



# Keikkailevien farmaseuttien ja proviisoreiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Sulekha Salan

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

# Keikkailevien farmaseuttien ja proviisoreiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Sulekha Salan  
Liiketalous  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2024

Sulekha Salan

**Keikkailevien farmaseuttien ja proviisoreiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät**

Vuosi

2024

Sivumäärä

35

---

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Apteamin kanssa. Opinnäytetyö on tutkimustavaltaan laadullinen tutkielma ja sen tarkoituksena on selvittää, mikä motivoi keikkatyöntekijöitä työskentelemään juuri Apteamille ja miksi he ovat houkutteleva työnantaja. Opinnäytetyön menetelmänä on käytetty kyselyä, jonka tuloksissa on tuoda esille Apteamin keikkatyöntekijöiden motivaatiotekijöitä. Kyselyyn on vastannut Apteamin 46 keikkatyöntekijää.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään motivaation käsitettä laajemmin ja avataan motivaation eri osapuolia, kuten sisäistä ja ulkoista motivaatiota sekä työmotivaatiota. Viitekehyksessä kerrotaan myös työhyvinvoinnista, joka on tärkeä osa motivaatiota. Ilman motivaatiota työntekijä ei välttämättä ole innostunut työstään ja ei näin koe työhyvinvointia. Opinnäytetyössä on käytetty kyselyn tulosten analysoimiseen teemälähtöistä sisällönanalyysiä, jonka tarkoituksena on tuoda esille aineiston tulokset.

Opinnäytetyön keskeisimmissä tuloksissa tulee esille se, että Apteamin keikkatyöntekijät ovat pääosin motivoituneita työskentelemään yhtiölle, mutta osa työntekijöistä on taas kokenut, etteivät ole kovin motivoituneita työskentelemään Apteamille. Motivaatiota kasvattavia tekijöitä on kyselyn tulosten mukaan ollut esimerkiksi palkka, työajat ja siitä johtuva työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä selkeä urakehitys. Koska kyselyyn vastaajia on ollut vain 46 työntekijää tavoitellusta 100 työntekijästä, kyselyn tuloksia ei voida yleistää. Kyselyn tuloksia ei voida myös yleistää siksi, koska kyselyyn on vastannut vain yhden yrityksen keikkatyöntekijät. Tuloksista saadaan kuitenkin selville, mitkä tekijät ylipäätään nostavat keikkatyöntekijöiden motivaatiota ja saavat heidät jatkamaan työskentelyä työnantajallaan.

Asiasanat: motivaatio, työhyvinvointi, keikkatyöntekijät, apteekkityö

Sulekha Salan

**Factors Affecting the Work Motivation of Gigging Pharmacists**

Year

2024

Pages

35

---

The Bachelor's thesis was conducted in collaboration with Apteam. This qualitative research aimed to identify the factors that motivated gig workers to choose Apteam as an employer. A survey was used to collect data from 46 of Apteam's gig workers, and the results highlight the motivational factors of these employees.

The theoretical background explains the broader concept of motivation, including intrinsic and extrinsic factors, as well as work-related well-being. It emphasized the importance of motivation for employee engagement and job satisfaction. The background also discusses well-being at work, which is a crucial component of motivation. Without motivation, an employee may not be enthusiastic about their work and thus may not experience job satisfaction. The Bachelor's thesis employs thematic content analysis to analyze the survey results, aiming to highlight the findings of the data.

The key findings of the thesis revealed that while most of Apteam's gig workers are motivated to work for the company, a portion of employees reported feeling less motivated. Factors that increased motivation, according to the survey results, included salary, working hours and the resulting work-life balance, as well as clear career progression.

Given that only 46 out of the targeted 100 employees responded to the survey, the results cannot be generalized. Furthermore, as the survey was only completed by gig workers from a single company, the findings cannot be applied to a broader population of gig workers. However, the results do provide insights into the general factors that increase motivation among gig workers and encourage them to continue working for their employer.

Keywords: motivation, job satisfaction, gig workers, pharmacy work

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Toimeksiantaja .....	1
3	Motivaatio .....	2
3.1	Sisäinen motivaatio ja ulkoinen motivaatio .....	4
3.2	Työmotivaatio .....	6
3.3	Työn imu .....	6
3.4	Työhyvinvointi .....	7
3.5	Työn tuottavuus .....	8
4	Tutkielman toteutus .....	9
4.1	Tutkimusmenetelmä .....	9
4.2	Tutkielman luotettavuus .....	10
5	Tutkimuksen tulokset .....	11
5.1	Taustakysymykset .....	11
5.2	Motivaatio apteekkityössä .....	14
6	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset .....	20
	Lähteet.....	25
	Kuviot .....	26
	Liitteet .....	26

## 1 Johdanto

Työmotivaatio on tärkeä osa työhyvinvointia, sillä se vaikuttaa suoraan työntekijän jaksamiseen ja tyytyväisyyteen. Motivaation ylläpitäminen voi auttaa ehkäisemään työuupumusta, joka voi vakavimmillaan johtaa pitkään sairauslomaan tai työkyvyn heikentymiseen. Kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi, hän todennäköisemmin välttyy uupumukselta ja pystyy paremmin palautumaan työn vaatimuksista.

Keikkatyöläisten lähtökohdat työntekoon ovat erilaiset verrattuna vakituksessa työpaikassa työskenteleviin. Suurin ero on tietenkin vaatimus pystyä sopeutumaan useisiin eri työkohteisiin ja järjestelmiin viikoittain. Keikkatyöläiselle on usein jopa tyypillistä olla eri työpaikassa joka arkipäivä. Tämä vaatii työntekijältä joustavuutta ja rohkeutta nopeasti sopeutua eri työympäristöihin, mutta työpaikan vaihtelevuudella voi kuitenkin olla negatiivisia puolia.

Opinnäytetyön aihe on valikoitunut harjoittelupaikan kautta, jossa olen ollut harjoittelijana ja jossa toimin nyt keikkatyöntekijänä. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Apteam ja sen tarkoitus on selvittää ja ymmärtää paremmin yrityksen työntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Kiinnostus aiheeseen on suuri, koska minulla on työpaikan ansiosta mahdollisuus tutkia käytännössä Apteamin keikkatyöntekijöiden motivaatiotekijöitä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja ymmärtää tekijöitä, jotka vaikuttavat keikkailevien farmaseuttien ja proviisoreiden työmotivaatioon keikkatyössä. Samalla halutaan selvittää heidän näkökulmiaan työn hyvistä ja huonoista puolista. Motivaatio on laaja aihe, jonka takia sitä tarkastellaan opinnäytetyössä pääosin keikkatyöntekijöiden näkökulmasta. Teoriaosuudessa avataan motivaatiota käsitteenä laajemmin sekä käydään läpi myös työn imua, tuottavuutta ja työhyvinvointia. Opinnäyte on toteutettu kyselytutkimuksena.

## 2 Toimeksiantaja

Apteam on henkilöstövuokrausfirma, joka tarjoaa lääkealan henkilöstö- ja myynninedistämispalveluja. Yritys on perustettu maaliskuussa vuonna 2022 ja työntekijöitä on tällä hetkellä yhteensä noin 130 työntekijää. Apteamissa työskentelee farmaseutteja, proviisoreita ja tekniisiä. Yrityksen hallinto koostuu toimitusjohtajasta, markkinoijista, myynnin työntekijöistä, rekrytoijasta, palkanlaskijasta, kirjanpitäjästä sekä työvuorovastaavista. (Apteam 2024.)

Yrityksen sivuston (Apteam 2024) mukaan yritys on uranuurtaja sekä farmaseuttisen henkilöstön vuokraamisessa että uravaihtoehtojen tarjoamisessa farmaseuteille. Yritys on

palveluntarjoaja, joka on turvallinen ja reilu työnantaja. Apteamissa palvelee apteekkeja, lääkekeskuksia ja sairaala-apteekkeja. Apteam on luotettava ja perinteinen toimija, jossa toimiston työntekijät ovat kokeneita apteekkien henkilöstövuokrauksen osaajia.

### 3 Motivaatio

Motivaatiota ajaa motiivit ja motivaatio on tila, jonka motiivit ovat aikaansaaneet. Motiivit ovat haluja, palkkioita, tarpeita tai rangaistuksia ja ne voivat olla tiedostamattomia tai tiedostettuja. Motivaatio voidaan selittää yksilön tilana, joka määrittelee mihin yksilön mielenkiinnot suuntautuvat ja miten vireästi hän toimii. Motivaatio jakautuu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka eroavat toisistaan käyttäytymistä suuntaavien palkkioiden ja motiivien puolesta. (Terveysverkko.fi 2024.)

Motivaatio on termi, jota käytetään, kun kuvataan yksilön sisäistä voimaa. Se saa ihmiset toimimaan tietyllä tavalla. Motivaatio on psykologinen prosessi, joka aiheuttaa päämääräsuuntautuneiden, vapaaehtoisten tekojen tekemiseen ja ohjaamiseen sekä sinnikkyuteen. Se viittaa tahtoon saavuttaa jokin tavoite sekä tunteisiin, jotka suuntavat yksilöä kohti tiettyä päämäärää. Tällöin motivaatio johtaa tarpeeseen tai haluun, joka määrää yksilön ponnistelun, käyttäytymisen ja toiminnan. (Mayor & Risku 2022, luku 1.)

Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä on monenlaisia. Näin ymmärretään, että raha ei ainoastaan esimerkiksi anna ihmiselle motivaatiota. Motivaationlähteenä voi toimia myös se, kuinka paljon yksilö ponnistelee tehdäkseen jotain. Se on prosessi, jossa panostetaan ja ylläpidetään tavoitteellista käyttäytymistä. Henkilön motivoimiseksi pitää ymmärtää tarpeitaan, jotka vaativat tyydytystä. (Mordue 2021, 131.)

Motivaatio on monimuotoinen ilmiö, joka vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen ja suorituskyykyyn. Se ei rajoitu pelkästään ulkoisiin tekijöihin, kuten palkkioihin ja kannustimiin, vaan myös sisäiset tekijät, kuten kiinnostus, haasteet ja henkilökohtaiset tavoitteet, vaikuttavat siihen merkittävästi. Motivaatio voidaan jakaa positiiviseen ja negatiiviseen motivaatioon. Positiivinen motivaatio perustuu palkkioihin, tunnustukseen ja muihin positiivisiin seurauksiin. Negatiivinen motivaatio taas liittyy pelkoon epäonnistumisesta tai rangaistukseen. (Gagne & Deci 2005, 334-336.)

Abraham Maslow:n motivaatioteorian mukaan ihmisten tarpeet muodostuvat hierearkisen järjestyksen mukaan ja se pyrkii selittämään, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla ja mitkä tekijät motivoivat heitä. Maslow:n tarvehierarkiassa ihmisillä on viisi perustarvetasoa, jotka ovat: fysiologiset tarpeet esimerkiksi (hengittäminen, ruoka ja juoma), turvallisuustarpeet kuten (vakauden ja turvan tarvitseminen), sosiaaliset tarpeet (esimerkiksi rakkaus), arvontunto

(esimerkiksi saavutukset, itsekunnioitus) ja itseaktualisaatio (kuten henkilökohtainen kasvu). Sosiaaliset tarpeet ovat sitä, että tarvitaan ystävyyttä ja muilta hyväksyntää sekä kiintymystä. Maslowin mukaan ihmiset pyrkivät aina tyydyttämään alempien tasojen tarpeita ennen kuin voivat keskittyä ylemmän tason tarpeisiin. Ihmisten tarpeet eivät välttämättä aina kuitenkaan toteudu hierräkkisen järjestyksen mukaan, kuten Maslow aikaisemmin ajatteli. (Harrisalo 2021, luku 3.)

Kuten kuviossa 1 selitetään, inhimillinen pääoma muodostuu monesta henkilöstöön koskevasta tekijästä. Merkittävin osa siitä on työntekijöiden osaaminen, joka syntyy työntekijöiden koulutuksesta ja kokemuksesta. Siihen sisältyy tietoja ja taitoja, toisinaan osaamiseen lisätään myös asenteet. Yksilöiden motivaatiossa ja sitoutumisessa erityisesti työssä ja työpaikalla korostuu asenteet. Motivaation avulla saadaan ponnistelulle voiman ja sen suunnan. Sitoutumisessa taas halutaan nähdä, kuinka paljon yksilö on valmis toteuttamaan yrityksen puolesta, ja miten valmis on omaksumaan organisaation tavoitteet ja sen arvot sekä panostamaan niiden puolesta. Sen avulla pystytään määrittämään, miten vahvasti työntekijä haluaa pitää jäsenyytensä organisaatiossa. Inhimilliseen pääomaan liittyy myös henkilöstön psyykinen ja fyysinen hyvinvointi sekä yksilöiden kyky työskennellä yhdessä ja luoda yksilötason osaamiset. Erityisesti arvokkaita elementtejä ovat luovuus ja innovatiivisuus, joiden tuloksena yrityksissä uudistutaan ja kehitetään. (Viitala 2021, luku 2.1.)



Kuvio 1: Yrityksen inhimilliset voimavarat (Mukaillen Viitala 2021, luku 2.1.)

Viitalan (2021, luku 2.4) mukaan yksilön taidot ja kyvyt eivät kelpaa työstämään laadukasta tulosta, jos yksilöllä ei ole siihen tahtoa. Syynä on se, että ihmiset haluavat luonteensa mukaan löytää vastausta kaikelle tekemiselleen päätelmiä ja tulkintoja. Jos tekemisestä ei synny intoa, niin siitä ei myöskään pysty saamaan motivaatiota. Näin voidaan sanoa motivaation olevan

yksilön sisäistä voimaa, jonka avulla pystytään suunnata ja virittää toimintaa. Se jakaantuu kahteen osaan sisäiseen- ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa ihminen saa tyydytyksen itse sen työstään ja aikaansaannoksista taas ulkoisessa motivaatiossa sitä saadaan esimerkiksi palkkioista. Sisäisestä- ja ulkoisesta motivaatiosta kerrotaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

### 3.1 Sisäinen motivaatio ja ulkoinen motivaatio

Sisäinen motivaatio on proaktiivista toimintaa, jossa ihmiset hakeutuvat kiinnostuksen kohteidensa pariin tehdäkseen heille merkityksellisiä ja kiinnostavia asioita. Sisäinen motivaatio kumpuaa ihmisestä itsestään. Kun henkilö on sisäisesti motivoitunut, hän ei koe tehtävää kuormittavaksi eikä energiaa kulu toiminnan suorittamiseen. Decin mukaan ulkoiset motivaattorit, kuten palkkiot ja rangaistukset, voivat heikentää autonomian tunnetta, mikä puolestaan vähentää sisäistä motivaatiota. Sisäinen motivaatio mahdollistaa parhaan mahdollisen suorituksen. Tämän avulla henkilö voi oppia hyödyntämään taitojaan uran alkuvaiheessa, mikä tukee joustavuuden kehittymistä. Sisäistä motivaatiota tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi kaikilla aloilla esimerkiksi pohtimalla, miten omaan päivittäiseen työhön voisi tuoda lisää iloa. (Mayor & Risku 2022, luku 1.)

Työhön sitoutuminen liittyy läheisesti sisäiseen motivaatioon ja suorituskykyyn. Se kuvaa positiivista ja henkistä tilaa, innostusta sekä työn täyttymyksen kokemusta. Georgellesi havaitsi tutkimuksessaan, että motivoituneet työntekijät osoittavat enemmän omistautumista, parempaa suorituskykyä ja korkeampaa tuottavuutta. He myös sitoutuvat vahvemmin organisaatioonsa. (Hoxha & Ramadani 2024, 1-2).

Hoxhan ja Ramadanin (2024, 1-2) mukaan työntekijän sisäinen motivaatio vaikuttaa merkittävästi tuottavuuteen, sitoutumiseen ja työsuoritukseen. Optimaalisen tuottavuuden saavuttamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstö on sitoutunutta ja motivoitunutta. Vaikka työntekijöiden motivointiin on monia keinoja, yleisesti tunnustetaan, että sisäisesti motivoituneet työntekijät työskentelevät tehokkaammin. He ovat myös sitoutuneempia organisaation tavoitteisiin. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat selkeän yhteyden motivaation ja työntekijän suorituskyvyn välillä. Grantin mukaan motivaatiolla on suora ja positiivinen vaikutus henkilöstön tuottavuuteen ja työpanokseen.

Ghoshin, Sekiguchin ja Fujimoton (2020, luku 2.1) mukaan työpaikalla uudet projektit tai tehtävät ovat usein osa suurempaa ratkaisua tai askel kohti organisaation tärkeämpiä tavoitteita. Työuran alkuvaiheessa työntekijöillä voi olla vaikeuksia löytää paikkaansa työyhteisössä. Kaikilla ihmisillä on kuitenkin psykologinen tarve tuntee, että heidän työllään on merkitystä. Siksi on tärkeää osallistua työhön, jossa voi menestyä ja kokea työn imua. Työhön omistautuminen ja sen syvä keskittyminen voivat johtaa flow-tilaan, jossa työntekijä unohtaa ajan ja

paikan, koska hän uppoutuu täysin tehtäväänsä. Tällöin työntekijä on hyvin motivoitunut, energinen ja sitoutunut. Ihmisillä on kolme keskeistä psykologista tarvetta: autonomian, osaamisen ja läheisyyden tarve. Autonomia tarkoittaa halua ohjata omaa elämäänsä ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. Osaamisen tarve liittyy siihen, että työntekijä kokee omaavansa tehtävän suorittamiseen tarvittavat taidot. Läheisyyden tarve puolestaan viittaa merkityksellisiin ihmissuhteisiin. Pysyäkseen motivoituneena, energisenä ja tehokkaana työntekijän tulisi etsiä tehtäviä ja tavoitteita, jotka tukevat hänen sisäistä motivaatiotaan.

Itseohjautuvuusteorian mukaan sisäinen motivaatio kumpuaa yksilön sisäisestä tahdosta ja halusta, jotka ovat riippumattomia ulkoisista palkkioista tai rangaistuksista. Teoriaa on sovellettu menestyksekkäästi muun muassa työntekijöiden motivaation, sitoutumisen ja suorituksen tutkimiseen. Sen mukaan työntekijän suoriutumiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi motivaation laatu ja taso. Sisäinen motivaatio syntyy toiminnasta, joka koetaan nautinnolliseksi ja kiinnostavaksi. Teoriassa painotetaan kolmea keskeistä psykologista tarvetta: autonomiaa, osaamista ja sosiaalista yhteyttä. Näiden tarpeiden täyttäminen tukee sisäistä motivaatiota ja edistää työntekijän hyvinvointia ja optimaalista suorituskykyä. (Hoxha & Ramadani 2024, 3.)

Martelan ja Jarenkon (2014, 12-13) mukaan itseohjautuvuusteoriassa ihminen nähdään aktiivisena toimijana, joka hakeutuu tekemään hänelle merkityksellisiä ja kiinnostavia asioita. Teoria antaa tutkimukseen perustuvia vastauksia siihen, mitkä tekijät tukevat ihmisen suorituskykyä ja hyvinvointia. Ihmisillä on myönteisiä tunteita, joita voi aktivoida kokeilemalla uusia asioita ja oppimalla uusia taitoja. Tämä viittaa siihen, että ihmiset eivät ole vain passiivisia uhan vastustajia, vaan aktiivisia merkityksellisten ja haastavien tavoitteiden etsijöitä.

Taas ulkoinen motivaatio on sitä, että yksilö toimii ulkopuolisten tekijöiden vuoksi jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi palkka, negatiivisten seurausten välttäminen, sosiaalinen hyväksyntä sekä kilpailu. Ulkoinen motivaatio on niin sanotusti kuin porkkana ja keppi, jossa porkkana houkuttelee kohti tavoitetta ja keppi pakottaa suorittamaan tavoitteen. Ulkoinen motivaatio saattaa tuntua pakottavuuden vuoksi vastentahtoiselta. Lopputuloksena ihmisen hyvinvointi vähenee ja hänen henkiset resurssinsa kuluvat. (Taimio 2013, 36.)

Ulkoisina motivaatitekijöinä on työelämässä ulkoiset kannustimet ja Freyn toteaa tutkimuksessaan, että näiden ulkoisten kannustimien oletetaan vahingoittavan työntekijöiden motivaatiota. Kun työntekijät keskittyvät ainoastaan ulkoisiin palkkioihin, he saattavat turvautua epäeettiseen käyttäytymiseen tavoitteidensa saavuttamiseksi. Ulkoiset kannustimet voivat syrjäyttää sisäisen motivaation, joka perustuu esimerkiksi työn merkityksellisyyteen ja työyhteisön hyvinvointiin. Kun työntekijät saavat riittävän korvauksen työstä, he saattavat olla vähemmän halukkaita tekemään ylimääräisiä ponnisteluja tai ottamaan vastuuta. (Taimio 2013,

37-39.) Onkin tärkeää muistaa, että sekä ulkoisella että sisäisellä motivaatiolla on oma roolinsa työelämässä. Tavoitteena on löytää optimaalinen tasapaino näiden kahden välillä.

### 3.2 Työmotivaatio

Esihenkilöt pystyvät auttaa eniten alaisiaan poistamalla heiltä edistyksen tieltä esteitä ja avustaa ihmisiä tuntemaan onnistumisen työssään sekä siitä syntyvää sisäisen tyydytyksen tunnetta. Kun esimiehet ja johtajat tukevat johtamisellaan työntekijöiden työmotivaatiota, etenkin sisäistä motivaatiota nostamalla sisäisen tyydytyksen tunnetta ja menestyksen kokemuksia työssä, silloin työntekijöiden sisäinen sitoutuminen omaan työhön lisääntyy ja työn vaatimukseen sekä koko työorganisaatioon. Näin työntekijöitä ei pidä enää erikseen sitouttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen. (Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015, 37-38.)

Syvänen ym. (2015, 38) mukaan hyvä työmotivaatio ja siihen liittyvät toimenpiteet vaikuttavat oleellisesti työhyvinvointiin, pystytään sen vaikuttavien tekijöiden tietämyksellä ja käsittämällä, ja sitä auttavilla toimenpiteillä, tuottaa monille parannusta työelämän laadun osalle. Esimiehet ja johtajat pystyvät vaikuttamaan huomattavasti yksilöiden ja ryhmien työmotivaation toiminnallaan joko sitä edistäen tai heikentäen. Tämän ansiosta johtajuutta tarkastellaan ja arvioidaan tästä näkökulmasta.

### 3.3 Työn imu

Mankan ym. (2023, 21) mukaan työnimu on voimavara, jonka on monessa tutkimuksessa osoitettu puolustavan työuupumukselta ja lisäävän tuottavuutta. Työn imu on vahvasti yhteydessä parempiin työsuorituksiin. Kun työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, ovat innostuneita ja sitoutuneita työhönsä, he ovat valmiita panostamaan enemmän ja saavuttamaan parempia tuloksia. Lisäksi sitoutuneet työntekijät ovat valmiita työskentelemään poikkeuksellisen tehokkaasti ja pitkäksi aikaa. (Hakanen 2011, 40-43.)

Hakasen mukaan (2011, 62) työpaikalla johtajan positiivinen asenne vaikuttaa merkittävästi tiimin suorituskykyyn. Positiivinen johtaminen edistää tiimin yhteishenkeä ja luottamusta. Kun tiimi toimii yhtenäisesti, se pystyy saavuttamaan parempia tuloksia. Kun työntekijät kokevat työn imua, he ovat yleensä terveempiä ja työkykyisempiä. Tämä tarkoittaa, että heillä on enemmän energiaa, motivaatiota ja keskittymiskykyä työtehtäviin. Kun työntekijät tuntevat olonsa hyväksi työpaikalla, he ovat valmiimpia käyttämään omaa osaamistaan ja panostamaan työhönsä.

Salmela-Aron ja Nurmen (2017, Työn imu) mukaan työn imu on ei ole hetkellinen tunne, vaan pidempiaikainen, emotionaalinen hyvinvointiin pohjautuva tila. Työn imu sisältää positiivisia tunteita työtä kohtaan ja vahvan motivaation. Työn imu antaa energiaa ja voimaa työtehtävien suorittamiseen sekä synnyttää halun panostaa omaan työhön ja olla aktiivinen työelämässä.

Työn imu eroaa flow-kokemuksesta niin, että flow on yleensä lyhytkestoisempi ja intensiivisempi kokemus, kun taas työn imu on pidempiaikainen ja tasaisempi tila. Flow kohdistuu usein tiettyyn tehtävään tai toimintaan, kun taas työn imu on laajempi ja voi koskea koko työelämää.

Yhteenvetona työn imu koostuu sisukkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Sisukkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä sekä halua panostaa omaan työhön, olla sitkeä ja selviytyä vastoinkäymisistä tarmolla. Omistautumisella taas tarkoitetaan kokemusta merkityksellisestä työstä, joka on sopivasti haastavaa ja siinä syntyy innokkuutta ja inspiraatiota sekä ylpeyttä. Uppoutumisessa työntekijä on syvässä keskittyneessä tilassa ja tuntee paneutuneisuuden, josta koetaan nautintoa. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, Työn imu.)

### 3.4 Työhyvinvointi

Nyky-yhteiskunnassa kiire ja jatkuva tavoittelu ovat yleisiä ilmiöitä. Tämä on johtanut siihen, että monet ihmiset kokevat elämän eri osa-alueiden yhteensovittamisen haastavaksi. Kiire lisääntyy jatkuvasti, mikä rajoittaa aikaa muille tärkeille asioille. Elämän tasapainon löytäminen onkin noussut tärkeäksi teemaksi. Elämän tasapainon saavuttamiseksi on opittava priorisoimaan ja karsimaan vähemmän tärkeitä asioita. Työelämässä on kiinnitettävä huomiota työhyvinvointiin ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. (Manka & Manka 2023, 12-17.)

Hiljaiset loparit ovat ilmiö, jossa työntekijät päättävät rajoittaa työtehtäviään vain niihin, jotka ovat työsuhteen ehtojen mukaisia. Tämä tarkoittaa, että ylimääräistä työtä ei enää tehdä, ja työntekijä keskittyy enemmän omaan hyvinvointiinsa ja vapaa-aikaansa. Pandemian aiheuttama poikkeustila pakotti monet meistä hidastamaan vauhtia ja tarkastelemaan elämäämme uudella tavalla. Tämä antoi mahdollisuuden huomata, kuinka paljon aikaa olimme aiemmin käyttäneet ylimääräisiin työtehtäviin. Pandemia toi esiin työhyvinvoinnin merkityksen, kun monet kokivat lisääntyntä stressiä ja uupumusta. Toisaalta liian suuri määrä ylimääräisiä työtehtäviä voi johtaa työuupumukseen. Hiljaiset loparit voivat auttaa löytämään paremman tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä, mikä voi parantaa työhyvinvointia. Toisaalta jos ylimääräiset tehtävät ovat olleet tärkeä osa työn imua, niiden vähentäminen voi johtaa motivaation laskuun ja jopa tyytymättömyyteen työtä kohtaan. Niinpä tärkeintä on löytää

yksilöllinen tasapaino, joka mahdollistaa sekä työnteon että vapaa-ajan. (Mayor & Risku 2015, luku 3.)

### 3.5 Työn tuottavuus

Tuottavuus tarkoittaa yksinkertaistettuna sitä, kuinka paljon tuloksia saadaan aikaan panostettuihin resursseihin nähden. Työelämässä puhutaan usein työntekijän tuottavuudesta, mikä tarkoittaa sitä, kuinka paljon työntekijä saa aikaan työtuntien aikana. Monet tekijät vaikuttavat työntekijän tuottavuuteen. Hyvinvoiva työntekijä on yleensä tuottavampi. Kun työntekijä on motivoitunut työhönsä, hän on valmis panostamaan enemmän. Riittävä osaaminen tehtäviin lisää tuottavuutta. Hyvät työvälineet ja ergonomisesti toimiva työympäristö myös lisäävät tuottavuutta ja parantavat työskentelyä. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 30-32.)

Teknologia luo uusia työmahdollisuuksia, mutta muuttaa myös vanhoja työtehtäviä. Työntekijät tarvitsevat jatkuvasti uutta osaamista pysyäkseen mukana. Tuottavuus on yritysten selviytymisen kannalta elintärkeä. Teknologia tarjoaa mahdollisuuksia tehostaa toimintaa, mutta vaatii myös investointeja koulutukseen. Jatkuva oppiminen on välttämätöntä, jotta työntekijät voivat hyödyntää uusia teknologioita. (Manka ym. 2023, 12.) Farmaseuttien riittämätön koulutus uusien järjestelmien (Pd3 ja Salix) käyttöön vaikeuttaa työntekijöiden vuokrausta apteekkeihin, joissa näitä järjestelmiä käytetään yksinomaan. Tämä puolestaan heikentää yrityksen kilpailukykyä ja saattaa laskea sen tuottavuutta. (Machado, Davim, Broncano, Ferreira, Nedelko, Oliveira, Suryanarayana & Elmas 2017, 49-53.)

Kauhanen ym. (2015, 33,99) mukaan useimpien organisaatioiden olemassaolo ja kehitys riippuvat tuottavan työn ja käyttäytymisen sopivien tulosten saavuttamisesta. Haluttujen tulosten saavuttamiseksi organisaation on täytettävä lähtökohdiltaan vähintään kaksi edellytystä: sen on käytettävä käytettävissä olevia annettuja tai potentiaalisia resurssejaan tarkoituksenmukaisesti tulosten saavuttamiseen, ja sen on saavutettava tuloksia täyttämällä sisäisen ja ulkoisen sosiaalisen, liiketaloudellisen ja luonnollisen ympäristönsä vaatimukset ja tarpeet. Tällaisten tulosten saavuttaminen on kaikkea muuta kuin yksinkertaista organisaatiossa, joka on kompleksinen ja monimutkainen kokonaisuus objektiivisessa todellisuudessa. Organisaatiolla on edessään monia haasteita, jotka liittyvät sopivien lähestymistapojen, menetelmien ja tekniikoiden valintaan ja soveltamiseen sen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Machadon ym. (2017, 55-58) mukaan työhyvinvoinnilla ja tuottavuudella on yhteys sekä tehokkuudella on merkitys organisaation toiminnassa. Kun työhyvinvoinnin tilanne tiedetään, voidaan kohdentaa toimenpiteet tehokkaammin sen parantamiseksi. Hyvä työhyvinvointi lisää tuottavuutta ja vähentää taloudellisia riskejä. Tehokkuus on tärkeä tavoite kaikille

organisaatioille, ja se tarkoittaa tuloksen ja panosten välistä suhteellisuutta. Sopivat johtamismenetelmät ja -työkalut ovat keskeisiä tehokkuuden varmistamisessa.

#### 4 Tutkielman toteutus

Opinnäytetyössä tutkitaan motivaatiota Apteamin farmaseutti ja proviisori keikkatyöntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen ja tutkimusmenetelmänä käytetään määrällistä kyselytutkimusta. Kyselyllä kartoitetaan keikkalaisten motivaatiotekijöitä sekä keikkatyön hyviä ja huonoja puolia. Kyselytutkimuksessa hyödynnetään Google Formsia, johon luodaan monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Kysely jaetaan vastaajille työsähköpostiin, josta he voivat suoraan vastata kysymyksiin. Kyselyn luomisessa varmistetaan sen luotettavuus ja vastaajien henkilöllisyyden suojaaminen. Kyselyä käytetään ainoastaan opinnäytetyön tutkimuksessa.

##### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Määrällinen tutkimus on menetelmä, jolla voidaan saada laajempi kuva mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Laadullisen tutkimuksen sijaan määrällisessä tutkimuksessa kerätään ja analysoidaan numeraalista tietoa.

Yleisesti ottaen sitä käytetään etsimään kuvioita, keskiarvoja, ennusteita sekä syy-seuraussuhteita tutkittavien muuttujien välillä. Muuttujalla tarkoitetaan esimerkiksi toimintaa tai henkilöä koskevia asioita, kuten ikää, mielipidettä, sukupuolta ja ammattitasoa. Mittarilla viitataan välineeseen, jolla kerätään tietoa tutkittavasta asiasta. Mittareina käytetään usein kyselyjä sekä havainnointi- ja haastattelulomakkeita. Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymykset on vakioitu. Toisin sanoen kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Vilkkä 2007, 13-16, 28; Vilkkä 2021, luku 4.)

Määrällinen tutkimusmenetelmä esittää tietoa numeraalisesti ja havainnoi asioita numeroiden avulla. Siinä vastataan kysymyksiin kuten kuinka usein, kuinka moni ja kuinka paljon. Tutkija selittää numeraaliset tiedot sanallisesti ja analysoi, miten asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat. Tavoitteena on luoda tarkkoja mittauksia, jotka mahdollistavat tilastollisen analyysin. Kysymykset ovat yleensä suoria ja niihin voi sisältyä lauseita, joissa esimerkiksi kysytään prosenttiosuuksia. (Vilkkä 2007, 14.)

Tutkimuksen avulla pyritään saamaan vastauksia Apteamin keikkailevien työntekijöiden motivaatioon ja sen lähteisiin. Tavoitteena on myös pyrkiä vastaamaan kysymykseen, millä

tekijöillä keikkalaisten motivaatiota voidaan lisätä. Tavoitteena on selvittää, kuinka paljon ja kuinka hyvin keikkailijat panostavat motivaatioonsa ja hyvinvointiinsa. Kyselyllä pyritään ymmärtämään, kuinka moni keikkailijoista kokee motivaationsa ja hyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla. Kysymyksiin lisätään mahdollisimman selkeitä ja tarkkoja kysymyksiä, jotta kaikki vastaajat voivat antaa selkeitä ja täsmällisiä vastauksia. Tavoitteena on saada riittävästi vastauksia Apteamin työntekijöiltä kyselyn luotettavuuden varmistamiseksi. Vastausten analysointiin hyödynnetään Exceliä.

#### 4.2 Tutkielman luotettavuus

Eettisyys on tärkeä osa tutkimusta. Eettisyyden varmistamiseksi opinnäytetyön prosessin aikana tehtiin tiivistä yhteistyötä toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kyselyä, jonka avulla kerättiin työntekijöiden mielipiteitä. Kyselyn ensimmäinen versio lähetetään toimeksiantajalle, joka voi antaa palautetta ja ehdottaa mahdollisia kehityskohteita. Kyselystä tuli yhteensä 46 vastausta.

Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi kyselyn aineisto tuotettiin siten, että työntekijät voivat vastata siihen anonyymisti ja heidän henkilöllisyyttään voidaan suojella. Tutkimukseen pyrittiin saamaan vastaajia yli 100, jotta siitä tulisi mahdollisimman tarkka ja luotettava. Tutkimuksessa tulee kuitenkin huomioida, ettei tuloksia voi yleistää, koska otanta on yhdestä firmasta. Kyselytutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kysely jaettiin Apteamin keikkalaisille sähköpostin kautta, joka saatiin työntekijärekisteristä. Muistutusviesti lähetettiin työntekijöille sähköpostiviestinä Outlookissa.

Hyvät tutkimustulokset ovat luotettavia ja päteviä. Carminesin ja Zellerin (1979, 11-12) mukaan empiiristen mittausten luotettavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka johdonmukaisesti sama mittaus tuottaa saman tuloksen toistettaessa. Mitä loogisemmat tulokset ovat, sitä luotettavampi mittaus on. Mitä useammin mittaus toistetaan samalle henkilölle tai kohteelle, sitä luotettavammin mittaus tuottaa samanlaisia tuloksia. Parin henkilön vastaaminen kyselyyn ei anna tarkkaa edustusta vastaajaryhmästä, jos halutaan saada vastausta suurelta ryhmältä. Näin voidaan todeta, että täydellistä luotettavuutta on mahdotonta saavuttaa, koska mittauksissa on aina jonkin verran satunnaisia virheitä.

Pätevyydellä taas viitataan siihen, kuinka hyvin mittauksessa mitataan sitä, mitä on tarkoitus mitata. Toisin sanoen, mitaako indikaattori sitä abstraktiota, jota sen väitetään kuvaavan. Esimerkiksi, pystytäänkö tyytyväiskyselyllä oikeasti mittaamaan ihmisen tyytyväisyyttä? Näin ymmärretään, että luotettavuus ei takaa pätevyyttä. Vaikka mittaus olisi kuinka luotettava, se ei välttämättä ole pätevä. Luotettavuus on merkittävä, koska sen avulla määritellään tutkimustulosten yleistettävyyttä. Luotettava mittaus on luultavammin tuottanut oikeita tuloksia, joita voidaan hyödyntää myös muissa tilanteissa. (Carmines & Zeller 1979, 11-13.)

Kyselystä ei saatu toivottua vastaajamäärää eli 100, joten tutkielmaa ei voida pitää täysin luotettavana vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Kyselyn tuloksia ei voida myöskään yleistää, koska tutkielmassa keskityttiin vain yhden yrityksen farmaseutteihin ja proviisoreihin. Suuremmalla vastaajamäärällä voitaisiin paremmin ymmärtää Apteamin työntekijöiden näkemyksiä motivaatioistaan. Yritykselle olisi näin myös helpompi ymmärtää työntekijöiden mielipiteitä ja selvittää, miten motivaatiota voitaisiin parantaa ja tukea.

## 5 Tutkimuksen tulokset

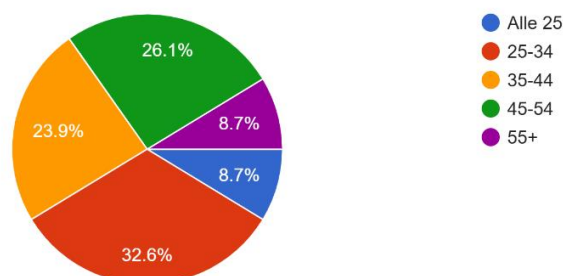
Kysely jaettiin kahteen osaan. Ensimmäisessä osiossa työntekijöiltä kysyttiin taustakysymyksiä ja toisessa osiossa heidän motivaatioista apteekissa työskentelyyn. Tavoitteena oli saada kyselyyn vastaajiksi 100 työntekijää, mutta kyselyyn vastasi vain 46 työntekijää. Kuitenkin kyselyyn saatiin hyvin monipuolisia ja kiinnostavia vastauksia, joita avataan tarkemmin seuraavaksi.

### 5.1 Taustakysymykset

Vastanneista työntekijöistä neljä on alle 25-vuotiaita ja 15 on 25-34-vuotiaiden ikäluokassa. Työntekijöistä 11 taas on 35-44-vuotiaiden ikäluokassa, 12 on 45-54-vuotiaiden ikäluokassa ja loput neljä ovat 55-vuotiaasta ylöspäin. Kuviosta huomataan, että suurin osa työntekijöistä on joko 25-34 ikävuoden haarukassa tai 44-54 ikävuoden haarukassa. Toiseksi eniten on 35-44-vuotiaita. Kuviosta 2 nähdään vaan vastaajien ikäluokat eikä kaikkien Apteamin työntekijöiden vastauksia.

#### 1. Mihin ikäluokkaan kuulut?

46 responses

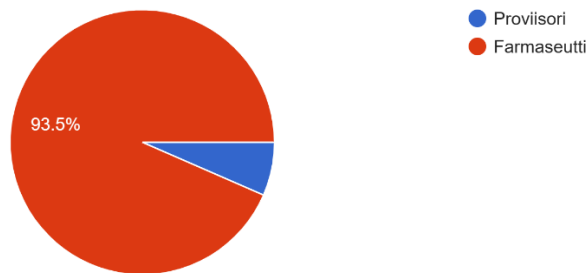


Kuvio 2: Ikäluokka

Kuviosta 3 nähdään, että suurin osa vastaajista on farmaseutteja eli 43 työntekijöillä on kyseinen ammattinimike ja loput kolme ovat proviisoreita.

## 2. Mikä on ammattinimikkeesi?

46 responses

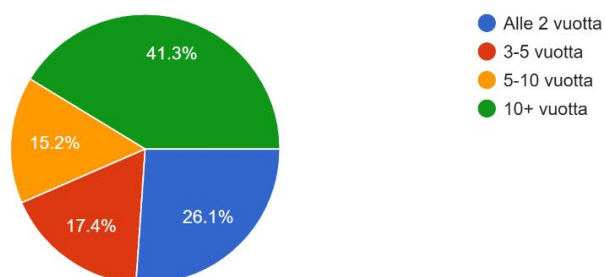


Kuvio 3: Ammattinimike

Melkein puolet vastaajilla eli 19 on yli kymmenen vuoden työkokemusta farmaseuttina tai proviisorina. Toiseksi eniten on 12 vastaajilla alle kaksi vuotta kokemusta. Kolmanneksi eniten kahdeksalla vastaajalla on 3-5 vuotta työkokemusta ja lopulla seitsemällä on 5-10 vuotta työkokemusta farmaseuttina tai proviisorina.

## 3. Kuinka paljon sinulla on kokemusta farmaseuttina/proviisorina?

46 responses

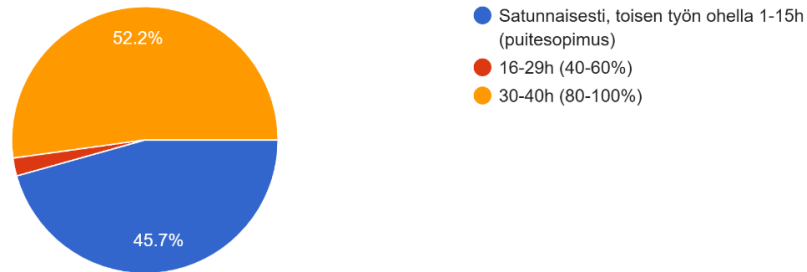


Kuvio 4: Työkokemuksen pituus

Yli puolet eli 24 vastaajista työskentelee Apteamilla keskimäärin 30-40 tuntia viikossa. Taas toiseksi eniten 21 vastaajista työskentelee yritykselle satunnaisesti tai toisen työn ohella 1-15 tuntia viikossa. Ainostaan yksi vastaajista työskentelee 16-29 tuntia viikossa.

#### 4. Kuinka paljon työskentelet keskimäärin Apteamilla viikossa?

46 responses

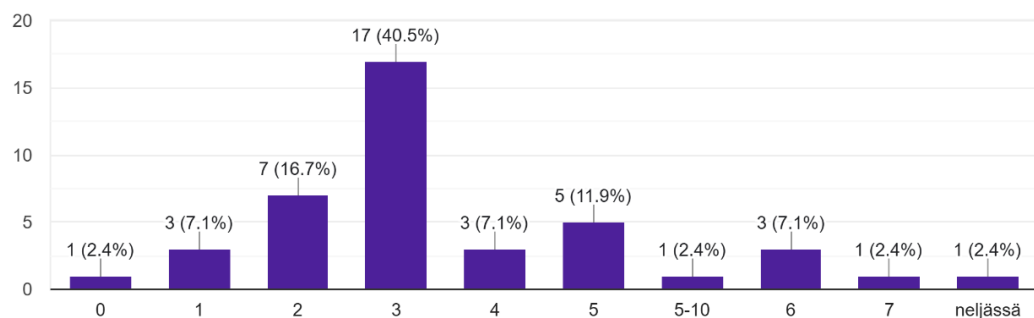


Kuvio 5: Työaika

Kuviosta 6 huomataan, että suurin osa vastaajista eli 17 työskentelee keskimäärin kolmessa apteekissa. Toiseksi eniten seitsemän vastaajista työskentelee kahdessa apteekissa ja viisi taas työskentelee viidessä apteekissa. Kolmanneksi eniten eli neljä vastaajaa työskentelee neljässä apteekissa ja kolme vastaajaa työskentelee yhdessä apteekissa sekä kolme vastaajista työskentelee kuudessa apteekissa. Lopuksi vastaajista yksi työskentelee seitsemässä apteekissa ja yksi työskentelee 5-10 apteekissa. Yksi vastaajista ei työskentele missään apteekissa.

#### 5. Kuinka monessa apteekissa keskimäärin työskentelet? (Kirjoita luku)

42 responses

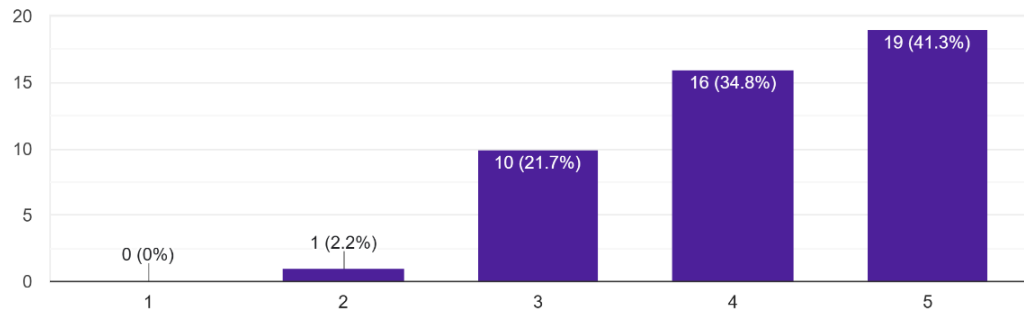


Kuvio 6: Eri apteekissa työskentelyn määrä

Monet vastaajista ovat erittäin tyytyväisiä työhönsä Apteamilla: 19 vastaajista ovat sitä mieltä. Vastaajista 16 ovat melko tyytyväisiä työhönsä ja kymmenen vastaajista eivät ole tyytyväisiä eikä tyytymättömiä vaan sillä välillä. Viimeinen vastaajaa on taas jokseenkin tyytymätön työhönsä Apteamilla.

## 6. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi Apteamilla?

46 responses



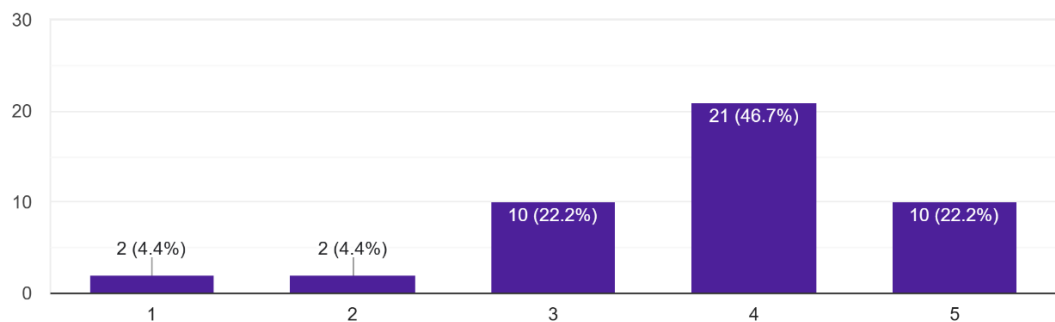
Kuvio 7: Työtyytyväisyys

## 5.2 Motivaatio apteekkityössä

Seuraavassa osiossa käydään läpi työntekijöiden motivaatiota apteekkityössä hyödyntäen kuvia. Kuvio 8 ilmenee, että 21 vastaajaa on sitä mieltä, että ovat jokseenkin motivoituneita tällä hetkellä. Taas kymmenen vastaajista ovat erittäin motivoituneita ja toiset kymmenen eivät taas ole lainkaan motivoituneita eivätkä ei erittäin motivoituneita vaan siinä välillä. Lopuista vastaajista neljä ovat jokseenkin ei motivoituneita ja kaksi taas ei lainkaan motivoituneita.

## 7. Kuinka motivoitunut tunnet olevasi tällä hetkellä? En lainkaan motivoitunut – erittäin motivoitunut (1-5)

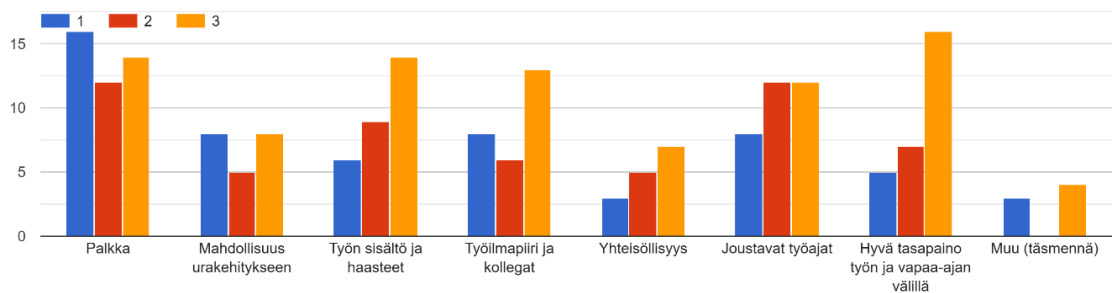
45 responses



Kuvio 8: Motivaation taso

Monilla vastaajilla palkka, hyvä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä työn sisältö ja haasteet ovat kolme tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat eniten heidän nykyiseen motivaatioonsa. Toiseksi suurimmat vaikuttavat tekijät ovat joustavat työajat, yhteisöllisyys, työilmapiiri ja kollegat sekä mahdollisuus urakehitykseen. Kaksi vastaajista nostaa myös esille työaikojen iltapäinotteisuuden ja halun oppia olevan heille yksi motivaatiotekijöistä.

8. Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttavat eniten nykyiseen motivaatioosi? (Valitse kolme tärkeintä)



Kuvio 9: Motivaatiotekijät

Täysin samaa mieltä 20 vastaajista pitävät työskentelystä apteekissa taas toiset 20 vastaajan mielestä työllään apteekissa on tarkoitus ja merkitys. Seitsemän vastaajan mukaan apteekki-työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun sekä 17 vastaajan mielestä työnsä tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa. 16 vastaajan mielestä työ apteekissa on monipuolista, kolmen apteekkityön palkkataso on hyvä ja 12 näkevät itsensä työskentelemässä apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua sekä 14 apteekkityö on kiinnostavaa. Lopun viiden vastaajan mukaan apteekkityö on itsenäistä ja 13 taas kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Jokseenkin samaa mieltä kohdassa vastaajista 27 on sitä mieltä, että apteekkityö on itsenäistä taas 24 vastaajien mielestä työllään apteekissa on tarkoitus ja merkitys. Vastaajista 17 pitävät apteekissa työskentelystä ja 18 vastaajan mielestä työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun. 16 vastaajan mielestä työnsä tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa, 15 työ apteekissa on monipuolista, 16 apteekkityön palkkataso on hyvä ja yhdeksän näkevät työskentelemässä apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua sekä 16 apteekkityö on kiinnostavaa. 27 vastaajan mukaan apteekkityö on itsenäistä ja 16 kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Ei samaa eikä eri mieltä osioissa kolme vastaajaa pitävät työskentelystä apteekissa ja yksi kokee työllään olevan tarkoitus ja merkitys. 11 vastaajan mukaan apteekkityö mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun sekä kymmenen vastaajan mielestä työnsä tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa. Kuusi vastaajaa sanovat työ apteekissa on monipuolista, 14 apteekkityön palkkataso on hyvä ja kahdeksan näkevät itsensä työskentelemässä apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua sekä kahdeksan vastaajan mukaan apteekkityö on kiinnostavaa. Lopun

viiden vastaajan mukaan apteekkityö on itsenäistä ja kymmenen taas kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Jokseenkin eri mieltä vastaajista neljä pitävät työskentelystä apteekissa ja kahdeksan mukaan vastaajan työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun. Kolmen vastaajan mielestä työnsä tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa, 11 työ apteekissa on monipuolista ja yhdeksän apteekkityön palkkataso on hyvä sekä kahdeksan näkevät työskentelemässä apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua. Viidelle apteekkityö on kiinnostavaa ja kuudelle apteekkityö on itsenäistä sekä neljä kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Täysin eri mieltä kohdassa vastaajista kaksi pitävät työskentelystä apteekissa ja yhden vastaajan mielestä työllään apteekissa on tarkoitus ja merkitys. Vastaajista kahden mielestä työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun. Kahdeksan vastaajan mukaan työ apteekissa on monipuolista, neljän mielestä apteekkityön palkkataso on hyvä ja yhdeksän näkevät itsensä työskentelemässä apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua sekä kolmen mukaan apteekkityö on kiinnostavaa. Kolmen vastaajan mielestä väittämät, joihin työntekijät vastasivat ovat: pidän apteekissa työskentelystä, työllä apteekissa on merkitys ja tarkoitus, apteekkityö mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun, työ tarjoaa tasapainoa ja joustavuutta, pidän apteekkityötä kiinnostavana, työ apteekissa on monipuolista, palkkataso on hyvä, näen itseni vielä viiden vuoden kuluttua töissä apteekissa, apteekkityö on itsenäistä ja koen yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Väittämien kanssa täysin samaa mieltä vastaajat ovat seuraavanlaiset. Vastaajista 20 on täysin samaa mieltä väittämän ”pidän apteekissa työskentelystä” kanssa. Työllään apteekissa on 20 vastaajista merkitys ja tarkoitus. Vastaajista seitsemän tuntevat, että apteekkityö mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun, kun taas 17 vastaajaa tuntevat työn tarjoavan tasapainoa ja joustavuutta ja 14 pitävät apteekkityötä kiinnostavana. Työ apteekissa on monipuolista 16 vastaajan mielestä, palkkataso on hyvä kolmen vastaajan mielestä ja 12 näkevät itsensä työskentelevän apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua. Lopuksi viiden vastaajan mukaan apteekkityö on itsenäistä ja 13 taas kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

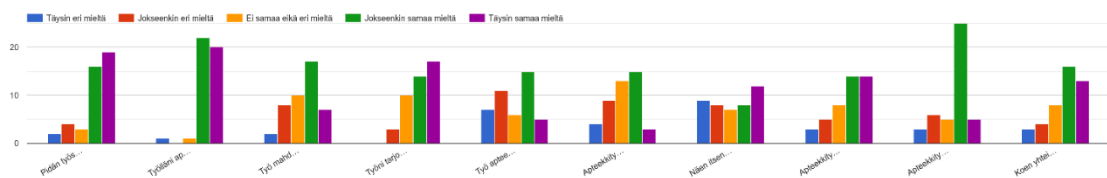
Jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa vastaajista 27 on sitä mieltä, että apteekkityö on itsenäistä, kun taas 24 vastaajan mielestä työllä apteekissa on tarkoitus ja merkitys. Vastaajista 17 pitävät apteekissa työskentelystä, vastaajista 16 koki työn kiinnostavana ja 18 vastaajan mielestä työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun. Vastaajista 16 mielestä työ tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa, 15 vastaajan mielestä työ apteekissa on monipuolista, 16 vastaaja koki apteekkityön palkkataso olevan hyvä ja yhdeksän näkee itsensä työskentelevän vielä viiden vuoden kuluttua apteekissa. Vastaajista 27 mukaan apteekkityö on itsenäistä ja 16 vastaajaa kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Ei samaa eikä eri mieltä asioissa kolme vastaajaa pitävät työskentelystä apteekissa ja vain yksi kokee työllään olevan tarkoitus ja merkitys. 11 vastaajan mukaan apteekkityö mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun sekä kymmenen vastaajan mielestä työ tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa. Vastaajista kuusi kokevat työn apteekissa olevan monipuolista, 14 apteekkityön palkkataso olevan hyvä ja kahdeksan näkevät itsensä työskentelevän apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua. Kahdeksan vastaajan mukaan apteekkityö on kiinnostavaa. Lopuksi viiden vastaajan mukaan apteekkityö on itsenäistä ja kymmenen taas kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Jokseenkin eri mieltä väittämien kanssa kohdassa vastaajista neljä pitävät työskentelystä apteekissa ja kahdeksan mukaan työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun. Kolmen vastaajan mielestä työ tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa, 11 mielestä työ apteekissa on monipuolista ja yhdeksän mielestä apteekkityön palkkataso on hyvä. Vastaajista kahdeksan näkevät itsensä töissä apteekissa vielä viiden vuoden kuluttua. Viidelle apteekkityö on kiinnostavaa ja kuudelle apteekkityö on itsenäistä sekä neljä kokee yhteisöllisyyttä apteekkityössä.

Täysin eri mieltä kohdassa vastaukset jakautuvat seuraavasti. Vastaajista kaksi ei pidä työskentelystä apteekissa ja yksi vastaajista kokee, ettei työllään apteekissa ei ole tarkoitusta tai merkitystä. Vastaajista kahden mielestä työ ei mahdollista henkilökohtaista tai ammatillista kasvua ja kolmen vastaajan mielestä työ ei ole kiinnostavaa. Vastaajista kahdeksan mielestä työ apteekissa ei ole monipuolista, neljän mielestä palkkataso ei ole hyvä ja yhdeksän ei näe itseään töissä apteekissa viiden vuoden kuluttua. Kolme vastaajista kokee, ettei työ apteekissa ole itsenäistä ja kolmen mielestä apteekkityössä ei ole yhteisöllisyyttä.

9. Ota kantaa seuraaviin väittämiin



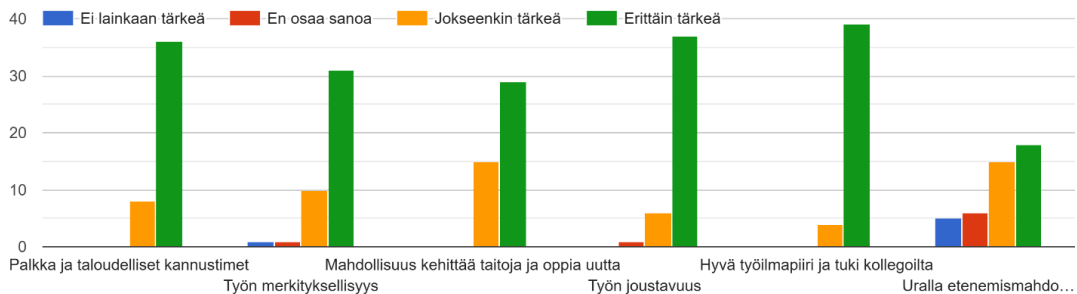
Kuvio 10: Väittämien vastaukset

Työlle tärkeistä tekijöistä erittäin tärkeiksi nousivat vastauksissa palkka ja taloudelliset kannustimet (36 vastaajaa), työn merkityksellisyys (31 vastaajaa), mahdollisuus kehittää omia taitoja ja oppia uutta (29 vastaajaa), työn joustavuus (37 vastaajaa), hyvä työilmapiiri ja tuki kollegoilta (39 vastaajaa) ja etenemismahdollisuudet uralla (18 vastaajaa).

Vastaajista 8 palkka ja taloudelliset kannustimet ovat jokseenkin tärkeä tekijä, kun taas 10 vastaajalle työn merkityksellisyys on jokseenkin tärkeä tekijä. Mahdollisuus kehittää taitoja ja oppia uutta on jokseenkin tärkeää 15 vastaajista ja kuusi vastaajista kokee työn joustavuuden jokseenkin tärkeäksi. Neljälle vastaajista hyvä työilmapiiri ja tuki kollegoilta on jokseenkin tärkeää ja 15 vastaajista koki uralla etenemismahdollisuudet jokseenkin tärkeäksi.

Kuusi vastaajista eivät osaa sanoa mitään uralla etenemismahdollisuudestaan, yksi ei sano mitään työn joustavuudesta sekä yksi työn merkityksellisyydestä. Ei lainkaan tärkeä kohdassa yksi vastaajista on taas sitä mieltä, että uralla etenemismahdollisuudet eivät ole lainkaan tärkeitä ja toinen vastaaja kokee, ettei työn merkityksellisyys ole tärkeä tekijä.

10. Kuinka tärkeänä koet seuraavat tekijät työtäsi ajatellen?

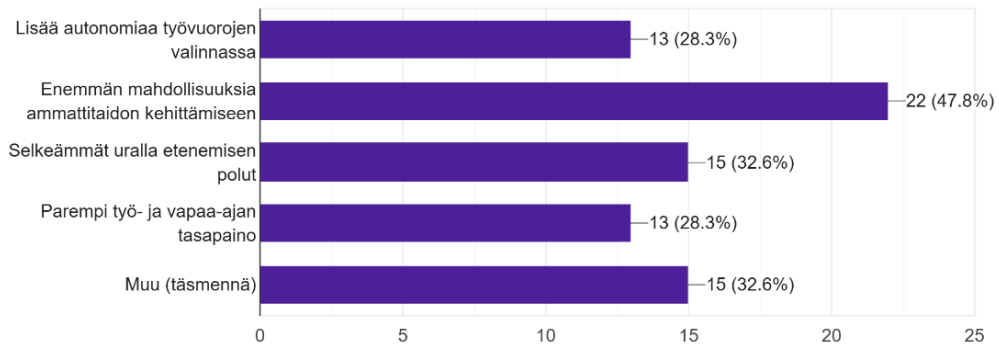


Kuvio 11: Työn tärkeät tekijät

Vastaajista 22 on sitä mieltä, että motivaation lisäämiseksi työssään he tarvitsevat enemmän mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen. 15 vastaajaa toivoo selkeämpiä uralla etenemisen polkuja, ja 13 vastaajaa haluaa paremman työ- ja vapaa-ajan tasapainon. Lisäksi 13 muuta vastaajaa toivoo lisää autonomiaa työvuorojen valinnassa. "Muu"-kohdassa loput vastaajat ovat sitä mieltä, että heidän motivaationsa on kunnossa, mutta nostavat esille esimerkiksi tarvitsevansa enemmän sunnuntaivuoroja, haluavansa työskennellä enemmän samoissa apteekeissa (eli vähemmän vaihtuvuutta apteekeissa) ja toivovat palkankorotusta.

### 11. Mitä toimenpiteitä tai resursseja tarvitsisit motivaation lisäämiseksi työssäsi?

46 responses



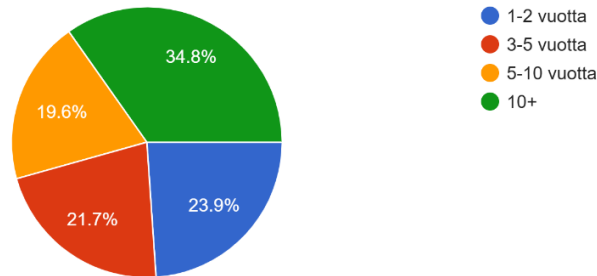
Kuvio 12: Motivaation lisäämiseksi

Vastaajista 16 näkee itsensä työskentelevän apteekkityössä yli kymmenen vuotta, ja 11 vastaajaa taas näkee itsensä apteekkityössä 1-2 vuotta. Loput kymmenestä vastaajasta näkevät itsensä jatkavan työssä 3-5 vuotta, ja yhdeksän vastaajaa näkee itsensä työskentelevän apteekkityössä 5-10 vuotta.

Kyselyyn lisättiin avoin palauteosio, johon saatiin kolme vastausta. Yksi vastaajista haluaa, että kiinnitetään enemmän huomioita työntekijöiden palautumiseen, koska se vaikuttaa työssä jaksamiseen. Toisen vastaajan mielestä apteekeissa pitäisi hyödyntää enemmän farmaseuttien koulutusta ja osaamista. Avoimessa palautteessa myös tuodaan esille se, että farmaseuteille pitää antaa mahdollisuus järjestää koulutuksia lääkäreille, missä he opastavat heitä kirjoittamaan reseptit oikeilla tavalla. Viimeinen vastaajaa haluaa, että parannetaan kommunikointia työnantajan ja työntekijän välillä. Toisin sanoen työntekijät haluavat, että heille ilmoitetaan aikaisemmin, mihin apteekkiin menevät ja mitä järjestelmää siellä käytetään. Näin työntekijä pystyy esimerkiksi kieltäytymään heti alussa vuorosta, missä käytetään järjestelmää, johon työntekijällä ei ole kokemusta.

## 12. Kuinka kauan näet itsesi työskentelevän apteekkityössä?

46 responses



Kuvio 13: Työntekijän kesto apteekkityössä

## 6 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Kyselyn tulokset ovat kiinnostavia ja avaavat hyvin Apteam-yrityksessä työskentelevien työntekijöiden motivaation tekijöitä. Kuvioissa 14 ja 15 on koottuna kyselyn keskeisimmät johtopäätökset ja niiden pohjalta kehitysideat.

Työntekijöistä noin puolet ovat vastausten mukaan riittävän motivoituneita. Tuloksista kävi myös ilmi, että työntekijöistä moni on kiinnostunut autonomiasta eli he haluavat olla enemmän mukana ja vaikuttamassa vuorojen valintaan ja niistä päättämiseen. Tämä tekisi töihin menemisestä miellyttävämpää heille, sillä työvuoro olisi heidän valitsemassaan vuorossa ja apteekissa. Työntekijät toivat myös esille palautumisen tärkeyden osana hyvää työhyvinvointia. Työntekijät välittävät erittäin paljon omasta hyvinvoinnistaan. Kun asiaan kiinnitetään lisää huomiota tämä voi mahdollisesti parantaa enemmän työntekijöiden motivaatiota ja tehdä työvuorojen ottamisesta vielä enemmän mielekästä.

Kyselyn vastauksista ilmenee myös se, että työntekijöille on helpompaa ja mukavampaa työskennellä viikon aikana useammin samoissa ja tutuissa apteekeissa kun vähemmän tutuissa. Tutustuminen uuteen apteekkiin, sen työtapoihin ja käyttöjärjestelmiin tuntuu työntekijöistä enemmän raskaalta. Kun työskennellään samoissa apteekeissa, on helpompaa hyväksyä työvuoroja, sillä apteekki tai apteekit ovat tuttuja heille. Näin asiakkaat ja työntekijät pystyvät hyödyntämään ja kasvattamaan työsuhdettaan helpommin.

Työntekijät haluavat kehittää ammattitaitoaan apteekkityössä ja kaipaavat uusia haasteita. Tämä selkeyttää heidän urakehitystään ja antaa mahdollisuuden oppia lisää omasta työstään. Näin he voivat ylläpitää motivaatiotaan ja jatkaa pidempään Apteamilla. Mitä mielenkiintoisempaa ja selkeämpää työ on, sitä parempaa tulosta ja työpanosta saadaan apteekeille ja

työnantajalle. Hyvä työmotivaatio on tärkeä työntekijöiden jaksamiselle, joten siihen on panostettava, jos halutaan houkutella innokkaita ja motivoituneita työntekijöitä.

Loppujen lopuksi Apteamissa todella välitetään työntekijöiden työmotivaatiosta ja toiveista. Tämän ansiosta yrityksessä voidaan hyödyntää työntekijöiden kehitysehdotuksia ja pyrkiä toteuttamaan niitä. Näin työntekijöistä voidaan huolehtia entistä paremmin ja tarjota heille parempaa tukea. Tämä luo kiitollisuutta molemmille osapuolille, koska työntekijöiden panos tunnustetaan ja arvostetaan.



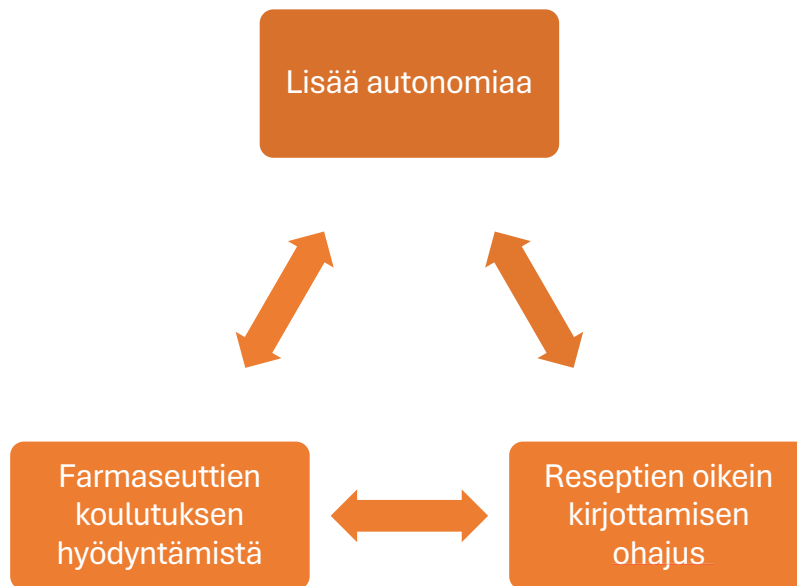
Kuvio 14: Johtopäätökset

Työntekijät tuovat mielipiteensä esiin selkeästi ja informatiivisesti, erityisesti kyselyn palautteosioissa. Työntekijöille tulisi antaa enemmän mahdollisuuksia hyödyntää koulutustaan, sillä he haluavat ohjeistaa asiakkaita mahdollisimman hyvin. Työntekijät toivovat lisää autonomiaa työssään, erityisesti päätöksenteon osalta, kuten omien vuorojen valinnassa. He myös kaipaavat parempaa kommunikaatiota apteekkien ja työntekijöiden välillä, sillä joidenkin mielestä tieto ei kulje tarpeeksi ajoissa. Tämä johtaa siihen, että työntekijöillä ei ole riittävästi aikaa reagoida tarjottuihin vuoroihin tai he menevät apteekkeihin tietämättä, mitä järjestelmää siellä käytetään.

Samoin työntekijät tuovat esille, että ovat valmiita opastamaan lääkäreitä kirjoittamaan reseptit oikein apteekkeihin. Tämä voitaisiin toteuttaa tarjoamalla lääkäreille lyhyt koulutus resepteistä. Kuitenkin on tärkeää huomioida, että tämä kehitysidea on ollut pitkään esillä, ja sen toteuttaminen on siksi haastavaa. Työntekijät ovat esittäneet tämän ja muut kehitysideat selkeästi kyselyssä. Apteam voi hyödyntää kyselyn vastauksia ja opinnäytetyöstä kerättyjä ideoita parantaakseen työntekijöidensä saamaa palvelua. Näin työntekijät kokevat, että heidän huoliaan kuunnellaan ja niitä otetaan huomioon.

Apteamissa voidaan hyödyntää kyselyssä saatuja vastauksia, sillä niiden avulla voidaan tarjota työntekijöille entistä parempaa palvelua. Kyselyjen avulla saadaan tietoa myös työntekijöiden

hyvinvoinnista, tuottavuudesta ja osallistumisesta, sekä voidaan tunnistaa alueet, joihin pitää panostaa. Kyselyn tulokset ja kerätty informaatio toimitetaan toimeksiantajalle, joka päättää, miten vastauksia käsitellään. Tämä osoittaa työntekijöille, että heidän mielipiteillään on merkitystä ja että he ovat tärkeitä yritykselle.



Kuvio 15: Kehitysehdotukset

Yksi jatkotutkimuksen kohde, mikä ilmenee työn kirjoittamisessa, että voidaan laajentaa vastaajien määrää. Voidaan tehdä laajemman ja yksityiskohtaisemman kyselyn, jotta saadaan vastaajilta monimuotoisempia vastauksia. Keikkatyöntekijöiden motivaatioita pystytään ymmärtää paremmin, jos esimerkiksi tehdään kyselyjä monille lääkealan henkilöstövuokraus yrityksille. Mitä enemmän dataa saadaan kerättyä yrityksiltä sitä tarkempia ja niin sanottu luotettavampia tuloksia saadaan.

## Lähteet

Apteam Oy. Apteam Uranuurtaja. 2024. Yrityksen sivusto. Viitattu 2.10.2024

<https://www.apteam.fi/>

Carmines, E.G & Zeller, R.A. 1979. Reliability and validity assessment. E-kirja. SAGE Publications Inc.

Gagne, M & Deci, E. 2005. Self-determination theory and work motivation. Scholarly Journal. Wiley Periodicals Inc 4/2005. Viitattu 30.9. 2024. <https://www.proquest.com/docview/224880413/abstract/3E1EF7AF021F439EPQ/1?accountid=12003&sourcecetype=Scholarly%20Journals>

Ghosh, D., Sekiguchi, T. & Fujimoto, Y. 2020. Psychological detachment: A creativity perspective on the link between intrinsic motivation and employee engagement. Scholarly Journal. Emerald Group Publishing Limited 2020. Viitattu 25.9.2024.

<https://www.proquest.com/docview/2533074564/fulltextPDF/37D3936C6CF24059PQ/2?accountid=12003&sourcecetype=Scholarly%20Journals>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. E-kirja. Tampere: Työterveyslaitos Oy.

Hoxha, S. & Ramadani, R. 2024. The impact of intrinsic motivation on the sustainable extra-role performance with the mediating role of job engagement. Scholarly Journal. MDPI AG 2024. Viitattu 23.9.2024. <https://www.proquest.com/central/docview/3104151863/abstract/DAEC10C1CABD4B73PQ/48?accountid=12003&sourcecetype=Scholarly%20Journals>

Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. 2015. Työn murros: riittääkö dynamiikka. E-kirja. Helsinki: Next Print.

Machado, C., Davim, J., Broncano, S. G., Ferreira, A., Nedelko, Z. & Oliveira, T., Suryanarayana, A. & Elmas, E. 2017. Productivity and Organizational Management. E-kirja. De Gruyter, Inc.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E- kirja. 3, uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio - Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. E-kirja. Helsinki. Tulevaisuusvaliokunta.

Mayor, P. & Risku, M. 2022. Opas yksilöiden ja tiimien motivointiin. 16 perustarvetta muuttuvissa työympäristöissä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Mordue, S.J. 2021. How to thrive at work: mindfulness, motivation and productivity. E-kirja. Critical Publishing.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa - Modernin motivaatiopsykologian perusteet. E-kirja. 3., uudistettu painos. Jyväskylä. PS-kustannus. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen: avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. E-kirja. Tampere University Press.

Taimio, H. 2013. Miten voin olla avuksi? Julkisen palvelun motivaation tutkimus voimakkaassa kasvussa. Raportti 26. Palkansaaajien tutkimuslaitos.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. 5, päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

## Kuviot

Kuvio 1: Yrityksen inhimilliset voimavarat .....	9
Kuvio 2: Ikäluokka .....	11
Kuvio 3: Ammattinimike .....	12
Kuvio 4: Kokemus .....	12
Kuvio 5: Työaika .....	13
Kuvio 6: Apteekissa työskentelyn määrä .....	13
Kuvio 7: Tyytyväisyys.....	14
Kuvio 8: Motivaatio .....	14
Kuvio 9: Motivaationtekijät .....	15
Kuvio 10: Väittämien vastaukset .....	17
Kuvio 11: Työn tärkeät tekijät.....	18
Kuvio 12: Motivaation lisääminen .....	19
Kuvio 13: Työntekijän kesto apteekkityössä .....	20
Kuvio 14: Johtopäätökset.....	12
Kuvio 15: Kehitysehdotukset .....	12

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake ..... 27

## Liite 1: Kyselylomake

## Kysely työntekijöille/Apteam

Hei Apteamilainen,

Tämä kysely on osa Apteamin toimistolla tradenomin työharjoittelua tekevän Sulekha Salanin lopputyötä.

Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa ja ymmärtää Apteamin työntekijöiden motivaatiota sekä työnantajan houkuttelevuutta. Apteam on henkilöstövuokraus yritys, jossa tarjotaan lääkealan henkilöstö- ja myyninedistämispalveluja.

Kyselyn osoitetiedot on poimittu Apteamin työntekijöidenrekistereistä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään anonyymisti ja niitä käsitellään vain Laurea-ammattikorkeakouluun tehtävässä opinnäytetyössä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 3-6 minuuttia. Viimeinen vastauspäivä on **4.11.2024**.

Kiitos, kun olet mukana tutkimuksessa! Näkemyksesi auttaa ymmärtämään paremmin Apteamilaisten tarpeita ja preferenssejä sekä sitä, miten Apteam voi paremmin tukea työntekijöiden sitoutumista.


Lisätietoa kyselystä antaa:

Sulekha Salan

sulekha.salan@student.laurea.fi

+358 41 718 2322

sulaposti@gmail.com [Switch account](#)

 Not shared

 Draft saved

\* Indicates required question

## Taustakysymykset

1. Mihin ikäluokkaan kuulut? \*

- Alle 25
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55+

2. Mikä on ammattinimikkeesi? \*

- Proviisori
- Farmaseutti

3. Kuinka paljon sinulla on kokemusta farmaseuttina/proviisorina? \*

- Alle 2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10+ vuotta

4. Kuinka paljon työskentelet keskimäärin Apteamilla viikossa? \*

- Satunnaisesti, toisen työn ohella 1-15h (puitesopimus)
- 16-29h (40-60%)
- 30-40h (80-100%)

5. Kuinka monessa apteekissa keskimäärin työskentelet? (Kirjoita luku)

Your answer \_\_\_\_\_

6. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi Apteamilla? \*

1      2      3      4      5

Erittäin tyytymätön                        Erittäin tyytyväinen

Motivaatio apteekkityössä

7. Kuinka motivoitunut tunnet olevasi tällä hetkellä? En lainkaan motivoitunut – erittäin motivoitunut (1-5)

1      2      3      4      5

En lainkaan motivoitunut                        Erittäin motivoitunut

7. Kuinka motivoitunut tunnet olevasi tällä hetkellä? En lainkaan motivoitunut –  
erittäin motivoitunut (1-5)

	1	2	3	4	5	
En lainkaan motivoitunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin motivoitunut

8. Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttavat eniten nykyiseen motivaatioosi? (Valitse kolme tärkeintä)

	1	2	3
Palkka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mahdollisuus urakehitykseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn sisältö ja haasteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työilmapiiri ja kollegat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteisöllisyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joustavat työajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hyvä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu (täsmennä)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hyvä tasapaino työn  
ja vapaa-ajan välillä

Muu (täsmennä)

8. a) Mikäli vastasit edelliseen muu, niin mitkä?

Your answer

---

9. Ota kantaa seuraaviin väittämiin \*

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pidän työskentelystä apteekissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työlläni apteekissa on tarkoitus ja merkitys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

merkitys					
Työ mahdollistaa henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tarjoaa joustavuutta ja tasapainoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ apteekissa on monipuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apteekkityön palkkataso on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen itseni työskentelemässä apteekissa viiden vuoden kuluttua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apteekkityö on kiinnostavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apteekkityö on itsenäistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yhteisöllisyyttä apteekkityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Kuinka tärkeänä koet seuraavat tekijät työtäsi ajatellen? \*

	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa	Jokseenkin tärkeä	Erittäin tärkeä
Palkka ja taloudelliset kannustimet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn merkityksellisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus kehittää taitoja ja oppia uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä työilmapiiri ja tuki kollegoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla etenemismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 11. Mitä toimenpiteitä tai resursseja tarvitsisit motivaation lisäämiseksi työssäsi? \*

- Lisää autonomiaa työvuorojen valinnassa
- Enemmän mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen
- Selkeämmät uralla etenemisen polut
- Parempi työ- ja vapaa-ajan tasapaino
- Muu (täsmennä)

11. Mitä toimenpiteitä tai resursseja tarvitsisit motivaation lisäämiseksi työssäsi? \*

- Lisää autonomiaa työvuorojen valinnassa
- Enemmän mahdollisuuksia ammattitaidon kehittämiseen
- Selkeämmät uralla etenemisen polut
- Parempi työ- ja vapaa-ajan tasapaino
- Muu (täsmennä)

11. a) Mikäli vastasit edelliseen muu, niin mikä?

Your answer \_\_\_\_\_

12. Kuinka kauan näet itsesi työskentelevän apteekkityössä? \*

- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10+

11. a) Mikäli vastasit edelliseen muu, niin mikä?

Your answer

---

12. Kuinka kauan näet itsesi työskentelevän apteekkityössä? \*

- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10+

Avoim palaute

Your answer

---