



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Heidi Avonius

Työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapaino

Tradenomiopiskelijoiden näkökulma

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä Otsikko	Heidi Avonius Työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapaino. Tradenomiopiskelijoiden näkökulma
Sivumäärä Aika	53 sivua + 2 liitettä toukokuu 2021
Tutkinto	tradenomi
Tutkinto-ohjelma	liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, miten tradenomiopiskelijat onnistuvat yhdistämään työt, opinnot ja vapaa-ajan sekä säilyttämään tasapainon niiden välillä. Opinnäytetyössä selvitettiin tekijöitä, jotka vaikuttavat tähän tasapainon säilymiseen.</p> <p>Opinnäytetyö oli tutkimustyyppinen työ, jossa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön viitekehys käsitteli hyvinvointia, jossa kiinnitettiin huomiota erityisesti työhyvinvointiin ja opiskeluhuvinvointiin. Viitekehys piti sisällään ihmisen voimavarat, työ- ja opiskelukyvyn, onnistumisen kokemukset, palautumisen sekä työpaikan tuen.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin aineistonhankintana kyselyä. Sähköinen kysely kohdistettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoille. Kysely selvitti, kuinka paljon opiskelijat työskentelevät opintojen ohella ja jääkö heille töiden ja opiskelun jälkeen riittävästi aikaa palautumiseen. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden kokemuksia yleisesti motivaatiosta, ajanhallinnasta ja jaksamisesta sekä opetuksen ja ohjauksen saamisesta. Vastauksia kyselyyn tuli 80.</p> <p>Opinnäytetyössä selvisi, että opiskelijat kokevat niin töistä kuin opinnoista stressiä, mutta samalla he saavat motivaatiota ja onnistumisen kokemuksia molemmista. Työt ja opinnot koettiin joustaviksi ja työpaikan tuki koettiin hieman paremmaksi koululta saatuun tukeen verrattuna. Työssä jaksaminen oli hyvää, mutta opiskelussa jaksamisessa esiintyi molempia ääripäitä. Työ- ja kouluasiat pyörivät useimmilla opiskelijoilla mielessä, ja vapaa-ajasta koettiin, että joudutaan luopumaan niin töiden kuin opintojen vuoksi varsin usein. Kuitenkin vapaa-ajalla opiskelijat ehtivät palautumaan tarpeeksi, ja he käyttivät erilaisia rentoutumisen keinoja. Yleisesti opiskelijat olivat tyytyväisiä omaan elämäänsä.</p> <p>Tuloksista voitiin päätellä, että kyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat työskentelyn tuovan enemmän iloa kuin vievän. Pienellä osalla vastaajista työkuorma ja voimavarat eivät kuitenkaan ole tasapainossa, mutta työuupumusta ei havaittu. Osa opiskelijoista koki jäävänsä opintojen kanssa yksin. Kuitenkin opiskelijat onnistuivat ajanhallinnan avulla säilyttämään tasapainon. Suurimmalla osalla opiskelijoista työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapaino onnistui.</p>	
Avainsanat	hyvinvointi, motivaatio, ajanhallinta, työ, opiskelu, vapaa-aika

Author Title	Heidi Avonius Work, Study and Free Time Balance from the Perspective of Business Students
Number of Pages Date	53 pages + 2 appendices May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to study how business students manage to combine work, studies and free time, together and how they can create a good balance between them. The factors that contribute to this balance are investigated in the thesis.</p> <p>The theoretical framework of the thesis dealt with well-being focusing on the well-being at work and well-being in studies. The theoretical framework also included the topics of human resources, work and study ability, experiences of success, recovery and support for the company and the school.</p> <p>The thesis used quantitative research methods. A questionnaire was used for data collection in the thesis. The electronic survey was aimed at business students at Metropolia University of Applied Sciences. There were 80 responses received to the survey. The survey found out how much students work along with their studies, and whether they have enough time to recover after the work and studies. The purpose of the survey was to find out the student experiences related to motivation, time management and coping, as well as receiving the relevant teaching and guidance.</p> <p>The thesis found that the students experience stress at both, their work and studies, but at the same time, they also experience motivation and success at work. The work and studies were considered as flexible. Workplace support was perceived to be slightly better than the support received from the school. Coping at work was good but coping at school showed both extremes. Moreover, the work and school issues were on the minds of most students, both in terms of work and studies. However, the students had enough time to recover in their free time, and they used various means of relaxation. In general, the students were satisfied with their own lives.</p> <p>The results of the thesis suggest that the students who responded to the survey felt that their hard work brings more joy than it takes. Workload and resources are out of balance for a small proportion of respondents, but no burnout was observed. Some students, however, felt left alone with their studies. However, the students felt they succeeded in maintaining the balance in terms of time management. Thus, most of the students succeeded in balancing their work, study and free time.</p>	
Keywords	well-being, motivation, time management, work, studies, free time

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tausta	1
1.2	Työn tavoite	1
1.3	Työn viitekehys	2
1.4	Työn rajaus	2
1.5	Käytettävä tutkimusmenetelmä	3
2	Hyvinvointi, työhyvinvointi ja opiskeluhyvinvointi	4
2.1	Hyvinvointi	4
2.2	Työhyvinvointi	5
2.3	Opiskeluhyvinvointi	7
3	Opiskelun, työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyviä tekijöitä	8
3.1	Opiskelu	8
3.2	Motivaatio	11
3.3	Ajankäyttö	13
3.3.1	Ajanhallinta	13
3.3.2	Priorisointi	14
3.3.3	Metatyö	16
3.4	Työyhteisön tuki	17
3.4.1	Hyvinvoiva työyhteisö	17
3.4.2	Työyhteisötaidot	17
3.4.3	Työelämän vaatimukset	19
3.4.4	Palaute	20
3.4.5	Työuupumus	21
3.5	Stressi	22
3.6	Jaksaminen	23
3.6.1	Työskentelyrytmi	23
3.6.2	Palautuminen	24
3.6.3	Harrastukset	25
4	Tutkimusmenetelmä ja aineiston käsittely	25
4.1	Tutkimusmenetelmä	25
4.2	Kyselytutkimus	26

5	Tutkimuksen tulokset	28
5.1	Taustatiedot	28
5.2	Työskentely	30
5.3	Opiskelu	36
5.4	Vapaa-ajan toiminta	41
6	Vastausten analysointi	46
6.1	Työskentely	46
6.2	Opiskelu	47
6.3	Vapaa-ajan toiminta	48
7	Johtopäätökset	48
7.1	Tavoitteen saavuttaminen	48
7.2	Työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapaino	49
7.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	51
7.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi	53
	Lähteet	54
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Työn tausta

Nykyisin organisaatioiden toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja se voi muuttua jopa arvaamattomasti (Kauhanen 2018, 13). Työelämässä eletään jatkuvaa muutoksen aikaa, kun työvälineet, -tavat ja -ympäristöt muuttuvat. Ei voida enää olettaa, että oma työ pysyisi muuttumattomana. (Paju & Riekkilä 2020, 14.) Lisäksi nuoremmat sukupolvet haluavat muutoksia vanhoihin työelämän malleihin, joten yritysten on pakko kehittää toimintakulttuuriaan (Leskinen & Hult 2010, 65).

Teknologia mahdollistaa nykyisin töiden tekemisen lähes mistä ja millä laitteella tahansa. Nykyisin työtehtävät on mahdollista tehdä joustavasti, jolloin työn ja vapaa-ajan pystyy sovittamaan yhteen aivan uudella tavalla. (Vilkman 2017.) Kun työtehtävät on mahdollista tehdä työpaikasta ja -ajasta riippumatta, se saattaa samalla myös hämähäyttää työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta (Työterveyslaitos).

Opiskelijoista puhuttaessa tarkoitetaan koko joukkoa ihmisiä, joita yhdistää yksi sama asia: opiskeleminen. Kuitenkin jokainen opiskelija on oma yksilönsä. He kaikki ovat erilaisia ja jokainen heistä edustaa erilaisia elämäntilanteita. Osa opiskelijoista on siirtynyt korkeakouluopintoihin suoraan toisen asteen opinnoista, osa on pitänyt välivuotia ennen opintoihin siirtymistä ja osa on ollut työelämässä jo useampia vuosia, mutta on halunnut lähteä jatkokouluttautumaan. Monet opiskelijat asuvat jo itsenäisesti, ja toiset ovat jo perheellisiä. Osa opiskelijoista käy työn ohessa vakituisesti töissä, osa määräaikaista tai lomien ohessa ja osa ei käy ollenkaan töissä opintojen aikana. (Saari 2018, 9.) Kuinka siis työssä käyvät opiskelijat onnistuvat yhdistämään kaikki elämän osa-alueet yhteen väsymättä liikaa ja pitämään tasapainon elämässä?

1.2 Työn tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten tradenomiopiskelijat tasapainottavat elämää töiden, opintojen ja vapaa-ajan välillä. Opinnäytetyössä selvitetään lähdekirjallisuuden avulla, minkälaiset asiat vaikuttavat tasapainon muodostumiseen. Opinnäytetyö kartoittaa työelämän ja opiskelujen vaatimuksia, motivaation, jaksamisen ja ajanhallinnan vaikutusta, työpaikan ja koulun tukea sekä palautumista. Opinnäytetyössä sivutaan esimiehen toimintaa ja loppuun palamisen välttämistä.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää tradenomiopiskelijoiden jaksamista työssä ja opinnoissa sekä palautumista vapaa-ajalla. Miten motivoituneita tai stressaantuneita tradenomiopiskelijat ovat, saavatko he tukea opinnoissa ja töissä ja miten he rentoutuvat vapaa-ajallaan? Kyselyllä pyritään myös selvittämään, missä suhteessa tradenomiopiskelijoiden aika kuluu opintoihin, töihin ja vapaa-aikaan.

1.3 Työn viitekehys

Viitekehys on koottu suomalaisista kirjallisista ja sähköisistä lähteistä. Opinnäytetyön viitekehys on hyvinvointi. Myös työhyvinvointi ja opiskeluhyvinvointi kuuluvat olennaisena osana opinnäytetyön viitekehukseen. Luvussa 2 määritellään tarkemmin hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja se, miten ne on tässä opinnäytetyössä jaoteltu. Kuitenkin opinnäytetyössä keskitytään hyvinvoinnissa lähinnä motivaatioon, jaksamiseen, tuen saamiseen ja ajanhallintaan. Hyvinvointi kattaa niin työ-, opiskelu- kuin yksityiselämän (Työelämään).

Leskisen ja Hultin kirjoittamassa kirjassa ”Kokonaisvaltainen hyvinvointi” esitetään hyvinvoinnin koostuvan viidestä voimavarasta, jotka ovat henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä työssä onnistuminen. Hyvinvointiin liittyviä alueita voidaan nimetä ja jaotella eri tavoin, joten opinnäytetyössä käytetään tätä edellä mainittua jaottelua. Opinnäytetyössä keskitytään eniten henkiseen hyvinvointiin, palautumiseen sekä onnistumisiin. Kuitenkin hyvinvoinnin eri osa-alueet ovat sidoksissa toisiinsa, eli jos yhdessä osa-alueessa ilmenee ongelmia, ne väijäämättä alkavat heijastua myös muihin osa-alueisiin. Hyvinvointi pitää sisällään myös ajatuksen siitä, että työelämä ja siviilielämä eivät ole erillisiä osia ihmisen elämässä, vaan ne ennemminkin tukevat toisiaan. (Leskinen & Hult 2010, 13, 26, 30.)

1.4 Työn rajaus

Korkeakoulujärjestelmään kuuluvat Suomen ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Ammattikorkeakoulut ovat suuntautuneet työelämän ja ammattitaidon kehittämisen opettamiseen. (Opetushallitus.) Ammattikorkeakouluopiskelijoista yli puolet käy opintojen ohessa töissä (Tilastokeskus 2021). Opiskelijat ovat monesti halukkaita ottamaan ilta- ja viikonloppupainotteisia työvuoroja lukukauden aikana. Yleisten lomien aikaan useat opiskelijat työskentelevät yleisimmin täysipäiväisesti. Opintojen loppuvaiheeseen siirtyessään monet opiskelijat työskentelevät jo kokoaikaisesti ja hoitavat opintojaan työn ohessa. (Aho

& Hynninen & Karhunen & Vanttaja 2012, 13.) Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan tradenomiopiskelijoita. Opinnäytetyön kyselyyn ovat vastanneet vain Metropolian tradenomiopiskelijat. Opinnäytetyö keskittyy työssä käyviin opiskelijoihin, ja kysely onkin suunnattu heille.

Opinnäytetyössä opiskelijoihin viitattaessa tarkoitetaan tradenomiopiskelijoita. Työhön liittyvissä asioissa käytetään nimitystä työntekijä, sillä samat asiat pätevät kaikkiin yrityksessä työskenteleviin henkilöihin. Lisäksi opinnäytetyössä käytetään ihminen- tai henkilö-termiä, sillä useimmat asiat ovat universaaleja, eivätkä päde vain opiskelijoihin tai työntekijöihin. Toisinaan käytetään myös sanaa nuori, sillä valtaosa opiskelijoista on nuoria. Usein ammattikorkeakoulun aloittanut opiskelija on 19–29-vuotias, vaikkakin korkeakoulun aloitus on siirtynyt viime vuosina myöhemmäksi (Haapamäki 2018).

Hyvinvointiin kuuluvat voimavarat ovat kaikki keskeisiä tekijöitä hyvinvoinnin kokonaiskuvassa, ja kaikki vaikuttavat kaikkeen. Kuitenkaan tässä opinnäytetyössä ei lähdetä avaamaan kaikkia voimavaroja erikseen yksitellen. Jokainen ihminen tekee itse omat päätöksensä omassa elämässään ruokailutottumuksien, liikunnan, unen määrän ja laadun suhteen. Siispä fyysinen hyvinvointi, ravitsemus ja lepo ovat rajattu opinnäytetyön ulkopuolelle, vaikka ne vaikuttavatkin yksilön elämässä paljonkin jaksamiseen. (Leskinen & Hult 2010, 30, 40.) Terveelliset elämäntavat ovat elämässä peruspilareita, jotka omaksutaan jo nuorena ja, jotka tukevat henkistä hyvinvointia sekä omia onnistumisia elämässä (Nuorten elämä). Hyvinvointi on rajattu koskemaan palautumista, onnistumisia ja henkistä hyvinvointia.

Opiskelijat ovat oikeutettuja opintotukeen, jota monet opiskelijat käyttävät toimeen tulemiseen (Kela 2021). Osa opiskelijoista käy töissä toimeentulonsa takaamiseksi, ja jotkut opiskelijat saavat läheisiltään apua, esimerkiksi vanhemmat antavat taloudellista tukea (Kunttu & Pesonen & Saari 2016, 73–74). Kuitenkaan opinnäytetyössä ei kiinnitetä huomiota toimeen tulemiseen, vaikka se voikin vaikuttaa työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapainoon.

1.5 Käytettävä tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Toisinaan tätä myös nimitetään tilastolliseksi tutkimukseksi. Tutkimuksessa on tarkoitus sel-

vittää lukumäärin tai prosenttiosuuksin tietoa, ja kysymyksiin vastaukset saadaan numeerisessa muodossa. Tällöin aineiston keruussa käytetään tutkimuslomaketta, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tulokset pystytään esittämään taulukkoina tai kuvioina. (Heikkilä 2014, 15.)

Opinnäytetyön kysely toteutettiin sähköisenä strukturoidulla kyselylomakkeella, joka lähetettiin Metropolian tradenomiopiskelijoille. Kyselytutkimuksessa on tarkoitus selvittää kyselyyn vastanneen henkilön mielipiteitä, asenteita ja käyttäytymistä (KvantiMOTV 2010a). Kyselytutkimuksella oli tarkoituksena saada tietoa opiskelijoiden työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapainosta sekä millä keinoin he pystyvät tasapainoilemaan näiden elämän osa-alueiden välillä.

2 Hyvinvointi, työhyvinvointi ja opiskeluhuvinvointi

2.1 Hyvinvointi

Yksilötasolla hyvinvointiin liittyvät asiat pyörivät paljonkin yksittäisissä hyvinvointiteki-
jöissä, muun muassa liikuntaan tai palautumiseen liittyvissä asioissa, sekä työelämän ja siviilielämän yhteensovittamisessa. Alaluvussa 1.3 jo mainitut viisi voimavaraa eli henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo sekä palautuminen ja työssä onnistuminen, liittyvät hyvinvoinnin kokonaisuuteen. Hyvinvointi on subjektiivinen kokemus, joten jokaisella on oma tapa suhtautua omaan hyvinvointiinsa. Henkilön käsitys omasta hyvinvoinnista vaihtelee läpi hänen elämänsä, sillä hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat muun muassa ikä, sosiaalinen asema sekä henkilön omat kokemukset. Kuitenkin hyvinvointi on yksi iso kokonaisuus, jolloin puutteet yhdessä osa-alueessa alkavat vaikuttamaan myös muihin osa-alueisiin. (Leskinen & Hult 2010, 13, 17–19, 30.) Esimerkiksi huonot yöunet vaikuttavat suoraan palautumiseen ja tätä kautta seuraavan päivän jaksamiseen tai ongelmat omassa elämässä vaikuttavat asioiden aikaan saamiseen (Paju & Riekkö 2020, 61, 163).

Henkisessä hyvinvoinnissa on kyse siitä, että ihmisellä on esimerkiksi hyvät tunne-elämän taidot ja hyvä itsetunto, ja hän osaa kehittää itseään sekä pystyy kasvamaan henkisesti. Kun ihmisellä on henkinen hyvinvointi kunnossa, hän kykenee määrittelemään itselle mieluisia asioita elämässä. Yleensä myös ihmisellä on jonkinlaisia tavoitteita, jotka syntyvät näiden mieluisten asioiden pohjalta. Ihminen siis tietää, mitkä asia ovat itselle

mieluisia ja mitä taitoja hän tarvitsee tavoitteidensa saavuttamiseen. Arvot ovat yksi merkittävimmistä tekijöistä tavoitteiden laadinnassa sekä oman toiminnan ohjaamisessa. (Leskinen & Hult 2010, 31–33; Uskalla innostua.)

Palautuminen vaikuttaa suuresti hyvinvointiin. Ihmisen tulisi osata tauottaa omaa päiväänsä, jotta palautuminen työstä tai oppimisesta olisi mahdollista. Jatkuvien ärsykkeiden takia ihminen kuormittuu ja stressaantuu, joten vastapainoksi tarvitaan palautumista. Silloin kuormitus ei käy liian suureksi. Kuormittuneessa tilassa esimerkiksi mielialat voivat vaihdella paljonkin, voi turhauttaa ja väsyttää. Palautuminen ja lepo mahdollistaa hyvän vireystilan, että jaksaa tehdä keskittymistä vaativia tehtäviä. Jopa pienet tauot päivän aikana auttaa jaksamaan läpi päivän, puhumattakaan hyvistä yöunista. (Leskinen & Hult 2010, 58, 62; Ojala & Ahonen 2003, 141.)

Onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä hyvinvoinnin kannalta. Onnistumisia on mahdollista saada etenkin, kun tehtävät ja tavoitteet ovat selkeitä. Työelämässä hyvä johtaminen, yhteiset pelisäännöt ja roolit auttavat myös työn tekemisessä ja siinä onnistumisessa. Oman osaamisen ja taitojen ylläpitäminen on avainasemassa onnistumisen kokemuksissa. Itsensä kehittäminen mahdollistaa osaamisen karttumisen. (Leskinen & Hult 2010, 65–66.) Ihmiset oppivat pääosin itse tekemällä sitä, mikä itseään kiinnostaa. Ympäriällä olevat ihmiset auttavat myös oppimisprosessissa enemmän kuin koulussa istuminen tai koulutukset. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kouluttautuminen olisi merkityksentöntä. (Ojala 2008, teoksessa Kauhanen 2016, 39.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on nykyisin tärkeä osa työyhteisöjen toimintaa. Vaikka työhyvinvointi käsitteenä on vain parin kymmenen vuoden takaa, on sen sisältö ollut olemassa jo kauemmin. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon kuuluu keskeisinä tekijöinä tuottava työ, työntekijöiden terveys ja työn turvallisuus. Lisäksi työhyvinvointiin kuuluu ammattitaito ja työyhteisön sekä johdon tuki. Tärkein asia työhyvinvoinnissa on työkyvyn säilyttäminen, jotta työntekijät voisivat työskennellä aina ensimmäisistä kesätöistä eläkepäiviin saakka. (Kauhanen 2016, 22–23; Hakanen.) Työhyvinvointia voidaan katsoa useammasta näkökulmasta: työn sujuvuuteen, johtamiseen, organisaatioon tai työyhteisöön liittyviä asioita. Yhtenä näkökulmana voidaan myös pitää työn ja vapaa-ajan tasapainoa. (Särkänlahti.) Näitä eri näkökulmia voidaan tutkia sekä yhdessä että erikseen, ja niitä voidaan tarkastella esimerkiksi objektiivisesti lukujen ja faktojen kautta tai subjektiivisesti kokemuksien

kautta. Työhyvinvointi kuitenkin syntyy näiden kaikkien näkökulmien yhteisvaikutuksesta, niin ulkoisten tekijöiden kuin sisäisten ominaisuuksien puolesta (Manka 2007, 50).

Nykyisin nuorilla työelämään siirtyneillä työntekijöillä on tapana ennemmin hankkia kokemusta työnteosta, kuin pysyä yhdessä yrityksessä koko aikaa. Nuori menee työskentelemään johonkin yritykseen, kunnes on saanut riittävästi kokemusta, jonka jälkeen siirtyy toisen yrityksen palvelukseen. Töiden tekeminen muuttuu tällöin projektiluontoisemmaksi. Työnteosta otetaan irti vain se, mitä tarvitaan oman uran edistymiseen. Tällöin on vaarana, että työpaikan kehittäminen unohtuu. Silloin työntekijät eivät enää halua satsata aikaa ja vaivaa yhteisen hyvän luomiseen. (Leppänen & Korteso 2013, 8–13.)

Henkilön oma hyvinvointi on tärkeää yritykselle ja työyhteisölle. Jos henkilö pystyy itse päättämään, mitkä haasteet tai kehittymismahdollisuudet hän kykenee ottamaan vastaan ja panostamaan niihin täysillä, on se merkittävä etu yritykselle. Hyvinvoiva työntekijä kokee myös onnistumisia työssään useammin. Onnistumisilla on suuri vaikutus uran kehityksen kannalta. (Leskinen & Hult 2010, 26–27.) Hyvinvoinnilla on myös merkitystä työkyvyn säilyttämisessä. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vähentää sairaspöissaolujen määrää sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. (STTK 2017.) Yksi oleellisimpia kilpailutekijöitä yrityksille on nykyään henkilöstöstä huolehtiminen. Jos henkilöstöstä huolehditaan, säilyy kilpailukyky. Henkilöstön hyvinvoinnilla on myös suora yhteys työn tuottavuuteen ja maineeseen työnantajamarkkinoilla. (Kauhanen 2016, 17; Manka 2007, 47). Nuorille tärkeimmät kriteerit työpaikkaa hakiessa ovat työkulttuuri, että työntekijöistä pidetään huolta ja, että työn tekemisellä on merkitys (Työterveys 2019).

Tuottavuus parantuu, kun työhyvinvointia kehitetään. Toisaalta tuottavuus laskee, jos työnhyvinvointiin ei kiinnitetä mitään huomiota (STTK 2017.) Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työpaikalla olevat perustoiminnot osattaisiin linkittää hyvinvointiin (Leskinen & Hult 2010, 12). Työympäristöstä huolehditaan, sairauspöissaoloihin kiinnitettäisiin huomiota, työntekijöille annettaisiin vaikutusmahdollisuuksia ja työntekijöiden osaamista halutaan hyödyntää ovat kaikki niitä asioita, jotka lisäävät työhyvinvointia ja sitä kautta myös tuottavuus lisääntyy. (Ojala & Ahonen 2003, 74–75.)

Henkilöstön arvostus vaikuttaa myös työnantajakuvaan, ja sillä on kasvava merkitys työmarkkinoilla. Kuitenkaan pelkkä strategia ei riitä, vaan henkilöstön arvostus on näytävä myös arjen tasolla. Heti työsuhteen alussa kiinnitetään huomiota rekrytointiin ja pereh-

dyttämiseen. Työsuhteessa jo ollessa vaikuttavat tasavertainen palkkaus sekä palkitseminen, henkilöstöedut, toimiva työympäristö, osaamisen kehittäminen, hyvä työterveyshuolto ja kunnollinen työturvallisuus. (Kaijala & Tolvanen 2020, 22–23.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa suuresti se, että onko työntekijällä vaikuttamisen mahdollisuuksia omassa työssään vai ei. Jos työntekijällä ei ole minkäänlaisia vaikuttamisen mahdollisuuksia, vaikuttaa asia suoraan työtyytyväisyyteen. Silloin ympärillä olevat asiat vain tapahtuvat, tavoitteet tulevat suoraan ylhäältä päin käskettyinä ja ohjeita saattaa sadella joka suunnasta ilman päämäärää. Tällöin työntekijällä ei itsellään ole omiin työtehtäviinsä minkäänlaista hallintaa. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijä turtuu ja turhautuu työssään. Edes pieniin asioihin vaikuttaminen voi lisätä huomattavasti työtyytyväisyyttä. (Leppänen & Korteso 2013, 17.) Kun työ tuo iloa ja innostusta enemmän kuin vie, työn imu voimistuu. Työn imu suojaa työuupumukselta. (Tiirikainen 2016, 43.)

2.3 Opiskeluhyvinvointi

Ihmisellä säilyy työkyky, kun hänen voimavaransa sekä työkuorma ovat sopivassa tasapainossa. Opiskelu on opiskelijan työtä eli voidaan katsoa, että opiskelukyky on opiskelijan työkykyä. Opiskelukyvyyssä tasapainon muodostavat opiskelu sekä opiskelijan voimavarat. Opiskelukyvyyteen vaikuttavat omien voimavarojen lisäksi opiskelutaidot, -ympäristö, opetus ja ohjaus. Työkyky eroaakin opiskelukyvystä siinä, että opiskelussa on nimenaan kyse opetuksesta ja ohjaamisesta, kun työkykymallissa ei ole vastinetta sille. (Kunttu 2020.) Hyvinvoivalla opiskelijalla on energiaa myös opiskella hyvin. Opiskelu vaatii opiskelutaitoja, jotka koostuvat itsensä johtamisesta, yhteisössä toimimisesta ja opiskelumenetelmien hallitsemisesta. (Aalto-yliopisto 2018b.) Opiskelukyky vaikuttaa merkittävästi siihen, että opiskelija jaksaa käydä opintonsa loppuun. Opiskelukyvyyteen pystyy vaikuttamaan ihminen itse, mutta myös opiskeluympäristössä olevien tahojen tuki on tärkeää. (Kujala & Norrgrann & Heinonen & Roihuvuo 2013, 4.)

Ammattikorkeakoulut valmistavat opiskelijat työelämää varten käytännönläheisellä opetuksella. Metropolia Ammattikorkeakoulun tradenomiopinnot edellyttävät usein läsnäoloa päiväopetuksessa, ja oppiminen tapahtuu ohjattuna niin yksilö- kuin ryhmätöinä koulussa tai digitaalisissa oppimisympäristöissä (Arene 2020; Opintopolku b). Ammattikorkeakoulujen tehtävä on antaa opiskelijoille työelämässä vaadittaviin taitoihin opetusta sekä tukea opiskelijan ammatillista kasvua (Ammattikorkeakoululaki 2014, 4 §). Opiskelukykyä tukee asiantunteva opetus sekä opintoihin saatu ohjaus. Myös tarjolla olevien

tukipalveluiden saavutettavuus on tärkeää opintojen kannalta, sillä tarpeen tullen opiskelija pystyy hakemaan ongelmiinsa apua. Useimmat opiskelijat kokevat oman terveydentilansa hyväksi, mutta ongelmat voivatkin liittyä muihin asioihin kuin omaan fyysiseen hyvinvointiin. Ongelmat voivat esimerkiksi liittyä keskittymisvaikeuksiin, jännittämiseen, stressiin tai mielialavaihteluihin. Kun toiminta on järjestetty suunnitelmallisesti, se myös motivoi opiskelijaa epävarmoina hetkinä. Opiskelijoilla ja opetushenkilökunnalla on tärkeää olla avoin vuoropuhelu siitä, millainen on hyvää opetusta ja antaa mahdollisesti palautetta puolin ja toisin. (OHO-opas 2020, 7, 29.)

Opintojen ensimmäisen vuoden kokemukset ovat tärkeitä opiskelijalle, jotta hän jaksaa jatkaa opintojaan. Opiskelijaksi tulevalle on siirtymävaiheessa tärkeää saada kiinnittyä johonkin ja kuulua joukkoon, jotta hänen identiteettinsä opiskelijana voi kehittyä. Siirtymä tapahtuu aina vaiheittain ja jokaisella kuluu oma aikansa identiteetin rakentamiseen. Onkin tärkeää, että korkeakoulu on panostanut opiskelijoiden ensimmäisen vuoden orientaatioon tarjoamalla kattavan kokonaisuuden opinnoista sekä pyrkimällä ryhmäyttämään uusia opiskelijoita. (OHO-opas 2020, 37.) Sosiaaliset suhteet ovat muutenkin tärkeitä opiskeluaikana, sillä läheisiltä saatava tuki auttaa jaksamaan läpi opintojen. Yksinäisyys taas vaikuttaa opintomenestykseen negatiivisesti ja voi aiheuttaa jopa masentuneisuutta opiskelijoissa. (Kunttu ym. 2016, 112.)

3 Opiskelun, työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyviä tekijöitä

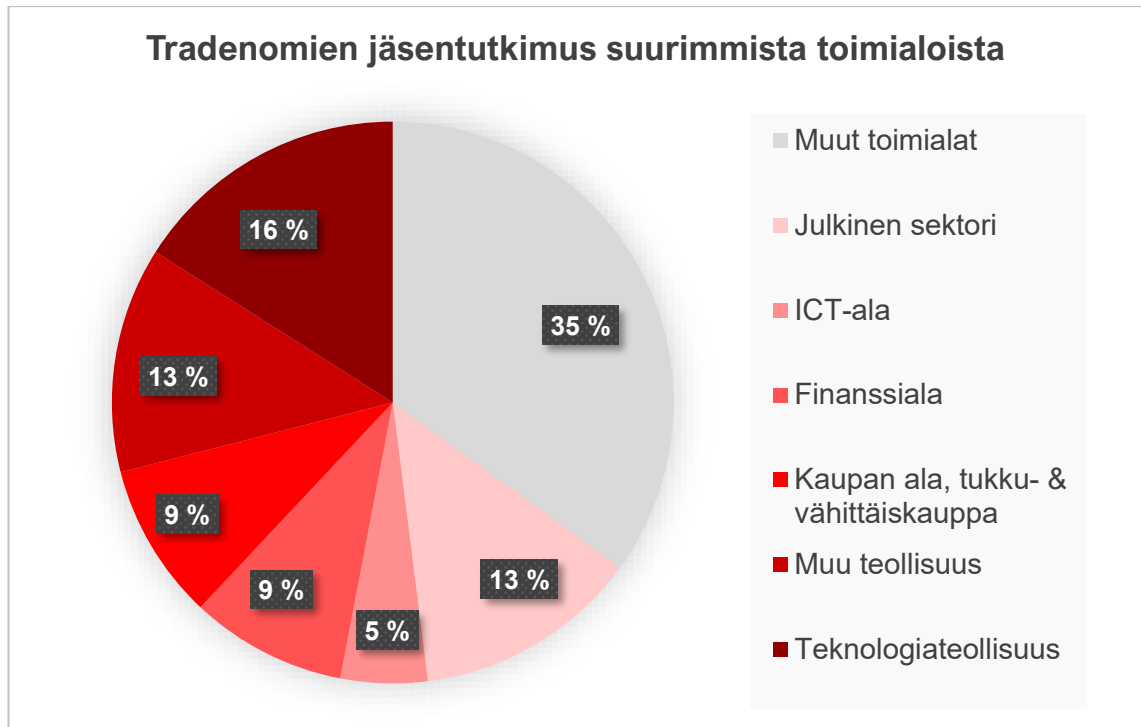
3.1 Opiskelu

Opiskelijan näkökulmasta katsottuna koulutuksella tavoitellaan tulevaisuuteen tarvittavia taitoja, jotta pystyy työllistymään. Aluksi tradenomiopinnoissa on paljon yhteisiä perusopintoja liiketalouteen liittyen, jonka jälkeen opiskelija pääsee valitsemaan itselleen mieluisen suuntautumisvaihtoehdon. Metropolian tradenomiopinnoissa vaihtoehtoina ovat markkinointi, laskenta ja rahoitus sekä esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen. Opiskelija ei välttämättä tässä kohti opintoja vielä tiedä, miltä oma tulevaisuuden työelämä näyttää ja mitä osaamista hän tarvitsisi. Suuntautuessaan johonkin näistä edellä mainituista vaihtoehtoista, opiskelija saa siihen alaan liittyvää tuntemusta. Opiskelija pääsee kartuttamaan osaamistaan sekä saamaan työvälineitä, joiden avulla hän pystyy toimimaan työelämässä. Samalla hän pääsee luomaan verkostoja saman alan ihmisiin, jotka tulevat olemaan tulevia työelämän ammattilaisia. Opintojen alussa apuna toimivat tuutorit, jotka pystyvät auttamaan opiskelijoita tuomalla esille opintoihin liittyviä seikkoja sekä pyrkivät

ryhmyttämään uusia opiskelijoita. Loppupuolella opinnoissa opiskelija pääsee hyödyntämään oppimaansa käytännössä eli harjoittelussa, joka kuuluu opintokokonaisuuteen. Samoin opintojen loppupuolella opiskelija pääsee syventämään osaamistaan opinnäytetyön muodossa. (Opintopolku b; OHO-opas 2020, 144–145.)

Opiskelu on vaativaa työtä, johon liittyy vastuu omista valinnoista opintojen suunnittelun ja ajankäytön suhteen. Opiskelu vaatii itselle hyväksi havaittuja opiskelutaitojen hallintaa, ongelmanratkaisukykyä, luovaa ajattelua ja tiedonkäsittelyä. Opiskelu vaatii voimavaroja, jotka häiriintyvät helposti esimerkiksi univajeen, huonojen opiskeluolosuhteiden tai masentuneisuuden takia. Kaikilla opiskelijoilla pyörii välillä opiskeluun liittyvät asiat mielessä vapaa-ajalla, mutta joka neljäs opiskelijoista murehtii niitä. Opiskelijoita, jotka kokevat hukkuvansa opintojen työmäärään, on alle viidennes. (Kunttu ym. 2016, 4, 79.)

Vertailussa on huomattu, että suomalaiset aloittavat korkeakouluopinnot muiden maiden nuoriin verrattuna iäkkäämpinä. Suomalaiset myös opiskelevat pidempään, mikä tarkoittaa sitä, että suomalaiset valmistuvat muihin maihin verrattuna vanhempina. Keskeisimpänä syynä on ajateltu korkeakouluopintojen pitkittymisen liittyvän opiskeluaikaiseen työssä käymiseen. (Aho ym. 2012, 10.) Kuitenkin opintojen aikana työssä käyminen ei suoraviivaisesti tarkoita, että opinnot tulisivat venymään. Ennemmin sopiva työmäärä mahdollistaa oppimisen käytännössä ja tätä kautta edistää opintoja sekä parantaa ajankäyttöä. (Helyer & Lee 2014, teoksessa Saari 2018, 22.)



Kuvio 1. Tradenomien jäsentutkimus vuodelta 2019 suurimmista toimialoista, joilla useimmat tradenomit työskentelevät (Tradenomit 2020).

Kuviossa 1 näkyy, millä aloilla tradenomit suurimmaksi osaksi työskentelevät. Tradenomiliiton jäsentutkimuksen mukaan tradenomit työskentelevät teollisuuden (13 %), kaupan (9 %), finanssi- (9 %) ja ICT-aloilla (5 %) sekä julkisella sektorilla (13 %). Kuitenkin suurin osuus eli 35 prosenttia työskentelee muilla toimialoilla. Jäsentutkimus on tehty tradenomeille, jotka kuuluvat Tradenomiliitto TRAL ry:een. Tradenomien joukkoon kuuluu noin 14 000 henkilöä ja vastausprosentti tutkimukseen oli noin 17 prosenttia. (Tradenomit 2019, 3–5.) Tutkimukseen ei ole osallistunut vain opiskelijoita, mutta tutkimustulos antaa suuntaa, siitä millä aloilla myös opiskelijat saattavat olla. Voidaan ajatella, että opinnäytetyön kyselyyn vastanneet opiskelijat olisivat todennäköisesti sijoittuneet näille aloille töihin.

Tradenomeista noin 75 prosenttia työskentelee asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävissä (Tradenomit 2020). Tradenomiopiskelijoista harva työskentelee vielä kyseisissä tehtävissä, mutta monet kuitenkin valitsevat työpaikkansa opintoihin sopivaksi. Suurin osa opiskelijoista tekee töitä kesä aikana, mutta opintojen lopulla monet työllistyvät jo täysipäiväisesti esimerkiksi pakollisen työharjoittelun suorittamiseksi. (Tradenomiopiskelijaliitto TROL 2018, 3.) Tradenomiopiskelijoiden uramahdollisuuksia voi esimerkiksi olla palkanlaskija, some-markkinoija, myyntipäällikkö, henkilöstösuunnittelija, tiimiesimies,

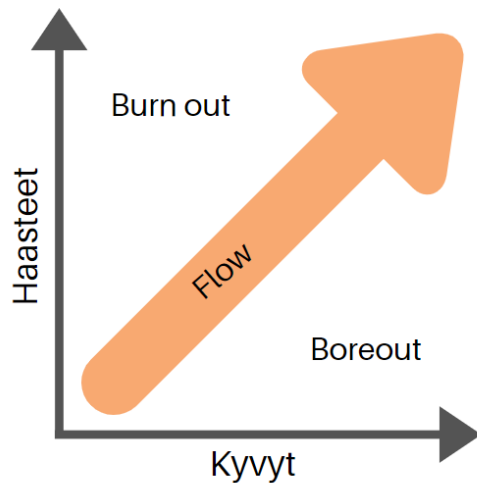
henkilöstöpäällikkö, viestintäassistentti, yrittäjä, markkinoinnin sisällöntuottaja, kirjanpittäjä, sihteeri, reskontranhoitaja tai pankkitoimihenkilö (Opintopolku a).

3.2 Motivaatio

Ihmisellä on synnynnäinen halu oppia aina uutta. Lapsi innostuu luonnostaan kaikesta uudesta ja ihmeellisestä. Tämä taito ei kuitenkaan katoa ihmisestä koskaan pois, mutta se muuttuu muotoaan lapsen kasvaessa vanhemmaksi. (Ängeslevä 2014, 86.) Jokaisella ihmisellä on jokin asia tai asioita, joista he ovat luonnostaan kiinnostuneita. Tämän kiinnostuksen kohteen äärellä ihminen innostuu tutkimaan ja oppimaan asiasta lisää. Säännöllinen innostuminen on tärkeää toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kannalta (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 17). Intohimo suojaa myös uupumukselta (Sarkkinen 2019).

Reissin motivaatioteorian mukaan ihmisen elämän perustarpeet tulee täytyä, jotta ihminen voi tuntea oman elämänsä mielekkääksi. Perustarpeet ovat universaaleja eli nämä perustarpeet löytyvät kaikilta ihmisiltä. Näitä perustarpeita ovat esimerkiksi ravinto, vapaus, siisteys, oppiminen, moraalit, ystävyys, liikkuminen ja turvallisuus. Vaikka kaikki ihmiset motivoituvatkin näistä perustarpeista, vaihtelee motivaatiotaso jokaisella ihmisellä, ja ne voivat myös vaihdella hieman eri elämän tilanteissa. Kuitenkin motivoivat perustarpeet muodostuvat suureksi osaksi geeniperimän ja nuoruuden kokemusten pohjalta. Perustarpeita ymmärtämällä voidaan ymmärtää ihmisten toimintaa ja sitä, mistä asioista hän motivoituu. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 40; Mayor & Risku 2015; Motivaatiotalo.)

Kun ihmisellä on jokin itselle mielenkiintoinen asia ja hänellä on selkeä tavoite, hän voi keskittyä asiaan niin intensiivisesti, että unohtaa ympärillä olevan maailman ja ajantaju katoaa. Tätä kutsutaan virtauskokemukseksi, työn imuksi tai flow-tilaksi. Useimmiten käytetään termiä flow-tila. Tällaisessa tilassa ihminen kokee positiivista tunnetta siitä, mitä tekee, hän nauttii tekemästään tehtävästä ja kokee sen itselle mieluisaksi. Ihminen myös kokee tehtävänsä merkitykselliseksi itselleen tai yritykselle. (Leskinen & Hult 2010, 20; Ojala 2011, 235; Sarkkinen 2019.)

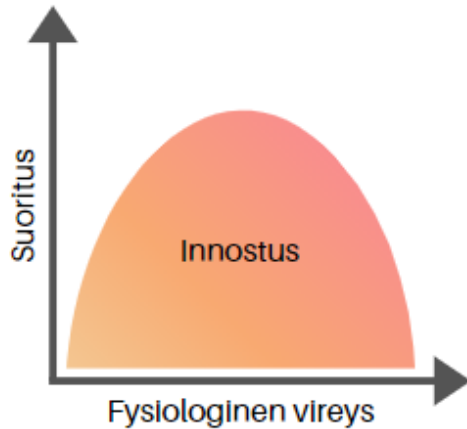


Kuvio 2. Flow-tila (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 22).

Kuvio 2 kuvaa flow-tilaa, jossa ihmisen taidot ja tehtävän haasteet ovat tasapainossa. Uutta tehtävää aloittaessa ihmisen kyvyt aiheeseen liittyen ovat rajalliset. Alussa tehtävän haasteet tulisivat olla vähäiset, jotta ihminen voi kokea flow-tilan. Silloin ikään kuin tehtävän tuottamat haasteet ja omat kyvyt ovat tasapainossa. Ihminen viihtyy tehtävän parissa ja mielenkiinto säilyy sekä ihminen ei luovuta ensimmäisen ongelman kohdalla. Kun ihminen jatkaa uuden tehtävän tekemistä, samalla hänen taitonsa kehittyvät. Taitojen karttuessa ihmisen on mahdollista ratkoa haastavampia ongelmia. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 22–23; Ojala 2011, 236.)

Kun tehtävä ei enää tarjoa taitoja vaativia haasteita, ihminen kyllästyy ja tylsistyy. Tästä tylsistymisestä voidaan käyttää myös boreout-termiä, joka näkyy kuviossa 2. Silloin tehtävän tarjoamat haasteet ovat liian helppoja kykyihin nähden, eikä ihminen sen vuoksi pysty kokemaan flow-tilaa. Ratkaisuna kyllästymiseen ihmisen tulee saada uusia haasteita, jotta hän taas innostuisi tehtävästään. (Aalto-Setälä 2014, 23; Ojala 2011, 236.)

Toisaalta, jos omat kyvyt eivät riitä tehtävän tuomiin haasteisiin, työ alkaa pitemmän päälle kuormittamaan ihmistä niin, että ihminen ahdistuu. Jos omia taitoja ei pysty kehittämään tarpeeksi ja työkuorma käy liian suureksi, ei ihminen pysty enää kokemaan flow-tilaa. Liiallinen kuormitus on yksi suurimmista tekijöistä uupumukseen. Tällöin ihminen ”palaa loppuun”, eli tilanteesta aiheutuu burn out, joka näkyy myös kuviossa 2. (Aalto-Setälä 2014, 23; Ojala 2011, 236; Tiirikainen 2016, 43.)



Kuvio 3. Vireystila (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 27).

Flow-tilan aikana ihminen on niin keskittynyt ja innoissaan tietystä asiasta, että se vaikuttaa lopulta vireystilaan. Kuviossa 3 näkyy, mitä vireystilalle käy ihmisen innostuessa. Ihminen innostuu tehtävästä entistä enemmän sitä mukaan, kun tehtävän tekeminen etenee. Innostuminen vie energiaa, ja jossain kohti se alkaa vaikuttamaan ihmisen vireystilaan. Innostuminen saavuttaa tavallaan tietynlaisen huippupisteen jossain vaiheessa, jonka jälkeen innostus laskee energian loppuessa. Innostumisen laskun jälkeen on tärkeää, että ihminen palautuu suorituksestaan. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 26–27.)

Työskennellessään, niin töissä kuin koulussa, on tärkeää, että ihmisellä on jonkinlainen tavoite saavutettavana. Selkeiden tavoitteiden ansiosta on helpompaa pyrkiä kohti päämäärää. Esimerkiksi, jos työntekijä tietää tekevänsä merkityksellistä työtä, on hänellä enemmän motivaatiota suorittaa työtehtäviään. (Leskinen & Hult 2010, 20.)

3.3 Ajankäyttö

3.3.1 Ajanhallinta

Ihmiset ovat erilaisia monissa asioissa, ja niin myös ajankäytössä. Toiset ihmiset tekevät asioita elämässä mieluusti tasaiseen tahtiin, kun taas toiset haluavat heti tehdä pakolliset asiat pois alta, jotta voivat levätä loppu ajan tai siirtyä seuraavien haasteiden kimppuun. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 138.) Jatkuva kiire voi kuitenkin kieliä ihmisen kyvystä aliarvioida asioihin kuluvaan aikaan. On tärkeää suunnitella etukäteen, mihin haluaa aikansa käyttävän ja jättää myös yllättäville tilanteille aikaa. Aina ei ole mahdollista ennustaa tulevaa. Monesti jokin asia tulee yllättäen vastaan, jota ei ollut tiedostanut tai

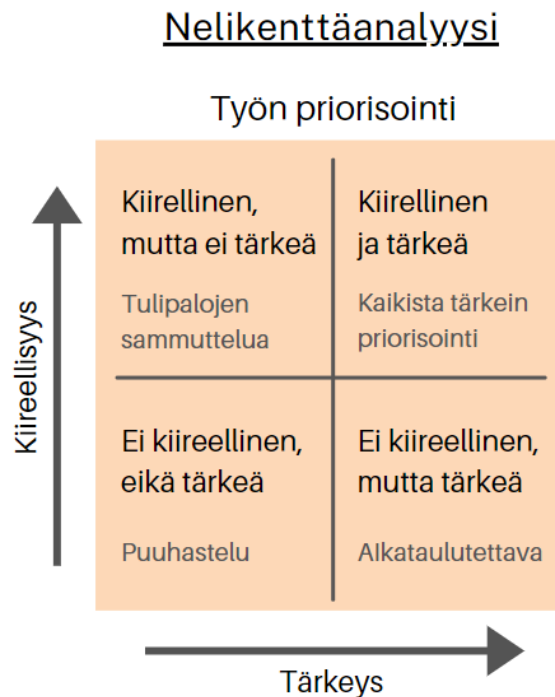
pystynyt ennakoimaan. Kun suunnitteluvaiheessa on jättänyt omaan kalenteriin aikaa myös yllättävien tilanteiden varalta, on muutoksien tekeminen suunnitelmaan helpompaa. Pelkästään jo ylimääräisen ajan tiedostaminen voi helpottaa kiirettä sekä paineen tunnetta, mikä taas vähentää virheiden määrää. (Paju & Riecki 2020, 49–50, 163–164.) Tietotyötä tekevät ihmiset tekevät tuottavaa työtä vain 12,5 tuntia viikossa, vaikka he työskentelisivätkin täysipäiväisesti. Kuitenkin aikaa kuluu moniin muihin tehtäviin ja asioiden hoitamisiin, jotka eivät vie pääasiallisia tehtäviä juuri eteenpäin. (Mackay 2018, teoksessa Paju & Riecki 2020, 172.)

Ajanhallintaan on erilaisia keinoja ja työtapoja. Ajanhallinnassa auttaa, että pystyy hallitsemaan tehtäviä. Pystyy hahmottamaan tilanteen kokonaiskuvan, osaa kerätä oleellisen tiedon ja jäsentelemään sen. Kun epäolennainen tieto on suodatettu pois, on tehtävähallinta paljon selkeämpää. Henkilökohtainen tehtävähallinta on tärkeä ominaisuus nykyisin työntekijöissä, että työntekijä osaa itsenäisesti priorisoida osaamista tärkeisiin tehtäviin. Henkilökohtaiseen tehtävähallintaan kuuluukin suuressa osin priorisointikyky, työn suunnittelu ja itselle hyväksi havaittujen oppimis- tai työtapojen hyödyntäminen, sillä uusien tapojen opettelu vie aikaa. Useat yhtäaikaisesti tulevat tehtävät luovat kiireen tuntua ja monesti ihminen lähtee kiireessä vain suorittamaan vaadittuja tehtäviä sen suuremmin miettimättä niiden merkitystä. Ajanhallinnan kannalta onkin tärkeää, että pystyy erottamaan näennäisesti kiireelliset tehtävät oikeasti kiireellisistä tehtävistä, jotta ihminen pystyy priorisoimaan työskentelyään. (Paju & Riecki 2020, 13, 77–78, 97.) Esimerkiksi tehtävien listaaminen ylös vapauttaa ihmisen aivokapasiteettia muiden asioiden pohtimiseen. Liiallinen aivokapasiteetin kuormitus aiheuttaa stressiä eli voidaan sanoa, että listojen tekeminen vähentää stressiä. (Leppänen & Korteso 2013, 79–80.)

3.3.2 Priorisointi

Työskennellessä on tärkeää, että pystyy priorisoimaan tehtäviä tärkeyden ja kiireellisyyden mukaan. Esimerkiksi töissä voi tulla päivittäinkin vastaan yllättäen tehtävä, mikä täytyy tehdä saman tien, vaikka jokin toinen tehtävä olisi tärkeämpi. Tehtäviä voi myös tulla useampi samaan aikaan. Harva ihminen kuitenkaan pystyy moneen eri asiaan yhtä aikaa ilman virheiden syntymistä. Tällöin on parasta vain laittaa tehtävät jonkinlaiseen tärkeysjärjestykseen ja tehdä sitä mukaan tehtäviä. (Leppänen & Korteso 2013, 79–80.) Kuitenkin priorisointi on tärkeää myös sen kannalta, että pystyy säilyttämään omat rajat työtehtävissään. Silloin pystyy hoitamaan omat työtehtävät kunnolla, kun ei joudu tehdä

jatkuvasti oman vastualueen ulkopuolelta olevia tehtäviä. (Alamikkela 2019, 28.) Nelikenttäanalyysi voi auttaa esimerkiksi työtehtävien priorisoinnin hahmottamisessa.



Kuvio 4. Nelikenttäanalyysi työn priorisoinnista (Leppänen & Korteso 2013, 81).

Nelikenttäanalyysiin voidaan valita aihepiiri, jota tutkitaan, ja kaksi kriteeriä, joiden perusteella halutaan aihetta tutkia. Kriteerit sijoitetaan x- ja y-akselille, minkä jälkeen alue voidaan jakaa neljään erilliseen alueeseen. Kuviossa 4 on nelikenttäanalyysi työn priorisoinnista, jonka kaksi kriteeriä ovat kiireellisyys ja tärkeys. Tällöin työn priorisoinnin neljä aluetta ovat seuraavat (Leppänen & Korteso 2013, 81):

- kiireellinen ja tärkeä, eli kaikista tärkein priorisointikohde
- kiireellinen, mutta ei tärkeä
- ei kiireellinen, mutta tärkeä
- ei kiireellinen eikä tärkeä, eli vähiten priorisoitava tehtävä.

Useimmiten kaikki työtehtävät pystytään jakamaan tämän kaltaiseen nelikenttään. Työn priorisointi -nelikenttäanalyysiä voi käyttää esimerkiksi työntekijä omien työtehtävien jaotteluun tai yhdessä tiimin kanssa jonkun projektin apuvälineenä. Nelikenttäanalyysi auttaa saamaan selville tehtävissä muodostuvia mahdollisia ongelmia. Jos useimmat tehtävät ovat kiireellisiä, mutta eivät niin tärkeitä, kuluu aika enimmäkseen vain näiden suorittamiseen. Tätä kutsutaan tulipalojen sammutteluksi, jolloin aikaa ei jää muille tärkeämmille tehtäville. Tulipalojen sammuttaminen aiheuttaa yleensä kiirettä, jonka myötä myös stressiä ihmiselle. Toisaalta jos kaikki päivät kuluvat ei kiireellisten eikä tärkeiden tehtävien tekemiseen, voi työskentely helposti muuttua puuhasteluksi, mikä ei hyödytä juuri ollenkaan saavuttamaan yrityksen asettamia tavoitteita. (Leppänen & Korteso 2013, 81–82; Paju & Rieki 2020, 97.)

3.3.3 Metatyö

Metatyö voi myös helposti muuttua puuhasteluksi. Metatyöllä tarkoitetaan työtä, jota ei ole ilman varsinaisia työtehtäviä, mutta metatyötä kuitenkin joutuu tekemään käytännössä jokainen ihminen työssään. Metatöitä voivat olla esimerkiksi raportin kirjoittaminen, suunnitelmien laatiminen tai palaverien pitäminen. Työpaikalla metatyö ei ole lascutettavaa työtä, vaan sen tekeminen menee organisaation piikkiin. Samoin myös opinnoissa opiskelija usein joutuu suunnittelemaan omia kurssivalintojaan, tai kurssitehtävää varten tulee miettiä sen sisältöä. Metatyöhön saattaa siis kulua välillä paljonkin aikaa, mikä on pois varsinaisten tehtävien tekemisestä. (Leppänen & Korteso 2013, 83–84.) Aiemmin mainitussa nelikenttäanalyysissä metatyön voisi sijoittaa joko ei kiireellinen eikä tärkeä -alueeseen tai kiireellinen, mutta ei tärkeä -alueeseen.

Ajanhallintaa ajatellen metatyöhön ei tulisi käyttää liikaa aikaa. Metatyö tulisi sovittaa muiden tehtävien mukaan sopivaksi. Aika ja energia tulisi käyttää mahdollisimman tehokkaasti silloin, kun ihminen kokee itsensä virkeäksi ja aikaansaavaksi. Jos aika vain kuluu metatöitä tehdessä, ei jaksamista riitä enää muille töille. Välillä kuitenkin joutuu käyttämään aikaa suunnitelmien tekemiseen. Suunnitelmaan käytettävä aika tulisi kuitenkin suhteuttaa varsinaiseen tehtävään käytettävään aikaan. Samoin myös asioiden kirjaamiseen ei tulisi mennä liian kauan aikaa tai samaa asiaa ei tulisi joutua kirjaamaan useaan eri järjestelmään. (Leppänen & Korteso 2013, 84–86; Paju & Rieki 2020, 142–143.)

3.4 Työyhteisön tuki

3.4.1 Hyvinvoiva työyhteisö

Hyvinvoivan työyhteisön merkkejä ovat avoimuus, rehellisyys, joustavuus, luottamus, ongelmien ratkaisukyky sekä oppimiseen kannustava ilmapiiri ja yhteistyökyky (Manka 2007, 58). Työyhteisö tarvitsee työntekijöiden kesken luottamusta ja kunnioitusta toisiinsa kohtaan sekä yhteiset toimivat säännöt pystyäkseen toimimaan yhdessä. Työyhteisötaidot ovat tärkeitä taitoja työelämässä. Työelämään siirtyvät nuoret ovat oppineet opiskelemaan sekä työskentelemään yhdessä erilaisten ihmisten kanssa, joten heillä on hyvät valmiudet työelämää varten. (Kajjala & Tolvanen 2020, 59.)

Maslowin tarvehierarkiaan kuuluu viisi päätarvetta: fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, avunannon ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisen elämässä täytyy täytyä perustarpeet ensin. Sen jälkeen vasta ihminen pystyy keskittymään muihin tarpeisiin. Kuitenkaan tarpeiden järjestys ei ole ihmisillä sama, vaan ne vaihtelevat. (Kamensky 2015.) Samanlaiset tarpeet pätevät myös työelämässä, jotta työntekijä jaksaa työssään.

3.4.2 Työyhteisötaidot

Rothin ja Saarenpään mukaan (2020, 6, 13–14) työelämässä vaikuttaa viisi sosiaalista tunnetta, jotka ovat turvallisuuden, arvostuksen, yhteenkuuluvuuden, vaikuttamisen ja reilouden tunteet. Ensin ihmisen täytyy tuntea olonsa turvalliseksi työpaikallaan, jotta hän voi kokea loput edellä mainitut tunteet. Kuitenkin kaikki nämä viisi sosiaalista tunnetta ovat tärkeitä työyhteisössä toimimiseen. (Saarenpää 2020).

Turvallisessa ilmapiirissä ihmiset kohdataan yksilöinä ja heitä kohdellaan reilusti, tasa-arvoisesti sekä arvostavasti. Turvallisuuden tunne saa työntekijän kokemaan olevansa hyväksytty työyhteisössä, häneen luotetaan, häntä arvostetaan ja vuorovaikutus toimii työyhteisössä hyvin. Arvostuksen tunne on yhtä lailla perustarve jokaisella ihmisellä läpi elämän. Arvostuksen tunteen taustalla on halu kuulua joukkoon sekä kokea olevansa osa tiimiä. Arvostamista voidaan osoittaa kannustamalla, osaamista tunnustamalla sekä palautetta antamalla. Esimiehellä tulee olla aito kiinnostus hyödyntää työntekijöiden osaamista sekä antaa mahdollisuuksia parantaa työntekijöiden osaamista. Arvostus voi

kuitenkin kääntyä itseään vastaan, jos työyhteisössä kannustetaan vain tiettyjä työntekijöitä. Silloin yhteenkuuluvuuden tunne katoaa. Tärkeää on, että jokainen työntekijä tulee huomioiduksi tasapuolisesti ja työyhteisössä halutaan lisätä me-henkeä. (Roth & Saarenpää 2020, 23–25, 49–51, 53.)

Yhteenkuuluvuuden tunteeseen työpaikoilla kuuluu olennaisesti luottamus, avoimuus ja työhön sitoutuminen. Työntekijät kokevat oman ja tiimensä jäsenten työpanoksen merkityksellisenä, jolloin myös halutaan sitoutua olemaan yhdessä osa tiimiä. Yhteiset tavoitteet luovat yhteisöllisyyttä. Auttaminen ja avunpyytäminen ovat keskeisiä tekijöitä yhteenkuuluvuuden tunteessa. Silloin ihminen tuntee, että häntä ei jätetä yksin, vaan hän on osa porukkaa. Yhteenkuuluvuus myös mahdollistaa ihmisten luovuuden esille tulemisen. Jos työpaikalla saa rauhassa olla oma itsensä ja tuoda omia ideoitaan esille, ruokkii se myös luovuuden käyttämistä ongelmatilanteissa. Silloin ihminen kokee pääsevänsä vaikuttamaan asioihin tai saavansa edes mahdollisuuden. Vaikuttamisen tunne perustuu vuorovaikutukseen. Kun hankalistakin asioista voidaan keskustella, on sillä suuri merkitys työyhteisön sisällä oleville työntekijöille. Työntekijä kokee silloin olevansa arvostettu ja kunnioitettu yhteisön jäsen. Vaikuttamisen tunteessa olennaista on, että joku kuuntelee. Esimiehen täytyy olla aidosti kiinnostunut työntekijöiden asioista ja olla läsnä. Etenkin muutostilanteissa on tärkeää, että työntekijät pääsevät osallistumaan päätöksentekoon. (Roth & Saarenpää 2020, 75–76, 81, 103–106.) Asioiden hallinnan menettämisen tunne lisää stressiä, mikä voi aiheuttaa puolustusreaktion, mitä voi juuri muutostilanteissa tapahtua joissakin ihmisissä (Alamikkela 2019, 69).

Reiluuden tunteeseen vaikuttaa suuresti esimiehen panos. Kun esimiehellä on aikaa työntekijöille omista kiireistään tai murheistaan huolimatta, tulee siitä työntekijöille olo, että hänestä välitetään. Jos työntekijä kokee reiluuden tunnetta työpaikallaan esimiehen toimesta, kokee hän myös turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Jokainen haluaa tulla oikeudenmukaisesti kohdelluksi kaikissa tilanteissa. Jos ihminen huomaa saaneensa epätasa-arvoista kohtelua verrattuna muihin, tulee hänelle kokemus epäreiluudesta. Oikeudenmukaisuus auttaa jaksamaan etenkin silloin, kun työ on kuormittavaa. Kun esimies yrittää luoda avointa ja reilua ilmapiiriä työpaikalle, näyttää hän samalla esimerkkiä muille. Reiluuden tunne syntyy rehellisyydestä ja avoimuudesta sekä tietysti oikeudenmukaisuudesta. (Roth & Saarenpää 2020, 125–127, 129–130.)

3.4.3 Työelämän vaatimukset

Nykyisin nuoret toivovat töiden olevan arvojen mukaisia ja, että töiden tekemisellä on jokin merkitys. Nuoret eivät halua vain saada palkkaa työstä ja sen olevan moraalinen velvoite yhteiskunnalle. Korkeakouluuikaan noin puolet opiskelijoista käy samaan aikaan töissä opiskelujen ohella. Kuitenkin työn tekeminen ovat muuttunut henkisesti kuormittavammaksi. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 5, 35–37.) Nuorista joka kolmas joutuu jäämään töihin yliaikaa, jotta saa työt tehdyksi. Samalla joka viides ahdistuu töistä vapaa-ajallaan. (Nuorisotutkimus seura ry 2019.)

Työtilanteissa monilla ihmisillä on tietynlainen rooli päällä, mikä voi erota ihmisen omasta käyttäytymisestään hänen vapaa-ajallaan. Yleensä yrityksen tuoma rooli tai titteli vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen, jolloin hänen on otettava tietynlainen työrooli päälle. (Tiirikainen 2016, 30.) Tätä voidaan myös kutsua ammatti-identiteetiksi. Ammatti-identiteettiin liittyy ihmisen oma suhtautuminen työtehtäviin. Sen rakentamiseen vaaditaan oman osaamisen ja vahvuuksien tiedostamista sekä kykyä havaita kehityskohteita omassa toiminnassaan. Itsensä kehittäminen tuo motivaatiota, mikä taas edesauttaa ammatti-identiteetin rakentamista aina entistä paremmaksi. (Leskinen & Hult 2010, 66–68.)

Niin kutsutut pehmeät taidot ovat nykyisin tärkeitä taitoja työelämässä ja niiden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Pehmeillä taidoilla tarkoitetaan taitoja, jotka ovat ihmisellä synnynnäisesti tai hän on itse niitä oppinut elämänsä aikana. Pehmeisiin taitoihin kuuluu esimerkiksi sopeutumis-, kommunikointi-, ongelmanratkaisu- ja yhteistyökyky, mutta myös luovuus, vakuuttavuus, empatia ja työmoraali. Näitä taitoja voi olla vaikeaa määritellä, eikä niitä välttämättä voida kunnolla mitata. Pehmeiden taitojen vastakohta on kovat taidot, jotka ovat opetettavissa ja niitä myös karttuu työtä tehdessä. Ennen rekrytoitaessa uusia työntekijöitä heistä haettiin lähinnä näitä kokemuksen kautta tulleita taitoja. Nykyisin kuitenkin katse on alkanut siirtymään pehmeiden taitojen etsimiseen, että uudella työntekijällä olisi halua kehittyä ja ratkaista ongelmia aivan uusilla tavoilla. Toimialakohtaiset taidot ovat kuitenkin aina opeteltavissa, mutta tiimipelaaminen on vaikeampaa opettaa. (Kaijala & Tolvanen 2020, 45–46; Studentwork 2021, 5–7.)

Henkilöstö on tärkeä osa yritystä. Yritys tarvitsee henkilöstöä tavoitteiden saavuttamiseen. Henkilöstön lisäksi tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan hyvää johtamista yrityksessä. Esimiehen tulisi osata johtaa suoritusta, mutta myös osata ihmisten johtamista.

Suorituksen johtamisessa olennaisena osana on tavoitteiden asettaminen, työntekijöiden ohjaaminen työtehtävissä ja palautteen antaminen aina tilanteen tullen. Kun suorituksen johtamisen pääasiallisena tavoitteena on päästä tavoitteisiin, ihmisten johtamisessa on kyse ihmisten erilaisuuden ymmärtämisestä. Ihmisten johtamisessa olennaisena osana on avoimuus, luottamus, vuorovaikutus ja viestintä. Jotta kaikkien työntekijöiden osaamista sekä taitoja voitaisiin hyödyntää, täytyy esimiehen ymmärtää työntekijöitä ja heidän elämäntilanteitaan. Kaikki työntekijät ovat erilaisia, joten niin myös heidän tarpeensa ja tavoitteet työelämässä. Esimiehen tulee viestiä avoimesti työntekijöille kaikissa tilanteissa ja luoda työntekijöihin avoimia ja luottamuksellisia välejä. Tällöin työntekijät pystyvät vapaasti kertomaan ongelmista ja kehityskohteista esimiehelle. Etenkin työelämään siirtyvät nuoret tuovat uusia näkemyksiä työyhteisöön. Vanhat työntekijät ovat jo tottuneet työskentelemään tietyllä tavalla, joten on tärkeää kuunnella tarkasti, mitä nuorilla tulijoilla on sanottavaa. Silloin työn tekeminen voi kehittyä. (Kajala & Tolvanen 2020, 59; Leskinen & Hult 2010, 65; Manka 2007, 51–52; Saarenpää 2020.)

3.4.4 Palaute

Esimiehen tulisi pystyä viestimään koko ajan avoimesti kaikille ja samalla viestin tulee olla yksiselitteinen, jotta ongelmilta voitaisiin välttyä. Positiivinen viesti menee paremmin perille, kuin negatiivinen. (Leppänen & Korteso 2013, 88.) Positiivisella palautteella esimies pystyy vahvistamaan toivottua käyttäytymistä (Roth & Saarenpää 2020, 38). Esimiehen tulisi keskittyä viestimään vain positiivisin keinoin ja käyttää erityistä harkintaa käyttäessään negatiivista viestintää. Tärkeää olisi, että esimies pystyisi kääntämään negatiivisen positiiviseksi eli ongelmien sijaan keskityttäisiin niiden ratkaisemiseen. (Leppänen & Korteso 2013, 88–89.) Jos kuitenkin on välttämätöntä antaa negatiivista palautetta, tulisi se kertoa ymmärrettävästi, suorasti ja rehellisesti. Negatiivisen palautteen jälkeen pitäisi antaa vaihtoehtoinen tapa toteuttaa tulevaisuudessa asia ja kääntää negatiivisuus positiiviseksi kokemukseksi. (Alamikkela 2019, 60–61.)

Ilman palautetta on vaikeampaa kehittyä. Silloin työntekijä joutuu itse refleктоimaan omaa tekemistään yrityksen tavoitteisiin ja arvoihin. Palautteen ansiosta työntekijä saa kuulla omista tekemisistään toisen näkökulmasta, ja pystyy näin ymmärtämään myös tekojaan paremmin. Tämä ymmärrys auttaa kehittymään paremmaksi työntekijäksi. (Hiila & Tukiainen & Hakola 2019, 210.) Palaute ei kuitenkaan saa olla teennäistä, vaan sen tulee perustua todelliseen tunteeseen (Roth & Saarenpää 2020, 38). Teennäinen

palaute saattaa enemmän jopa hämähäyttää perustyön merkitystä, jolloin se ei ainakaan tuo lisämotivaatiota työn tekemiseen (Ängeslevä 2014, 87).

Palautetta voi myös antaa eri tasoisena: suoraan yksittäiselle työntekijälle, yhdessä tiimille tai koko organisaatiolle. Työntekijöiden tulisi saada palautetta aina silloin, kun siihen on aihetta. Kuitenkin, jos työntekijä haluaa omasta toiminnastaan palautetta, parhain tapa on pyytää sitä. Pyytämällä palautetta työntekijä pystyy määrittelemään tarkemmin, mihin hän itse kaipaa palautetta ja, mitä hän voisi tulevaisuudessa tehdä toisin. Palaute ei tarvitse enää olla vain esimiehen ja työntekijän välinen, vaan myös muilta työyhteisön työntekijöiltä voi pyytää palautetta. Tällöin palautteista saatava näkökulma laajentuu. Nuoret ottavat nykyisin paremmin ja luontevammin palautetta vastaan verrattuna vanhempiin työntekijöihin. Nuoret myös itse toivovat saavansa palautetta useammin. Nykyisin ymmärretään palautteen saamisen hyöty paremmin mitä ennen. Työyhteisö hyötyy palautteen antamisesta ja saamisesta, kun kaikki saavat työyhteisössä mahdollisuuden kehittyä paremmiksi työntekijöiksi. (Hiila ym. 2019, 210–211; Roth & Saarenpää 2020, 38, 50.)

3.4.5 Työuupumus

Työuupumus eli burn out on mahdollista saada pitkittyneen työstressin seurauksena. Ihminen väsyä, mutta väsymys ei vähene levolla. Ihminen kynnistyy ja työnteon mielekkyys katoaa. Ihmisen ammatillinen itsetunto kokee takaiskun ja asioiden aikaansaaminen koetaan hankalammaksi. Ihminen kokee uupuneena syyllisyyden ja riittämättömyyden tunnetta aikaansaamattomuudesta ja lisäksi soimaa itseään asiasta. Työuupumusta ei ole luokiteltu sairaudeksi, mutta se voi johtaa useisiin sairauksiin esimerkiksi masennukseen tai stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Uupunut työntekijä myös altistuu enemmän työtapaturmille. (Ahola & Tuisku & Rossi 2018; Sarkkinen 2019.)

Työuupumukseen johtaneita tyypillisiä piirteitä voivat olla liian suuri motivaatio tai velvollisuuden tunne tehdä töitä, työpaikalla olevat rooliristiriidat, jatkuva kiire, riittämätön tuki, vähäinen vaikuttamisen mahdollisuus tai liian suuret vaatimukset. Lopulta työntekijän voimavarat ehtyvät, mikä johtaa työuupumukseen. (Ahola & Toppinen-Manner & Seppänen 2016, 6–7; Sarkkinen 2019.)

Työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä erilaisin keinoin työnantajan puolelta. Uupumuksesta toipumiseen tarvitaan kuitenkin niin työnantajan kuin työntekijän panosta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän terveydestä sekä turvallisuudesta. Samoin työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan työolosuhteissa ilmenneistä ongelmista. Työtehtäviä voidaan tarkastella uudelleen ja mahdollisesti keventää, jolloin työntekijän on helpompi selviytyä annetuista tehtävistä. Epäselviä tavoitteita voidaan selkeyttää ja työhön liittyviä huolia voidaan yhdessä työnantajan kanssa käydä läpi. (Sarkkinen 2017: Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 8 §, 4 luku 18 §.)

Työuupumuksesta on tullut nyky-yhteiskunnassa ilmiö, jossa myös nuoret uupuvat. Iso osa nuorista kokee nykyisin uupumista ja WHO listasi vuonna 2019 työuupumuksen tautiluokitukseensa. Nuoret kokevat, että heidän tulisi suoriutua monissa elämän osa-alueissa tarpeeksi hyvin ja työelämän vaatimukset ovat käyneet niin suuriksi, että kaikki vapaa-aika menee vain töistä palautumiseen. Kuitenkin kaikkea on melko mahdotonta tehdä täydellisesti, jolloin nuoret väsyvät väajäämättä työtaakan alle. Onkin tärkeää, että uupumiseen liittyviin hälytysmerkkeihin puututaan, ennen kuin on liian myöhäistä. (Suomen Mentorit ry 2019.)

3.5 Stressi

Stressireaktion on ollut tarkoitus suojella ihmistä yllättävässä tilanteessa kauan aikaa sitten. Ihmisen elimistö on silloin valmistautunut koitokseen. Aistit ovat terävöityneet, ajattelu kirkastunut ja yleinen vireystila kohonnut. On ollut tarkoitus tehdä maksimisuoritus. Tällöin ihmisen on ollut mahdollista tehdä nopeita liikkeitä ja voimakkaitakin suorituksia. Suuren ponnistelun jälkeen on alkanut lepo vaihe ja ihminen on palautunut entiselleen. Kuitenkin nykyisin stressireaktiota tarvitaan erilaisempiin tilanteisiin kuin alun perin. Nykyisin tyypillisiä stressinaiheuttajia ovat esimerkiksi työn kuormittavuus liiallisella tietotulvalla tai samanaikaisesti useamman tehtävän suorittaminen. Jatkuvat uudet vaatimukset sekä epävarmuus töiden jatkumisesta aiheuttavat lisää päänvaivaa. Työn kuormittavuus koetaan etenkin silloin stressin aiheuttajaksi, kun ihminen ei ole ehtinyt palautua edellisistäkään asioista uusien jo vyöryessä päälle. (Ojala 2011, 129–130.)

Lyhytaikainen stressi on hyvin tavallinen ja tärkeäkin osa elämää. Kun omat taidot ja kyvyt ylittyvät ja ihminen kokee joutuneensa ääri rajoille, syntyy stressiä. Ihmiset stressaantuvat erilaisista asioista, kuitenkin yleisimmät syyt ovat kiire, elämässä tapahtuneet muutokset, yksinäisyys, taloudelliset ongelmat tai liian suuret vaatimukset. Jos stressistä

ei pysty palautumaan tarpeeksi, voi lyhytaikainen stressi muuttua pitkäaikaiseksi stressiksi. Pitkäaikainen stressi heikentää älyllisiä toimintoja, asioiden muistaminen sekä mieleenpalauttaminen vaikeutuvat ja oppiminen sekä luova ongelmanratkaisukyky heikentyvät. Ihminen ei enää osaa keskittyä asioihin samalla tavalla, vaan inhimilliset virheet lisääntyvät. (Nyyti ry; Ojala 2011, 131–132.)

Stressiä aiheuttaa monesti psyykkiset kuormitustekijät, kuten aiemmin mainittu liiallinen työkuorma tai kiire. Kuitenkin myös sosiaaliset kuormitustekijät aiheuttavat yhtä lailla stressiä ja niitä voivat olla esimerkiksi epätasa-arvoinen kohtelu, yksin työskentely tai heikko tiedonkulku. Etenkin, jos ihmisellä ei ole minkäänlaista hallinnan tunnetta asioihin tai työ- ja kouluuyhteisössä on ongelmia. (Hannonen & Mattila-Holappa & Hakanen; Manka 2007, 39–41.) Stressi ja ahdistuminen ovat kuitenkin eri asioita. Lyhytkestoista ahdistumista voi esiintyä esimerkiksi esiintyessä tai ennen esiintymistilannetta, ja se onkin hyvin yleistä useilla ihmisillä. Jos ahdistuneisuutta esiintyy myös muissa sosiaalisissa tilanteissa jatkuvasti, että alkaa alisuoriutumaan omissa tehtävissä tai ei pysty suoriutumaan ollenkaan, on tärkeää pyytää apua ahdistuneisuuden hoitamiseen. (Aalto-yliopisto 2018a.)

3.6 Jaksaminen

3.6.1 Työskentelyrytmi

Töiden ja opiskelun jälkeen tulisi jäädä aikaa myös vapaa-ajan toiminnalle. Työt ja opinnot tulisi mitoittaa niin, että aikaa jää myös muuhun tekemiseen, jotta ihminen jaksaa arjessa. Töiden, opintojen ja vapaa-ajan tasapainottaminen tukee onnistumisia. (Leskinen & Hult 2010, 27; Terveystalo 2019.) Jaksamisen kannalta on tärkeää, että ihminen tuntee itse itsensä, jotta hän voi omien tottumuksien ja piirteiden mukaan suorittaa työtehtäviä ja opintojaksoja sekä keskittyä välillä palautumiseen. Esimerkiksi, jos ihminen itse tietää, milloin hän on eniten aikaansaava, tulisi aika silloin käyttää tehokkaasti hyödyksi erilaisia tehtäviä tehden. Virkeimmillään ihminen jaksaa työskennellä ahkerasti, jolloin myös tekemisellä on suurin mahdollinen hyöty. Sama toimii myös toisinpäin eli silloin, kun ihminen itse tiedostaa olevansa väsynyt ja tehottomimmillaan, tulisi hänen levätä. Väsyneenä tarkkaavaisuus sekä asioihin uppoutuminen vaikeutuu. Huonosti nukutut yöunet tai ongelmat siviilielämässä heijastuvat helposti siihen, miten ihminen saa asioita aikaan. (Paju & Rieki 2020, 61, 142–143, 163.) Kun ihminen tuntee itsensä, hän osaa myös välillä sanoa asioihin ei. Sen sanomisella pystyy asettamaan itselleen ja

muille rajat, joita ei pysty ylittämään. Rajojen asettaminen auttaa välttämään uupumisen. Jos suostuu jatkuvasti kaikkiin pyyntöihin, oma jaksaminen alkaa kärsiä jossakin vaiheessa. (Alamikkela 2019, 12.)

Joskus voi myös käydä niin, että työ ei anna samanlaista kiinnostusta, kuin jokin vapaaajalla tapahtuva asia. Kaikki ihmiset eivät ole työura keskeisiä, jolloin myös tavoitteet opinnoissa voivat olla erilaisia verrattuna heihin, jotka haluavat merkityksen tunnetta työstään. Jos ihmisellä on kiinnostus vapaa-ajan puolella, hän monesti asettuu työelämässä johonkin virkaan, jota hän voi suorittaa sen suurempaa halua kehittyä siinä. Kuitenkin vapaa-ajalla oleva kiinnostuksen kohde auttaa jaksamisessa, jolloin työn ja vapaa-ajan tasapaino säilyy. (Leppänen & Korteso 2013, 20; Leskinen & Hult 2010, 71.)

Omia unelmiaan ja haaveitaan olisi hyvä miettiä aina välillä, että vastaavatko ne enää niitä asioita, joita tavoittelee elämässään. Joskus voi käydä niin, että unelmat vanhenevat. Unelmat ovat saattaneet perustua aikaisempiin elämänvaiheissa koettuihin asioihin, jonka takia niitä tavoitellaan. Elämän muuttuessa yleensä myös haaveet vaihtuvat, mutta joskus mieleen saattaa jäädä vanhojakin haaveita, joista haluaa pitää kiinni. Silloin voi käydä niin, että unelmista muodostuu taakka. Vanhentuneista unelmista tulisi pystyä päästämään irti ja keksiä uusia haaveilujen kohteita. (Leppänen & Korteso 2013, 113–114.) Elämän tulisi olla ihmisellä niin yksinkertaista, että mielenkiinto riittää oleellisiin asioihin. Samalla elämän tulisi olla niin monipuolista, että ihminen pystyy haastamaan älyään, tunteitaan ja kehoaan jatkuvasti. (Jakonen 2016, 13.)

3.6.2 Palautuminen

Tärkein keino hallita stressiä on palautumisesta huolehtiminen. Palautuminen korjaa stressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia ihmisen elimistössä. Ilman palautumista stressi tilanne jatkuu. Yrityksessä on tärkeää ymmärtää palautumisen tärkeys, että ihmisellä on olemassa myös ihan oma elämänsä työpaikan ulkopuolella. Esimerkiksi ison ja merkittävän projektin jälkeen olisi hyvä saada hetken taukoa, jotta pystyy palautumaan, ennen kuin siirtyy seuraavan tärkeän projektin pariin. Kuitenkin palautumista tulisi tapahtua jatkuvasti, työpäivän aikana lounas- tai kahvitaulla ja koulussa eri taukojen aikana. Erityisen tärkeää on kuitenkin työ- ja koulupäivän jälkeen tapahtuva palautuminen. Se on tärkeämpää kuin lomalla tapahtuva palautuminen, sillä loman palauttava vaikutus katoaa jo muutaman viikon aikana. (Ojala 2011, 133.)

Kaikista palauttavinta on fyysisten toimintojen tekeminen, kuten liikunta. Liikunnan vaikutus perustuu endorfiiniin, mikä vaikuttaa mielihyvän ja hyvänolon tunteeseen. Toiseksi tehokkain palauttaja on sosiaaliset suhteet. Ajan viettäminen ystävien ja läheisten kanssa auttaa jaksamisessa. Television katselu ja löhöily ovat myös palauttavia keinoja, mutta ne eivät läheskään yhtä hyvin auta palautumisessa kuin liikunta tai läheiset. (Ojala 2011, 134.) Välillä kuitenkin on hyvä käyttää vapaa-aikaansa passiiviseen tekemiseen muun muassa television katsomiseen, sillä liiallinen tekeminen vapaa-ajalla voi alkaa rasittaa ihmistä (Jakonen 2016, 69).

3.6.3 Harrastukset

Tutkimuksen mukaan yleisimmät harrastukset, joita 6–29-vuotiaat harrastavat ovat jaoteltu liikuntaan, tietokonepeleihin, lukemiseen, ulkona käymiseen, valokuvaamiseen, piirtämiseen ja maalaamiseen, erilaisiin käsitöihin, musiikkiin, kirjoittamiseen sekä vapaaehtoistöihin. Suositumpia liikuntalajeja ovat juokseminen, ulkoileminen tai käveleminen, kuntoilu, pyöräileminen ja jalkapallon pelaaminen. Myös hiihtäminen ja luisteleminen ovat kymmenen suosituimman lajin parissa. Suurin osa opiskelijoista on alle 29-vuotiaita, joten myös heillä on näitä samoja harrastuksia heidän elämässään. (Hakanen & Myllyniemi & Salasuo 2019a, 32; Hakanen & Myllyniemi & Salasuo 2019b, 3.)

Ihmisillä pitäisi olla kolme päämäärää elämässään: ammatillinen päämäärä, harrastuksiin liittyvä päämäärä ja kehittymiseen liittyvä päämäärä. Kun ammatilliset päämäärät tuovat yleensä ihmisen elämään vaurautta, tuo harrastuksiin liittyvät päämäärät onnellisuutta ja iloa elämään. Itsensä kehittämiseen liittyvät päämäärät voivat myös kuulua harrastuksiin, ja ne samalla kasvattavat ihmistä paremmaksi. Kun ihminen saa tehdä sitä, mistä hän tykkää, pystyy hän myös olemaan onnellinen. (Jakonen 2016, 20.) Aalto-Seitälän ja Saarisen mukaan (2014, 15), jos ihmisillä ei olisi elämässään mitään kiinnostuksen kohteita, ei maailmassa olisi keksitty edes pyörää.

4 Tutkimusmenetelmä ja aineiston käsittely

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Menetelmän tavoitteena on selvittää numeromuodossa tutkimusaineistoa, jotta voidaan selittää tutkimuksen kohteena olevia ilmiöitä. Kvantitatiiviselle tutkimusmenetelmälle on

tyypillistä asioiden välisien riippuvuuksien tutkiminen. Kvantitatiivinen tutkimus vaatii tarpeeksi suurta otosta onnistuakseen ja yleensä aineisto kerätään lomakkeen avulla, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimustuloksia pystytään havainnollistamaan paremmin kuvioiden ja taulukoiden avulla. Vaikka kvantitatiivisella tutkimuksella on mahdollista saada selville tutkittavan asian nykytilanne, ei välttämättä syitä pystytä tutkimaan tarkasti. (Heikkilä 2014, 15.) Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää tradenomiopiskelijoiden osaamista tasapainoilla töiden, opintojen ja vapaa-ajan välillä. Opinnäytetyössä haluttiin hyödyntää kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, koska kysely haluttiin toteuttaa suurelle joukolle, jolloin tieto pystyttiin saamaan numeeriseen muotoon. Lisäksi asioiden välisiä riippuvuuksia haluttiin tutkia. Sen vuoksi kyseinen tutkimusmenetelmä osoittautui parhaaksi vaihtoehdoksi opinnäytetyöhön.

Tutkimusprosessi alkaa tutkimusongelman selvittämisellä. Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelmana voidaan pitää kysymystä: miten tradenomiopiskelija tasapainottaa elämää töiden, opintojen ja vapaa-ajan välillä? Tutkimusongelman jälkeen opinnäytetyöhön voidaan valita sopiva tutkimusasetelma. Tutkimusasetelman tehtävänä on saada mahdollisimman yksiselitteinen tulkinta tutkimustuloksista. Tähän opinnäytetyöhön tutkimusasetelmaksi valikoitui poikkileikkausaineisto. Poikkileikkausaineistossa havaintoyksiköjä on useita, mutta mittauksia vain yksi. Opinnäytetyötä varten tehtiin vain yksi kysely, jolloin mittauksia oli siis yksi. Useat havaintoyksiköt voivat olla esimerkiksi ihmisiä. Koska kysely oli suunnattu tradenomiopiskelijoille, on havaintoyksiköitä siis useita. (KvantiMOTV 2009.)

4.2 Kyselytutkimus

Havaintoyksikköä voidaan kutsua perusjoukoksi. Tämän opinnäytetyön perusjoukko oli Metropolia Ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijat. Perusjoukon lukumäärä oli 972 henkilöä. Perusjoukosta pienempää ennalta valittua havaintoyksikköjoukkoa kutsutaan otokseksi. Koska kyselyyn pystyi vastaamaan kuka tahansa perusjoukkoon kuuluva, ei otosta pystytty suorittamaan, joten opinnäytetyöhön valikoitui otoksen tilalle näyte. Kyselyyn vastasi 80 henkilöä, joten tämä on se näytteen koko. Otoksesta tai näytteestä saatuja tietoja voidaan hyödyntää koko perusjoukon koskevilla päätelmissä. Päätelmien pätevyys riippuu siitä, kuinka suuri vastausprosentti kyselyllä on ollut. (KvantiMOTV 2003.) Tämän opinnäytetyön kyselyn vastausprosentti oli 8,2 prosenttia. Tuloksien virhemarginaaliksi muodostui 11 prosenttia.

Kyselylomake toteutettiin sähköisenä lomakkeena eli E-lomakkeena. E-lomake oli strukturoitu, jolloin kysymykset olivat suljettuja. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymyksissä oli valmiiksi vastausvaihtoehdot. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietää vastaajien mielipiteitä, asenteita ja käyttäytymistä. (KvantiMOTV 2010a.) Joissakin tapauksissa kyselyssä oli vastaajan mahdollista täydentää vastaustaan avoimeen tekstikenttään, mikäli sellainen oli tarpeen tai vastauksista ei löytynyt sopivaa vaihtoehtoa. Esimerkiksi avointa kysymystä käytettiin vastaajan ikää kysyttäessä. Kuitenkin iän kysyminen vuoden tarkkuudella on käytännöllistä tuloksien tutkimisen kannalta, sillä se mahdollistaa tarkemman luokittelun iän mukaan. Analyysivaiheessa tarkempaa tutkimustietoa voidaan halutessa kiteyttää tutkimuksen kannalta parempaan muotoon. (KvantiMOTV 2010c.)

E-lomakkeessa etu on se, että vastaukset ovat suoraan sähköisessä muodossa. Silloin virheiden mahdollisuus pienentyy verrattuna, jos paperisen lomakkeen vastauksia siirretään sähköiseen muotoon. Paperilomakkeen tallentaminen vie myös aikaa, joten E-lomake oli nopeampi vaihtoehto. Lisäksi E-lomakkeella todennäköisesti tavoitettiin suurempi määrä opiskelijoita, mitä olisi paperisella lomakkeella tavoitettu. Toisaalta nykyisin erilaisten kyselyiden määrä on valtava, jolloin vastausväsymystäkin ilmenee. Vastaamisen tulee olla helppoa ja nopeaa, jotta vastaaja olisi motivoitunut vastaamaan. Selkeä ulkoasu ja helppo kieli auttaa kyselyyn vastaamisessa. (Vehkalahti 2019, 48.)

Metropolia on sitoutunut noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita tieteellisiä tutkimuksia tehtäessä, joten tutkimuslupa tarvittiin ennen kyselyn julkaisua. Ohjeistuksissa keskeisenä periaatteena on, että tiedonhankinta on eettistä, tutkimuksessa on käytetty yleistä huolellisuutta ja tietosuojaa on huomioitu. (Metropolia 2020.) Tutkimuslupa myönnettiin 26.3.2021.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen linkki lomakkeeseen lähetettiin Metropolian käyttämän OMA-intranetin kautta tiedotteena tradenomiopiskelijoille. Tiedotteessa oli saatekirje, jolla pyrittiin saamaan halukkaita vastaamaan kyselyyn, tiivistämällä kyselyn aihepiiri helposti lähestyttäväksi. Saatekirjeessä kerrottiin, mistä tutkimuksessa on kyse, kenen tutkimuksesta on kysymys ja mihin vastauksia käytetään. Lisäksi saatekirjeestä kävi ilmi, että vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaajaa ei pysty tunnistamaan vastauksista. (Vehkalahti 2019, 47–48.) Saatekirjeen voi nähdä liitteestä 1. Tiedote julkaistiin 29.3.2021, jolloin myös kyselyyn vastaaminen oli mahdollista. Kysely sulkeutui 6.4.2021, eli yhteensä vastausaikaa kyselyyn oli yhdeksän päivää.

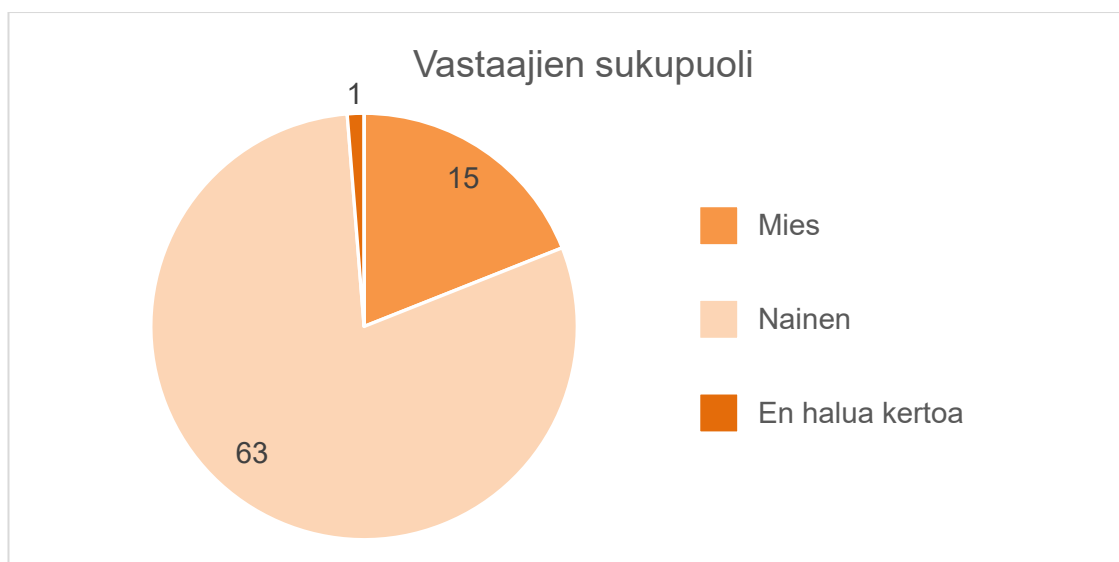
Kyselyssä oli neljä osiota. Ensimmäinen osio käsitteli vastaajan taustatietoja, kuten ikää ja sukupuolta. Toinen osio käsitteli työhön liittyviä tekijöitä ja kolmas osio opiskeluun liittyviä tekijöitä. Toista ja kolmatta osiota yhdisti käsiteltävät asiat, kuten motivaatio, jaksaminen, ajanhallinta ja tuen saaminen. Neljäs osio käsitteli vapaa-ajan toimintaa, kuten harrastuksia ja palautumista. Kyselyssä vastaajan oli pakko vastata kaikkiin kysymyksiin, paitsi yhteen rentoutumiseen liittyvään kysymykseen. Tarkemmin kyselyn voi nähdä liitteestä 2. Tutkimustulokset esitellään kyselyn osioiden mukaan järjestyksessä luvussa 5 niin, että jokaisella kyselyn osiolla on oma alalukunsa.

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Taustatiedot

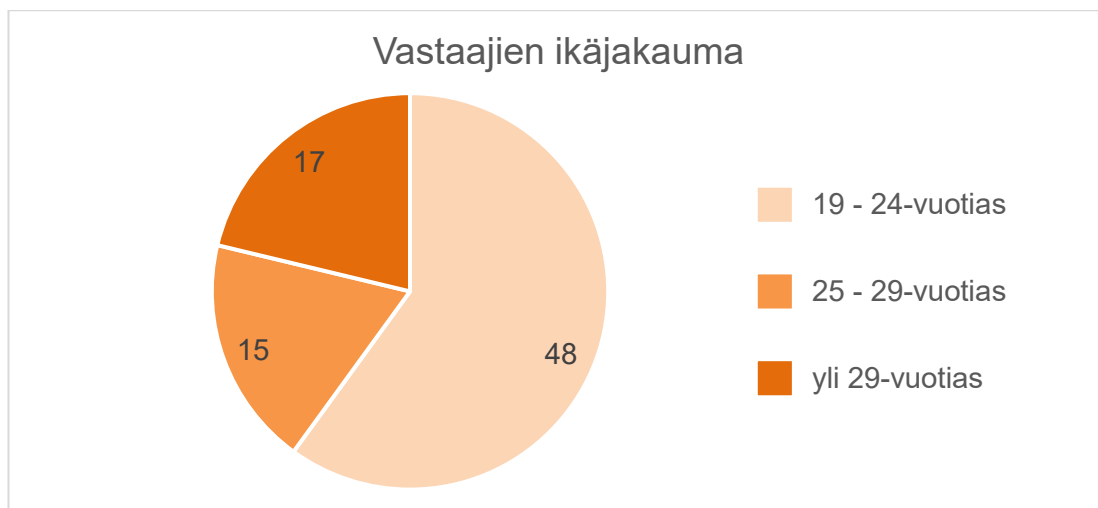
Kyselyn ensimmäisessä osiossa tiedusteltiin vastaajien taustatietoja. Taustatiedoissa kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää, opiskeluvuotta ja sitä, miten hän työskentelee opintojen ohella.

Ensimmäiseksi tiedusteltiin vastaajan sukupuolta. Kaikista 80:stä kyselyyn vastanneesta 64 oli naisia (80 %), 15 miehiä (19 %) ja yksi (1 %) ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Vastausvaihtoehtona oli myös muu-vaihtoehto, mutta kukaan ei valinnut sitä. Kuvio 5 osoittaa, että selkeä enemmistö vastaajista oli naisia.



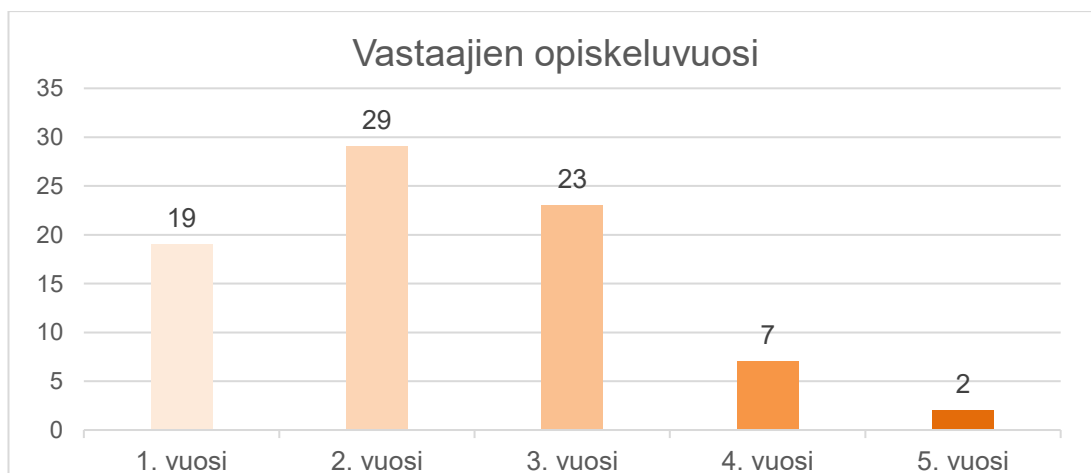
Kuvio 5. Vastaajien sukupuoli.

Seuraavaksi tiedusteltiin vastaajan ikää. Kyseessä oli avoin vastauskenttä eli vastaajan tuli vastata oma ikänsä kenttään. Vastaukset jakoutuivat 19–56-vuosien välille. Jotta vastaukset saatiin esitettävään muotoon, jaettiin vastaukset kolmeen ikäryhmään. Kuvio 6 osoittaa, että suurin osa vastaajista kuului 19–24-vuotiaisiin (60 %). 19 prosenttia vastaajista kuului 25–29-vuotiaisiin ja 21 prosenttia kuului yli 29-vuotiaisiin.



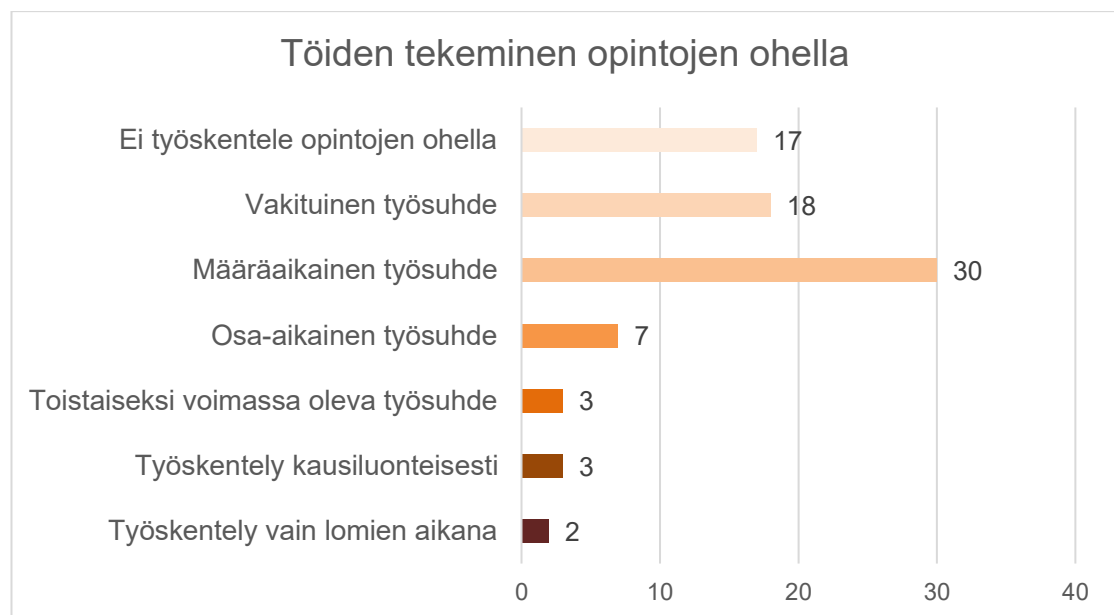
Kuvio 6. Vastaajien ikäjakauma.

Kolmannessa kysymyksessä tiedusteltiin, monesko vuosi vastaajalla oli menossa opinnoissaan. Suurin osa vastaajista oli toisen vuoden opiskelijoita (36 %), toiseksi eniten kolmannen vuoden opiskelijoilta (29 %) ja kolmanneksi eniten ensimmäisen vuoden opiskelijoilta (24 %). Seitsemän vastasi kuuluvansa neljännen vuoden opiskelijoihin (9 %), ja kahdella (2 %) oli menossa viides vuosi opintojen parissa (ks. kuvio 7).



Kuvio 7. Vastaajien opiskeluvuosi.

Viimeinen taustatietoihin kuuluva kysymys tiedusteli, käykö vastaaja töissä opintojen ohella (ks. kuvio 8). Vastausvaihtoehtoja oli seitsemän, joista kuusi käsitteli erilaisia tapoja työskennellä. Yksi vaihtoehto oli ”en työskentele opintojen ohessa” ja jos vastaaja vastasi tämän vaihtoehdon, kysely ohitti automaattisesti työhön liittyvät kysymykset kyselyssä. 17 vastaajaa (21 %) ilmoitti, että ei työskentele opintojen ohessa. Suurin osa vastaajista ilmoitti työskentelevänsä määräaikaaisesti (38 %) ja toiseksi eniten vastaajat työskentelivät vakituisesti (23 %). Osa-aikaaisesti ilmoitti työskentelevänsä seitsemän vastaajaa (9 %) ja kolme (4 %) työskenteli toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella. Kysymykseen oli myös mahdollista vastata työskentelevänsä kausiluonteisesti (4 %) tai työskentelevänsä vain lomien aikana (3 %). Kuitenkin luultavimmin he, jotka vastasivat ”työskentelevänsä kausiluonteisesti” ja ”työskentelevänsä vain lomien aikana” kuuluvat myös osa-aikaaisesti työskenteleviin tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työskenteleviin.



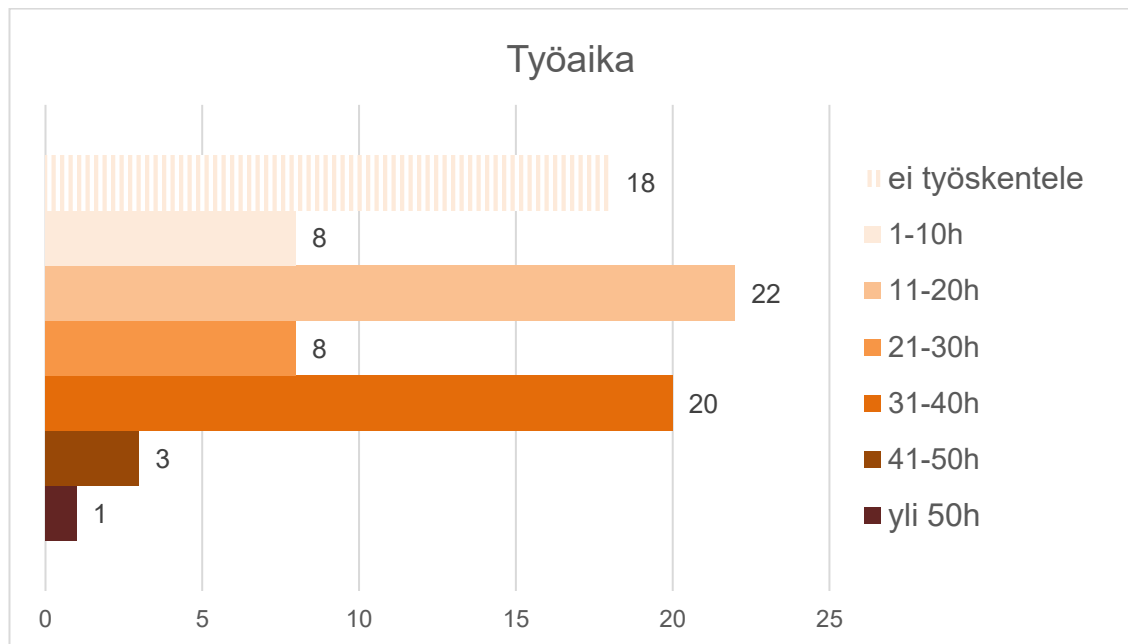
Kuvio 8. Vastaajien työstatus.

5.2 Työskentely

Seuraavassa osiossa käsiteltiin vastaajien työskentelyyn liittyviä tekijöitä. Osiossa tiedusteltiin työaikaa, motivaatiota, jaksamista, stressiä, onnistumisen kokemuksia, ylitöiden tekemistä, työn mielenkiintoa ja työpaikalta saamaa tukea. Lähes kaikki kysymykset olivat asteikko kysymyksiä, joissa vastaaja sai vastata 1–10 välillä, millainen kokemus

hänellä on asian suhteen. Ainoastaan työaika tiedusteltiin avoimena kysymyksenä. Kysely ohitti automaattisesti työskentelyosion vastaajilta, jotka vastasivat, etteivät työskentele opintojen ohella. Näin ollen tähän osioon vastasi 63 vastaajaa.

Ensimmäiseksi tiedusteltiin, kuinka monta tuntia vastaaja tekee töitä viikon aikana. Kyselyssä oli avoin vastauskenttä, johon vastaaja ilmoitti oman työaikansa. Työajat jakautuivat 0–55 tunnin välille. Vastaukset jaettiin kuuteen eri ryhmään, jotta tulokset saatiin esitettävään muotoon. Kuvioon 9 on otettu mukaan vertailukohteeksi ei-työskentelevien vastausten määrä, mikä näkyy kuviossa raidallisena. Kaikista eniten vastaajat työskentelevät 11–20 tuntia (35 %) ja toiseksi eniten vastaajat työskentelevät 31–40 tuntia (32 %). Saman verran vastaajista työskenteli sekä 1–10 tuntia ja 21–30 tuntia. Näissä molemmissa vastausprosentiksi muodostui 13 prosenttia. Kolme ilmoitti (5 %) työskentelevänsä 41–50 tuntia ja yksi (2 %) työskenteli yli 50 tuntia.

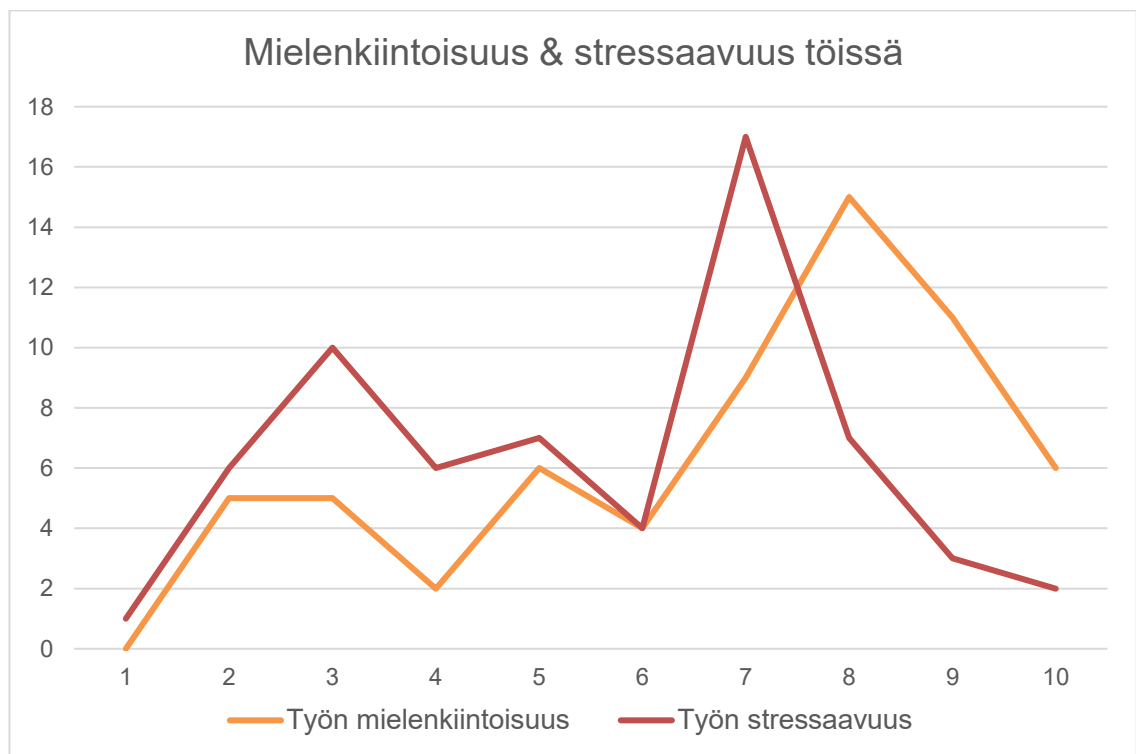


Kuvio 9. Vastaajien työaika jaottelu.

Seuraavaksi vastaajalta tiedusteltiin asteikkokysymyksillä omia kokemuksia työhön liittyen. Asteikkokysymyksiä ei käydä opinnäytetyössä järjestyksessä. Kahden asteikkokysymyksen vastaukset on yhdistetty yhteen kuvioon niiden sopivuuden mukaan. Asteikossa arvo 1 edusti "ei lainkaan"-vastausta ja arvo 10 "erittäin paljon"-vastausta. Vastaaja sai arvioida 1–10 välillä esimerkiksi, kuinka suuri motivaatio hänellä on töitä kohtaan.

Kuviossa 10 näkyy, että 15 vastaajaa (24 %) antoi arvon 8 työn mielenkiintoisuudelle eli suurin osa koki oman työnsä mielenkiintoisena. Arvoja 7 (14 %) ja 9 (17 %) vastattiin melko paljon, joten vastaukset painottuivat eniten positiivisen puolelle. Arvon 10 vastasi 6 vastaajaa (10 %), joten erittäin mielenkiintoiseksi työtä ei koettu niin suurelta osin. Kuukaan ei vastannut arvoa 1, joten kaikki kokevat joltain osin mielenkiintoa omaa työtään kohtaan. Arvoihin 2 ja 3 vastasi molempiin 5 vastaajaa (8 %), arvon 4 vastasi 2 vastaajaa (3 %), arvon 5 vastasi 6 vastaajaa (10 %) ja arvon 7 vastasi 8 vastaajaa (13 %).

Kuviossa 10 näkyy myös työn stressaavuus, jossa kaikista eniten vastauksia tuli arvoon 7 (27 %) eli iso osa vastaajista kokee työnsä melko stressaavaksi. Toiseksi eniten vastauksia tuli arvoon 3 (16 %), eli osa vastaajista taas päin vastoin ei koe työtänsä stressaavaksi. Osa vastauksista sijaitsee asteikon välivaiheella eli arvot 4 (10 %), 5 (11 %) ja 6 (6 %) saivat myös kannatusta, joten vastaajat kokevat jonkin verran stressiä töistä. Arvon 8 vastasi 7 vastaajaa (11 %). Vähiten vastauksia tuli arvoihin 1, 2, 9 ja 10. Näissä kaikissa vastausprosentit jäivät alle 8 prosenttiin, joten ääripäitä esiintyi vastauksissa vähän.



Kuvio 10. Työn mielenkiintoisuus ja stressaavuus.

Kuviossa 11 näkyy, että 17 vastaajan (27 %) mielestä he kokivat onnistumisia työssään. Toiseksi eniten vastauksia sai arvot 4 ja 6, joihin molempiin vastasi 8 vastaajaa (13 %) eli onnistumisia tulee töissä jonkin verran. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli arvoon 9, johon vastasi 7 vastaajaa (11 %) ja myös arvoon 10 vastasi 5 vastaajaa (8 %), joten pieni osa vastaajista kokee onnistumisia erittäin paljon työssä. Vähiten vastauksia tuli arvoihin 1, 2 ja 3, joihin vastausprosentti jäi kuuteen prosenttiin tai alle, eli kuitenkin suurin osa kaikista vastaajista kokee jossakin muodossa onnistumisia.

Motivaation kysyttäessä vastaukset jakaantuivat tasaisemmin (kuvio 11). Eniten vastauksia tuli arvoon 7, jonka vastasi 10 vastaajaa (16 %). Toiseksi eniten vastauksia tuli arvoihin 4, 6 ja 8, joihin kaikkiin vastasi 9 vastaajaa (14 %). Arvoihin 9 ja 10 vastasi molempiin 8 vastaajaa (13 %), joten vastaukset painottuivat positiivisen puolelle motivaation kannalta. Vähiten vastauksia tuli arvoihin 1, 2, 3 ja 5, joihin kaikkiin vastausprosentti oli alle 6 prosenttia, joten vain harva kokee erittäin vähän motivaatiota töihinsä.

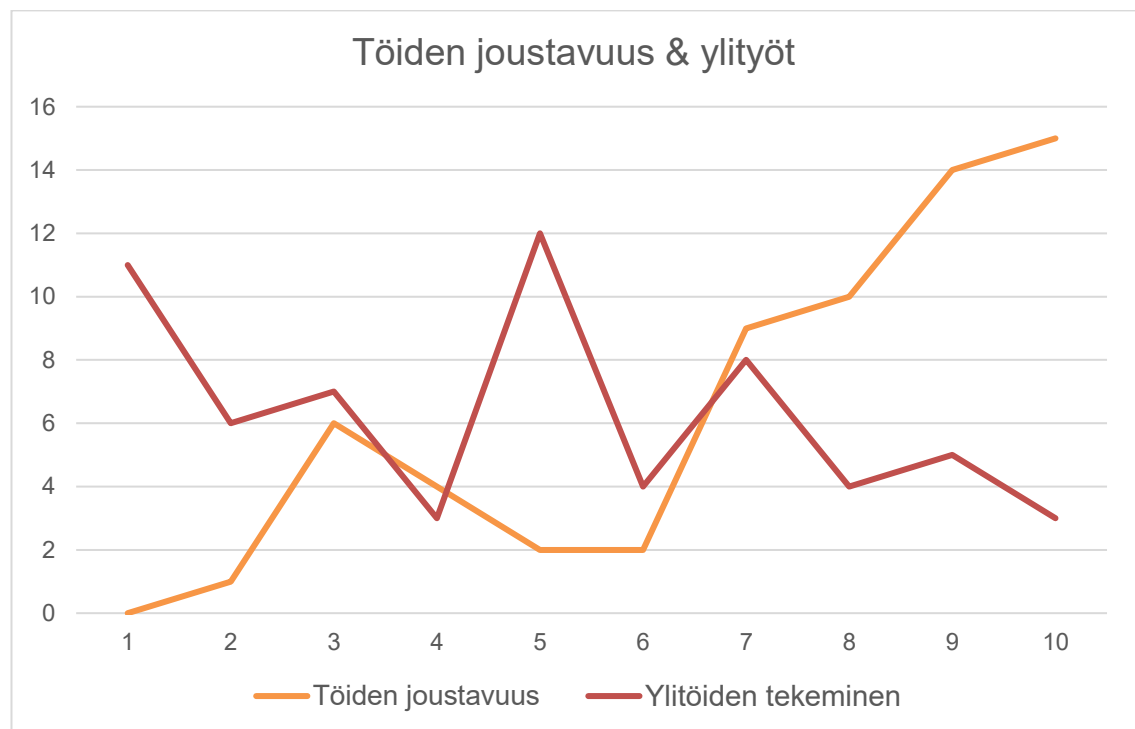


Kuvio 11. Työmotivaatio ja onnistumisen kokemukset töissä.

Kuviossa 12 näkyy, miten vastaajat kokevat töiden joustavuuden. Vastaukset vaihtelivat melko paljon, mutta eniten vastauksia tuli korkeimpiin arvoihin, joten vastaajat työskentelevät melko joustavasti. Eniten vastauksia tuli arvoon 10 eli 15 vastaajaa (23 %). Toiseksi eniten 14 vastaajaa (22 %) vastasi arvon 9 ja kolmanneksi eniten arvoon 8

vastasi 10 vastaajaa (16 %). Suurin osa vastaajista siis kokee, että työssä on todella paljon joustavuutta. Myös arvon 7 vastasi 9 vastaajaa (14 %). Arvoihin 1, 2, 5 ja 6 vastattiin vähiten ja niihin vastausprosentti jäi alle 4 prosenttiin, joten harva kokee, että joustavuutta olisi vähän. Arvossa 3 näkyy pieni piikki, sillä siihen vastasi 6 vastaajaa (10 %), joten muutama vastaaja kokee tyytymättömyyttä joustavuudessa. Myös arvoon 4 vastasi 4 vastaajaa (6 %).

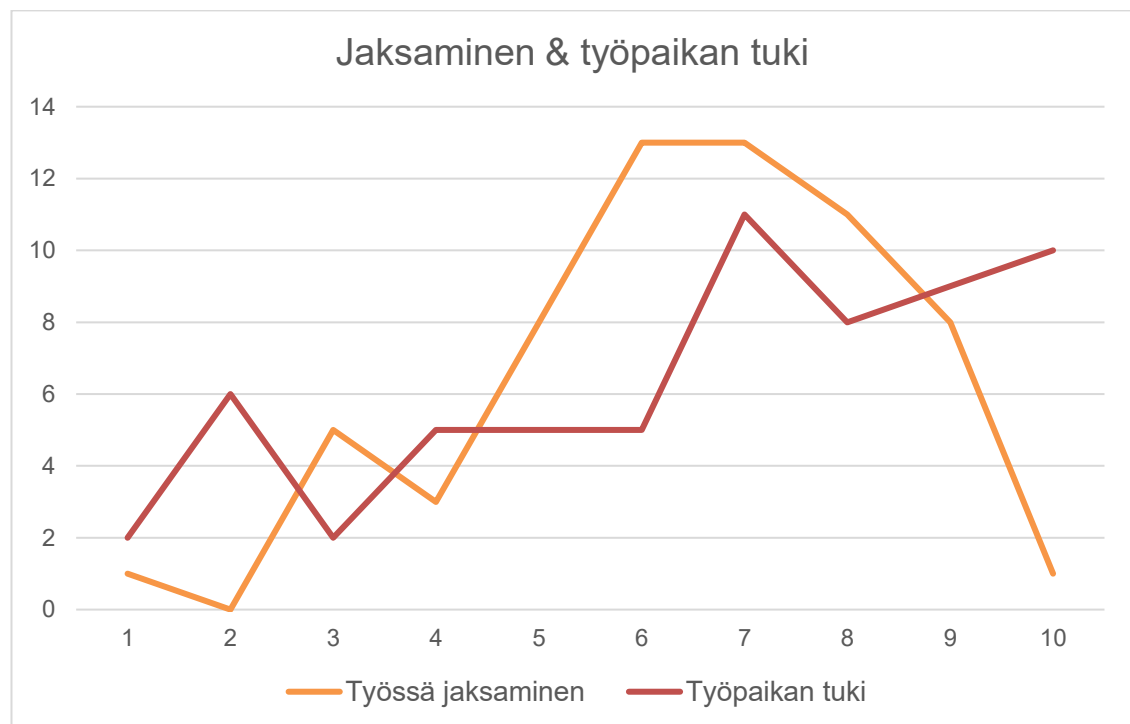
Kuviossa 12 näkyy myös ylitöiden tekeminen, johon vastauksia tuli epätasaisesti. Eniten vastauksia tuli arvoon 5, johon vastasi 12 vastaajaa (19 %) eli joka viides kokee joutuvansa jäädä ylitöihin jonkun verran, mutta ei läheskään koko aikaa. Kuitenkin toiseksi eniten vastauksia tuli arvoon 1, jonka vastasi 11 vastaajaa (17 %), joten myös osalla työ ei vaadi ollenkaan ylitöitä. Kolmanneksi eniten vastauksia tuli arvoon 7, jonka vastasi 8 vastaajaa (13 %). Myös arvoihin 2 ja 3 vastattiin suhteellisen paljon, sillä niihin vastaajia oli 6 (10 %) ja 7 (11 %), joten osalla vastaajista oli vähäinen määrä ylitöitä. Vähiten vastauksia tuli arvoihin 4, 6, 8, 9 ja 10, joissa vastausprosentti jäi kaikissa alle 8 prosenttiin, eli todella paljon ylitöitä teki vain harva vastaajista.



Kuvio 12. Töiden joustavuus ja ylitöiden tekeminen.

Vastaajat vastasivat eniten, että he jaksavat melko hyvin tai hyvin työssään. Kuviossa 13 näkyy, että eniten vastauksia tuli arvoihin 6 ja 7, joihin molempiin vastasi 13 vastaajaa (20 %). Seuraavaksi eniten vastattiin arvoon 8, jonka vastasi 11 vastaajaa (17 %), joten vastaukset painottuivat eniten näihin kolmeen arvoon. Arvon 9 valitsi 8 vastaajaa (12 %) sekä myös arvo 5 sai saman verran vastauksia. Vähiten vastauksia tuli arvoihin 1, 2, 4 ja 10, joihin vastausprosentti jäi alle 5 prosenttiin. Pieni piikki näkyy arvossa 3, jonka vastasi 5 vastaajaa (8 %), joten muutamat kokevat, että eivät niin hyvin jaksaa töissä.

Kuviossa 13 näkyy myös, kuinka paljon vastaajat kokevat saavansa tukea työpaikaltaan. 11 vastaajaa (17 %) antoi arvon 7 työpaikan tuelle, joten he saavat tukea, mutta parantamisen varaa silti olisi. Toiseksi eniten vastauksia tuli arvoon 10, jonka vastasi 10 vastaajaa (16 %), joten osa kokee saavansa työpaikaltaan tukea todella paljon. Arvot 8 ja 9 olivat myös suosittujen vastausten joukossa, sillä 8 (12 %) ja 9 (14 %) vastaajaa vastasivat kyseiset arvot. Arvoihin 4, 5 ja 6 tuli kaikkiin saman verran vastauksia eli 5 vastaajaa (8 %) kuhunkin. Vastaajista 6 (10 %) antoi arvon 2 työpaikan tuelle ja vähiten vastauksia tuli arvoihin 1 ja 3 eli molempiin vastasi 2 vastaajaa (3 %).

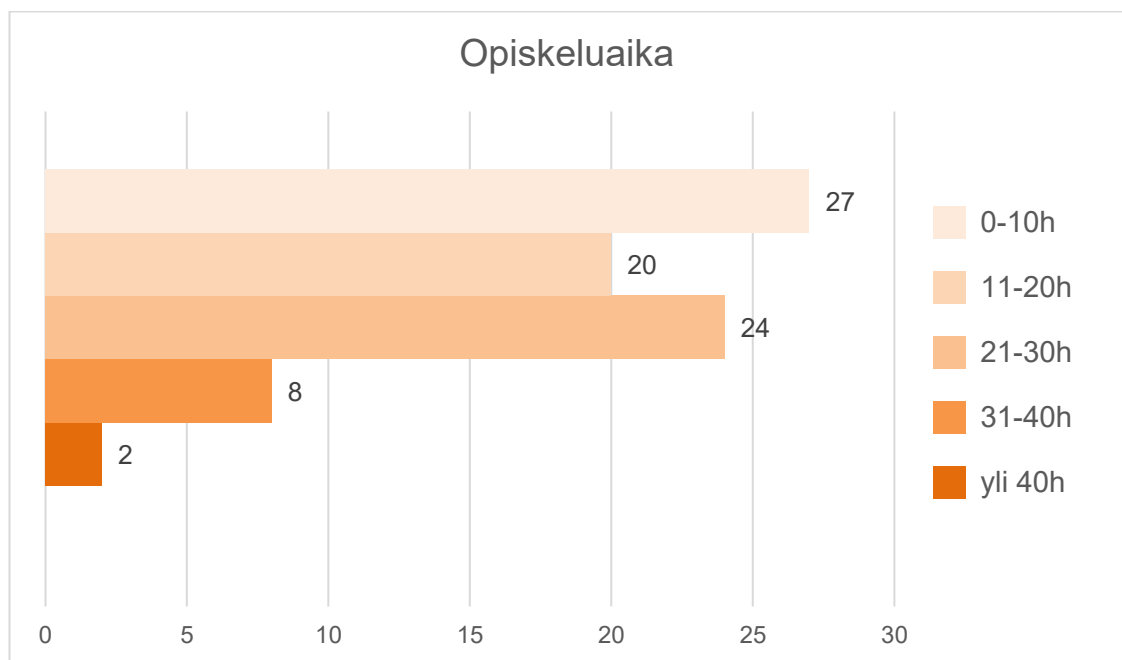


Kuvio 13. Työssä jaksaminen ja työpaikan tuki.

5.3 Opiskelu

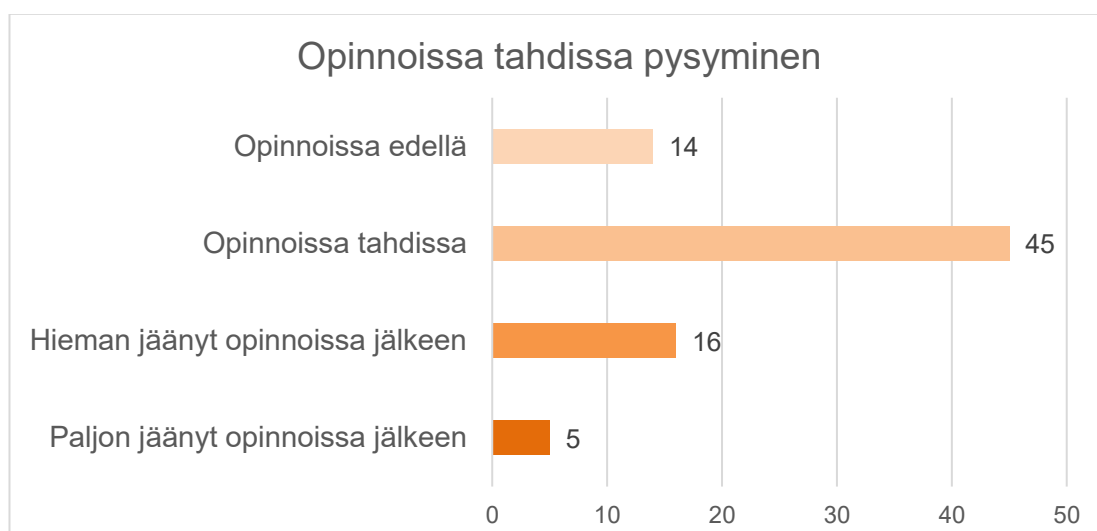
Kolmannessa osiossa tiedusteltiin vastaajilta opiskeluun liittyviä kysymyksiä. Kuten työhön liittyvässä osiossa, myös tässä osiossa suurin osa kysymyksistä oli asteikkokysymyksiä. Opiskeluosiossa kysyttiin, kuinka paljon vastaaja käyttää aikaa opiskeluun ja, onko hän pysynyt opinnoissa tahdissa. Osiossa myös tiedusteltiin opintojen mielekkyyttä, onnistumisen kokemuksia, opintojen joustavuutta, koulun tukea, stressiä, jaksamista ja opiskelumotivaatiota. Toisin kuin työhön liittyvään osioon, opiskeluosioon vastasi kaikki 80 kyselyyn vastaajaa.

Ensimmäiseksi tiedusteltiin vastaajan käyttämään aikaa opiskeluihin. Kyseessä oli avoin vastauskenttä eli vastaajan tuli itse arvioida suuntaa antava arvio, kuinka paljon hän käyttää aikaa opintoihin viikossa. Vastaukset olivat suurimmaksi osaksi 0–40 tunnin väliltä, mutta myös yksi 60 tunnin vastaus tuli. Jotta vastaukset pystyivät saamaan esitettävään muotoon, on ne lajiteltu viiteen eri ryhmään, niin kuin kuvioista 14 voi nähdä. Kaikista eniten vastaajat opiskelivat 0–10 tuntia viikon aikana, jonka vastasi 27 vastaajaa (34 %). Toiseksi eniten käytettiin 21–30 tuntia opiskeluun (30 %) ja kolmanneksi eniten käytettiin 11–20 tuntia aikaa opiskeluun (25 %). Vastaajista 8 (10 %) vastasi käyttävänsä 31–40 tuntia aikaa opintoihin, kun taas kaksi (3 %) vastasi käyttävänsä yli 40 tuntia opiskeluun (ks. kuvio 14).



Kuvio 14. Opiskeluun kuluva aika.

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, onko vastaaja pysynyt opinnoissa tahdissa. Samalla myös tiedusteltiin, onko hän opinnoissa edellä tai jäljessä. Kuvion 15 mukaan 45 vastaajaa oli opinnoissa tahdissa, jonka vastausprosentti oli 56 prosenttia, eli yli puolet olivat opinnoissa tahdissa. Opinnoissa oli jäänyt hieman jälkeen 16 vastaajaa (20 %) ja todella paljon opinnoissa jälkeen jääneitä oli 5 vastaajaa (6 %). Opinnoissa edellä taas oli 14 vastaajaa (17 %).

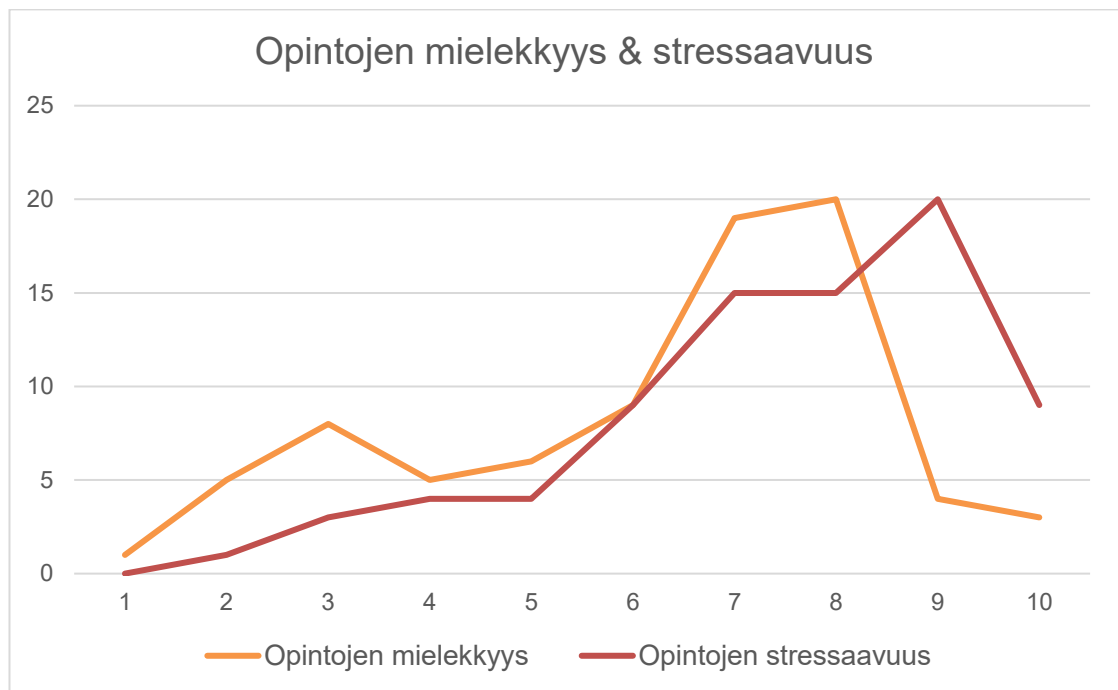


Kuvio 15. Opintoissa tahdissa pysyminen.

Seuraavaksi vastaajilta tiedusteltiin asteikkokysymyksillä opinnoista. Niin kuin työhön liittyviä asteikko kysymyksiä ei käyty läpi järjestyksessä, myös opiskeluosion asteikkokysymyksiä ei käydä järjestyksessä läpi, vaan ne on järjestetty sopivuuden mukaan. Kahden asteikkokysymyksen vastaukset on yhdistetty yhteen kuvioon. Asteikkoväli on sama 1–10 ja arvo 1 edusti ”ei lainkaan”-vastausta ja arvo 10 ”erittäin paljon”-vastausta.

Opintojen mielekkyyteen ja stressaavuuteen olivat vastaajat vastanneet melko samalla tavalla, niin kuin voi kuviosta 16 nähdä. Opintojen mielekkyyteen eniten vastauksia tuli arvoihin 7 ja 8, kun niihin oli vastaajia ollut 19 (24 %) ja 20 (25 %). Kolmanneksi eniten vastauksia oli tullut arvoon 6, kun 9 vastaajaa (12 %) oli sen vastannut. Osa (10 %) oli kokenut opintojen mielekkyyden olevan arvolla 3. Arvot 1, 2, 4, 5, 9 ja 10 vastausprosentti jäi alle kahdeksaan prosenttiin, eli molempia ääripäitä esiintyi vähän. Opinnoista koettiin kuitenkin stressiä, sillä 20 vastaajaa (25 %) ilmoitti stressaavuuden olevan arvolla 9. Myös arvot 7 ja 8 oli saaneet kummatkin 15 vastaajaa (19 %), eli stressiä opintojen takia on havaittavissa. 9 vastaajaa (11 %) vastasi arvoihin 6 ja 10. Arvoihin

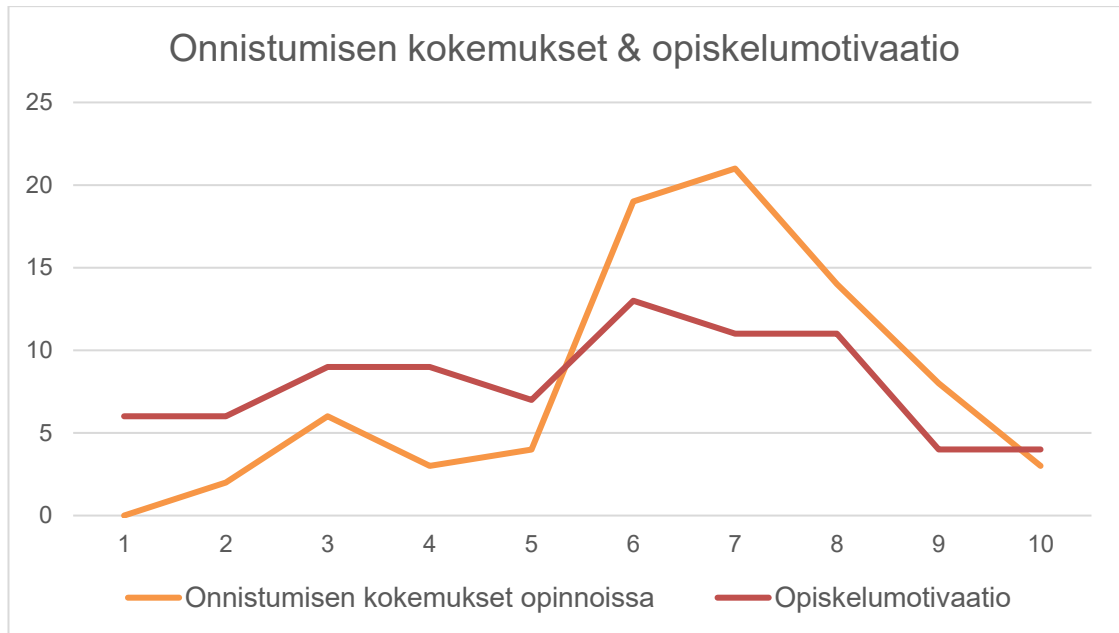
1, 2, 3, 4 ja 5 vastausprosentti jäi viiteen prosenttiin tai alle, eli harva koki vähäistä stressiä opinnoistaan.



Kuvio 16. Opintojen mielekkyys ja stressaavuus.

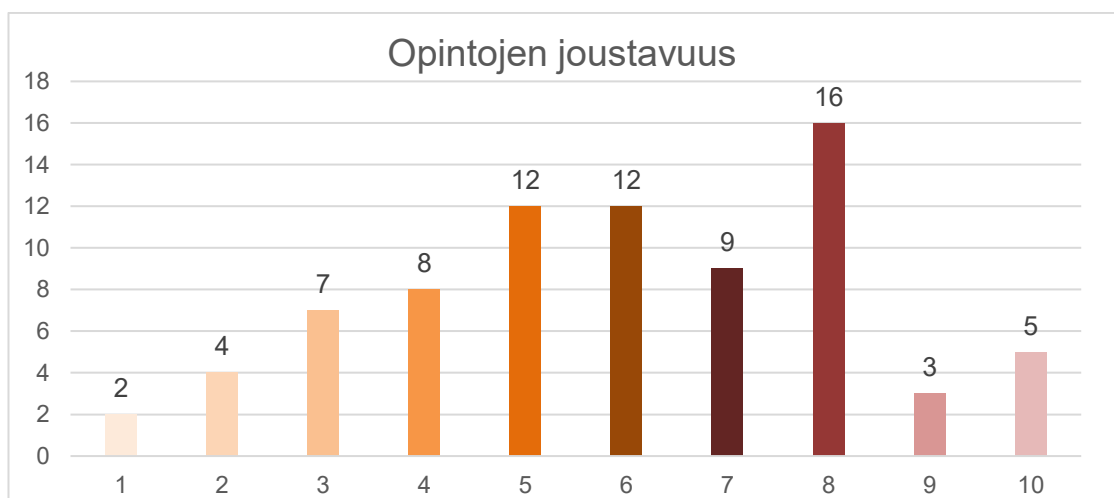
Kuviossa 17 näkyy, että vastaajat kokevat onnistumisia opinnoissa kohtalaisesti. 21 vastaajaa (26 %) antoi arvon 7 onnistumisen kokemuksille. Seuraavaksi eniten (24 %) vastauksia tuli arvoon 6 ja kolmanneksi eniten (18 %) arvoon 8. Arvon 9 oli vastannut 8 vastaajaa (10 %). Muissa arvoissa vastausprosentti jäi alle kahdeksaan prosenttiin, eli vain muutamat vastaajat kokivat vähäisiä onnistumisen kokemuksia opinnoissa.

Opiskelumotivaatioon oli tasaisemmin jakautunut vastaukset, minkä voi nähdä myös kuviossa 17. Eniten vastauksia (16 %) tuli arvoon 6, eli vastaajat olivat kokeneet kohtalaisesti motivaatiota opiskeluun. Arvoihin 7 ja 8 vastaajia molempiin oli 11 (14 %). Arvoihin 3 ja 4 vastaajia oli ollut 9 (11 %), eli osa vastaajista oli myös kokenut melko vähän motivaatiota opiskelua kohtaan. Muissa arvoissa vastausprosentti oli jäänyt alle yhdeksään prosenttiin. Kaikista vähiten vastauksia tuli arvoihin 9 ja 10, joihin vastaajia oli 4 (5 %) ja 3 (4 %), eli harva koki suurta motivaatiota opintoihin.



Kuvio 17. Onnistumisen kokemukset ja opiskelumotivaatio.

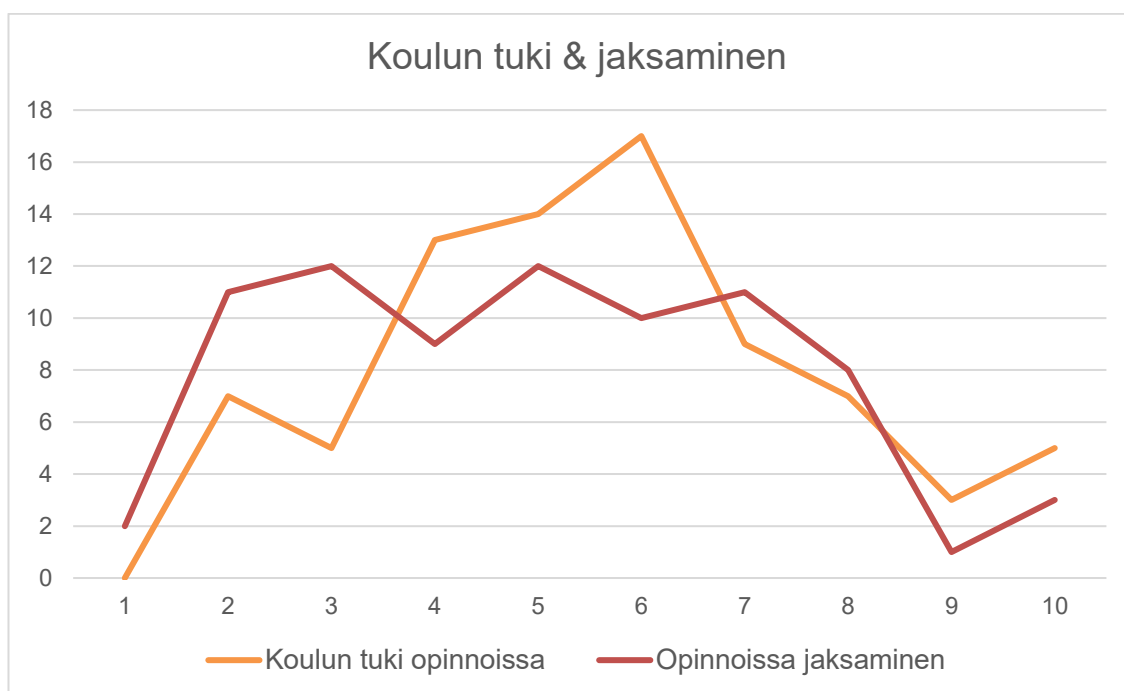
Kuviossa 18 näkyy opintojen joustavuuteen liittyvät vastaukset. Vastaajat kokivat opintojen olevan melko joustavia. 16 vastaajaa (20 %) antoi arvon 8 opintojen joustavuudelle. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli arvoihin 5 ja 6, joihin kumpaakin oli 12 vastaajaa (15 %) vastannut. Arvon 7 oli vastannut 9 vastaajaa (11 %) ja arvon 4 antoi 8 vastaajaa (10 %). 7 vastaajaa (9 %) oli vastannut arvon 3, eli he olivat kokeneet opintojen olevan melko vähän joustavaa. Muihin arvoihin vastausprosentti jäi kuuteen prosenttiin tai alle, joten muutamat olivat kokeneet, että opinnot ovat joko todella vähän joustavia tai todella paljon joustavia.



Kuvio 18. Opintojen joustavuus.

Kuviossa 19 näkyy, että 17 vastaajan (21 %) mielestä koululta saa tukea arvon 6 verran, eli tuen saamisessa voisi olla parannettavaa. Toiseksi eniten vastauksia annettiin arvoon 5, jonka vastasi 14 vastaajaa (18 %) ja kolmanneksi eniten vastauksia tuli arvoon 4 (16 %). Muihin arvoihin vastausprosentti jäi alle 12 prosenttiin. Muutamat vastaajat kokivat koululta saaman tuen erittäin suureksi, kun taas muutamat kokivat tuen erittäin vähäiseksi. Kukaan ei vastannut arvoa 1, eli kukaan ei kokenut, ettei olisi saanut yhtään tukea koululta.

Kuviossa 19 näkyy myös vastaajan jaksaminen. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti koko arvoasteikolle lukuun ottamatta ääripäitä. 12 vastaajaa (15 %) oli vastannut sekä arvon 3 ja 5 jaksamiselle, joten vastaajat kokivat jaksamisen melko vähäiseksi. Myös arvoihin 2 ja 7 vastasi molempiin 11 vastaajaa (14 %), joten toiset kokivat jaksamisen todella vähäiseksi, kun toiset kokivat jaksamisen melko hyväksi. Arvoihin 4, 6 ja 8 oli vastaajia 9 (11 %), 10 (13 %) ja 8 (10 %). Vähiten vastauksia tuli arvoihin 1, 9 ja 10, joihin vastausprosentti jäi alle neljään prosenttiin.

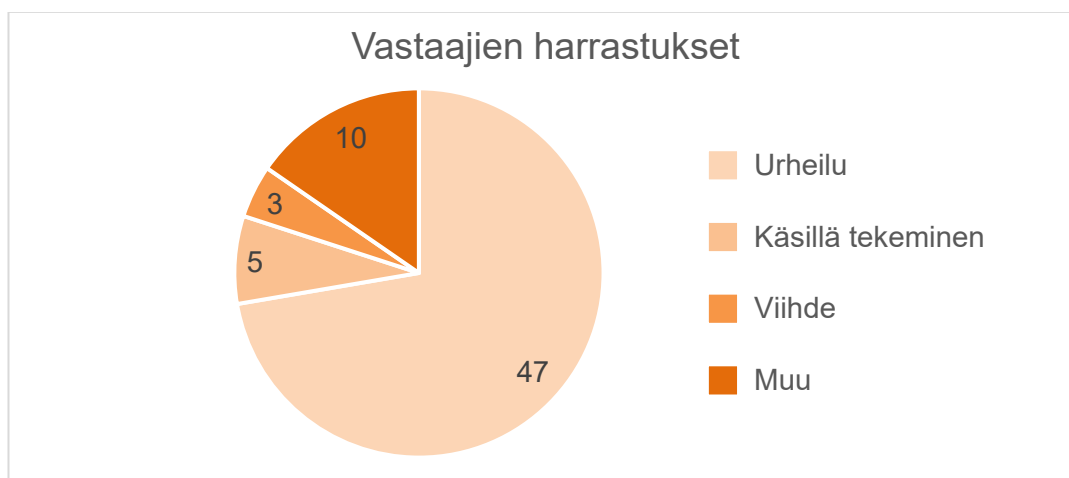


Kuvio 19. Koulun tuki opinnoissa ja opinnoissa jaksaminen.

5.4 Vapaa-ajan toiminta

Neljännessä osiossa käsiteltiin vapaa-aikaan liittyviä asioita. Osiossa tiedusteltiin vastaajan harrastuksia, rentoutumista, palautumista ja yleistä tyytyväisyyttä omaan elämään. Osiossa myös tiedusteltiin, kuinka paljon vastaajalla pyörii työ- tai kouluasiat mielessä vapaa-ajalla ja, kuinka paljon vastaaja joutuu luopumaan vapaa-ajastaan töiden tai opintojen takia. Osa osion kysymyksistä oli asteikkokysymyksiä.

Ensimmäiseksi tiedusteltiin, harrastaako vastaaja jotakin vapaa-ajalla. Vastausvaihtoehtoina oli ”kyllä” tai ”ei” -vaihtoehdot. Jos vastaaja vastasi kyllä, sain hän halutessaan tarkentaa, mistä harrastuksesta on kyse avoimeen vastauskenttään. Vastauskenttään sai vastata useamman harrastuksen halutessaan. Vastaajista 53 (66 %) vastasi harrastavansa jotakin ja 27 vastaajaa (34 %) valitsi ”ei”-vastausvaihtoehdon. Kuvioista 20 näkee, mihin ryhmään vastaajien harrastukset kuuluivat. Harrastukset lajiteltiin neljään ryhmään, jotta ne saatiin esitettävään muotoon. Ryhmät olivat urheilu, käsillä tekeminen, viihde ja muu. Kaikista suosituin harrastus oli urheilu, johon tuli 47 mainintaa eri urheilulajeja. Yleisimpiä vastauksia olivat kuntosali, juokseminen tai ulkoilu, kotona treenaaminen, ratsastus, tanssi ja jalkapallo. Myös pyöräily, crossfit, hiihto ja frisbeegolf mainittiin harrastuksina. 5 mainintaa kuului käsillä tekemisen -ryhmään, johon kuuluivat maalaaaminen, piirtäminen, käsityöt ja neulominen. 3 mainintaa tuli viihde -ryhmään, johon kuului videopelien pelaaminen, elokuvien ja television katsominen. Osalla vastaajista oli harrastuksia, joita ei voinut ryhmitellä muuten kuin muu -kategoriaan. Tällaisia mainintoja tuli 10 kappaletta, jotka olivat partio, moottoripyöräily, shakin pelaaminen, palapelien rakentaminen, lukeminen, kielen opiskeleminen ja ruoan laittaminen.

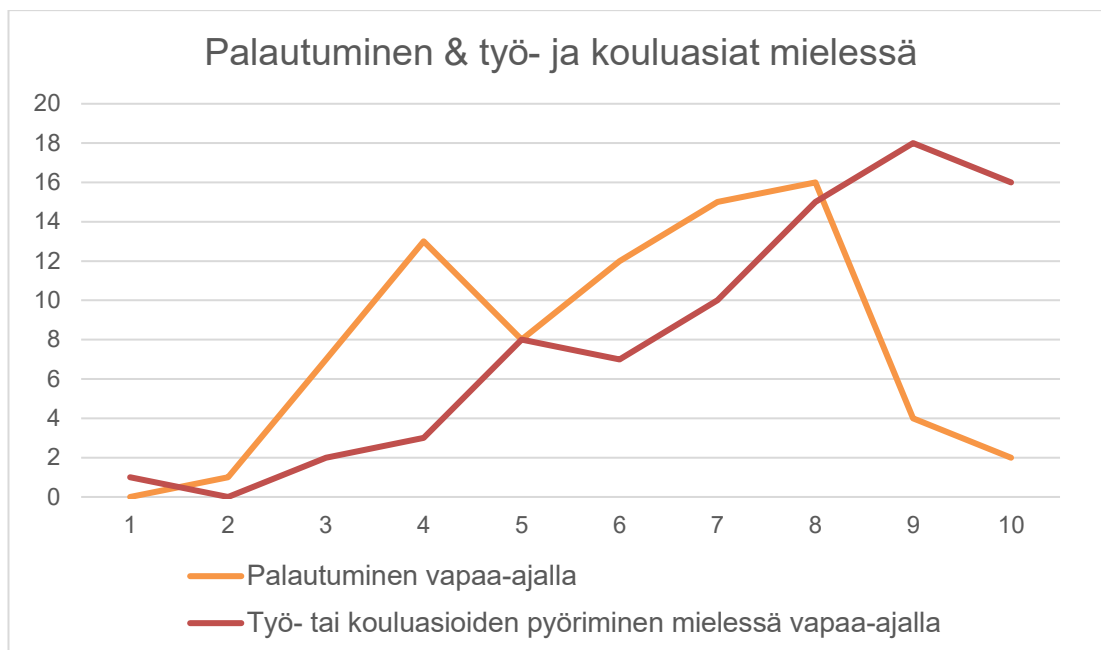


Kuvio 20. Vastaajien harrastukset.

Seuraavaksi vastaajilta tiedusteltiin asteikkokysymyksillä vapaa-ajasta. Asteikkokysymyksissä oli samanlainen 1–10 välillä oleva asteikko, kuin työhön tai opintoihin liittyvissä asteikkokysymyksissä. Asteikkokysymyksiä ei käydä läpi järjestyksessä, vaan ne on järjestelty sopivuuden mukaan järjestykseen.

Kuviosta 21 näkee, kuinka vastaajat olivat mielestään palautuneet vapaa-ajalla. Eniten vastauksia tuli arvolle 8, jonka vastasi 16 vastaajaa (20 %) ja arvon 7 vastasi 15 vastaajaa (19 %), eli vastaajat palautuvat melko hyvin vapaa-ajalla. Kolmanneksi eniten vastauksia tuli arvoon 4, jonka vastasi 13 vastaajaa (16 %), joten osa vastaajista kokee palautumisen jäävän melko vähäiseksi. Arvon 6 vastasi 12 vastaajaa (15 %), joten osalla vastaajista palautumista tapahtuu, mutta jää vajaaksi. Arvoihin 3 ja 5 vastauksia tuli 7 (9 %) ja 8 (10 %) vastaajalta. 4 vastaajaa (5 %) vastasi arvon 9 ja 2 vastaajaa (3 %) vastasi arvon 10, eli täysin palautumista tapahtui harvalle vastaajalle. Yksi (1 %) vastasi palautumisen olevan arvolla 1, eli palautumista ei tapahdu juuri ollenkaan. Arvoa 1 ei vastannut kukaan.

Kuviosta 21 myös näkee, miten paljon vastaajat ajattelivat työ- tai kouluasioita. Eniten vastauksia tuli arvoon 9, jonka vastasi 18 vastaajaa (23 %) Arvon 10 vastasi 16 vastaajaa (20 %) ja arvon 15 vastasi 15 vastaajaa (19 %), eli iso osa vastaajista ajatteli vapaa-ajalla työ- tai kouluasioita erittäin paljon. Arvon 7 vastasi 10 vastaajaa (13 %) ja arvon 6 vastasi 7 vastaajaa (9 %). Arvon 5 vastasi 8 vastaajaa (10 %), eli osalla vastaajista työ- tai kouluasiat pyörivät mielessä silloin tällöin, mutta ei jatkuvasti. Arvoissa 1, 2, 3 ja 4 vastausprosentti jäi alle neljään prosenttiin, joten harva vastaajista ajatteli työ- tai kouluasioita vähän vapaa-ajallaan.

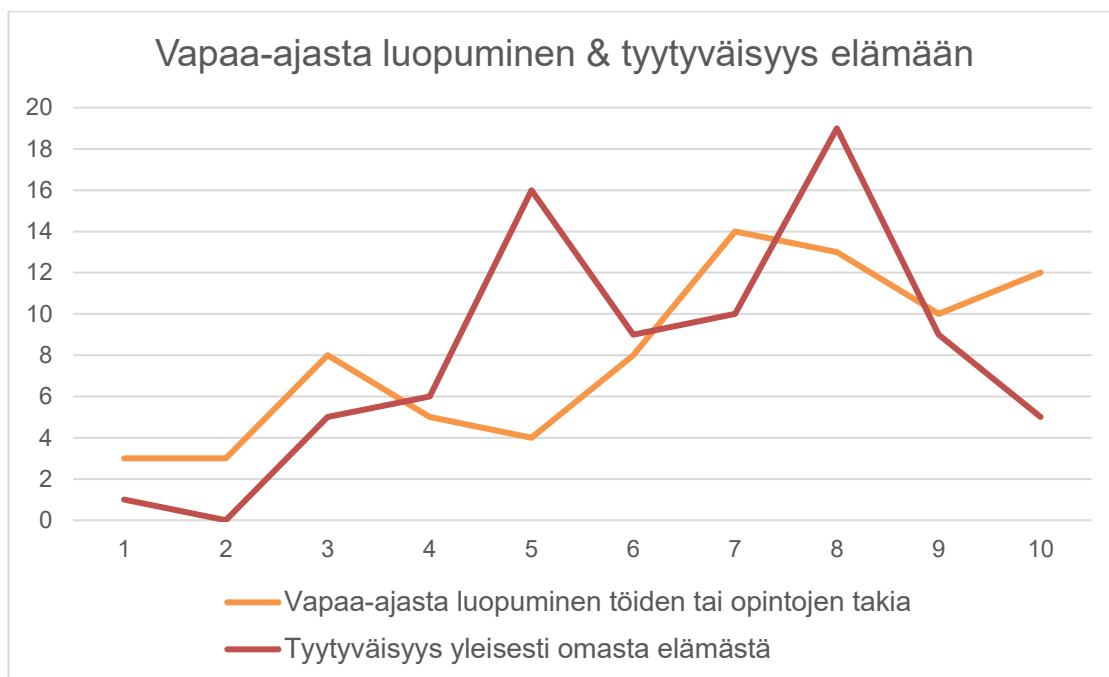


Kuvio 21. Palautuminen sekä työ- ja kouluasioiden ajattelemisen vapaa-ajalla.

Kuviosta 22 näkee, kuinka paljon vastaajat joutuvat luopumaan vapaa-ajastaan töiden tai opintojen vuoksi. Eniten vastauksia tuli arvoon 7, jonka vastasi 14 vastaajaa (18 %) ja toiseksi eniten vastauksia tuli arvoon 8, jonka vastasi 13 vastaajaa (16 %). Arvon 10 vastasi 12 vastaajaa (15 %) ja arvon 9 vastasi 10 vastaajaa (13 %), joten iso osa vastaajista koki joutuvansa luopumaan vapaa-ajastaan usein töiden tai koulun takia. Arvon 3 ja 6 vastasi molempiin 8 vastaajaa (10 %), joten muutamien kokemus oli, että he joutuvat harvemmin tai välillä luopumaan vapaa-ajastaan. Arvon 5 vastasi 4 vastaajaa (5 %) ja arvon 4 vastasi 5 vastaajaa (6 %). Arvot 1 ja 2 vastasi molempiin 3 vastaajaa (4 %), eli ihan muutamilla vastaajilla työt tai opinnot eivät verota vapaa-aikaa juuri ollenkaan.

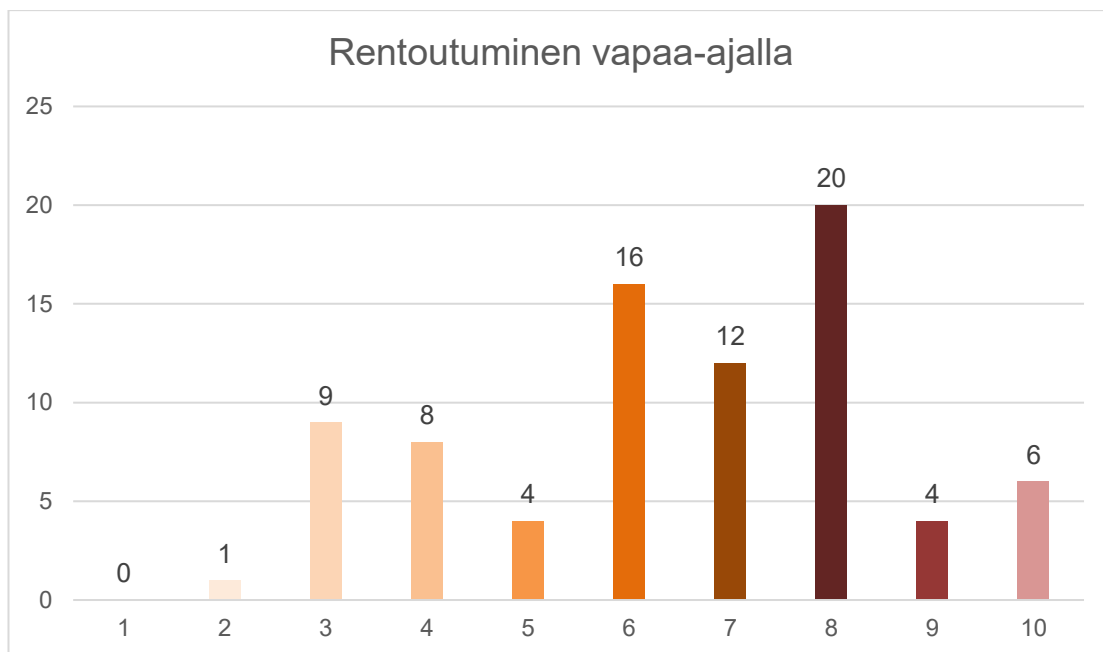
Kuviosta 22 näkee myös, ovatko vastaajat tyytyväisiä omaan elämään yleisesti ottaen. Eniten vastauksia tuli arvoon 8, eli 19 vastaajaa (24 %) vastasi sen, joten lähes neljännes on aika tyytyväisiä omaan elämään. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli arvoon 5, jonka vastasi 16 vastaajaa (20 %), joten osa ei ole tyytyväisiä elämäänsä tai parannettavan varaa olisi. Arvon 7 vastasi 10 vastaajaa (13 %) ja arvon 9 vastasi 9 vastaajaa (11 %). Arvon 10 vastasi 5 vastaajaa (6 %), joten vain muutama on erittäin tyytyväisiä omaan elämään. Arvon 6 vastasi 9 vastaajaa (11 %). Arvon 4 vastasi 6 vastaajaa (8 %) ja arvon 3 vastasi 5 vastaajaa (6 %), joten muutama vastaajat olivat melko tyytymättömiä omaan

elämään. Arvoa 2 ei vastannut kukaan, mutta yksi (1 %) vastasi arvon 1, eli joku ei ole lainkaan tyytyväinen elämäänsä.



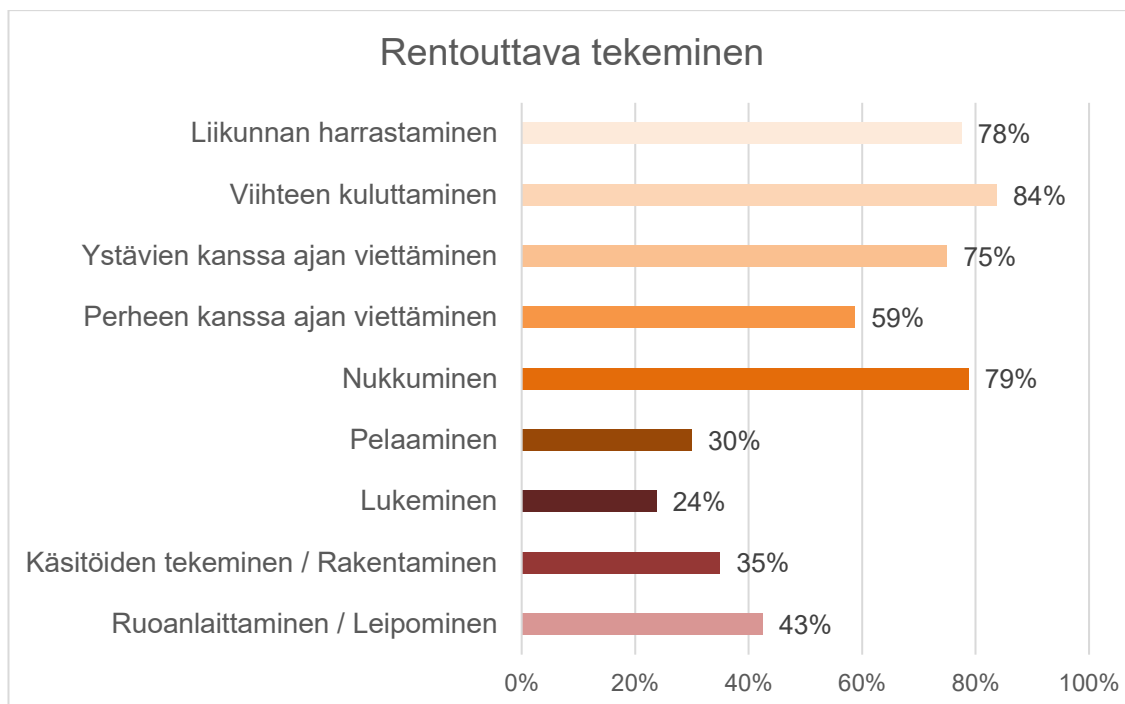
Kuvio 22. Vapaa-ajasta luopuminen töiden tai opintojen takia sekä tyytyväisyys yleisesti omaan elämään.

Kuviossa 23 näkyy, miten moni vastaajista kokee pystyvänsä rentoutumaan vapaa-ajallaan. Eniten vastauksia tuli arvoon 8, jonka vastasi 20 vastaajaa (25 %), eli neljännes kokee rentoutuvansa hyvin vapaa-ajalla. Arvon 6 vastasi 16 vastaajaa (20 %), mikä oli toiseksi eniten vastauksia saanut. 12 vastaajaa (15 %) vastasi arvon 7, joten osa onnistuu rentoutumaan melko hyvin vapaa-ajalla. Arvot 5 ja 9 sai vastauksia 4 vastaajalta (5 %). 9 vastaajaa (11 %) vastasi arvon 3 ja 8 vastaajaa (10 %) vastasi arvon 4. Arvon 10 vastasi 6 vastaajaa (8 %), joten vain muutama pystyy rentoutumaan vapaa-ajalla erittäin hyvin. Arvon 2 vastasi 1 vastaaja (1 %) ja arvoa 1 ei vastannut kukaan, joten kaikki rentoutuvat edes jossain määrin vapaa-ajalla.



Kuvio 23. Rentoutuminen vapaa-ajalla.

Viimeisenä kyselyssä tiedusteltiin, millä tavoin vastaaja rentoutuu vapaa-ajallaan. Kysymys oli suljettu eli vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Vastaaja sai halutessaan täydentää omaa vastaustaan avoimessa tekstikentässä. Vastaaja sai valita vastausvaihtoehdoista niin monta itselle mieluista vastausta. Kuviosta 24 näkee, että vastauksia tuli eniten neljään vaihtoehtoon, jotka ovat liikunnan harrastaminen (62 vastausta), viihteen kuluttaminen (67 vastausta), ystävien kanssa ajan viettäminen (60 vastausta) ja nukkuminen (63 vastausta). Myös perheen kanssa ajan viettäminen sai vastauksia 47 kappaletta. Neljä vähiten vastauksia saaneet vaihtoehdot olivat pelaaminen (24 vastausta), lukeminen (19 vastausta), käsitöiden tekeminen tai rakentaminen (28 vastausta) ja ruoanlaittaminen tai leipominen (34 vastausta).



Kuvio 24. Rentouttava tekeminen.

Avoimeen tekstikenttään oli mahdollista vastaajan kirjoittaa oma vastausvaihtoehto rentoutumiselle. Tekstikenttään vastasi 4 vastaajaa, joiden vastaukset olivat: ”koiran kanssa treenaaminen ja mökkeily”, ”matkusteleminen, jos olisi mahdollista”, ”kumppanin kanssa yhdessä tekeminen” ja ”näitä vastausvaihtoehtoja tekisin, jos vain ehtisin.”

6 Vastausten analysointi

6.1 Työskentely

79 prosenttia vastaajista kertoi työskentelevänsä jossakin muodossa opintojen ohella. Useimmat työskentelymuodot olivat määräaikainen tai vakituinen työskentely. Työskentelyajat olivat joko 11–20 tunnin tai 31–40 tunnin välillä. Heistä useimmat kokivat oman työnsä mielenkiintoisena, vaikkakin muutamat eivät pitäneet omaa työtään juurikaan mielenkiintoisena. Vaikka useimpia työ kiinnostikin, niin kuitenkin todella moni vastaajista koki työnsä melko stressaavana tai todella stressaavana. Vastaajien joukossa oli myös heitä, jotka eivät juuri koe stressiä töistä.

Onnistumisen kokemuksia töissä kokivat monet ainakin jossain määrin, toisen enemmän kuin toiset. Hyvin harvalla onnistumisen kokemukset jäivät vähäisiksi. Motivaatio kuitenkin vaihteli paljon enemmän ja vastaukset jakautuivat koko asteikolle melko tasaisesti. Osa vastaajista koki hyvinkin suurta motivaatiota töitä kohtaan, kun osa koki jonkin verran motivaatiota ja osa vähän. Muutama vain koki, ettei työ anna juuri minkäänlaista motivaatiota.

Useimmat kokivat työnsä olevan hyvinkin joustavaa ja vain muutamat kokivat joustamattomuutta. Neljännes vastaajista joutui kuitenkin tekemään ylitöitä joskus. Jotkut kokivat, että joutuivat tekemään jatkuvasti ylitöitä. Kuitenkin toinen neljännes vastanneista koki, että joutuu vain harvoin tekemään ylitöitä.

Suurin osa koki jaksamisen melko hyväksi työssään. Muutamilla vastaajilla jaksaminen oli aika vähäistä. Muutamat vastaajat myös kokivat, että eivät saa työpaikaltaan riittävää tukea juuri ollenkaan, mutta useimmat vastaajista kokivat saavansa tukea työpaikaltaan ainakin kohtalaisen hyvin, vaikkakin parannettavaa olisi.

6.2 Opiskelu

24 prosenttia vastasi olevansa ensimmäisen vuoden opiskelijoita, toisen vuoden opiskelijoita oli 36 prosenttia ja kolmannen vuoden opiskelijoita 29 prosenttia. Valta osa vastaajista oli 19–24-vuotiaita. Heistä useimmat kokivat opinnot mielekkäinä ja vain muutama koki opinnot vähemmän mielekkäinä. Stressiä opinnoista koki silti suurin osa vastaajista. Vain muutama koki stressiä olevan vähän opintojen takia.

Opiskelussa onnistumisia koettiin kuitenkin melko hyvin tai hyvin. Lähes kaikki vastaajista oli sitä mieltä, että onnistumisia koetaan opinnoissa. Opiskelumotivaatio oli kuitenkin vaihtelevaa vastaajien kesken. Vastaukset painottuivat asteikon keksivaiheille, joten vaihtelevasti koetaan motivaatiota ja vain muutama koki erittäin paljon motivaatiota opintoja kohtaan. Viidennes vastaajista koki opintojen olevan hyvin joustavia. Suurin osa vastanneista koki jonkin asteista joustavuutta opinnoissa, vaikka vain harva koki opinnot erittäin joustavina.

Useimmat vastaajista kokivat saavansa melko hyvin tukea koulun puolelta, osa koki saavansa todella vähän tukea. Vain muutamat kokivat saavansa todella hyvin koululta tukea ja yllättävän moni koki jaksamisen melko vähäiseksi opinnoissaan. Vaikka saman verran

vastaajista koki, että jaksaa melko hyvin opinnoissaan, ihan muutamat vastaajat kokivat jaksavansa erittäin hyvin.

6.3 Vapaa-ajan toiminta

66 prosenttia vastasi harrastavansa jotakin vapaa-ajallaan, kun taas 34 prosenttia kertoi, ettei harrasta mitään. Valta osa harrastuksista oli erilaisia urheilulajeja ja useimmat heistä mainitsi liikuntalajeikseen kuntosalin, kotona treenaamisen, juoksemisen tai muuten ulkoilemisen. Muita harrastuksia oli vaihtelevasti frisbeegolfista partioon ja hiihtämiseen. Vastaajista suurin osa koki palautumisen vapaa-ajalla hyväksi, vaikka osa vastaajista koki palautumisen olevan heikohkoa. Vain harva koki palautumisen olevan erittäin hyvää.

Lähes kaikki vastaajista kokivat, että työ- tai kouluasiat pyörivät mielessä vapaa-ajalla ja suurin osa heistä koki, että asiat pyörivät mielessä jatkuvasti. Samoin useimmat kokivat joutuvansa luopumaan vapaa-ajastaan töiden tai opintojen vuoksi, ja heistä monet kokivat joutuvansa luopumaan erittäin paljon. Kuitenkin osa vastaajista koki olevansa elämäänsä melko tyytyväinen, vaikka vastaukset tyytyväisyyteen vaihtelivatkin, sillä jotkut kokivat olevansa tyytymättömiä elämäänsä.

Neljännes vastaajista koki pystyvänsä rentoutumaan vapaa-ajallaan ja viidennes kohtalaisen hyvin. Kuitenkin muutamat kokivat, etteivät kykene rentoutumaan vapaa-ajalla riittävästi. Yli 80 prosenttia koki rentouttavana tekemisenä viihteen kuluttamisen ja lähes 80 prosenttia liikunnan harrastamisen. Myös ystävien ja perheen kanssa ajan viettäminen koettiin rentouttavaksi tekemiseksi sekä lähes 80 prosenttia valitsi nukkumisen rentoutumisen keinoksi.

7 Johtopäätökset

7.1 Tavoitteen saavuttaminen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten tradenomiopiskelijat pystyvät tasapainoilemaan työn, opintojen ja vapaa-ajan välillä. Tavoitteen saavuttamiseksi muodostettiin viitekehys, jonka pohjalta käsiteltiin tasapainoon liittyviä tekijöitä.

Tavoitteen saavuttamiseksi määriteltiin selvitettäväksi

- työelämän ja opiskeluun liittyviä vaatimuksia
- motivaation ja ajanhallinnan vaikutus tasapainoon
- palautumisen ja jaksamisen vaikutus tasapainoon
- työpaikan tai koulun tuen vaikutus tasapainoon.

Edellä mainitut tekijät onnistuttiin opinnäytetyössä selvittämään ja opinnäytetyön tavoite tuli saavutettua. Työn ja opintojen kannalta oli havaittavissa tekijöitä, jotka edesauttoivat yleisesti jaksamisessa, ja tätä kautta vaikuttivat tasapainon säilymisessä. Myös vapaa-ajan toiminnasta oli havaittavissa tekijöitä, jotka edesauttoivat arjessa palautumista, ja tätä kautta vaikutti myös tasapainon säilymiseen.

7.2 Työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapaino

Kyselyn tulokset vahvistivat, että vaikka opiskelijoista suurin osa kävi töissä opintojen ohella, ja sekä töistä että opinnoista aiheutui stressiä, koettiin silti molemmissa onnistumisen kokemuksia ja motivaatiota. Tämä selittyy sillä, että työskentely tuo enemmän iloa kuin vie, jolloin se lisää motivaatiota (Tiirikainen 2016, 43). Vaikka opiskelijat ajattelivat työ- tai kouluasioita paljonkin vapaa-ajalla, pystyi suurin osa kuitenkin palautumaan arjen keskellä eri keinoin.

Suurin osa vastaajista koki mielenkiintoa töitä ja opintoja kohtaan. He kokivat molemmissa onnistumisia ja tätä kautta he jaksoivat niin töissä kuin koulussa, joten motivaatiota lisäävien asioiden puolesta lähes kaikki vastaajat kokivat asiat positiivisävytteisesti. Kuitenkin on huomattava, että pieni osa vastaajista ei kokenut mielenkiintoa tai jaksamista töissä tai opinnoissa. Lisäksi osalla vastaajista oli ylitöitä selkeästi enemmän muihin vastaajiin verrattuna. Tämä viittaa siihen, että työkuorma ja ihmisen voimavarat eivät ole tasapainossa, jolloin arjessa jaksaminen alkaa horjumaan (Kunttu 2020).

Jos omat kyvyt eivät enää riitä tehtävien tuomiin haasteisiin, alkaa työskentely rasittamaan liikaa ihmisen jaksamista. Liiallinen kuormitus voi aiheuttaa uupumusta. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 23; Tiirikainen 2016, 43.) Yleisiä työuupumukseen johtaneita

tunnusmerkkejä ovat liiallinen motivaatio tai tunnollisuus saada työt tehdyksi, vähäinen tuki ja olemattomat vaikuttamisen mahdollisuudet (Ahola ym. 2016, 7). Vastauksissa ei ollut nähtävissä liiallista motivaatiota ja työpaikan tuki sekä oma jaksaminen koettiin hyväksi. Lisäksi töiden joustavuus koettiin todella hyväksi. Näin ollen vastaukset osoittivat, että ei ole havaittavissa työuupumusta, vaikka joillakin omat voimavarat olivat vähentyneet.

Opinnoista koettiin verrattain enemmän jaksamisen kanssa ongelmia, kuin töissä jaksamisessa. Koulun tuki koettiin myös hieman heikommaksi verrattuna työpaikalta saamaan tukeen. Opinnoista myös koettiin stressiä melko paljon. Työkuorman ja kiireen lisäksi stressiä voivat aiheuttaa yksin työskentely sekä heikko tiedonkulku (Hannonen ym.). Vastauksien perusteella voidaan päätellä, että koululta saatu tieto ei ole riittävää tai siinä oli toivomisen varaa. Tämä sai osan opiskelijoista tuntemaan jäävänsä yksin opintojen kanssa, mikä taas aiheutti stressiä opiskelijoissa.

Kuitenkin yleisesti opinnot koettiin mielekkäinä ja opintojen joustavuus koettiin melko hyväksi. Yli puolet opiskelijoista olivat pysyneet opinnoissaan tahdissa, vaikka neljännes oli jäänyt hieman jälkeen. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä opiskeluaikana, koska vertaistuki auttaa jaksamaan opinnoissa (Kunttu ym. 2016, 112). Vastaajista 75 prosenttia koki rentoutuvansa viettämällä aikaa ystävien kanssa. Kyselytulokset osoittavat, että opiskelijat saivat tarvitsemaansa tukea opinnoissa jaksamiseen, vaikka koulun tuki ei olisi riittävää.

Yli puolet vastaajista käytti opintoihin aikaa viikossa 0–20 tuntia ja kolmannes 21–30 tuntia. Vastaajista kolmannes työskenteli 31–40 tuntia viikossa ja yli kolmannes 11–20 tuntia. Neljännes vastaajista ei työskennellyt ollenkaan opintojen ohessa. Vaikka osa opiskelijoista käytti vähän aikaa joko töiden tekemiseen tai opintojen suorittamiseen, silti osa opiskelijoista käytti verrattain paljon aikaa sekä töihin että opintoihin. Ajanhallinnassa auttaa, että pystyy hallitsemaan tehtäviä. Tehtävien hallintaan kuuluu kyky priorisoida ja suunnitella tulevaa sekä hyödyntää oppimis- ja työtapoja, jotka itselle sopii parhaiten. (Paju & Riekkö 2020, 78.) Ajanhallinta tukee myös onnistumisen kokemuksia. (Leskinen & Hult 2010, 27). Koska niin moni vastaajista koki motivaatiota ja mielekkyyttä töistä ja opinnoista, tukivat nämä väittämät sitä, että iso osa opiskelijoista pystyi hallitsemaan omia aikataulujaan hyvin.

Nuoret kuitenkin kokevat paineita elämän eri osa-alueiden onnistumisista ja, kun työelämässä vaatimukset ovat kasvaneet, menee vapaa-aika vain palautumiseen (Suomen Mentorit ry 2019). Samalla osa nuorista ahdistuu töistä vapaa-ajallaan (Nuorisotutkimus seura ry 2019). Tuloksista selvisi, että useimmilla vastaajilla oli työ- tai kouluasiat mielessä vapaa-ajalla ja jotkut joutuivat luopumaan vapaa-ajastaan töiden tai opintojen takia melko usein. Vaikka osa vastaajista koki olevansa vain melko tyytyväisiä elämään, koki suurin osa olevansa tyytyväisiä elämään. Tuloksista kävi myös ilmi, että palautuminen vapaa-ajalla koettiin hyväksi sekä rentoutuminen onnistui hyvin liikunnan, ystävien, perheen, nukkumisen tai viihteen kuluttamisen merkeissä. Vastauksista voidaan päätellä, että opiskelijat onnistuivat palautumaan vapaa-ajallaan, vaikka vapaa-aika saattaisi jäädä lyhyeksi. Kuitenkin työt ja opinnot tulisi mitoittaa niin, että aikaa jää myös muuhun tekemiseen, jotta jaksaa arjessa (Leskinen & Hult 2010, 27).

7.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä, että onko mitattu sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Reliabiliteetti taas kertoo, miten tarkasti mittaus on tehty tutkimuksessa. Validiteetti on tutkimuksen kannalta tärkeämpi, sillä jos tutkimuksessa ei ole onnistuttu mittaamaan oikeaa asiaa, ei reliabiliteetilla ole mitään merkitystä. Kuitenkin reliabiliteettiin on syytä tutkimuksen kannalta kiinnittää huomiota, sillä tarkemmin asioita mitattaessa syntyy vähemmän mittausvirheitä. (Vehkalahti 2019, 41.)

Etenkin määrällisessä tutkimusmenetelmässä reliabiliteetti on tärkeä mittari, sillä se mittaa käytetyn menetelmän luotettavuutta. Jos kyselytutkimus uusittaisiin samanlaisena samalla tavalla kerättynä ja tulokset olisivat yhteneväisiä aikaisempien tuloksien kanssa, olisi työn reliabiliteetti todella hyvä. (KvantiMOTV 2008.) Tulosten luotettavuuden kannalta on tärkeää tietää, kuinka paikkaansa pitäviä tulokset ovat perusjoukkoon verrattaessa. Tuloksia tarkasteltaessa tulisi kiinnittää huomiota sanamuotoihin, jotka kyselyyn on valittu ja vastasivatko kaikki kyselyyn vastanneet jokaiseen kysymykseen. (KvantiMOTV 2010b.) Jos kyselylomakkeessa käytetään suljettuja kysymyksiä, eli vastausvaihtoehdot ovat valmiina, niiden tulee olla toisensa poissulkevia (Vehkalahti 2019, 24).

Kyselytutkimuksessa pyrittiin muodostamaan kysymykset niin tarkoiksi kuin mahdollista, jotta se lisäisi tutkimuksen luotettavuutta. Kuitenkin yhdessä kysymyksessä vastausvaihtoehdot eivät sulkenet täysin toisia vaihtoehtoja pois. Kyseessä oli ”töiden tekeminen

opintojen ohella"-asteikkokysymys, johon pääasiassa vastaajat vastasivat työskentelevänsä vakituisesti, määräaikaisesti ja osa-aikaisesti tai he eivät työskentele ollenkaan. Kuitenkin vastausvaihtoehtoina oli "työskentelen kausiluonteisesti" ja "työskentelen vain lomien aikana", vaikka näihin vastanneet vastaajat olisivat kuuluneet joko määräaikaisesti tai osa-aikaisesti työskenteleviin. Näin ollen tämän kysymyksen osalta tutkimus ei ollut täysin reliabeeli ja se hieman vääristi tuloksia.

Oletettavaa on, että vallitseva ajanjakso on vaikuttanut tutkimuksen vastauksiin. Korona on vaikuttanut elämään niin, että useat työntekijät työskentelevät vain etänä ja koulujen opetus tapahtuu myös etänä. Tästä syystä on oletettavaa, että vastaukset olisivat erilaisia jonakin toisena ajankohtana, eli tämä vaikutti työn reliabiliteettiin. Kuitenkaan täysin ei voi tietää, miten paljon vallitseva ajanjakso on vaikuttanut vastauksiin. Kuitenkin esimerkiksi johtopäätös koululta saatuun tukeen, että liian vähäinen tiedonkulku aiheuttaa yksin jäämisen tunnetta ja tätä kautta aiheuttaa stressiä, on hyvin oletettavaa, että korona on vaikuttanut asiaan, sillä opiskelijat eivät opiskele tällä hetkellä koulussa.

Kyselyssä ei kiinnitetty huomiota siihen, kuluuko opiskelijoilla vapaa-aika vain pelkästään palautumiseen. Näin ollen tuloksista ei voinut päätellä asiaa, mikä vaikutti johtopäätösten tekemiseen eli reliabiliteetti olisi voinut olla parempi, jos kyselyssä olisi tiedusteltu, paljon aikaa jää vapaa-aikaan ja, mihin suurimmaksi osaksi aika kuluu vapaa-aikana.

Kuitenkin opinnäytetyössä oli tarkoitus mitata työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapainoa ja sitä onnistuttiin mittaamaan, joten validiteetti oli tutkimuksessa hyvä. Opinnäytetyö oli suunnattu vain Metropolian tradenomiopiskelijoille, joten tulos olisi voinut olla eri, jos vastaajat olisi olleet eri alan opiskelijoita tai eri korkeakoulusta.

Kyselyssä vastausprosentti jäi alhaiseksi, jolloin se vaikutti tuloksiin ja tätä kautta johtopäätöksiin. Tästä syystä johtopäätökset eivät ole täysin luotettavia vaan vain suuntaa antavia. Tuloksista ja johtopäätöksistä ei voi vetää yleistä linjausta, mitä mieltä Metropolian tradenomiopiskelijat olivat asiasta. Reliabiliteetti olisi voinut olla parempi, jos vastausprosentti olisi ollut kyselyssä suurempi.

7.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön teko oli varsin kiinnostavaa ja tempaisi mukaan, kunhan aiheen ja tavoitteen rajasi tarpeeksi hyvin. Koin itse kiinnostusta aihetta kohtaan, sillä aihe käsitteli varsin läheltä omaa elämää, joten oli myös mielenkiintoista tietää muiden kokemuksia asiasta. Työllä ei ollut varsinaisesti mitään aikataulua, mutta kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekemiseen meni todella pitkä aika. Alun perin en ollut ajatellut prosessiin kuluvan näin kauan aikaa, mitä lopulta opinnäytetyöhön meni.

Aluksi aiheen ja tavoitteen hakiessa vielä paikkaa, rajaaminen oli hankalaa ja tätä kautta koin vaikeuksia löytää sopivia kirjallisuuslähteitä opinnäytetyöhön. Aiheen rajautuessa myös lähteiden etsiminen ja löytäminen helpottui, ja tätä kautta lähdekirjallisuuden määrä alkoi kasvamaan työssä. Kyselyn koin itse helpoksi toteuttaa, sillä kohde oli rajattu tarkasti, jolloin myös tiesin, minkälainen kyselyn tulisi olla. Kysely valmistuikin varsin nopeasti, ja koin olevani tyytyväinen laatimaani kyselyyn. Olin myös tyytyväinen vastausmäärään, vaikka se perusjoukkoon suhteutettuna jäikin varsin pieneksi.

Kyselytuloksien kirjoittaminen tapahtui varsin nopeasti, vaikka ajattelin, että kysely olisi voinut olla lyhyempi ja kysymykset olisivat voineet olla hieman toisenlaisia. Tuloksia kirjoittaessa koin vaikeuksia keksiä, miten tulokset ja lähdekirjallisuus tulisi vetää yhteen johtopäätöksien tekemiseksi. Kuitenkin opinnäytetyön kirjallisuusosiosta löytyi varsin monia asioita, jotka pystyi yhdistämään tuloksien kanssa yhteen, ja näin saamaan työhön johtopäätöksiä.

Lähteet

Aalto-Setälä, Pauli & Saarinen, Mikael 2014. Innostus – Myötämanipuloinnin aakkoset. 2. painos. Talentum, Helsinki.

Aalto-yliopisto 2018a. Ahdistuneisuus ja jännittäminen. Päivitetty 4.10.2020. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/ahdistuneisuus-ja-jannittaminen>. Luettu 4.3.2021.

Aalto-yliopisto 2018b. Opiskelijoiden tukeminen, ohjaus ja opiskeluhyvinvointi. Päivitetty 20.8.2020. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/opiskelijoiden-tukeminen-ohjaus-ja-opiskeluhyvinvointi-> Luettu 4.2.2021.

Aho, Simo & Hynninen, Sanna-Marin & Karhunen, Hannu & Vanttaja, Markku 2012. Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Opiskeluaikainen+ty%C3%B6ss%C3%A4k%C3%A4ynti+ja+sen+vaikutukset+14062012.pdf>. Luettu 30.3.2021.

Ahola, Kirsi & Toppinen-Tanner, Salla & Seppänen, Johanna 2016. Vaikuttava työuupumusinventario. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 8.3.2021.

Ahola, Kirsi & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. Luettu 8.3.2021.

Alamikkela, Heidi 2019. Opi sanomaan ei töissä. Fitra, Oulu.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932#Lidp446600848>. Luettu 26.1.2021.

Arene 2020. Elinvoimaa työelämän korkeakouluista. <http://www.arene.fi/ajankoh-taista/elinvoimaa-tyoelaman-korkeakoulusta/>. Luettu 10.3.2021.

Haapamäki, Jukka 2018. Korkeakoulujen aloittajien ikäjakauma. Tilastoneuvos Vipunen. <https://tilastoneuvos.vipunen.fi/2018/10/15/korkeakoulujen-aloittajien-ikajakauma/>. Luettu 29.3.2021.

Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>. Luettu 13.12.2020.

Hakanen, Jari. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 18.3.2020.

Hakanen, Tiina & Myllyniemi, Sami & Salasuo, Mikko 2019a. Oikeus liikkua. Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus 2018. Valtion liikuntaneuvosto. <https://tietoanuorista.fi/wp->

content/uploads/2019/02/Lasten-ja-nuorten-vapaa-aikatutkimus-Oikeus-liikkua.-Verkko-julkaisu.pdf. Luettu 10.3.2021.

Hakanen, Tiina & Myllyniemi, Sami & Salasuo, Mikko 2019b. Oikeus liikkua. Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus 2018. Vapaa-ajantutkimus infografiikka. Valtion liikunta-neuvosto. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2019/02/vapaa-ajantutkimus-info-graifiikka-netti.pdf>. Luettu 10.3.2021.

Hannonen, Heli & Mattila-Holappa, Pauliina & Hakanen, Jari. Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu 9.3.2021.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 10. uudistettu painos. Edita, Helsinki. Ellibs e-kirja. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>. Luettu 16.1.2021.

Helyer, Ruth & Lee, Dionne 2014. The role of work experience in the future employability of higher education graduates. Higher Education Quarterly. Julkaisuun viitattu teoksessa Saari 2018. Opiskelijoiden elämäntilanteet ja niiden esiintyvyys eri koulutusaloilla. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160792/okm17.pdf>.

Hiila, Ilona & Tukiainen, Maaretta & Hakola, Ida 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Tuuma, Jyväskylä.

Jakonen, Juha-Pekka 2016. Stressivapaa johtaja. 52 näkökulmaa itsensä johtamiseen, henkilökohtaiseen kasvuun ja viisaaseen elämään. 2. painos. Basam Books, Helsinki.

Kaijala, Markku & Tolvanen, Riitta 2020. Henkilöstö. Strateginen investointi? Helsingin Seudun Kauppakamari, Helsinki.

Kamensky, Mika 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Alma Talent Bisneskirjasto. Luku 3: Johtaminen menestystekijänä > 3.6 Ihmisten johtaminen > Tarpeitten ymmärtäminen. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FAIBCXCTEB#kohta:3\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)MENESTYSTEKIJ\(\(c4\)N\(\(c4\)\(\(20\):3.6\(\(20\)Ihmisten\(\(20\)johtaminen\(\(20\):\(Tarpeitten\(\(20\)ymm\(\(e4\)rt\(\(e4\)minen\(\(20\)/piste:b1732](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FAIBCXCTEB#kohta:3((20)JOHTAMINEN((20)MENESTYSTEKIJ((c4)N((c4)((20):3.6((20)Ihmisten((20)johtaminen((20):(Tarpeitten((20)ymm((e4)rt((e4)minen((20)/piste:b1732). Luettu 28.3.2021.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishojelman laatiminen. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

Kauhanen, Juhani 2018. Esimies. Tuottavuuden kehittäjänä. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

Kela 2021. Opintotuki. <https://www.kela.fi/opintotuki>. Luettu 30.3.2021.

Kujala, Johanna & Norrgrann, Ann-Marie & Heinonen, Laura & Roihuvuo, Johanna 2013. Innolla opiskelukykyä. Virikkeitä opiskeluyhteisöjen kehittämiseen. Suomen ylioppilaskuntien liitto, Helsinki. <http://www.opiskelukyky.fi/wp-content/uploads/2014/06/kyky-tyo%CC%88kalu2013-netti-ID-3143.pdf>. Luettu 30.3.2021.

Kunttu, Kristina 2020. Opiskelukyky. Opiskelukyky on opiskelijan työkykyä. Opiskeluterveys. Duodecim Oppiportti. <https://www.oppoportti.fi/op/ote00008/do>. Luettu 17.3.2021.

Kunttu, Kristina & Pesonen, Tommi & Saari, Juhani 2016. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 48. https://1285112865.rsc.cdn77.org/app/uploads/2020/01/KOTT_2016-1.pdf. Luettu 30.3.2021.

KvantiMOTV 2003. Otos ja otantamenetelmät. Menetelmätietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelm.html>. Luettu 11.4.2021.

KvantiMOTV 2008. Mittaaminen. Mittarin luotettavuus. Menetelmätietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. Luettu 19.4.2021.

KvantiMOTV 2009. Tutkimusasetelma. Menetelmätietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html>. Luettu 10.4.2021.

KvantiMOTV 2010a. Aineistotyytit. Menetelmätietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyytit.html>. Luettu 16.1.2021.

KvantiMOTV 2010b. Kyselyaineiston dokumentointi ja raportointi. Menetelmätietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/raportointi/raportointi.html>. Luettu 19.4.2021.

KvantiMOTV 2010c. Kyselylomakkeen laatiminen. Menetelmätietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Luettu 9.4.2021.

Leppänen, Eero & Kortesoja, Katleena 2013. Uuden työelämän aakkoset – Kuinka saat työn, josta tykkäät. Docendo, Helsinki.

Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Tammi, Helsinki.

Mackay, Jory 2018. We're terrible at planning our time. Here's how to fix it. Fast Company. <https://www.fastcompany.com/90217037/were-terrible-at-planning-our-time-heres-how-to-fix-it>. Julkaisuun viitattu teoksessa Paju & Riekkö 2020. Järki töihin! 2. painos. Tuuma-kustannus, Jyväskylä.

Manka, Marja-Liisa 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Kirjapaja, Helsinki.

Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum, Helsinki. Alma Talent Bisneskirjasto. Luku: Steven Reissin motivaatioteoria > Steven Reissin motivaatiotutkimus. <https://bisneskirjasto-almatalent->

fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAIBEXCTEB#/kohta:STEVEN((20)REISSIN((20)MOTIVAATIOTEORIA((20)(:Steven((20)Reissin((20)motivaatiotutkimus((20)piste:b259. Luettu 3.3.2021.

Metropolia 2020. Vastuullisen tutkimus-, kehitys ja innovaatiotoiminnan periaatteet Metropoliaassa. <https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/periaatteet>. Luettu 11.4.2021.

Motivaatiotalo. Motivaatioteorian tieteellinen tausta. <https://motivaatiotalo.fi/tieteellinen-tausta/>. Luettu 21.3.2021.

Nuorisotutkimus seura ry. Nuorisobarometri 2019. Hyvää työtä! Nuorisotutkimusverkosto. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-ig-netti.pdf>. Luettu 8.12.2020.

Nuorten elämä. Terveelliset elämäntavat. Hyvinvointi ja terveys. <https://www.nuortenelama.fi/elavaa-elamaa/hyvinvointi-ja-terveys/terveelliset-el%C3%A4m%C3%A4ntavat-489>. Luettu 8.3.2021.

Nyyti ry. Stressi. Opiskelijoille > opi elämäntaitoa. <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opielamantaitoa/stressi/>. Luettu 4.3.2021.

OHO-opas 2020. Opiskelukykyä, hyvinvointia ja osallisuutta korkeakouluihin. Toimittajat: Klemola, Ulla & Ikäheimo, Heini & Hämäläinen, Tytti. <https://aoe.fi/api/download/ohoopas1-1595583776635.pdf>. Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8110-5> Luettu 4.3.2021.

Opetushallitus. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattikorkeakoulut-ja-yliopistot>. Luettu 30.3.2021.

Opintopolku a. Tradenomi (AMK), liiketalous, päivätoteutus. Laurea-Ammattikorkeakoulu, Laurea Hyvinkää. <https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.62452285257>. Luettu 13.12.2020.

Opintopolku b. Tradenomi (AMK), liiketalous, päivätoteutus. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Myyrmäen kampus. <https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.72975335174>. Luettu 10.3.2021.

Otala, Leenamajja 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. WSOYpro, Helsinki. Julkaisuun viitattu teoksessa Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

Otala, Leenamajja 2011. Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. WSOYpro, Helsinki.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki.

Paju, Sami & Riekkilä, Tapani 2020. Järki töihin! Parempien työtapojen kehittämispäätös. 2. painos. Tuuma-kustannus, Jyväskylä.

Roth, Pia-Christina & Saarenpää, Jari 2020. Sudenpentujen käsikirja esimiehille. Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset tunteet työelämässä. Basam Books Oy, Helsinki.

Saari, Juhani 2018. Opiskelijoiden elämäntilanteet ja niiden esiintyvyys eri koulutusaloilla. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160792/okm17.pdf>. Luettu 9.1.2021.

Saarenpää, Jari 2020. Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset tunteet työelämässä. Eila-Kaisla. Webinaari 5.4.2020 klo 14.00–14.45.

Sarkkinen, Marja 2017. Työuupumuksen torjumiseksi voi tehdä vaikka mitä. Henkinen hyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyouupumuksen-torjumiseksi-voi-tehda-vaikka-mita/>. Luettu 8.3.2021.

Sarkkinen, Marja 2019. Kuusi myyttiä työuupumuksesta. Ei työ uuvuta, vaan yksityiselämän kriisit. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-myyttia-tyouupumuksesta-ei-tyo-uuvuta-vaan-yksityiselaman-kriisit/>. Luettu 8.3.2021.

STTK 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/>. Luettu 18.3.2020.

Studentwork 2021. Nuoret osaajat työelämässä. Soft skills. <https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4959747/Nuoret%20osajat%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%202021%20-%20Soft%20skills.pdf>. Luettu 3.4.2021.

Suomen Mentorit ry 2019. Milleniaalit uupuvat työelämässä. Miksi me ylisuoritamme? <https://suomenmentorit.fi/milleniaalit-uupuvat-tyoelamassa-miksi-ja-miten-ylisuoritamme/>. Luettu 8.3.2021.

Särkänlahti, Helena. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>. Luettu 23.3.2020.

Terveystalo 2019. Hyvinvoiva ihminen on yrityksen paras käyntikortti. Työterveys. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Uutiset/Hyvinvoiva-ihminen-on-yrityksen-paras-kayntikortti/>. Luettu 8.3.2021.

Tiirikainen, Kati 2016. Ujon urakirja. Keinoja työelämän sosiaalisiin tilanteisiin. Atena, Jyväskylä.

Tilastokeskus 2021. Puolet opiskelijoista työskentelee opintojen ohella. https://www.stat.fi/til/opty/2019/opty_2019_2021-03-12_tie_001_fi.html. Luettu 30.3.2021.

Tradenomiopiskelijaliitto TROL 2018. Tradenomiopiskelijan työelämäopas 2018. https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/20156/tyoelamaopas_2018_webversio.pdf. Luettu 29.11.2020.

Tradenomit 2019. Tradenomien jäsentutkimus 2019. https://www.tradenomi.fi/site/assets/files/1197/tradenomit_jasentutkimus_2019_web_final.pdf. Luettu 29.11.2020.

Tradenomit 2020. Tradenomit työelämässä. Työelämä ja osaaminen. <https://www.tradenomi.fi/tyoelama-ja-osaaminen/tradenomit-tyoelamassa/>. Luettu 29.11.2020.

Työelämään. Työ ja vapaa-aika. <https://tyoelamaan.fi/mina-tyoelamassa/tyo-ja-vapaa-aika/>. Luettu 30.3.2021.

Työterveyslaitos. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Luettu 3.12.2020.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>. Luettu 8.3.2021.

Uskalla innostua. Työkaluja ja valmennusta henkiseen hyvinvointiin ja kasvuun. Henkinen hyvinvointi ja kehittyminen. <https://www.uskallainnosta.fi/henkinen-hyvinvointi-kasvu-ja-kehittyminen>. Luettu 9.3.2021.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 11.4.2021.

Vilkman, Ulla 2017. Uusi työ on joustavaa, vuorovaikutteista ja kannustavaa. Etäjohtaminen. Timanttia Consulting Oy. <https://etajohtaminen.fi/uusi-tyo-on-joustavaa-vuorovaikutteista-ja-kannustavaa/>. Luettu 3.12.2020.

Ängeslevä, Sonja 2014. Level up: Työrutiinit peliksi. Talentum, Helsinki. Alma Talent Bisneskirjasto. Luku 4: Uudenlainen kulttuuri. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAB-BEXDTEB#avaa%20ja%20n%C3%A4yt%C3%A4/piste:b752/kohta:4\(\(20\)UUDENLAINEN\(\(20\)KULTTUURI\(\(20](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAB-BEXDTEB#avaa%20ja%20n%C3%A4yt%C3%A4/piste:b752/kohta:4((20)UUDENLAINEN((20)KULTTUURI((20). Luettu 18.11.2020.

Saatekirje

Vastaa opinnäytetyökyselyyn työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapainosta

julkaistu 29.03.2021 09:30, [REDACTED] lue 81 kertaa

Kohdennus: Työtila: Liiketalous (päivä): ohjaus, neuvonta ja tiedotus, Liiketalous (monimuoto): ohjaus, neuvonta ja tiedotus

Kysely työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapainosta

Hyvä tradenomiopiskelija,

Olen tekemässä tradenomiopintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä, jonka aiheena on työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapaino tradenomiopiskelijoiden näkökulmasta.

Sähköinen kysely on osa opinnäytetyötä ja toivon, että voisit auttaa aineiston keräämisessä vastaamalla kyselyyn. Vastaaminen vie vain muutaman minuutin.

Vastaaminen tapahtuu anonymisti, eikä tuloksista pysty tunnistamaan yksittäistä vastaajaa. Kyselylomakkeen vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tilastollisin menetelmin.

Linkki kyselyyn tässä: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/30539/lomake.html>

Kyselyyn voi vastata 6.4.2021 klo 23.59 asti.

Kiitos ajastasi!

Heidi Avonius

Kyselylomake

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 12.3.2021 16.33 ja päättyy 6.4.2021 23.59

Tradenomiopiskelijoiden kokemus työn, opintojen ja vapaa-ajan tasapainosta

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää Metropolian tradenomiopiskelijoiden kokemuksia työn, opiskelun ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta.

Kysely on osa opinnäytetyötä, joka käsittelee samaa aihetta. Kyselyssä on neljä osiota: taustatiedot, työ, opiskelu ja vapaa-aika.

Kyselyyn on mahdollista vastata 6.4.2021 klo 23.59 asti.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti, eikä tuloksista voi saada selville yksittäistä vastaajaa. Tulokset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tilastollisin menetelmin.

Taustatiedot

1. Vastaajan sukupuoli

- * Valitse Nainen
 Mies
 Muu
 En halua kertoa

2. Vastaajan ikä *

3. Monesko vuosi on tällä hetkellä menossa opinnoissasi?

- * Valitse 1. vuosi
 2. vuosi
 3. vuosi
 4. vuosi
 5. vuosi

4. Käytkö töissä opintojen ohella?

- * Valitse Kyllä, kokopäiväisesti
 Kyllä, suoritan parhaillaan harjoittelua
 Kyllä, muutaman kerran viikossa
 Kyllä, kerran tai pari kertaa kuussa
 Kyllä, työskentelen kausiluonteisesti
 Työskentelen vain lomien aikana
 En työskentele opintojen ohessa

Työ

5. Kuinka paljon teet töitä?
(h/vko) ? *

Arvioi työhön liittyviä tekijöitä asteikolla 1 - 10 (1 = Ei lainkaan, 10 = Erittäin paljon)

6. Työn mielenkiintoisuus *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Työn stressaavuus *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Töiden joustavuus *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Onnistumisen kokemukset töissä *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ylitöiden tekeminen *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Työssä jaksaminen *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Oma motivaatio töitä kohtaan *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Työpaikan tuki *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Opiskelu

14. Kuinka paljon käytät opiskeluun aikaa? (h/vko) ?

*

15. Oletko pysynyt opinnoissa tahdissa?

- * Valitse Kyllä, olen pysynyt opinnoissa tahdissa
 Kyllä, olen opinnoissani edellä
 En, olen jäänyt hieman opinnoissa jälkeen
 En, olen jäänyt paljon opinnoissa jälkeen

Arvioi opintoihin liittyviä tekijöitä 1-10 (1 = Ei lainkaan, 10 = Erittäin paljon)

16. Opintojen mielekkäisyys *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Onnistumisen kokemukset opinnoissa *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Opintojen joustavuus *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Koulun tuki opinnoissa *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Opintojen stressaavuus *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Opinnoissa jaksaminen *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Opiskelumotivaatio *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Vapaa-aika

23. Harrastatko jotakin vapaa-ajalla?

Kyllä Ei

- * Valitse

Jos kyllä, niin mitä?

Arvioi vapaa-aikaan liittyviä tekijöitä 1-10 (1 = Ei lainkaan, 10 = Erittäin paljon)

24. Rentoutuminen vapaa-ajalla *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Palautuminen vapaa-ajalla *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Työ- tai kouluasioiden pyöriminen mielessä vapaa-ajalla *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Vapaa-ajasta luopuminen töiden tai opintojen takia *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Tyytyväisyys yleisesti omasta elämästä *	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29. Mitä yleensä teet rentoutuaksesi?

- Liikunnan harrastaminen
 Viihteen kuluttaminen
 Ystävien kanssa ajan viettäminen
 Perheen kanssa ajan viettäminen
 Nukkuminen
 Pelaaminen
 Lukeminen
 Käsitöiden tekeminen / Rakentaminen
 Ruoan laittaminen / Leipominen

Jotain muuta, mitä?