



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janne Kantoniemi

Työtyytyväisyys Kurikan kansalaisopistossa

Kurikkalan Setlementti ry

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Liiketalouden yksikkö

Tradenomi (AMK), Liiketalous



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi, Liiketalous

Suuntautumisvaihtoehto: Liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Janne Kantoniemi

Työn nimi: Työtyytyväisyys Kurikan kansalaisopistossa

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 58

Liitteiden lukumäärä: 9

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kurikan kansalaisopiston opettajien työtyytyväisyyttä. Kurikan kansalaisopiston lisäksi kyselytutkimuksessa haastateltiin opettajia Kauhajoen ja Teuvan kansalaisopistoista. Näissä kansalaisopistoissa työskentelee yhteensä lähes 200 opettajaa. Työtyytyväisyyden tutkimukselle nähtiin organisaatiossa tarvetta, sillä työtyytyväisyyttä tai työhyvinvointia ei ole organisaatiossa säännöllisesti tutkittu.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsitellään työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Lisäksi työtyytyväisyyttä käsitellään johtamisen näkökulmasta. Työtyytyväisyyttä käsitellään syvemmin siihen liittyvien käsitteiden, kuten motivaation ja viestinnän kautta. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään työtyytyväisyyden eri osa-alueita, jotka esiintyivät myös opinnäytetyön kyselytutkimuksessa. Opinnäytetyössä käytiin läpi myös Maslow'n tarvehierarkiaan pohjautuva hyvinvoinnin portaat -teoria.

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimuksella. Kyselytutkimuksessa oli myös laadullisia piirteitä muutaman avoimen kysymyksen muodossa. Avoimet kysymykset ja niiden vastaukset oli tarkoitettu suoraan kohdeorganisaatiolle, eivätkä niihin liittyvät vastaukset ole osa tämän opinnäytetyön tutkimusta. Kyselytutkimuksessa esitettiin väittämiä, joita arvioitiin asteikolla 1-4. Lisäksi tutkimuksen määrällisessä osuudessa oli yleisarvosanaväittämiä, joihin vastattiin asteikolla 1-10. Kyselytutkimus toteutettiin syksyllä 2018.

Tuloksista päätellen organisaation työntekijöiden työtyytyväisyys oli kohtuullisen korkealla tasolla. Erityisesti tyytyväisiä oltiin johtamiseen, ja myös työntekijöiden motivaatio vaikutti olevan hyvällä tasolla. Tuloksien perusteella pääteltiin työntekijöiden olevan tyytyväisiä työhönsä, mutta parannettavia osa-alueitakin löytyi. Tuloksien perusteella suurin osa henkilöstöstä oli motivoitunutta eikä aihetta suuriin muutoksiin ollut.

¹ Asiasanat: työtyytyväisyys, työhyvinvointi, motivaatio, työhyvinvoinnin johtaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business and culture

Degree programme: Business administration

Specialisation: Business development

Author/s: Janne Kantoniemi

Title of thesis: Work well-being at Kurikka Adult Education Centre

Supervisor(s):

Year: 2020

Number of pages: 58

Number of appendices: 9

This thesis study was conducted to investigate teachers' job satisfaction in Kurikka Adult Education Centre. Besides Kurikka, the teachers working at the adult education centres in Kauhajoki and Teuva were interviewed for the study. There are close to a total of 200 teachers working at these education centers. The study was need for the study, because job satisfaction or wellbeing at work had not been regularly studied in the organization.

The theoretical part of the thesis covers job satisfaction and wellbeing at work. Moreover, job satisfaction is considered from the management perspective, and more in detail, in relation to motivation and communication. The theoretical part focuses on the different areas of job satisfaction, also represented in the survey included in the study. Furthermore, the five-step model of wellbeing, based on Maslow's Hierarchy of Needs, is covered in the study.

The empirical part of the thesis was conducted as quantitative research. The questionnaire contained claims which were assessed on a scale from 1 to 4. In addition, the quantitative part included average rate claims, which were assessed on the scale from 1 to 10. The survey also had some features of qualitative research, since it included some open-ended questions. However, the answers of the open questions were reported directly to the commissioner organization and, therefore, not included in this study. The study was conducted in fall 2018.

According to the results, the level of job satisfaction of the employees was quite high. Satisfaction could be reported particularly in relation to management and employee motivation. Results showed that the employees were satisfied with their jobs; however, it was found that some areas needed to be improved. It can be concluded that most of the personnel were motivated, and there was no need for major changes.

¹ Keywords: job satisfaction, wellbeing at work, motivation, management of wellbeing at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	5
1 JOHDANTO	6
2 TYÖTYTYTYVÄISYYS	8
2.1 Motivaatio	8
2.1.1 Ulkoinen motivaatio	9
2.1.2 Sisäinen motivaatio	9
2.2 Työhyvinvointi	11
2.3 Maslow'n tarvehierarkia	12
2.3.1 Psykofysiologiset perustarpeet	14
2.3.2 Turvallisuuden ja liittymisen tarpeet	15
2.3.3 Arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet	16
2.4 Viestintä	16
2.5 Työympäristö	18
2.6 Palaute	19
3 JOHTAMISEN VAIKUTUKSET TYÖTYTYTYVÄISYYTEEN	21
3.1 Henkilöstöjohtaminen	22
3.2 Työhyvinvoinnin johtaminen	23
3.3 Johtajan työhyvinvointi	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
4.1 Tutkimusmetodi	26
4.2 Tutkimusprosessi	26
4.3 Tutkimustulokset	27
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	44
LÄHTEET	48

LIITTEET..... 50

51

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuva 1. Motivaation kirjo. (Ojanpää 2017).....	10
Kuva 2. Viestintäosaamisen osatekijät (Juholin, 2009).....	17
Kuvio 1. Ikä.....	27
Kuvio 2. Työskentelyvuodet.....	28
Kuvio 3. Opetusalue.....	28
Kuvio 4. Opetustilat.....	29
Kuvio 5. Yleisarvosana opetustiloista.....	31
Kuvio 6. Sisäinen viestintä.....	32
Kuvio 7. Yleisarvosana sisäisestä viestinnästä.....	34
Kuvio 8. Ulkoinen viestintä.....	35
Kuvio 9. Yleisarvosana viestinnästä.....	36
Kuvio 10. Työhyvinvointi.....	36
Kuvio 11. Motivaatio.....	38
Kuvio 12. Työilmapiiri.....	39
Kuvio 13. Johtaminen.....	41
Kuvio 14. Palkkaus.....	42
Kuvio 15. Yleisarvosana palkkauksesta.....	43

1 JOHDANTO

Työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin merkitys on korostunut kuluneen vuoden aikana korona-pandemian keskellä. Luukkasen (2020, 1) mukaan pandemian vaikutukset työntekijöihin voivat olla hyvinkin erilaiset yksilöstä riippuen. Toinen työntekijä saattaa nauttia etätöihin siirtymisestä ja toiselle se saattaa olla kovinkin vaikea paikka. Johtamisen merkitys on korostunut, kun esimiehen täytyy yrittää pitää "lankoja käsissään", kun työntekijät eivät olekaan nyt saman katon alla hallittavissa. Yhteyden- ja huolenpidon merkitys korostuu, sekä myös työterveyden mahdollisuuksia on korostettava. Laajan työterveyden piiriin kuuluu sellaisia palveluita, joille pandemian erityisjärjestelyiden keskellä saattaa olla yllättävänkin paljon tarvetta. Luukkasen (s.1) mukaan myös taloudellinen ja terveydellinen epävarmuus vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen, eikä kaikki olekaan välttämättä niin. Jokaisen yrityksen talous on vaarassa pandemian keskellä. Sitä kautta myös työpaikat ovat uhattuina.

Tämän opinnäytetyön aiheena on työtyytyväisyys. Aihe on toimeksianto yhdistykseltä Kurikan Setlementti Ry. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhdistyksen työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyteen liittyy erilaisia elementtejä, joita tässä tutkimuksessa käsitellään tarkemmin. Työtyytyväisyyden tutkiminen voi avata kohdeyhdistykselle monia asioita paljon laajemmin, kuin sitä ikinä voisi arjessa ajatella. Työtyytyväisyyden ja tämän tutkimuksen kokonaisuuteen liittyy viestintä, työympäristö, palaute, motivaatio, yleinen työhyvinvointi, sekä johtaminen.

Tässä tutkimuksessa pyritään vastaamaan laajasti siihen kysymykseen, miten työyhteisön jäsenet kokevat työnsä. Ovatko he tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen, vai löytyykö työyhteisöstä kenties sellaisia asioita, mihin täytyisi johtamisella tai muulla keinolla puuttua? Luvussa johtopäätökset ja kehitysehdotukset (luku 5) avataan kyselyssä esiintyneitä ongelmakohtia lukujen 2-4 aihealueiden pohjalta. Samassa luvussa (5) vastataan kysymykseen, millaisilla johtamisen keinoilla ongelmakohtia pystyttäisiin selvittämään, sekä miten jokainen yhteisön jäsen pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan yleiseen työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin? Näihin kysymyksiin pyritään vastaamaan kyselytutkimuksessa ja teoriaosuudessa esiintyvien aihealueiden pohjalta.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia Kurikan kansalaisopiston työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen lisäksi, aihetta on käsitelty laajasti hyödyntäen alan kirjallisuutta ja verkkojulkaisuja. Tutkimuksen toisena tavoitteena on luoda kohdeorganisaatiolle työkaluja parempaan työtyytyväisyyteen. Tutkimuksen tutkimuskysymys on miten kehittää Kurikan kansalaisopiston työtyytyväisyyttä.

Kurikan kansalaisopisto on vapaan sivistystyön oppilaitos, joka on aloittanut toimintansa jo vuonna 1964. Kansalaisopistoa ylläpitää Kurikkalan Setlementti Ry. Kurikkalan Setlementti on myös Suomen setlementtiliiton jäsen. Toimialueeseen kuuluu koko Kurikan alue, eli Jalasjärvi, Jurva ja Kurikka. Opetusta on tarjolla runsaasti. Vuosittain Kurikan kansalaisopisto tarjoaa opetusta yli 12 000 tuntia yli sadassa toimipisteessä. Kursseja kertyy vuosittain yli 600. Tuntiopettajia opistossa toimii noin 120. Opintotarjontaa löytyy runsaasti. Kurikan kansalaisopistossa opetetaan teknisiä töitä, tekstiilitöitä, tietotekniikkaa, kuvataiteita, liikuntaa ja tanssia, musiikkia ja laulua, sekä opiskellaan erilaisia kieliä. Lisäksi opistossa tarjotaan oppia mm. Kakkujen koristelusta, marjapensaiden istutuksista, ensiaputaidoista, sukututkinnasta, matematiikasta, ym. erilaisista taidoista. Ja jos sopivaa kurssia ei löydy, opisto on avoin kaikenlaisille ehdotuksille.

Kauhajoen kansalaisopisto tarjoaa vuosittain noin 300 kurssia. Kurssit järjestetään Kauhajoen, Isojoen ja Karijoen alueilla. Kauhajoen kansalaisopiston järjestämille kursseille osallistuu vuosittain yli 2000 ihmistä. Teuvan kansalaisopisto on ollut toiminnassa vuodesta 1966, joka toimii aktiivisena harrastustoiminnan aktiivisena kehittäjänä. Opistossa toimii vuosittain noin 35 opettajaa ja joka 6 teuvalaisista osallistuu opiston kurssitarjontaan.

2 TYÖTYTYVÄISYYS

2.1 Motivaatio

Motivaatio toimii lähtökohtana työssäjaksamiseen sekä työn suorittamiseen. Hakanen [viitattu 03.10.2020] määrittää ”Työn imun” kertovan työtoiminnan mielekkyydestä. Työn imu onkin työmotivaation ns. tavoitetaso, jolle kaikki työnantajat haluaisivat työntekijänsä pääsevän. Jokaisella työpaikalla on löydettävissä ilo ja työn imu. Nämä löydetään, kun voi työskennellä vapaasti kokemustaan ja harkintaa hyödyntäen, sekä kun pystytään työskentelemään keskittyneesti. Työn imu on työlle omistautumista, työstä nauttimista ja tietynlaista tarmokkuutta tehdä työtään. Motivaatio voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen. Aktiivinen sekä passiivinen motivaatio sekä kahteen pääpiirteeseen eli ulkoinen sekä sisäinen motivaatio.

Sinokki (2016, 11) kertoo motivaation lisäävän työniloa, ja ilon lisäävän motivaatiota. Jokaisesta työstä löytyy varmasti sekä negatiivisia, että positiivisia tekijöitä. Ratkaisevassa asemassa tässä kohtaa on asenne. Negatiivinen asenne on tarttuvaa. Negatiivisesti asennoituva työntekijä saa myös muut työntekijät pahalle tuulelle ja ajattelemaan työasioista negatiivisesti. Sinokki (s.11) linjaa kuitenkin menestyvän työyhteisön löytävän syyllisten sijasta ratkaisuja ongelmiin.

Motivaatioteorioita on useita erilaisia. Mayorin & Riskun (2015, 35) mukaan Steven Reiss kertoo ulkoisen ja sisäisen motivaation kahtiajaon olevan virheellinen. Ulkoista motivaatiota ei välttämättä ole olemassakaan. Mayorin & Riskun (s. 35) mukaan Reissin tutkimukset osoittavat, että ulkoisia kannustimia ei voida luokitella aina kontrolloimiseksi. Palkkioiden vaikutukset sisäiseen motivaatioon riippuvat yksilöstä ja siitä, miten ja millaisia palkkioita käytetään. Jotkut ovat sisäisesti motivoituneita paremman aseman ja statuksen tavoitteluun kuin toiset. Myös jotkut neuropsykologit ovat osoittaneet sisäisen ja ulkoisen motivaation jaottelun olevan virheellistä, sillä ei voida todistetusti osoittaa, että nämä motivaatiot syntyisivät aivojen eri osissa. (Mayor & Risku 2015, 35–36.)

2.1.1 Ulkoinen motivaatio

Sinokin (2016, 98) mukaan ulkoinen motivaatio syntyy esimerkiksi palkkauksesta, kannustuksesta, rangaistuksista tai osallistumismahdollisuuksista. Ulkoiset tekijät motivaatiossa ovat usein vaikutukseltaan lyhytaikaisia ja motivaatio saattaa lopahtaa herkästi. Ulkoiset motivaatiotekijät eivät tule ihmisestä itsestään, vaan niitä ohjailee toinen henkilö, edustaja tai organisaatio. Houkutteleva palkkaus laittaa ihmisen tekemään töitä motivoituneemmin kuin heikompipalkkainen työ. Ulkoiset kannustimet voivat myös ohjata erilaisten tavoitteiden merkitystä. Työntekijöiden toiminta ohjautuu myös sen mukaisesti.

Sinokin (2016, 89) mukaan palkan merkitys riippuu työstä ja sen kokemisesta. Jos työ on henkisesti ja ruumiillisesti raskasta, on palkan merkitys suuri. Jos taas yksilöllä on korkea suoritustarve, palkan merkitys vähenee. Mitä suurempi palkka on, sitä vähemmän se merkitsee. Hierarkiatasojen ylemmillä portailla palkalla ei ole niin suurta merkitystä kuin alemmilla. Palkan merkitys on myös yksilöllistä. Korkea palkka motivoi rahanahnetta ja rahaa rakastavaa henkilöä. Tällaisessa tilanteessa yksilö onkin usein valmis ponnistelemaan saadakseen sitä. Palkan tulisi myös kasvaa työsuorituksen parantuessa. (mts. 98.)

Lindholm (s. 1) kertoo kaikkien ulkoisen motivaation lähtökohdiksi jotain päämäärätietoista tai arvosidonnaista tekemistä. Ulkoinen motivaatio on Lindholmin (s. 1) mukaan asia, joka tuottaa motivaatiota, joka ei tule suoraan tehtävästä. Eli esimerkiksi raha luetaan usein ulkoiseksi motivoijaksi. Mihin rahaa tarvitsee? Haluaako ihminen sillä statusta (sisäinen motivaatio)? Vai kenties parempaa terveydenhuoltoa (ulkoinen motivaatio), jotta esimerkiksi perhe saisi parempaa terveydenhuoltoa (ulkoinen motivaatio)? Täten voidaan todeta, että sisäisen johtamisen keinot voidaan nähdä ulkoisen motivaation tekijänä.

2.1.2 Sisäinen motivaatio

Sisäinen motivaatio lähtee työntekijästä itsestään. Ojanpään (2017, 1) mukaan työtyytyväisyys sisäisessä motivaatiossa voidaan jakaa kahteen eri työtyytyväisyyteen, aktiiviseen, sekä passiiviseen. Aktiivinen työtyytyväisyys käsittää työntekijän käyttämään

oman energiansa työtehtävään sekä innostuu omasta tekemisestään eri projekteissa. Passiivinen työtyytyväisyys puolestaan käsittää työntekijän tyytyväisyyttä sekä jaksamista pelkän organisaation puitteiden varassa. Työntekijä nauttii ulkoisista tekijöistä, kuten kahvipöytäkeskusteluista sekä organisaation puitteista, jotka antavat kipinää työn tekoon. Tämä ei kuitenkaan ole työn lopputuloksen kannalta tehokkain motivaatiotekijä. Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat tuloksellisuuden yksi perustekijä. Tällaisissa työpaikoissa on monesti vuorovaikutuksellista viestintää, sekä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Sisäisen motivaation voi tiivistää siihen, että työ itsessään tuottaa nautintoa ja se on innostavaa. Tällaisessa tilanteessa ihmistä eivät ohjaa ainoastaan ulkoiset tekijät kuten palkka tai erilaiset kannustimet. Seuraavassa kuvassa nähdään motivaation kirjo. Se tarkoittaa matkaa tilasta ”ei motivaatiota” tilaan ”sisäinen motivaatio”. (Ojanpää 2017.)

MOTIVAATION KIRJO



Kuva 1. Motivaation kirjo. (Ojanpää 2017).

Sinokki (2016, 98) kertoo uteliaisuuden lisäävän sisäistä motivaatiota. Sen myötä työntekijä ponnistelee työssään ilman odotuksia ulkopuolisista palkkioista. Kiinnostus ja uteliaisuus motivoivat usein paremmin kuin kehuinen, raha tai kiitokset. Sisäiseen motivaatioon vaikuttaa myös oma asenne työhön. Esimerkiksi yrityksen henkilöstöpäällikkö voi pitää työtään surkeana, mutta työpaikalla käyvä siivooja voi omata vahvan kutsumuksen työhönsä. Tämä näkyy molempien työn tuloksessa, sekä työmotivaatiossa. Sisäisen

motivaation merkitys normaaliin arkeenkin on tutkittu asia. Sinokki (s.99) kertoo sisäisen motivaation olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin, myönteisiin tunteisiin, sekä elämäntyytyväisyyteen. Onnellisuuden ja menestyksen lähteenä on sisäinen motivaatio (Mayor & Risku 2015, 37). Innostuksen kautta koetaan työn imua, eli tarmokkuus, omistautuminen ja työlle uppoutuminen on tässä ilmeneviä termejä. Flow-tila on innostuksen tavoitetaso. Flow-tilassa unohdamme ajan ja paikan. Tehtävään uppoutuminen, täydellinen motivoituminen, energisyys ja sitoutuminen tehtäviin on flow-tilan tunnusmerkkejä.

2.2 Työhyvinvointi

Laine (2018, 21) toteaa, että työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin erottaminen toisistaan voi toisinaan olla hankalaa. Nämä ilmiöt ovat eritasoisia. Työtyytyväisyys muuttuu nopeammin kuin työhyvinvointi. Työtyytyväisyys on välitöntä reagointia työpaikan tapahtumiin. (s. 21) Työhyvinvointi on Laineen (s. 19) mukaan rinnastettavissa helposti kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvoinnin määrittelyssä on korostettu työperäisiä hyvinvointitekijöitä ja sitä, kuinka työpaikalla on mahdollisuus vaikuttaa niihin. Työhyvinvointiin liittyy sellaisia käsitteitä, kuten stressi ja työuupumus. Näiden, sekä muiden erilaisten käsitteiden kautta työhyvinvoinnin näkemykset ovat laajentuneet.

Naumanen (2018, 27) kertoo työhyvinvoinnin olevan kulttuurisidonnaista. Jokainen työpaikka muodostaa oman työpaikkakulttuurinsa. Tehdastyössä teollisuuden alalla korostuu työympäristön turvallisuus. Hallinnon alalla kulttuuri on voimakkaasti esimiestyö- ja johtamiskeskeistä. Jokaisen työntekijän ammattitaitoon ja työtehtäviin kuuluu työhyvinvointi. Vastuuna on huolehtia omasta työnilosta ja siitä millaisella asenteella työntekijä tulee suorittamaan työtehtäviään.

Työhyvinvointi on itsessään laaja käsite. Työterveyslaitos [viitattu 20.3.2019] on verkkojulkaisussaan listannut hyvinvoivan työyhteisön piirteitä. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, pidetään työmäärä aisoissa, uskalletaan puhua ongelmista, sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. Työyhteisön hyvinvoinnin

merkitystä ei voi korostaa liikaa, sillä normaali työläinen viettää yhteisönsä kanssa aikaa 38 tuntia viikossa, joten yhteisö on yksi työntekijän merkittävimmistä yhteisöistä yhdessä perheen ja läheisten ihmisten kanssa.

Hyvinvoivan työyhteisön kautta tulee hyvinvoivia työntekijöitä. Työterveyslaitos [viitattu 20.03.2019] on artikkelissaan listannut hyvinvoivan työntekijän tunnusmerkkejä. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, tuntee työnsä tavoitteet, saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi, kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta, onnistuu ja innostuu työssään ja kokee työn imua.

Sinokki (2016, 43–44), kertoo työhyvinvointiin investoimisen tuovan yleensä moninkertaisen taloudellisen hyödyn. Keskimäärin yhden euron panostus työhyvinvointiin antaa 5–6 euron suuruisen kustannussäästön. Kun henkilöstön hyvinvointiin panostetaan, sillä viestitään myös välittämisestä, joten työmotivaatiokin usein kasvaa. Tuottavuus kasvaa, kun töissä on hyvinvoivia ja motivoituneita työntekijöitä. Sinokin (s. 44) mukaan työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen ovat monen toimijan yhteistyötä. Toimijoina kehityksessä ovat esimiehet, työsuojelu, työterveyshuolto, työnantajat, sekä tietenkin työntekijät. Työterveyshuollon tehtävänä on seuloa riskiryhmiä, sekä räätälöidä toimenpiteitä heille sopiviksi. Työmotivaatioon panostamisella saadaan esimerkiksi pidennettyä henkilöstön työuria.

2.3 Maslow'n tarvehierarkia

Työhyvinvoinnin edellytyksenä työntekijälle, yhteisölle sekä koko organisaatiolle toimii Rauramon (2008, 29) mukaan Abraham Maslow'n tarvehierarkian viisi perustarvetta. Tämän avulla voidaankin tehokkaasti kehittää sekä tarkastella koko organisaation työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä. Asteikko toimii edellytyksenä yleiseen hyvinvointiin niin työelämässä kuten arjessakin.

Viiden askeleen portaikko muodostuu seuraavalla tavalla:

Psyko-fysiologiset perustarpeet (Rauramo, 2008, 30): Tämän muodostavat täysin inhimilliset tarpeet elämiseen kuten hengittäminen, nukkuminen sekä liikkuminen. Tämän vuoksi fysiologiset tarpeet luovat perustan muille tarpeille. Ajatellaan, että voidakseen tehdä töitä täytyykin myös nukkua välistä.

Turvallisuuden tarve (Rauramo, 2008, 31): Tähän sisältyy turvallisuuden tunne arkielämässä, työpaikalla, toimentulon turvaaminen sekä omaan terveyteen liittyvä turvallisuus.

Liittymisen tarve (Rauramo, 2008, 31): Tässä taustalla ovatkin työyhteisön ilmapiiriä sekä tyytyväisyyttä avustavat tekijät. Keskeisimmät arvot ovatkin työyhteisön avoimuus sekä tärkeämpänä luottamus.

Arvostuksen tarve (Rauramo, 2008, 32): Tähän sisältyy hyvästä työstä saatu palaute, työn arviointi sekä palkitseminen tukevat työyhteisön sekä työntekijän tuottavuutta sekä ylipäättänsä työtyytyväisyyttä. Arvostuksen tarvetta kuvaavat myöskin uralla kehittyminen sekä etenemismahdollisuudet.

Itsensä toteuttamisen tarve (Rauramo, 2008, 32): Tähän liittyy työssä kehittyminen, kehittymisen sekä uusien asioiden oivaltaminen ovat työntekijän itsensä toteuttamisen tarpeita tukevia asioita, jotka myös tukevat organisaation visiota.

Ennen työhyvinvoinnin kehittämistä on syytä arvioida sekä tarkastaa lähtötilanteet. Tiedossa on oltava organisaation asettamat tavoitteet, tehtävä, arvot sekä päämäärä ennen kuin arviointia voidaan tehdä (Rauramo, 2008, 36).

Kun muut perustarpeet on tyydytetty, voi syntyä motivaatiota sekä innostusta luovuuteen. Samalla voi syntyä myös kykyä keksiä ja luoda jotain uutta. Toisin sanoen elämisen perusasioiden ollessa kunnossa on mahdollisuus saada luovuus valloilleen. Perustana huipulle (viides porras) pääsemiseksi on oltava kotiasioiden hyvällä mallilla, ravintoa, sekä katto pään päällä. Lisäksi ihminen tarvitsee yleistä varmuutta tulevaisuudesta, sekä lähipiirin rakkautta ja ymmärretyksi tulemistä. (Sinokki, 2016, 74.)

Sinokki (2016, 74–75) kuitenkin muistuttaa Maslow'n todenneen myöhemmin, että tarpeet eivät välttämättä tyydyty täysin hierarkkisesti. Jokainen tarvetyyppi saattaa korostua riippumatta "alempien" tarpeiden tilasta. Useat taiteilijatkin ovat luoneet jotain uutta ja innovatiivista, vaikka ovat tuottaneet taidetta hyvinkin alkeellisissa ja vaatimattomissa oloissa. Tämän tarvehierarkian avulla motivoituminen ja turhaumat työyhteisössä ovat paremmin ymmärrettävissä.

2.3.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Rauramon (2008, 37–38) mukaan sopiva työkuormitus on kaiken a ja o. Kuormituksen vastaavuus työntekijän ominaisuuksiin on tärkeää. Työn ei tule olla liian kevyttä tai helppoa, mutta ei liian vaikeaa tai raskastakaan. Toipuminen kuormituksesta tulisi tapahtua työpäivän aikana tai viimeistään lähellä työpäivän päättymisaikaa, että ihminen pystyisi viettämään laadukasta vapaa-aikaa. Palautumisen venähtäessä ponnisteluja vaaditaan, jotta päivittäisestä työsuorituksesta selvitään. Riittävä uni on myös osa palautumista. Kuormitus on kuitenkin yksilöllistä. Toiselle muutokset ja uudet haasteet aiheuttavat suurempaa kuormitusta kuin toiselle. Toinen työntekijä saattaa kokea muutoksista innostusta, toinen kokee tilanteen ahdistavana.

Virtanen (2020) muistuttaa, että työstä palautuminen on mielen ja kehon elpymistä työn aiheuttamista rasituksista. Palautuminen onnistuessaan aiheuttaa loman tai vapaan viikonlopun jälkeen virkeyden tunnetta. Jos uuden työviikon aloittaa maanantaina väsyneenä ja kuormittuneena, on palautuminen epäonnistunut. Virtanen listaa myös kuusi vinkkiä palautumiseen. Ensimmäisen vinkin mukaan työstä kannattaa irrottautua. Vapaa-ajallaan kannattaa tehdä asioita, jotka poikkeavat omasta työstä. Työasioiden murehtiminen jää tällöin vähemmälle. Virtasen mukaan on osattava myös rentoutua. Fyysisten ja älyllisten toimien vältteleminen on rentoutumista. Niitä voi vältellä esimerkiksi lukemalla kirjaa tai kuuntelemalla musiikkia. Omaehtoisuuden tavoittelu kannattaa ottaa myös osaksi palautumista. Itselle kannattaa järjestää aikaa, jolloin ei tarvitse kuunnella muiden vaatimuksia tai toiveita. Neljäs vinkki on haastaa itseään hiomaan jotain taitoa. Esimerkiksi uusi harrastus. Kannattaa myös tehdä asioita, jotka ovat itselleen tärkeitä ja merkityksellisiä. Laadukkaiden ja tärkeiden ihmissuhteiden ylläpitäminen on myös osa hyvää työstä palautumista.

2.3.2 Turvallisuuden ja liittymisen tarpeet

Huolet työllistymisestä, taloudellisista ongelmista ja toimeentulosta on nykyään arkipäiväistä. Työvoimatutkimuksen (Findikaattori 2020) mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Vuonna 2019 osa-aikatyössä oli 439 000 työllistä. Määräaikaisia työsuhteita oli siis noin 17% kaikista työsuhteista Suomessa. Osa-aikatyöllisiä oli 16 000 enemmän kuin vuonna 2018. Tutkimuksen mukaan osa-aikatyöläisyys on naisilla yleisempää kuin miehillä.

Työsuhteisiin liittyvät turvattomuuden tunteet ovat siis lisääntyneet. Rauramon (2008, 85) mukaan tämä on merkittävä hyvinvoinnin häiritsejä. Irtisanomiset lisäävät mielenterveydellisiä ongelmia ja sitä kautta psyykelääkkeiden käyttö lisääntyy. Myös organisaatiomuutokset tuovat turvattomuuden tunnetta työntekijöiden keskuuteen. Sopeutuminen muutoksiin ja uudistuksiin saattavat olla yksilöllisesti hyvinkin hankalia käsitellä. Kun muutoksia toteutetaan, on tätä varten järkevää laatia suunnitelma. Muutoksessa on mukana kolme vaihetta: luopuminen, kaaos/välivaihe, sekä uuden alku. Rauramon (s.89) mukaan hyvin tehty suunnitelma ja hyvin organisoitu viestintä auttaa muutostilanteiden hallitsemisessa. Rauramo (s.89) muistuttaa myös, että on tärkeää myös kysyä ja vastata kysymyksiin: "mitä" "miten" ja "miksi".

Työntekijän turvallisuudentunteeseen voi liittyä myös työpaikkakiusaamista, -häirintää ja -syrjintää. Rauramo (2008, 116) ohjeistaa, että jos häirintää ilmenee, on pyydettävä häiritsijää lopettamaan. Jos kuitenkin muutosta ei tapahdu, on siitä ilmoitettava esimiehelle. Rauramo (s.117) kertoo, että työpaikan yhteiset pelisäännöt ennaltaehkäisevät häirintää ja kiusaamista. Kun pelisäännöt ovat selvät, on asioihin yleensä helpompi puuttua.

Yhteisö on yksi suurimmista yksilön voimanlähteistä. Suhteet toisiin ihmisiin muodostavat ihmisen itsetunnon. Positiivista palautetta saadessa se paranee ja kehittyy. Hyvä yhteisö tuo ihmisessä esiin hänen todellisen persoonallisuutensa. Yhteisössä tapahtuu vuorovaikutusta, sekä siinä muodostuu yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteisöjä voi olla niin fyysisesti, kuin nykyään myös virtuaalisesti esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Erilaiset ryhmät ja joukkueet ovat tuttuja jo lapsesta saakka. Päiväkodista, koulusta ja harrastuksista aina työyhteisöihin saakka. Ihmissuhteet töissä ovat tärkeä osa työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Tuloksekas työ syntyy, kun työyhteisö on avoin, ja luottamuksellinen.

Työyhteisö, jossa työntekijät saavat toisiltaan sosiaalista tukea, on paremmat mahdollisuudet tulokselliseen työhön. Hyvässä työyhteisössä noudatetaan esimerkiksi hyviä käytöstapoja, tieto kulkee hyvin, työ on virikkeellistä, työnjako on selkeä ja siellä on hyvät vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet. (Rauramo 2008, 122–126.)

2.3.3 Arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet

Rauramon (2008, 143–144) mukaan arvostuksen tarve jaetaan alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan sosiaalista arvostusta (toiset ihmiset). Jälkimmäinen tarkoittaa itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyy sellaisia asioita, kuten maine, tunnettuus, kuuluisuus, status, huomiointi ja kunnia. Itsearvostukseen voidaan liittää termit: johtajuus, vapaus, riippumattomuus, itseluottamus, saavutukset ja kompetenssi. Lähimmän esimiehen, perheenjäsenien tai työkavereiden osoittama arvostus on merkittävintä yksilön kannalta. Itsetunto säilyy, kun arvostusta koetaan tai saadaan. (mts.144.)

Rauramon (2008, 160–162) mukaan itsensä kehittäminen on tapa, jolla organisaatio säilyttää kilpailukykyänsä. Ympäristön muuttuessa tavoitteiden saavuttaminen onnistuu parhaiten ajan mukaisesti osaavalla henkilöstöllä. Jokaisen yksilön on tunnettava organisaation vision ja tavoitteet, jotta he pystyvät kehittämään osaamistaan ja hankkimaan tiedot ja taidot, joita työssä tarvitaan. Täten työntekijät sitoutuvat toimintaan ja iloa koetaan työn tuloksellisuudesta, sekä oppimisesta. Osaamisen kehittämisessä tärkeää on tulevaisuuden ennakointi. Osaamista pystyy kehittämään kolmella eri osa-alueella: omaehtoisesti, työnantajan järjestämänä ja itse työstä oppimalla.

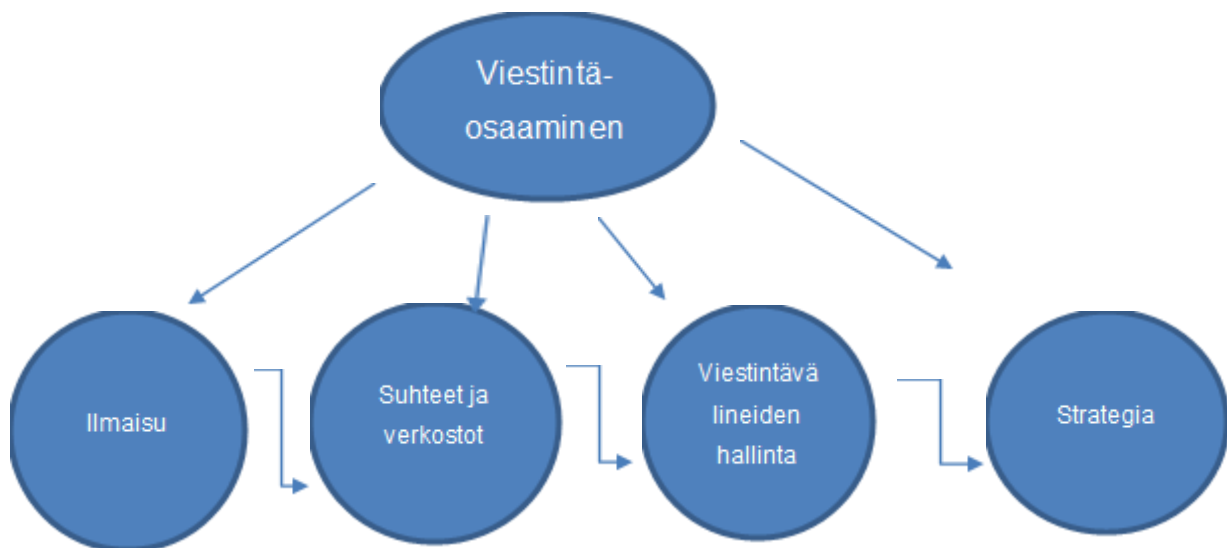
2.4 Viestintä

Organisaatioissa viestintä tapahtuu ulkoisesti sekä sisäisesti. Nissilän (2016, 1) mukaan seuraukset voivat olla vakavia, jos viestinnässä epäonnistutaan. Viestinnän tärkeyttä ja haasteellisuutta ei voi siis korostaa liikaa. Viestinnän toimivuuden mittaamisessa katsotaan sen toimivuutta ylemmiltä tasoilta alemmille, sekä toisinpäin. Lisäksi viestinnän on toimittava myös sivuttaissuunnassa. Usein ongelmien ilmetessä huomataan syyn olevan heikossa viestinnässä. Näkyvimmin heikko viestintä ilmenee muutostilanteissa, koska epävarmuus työntekijöiden keskuudessa aiheuttaa turhautumista. Tällöin luodaan herkästi omia

johtopäätöksiä, joista syntyy huhuja. Kun huhut ovat ”ilmoilla”, on sitä vaikeaa hallinnoida enää viestinnällä.

Juholin (2009, 30–31) jakaa viestintäosaamisen neljään eri osa-alueeseen. Ensimmäiseen osa-alueeseen kuuluu puhumisen ja kirjoittamisen kyky. Puhumisella ja kirjoittamisella ilmaistaan omia ajatuksia työelämässä.

Juholinin (2009, 30–31) mukaan ensimmäisen osa-alueen valmiuksiin kuuluu myös keskustelutaidot ja dialogin eri muodot. Toisella viestintäosaamisen osa-alueella mukaan tulevat suhteet muihin ihmisiin, organisaatioihin ja verkostoihin. Nämä voidaan vielä jakaa erikseen päättäjiin, asiakkaisiin, tutkimuslaitoksiin, oman alan toimijoihin ja kollegoihin. Kolmanteen viestintäosaamisen osa-alueeseen kuuluu taito käyttää eri viestinnän välineitä. Viestinnän välineitä voivat olla esimerkiksi internet, ryhmätyötilat, puhelin, digitaaliset viestintäalustat (mm. Teams, Zoom ja Skype), sekä sähköpostin käyttäminen. Nämä välineet edistävät organisaatioiden toimintaa ja tavoitteita. Neljäs osa-alue on strategia. Tähän osa-alueeseen hyödynnetään edellä mainittuja osa-alueita (1–3). Neljännen osa-alueen toteutuessa kiitettävästi, osaa viestijä käyttää edellisiä osaamisia oikein eri tilanteissa. Seuraavassa kuvassa on kuvattuna nämä neljä viestintäosaamisen osatekijää.



Kuva 2. Viestintäosaamisen osatekijät (Juholin, 2009)

2.5 Työympäristö

Työympäristön olosuhteet vaikuttavat suoraan siihen, miten kuormittavaa työ on fyysisesti ja psykososiaalisesti (Lindholm & Naumanen, 2018, 111). Kun työympäristön olosuhteet ovat kunnossa, työn tuottavuus paranee. Työympäristön riskitekijöiksi voidaan luokitella kemialliset tekijät, mikrobiologiset tekijät, fysikaaliset tekijät, ergonomiset tekijät, psykososiaaliset tekijät, tapaturmat, sekä riskien hallinta.

Kemiallisiin tekijöihin liittyvät erilaiset kemikaalit, joita on Lindholmin (2018, 112) mukaan arvolta noin 60 000 ja määrä vain kasvaa. Kemikaalit aiheuttavat erilaisia oireita, joihin kuuluvat esimerkiksi hengitystie-, hermosto- ja silmäoireet. Kemikaalit voivat aiheuttaa myös erilaisia allergioita, astmaa tai jopa syöpymiä. Kemiallisten aineiden haittoja voidaan kuitenkin minimoida esimerkiksi teknisillä ratkaisuilla tai turvallisilla säilytysratkaisuilla. Riskienarviointi auttaa ennaltaehkäisemään kemiallisten tekijöiden vaikutuksia työympäristön turvallisuuteen. Mikrobiologiset tekijät jakautuvat erilaisiin bakteereihin, homesieniin tai viruksiin. Myös pöly on mikrobiologinen tekijä. Mikrobiologisten tekijöiden vaikutukset näkyvät usein sairauksina. Infektiosairaudet, astma, toksiset reaktiot tai esimerkiksi toistuvat tulehdussairaudet voivat olla mikrobiologisten tekijöiden aiheuttamia. Mikrobiologisille tekijöille altistutaan hengitysteitse, ihon välityksellä tai ruuansulatuskanavan kautta. Altistumiset arvioidaan mittaamalla pitoisuuksia erilaisista paikoista. (mts. 112.)

Lindholmin ja Naumasen (2018, 114) mukaan fysikaalisiin tekijöihin luetaan värinä, paine, kosteus, melu, lämpöolot, sähkö, sekä huono valaistus. Fysikaalisten tekijöiden takia aiheutuu poissaoloja ja työtapaturmia. Fysikaaliset tekijät saattavat myös heikentää tuottavuutta ja työtehoa. Myös useat sairaudet ja työtapaturmat saattavat olla fysikaalisten tekijöiden aiheuttamia. Työympäristössä saattaa tapahtua myös äkillisiä ja odottamattomia ulkoisista tekijöistä aiheutuvia tapaturmia. Tapaturmat voivat olla fyysisiä tai henkisiä loukkaantumisia. Tapaturmien johdosta voi aiheutua myös haittaa luonnolle ja ympäristölle. Joissain tapauksissa tapaturmien johdosta voi seurata myös kuolema (s.114). Yleisimpiin tapaturmiin Lindholm ja Naumanen (s.114) ovat luetelleet kaatumiset, liukastumiset, kompastumiset ja erilaisten esineiden aiheuttamat tapaturmat. Tapaturmiin johtavat usein kiire, hankalat työasennot, epäjärjestys, fyysisesti raskaat työt, tilanahtaus ja liukkaus.

Kaikkia näitä tapaturmia pystytään ennaltaehkäisemään etukäteen turvallisuutta edistävillä toimenpiteillä.

Lindholmin ja Naumasen (2018, 115) mukaan työympäristöissä voi esiintyä erilaisia vaaroja. Vaarat tarkoittavat olosuhteita tai tekijöitä, josta voi aiheutua haitallinen tapaturma. Riski tarkoittaa todennäköisyyttä, jolla vaara tai haitta esiintyy. Lindholmin ja Naumasen (s.115) mukaan riskin ollessa merkityksetön, ei riskin pienentämisellä voida saavuttaa turvallistason kasvamista. Riskin ollessa vähäinen, pienentäviä toimia pitää harkita vain, jos se on hyötyjen ja kustannusten takia edukasta organisaatiolle. Riskiä seurataan, jotta se pysyy hallinnassa. Lainsäädännön riskitaso ylittyy kohtalaisessa riskissä. Pienentäviin toimiin ryhdytään, mutta kulut on rajattava tarkasti. Lisäarviointia tarvitaan vakavien seurauksien riskeissä. Merkittävässä riskeissä riskiä pienennetään, ennen kuin työtä edes aloitetaan. Tämä vaatii usein paljon resursseja. Työ kielletään sellaisissa tapauksissa, joissa sietämätöntä riskiä ei pystytä pienentämään. (mts. 115–116.)

2.6 Palaute

Silvon (2014,1) verkkojulkaisun otsikko ”Jokainen ihminen on palautteen arvoinen” kiteyttää palautteen antamisen tärkeyden. Silvo kertoo, että palautteiden antaminen vie meitä eteenpäin ja kehittää. Puheeksi ottamisen vaikeus kuuluu suomalaiseen kulttuuriin ja sen vaikutukset ovat nähtävissä niin kodeissa kuin työpaikoilla. Palautteen saaminen huonosti hoidetusta työstä on tärkeää, ettei muut joudu paikkailemaan virheitäsi. Virheiden paikkaaminen ja sitä kautta resurssien tuhlaaminen jatkuu niin pitkään, kunnes saat palautetta työstäsi. Silvon (s.1) mukaan esimiehenä palautteen antamisessa kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että palaute perustuu faktoihin ja konkreettisiin asioihin tai epäkohtiin. Asioista on ensin otettava selvää, eikä palautetta voi mennä antamaan pelkkien huhujen ja ”heitettyjen” asioiden perusteella. Asioilla on myös tapana olla enemmän totuuksia kuin yksi.

Silvon (2014, 1) mukaan esimiehen tulee lisäksi puhua palautteenannossa aina minä - muodossa, sillä toisten suulla puhuminen on väärin. Asoista tulee puhua rehellisesti ja suoraan, loukkaamatta toista osapuolta. Esimiehen tulee muistaa myös se, että palautteen saaja saattaa suuttua palautteesta. Tilanteessa ei kuitenkaan tule luovuttaa. Palautteen

tulee olla luottamuksellista. Luottamus on tärkeää, sillä palautteen ohessa saattaa esiin tulla asioita yksityiselämästä. Annetun palautteen jälkeen tilannetta tulee seurata ja paneutua asiaan uudelleen, jos ei muutosta tapahdu. Muutoksen tapahtuessa on tärkeää huomioida se. Työntekijöitä tulee myös rohkaista puhumaan keskenään avoimesti, ettei esimiehen tarvitse puuttua jokaiseen asiaan erikseen.

Sinokin (2016, 90) mukaan myönteisellä palautteella motivoidaan ja voimaannutetaan työntekijöitä. Sillä voidaan jopa parantaa työntekijöiden sitoutumista työyhteisöön. Toisaalta myös negatiivinen palaute voi antaa ”buustia” niin, että työntekijä yltyy sitä myöden parempaan suoritukseen. Perussääntönä tulisi kuitenkin olla, että positiiviset palautteet jaetaan työyhteisön kesken ja negatiiviset palautteet hoidettaisiin kahdestaan. Onnistuneen palautteen tunnistaa siitä, että se on kuvaileva, pohdiskeleva ja toteava. Epäonnistunut palaute on tuomitseva ja moralisoiva. Palautteen tavoitteena tulisi olla hyvän vahvistaminen tai parannettavan asian parantaminen.

3 JOHTAMISEN VAIKUTUKSET TYÖTYTYVÄISYYTEEN

Työterveyslaitoksen [viitattu 05.03.2019] mukaan hyvä johtaminen voidaan ryhmitellä viidellä eri kokonaisuudella: uudistuminen ja osallisuus, luottamus ja arvostus, monimuotoisuus ja yksilöllisyys, osaaminen ja kehittyminen, sekä yhteistyö ja verkostot. Hyvä johtaminen vaatii luottamusta, jotta saadaan aikaan rakentavaa työskentelyä perustehtävien suorittamiseksi. Luottamuksen saavuttamiseksi vaaditaan oikeudenmukaisuutta päätöksenteossa ja työntekijöiden kohtelussa. Erityisesti muutostilanteissa luottamuksen merkitys on suurempi, koska tulevaisuuteen liittyy epävarmuutta. Luottamuksen avulla työyhteisön on mahdollista olla luova ja aktiivisesti kehittyvä. Tärkeimpinä kriteereinä työyhteisön luottamuksen edistämiseksi voidaan pitää sovittujen toimintatapojen noudattamista, toisia arvostavaa vuorovaikutusta, vastuullisuutta, avointa tiedonvälitystä, sekä rehellisyyttä.

Johtamisen avulla annetaan työntekijälle myös oikeanlaiset "eväät" strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittämisen tulee vastata organisaation ydintehtäviä ja sen toiminta varmistetaan osaavalla johtamisella ja esimiestoiminnalla. Osaamisen johtamisen tulee olla sekä yksilön, että organisaation puolelta tarkasteltavissa ja johdettavissa. Organisaatiossa tulee siis ennakoida sitä, millaista osaamista tulevaisuudessa vaaditaan. (Työterveyslaitos [viitattu 05.03.2019])

Hakosen (2015, 200–202) mukaan esimiestyön painopiste on nykyään koko toimintaprosessin sujuvuuden mahdollistamista. Ennen valvottiin yksittäistä työsuoritusta. Tavoitteiden toteutuminen on päämäärä, johon esimies pyrkii. Esimies luo henkilöstölleen perusedellytykset, joilla onnistutaan työssä. Esimiehen päivittäiseen johtamiseen kuuluu motivointia, ohjausta, kannustamista, organisointia, sekä työsuoritusten seuraamista. Työyhteisön kokiessa jokaisen työn olevan osa suurempaa kokonaisuutta, on esimiestyössä onnistuttu. Esimies vahvistaa yhteisten arvojen ja toimintatapojen kautta yhteistä identiteettiä. Esimiehen täytyy varmistaa, että työyhteisössä vallitsee ilmapiiri, jossa uskalletaan kertoa omia mielipiteitä ja uusia ideoita. Täten organisaatio toimii innovatiivisesti.

3.1 Henkilöstöjohtaminen

Suonsivun (2014, 134) mukaan johtamisen työyhteisössä henkilöstöllä on selkeä yhteinen tahtotila. Roolit ovat harkittuja ja työyhteisössä vallitsee avoin keskusteluympäristö. Hyvä johtoryhmä uudistaa ja johdattaa työntekijöitään oppimaan uutta. Hyvän johtoryhmän työntekijät fokuoitetvat koko organisaation kehittämiseen, eikä heillä ole reviiirejä. Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on henkilöstön sitouttaminen ja motivointi. Lisäksi henkilöstövoimavarojen ja ominaisuuksien määrää varmistetaan. Suonsivun (s.136) mukaan henkilöstöjohtaminen on siis kaikkea sitä toimintaa, mitä kohdistetaan henkilöstöön, sekä sen toiminnan vaikuttamiseen. Joustavuus, luottamuksen herättäminen, sekä oikeudenmukaisuus ovat hyvän henkilöstöjohtamisen piirteitä. Työntekijän osaamisen, sekä työntekijän työn vaatimusten välillä on oltava sopiva tasapaino, jotta työntekijän jaksaminen ja motivaatio säilyy hyvällä tasolla. Tässä johtajan ja työntekijän oma oppiminen ja kehitys korostuu. Henkilöstöjohtamisen avulla taataan työntekijälle turvallinen työympäristö, minimaaliset riskit työoloissa, hyvät työtilat ja työvälineet, sekä tietoisuus siitä mitkä ovat vaatimukset organisaatiolle. (Suonsivu 2014, 134–137.)

Suonsivun (2014, 140) mukaan on olemassa useita johtamismalleja. Perinteinen malli on yksinkertainen. Työtä tehdään palkan takia ja vain harvoilla on kiinnostusta luovuutta vaatimaan työhön. Johtajan tehtäväksi jää alaistensa valvominen. Työtehtävien piirteinä on toistuvuus ja yksinkertaisuus. Ihmissuhteita korostavassa mallissa työntekijät ovat yksilöitä, jotka haluavat olla tärkeitä ja hyödyllisiä työyhteisölle. Tässä mallissa motivoi se, että työntekijä huomataan ja hyvät teot tulevat nähdyksi. Johtajan vastuulle jää se, että jokainen yksilö huomataan ja häntä pidetään tärkeänä. Henkilöstöä kuunnellaan ja informoidaan tarpeeksi. Olemassa on myös henkisten resurssien malli. Työ ei ole tässä mallissa vastenmielistä. Sen sijaan työntekijät haluavat vaikuttaa tavoitteisiin, jotka koskevat työtä. Tässä mallissa johtajan tehtävänä on hyödyntää henkilöstön voimavaroja. Ympäristön on oltava sellainen, jossa kykyjä pystytään käyttämään täysmääräisesti. Esimiehellä on olemassa roolissaan kolme osa-aluetta: manager, leader ja coach. Eli suomeksi asijahtaminen, ihmisten johtaminen, sekä osaamisen johtaminen.

3.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Suutarisen ja Vesterisen (2010, 45) mukaan työhyvinvoinnille on strategisesti eri lähtökohtia. Joissain tapauksissa lähtökohtana voi olla ihmisen hyvinvointi. Joissain tapauksissa taas päämääränä on parantaa yrityksen tuloksellisuutta. Näiden yhdistäminen on vaikeaa, mutta välttämätöntä. Välttämätöntä se on siksi, että organisaatio sekä työntekijät hyötyisivät siitä, että työhyvinvointia kehitetään. Ihminen on itseisarvoinen ihmisen hyvinvointia lähtökohtana pitävässä ajattelussa. Eli ihminen on yksilönä arvokas. Joskus ihmisen hyvinvointi itseisarvoisena tekijänä tuntuu liian radikaalilta. Tällöin voidaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi ryhtyä ajattelemaan asiaa organisaation toiminnan kehittämisen kannalta. Tässä kohtaa työhyvinvointi on arvokasta toiminnalle ja tulokselle. Tässä näkökulmassa ihmisestä tulee organisaation voimavara ja tämä näkökulma korostaakin organisaation hyötyä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 45.)

Työhyvinvointia voidaan nykyään pitää yhtenä yrityksen strategian osana. Suutarisen ja Vesterisen (2010, 56) mielestä toteuttaakseen hyvää työhyvinvointia vaaditaan selkeää strategialähtöistä työhyvinvoinnin johtamista. Yksittäisen työntekijän tai työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttaa siis johtaminen, joten työvoimaa on saatettava tehokkaaseen käyttöön johtamisella. Tuloksellisesti heikkoja organisaatioita yhdistää työhyvinvoinnin vaje. Muutoksista selviäminen vaatii uusien asioiden oppimista. Nopeissa muutosolosuhteissa työntekijöiltä ja työyhteisöltä vaaditaan joustavuutta, kehittyneitä tietoja ja taitoja, sekä moniosaamista. Myös muutoksenhallintakykyä tarvitaan. Menestyäkseen organisaatio tarvitsee muutostilanteissa taidokasta muutoksen johtamista. Johtajilta vaaditaan ennakoivaa työtötta ja tulevaisuuden toimintaympäristön ja muutoksen haasteiden näkemistä. Yrityksen strategia asettaa reunaehdot työhyvinvoinnin toteutumiselle. Menestyksellinen työhyvinvoinnin johtaminen saa pohjan tuosta strategiasta. Olennaista on huomata asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin johtaminen vaatii useiden asioiden yhtäaikaista huomioimista ja rohkeita analyttisiä näkemyksiä työhyvinvoinnin ratkaisusta ja toteutumisesta. (s.56–57)

Suutarisen ja Vesterisen (2010, 59) mukaan johtamisessa ratkaisevaa on se, miten johtamisella onnistutaan ylläpitämään ja edistämään työntekijöiden hyvinvointia, sekä organisaation tuloksellisuutta samanaikaisesti. Kun yrityksen henkilöstö on motivoitunut, hyvinvoiva ja innovatiivinen, on se valtava voimavara menestykseen. Suutarinen ja

Vesterinen (s.59) kertoo strategialähtöisessä työhyvinvoinnissa olevan tärkeää ajatella asioita tulevaisuus huomioiden. He kertovat myös, että on oltava jonkinlainen näkemys siitä, miten ja millä tavoin yrityksen ja organisaation toimintaympäristö on kehittymässä tulevaisuudessa. Tavoitteet ja strategia on oltava myös tiedossa. Suutarisen ja Vesterisen (s.60) mukaan on tunnistettava myös oman organisaation sisäiset onnistumisen mahdollistajat, kuten esimerkiksi henkilöstö ja sen motivaatiotaso. Käytännön tekeminen ratkaisee paljon. Suutarinen ja Vesterinen (s.60) kysyvät, kuinka organisaatio pystyy vastaamaan muutoksiin, joita tapahtuu toimintaympäristössä ja millä keinoin? Kilpailuetu säilyy kuitenkin vain lyhyen ajan. Suutarisen ja Vesterisen (s.60) mukaan paras onnistuminen työhyvinvoinnin johtamisessa tapahtuu silloin, kun organisaatiossa osataan ennakoita. Toimenpiteet valitaan, kohdennetaan ja suunnataan merkityksellisiin kohteisiin.

Sarkkisen (2020, 1) haastatteleman Nina Panganniemen mukaan hyvä johtaja tuntee työntekijänsä, pitää huolta myös omasta hyvinvoinnistaan ja pystyy ottaa puheeksi myös vaikeat asiat. Työhyvinvoinnin tilanne kulminoituu loppujen lopuksi siihen, onko töihin kiva mennä aamulla. Työhyvinvoinnin johtaminen taas on hieman monimutkaisempi asia. Erilaiset ratkaisut toimivat erilaisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Johtamisessa huomioidaan myös lainsäädännöt ja käytännöt omassa organisaatiossa. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu myös esimerkiksi liiallisen työkuormituksen ja epäasiallisen kohtelun valvominen. Panganniemen (s. 1) mukaan työhyvinvoinnin johtaminen ei ole pelkkää ongelmakohtien ratkaisemista. Keskustelut siitä, mikä lisää työn imua ja vahvistaa olemassa olevia voimavaroja, ovat hyviä keinoja työhyvinvoinnin parantamisessa.

3.3 Johtajan työhyvinvointi

Myös johtajat ja esimiehet voivat kärsiä huonosta työhyvinvoinnista. Johtajat saavat yleensä organisaation tulospaineeet harteilleen ja yrityksen kulttuuri onkin muuttunut nykyisin yhä enemmän tuloskeskeisempään suuntaan. Johtajilta vaaditaan paljon ja vaaditaan myös silloin, kun organisaation resurssit vähentyvät. Normaalin johtamistyön lisäksi he saattavat joutua lisäämään työtaakkansa muillakin tehtävillä vähentyneiden resurssien takia. Johtajat

pitävät usein työnsä sisältöä voimavaranaan. Valtaosa tykkää työstään, koska se on itsenäistä, haasteellista ja kiinnostavaa. Johtajien työtä varjostaa kuitenkin usein pelko epäonnistumisesta. Myös tulospaineet ovat kasvaneet johtamis- ja asiantuntijatyössä. Yksittäisiä työntekijöitä seurataan analyttisesti ja heidän jaksamistaan arvioidaan. Johtajien johtamiskäytäntöjä tai jaksamista kuitenkin harvoin seurataan. Työyhteisön lähijohto on usein hankalassa asemassa työyhteisössä. He kohtaavat raadollisen arjen ja sen tarinat, sekä niiden suodattamisen: alhaalta (työntekijät) tarinoita ylöspäin (ylin johto) ja sama toisinpäin. Organisaation ylin johto kertoo lähijohdolle myös organisaation tavoitteet. Niiden käytäntöön paneminen on kuitenkin lähijohdon vastuulla. Perkkä-Jortikan (2002, 105) mukaan tavoitteiden ja niiden käytäntöön saamiseen meneekin valtavasti aikaa, jonka minimoiminen on lähijohdon tehtävä. Näiden useiden uuvuttavien ja kuormittavien työvelvoitteiden seurauksena myös johto voi kärsiä ylikuormittumisesta tai jopa työuupumuksesta. (s.103–113.)

Pylkkänen (2015, 1) kehottaa johtajia huolehtimaan myös itsestään. Pylkkäsen (s. 1) mukaan Arianna Huffington on kertonut, että johtajan hyvät päätökset edellyttävät johtajankin olevan hyvässä kunnossa. Väsyneenä päätökset tehdään pakon edessä niin, että tekemättömien asioiden listaa saadaan pienemmäksi. Riittävä unen määrä ja runsas veden juominen saattaa tehdä omalle vireystilalle ihmeitä. Pylkkänen (s. 1) jakaakin viisi vinkkiä parempaan johtajan parempaan jaksamiseen. Hyvä aamiainen auttaa jaksamaan, koska käynnistyäkseen elimistö tarvitsee energiaa aivojen ohella. Muutama litra vettä päivässä pitää nestetasapainon yllä eikä nestehukka pääse yllättämään. Vireystilan notkahdukset eivät iske niin pahasti, kun nestetasapaino on kunnossa. Pylkkäsen (s. 1) kolmas kohta listassa on liikunnan lisääminen. Liikunnan avulla johtajakin voi rentoutua ja saada ajatukset pois työasioista. Pylkkänen (s. 1) kertoo myös itsensä haastamisen olevan avain parempaan työhyvinvointiin. Itsensä haastamisen voi aloittaa esimerkiksi osallistumalla seminaareihin tai aloittamalla uuden alan opiskelut. Viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä Pylkkänen (s. 1) mainitsee unen määrän merkityksen. Riittävä unen määrä on noin 6-8 tuntia ja mieli olisi tärkeää rauhoittaa ennen nukkumaanmenoa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmetodi

Kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen (Hirsjärvi & Remes 2014, 139–140) perustuvissa väittämässä on neljä erilaista vastausvaihtoehtoa: Eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Väittämiä kyselyssä on yhteensä 63. Lisäksi kyselyssä kysytään yhteensä 4 yleistyytyväisyyteen liittyvää kysymystä. Näihin kysymyksiin vastataan asteikolla 0-10. Peruskysymyksiä kyselyn alussa on kolme kappaletta (ikä, työskentelyvuodet, opetusalue). Kyselyn kvantitatiivisessa tutkimusotteessa tarkoituksena on saada koostettua vastauksien perusteella osa-alueet, joissa organisaatiolla on parannettavaa. Näiden väittämien keräävän aineiston pohjalta saadaan kerättyä numeerista dataa kohdeorganisaation työtyytyväisyystilanteesta. Vastausten perusteella pystytään muodostamaan helposti luettavat numeeriset kaaviot. Tällaisessa tutkimusmetodissa korostuu yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja. Objektiiivisesti todettavat tosiasiat rakentavat todellisuuden.

Ns. kvalitatiiviseen osuuteen sisältyy eri kategorioiden avoimia kysymyksiä, joiden avulla pyritään saamaan kvantitatiiviselle osuudelle tukea ja asioihin tarkempaa selvyyttä. Kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen sisältyy yhteensä 7 avointa kysymystä, joihin kyselyyn vastaajalla on useampi rivi tilaa kertoa tarkemmin kysytystä aiheesta. Avoimien kysymysten avulla kyselystä saa selkeämmän kuvan organisaation mahdollisista ongelmakohdista. Kvalitatiivisen tutkimustulosten perusteella saadaankin työkalut ongelma-kohtien parantamiseen sekä kitkemiseen.

4.2 Tutkimusprosessi

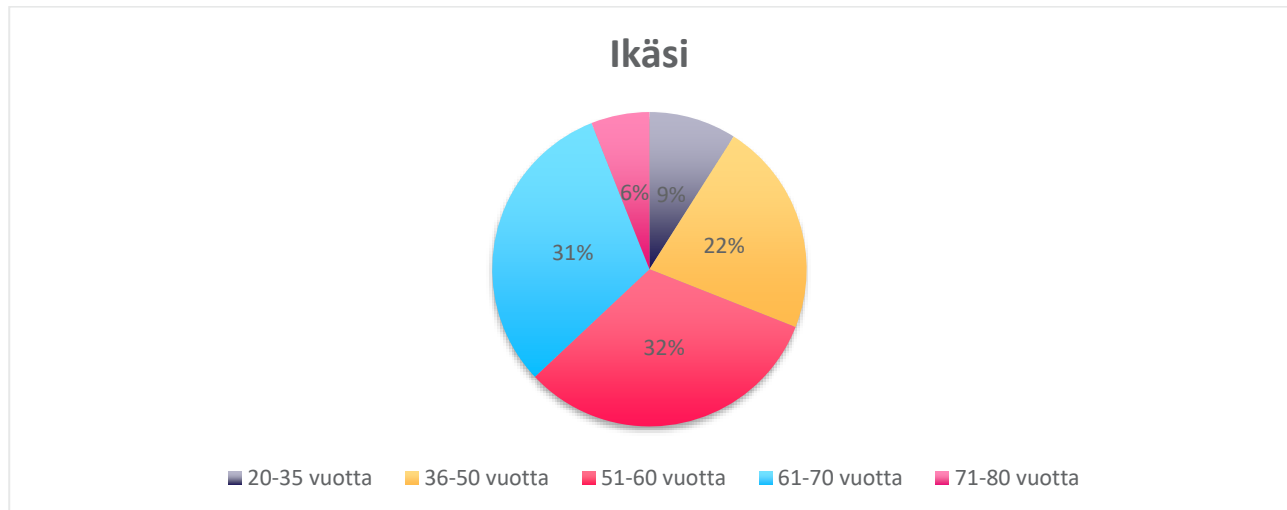
Työtyytyväisyyskysely toteutettiin Webropol-kyselylomakkeella. Kyselylomake jaettiin kansalaisopistojen opettajille sähköpostilinkkinä. Kyselyn vastausaika oli 09.10.2018–15.12.2018. Kysely lähetettiin yhteensä 189 opettajalle; näistä opettajista kyselyyn vastasi 65 henkilöä. Vastausprosentti kyselyyn oli siis noin 35 %. Mahdollisimman suuren

vastausprosentin saamiseksi kyselystä lähetettiin kaksi muistutusta kyselyn aukioloaikana. Työtyytyväisyyskyselyyn vastanneiden kesken arvottiin myös lahjakortteja Kurikan ja Teuvan kansalaisopistojen toimesta.

Kyselyn väittämät toteutettiin käyttämällä hyödyksi erilaista kirjallisuutta ja verkkojulkaisuja. Kyselyn väittämistä osa oli kuitenkin tehty tekijöiden omien kokemusten perusteella. Nämä kaikki väittämät toteutettiin kuitenkin kohdeorganisaation omien toivomuksien ja huolenaiheiden mukaisesti. Kyselyn väittämiä luotaessa tekijät pyrkivät ajattelemaan asioita kansalaisopiston opettajan näkökulmasta.

4.3 Tutkimustulokset

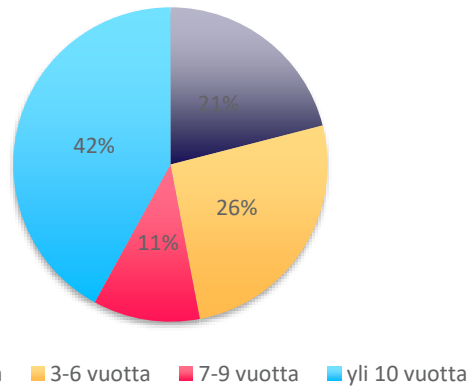
Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin vastaajilta peruskysymyksiä. Ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää kansalaisopiston opettajien ikäjakumaa.



Kuvio 1. Ikä

Vastaajista enemmistö (32 %) oli 51–60-vuotiaita. Myös 61–70-vuotiaita oli suuri noin kolmannes (31%). 22% oli 36–50-vuotiaita, 9 % 20–35-vuotiaita ja 6% 71–80-vuotiaita.

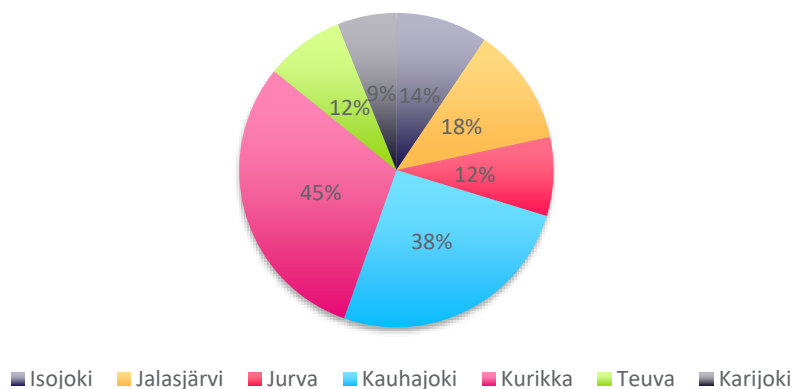
Montako vuotta olet työskennellyt kansalaisopistossa



Kuvio 2. Työskentelyvuodet

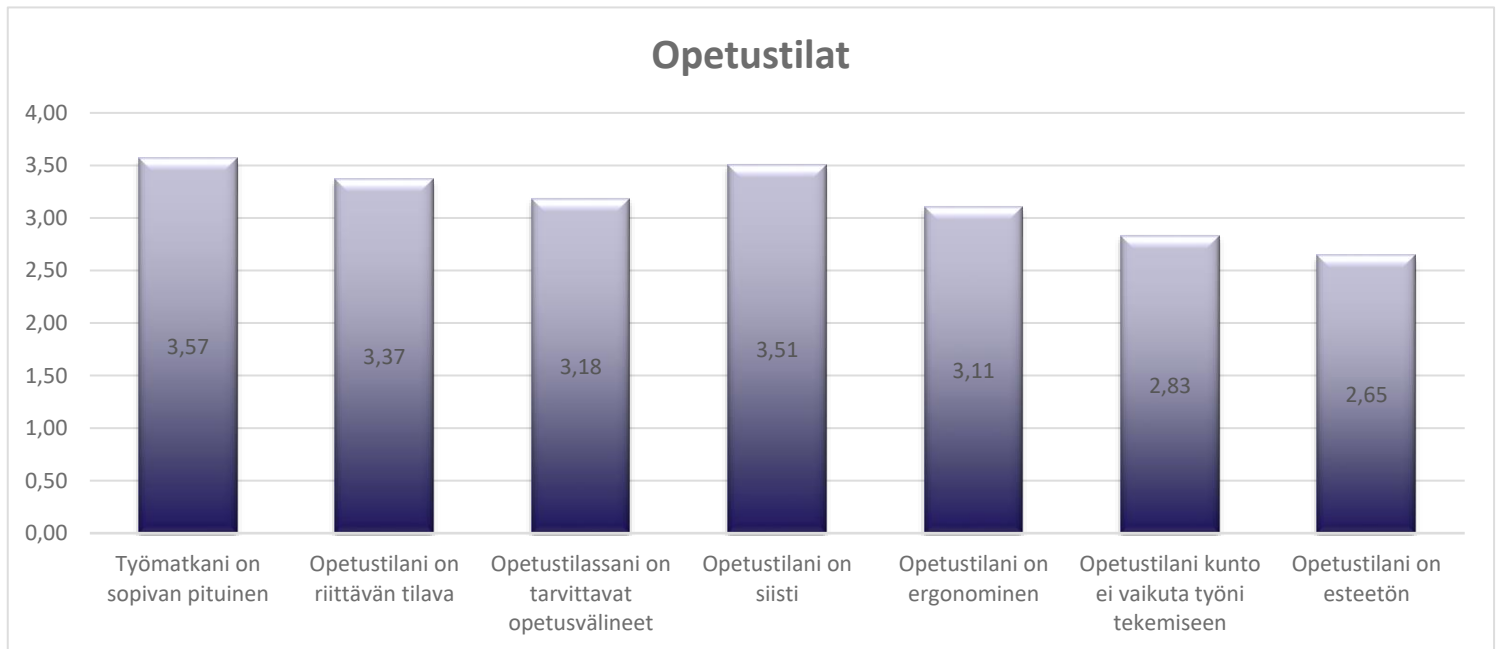
Yli 40 % vastaajista on ollut kansalaisopistossa töissä yli 10 vuotta. Tästä voidaan suoraan päätellä, että kansalaisopistolla on todella kokeneita työntekijöitä töissä. 26 % vastaajista on ollut töissä 3-6 vuotta, joka sekin on hyvä määrä työvuosia samassa paikassa. 21% vastaajista oli juuri aloittaneita työntekijöitä (0-2 vuotta työkokemusta). 11% vastaajista omasi kunnioitettavan 7-9 vuotta työkokemusta.

Alue jossa opetan



Kuvio 3. Opetusalue

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin opettajien opetusalueita. Tässä kysymyksessä vastaajalla oli mahdollisuus vastata useampi kuin yksi vastausvaihtoehdoista, sillä monet opettajista opettavat useammalla kuin yhdellä paikkakunnalla. 45% vastaajista opettavat Kurikan kansalaisopistossa. 38 % vastanneista vastasivat alueeseen Kauhajoen. 18% kyselyyn vastanneista pitävät kurssejaan Jalasjärvellä, 14 % Isojoella ja alle 10 % Karijoella. 12 % vastaajista vastasi Jurvan tai Teuvan opetusalueeseen.



Kuvio 4. Opetustilat

Ensimmäisessä varsinaisessa työtyytyväisyyttä mittaavassa kysymyksessä kysyttiin opettajien mielipiteitä opetustilojen kunnosta. Kysymys sisälsi väittämiä, joihin vastattiin asteikolla 1-4. Kaaviossa näkyvät keskiarvot jokaisesta väittäimestä, 4 on paras mahdollinen keskiarvo ja 1 huonoin mahdollinen keskiarvo.

- 1 = Eri mieltä
- 2 = Jokseenkin eri mieltä
- 3 = Jokseenkin samaa mieltä
- 4 = Samaa mieltä

Ensimmäinen väittämä (Työmatkani on sopivan pituinen) sai keskiarvoksi 3,57. Suuri osa vastaajista oli siis sitä mieltä, että työmatkat ovat sopivan pituisia. 65:tä vastaajasta 37

vastasi vaihtoehdon 4 (samaa mieltä), 17 vastaajaa vastasi vaihtoehdon 3 (jokseenkin samaa mieltä), 9 vastaajaa vastasi vaihtoehdon 2 (jokseenkin eri mieltä) ja 2 vastaajaa vastasi vaihtoehdon 1 (eri mieltä).

Toinen väittämä sai keskiarvoksi 3,37. Toinen väittämä koski siis opetustilojen riittävää tilavuutta. Miltei 57 % vastaajista oli sitä mieltä, että opetustilat ovat juuri sopivan kokoiset. Noin 26 % vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä. Vajaa 14 % olivat kuitenkin jokseenkin eri mieltä siitä, että opetustilat olisivat sopivan kokoiset. Vajaa 4 % oli kuitenkin eri mieltä siitä, että opetustiloissa olisi sopivasti tilaa.

Väittämä 3 (Opetustiloissani on tarvittavat opetusvälineet) sai vastaajista noin puolet täysin puolelleen (samaa mieltä). Noin yksi neljäsosa vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Vajaa 17 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että opetustiloissa olisi tarvittavat opetusvälineet. Pieni (7,69%) osa oli eri mieltä siitä, että opetustiloissa olisi tarvittavat välineet.

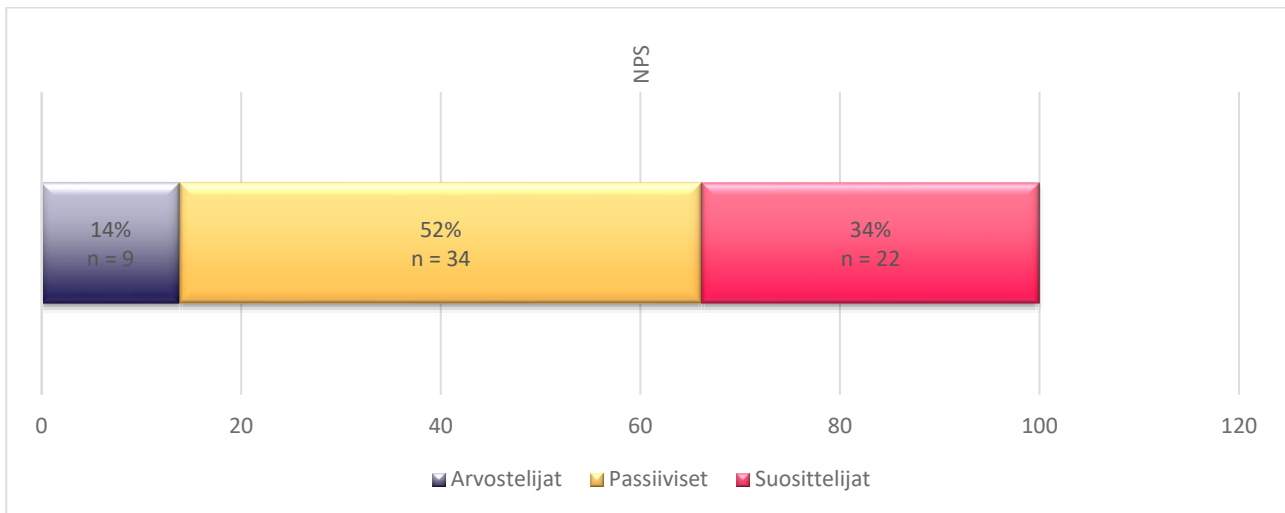
Väittämä 4 (Opetustilani on siisti) sai lähes 60 % vastaajista vastaamaan vaihtoehdon samaa mieltä. Vajaa 34 % vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että tilat olisivat siistit. Alle 8 % vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että opetustilat eivät olisi kovinkaan siistit. Kukaan vastaajista ei ollut tästä väittämästä eri mieltä.

Väittämä 5 (Opetustilani on ergonominen) jakoi kyselyyn vastanneiden mielipiteitä enemmän eri mieltä-vaihtoehtojen puolelle. Vain vajaa 37 % vastaajista oli samaa mieltä siitä, että opetustilat ovat ergonomisia. Noin 42 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, noin 17 % jokseenkin eri mieltä ja vajaa 5 % eri mieltä.

Väittämä 6 (Opetustilani kunto ei vaikuta työni tekemiseen) sai ensimmäisenä väittämänä alle 3 keskiarvon. Vastaajista vain noin 37 % oli sitä mieltä, että opetustilan kunto ei vaikuttaisi työn tekemiseen. Vajaa 28 % vastaajista oli tästä väittämästä jokseenkin samaa mieltä ja miltei 17 % jokseenkin eri mieltä. Yli 18 % vastaajista kuitenkin ajattelee, että opetustilojen kunto vaikuttaa työn tekemiseen.

Väittämä 7 (Opetustilani on esteetön) jakoi myös paljon vastaajien mielipiteitä. Noin 27 % vastaajista oli tämän väittämän kanssa samaa mieltä, eli he eivät pitäneet opetustilojaan

esteellisenä. Yli 30 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja noin neljäsosa oli jokseenkin eri mieltä. Lähes viidesosa vastaajista vastasi vaihtoehdon eri mieltä, eli he kokevat opetustilansa hankalina ja epäkäytännöllisinä.



Kuvio 5. Yleisarvosana opetustiloista

Kuviossa 5 kuvataan sitä, kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat työpisteisiinsä asteikolla 1-10. Kuvaaja on tunnetuin NPS-mittari. 1 on erittäin huono ja 10 on erittäin hyvä arvosana. 34 % vastaajista olivat ns. suosittelijoita, eli he vastasivat vastausvaihtoehdon väliltä 9-10. Yli puolet vastaajista vastasivat vastausvaihtoehdon väliltä 7-8 eli ovat passiivisia vastaajia. 14% vastaajista ovat arvostelijoita eli he vastasivat vastausvaihtoehdon väliltä 1-6. Nämä vastaajat olivat tyytymättömmimpiä työpisteisiinsä eli opetustiloihinsa.



Kuvio 6. Sisäinen viestintä

Kuviossa 6 on esitetty jälleen 12 väittämää, joihin kyselyyn vastaajat vastasivat asteikolla 1-4. Tässä kyselyn osuudessa selviteltiin vastaajien mielipiteitä opistojen sisäisestä viestinnästä.

Väittämä 1 (Saan tarpeeksi informaatiota muutoksista) keskiarvo oli 3,48. Yli 93% vastaajista oli jokseenkin samaa tai samaa mieltä siitä, että informaatio muutoksista kulkee hyvin. Vain reilu 6% vastaajista vastasi vaihtoehdon jokseenkin eri mieltä, joten hyvin pieni osa koki informaatiossa puutteita. Kukaan ei vastannut vastausvaihtoehtoa eri mieltä.

Väittämä 2 (Saan palautetta esimiehiltäni tai kollegoilta) keskiarvo oli 2,77. Tämä oli toiseksi pienin keskiarvo kaikista sisäisen viestinnän väittämistä. Samaa mieltä -vaihtoehdon vastasi 21,54 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli lähes 48% vastaajista. 17 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Vajaa 14 % oli eri mieltä.

Väittämän 3 (Saan tietää kurssiaikatauluni ajoissa) keskiarvo oli 3,58. Tämä keskiarvo oli korkein kaikista sisäisen viestinnän väittämistä. Lähes 68 % vastaajista olivat samaa mieltä siitä, että kurssiaikataulut saadaan tietää ajoissa. Noin neljäsosa (25%) oli väittämän kanssa

jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä -vaihtoehdon vastasi hieman yli 6 % vastaajista ja noin 1 % eri mieltä.

Väittämän 4 (Palautteen antaminen on helppoa) keskiarvo oli 3,34. Palautteen antamisen helppouden puolesta samaa mieltä olivat lähes 57 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä palautteen antamisen helppouden puolesta olivat noin 23 % vastaajista. Alle 20 % vastaajista vastasivat jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä -vaihtoehdon.

Väittämän 5 (Tiedottamiseen käytettävät välineet ovat minulle sopivia) keskiarvo oli 3,55. Tähän väittämän kanssa samaa mieltä oli hieman yli 63 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 32 % vastaajista. Vain 1,5 % oli jokseenkin eri mieltä ja 3 % eri mieltä siitä, että tiedottamiseen käytettävät välineet olisivat sopivia.

Väittämän 6 (Keskusteluympäristö työyhteisössämme on avoin) keskiarvo oli 3,32. Tässä väittämässä eri mieltä – samaa mieltä pisteet menivät kutakuinkin 10 % - 90 %. Eli yksi kymmenestä vastaajasta oli eri mieltä siitä, että keskusteluympäristö olisi avoin työyhteisössä. Reilu 47 % vastaajista oli samaa mieltä, reilu 41 % jokseenkin samaa mieltä, vähän yli 6 % jokseenkin eri mieltä ja vajaa 5 % oli eri mieltä.

Väittämän 7 (Voin kertoa mieltä askarruttavista asioista kollegoille tai esimiehille huoletta) keskiarvo oli myös 3,32. Keskiarvo perustuu siihen, että samaa mieltä oli hieman yli 53 % vastaajista ja eri mieltä oli vajaa 5 % vastaajista. Siltä väliltä, eli jokseenkin samaa mieltä oli noin 32 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli miltei 11 % vastaajista.

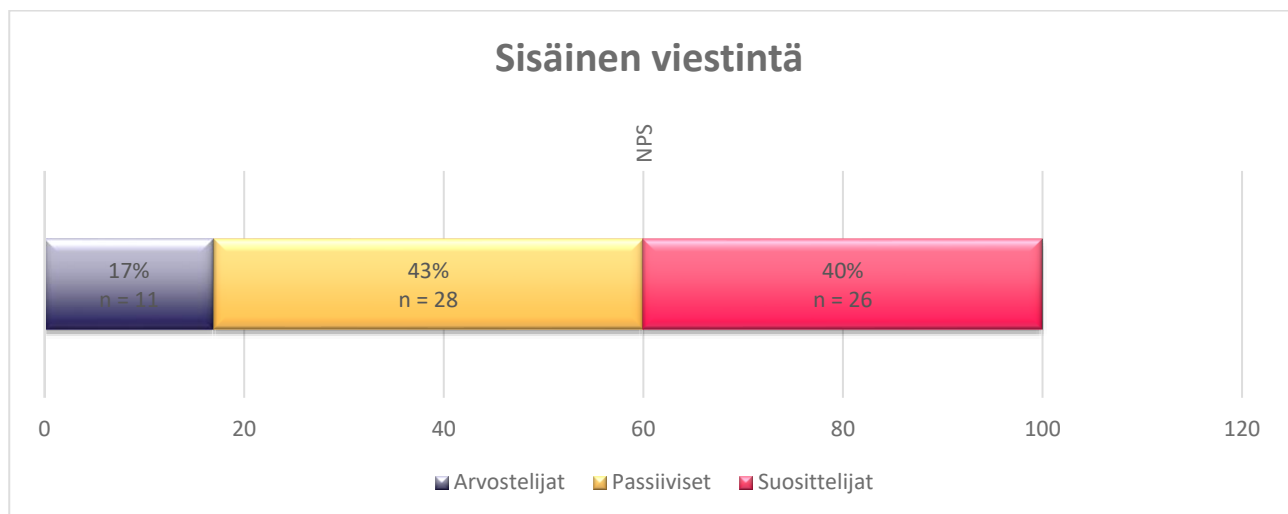
Väittämän 8 (Saan apua tarvittaessa kollegoilta ja esimiehiltä) keskiarvo oli 3,34. Väittämän kanssa samaa mieltä oli yli 52 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli hieman yli 30% vastaajista. Jokseenkin eri mieltä siitä, että apua olisi saatavissa oli yli 15 % vastaajista. Eri mieltä oli vain hieman yli 1 % vastaajista.

Väittämän 9 (HelleWi -järjestelmä toimii hyvin) keskiarvo oli 3,26. Samaa mieltä oli vajaa 48 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä miltei 37 % vastaajista. Vain alle 10 % vastasi jokseenkin eri mieltä ja reilu 6 % oli eri mieltä.

Väittämän 10 (HelleWi -järjestelmästä on hyötyä työssäni) keskiarvio 3,23. Lähes puolet vastaajista vastasivat olevansa samaa mieltä siitä, että HelleWi -järjestelmästä on hyötyä työssä. Hieman yli 30 % vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Jokseenkin eri mieltä oli vajaa 14 % vastaajista ja eri mieltä oli yli 6 % kyselyyn vastanneista.

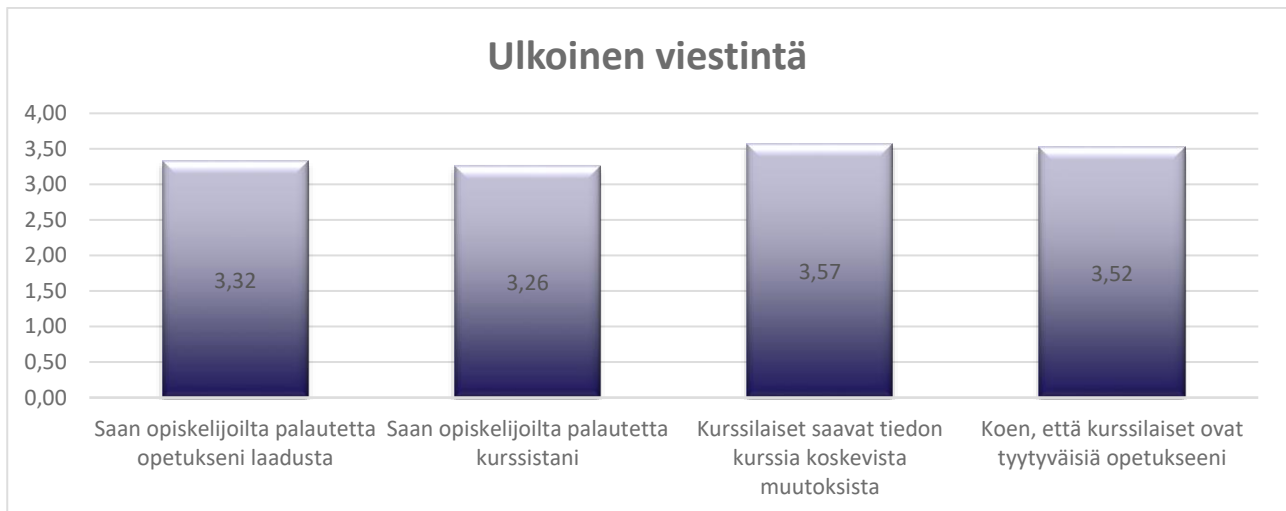
Väittämän 11 (HelleWi -järjestelmä kaipaa muutosta) keskiarvo oli 2,18. Tämä väittämä sai siis pienimmän keskiarvon sisäisen viestinnän väittämistä. HelleWi järjestelmään kaipasi muutosta lähes 71 % vastaajista ja loput vastaajista olivat joko samaa mieltä (13,85 %) tai jokseenkin samaa mieltä (15,38%).

Väittämän 12 (Tiedän mitä opistossani tapahtuu ja saan siitä riittävästi tietoa) keskiarvo oli 3,12. Samaa mieltä väittämän kanssa oli hieman yli 32 % ja jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli hieman yli puolet (50%) vastaajista. Noin 13 % kokivat jokseenkin olevan eri mieltä siitä, että tietoa saa riittävästi. Eri mieltä oli 3 % vastaajista.



Kuvio 7. Yleisarvosana sisäisestä viestinnästä

Kuviossa 7 kuvataan sisäisen viestinnän yleisarvosanaa. Kyselyssä sisäisen viestinnän suosittelijoita (arvosanat 9-10) oli 40 % vastaajista. Passiivisia (arvosanat 7-8) oli 43 % vastaajista. Myös arvostelijoita löytyi, koska 17 % vastaajista vastasivat arvosanan 1-6. Arvosanojen 1-6 vastaajilla on siis varmasti jotain ajatuksia siitä, että sisäisessä viestinnässä olisi kehitettävää.



Kuvio 8. Ulkoinen viestintä

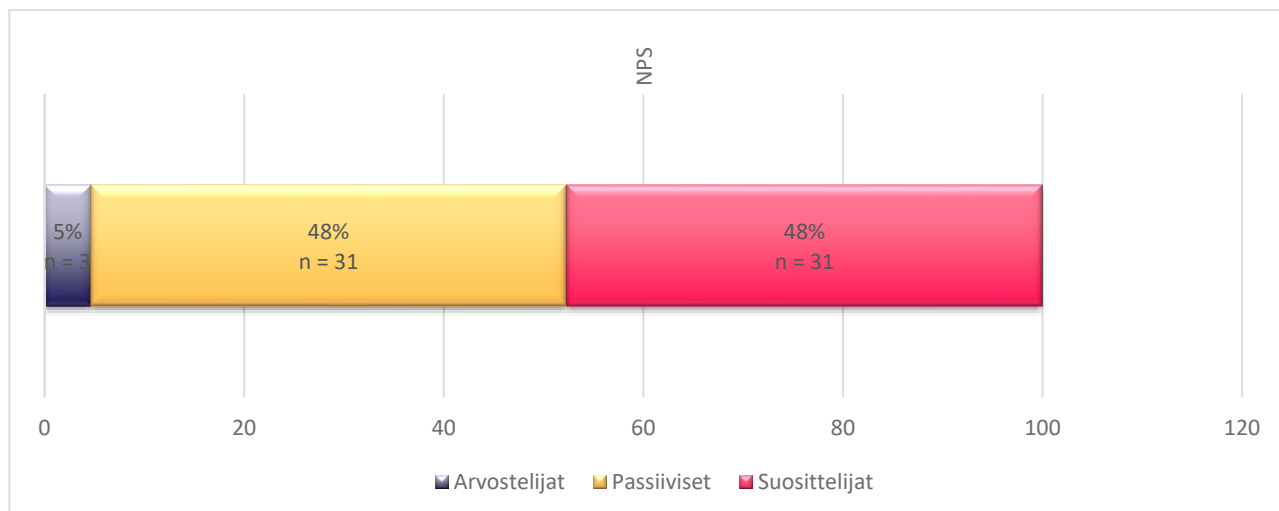
Ulkoista viestintää tutkivassa kyselyosuudessa oli 4 väittämää. Väittämien keskiarvot eivät saaneet suurta hajontaa aikaiseksi.

Väittämässä 1 (Saan opiskelijoilta palautetta opetukseni laadusta) keskiarvoksi muodostui 3,32. Tämä keskiarvo muodostui siitä, että samaa mieltä -vastauksen vastasi yli 41 % vastaajista, jokseenkin samaa mieltä oli miltei puolet vastaajista, jokseenkin eri mieltä oli melkein 10 % ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä.

Väittämän 2 (Saan opiskelijoilta palautetta kurssistani) keskiarvo oli 3,26 eli ulkoisen viestinnän väittämistä pienin keskiarvo. Lähes 39 % vastaajista oli sitä mieltä, että opiskelijoilta tulee palautetta hyvin. Jokseenkin samaa mieltä oli yli puolet vastaajista (50,77%). Jokseenkin eri mieltä oli yli 9 % vastaajista ja eri mieltä oli alle 2% vastaajista.

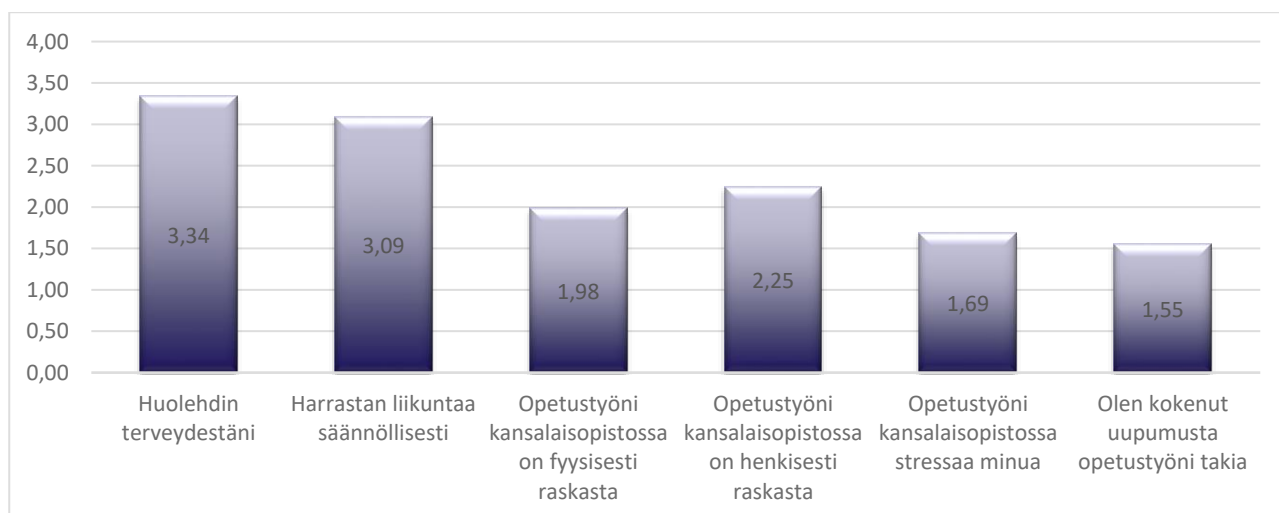
Väittämän 3 (Kurssilaiset saavat tiedon kurssia koskevista muutoksista) keskiarvo oli 3,57. Tässä väittämässä kukaan ei ollut eri mieltä, kun taas samaa mieltä oli yli 61% vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli yli 34 % ja jokseenkin eri mieltä oli vajaa 5 % vastaajista.

Väittämän 4 (Koen että kurssilaiset ovat tyytyväisiä opetukseen) keskiarvo oli 3,52. Tästä väittämässä kukaan ei ollut eri mieltä, eikä jokseenkin eri mieltä. Samaa mieltä oli 52,31 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli miltei 48 % vastaajista.



Kuvio 9. Yleisarvosana viestinnästä

Kuviossa 9 kuvataan vastaajien antamaa arvosanaa siitä, kuinka tyytyväisiä he ovat asteikolla 1–10 ulkoiseen viestintään työpaikallaan. Vastaajista 48% oli suosittelijoita (9–10) ja 48 % passiivisia (7–8). 5 % vastaajista tuntee kuitenkin kehitettävää ulkoisessa viestinnässä, eli he olivat siis arvostelijoita (1–6).



Kuvio 10. Työhyvinvointi

Kyselyn seuraavassa osiossa selvitettiin vastaajien yleistä työhyvinvointia ja siitä huolehtimista. Väittämiin vastattiin samalla periaatteella kuin edelliisiinkin, eli asteikolla 1–4.

Väittämässä 1 (Huolehdin terveydestäni) keskiarvoksi saatiin 3,34. Tämän väittämän kanssa samaa mieltä oli noin 42% vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli miltei 54% vastaajista. Alle 5% oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Väittämän 2 (Harrastan liikuntaa säännöllisesti) keskiarvo oli 3,09. Kolmeen pudonneen keskiarvon selittää se, että jopa 20 % vastaajista koki olevansa väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 3 % oli eri mieltä. Liikuntaa kokivat harrastavansa säännöllisesti (samaa mieltä) yli 35% vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä olivat Yli 41 % vastaajista.

Väittämän 3 (Opetustyöni on fyysisesti raskasta) keskiarvo oli 1,98. Harva kyselyyn vastanneista koki opetustyönsä olevan fyysisesti raskasta. Vain vajaa neljännes vastaajista kokivat työnsä fyysisesti raskaana. Loput olivat väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä, eli he kokivat, että heidän työnsä ei juurikaan ole fyysisesti raskasta.

Väittämän 4 (Opetustyöni kansalaisopistossa on henkisesti raskasta) keskiarvoksi muodostui 2,25. Henkisesti enemmän raskaammaksi kuin kevyeksi työnsä tunsivat yli 40 % vastaajista. Loput vajaa 60 % eivät kokeneet työtään henkisesti raskaana (valinta jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä).

Väittämässä 5 (Opetustyöni kansalaisopistossa stressaa minua) keskiarvoksi saatiin vain 1,69. Lukema muodostui siitä, että yli 84 % vastaajista vastasivat jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä. Mikä tarkoittaa sitä, että nämä vastaajat eivät juurikaan koe stressiä työstään. Loput vastaajat (yli 15%) kokivat työssään stressiä tai ainakin jonkinasteista stressiä vastaten jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä.

Väittämässä 6 (Olen kokenut uupumista työni vuoksi) keskiarvoksi muodostui 1,55. Tämä keskiarvo on pienin keskiarvo kaikista työhyvinvoinnin osuuden väittämistä. Miltei 88 % vastaajista eivät ole kokeneet uupumista työnsä vuoksi (vastausvaihtoehdot eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä). Loput noin 12 % vastaajista ovat saattaneet kokea uupumusta työnsä vuoksi, koska vastasivat väittämään jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä.



Kuvio 11. Motivaatio

Tässä osassa kyselyä selvitettiin vastaajien motivaatiota omaan työhönsä. Motivaation selvittämiseksi tässä osiossa on enemmän väittämiä. Väittämät on kehitetty niin, että saataisiin kattavasti selville se, onko työntekijät sitoutuneita ja motivoituneita tekemään työtään. Väittämiin vastattiin asteikolla 1–4 ja tässä osiossa niistä muutamia avataan tarkemmin.

Väittämä 1 (Olen motivoitunut työhöni) on tämän osion yleisväittämä, jonka perusteella saamme yleisen kuvan vastaajien motivaatiosta. Keskiarvo väittämässä oli 3,66. Samaa mieltä väittämän kanssa oli yli 72 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli yli 21 % vastaajista. Pieni jäljelle jäävä osuus vastaajista (reilu 6%) vastasi jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei kokenut olevansa eri mieltä väittämästä.

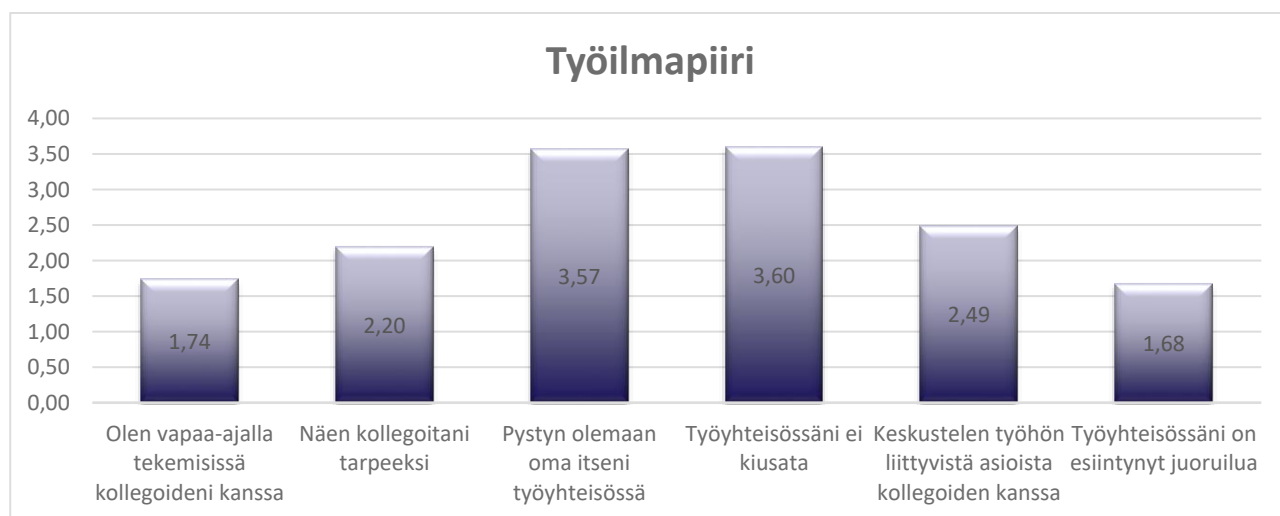
Väittämä 2 (Teen työtä pelkästään rahan takia) sai keskiarvokseen 1,74. Keskiarvo muodostui niin, että yksikään vastaajista ei ollut samaa mieltä, reilu 18 % oli jokseenkin samaa mieltä, melkein 37 % oli jokseenkin eri mieltä ja vajaa 45 % oli eri mieltä.

Väittämässä 5 (Olen harkinnut työn lopettamista viimeisen vuoden aikana) selvitettiin sitä, onko vastaajilla ollut aikomuksia lopettaa työtään viimeisen vuoden aikana syystä tai

toisesta. Keskiarvoksi väittämä sai arvosanan 1,88. Vajaa 14 % oli samaa mieltä, eli on harkinnut työn lopettamista. Reilu 12 % oli jokseenkin samaa mieltä eli todennäköisesti on jossain kohtaa harkinnut jättäytyvänsä pois töistä. Yli 21 % oli jokseenkin eri mieltä ja yli puolet kyselyyn vastanneista oli eri mieltä. Yli puolet henkilöstöstä ei siis ole harkinnut työnsä lopettamista.

Väittämän 6 (Uskon olevani nykyisessä työssäni viiden vuoden päästä) keskiarvo oli 2,65. Tämä väittämä jakoi selvästi vastaajia eniten, sillä jokainen vastausvaihtoehto sai yli 15 % vastaajia puolelleen. Väittämän kanssa samaa mieltä oli yli 26 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli melkein 30 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli lähes 28 % vastaajista ja vähiten työpaikkansa pysyvyyteen luotti reilun 15 % joukko vastaajista.

Väittämän 7 (Työni on minulle harrastus) keskiarvo oli 2,94. Vastaajista työtään harrastuksena tai jonkinlaisena harrastuksena (jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä) piti yli 70 % vastaajista. Kun taas jokseenkin eri mieltä oli yli 15 % vastaajista ja eri mieltä noin 14 % vastaajista.



Kuvio 12. Työilmapiiri

Työilmapiiriä koskevassa kyselyosuudessa selviteltiin väittämien avulla sitä, millainen tunnelma työyhteisössä vallitsee ja sisältääkö työyhteisö ongelmia, kuten kiusaamista tai juoruilua. Väittämiä osiossa oli 6 kappaletta.

Väittämän 1 (Olen vapaa-ajalla tekemisissä kollegoideni kanssa) keskiarvoksi muodostui 1,74. Vapaa-ajalla kollegoiden kanssa tekemisissä (samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä -vastanneet) on vastaajista vain reilu 18% vastanneista. Loput vastaajista vastasivat joko jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä, joiden perusteella he eivät koe olevansa vapaa-ajalla tekemisissä kollegoidensa kanssa.

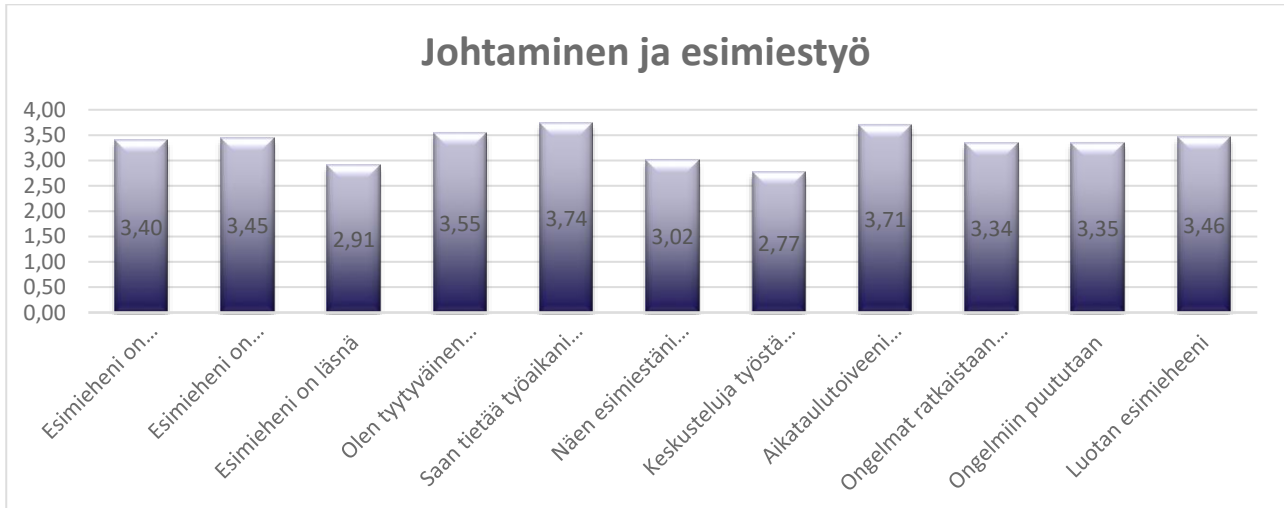
Väittämässä 2 (Näen kollegoitani tarpeeksi) selvitettiin sitä, saavatko/ovatko työntekijät mielestään tarpeeksi vuorovaikutuksessa kollegoidensa kanssa. Tämän väittämän kanssa samaa mieltä olivat vain vajaa 14 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 20 % vastaajista. Toisin ajattelevia, eli eri mieltä vastanneita oli lähes 28 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli yli 38 % vastaajista.

Väittämässä 3 (Pystyn olemaan oma itseni työyhteisössä) keskiarvoksi muodostui 3,57. Samaa mieltä oli miltei 65 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli reilu 29 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli vajaa 5 % vastaajista ja eri mieltä oli vain 2 vastaajaa (alle 2 %).

Väittämän 4 (Työyhteisössäni ei kiusata) keskiarvo oli 3,60. Kiusaamista oli kokenut (vastannut eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä) vajaa 8 % vastaajista. Samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olivat loput vastaajista (noin 92%) eli he eivät olleet kokeneet kiusaamista juurikaan tai ollenkaan.

Väittämän 5 (Keskustelen työhön liittyvistä asioista kollegoiden kanssa) keskiarvo oli 2,49. Samaa mieltä oli hieman yli 12 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli noin 44 % vastaajista. He olivat siis kokeneet puhuvansa kollegoiden kanssa jonkun verran tai aktiivisesti. 20 % vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä, eli todennäköisesti tämä joukko ei keskustele työasioista ollenkaan kollegoiden kanssa. Jokseenkin eri mieltä oli noin 23 % vastaajista eli he eivät kokeneet keskustelelevansa juurikaan kollegoiden kanssa työasioista.

Väittämän 6 (Työyhteisössäni on esiintynyt juoruilua) keskiarvoksi muodostui 1,68. Juoruilua oli kokenut (samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä -vastanneet) tasan 20% vastaajista eli joka viides työntekijä. Eri mieltä väittämän kanssa oli vajaa 57% vastaajista ja jokseenkin eri mieltä noin 23 %.



Kuvio 13. Johtaminen

Tässä osiossa kyselyä selvitettiin esimiestyön toimivuutta organisaatiossa. Johtamisen toimivuuden selvittämiseksi kyselyyn laadittiin jopa 11 väittämää, joiden perusteella saadaan laaja kuva siitä, millaiseksi työntekijät kokevat esimiestyön organisaatiossa. Osa väittämistä koskee myös yleistä järjestelyä työhön liittyen, kuten työajat ja niistä ilmoittaminen. Tässä kohtaa väittämistä avataan muutamia tarkempaan käsittelyyn.

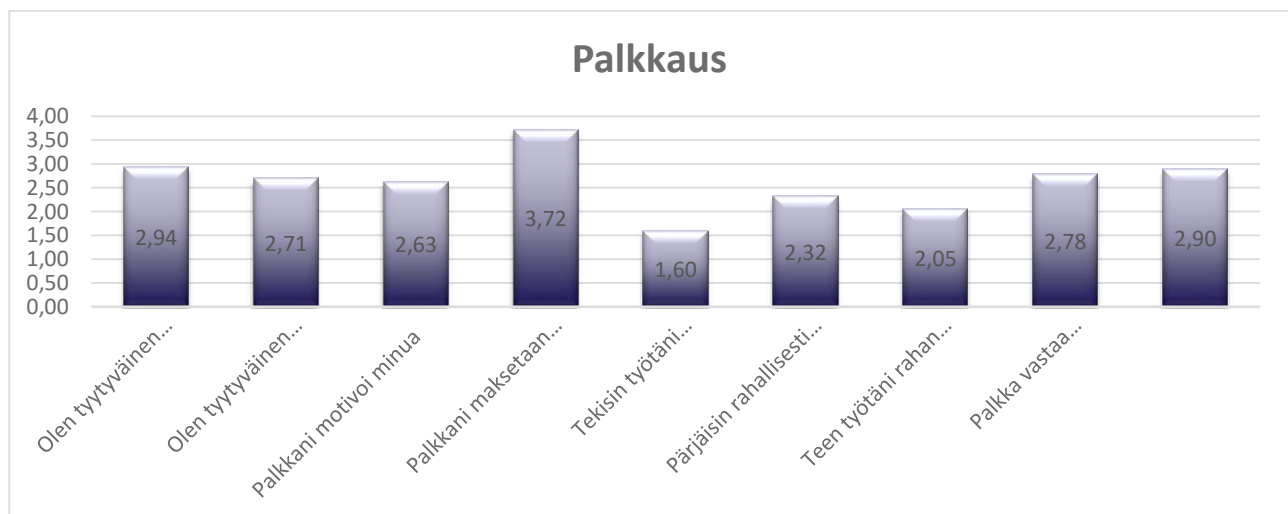
Ensimmäisissä kahdessa väittämässä keskiarvo oli "normaali" noin 3,4. Väittämät koskivat esimiehen tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

Väittämässä 3 (Esimieheni on läsnä) keskiarvoksi muodostui 2,91. Reilu 30% vastaajista oli tämän väittämän kanssa samaa mieltä. Tasan 40 % oli jokseenkin samaa mieltä ja yli 18 % jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä asiasta oli noin 10 % vastaajista.

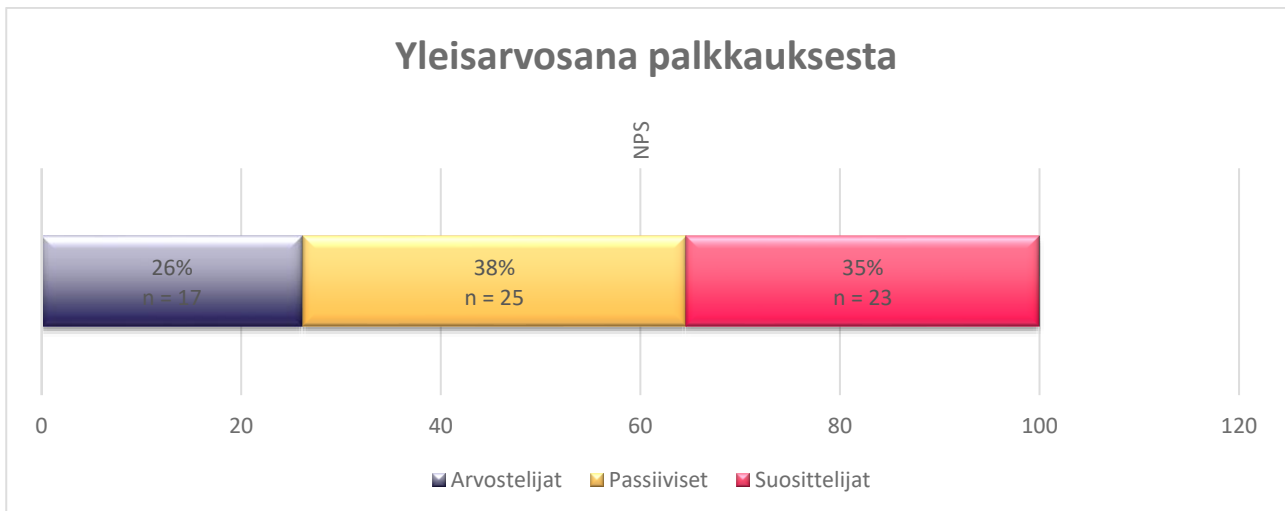
Seuraavat kaksi väittämää koskivat työaikoja. Olen tyytyväinen työaikoihini ja saan tietää työaikani ajoissa-väittämät saivat yli 3,5 keskiarvon. Työaikojen tyytyväisyys 3,55 ja työajoista tiedottaminen ajoissa 3,74. Varsinkin väittämän "Saun tietää työaikani ajoissa"

tuloksia voidaan pitää positiivisena, sillä yli 76 % vastaajista oli väittämistä samaa mieltä. Kumpaankaan väittämään ei tullut ainuttakaan eri mieltä -vastausta.

Väittämät 6 ja 7 (Näen esimiestäni tarpeeksi usein ja keskusteluja työstä käydään tarpeeksi usein) koskivat molemmat esimiehen läsnäoloa ja sitä, pidetäänkö organisaatiossa huolta siitä, että työntekijät pärjäävät ja heillä on kaikki hyvin. Tuloksena väittämiin keskiarvoksi muodostui 3,02 ja 2,77. Yli 70 % vastaajista näkevät esimiestään jokseenkin sopivasti tai sopivasti (3-4). Kun taas noin 30 % vastaajista vastasivat jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä. He eivät siis koe näkevänsä esimiestään tarpeeksi tai juuri ollenkaan. Väittämään 7 tuli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä -vastauksia noin 68 % ja loput 32 % eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä -vastauksia. Näiden perusteella siis jopa 32 % vastaajista ei koe käyvänsä esimiehen kanssa tarpeeksi keskusteluja.



Kuvio 14. Palkkaus



Kuvio 15. Yleisarvosana palkkauksesta

Kuviossa 14 esitetään keskiarvoja väittämistä, jotka esitettiin osiossa palkkaus. Palkkaukseen liittyvissä väittämässä oli ideana saada selville sitä, voisiko palkkaukseen liittyvät asiat vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon. Suoraa yhteyttä palkan ja motivaation välillä ei väittämien kautta pysty selvittämään, mutta todennäköisesti siitä pystytään lukemaan mikä voisi mahdollisesti vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon.

Kuviossa 15 esitetään vastaajien yleistä tyytyväisyyttä palkkaukseen. Suosittelijoita eli tyytyväisiä vastaajia (35 %) on enemmän kuin arvostelijoita (26 %). Passiivisia vastaajia (7-8) oli eniten (38 %).

Palkkaukseen liittyviä väittämiä ei tässä kohtaa lähdetä avaamaan enempää. Osiossa johtopäätökset, sekä kehitysehdotukset palkkaukseen liittyviä asioita puidaan enemmän.

Kyselyssä esitettiin myös avoimia kysymyksiä vastaajille, jotta saataisiin syvennettyä tietoa siitä, miten toimintaa voisi kehittää ja millaisia kehitysideoita vastaajilla on. Ensimmäinen avoin kysymys oli: Mitä korjausehdotuksia sinulla olisi opetustiloihin liittyen? Vastauksia tuli laidasta laitaan. Vastaukset koskivat esimerkiksi opetustilojen kalustoa (soittimet, projektorit) ja niiden vajaavaisuutta. Jotkut vastaajista kokivat tehokkaamman siivouksen parantavan opetustiloja. Osa vastaajista koki liikuntarajoitteisten pääsyn opetustiloihin hankalana ja kaipaisivat siihen muutosta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tärkein tavoite oli työtyytyväisyyskyselyn avulla selvittää kohdeorganisaation Kurikkalan Setlementti ry:n työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Lisäksi tavoitteena oli antaa toimeksiantajalle kehitysehdotuksia siihen, miten organisaation työtyytyväisyystilannetta voisi parantaa. Tutkimus oli onnistunut, sillä alussa asetettuihin tavoitteisiin päästiin. Tutkimuskysymyksiin ja -ongelmiin saatiin myös vastaukset. Tutkimustulosten pohjalta tässä luvussa esiintyy pohdintaa, sekä johtopäätöksiä tämän työn alkupuolella esiintyvien teoreettisten viitekehysten pohjalta. Työn teoreettinen viitekehys onnistui myös melko hyvin, jonka avulla myös empiirinen osuus on helpompi toteuttaa.

Työtyytyväisyystutkimuksen perusteella voidaan analysoida kansalaisopiston työtyytyväisyystilannetta melko hyvin, sillä vastausprosentti oli 35%. Suurempi vastausprosentti olisi antanut todenmukaisemman kuvan, mutta 65 vastaajaa riittää saamaan tarpeeksi hyvän kuvan organisaation nykytilanteesta. Tämä luku esittelee tutkimustuloksista syntyneet johtopäätökset ja kehitysehdotukset. Tuloksia käsitellään yksittäisen työntekijän, yksittäisen esimiehen ja koko työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuskyselyn perusteella työhyvinvoinnin tila kohdeorganisaatiossa on melko tasapainoinen muutamia selkeitä kehityskohtia lukuun ottamatta. Kehitys- ja ongelmakohdat ovat varmasti korjattavissa, jos niihin kiinnitetään enemmän huomiota. Suuriin toiminnallisiin muutoksiin ei välttämättä ole aihetta.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyviä kysymyksiä ja väittämiä. Työympäristön vaikutukset yksittäiseen työntekijään voivat olla melko merkittäviä. Suuri osa kyselyyn vastaajista pitikin työskentelytilojen vaikutusta omaan työhönsä merkittävänä. Lisäksi esimerkiksi työtilojen esteettömyyden ongelmat nousivat esiin niin väittämässä kuin avoimessakin kysymyksessä työtiloista. Kohdeorganisaation olisikin mahdollisuuksien mukaan hyvä kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten eri kohderyhmät kuten vaikkapa liikuntarajoitteiset pystyvät kulkemaan tiloissa esteettä. Lindholm ja Naumanenkin (2018,111) nostivat esille asian, jonka mukaan työympäristön hyvä toiminnallisuus nostaa työn tuloksellisuutta. Erilaiset vaarat, kuten loukkaantumiset ovat usein esteellisten ja hankalien työtilojen myötä enemmän mahdollisia. Kyselyn perusteella myös ergonomisuuteen olisi hyvä kiinnittää huomiota. Esimerkiksi työtuolit,

työpöydät ja niiden ergonomisuus olisi hyvä tarkistaa. Ylimmän johdon tiedossa tulisi myös olla riskit, jotka liittyvät työntekijöiden työtiloihin ja työympäristöön.

Nissilän (2016,1) mukaan viestinnän toimivuutta mitataan tarkastelemalla sitä, miten se toimii ylempiltä tasoilta alas ja toisinpäin. Lisäksi viestinnän on toimittava sivuttaissuunnassa. Yleisesti viestintä toimii kansalaisopistossa hyvin, eikä radikaaleja ongelmakohtia löytynyt. Kyselyn perusteella ehdoton viestinnän haaste kohdeorganisaatiossa on esimiesten viestiminen työntekijöille. Kyselyn perusteella työntekijät kaipaavat esimiehiltään enemmän palautetta toiminnastaan. Myös keskusteluympäristön avoimuus ja sitä kautta oman palautteen antaminen voisivat olla paremmalla tasolla. Päivittäinen viestiminen eri tavoin (puhelin, kasvokkain, sähköposti) ja avoimuus puolin ja toisin voisivat parantaa sisäisen viestinnän toimivuutta. Esimiehen roolissa olevat voisivat ilmaista eri keinoin olevansa aina tavoitettavissa, ja heidän tulisi antaa palautetta rohkeammin, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Juholinin (2009, 30-31) viestinnän osatekijät ja niiden läpikäyminen voisi auttaa kohdeorganisaatiota viestimään sisäisesti paremmin.

Työhyvinvointi kansalaisopistossa on tutkimustulosten perusteella hyvällä tasolla. Tutkimuksen mukaan harva työntekijä kokee omaa työtään fyysisesti raskaana. Henkisesti raskaaksi työn koki kuitenkin 40% vastaajista. Työn stressaavuus oli kuitenkin huojentavan matalalla tasolla. Liikunnan merkitystä työhyvinvointiin ei voi kuitenkaan koskaan korostaa liikaa. Tutkimustulosten mukaan yli 20% ei harrasta liikuntaa kovin säännöllisesti. Sinokin (2016, 43) mukaan työhyvinvointiin panostaminen tuo moninkertaisen taloudellisen hyödyn. Työyhteisön tuki voisi auttaa jokaista työntekijää parantamaan omaa hyvinvointiaan ja sitä kautta työyhteisö voisi kokonaisuudessaan paremmin. Työyhteisössä voitaisiin järjestää esimerkiksi jotain yhteistä ohjattua liikuntatoimintaa.

Motivaatioon liittyvissä tutkimuskysymyksien vastauksissa ei löytynyt mitään kovin hälyttävää ongelmaa. Suuri osa vastaajista koki olevansa motivoitunut työhönsä. Jotkut kuitenkin ovat harkinneet työnsä lopettamista tai eivät usko olevansa nykyisessä työssään 5 vuoden päästä. He eivät ehkä koe työtään tarpeeksi mielekkäänä, eli heillä on motivaatioon liittyviä ongelmia. Töiden lopettamiselle voi kuitenkin olla muitakin syitä. Säännölliset kehityskeskustelut auttavat pysymään kärryillä siitä, miten työntekijöillä menee.

Motivaatiota saattaa laskea moni muukin asia, mutta työntekijöiden sitoutumista voisi lähteä tarkastelemaan esimerkiksi Rauramon (2008, 30-36) esittelemän Maslow`n tarvehierarkian pohjalta. Motivaatioon voisi vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi se, että työntekijä saa vaikuttaa työnsä sisältöön tarpeeksi ja työn mielekkyyteen keksitään yhdessä ratkaisuja esimiehen kanssa.

Työilmapiiriin liittyvistä tutkimuksen vastauksista ilmeni, ettei työyhteisö ole juurikaan tekemisissä toistensa kanssa. Vapaa-ajalla kollegoiden kanssa ei seurustella ja monet kokevatkin, etteivät näe kollegoitaan tarpeeksi. Työhön liittyvistä asioista ei monenkaan työntekijän mielestä keskustella juurikaan kollegoiden kanssa. Hyvää vastauksissa oli se, että kiusaamista ei juurikaan esiinny, eikä työyhteisössä juoruilla. Kyselyssä annettiin myös mahdollisuus antaa omat tietonsa esimiehille mahdollisten kiusaamistapausten selvittämistä varten. Työyhteisölle tekisi hyvää, että heille löytyisi yhteistä tekemistä esimerkiksi työpäivien tai illanviettojen muodossa. Monen kokiessa yhteisen ajan kollegojen kanssa jäävän hyvin vähäiseksi voisi tällaiset toimet olla hyväksi työilmapiirille ja sitä kautta parantaa yhteisöllisyyden tunnetta. Samalla kansalaisopiston opettajat pääsisivät tutustumaan toisiinsa paremmin ja keskustelemaan työhön liittyvistä asioista yhdessä.

Johtamiseen liittyvissä tutkimuskysymysten vastauksista ilmeni erityisesti se, ettei työntekijät pääse keskustelemaan työhön liittyvistä asioista tarpeeksi lähiesimiehen kanssa. Esimies ei välttämättä ole tarpeeksi läsnä, eikä silloin keskusteluille anneta edes mahdollisuutta. Muuten hyvät arvot kuten oikeudenmukaisuus, luottamus ja tasapuolisuus toteutuvat esimiesten toiminnassa hyvin. Lisäksi aikatauluista tiedotetaan hyvin ja niihin on mahdollisuus vaikuttaa. Vastauksista päätellen esimiesten tulisi olla paremmin yhteydessä alaisiinsa ja käydä keskusteluja työasioista tiiviimmin. Esimiesten tulisi omalla toiminnallaan varmistaa se, että jokaiseen työntekijään ollaan säännöllisesti yhteydessä ja annetaan mahdollisuus keskustella asioista. Esimerkiksi säännölliset palaverit koko porukalla ja henkilökohtaiset palaverit tulisi ottaa käytäntöön, jotta työntekijät kokisivat esimiesten olevan läsnä. Myös tiedonkulku parantuu ja työntekijät kokisivat paremmin olevan osa tätä kokonaisuutta. Jos ei palavereita ole mahdollisuus järjestää, varmistetaan yhteydenpito esimerkiksi joka viikko puhelinsoitolla.

Yksi ulkoiseen motivaatioon liittyvistä seikoista on palkkaus. Sinokin (2016, 89) mukaan palkkauksen merkitys riippuu työstä ja sen kokemisesta. Esimerkiksi kansalaisopiston palkkaukseen negatiivisesti suhtautuvat voivat kokea työnsä olevan raskasta fyysisesti tai henkisesti, jolloin palkkauksen merkitys kasvaa. Henkisesti tai fyysisesti raskaammasta työstä koetaan herkemmin halua saada enemmän palkkaa ja nykyiseen palkkaan ollaan herkemmin tyytymättömiä. Palkkaukseen liittyvässä kyselyn osiossa kävi ilmi monien tyytymättömyys nykyiseen palkkaansa. Melkein jokaisessa kohdassa keskiarvo oli alle 3, joka on selkeästi heikoin tulos kyselyn aihealueista. Tällaisella suhtautumisella palkkaukseen voi olla merkittävä vaikutus työntekijöiden motivaatioon. Asiaa valaisee kuitenkin se, että monikaan ei tee työtään rahan takia, vaan opettajan työ on enemmänkin harrastus.

LÄHTEET

- Findikaattori. 07.05.2020. Osa-aikaiset ja Määräaikaiset työsuhteet. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana: <https://findikaattori.fi/fi/53>
- Hakanen, J. Työterveyslaitos (TTL). Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 16.08.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Hakonen, A. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19.painos. Porvoo Bookwell Oy.
- Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Juholin, E. 2017. Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja. Helsinki: Management institute of Finland MIF Oy.
- Lindholm, T. Ei päiväystä. Sisäinen vs. ulkoinen motivaatio. [Verkkajulkaisu] Brik Impact Oy. [Viitattu 17.11.2020]. Saatavana: <https://www.brik.fi/sisainen-vs-ulkoinen-motivaatio/>
- Luukkanen, T. 23.06.2020. Koronan vaikutukset työhyvinvointiin. [Verkkajulkaisu]. Teollisuuden palkansaaajat TP Ry. [Viitattu 22.10.2020]. Saatavana: <https://www.tpry.fi/uutisartikkelit/koronan-vaikutukset-tyohyvinvointiin.html>
- Manka, M & M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mayor, P. Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. Helsinki: Talentum media Oy.
- Naumanen, P. Liesivuori, J. Lindholm, M. 2018 Valmiina työelämään! 2. uudistettu painos. [Verkkokirja]. Valte. [Viitattu 03.11.2020]. Saatavana: https://valte.fi/kirja_tiivistelma.html
- Nissilä, M. 02.11.2016 Viestintää tarvitaan joka organisaatiossa. [Verkkajulkaisu]. Vantaan yrittäjät. [Viitattu 28.10.2020]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/paakaupunkiseudun-yrittajat/vantaan-yrittajat/a/blogit/yrittajat-yhdessa-laurean-kanssa/viestintaa-tarvitaan-joka-organisaatiossa>
- Ojanpää, H. 2017. Sisäinen motivaatio ruokkii työn imua ja elämäniloa. [Verkkajulkaisu]. Uusi Kaiku, Valtiokonttori. [Viitattu 20.7.2019]. Saatavana: <https://uusikaiku.valtiokonttori.fi/sisainen-motivaatio-ruokkii-tyon-imua-ja-elamaniloa/>

- Perkka-Jortikka, K. 2002. Työyhteisöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Pylkkänen, M. 2015. Hyvä johtaja huolehtii myös itsestään. [Verkkajulkaisu]. Alma Media Oyj. [Viitattu 17.11.2020]. Saatavana: <https://www.almamedia.fi/media/artikkelit/living-information/2015/hyv%C3%A4-johtaja-huolehtii-my%C3%B6s-itsest%C3%A4%C3%A4n>
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing oy.
- Sarkkinen, M. Panganniemi, N. 01.09.2020. Työhyvinvoinnin johtaminen on kova juttu. Työterveyslaitos (TTL) [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 17.11.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyohyvinvoinnin-johtaminen-on-kova-juttu/>
- Silvo, M. 28.10.2014. Jokainen ihminen on palautteen arvoinen. [Verkkajulkaisu]. Kauppalehti, Muutoksen ammattilaiset. [Viitattu 20.10.2020] Saatavana: <https://blog.kauppalehti.fi/muutoksen-ammattilaiset/jokainen-ihminen-on-palautteen-arvoinen>
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.
- Suutarinen, M. Vesterinen, P–L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Hyvän johtamisen kriteerit. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 01.05.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>
- Virtanen, A. 29.09.2020. Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. [Verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 28.10.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita/>

LIITTEET

TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY

1. Ikäsi *

- 20-35 vuotta
- 36-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- 61-70 vuotta
- 71-80 vuotta

2. Montako vuotta olet työskennellyt kansalaisopistossa *

- 0-2 vuotta
- 3-6 vuotta
- 7-9 vuotta
- yli 10 vuotta

3. Alue jossa opetan *

- Isojoki
- Jalasjärvi
- Jurva
- Kauhajoki
- Kurikka
- Teuva
- Karjoki

Vastaa keskiarvallisesti, jos sinulla on useita opetustiloja

4. 1= eri mieltä / 2= jokseenkin eri mieltä / 3= jokseenkin samaa mieltä / 4= samaa mieltä *

	1	2	3	4
Työmatkani on sopivan pituinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustilani on riittävän tilava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustilassani on tarvittavat opetusvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustilani on siisti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustilani on ergonominen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustilani kunto ei vaikuta työni tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustilani on esteetön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Yleisarvosana työpisteistäni *

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Erittäin huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

VIESTINTÄ

7. Sisäinen viestintä

1 = eri mieltä / 2 = joksikin eri mieltä / 3 = joksikin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Saan tarpeeksi informaatiota muutoksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta esimiehiltäni tai kollegaltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tietää kurssiaikatauluni ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen antaminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottamiseen käytettävät välineet ovat minulle sopivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskusteluympäristö työyhteisössämme on avoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin kertoa mieltä askarruttavista asioista kollegoille tai esimiehille huoletta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan apua tarvittaessa kollegoilta tai esimiehiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HelleWi-järjestelmä toimii hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HelleWi-järjestelmästä on hyötyä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HelleWi-järjestelmä kaipaa muutosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä opistossani tapahtuu ja saan siitä riittävästi tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Yleisarvosana sisäisestä viestinnästä *

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

10. Miten sinä parantaisit opiston sisäistä viestintää?

11. Ulkoinen viestintä

1 = eri mieltä / 2 = jokseenkin eri mieltä / 3 = jokseenkin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Saan opiskelijoilta palautetta opetukseni laadusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan opiskelijoilta palautetta kurssistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurssilaiset saavat tiedon kurssia koskevista muutoksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että kurssilaiset ovat tyytyväisiä opetukseeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Yleisarvosana ulkoisesta viestinnästä *

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erinomainen

13. Millaista opiston ulkoisen viestinnän sekä markkinoinnin tulisi olla? *

14. 1 = eri mieltä / 2 = jokseenkin eri mieltä / 3 = jokseenkin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Huolehdin terveydestäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan liikuntaa säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustyöni kansalaisopistossa on fyysisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustyöni kansalaisopistossa on henkisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opetustyöni kansalaisopistossa stressaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut uupumusta opetustyöni takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Motivaatio

1 = eri mieltä / 2 = jokseenkin eri mieltä / 3 = jokseenkin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Olen motivoitunut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työtä pelkästään rahan takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työtä jakaakseni osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työtä tyytyväisten asiakkaiden takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut työn lopettamista viimeisen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon olevani töissä nykyisessä työssäni viiden vuoden päästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on minulle harrastus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarpeeksi vapaa-aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin työni olevan vaihtelevampaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Työilmapiiri

1 = eri mieltä / 2 = jokseenkin eri mieltä / 3 = jokseenkin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Olen vapaa-ajalla tekemisissä kollegoideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen kollegoitani tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn olemaan oma itseni työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni ei kiusata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelen työhön liittyvistä asioista kollegoiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on esiintynyt juoruilua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

JOHTAMINEN

18. 1 = eri mieltä / 2 = jokseenkin eri mieltä / 3 = jokseenkin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Esimieheni on tasapuolinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on läsnä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työaikoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tietää työaikani ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen esimiestäni tarpeeksi usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskusteluja työstä käydään tarpeeksi usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikataulutoiveeni huomioidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmat ratkaistaan ammattimaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmiin puututaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan esimieheeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PALKKAUS

19. 1 = eri mieltä / 2 = jokseenkin eri mieltä / 3 = jokseenkin samaa mieltä / 4 = samaa mieltä *

	1	2	3	4
Olen tyytyväinen palkkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työsuhte-etuihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani motivoi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani maksetaan ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekisin työtäni pienemmällä palkalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pärjäisin rahallisesti ilman työstäni maksettavaa palkkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työtäni rahan takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka vastaa osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Yleistyytyväisyys palkkaukseen *

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
en lainkaan tyytyväinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin tyytyväinen

AVOIMET KYSYMYKSET

21. Miten johtamista ja esimiestyötä voisi kehittää työpaikassasi?

22. Millaisia haasteita työhösi liittyy?

23. Keskusteletteko tarpeeksi esimiehesi kanssa työhön liittyvistä asioista? Mistä asioista toivoisit keskusteltavan?

24. Mitä asioita työssäsi tai työyhteisössäsi pitäisi kehittää, jotta viihtyisit työssäsi paremmin?

25. Onko työyhteisössäsi jokin ongelma jonka haluaisit ratkaistavan? Jos on, niin mikä?
