaten haasteet ja suunnitellen niitä vastaan ratkaisut yhdessä. Tavoitteena on myös saada tiimi toimimaan yhdessä yhteistä päämäärää silmällä pitäen. Helin huomauttaa myös, että kun tiimi on kohdannut haasteen, josta selvittää voittajana yhdessä, liittyy tapahtumaan niin paljon voimakkaita tunteita, että tiimihenki kasvaa väistämättä. (Helin 2006, 216-218.)

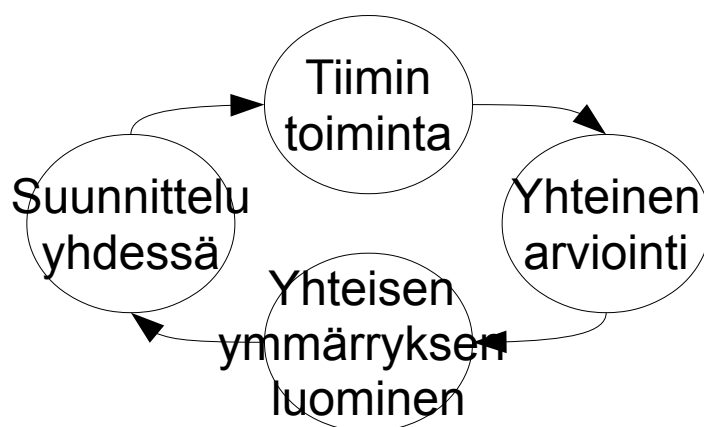
Toinen osa-alue, rakentava palaute, on sekä antajalleen että vastaanottajalleen taitoa vaativa laji. Helinin mukaan hyvän ja rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen voi kuitenkin aina opetella, ja näitä onkin hyvä harjoitella toistuvasti erilaisten palauteharjoitteiden avulla. Tällaisia voivat olla esimerkiksi ryhmätyötehtävät, joissa jokaiselle tiimin jäsenelle annetaan myönteistä palautetta ja annetuista palautteista keskustellaan lopuksi yhdessä. Tämä vahvistaa tiimin kommunikointia ja tekee siitä aiempaa avoimempaa. Helin 2006, 219.)

Osallistava kehittäminen ja sisäisten prosessien luominen puolestaan tarkoittavat sitä, että tiimin sisäisesti päätetään ja suunnitellaan yhdessä kuka tekee mitä tekee ja miten tehdään. Luodaan siis yhteiset suunnitelmat ja pelisäännöt, joita kunkin tulee noudattaa (Helin 2006, 220). Kun jokaisen osaamista tarvitaan ja jokaisen panos on tärkeä, osallistaa tiimi itse itsensä jäsenet. Samalla tiimi myös määrittelee mitä osaamista tiimillä jo on, sekä sen mitä osaamista täytyy vielä hankkia ja kuinka se hankitaan (Sydänmaalakka 2004, 53). Helin (2006, 220) huomauttaa vielä, että normaalisti nämä tehtävät kuuluvat esimiehelle, mutta tiimin itsensä toimiessa vastuullisena

toimeenpanijana, tiimi myös sitoutuu tavoitteen saavuttamiseen aiempaa enemmän.

Ihmisten erilaisuutta puolestaan tiimityössä hyödynnetään osoittamalla edelliseen kohtaan viitaten kullekin yksilölle parhaiten soveltuvia tehtäviä. Tehtävien osoittamisessa pelkästään yksilön omaama hiljainen tieto tai kokemuspohja eivät saa olla ainoita ratkaisevia tekijöitä, vaan myös yksilön sisäiset motiivit ja kiinnostuksenkohteet tulee ottaa huomioon (Helin 2006, 220).

Seuraamalla tiimin tavoitteita, toimintaa ja tuloksia, tiimi voi myös sisäisesti oppia. Tiimin oppiminen toimii hyvin pitkälti samalla tavalla kuin kuvassa 1 esitetty yksilön oppimiskehäkin. Tiimin toiminnasta seuraa yhteinen arviointi, joka puolestaan johtaa sisäiseen yhteisymmärrykseen. Ymmärryksen pohjalta luodaan uusia suunnitelmia ja jatketaan työtä jälleen uusien toimintojen parissa. Tiimin oppimiskehä esitetään kuvassa 2. (Sydänmaalakka 2004, 53.)



Kuva 2. Tiimin oppimiskehä (Sydänmaalakka 2004, 53).

Tiimin sisäisen ja yhteisen arvioinnin lisäksi on myös eriarvoisen tärkeätä, että myös tiimin jäsenet suorittavat toiminnastaan itsearviointia. Helin (2006, 221) pitääkin tärkeänä, että tiimi pystyy arvioimaan omaa toimintaansa ja laatutasoaan sekä löytämään toiminnankehittämisestään kulloinkin kriittisimmät kohdat. Tällä tavoin refleктоimalla sekä omaa että tiimin toimintaa, yksilöillä on parhaimmat lähtökohdat kehittyä yhä edelleen.

3.2 Yksilö tiimin jäsenenä

Vaikka yksilön ja tiimin oppiminen voidaankin rinnastaa hyvin samankaltaisiksi prosesseiksi, ei tule koskaan unohtaa, että tiimin synergia on täysin riippuvainen sen yksilöistä. Pelkkä tiimiin ja sen tuloksiin kohdistuva panostus ei siis riitä, vaan on aina ajateltava myös ihmisiä kokonaisuuden sisäpuolella.

Tiimin tehokas toiminta perustuu yksilöiden tuomaan lisäarvoon, mutta yhtä kaikki, tieto, taito ja motivaatio on sitoutunut kuhunkin tiimin yksilöön erikseen ja eri tavoin. Nurmi & Kontiainen (2000, 33) tiivistävät tämän osuvasti: ”Oppiminen on olemukseltaan yksilöä ja hänen ympäristösuhdettaan koskeva asia: ihminen oppii, organisaatio voi vain hyödyntää ihmisen oppimista ja osaamista.”. On siis oleellista, että yksilö saadaan sitoutumaan tiimiinsä ja sitä kautta myös työhönsä, ja antamaan oman osaamispanoksensa työnantajan käyttöön.

Yksilön kokemuksiin ja käyttäytymiseen, ja siten myös työilmapiiriin, liittyvät vahvasti myös tunteet. Ne vaikuttavat yksilöön kaikissa elämänvaiheissa joko tilanteita tukien tai niitä heikentäen. Frijda (1986) kuvaa tunteiden ja niiden vaikutuksen yksilön toimintakykyyn suuntaavan yksilön käyttäytymistä aina siten, että myönteisen minäkuvan on mahdollista säilyä (Nurmi ym. 2008, 185). Näin yksilö pyrkii tapahtumista huolimatta korjaamaan tilannetta omaamansa minäkuvan kannalta suotuisaksi. Jos esimerkiksi tilanteessa yksilön omat arvot asetetaan vahvasti kyseenalaisiksi, voi yksilö reagoida tähän voimakkaastikin vihaisin, vastahakoisin tai jopa aggressiivisin ilmauksin.

Ihmiset eivät kuitenkaan onneksi ole pelkästään impulsiivisten tunnereaktioiden orjia, vaan tunteita ja niiden vaikutusta omaan käyttäytymiseen voidaan myös hallita. Tunteiden säätelyllä voidaan vaikuttaa sekä negatiivisiin että positiivisiin tunteisiin esimerkiksi ajattelemalla negatiivisessa tilanteessa positiivisia asioita, ja näin muuntamalla kielteistä tilannetta edes jollakin tasolla positiivisemmaksi. Aina säätely ei syystä tai toisesta kuitenkaan onnistu. Pahimmissa tapauksissa

voidaan puhua jopa aleksitymiasta, joka tarkoittaa yksilön vaikeutta tunnistaa omia tunteitaan ja kuvailla niitä muille (Kokkonen 2003). (Nurmi ym. 2008, 186.)

Hyvä tunteiden säätelykyky kysyy yksilöltä kuitenkin vahvaa tahtoa ja taitoa tulkita omia tunnetilojaan erilaisiin tilanteisiin liittyen. Tätä taitoa on hyvä aktiivisesti harjoitella, sillä se on suoraan yhteydessä yksilön yleisesti hyvinä pidettyihin ominaisuuksiin. Näitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi vähäinen masennusalttius, vähäisemmät ahdistuksen tunteet ja muut aiempiin tekijöihin liitetyt fyysiset oireet. Näitä vastoin hyvä tunnesäätelykyky puolestaan nostaa sosiaalista toimintakykyä ja itsearvostusta, ja tekee näin ollen myös työtilanteista helpommin lähestyttäviä ja käsiteltäviä. (Nurmi ym. 2008, 186.)

Yksilön viihtyvyyteen työssä ja tiimissä voidaan panostaa siis myös huomioimalla yksilön ammatillisen osaamisen lisäksi myös ihminen itse. Helin (2006, 28-31) luetteleekin neljä ihmisille tyypillistä alitajuista pyrkimystä, jotka eivät riipu yksilön henkilökohtaisista arvoista, uskomuksista tai edes luonteesta. Nämä pyrkimykset ovat omien arvojen ja uskomusten puolustaminen, tuskallisten asioiden välttäminen, mielihyvän etsiminen ja itsensä toteuttaminen.

Kun työympäristössä otetaan huomioon sekä yleiseen käyttäytymisteoriaan viittaavat tekijät sekä kunkin yksilön omat luonteenpiirteet, arvot ja uskomukset, voidaan yksilöä tukea työyhteisössä parhaalla mahdollisella tavalla. Samalla varmistetaan, että yksilö sitoutuu luonnostaan organisaation toimintaan entistä tehokkaammin.

4 TUTKIMUSASETELMA

Peilatakseni työyhteisöä ja oppimista sekä kouluttautumista sen näkökulmasta, valitsin tutkimuskohteekseni organisaation, jossa itse työskentelen. Koska työyhteisössäni on ollut aina rekrytointitasolta saakka tärkeätä, että ihmiset tulevat toimeen ja tiimien työntekijöiden välillä luodaan mahdollisimman hyvä tiimihenki, halusin selvittää millaisena organisaation työntekijät kokevat tehtävän työn ja tiimin toiminnan.

Tämä on tärkeätä siksi, että työtä tehdään jatkuvasti itse ohjautuvissa – ja samalla itse oppivissa – tiimeissä. Kuten aiemmin todettiin, tiimi voi heikoimmillaan olla vain joukko yksilöitä, jotka kukin tekevät vain omaa työtään, tai parhaimmillaan tiivis yhteisö, joka on paljon enemmän kuin osiensa summa. Pidän siis merkityksellisenä, että työyhteisö ja sen tiimit ovat toimivia, jotta ne voivat toimia, kehittyä ja kasvaa parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Halusin tutkimuksessa selvittää myös kuinka vaikuttavana organisaation työntekijät kokevat kouluttautumisen. Tämä siksi, että organisaatiossa on toistuvasti nostettu esiin koulutuksen tärkeyttä ja tuotu esiin sen tuomia mahdollisuuksia.

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin tutkimuksen taustaan ja kerättyyn aineistoon sekä aineiston analysointim metodeihin. Luvussa kuvataan myös aineiston keruussa ilmenneet poikkeukset ja muut havainnot.

4.1 Taustaa

Tutkimuksen kohteena oleva organisaatio on logistiikan ja teollisuuden ohjelmistotalo, joka on jaettu kolmeen eri liiketoimintayksikköön. Yrityksessä työskentelee tätä tutkimusta tehdessä noin 40 työntekijää, joista osa edustaa yrityksen hallintoa sekä tukitoimia ja osa vastaavasti liiketoimintayksiköissä työskenteleviä ohjelmistosuunnittelijoita.

Yrityksen ohjelmistosuunnittelijoista kaikki ovat koulutustaustaltaan diplomi-insinöörejä tai sellaisiksi lähitulevaisuudessa valmistuvia. Koulutuksen lisäksi ohjelmistosuunnittelijat ovat keskenään myös sekä iän, sukupuolen että sosiaalsekonomisen taustansa puolesta kohtalaisen homogeenisia. Ohjelmistosuunnittelijoiden keski-ikä on noin 30 vuotta ja sukupuolijakaumassa naisia on hieman alle 10 prosenttia kaikista ohjelmistosuunnittelijoista.

Myös työtehtävät ovat, pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta, hyvin toistensa kaltaisia: kaikki ohjelmistosuunnittelijat osallistuvat projektitilanteen mukaan vaihtelevasti esimerkiksi ohjelmistojen määrittely-, suunnittelu-, toteutus-, testaus- ja käyttöönottovaiheisiin.

4.2 Aineisto

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineistona on käytetty lopulta yrityksen kahden liiketoimintayksikön työntekijöille tekemiäni kyselyitä. Tein kyselyt liiketoimintayksiköihin, joissa toisessa työskentelee kymmenen (A) ja toisessa kuusi (B) henkilöä.

Aineisto on kerätty marraskuussa 2011 ja tutkimuksen aikana pyrin tavoittamaan mahdollisimman monta edellä mainituissa liiketoimintayksiköissä työskentelevää henkilöä. Kysely tavoitti lopulta yhteensä yksitoista henkilöä. Kyselyn ainoana taustamuuttujana kysyin ainoastaan liiketoimintayksikköä, jossa vastaaja työskentelee. Muiden taustamuuttujien kysymisen näin turhana tietäen vastaajien taustan homogeenisuuden. En myöskään nähnyt taustamuuttujien vaikuttavan kyselyn lopullisten tulosten analysointiin millään tavalla.

Kyselylomaketta laatiessa pyrin kiinnittämään huomiota siihen, että kyselyssä selvitetään sekä työntekijän nykyinen kokemusilmapiiri sekä työtehtävistä että tiimistä, ja peilataan tätä työntekijän omaan arvioon koulutuksen vaikuttavuudesta omaan kokemukseensa.

Jaoin kysymyslomakkeen kolmeen pääotsikkoon, jotka olivat ”Työ ja työtehtävät”, ”Tiimin toiminta” sekä ”Koulutus”. Keräsin kunkin otsikon alle strukturoituja kysymyksiä, jotka liittyvät tutkimusongelmaan. Kysymysten asteikon asetin mitta-asteikolle 1 – 5, jossa

- 1 = Sopii huonosti / Olen eri mieltä / :(
- 2 = Sopii jokseenkin huonosti / Olen jokseenkin eri mieltä
- 3 = En osaa sanoa / :|
- 4 = Sopii jokseenkin hyvin / Olen jokseenkin samaa mieltä
- 5 = Sopii erittäin hyvin / Olen samaa mieltä / :)

Kvantitatiivisten vastausvaihtoehtojen lisäksi keräsin kyselylomakkeella myös kvalitatiivista tietoa puoliavoimilla kysymyksillä ”Mieti mitkä tekijät nostaisivat antamaasi arvosanaa” ja ”Mieti mitkä tekijät alentaisivat antamaasi arvosanaa”. Vastaustila näille kysymyksille löytyi kunkin strukturoidun kysymyksen perästä. Halusin näillä kysymyksillä selvittää strukturoituja vastausvaihtoehtoja enemmän mitkä ovat ne tekijät, jotka vaikuttaisivat vastaajan antaman numeron nousuun tai laskuun.

Lopullinen kysymyslomake on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 1.

4.3 Aineiston analysointi

Suoritin aineiston analysoinnin SPSS-ohjelmalla. Kysymysten purussa huomioin, että kysymys ”6. Kiireen tuntu työssä” on aseteltu tulosten analysoinnin kannalta muiden kysymysten vastaisesti päinvastaiselle asteikolle: korkea arvosana ei ole tämän kysymyksen kohdalla positiivinen vaan päinvastoin negatiivinen asia. Tästä syystä käänsin muuttujan saamat arvot ympäri ennen tulosten tulkitsemista.

Lisäksi ryhmittelin kysymyksiin liittyvät avoimet vastaukset kysymysosioittain neljään eri teemaan. Nämä teemat olivat: kokeminen, aikataulu, (oma) vaikutusmahdollisuus ja osaaminen. Ensimmäisen teeman alle jaottelin sellaiset

kysymykset, jotka viittasivat työntekijän tyytyväisyystuntemuksiin sekä työn kokemiseen ja sen tuntumiseen esimerkiksi kiinnostavalta tai mielekkäältä. Toisen teeman alle puolestaan kokosin työtehtävien ja tiimin aikataulussa pysymiseen sekä työssä tuntuvaan kiireeseen liittyvät kysymykset.

Omaan vaikutusmahdollisuuteen liittyvät kysymykset ovat sen sijaan työn itsenäisyyteen, tiimin organisoitumiseen sekä vastaajan kokemuksiin koulutuksiin osallistumisen mahdollisuuksista koostuvia. Viimeinen teema, osaaminen, puolestaan viittaa työntekijän kokemukseen koulutuksen vaikuttavuudesta omaan osaamiseen.

Kyselystä saadut vastaukset ja niiden ryhmittely löytyy liitteestä 2.

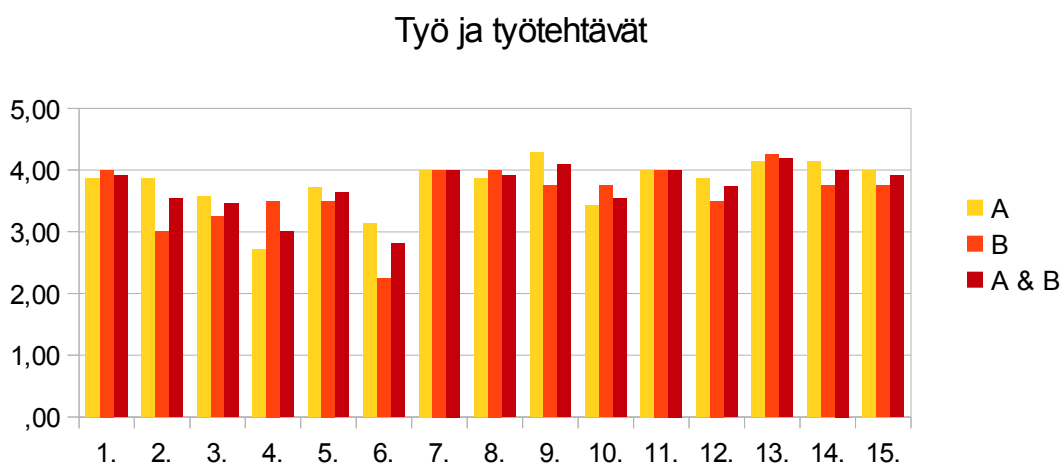
Huolimatta kyselyn testauksesta, aineistoa purkaessani huomasin, että vastaajat eivät ole osanneet tulkita kysymystä ”22. Tiimin sisäiset ristiriidat” johdonmukaisesti, vaan osassa vastauslomakkeista oli kysymyksen kohdalle kirjattu huomioita, esimerkiksi ”Tämä tarkoittaa, että ei ole ristiriitoja”. Tuloksia tarkasteltaessa havaitsin, että osa vastaajista oli antanut samalla selityksellä lisätynä korkeita pisteitä ja osa matalia. Koska kaikissa lomakkeissa vastauksen asteikkoa ja tarkoitusta ei oltu kuitenkaan avattu, en voinut olla varma mitä annetut arvosanat lopulta tarkoittavat. Tästä syystä en huomioi kysymystä 22 tulosten analysoinnissa lainkaan.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Lähdin tulkitsemaan tutkimuksen tuloksia kysymyslomakkeelle luotujen osioiden näkökulmasta. Ensimmäisenä kohteena tutkin kuinka vastaajat suhtautuvat työhönsä ja työtehtäviinsä. Toisena kohtana tarkastelin kuinka vastaajat kokevat omien tiimiensä toiminnan ja viimeisenä kuinka kukin kokee koulutuksen vaikuttavan työhönsä.

5.1 Työ ja työtehtävät

Ensimmäisenä kohtana haluttiin selvittää kuinka yrityksen työntekijät suhtautuvat omiin työtehtäviinsä ja työhönsä yleisesti. Kuvassa 3 esitetään kysymysosiosta saadut vastaukset liiketoimintayksiköittäin ja yhteensä.



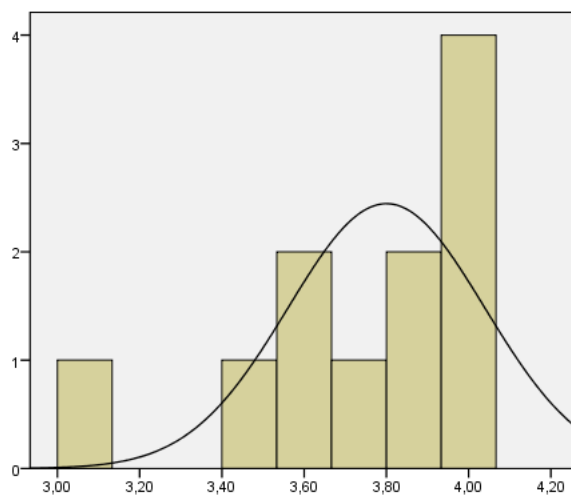
Kuva 3. Vastausten keskiarvot työhön ja työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä liiketoimintayksiköittäin ja yhteensä

Kummankin liiketoiminnan yhteisistä vastauksista luotiin summamuuttuja ”Työ ja työtehtävät”, jonka saamat validit arvot kuvataan taulukossa 1 frekvensseineen, niiden prosenttiosuuksineen sekä kumuloituvien prosenttiosuuksineen. Samat arvot kuvataan normaalijakauman käyrän kera

myös kuvassa 4. Taulukossa 2 puolestaan kuvataan summamuuttujaan liittyviä tunnuslukuja.

Taulukko 1. Summamuuttujan ”Työ ja työtehtävät” saamat arvot, frekvenssit, prosenttiosuudet sekä kumulatiiviset prosentit.

Validit arvot	Frekvenssi	Prosenttiosuus	Kumulatiivinen prosentti
3,07	1	9,10	9,10
3,40	1	9,10	18,20
3,53	1	9,10	27,30
3,6	1	9,10	36,40
3,73	1	9,10	45,50
3,87	2	18,20	63,60
3,93	3	27,30	90,90
4,00	1	9,10	100,00



Kuva 4. Summamuuttujan ”Työ ja työtehtävät” saamat arvot ja normaalijakauma.

Taulukko 2. Summamuuttujan ”Työ ja työtehtävät” saamia tunnuslukuja.

Keskiarvo	3,72
Keskiarvon keskivirhe	0,09
Mediaani	3,87
Moodi	3,93
Keskihajonta	0,29
Minimiarvo	3,07
Maksimiarvo	4,00

Saatujen tulosten perusteella pienin saatu arvo on 3,07 ja suurin 4,00. Näistä voidaan suoraan tulkita, että vastausjoukko on yksimielisesti positiivinen ja työntekijät kokevat jo nykyhetkelläkin työn ja työtehtävien olevan itselleen positiivisia.

Kaikkien tulosten yhteisen keskiarvon ollessa 3,72 ja mediaanin ollessa 3,82, voimme edelleen vahvistaa edellistä väittämää sekä todeta, että vastaukset ovat painottuneet pääasiassa enemmän vastaukseen ”Olen jokseenkin samaa mieltä” kuin ”En osaa sanoa”. Myös moodi 3,93 vahvistaa tätä näkemystä, mutta tuo kuitenkin esiin sen, että joukosta löytyy myös yksittäisiä massasta negatiiviseen suuntaan erottuvia mielipiteitä. Tämä sama voidaan havaita myös kuvasta 4 ja taulukon 1 ensimmäisestä tulosrivistä.

Vaikka tulokset osoittavat työntekijöiden olevan kohtalaisen tyytyväisiä työhönsä, on moni vastaaja silti antanut esimerkkejä siitä kuinka kokisi työn ja siihen liittyvät väittämät vieläkin positiivisemmiksi. Toisaalta taas vastauksissa oli annettu myös kommentteja liittyen siihen mitkä tekijät vähentäisivät kokemuksen laatua.

Kokemukseen työn kiinnostavuudesta sekä työntekijän kokemukseen tyytyväisyydestä työhön vaikuttaa useimpien vastusten mukaan työtehtävien monipuolisuus, vaihtuvuus ja haastavuus. Nämä näkyvät sekä tunnetta nostavissa että laskevissa vastauksissa.

+

*työtehtävät voisivat olla monipuolisempiakin
vaihtuvat työtehtävät
haastavuus lisää mielenkiintoa*

-

jos ei projektit vaihtuisi ollenkaan

Työhön ja työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä kaikkein heikoimmat arvosanat tulivat kulminoituivat aikatauluteemaan liittyviin kysymyksiin. Näitä kysymyksiä olivat työtehtävien pysyminen aikataulussa sekä kiireen tuntu.

Vastaajat kokivat, että työtehtävien tehokkaampi resursointi, päällekkäisten tehtävien vähentäminen, ajoissa tehdyt aikataulut sekä liukuvat työajat nostavat arvosanaa. Sen sijaan töiden kasaantuminen, liukuvien työaikojen rajoittaminen sekä kiireysasteiden oma hallitsemattomuus laskevat arvosanaa.

+

*vähemmän monia päällekkäisiä tehtäviä
asiakaskäyntien riittävä varoitusaika
liukuvat työajat*

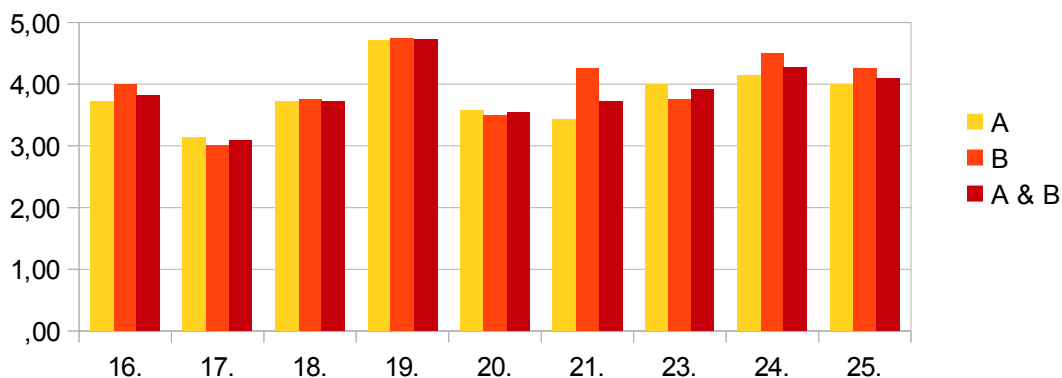
-

*.. töiden kasaantuminen
jos olisi pakolliset töihin tulo / töistä lähtöajat
ei mahdollisuutta valita työtehtävien kiireysasteita*

5.2 Tiimin toiminta

Toinen selvitettävä kokonaisuus oli, kuinka yrityksen työntekijät puolestaan suhtautuvat oman tiiminsä toimintaan. Kuvassa 5 esitetään kysymysosiosta saadut vastaukset liiketoimintayksiköittäin ja yhteensä. Kuten jo aiemmin todettiin, analyysistä on jätetty pois kysymys ”22. Tiimin sisäiset ristiriidat”.

Tiimin toiminta

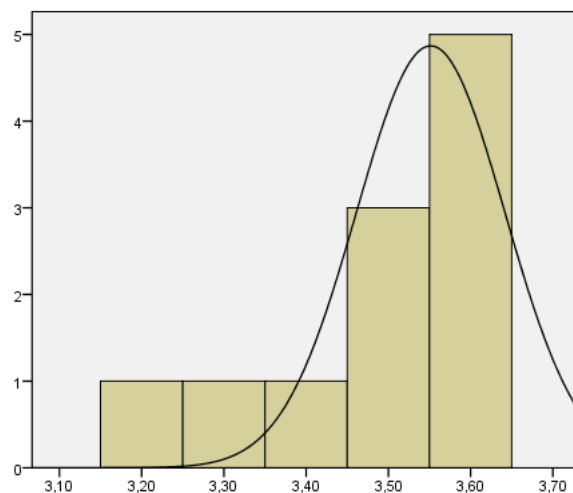


Kuva 5. Vastausten keskiarvot tiimin toimintaan liittyvissä kysymyksissä liiketoimintayksiköittäin ja yhteensä

Aiempaa mallia noudattaen kummankin liiketoiminnan yhteisistä vastauksista luotiin summamuuttuja ”Tiimin toiminta”. Summamuuttujan saamat validit arvot kuvataan taulukossa 3 frekvensseineen, niiden prosenttiosuiksineen sekä kumuloituvien prosenttiosuiksineen. Samat arvot kuvataan normaalijakauman käyrän kera myös kuvassa 6. Taulukossa 4 puolestaan kuvataan summamuuttujaan liittyviä tunnuslukuja.

Taulukko 3. Summamuuttujan ”Tiimin toiminta” saamat arvot, frekvenssit, prosenttiosuudet sekä kumulatiiviset prosentit.

Validit arvot	Frekvenssi	Prosenttiosuus	Kumulatiivinen prosentti
3,20	1	9,10	9,10
3,30	1	9,10	18,20
3,40	1	9,10	27,30
3,50	3	27,30	54,50
3,60	5	45,50	100,00



Kuva 6. Summamuuttujan ”Tiimin toiminta” saamat arvot ja normaalijakauma.

Taulukko 4. Summamuuttujan ”Työ ja työtehtävät” saamia tunnuslukuja.

Keskiarvo	3,49
Keskiarvon keskivirhe	0,4
Mediaani	3,50
Moodi	3,60
Keskihajonta	0,14
Minimiarvo	3,20
Maksimiarvo	3,60

Kuten työhön ja työtehtäviinkin liittyvissä kysymyksissä, myös tiimin toimintaan liittyen on havaittavissa selkeätä positiivisuutta. Aiempaan verrattuna keskihajontaa on kuitenkin vähemmän, josta voimme päätellä vastaajien olevan toistensa kanssa aiempaa yksimielisempiä. Sen sijaan tulokset painottuvat edelliseen kohtaan verrattuna hieman enemmän vasemmalle negatiiviseen suuntaan ollen sekä keskiarvoltaan (3,49) ja mediaaniltaan (3,50) kohtalaisen keskellä vastausvaihtoehtoja ”Olen jokseenkin samaa mieltä” ja ”En osaa sanoa”.

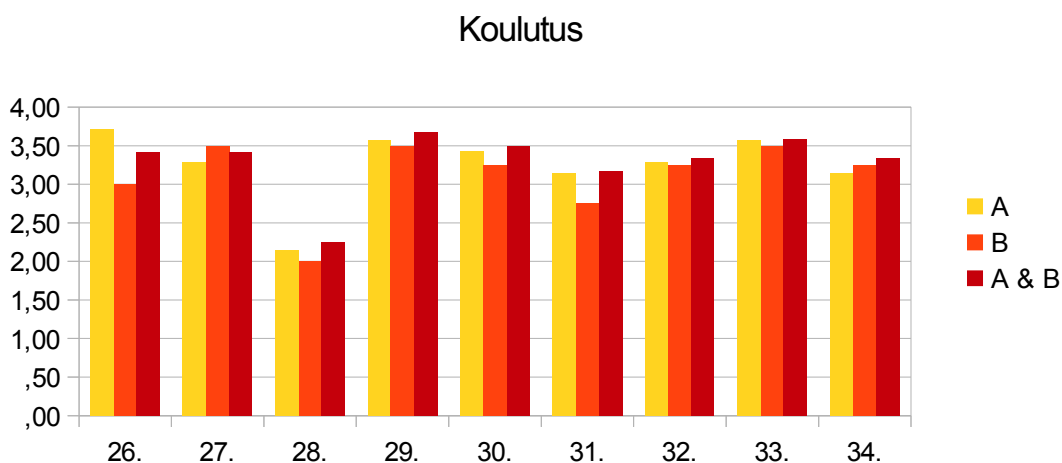
Voimme silti todeta, että yleisesti tiimin toiminta koetaan sävyiltään positiiviseksi. Tätä samaa voidaan tulkita vastauslomakkeilta löytynyt vähäisyys negatiivisten ja positiivisten vaikutusten luettelointiin. Ainoastaan tiimin aikataulussa

pysymiseen (aikataulu) sekä sisäiseen organisoitumiseen (vaikutusmahdollisuus) on annettu kommentteja.

+
rekryointi (helpottaa aikataulua)
selvemmin jaetut työtehtävät ja vähemmän tehtävien vaihtelua,
parempi resursointi

5.3 Koulutus

Kolmas ja viimeinen kysymyskokonaisuus oli koulutuksen vaikuttavuuden arviointi omaan työhön ja sen kokemiseen. Kuvassa 7 esitetään kysymysosioista saadut vastaukset sekä liiketoimintayksiköittäin että yhteensä.



Kuva 7. Vastausten keskiarvot koulutukseen liittyvissä kysymyksissä liiketoimintayksiköittäin ja yhteensä

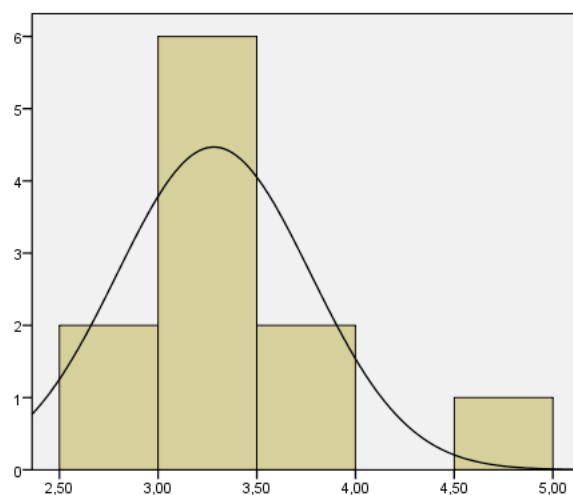
Myös koulutuksesta koostettiin summamuuttuja ”Koulutus”, mutta koska tässä yhteydessä halutaan tutkia nimenomaan arvioita koulutuksen vaikuttavuudesta, jätettiin summamuuttujan ulkopuolelle kysymykset ”26. Koulutuksen taso yleisesti”, ”27. Oma mahdollisuus osallistua sisäisiin koulutuksiin” ja ”28. Oma mahdollisuus osallistua muihin koulutuksiin”.

Summamuuttujan saamat validit arvot kuvataan taulukossa 5 frekvensseineen, niiden prosenttiosuuksineen sekä kumuloituvien prosenttiosuuksineen. Samat

arvot kuvataan normaalijakauman käyrän kera myös kuvassa 8. Taulukossa 6 puolestaan kuvataan summamuuttujaan liittyviä tunnuslukuja.

Taulukko 5. Summamuuttujan ”Koulutus” saamat arvot, frekvenssit, prosenttiosuudet sekä kumulatiiviset prosentit.

Validit arvot	Frekvenssi	Prosenttiosuus	Kumulatiivinen prosentti
2,50	2	18,20	18,20
3,00	1	9,10	27,30
3,17	2	18,20	45,50
3,33	3	27,30	72,70
3,83	2	18,20	90,90
4,50	1	9,10	100,00



Kuva 7. Summamuuttujan ”Koulutus” saamat arvot ja normaalijakauma.

Taulukko 6. Summamuuttujan ”Koulutus” saamia tunnuslukuja.

Keskiarvo	3,32
Keskiarvon keskivirhe	0,18
Mediaani	3,33
Moodi	3,33
Keskihajonta	0,58
Minimiarvo	2,50
Maksimiarvo	4,50

Koulutukseen liittyvissä kysymyksissä keskihajonta (0,58), ja näin ollen vastaajien mielipiteiden eroavuus, on kaikkein suurin. Vaikka normaalijakauma osoittaa vastaajien olevan yleisesti kohtaisen neutraaleja koulutuksen vaikuttavuuden kokemisen suhteen, osoittaa maksimiarvo (4,5) jonkun yksittäisen vastaajan olevan kuitenkin asiasta selkeästi eri mieltä positiiviseen suuntaan. Sen sijaan minimiarvo (2,5) osoittaa muutaman vastaajan olevan taas epäileväisiä koulutuksen vaikuttavuudesta. Kokonaisuudessaan vastaajat ovat koulutuksesta kuitenkin heikosti positiivista mieltä ollen kuitenkin eniten kannalla ”En osaa sanoa”.

Kuten kuvasta 7 käy ilmi, vastaajat antavat, varsinkin omaan mahdollisuuteensa osallistua yrityksen ulkopuolisiin koulutuksiin, koko kyselyn alhaisimpia arvosanoja. Siinä missä koulutusten tason arvosanojen keskiarvo kumpaakin liiketoimintayksikköä tarkastellessa on 3,45, on osallistumismahdollisuus sisäisiin koulutuksiin keskiarvoltaan 3,36. Heikoimman arvosanan saa osallistumismahdollisuus yrityksen ulkopuolisiin koulutuksiin keskiarvon ollessa vain 2,09. Näin ollen kaksi ensimmäistä kysymystä jäivät heikosti asteikon positiiviselle puolelle, mutta viimeinen kysymys saa arvokseen selkeästi vastauksen ”Olen jokseenkin eri mieltä”.

Koulutukseen liittyen vastaajat antoivat kohtalaisesti vastauksia avoimiin kysymyksiin. Negatiiviset vastaukset keskittyivät omiin vaikutusmahdollisuuksiin koulutuksiin osallistumisiin liittyen.

-
*osallistumiskiinnostusta ei ole tiedusteltu
ulkopuolista koulutusta ei tarjottu*

Arvosanoja nostavia tekijöitä puolestaan olisivat koulutukset, joista työntekijä itse saisi työhönsä lisää työkaluja tai teknistä tukea omaan osaamiseensa. Lisäksi koulutus olisi merkityksellistä mikäli se tukisi suoraan omia kehityskeskusteluissa asetettuja henkilökohtaisia tavoitteita.

+
*lisää työkaluja
teknillistä koulutusta
jos tukee omia tavoitteita*

6 OMAA POHDINTAA

Tutkimusasetelmani taustalla on oma kiinnostukseni koulutuksen vaikuttavuudesta työn kokemiseen. Olin alunperin melko vakuuttunut, että jokainen ihminen on luonnostaan sitä mieltä, että koulutus vaikuttaa positiivisesti työn kiinnostavuuteen, sujuvuuteen, mielekkyyteen ja niin edelleen.

Koska työskentelen itsekin tutkimuksen kohteena olleen yrityksen tiimin jäsenenä, odotin myös työltä, työtehtäviltä ja tiimien toiminnalta kohtalaisen positiivista palautetta. Tämä mielipide vahvistuikin tutkimuksen myötä, vaikka tuloksista nousikin esiin myös sellaisia yksityiskohtia, joita en ollut osannut etukäteen ajatella. Näitä yksityiskohtia ovat esimerkiksi resursoinnin onnistumisen vaikuttavuus kokemukseen sekä ajoissa annettujen kalenteriaikataulujen vaikutus. Myös työtehtävien vaihtelun vaikutus positiivisesti oli eräänlainen yllätys: ilmeisesti yrityksen tapa teettää kaikkia ohjelmistosuunnitteluun liittyviä töitä kaikille ohjelmistosuunnittelijoille on toimiva.

Suurin ongelma työtehtäviin liittyen tuntui olevan kiire, joka lienee perussynti yleisesti ohjelmistotalalla. Yhtä kaikki, ajanhallinta yleisesti on kokonaisuus, jota parantamalla saataisiin selkeästi työtyytyväisempi ilmapiiri koko yritykseen. Ajanhallintateemaan liittyen oli kuitenkin kohtalaisen selkeätä, että nykyisin käytössä olevat joustavat työajat koetaan ehdottoman positiivisena asiana ja niiden rajoittaminen tai poistaminen sen sijaan vaikuttaisi tyytyväisyyteen negatiivisesti. Yrityksen nykyinen linja joustavista työajoista on siis niin ikään toimiva.

Tiimien toiminnasta sen sijaan olisin kaivannut enemmänkin informaatiota. Nyt vastausten ollessa lähellä asteikon arvosanaa ”En osaa sanoa”, jään miettimään olisiko asteikon pitänyt olla joko tarkempi tai olla tarjoilematta vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa” lainkaan. Olisinko tällä tavoin skaalan uudelleenalinnalla onnistunut saamaan selkeämpiä tuloksia joko positiiviseen

tai negatiiviseen suuntaan, vai olisiko skaala vääristänyt tuloksia näyttämään ne joko positiivisemmalla tai negatiivisemmalla kuin ne ovatkaan.

Lisäinformaatiota olisi saanut myös auki kirjoitetuista kommentteista miten yksittäiset asiat olisivat joko nostaneet tai laskeneet arvosanoja. Nyt vastauksia tuli vähän ja nekin vastaukset liittyivät pääasiassa aikatauluihin, joten myös tiimiosio vahvistaa aiempaa tulkintaani ajanhallinnan kehittämisen tärkeydestä.

Suurin yllätys itselleni oli koulutuksen vaikuttavuuden arviointi. Vaikka itse odotin yleisen mielipiteen olevan selkeästi koulutuksen vahvan vaikuttavuuden kannalta, tulos olikin kokolailla neutraali. Voidaanko tästä päätellä, että koulutus ja kouluttautuminen itsessään ei tee ketään autuaaksi? Entä voidaanko ajatella, että kouluttautumista ajatellaan yhä erillisenä osana työstä? Lasketaanko työssäoppimista ”kouluttautumiseksi” normaalisti lainkaan?

Koulutuskysymyksiin liittyvistä vastauksista kävi kuitenkin ilmi, etteivät vastaajat koe hallitsevansa koulutukseen osallistumista juuri millään tavalla. Voidaankin miettiä olisiko yrityksellä mahdollisuus tarjota työntekijöilleen enemmän yksilöityä koulutusta tai ohjata tietyt ihmiset esimerkiksi urakehityksen puitteissa yrityksen ulkopuolisiin koulutuksiin. Koska avoimissa vastauksissa viitattiin myös teknisen koulutuksen tärkeyteen sekä sellaiseen koulutukseen, joka auttaa omien henkilökohtaisten tavoitteiden täyttymisessä, olen yhä vakuuttuneempi nimenomaan työntekijälle yksilöllisesti suunniteltujen koulutuskokonaisuuksien tärkeydestä.

Koulutuksen – ja sitä kautta työssäoppimisen ja -kehittämisen näkökulmasta – onnistumista voidaan mitata varmasti useammallakin erilaisella mitta-asteikolla. Henkilöstön kehittämisen kannalta asiaa tarkasteltuna olisi kuitenkin tärkeätä, että työntekijöille kahdesti vuodessa laadittavat henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat olisivat mahdollisimman käytännönläheisiä ja sitä kautta myös työntekijän itsensä helposti tulkittavissa. Kun oman tavoitteensa pystyy tulkitsemaan, sitä kohti pystyy myös suuntautumaan. Tällä tavoin esimerkiksi työssäoppimisesta saataisiin entistä näkyvämpää: kun tavoite on konkreettinen,

kaikki keinot sen tavoittelemiseksi ovat myös työkaluja ja suoranaista oppimista. Myös työnteko.

Koska omat kehittämis(oppimis)tavoitteita laaditaan ja seurataan yhdessä oman esimiehen kanssa, se asettaa esimiehelle erilaisia haasteita. Ensinnäkin esimiehen on tunnettava alaisensa historia siitä kuinka nykytilanteeseen on päästy tai ajauduttu. Toisaalta taas on tunnistettava ja saatava esiin alaisen henkilökohtaiset, usein jopa alaiselle itselleen kartoittamattomat ja ääneen lausumattomat, urakehitystoiveet ja kiinnostuksen kohteet.

Lopulta näistä lähtökohdista on rakennettava sellaiset mitattavissa olevat kehitysaskleet, jotka asettavat riman samanaikaisesti sekä tarpeeksi korkealle että tarpeeksi matalalle. Näin siksi, että liian helpot kehitystavoitteet eivät kannusta saavuttelemaan itseään, ja vastaavasti liian vaikeat altistavat alaisen helposti itseään vastaan kääntyvään stressipaineeseen. On toki totta, että alaisten oma mielipide otetaan tavoitteiden asettamisessa huomioon, mutta esimiehen on myös huomioitava organisaation sisäiset strategiat: kuinka voidaan hedelmällisimmin yhdistää sekä organisatoriset että henkilökohtaiset tavoitteet palvelemaan samanaikaisesti kumpaakin?

Tavoitteiden seurannassa puolestaan myös esimiehen on oltava jatkuvasti valppaana. Ei voida olettaa, että seurantakauden aikana vain alainen tekee työtä omien tavoitteidensa eteen, vaan esimies voidaan nähdä ylimentorina, joka seuraa tilannetta jatkuvasti ylhäältä ja luo alaiselleen mahdollisuuksia tavoitella omia kehittämisaskeleitaan. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi projektipäälliköiksi tavoittelevien ohjelmistosuunnittelijoiden ottaminen mukaan erilaisiin määrittely- ja konsultointiprojekteihin, jotta henkilön oma toimialaosaaminen alkaa vähitellen kattaa yhä laajempia kokonaisuuksia.

Kyselyn kokonaisuuden onnistumisen kannalta ymmärsin vasta tuloksia tulkittaessa, ettei kysymysskaala ylettynyt varsinaisesti esimerkiksi työssäoppimisen ja sen kokemiseen lainkaan. Jos nyt uusisin kyselyn, muotoilisin kysymyksiä uudelleen siten, että vastaajilta kysyttäisiin mielipidettä

myös työssä oppimisesta, yrityksessä vasta käyttöön otetusta mentorimallista (uusi työntekijä saa mentorin, joka ohjaa alkuun pääsemisessä) sekä näiden vaikuttavuudesta työtehtäviin sekä tiimien toimintaan liittyen. Lisäksi olisi hyvä kysyä myös siitä miten vastaajat kokevat työn vaikuttavan omaan elämäänsä. Onko vaikutus ehkä ahdistava, vapauttava, voimaannuttava vai mitä se on?

Pitäisin myös mielenkiintoisena ja tärkeänä, että kyselyä toistettaisiin yrityksessä esimerkiksi vuoden välein, jotta yrityksessä voitaisiin seurata yleisen tyytyväisyyden kehitystä ja saada aina impulsseja uusista mahdollisista kehityssuunnista.

7 YHTEENVETO

Työikäiset ihmiset viettävät suuren osan päivittäisestä ajastaan työpaikoilla. On selvää, ettei nykypäivänä jäädä tekemään työn teon vuoksi työtä, joka ei vastaa tai noudata yksilön henkilökohtaisia arvoja, tavoitteita ja maailmankatsomuksellisia näkemyksiä. Työ ei voi myöskään olla pelkästään kuluttava tekijä, vaan työntekijä elää työn kanssa jatkuvassa symbioosissa, sillä työn tulee palkita muissakin mittareissa kuin rahassa ja toisaalta taas työntekijä antaa työlleen aina vain suuremman panoksen mitä tyytyväisempi hän työhönsä on.

Voidaan katsoa, että tutkittavassa yrityksessä tilanne on kohtalaisen hyvä. Yritys vastaa Nurmen ym. (2009, 196) esittämiin haasteisiin, jotka olivat ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys. Ymmärrettävyyttä ja mielekkyyttä voidaan suoritetun kyselyn näkökulmasta pitää jo nyt kohtalaisen toimivina, mutta erityisesti hallittavuuteen sen sijaan tulee panostaa tarkemmin.

Vaikka kyselyssä ei onnistuttukaan ottamaan suoraan kantaa työssäoppimiseen, voidaan kuitenkin todeta, että esimerkiksi henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi myös koulutussuunnitelmien tekeminen kehityskeskustelujen yhteydessä voisi olla työn kokemista nostava tekijä. Näin myös työntekijälle itselleen voitaisiin tehdä eksplisiittisesti selväksi, että koulutukseen ja oppimiseen panostetaan vaikka se onkin niin kutsuttua nonformaalia ja työnteon ohella tapahtuvaa koulutusta.

Koulutuksen ohella tärkeä tekijä on myös tiimien toimivuus ja hyvä tiimihenki. Ei riitä, että työntekijät kasataan yhteen ”ylhäältä saneltuna”, vaan yrityksen on panostettava myös tiimiytämiseen. Tämä voi tapahtua monella tavalla: yhteisillä tavoitteilla, tehtävillä ja harjoitteilla. Olisikin hyvä jos tämä asia otettaisiin huomioon myös koulutusnäkökulmasta: olisiko esimerkiksi hyödyllistä tiimiytymisen ja oppimisen kannalta, että koko tiimillä olisi yhteisiä kehitystavoitteita kunkin henkilökohtaisten kehitystavoitteiden lisäksi? Tekisikö

tämä tiimistä Sydänmaalakan (2004, 53) kuvaaman synergisen yhteisön, jossa tiimi yhdessä on enemmän kuin jäsentensä summa?

LÄHTEET

Helin, K. 2006. Yhdessä menestymisen taito. Helsinki: Talentum.

Nurmi, J. ym. 2008. Ihmisen psykologinen kehitys. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Nurmi, K. & Kontiainen, S. 2000. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Raivola, R. Vaikuttavuutta koulutukseen – Suomen akatemian koulutukseen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Oy Edita Ab, 29-50.

Perusopetuslaki 21.8.1998/628. Luettu 8.11.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>.

Pirnes, U. 1996. Kehittyvät tiimit. Teoksessa Asp, E. & Haavio, A. (toim.) Koulutuksen ja työn murros. Riihimäki: Hämeenlinnan Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 121-132.

Sallila, P. & Vaherva, T. 2001. Muodollisesta koulutuksesta informaaliin oppimiseen. Teoksessa Sallila, P. & Vaherva, T. (toim.) Arkipäivän oppiminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 7-14.

Sinkkonen, I. ym. 2009. Käytettävyyden psykologia. Luettu 9.11.2011
http://www.adage.fi/uploads/pdf/Kaytettavyiden_psykologia.pdf.

Sydänmaalakka, P. 2004. Älykäs organisaatio. Jyväskylä: Talentum Media Oy, Tuomisto, J. 1998. Elinikäisen oppimisen muodot – teoreettiset lähtökohdat ja käytäntö. Teoksessa Kajanto, A. & Tuomisto, J. (toim.) Elinikäinen oppiminen. Saarijärvi: Kansanvalistusseura, 13-45.

Vaherva, T. 2001. Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla. Teoksessa Sallila, P. & Vaherva, T. (toim.) Arkipäivän oppiminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 156-177.

Valmiuslaki 22.7.1991/1080. Luettu 8.11.2011
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19911080>.

Työn kokeminen

Kysely

Johanna Kailliomäki

Osasto HBR LS ITS

1) Käy läpi väittämät ja arvioi asteikolla 1..5 kuinka väittäjä sopii tilanteeseesi.

1 = sopii huonosti / olen eri mieltä

5 = sopii erittäin hyvin / olen samaa mieltä.

2) Mieti mitkä tekijät nostaisivat antamaasi arvosanaa. Kirjoita tekijät + -sarakkeeseen rivien perään.

3) Mieti mitkä tekijät alentaisivat antamaasi arvosanaa. Kirjoita tekijät - -sarakkeeseen rivien perään.

4) Vapaa sana. Voit kirjoittaa paperin toiselle puolelle muita kyselystä heränneitä ajatuksia työhön, työtehtäviin ja koulutukseen liittyen.

Työ ja työtehtävät :(:| :)

+

1. Työtehtävien kiinnostavuus 1 2 3 4 5

2. Työtehtävien monipuolisuus 1 2 3 4 5

3. Vaikutusmahdollisuudet 1 2 3 4 5

omien työtehtäviin

4. Työtehtävien pysyminen 1 2 3 4 5

akataulussa

5. Työtehtävien onnistuminen 1 2 3 4 5

6. Kiireen tuntu työssä 1 2 3 4 5

7. Työn itsenäisyys 1 2 3 4 5

8. Työn mielekkäisyys 1 2 3 4 5

9. Työn joustavuus 1 2 3 4 5

10. Työn sujuvuus	1	2	3	4	5
11. Työn arvostus työyhteisössä	1	2	3	4	5
12. Tyytyväisyys työhön	1	2	3	4	5
13. Yhteistyö esimiehen kanssa	1	2	3	4	5
14. Oma sitoutuminen työtehtäviin	1	2	3	4	5
15. Tyytyväisyyteni työtehtäviin	1	2	3	4	5
Tiimin toiminta	:(!	:)	
16. Tiimin työtehtävien kiinnostavuus	1	2	3	4	5
17. Tiimin pysyminen aikataulussa	1	2	3	4	5
18. Tiimin onnistuminen	1	2	3	4	5
19. Tiimin sisäinen ilmapiiri	1	2	3	4	5
20. Tiimin sisäinen organisoituminen	1	2	3	4	5
21. Omat vaikutusmahdollisuudet tiimin toimintaan	1	2	3	4	5
22. Tiimin sisäiset ristiriidat	1	2	3	4	5
23. Tiimin arvostus työyhteisössä	1	2	3	4	5
24. Oma sitoutuminen tiimin toimintaan	1	2	3	4	5
25. Tyytyväisyyteni tiimin toimintaan	1	2	3	4	5

Koulutus	:(:	! :	:	+	-
26. Koulutuksen taso yleisesti	1	2	3	4	5	
Oma mahdollisuus osallistua sisäisiin koulutuksiin	1	2	3	4	5	
Oma mahdollisuus osallistua muihin koulutuksiin	1	2	3	4	5	
Kuinka paljon arvioisit koulutusten lisäävän työn mielekkyyttä?	1	2	3	4	5	
Kuinka paljon arvioisit koulutusten lisäävän sitoutumistasi työhön?	1	2	3	4	5	
Kuinka paljon arvioisit koulutusten vaikuttavan yhteishenkeen?	1	2	3	4	5	
Kuinka paljon arvioisit koulutusten vaikuttavan kiinnostavuuteen?	1	2	3	4	5	
Kuinka paljon arvioisit koulutusten vaikuttavan työtehtävien sujuvuuteen?	1	2	3	4	5	
Kuinka paljon arvioisit koulutusten vaikuttavan tyytyväisyytesi työhön?	1	2	3	4	5	

Kiitos !

KYSELYN TULOKSET

osasto	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B
1. Työtehtävien kiinnostavuus	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4
2. Työtehtävien monipuolisuus	4	4	5	3	3	3	5	2	3	3	4
3. Vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4. Työtehtävien pysyminen aikataulussa	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3
5. Työtehtävien onnistuminen	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
6. Kiireen tuntu työssä (käännetyt arvot)	2	3	2	3	4	3	5	2	3	1	3
7. Työn itsenäisyys	4	4	4	4	5	3	4	2	4	5	5
8. Työn mielekkyys	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5
9. Työn joustavuus	5	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4
10. Työn sujuvuus	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4
11. Työn arvostus työyhteisössä	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4
12. Tyytyväisyys työhön	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
13. Yhteistyö esimiehen kanssa	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14. Oma sitoutuminen työtehtäviin	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4
15. Tyytyväisyyteni työtehtäviin	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
16. Tiimin työtehtävien kiinnostavuus	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
17. Tiimin pysyminen aikataulussa	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3
18. Tiimin onnistuminen	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
19. Tiimin sisäinen ilmapiiri	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
20. Tiimin sisäinen organisoituminen	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
21. Omat vaikutusmahdollisuudet tiimin toimintaan	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5
22. Tiimin sisäiset ristiriidat	1	2	3	5	5	2	4	1	1	2	4
23. Tiimin arvostus työyhteisössä	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3
24. Oma sitoutuminen tiimin toimintaan	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5
25. Tyytyväisyyteni tiimin toimintaan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
26. Koulutuksen taso yleisesti	3	4	3	3	4	4	5	4	2	2	4
27. Oma mahdollisuus osallistua sisäisiin koulutuksiin	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4
28. Oma mahdollisuus osallistua muihin koulutuksiin	2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	3
29. Kuinka paljon arvoisit koulutusten lisäävän työn mielekkyyttä?	4	3	3	3	3	4	5	2	4	4	4
30. Kuinka paljon arvoisit koulutusten lisäävän sitoutumistasi työhön?	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4
31. Kuinka paljon arvoisit koulutusten vaikuttavan yhteishenkeen?	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
32. Kuinka paljon arvoisit koulutusten vaikuttavan työtehtävien kiinnostavuuteen?	3	3	3	2	4	3	5	3	4	4	2
33. Kuinka paljon arvoisit koulutusten vaikuttavan työtehtävien sujuvuuteen?	4	3	4	3	3	3	5	4	5	2	3
34. Kuinka paljon arvoisit koulutusten vaikuttavan tyytyväisyytesi työhön?	3	3	3	3	3	2	5	2	4	3	4

Osio	Teema	Nro	+	-
Työ ja työtehtävät	kokeminen	1	työtehtävät voisivat olla monipuolisempiakin vaihtuvat työtehtävät	jos ei projektit vaihtuisi ollenkaan
		2	varmaankin monipuolistuvat ajan myötä haastavuus lisää mielenkiintoa	
		12	vähemmän kiirettä, ei montaa päällekkäistä hommaa	
	aikataulu	4	vähemmän monia päällekkäisiä tehtäviä omat aikatauluarviot	resursointi ja töiden kasaantuminen
		6	niin kova kiire ettei edes ehdi kunnolla vastata tähän	
		9	asiakaskäyntien riittävä varoitusaika liukuvat työajat	jos olisi pakolliset töihin tulo / töistä lähtöajat ei mahdollisuutta valita työtehtävien kiireysasteita
		15	monipuolisuutta sopivasti lisää	
	vaikutusmahdollisuus	7	kokemus	
Tiimin toiminta	aikataulu	17	rekrytointi	tarjousten läpimeno
	vaikutusmahdollisuus	20	selvemmin jaetut työtehtävät ja vähemmän tehtävien vaihtelua, parempi resursointi	
Koulutus	vaikutusmahdollisuus	27	välillä kiire häiritsee koulutusta	osallistumiskiinnostusta ei ole tiedusteltu
		28		ulkopuolista koulutusta ei tarjottu. Dipan tekoon vähän tukea.
	kokeminen	29	Lisää työkaluja en osaa sanoa Lisäisi, jos olisi enemmän koulutusta	
		30	jos tukee omia tavoitteita lisäisi, jos olisi enemmän koulutusta	
		32	omia tavoitteita tukeva koulutusta	riippuu koulutuksesta
		34	myös teknillistä koulutusta	
	osaaminen	33	myös teknillistä koulutusta	