

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Kausiluonteisen työn vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin ja työmotivaatioon

Lemminkäinen Infra Oy, päällystystoiminta

Piia Marttila

Liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyö
Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehto
Tradenomi

KEMI 2009

*”Ihmiset aina moittivat
olosuhteita ja ympäristöä siitä,
mitä he ovat.*

Minä en usko olosuhteisiin.

*Pystyvät ihmiset tässä maailmassa ovat niitä,
jotka etsivät toiminnalleen
oikeita olosuhteita,
mutta elleivät löydä,
tekevät ne.”*

(Bernard Shaw)

TIIVISTELMÄ

Marttila, Piia Inkeri. 2009. Kausiluonteisen työn vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Case: Lemminkäinen Infra Oy. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Sivuja 82. Liitteitä 3.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kausiluonteisen työn vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja työmotivaatioon Lemminkäinen Infra Oy:n päällystystoiminnan liiketoiminta-alueella. Tutkimuksen kohteena oli päällystystoiminnan kaikki työntekijät ja toimihenkilöt. Tuloksia tarkastellaan kummankin henkilöstöryhmän kannalta erillisinä.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kyselylomakkeessa oli väittämiä, joihin vastaus oli valittava neljästä eri vaihtoehdosta. Väittämien avulla oli tarkoitus selvittää sekä yleisen työhyvinvoinnin ja -motivaation tasoa, sekä kausiluonteisuuden vaikutuksia niihin. Työn teoreettinen viitekehys muodostuu sekä työhyvinvointia ja -motivaatiota että johtamista käsittelevästä alan kirjallisuudesta, artikkeleista ja Internet-lähteistä.

Tutkimuksen mukaan toimihenkilöt voivat työssään paremmin ja ovat motivoituneempia työssään kuin työntekijät. Kausiluonteisuuden todettiin lisäävän kausiluonteisten työntekijöiden hyvinvointia, mutta ei säännöllisten työntekijöiden. Säännöllistä työtä tekevien hyvinvointi oli yleisesti ottaen paremmalla tasolla kuin kausiluonteisten, joten kausiluonteisuudella voidaan olettaa olevan vaikutuksia työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Toimihenkilöiden keskuudessa ei suuria eroja kausiluonteista ja säännöllistä työtä tekevien välillä ollut havaittavissa. Tutkimuksen tuloksista voidaankin päätellä, ettei kausiluonteisuus vaikuta toimihenkilöiden työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Tulosten perusteella voitiin määritellä tekijöitä, joiden vuoksi koettiin eniten tyytymättömyyttä. Työntekijät olivat toimihenkilöitä tyytymättömämpiä vaikutusmahdollisuuksiinsa työssään, sekä kokivat saavansa vähemmän kannustusta ja tunnustusta työstään kuin toimihenkilöt.

Tutkimuksen tulosten perusteella yrityksen on helpompi havaita epäkohtia henkilöstön hyvinvoinnissa, sekä kohdentaa kehittäviä toimenpiteitä oikeille henkilöstöryhmille.

Asiasanat: työhyvinvointi, työmotivaatio, johtaminen, kausiluonteinen työ.

ABSTRACT

Marttila, Piia Inkeri. 2009. Seasonal work's influences on personnel's well being and motivation in work. Case: Lemminkäinen Infra Oy. Bachelor's Thesis. Kemi-Tornio University of Applied Sciences. Business and Culture. Pages 82. Appendices 3.

The purpose of this bachelor's thesis was to find out the influences of seasonal work on the personnel's well being and motivation in work in the area of surfacing business of Lemminkäinen Infra Oy's. The target of this research was all the employees and officials in the field of surfacing. The results from each personnel group are viewed separately.

The research method chosen was quantitative questionnaire study. The questionnaire had statements with four answer options. The meaning was to find out the well being and motivation in work generally, and the seasonal work's influence on them with the help of the statements. The work's theoretical context is comprised of literature, articles and Internet-sources dealing with well being and motivation in work and leadership.

The research revealed that officials are more satisfied with their work than the employees are. It was found out that seasonal work increased seasonal worker's well being, but not that of the regular workers. Based on the results it can be assumed that seasonal work has its influences on the well being and motivation in work. With office staff the differences were not that many and notable.

Based on the results there are common factors to cause and increase dissatisfaction. Workers are more dissatisfied with their possibilities to contribute at work than office staff. Workers also experience to receive less encouragement and recognition from their work than office people.

The results of the study will help the case company to perceive drawback in the personnel's well being. It also helps to target operations to the right group of personnel.

Keywords: well being in work, motivation in work, leadership, seasonal work.

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO.....	7
1.1 Toimeksiantajan esittely.....	9
1.1.1 Lemminkäinen Oyj.....	10
1.1.2 Lemminkäinen Infra Oy	10
1.3 Tutkimusmenetelmä ja perustelu	11
1.4 Keskeiset käsitteet.....	12
2 TYÖHYVINVOINTI.....	15
2.1 Yksilön työhyvinvoinnin muodostuminen	17
2.2 Yhteisön työhyvinvoinnin muodostuminen	19
3 MOTIVAATIO.....	22
3.1 Motivaation merkitys	22
3.2 Motivaation monimutkaisuus	23
3.3 Työmotivaatio.....	24
3.4 Tarpeet.....	25
4 JOHTAMINEN TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN JA TALOUDELLISEN KEHITYKSEN TUKENA	27
4.1 Työhyvinvoinnin johtaminen	27
4.2 Balanced Scorecard johtamisen apuvälineenä.....	29
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	31
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	33
6.1 Lähtötietokysymykset	33
6.2 Yleiset työhyvinvointiin ja –motivaatioon vaikuttavat tekijät	35
6.3 Kausiluonteisuus.....	46
6.4 Kausiluonteisuuden vaikutukset työhyvinvointiin ja –motivaatioon.....	52

7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	62
-----------------------	----

LIITTEET

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni käsitellään kausiluonteisen työn vaikutuksia henkilöstön työmotivaatioon ja työhyvinvointiin asfaltointialalla. Suurin osa Lemminkäinen Infra Oy:n työntekijöistä palkataan määräaikaiseen työsuhteeseen työkauden ajaksi, joka yleensä kestää huhti-kesäkuusta loka-joulukuun loppuun, riippuen alueesta, jolla työskennellään. Yhtiön toimihenkilöt ovat pääosin vakituksessa työsuhteessa. Uskon kausiluonteisuuden vaikuttavan myös toimihenkilöiden työhyvinvointiin ja -motivaatioon, sillä työkausi säätelee myös heidän työtehtäviään. Työssä otetaan huomioon nämä kaksi eri henkilöstöryhmää omana joukkonaan, ja näin ollen tuloksia tarkastellaan sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden kannalta.

Vaikka työsuhteet ovat pääasiallisesti määräaikaisia, niin jatkuvuuttakin löytyy. Suurin osa työntekijöistä palaa palvelukseen aina keväällä uuden kauden alkaessa, ja hyvin pitkiäkin työsuhteita saattaa syntyä. Tutkimuksessa huomioidaan myös henkilöstön työsuhteiden laatu sekä niiden kesto, ja tutkimuksen tuloksia heijastetaan tähän.

Yritysten keskeisinä menestystekijöinä voidaan pitää kilpailukykyä, kykyä sitouttaa henkilöstö sekä tuotteiden ja palveluiden kehittämistoimintaa. Terveessä organisaatiossa yhdistyvät yrityksen taloudellinen menestys, kyky vastata toimintaympäristön muutoksiin sekä hyvinvoiva henkilöstö. Terve organisaatio on yhteisö, joka on jäsentensä kannalta katsottuna terveellinen ja turvallinen sekä organisaation kannalta tehokas ja kannattava. (Riikonen & Seitsamo & Tuomi & Vanhala 2003, 19.)

Työn tuloksellisuuteen ja hyvinvointiin voidaan ajatella vaikuttavan neljä eri tekijää: työolosuhteet, toimintakyky, työn mielekkyys ja johtaminen. Työolosuhteet käsittävät fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön. Toimintakykyyn vaikuttaa yksilön terveys ja työkyky, perustiedot ja taidot, perehdyttäminen sekä jo olemassa olevan osaamisen ylläpito. Työn mielekkyyttä puolestaan määrittelee työtehtävät ja niiden määrä ja laatu. Merkittävä työn mielekkyyttä lisäävä tekijä on myös motivoiva ja palkitseva työ. Johtaminen muodostuu vuorovaikutuksesta, tavoitteellisuudesta, tuesta ja kannustavuudesta sekä palautteen anto- ja vastaanottokyvystä. (Juuti & Vuorela 2002, 135.)

Asfalttialalla on monia vaihtelevia työtehtäviä, ja tyypillisiä ammatteja alalla ovat muun muassa koneaseman hoitaja, levittimen kuljettaja, jyrän kuljettaja, lapiomies jne. Työ on hyvin pitkälle koneellistettua ja laitteet automatisoituja. Asfalttityötä tehdään ryhmässä, jossa jokaisella on oma määritelty työtehtävänsä. Työ vaatiikin hyvän ammattitaidon ja fyysisen kunnon lisäksi sosiaalisia taitoja. (Ammattinetti 2009.)

Asfalttialalla työolosuhteet ovat vaihtelevia, ja työtahti on hyvin tiivis. Asfaltointitöitä tehdään pääsääntöisesti vain osan aikaa vuodesta, muuna aikana asfalttityöntekijät voivat toimia koneenkorjaajina korjaamoilla tai tekevät jotain muuta työtä. Osa työntekijöistä on kauden ulkopuolella työttömänä. (Ammattinetti 2009.)

Asfalttitoissa pitkät työmatkat ovat yleisiä, sillä työkohteet vaihtelevat urakan koon ja asfaltoitavien kohteiden mukaan. Työpäivät voivat venyä pitkiksi etenkin kesällä, ja työtä saatetaan tehdä aamusta iltamyöhään. Työ on hyvin vaihtelevaa, sillä työkohteesta toiseen siirrytään lähes päivittäin. Työaika käytetään tehokkaasti ja materiaali asettaa työlle omat vaatimuksensa. Kuumaa asfalttimassaa ei voi päästää jäähtymään, joten tauolle voi mennä vasta, kun työvaihe on valmis. Koska vuotuinen työaika on rajallinen, työaikataulut ovat kireitä ja työtahti tiivis. Työtä tehdään myös vaikeissa olosuhteissa, mikä aiheuttaa sekä henkistä että fyysistä raskautta. (Ammattinetti 2009.)

Kausiluontoisessa työssä työsuhteessa ollaan pääasiallisesti vain 4-8 kuukautta vuodesta ja sen voidaan olettaa aiheuttavan ongelmia sitoutumisessa. On ymmärrettävää, että työntekijän on hankala omaksua työnantajan arvoja lyhyissä työsuhteissa ja motivaatio niiden omaksumiseen voi olla hyvinkin alhainen. Toisaalta myös esimiehen voi olla hankala tukea työntekijää tämän tavoitteissa tuntematta tätä kunnolla. Kuitenkin mitä useampia työkausia sama työntekijä on töissä, sitä sitoutuneemmaksi hänen voidaan olettaa tulevan. Sitoutuminen on erittäin tärkeää työn jatkuvuuden ja laadun kannalta, ja sitoutuneempi työntekijä onkin yleensä yritykselle kannattavampi. Hongan ja Ruohotien (1999, 8) mukaan sitoutuminen on hyvin läheisesti motivaatioon liittyvä käsite ja arkipäivän puheissa nämä käsitteet tarkoittavatkin suurin piirtein samaa. Työnantajalle työntekijän sitoutuminen on välttämätöntä, kun taas työntekijät eivät välttämättä halua sitoutua yhteen paikkaan, vaan etsivät vaihtelua uudesta työpaikasta tai työtehtävistä. Osasyynä heikkoon sitoutumiseen voidaan pitää liian tiukkaa johtamistapaa tai heikosti rajattuja työtehtäviä. Helposti motivaation sijasta syntyy vastarintaa, jos esimies-alais-

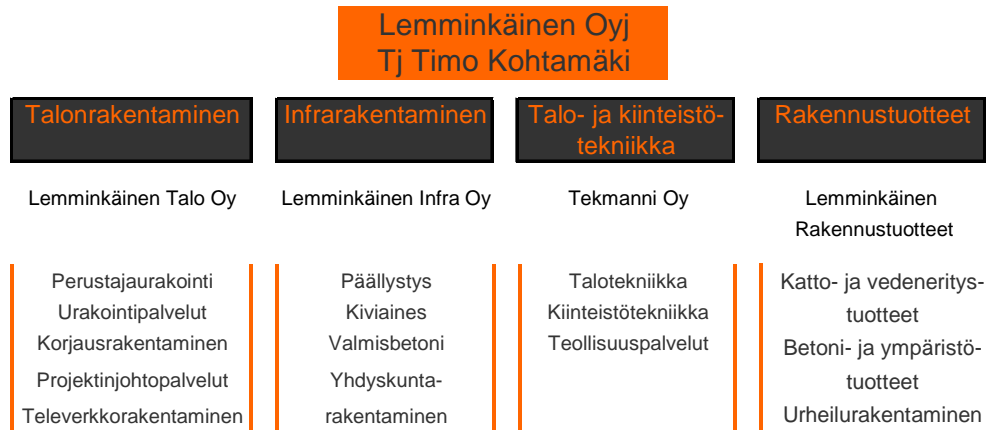
suhde ajautuu kiville. Esimiehen tulee luoda toiminnallaan puitteet, jotka edistävät aitoa sitoutumista. (Honka ym. 1999, 9.)

Henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitäminen on yleensä haaste sekä yritykselle että työntekijälle itselleen. Erityisen haasteellista hyvinvoinnin ylläpitäminen on kausiluonteisessa työssä. Työnantaja ei kuitenkaan yksinään voi olla vastuussa kenenkään hyvinvoinnista, ja jokaisen oma halu ylläpitää ja kehittää hyvinvointiaan on yhtä tärkeää kuin työnantajan toimet. Kun aiemmin työnantajan ja työntekijän välinen sopimus rakentui pitkälti työn pysyvyyden varaan, nykyään työsuhteiden määräaikaisuus ja epävarmuus työn jatkumisesta rasittaa sekä työntekijää että työnantajaa. (Ahonen & Ojala 2003, 24.)

Juutin ym. mukaan (2002, 64) työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Toisaalta työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia, ja toisaalta se taas tarkoittaa koko työyhteisön vireystilaa (Ahonen ym. 2003, 19). Tutkimukset osoittavat, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. On laskettu, että yritykset saavat 10 - 20 kertaisina takaisin sen rahan, jonka ne sijoittavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on juuri se kilpailutekijä, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä. Sen avulla voidaan saavuttaa uusiutuminen ja jaksetaan tehdä hyvää tulosta tulevinakin vuosina. (Ahonen ym. 2003, 51.)

1.1 Toimeksiantajan esittely

Lemminkäinen Infra Oy on vuonna 1910 perustetun perinteikkään rakennuskonserni Lemminkäinen Oyj:n tytäryhtiö. Vuoden 2008 alussa konserni organisoitiin uudelleen ja jaettiin neljään liiketoiminta-alueeseen (kuva 1), joita ovat talonrakentaminen, infrarakentaminen, talotekniikka sekä rakennustuotteet (liite 1). Jokaisen liiketoiminta-alueen alle perustettiin oma yhtiö. Uuden rakenteen mukainen toimintatapa vastaa konsernin laajan asiakaskentän tarpeisiin paremmin sekä parantaa Lemminkäisen kilpailukykyä. Uuden organisaatiojoon myötä yksiköt ovat yhteisen johdon alaisia, jolloin voidaan hyödyntää entistä paremmin konsernin sisäisiä synergioita sekä osaamista että tietotaitoa. (Pentti 2008; Lemminkäinen Oyj Intranet 2008.)



Kuva 1. Lemminkäisen neljä toimialaa

1.1.1 Lemminkäinen Oyj

Lemminkäinen konsernin palveluksessa vuonna 2008 oli keskimäärin 9 776 henkilöä. Henkilöstöstä 66 % oli työntekijöitä ja 34 % toimihenkilöitä. Henkilöstömäärä on ollut nousujohteinen, ja vuodesta 2003 henkilöstö onkin lisääntynyt noin 2 000 uudella osajalla. Vuonna 2008 koko konsernin henkilöstöstä 37 % työskenteli infrarakentamisen alueella. (Lemminkäinen Oyj Intranet 2009.)

Yhtiön toimintaperiaatteena on pitää hyvää huolta henkilöstöstä. Tästä ovat osoituksena muun muassa pitkät palvelussuhteet, henkilöstön vähäinen vaihtuvuus sekä toimialaan nähden vähäinen ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyminen. (Lemminkäinen Oyj Intranet 2008.)

1.1.2 Lemminkäinen Infra Oy

Asfalttiosakeyhtiö Lemminkäinen perustettiin vuonna 1910, ja asfaltin valmistus ja päällystetyöt alkoivat vuonna 1930. Sotien jälkeen Lemminkäinen nousi asfalttialan markkinajohtajaksi Suomessa. Lemminkäinen Infra Oy:n liikevaihto vuonna 2008 oli 902,8 miljoonaa euroa. Henkilöstöä yhtiöllä oli 3 658. (Lemminkäinen Oyj verkkovuosikertomus 2008, 28 - 32; Lemminkäinen Infra Oy 2008.)

Lemminkäinen Infra Oy on Suomen suurin infra-alan yritys, joka jakaantuu neljään liiketoiminta-alueeseen: päällystystoimintaan, kiviaines- ja valmisbetonitoimintaan, yhdyskuntarakentamiseen sekä kansainväliseen toimintaan (kuva 2). Yritys on asfalttialan markkinajohtaja Suomessa, ja päällystystoiminnan palveluksessa työskenteli vuonna 2008 keskimäärin 883 henkilöä. Päällystystoiminta on Lemminkäinen Infra Oy:n liiketoiminta-alueista suurin. (Lemminkäinen Infra Oy Intranet 2008.)



Kuva 2. Lemminkäinen Infra Oy organisaatio, suppea.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyössä tutkitaan kausiluonteisen työn vaikutusta työmotivaatioon ja työhyvinvointiin Lemminkäinen Infra Oy:n päällystystoiminnassa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta. Päällystystoiminta on Lemminkäinen-konsernin suurin yksittäinen toimialue. Koska kuitenkin suurimmalta osaltaan koko yrityksen toiminta on tavalla tai toisella kausiluonteista, tavoitteena on, että tutkimuksen tuloksia voitaisiin soveltaa päällystystoiminnan ohella yhtiön muillakin toimialueilla.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja perustelu

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Kvantitatiivista menetelmää käyttämällä mahdollistetaan suuri otoskoko. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Lemminkäinen Infra Oy:n päällystystoiminnan toimialan kaikki työntekijät ja toimihenkilöt, yhteensä 1 170 henkilöä. Koska tutkimuksen kohderyhmä on hyvin laaja, on tutkimuksessa perusteltua hyödyntää määrällisen tutkimuksen tapaa kerätä aineistoa.

Määrällisessä tutkimuksessa on tarkoituksena löytää yhdenmukaisuuksia, jotka voidaan yleistää tutkimuskohteiden ryhmään. On kuitenkin tärkeää huomata, että pyrkimyksenä ei ole kuvata yksittäistapauksia, vaan nimenomaan tutkimuskohteista löydettäviä yhdenmukaisuuksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kvantitatiivinen menetelmä on yleisimmin käytössä yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa, jollaiseksi tämä tutkimus voidaan luokitella (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 135). Kvantitatiivisen menetelmän avulla aineisto saadaan helposti tilastoitavaan muotoon ja eri muuttujia ja niiden välisiä suhteita on helppo analysoida.

Kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan pitää katoa eli vastaamattomuutta. Aina vastausten rehellisyydestä ja huolellisuudesta ei voida saada täyttä varmuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.) Moni vastaajista voi pitää kysymyksiä liian arkaluonteisina, joka saattaa heikentää tulosten luotettavuutta. Myös kyselyn ajoittuminen kauden loppuun saattaa lisätä vastaamattomuutta, sekä heikentää kyselyn tuloksia.

Kyselytutkimus välitettiin päällystysten työntekijöille piirikonttoreiden toimistosihteerien kautta. Toimihenkilöiden osalta kysely toteutettiin Webropol-palvelun avulla. Tarkoituksena oli tavoittaa kaikki työntekijät ja toimihenkilöt piiripäällikkötasolle saakka. Realistinen odotettavissa oleva vastausprosentti oli 40, perustuen aiemmin toteutettuihin henkilöstötutkimuksiin.

1.4 Keskeiset käsitteet

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittun työn valmistuessa (Työsopimuslaki).

Lemminkäisellä pitkätkin työsuhteet ovat pääsääntöisesti määräaikaisia, eli työ päättyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn työn loppuunsaattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Määräaikainen sopimus voidaan perustellusti solmia, kun työvoiman tarve on tilapäinen tai on kyse määrätyn työkokonaisuuden tekemisestä. Lemminkäinen Infra Oy:n päällystystoiminnassa työvoiman tilapäinen tarve toteutuu, sillä asfalttipäällystysurakoita voidaan tehdä ainoastaan sulan maan aikana. Asfalttikauden aikana tehdyt työt voidaan rinnastaa määrättyksi työkokonaisuudeksi. Yleisesti työsuhde

solmitaan määräaikaiseksi päättymään asfalttikauden loppuun. (Moilanen 2008, 41 - 49.)

Työn kausiluonteisuus on myös yleensä perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen. Kausiluontoisessa työssä työn määrä lisääntyy vuodenaikojen vaihtelun mukaan. Sen sijaan ”eri” töiden teettäminen kausiluontoisesti (kesäkauden työt ja talvi-kauden työt) ei sellaisenaan ole peruste tehdä peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, jos työnantajalla on tarjota samalle työntekijälle työtä ympäri vuoden. Kausiluonteisuus on peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle, jos työvoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi aikaa. Jos työnantaja teettää määrättyä työtä toistuvasti, esimerkiksi 9 – 10 kk vuosittain, ei perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ole. Tällöin tulee arvioida, voidaanko mm. töitä järjestelemällä tai loma-aikojen vuorottelulla mahdollistaa työn tarjoaminen koko ajaksi. Mahdollista on myös sopia työsopimuksella työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä. (Sttk 2009.)

Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä, yksilön muuttuva henkinen tila, joka määrää millä vireydellä ja mihin suuntautuneena hän toimii (Peltonen & Ruohotie 1987, 19).

Motiivi on vaikutin, joka saa aikaan ja ylläpitää henkilön motivaatiota. Motiivi voi olla tiedostettu tai tiedostamaton, ulkoinen tai sisäinen, biologinen tai sosiaalinen. Motiivina voi toimia esimerkiksi tarve, sosiaalinen normi, ulkopuolelta tullut yllyke, palkkio tai tilannemuutos. (Peltonen ym. 1987, 20.)

Työmotivaatio on ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmä, joka virittää tavoitteellista työkäyttäytymistä. Työmotivaatiolla on suunta, kesto ja voimakkuus. Määritelmän mukaan ihmisen työmotivaatioon vaikuttavat muun muassa tarpeet, jotka ovat ihmisen sisäisiä tekijöitä. Ympäristötekijöinä työmotivaatioon vaikuttavat erilaiset palkkiojärjestelmät ja työn luonne. (Hautala & Lämsä 2005, 80.)

Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta organisaation jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, kun taas toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Ennen kaikkea työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. Työhyvinvointi liittyy hyvin pitkälti motivaatioon, osaamiseen ja ilmapiiriin, mutta

myös ihmisen terveyteen. Sekä fyysinen että psyykinen hyvinvointi (terveys) sekä sosiaaliset kyvyt vaikuttavat ratkaisevasti ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan. Osaamisella ei tarkoiteta vain kykyä suoriutua päivittäisistä työtehtävistä, vaan myös sitä panosta, jonka työntekijä pystyy antamaan omien työtehtäviensä sekä koko organisaation toiminnan kehittämiseksi. Hyvä työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. (Ahonen & Ojala 2003, 19.)

Tarve on ihmisessä vaikuttava sisäinen voima, elämyksellinen puite. Tarve koetaan haluna korjata epätydyttävä tilanne. Tarve ohjaa ihmisen toimintaa. Tarve on eräs sisäisen motiivin laji. (Peltonen ym. 1987, 20.)

Arvo on arvostuksen tuloksena syntynyt suhtautumisohjain, joka ilmenee henkilön sanoissa, teoissa ja valinnoissa. Arvot tarkoittavat yhden henkilön arvojen muodostamaa vakiintunutta suhtautumistapaa. (Peltonen ym. 1987, 20.)

2 TYÖHYVINVOINTI

”Työhyvinvointi on kuin trikoo; se venyy joka suuntaan tarpeen mukaan ja tuntuu aina jokaisesta mukavalta.” (Ahonen & Ojala 2003, 19.)

Työn kohdistamat vaatimukset työntekijän psyykkisiin toimintoihin, kuten havaitsemiseen, ajatteluun, muistiin, keskittymiseen ja tarkkaavaisuuteen, johtavat työn henkiseen kuormitukseen. Kuormitus voi olla joko laadullista tai määrällistä, yli- tai alikuormitusta. Rakennusosalalla yleisesti tavallisinta on määrällinen ylikuormitus, kuten liiallinen työmäärä, aikataulujen kireydestä johtuva kiire ja suunnitelmien muutokset tai pettäminen. Liian vaativat työtehtävät ilman riittävää perehdytystä voivat puolestaan aiheuttaa laadullista ylikuormitusta. (Työterveyslaitos 2005.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen Työ ja terveys Suomessa (2000) mukaan kiirehtiminen työssä on hyvin yleistä koko rakentamisen toimialalla ja noin puolet kokee kiireen tunnetta työssään. Viidesosan työ on henkisesti rasittavaa ja joka kymmenes kokee stressiä. Kuitenkin vain harvat kokevat työnsä vaikeaksi. (Työterveyslaitos 2005.)

Rakennustyössä on runsaasti myönteiseksi koettuja tekijöitä estämässä liiallista henkistä rasitusta. Oman käden jäljen näkeminen antaa positiivisia onnistumisen tunteita. Myönteisiä tekijöitä stressin synnyn estämiseksi ovat hyvä työilmapiiri ja kunnossa olevat suhteet työtovereihin, esimiehiin ja alaisiin. Myös oman työn arvostus lieventää stressin syntytekijöitä. Kunnollisella työhönoipastuksella ja harjoittelulla on myös mahdollista vähentää ylikuormitusta. (Työterveyslaitos 2005.)

Pitkään jatkuessaan henkistä kuormittuneisuutta voi aiheuttaa nopea työtahti sekä ammattitaidon ylittävät vaatimukset. Myös epäselvyys työnjaossa ja vastuussa kuormittavat, samoin kuin erilaiset omaa työtä koskevat uhat kuten lomautus, työttömyys tai irtisanominen. Yleinen tyytyväisyys elämään, hyvä fyysinen kunto ja elämän hallinta ovat tekijöitä, jotka suojaavat liialliselta henkiseltä rasitukselta. Myös toimivat ihmissuhteet ja hyvä työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2005.)

Työkykyä edistävän toiminnan vaikutusta on tutkittu vuonna 2000 sosiaali- ja terveysministeriön toimesta. Tutkimuksesta ilmeni työperäisten sairauksien ja työtaturmien

kustannusten olleen 1990- luvulla 3 - 4 % bruttokansantuotteesta. Vuonna 2002 työkyvyttömyyseläkemenot oli noin 2 % arvioidusta kansantuotteesta. Vuosittaiset huonon työkyvyn, sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläkkeelle siirtymisten kustannukset kasvavat suuremmiksi kuin vuosittaiset kansantalouden kasvuluvut. Työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon panostaminen lisää myös kansantalouden kasvua. (Ahonen ym. 2003, 12.)

Hyvä terveys on työkyvyn ja -hyvinvoinnin peruspilari. Suomen lainsäädäntö asettaa yrityksille erilaisia veloituksia työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Muun muassa työterveyshuolto- ja turvallisuuslainsäädäntö sekä tapaturma- ja ammattitautilainsäädäntö ohjaavat yrityksiä. (Ahonen ym. 2003, 25.) Vuonna 2007 astui voimaan yhteistoimintalaki, jonka keskeisiä tavoitteita ovat muun muassa yritysten toiminnan ja toimintaympäristön sekä tuottavuuden parantaminen ja avoimen vuorovaikutuksen lisääminen. Lain tarkoituksena on myös edistää henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla. (Mol 2007.)

Yritysten toimintaa ohjaavat työhyvinvointiin liittyen myös työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, työterveyshuoltolaki sekä laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (Ahonen ym. 2003, 25). Uusi työturvallisuuslaki (2003) asettaa työnantajalle velvollisuuksia huolehtia työntekijän fyysisen jaksamisen lisäksi myös henkisestä hyvinvoinnista. Työnantajalla on muun muassa velvollisuus seurata työn kuormittavuutta ja työntekijöiden jaksamista sekä ennaltaehkäistä ja tarkkailla työntekijöiden liiallista fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormitusta sekä jaksamisongelmia. Myös työhyvinvoinnin yleinen edistäminen on työnantajan vastuulla. (SAK 2007.) Vaikka laki ohjaakin yritysten toimintaa, tehdään lopulliset työhyvinvointiin liittyvät päätökset kuitenkin työpaikoilla (Ahonen ym. 2003, 25).

Työhyvinvointi tarkoittaa pitkälti työyhteisöä, joka tarjoaa haasteita ja mahdollisuuksia, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä, onnistumisia ja kehitysmahdollisuuksia. Työhyvinvointi on paljon muutakin kuin vain fyysisestä terveydestä huolehtimista tai yksittäisiä virkistystoimenpiteitä kerran vuodessa. (Ahonen ym. 2003, 16.)

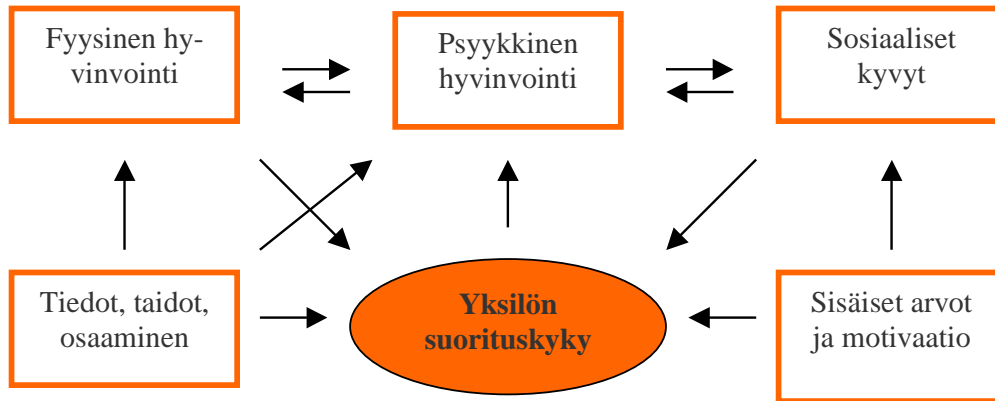
2.1 Yksilön työhyvinvoinnin muodostuminen

Ahosen ja Otalan (2003, 15) mukaan useimmille ihmisille työ on yksi elämän tärkeimmistä hyvinvointitekijöistä. Se tarjoaa sellaisia sosiaalisia kontakteja, joita ihmiset kaipaavat. Työ on myös ihmiselle tapa kokea itsensä tarpeelliseksi, toteuttaa itseään ja tuntea kuuluvansa jonnekin. Yrityksille työhyvinvointi on yksi strategisimmista kilpailutekijöistä. Menestymisen takaamiseksi yritykset tarvitsevat paitsi koneita ja laitteita, myös henkilöstön, joka on halukas työskentelemään yhdessä yhteisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi.

Hyvinvoinnin muodostumisen tärkeimpänä elementtinä voidaan pitää työn ja vapaa-ajan harmonista tasapainoa. Terveellinen, turvallinen työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä ja johon liittyy aikaansaamisen tunne sekä oppimiskokemuksia edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Toisaalta terveelliset elämäntavat, mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet tasapainottavat työn aiheuttamaa raskautta. Mikäli ihminen voi huonosti työssään, heijastuu se ennen pitkää myös elämän muille osa-alueille ja päinvastoin. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Nykypäivänä työhyvinvointi liittyy usein henkiseen tuntemukseen, kuten motivaatioon, osaamiseen ja ilmapiiriin. Aiemmin, kun työ oli suuremmilta osin fyysistä, liittyi työhyvinvointi konkreettisiin asioihin kuten turvallisuuteen ja fyysisen työkyvyn varmistamiseen. Toki näitä asioista huolehditaan nykyäänkin, mutta kuten todettu, näitä näkyviä työhyvinvointiasioita säätelee tänä päivänä lainsäädäntö. Vaikka työ on muuttunut vähemmän fyysiseksi, ei ihmisen terveyden merkitystä silti pidä unohtaa, sillä se vaikuttaa merkittävästi ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan. (Ahonen ym. 2003, 22.)

Yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen liittyvät vahvasti toisiinsa (kuva 3). Jotta työstä suoriutuisi mahdollisimman hyvin, edellyttää se työhön liittyviä tietoja ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Se, miten paljon ihminen pystyy hyödyntämään näitä tietoja ja taitoja, riippuu hänen terveydestään ja sosiaalisista kyvyistään. Ahosen ja Otalan (2003, 22) mukaan useat tutkimukset osoittavat, että hyvä fyysinen työkyky vaikuttaa työssä viihtymiseen.



Kuva 3. Yksilön suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ahonen ym. 2003, 22.)

Työhyvinvointi koetaan yksilöstä riippuen eri tavoilla, ja työpaikoilla voidaan huomata suuria eroja yksilöiden välillä työssä jaksamisessa ja siitä innostumisessa. (Feldt, & Kokko & Mäkikangas 2005, 75.) Yksilön työkykyyn ja -hyvinvointiin vaikuttavia työyhteisöllisiä tekijöitä ovat muun muassa johtaminen, organisointi, vuorovaikutus, työilmapiiri sekä henkilöstön vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet. (Riikonen & Seitsamo & Tuomi & Vanhala 2003, 12.)

Työhyvinvoinnin yksilöllisyys on usein työpaikoilla selkeästi nähtävillä. Toiset kestävät painetta, kiirettä ja vaihtuvia työtehtäviä paremmin kuin toiset. Toisille ainoastaan ajatus työsuhteen epävarmuudesta voi aiheuttaa stressitunteita ja heikentää työssä jaksamista. Syitä hyvinvoinnin eroihin voidaan hakea yksilön taustekijöistä (ikä, sukupuoli, kokemus, perhesuhteet), organisaatioon liittyvistä tekijöistä tai persoonallisuustekijöistä. (Feldt ym. 2005, 75.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella kolmesta eri persoonallisuuden tasosta. Näitä tasoja Feldt ym. (2005, 79) kuvaavat perustasoksi, motivaatiotasoksi ja identiteettitasoksi. Persoonallisuuden perustasolla tarkoitetaan yksilön pysyviä ominaisuuksia kuten temperamenttia, luonteen piirteitä sekä persoonallisuuden taipumusta. Persoonallisuuden taipumuksina voidaan pitää muun muassa itsearvostusta, elämäntunnetta sekä optimismia. Persoonallisuuden taipumukset kehittyvät yksilön elämän ja kokemusten myötä, kun taas temperamenttia ja luonteen piirteitä voidaan pitää enemmän synnynnäisinä ominaisuuksina.

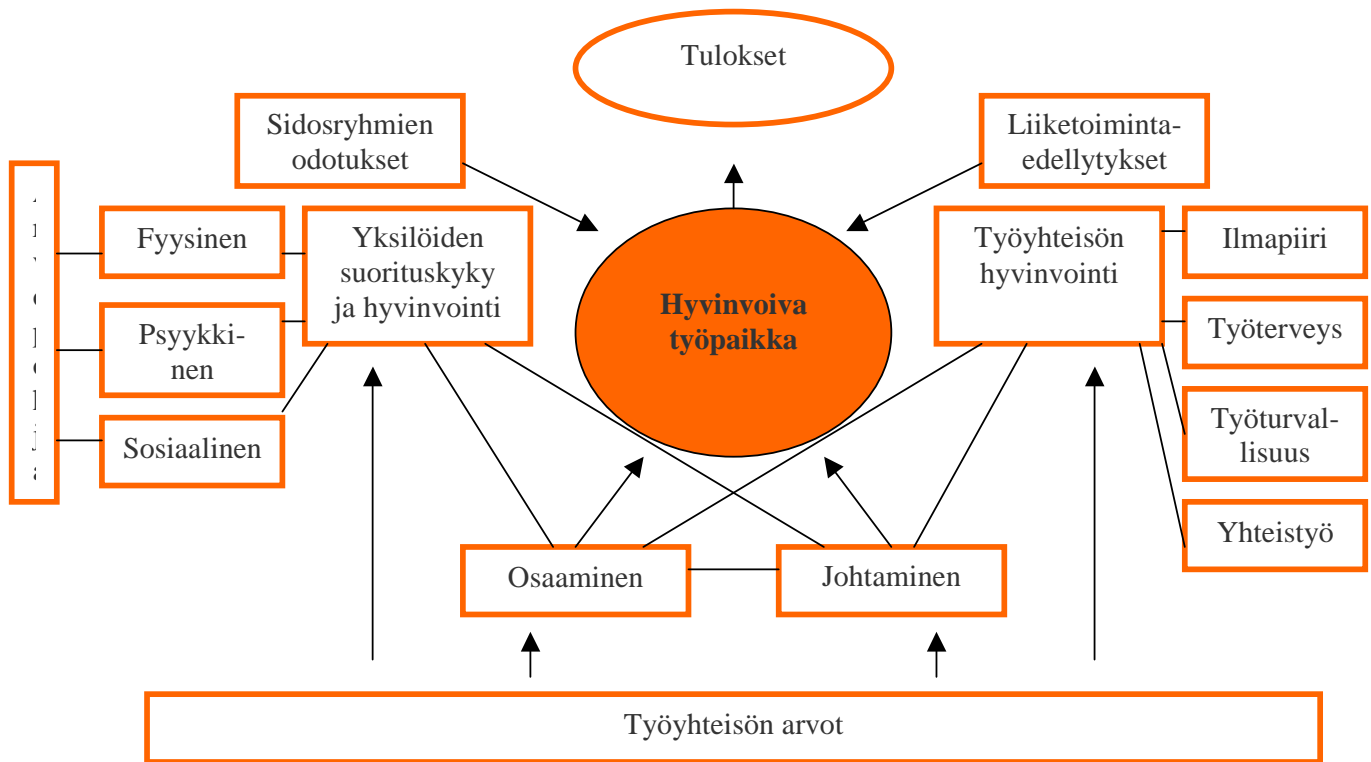
Toinen taso kuvaa yksilön ominaisuuksia tuoden esille yksilön motivaation ja niihin liittyvät tavoitteet, elämäntehtävät, suojausmekanismit sekä yksilölliset tiedot, taidot ja arvot. Toiseen tasoon liittyy myös yksilölliset stressinkäsittelykeinot ja henkilökohtaiset tavoitteet. Feldt ym. (2005, 82) mukaan työhyvinvoinnista keskusteltaessa täytyy kiinnittää huomiota yksilön tapaan käsitellä stressiä enemmän kuin stressaaviin työtilanteisiin, sillä erilaiset stressinkäsittelykeinot voivat ehkäistä stressiperäisiä sairauksia. Persoonallisuuden toiseen tasoon liittyy myös yksilön toimintaa ohjaavat henkilökohtaiset tavoitteet, jotka voivat muuttua eri elämäntilanteiden myötä. Yleisesti tavoitteiden sisältö määrittelee niiden yhteyden hyvinvointiin. Hyvinvoinnin kannalta oleellisena voidaan pitää sitä, uskoko yksilö asettamiensa tavoitteiden olevan saavutettavissa.

Persoonallisuuden kolmas taso on tarinamuotoinen identiteettitaso, joka kuvaa ihmisen omaa tulkintaa omasta itsestään. Yksilöllä voi olla hyvin erilaisia persoonallisuuden piirteitä, taipumuksia ja elämään liittyviä tavoitteita, mutta identiteettitasolla ihminen pyrkii jäsentämään ne yhtenäiseksi tarinaksi. Identiteetin muokkaantuminen jatkuu koko elämän ajan, mutta erityisesti oman tarinan pohdinta korostuu elämän muutostilanteissa, jolloin esimerkiksi työpaikka vaihtuu tai työ menetetään kokonaan. (Feldt ym. 2005, 85.)

2.2 Yhteisön työhyvinvoinnin muodostuminen

Työhyvinvointi on monen tekijän summa, mutta yhtenä keskeisenä tekijänä voidaan pitää työilmapiiriä. Se on perusta, jonka pohjalta syntyy työhyvinvointia, jonka avulla ihmiset jaksavat työssään. (Nykänen 2007, 1 - 3.)

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa jokaisen työyhteisön jäsenen hyvinvointi. Yksilön hyvinvointiin työpaikoilla voidaan vaikuttaa johtamisen ja työpaikan hyvinvointitekijöiden avulla. Kun nämä tekijät yhdistetään kuvan 3 esittämiin suorituskykyyn vaikuttaviin tekijöihin, saadaan työpaikan hyvinvointia kuvaava malli (kuva 4). (Ahonen ym. 2003, 23 - 24.)



Kuva 4. Hyvinvoiva työpaikka (Ahola ym. 2003, 24.)

Kun yhdistetään eri ihmisten osaaminen ja jaetaan se toisten osaajien kykyjen kanssa, saadaan osaamisesta kilpailuetu. Myös hiljainen tieto tulisi saada työyhteisössä kiertoon. Sitä ei voida vain käskemällä jakaa, ja työnantaja voi vain luoda olosuhteet, joissa yhteistyötä voidaan tehdä luottamuksella. Luottamuksellisuuden saavuttaminen edellyttää oikeanlaista ilmapiiriä ja yhteistyöhön ohjaavaa ja sitä tukevaa ilmapiiriä. Työyhteisön hyvinvointia tukevat erilaiset näkyvät asiat ja järjestelmät, joita ovat muun muassa työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu sekä työympäristön viihtyvyys. (Ahonen ym. 2003, 23 - 24.) (Kuva 4.)

Kaikkien työyhteisöjen toiminnan pohjana ovat arvot, joko määritellyt, tunnistetut tai kirjoitetut. Arvot ohjaavat yrityksen tavoitteita, panostuksia ja johtamista, ja työhyvinvointi perustuu näihin arvoihin. Mikäli yrityksen arvoihin eivät kuulu ihmisen tai osaamisen arvostaminen, yrityksessä tuskin tehdään työhyvinvointia tukevia valintoja. (Ahonen ym. 2003, 23 - 24.) (Kuva 4.) (Liite2.)

Moni uupuu nykypäivän työelämän tahdissa. Työpaikkoja värittävä moninaiset työsuhteet ja kiristynyt työtahti. Epävarmuus työn jatkumisesta kuormittaa ihmisiä. Epävarmuus on johtanut myös työsuhteiden luonteen muutoksiin; kun aiemmin työnantajan ja

työntekijän välinen suhde rakentui pysyvyyden varaan, on se nyt yhä enenevässä määrin työsuhteen aikana hankitun osaamisen varassa. (Ahonen ym. 2003, 24.)

3 MOTIVAATIO

”Motivaatio on yksilön tila, joka määrää, miten vireästi ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu.” (Ruohotie 1998, 37 - 38.)

3.1 Motivaation merkitys

Motivaatio on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta **movere**, joka merkitsee liikkumista. Myöhemmin termiä motivaatio on laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä viritävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Kantasana motivaatiolle on **motiivi**, jolla usein viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. (Ruohotie 1998, 37 - 38.)

Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, ja ne voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit siis virittävät ja ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Motivaatiolla puolestaan tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motivaatiokäsitteestä voidaankin erottaa kaksi elementtiä: vireys ja suunta. Vireys viittaa yksilön sisäiseen energiaan, voimaan joka ajaa käyttäytymään tietyllä tavalla. Suunnalla puolestaan viitataan päämääräsuuntautuneisuuteen; yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin päämäärää kohti. Motivaatiota voidaan luonnehtia edellä mainittujen vireyden ja suunnan lisäksi myös systeemiorientoituneeksi. Tällä viitataan yksilössä ja hänen ympäristössään oleviin voimiin, jotka voivat palauteprosessin kautta joko vahvistaa yksilön tarpeiden intensiteettiä ja energiaa tai vaihtoehtoisesti ohjata hänet luopumaan toiminnastaan ja suuntaamaan ponnistuksensa muualle. (Ruohotie 1998, 37 - 38.)

Motivaatio voidaan karkeasti jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka poikkeavat toisistaan käyttäytymistä viritävien ja suuntaavien motiivien puolesta. Erilaisista sisällöistä huolimatta sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei voida pitää täysin toisistaan erillisinä. Enemminkin ne täydentävät toisiaan; ne esiintyvät yhtäaikaaisesti, toisten motiivien ollessa hallitsevampien kuin toisten. Sisäiselle motivaatiolle on tyypillistä, että syyt käyttäytymiseen välittyvät sisältä päin, kun taas ulkoinen motivaatio on hyvin pitkälti riippuvainen ympäristöstä. Sisäinen motivaatio tyydyttää itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet, kun taas ulkoista motivaatiota ruokkii erilaiset palkkiota ja kan-

nusteet, joita välittää joku muu kuin yksilö itse. Tavallisimmin ulkoiset palkkiot tyydyttävät alemman asteen tarpeita, kuten turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeita. (Ruohotie 1998, 38.)

Ulkoiset palkkiot ovat yleensä kestoaltaan lyhytaikaisia ja tarvetta niiden saamiseen voi esiintyä usein, kun taas sisäiset palkkiot ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja niistä voi hyvinkin muodostua pysyvän motivaation lähde. Tästä syystä sisäiset palkkiot ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset. Tavallisimmin sisäisinä palkkioina pidetään työn sisältöön liittyviä tekijöitä kuten monipuolisuutta, vaihtelevuutta, haasteellisuutta sekä mielekkyyttä. Sisäiset palkkiot esiintyvät tunteiden muodossa, ne muodostavat muun muassa työtyytyväisyyttä sekä työn iloa. Ulkoiset palkkiot ovat työnantajan välittämiä, ja ne ovat johdettavissa työympäristöstä. Ne esiintyvät esimerkiksi rahan, esineiden tai tapahtumien muodossa. (Ruohotie 1998, 38.)

Lyhytaikaisissa työsuhteissa motivaation voidaan olettaa olevan joko todella korkealla, tai päinvastoin todella matalalla. Tieto siitä, että työsuhde kestää vain hetken, voi ajaa toiset ihmiset työskentelemään täydellä teholla ja antamaan kaikkensa, jotta työ onnistuisi hyvin. Toisilla tieto työsuhteen lyhyestä kestosta voi vaikuttaa työtehoon alentavasti, eikä riittävää motivaation tasoa synny. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olisikin tärkeää saada mahdollisimman paljon onnistumisen kokemuksia. Kuten Ruohotie (1998, 42) ilmaisee, onnistumisen tunne auttaa asennoitumaan työhön entistä myönteisemmin. Työntekijä myös lisää ponnistelujaan työssään, ja kehittää alalla tarvittavia suoritusvalmiuksiaan onnistumiskokemusten myötä.

3.2 Motivaation monimutkaisuus

Motivaatio on hankalasti käsiteltävissä ja muokattavissa oleva asia, sillä se syntyy ihmisen sisällä, ja sen juuret ovat hyvin yksilöllisiä (Viitala 2004, 154). Motivaatio on hypoteettinen perustuen erilaisiin oletuksiin ja sen ajatellaan olevan käsitteellinen kaava eli skeema, joka auttaa ymmärtämään käyttäytymistä. Yksilön motivaatiota ei siis voida havaita suoraan, eikä se ole myöskään mitattavissa. On kuitenkin useita syitä, miksi motiiveja voi olla hankala päätellä havaitun käyttäytymisen perusteella: jokainen yksittäinen toiminta voi ilmentää useita motiiveja tai motiivit voivat esiintyä peitettyinä. Useita motiiveja voidaan ilmentää samankaltaisilla toiminnoilla tai samankaltaisia mo-

tiiveja voidaan ilmentää erilaisella käyttäytymisellä. Lisäksi kulttuuriset ja persoonalliset vaihtelut saattavat merkittävästi muuttaa tiettyjen motiivien ilmenemismuotoja. (Honka & Ruohotie 1999, 15.)

Motivaation monimutkaisuutta kuvaa myös se, että motivaatioon liittyy useita prosesseja. Uskotaan, ettei mikään teoria yksinään pysty antamaan täyttä kuvaa motivaatiosta. Motivaation määräytymiseen ei vaikuta ainoastaan yksilön sisäinen epätasapaino ja ulkoinen ärsykeympäristö, vaan myös tilanteiden havaitseminen ja saatavilla olevan tiedon valinta ja tulkinta. (Honka ym. 1999, 15.)

Luonteeltaan motiivit ovat dynaamisia, joka aiheuttaa myös motiivien monimutkaisuutta. Jokaisella yksilöllä on jatkuvasti erilaisia tarpeita, haluja ja odotuksia. Nämä motiivit eivät ainoastaan muutu, vaan ne saattavat olla jopa ristiriidassa keskenään. Näin ollen esimerkiksi uralla etenemisen halut voivat olla ristiriitaisia vapaa-ajan tavoitteiden kanssa. Tavassa, jolla tietyt motiivit asetetaan toisten edelle, on havaittu suuria yksilöllisiä eroja. Voidaan siis sanoa, että on olemassa merkittäviä eroja siinä, mitä kukin haluaa ja miten kukin toteuttaa haluunsa. (Honka ym. 1999, 15.)

Motiivien monimutkaisuutta lisää myös se, että tietyn päämäärän saavuttaminen vaikuttaa myöhempiin motiiveihin ja käyttäytymiseen. Tarpeiden, halujen ja odotusten tyydytyminen voi toisinaan avata ovia uusille motiiveille, mutta toisinaan ne voivat vahvistaa jo olemassa olevia motiiveja entisestään. Myös yksilön arvot ja tavoitteet liittyvät läheisesti motivaatioon. Näin ollen ulkoisilla tekijöillä, kuten johtamisella tai työvoimapolitiikalla, voi olla suuri vaikutus yksilön motivaation muodostumisessa. (Honka ym. 1999, 15.)

3.3 Työmotivaatio

”Työmotivaatio on ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmä, joka virittää tavoitteellista työkäyttäytymistä. Työmotivaatiolla on muoto, suunta, kesto ja voimakkuus.” (Hautala & Lämsä 2005, 80.)

Työmotivaatiota ja sen syntytekijöitä on tutkittu pitkään ja usealla eri tavalla, sillä ihmisiä ja tutkijoita askarruttaa jatkuvasti, mikä saa ihmisen tekemään töitä. Hautalan ja

Lämsän mukaan (2005, 80) Frederik Taylor pohti aikoinaan, että tarkka ohjaus ja valvonta sekä rahallisen palkkion mahdollisuus saavat ihmisen työskentelemään haluttua tavoitetta kohti. Ihmisen ja työn suhde on kuitenkin muuttunut lisääntyneiden teknisten välineiden, automaation ja informaation saatavuuden myötä. Työn tarkoitus on muuttunut aiempaa käsitteellisemmäksi. Lisäksi ihmisten koulutustason nousu on muuttanut työlle asetettuja odotuksia ja vaatimuksia. Nykyaikana ongelmaksi on noussut se, kuinka ihmisten energia ja luovuus saadaan suunnattua tuotannon lisäämiseen ja kuitenkin samalla valvoa organisaation tavoitteiden saavuttamista. Nykyään onkin näin ollen vedottava ihmisten ajatteluun ja tunteisiin, jotta työ koettaisiin mielekkääksi ja tavoittelemisen arvoiseksi, Taylorin ehdottamien käskyjen ja yksityiskohtaisen valvonnan sijasta. (Hautala ym. 2005, 80.)

Työmotivaatio vaikuttaa sekä työn laatuun että yrityksen menestykseen. Työmotivaation kehittymiseen vaikuttavat monet eri asiat, mutta yleisesti on vallassa käsitys, että työtilanteessa on läsnä kolme tekijäryhmää: työntekijän persoonallisuus, työ ja työympäristö. (Viitala 2004, 151.)

Persoonallisia, työntekijään henkilökohtaisesti liittyviä tekijöitä ovat mielenkiinnon kohteet, asenteet ja tarpeet. Aito mielenkiinto työtä kohtaan on yksi tärkeimmistä motivaation syntytekijöistä. Työhön liittyviä tekijöitä ovat työn sisältö, sen mielekkyys ja vaihtelevuus. Myös työssä saavutetut asiat, uralla eteneminen ja kehittyminen ovat motivaatiota lisääviä tekijöitä. Työympäristöstä kumpuavia motivaatiotekijöitä ovat taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät, kuten palkkaus, sosiaaliset edut ja työolosuhteet. Myös sosiaaliset tekijät kuten johtamistapa ja työryhmän kiinteys sekä työilmapiiri ovat työympäristön motivaattoreita. (Viitala 2004, 150 - 152.)

3.4 Tarpeet

Työmotivaation sisältöä koskevia teorioita on useita, mutta lähes kaikki selittävät motivaation perustaksi tarpeet. Tarvetta voidaan kuvailla energiaksi yksilön sisällä, joka ohjaa tärkeällä tavalla yksilön yritys- tai suoriutumishalua työtehtävästä. Tarpeet voidaan luokitella niin sanottua kolmitasoteoriaa käyttäen kasvutarpeisiin, liittymistarpeisiin sekä toimeentulotarpeisiin. Kasvutarpeet liittyvät minän tarpeisiin. Näitä ovat muun muassa pätemisen tarve, suoritustarve sekä itsensä toteuttamistarve. Liittymistarpeet

puolestaan käsittävät kaikki ne tarpeet, jotka liittyvät yksilön ja hänen merkittäväksi kokemiensa henkilöiden välisiin suhteisiin. Näitä ovat esimerkiksi liittymismotiivi, valtamotiivi sekä kilpailumotiivi. Toimeentulotarpeet sisältävät yksilön ja lajin elämiselle välttämättömät perustarpeet, kuten nälän ja janon tyydyttämisen, itsensäilytystarpeen ja sukupuoliset tarpeet sekä turvallisuuden tarpeen. (Ruohotie ym. 1999, 20.)

Suomalaisessa työelämässä ihmisen perustarpeet yleensä tyydyttyvät, jonka vuoksi kiinnostus kohdistuu korkeamman tason tarpeisiin, kuten liittymistarpeisiin ja itsensäoteuttamistarpeisiin. Esimerkiksi palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan nykyään ryhmäkohtaisiksi, mikä edistää yhteistyötä. Myös sellaiset seikat kuten yksilöllinen kehitysmissuunnitelma uran tukena ja kannustava palaute perustuvat ylempien tarpeiden tyydyttämiseen. Uusia tarpeita kuitenkin muodostuu työtehtävien muuttuessa ja kehittyessä. Näin ollen ihmisen tarvehierarkia vaihtelee tilanteen, olosuhteiden ja yksilön elämäntilanteen mukaan, eikä ole koskaan pysyvä. (Hautala ym. 2005, 83.)

4 JOHTAMINEN TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN JA TALOUDELLISEN KEHITYKSEN TUKENA

”Hyvä johtaminen luo edellytyksiä sujuvalle toiminnalle ja ihmisten hyvinvoinnille.” (Juuti ym. 2002, 18.)

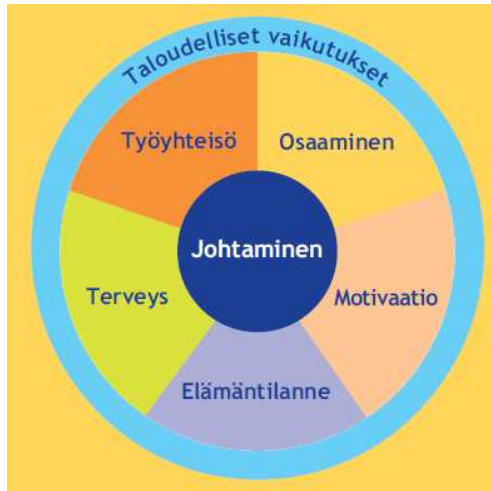
Malikin mukaan (2002, 54) lähes kaikki yhteiskunnassamme tärkeinä pitämämme asiat riippuvat johtamisesta, sen ammattimaisuudesta ja laadukkuudesta. Johtaminen muokkaa yhteiskuntaa, antaa suuntaa ja ohjaa. Talouden arvonmuodostus ja meidän elintasomme ovat kiinni johtajuuden toimivuudesta. Yhteiskuntamme tuottavuus ja innovaatiovoima ovat riippuvaisia johtamisesta ja siitä riippuu, käytetäänkö yhteiskunnan tarjoamat resurssit vai jätetäänkö ne peräti kokonaan käyttämättä. Myös yhteiskunnan talous ja kilpailukyky ovat johtamisesta riippuvaisia, ja alasta riippumatta yrityksen kilpailukyky on kiinni sen johtajasta.

Johtamisen keskeisenä tehtävänä on luoda merkitystä ihmisten toiminnalle. Ihmiset tarvitsevat toiminnalleen mielekkään sisällön ja päämäärän, muutoin siitä tulee inhottavaa, jopa vastenmielistä. Johtamisen haasteina on toiminnan säilyttäminen mielekkäänä ja uudenlaisten merkitysten luominen muutostilanteissa. (Juuti ym. 2002, 84) Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat suoraan ihmisten motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestykseen, yhteistyömahdollisuuksiin ja ihmisten resurssien tehokkaaseen tai tehotomaan käyttöön. Useissa tutkimuksissa on todettu johtamistapojen vaikuttavan suoraan työhyvinvointiin. (Ahonen ym. 2003, 23.)

4.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin luomisessa esimies on keskeinen vaikuttaja. Huonolla esimiestyöllä on suorat vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin ja työyhteisön ilmapiiriin. Heikko esimiestyö vie henkilöstön motivaation, heikentää sitoutumista yritykseen, estää nauttimasta onnistumisista ja työnilosta. Parhaat työntekijät lähtevät ja jäljelle jäävien katsantokanta supistuu jolloin yhteinen etu unohtuu. Tällainen toiminta johtaa helposti kilpailukyyn laskuun. Heikon esimiestyön vaikutuksesta myös työntekijöiden psyykinen terveys voi heiketä, eikä osaaminen kehity toivotulla tavalla. Kun yhteinen päämäärä on

hämärä, ei olemassa olevaa osaamista osata tai haluta jakaa. Heikosti motivoitunut henkilöstö ei panosta asiakassuhteisiin, jolloin ne kärsivät. Tämä taas voi johtaa yrityksen brandin heikkenemiseen. Kun tuotteita ja palveluita ei voida enää hinnoitella halutulla tavalla, heikkenee kestävä tuloskehitys. (Ahoonon ym. 2003, 68.)



Kuva 5. Johtaminen työhyvinvoinnin näkökulmasta (Varma 2006.)

Johtaminen on työhyvinvoinnin keskeisin osa-alue heijastuen kaikkeen toimintaan ja vaikuttaen jokaiseen työntekijään (kuva 5). Kyse on kuitenkin myös itsensä johtamisesta, sillä viime kädessä jokainen työntekijä on itse vastuussa omasta elämästään ja työhyvinvoinnistaan. Hyvä johtajuus ja työhyvinvointi tarvitsevat toteutuakseen sekä hyviä esimiestaitoja että hyviä alaitaitoja. Työhyvinvoinnin toteutuminen ei olekaan yksinomaan esimiesten vastuulla, vaan vaatii osaamista ja taitoja myös alaisilta. Alaitaidot tarkoittavat työntekijän halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla. Hyvä esimies kannustaa työntekijöitään kehittämään omia alaitaitojaan ja antaa mahdollisuuden toteuttaa niitä käytännössä. (Varma 2006.)

Koska työhyvinvointia voidaan pitää yrityksen keskeisimpänä kilpailutekijänä, vaikuttaa se suoraan myös yrityksen menestykseen ja tulokseen. Työhyvinvoinnilla on myös merkittäviä taloudellisia vaikutuksia niin yksilön, työyhteisön kuin yhteiskunnankin tasolla. (Ahoonon ym. 2003, 16.) Työhyvinvoinnin johtaminen on sisällytettävä työn sisältöön, työyhteisön toimivuuteen, työvälineisiin ja -ympäristöön sekä työn ja muun elämän yhtymäkohtiin. (Työsuojelurahasto 2005.)

Nykäsen mukaan (2007) henkilöstön hyvinvointiin käytetyt rahat tuovat itsensä takaisin pian vähintään kolminkertaisina. Hyvä taloudellinen tulos ei kuitenkaan yksin riitä saavuttamaan hyvää taloudellista tulosta myös ensi ja sitä seuraavana vuonna. Kestävä tuloskehitys edellyttää myös henkilöstövoimavarojen myönteistä kehitystä. Ei riitä, että huomio kiinnitetään täysin henkilöstön hyvinvointiin, vaan on myös muistettava taloudellinen kehitys jotta yritys kehittyy tasapainoisesti. Lopulta pitkäjänteinen henkilöstön ja liiketoiminnan kannattavuuden myönteinen kehitys johtaa kestävään tuloskehitykseen. (Ahonen ym. 2003, 168 - 169.)

Nykypäivänä työhyvinvoinnin johtamisesta voidaan sanoa tulleen aivan oma osaamisen alueensa. Työhyvinvoinnin johtaminen lähtee kuitenkin aivan ylimmästä johdosta, ja sen tulisi olla osana yrityksen strategiaa, liiketoiminnan suunnittelua, kehittämistä ja arkijohtamista. Työhyvinvoinnin osa-alueista (kuva 5) kokonaisvaltaisesti huolehtimalla saavutetaan taloudellisia tuloksia, jotka näkyvät muun muassa sairauspoissaolojen aiheuttamien kustannusten pienentymisenä sekä tuottavuuden ja työn laadun parantumisena. (Varma 2006.)

4.2 Balanced Scorecard johtamisen apuvälineenä

Balanced Scorecardin (BSC) kehittivät Yhdysvalloissa David Norton ja Robert Kaplan erään laajan yritystutkimusprojektin yhteydessä 1990-luvun alussa. Projektin johtajuuden mukaan perinteiset taloudelliset mittarit olivat käyneet riittämättömiksi, jonka vuoksi ne kaipasivat rinnalleen muitakin toiminnan mittareita. Tavoitteena oli kehittää mittaristo, joka kertoisi, kuinka yritys kehittyy pehmeiden, tulokseen pidemmällä aikavälillä vaikuttavien aineettomien tekijöiden suhteen. Menestymisen kannalta keskeisessä asemassa ovat esimerkiksi motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilökunta, sujuvat sisäiset prosessit, innovointikyky sekä tyytyväiset ja lojaalit asiakkaat. (Malmi & Peltola & Toivanen 2006, 16 - 18.)

Balanced Scorecard on yksi yleisimmistä johtamismallien pohjista, ja se on käytössä myös Lemminkäisellä. Balanced Scorecardissa asetetaan tavoitteita ja niitä seurataan neljän tavoiteryhmän mukaan; taloudelliset tulokset, asiakastulokset, toiminnan tehokkuustavoitteet sekä kasvuun liittyvät tavoitteet. Kasvuosion tulee sisältää myös henkilöstön osaaminen ja jaksaminen sekä innovatiivisuuden ylläpito. Pelkästään ammattitai-

don ja osaamisen ylläpito eivät riitä jatkuvan innovatiivisuuden ylläpitoon. Siihen tarvitaan myös työyhteisö, jossa erilaiset osaamisalueet voidaan yhdistää ja jossa ihmiset jaksavat olla luovia ja kehittää työtään. Tie taloudelliseen menestykseen alkaa siis osaamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtimisella. (Ahonen ym. 2003, 43 - 44.) Lemminkäinen Infra Oy:n päällystystoiminnalle räätälöidyssä tuloskortissa tavoitteita on asetettu henkilöstölle ja organisaatiolle, toiminnan kehittämiseksi, liiketoiminnalle sekä taloudelle.

Osaamisella ja työhyvinvoinnilla luodaan pohja tehokkaalle ja uudistuvalla toiminnalla ja ajan tasalla oleville uusille projekteille. Näin varmistetaan kustannustehokas ja laadukas lopputulos asiakkaalle. Tyytyväiset asiakkaat takaavat tasaisen tuloskehityksen, joka takaa omistajien tyytyväisyyden. Työhyvinvointi vaikuttaa siis merkittävästi yrityksen taloudelliseen menestykseen. Se luo mahdollisuudet kestäväan kilpailukykyyn, kasvuun ja menestykseen. (Ahonen ym. 2003, 43 - 44.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena yhteistyössä Lemminkäinen Infra Oy:n päällystystoiminnan kanssa. Opinnäytetyön ohjaajana yrityksen puolelta toimi henkilöstöasiantuntija Hanna Valkama.

Päällystystoiminnalla työskenteli tutkimuksen tekohetkellä 925 työntekijää erilaisissa asfaltointialan työtehtävissä sekä 245 toimihenkilöä työnjohtotehtävissä, sihteereinä, kehitystehtävissä sekä muissa johtotehtävissä. Tutkimuksen tekohetkellä työntekijöistä 55 % oli määräaikaisessa ja 45 % vakituksessa työsuhteessa. Toimihenkilöistä vakituksia oli 93 %, ja määräaikaisia 7 %.

Tutkimuslomake saatekirjeineen lähetettiin sähköpostitse 65 toimistosihteerille. Heidän tehtävänään oli lomakkeen välittäminen työntekijöille. Tavoitteena oli sihteerien avulla tavoittaa kaikki työntekijät. Toimihenkilöille suunnattiin Webropol-palvelun avulla tehty kysely. Linkki kyselyyn saatekirjeineen lähetettiin kunkin sähköpostiosoitteeseen.

Toimihenkilöiden osalta tutkittavaa ryhmää rajattiin, ja tutkimukseen otettiin mukaan vain työnjohtajat, työmaapäälliköt, toimistosihteerit sekä piiripäälliköt. Tutkimus lähetettiin sähköpostitse 174 toimihenkilölle. Vastausaikaa annettiin 10 päivää, ja sen jälkeen lähetettiin yksi muistutuskierrös vastaamattomille. Muistutuskierröksen jälkeen sai vastata vielä neljän päivän ajan. Sen jälkeen kysely suljettiin Webropolissa. Paperisia vastauslomakkeita ei palautunut enää tutkimusajan sulkeuduttua.

Tutkimuslomakkeita työntekijöiden osalta palautui 203, ja vastausprosentiksi saatiin näin ollen 21,9. Vastausprosentti jäi odotettua alhaisemmaksi, mutta pysyi kuitenkin tyydyttävällä tasolla ja tutkimuksen tulokset voitiin käsitellä uskottavasti. Toimihenkilöistä kyselyyn vastasi 94, ja vastausprosentiksi saatiin 54, joka oli reilusti yli odotusten. Neljässä lomakkeessa asemaa ei oltu määritelty. Kokonaisuudessaan tutkimukseen vastasi 300 henkilöä, ja tutkimuksen kokonaisvastausprosentiksi muodostui 27,3, joka jäi selvästi alle odotetun 40 %. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta 27,3 % on kuitenkin hyvä.

Tutkimuslomakkeessa (liite 3.) oli kuusi perustietokysymystä, joiden tarkoituksena oli selvittää vastaajien taustoja. Lähtötietoina kysyttiin ikää, työsuhteen kestoa yhteensä, sukupuolta, asemaa, työsuhteen muotoa sekä sitä, onko vastaajalla myös muu työ. Perustietokysymysten jälkeen lomakkeessa oli kolmekymmentäviisi kysymystä, joiden tarkoituksena oli selvittää yleisiä työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavia asioita sekä sitä, miten henkilöstö kokee nämä asiat omassa työssään. Lomakkeessa oli yksi toista työn kausiluonteisuutta koskevaa kysymystä, joiden avulla oli tarkoitus selvittää kausiluonteisuuden vaikutuksia työhyvinvointiin ja -motivaatioon.

Kaikkiin lomakkeen kysymyksiin vastaus valittiin neljästä eri vaihtoehdosta: ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”. Niin sanotun keskivälin vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä” jätin tarkoituksella pois saadakseni tutkimuksellisesti parempaa tietoa. Lomakkeen lopussa oli avoin kysymys, johon vastaamalla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin omaan työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavista asioista.

Tutkimuslomake oli samanlainen sekä työntekijöille että toimihenkilöille, sillä kysymykset olivat asettelultaan sopivia molemmille henkilöstöryhmille. Työntekijät vastasivat paperilomakkeella, ja toimihenkilöt Webropol-palvelun kautta. Alun perin tarkoitukseni oli purkaa työntekijöiden lomakkeet SPSS-ohjelman avulla, mutta päädyttyäni samaan lomakkeeseen kummallekin ryhmälle, purin työntekijöiden vastaukset samaan Webropol-pohjaan toimihenkilöiden vastausten kanssa. Näin säästin myös hie-man aikaa, ja sain kaikki tulokset samaan vertailuun. Kun kaikki vastaukset olivat samalla pohjalla, oli eri henkilöstöryhmien välinen vertailu myös helpompaa.

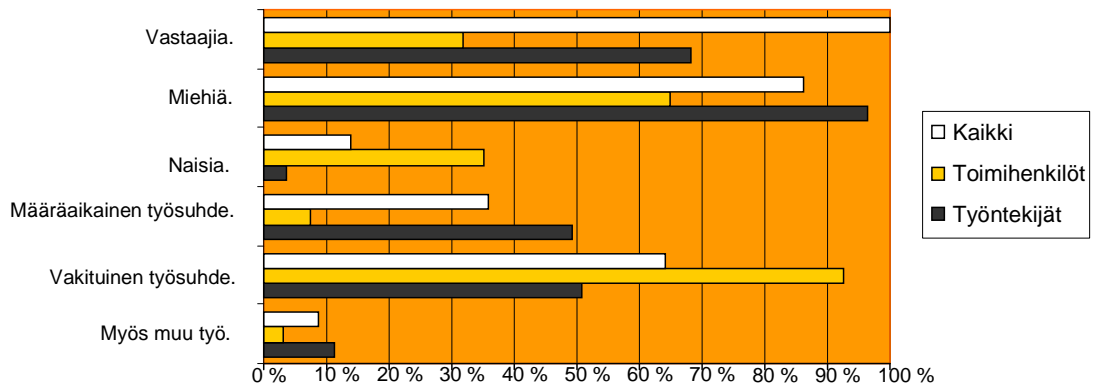
Tutkimustulosten esittelyssä käytetään diagrammikuvia, joissa esitetään väittämien vastaukset kuvan muodossa. Yhteen kuvaan on otettu useampi saman aihealueen kysymys käsittelyyn. Käyttötarkoitukseeni sopivia kuvia en saanut suoraan Webropolista, joten kuvat on tehty Excel-ohjelmalla Webropol-raporttien pohjalta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Lähtötietokysymykset

Työntekijöitä vastaajista oli 68,1 % ja toimihenkilöitä 31,9 %. Kaikista vastaajista naisia oli 13,8 % ja miehiä 86,2 %. Työntekijöistä miehiä oli 96,5 %, ja naisia 3,5 %. Miesten osuus toimihenkilöistä oli 64,9 % ja naisten 35,1 %. (Kuva 6.)

Määräaikaisessa työsuhteessa oli 35,8 %, ja vakituisesssa työsuhteessa 64,2 % vastaajista. Työntekijöistä 49,3 % oli määräaikaisia, ja 50,7 % vakituksia, kun taas toimihenkilöistä 92,6 % oli vakituksia ja 7,40 % määräaikaisia. Tämän työn lisäksi 8,7 %:lla vastaajista oli myös toinen työ, työntekijöistä 11,3 %:lla ja toimihenkilöistä 3,20 %:lla. (Kuva 6.)



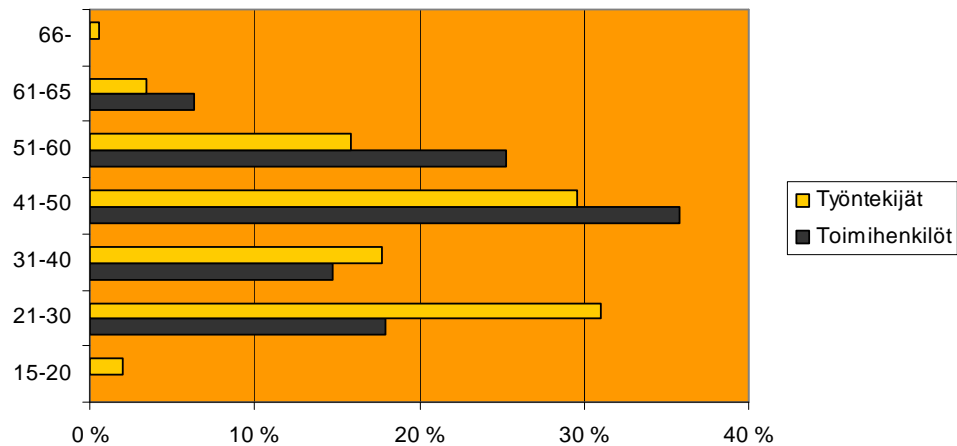
Kuva 6. Kaikki, työntekijät ja toimihenkilöt

Ikäjakauma

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajan ikä (Kuva 7). Työntekijöistä kolmasosa (31 %) oli ikäluokasta 21 – 30 vuotta. Vajaa kolmannes vastaajista oli 41 – 50-vuotias (29,6 %). 31 – 40-vuotiaita oli 17,7 % ja 51 – 60-vuotiaita oli 15,8 % vastaajista. 2 % työntekijöistä oli 15 – 20-vuotiaita, ja 61 – 65-vuotiaita 3,4 %. Vain 0,5 % vastaajista oli yli 66-vuotiaita.

Toimihenkilöiden ikäjakauma poikkesi hieman työntekijöistä, sillä suurin osa (35,8 %) toimihenkilöistä oli 41 – 50-vuotiaita. Toimihenkilöistä 21 – 30-vuotiaita oli selvästi vähemmän kuin työntekijöiden ryhmässä, vain 17,9 % kun taas 51 – 60 (25,3 %) ja 61 – 65 (6,3 %) -vuotiaiden osuus oli suurempi. 15 – 20-vuotiaita toimihenkilöitä ei ollut lainkaan, mikä ei ole yllättävää, sillä yleisesti voidaan olettaa toimihenkilöillä olevan joko korkeakoulu- tai yliopistotason koulutus, josta yleensä valmistutaan yli 20-vuotiaana. Myöskään yli 66 vuotiaita toimihenkilöitä ei ollut lainkaan. (Kuva 7.)

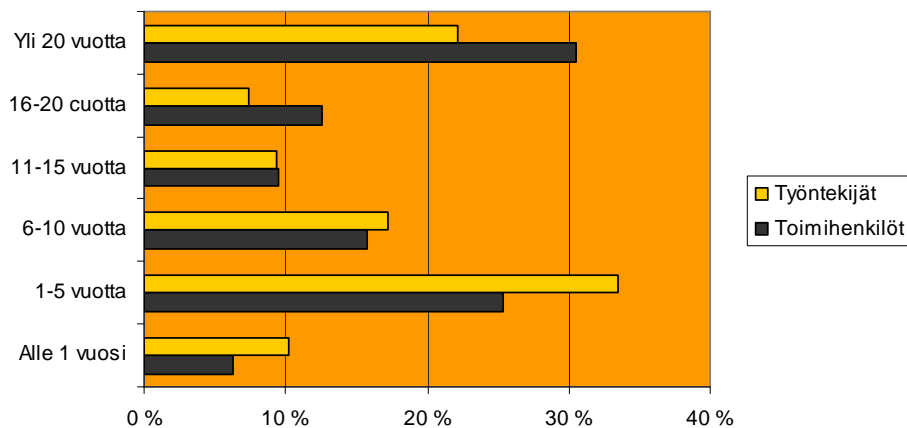
Ikäjakauma yhtiön henkilöstöllä on tasainen, mitä voidaan pitää hyvänä seikkana. Kun yrityksen henkilökuntaa on monesta eri ikäluokasta, ei suuri yhtäaikainen poistuminen (kuten eläköityminen) aiheuta vajetta toimintakykyyn. Kun yrityksessä on samanaikaisesti sekä vanhempia että nuorempia työntekijöitä, voidaan niin sanotun hiljaisen tiedon olettaa siirtyvän eteenpäin. Samalla nuorempi sukupolvi tuo omia uusia näkemyksiään työhön ja työntekotapoihin.



Kuva 7. Vastaajien ikäjakauma

Työsuhteen kesto

Kolmasosa työntekijöistä oli ollut työsuhteessa (kuva 8) 1 – 5 vuotta. Myös yli 20 vuotta palvelleiden osuus oli suhteellisen suuri, 22,2 %. 6 – 10 vuotta työskennelleitä oli 17,2 %. Toimihenkilöistä kolmasosa oli yli 20 vuotta työsuhteessa olleita. 25,3 % toimihenkilöistä oli ollut työsuhteessa 1 – 5 vuotta. Kummassakin henkilöstöryhmässä on havaittavissa suuri sekä lyhyiden että pidempien työsuhteiden osuus. Toki yleisesti on tiedossa, että asfaltointialalla syntyy hyvinkin pitkiä työsuhteita, joten yli 20 vuotta työsuhteessa olleiden suuri määrä ei yllätä vaan ainoastaan vahvistaa tätä käsitystä. Työsuhteessa 1 – 5 ja 6 – 10 vuotta olleiden prosentiosuuksista päätellen alalla on myös runsaasti uusia tekijöitä, ja näin toiminnalla voidaan olettaa olevan jatkuvuutta.



Kuva 8. Vastaajien työsuhteen kesto

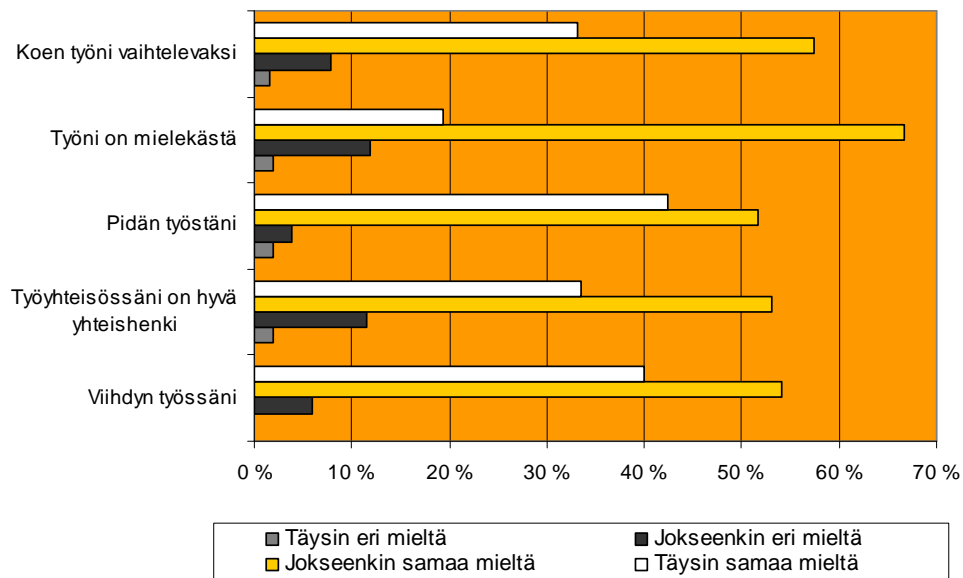
6.2 Yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät

Tutkimuslomakkeessa oli yhteensä 17 yleisesti työhyvinvointiin ja -motivaatioon liittyvää kysymystä. Kysymysten tarkoituksena oli tuottaa tietoa tutkimuksen taustatueksi; mikäli ei tiedetä yleistä työhyvinvoinnin tasoa tai yleistä työmotivaatiotasoa, ei voida luotettavasti arvioida kausiluonteisuuden vaikutuksia niihin.

Työntekijöiden työviihtyvyys oli yleisesti ottaen hyvällä tasolla. Työssään viihtyi hyvin tai erittäin hyvin 94,1 % vastaajista. Työntekijöistä 5,9 % oli väitteen ”viihdyn työssäni” kanssa jokseenkin eri mieltä. Väittämän ”pidän työstäni” kanssa samaa mieltä oli lähes-

tulkoon kaikki, ja vain harva oli sitä mieltä, ettei pidä työstään lainkaan. (Kuva 9.) Toimihenkilöiden työviihtyvyyden yleisyys on yleisesti ottaen hyvä, sillä vastaajista 93,6 % vastasi väitteeseen ”viihdyn työssäni” joko ”jokseenkin samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”. Vastaajista ainoastaan reilu prosentti oli täysin eri mieltä väitteen kanssa. Työstään piti liki kaikki toimihenkilöt, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Ainoastaan 2,1 prosenttia oli väittämän ”pidän työstäni” kanssa jokseenkin eri mieltä, eikä kukaan ollut asiasta täysin eri mieltä. (Kuva 10.)

Työntekijöistä väitteen ”pidän työtäni mielekkäänä” kanssa täysin samaa mieltä oli joka viides, kun taas jokseenkin samaa mieltä oli yli kuudesosa. Vastaajista jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 13,9 %, joten yleisesti ottaen työtä pidetään mielekkäänä. (Kuva 9.) Toimihenkilöistä mielekkäänä tekemäänsä työtä piti joka kolmas. Jokseenkin samaa mieltä väitteen ”pidän työtäni mielekkäänä” kanssa oli 63,2 % vastaajista. Alle kymmenesosa oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä, joten pääosin toimihenkilöt pitivät työtään mielekkäänä. (Kuva 10.)

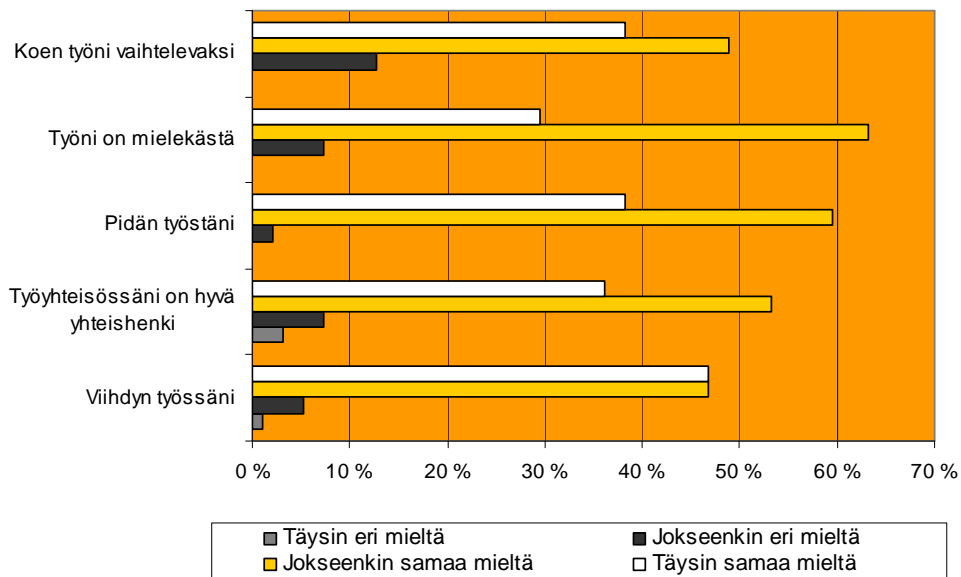


Kuva 9. Työntekijöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät I

Työntekijät kokivat työnsä pääosin vaihtelevaksi, ja yhdeksän kymmenestä vastaajasta olikin väittämän ”koen työni vaihtelevaksi” kanssa joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Vain 1,5 % vastaajista ei pitänyt työtään lainkaan vaihtelevana. (Kuva 9.) Toimihenkilöistä työnsä vaihtelevaksi koki myös enemmistö, 87,2 %, ja jokseenkin eri

mieltä asiasta oli 12,8 % vastaajista. Kukaan toimihenkilöistä ei ollut sitä mieltä, että työ ei olisi vaihtelevaa. (Kuva 10.)

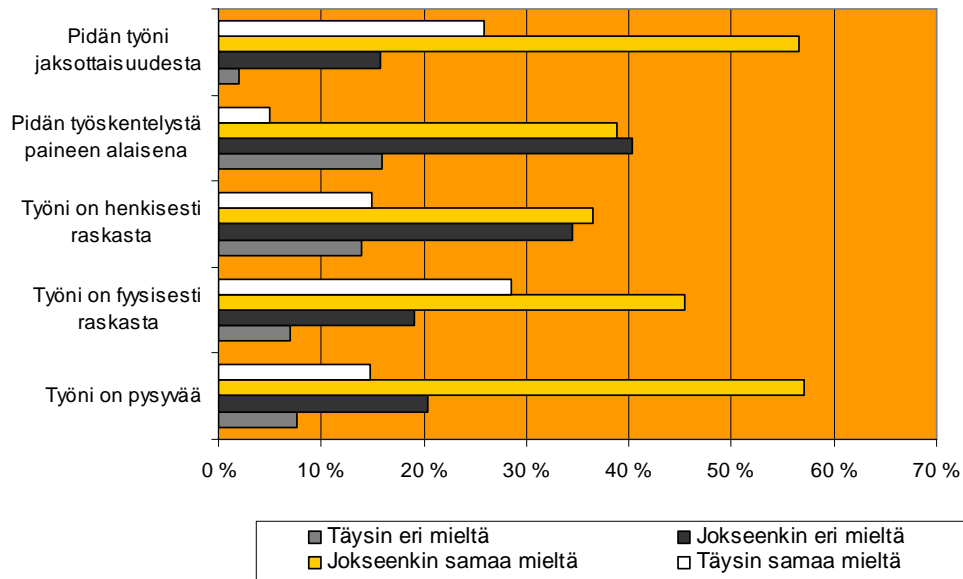
Työntekijöiden mielestä työyhteisön yhteishenki oli yleisesti ottaen hyvä, ja 86,5 % vastaajista olikin tästä seikasta joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin melko suuri osa vastaajista, 13,5 %, piti työyhteisönsä yhteishenkeä huonona. (Kuva 9.) Myös toimihenkilöt kokivat työyhteisön yhteishengen suurimmalta osaltaan hyväksi. Vastaajista hieman yli puolet oli asiasta täysin samaa mieltä, ja reilu kolmannes jokseenkin samaa mieltä. Toimihenkilöistä 7,4 % oli väitteen ”työyhteisössäni on hyvä yhteishenki” jokseenkin eri mieltä ja vain 3,2 % täysin eri mieltä. (Kuva 10.)



Kuva 10. Toimihenkilöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät I

Valtaosin työn jaksottaisuus koettiin positiivisena. Työntekijöistä väittämään ”pidän työn jaksottaisuudesta” vastasi ”täysin samaa mieltä” 25,8 %. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli yli puolet vastaajista. Kuitenkin vastaajista liki joka seitsemäs oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja reilu prosentti täysin eri mieltä. (Kuva 11.) Yli puolet toimihenkilöistä piti työnsä jaksottaisuudesta, ja 57,4 % olikin jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin samaa mieltä tästä oli kolmannes vastaajista. Ainoastaan 13,8 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä, eikä kukaan ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa. (Kuva 12.)

Kolmasosa työntekijöistä ei kokenut työtään pysyväksi, mutta kuitenkin yli puolet vastaajista oli väitteen ”työni on pysyvää” kanssa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä asiasta oli vain 14,8 %. Työn kausiluonteisuuden voidaan ajatella vaikuttavan melko suureen osuuteen vastauksissa jokseenkin ja täysin eri mieltä. (Kuva 11.) Työtään pysyvänä piti 88,2 % toimihenkilöistä. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 3,2 % ja jokseenkin eri mieltä 8,6 % vastaajista. (Kuva 12.)

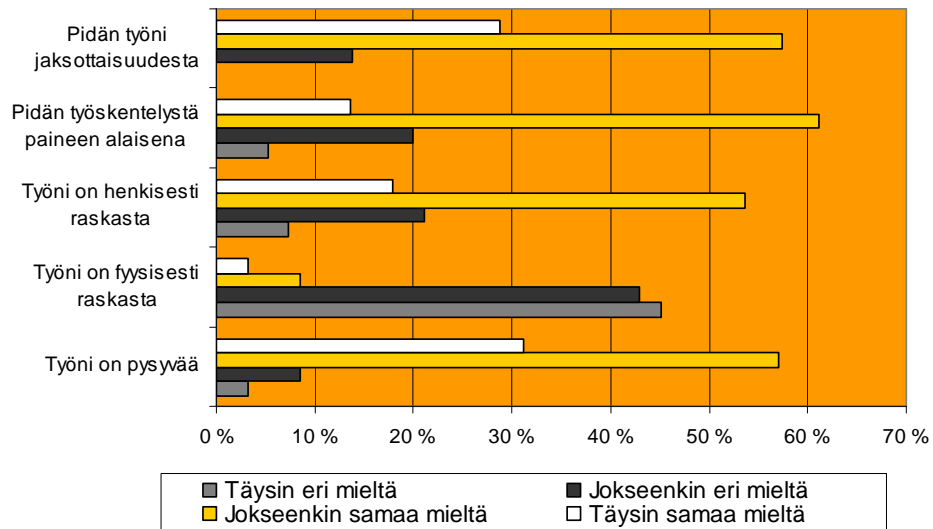


Kuva 11. Työntekijöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät II

Yli puolet työntekijöistä ei pidä työskentelystä paineen alaisena, ja vastaajista vain 5 % oli samaa mieltä väitteen kanssa. Kuitenkin väitteen ”pidän työskentelystä paineen alaisena” kanssa jokseenkin samaa mieltä olevien osuutta voidaan pitää melko suurena sen ollessa 36,8 %. (Kuva 11.) Huomattavasti pienempi osuus, vain 5,3 % toimihenkilöistä ei pidä työskentelystä paineen alaisena, ja joka viides vastaajista oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Joka seitsemäs toimihenkilö puolestaan piti työskentelystä paineen alaisena, ja oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä (Kuva 12.)

Hieman yli puolet työntekijöistä koki työnsä henkisesti raskaaksi, ja 74 % fyysisesti raskaaksi. Työtään henkisesti raskaana pitävien osuus on yllättävän suuri, sillä perinteisesti työn on ajateltu kuormittavan enemmän fyysistä kuin henkistä puolta. (Kuva 11.) Toimihenkilöistä valtaosa kokee työnsä enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaksi. Työtään henkisesti raskaana piti 71,6 %, ja fyysisesti raskaana vain 3,2 % toimihenkilöistä. Täysin eri mieltä väitteen ”työni on fyysisesti raskasta” kanssa oli liki puo-

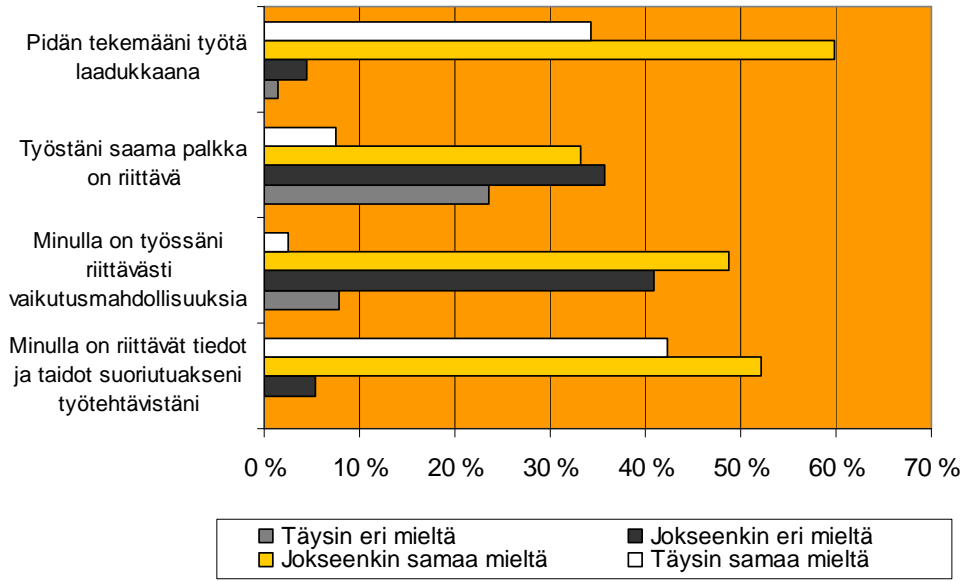
let vastaajista. Väitteen ”työni on henkisesti raskasta” kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä oli noin kolmasosa. (Kuva 12.)



Kuva 12. Toimihenkilöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät II

Työntekijöistä työtään laadukkaana piti 94,1 %, joista yli puolet oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Vain murto-osa vastaajista ei pitänyt tekemäänsä työtä lainkaan laadukkaana ja harva jonkin verran laadukkaana. (Kuva 13.) Toimihenkilöt pitivät yleisesti oman työn laatua hyvänä, ja vastaajista 97,9 % piti tekemäänsä työtä laadukkaana. Jokseenkin samaa mieltä väittämän ”pidän työtäni laadukkaana” kanssa oli kuudesosa, ja täysin samaa mieltä yli kolmannes vastaajista. (Kuva 14.)

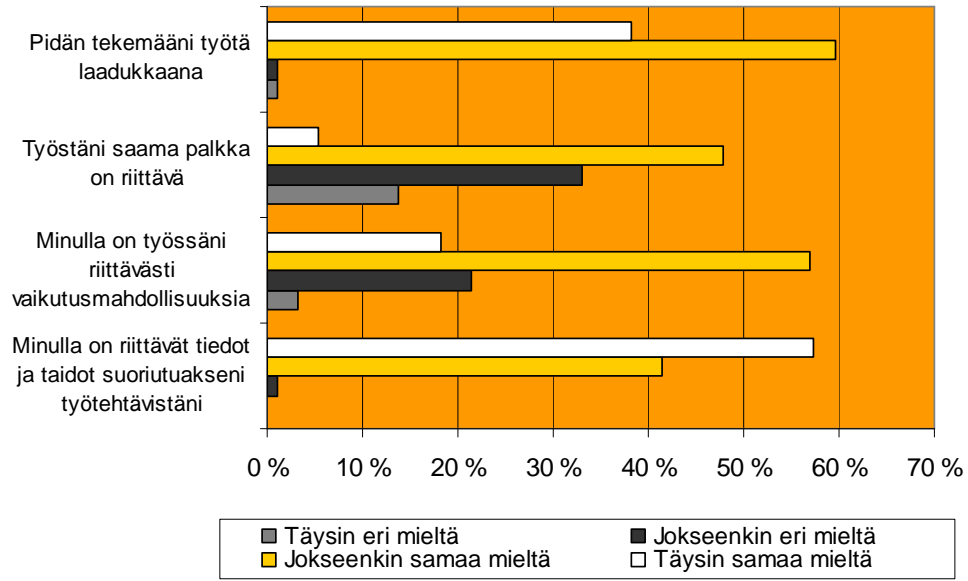
Omia ammatillisia taitojaan työntekijät arvioivat varsin hyväksi, ja joka neljäs vastaaja olikin täysin sitä mieltä, että omasi riittävät tiedot ja taidot suoriutuakseen työtehtävistään. Yli puolet vastaajista oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Ainoastaan 5,4 prosenttia oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Kukaan ei arvioinut omia tietojaan ja taitojaan täysin riittämättömiksi. (Kuva 13.) Myös toimihenkilöt arvioivat oman ammattitaidon riittäväksi. Kysyttäessä onko vastaajalla riittävät tiedot ja taidot suoriutuakseen työtehtävistään, oli 41,5 % jokseenkin samaa mieltä ja yli puolet täysin samaa mieltä. Vain reilu prosentti toimihenkilöistä oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. (Kuva 14.)



Kuva 13. Työntekijöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät III

Palkkaan työntekijät olivat pääosin tyytymättömiä. Vastaajista joka kuudes koki palkkansa joko täysin tai jonkin verran riittämättömäksi. Jokseenkin tyytyväisiä palkkaansa oli kolmannes vastaajista. Täysin riittäväksi palkkansa koki vain 7,5 % vastaajista. (Kuva 13.) Työstä saatuun palkkaan toimihenkilöt olivat joko hieman tyytyväisiä tai hieman tyytymättömiä. Vastaajista reilu kymmenes oli sitä mieltä, että työstä saatu palkka ei ole riittävä, ja 5,3 % mielestä se oli täysin riittävä. Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli kolmasosa, ja jokseenkin samaa mieltä liki puolet. Kokonaisuudessaan kuitenkin hieman yli puolet toimihenkilöistä oli sitä mieltä, että työstä maksetaan riittävää palkkaa. (Kuva 14.)

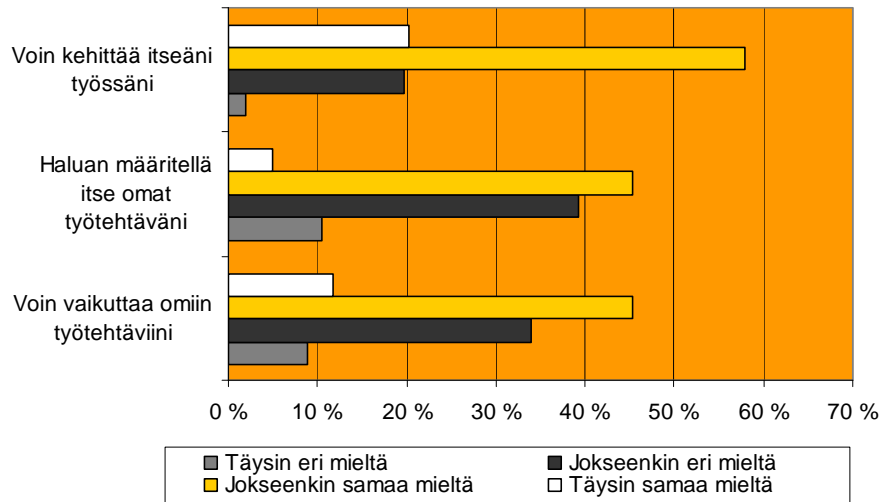
Yleisesti työntekijät tunsivat vaikutusmahdollisuutensa työssään riittämättömiksi. Vajaa kymmenes vastaajista oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia ei ole riittävästi. Vain 2,5 % vastaajista koki vaikutusmahdollisuutensa täysin riittäviksi. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli joka neljäs, ja jokseenkin samaa mieltä liki puolet. (Kuva 13.) Myös toimihenkilöt kokivat työssään olevan riittävästi vaikutusmahdollisuuksia, ja yli puolet oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Viidennes vastaajista oli täysin asiasta samaa mieltä. Toimihenkilöistä 24,7 % koki, että vaikutusmahdollisuuksia ei ole riittävästi. (Kuva 14.)



Kuva 14. Toimihenkilöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät III

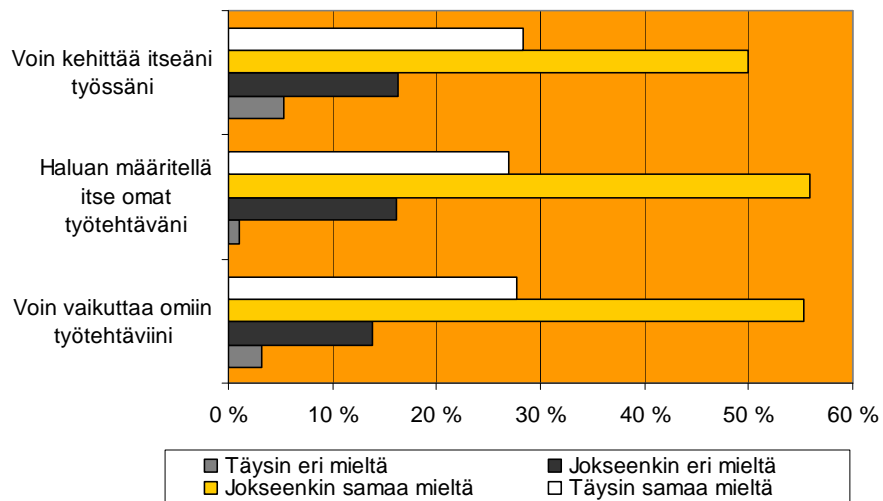
Työntekijöistä harvempi halusi määrittellä itse omat työtehtävänsä. Vain 5 % vastaajista oli väittämän ”haluan määrittellä omat työtehtäväni” kanssa täysin samaa mieltä. Sen sijaan asiasta jokseenkin samaa mieltä oli 45,3 % ja jokseenkin eri mieltä joka neljäs vastaajista. Täysin erimieltä väitteen kanssa oli kymmenesosa työntekijöistä. (Kuva 15.) Yleisesti toimihenkilöt kokivat, että kehittymismahdollisuudet työssä ovat hyvät. Vastaajista joka kahdeksas oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Asian kanssa täysin eri mieltä oli vain 5,4 %, ja jokseenkin eri mieltä 16,3 %. (Kuva 16.)

Suurimmalta osin työntekijät kokivat mahdollisuutensa kehittyä työssään hyväksi. Viidennes vastaajista oli täysin samaa mieltä, ja yli puolet jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Vain 2 % vastaajista koki kehittymismahdollisuutensa olemattomiksi. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli lähes neljäsosa vastaajista. (Kuva 15.) Mahdollisuutta omien työtehtävien määrittelyyn piti tärkeänä lähes kolmannes toimihenkilöistä. Jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli yli puolet vastaajista, ja vain vajaa viidennes oli asiasta täysin tai jokseenkin eri mieltä. (Kuva 16.)



Kuva 15. Työntekijöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät IV

Työntekijät tunsivat pääosin voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Lähes puolet vastaajista oli väitteen ”voin vaikuttaa omiin työtehtäviini” kanssa jokseenkin samaa mieltä, ja reilu kymmenes täysin samaa mieltä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia ei juuri ole, ja täysin eri mieltä oli 8,9 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli yli kolmannes vastaajista. (Kuva 15.) Toimihenkilöt kokivat, että omiin työtehtäviin pystyi vaikuttamaan hyvin. Vastaajista kolmasosa oli täysin samaa mieltä siitä, että omiin työtehtäviin voi vaikuttaa. Täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli 17 % vastaajista, ja jokseenkin samaa mieltä yli puolet. (Kuva 16.)

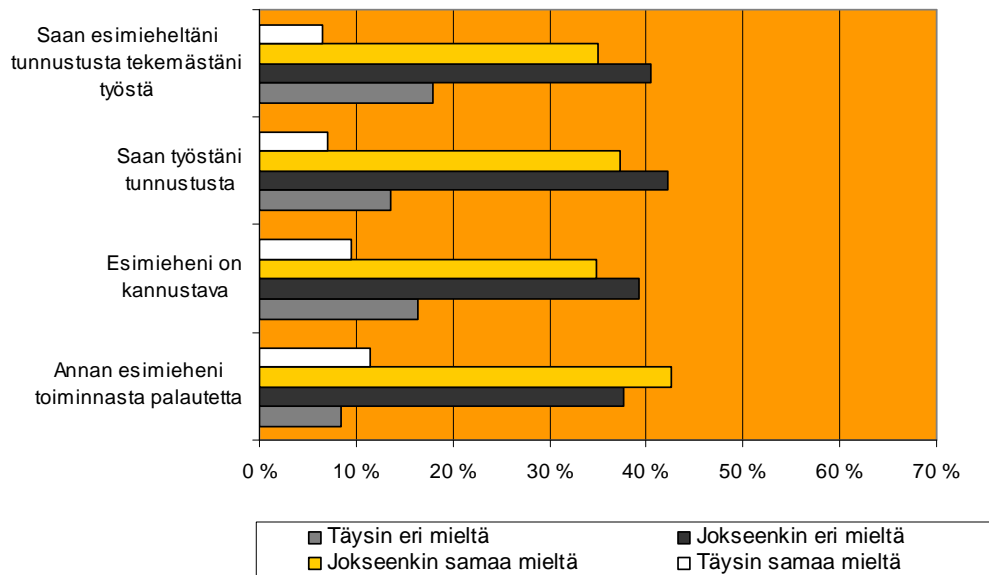


Kuva 16. Toimihenkilöiden yleiset työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavat tekijät IV

Esimestyö

Hieman yli puolet työntekijöistä ei pidä esimestään kannustavana. 16,4 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä, ja neljännes jokseenkin eri mieltä. Vain joka kymmenennen mielestä esimies oli kannustava. (Kuva 17.) Toimihenkilöistä suurin osa koki esimiehensä olevan kannustava. 16 % vastaajista oli väittämän ”esimieheni on kannustava” kanssa täysin samaa mieltä, ja liki puolet jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin joka kymmenes oli tästä seikasta täysin eri mieltä, ja viidennes jokseenkin eri mieltä. (Kuva 18.)

Työntekijöistä yli puolet tuntee, ettei saa työstään riittävästi tunnustusta. Väitteen ”saan työstäni tunnustusta” kanssa täysin eri mieltä vastasi 13,6 % ja jokseenkin eri mieltä joka neljäs. Ainoastaan vajaa kymmenes vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa, ja lähes neljännes jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 17.) Myös esimieheltä saatu tunnustus työstä koetaan hyvin riittämättömänä. Vain 6,5 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, eli koki saavansa työstään riittävästi tunnustusta esimieheltään. Täysin eri mieltä tästä oli joka viides. Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli 40,5 %, ja jokseenkin samaa mieltä yli kolmannes työntekijöistä. (Kuva 17.)

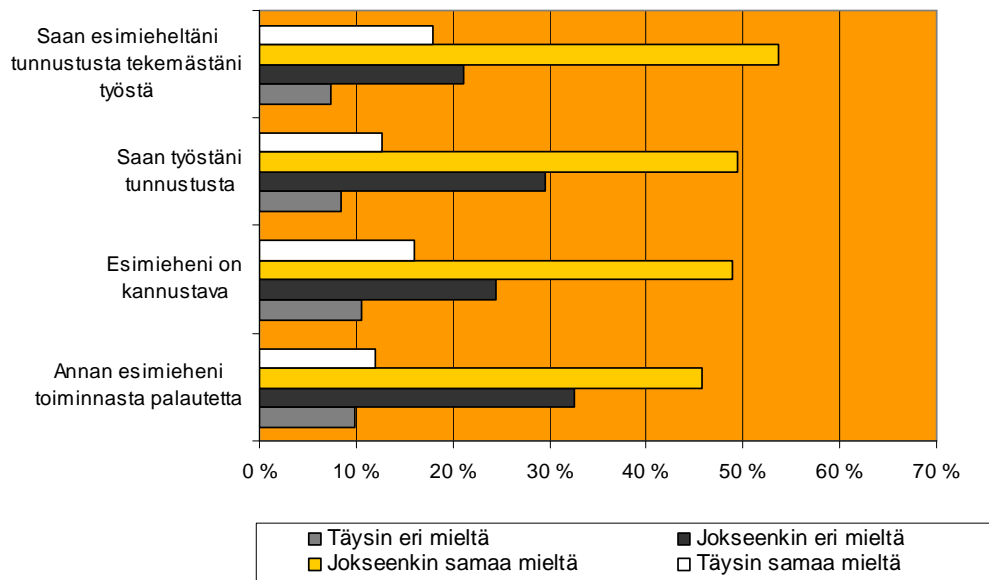


Kuva 17. Esimestyö työntekijöiden näkökulmasta

Enemmistö toimihenkilöistä tuntee saavansa työstään tunnusta, ja jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli liki puolet vastaajista. Täysin samaa mieltä asiasta oli reilu

kymmenes. Kolmasosa toimihenkilöistä koki saavansa jokseenkin riittämättömästi tunnustusta työstään, ja 8,4 % ei kokenut saavansa työstään lainkaan tunnustusta. (Kuva 18.) Esimieheltään tunnustusta tekemästään työstä sai hieman harvempi toimihenkilö, ja täysin eri mieltä väitteen ”saan esimieheltäni tunnustusta tekemästani työstä” kanssa oli joka kymmenes vastaajista. Kuitenkin asiasta täysin samaa mieltä olevien osuus oli 12,9 %. Väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä oli kolmasosa vastaajista, ja jokseenkin samaa mieltä liki puolet. (Kuva 18.)

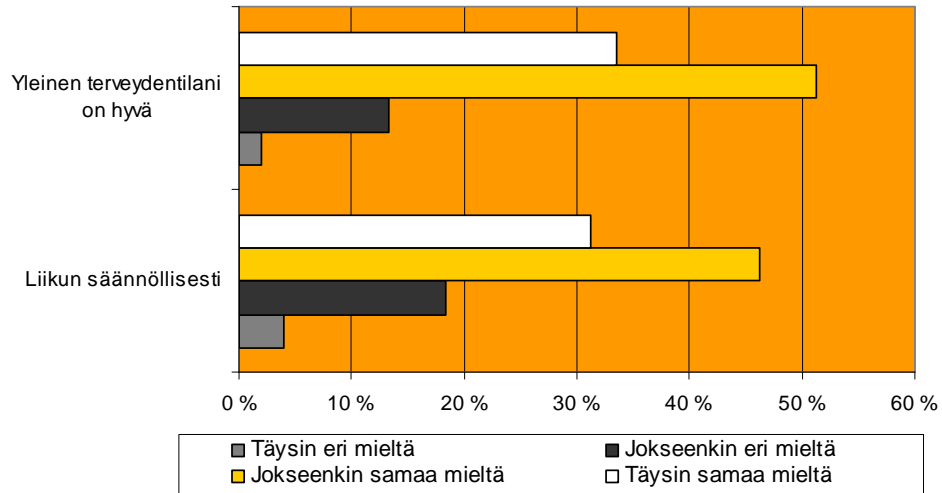
Esimiehen toiminnasta annetaan yleisesti hyvin palautetta, ja työntekijöistä 11,4 % oli väitteen ”annan esimieheni toiminnasta palautetta” kanssa täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä asian kanssa olevien osuus vastanneista oli 8,4 %. Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli lähes neljäsosa, ja jokseenkin samaa mieltä 42,6 % vastaajista. (Kuva 17.) Suurin osa toimihenkilöistä antaa palautetta esimiehensä toiminnasta, ja täysin samaa mieltä olevien osuus oli reilu kymmenes. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli lähes puolet. Kaikki eivät palautetta kuitenkaan anna, ja täysin eri mieltä oli kymmenesosa toimihenkilöistä, ja jokseenkin eri mieltä asiasta oli kolmannes toimihenkilöistä. (Kuva 18.)



Kuva 18. Esimiestyö toimihenkilöiden näkökulmasta

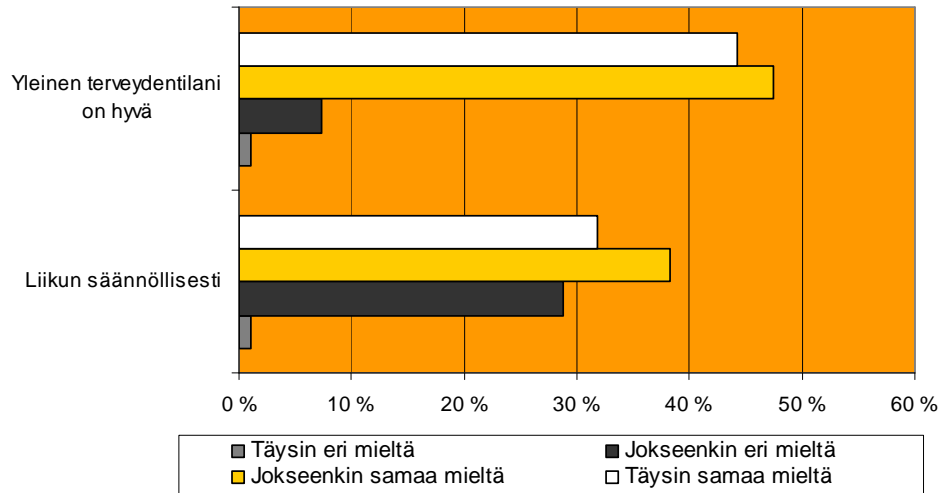
Työntekijät arvioivat yleisesti oman terveytensä hyväksi, ja joka yhdeksäs vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Hyvin harva arvioi yleisen ter-

veydentilansa huonoksi. Kuten kuvasta 19 voidaan nähdä, lähes sama prosentuaalinen osuus työntekijöistä, jotka arvioivat terveytensä hyväksi, myös liikkuvat säännöllisesti. Liikuntaa säännöllisesti harrastavia oli kolmasosa työntekijöistä. Jonkin verran liikuntaa harrasti 46,3 %. Liikuntaa ei harrastanut ollenkaan 4 % työntekijöistä ja vähän 18,4 %. (Kuva 19.)



Kuva 19. Työntekijöiden terveys

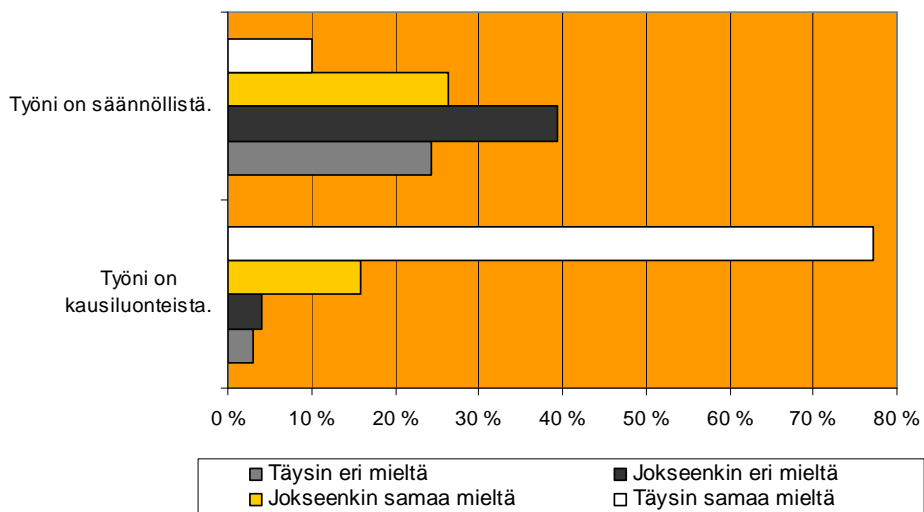
Toimihenkilöistä enemmistö piti yleistä terveydentilaansa hyvänä. Yli neljäsosa vastaajista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä, ja lähes puolet jokseenkin samaa mieltä. Vain vajaa kymmenes arvioi terveytensä huonoksi. Toimihenkilöistä suurin osa harrasti liikuntaa joko säännöllisesti tai melko säännöllisesti. Liikuntaa säännöllisesti harrasti 31,9 % ja jokseenkin säännöllisesti 38,3 % työntekijöistä. Vain murto-osa ei harrastanut liikuntaa lainkaan, ja joka kolmas vähän. (Kuva 20.)



Kuva 20. Toimihenkilöiden terveys

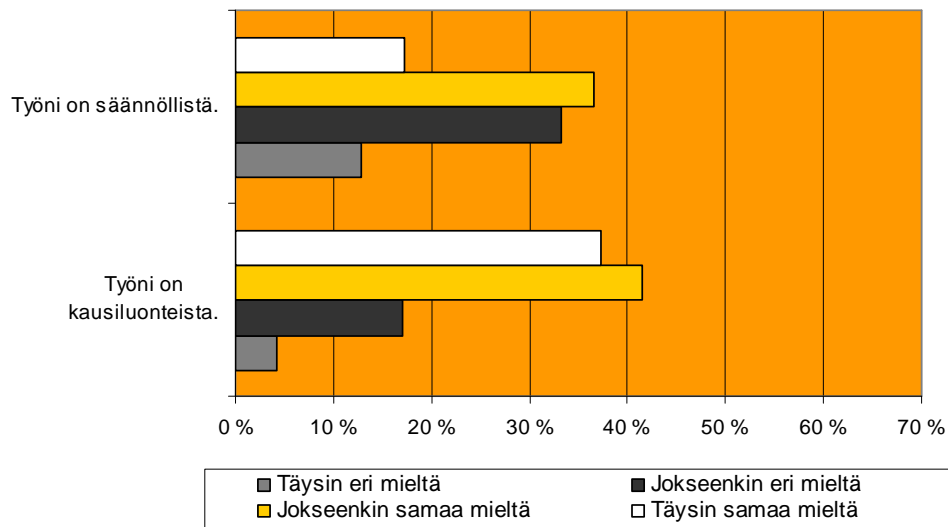
6.3 Kausiluonteisuus

Kausiluonteisuutta ja sen vaikutuksia mittaavia kysymyksiä tutkimuslomakkeessa oli yhteensä yksitoista. Kuvasta 21 voidaan nähdä, että työntekijöistä 77,2 % määritteli työnsä kausiluonteiseksi, ja vain joka kymmenes vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työnsä on säännöllistä. Koska näin suuri osa kokee työnsä kausiluonteiseksi, on tutkimuksellani luotettava pohja.



Kuva 21. Työntekijöiden työn kausiluonteisuus

Toimihenkilöistä työnsä kausiluonteiseksi koki lähes joka neljäs. Työnsä säännölliseksi määrittelevien osuus ei ollut kovin suuri, vain 17,2 %. Tuloksista voidaan huomata, että osittain toimihenkilöiden työ on kausiluonteista, mutta osittain taas ei. Oman työn määrittäminen kausiluonteiseksi voi olla hyvinkin hankalaa, sillä työtä on kuitenkin tarjolla koko vuodeksi. ”Toimipaikassani on ympärivuotisia urakoita, joten osa työmiehistä jatkaa ympäri vuoden. Tämä aiheuttaa sen, että työtä on myös minulla ympäri vuoden vaikkakin talvella vähemmän.” Kausiluonteisen toimihenkilöiden työstä tekee se, että suurin osa työstä painottuu kesän ajalle, ja talvella yleensä ollaan runsaasti lomilla. ”Vuosilomista suurimman osan joutuu myös pitämään talvella, mikä ei aina ole mieleen.” Suurimmat prosenttiosuudet sekä kysymyksessä ”työni on kausiluonteista” että ”työni on säännöllistä” oli vastauksessa ”jokseenkin samaa mieltä”. Pääosin myös toimihenkilöt kokivat työnsä kuitenkin kausiluonteiseksi, sillä täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevien osuus vastauksista oli yhteensä 78,7 prosenttia. Tuloksesta voidaan päätellä, että jollain tasolla kausiluonteisuus vaikuttaa myös toimihenkilöihin, kuten jo lähtökohtaisesti oletettiin. (Kuva 22.)



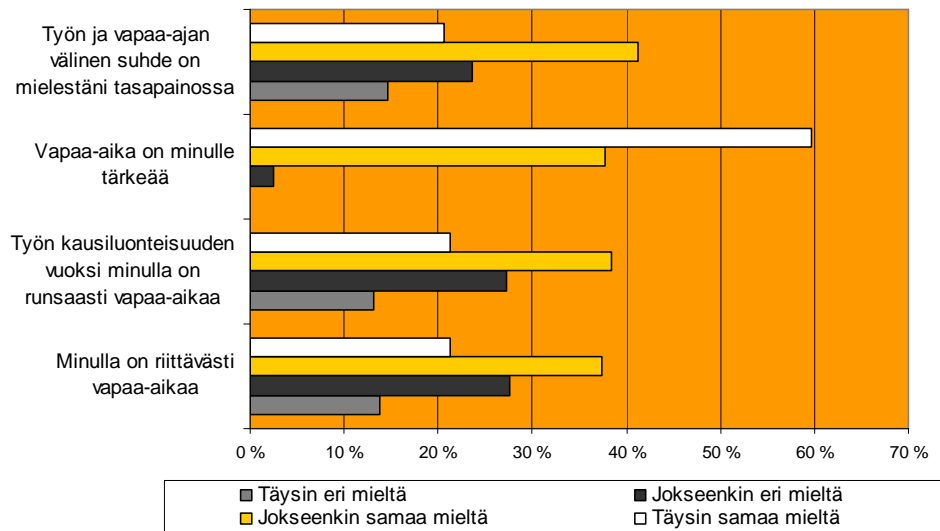
Kuva 22. Toimihenkilöiden työn kausiluonteisuus

Kausiluonteisuuden vaikutuksia työhyvinvointiin ja -motivaatioon mitattiin tutkimuksessa vapaa-aikaan liittyvillä kysymyksillä, stressikysymyksellä sekä kysymyksillä, jotka liittyvät työmuodon positiivisuuteen tai negatiivisuuteen. Lomakkeessa kysyttiin myös kausiluonteisuuden vaikutuksista omassa työssä kehittymiseen.

Vapaa-aikakysymykset

Yleisesti työntekijöiden keskuudessa vapaa-aikaa pidettiin tärkeänä, ja joka kuudes vastaajista oli väitteen ”vapaa-aika on minulle tärkeää” kanssa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli neljännes vastaajista, ja ainoastaan 2,5 % oli jokseenkin eri mieltä. Täysin eriävää mieltä asiasta ei ollut kukaan. Riittävästi vapaa-aikaa oli 21,2 prosentilla vastaajista, mutta lähes kolmannes oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Hieman yli puolet oli kuitenkin jokseenkin samaa tai täysin mieltä siitä, että vapaa-aikaa on riittävästi. (Kuva 23.)

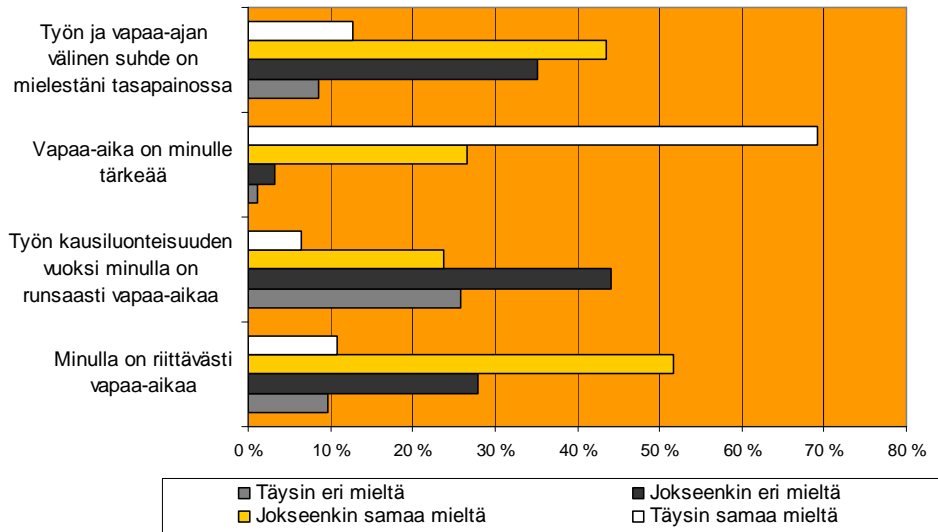
Kysyttäessä työn ja vapaa-ajan suhdetta ja kausiluonteisuuden vaikutusta vapaa-ajan määrään, olivat tulokset melko samanlaisia. Yli puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että kausiluonteisuus lisää vapaa-aikaa. Kuitenkin reilu kymmenes vastaajista ei kokenut kausiluonteisuuden lisäävän heidän vapaa-aikaansa yhtään. Kuudesosa vastaajista oli sitä mieltä, että työn ja vapaa-ajan suhde on tasapainossa, ja vajaa neljännes oli väitteen kanssa joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Minut vastaus yllätti, sillä olettamuksena oli, että vapaa-aika jakaantuu hyvin epäsäännöllisesti eri vuoden aikojen välille, ja näin ollen työn ja vapaa-ajan suhde ei olisi tasapainoinen. Jokseenkin ja täysin samaa mieltä olevien suuri prosentuaalinen osuus vastauksista voi kuitenkin kertoa myös siitä, että työkauden aikana vapaa-aikaa koetaan olevan riittävästi. Seikka kuitenkin yllättää työn ollessa hyvin kiireistä ja työpäivien venyessä ajoittain hyvinkin pitkiksi. Hyvinvoinnin kannalta on kuitenkin positiivista, että vapaa-aikaa koetaan olevan riittävästi ja että sitä on sopivassa suhteessa työmäärään nähden. (Kuva 23.)



Kuva 23. Kausiluonteisuuden vaikutukset työntekijöiden vapaa-aikaan

Lähes kaikki toimihenkilöt pitivät vapaa-aika joko erittäin tai jonkin verran tärkeänä, ja ainoastaan 4,3 % vastaajista vain vähän tai ei ollenkaan tärkeänä. Jokseenkin samaa mieltä väittämän ”minulla on riittävästi vapaa-aikaa” kanssa oli reilu puolet vastaajista, ja täysin samaa mieltä kymmenesosa vastaajista. Kuitenkin yli kolmannes oli sitä mieltä, että vapaa-aikaa ei ole riittävästi. (Kuva 24.)

Toimihenkilöistä 69,9 % oli sitä mieltä, että työn kausiluonteisuuden vuoksi heidän vapaa-aikansa määrä ei lisäännä. ”Työn kiireestä ja kausiluonteisuudesta johtuen ei voi viettää kesällä minkäänlaista sosiaalista elämää, kuten harrastaa tai urheilla tai hoitaa kotiasioita”. Kuitenkin kolmannes koki kausiluonteisuuden vaikuttavan positiivisesti vapaa-ajan määrään. Toimihenkilöt kokivat työn ja vapaa-ajan suhteen vähemmän tasapainoiseksi kuin työntekijät, ja vastaajista täysin samaa mieltä oli vain 12,8 %. ”Vaikka talvella on runsaasti vapaata, se ei korvaa pitämätöntä kesälomaa. Kesällä pitäisi pystyä pitämään 1-2 viikon yhtenäisen loma, koska kausi on kuitenkin pitkä.” Liki puolet vastaajista oli väitteen ”työn ja vapaa-ajan välinen suhde on mielestäni tasapainossa” kanssa jokseenkin samaa mieltä, ja reilu kolmannes jokseenkin eri mieltä. Täysin eri mieltä oli 8,5 % vastaajista. Myös tästä vastauksesta voidaan päätellä, että kausiluonteisuus vaikuttaa myös toimihenkilöihin. Kausiluonteisuudesta oli myös runsaasti avoimia kommentteja: ”Työ on kausiluonteista siten, että kesät ovat kiireisiä ja lomaa pidetään pääosin talvella. Kesäisin on vain pidennettyjä viikonloppuja tai enintään viikko lomaa.” (Kuva 24.)



Kuva 24. Kausiluonteisuuden vaikutukset toimihenkilöiden vapaa-aikaan

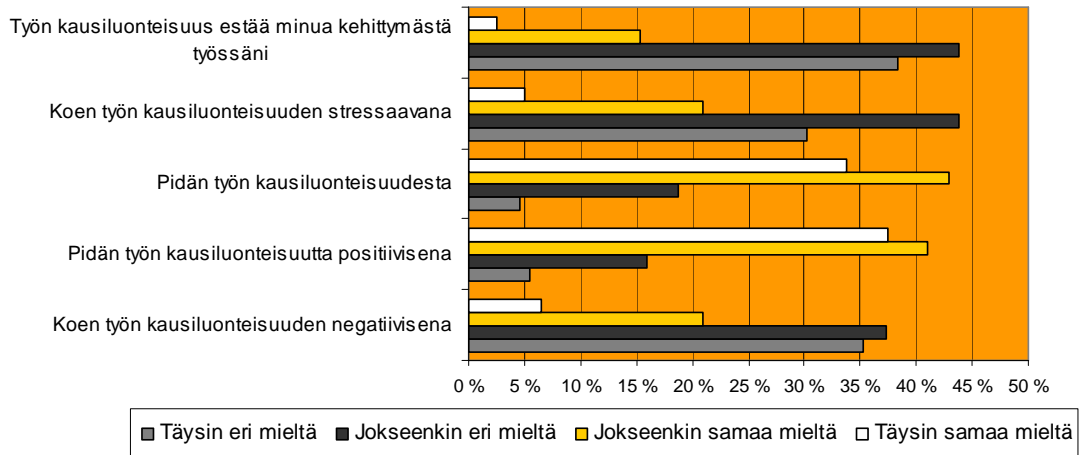
Kokemukset kausiluonteisuudesta

Työntekijöistä suurin osa piti työn kausiluonteisuudesta, ja vastaajista kolmannes olikin väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Asiasta jokseenkin samaa mieltä olevien osuus vastaajista oli 42,9 %. Ainoastaan 4,5 % työntekijöistä ei pitänyt työn kausiluonteisuudesta, ja jokseenkin eri mieltä oli lähes joka toinen. (Kuva 25.)

Positiivisena kausiluonteisuutta piti suurin osa vastaajista, ja 78,5 % työntekijöistä olikin jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 5,5 % ei pitänyt kausiluonteisuutta työn positiivisena ominaisuutena, ja jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 16 prosenttia vastaajista. Negatiivisena kausiluonteisuuden puolestaan koki 6,5 % työntekijöistä. Jokseenkin samaa mieltä väittämän ”koen työn kausiluonteisuuden negatiivisena” kanssa oli viidesosa vastaajista. Kolmannes vastaajista ei pitänyt kausiluonteisuutta ollenkaan negatiivisena ja väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli yli kolmasosa. (Kuva 25.)

Työn kausiluonteisuuden stressaavana koki ainoastaan 5 % työntekijöistä. Joka viides oli väittämän ”koen työn kausiluonteisuuden stressaavana” kanssa jokseenkin samaa mieltä. Pääosin kausiluonteisuutta ei koeta stressaavana, ja väittämän kanssa täysin eri mieltä oli joka kolmas, ja jokseenkin eri mieltä 43,8 % vastaajista. (Kuva 25.)

Pääsääntöisesti kausiluonteisuuden ei koettu estävän työssä kehittymistä, ja kahdeksasosa työntekijöistä olikin väittämän kanssa jokseenkin tai täysin erimieltä. Ainoastaan 2,5 % vastaajista koki kausiluonteisuuden esteeksi työssä kehittymiselle. 15,4 % työntekijöistä oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 25.)



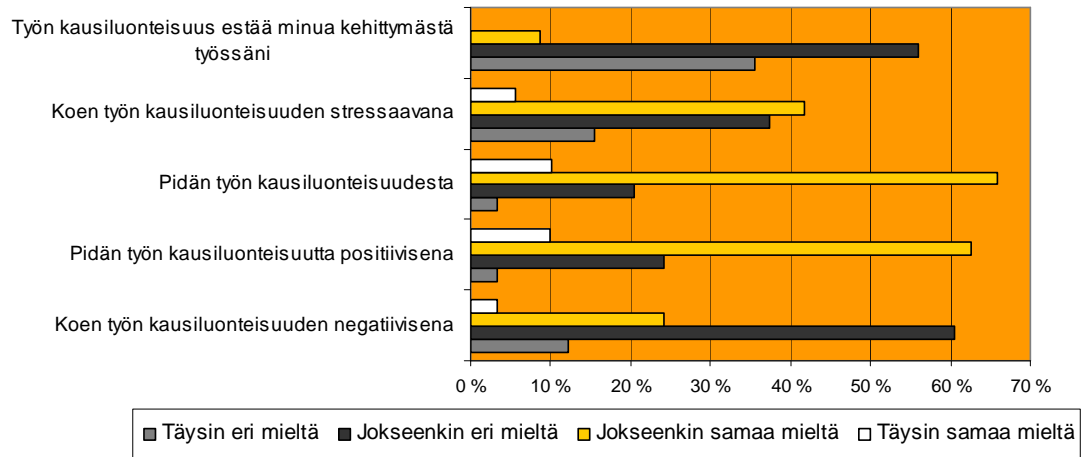
Kuva 25. Työntekijöiden kausiluonteiset kysymykset

Toimihenkilöistä suurin osa piti työn kausiluonteisuudesta, ja täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli 76,1 % vastaajista. Kaikki eivät kuitenkaan pidä työn kausiluonteisuudesta, ja jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli viidennes toimihenkilöistä. Reilu kolme prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. (Kuva 26.)

Valtaosa toimihenkilöistä koki kausiluonteisuuden positiivisena, ja vastaajista joka seitsemäs olikin väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä asiasta oli 3,3 % ja jokseenkin eri mieltä viidennes vastaajista. Negatiivisen kausiluonteisuutta ei pidetty, ja vastaajista 72,5 % oli väitteen ”pidän työn kausiluonteisuutta negatiivisena” kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Vajaa kolmannes kuitenkin koki kausiluonteisuuden negatiivisena, ja 27,5 % vastaajista oli väitteen kanssa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 26.)

Toimihenkilöt eivät kokeneet työn kausiluonteisuuden estävän heitä kehittymästä työssään. Vastaajista kukaan ei ollut väittämän kanssa samaa mieltä, ja vain 8,6 % oli jok-

seenkin samaa mieltä. Täysin erimieltä tästä seikasta oli yli puolet, ja jokseenkin eri mieltä reilu kolmannes vastaajista. (Kuva 26.)



Kuva 26. Toimihenkilöiden kausiluonteiset kysymykset

6.4 Kausiluonteisuuden vaikutukset työhyvinvointiin ja -motivaatioon

Kausiluonteisuuden vaikutuksia työhyvinvointi- ja työmotivaatiotekijöihin voidaan arvioida irrottamalla koko tutkimusjoukosta ne vastaajat, jotka kokivat työnsä kausiluonteiseksi. Kausiluonteiseksi työnsä kokivat vastaajista ne, jotka olivat väitteen ”työni on kausiluonteista” kanssa joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Jotta vaikutuksia voidaan arvioida paremmin, otetaan vertailukohteeksi vastaajista säännöllistä työtä tekevät eli ne, jotka kokivat, ettei heidän työnsä ollut kausiluonteista. Nämä vastaajat on valittu niiden joukosta, jotka olivat väitteen ”työni on kausiluonteista” kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Vastauksia käsitellään erikseen sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden kannalta.

Työntekijät

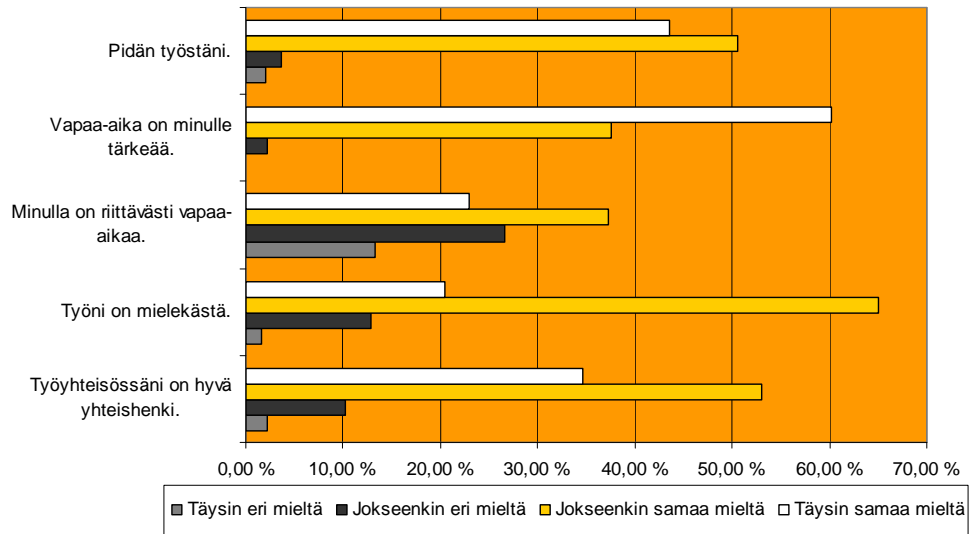
Kausiluonteiseksi työnsä määritelleistä työntekijöistä yli puolet oli alle 40-vuotiaita. Yksittäisenä ikäryhmänä 41 – 50-vuotiaita oli melko paljon, kolmasosa kaikista vastaajista. 51 – 60-vuotiaita oli 15,4 %, jota voidaan myös pitää melko suurena osuutena. Yli 61-vuotiaiden osuus vastaajista oli 3,7 %.

Kausiluonteisessa työssä voi myös syntyä hyvin pitkiä työsuhteita, ja työnsä kausiluonteiseksi määritelleistä työntekijöistä joka viides on palvellut yli 20 vuotta. Alle 10 vuotta työssä olleiden määrä oli suurin, yli 60 %.

Kausiluonteisessa työssä olevat työntekijät näyttävät tutkimuksen perusteella olevan hyvin tyytyväisiä työhönsä. Väitteen ”pidän työstäni” kanssa samaa mieltä oli 94,1 % työntekijöistä. Reilu viisi prosenttia vastaajista ei pitänyt työstään, ja vastasi väittämään joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. (Kuva 27.) Ei kausiluonteisessa työssä olevista työntekijöistä 92,80 % piti työstään, ja vain vajaa kymmenes oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä. (Kuva 28.)

Vapaa-aikaa pitivät yhtä tärkeinä sekä kausiluonteista työtä tekevät että ne, joiden työ ei ollut kausiluonteista. Kummassakin ryhmässä vajaa neljännes oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Kuudennes kausiluonteista työtä tekevistä piti vapaa-aikaa tärkeänä. (Kuva 27.) Työntekijöistä, joiden työ ei ollut kausiluonteista, vajaa kuudennes oli väittämän ”vapaa-aika on minulle tärkeää” kanssa täysin samaa mieltä, ja vajaa kymmenes oli asiasta jokseenkin eri mieltä. (Kuva 28.)

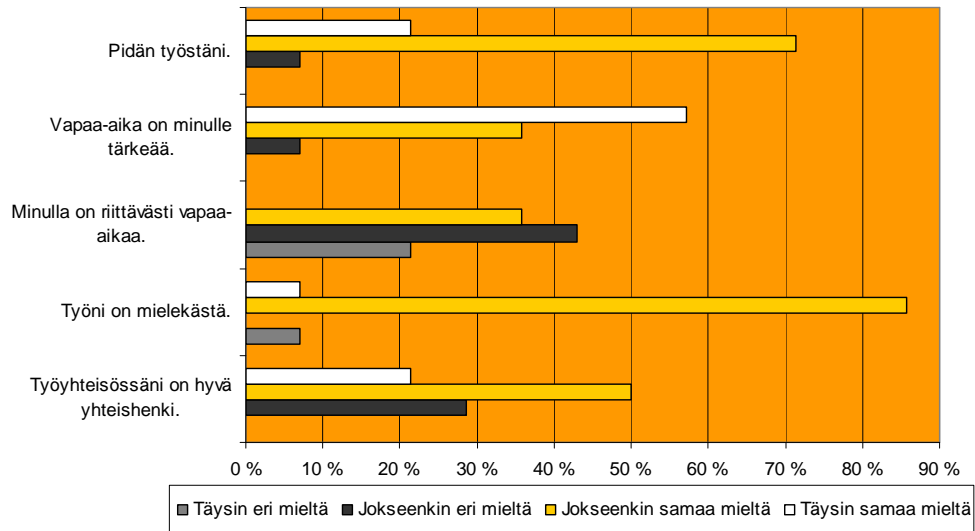
Kausiluonteista työtä tekevät kokivat, että heillä on riittävästi vapaa-aikaa. Säännöllistä työtä tekevät puolestaan kokivat vapaa-ajan riittämättömämmäksi. Väitteen ”minulla on riittävästi vapaa-aikaa” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli yli puolet kausiluonteista työtä tekevistä työntekijöistä, kun taas säännöllistä työtä tekevistä kukaan ei ollut väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä asian kanssa oli reilu kolmannes säännöllistä työtä tekevistä työntekijöistä. Kausiluonteisessa työssä olevista vapaa-ajan riittämättömäksi koki reilu kolmannes vastaajista, ja säännöllisessä työssä olevista yli 60 prosenttia. (Kuva 27 & 28.)



Kuva 27. Kausiluontoisuuden vaikutukset työntekijöihin joiden työ on kausiluonteista I

Työtään mielekkäämpänä pitivät ne vastaajat, joiden työ ei ollut kausiluonteista. Kausiluonteisessa työssä olevista reilu kymmenes oli väitteen ”työni on mielekästä” kanssa joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Joka toinen oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, ja reilu kuudennes oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 27.) Työntekijöistä, joiden työ ei ollut kausiluonteista, väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 92,8 %. Liki kymmenes oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. (Kuva 28.)

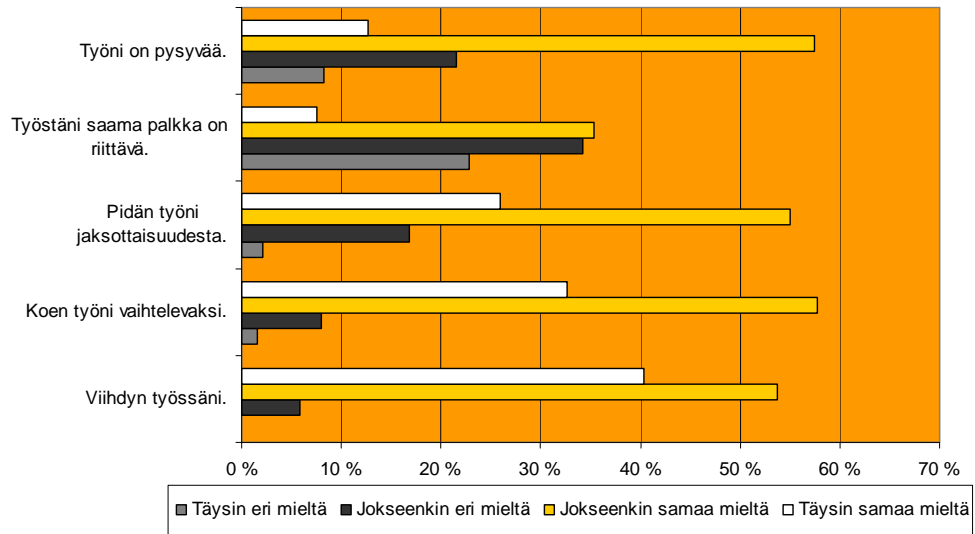
Kausiluonteisessa työssä olevat pitivät työyhteisönsä yhteishenkeä yleisesti ottaen parempana kuin ne, joiden työ ei ollut kausiluonteista. Liki joka yhdeksäs vastaaja oli väitteen ”työyhteisössäni on hyvä yhteishenki” kanssa joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Hieman reilu kymmenes piti yhteishenkeä huonona. (Kuva 27.) Säännöllistä työtä tekevistä liki kolmannes oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli joka toinen työntekijä. Viidennes vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, eli piti työyhteisön yhteishenkeä hyvänä. (Kuva 28.)



Kuva 28. Kausiluontoisuuden vaikutukset työntekijöihin joiden työ ei ole kausiluonteista I

Kausiluonteista työtä tekevät eivät kokeneet työtään niin pysyväksi, kuin säännöllisessä työssä olevat. Kausiluonteisessa työssä olevista vajaa kolmannes oli väitteen ”työni on pysyvää” kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Liki 60 % vastaajista oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä, ja vain reilu kymmenes täysin samaa mieltä. (Kuva 29.) Säännöllistä työtä tekevistä puolestaan yli 90 % työntekijöistä koki työnsä pysyväksi. Ainoastaan 7,10 % vastaajista oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. (Kuva 30.)

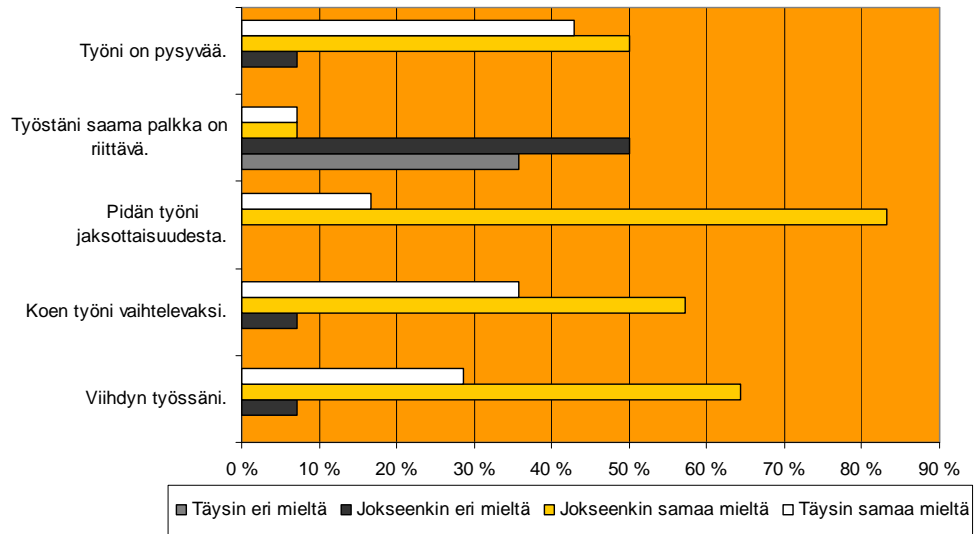
Palkkaansa tyytyväisempiä oli kausiluonteista työtä tekevät työntekijät. Heistä hieman yli puolet oli väitteen ”työstäni saama palkka on riittävä” kanssa eri mieltä ja hieman vajaa puolet samaa mieltä. (Kuva 29.) Säännöllistä työtä tekevistä liki 90 % vastaajista oli väittämän kanssa joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Vain hieman reilu kymmenes oli saamaansa palkkaan tyytyväinen. (Kuva 30.)



Kuva 29. Kausiluonteisuuden vaikutukset työntekijöihin, joiden työ on kausiluonteista II

Kausiluonteista työtä tekevät pitivät työn jaksottaisuudesta selvästi vähemmän kuin säännöllistä työtä tekevät. Kausiluonteista työtä tekevistä työntekijöistä joka viides oli väittämän ”pidän työni jaksottaisuudesta” kanssa jokseenkin eri mieltä. Täysin eri mieltä väitteen kanssa oli 15,2 % vastaajista. Reilu 80 % työntekijöistä kuitenkin piti jaksottaisuudesta. (Kuva 29.) Säännöllistä työtä tekevistä kaikki pitivät työn jaksottaisuudesta, ja yli 80 % oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä asiasta oli liki 20 % vastaajista. (Kuva 30.)

Sekä kausiluonteiset että säännölliset työntekijät kokivat viihtyvänsä työssä hyvin. Hieman paremmin kuitenkin viihtyvät kausiluonteiset työntekijät, ja heistä väitteen ”viihdyn työssäni” kanssa täysin samaa mieltä oli 40 %, kun taas säännöllisessä työssä olevista täysin samaa mieltä oli vajaa kolmannes. Kummassakin ryhmässä vajaa kymmenes oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. (Kuva 29 & 30.)



Kuva 30. Kausiluonteisuuden vaikutukset työntekijöihin, joiden työ ei ole kausiluonteista II

Toimihenkilöt

Kausiluonteiseksi työnsä määritelleiden toimihenkilöiden suurin ikäryhmä oli 41 – 50-vuotiaat. Joka toinen kausiluonteisessa työssä oleva toimihenkilö oli 51 – 60-vuotias. Neljäsosa vastaajista oli alle 40-vuotias. Vajaa kymmenesosa kausiluonteisessa työssä olevista toimihenkilöistä oli 61 – 65-vuotias.

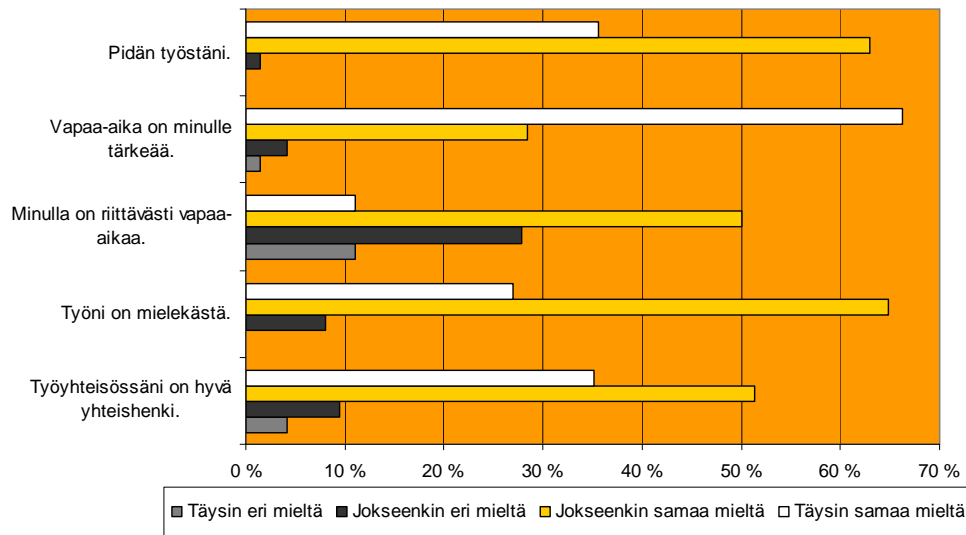
Kolmasosa kausiluonteisessa työssä olevista toimihenkilöistä oli työskennellyt yhtiön palveluksessa yli 20 vuotta. Lähes joka kolmannen työsuhde oli kestänyt 1 – 5 vuotta. Joka viidennen vastaajan työsuhde oli kestänyt yli 11 vuotta, mutta alle 20 vuotta.

Toimihenkilöiden keskuudessa sekä työnsä kausiluonteiseksi kokevat että säännöllistä työtä tekevät pitivät työstään lähes yhtä paljon. Väittämän ”pidän työstäni” kanssa täysin samaa mieltä oli reilu kolmannes kausiluonteista työtä tekevistä ja reilu neljännes säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 63 % kausiluonteista työtä tekevistä, ja puolet säännöllistä työtä tekevistä. Vain harvat olivat väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. (Kuva 31 & 32.)

Kausiluonteista työtä tekevistä toimihenkilöistä reilulle 5 prosentille vapaa-aika ei ollut tärkeää. Säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä liki 80 prosenttia oli väittämän

”vapaa-aika on minulle tärkeää” kanssa täysin samaa mieltä. Joka kuudennelle kausiluonteista työtä tekeväälle vapaa-aika oli tärkeää. (Kuva 31 & 32.)

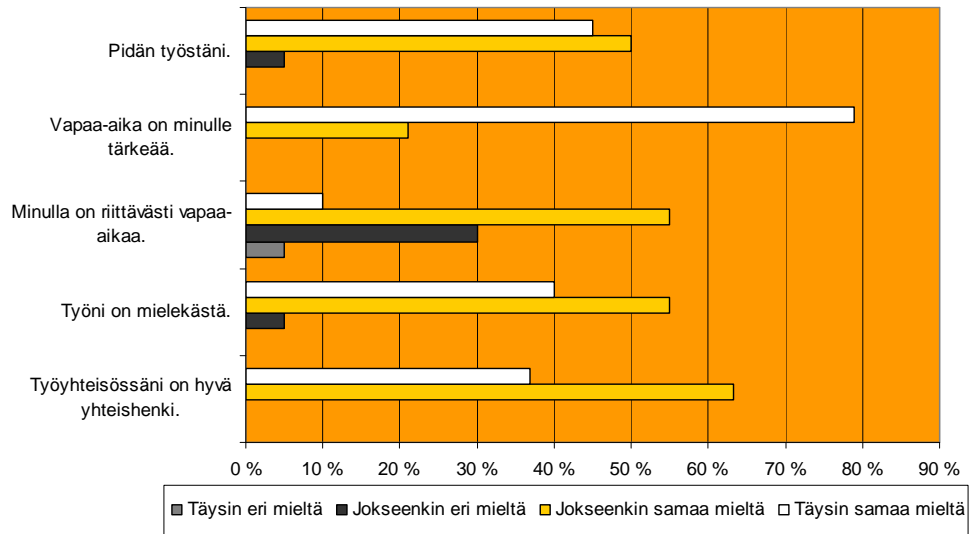
Säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä reilu kolmannes koki, ettei vapaa-aikaa ollut riittävästi. 65 % vastaajista oli väitteen ”minulla on riittävästi vapaa-aikaa” kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Kausiluonteista työtä tekevistä liki neljäsosan mielestä vapaa-aikaa ei ollut riittävästi. Vain kymmenesosa vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, ja puolet oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 31 & 32.)



Kuva 31. Kausiluonteisuuden vaikutukset toimihenkilöihin, joiden työ on kausiluonteista I

Lähestulkoon kaikki toimihenkilöt pitivät työtään mielekkäänä, ja sekä kausiluonteista että säännöllistä työtä tekevistä yli 90 prosenttia oli väittämän ”työni on mielekästä” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. (Kuva 31 & 32.)

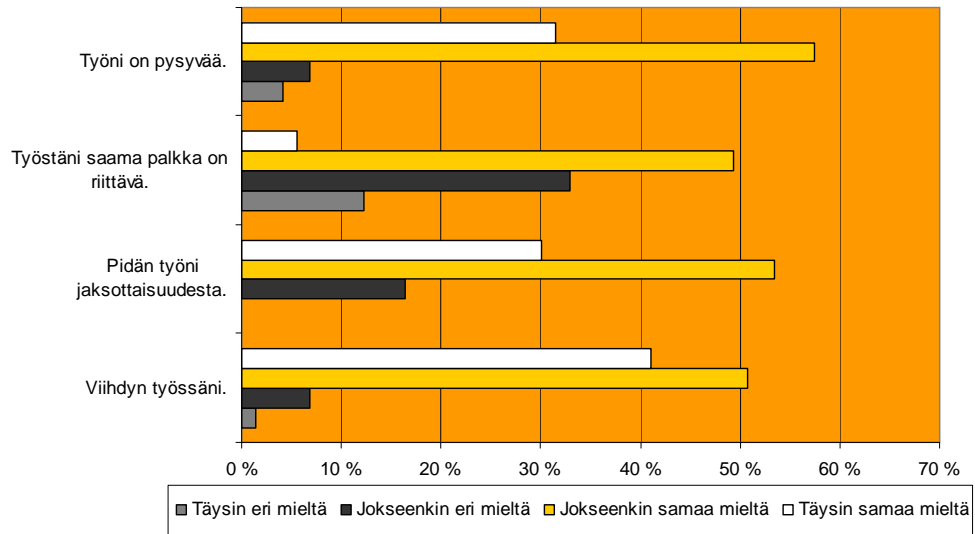
Säännöllistä työtä tekevät toimihenkilöt kokivat työyhteisönsä yhteishengen hieman kausiluonteista työtä tekeviä paremmaksi. Väittämän ”työyhteisössäni on hyvä yhteishenki” kanssa joko jokseenkin tai täysin eri mieltä oli joka seitsemäs kausiluonteiseksi työnsä mieltävistä vastaajista. Säännöllistä työtä tekevistä väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli lähes neljäsosa, ja jokseenkin samaa mieltä asiasta oli yli kuudesosa. Kausiluonteisessa työssä olevista toimihenkilöistä väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli puolet, ja jokseenkin samaa mieltä reilu kolmannes vastaajista. (Kuva 31 & 32.)



Kuva 32. Kausiluonteisuuden vaikutukset toimihenkilöihin, joiden työ ei ole kausiluonteista I

Kausiluonteisuus ei vastausten perusteella juuri vaikuta toimihenkilöiden kokemuksiin työn pysyvyyteen. Väitteen ”työni on pysyvää” kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä oli reilu kymmenesosa kausiluonteisessa työssä olevista toimihenkilöistä. Liki kuudesosa oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, ja kolmasosa oli asiasta täysin samaa mieltä. (Kuva 33.) Säännöllistä työtä tekevistä joka seitsemäs ei kokenut työtään säännölliseksi. Väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä oli reilu puolet vastaajista, ja täysin samaa mieltä kolmasosa. (Kuva 34.)

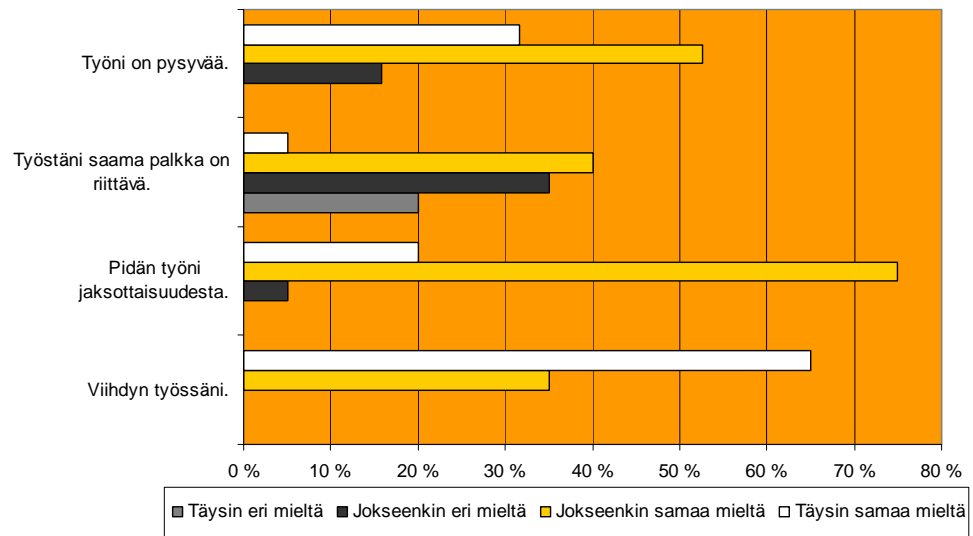
Säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä harvempi oli tyytyväinen palkkaansa, ja vastaajista 55 % oli väitteen ”työstäni saama palkka on riittävä” kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Kausiluonteista työtä tekevistä puolestaan 55 % oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Reilu kymmenes kausiluonteisessa työssä olevista oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. (Kuva 33 & 34.)



Kuva 33. Kausiluonteisuuden vaikutukset toimihenkilöihin, joiden työ on kausiluonteista II

Kausiluontoista työtä tekevistä toimihenkilöistä joka kuudes ei pitänyt työn jaksottaisuudesta. Säännöllistä työtä tekevistä puolestaan vain 5 % oli väitteen ”pidän työni jaksottaisuudesta” kanssa jokseenkin eri mieltä. Kausiluonteista työtä tekevistä joka kolmas oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä, kun taas säännöllistä työtä tekevistä täysin samaa mieltä asiasta oli 20 %. (Kuva 33 & 34.)

Vajaa kymmenesosa kausiluonteista työtä tekevistä toimihenkilöistä ei viihtynyt työssään. Väitteen ”Viihdyn työssäni.” kanssa jokseenkin samaa mieltä oli puolet toimihenkilöistä, ja täysin samaa mieltä asiasta oli reilu kuudennes. (Kuva 33.) Säännöllistä työtä tekevät viihtyivät työssään hieman paremmin, ja heistä väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli reilu kuudesosa. Väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä oli vajaa neljännes vastaajista. (Kuva 34.)



Kuva 34. Kausiluonteisuuden vaikutukset toimihenkilöihin, joiden työ ei ole kausiluonteista II

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn kausiluonteisuuden huomioon ottaen on yllättävää, kuinka paljon Lemminkäisen päällystystoiminnalla on syntynyt hyvinkin pitkiä työsuhteita. Toki uusia, vain lyhyen aikaa työsuhteessa olleita työntekijöitäkin on, mutta yli 11 vuotta kausiluonteisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä oli liki 40 %, ja näistä puolet oli työskennellyt yli 20 vuotta yrityksen palveluksessa. Kun otetaan huomioon, että kausiluonteisessa työssä olevista yli puolet oli määräaikaisessa työsuhteessa, on pitkien työsuhteiden synty vielä yllättävämpää. Tämä vahvistaa yleisesti vallalla olevaa käsitettä, jonka mukaan asfalttityö on elämäntapa ja perinne, joka siirtyy isältä pojalle. Pikipoikana oleminen on monille kunnia-asia, ja joka keväistä töihin paluuta odotetaan vuosittain.

Tutkimuksen mukaan myös toimihenkilöiden työsuhteet ovat suurelta osin hyvin pitkiä. Kausiluonteiseksi työnsä kokevista toimihenkilöistä yli puolet oli työskennellyt yrityksessä yli 11 vuotta, ja joka kolmas yli 20 vuotta. Määräaikaisia toimihenkilöitä kausiluonteisessa työssä oli vain vajaa kymmenes, joten edellytykset pitkien työsuhteiden syntyyn ovat olemassa.

Tutkimuksen lähtökohtana oli oletamus, että kausiluonteinen työ vaikuttaa kausiluonteista työtä tekevien työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Tarkoituksena oli tutkia, mitä nämä vaikutukset ovat, ja miten ne ilmenevät. Lähtökohtaisesti ajatuksena myös oli, että kausiluonteisuudella on sivuvaikutuksensa myös säännöllistä työtä tekevien työhyvinvointiin ja -motivaatioon.

Tutkimustuloksia tarkastellessani esiin nousi seikkoja, joiden perusteella kausiluonteisella työllä on suuremmat vaikutukset säännöllistä työtä tekevien kuin kausiluonteista työtä tekevien työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Erot olivat huomattavasti suuremmat työntekijöiden kuin toimihenkilöiden keskuudessa. Teoriaosuudessa on ajateltu, että työsuhteiden määräaikaisuus ja työn jatkumisen epävarmuus rasittavat ihmisiä ja heikentävät työssä jaksamista. Kuitenkin säännöllistä työtä tekevistä suurin osa oli vakituisessa työsuhteessa.

Yleisesti työntekijöiden työhyvinvointia voidaan pitää hyvänä, mutta tutkimustuloksista nousi esiin huomattavasti toimihenkilöitä enemmän työhyvinvointia ja -motivaatiota

heikentäviä seikkoja. Vaikka pääosin tutkimustulokset antoivat positiivisen kuvan työntekijöiden työhyvinvoinnista, oli kuitenkin joillain osa-alueilla huomattavissa enemmän tyytymättömyyttä kuin toisilla.

Työntekijät

Kausiluonteiset työntekijät kokivat tyytymättömyyttä muun muassa palkkaa kohtaan. Tyytymättömyyttä aiheuttivat myös vähäiset vaikutusmahdollisuudet työtehtäviä kohtaan sekä puutteelliset vaikutusmahdollisuudet yleisesti työssä. Tunnustusta työstä esimieheltä ei koettu saatavan tarpeeksi, ja myös yleinen tunnustuksen saaminen aiheutti tyytymättömyyttä. Esimiehen ei koettu olevan kovin kannustavana, mutta myöskään itse ei annettu palautetta esimiehen toiminnasta. Työn epäsäännöllisyys aiheutti myös jonkin verran tyytymättömyyttä, ja vapaa-aikaa ei aina koettu olevan riittävästi. Myös työn ja vapaa-ajan välinen suhde koettiin osin riittämättömäksi.

Tyytyväisyyttä kausiluonteisille työntekijöille puolestaan tuotti työn viihtyisyys sekä sen vaihtelevuus. Vapaa-aikaa pidettiin tärkeänä, ja liikuntaa harrastettiin säännöllisesti. Myös yleinen terveydentila arvioitiin pääosin hyväksi. Liikuntaa sisältävien elämäntapojen on todettu lisäävän hyvinvointia vapaa-ajan lisäksi myös työssä. Työ koettiin pysyvänä, jonka voidaan olettaa lisäävän hyvinvointia. Työtä pidettiin laadukkaana, ja työn tekemiseen kannalta tärkeät tiedot ja taidot koettiin riittäviksi. Yleisesti työstä pidettiin ja sen koettiin olevan mielekästä, joka on tärkeää hyvinvoinnin kannalta.

Kausiluonteiset työntekijät kokivat työn kausiluonteisuuden sekä negatiivisena että positiivisena työn piirteenä. Kuitenkin suurimmalta osin kausiluonteisuus koettiin positiivisena. Työntekijät pitivät työn kausiluonteisuudesta, eivätkä kokeneet sitä stressaavana. Kausiluonteisuuden ei myöskään koettu estävän työssä kehittymistä. Kausiluonteisuuden ei koettu lisäävän vapaa-aikaa, joten tältä osin kausiluonteisuuden ei voida olettaa lisäävän työhyvinvointia.

Säännöllistä työtä tekevät työntekijät kokivat työnsä viihtyisänä ja vaihtelevana. Työtä pidettiin myös mielekkäänä, joka lisää hyvinvointia ja työssä jaksamista. Itsensä kehittämismahdollisuuksia pidettiin melko hyvinä, ja työtehtäviin koettiin voivan vaikuttaa. Työtä myös pidettiin pysyvänä. Pääosin myös koettiin, että työtehtävien suorittamiseksi omattiin riittävät tiedot ja taidot. Työn ja vapaa-ajan välisen suhteen koettiin olevan

tasapainossa, ja vapaa-aikaa oli muutoinkin riittävästi. Liikuntaa harrastettiin melko säännöllisesti, ja yleinen terveydentila arvioitiin hyväksi.

Tyytymättömiä säännöllistä työtä tekevät olivat palkkaan. Myös työstä yleisesti saatu tunnustus koettiin riittämättömänä, samoin kuin esimieheltä saatu tunnustus. Työ koettiin sekä fyysisesti että henkisesti raskaana, joka lisää työn kuormittavuutta ja voi heikentää hyvinvointia.

Säännöllistä työtä tekevät kokivat työn kausiluonteisuuden negatiivisena, eikä sitä koettu kovin positiivisena. Suurin osa säännöllistä työtä tekevästä ei myöskään pitänyt kausiluonteisuudesta työmuotona. Kausiluonteisuuden ei koettu lisäävän säännöllistä työtä tekevien vapaa-aikaa kovinkaan paljon. Kuitenkaan kausiluonteisuutta ei koettu stressaavana, eikä sen ajateltu estävän työssä kehittymistä.

Tutkimuksen perusteella voidaan väittää, että kausiluonteisuus lisää kausiluonteisten työntekijöiden hyvinvointia, mutta ei säännöllistä työtä tekevien. Tulosten perusteella voidaan myös päätellä säännöllisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ja -motivaation olevan paremmalla tasolla kuin kausiluonteista työtä tekevien. Koska kausiluonteisten työntekijöiden työhyvinvointi on heikompaa kuin säännöllistä työtä tekevien, voidaan kausiluonteisuuden väittää vaikuttavan työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Väitettä tukee myös se, että säännöllistä työtä tekevät kokivat pääosin työn kausiluonteiset piirteet negatiivisina, jolloin kausiluonteisuuden vaikutuksien voidaan olettaa yltävän myös pidemmälle.

Toimihenkilöt

Sekä säännöllistä että kausiluonteista työtä tekevien toimihenkilöiden työhyvinvoinnin ja -motivaation tasoa voidaan tutkimuksen perusteella pitää melko hyvänä. Kausiluonteista työtä tekevät toimihenkilöt olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä, mutta joitain tyytymättömyyttäkin aiheuttavia seikkoja oli.

Yksi kausiluonteista työtä tekevillä toimihenkilöillä tyytymättömyyttä aiheuttavista seikoista oli palkka. Toimihenkilöt kokivat myös työn ja vapaa-ajan välisen suhteen pääsääntöisesti epätasapainoiseksi, eikä työn koettu juuri olevan säännöllistä. Työtä pidettiin myös henkisesti raskaana. Tyytymättömyyttä lisäsi myös se, ettei esimiehen koettu

olevan riittävän kannustava. Toisaalta toimihenkilöistä harvat antoivat itse palautetta esimiehen toiminnasta.

Työhyvinvointia lisäävinä seikkoina voidaan pitää, että kausiluonteisessa työssä olevat toimihenkilöt kokivat viihtyvän työssään, ja pitivät työstään. Työ myös koettiin vaihtelevaksi ja mielekkääksi, sekä työn jaksottaisuudesta pidettiin. Työtä myös pidettiin pysyvänä kausiluonteisuudesta huolimatta. Tätä voidaan pitää hyvänä seikkana, sillä pysyvyyden tunne lisää työhyvinvointia ja tukee työssä jaksamista. Työtä pidettiin laadukkaana, ja toimihenkilöt kokivat omaavansa riittävät tiedot ja taidot työtehtävien suorittamiseksi. Myös omiin työtehtäviin pystyi vaikuttamaan riittävästi. Vapaa-aikaa koettiin olevan riittävästi, ja oma terveydentila arvioitiin pääosin hyväksi. Liikuntaa harrastettiin myös säännöllisesti.

Kausiluonteisessa työssä olevat toimihenkilöt eivät kokeneet kausiluonteisuuden olevan negatiivista, ja sitä pidettiinkin pääosin positiivisena seikkana. Kausiluonteisuuden ei myöskään koettu estävän työssä kehittymistä. Sen sijaan kausiluonteisuus koettiin työn stressaavana piirteenä, eikä sen koettu lisäävän vapaa-aikaa. Tutkimuksen perusteella kausiluonteisuus ei tuo minkäänlaista lisäarvoa kausiluonteista työtä tekevien toimihenkilöiden työhön.

Säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä suurimman osan voidaan tutkimuksen perusteella väittää voivan hyvin työssään. Suuria eroja ei kausiluonteista työtä tekeviin ollut, mutta säännöllistä työtä tekevät olivat hieman tyytyväisempiä esimiestyöhön, ja kokivat useammin esimiehen olevan kannustava. Tunnustusta ei kuitenkaan koettu saatavan riittävästi, eikä omiin työtehtäviin voitu vaikuttaa tarpeeksi. Myös yleiset vaikutusmahdollisuudet työssä koettiin riittämättöminä. Palkka on myös yksi tyytymättömyyttä aiheuttava seikka. Myös säännöllistä työtä tekevät kokivat vapaa-ajan ja työn suhteen olevan tasapainoinen, sekä vapaa-aikaa olevan riittävästi. Yleinen terveydentila arvioitiin pääsääntöisesti hyväksi.

Myöskään säännöllistä työtä tekevien toimihenkilöiden työhön kausiluonteisuus ei tuonut lisää positiivisia piirteitä. Kausiluonteisuuden ei koettu lisäävän vapaa-aikaa, eikä sitä pidetty erityisen stressaavana tekijänä työssä. Kausiluonteisuuden ei koettu estävän työssä kehittymistä, mutta kausiluonteisuus koettiin hieman negatiivisena piirteenä. Pääosin kuitenkin myös säännöllistä työtä tekevät pitivät työn kausiluonteisuudesta.

Koska sekä kausiluonteisesta että säännöllisessä työssä olevat toimihenkilöt olivat tutkimuksen perusteella tyytymättömiä lähestulkoon samoihin seikkoihin, ei voida perustellusti väittää, että kausiluonteisuus vaikuttaisi suuresti toimihenkilöiden työhyvinvointiin tai -motivaatioon. Kausiluonteisuudesta johtuvana tyytymättömyyttä ja näin ollen hyvinvointia heikentävänä piirteenä voidaan pitää sitä, että kausiluonteisuus koetaan negatiivisena tai stressaavana.

Juutin ja Vuorelan mukaan (2002, 135) työn tuloksellisuuteen ja hyvinvointiin voidaan ajatella vaikuttavan neljä eri tekijää:

1. Työolosuhteet

- fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintaympäristö

2. Toimintakyky

- terveys ja työkyky, tiedot ja taidot, osaamisen ylläpito

3. Työn mielekkyys

- työtehtävät, niiden määrä ja laatu, motivoiva ja palkitseva työ

4. Johtaminen

- vuorovaikutus, tavoitteellisuus, tuki ja kannustus, palautteen antokyky

Tutkimustuloksia onkin hyvä tarkastella myös näiden neljän seikan pohjalta, sekä arvioida kausiluonteisuuden vaikutuksia näihin tekijöihin.

Työolosuhteet

Sekä kausiluonteista että säännöllistä työtä tekevät pitivät suurelta osin työstään. Työstä pitäminen on tärkeä lähtökohta työhyvinvoinnin muodostumiselle. Mikäli työstä ei pidetä, ei voida olettaa työhyvinvoinnin saati -motivaation olevan kovin korkealla tasolla. Sekä kausiluonteista että säännöllistä työtä tekevistä työntekijöistä ja toimihenkilöistä yli yhdeksäsosa piti työstään.

Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työyhteisön jäsenet tunsivat työyhteisön yhteishengen hyväksi. Sekä toimihenkilöt että työntekijät arvioivat yleisesti työyhteisönsä yhteishengen huonoksi. Mikäli yhteishenki koetaan huonoksi, ryhmänä onnistumisen tunteita voi olla hankala saavuttaa. Tämä taas lisää ryhmän pahoinvointia, eikä yhteishenki parane. Yhteisten saavutettavissa olevien tavoitteiden asettaminen ja kaikkien ryhmän jäsenten tasapuolinen, reilu kohtelu tuottaa pitkällä tähtäimellä hyvinvoivan työyhteisön, jossa jokaisen yksilön on hyvä olla.

Työntekijöiden osalta liki kolmasosa säännöllistä työtä tekevistä koki yhteishengen huonona, kun taas kausiluonteista työtä tekevistä vain hieman reilu kymmenes koki yhteishengen huonoksi. Olisi luontevaa ajatella, että kausiluonteinen työ heikentää yhteishenkeä, koska epäsäännöllisessä työssä ja jopa vuosittain vaihtuvassa työryhmässä ei pääse syntymään kovin tiiviitä siteitä ryhmän jäsenten kesken. Kuitenkin yhteishenki koetaan paremmaksi kausiluonteista työtä tekevien keskuudessa, joten ongelmat ovatkin syvemmällä, säännöllisten työntekijöiden joukossa. Tulevaisuutta ajatellen olisikin hyvä selvittää, mitä voitaisiin toimipaikoilla tehdä yhteishengen kohottamiseksi, ja vaikuttaako mahdollisesti kausittain vaihtuvat työntekijät säännöllistä työtä tekevien kokemukseen yhteishengestä. Avointa palautetta tuli koskien yhteishenkeä: *”Työporukoissa pääsääntöisesti hyvä henki. Tuntemme toisemme hyvin, ja huumoria on päivittäin.”*, *”Työyhteisö on tasapainoinen ja mukava.”*

Toimihenkilöiden keskuudessa tilanne puolestaan on aivan päinvastainen, eli säännöllistä työtä tekevät kokivat työyhteisön yhteishengen jopa erittäin hyväksi, kun taas kausiluonteiset työntekijät osittain huonoksi. Syitä tähän voidaan hakea muun muassa siitä, että toimihenkilöistä suurempi osa ei kokenut työtään kausiluonteiseksi. Tämän joukon voidaan ajatella olevan tiiviimmin yhteistyössä toistensa kanssa, kun taas kausiluonteiseksi työnsä kokevat voivat tuntea työkauden ulkopuolella irtaantuvansa muuten tiivistä työyhteisöstä. Oma paikka työyhteisössä on haettava aina uudelleen kauden alkaessa, ja se voi aiheuttaa toimihenkilöille jopa sopeutumisvaikeuksia. Työntekijän olisikin hyvä tiedostaa tämä henkilöstöryhmä, ja etsittävä aktiivisesti ratkaisua, jolla estettäisiin ulkopuolelle jäämisen tunteita. Samoilla keinoilla myös sitoutuminen yhtiötä kohtaan vahvistuisi, sillä mikäli henkilö kokee kuuluvansa työyhteisöön myös kauden ulkopuolella, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän palaa saman työnantajan palvelukseen myös uudelleen.

Toimintakyky

Vapaa-ajan määrän on todettu olevan sidoksissa työn laatuun, ja vapaa-ajalla koetut hyvät elämykset auttavat pitämään yllä hyvinvointia. Henkisen hyvinvoinnin edellytyksenä pidetään mahdollisuutta virkistyä vapaa-ajalla. Vapaa-aika tasapainottaa työtä, ja auttaa jaksamaan paremmin. (Työterveyslaitos 2009a & b.)

Kausiluonteisuus voi aiheuttaa negatiivisia tunteita myös työn ulkopuolella, kun vapaa-aikaa ei olekaan niin paljon, kuin niin sanotussa tavallisessa työssä olevilla. *”Urani alussa ystävät ja muut läheiset eivät ymmärtäneet, mitä kausiluonteinen työ on. Siitä seurasi negatiivisia asioita sosiaaliseen elämään, joka edelleen lisäsi työssä jaksamisen haasteita. Nykyään tilanne on parantunut, kun läheisten ymmärrys on lisääntynyt.”* Pääosin toimihenkilöt kuitenkin kokivat, että heillä on riittävästi vapaa-aikaa. Sekä säännöllistä että kausiluonteista työtä tekevät kokivat, että vapaa-aikaa on riittävästi, mutta eivät juuri uskoneet kausiluonteisuuden lisäävän sitä.

Työntekijöistä säännöllistä työtä tekevät kokivat vapaa-aikansa suurelta osin riittämättömäksi, eikä kausiluonteisuuden koettu vaikuttavan sen määrään lisäävästi. Puolestaan kausiluonteista työtä tekevät kokivat, että heillä vapaa-aikaa on riittävästi, ja kausiluonteisuuden koettiin lisäävän sen määrää.

Tutkimuksen mukaan sekä työntekijät että toimihenkilöt kokivat omaavansa riittävät tiedot ja taidot työtehtävistään suoriutumiseksi. Tulos ei ollut riippuvainen siitä, oliko työ kausiluonteista vai säännöllistä. Tunne siitä, että tiedot ja taidot riittävät työtehtävien suorittamiseen, lisää merkittävästi työhyvinvointia ja motivoi myös seuraavissa työtehtävissä parempaan suoritukseen. Työssä kehittyminen on myös eräs tärkeimmistä työmotivaatiota lisäävistä tekijöistä. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä suurin osa tunsi-kin voivansa kehittyä työssään. Työntekijöistä suurempi osa koki kausiluonteisuuden estävän työssä kehittymistä kuin toimihenkilöt, mutta pääosin kausiluonteisuuden ei koettu olevan kehityksen esteenä.

Työn mielekkyys

Myös työn mielekkyydellä on osansa työhyvinvoinnin muodostumisessa, ja se on yksi tärkeimmistä työntekoa motivoivista seikoista. Mikäli työtä ei koeta mielekkääksi, ei se

tuota jokapäiväistä hyvän olon tunnetta. Säännöllistä työtä tekevät työntekijät kokivat työnsä hieman kausiluonteisia työntekijöitä mielekkäämmäksi, joten kausiluonteisuudella voidaan olettaa olevan vaikutusta tähän seikkaan.

Pääosin työntekijät kokivat työn vaihtelevana ja mielekkäänä, mutta merkittävä osa puolestaan koki, ettei työ ole vaihtelevaa eikä mielekästä. Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työstä saisi mahdollisimman paljon onnistumisen kokemuksia, eikä työtä koettaisi itseään toistavana pakkona. Työn vaihtelevuuden kokemisessa ei ollut huomattavaa eroa siinä, kokiko työntekijä työnsä kausiluonteiseksi vai säännölliseksi.

Lähes puolet työntekijöistä tunsivat, ettei heillä ollut työssään riittävästi vaikutusmahdollisuuksia, ja lähes neljäsosa ei kokenut voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Kuitenkin yli puolet vastaajista halusi määritellä omat työtehtävänsä. Säännöllistä työtä tekevät työntekijät tunsivat omaavansa keskimääräistä enemmän vaikutusmahdollisuuksia, kuin kausiluonteisessa työssä olevat. Haluan määritellä omat työtehtävät ei vaikuttanut se, oliko työntekijä kausiluonteisessa vai säännöllisessä työssä.

Toimihenkilöistä miltei 80 % koki, että heillä oli työssään riittävästi vaikutusmahdollisuuksia. Enemmistö toimihenkilöistä myös halusi määritellä itse omat työtehtävänsä. Kausiluonteiseksi työnsä määritelleistä hieman useampi halusi määritellä itse omat työtehtävänsä kuin säännöllisessä työssä olevista. Kausiluonteisessa työssä olevat myös kokivat useammin, että työssä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia.

Yleisesti ottaen työntekijät eivät pitäneet paineen alla työskentelystä, ja kausiluonteisessa työssä olevat kokivat asian hieman ahdistavampana kuin säännöllisessä työssä olevat. Toimihenkilöistä puolestaan suurin osa piti työskentelystä paineen alaisena, mutta taas puolestaan säännöllisessä työssä olevista useampi koki seikan ahdistavampana kuin kausiluonteista työtä tekevistä toimihenkilöistä.

Raha on yksi tavallisimmista ulkoisista motiivintekijöistä, ja erilaisia kannusteita voidaan käyttää palkkauksen apuna. Työntekijäpuolen vastauksista oli havaittavissa jonkin verran tyytymättömyyttä palkkaa kohtaan. Palkkausjärjestelmä uusittiin pari vuotta sitten, ja voidaankin olettaa, että muutoksiin sopeutuminen ottaa aikansa. Tutkimustuloksista päätellen tyytymättömyyttä palkkaan kuitenkin esiintyy. Voisi ehkä olla tarpeen

ottaa palkkausjärjestelmä ja palkan perusteet avoimemmin esille esimerkiksi keväisin järjestettävissä aloituspalavereissa.

Toimihenkilöpuolella kausiluonteiset työntekijät olivat hivenen tyytyväisempiä saamaansa palkkaan, kuin säännöllistä työtä tekevät. Työntekijöistä puolestaan kausiluonteiset työntekijät olivat huomattavasti tyytyväisempiä palkkaansa kuin säännöllisessä työssä olevat. Vain reilu kymmenes säännöllistä työtä tekevistä oli palkkaansa tyytyväinen, kun taas kausiluonteista työntekijöistä liki puolet sai riittävää palkkaa.

Syitä huimaan eroon voidaan hakea muun muassa siitä, että kausiluonteiset työntekijät tietävät tarkalleen, että heidän koko vuosiansiot muodostuvat suurimmalta osin työkauden aikana ansaitusta tulosta, joka kertyy noin puolesta vuodessa. Voidaan myös ajatella, että raha ja sen käyttö on huomattavasti suhteellisempaa silloin, kun sen tulo ei ole taattu tasaisesti koko vuodeksi, ja näin ollen kauden aikana ansaittua tuloa pidetään hyvänä ja koetaan, että palkka on riittävä. Toisaalta taas työnsä säännölliseksi kokevat saattavat työllistyä talvikausien aikana korjaamoille tai muihin tehtäviin, joissa ei voida tehdä yhtä pitkää päivää kuin levitystyössä. Työaikojen tasaantuminen näkyy heti palkassa, ja koska se voi olla huomattavasti levityskautta pienempi, aiheuttaa se tyytymättömyyttä palkkatasoon.

Säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä suurin osa koki kausiluonteisuuden negatiivisena, ja harvempi positiivisena. Negatiivinen suhtautuminen vallitsevaa työmuotoa kohtaan voi aiheuttaa erilaisia konflikteja ja tyytymättömyyttä työpaikoilla. Puolestaan ne, jotka kokivat työnsä kausiluonteiseksi, suhtautuivat työmuotoa kohtaan huomattavasti positiivisemmin. Vain reilu viidennes koki kausiluonteisuuden negatiivisena, kun säännöllistä työtä tekevistä liki puolet koki sen negatiivisena.

Negatiivinen asenne säännöllistä työtä tekevien puolelta kausiluonteisuutta kohtaan saattaa työpaikoilla heijastua myös niihin työntekijöihin ja toimihenkilöihin, joiden työ todella on kausiluonteista. Negatiivisuudesta työmuotoa kohtaan voi johtua myös työyhteisön huonoksi koettu yhteishenki; ei osata ottaa kausiluonteisia työntekijöitä kokonaan osaksi porukkaa. Negatiivinen asenne voi myös kertoa yleisestä pahoinvoinnista työpaikoilla. Koetaan esimerkiksi, ettei aika riitä silloin, kun kausi on kiivaimmillaan. Kauden aikana tehdään pitkää päivää, ja välillä koetaan myös ylikuormittumista. Kun kausi taas on ohitse ja työpaine helpottaa, voikin tulla tunne siitä, ettei enää ole mitään annettavaa

työlle. Kausiluonteista työtä tekevillä tätä tunnetta ei välttämättä tule, sillä heidät joko lomautetaan tai irtisanotaan kauden päätyttyä, ja he tiedostavat tulevan jo hyvissä ajoin kauden alussa.

Toimihenkilöt puolestaan kokivat kausiluonteisuuden suurimmalta osaltaan positiivisena, oli sitten kyseessä kausiluonteista tai säännöllistä työtä tekevistä toimihenkilöistä. Toimihenkilöiden työnkuva on erilainen kuin työntekijöiden, vaikkakin myös toimihenkilöillä työt muuttuvat kauden mukaan. Tutkimuksen perusteella toimihenkilöt ovat suhteellisen tyytyväisiä, tai jossain määrin jopa tottuneita siihen, että pitkän työkauden jälkeen odottaa loma. Toki perinteisen kesäloman vaihtaminen talvilomaksi aiheuttaa närkästystä joillain, mutta tutkimuksen perusteella väittäisin, että rankkaa kautta kestäään, jotta sitten voidaan rauhassa lomailla.

Tutkimuksen perusteella voidaan väittää, että kausiluonteista työtä tekevien työhyvinvointiin ja -motivaatioon ei työn kausiluonteisuus juuri vaikuta. Sen sijaan säännöllistä työtä tekevät työntekijät kokevat kausiluonteisuuden osin työhyvinvointia ja -motivaatiota heikentävänä työn piirteenä. Erot olivat suuremmat työntekijöiden keskuudessa, kun taas toimihenkilöiden kannalta ei ollut suurtakaan merkitystä sillä, oliko työ kausiluonteista vai säännöllistä.

Johtaminen

Tutkimustuloksista on selkeästi havaittavissa, että työstä saadaan aivan liian vähän palautetta esimiestasolta. Selkeä toive vastaajien keskuudesta oli, että palautetta ja tunnustusta annettaisiin enemmän. *”Tunne siitä, että omaa työpanosta arvostetaan, on merkittävä osa työhyvinvointia.”* Liki kuudesosa työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei saa työstään riittävästi tunnustusta, ja reilusti yli puolet ei pitänyt esimiestään kannustavana. Esimieheltä työstään sai tunnustusta ainoastaan reilu kolmannes. Työntekijät, jotka kokivat työnsä kausiluonteiseksi, saivat hieman enemmän tunnustusta esimieheltään kuin ne, joiden työ ei ollut kausiluonteista. Kuitenkin säännöllistä työtä tekevistä yli puolet koki esimiehensä kannustavana, kun taas kausiluonteisista työntekijöistä näin koki vajaa puolet. Tulisikin muistaa, että kannustaminen ja palautteen antaminen on hyvin tärkeä osa esimiestyötä, joka vaikuttaa suoraan ihmisten motivaatioon.

Toimihenkilöiden keskuudessa tilanne koettiin hieman paremmaksi kuin työntekijöiden, ja liki 80 prosenttia sai esimieheltään tunnustusta. Esimiehensä kannustavaksi koki kuitenkin noin 70 prosenttia vastaajista. ”*Positiivinen palaute kannustaa tulevissa töissä.*” Tuloksista oli havaittavissa, että palautetta sekä yleisesti että omalta esimieheltä kaivattaisiin enemmän, sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden joukossa. On muistettava, että myös negatiivinen rakentava palaute voi auttaa palautteen saajaa kehittämään toimintaansa parempaan suuntaan. Ilman minkäänlaista palautetta voi olla kovin hankalaa havaita epäkohtia omassa työssään ja kehittyä. Kuten Malik (2002, 54) sanoo, johtaminen muokkaa yhteiskuntaa, antaa suuntaa ja ohjaa. Samoin johtamisen tulisi muokata työyhteisöä, antaa suuntaa ja ohjata, sillä työyhteisön hyvinvointi lähtee johtamisesta, ja jokaisen työyhteisön jäsenen yksilöllisistä kokemuksista.

7.1 Ehdotuksia jatkoon

Sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden työhyvinvointia voidaan pitää tutkimuksen perusteella hyvänä, ja työmotivaatio on suurimmalta osin kohdallaan. Yhtiössä kannattaisikin jatkoa ajatellen miettiä keinoja, joilla sekä säännölliset että kausiluonteiset työntekijät saataisiin puhaltamaan yhteen hiileen, sekä oman, yrityksen että asiakkaan hyvinvoinnin vuoksi. Myös keinoja siihen, kuinka säännöllistä työtä tekevät saataisiin kokemaan kausiluonteisuus positiivisen työn piirteenä, ja viihtymään työssään paremmin, tulisi miettiä. Kehittämisen aiheita voisi olla myös siinä, kuinka kausiluonteiset työntekijät saataisiin kauden alkaessa mahdollisimman kattavasti mukaan työyhteisöön. Kausiluonteisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden olisi hyvä myös saada kattava perehdytys kauden ulkopuolella tapahtuneista toiminnallisista muutoksista.

Jatkotutkimuksia ajatellen voisi olla hyvä yhdistää henkilöstön tyytyväisyys- ja asiakastyytyväisyystutkimukset siten, että niitä tehtäisiin suhteellisen samanaikaisesti. Tiedetään, että henkilöstön hyvinvoinnilla on suora yhteys asiakastyytyväisyyteen: hyvinvoiva henkilöstö tuottaa tyytyväisiä asiakkaita. Kun tutkimukset tehtäisiin samanaikaisesti, saataisiin toistensa kanssa vertailukelpoisia tuloksia, joiden avulla voitaisiin luotettavasti mitata työhyvinvoinnin vaikutuksia laatuun.

Myös tämä tutkimus voitaisiin toistaa yrityksessä muutaman vuoden päästä, mikäli toimenpiteitä ja kehittämistä tapahtuu. Uudella tutkimuksella voitaisiin mitata, onko mah-

dollisilla kehitystoimenpiteillä ollut vaikutusta säännöllistä työtä tekevien työhyvinvointiin, ja miten ne ovat vaikuttaneet kausiluonteisiin työntekijöihin. Yleisen ilmapiirin ja työolosuhteiden muutosten myötä myös tutkimuksesta saadut tulokset voivat poiketa huomattavasti nyt saaduista, ja niiden vertailu voisi olla mielenkiintoista.

Tutkimus on toteutettavissa myös yhtiön muilla toimialoilla, joilla kausiluonteista työtä esiintyy. Olisikin mielenkiintoista verrata, saataisiinko muilta toimialoilta samankaltaisia tuloksia.

LÄHTEET

Painetut

- Ahonen, Guy & Ojala Leenamajja 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY, Helsinki.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Vastapaino, Tampere.
- Feldt, Taru & Kinnunen Ulla & Mauno Saija 2005. Työ leipälajina. Otava, Keuruu.
- Hautala Taru & Lämsä Anna-Maija 2005. Organisaatiokäyttötymisen perusteet. 1.-3. painos. Edita, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13 painos. Tammi, Helsinki.
- Honka Juhani & Ruohotie Pekka 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Edita, Helsinki.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Gummerus, Jyväskylä.
- Malik, Fredmund 2002. Toimiva johtaminen käytännössä. Multiprint, Helsinki.
- Malmi, Teemu & Peltola, Jukka & Toivanen, Jouko 2006. Balanced Scorecard - Rakenne ja sovelta tehokkaasti. Talentum, Helsinki.
- Moilanen, Juha-Matti 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum, Helsinki.
- Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä – käytännön ohjeita työssä jaksamiseen. WSOY-pro, Jyväskylä.
- Peltonen, Matti & Ruhotie Pekka 1987. Motivaatio – menetelmiä työhalun parantamiseksi. Otava, Keuruu.
- Riikonen Eila & Seitsamo Jorma & Tuomi Kaija & Vanhala Sinikka 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita, Helsinki.
- Työsopimuslaki 2001. 26.1.2001/55.
- Viitala, Riitta 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. painos. Edita, Helsinki.

Painamattomat

Ammattinetti 2009. Työ- ja elinkeinotoimisto. Asfalttityöntekijä. Luettu 13.10.2009.

<http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit?p_p_id=akysearchammatti_INSTANCE_g0j8&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column2&p_p_col_count=1&_akysearchammatti_INSTANCE_g0j8_command=brose&_akysearchammatti_INSTANCE_g0j8_searchType=idSearch&_akysearchammatti_INSTANCE_g0j8_detailView=true&_akysearchammatti_INSTANCE_g0j8_allVisible=true&_akysearchammatti_INSTANCE_g0j8_subAlaId=11.1>

Juuti, Mikko 2008. Telma 1/2008. Asiantuntijatyössä tietäminen ja kokemus painavat enemmän. Luettu 12.12.2008.

<<http://www.digipaper.fi/telma/9612/>>

Lemminkäinen Oyj. Extranet-sivusto. Luettu 6.11.2009. Sivuston osoite suojattu.

Lemminkäinen Oyj. Konsernin verkkovuosikertomus 2008. Luettu 30.10.2009.

<<http://www.digipaper.fi/lemminkainen/25795/>>

Lemminkäinen Oyj. Konsernin Internet – sivusto. Luettu 11.12.2008.

<www.lemminkainen.fi/Yhtio/Strategia>

Lemminkäinen Oyj. Konsernin Intranet – sivusto. Luettu 20.11.2008. Sivuston osoite suojattu.

Lemminkäinen Infra Oy. Infra Oy:n Internet – sivusto. Luettu 11.12.2008.

<www.lemminkaineninfra.fi/Yritys/Historia/Lemminkaisen_synty>

Lemminkäinen Infra Oy. Intranet – sivusto. Luettu 20.11.2008. Sivuston osoite suojattu.

Lipponen, Mari 2006. Työterveyslaitos. Työasenteet ja työmotivaatio. Luettu 13.12.2008.

<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Ika+ja+tyo/Yksilo/Tyoasenteet+ja+tyomotivaatio/>>

Pentti, Jani 2008. Lemminkäinen-konserni – Tulevaisuutta rakentaen. Tulostettu 23.11.2008.

<www.henryorg.fi/data/dokumentit/HF2008/TapiolaJPentti.pdf>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 9.12.2008.

<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>

SAK 2007. Työturvallisuus. Luettu 13.10.2009.

<<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=29913&sl2=8&sl3=8>>

STTK 2007. Ohjeistus määräaikaisista työsuhteista. Luettu 13.8.2009.

<<http://www.sttk.fi/Page/b7a939bf-0525-4b08-9cbd-a98a4e4016dd.aspx>>

Työterveyslaitos 2005. Henkiset kuormitustekijät ja väkivaltavaarat. Luettu 12.10.2009.

<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Rakennusterveys/RATS/Henkinen+kuormitus+ja+vakivaltavaarat.htm>>

Työterveyslaitos 2009a. Vapaa-aika tasapainottaa työtä. Luettu 16.11.2009.

<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyontekijan+hyvinvointi/Vapaa-aika+tasapainottaa+tyota/>>

Työterveyslaitos 2009b. Huolehdi hyvinvoinnista. Luettu 16.11.2009.

<<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyontekijan+hyvinvointi/Huolehdi+hyvinvoinnista/>>

Työministeriö 2007. Uusi yhteistoimintalaki – neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä. Luettu 4.9.2009.

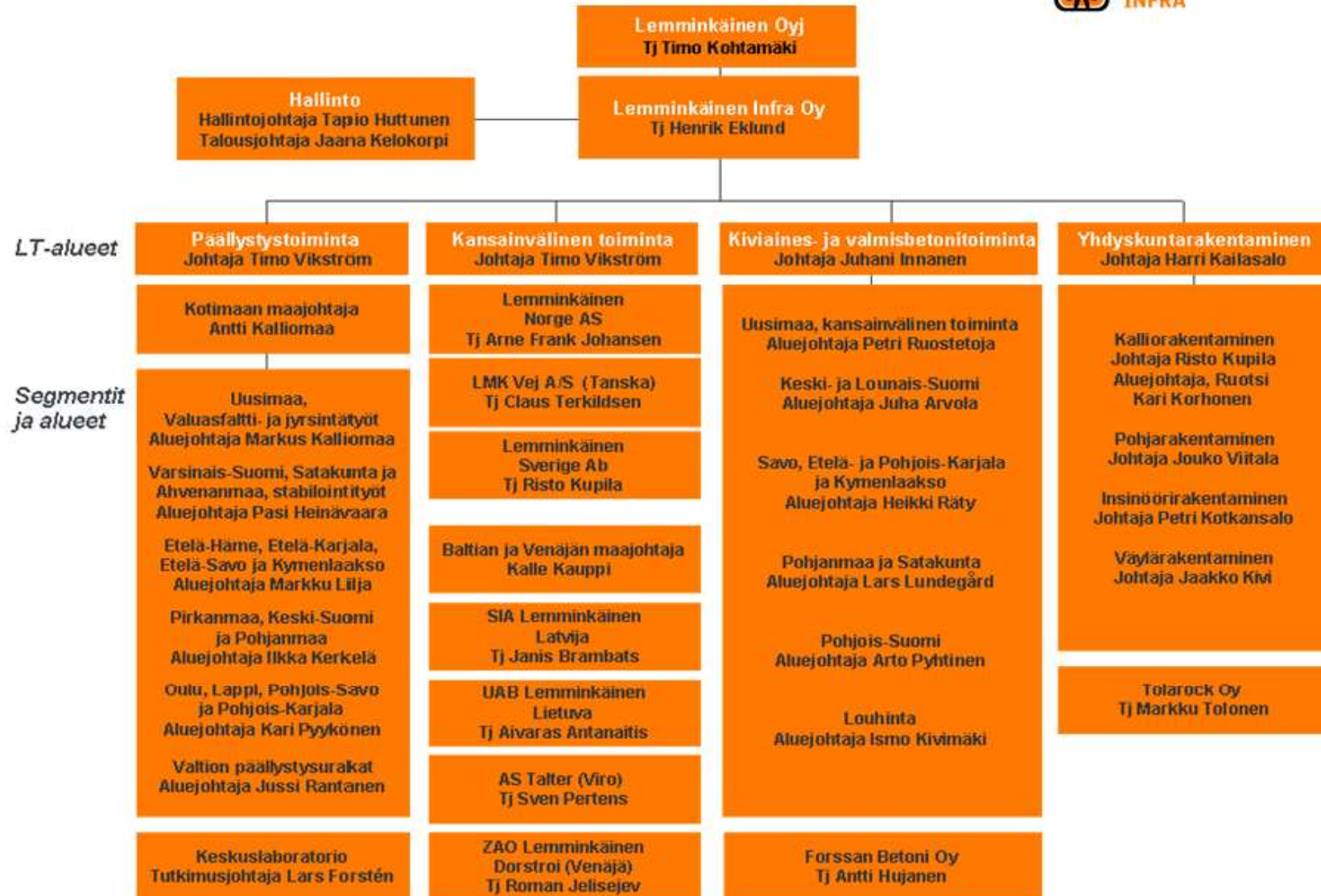
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/yt_laki2007.pdf>

Työsuojelurahasto 2005. Työhyvinvoinnin johtaminen ja työyhteisön valmentaminen. Tutkimus- ja kehityshanke. Luettu 7.9.2009.

<<http://www.tsr.fi/tutkimus/tutkittu/hanke.html?id=102108>>

Varma 2006. Esimiestyön kipukohdat ja valopilkut muutostilanteissa - kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta. Luettu 7.9.2009.

<<http://www.varma.fi/NR/rdonlyres/FC015041-9CDB-418D-A8FA-756B31282709/0/EsimiestyonKipukohdat.pdf>>



Lemminkäinen, arvot 6.11.2009

Lemminkäinen 



Tutkimus kausiluonteisen työn vaikutuksista työhyvinvointiin ja -motivaatioon

Olen liiketalouden opiskelija Kemi-Tornion ammattikorkeakoulusta.

Tutkin opinnäytetyössäni kausiluonteisen työn vaikutuksia Lemminkäinen Infra Oy:n pää-
lystystoiminnan henkilöstön työhyvinvointiin ja –motivaatioon.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työnantajalle kausiluonteisen työn vaikutuksia sekä henkilökunnan työhyvinvointiin että –motivaatioon. Tavoitteena on myös selvittää kausiluontoisuuden vaikutuksia työn laatuun ja yrityksen tulokseen. Osallistumalla tutkimukseen voit osaltasi vaikuttaa työyhteisösi kehittämiseen.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on olennaista, että kaikki pyrkisivät täyttämään lomakkeen mahdollisimman huolellisesti. Parhaiten tutkimukseni kuvastaa työyhteisön mielipidettä, jos jokainen täyttää lomakkeen itse. Lomakkeen täyttäminen vie ajastasi noin 10 minuuttia.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja vastauslomakkeiden tiedot jäävät ainoastaan tutkijan käyttöön.

Palautathan lomakkeen huolellisesti täytettynä viimeistään 15.10.2009 esimiehellesi.

Kiitos ajastasi!

Piia Marttila
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu / Kemi

Lisätietoja voi kysyä tarvittaessa sähköpostitse: piia.marttila@edu.tokem.fi tai puh. 045 633 3191.

LÄHTÖTIETOLOMAKE

Ympyröi itseäsi lähinnä kuvaava vaihtoehto.

1. Ikä (vuotta)

1. 15–20
2. 21–30
3. 31–40
4. 41–50
5. 51–60
7. 61–65
8. 66–

2. Nykyisen työsuhteesi kesto (kaudet yhteenlaskettuina)

1. alle 1 vuosi
2. 1–5 vuotta
3. 6–10 vuotta
4. 11–15 vuotta
5. 16–20 vuotta
6. yli 20 vuotta

3. Olen

1. Mies
2. Nainen

4. Asema

1. Työntekijä
2. Toimihenkilö

5. Työsuhteesi laatu

1. Toistaiseksi voimassaoleva (vakituinen)
2. Määräaikainen

6. Minulla on tämän työn lisäksi myös muu työ

1. Ei
2. Kyllä

Vastaa alla oleviin väitteisiin rastittamalla mielestäsi oikea vaihtoehto:

(1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä,
3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä)

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Jokseenkin samaa miel- tä	4 täysin samaa mieltä
1. Viihdyn työssäni				
2. Koen työni vaihtelevaksi				
3. Pidän työni jaksottaisuudesta				
4. Voin kehittää itseäni työssäni				
5. Saan työstäni tunnustusta				
6. Työn ja vapaa-ajan välinen suhde on mielestäni tasa- painossa				
7. Voin vaikuttaa omiin työtehtäviini				
8. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki				
9. Pidän tekemääni työtä laadukkaana				
10. Saan esimieheltäni tunnustusta tekemästani työstä				
11. Haluan määritellä itse omat työtehtäväni				
12. Työni on mielekästä				
13. Työstäni saama palkka on riittävä				
14. Minulla on riittävät tiedot ja taidot suoritukseni työ- tehtävistäni				
15. Työni on säännöllistä				
16. Työni on kausiluonteista				
17. Koen työn kausiluonteisuuden negatiivisena				
18. Pidän työn kausiluonteisuutta positiivisena				
19. Pidän työn kausiluonteisuudesta				
20. Koen työn kausiluonteisuuden stressaavana				
21. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa				
22. Työni on fyysisesti raskasta				
23. Minulla on työssäni riittävästi vaikutusmahdollisuuksia				
24. Työn kausiluonteisuus estää minua kehittymästä työssäni				
25. Pidän työskentelystä paineen alaisena				

(1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä,
3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä)

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Jokseenkin samaa miel- tä	4 täysin samaa mieltä
26. Työn kausiluonteisuuden vuoksi minulla on runsaasti vapaa-aikaa				
27. Liikun säännöllisesti				
28. Vapaa-aika on minulle tärkeää				
29. Työn ja vapaa-ajan suhde on tasapainossa				
30. Työni on henkisesti raskasta				
31. Yleinen terveydentilani on hyvä				
32. Työni on pysyvää				
33. Annan esimieheni toiminnasta palautetta				
34. Esimieheni on kannustava				
35. Pidän työstäni				

Avoim palaute:

(Avoimella palautteella voit kertoa omin sanoin työhyvinvointiin ja työmotivaatioon mielestäsi vaikuttavista asioista)

Kiitos! Lomakkeen tiedot tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, ja siitä saatuja tietoja käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen!