

Kirsi Pohjonen

Työtyytyväisyys ja sen seurannan kehittäminen

Opinnäytetyö

Kevät 2015

Liiketoiminta ja kulttuuri

Pk-yrittäjyys



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminnan ja kulttuurin yksikkö

Koulutusohjelma: Pk-yrittäjyys

Tekijä: Kirsi Pohjonen

Työn nimi: Työtyytyväisyys ja sen seurannan kehittäminen

Ohjaaja: Beata Taijala

Vuosi: 2015 Sivumäärä: 67 (+45) Liitteiden lukumäärä: 4

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosiaalialalla toimivan yhdistyksen henkilöstön työtyytyväisyys. Yhdistyksessä työskentelee noin 30 henkilöä vakituisesti. Työtyytyväisyystutkimukselle koettiin yhdistyksessä olevan tarvetta, koska mitään säännöllistä käytäntöä työtyytyväisyyden tai työilmapiirin tutkimiseksi ei yhdistyksellä ollut käytössä.

Työn tavoitteeksi asetettiin yhdistyksen työntekijöiden työtyytyväisyyden tutkiminen sekä haluttiin selvittää, miten yhdistyksen johdon sekä hallituksen tekemät päätökset, esimerkiksi koko henkilökunnan mittava kouluttaminen, ovat vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon. Tämän tutkimuksen perusteella haluttiin myös kehittää yhdistyksen jatkuvan työtyytyväisyyden seurannan menetelmä, jolla työtyytyväisyyttä ja sen kehittymistä voitaisiin seurata vaikkapa vuosittain.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena. Yhdistyksessä kyseisenä aikana työskentelevä henkilökunta sai kyselyyn johtavan linkin sähköpostiinsa ja he vastasivat kyselyyn sähköisesti Webropol -kyselysovellusta käyttäen. Kyselylomakkeen laadinnassa käytettiin pohjana muun muassa QPSNordic -kyselyä. Tästä laajasta kysymyspatteristosta valittiin ja muokattiin kysymykset siten, että tutkimukseen valitut painopistealueet tulivat huomioiduksi. Kysymyslomakkeen laadinnassa huomioitiin myös valittu teoreettinen viitekehys. Kysely toteutettiin syksyllä 2014. Tutkimustyön lopuksi laadittiin alustava lomake-ehdotelma yhdistyksen työtyytyväisyyden jatkuvaan seurantaan.

Tulosten perusteella voidaan todeta yhdistyksen työtyytyväisyyden olevan melko hyvä. Työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota lisääviksi asioiksi nousivat esille tärkeäksi koettu asiakastyö ja asiakkailta saatu suora palaute, hyvät työtoverit sekä työyhteisön lämmin ja avoin ilmapiiri. Työnantajan tarjoamat koulutusmahdollisuudet ja ryhmätyönohjaukset koettiin myös erittäin tärkeinä työtyytyväisyyttä luovana asiana ja niiden hyödyn suurin osa henkilökunnasta koki myös näkyvän arjen työssä.

Avainsanat: työtyytyväisyys, työmotivaatio, työhyvinvointi, kyselytutkimus, kvantitatiivinen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: SME Business Management

Author: Kirsi Pohjonen

Title of thesis: The work satisfaction and its follow-up method

Supervisor(s): Beata Taijala

Year: 2015 Number of pages: 67 (+45) Number of appendices: 4

The purpose of the thesis is to find out the work satisfaction at an association operating in social services. The association's personnel include about 30 permanent employees. The need for this kind of study was recognized because there was no regular procedure to research the work satisfaction or work atmosphere at the association.

The goal that was set for this thesis was to study the employees' work satisfaction and to find out how the decisions made by the management and board of the association have influenced the work motivation and satisfaction experienced by the employees. Also, based on this study, the purpose was to build a method to follow up work satisfaction at the association and its development e.g. yearly.

The survey was executed as a quantitative study. The employees received a link to the survey by email and they answered the survey electronically by using Webropol. As a base for creating this survey, among others the QPSNordic survey was used. The questions for this survey were selected from this very extensive QPSNordic survey and modified by including the selected focal areas and theories. The survey was carried out during autumn 2014. At the end of the study, a preparatory form-proposal was created for the follow-up of work satisfaction.

As a result of the study, it can be stated that the work satisfaction at the association is quite good. A few things were brought up as increasing work satisfaction: customer and customer feedback, good colleagues, and the warm and open atmosphere of the work community. Also the good training opportunities and work counseling offered by employer were highly valued and mentioned as creating work satisfaction. Also the benefits of the training and work counseling were experienced in everyday work situations.

Keywords: work satisfaction, work motivation, occupational welfare, survey, quantitative

SISÄLTÖ

| | |
|---|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä..... | 2 |
| Thesis abstract..... | 3 |
| SISÄLTÖ..... | 4 |
| 1 JOHDANTO..... | 8 |
| 2 TYÖTYTYVÄISYYS JA SEN KEHITTÄMINEN..... | 10 |
| 2.1 Työtyytyväisyys..... | 10 |
| 2.2 Työhyvinvointi..... | 11 |
| 2.3 Työn imu..... | 13 |
| 2.4 Työn ilo..... | 14 |
| 2.5 Työmotivaatio..... | 15 |
| 2.6 Työtyytyväisyyden mittaaminen..... | 17 |
| 2.6.1 Maslowin tarvehierarkia..... | 18 |
| 2.6.2 Alderferin tarvemalli..... | 20 |
| 2.6.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria..... | 21 |
| 2.6.4 McClellandin suoritusmotivaatioteoria..... | 22 |
| 2.6.5 Locken tavoitteenasetusteoria..... | 23 |
| 2.7 Tutkimuksen painopistealueet..... | 24 |
| 2.7.1 Esimiestyö ja johtaminen..... | 24 |
| 2.7.2 Tiedotus..... | 26 |
| 2.7.3 Sitoutuminen..... | 27 |
| 2.7.4 Muutosvalmius..... | 28 |
| 2.7.5 Yhteisöllisyys..... | 29 |
| 3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TOTEUTUS..... | 31 |
| 3.1 Tutkimuksen toteuttaminen..... | 32 |
| 3.2 QPSNordic –kysely..... | 33 |
| 3.3 Tutkimuslomakkeen rakentaminen..... | 34 |
| 4 TULOKSET..... | 36 |
| 4.1 Esimiestyö ja johtaminen..... | 36 |
| 4.2 Tiedotus..... | 39 |
| 4.3 Koulutus ja sen vaikuttavuuden kokeminen..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4 Osaamisen riittävyys | 43 |
| 4.5 Sitoutuminen | 45 |
| 4.6 Muut työmotivaatioon vaikuttavat tekijät..... | 47 |
| 4.7 Ryhmänä toimiminen ja työryhmän tuki | 54 |
| 4.8 Yhteisöhoidon koulutus | 58 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET | 60 |
| 5.1 Kehityskohteet..... | 61 |
| 5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys..... | 62 |
| LÄHTEET | 65 |
| LIITE 1 Saatekirjelmä | 1 |
| LIITE 2 Kyselylomake..... | 2 |
| LIITE 3 Tutkimustulokset..... | 13 |
| LIITE 4 Tutkimuslomake-ehdotelma | 44 |

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Elämänhallinnan yhteydet hyvinvointiin työpaikalla..... | 13 |
| Kuvio 2. Motivaation yhteys työntekijän kykyihin..... | 16 |
| Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia | 19 |
| Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat –malli..... | 20 |
| Kuvio 5. Locken tavoitteenasentateoria ja sitoutumisen taso..... | 24 |
| Kuvio 6. Esimies ja palautteen anto | 25 |
| Kuvio 7. Työhyvinvoinnin ja viestinnän kehä..... | 27 |
| Kuvio 8. Kysymys 32. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?..... | 37 |
| Kuvio 9. Kysymys 35. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksia työssäsi?..... | 37 |
| Kuvio 10. Kysymys 40. Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi? | 38 |
| Kuvio 11. Kysymys 41. Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua? | 38 |
| Kuvio 12. Kysymys 48. Osaatko hyödyntää työyhteisön foorumeita saadaksesi tarpeellisen tiedon?..... | 40 |
| Kuvio 13. Kysymys 49. Onko työryhmällänne / yksiköllänne riittävästi virallisia keskustelufoorumeita? | 40 |
| Kuvio 14. Kysymys 50. Koetko olevasi epävirallisen tiedotuksen varassa (huhupuheet, epäviralliset keskustelut pienellä porukalla)? | 41 |
| Kuvio 15. Kysymys 67. Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä? Valitse kolme tärkeintä. | 42 |
| Kuvio 16. Kysymys 8. Koetko, että työtehtäväsi ovat liian vaikeita? | 43 |
| Kuvio 17. Kysymys 11. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?..... | 43 |
| Kuvio 18. Kysymys 24. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?..... | 44 |
| Kuvio 19. Kysymys 25. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään? | 44 |
| Kuvio 20. Kysymys 26. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi? . | 45 |
| Kuvio 21. Kysymys 59. Arvoni ovat hyvin samanlaisia yhdistyksen arvojen kanssa? | 46 |
| Kuvio 22. Kysymys 61. Arvostan jäsenyyttäni omassa työryhmässäni / työyksikössäni?..... | 46 |

| | |
|---|----|
| Kuvio 23. Kysymys 65. Kuinka tärkeitä ja merkittävää työnteko on tällä hetkellä elämässäsi? | 47 |
| Kuvio 24. Kysymys 66. Kuinka tärkeää sinulle on yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja esim. vapaaehtoistyö? | 47 |
| Kuvio 25. Kysymys 18. Koetko, että voit vaikuttaa työhösi? | 48 |
| Kuvio 26. Kysymys 19. Voitko vaikuttaa siihen, mihin työryhmiin kuulut? | 48 |
| Kuvio 27. Kysymys 20. Voitko vaikuttaa oman työsi kehittämiseen? | 49 |
| Kuvio 28. Kysymys 46. Koetko, että esittämäsi kehittämissideat otetaan huomioon? | 49 |
| Kuvio 29. Kysymys 28. Saatko palautetta suorittamasi työn laadusta? | 50 |
| Kuvio 30. Kysymys 54. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta? | 51 |
| Kuvio 31. Kysymys 12. Voitko hyödyntää hyvin ammatillista osaamistasi työpaikallasi? | 52 |
| Kuvio 32. Kysymys 13. Onko työsi haasteellista? | 52 |
| Kuvio 33. Kysymys 14. Pidätkö työtäsi mielekkäänä? | 52 |
| Kuvio 34. Kysymys 10. Joudutko tekemään työssäsi itsenäisiä päätöksiä? | 53 |
| Kuvio 35. Kysymys 16. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa henkilövahinkoja? | 53 |
| Kuvio 36. Kysymys 17. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja? | 54 |
| Kuvio 37. Kysymys 21. Arvostetaanko työyhteisössäsi erilaisia tapoja tehdä työtä? | 55 |
| Kuvio 38. Kysymys 37. Esiintyykö organisaatiossanne työpaikkakiusaamista? | 55 |
| Kuvio 39. Kysymys 36. Pystytkö käsittelemää työpaikallasi avoimesti työpaikan ristiriitoja? | 56 |
| Kuvio 40. Kysymys 68. Työryhmämme / yksikkömme toimii joustavasti? | 57 |
| Kuvio 41. Kysymys 63. Työryhmämme / yksikkömme onnistuu yleensä ongelmien ratkaisuisissa? | 57 |
| Kuvio 42. Kysymys 31. Saatko tarvittaessa apua työssäsi työtovereiltasi? | 58 |
| Kuvio 43. Kysymys 32. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? | 58 |
| | |
| Taulukko 1. Kysymys 29. Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta eri tahoilta? | 50 |
| Taulukko 2. Kysymys 45. Millainen on organisaation ilmapiiri? | 56 |

1 JOHDANTO

Useimmille meistä työ on hyvin tärkeä ja merkityksellinen asia jo toimeentulonkin vuoksi. Carlssonin ja Järvisen (2012, 41) mukaan työ, jonka tulokset työntekijä kokee merkityksellisiksi ja työtehtävät, jotka vastaavat työntekijän kiinnostuksen kohteita, tuottavat työn iloa ja suurta tyytyväisyyttä työtä kohtaan. Lisäksi tärkeää on, että työntekijä voi hyödyntää työtehtävissään omia vahvuusalueitaan. Monissa työtyytyväisyys- ja työmotivaatiotutkimuksissa on tyytyväisyyttä lisääviksi asioiksi todettukin ensisijaisesti työn sisältö, haasteellinen ja mielekäs työ, joka saa työntekijän tuntemaan, että hän tekee arvokasta ja merkityksellistä työtä. Lisäksi työllä tulisi olla selkeät tavoitteet ja työstä täytyisi saada palautetta. Esimiestyö ja johtaminen ovatkin siksi tärkeässä asemassa työmotivaatioon vaikuttavana tekijänä.

Arvostetuksi tuleminen on Paasivaaran (2009, 14-15) mukaan jokaisen työntekijän tärkeä perustarve. Arvostus heijastuu työelämässä konkreettisesti muun muassa siinä, miten työnantaja suhtautuu työntekijöihin ja heidän työskentelyynsä. Näitä ovat arjen työssä muun muassa kunnioittaminen, luottaminen, välittäminen, vastuun saaminen, palautteen, tuen ja ohjauksen saaminen, avoimuus, keskustelu, asioiden esille tuominen, tasavertainen kohtelu ja oikeuden mukaisuus ja avoin tiedon välitys. Arvostetuksi itsensä tunteva työntekijä kokee työssään tyytyväisyyttä. Monissa eri tutkimuksissa onkin todettu, että henkilöstönsä työtyytyväisyyteen panostava työnantaja saa työntekijöikseen alan parhaimmat osaajat.

Tässä opinnäytetyössä tehtiin työtyytyväisyystutkimus länsisuomalaiselle yhdistykselle, joka toimii sosiaalialan alati muuttuvassa ja haasteellisessa kentässä. Yhdistyksen henkilökunta tekee arvokasta ja useimmiten henkisesti raskasta työtä, joten työtyytyväisyys ja henkilöstön hyvinvointi koetaan työnantajataholta erittäin tärkeänä asiana ja siihen halutaan panostaa. Tutkimustyön tavoitteena oli selvittää yhdistyksen henkilöstön nykyinen työtyytyväisyyden tila sekä löytää mahdollisesti parannusta tai muutosta vaativia asioita, joilla olisi vaikutusta työtyytyväisyyden kokemuksen lisääntymiseen tai työtytymättömyyden tunteen vähentymiseen.

Työtyytyväisyys ei ole yksiselitteinen asia. Siihen liittyvät olennaisena osana työhyvinvointi, työn imu, työmotivaatio ja joskus näitä käytetäänkin lähes rinnakkaisi-

na termeinä ja käsitteinä. Teoriat, jotka valittiin tähän tutkimukseen, ovat Maslowin, Alderferin, Herzbergin, McClellandin ja Locken teoriat. Teoriat valittiin sillä perustella, mitä toimeksiantaja halusi tutkimuksessa painottaa. Painopistealueiksi valitut asiat ovat osittain työtyytyväisyystutkimusten mukaisia yleisesti tiedostettuja työtyytyväisyyteen vaikuttavia taustatekijöitä, osa taas yhdistyksen toiminnalle ajankohtaisia teemoja, joiden vaikutusta työtyytyväisyyteen haluttiin selvittää. Kysymyslomakkeen suunnittelussa huomioitiin sekä halutut painopistealueet että teoreettinen viitekehys.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää tutkimuksen kohteena olevan yhdistyksen tämän hetkinen työtyytyväisyystilanne. Kyselyllä selvitetään työtyytyväisyyteen vaikuttavia seikkoja, eli löytyykö asioita, joihin toivotaan parannusta tai muutosta. Yhdistyksessä on koko ajan monin eri keinoin panostettu henkilökunnan työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja sitoutumiseen, muun muassa erittäin suurella koko henkilökunnalle suunnatulla koulutuksella. Tällä tutkimuksella haluttiin siksi tutkia myös, miten työntekijät kokevat tämän yhteisen koulutuksen vaikuttaneen omaan työtyytyväisyyteen ja työyhteisön ilmapiiriin. Lisäksi haluttiin saada tietoa koulutuspanostuksen hyödystä ja kannattavuudesta yhdistyksen johdolle sekä hallitukselle.

Yhdistyksessä on jo aiemmin tehty erilaisia työtyytyväisyysmittauksia pienimuotoisesti. Jostain syystä kuitenkin työtyytyväisyyden järjestelmällinen ja säännönmukainen seuraaminen on jäänyt tekemättä. Monesti, vaikka kyselyt on tehty, on joko yhteenveto tai tulosten hyödyntäminen jäänyt tekemättä tai ainakin liian vähälle käsittelylle ja huomiolle. Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena onkin kehittää yhdistykselle työtyytyväisyyskysely, jota voisi vuosittain toistaa osittain samanmuotoisena. Näin se toisi vertailevaa tietoa työtyytyväisyyden kehittymisestä. Lisäksi kyselyssä on myös vaihtuva avoin osuus, jonka sisältö perustuu kulloinkin yhdistyksen toimintaan liittyvään ajankohtaiseen teemaan. Jotta tulosten kokoaminen on helppoa, tulokset voidaan koota esimerkiksi Exceliä hyödyntäen.

2 TYÖTYTYVÄISYYS JA SEN KEHITTÄMINEN

Tässä luvussa käsitellään työtyytyväisyyttä käsitteenä sekä useissa yhteyksissä sen rinnakkaiskäsitteinäkin käytettyjä termejä, kuten työhyvinvointi, työn imu, työn ilo sekä työmotivaatio. Lisäksi luvussa esitellään tarkemmin tutkimukseen valittu teoreettinen viitekehys sekä tutkimukselle asetetut painopistealueet ja niiden yhteys teorioihin.

2.1 Työtyytyväisyys

Nykyään työtyytyväisyyttä tutkittaessa, on tutkimuksen painopiste muuttunut työn fyysisen ympäristön tutkimisesta enemmänkin työn sosiaalisen ympäristön ja työn sisällön tutkimiseen. Tähän työn sisältöön kuuluvat myös työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin eri tekijöihin. Rubenowitz (1989, 45-46) on todennut, että työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat sosiaalisten ympäristötekijöiden lisäksi huomattavan paljon työntekijän sitoutuminen, tunne, että työ on mielekästä ja merkityksellistä sekä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan henkilökohtaiseen työtilanteeseensa. Tärkeimpiä työtyytyväisyyttä luovia psykososiaalisia työympäristötekijöitä Rubenowitzin (1989, 95) mukaan ovat työntekijän mahdollisuus ohjata omaa työtahtiaan ja työtapaansa, esimiehen ja alaisen välinen hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus, työn virikkeellisyys, hyvä yhteishenki työryhmän kesken sekä tasapainossa oleva sopiva psyykkinen ja fyysinen työn kuoriutus.

Työtyytyväisyydelle on useita määritelmiä. Tarveteorian kannattajien mielestä työtyytyväisyys muodostuu sen perusteella, kuinka paljon työntekijä voi työssään tyydyttää itselleen tärkeitä tarpeita. Odotusarvoteorian kannattajat taas ovat sitä mieltä, että työtyytyväisyys on seurausta siitä, kuinka hyvin työ antaa työntekijän tärkeiksi asettamille päämäärille ja tavoitteille toteutumismahdollisuuksia, eli tyytyväinen työntekijä kokee saavansa työstään tyydytystä ja palkkiota sen verran, kuin hän kokee, että hänen tulisikin saada (Juuti 2006, 29.). Juutin (2006, 27- 29) mukaan työtyytyväisyys muodostuu työntekijän työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistuloksesta ja on sillä perustella siis työn herättämä emotionaalinen

reaktio työntekijän kokemana. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn sisältö, työmäärä, työryhmän suhtautuminen työntekijään, esimiesten johtamistavat sekä organisaation tai työyhteisön yleinen ilmapiiri. Asp ja Peltonen (1991, 57) toteavat työtyytyväisyyden olevan mielihyvän kokemus, joka on seurausta työhön liittyvien tarpeiden ja odotusten toteutumisesta.

Aikaisemmin oletettiin, että työtyytyväisyys motivoi työntekijöitä eli tyytyväinen työntekijä tekee työnsä tehokkaasti ja innostuneesti. Rasila ja Pitkonen (2010, 8) toteavat kuitenkin, että tutkimusten perustella on osoitettu, että joissakin tilanteissa asia voi olla myös toisinpäin. Eli kun työntekijä työskentelee motivoituneena ja kokee saavansa työssään paljon aikaa, hän tuntee tyytyväisyyttä hyvän työtuloksensa vuoksi. Joka tapauksessa työtyytyväisyydellä ja motivaatiolla on todettu olevan selkeä keskinäinen riippuvuus.

Aspin ja Peltosen (1991, 66) mukaan työtyytyväisyyden käsitteisiin kuuluu myös ammatarvostus. Tämä voi olla joko ammattiin kohdistuvaa yleistä arvostusta tai henkilön oma kokemus ammattinsa arvosta. Arvostukseen vaikuttavat muun muassa ammatin vaatima koulutus, työn itsenäisyys ja vastuullisuus, taloudellinen varmuus, tulojen suuruus, työolosuhteet, valta ja maine.

2.2 Työhyvinvointi

Henkilöstön hyvinvoinnin kulmakiviä Viitalan (2006, 290) mukaan ovat terveys, pätevyys, osaaminen, sekä psyykinen ja fyysinen työympäristö. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työpaikalla sekä yksilöön kohdistuvilla tai koko työyhteisöä koskevilla käytännöillä ja järjestelyillä. Yksilötasolla merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia alueita ovat yksilön sekä fyysinen että psyykinen terveys, osaaminen ja pätevyys. Terveydellisissä seikoissa tulisi kiinnittää huomiota fyysisten ja psyykkisten sairauksien ja vammojen lisäksi, ikään, harrastuksiin, elämäntapoihin sekä stressinsietokykyyn.

Työntekijöiden kokema hyvinvointi muodostuu sekä työn että vapaa-ajan tasapainoisesta suhteesta. Hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat Paasivaaran (2009, 16) mukaan terveellinen, innostava, työntekijän vaatimuksia vastaava työ ja siinä koetut

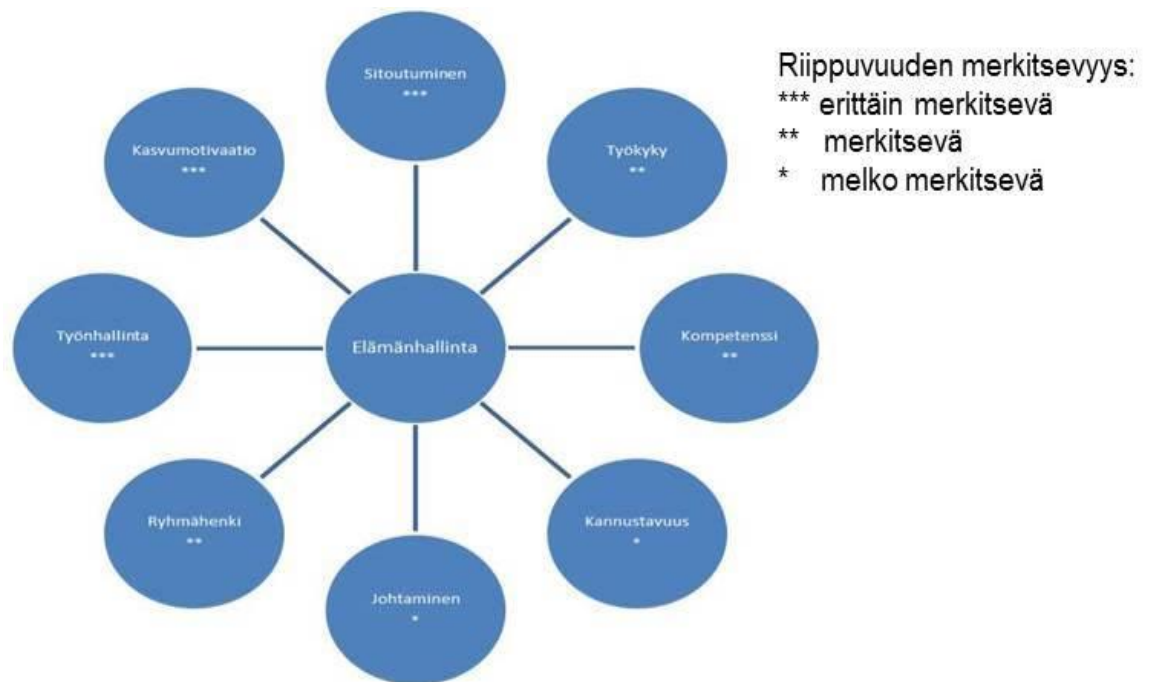
saavutukset, oppimiskokemukset, terveelliset elämäntavat, mielekkäät vapaa-ajan harrastukset sekä läheiset ihmissuhteet. Työhyvinvointiin kuuluu tärkeänä osana työturvallisuus, joka jo työturvallisuuslain puitteissakin on työpaikoilla tänä päivänä melko hyvin huomioitu. Lisäksi hyvät työkaverit, työilmapiiri, hyvät vuorovaikutussuhteet ja työvaatimusten kohtuullisuus ja riittävät haasteet lisäävät työntekijöiden kokemaa työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Näin ollen Paasivaara (2009, 16) toteaaakin, että monesti työhyvinvoinnissa on kyse siitä, mitkä tekijät saavat työelämän arjen sujumaan mutkattomasti.

Österberg (2009, 164-165) korostaa, että työhyvinvointi on kaikkien vastuulla. Jokaisen tulisi kantaa vastuu omasta työhyvinvoinnistaan, mutta samalla myös kiinnittää huomioita muiden jaksamiseen työpaikalla. Työhyvinvoinnin kehittäminen on yhteistyötä työpaikan johdon, henkilöstön ja joissakin tilanteissa myös työterveyshuollon kanssa. Monilla työpaikoilla on laadittuna työhyvinvointisuunnitelma, jossa on määritelty muun muassa, mistä kyseisen organisaation työhyvinvointi muodostuu. Siinä hyödynnetään tietoja, mitä on jo aiemmin kerätty sekä kirjataan työhyvinvoinnin tavoitteet, käytännön toimenpiteet niiden saavuttamiseksi ja miten tavoitteiden saavuttamista arvioidaan ja varmistetaan työhyvinvoinnin kehittäminen haluttuun suuntaan.

Pennanen (2012, 61) toteaa, että työpaikalla tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työyhteisön toimivuus sekä työpaikan johtamiskulttuuri. Työyhteisön hyvät ihmissuhteet ja ilmapiiri ovat olennainen osa työssä viihtymiselle. On tärkeää, että jokainen työntekijä kokee tulevansa kohdelluksi tasapuolisesti verrattuna muihin, hänen saavutuksensa huomataan sekä myös palkitaan. Työtilojen toimivuus, turvallisuus, työvälineiden asianmukaisuus, työjärjestelyjen joustavuus sekä työsuhteen varmuus ovat työssä jaksamista edistäviä asioita.

Voidaankin sanoa, että hyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat monet tekijät. Mankan (2010, 157) mukaan työntekijän kokema elämänhallinta vaikuttaa moneen yksilötason hyvinvointia ennakoivaan tekijään. Erittäin merkitsevästi elämänhallinnan tunne vaikuttaa muun muassa työnhallinnan kokemiseen, kasvumotivaatioon ja sitoutumiseen. Lisäksi sillä on vaikutusta myös ammatilliseen pätevyyteen ja sitä kautta työkykyyn ja myös organisaation ryhmähengen kokemiseen (ks. kuvio 1). Jos työntekijällä on vahva hallinnan tunne, hän kokee myös työpaikan esimiestoi-

minnan ja työympäristönsä myönteisempänä kuin työntekijä, jolla hallinnan tunne on huono.



Kuvio 1. Elämänhallinnan yhteydet hyvinvointiin työpaikalla (Manka 2010, 156).

2.3 Työn imu

Työn imu -käsitteellä on eri tutkijoiden taholta erilaisia määritelmiä. Hakanen (2009, 8) on koonnut määritelmiä seuraavasti: yhden määritelmän mukaan työn imu on myönteistä, mielihyvän täytteistä virittymistä ja innostuneisuutta työssä, toisen määritelmän mukaan se on suoraan työuupumuksen vastakohta ja kolmannen määritelmän mukaan se on työntekijän vastuuntuntoa omasta työsuorituksesta ja sitoutumista työhön. Tämän määritelmän mukaan työntekijä kokee työn laadukkaalla tekemisellä olevan henkilökohtaisen, tärkeän merkityksen itselleen.

Suomalaisissa tutkimuksissa Hakasen (2009, 9-13) mukaan työn imu -käsitteellä yleisimmin tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiokäyttäytymistä, jolle ominaista on tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imua syntyy silloin, kun työpaikalla olosuhteet ovat työntekijän kannalta suotuisat ja hän voi käyttää siinä omia vahvuuksiaan. Tällöin työntekijä haluaa panostaa työhönsä, ponnistelee myös vastoinkäymisiä kohdatessaan eikä luovuta. Hän kokee työnsä merkityksel-

liseksi, luovaksi ja haasteelliseksi ja on ylpeä työstään. Tällöin aika kuluu nopeasti ja monesti työstä irrottautuminen on vaikeaa. Yleensä työn imu -käsitteellä tarkoitetaan pysyvämpää tilaa kuin esimerkiksi myöhemmin esiin tulevalla flow -käsitteellä, joka voi olla hetkellinen ja esimerkiksi yhteen tehtävään liittyvä sisäinen motivaatiotila. Työntekijä, joka kokee työ imua, kokee työnsä mielekkäänä ja on yleensä myös tuottava työntekijä. Monesti tällainen työntekijä toimii työtehtävien ulkopuolellakin työpakkansa ja työtoveriensa hyväksi. Yleensä työn imua kokevat ihmiset ovat aktiivisia muussakin elämässään ja ovat myös keskimäärin tyytyväisempiä elämäänsä yleensä. Työn imu voi myös tarttua työyhteisössä. Myönteiset asenteet ja innostus työtä kohtaan välittyvät vuorovaikutuksessa ja siten heijastuvat myös koko tiimin kollektiiviseen ilmapiiriin.

Jaben (2010, 107) mukaan työn imua lisääviä asioita työssä ovat mielekäs työ, mahdollisuus käyttää omia kykyjään, näkyvät työn tulokset, työntekijä tarpeellisuuden tunne, esimiehen tuki ja arvostus, hyvä työilmapiiri, selkeät tavoitteet ja työroolit, vaikutusmahdollisuus oman työn kehittämiseen, avoin yhteistyö, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, hyvät kehitysmahdollisuudet ja uranäkymät, työpaikan hyvät henkilösuhteet sekä työn ja perhe-elämän välinen positiivinen vuorovaikutus.

Työn imun vaikutuksia työpaikoilla on vielä tutkittu suhteellisen vähän. Kuitenkin Hakasen (2009, 15) mukaan voidaan todeta, että työn imulla on selkeästi positiivisia vaikutuksia työpaikan ilmapiiriin. On havaittu muun muassa, että sillä olisi vaikutuksia yleisesti työtä ja työpaikkaa koskeviin asenteisiin, työpaikassa pysymiseen ja etenemiseen samassa organisaatiossa, aloitteellisuuteen ja työssä suoriutumiseen, työn tuloksellisuuteen, oppimismotivaatioon ja jatkokoulutushalukkuuteen sekä myös tyytyväisyyteen elämässä yleensä sekä terveyteen.

2.4 Työn ilo

Juutin ja Vuorelan (2002, 68-70) mukaan mielekäs työ on työn ilon lähde. Tyytyväisyys ja työn ilon kokemus muodostuvat siitä, että työntekijä kokee tehneensä työnsä hyvin. Hämäläisen (2005, 61) mukaan työn ilo syntyy ihmisarvon kokemuksesta työpaikalla. Kun töistä lähtee virkeämpänä kuin sinne on tullut, on työtehtä-

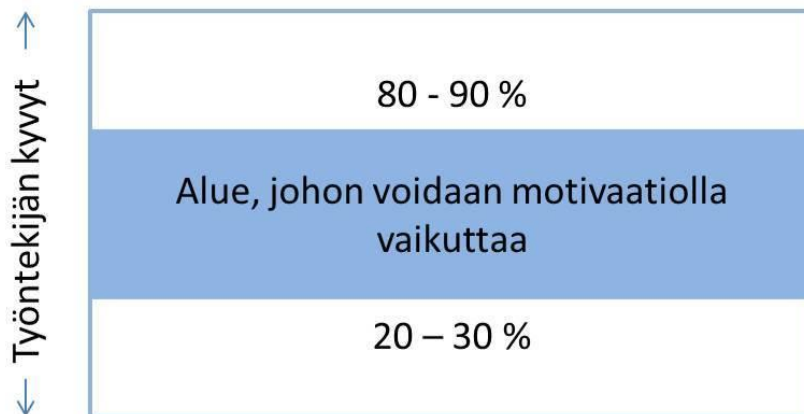
vä määrältään ja haasteellisuudeltaan mitoitettu oikein. Paasivaaran (2009, 45-46) mukaan työn ilo on valinta, miten haluaa käyttää työpäivänsä. Työn ilo on oman osaamisen hyödyntämistä työssä ja sen kehittämisessä, omien kykyjen oivaltamista, asennetta ja rohkeutta tehdä valintoja. Työn ilon kokemus usein edellyttää, että työyhteisössä on välittävä ja luottamuksellinen ilmapiiri. Tässä esimerkiksi esimiehellä onkin merkittävä rooli, jotta työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin työn iloa sallivaksi.

Jaben (2010, 96) mukaan ensimmäinen askel työn iloon on jo se, että on ylipäättänsä työtä. Toinen askel on se, että saa tehdä mielekästä työtä. Työn ilo voi syntyä yhteisestä tekemisestä ja yhteisistä tavoitteista. Jokaisen velvollisuus on huolehtia, ettei itse ole työpaikan ilonpilaaja.

Manka (2010, 286–287) korostaa, että työyhteisön arvot vaikuttavat työpaikan työn tekemisen tapoihin. Näillä on merkitystä valitaanko työyhteisössä uupumuksen polku vai työn ilon polku, joka tuo energisyyttä, saa työn tuntumaan merkitykselliseltä, luo keskittyneisyyttä ja tuottaa myös positiivisia tuloksia. Manka (2010, 287) korostaa, että olisikin tärkeää, että työpaikalla laadittaisiin yhteiset pelisäännöt työn ilon ylläpitämiseksi.

2.5 Työmotivaatio

Työmotivaatio liittyy keskeisenä käsitteenä työtyytyväisyyteen. Yleensä motivoituneet työntekijät ovat myös tyytyväisiä sekä sitoutuneita työhönsä. Huolimatta siitä, mitä motivaatioteoriaa käytetään, voidaan Lämsän ja Hautalan (2005, 90) mukaan yleistävästi todeta, että työmotivaatiota lisäämällä voidaan vaikuttaa olennaisesti työntekijän työsuoritukseen (kuvio 2).



Kuvio 2. Motivaation yhteys työntekijän kykyihin (Lämsä & Hautala 2005, 90).

Motivaatio -sanan latinankielinen kantasana on "moveo" ja tämä viittaa liikuttamiseen. Motivaatiolla tarkoitetaan jotain asiaa, mikä saa ihmiset liikkeelle kohti asetettua päämäärää. Rasilan ja Pitkosen (2010, 5) mukaan motivoitunut työntekijä ei ole pelkästään työtehtävien tehokasta suorittamista. Silloin kun työntekijä on hyvin motivoitunut, hän työskentelee tehokkaasti ja laadukkaasti, mutta myös hänen asenteensa näkyy työnteossa innostuksena työtä kohtaan ja ilona. Organisaatiokäyttäytymistutkija Juuti (2006, 29) selittää motivaation käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmänä. Motivaatiotutkija Pinder (1998) määrittelee työmotivaation olevan työntekijän sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmä. Työmotivaatiolla on muoto, suunta, kesto ja voimakkuus ja näin ollen se saa aikaan tavoitteellista työkäyttäytymistä.

Myös Lämsä ja Hautala (2005, 81) jakavat työmotivaation sekä sisäiseen motivaatioon että ulkoiseen motivaatioon. Sisäiseen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat esim. ihmisten psykologiset tarpeet ja arvot, jotka ovat hänelle henkilökohtaisesti tärkeitä. Ulkoiseen motivaatioon kuuluviksi tekijöiksi luetaan mm. palkkiot ja rangaistukset.

Tilastokeskuksen tekemässä työolotutkimuksessa (Lehto 2012) totesi, että sisäiset motivaatiotekijät vaikuttivat kaikkein eniten siihen, kuinka muun muassa 45-vuotiaat arvioivat jatkavansa työuraansa 63 ikävuoden jälkeen. Tutkimuksessa työmotivaatiota lisääviksi tekijöiksi oli lueteltu mahdollisuus osallistua oman työn suunnitteluun, arvostuksen saaminen sekä esimiehiltä saatu tuki.

Työssä viihtymisen kannalta tärkeää on Tynin (2012, 29) mukaan myös työntekijän kokemus siitä, että hänen työtehtävänsä ovat vaikeustasoltaan hänelle sopivia. On tärkeää saada tehdä tarpeeksi haasteellista, koulutusta ja osaamista vastaavaa työtä. Työmotivaatio ja sitoutuminen kasvavat myös, kun työntekijä kokee, että häntä arvostetaan, hän voi vaikuttaa omaan työhönsä ja saa osallistua päätöksiin. Tärkeitä yksilöllisiä tekijöitä työssä ja työyhteisössä pärjäämiselle ovat Vänntisen (2012, 23) mukaan myös yksilön omat sosiaaliset taidot sekä verkostoitumistaidot. Lisäksi työssä viihtymiseen ja työelämään panostamiseen vaikuttavat aina myös jokaisen henkilökohtainen elämäntilanne, perhetilanne, taloudellinen tilanne, asenne sekä persoonallisuus.

Leiviskä (2011, 49-50) painottaa, että juuri sisäinen motivaatio kertoo työntekijän tarpeesta ja halusta toteuttaa ja kehittää itseään sekä aidosta kiinnostuksesta kyseiseen tehtävään tai asiaan. Tällöin itse toiminta ja mielenkiinto tehtävää kohtaan ovat niitä asioita, jotka palkitsevat työntekijää. Sisäiseen motivaatioon rinnastetaan tänä päivänä usein flow -käsite. Sillä tarkoitetaan sisäisen motivaation, työntekijän osaamisen sekä haasteellisuuden tasapainoista kokonaisuutta. Tällöin työntekijä kokee, että työtehtävä on niin kiinnostava, että työtehtävä tempaisee hänet kokonaan mukaansa. Työntekijä tuntee tekevänsä juuri sitä, mistä on kiinnostunut ja hän kokee että ammatilliset taidot ja kyvyt vastaavat tehtävän asettamia vaatimuksia. Sisäiselle motivaatiolle on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä kokee tekevänsä työn hyödyllisenä ja tärkeänä ja että sillä saavutetaan jokin merkityksellinen päämäärä tai tavoite.

2.6 Työtyytyväisyyden mittaaminen

Työtyytyväisyyden tutkimiseksi ja mittaamiseksi on olemassa monia eri teorioita. Työmotivaation sisältöteorioita ovat muun muassa Maslow'n tarvehierarkiateoria, Alderferin tarvemalli, Herzbergin kaksifaktorigiteoria, McClellandin suoritusmotivaatioteoria sekä työmotivaation prosessiteorian Locken tavoitteenasettamisteoria. Nämä teoriat valittiin tutkimuksen viitekehyykseksi, perustuen toimeksiantajan toimintaan työtyytyväisyyden painopistealueisiin tässä tutkimuksessa.

Opinnäytetyön tekijä on aikaisemmin korkeakouluopintoihinsa liittyen tehnyt myös julkaisemattoman työtyytyväisyystutkimuksen rakennusalan yritykselle. (Katajamaäki ja Pohjonen 2014.) Tämän työtyytyväisyystutkimuksen teoriaosuutta on osittain hyödynnetty tässä työssä.

2.6.1 Maslowin tarvehierarkia

Amerikkalaisen sosiaalipsykologi Maslowin tarvehierarkia on yksi tunnetuimmista teorioista, joita käytetään työtyytyväisyystutkimuksissa. Asp ja Peltosen (1991, 50) mukaan Maslowin tarvehierarkiassa ihmisten tarpeet muodostavat sarjan eritasoisia tarpeita. Alimmalla tasolla ovat fysiologiset tarpeet ja ylimmällä tasolla itsensä toteuttamisen tarpeet. Tämän mukaan ihmistä motivoivat erilaiset tyydyttämättömät tarpeet, jotka myös etenevät tärkeysjärjestyksessä. Tässä tarvehierarkiassa on viisi tasoa. Tärkein tarve pyritään täyttämään ensin ja sitten siirrytään asteittain vähemmän tärkeään tarpeeseen eli ylempi tarvetaso aktivoituu vasta kun alemman tason tarpeet on tyydytetty. Teorian mukaan myös, kun alemman tason tarpeet on tyydytetty, ne eivät enää motivoi. Lämsän ja Hautalan (2005, 82–83) mukaan tämän päivän suomalaisessa työelämässä alimman tason tarpeet ovat pääosin tyydytetty jo lakisääteisestikin, koskien työterveyshuollon ja taukojen järjestämistä työpaikalla. Viitala (2006, 155) korostaa, että on kuitenkin huomattava, että työtehtävien muuttuessa ja kehittyessä, syntyy myös uusia tarpeita. Tarvehierarkia ei näin ollen olekaan pysyvä, vaan muuttuu erilaisten työpaikan tilanteiden ja olosuhteiden mukaan sekä myös työntekijän elämäntilanteen mukaan.

Maslowin teoriaa ei ole alun perin kehitetty työelämään sovellettavaksi, mutta kuitenkin tätä teoriaa sovelletaan laajasti tutkittaessa työmotivaatiota ja sen sisältöä. Lisäksi Lämsän ja Hautalan (2005, 83) mukaan teoriaa on kritisoitu muun muassa siitä, että välttämättä ei ole niin, että alemman tason tarpeet täytyy olla tyydytettynä, ennen kuin voidaan tyydyttää seuraavan tason tarpeita. Myös eri kulttuureissa tarpeiden tärkeysjärjestys voi usein olla erilainen. Toisaalta Maslowin teoria on tuonut esiin sitä ajatusta, että motivoiva työ olisi järjestettävä vastaamaan työntekijän tarpeita.

Maslowin tarvehierarkian tasot (kuvio 3.) ja niiden sisällöt Lämsän ja Hautalan (2005, 82) ja Rauramon (2008, 35) mukaan työtyytyväisyystutkimuksissa ovat seuraavat: Alin taso sisältää fysiologiset tarpeet. Nykypäivän työelämässä tähän kuuluvat muun muassa työterveyshuolto, ruokailu ja sen järjestäminen, lepotaumat, palautuminen ja liikunta. Seuraavalla tasolla ovat turvallisuuden tarpeet. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluvat työsuhteen varmuus, tasa-arvoinen työyhteisö, työturvallisuus, ergonomia sekä palkkaus. Keskimmaisella tasolla ovat sosiaaliset tarpeet, joita ovat muun muassa ryhmät ja tiimit, me-henki, avoimuus, luottamus sekä tärkeänä osana esimies-alaissuhde. Toiseksi ylimmällä tasolla ovat arvostuksen tarpeet. Näitä ovat tavoitteet, niiden saavuttaminen ja arviointi, organisaation palautteikäytännöt, kehityskeskustelut sekä palkitseminen. Ylimmällä tasolla ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttamisen tarpeisiin katsotaan kuuluvan urakehitys, työn ilo, tunne oman työn hallinnasta ja osaamisesta sekä sitoutuminen.

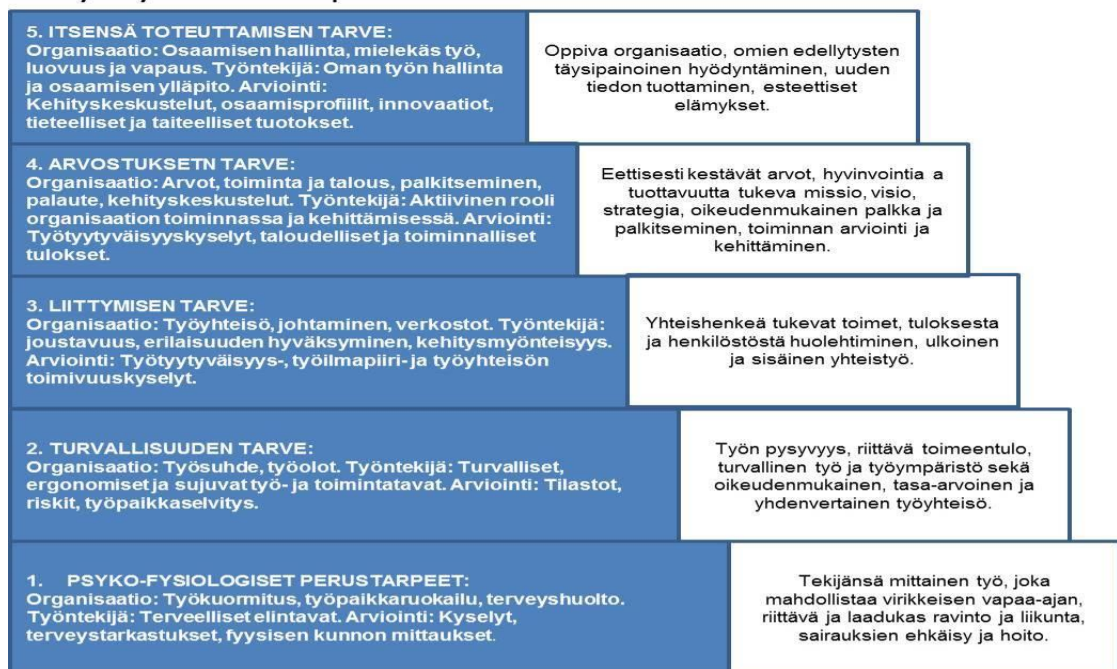


Maslow'n (1954) tarvehierarkia

Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia (Lämsä & Hautala 2005, 83).

Maslowin mallista on olemassa monia erilaisia sovelluksia. Tästä esimerkkinä mainittakoon Rauramon (2008, 34) kehittämä Työhyvinvoinnin portaat –malli. Tässä mallissa jokaiselle tasolle on koottu sekä yksilön että työyhteisön näkökulma huomioiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, mittareita ja arviointimenetelmiä, joilla näitä tekijöitä voidaan seurata sekä myös kuvaus, miten kunkin tarpeen tyydyttyminen ilmenee työssä (kuvio 4).

Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo 2008, 27).

2.6.2 Alderferin tarvemalli

Ruohotie (1988, 52) toteaa motivaation taustalla olevan aina myös tarpeen. Alderferin tarvemallin mukaan ihmisellä on kolme motivaatioon vaikuttavaa päätarvetta: toimeentulotarpeet, liittymistarpeet ja kasvutarpeet. Teorian mukaan näiden tarpeiden välillä vallitsee kiertokulku. Jos asetettujen tavoitteiden saavuttaminen onnistuu, asetetaan korkeampia, vähemmän konkreettisia, enemmän yksilöllisiä ja epävarmempia tavoitteita. Jos taas tavoitteet jää saavuttamatta, tyydytäänkin asettamaan helpommin saavutettavia, konkreettisempia tavoitteita. Ensimmäinen päätarve eli toimeentulon tarve tai olemassaolon tarve, sisältää fyysiset ja turvallisuuden liittyvät asiat. Toinen tarve eli liittymistarve tai yhteenkuuluvuuden tarve tarkoittaa tarvetta olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Kolmas päätarve on henkilökohtaisen kehittymisen ja kasvun tarve ja sisältää myös tarpeen olla luova sekä kokea saavansa arvostusta.

Viitalan (2006, 157) mukaan tämä malli on paljon käytetty nykyisessä henkilöstöjohtamisessa juuri siksi, että se korostaa jatkuvan kehittymisen, arvostuksen saa-

misen sekä luovuuden käyttämisen tärkeyttä työelämässä ja näiden yhteyttä työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen.

2.6.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin kehittämässä kaksifaktoriteoriassa käsitellään erityisesti työhön liittyvää tyytyväisyyttä ja motivaatiota. Herzberg erittelee teoriassaan ne tarpeet, jotka voidaan tyydyttää hyvällä työsuorituksella. Kaksifaktoriteoriassa määritellään työlle kaksi perusulottuvuutta (Viitala, 2006, 156) ja teoriassa työtyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät on jaettu kahteen ryhmään: työtyytyväisyystekijöihin ja työtytymättömyystekijöihin. (Lämsä & Hautala, 2005, 84.)

Työn ulkoisia olosuhteita sanotaan hygienia-tekijöiksi tai työtytymättömyystekijöiksi. Nämä tekijät liittyvät fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön ja saavat työntekijät tuntemaan itsensä tyytymättömiksi ja onnettomiksi sekä aiheuttavat negatiivisia asenteita työtä kohtaan. Hygienia-tekijöihin vaikuttamalla voidaankin lähinnä poistaa työsuorituksen esteitä ja tyytymättömyyttä, mutta näillä ei sinänsä voida motivoida työntekijää parempaan työsuoritukseen. Hygienia-tekijöitä ovat muun muassa työpaikan ihmissuhteet (esimiehet ja työtoverit), työpaikan yleinen ilmapiiri, työskentelyolosuhteet (esimerkiksi siisteys ja työturvallisuus) yrityksen menettelytavat ja hallinto, palkkausjärjestelmät, status ja työpaikan varmuus. (Lämsä & Hautala 2005, 84., Viitala 2006, 156.) Viitalan (2006, 156) mukaan hygienia-tekijät jäävät yleensä liian vähäiselle huomiolle, vaikka huonosti hoidettuna ne vaikuttavat kuitenkin merkittävästi työpaikan työtyytyväisyyteen.

Työ itse eli työn sisältöön liittyvät tekijät ovat teorian mukaan motivaatiotekijöitä tai työtyytyväisyystekijöitä. Asp ja Peltonen (1991, 59) käyttävät näistä myös nimitystä kannustetekijät. Nämä ovat itse työhön liittyviä tekijöitä, jotka synnyttävät työntekijöissä tyytyväisyyttä, myönteisyyttä ja positiivista asennetta työtä kohtaan. Teorian mukaan motivaatiotekijöitä ovat muun muassa työn sisältö itsessään, tunnustus hyvin suoritetusta työstä, työssä koetut saavutukset, mahdollisuus oppia, kasvaa ja kehittyä, uralla etenemisen mahdollisuudet ja kokemus vastuusta. Lämsän ja Hautalan (2005, 84) mukaan Herzbergin teoriassa juuri motivaatiotekijät vaikuttavat ratkaisevasti siihen, pyrkiikö työntekijä työssään hyvään työsuoritukseen vai

tyytykö hän työnsä mekaaniseen suorittamiseen. Viitala (2006,157) toteaa, että mikäli työntekijä kokee työnsä rutiininomaiseksi eikä haastavaksi ja sisällöllisesti-kin köyhäksi, joutuu hän tyydyttämään tarvehierarkian ylemmän tason tarpeet työn ulkopuolella.

Lämsän ja Hautalan (2005, 84) mukaan Herzbergin kaksifaktoriteoriassa työtyytymättömyyttä ja työtyytyväisyyttä aiheuttavat siis eri tekijät. Eli vaikka työtyytymättömyyttä aiheuttavia hygieniehtekijöitä pyritään parantamaan, ne eivät tämän teorian mukaan lisää työtyytyväisyyttä, kuin korkeintaan hetkellisesti (esimerkiksi palkan korotus), vaan tilanne tulee ikään kuin neutraaliksi tai työntekijät kokevat olevansa vähemmän tyytymättömiä työhönsä, kun nämä asiat ovat kunnossa. Toisaalta kun hygieniehtekijät ovat kunnossa, on teorian mukaan myös helpompi vaikuttaa työtyytyväisyyteen motivaatiotekijöitä parantamalla. Korkean työtyytyväisyyden saavuttamiseksi ja työtyytymättömyyden minimoimiseksi, tulee sekä hygienia- että motivaatiotekijöiden olla tasapainossa. Juuti (2006, 29) korostaa, että tämäkään teoria ei ole kiistaton. Useissa tutkimuksissa onkin todettu, että monesti samat tekijät vaikuttavat sekä kokonaistyötyytyväisyyteen että kokonaistyötyytymättömyyteen.

2.6.4 McClellandin suoritusmotivaatioteoria

McClelland korostaa teoriassaan suoriutumisen tarvetta. Tämän teorian mukaan työntekijöitä motivoivat työtehtävät, jotka ovat sisällöltään monimutkaisia sekä haasteellisia ja joista on mahdollista saada palautetta, henkilökohtaista vastuuta ja lisäksi tehtävän tulisi sisältää myös kohtuullisessa määrin riskejä. Teorian mukaan motivaattorina ei ole niinkään työstä saatu palkkio, raha, vaan työn suorittaminen ja tavoitteen saavuttaminen ovat tärkeimpiä. (Lämsä & Hautala 2005, 84.)

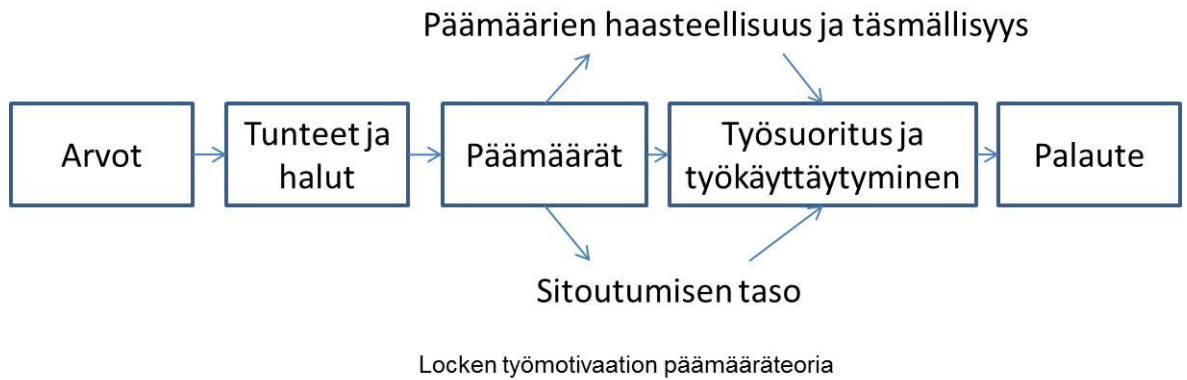
Viitala (2006, 157) korostaa, että suoritusmotivaatio on hyvin erilainen eri ihmisillä. Yleensä suoritusmotivaatio on korkealla yrittäjähenkisillä työntekijöillä. McClellanin mukaan työntekijöiden suoritusmotivaatiota voidaan vahvistaa mm. koulutuksella sekä lisäämällä työtehtävien haasteellisuutta. Korkean suoritusarpeen omaavat työntekijät ovat motivoituneimpia työtehtävissä, joissa henkilökohtaisella panostuksella voi vaikuttaa omaan menestymiseen, tehtävät ovat sopivan haasteellisia

ja vaikeita, menestymistä ja tuloksia voi mitata ja siitä saadaan myös palautetta. Lisäksi työtehtävissä tulisi voida käyttää luovuutta ja suuntautua tulevaisuuteen. Lämsän ja Hautalan (2005, 86) mukaan korkean suoriutumistarpeen omaaville työntekijöille on tyypillistä, että työhön keskittyminen on voimakasta ja halu suorittaa tehtävä loppuun saakka on vahva. Epäonnistumiset ja keskeytykset koetaan turhauttavina. Lisäksi he haluavat ottaa kokonaisvastuun työtehtävästä ja tärkeää on myös työssä menestymisen merkit, kuten asema, arvostus ja kunnianhimoiset tavoitteet. Suoriutumisen tarpeen lisäksi McClellandin mukaan, ihmistä motivoivia tarpeita työelämässä ovat myös tarve vallankäyttöön sekä sosiaalisiin suhteisiin.

2.6.5 Locken tavoitteenasettateoria

Locken tavoitteenasetta- tai päämääräteorian mukaan työntekijän päämäärä on keskeisessä osassa työmotivaatiota mitattaessa. Päämäärien taustalla ovat tunteet, halut ja arvot. Siksi onkin tärkeää, että työn ja työntekijän arvot ovat yhden-suuntaiset. Lämsä ja Hautala (2005, 89) painottavat, että päämäärän tulisi teorian mukaan olla haasteellinen ja täsmällinen, mutta myös saavutettavissa. Jos työntekijä on itse voinut vaikuttaa päämäärien asettamiseen, on hän myös sitoutuneempi tavoitteiden saavuttamiseen ja toimimaan päämääräsuuntautuneesti (kuviot 5.). Teorian mukaan siis jo selkeiden tavoitteiden asettaminen parantaa työsuoritusta, mutta työteho paranee entisestään, kun työntekijä saa tavoitteiden saavuttamisesta myös palautetta. Asp ja Peltosen (1991, 62) mukaan yksilöt ja ryhmät eroavat toisistaan suuresti tavoitteiden ja suoritusten laadun ja määrän suhteen ja siksi koettu työtyytyväisyyskin saavutetaan eri tavoin ja perustein.

Tehokkaan suoritustason säilyminen tai suoritustason nostaminen edellyttävät aina palautteen antoa. Locken päämääräteoria onkin vaikuttanut myös vahvasti nykyisiin johtamiskäytäntöihin, Viitalan (2006, 158) mukaan puhutankin tavoitejohtamisesta. Päämääräteoriaa on myös arvosteltu vahvasti. Joidenkin mielestä kyseessä on enemmänkin motivointitekniikka kuin motivaatioteoria. Miksi päämäärällä on motivoiva vaikutus, jää teoriassa Lämsän ja Hautalan (2005, 90) mukaan kokonaan vailla selvitystä ja lisäksi tunteiden merkitys on teoriassa jätetty huomiotta.



Kuvio 5. Locken tavoitteenasetusteoria ja sitoutumisen taso (Lämsä & Hautala 2005, 89).

2.7 Tutkimuksen painopistealueet

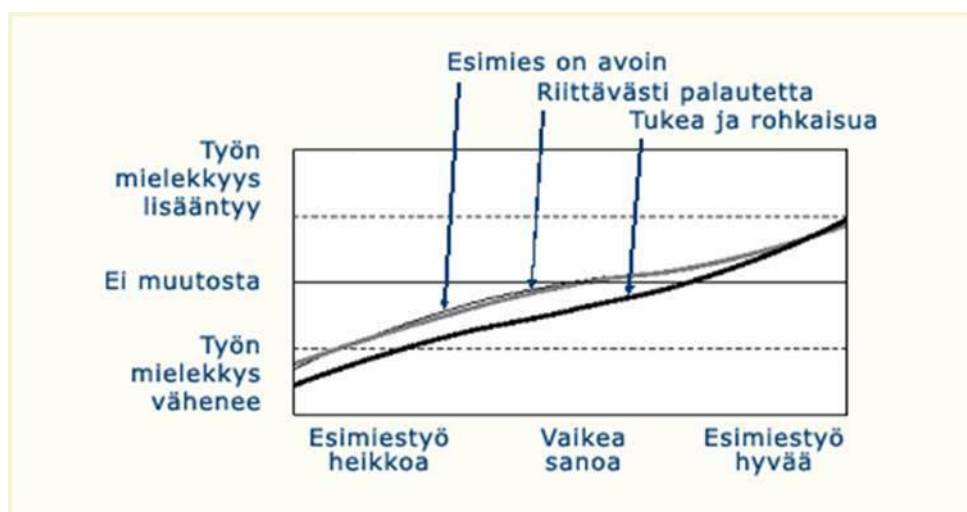
Yhdistyksen työtyytyväisyystutkimukselle asetettiin toimeksiantajan taholta useita painopistealueita, joihin erityisesti haluttiin tutkimuksessa keskittyä. Nämä painopistealueet on huomioitu teoreettisessa viitekehyksessä sekä kyselylomakkeen rakennusvaiheessa. Painopistealueiksi valittiin: esimiestyö ja johtaminen, tiedotus, koulutus ja sen vaikuttavuuden kokeminen, työntekijän kokemus vaikuttaa omaan työhönsä, osaamisen riittävyys, sitoutuminen, muutosvalmius, työmotivaatioon vaikuttavat tekijät, työn ilo, ryhmänä toimiminen ja yhteisöllisyys. Alla on joitakin painopistealueita avattuna ja selitettynä niiden yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon. Ne joita ei ole avattu, tulevat esiin perusteellisemmin tutkimustulosten yhteydessä tai aiemmassa teoriaosuudessa. Kun painopistealueita tarkastellaan Maslowin tarvehierarkian näkökulmasta, voidaan todeta, että kaikki valitut painopistealueet sijoittuvat kolmelle ylimmälle tasolle.

2.7.1 Esimiestyö ja johtaminen

Johtamisella voidaan käsittää sekä asioiden johtamista (management) sekä ihmisten johtamista eli johtajuutta (leadership). Asioiden johtamisessa pääpaino on strategioilla, rakenteilla ja toiminnan vakaudella ja ennustettavuudella kun taas johtajuudessa tärkeintä on henkilökunnan osaaminen ja sen kehittäminen, innostaminen, yhteisten tavoitteiden luominen sekä muutoksen johtaminen ja innovointi. (Lämsä & Hautala 2005, 207.)

Esimiehen johtajuuden tehokkuutta voidaan Lämsän ja Hautalan (2005, 208) mukaan arvioida kolmesta eri näkökulmasta. Yksi näkökulma on, kuinka hyvin esimies onnistuu tavoitteiden saavuttamisessa. Tässä mittareina yleisesti käytetään myyntilukuja, tuottavuutta, palvelun laatua tai esimerkiksi asiakastytyväisyyskyselyjen tuloksia. Toinen näkökulma on alaisten asenne esimiestä kohtaan. Esimiehen ammattitaidosta kertoo se, kuinka hyvin hän pystyy vastaamaan johdettaviensa tarpeisiin ja vaatimuksiin. Viitteitä hyvästä onnistumisesta alaisten keskuudessa ovat tyytyväisyys työhön, sitoutuminen sekä oma-aloitteisuus ja avoin keskustelukulttuuri. Viitteitä epäonnistumisesta taas ovat esimerkiksi runsaat poissaolot ja henkilöstön runsas vaihtuvuus. Kolmas näkökulma on ryhmäprosessien laatu. Tässä tarkastellaan erityisesti ryhmän yhtenäisyyttä, yhteistyökykyä sekä motivaatiota. Ryhmäprosessin johtamisessa esimieheltä vaaditaan ongelmanratkaisutaitoja, päätöksentekokykyä sekä muutostilanteen turvallista johtamista.

Antilan (2006, 30-31) Työvoimaministeriölle tekemän tutkimuksen mukaan erityisesti nykypäivän alati muuttuvassa työelämässä esimiestyöhön merkitys työntekijöiden kokemassa työhyvinvoinnissa korostuu entisestäänkin. Tutkimuksissa on todettu, että kun esimiestyö on kunnossa, suurin osa työntekijöistä kokee työnsäkin mielekkäämpänä. Esimiehen palautteenanto on tässä tärkeässä roolissa (kuvio 6.). Organisaation johtamiskäytännöillä, esimieheltä saadulla tuella, palautteella ja arvostuksella on suora yhteys koettuun työkykyyn, työhyvinvointiin ja tyytyväisyyteen.

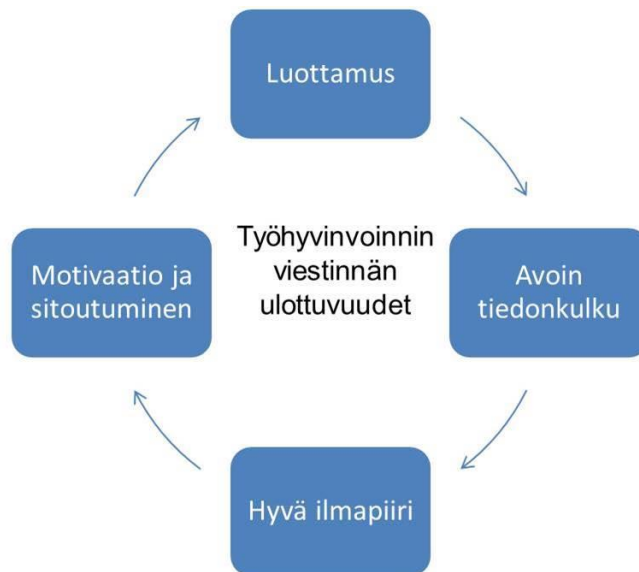


Kuvio 6. Esimies ja palautteen anto (Duunitalkoot – Tutkimuksia esimiestuen merkityksestä [viitattu: 18.11.2014]).

Muun muassa Herzbergin kaksifaktori-teoriassa korostetaan työpaikan ihmissuh-teiden ja erityisesti esimies-alaisuhteiden tärkeyttä työtyytyväisyyden kokemisel-le. Lisäksi sekä Herzberg, McClelland ja Locke tuovat esiin teorioissaan palaut-teen saannin merkityksen sekä Alderfelder vielä erityisesti arvostuksen saamisen merkityksen työntekijän työtyytyväisyyden tunteelle. Monesti juuri esimiehiltä saatu palaute ja arvostus ovat niitä keinoja, joilla voidaan motivoida ja sitouttaa työnteki-jää työtehtäviin. Lisäksi Locken päämääräteorian katsotaan Viitalan (2006, 158) mukaan vaikuttaneen nykyisiin johtamiskäytäntöihin ja tavoitejohtamisen käsitteen syntyyn.

2.7.2 Tiedotus

Työpaikkojen ilmapiiri-kyselyissä tiedon kulku on yleisesti asia, jonka kohdalla lä-hes joka työpaikalla todetaan olevan parantamisen varaa. Sisäisessä viestinnässä puhutaan Juholinin (2006, 146) mukaan käsitteestä viestintätyytyväisyys. Tällä käsitteellä tarkoitetaan työntekijöiden tyytyväisyyttä saamaansa tietoon, sen sisäl-töön ja määrään sekä kokemusta tulla kuulluksi ja siten vaikuttaa omaa työyhteis-ösä koskeviin asioihin ja päätöksiin. Juholin (2006, 149) selvitti omassa tutkimuk-sessaan seikkoja, jotka saivat työntekijät kokemaan tyytyväisyyttä työyhteisönsä tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen. Näitä olivat johdon viestintä, keskinäinen vuorovaikutus ja ilmapiiri työyhteisössä, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, uraan ja kehittymiseen, ammattimainen viestintä ja viestintäjärjestelmä ja sen yllä-pitäminen. Suurin vaikutus katsottiin siis olevan henkilökohtaisella viestinnällä ja nimenomaan sillä, että työpaikan johdon toivottiin viestivän koko työyhteisöä kos-kettavista asioista henkilökohtaisesti, kertovan tulevaisuuden suunnitelmista ja mahdollisista muutoksista. Hyvä viestintä siis parantaa työntekijöiden työtyytyväi-syyttä, lisää luottamusta esimiehiä kohtaan sekä lisää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Tehokkaalla tiedottamisella ja viestinnällä myös vähennetään henkilöstön kokemaa epävarmuutta ja näin parannetaan työhyvinvointia (kuvio 7).



Kuvio 7. Työhyvinvoinnin ja viestinnän kehä (Pekkola, Pedak & Aula 2013, 14).

Mankan (2010, 125) mukaan tiedon saanti on tunnevaltainen kokemus eikä sillä siis ole välttämättä tekemistä järjen kanssa. Näin ollen tiedottamista tai jotta se koettaisiin paremmaksi, ei voidakaan aina parantaa tiedotteita ja tiedottamiskanavia lisäämällä. On todettu, että työntekijät kokevat työpaikan tiedottamisen paremmaksi, kun he voivat itse olla mukana vaikuttamassa työpaikkansa päätöksiin.

Maslowin tarvehierarkiassa tiedottaminen voidaan katsoa kuuluvan sosiaalisiin tarpeisiin ja taas Rauramon työhyvinvoinnin –portaatt mallissa kyseinen askelma on liittymisen tarpeet. Siihen kuuluvat työpaikan kokouskäytännöt, viestintä ja yhteistyö.

2.7.3 Sitoutuminen

Viitala (2006, 162-163) korostaa, että esimies voi myönteisellä palautteella vahvistaa työntekijän omaa käsitystä omista kyvyistään ja kehittymisen mahdollisuuksistaan työssä. Positiivisella palautteella on yleensä motivaatiota lisäävä vaikutus. Samalla työntekijä kokee tekevänsä organisaatiolle hyvää ja arvokasta työtä ja tämä lisää hänen sitoutumistaan organisaatioon. Työelämässä sitoutuminen kuvaa yleensä sitä, miten työntekijä kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä tai organisaatiota.

tiota tai miten tärkeäksi osaksi elämäänsä hän kokee työyhteisön tai organisaation.

Sitoutuminen näkyy työntekijän käyttäytymisessä muun muassa siinä, kuinka paljon työntekijä on valmis tekemää työyhteisönsä hyväksi ylimääräistä työtä. Työntekijän sitoutuminen edellyttää myös sitä, että hänen ja työyhteisön arvot ja tavoitteet ovat yhdensuuntaiset ja hän on halukas ponnistelemaan niiden eteen. Lisäksi työhön sitoutumista lisäävät pitkät ja varmat työsuhteet, työntekijän mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun ja päätöksen tekoon. Myös itsenäisen työn on tutkittu lisäävän sitoutumista työpaikkaan. (Viitala 2006, 163.)

Muun muassa Locken tavoitteenasetusteoria korostaa työn ja työntekijän arvojen ja tavoitteiden yhdensuuntaisuutta. Mikäli työntekijä on voinut myös osallistua työnsä tavoitteiden asettamiseen, on hän yleensä sitoutuneempi toimimaan työssään päämäärän mukaisesti.

2.7.4 Muutosvalmius

Muutos on tuttua tämän päivän työelämässä. Paasivaaran (2009, 62-63) mukaan parhaimmillaan muutos voi olla työssä positiivinen haaste, mutta pahimmillaan muutos voi lamauttaa koko työyhteisön toiminnan. Muutokseen voi liittyä samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä piirteitä. Useimmiten muutoksella haetaan tuottavuuden parantumista, toiminnan joustavuutta, työhyvinvoinnin edistämistä eli muutosprosessin tulosten odotetaan olevan silloin positiivisia. Jos muutoksen tuloksena onkin toiminnan tilapäinen tai kokonaan lopettaminen tai rajoittaminen, aiheuttavat nämä muutokset epävarmuutta ja kuormittavat työntekijöitä psyykkisesti.

Lisäksi Paasivaara (2009, 63-64) korostaa, että on tärkeää, että työyhteisössä tai organisaatiossa tapahtuvaan muutokseen valmentaudutaan ja valmistaudutaan huolella etukäteen. Muutos tulisi suorittaa hallitusti ja jokaisen yksilön tulisi tietää, mikä on hänen roolinsa tässä työpaikan muutostilanteessa ja miten muutos vaikuttaa myös konkreettisesti arjen työhön. Tässä aiemmin esiin tulleella johdon avoi-

mella tiedottamisella ja työntekijän kokemuksella, että voi itse vaikuttaa päätöksiin, on myös ratkaiseva rooli.

Muutos ei kuitenkaan ole itsetarkoitus, vaan muutoksella tulisi olla työyhteisöä kehittävä ja vahvistava vaikutus. Mikäli muutoksia ja kehittämisprojekteja on paljon, työntekijä voi todeta, ettei aina jaksakaan aloittaa alusta ja kokee, että aiemmin tehty työ valuu näin jatkuvien muutosten myötä hukkaan. Paasivaaran (2009, 63–64) mukaan tästä nouseva muutosvastarinta tuokin joskus tervettä kritiikkiä tarpeettomia muutoksia kohtaan työpaikalle ja johtaa parhaassa tapauksessa rakentavaan avoimeen keskusteluun.

2.7.5 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden käsite on tullut tutuksi viime aikoina työelämässä. Yhteisöllisyys parhaimmillaan tukee työssä työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja turvallisuutta. Työyhteisöissä yhteisöllisyys rakentuu työntekijöiden yksilöllisyyden toteuttamisesta ja yksilöiden erilaisuudesta. Mankan, Kaikkosen & Nuutisen (2007, 16) mukaan juuri erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta.

Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma on sekä yhteisön että yksilön voimavara. Se näkyy yhteisössä vastavuoroisuutena, luottamuksellisuutena, aktiivisena toimintana yhteiseksi hyväksi sekä työyhteisön yhteisöllisissä arvoissa ja normeissa myös käytännön tasolla. Sosiaalisen pääoman mittareina voidaan pitää toisten ajan tasalla pitämistä työasioissa, työyhteisön jäsenten yhteistä toimintaa uusien ideoiden toteuttamisessa, muiden esittämien ehdotusten huomioonottamista, yhdessä toimimisen asenneta, jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty, esimieheen voidaan luottaa, esimies kohtelee alaisia ystävällisesti ja huomaavaisesti ja kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia. (Manka, Kaikkonen ja Nuutinen 2007, 17.)

Yhteisöllisyyteen liitetään myös usein käsite oppiva organisaatio. Oppivalla organisaatiolla tarkoitetaan Lämsän ja Hautalan (2005, 191–192) mukaa yhteisöä, joka haluaa jatkuvasti kehittää itseään ja myös mahdollistaa jäsentensä oppimisen ja

kannustaa siihen. Olennaista oppivalle organisaatiolle on, että se panostaa pitkäjänteisesti henkilöstön kehittämiseen sekä uusien ideoiden omaksumiseen. Viitala (2006, 32) korostaa, että yleensä oppivalla organisaatiolla on vahva yhteinen visio, sitoutunut ja innostunut johto, kehittämiseen osallistutaan laajasti koko henkilökunnan voimin, organisaatiossa toteutuu avoin ja tehokas tiedottaminen ja kehittämistä seurataan mittarein. Oppiva organisaatio myös oppii virheistään ja on valmis muuttamaan toimintaansa sen mukaisesti.

Oppiva organisaatio edellyttää Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007, 16) mukaan positiivista yhteisöllisyyttä. Yhteisön jäsenillä tulisi olla yhteinen ymmärrys koskien tavoitteita, toimintaympäristöä sekä toimintatapoja. Lähtökohtana on myös, että jokainen jäsen uskaltaa puhua kokemuksistaan ja tämä edellyttää luottamuksellista ilmapiiriä. Luottamuksen syntymisen perustana on uskomus yhdessä olon hyödyllisyydestä, yhteisten etujen merkittävydestä sekä varmuudesta, että tarvittaessa saa tarvitsemansa avun ja tuen yhteisöltä.

Yhteisöllisyyden yhteyttä työtyytyväisyyteen voidaan selittää myös monin teorioin. Muun muassa Herzbergin kaksifaktoriteoriasta löytyy sekä hygieniatekijöistä sekä motivaatitekijöistä yhteisöllisyyden kokemiseen vaikuttavia asioita. Näitä ovat muun muassa ihmissuhteet, yleinen ilmapiiri, mahdollisuus oppia, kasvaa ja kehittyä. Locken tavoitteenasetusteoria taas korostaa työn ja työntekijöiden arvojen yhdenmukaisuutta. Nimenomaan yhteisöllisyydessä on tärkeää, että työpaikan arvot ovat yhteisesti hyväksytyjä ja tavoitteet ja päämäärät yhdessä asetettuja, jotta niihin koko henkilökunta voi sitoutua.

3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TOTEUTUS

Tutkimustavaksi valittiin määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään yleensä silloin, kun tutkimuksessa käytetään suuria aineistoja ja tutkimuskohde on selkeästi rajattu. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttääkin tilastollisesti riittävän suurta ja edustavaa otosta/perusjoukkoa tutkimuskohteenä olevasta materiaalista. Yleensä otos on satunnaisotos tai pienemmässä tutkimuskohteessa vastaajia voivat olla myös kaikki. Määrällisen tutkimuksen tulokset ovat yleensä esitettävissä numeroin ja asteikoin. Näin niitä on helppo verrata ja arvioida keskenään. (Heikkilä 2008, 16–18.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa sen eri vaiheet (aineiston keruu, käsittely, analyysi) on selkeästi erotettavissa toisistaan. Kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaista on myös se, että tutkija yleensä pysyy erillään haastateltavasta kohteesta ja esitetyt kysymykset, myös haastatteluissa, pyritään esittämään kaikille samalla tavalla, ilman että haastattelija vaikuttaa saatuihin vastauksiin. Tämä toteutuu tässä tutkimuksessa, koska käytettiin Webropol -kyselyä. Yleensä kvantitatiivista tutkimusta tehdessä osataan odottaa tiettyä tulosta ja vastauksia verrataankin valitun teorian puitteissa, toteutuuko se. (Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot, [viitattu 18.11.2014].)

Yleensä, jotta kvantitatiivinen tutkimus onnistuu ja tutkimustulos on luotettava, tulee tutkimusaineiston olla riittävän suuri ja edustava. Tämä on huomioitu tutkimuksessa siten, että kysely osoitetaan kaikille yhdistyksen työntekijöille. Myös kysymysten valinta on tärkeä, että niillä oikeasti mitataan sitä, mitä tutkimuksen on tarkoitus mitata, eli on löydetty oikeat mittarit mittaamaan yhdistyksen työtyytyväisyyttä. Tämä on pyritty varmistamaan siten, että kyselylomaketta on rakennettu yhteistyössä yhdistyksen johdon kanssa, ottamalla huomioon yhdistyksen toivomat painopistealueet sekä perehtymällä työtyytyväisyyttä koskevaan teoretietoon. Kysymykset on valittu perustuen teoreettiseen viitekehykseen sekä valittuihin painopistealueisiin.

Tutkimustulokset täytyy myös pystyä osoittamaan olevan kyseisen tutkimusprosessin tulosta ja niiden tulee vastata alun perin asetettuun tutkimusongelmaan. Tutkimustulokset analysoidaan ja varmistetaan, ettei niihin ole vaikuttaneet mit-

kään satunnaiset ja tutkimuskohteen kannalta epäolennaiset seikat. Tulosta voidaan myös analysoida siinä valossa, että missä määrin saatua tutkimustulosta voidaan yleistää ja soveltaa laajemminkin. Vaikka määrällinen tutkimus voi olla pinnallinen, voidaan sen perusteella kuitenkin tehdä päätöksiä kyseisessä organisaatiossa. (Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot, [viitattu 18.11.2014].)

3.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin lähettämällä linkki Webropol -kyselyyn jokaisen henkilökoh-
taiseen työsähköpostiin. Niillä, joilla ei ollut yhdistyksen taholta työsähköpostia,
kyselylinkki lähetettiin sovittuun muuhun sähköpostiosoitteeseen. Tutkimus toteu-
tettiin yhdistyksen koko henkilökunnalle (30 henkilöä), myös kyselyn toteutusket-
kellä määräaikaisessa työsuhteessa olevat osallistuivat tutkimukseen. Tutkimuk-
sesta rajattiin toimeksiantajan toimesta pois ne työsuhteessa olevat, mutta pitkällä
perhevapailta olevat työntekijät, joilla ei katsottu olevan mahdollisuutta vastata ky-
symyksiin koskien yhdistyksen nykyistä tilannetta.

Tutkimus päädyttiin tekemään suhteellisen pienestä vastaajamäärästä huolimatta
määrällisenä, koska tällä tavoin pyrittiin siihen, että kenenkään vastaajan henkilö-
lisyys ei paljastu. Tästä syystä myöskään ristiintaulukointia ei käytetty. Määrällisen
tutkimuksen käyttöä puolsi myös se seikka, että tutkimuksen tekijä on yhdistyksen
entinen työntekijä ja näin ollen ajateltiin, että on neutraalimpaa, jotta vastaajat voi-
vat vastata kirjallisesti tehtävään kyselyyn.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomak-
keita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Näin on myös tässä tutkimuksessa,
mutta kyselyyn lisättiin myös muutama avoin kysymys, johon jokainen vastaaja sai
vastata omin sanoin. Mitään kysymystä ei määritely pakolliseksi, joten kysymys-
lomakkeella pystyi siirtymään seuraavaan kysymykseen, jos johonkin kysymyk-
seen ei halunnut tai osannut vastata. Kysely toteutettiin Webropol -
kyselysovelluksella. Webropol on melko yleisesti käytössä oleva sähköinen, help-
pökäyttöinen ohjelma, jolla toteutetaan kirjallisia kyselytutkimuksia.

Tarvittavien vastausten määrä pyrittiin turvaamaan sillä, että yhdistyksen johto lupautui kertomaan työntekijöille tutkimukseen vastaamisen tärkeydestä ja kannustamaan heitä vastaamiseen. Vastausaika oli alun perin kaksi viikkoa (6.10. – 20.10.2014), mutta yhdistyksen toiveesta lisääaikaa annettiin vielä yksi viikko, joten Webropol –kysely suljettiin 27.10.2014.

Vastaukset kerättiin numeerisin arvoihin ja tulokset esitetään numeroin ja asteikoin tai kaavioina ja taulukkoina. Näin niitä on helppo verrata ja arvioida keskenään. Avoimet kysymykset käsiteltiin kysymyskohtaisesti painopistealueet huomioiden.

3.2 QPSNordic –kysely

Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen rakentamisen pohjana on käytetty muun muassa QPSNordic -yleiskyselyn kysymyspatteristoa. QPSNordic -kysely on tulos- ta vuonna 1994 alkaneesta Pohjoismaiden ministerineuvoston tukemasta projektista, jonka tarkoituksena oli parantaa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä koskevien mittaustulosten tieteellistä laatua sekä vertailtavuutta. QPSNordic -kyselyä voidaan käyttää sekä työyhteisöjen tutkimusmenetelmänä että myös kysely- palautemenetelmänä työyhteisöjen kehittämistyössä. (Työterveyslaitos 2000, 11.)

QPSNordic -kyselylomake koostuu monivalintakysymyksistä ja kyselyyn on valittu eri sisällöllisiä aihealueita, jotka ovat tärkeitä työtä, terveyttä, hyvinvointia ja motivaatiota ajatellen. Sisältöalueiden ja kysymysten valinnassa ja muodostamisessa on käytetty pohjana 19:ää aikaisemmin Pohjoismaissa käytössä olevaa kyselymenetelmää. Aihealueita ovat: työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet, rooli-odotukset, ennustettavuus, sosiaalinen vuorovaikutus, johtaminen, ryhmätyö, organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri, organisaatioon sitoutuminen, työn hallinta, työn haasteellisuus, työmotiivit ja työkeskeisyys ja työn ja yksityiselämän välinen vuorovaikutus. Kysely mittaa sekä työtehtävä-, yksilö- sekä ryhmä- ja organisaatiotasoisia tekijöitä työssä. QPSNordic on pyritty tekemään joustavaksi kyselytietokannaksi, sillä mitataan yksilötason työhön liittyviä asenteita, tasa-arvoa, työn ja yksityiselämän vuorovaikutusta, ryhmätyön tärkeyttä, muuttuvan työelämän ajankohtaisia ilmiöitä kuten ennustettavuutta ja yksilön muutosvalmiuksia. Lisäksi huomioidaan

organisaatioiden jatkuvan kehityksen tarve sekä innovatiivinen ilmapiiri ja oppiva organisaatio. (Työterveyslaitos 2000, 12.)

QPSNordic -kyselymenetelmää voidaan myös tarvittaessa täydentää muun muassa haastatteluilla tai ryhmäkeskusteluilla. Kyselylomakkeen eduksi on katsottu se, että se antaa yhdenmukaisen käsittekokonaisuuden kaikille vastaajille ja sitä on siten helppo käyttää suurillekin vastaajajoukoille. (Työterveyslaitos 2000, 11.)

QPSNordicissa on kaiken kaikkiaan 123 kysymystä, mutta kyselystä on olemassa myös lyhennetty versio QPSNordic 34+, jossa kysymyksiä on 37 kpl. Tässä kyselyssä käytettiin pohjana pidempää versiota.

3.3 Tutkimuslomakkeen rakentaminen

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, jonka pohjana on käytetty mukailten edellä mainittua QPSNordic – kyselyä, osittain yhdistyksessä aiemmin käytössä olleita Työsuojelupiirin Henkisen työn kuormittavuus – kyselylomaketta sekä Voimavarat työssä – kyselylomaketta. Näistä muokattiin ja valittiin tutkimuskysymyksiksi sellaiset, jotka vastaavat yhdistyksen tarpeita ja valittuja painopistealueita sekä vastaavat myös asetettuun tutkimusongelmaan. Lisäksi kysymysten valinnassa huomioitiin valittu teoreettinen viitekehys. Kyselyyn lisätyillä avoimilla kysymyksillä haluttiin lisäksi kartoittaa yhdistyksen toimintaan liittyviä ajankohtaisia teemoja ja niiden yhteyttä työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen.

Lämsän ja Hautalan (2005, 83) mukaan suomalaisessa työelämässä alemman tason tarveportaat (Maslowin tarvehierarkia) on yleensä tyydytetty, jonka vuoksi työtyytyväisyystutkimuksissa kiinnostus painottuu nykyään ylempiin tasoihin. Tällä perusteella myös tässä tutkimuksessa kysymykset painottuvat ylemmille tasoille noudattaen myös toimeksiantajan taholta valittuja painopistealueita. Kysymysten pääpaino on työntekijöiden kokemuksista työn vaatimuksista, hallinnasta ja merkityksestä, vaikutusmahdollisuuksista, sitoutumisesta, työnmotiiveista, vuorovaikutuksesta, ryhmätyöstä, esimiestyöstä ja organisaatiokulttuurista.

Lomakkeen alkuosaan otettiin vain muutama vastaajan taustatieto, koska näillä ei ole merkitystä tutkimuksen kannalta. Myös yhdistyksen henkilökuntamäärä on

suhteellisen pieni ja haluttiin varmistaa, ettei yksittäistä vastaajaa pystytä liian tarkasti identifioimaan.

Vastaustapa kyselylomakkeella on järjestetty numeroin 1-5. Numero yksi on yleensä erittäin vähän / ei lainkaan / harvoin ei koskaan ja taas numero viisi on erittäin paljon / erittäin hyvin / usein tai aina. Väliin ei ole laitettu kohtaa, jossa vaihtoehtona olisi, en tiedä / en osaa sanoa. Tämä sen vuoksi, että tutkimuksesta saadaan mahdollisimman paljon tietoa ja vältetään suurelta määrältä vastauksia, joissa osallistujat eivät ole valinneet kuin ”en tiedä / en osaa sanoa” - kohdan. Kyselylomakkeen tekninen toimivuus ja kysymysten selkeys testattiin kahdella koehenkilöllä ennen sen lähettämistä työntekijöille. Testaajat totesivat kyselylomakkeen olevan selkeän ja kysymykset oli helppo ymmärtää. Heidän mielestään lomake oli myös nopea täyttää, vaikka kysymyksiä olikin paljon.

4 TULOKSET

Kyselyjä lähetettiin 30 kpl ja määräaikaan mennessä vastauksia saatiin 27 kpl. Vastausprosentiksi saatiin 90 %. Kyselyyn osallistujiksi valittiin toimeksiantajan toiveesta ne yhdistyksen työntekijät, jotka olivat tällä hetkellä joko toistaiseksi voimassa olevassa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Pois rajattiin kuitenkin ne työntekijät, joilla oli voimassa oleva työsuhde, mutta jotka olivat useamman vuoden kestäväillä, pitkillä vapailla (esimerkiksi hoitovapaalla), joilla ei katsottu olevan mahdollista ottaa kantaa yhdistyksen nykyiseen työtyytyväisyyteen.

Tutkimuslomakkeen alussa oli muutama kysymys, jossa kartoitettiin työntekijöiden taustatietoja. Näitä olivat työntekijän ikä, kauanko on työskennellyt tässä yhdistyksessä ja kuinka pitkä työkokemus työntekijällä on vastaavalta alalta. Työntekijöiden iän keskiarvoksi tuli 40,7 vuotta ja ikäjakauma vaihteli välillä 23 vuotta – 61 vuotta. Yhdistyksessä työntekijät olivat työskennelleet keskimäärin 4,6 vuotta, työssäolon vaihdellessa alle vuoden mittaisesta työsuhteesta 15 vuoden työsuhteeseen. Alalta työkokemusta työntekijöillä oli keskimäärin 10,5 vuotta. Työkokemuksen pituus vaihteli yhdestä vuodesta 26 työvuoteen.

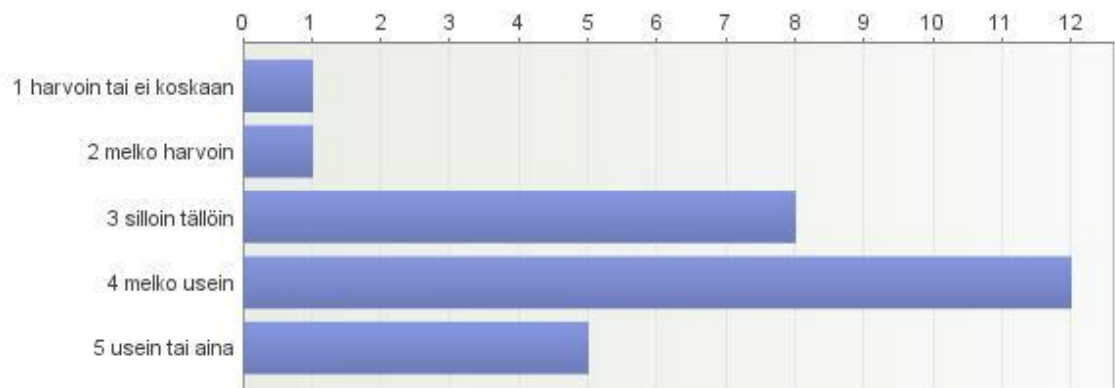
Tässä kappaleessa esitetään tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tutkimustulokset esitetään avattuna tutkimukseen valittujen painopistealueiden osalta eli kaikkia kysymyksiä ei käsitellä. Kokonaisuudessaan tutkimuksen kysymykset vastauksiin löytyvät tutkimustyön lopusta koottuna liitteestä 3.

4.1 Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestyöhön ja johtamiseen liittyviä kysymyksiä kyselyssä oli 12 kappaletta. Näitä olivat: Saatko tarpeeksi tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?, Kuunteleeko lähiesimiehesi, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?, Arvostaako lähiesimiehesi savutuksiasi työssäsi?, Rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua osallistumaan päätöksentekoon työyhteisössäsi?, Rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, jos olette erimieltä jostain asiasta?, Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?, Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?, Koetko, että lähiesimiehesi on helposti lähestyttävä?, Toimiiko yhdistyksen johto

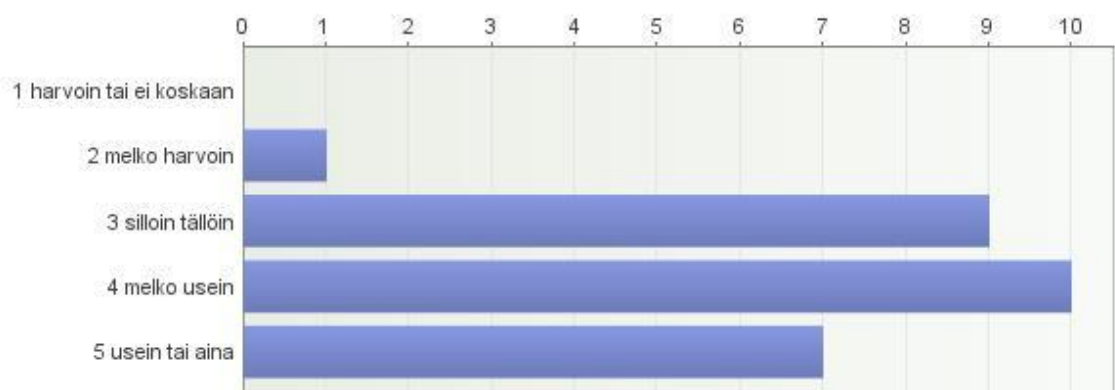
oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti? ja Luotatko johdon kykyyn huolehtia yhdistyksen tulevaisuudesta?

Kysymykseen (32) Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi? (Kuvio 8.) vastasi suurin osa eli 63 % vastaajista joko melko usein tai aina, 30 % koki saavansa tukea ja apua silloin tällöin ja 7 % vastaajista koki saavansa apua vain melko harvoin tai ei koskaan.



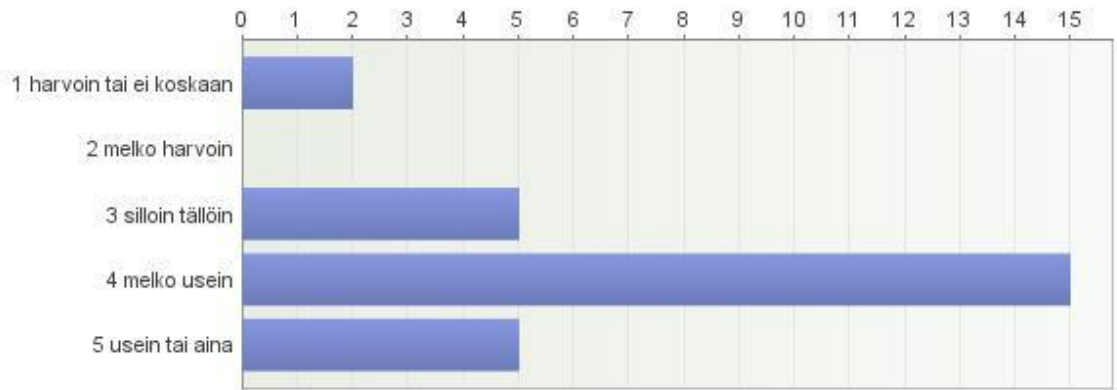
Kuvio 8. Kysymys 32. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?

Kysymyksen (35) Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksia työssäsi? (Kuvio 9.) Suurin osa koki saavansa arvostusta esimieheltään, eli 63 % vastasi melko usein tai aina, 33 % silloin tällöin ja vain 4 % vastaajista melko harvoin. Kukaan ei kokenut saavansa arvostusta saavutuksistaan harvoin tai ei koskaan.



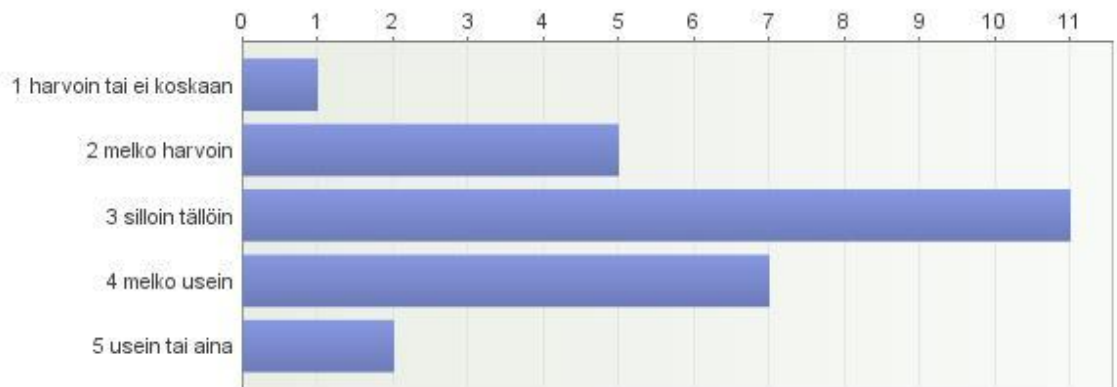
Kuvio 9. Kysymys 35. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksia työssäsi?

Kysymykseen (40) Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi? (Kuvio 10.) 19 % vastasi usein tai aina, 55 % melko usein, 19 % silloin tällöin ja 7 % vastaajista vastasi harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 10. Kysymys 40. Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?

Kysymykseen (41) Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua? (Kuvio 11.) vastasi 8 % usein tai aina, 27 % melko usein, 42 % silloin tällöin, 19 % melko harvoin ja 4 % vastaajista koki, että harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 11. Kysymys 41. Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?

Lähiesimies koettiin hyvin työntekijöitä kuuntelevaksi (78 % vastasi usein tai aina tai melko usein), päätöksentekoon rohkaisevaksi (74 % vastasi usein tai aina tai melko usein) sekä helposti lähestyttäväksi (78 % vastasi usein tai aina tai melko usein). Lisäksi johdon kykyyn huolehtia yhdistyksen tulevaisuudesta luotettiin (70 % vastasi usein tai aina tai melko usein, 30 % silloin tällöin) ja yhdistyksen johdon

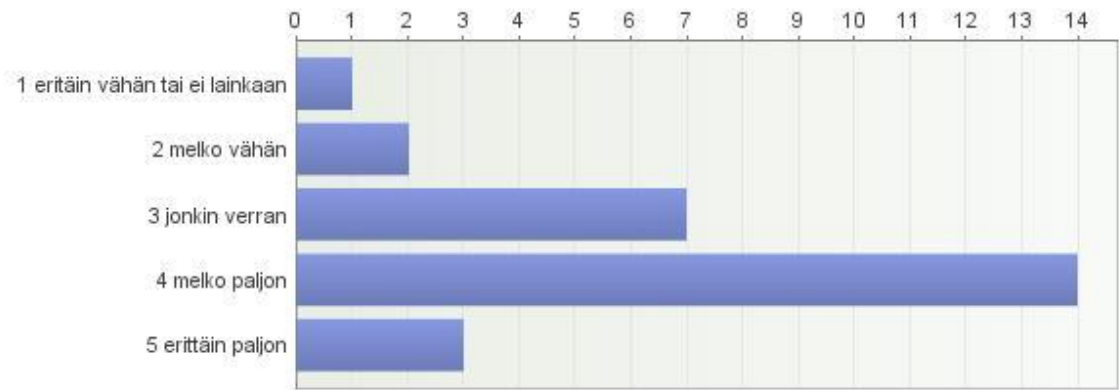
toiminnan koki oikeudenmukaiseksi ja puolueettomaksi 52 % vastaajista usein tai aina tai melko usein, silloin tällöin 47 % ja melko harvoin vain 7 %.

Kysymykseen (kysymys 22), mikä on tärkein organisaation kehittämisaalue, sai johtaminen toiseksi eniten ääniä eli 30 % vastaajista piti tätä tärkeimpänä kehittämisaueena. Perusteluina tälle olivat muun muassa muutospaineet, jossa korostuu johtamisen merkitys henkilökunnalle, sen motivaatioon ja pysyvyyteen. Henkilökuntaa toivottiin otettavan enemmän mukaan toiminnan suunnitteluun, sekä johdolta toivottiin parempaa ajantasaista tiedottamista henkilökunnalle. Myös johtamiseen, esimiesten rooleihin, työnkuviin ja vastuunjakoon toivottiin selkeyttä sekä johtamisen arviointia – ”lisää ammatillisuutta vähemmän kaverillisuutta”, oli muun muassa yksi toive.

4.2 Tiedotus

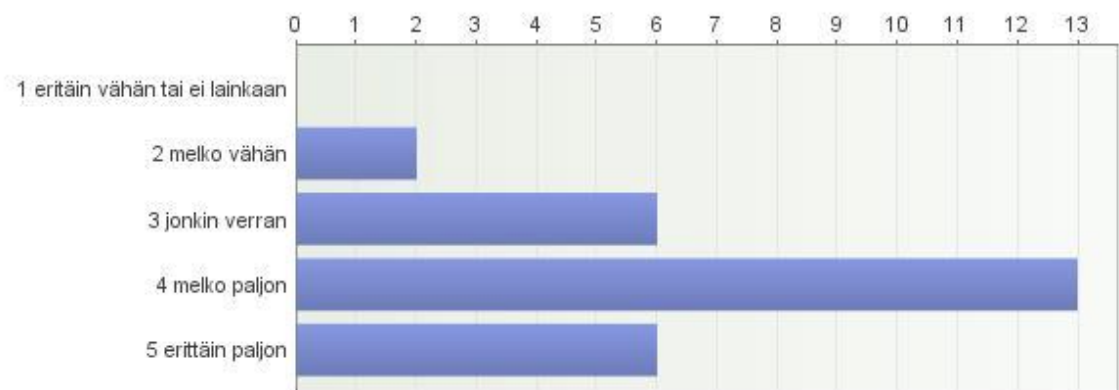
Suoraan tiedottamiseen liittyviä kysymyksiä oli kolme: Osaatko hyödyntää työyhteisön foorumeita saadaksesi tarpeellisen tiedon?, Onko työryhmällänne / yksiköllänne riittävästi virallisia keskustelufoorumeita? ja Koetko olevasi epävirallisen tiedotuksen varassa. Lisäksi tiedottamiseen liittyen tuli kommentteja myös avointen kysymysten kohdalla.

Kysymykseen (48) Osaatko hyödyntää työyhteisön foorumeita saadaksesi tarpeellisen tiedon? (Kuvio 12.) 63 % koki osaavansa hyödyntää niitä joko erittäin paljon tai melko paljon, 26 % jonkin verran ja 11 % vastasi joko melko vähän tai erittäin vähän tai ei lainkaan.



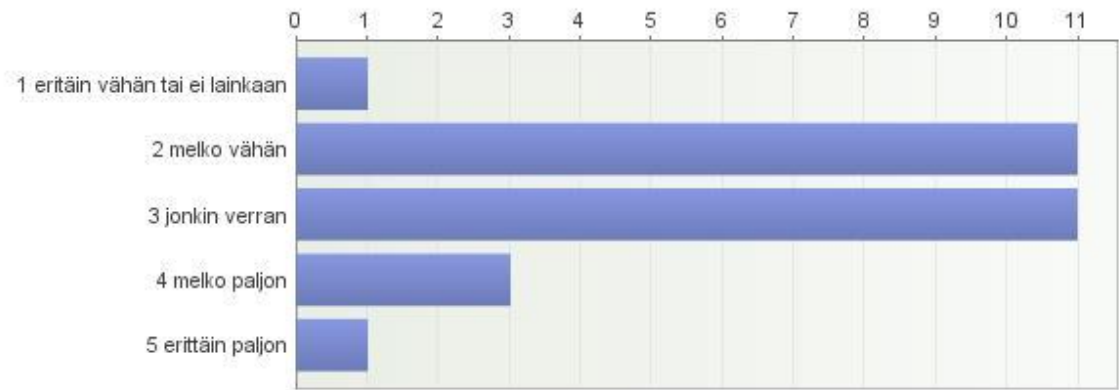
Kuvio 12. Kysymys 48. Osaatko hyödyntää työyhteisön foorumeita saadaksesi tarpeellisen tiedon?

Kysymykseen (49) Onko työryhmällänne / yksiköllänne riittävästi virallisia keskustelufoorumeita? (Kuvio 13.) vastasi 70 % vastaajista, että niitä on erittäin paljon tai melko paljon, 22 % koki, että jonkin verran ja 8 %:n mielestä niitä oli melko vähän. Kenenkään mielestä niitä ei ollut erittäin vähän tai ei lainkaan.



Kuvio 13. Kysymys 49. Onko työryhmällänne / yksiköllänne riittävästi virallisia keskustelufoorumeita?

Kysymykseen (50) Koetko olevasi epävirallisen tiedotuksen varassa (huhupuheet, epäviralliset keskustelut pienellä porukalla)? (Kuvio 50) vastasi 15 % erittäin paljon tai melko paljon, 41 % jonkin verran, 41 % melko vähän ja 3 % erittäin vähän tai ei lainkaan.



Kuvio 14. Kysymys 50. Koetko olevasi epävirallisen tiedotuksen varassa (huhupuheet, epäviralliset keskustelut pienellä porukalla)?

Kun kysyttiin organisaation tärkeintä kehittämisaluetta, sai tiedonkulku kolmanneksi eniten ääniä eli 18 %. Toiveita esitettiin sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän suhteen. Muun muassa ulkoisen viestinnän suhteen toivottiin esimerkiksi lisää markkinointia, jotta oma kaupunki ja lähikunnat tietäisivät yhdistyksen toiminnasta enemmän ja yhteistyötahojen suhteen toivottiin parempaa tietoa, ketä ovat yhteistyökumppanit ja mitkä ovat heidän odotukset yhdistyksen toiminnan suhteen.

Sisäisessä viestinnässä ehdotettiin parempaa tiedotusta esimerkiksi sähköpostilla, vuosikellon tekemistä, johdon taholta parempaa tiedottamista, jotta työntekijät tietävät missä mennään, tietoa kehittämisalueista ja –kohteista, jotta voisi itse osallistua päätöksen tekoon ja saisi siten osallisuuden tunteen. Kiireisinä päivinä kirjaaminen tahtoo unohtua ja siksi toivottiin lisätyövoimaa kiireisiin päiviin. Jokaisen työntekijän tulisi myös kantaa vastuuta siitä, että tieto kulkee. Lisäksi todettiin, että epätietoisuus asioista aiheuttaa kysymyksiä, joten avointa tiedotusta entistä enemmän.

4.3 Koulutus ja sen vaikuttavuuden kokeminen

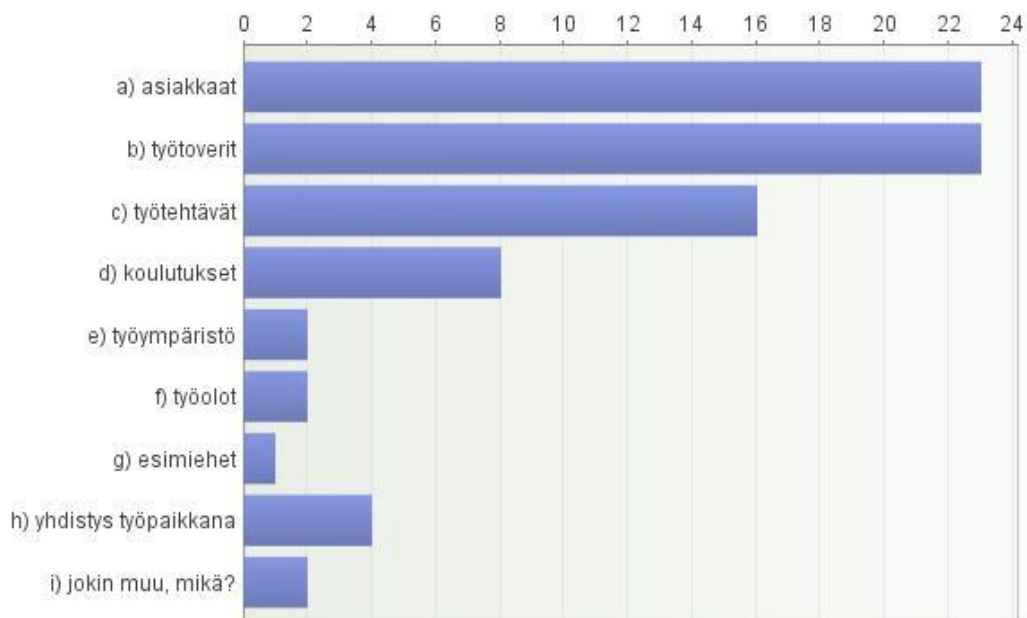
Koulutus nousi esiin monissa eri kysymyksissä. Muun muassa kysymyksissä (57. ja 58), joissa todettiin, että Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä työpaikka työskennellä tämä organisaatio on? 89 % vastasi olevansa väitteen kanssa täysin samaa mieltä, lähes samaa mieltä tai siltä väliltä. Kukaan ei ollut täysin erimieltä. Yksi yle-

semmin kerrottu asia oli nimenomaan yhdistyksen tarjoamat hyvät ja laadukkaat koulutusmahdollisuudet koko henkilökunnalle

Vapaassa palautteessa kerrottiin myös, että koulutuksiin on päässyt hyvin ja niitä on paljon, lisäksi on järjestetty ryhmätyönohjausta. Kritiikkiä tuli sen suhteen, että osa-aikatyötä ei ole huomioitu koulutuksiin, kehittämispäiviin ja palavereihin osallistumisvaatimuksissa ja tämä aiheuttaa haasteita, kun vaativaan ja vastuulliseen asiakastyöhön ei silloin jää riittävästi aikaa.

Lisäksi kysymyksessä 64. kysyttiin muun muassa, kuinka tärkeää on hyvät koulutukset kun työntekijät ajattelevat ihannetyötään. 89 % vastaajista piti koulutusta joko erittäin tärkeänä tai jopa aivan välttämättömänä. 11 %:n mielestä koulutus oli melko tärkeä ja kenenkään mielestä koulutus ei ollut ei lainkaan tärkeä tai ei kovin tärkeä.

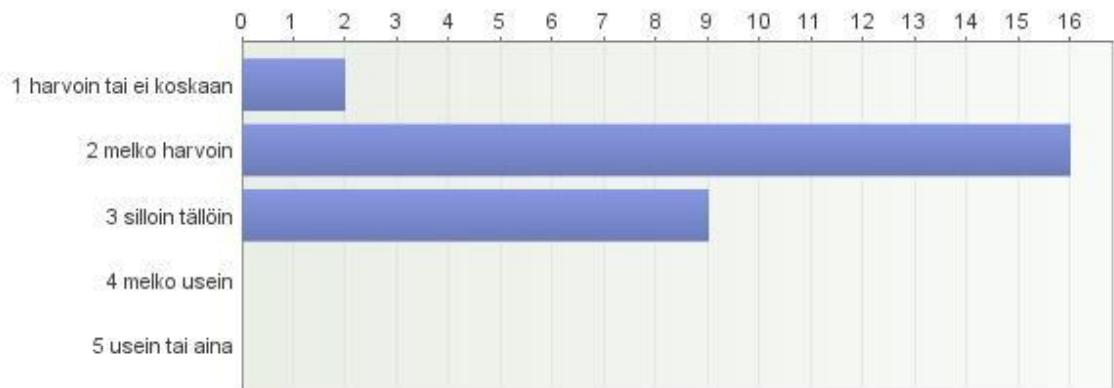
Kysymyksessä 67. kysyttiin mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä ja pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä. Myös tässä kysymyksessä koulutus nousi esille olleen neljänneksi paras asia asiakkaiden, työtovereiden ja työtehtävien jälkeen. (Kuvio 15).



Kuvio 15. Kysymys 67. Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä? Valitse kolme tärkeintä.

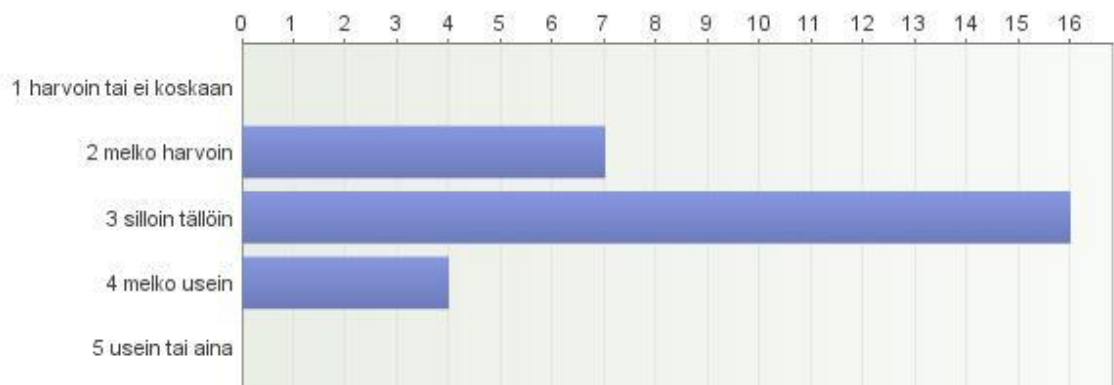
4.4 Osaamisen riittävyys

Kysymyksellä 8. (Kuvio 16.) pyrittiin selvittämään, että kokevatko työntekijät työtehtävänsä liian vaikeiksi. 33,5 %:n mielestä työtehtävät ovat silloin tällöin liian vaikeita. 66,5 % mielestä työtehtävät ovat liian vaikeita melko harvoin tai harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 16. Kysymys 8. Koetko, että työtehtäväsi ovat liian vaikeita?

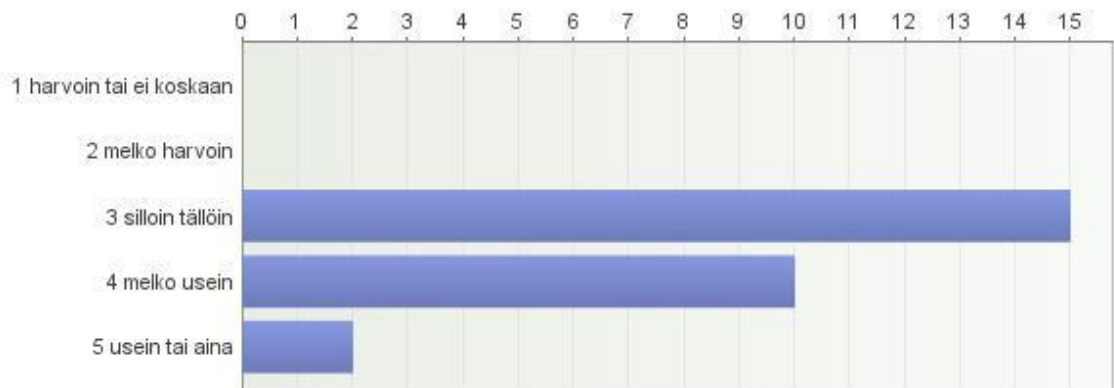
Kysymyksessä 11. (Kuvio 17.) kysyttiin kokevatko työntekijät, että heillä on työtehtäviä, joihin he tarvitsisivat enemmän koulutusta. 15 % koki, että tällaisia työtehtäviä on melko usein, 59 %:n mielestä silloin tällöin ja 26 % mielestä melko harvoin. Kenenkään mielestä tällaisia työtehtäviä ei ole usein tai aina, mutta ei myöskään harvoin tai ei koskaan.



Kuvio 17. Kysymys 11. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?

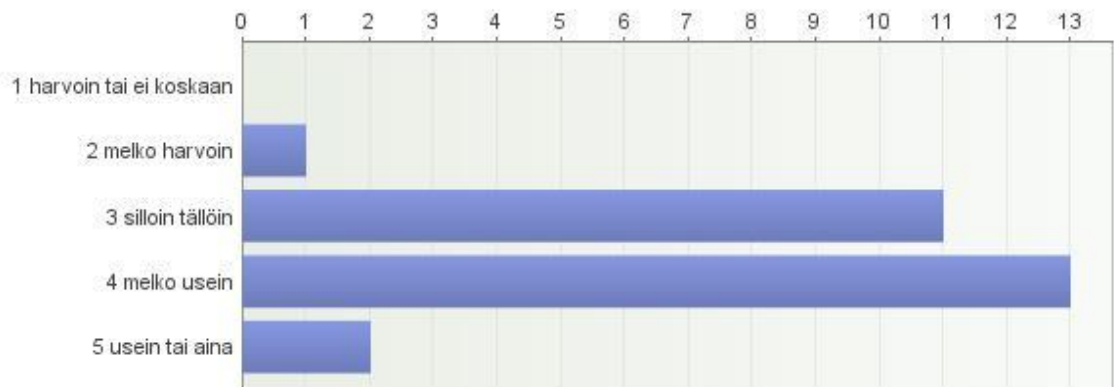
Työntekijän tyytyväisyyttä tekemänsä työn laatuun tiedusteltiin kysymyksellä 24 (Kuvio 18). 56 % vastaajista koki olevansa tyytyväinen työnsä laatuun silloin tällöin.

löin, 37 % melko usein ja 7 % vastaajista koki olevansa tyytyväinen työnsä laatuun usein tai aina.



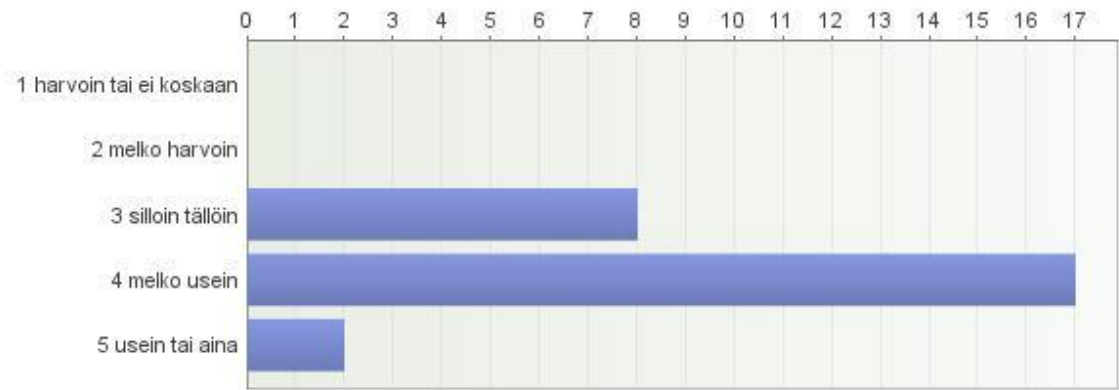
Kuvio 18. Kysymys 24. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?

Työntekijän tyytyväisyyttä suorittamansa työn määrään kysyttiin kysymyksessä 25 (Kuvio 19.). 55 % oli tyytyväinen suorittamansa työn määrään joko usein tai aina tai melko usein. Silloin tällöin tyytyväisiä oli 41 % vastaajista ja melko harvoin tyytyväisiä 4 %.



Kuvio 19. Kysymys 25. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?

Kysymyksen 26. vastausten mukaan (Kuvio 20.) 70 % vastaajista olivat tyytyväisiä ongelmien ratkaisukykyynsä joko usein tai aina tai melko usein. Silloin tällöin tyytyväisiä oli 30 % vastaajista.



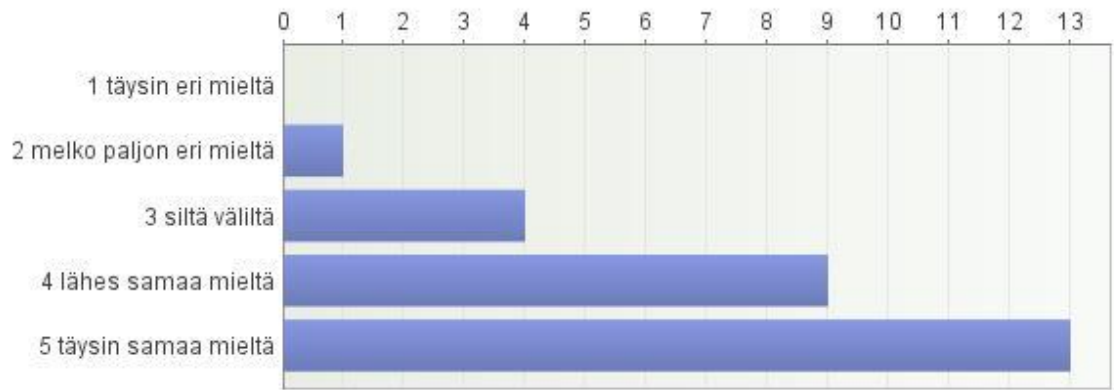
Kuvio 20. Kysymys 26. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi?

4.5 Sitoutuminen

Työntekijöiden sitoutumisesta nykyiseen työpaikkaan sekä alaan kertovat työntekijöiden kertomat työskentelyajat sekä yhdistyksessä että vastaavalla alalla. Keskiarvo työsuhteen kestosta nykyisen työnantajan palveluksessa oli 4,6 vuotta. Työsuhteen kesto vaihteli alle vuoden työsuhteesta 15 vuoden mittaiseen työsuhteeseen kyseisellä työnantajalla ja työkokemusta vastaavalta alalta yhdistyksen työntekijöillä oli yhdestä vuodesta 26 vuoteen. Keskiarvoksi muodostui 10,5 vuotta.

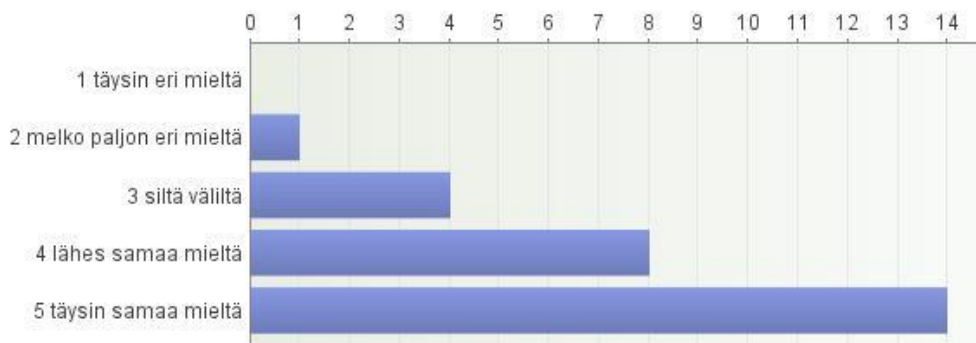
Sitoutumista kuvaa myös väittämä (kysymys 57), jossa työntekijöistä 89 % vastasi olevansa väitteen kanssa, ”Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä työpaikka työskennellä tämä organisaatio on?”, täysin samaa mieltä, lähes samaa mieltä tai siltä väliltä. Kukaan ei ollut täysin erimieltä. Ystäville kerrottiin mm. työn mielekkyydestä ja vaativuudesta, hyvistä työkavereista, hyvästä työilmapiiristä, haasteellisesta ja itsenäisestä työstä, työtovereiden kannustuksesta ja tuesta, työn merkityksellisyyden kokemuksista, arvoista, joihin voi sitoutua, joustavasta työstä ja työnantajasta, mahdollisuudesta vaikuttaa ja kehittää.

Kysymykseen 59. (Kuvio 21.), jossa kysyttiin työntekijän ja yhdistyksen arvojen samanlaisuutta, vastasi 48 % niiden olevan täysin samanlaiset, 33 % vastasi niiden olevan lähes samankaltaiset, 15 %:n kohdalla siltä väliltä ja 4 % vastaajista koki arvonsa poikkeavan melko paljon yhdistyksen arvoista.



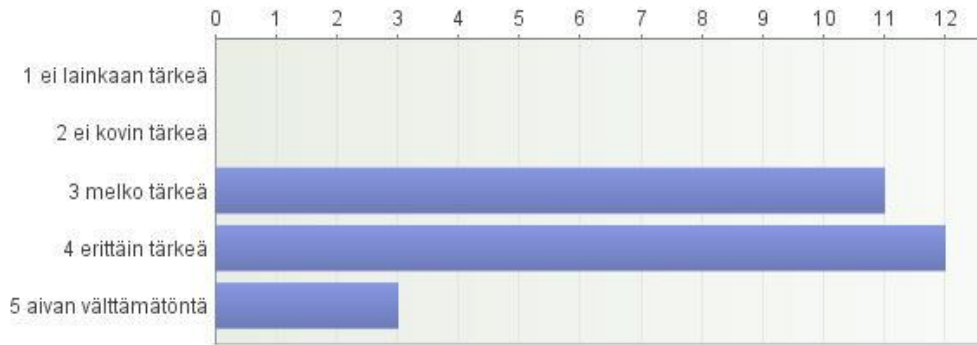
Kuvio 21. Kysymys 59. Arvoni ovat hyvin samanlaisia yhdistyksen arvojen kanssa?

Kysymys 61. Arvostan jäsenyyttäni omassa työryhmässäni / työyksikössäni sai vastauksia täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä oli 81 % vastaajista, siltä väliltä oli 15 % ja vain 4 % oli melko paljon eri mieltä väitteen kanssa, kukaan ei ollut täysin eri mieltä.



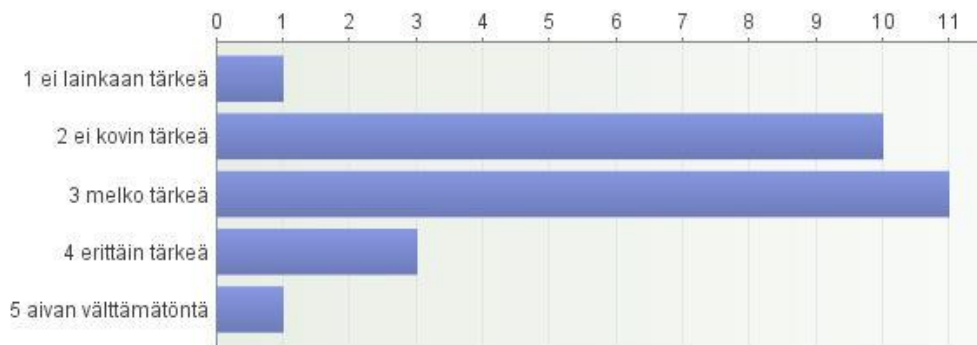
Kuvio 22. Kysymys 61. Arvostan jäsenyyttäni omassa työryhmässäni / työyksikössäni?

Työnteon koki erittäin tärkeäksi ja jopa aivan välttämättömäksi 58 % työntekijöistä (Kuvio 23.) ja 42 % koki työnteon tällä hetkellä melko tärkeäksi.



Kuvio 23. Kysymys 65. Kuinka tärkeitä ja merkittävää työnteko on tällä hetkellä elämässäsi?

Haluttiin myös selvittää, kuinka tärkeäksi työntekijät kokevat yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja esim. yhdistyksessä esillä olevan vapaaehtoistyön. Erittäin tärkeänä tai aivan välttämättömänä sen koki 16 % vastanneista, melko tärkeänä 42 % ja ei kovin tärkeänä tai ei lainkaan tärkeänä 42 % vastaajista.



Kuvio 24. Kysymys 66. Kuinka tärkeää sinulle on yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja esim. vapaaehtoistyö?

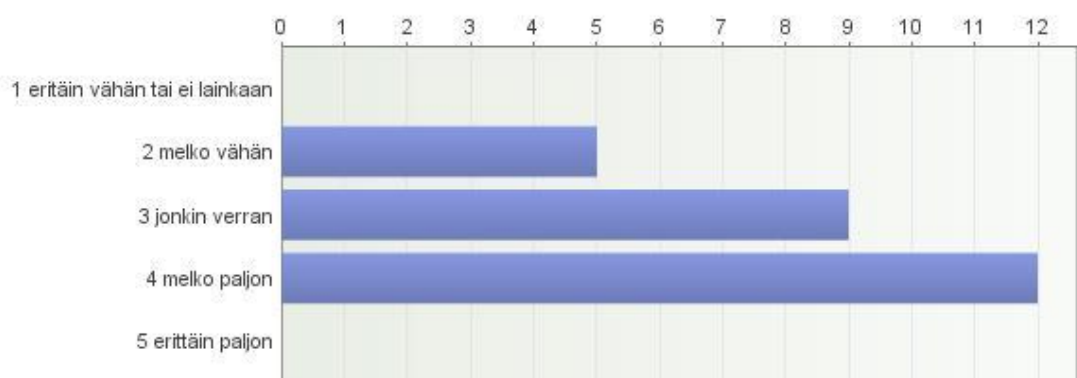
4.6 Muut työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Tutkimusten mukaan työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän kokemus, että voi vaikuttaa omaan työhönsä, työn sisältö, työn haasteellisuus ja vastuullisuus, palkitseminen sekä palautteen saaminen. Näitä jokaista tekijää tarkasteltiin muutamien kysymysten avulla.

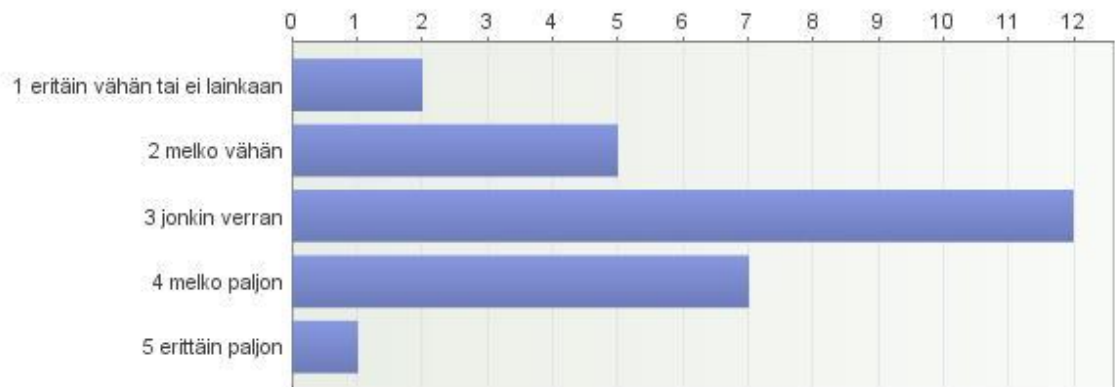
Työntekijän kokemusta, voiko vaikuttaa omaan työhönsä ja työtehtäväänsä tarkasteltiin kysymyksillä: Koetko, että voit vaikuttaa työhösi?, Voitko vaikuttaa siihen,

mihin työryhmiin kuulut?, Voitko vaikuttaa oman työsi kehittämiseen? ja Koetko, että esittämäsi kehittämisideat otetaan huomioon?

Työntekijöistä 46 % koki voivansa vaikuttaa työhönsä melko paljon, 35 % jonkin verran ja 19 % koki voivansa vaikuttaa työhönsä melko vähän (Kuvio 25.). Työntekijöistä 30 % koki, että voi vaikuttaa mihin työryhmiin kuuluu melko paljon tai erittäin paljon, jonkin verran vastasi 44 % ja 19 % vastasi melko vähän ja 7 % vastasi, että voi vaikuttaa erittäin vähän tai ei lainkaan (Kuvio 26.).



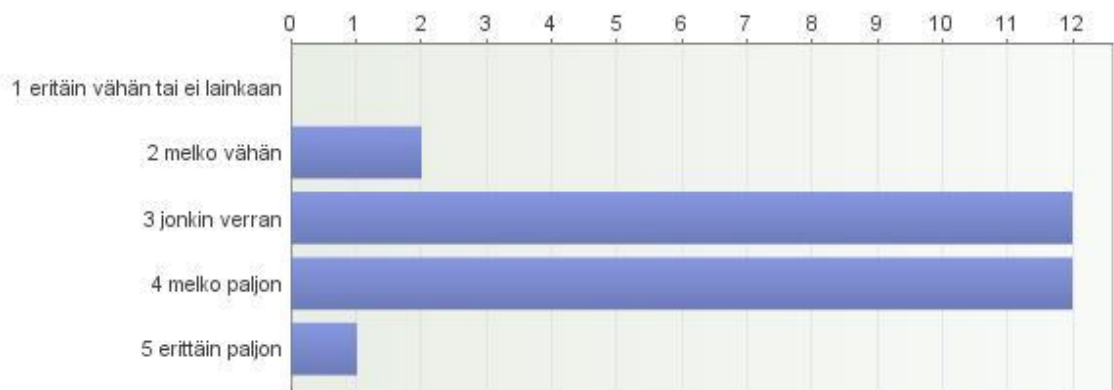
Kuvio 25. Kysymys 18. Koetko, että voit vaikuttaa työhösi?



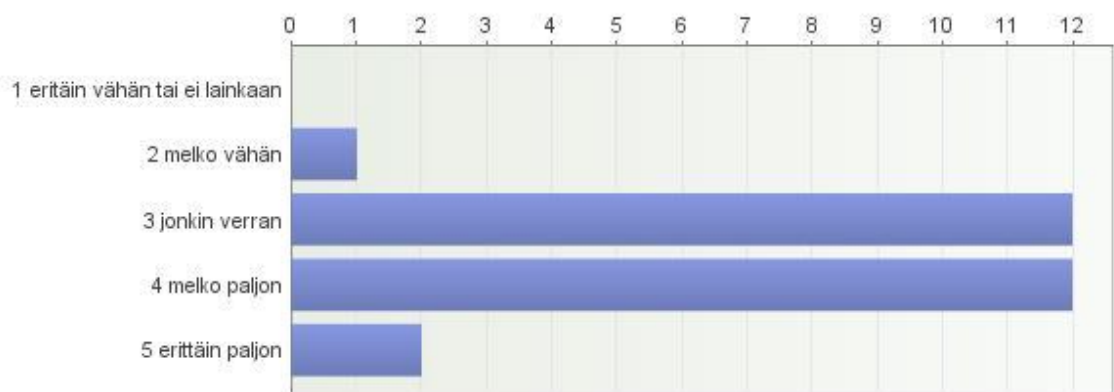
Kuvio 26. Kysymys 19. Voitko vaikuttaa siihen, mihin työryhmiin kuulut?

Oman työn kehittämistä koskevaan kysymykseen (Kuvio 27.) 89 % työntekijöistä koki voivansa vaikuttaa melko paljon tai jonkin verran, erittäin paljon koki voivansa vaikuttaa 4 % ja 7 % koki voivansa vaikuttaa työnsä kehittämiseen melko vähän. Työntekijän esittämien kehittämisideoiden huomioidnissa (Kuvio 28.) myös 89 % työntekijöistä koki, että heidän kehittämisideat otetaan huomioon jonkin verran tai

melko paljon, 4 % koki että erittäin paljon ja 7 % vastasi, että heidän kehittämisideoitaan huomioidaan melko vähän.

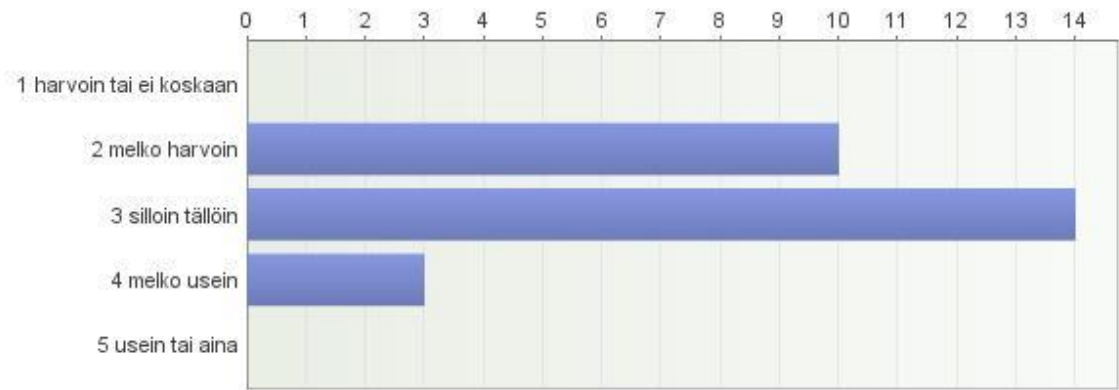


Kuvio 27. Kysymys 20. Voitko vaikuttaa oman työsi kehittämiseen?



Kuvio 28. Kysymys 46. Koetko, että esittämäsi kehittämisideat otetaan huomioon?

Palautteen saamista tarkasteltiin kysymyksillä: Saatko palautta suorittamasi työn laadusta?, Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta eri tahoilta? sekä avoimena kysymyksenä, Millainen palaute ja keneltä saatu kannustaa ja motivoi parhaiten työssä?. Kysymykseen: Saatko palautetta suorittamasi työn laadusta? (Kuvio 29.) 89 % työntekijöistä koki saavansa palautetta joko silloin tällöin tai melko harvoin ja 11 % työntekijöistä koki saavana palautetta työnsä laadusta melko usein.



Kuvio 29. Kysymys 28. Saatko palautetta suorittamasi työn laadusta?

Työntekijät kokivat saavansa kannustavaa palautetta eniten asiakkailta, seuraavaksi eniten työtovereilta, sitten esimieheltä ja vähiten palautetta he kokivat saavansa yhteistyökumppaneilta, 37 % työntekijöistä koki, että saavat palautetta yhteistyökumppaneilta joko erittäin vähän tai ei lainkaan (Taulukko 1.).

Taulukko 1. Kysymys 29. Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta eri tahoilta?

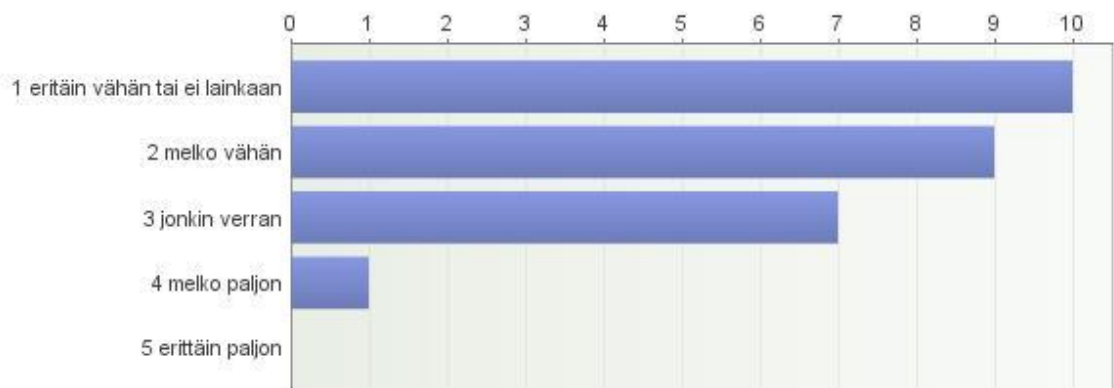
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Yhteensä | Keskiarvo |
|--------------------------|----|----|----|----|---|----------|-----------|
| a) asiakkailta | 2 | 8 | 9 | 6 | 2 | 27 | 2,93 |
| b) yhteistyökumppaneilta | 10 | 6 | 7 | 4 | 0 | 27 | 2,19 |
| c) esimieheltä | 2 | 9 | 10 | 6 | 0 | 27 | 2,74 |
| d) työtovereilta | 2 | 7 | 11 | 7 | 0 | 27 | 2,85 |
| Yhteensä | 16 | 30 | 37 | 23 | 2 | 108 | 2,68 |

(1= erittäin vähän tai ei lainkaan, 2= melko vähän, 3= jonkin verran, 4= melko paljon, 5= erittäin paljon)

Avoimessa kysymyksessä 68. kysyttiin Millainen palaute ja keneltä saatu kannustaa ja motivoi työntekijää parhaiten työssä?. Jopa 64 % vastauksista mainittiin,

että spontaani asiakaspalaute on tärkeä, samoin työtovereilta ja esimieheltä saatu välitön palaute onnistumisen jälkeen koettiin hyvänä ja motivoivana. Myös rakentavaa kritiikkiä, kehittämissuhteita ja – haasteita toivottiin. Muutamassa vastauksessa toivottiin myös palautetta hallitukselta, maksusitoumuksen antajan tai yhteistyökumppanin taholta.

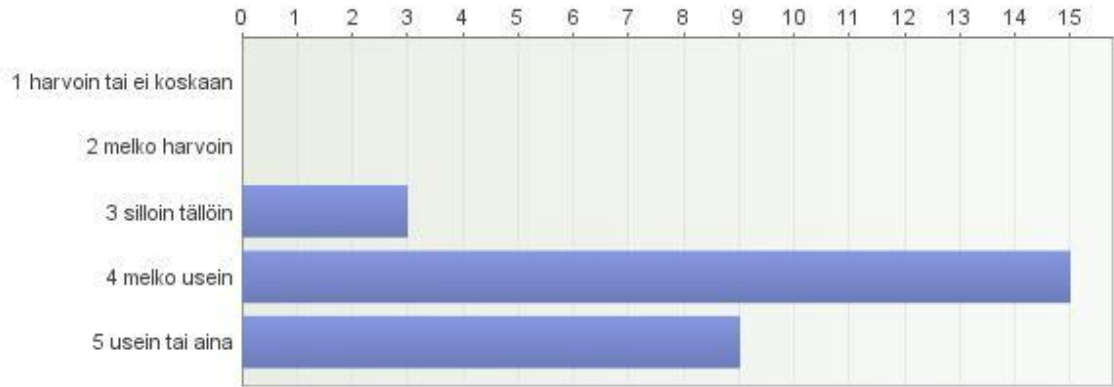
Suoraan palkitsemisesta kysyttiin tutkimuksessa vain yhdellä kysymyksellä. Työntekijöistä 4 % koki, että hyvästä työsuorituksesta palkitaan melko paljon (Kuvio 30.), 26 %:n mielestä jonkin verran ja 70 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että organisaatiossa palkitaan hyvästä työsuorituksesta melko vähän, erittäin vähän tai ei lainkaan.



Kuvio 30. Kysymys 54. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta?

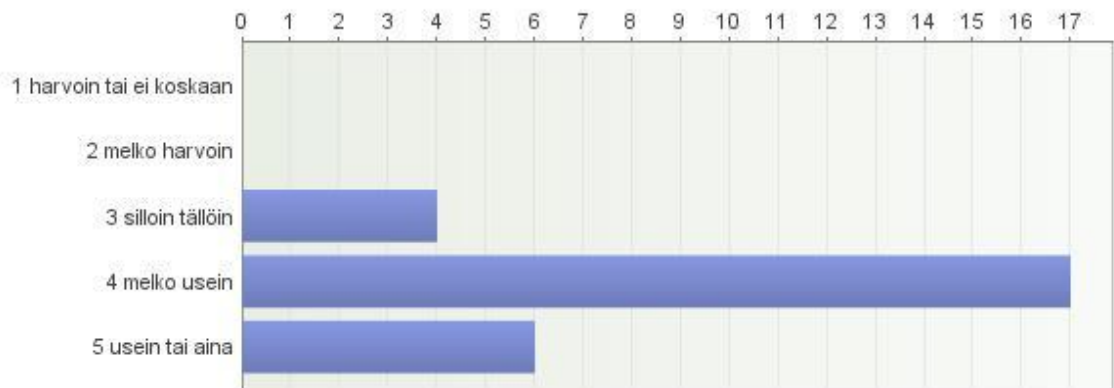
Työn sisältöön, mielekkyyteen, haasteellisuuteen ja itsenäisyyteen liittyviä asioita kysyttiin muun muassa kysymyksillä: Voitko hyödyntää hyvin ammatillista osaamistasi työpaikallasi?, Onko työsi haasteellista?, Pidätkö työtasi mielekkäänä?, Joudutko tekemään itsenäisiä päätöksiä? ja Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa joko henkilövahinkoja tai taloudellisia vahinkoja?.

Ammatillista osaamista koki voivansa hyödyntää työssään melko usein, usein tai aina 89 % työntekijöistä ja 11 % koki voivansa hyödyntää ammatillista osaamistaan silloin tällöin (Kuvio 31.).

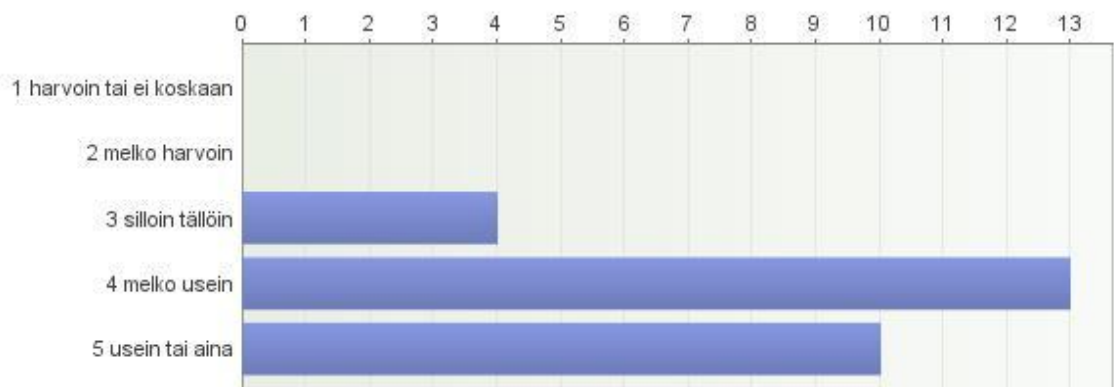


Kuvio 31. Kysymys 12. Voitko hyödyntää hyvin ammatillista osaamistasi työpaikallasi?

Työnsä koki haasteelliseksi ja mielekkääksi usein, melko usein tai aina 85 % työntekijöistä ja 15 % silloin tällöin (Kuvio 32. ja Kuvio 33).

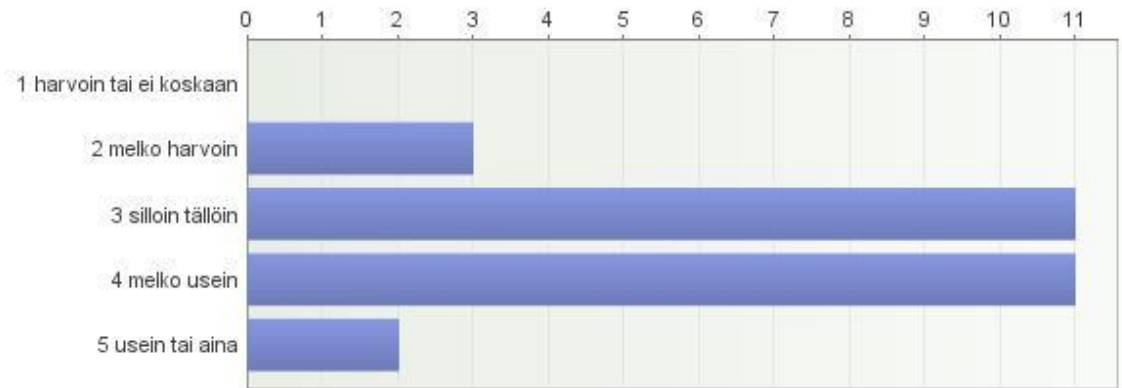


Kuvio 32. Kysymys 13. Onko työsi haasteellista?



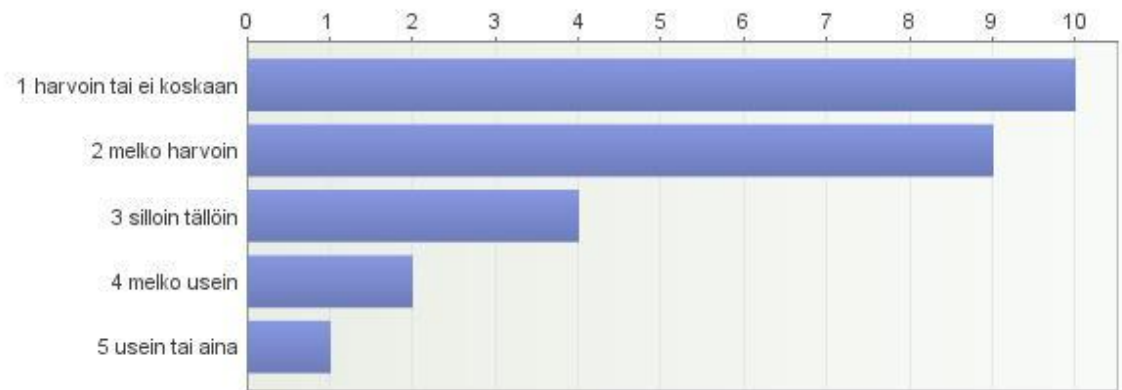
Kuvio 33. Kysymys 14. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?

Työn vastuullisuutta kuvaavat seuraavat kysymykset, joissa itsenäisiä päätöksiä koki joutuvansa tekemään melko usein tai silloin tällöin 82 % vastaajista, 7 % usein tai aina ja 11 % melko harvoin.

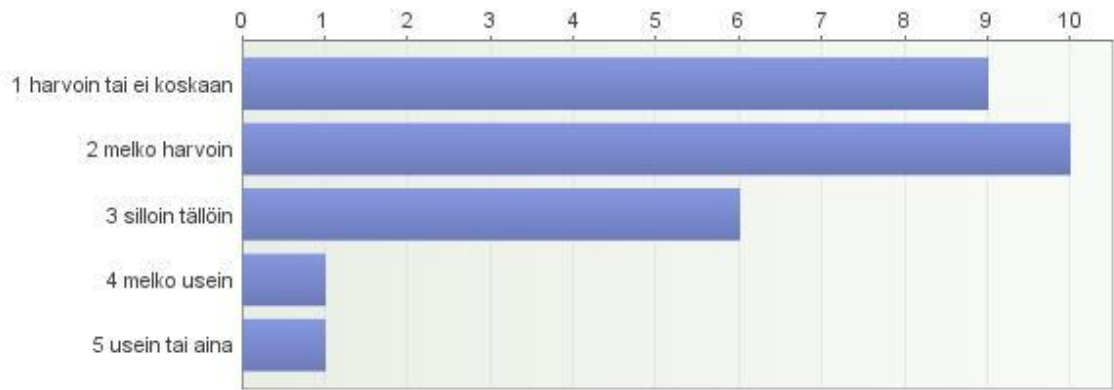


Kuvio 34. Kysymys 10. Joudutko tekemään työssäsi itsenäisiä päätöksiä?

Kysymyksiin voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa henkilö- tai taloudellisia vahinkoja vastasi molempiin kohtiin 70 % työntekijöistä, että melko harvoin, harvoin tai ei koskaan. Usein tai aina vastasi 4 % (Kuvio 35. ja Kuvio 36.).



Kuvio 35. Kysymys 16. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa henkilövahinkoja?

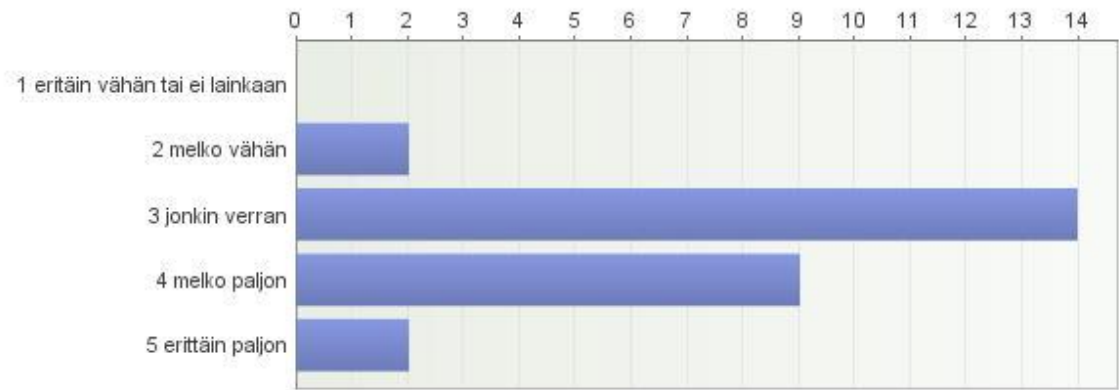


Kuvio 36. Kysymys 17. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja?

4.7 Ryhmänä toimiminen ja työryhmän tuki

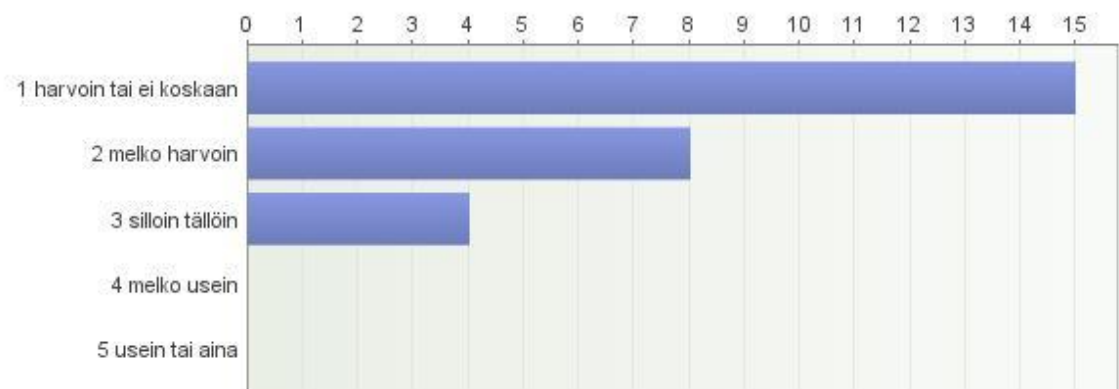
Ryhmän toimivuutta ja miten työryhmän tuki koettiin, haluttiin selvittää kysymyksillä, joissa kysyttiin miten työryhmä arvostaa erilaisia työskentelytapoja, esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista, millaisena koettiin organisaation ilmapiirin, koetaanko työryhmän toiminta joustavana ja miten työntekijät kokevat onnistuvansa ongelmien ratkaisuisissa ryhmänä. Parilla kysymyksellä kysyttiin myös, millaisena työntekijät kokevat työryhmän tuen. Lisäksi muun muassa avoimessa kysymyksessä, jossa työntekijät sanoivat kertovansa työpaikastaan ystävilleen, oli useita mainintoja myös työtovereista ja työilmapiiristä. Työtovereita keuhuttiin ammattitaitoisiksi, mukaviksi, työtovereilta saa tukea ja kannustusta. Työilmapiiriä kuvattiin lämminhenkiseksi ja hyväksi.

Työntekijät kokivat melko yleisesti, että erilaisia työskentelytapoja arvostettiin työryhmässä. Erittäin paljon ja melko paljon vastasi 41 % työntekijöistä ja 52 %:n mielestä erilaisia työskentelytapoja arvostettiin jonkin verran. Vain 7 % oli sitä mieltä, että niitä arvostetaan vain melko vähän (Kuvio 37.).



Kuvio 37. Kysymys 21. Arvostetaanko työyhteisössäsi erilaisia tapoja tehdä työtä?

Työpaikkakiusaamista esiintyy 15 %:n mukaan silloin tällöin, 30 %:n mukaan melko harvoin ja 55 % työntekijöistä vastasi harvoin tai ei koskaan (Kuvio 38.).



Kuvio 38. Kysymys 37. Esiintyykö organisaatiossanne työpaikkakiusaamista?

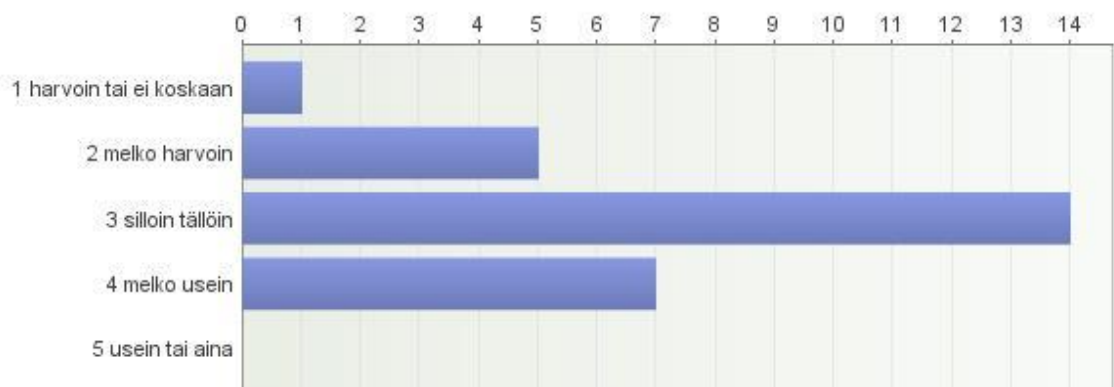
Organisaation ilmapiiri koettiin leppoisana ja mukavana keskiarvon mukaan melko paljon, avoimena ja turvallisena keskiarvon mukaan jonkin verran ja kannustavana ja tukevana myös keskiarvon mukaan jonkin verran. Vähiten koettiin työpaikkaa epäluuloiseksi ja epäileväksi sekä kilpailevaksi (Taulukko 2.).

Taulukko 2. Kysymys 45. Millainen on organisaation ilmapiiri?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Yhteensä | Keskiarvo |
|-----------------------------------|---|----|----|----|---|----------|-----------|
| a) kilpaileva | 8 | 12 | 5 | 2 | 0 | 27 | 2,04 |
| b) kannustava ja tukeva | 1 | 1 | 12 | 13 | 0 | 27 | 3,37 |
| c) avoin ja turvallinen | 0 | 2 | 12 | 12 | 0 | 26 | 3,38 |
| d) epäluuloinen ja epäilevä | 9 | 12 | 6 | 0 | 0 | 27 | 1,89 |
| e) leppoisa ja mukava | 0 | 0 | 9 | 14 | 4 | 27 | 3,81 |
| f) jäykkä ja sääntöihin perustuva | 2 | 15 | 8 | 2 | 0 | 27 | 2,37 |

(1= erittäin vähän tai ei lainkaan, 2= melko vähän, 3= jonkin verran, 4= melko paljon, 5= erittäin paljon)

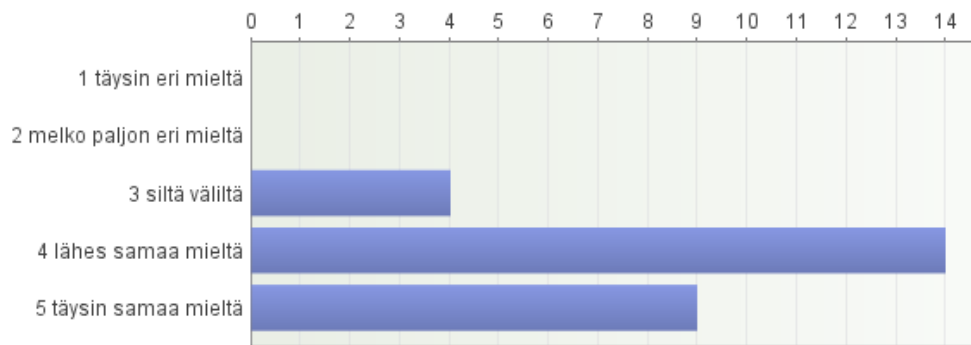
26 % työntekijöistä koki voivansa käsitellä työpaikalla avoimesti työpaikan ristiriitoja melko usein, 52 % silloin tällöin, 18 % melko harvoin ja 4 % harvoin tai ei koskaan.



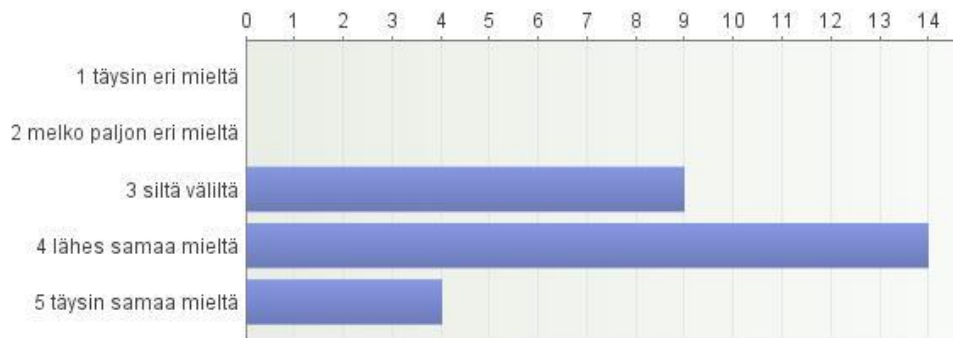
Kuvio 39. Kysymys 36. Pystytkö käsittelemään työpaikallasi avoimesti työpaikan ristiriitoja?

Työryhmän koettiin myös toimivan joustavasti. Täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä oli 85 % työntekijöistä ja siltä väliltä vastasi 15 % työntekijöistä (Kuvio

40.). Lisäksi työryhmän koettiin onnistuvan ongelmien ratkaisuisa yleensä 67 %:n mielestä (Kuvio 41.).

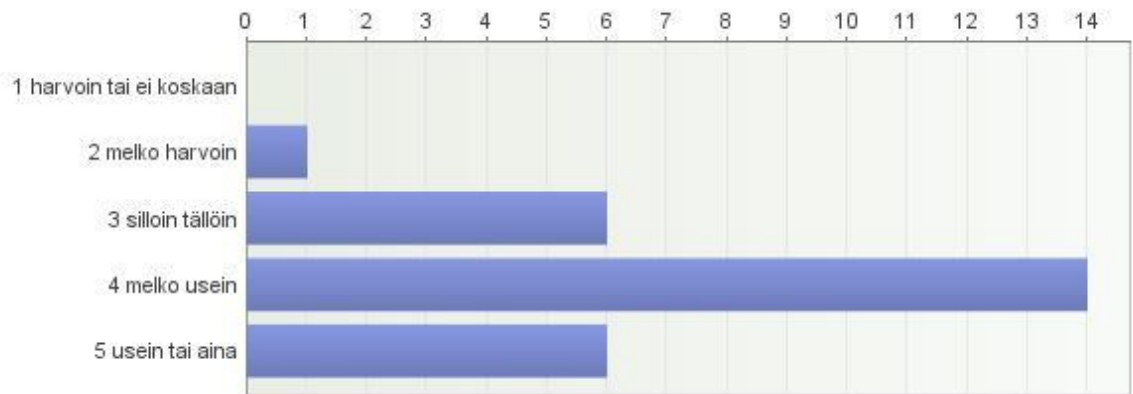


Kuvio 40. Kysymys 68. Työryhmämme / yksikkömme toimii joustavasti?

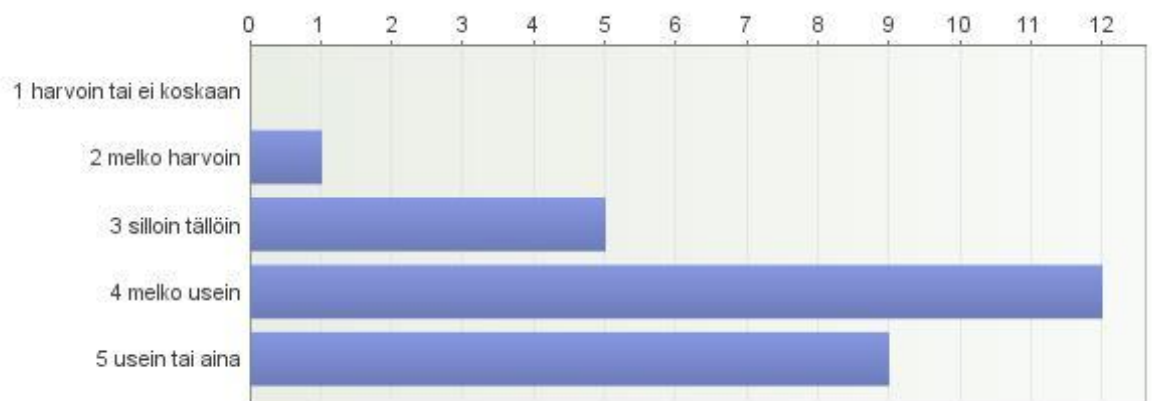


Kuvio 41. Kysymys 63. Työryhmämme / yksikkömme onnistuu yleensä ongelmien ratkaisuisa?

Työntekijöistä 74 % koki saavansa tukea työtovereilta usein tai aina tai melko usein ja 22 % silloin tällöin. Vain 4 % koki saavansa tukea työtovereiltaan melko harvoin (Kuvio 42.). Lisäksi työtovereitten koettiin kuuntelevan työhön liittyviä ongelmia tarvittaessa 78 %:n mielestä usein tai aina tai melko usein, silloin tällöin 18 %:n mielestä ja 4 %:n mielestä melko harvoin (Kuvio 43.).



Kuvio 42. Kysymys 31. Saatko tarvittaessa apua työssäsi työtovereiltasi?



Kuvio 43. Kysymys 32. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

4.8 Yhteisöhoito koulutus

Avoimena kysymyksen kyselylomakkeella oli kysymys koko henkilökunnalle järjestetystä yhteisöhoito koulutuksesta. Yhdistyksessä haluttiin tietää, miten se oli koettu ja miten se näkyy tällä hetkellä arjen työssä eri yksiköissä. Osa koki, että työyhteisökoulutus on antanut paljon ja on jopa välttämätön oman yksikkönsä toiminnalle, toiset taas olivat sitä mieltä, että sitä on ainakin vielä toistaiseksi melko mahdotonta hyödyntää täysipainoisesti omassa työssä. Työmuotojen ja toimintojen kehittäminen koettiin olevan tältä osin vielä kesken. Avoimet vastaukset kokonaisuudessaan löytyvät opinnäytetyön liitteestä 3.

Yhteisöhoito koulutus oli kuitenkin koettu suurelta osin positiivisena. Positiivisia asioita, joita työntekijät toivat esille, olivat muun muassa.:

- päätöksen teko, vaikkakin on ehkä kankeampaa, mutta on myös sitouttavampaa
- hyödyttänyt vastuun jakamisessa
- työntekijät samalla viivalla, yhteisöllinen lähestymistapa muuttumassa osaksi kaikkien asioiden käsittelyä
- yhteisen koulutuksen avulla tutustui koko yhdistyksen henkilökuntaan
- yhteistyö eri yksiköiden välillä parani
- keskustelukulttuuri ja ilmapiiri nyt avoimempi
- kokouksissa puhutaan nyt oikeista asioista
- vaikuttanut tapaan, millä ollaan vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa
- se määrittelee työnteon kulmakivet ja peruslähtökohdat
- keskeinen ja tärkeä menetelmä hoitojärjestelmässä, asiakkaat ilman yhteisöhoitoa eivät hyötyisi ollenkaan järjestelmästä
- helpottanut asioiden esille ottoa sekä asiakas- että työyhteisössä
- positiivinen vaikutus arjen työhön, helpottaa arjen pyörittämistä työvuoroissa
- asiakkaan äänen kuuleminen tullut tärkeäksi koulutuksen myötä, lisää ammattitaitoa kohdata asiakas
- oma ajattelu muuttunut yhteisölliseen suuntaan kokonaisvaltaisesti
- oppinut ottamaan muiden mielipiteen huomioon

Negatiivisia asioita, joita työntekijät toivat esille, olivat mm.:

- työstä on tullut ehkä epäselvempää, haasteellisempaa ja johtajuus hajaantunut kaikille.
- paljon sen pohjalta on aloitettu kehittämään käytäntöjä ja suunnittelemaan työtä uusiksi, mikä on toisaalta toki hyvä asia, mutta sen myötä moni asia kesken, mikä on omalla tavallaan melko raskasta.
- yhteisöhoidon koulutus on ihan alkutekijöissä, välillä se on enemmän taakka kuin hyöty arjen työskentelyssä
- työyhteisössämme sitä ei voi hyödyntää kokonaisvaltaisesti, soveltaen ja joiltakin osin auttaa asiakastyössä, yhteisö on liian nopeasti vaihtuva ja liian paljon eroavuuksia tuentarpeessa, ikäjakaumassa, tulosityissä ja tavoitteissa jne.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen johtopäätöksiä tarkastellaan myös valittujen painopistealueiden näkökulmasta. Yleisesti ottaen yhdistyksen työntekijät olivat tyytyväisiä omaan työhönsä, sen sisältöön, yhdistykseen työnantajana sekä työtovereihin. Myös esimiehet koettiin helposti lähestyttäväksi. Työntekijät arvostivat työnantajan tarjoamia hyviä koulutusmahdollisuuksia sekä avointa ja hyvää työskentelyilmapiiriä.

Aivan kuten tämän tutkimuksen teoriaosuudessa on aiemmin todettu, tuli tässäkin tutkimuksessa esille, että tärkeimmiksi työtyytyväisyyttä lisääviksi asioiksi työntekijät kokivat työn sisällön ja työtehtävät sekä kokemuksen, että tekee arvokasta ja merkityksellistä työtä. Lisäksi työntekijät halusivat osallistua päätöksentekoon ja oman työn kehittämiseen. Tämä voidaan aiemmin esiteltyjen teorioiden valossa tulkita osoitukseksi henkilökunnan sitoutumisesta omaan työhönsä sekä henkilökunnan muutosvalmiudesta, mikäli itse voi olla kehittämis- ja muutostyössä mukana.

Asiakkaat ja asiakkailta saatu palaute koettiin erittäin tärkeäksi työmotivaatiota lisääväksi seikaksi. Merkittävästi työtyytyväisyyteen koettiin vaikuttavan myös itsensä kehittämisen mahdollisuus mm. hyvien koulutusten muodossa. Suurin osa koki koulutusten hyödyn suureksi ja sen näkyvän myös arjen työssä. Lisää palautetta toivottiin erityisesti yhteistyökumppaneilta sekä myös esimiehiltä.

Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös mm. Sairaanhoidajien työolobarometri 2014 -tutkimuksessa (2015). Hoitajat kokivat tekevänsä arvokasta työtä ja olivat ylpeitä ammatistaan. Työtyytyväisyyteen vaikuttaviksi asioiksi tutkimuksen mukaan koettiin nimenomaan mahdollisuus kehittää ja osallistua päätösten tekoon koskien omaa työtään. Samoin johtajuudella koettiin olevan tärkeä rooli työtyytyväisyydessä. Päätöksenteosta toivottiin läpinäkyvämpää. Huomioitavaa oli kuitenkin, että työolobarometrin mukaan lakisääteinen täydennyskoulutus jäi monin paikoin toteutumatta. Sen sijaan tutkimuksen kohteena olleessa yhdistyksessä koulutusmahdollisuudet olivat runsaat ja mahdollista koko henkilökunnalle.

Tässä tutkimuksessa toimeksiantajan toivomien painopistealueiden mukaan keskittyttiin mm. Maslowin tarvehierarkian ylemmille tasoille. Yleensä tällöin oletetaan,

että alemmalle tasolle kuuluvat asiat ovat kunnossa. Tutkimustuloksissa ilmi tulee kuitenkin muutamissa vastauksissa työtilojen puute tai työtilojen epäterveellinen ilma. Nämä epäkohdat ovat yhdistyksessä hyvin tiedossa ja asia on kehitystyön kohteena. Siksi näitä puolia ei haluttu korostaa tässä tutkimuksessa.

Erityisesti huomioitavaa oli se, että yhdistyksen työntekijät vastasivat todella hyvin myös avoimiin kysymyksiin ja nimenomaan niissä tuli esille tärkeitä työtyytyväisyyteen ja sen kehittämiseen liittyviä asioita. Jatkossa työtyytyväisyyden seurannassa tuleekin miettiä, että onko henkilökunta valmis vastaamaan samalla tavalla aktiivisesti myös avoimiin kysymyksiin, mikäli on mahdollisuus, että vastaaja voidaan tunnistaa esimerkiksi käsialasta. Tässä tutkimuksessa korostettiin nimenomaan nimettömänä pysymistä ja siksi tutkimuksessa ei kysytty selkeästi yksilöiviä taustatietoja, ei käytetty ristiintaulukointia ja tutkimus tehtiin sähköisesti Webropol -sovellusta käyttäen.

5.1 Kehityskohteet

Tutkimustulosten perusteella nousi esiin muutamia ensisijaisia kehittämiskohteita: palautteen antaminen, tiedottaminen ja markkinointi, johtaminen ja esimiestyö sekä yhteisöhoidon koulutuksen parempi hyödyntäminen. Palautetta toivottiin erityisesti yhteistyökumppaneilta, tarkempaa tietoa ja palautetta siitä, mitä yhteistyökumppanit odottavat yhdistykseltä. Lisäksi esimiehiltä haluttiin enemmän spontaania palautetta arjen työstä. Tiedottamisessa koettiin myös olevan puutteita. Vastausten perusteella toivottiin nimenomaan yhdistyksen johdon ajantasaisista ja henkilökohtaista tiedottamista henkilökunnalle yhdistyksen toimintaa koskevista asioista. Vastauksista tuli esiin, että työntekijät haluaisivat olla mukana myös vaikuttamassa enemmän yhdistyksen asioihin ja siksi oikea-aikainen tiedottaminen koettiin tärkeäksi. Tiedottamiseen liittyvissä vastauksissa korostui sisäisen tiedottamisen lisäksi ulkoinen tiedottaminen ja markkinointi. Työntekijät kokivat, että ulkopuoliset tahot eivät välttämättä tiedä, millaista työtä yhdistyksessä tehdään ja millaista yhteistyökumppanuutta ja palveluja yhdistys voisi ulkopuolisille tahoille tarjota.

Palautteen anto ja tiedottaminen kehityskohteina liittyivät myös osittain johtamiseen ja esimiestyöhön. Näiden lisäksi johtamiseen ja esimiestyöhön liittyen toivottiin selkeämpää vastuunjakoa esimiesten kesken.

Avoimena kysymyksen ollut työyhteisökoulutuksen vaikutus arjen työhön, toi myös esille, että kaikilta osin yhteisöhoidon koulutuksen tuomia oppeja ei vielä voida, ehditä tai osata hyödyntää riittävästi kaikissa yksiköissä. Työntekijät toivat esille, että kehitystyö tämän suhteen on vielä meneillään ja asian eteen tehdään töitä kokoajan.

5.2 Jatkuvan seurannan lomake-ehdotelma

Tutkimuksen perusteella on laadittu yhdistykselle lomake-ehdotelma (liite 4.), jonka avulla jatkossa yhdistyksen työtyytyväisyystilannetta voidaan vuosittain seurata ja saada työtyytyväisyyden kehittymisestä aiempaa helpommin tietoa. Suurin osa lomakkeesta sisältää strukturoituja kysymyksiä, mutta sen lisäksi lomakkeella on vuosittain vaihtuva avoin kysymys. Kysymykset lomakkeelle valittiin osittain tässä tutkimuksessa käytetyn lomakkeen perusteella ja lisäksi muutama kysymys valittiin tutkimuksessa avointen vastausten esille tuomien asioiden ja teemojen mukaan. Lomake-ehdotelman avoin kysymys on tarkoitus liittyä kulloinkin yhdistyksen toiminnan kannalta ajankohtaiseen teemaan tai kehittämiskohteeseen. Avoin kysymys sekä mahdollisuus antaa muuta vapaata palautta lomakkeella koettiin tärkeäksi siksi, että tämän tutkimuksen perusteella avoimiin kysymyksiin vastattiin hyvin ja niissä tuli ilmi hyvin henkilökunnan sitoutuminen ja halu kehittää yhdistyksen toimintaa. Tutkimustulokset voidaan koota esimerkiksi Exceliä hyödyntäen, jolloin tulokset on helppo esittää erilaisin kaavioin.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Määrällisissä tutkimuksissa usein, kuten tässäkin tutkimuksessa, tutkimusmenetelmänä käytettiin kirjallista kyselytutkimusta. Kyselytutkimuksessa vastaaja itse valitsee oman vastausvaihtoehdonsa annettuihin väittämiin. Arviointi suoritetaan asteikolla 1-5, jossa yksi on

täysin erimieltä ja viisi on täysin samaa mieltä. Määrällisen tutkimuksen tulokset saadaan yleensä numeroin ja ne voidaan siten analysoida tilastollisin menetelmin. (Liukkonen, Jaakkola ja Suvanto 2002, 305.)

Määrällisessä tutkimuksessa pyritään aina varmistamaan, että tutkimuksen kohdejoukko on riittävän suuri, jotta tulokset edustavat mahdollisimman hyvin kyseistä vastaajaryhmää. (Liukkonen, Jaakkola ja Suvanto 2002, 305.) Tässä tutkimuksessa kysely kohdistettiin koko yhdistyksen henkilökunnalle, jolla katsottiin olevan mahdollisuus ottaa kantaa yhdistyksen nykyiseen työtyytyväisyyteen. Näin ollen otanta voidaan katsoa olevan riittävän suuri, koska kyseessä on kokonaisotanta, vaikka otanta lukumääräisesti on määrälliseksi tutkimukseksi melko pieni.

Tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettia tarkasteltaessa tulee kiinnittää huomiota mittaustulosten luotettavuuteen. Tähän katsotaan yleensä vaikuttavan tutkija itse, tutkimukseen osallistujat sekä tutkimusolosuhteet. (Liukkonen, Jaakkola ja Suvanto 2002, 305.)

Ennen kyselytutkimuksen toteutusta kyselylomake testattiin kahden ulkopuolisen koehenkilön toimesta ja se teknisesti toimivaksi ja kysymykset ymmärrettäviksi. Lisäksi kyselylomake todettiin runsaasta kysymysmäärästään huolimatta melko nopeasti vastattavaksi. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi tutkimus toteutettiin Webropol -kyselysovelluksella siten, että kyselyn vastaajat saivat sähköisen linkin sähköpostiinsa, josta he pääsivät vastaamaan kirjallisiin kysymyksiin itse sopivaksi katsomanaan aikana. Kysely oli auki kolme viikkoa. Myös taustatietokysymykset rajoitettiin minimiin ja ristiintaulukointia ei käytetty, jotta vastaajat voivat olla varmoja, ettei vastaajan henkilöllisyys paljastu minkään kysymyksen osalta. Kyselytutkimus toteutettiin kaikille vastaajille samanmuotoisena ja koska kyseessä oli kirjallinen kysely Webropolin kautta, voitiin näin tutkimuksen tekijän käyttäytyminen tutkimustilanteessa sekä tutkimuksen tekijän henkilöllisyyden vaikutus vastauksiin ja vastaustilanteeseen minimoida. Opinnäytetyön tekijä sai vastausten yhteenvetoraportin suoraan Webropolista. Näin ollen myös tulosten syöttövirhemahdollisuutta ei ole ollut.

Tutkimuksen pätevyyttä eli valideettia arvioitaessa, tutkimuksessa tulee kiinnittää huomiota valittujen mittarien pätevyyteen. Mittarien pätevyyden arvioinnissa var-

mistetaan, että mittarit, tässä tutkimuksessa kysymyslomake, on muodostettu tutkittujen ja tunnustettujen teorioiden ja käsitteiden pohjalta ja että mittarilla on mahdollisuus saada vastaukset asetettuihin tutkimusongelmin. (Liukkonen, Jaakkola ja Suvanto 2002, 310.)

Tämän tutkimuksen pätevyys pyrittiin varmistamaan sillä, että toimeksiantajan ilmoittamien tutkimusongelmien ja painopistealueiden perusteella valittiin teoreettiseksi viitekehyyksi yleisesti työtyytyväisyystutkimuksissa käytettyjä tunnettuja teorioita. Näiden mukaan avattiin tutkimukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä käyttäen luotettavia lähteitä monipuolisesti. Painopistealueiden ja valittujen teorioiden yhteys osoitettiin. Tutkimuslomake rakennettiin perustuen aiemmin käytössä olleisiin virallisiin kyselylomakkeisiin ja varmistettiin, että kysymykset kattavat kaikki valitut painopistealueet ja että näillä kysymyksillä on mahdollisuus saada vastaus asetettuun tutkimusongelmaan.

Tutkimuksen vastausprosentti oli hyvä, 90 % (27 / 30 vastaajaa). Näin ollen voidaan katsoa tutkimustulosten edustavan hyvin yhdistyksen yleistä mielipidettä ja kokemusta tämän hetkisestä työtyytyväisyydestä. Lisäksi asetettuihin tutkimusongelmiin saatiin vastauksia sekä kehittämissuhteita. Lisäksi tutkimuksen tuloksena luotiin ehdotus jatkuvan työtyytyväisyyden seurannan lomakkeeksi, mikä oli myös yksi tutkimuksen tavoite.

LÄHTEET

- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työvoimapolitiittinen tutkimus 305. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Asp, E. & Peltonen, M. 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja n:o 23. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Duunitalkoot – Tutkimuksia esimiestuen merkityksestä. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Viitattu 18.11.2014]. Saatavana: http://www.ttl.fi/duunitalkoot/joh-to_s4_1.html
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö: avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jabe, M. 2010 Voitko hyvin työssäsi? Vantaa: Yrityskirjat Oy.
- Juholin, E. 2006. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Porvoo: Inforviestintä Oy.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Juuti, P. & Vuorela A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Katajamäki, K. & Pohjonen, K. 2014. Työtyytyväisyystutkimus rakennusalan yritykselle. Julkaisematon. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki. Tilastokeskus. [Viitattu 18.11.2014]. Saatavana: <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/index>
- Lehto, A-M. 2012. Eläketavoite on saavutettavissa – artikkeli julkaistu Hyvinvointikatsaus 1/2012 – Teema: Sukupolvien väliset suhteet. Helsinki. Tilastokeskus. [Viitattu 17.11.2014]. Saatavana: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_005.html

- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. (toim.). 2002. Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut Oy.
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Manka, M-L. 2010 Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön tueksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Pekkola, P., Pedak, M. & Aula, P. 2013. Hyvinvointiviestintä. [Verkkosivu]. Tutkimusraportti. Helsinki: Viestinnän tutkimuskeskus CRC, Sosiaalitieteiden laitos, Helsingin yliopisto. [Viitattu 3.12.2014.] Saatavana: http://www.helsinki.fi/crc/Julkaisut/OSVI_raportti.pdf
- Pennanen, R. 2012. Tuottoisa motivaatio. [Verkkosivu]. Artikkelin Life Magazine-lehdessä kevät 2012. Saatavana: <https://www.mandatumlife.fi/documents/258321/258479/ML+Magazine+kev%C3%A4t+2012+pdf/fafd02e3-e01c-45ba-b0f9-2b210a12fe5b>.
- Pinder, C.C. 1998. Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Rauramo P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rubenowitz, S. 1989. Organisaatiopsykologia. Espoo: Weilin+Göös.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Sairaanhoitajien työoloparometri 2014. 2015. [Verkkosivu]. Sairaanhoitajaliiton julkaisu. [Viitattu 26.1.2015]. Saatavana: http://victoriamedia.fi/wp-content/uploads/2015/01/tyoolobarometri_2014.pdf.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Tyni, T. 2012. Viihtymisen vastuu. [Verkkosivu]. Artikkelit Life Magazine-lehdessä kevät 2012. Saatavana: <https://www.mandatumlife.fi/documents/258321/258479/ML+Magazine+kev%C3%A4t+2012+pdf/fafd02e3-e01c-45ba-b0f9-2b210a12fe5b>.

Työterveyslaitos. 2000. QPSNordic-käsikirja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Viitala, R. 2006. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vänttinen, P. 2012. Tarvitaan vain se pieni ”klik”. [Verkkosivu]. Artikkelit Life Magazine-lehdessä kevät 2012. Saatavana: <https://www.mandatumlife.fi/documents/258321/258479/ML+Magazine+kev%C3%A4t+2012+pdf/fafd02e3-e01c-45ba-b0f9-2b210a12fe5b>.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

LIITE 1 Saatekirjelmä

Hei!

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, liiketalouden ja kulttuurin yksikössä tradenomiksi. Teen opintoihini liittyvän opinnäytetyön yhdistyksenne henkilökunnan työtyytyväisyydestä. Kysely lähetetään yhdistyksen kaikille nykyisin työsuhteessa oleville työntekijöille, myös määräaikaisille. Kyselyyn eivät kuitenkaan osallistu tällä hetkellä pitkällä työvapaalla olevat yhdistyksen työntekijät, koska halutaan painottaa yhdistyksen nykytilannetta.

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa yhdistyksen tämän hetkinen työtyytyväisyystilanne ja mahdollisesti tuoda esiin kohtia, joita yhdistyksessä voitaisiin muuttaa ja näin lisätä työtyytyväisyyttä sekä myös kehittää malli, jolla työtyytyväisyyttä seurattaisiin yhdistyksessä säännöllisesti. Kyselylomakkeen olen laatinut yhteistyössä yhdistyksen johto-ryhmän kanssa. Kyselylomakkeessa on kysymyksiä yhteensä 70, joista suurin osa on vaihtoehtokysymyksiä ja vain muutama on avoin kysymys, johon voi vastata omin sanoin. Varaa n. 15 - 20 min aikaa kyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn vastataan nimettömänä Webropol - linkin kautta, jonka saat tässä sähköpostissa. Kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei paljastu tutkimuksen missään vaiheessa. Tuloksia esitellään lopullisessa raportissa vain tilastollisesti. Kyselyyn on vastausaikaa 20.10.2014 saakka, jolloin kysely sulkeutuu.

Luotettavan tuloksen saamiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että jokainen vastaa kyselyyn!

Kiitos etukäteen ajastasi ja vastauksistasi!

Yhteistyöterveisin Kirsi Pohjonen

LIITE 2 Kyselylomake

Työtyytyväisyystutkimus 10/2014

TAUSTATIEDOT

-

1. Ikäsi

Ikä täysinä vuosina _____

2. Kauanko olet työskennellyt tässä yhdistyksessä?

Kuinka kauan olet työskennellyt tässä työpaikassa / yhdistyksessä? (Vastaus täysinä vuosina.) _____

3. Kuinka kauan olet työskennellyt vastaavalla alalla yhteensä?

(Täydet vuodet.) _____

TYÖN VAATIMUKSET

-

4. Tiedätkö toimenkuvasi vaatimukset?

1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

5. Jakautuuko työmääräsi tasaisesti?

1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

6. Onko työsi fyysisesti rasittavaa?

1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

7. Jos vastasit edelliseen kysymykseen (kysymys 6.) vaihtoehdolla 3,4 tai 5, kerro niistä työtehtävistä, jotka ovat fyysisesti rasittavia.

8. Koetko, että työtehtäväsi ovat liian vaikeita?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

9. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

10. Joudutko tekemään työssäsi itsenäisiä päätöksiä?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

11. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

12. Voitko hyödyntää hyvin ammatillista osaamistasi työpaikallasi?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

13. Onko työsi haasteellistai?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

14. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

15. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena työssäsi kahden viime vuoden aikana?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

16. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa henkilövahinkoja?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

17. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

-

18. Koetko, että voit vaikuttaa työhösi?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

19. Voitko vaikuttaa siihen, mihin työryhmiin kuulut?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

20. Voitko vaikuttaa oman työsi kehittämiseen?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

21. Arvostetaanko työyhteisössäsi erilaisia tapoja tehdä työtä?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

22. Mikä on mielestäsi tärkein kehittämisalue sinun organisaatiossasi? (valitse yksi)

- johtaminen
- henkilöstön osallistuminen tulevaisuuden rakentamiseen
- oman työn osaaminen
- yhteistyö
- tiedonkulku

23. Miten kehittäisit valitsemaasi kehittämisaluetta?

TYÖN HALLINTA

-

24. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?

- 1 harvoin tai ei koskaan
- 2 melko harvoin
- 3 silloin tällöin
- 4 melko usein
- 5 usein tai aina

25. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?

- 1 harvoin tai ei koskaan
- 2 melko harvoin
- 3 silloin tällöin
- 4 melko usein
- 5 usein tai aina

26. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi?

- 1 harvoin tai ei koskaan
- 2 melko harvoin
- 3 silloin tällöin
- 4 melko usein
- 5 usein tai aina

27. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssäsi?

- 1 harvoin tai ei koskaan
- 2 melko harvoin
- 3 silloin tällöin
- 4 melko usein
- 5 usein tai aina

28. Saatko palautetta suorittamasi työn laadusta?

- 1 harvoin tai ei koskaan
- 2 melko harvoin
- 3 silloin tällöin
- 4 melko usein
- 5 usein tai aina

29. Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta (1= erittäin vähän tai ei lainkaan, 2= melko vähän, 3= jonkin verran, 4 = melko paljon, 5= erittäin paljon)

1 2 3 4 5

- a) asiakkailta
- b) yhteistyökumppaneilta
- c) esimieheltä
- d) työtovereilta

30. Miten omasta mielestäsi arvioisit onnistuneesi työssäsi viimeisen kk:n aikana?

- 1 erittäin huonosti 2 melko huonosti 3 tyydyttävästi 4 melko hyvin 5 erittäin hyvin

VUOROVAIKUTUS

-

31. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi?

- 1 harvoin tai ei koskaan 2 melko harvoin 3 silloin tällöin 4 melko usein 5 usein tai aina

32. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?

- 1 harvoin tai ei koskaan 2 melko harvoin 3 silloin tällöin 4 melko usein 5 usein tai aina

33. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

- 1 harvoin tai ei koskaan 2 melko harvoin 3 silloin tällöin 4 melko usein 5 usein tai aina

34. Kuunteleeko lähiesimiehesi, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

- 1 harvoin tai ei koskaan 2 melko harvoin 3 silloin tällöin 4 melko usein 5 usein tai aina

35. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi?

- 1 harvoin tai ei koskaan 2 melko harvoin 3 silloin tällöin 4 melko usein 5 usein tai aina

36. Pystytkö käsittelemään työpaikallasi avoimesti työpaikan ristiriitoja?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

37. Esiintyykö organisaatiossanne työpaikkakiusaamista?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

ESIMIESTYÖ

-

38. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan päätöksentekoon työyhteisössäsi?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

39. Rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, jos olette erimieltä jostain asiasta?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

40. Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

41. Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

42. Koetko, että lähiesimiehesi on helposti lähestyttävä?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

43. Toimiiko yhdistyksen johto oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

44. Luotatko johdon kykyyn huolehtia yhdistyksen tulevaisuudesta?

- 1 harvoin tai ei koskaan
 2 melko harvoin
 3 silloin tällöin
 4 melko usein
 5 usein tai aina

ORGANISAATIOKULTTUURI

45. Millainen on organisaationne ilmapiiri? (1= erittäin vähän tai ei lainkaan, 2= melko vähän, 3= jonkin verran, 4= melko paljon, 5= erittäin paljon)

1 2 3 4 5

- a) kilpaileva
- b) kannustava ja tukeva
- c) avoin ja turvallinen
- d) epäluuloinen ja epäilevä
- e) leppoisa ja mukava
- f) jäykkä ja sääntöihin perustuva

46. Koetko, että esittämäsi kehittämisideat otetaan huomioon?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

47. Kannustetaanko organisaatiossasi työntekijöitä miettimään, miten olemassa olevat työt voisi tehdä paremmin?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

48. Osaatko hyödyntää työyhteisön foorumeita saadaksesi tarpeellisen tiedon?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

49. Onko työryhmällänne / yksiköllänne riittävästi virallisia keskustelufoorumeita?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

50. Koetko olevasi epävirallisen tiedotuksen varassa (huhupuheet, epäviralliset keskustelut pienellä porukalla)?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

51. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta naisten ja miesten kohtelussa työpaikallasi?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

52. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

53. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta kohtelussa eri työyksiköiden välillä?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

54. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

55. Huolehditäänkö työntekijöistä mielestäsi hyvin organisaatiossasi?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

56. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?

- 1 erittäin vähän tai ei lainkaan
 2 melko vähän
 3 jonkin verran
 4 melko paljon
 5 erittäin paljon

SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON

57. Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä työpaikka työskennellä tämä organisaatio on?

- 1 täysin eri mieltä
 2 melko paljon eri mieltä
 3 siltä väliltä
 4 lähes samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

58. Jos vastasit edelliseen kysymykseen samaa mieltä (vaihtoehdot 4 tai 5), mitä asioita kerrot erityisesti?

59. Arvoni ovat hyvin samanlaisia yhdistyksen arvojen kanssa?

- 1 täysin eri mieltä
 2 melko paljon eri mieltä
 3 siltä väliltä
 4 lähes samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

60. Tämä työpaikka innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen?

- 1 täysin eri mieltä
 2 melko paljon eri mieltä
 3 siltä väliltä
 4 lähes samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

61. Arvostan jäsenyyttä omassa työryhmässäni / työyksikössäni?

- 1 täysin eri mieltä
 2 melko paljon eri mieltä
 3 siltä väliltä
 4 lähes samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

62. Työryhmämme / yksikkömme toimii joustavasti?

- 1 täysin eri mieltä
 2 melko paljon eri mieltä
 3 siltä väliltä
 4 lähes samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

63. Työryhmämme / yksikkömme onnistuu yleensä ongelmien ratkaisuisissa?

- 1 täysin eri mieltä
 2 melko paljon eri mieltä
 3 siltä väliltä
 4 lähes samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

TYÖMOTIIVIT

-

64. Kuinka tärkeitä ovat seuraavat asiat, jos ajattelet ihannetyötäsi? (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= melko tärkeä, 4= erittäin tärkeä, 5 = aivan välttämätön)

1 2 3 4 5

a) mahdollisuus kehittää itseä

○ ○ ○ ○ ○

b) hyvät koulutukset

○ ○ ○ ○ ○

c) hyvä palkka ja aineelliset edut

○ ○ ○ ○ ○

d) rauhallinen, säännönmukainen työ

○ ○ ○ ○ ○

e) tuntee saavansa aikaan jotain arvokasta

○ ○ ○ ○ ○

f) työn varmuus ja säännölliset tulot

○ ○ ○ ○ ○

g) turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö

○ ○ ○ ○ ○

h) mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta ○ ○ ○ ○ ○

65. Kuinka tärkeätä ja merkittävää työnteko on tällä hetkellä elämässäsi?

○ 1 ei lainkaan tärkeä ○ 2 ei kovin tärkeä ○ 3 melko tärkeä ○ 4 erittäin tärkeä ○ 5 aivan välttämätöntä

66. Kuinka tärkeää sinulle on yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja esim. vapaaehtois-työ?

○ 1 ei lainkaan tärkeä ○ 2 ei kovin tärkeä ○ 3 melko tärkeä ○ 4 erittäin tärkeä ○ 5 aivan välttämätöntä

67. Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä? Valitse kolme tärkeintä.

1 a) asiakkaat

2 b) työtoverit

3 c) työtehtävät

4 d) koulutukset

5 e) työympäristö

6 f) työolot

7 g) esimiehet

8 h) yhdistys työpaikkana

9 i) jokin muu, mikä?

68. MILLAINEN palaute ja KENELTÄ saatu, kannustaa ja motivoi sinua parhaiten työssäsi?

69. Yhdistys on panostanut pitkään yhteisohidon koulutukseen. Miten koet sen vaikuttaneen arjen työhösi?

70. Haluatko antaa muuta palautetta työpaikkasi työtyytyväisyyteen liittyen?

KIITOS SINULLE KÄYTTÄMSTÄSI AJASTA JA VASTAUKSISTASI!

LIITE 3 Tutkimustulokset

Työtyytyväisyystutkimus 6.10. – 27.10.2014

1. Ikäsi

Vastaajien määrä: 26

Työntekijöiden iän keskiarvo 40,7 vuotta.

Ikäjakauma vaihteli välillä 23 vuotta – 61 vuotta.

2. Kauanko olet työskennellyt tässä yhdistyksessä?

Vastaajien määrä: 26

Keskiarvo työsuhteen kestosta nykyisen työnantajan palveluksessa oli 4,6 vuotta.

Työsuhteen kesto vaihteli alle vuoden työsuhteesta 15 vuoden mittaiseen työsuhteeseen kyseisellä työnantajalla.

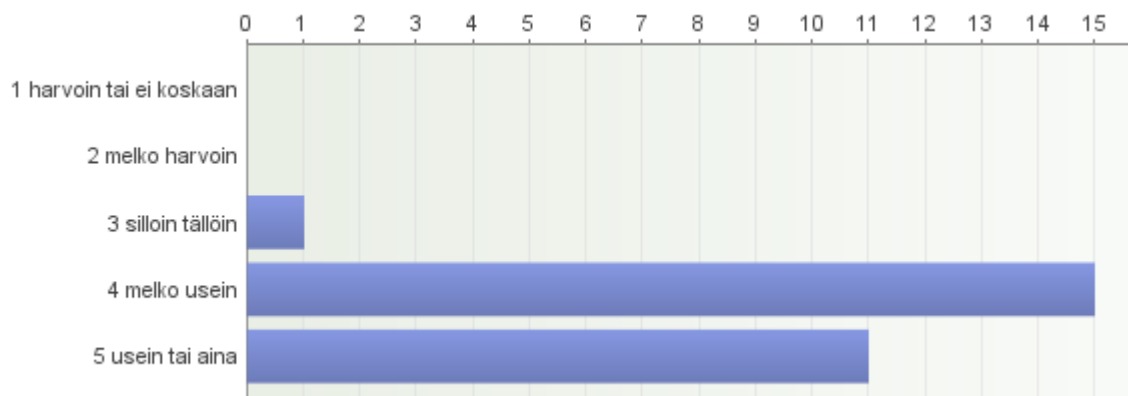
3. Kuinka kauan olet työskennellyt vastaavalla alalla yhteensä?

Vastaajien määrä: 26

Työkokemusta vastaavalta alalta yhdistyksen työntekijöillä oli 1 vuodesta 26 vuoteen. Keskiarvoksi muodostui 10,5 vuotta.

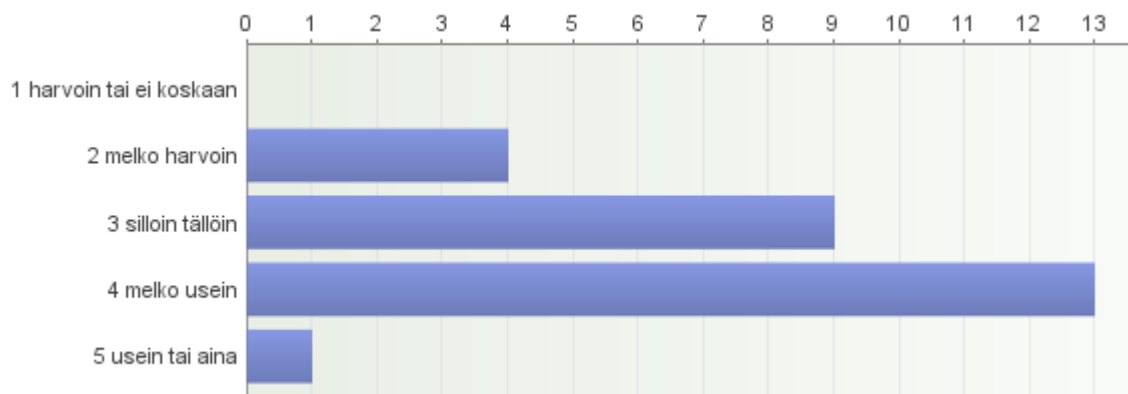
4. Tiedätkö toimenkuvasi vaatimukset?

Vastaajien määrä: 27



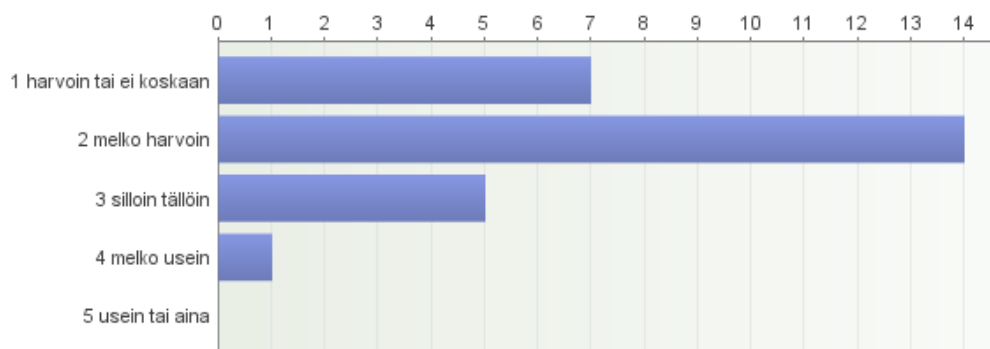
5. Jakautuuko työmääräsi tasaisesti?

Vastaajien määrä: 27



6. Onko työsi fyysisesti rasittavaa?

Vastaajien määrä: 27



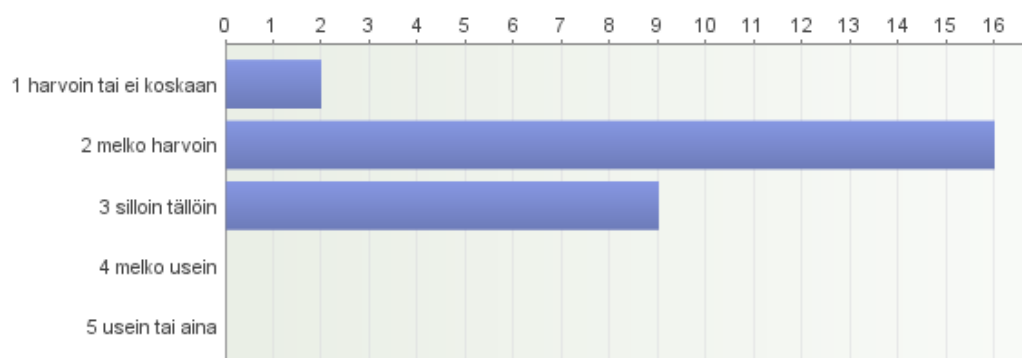
7. Jos vastasit edelliseen kysymykseen (kysymys 6.) vaihtoehdolla 3,4 tai 5, kerro niistä työtehtävistä, jotka ovat fyysisesti rasittavia.

Vastaajien määrä: 6

- 3-vuorotyö: epäsäännöllisyys+yövuorot
- Lapsen kanto ja hoito, "kyykiminen" lattialla lapsen äärellä jne.
- kolmivuorotyö
- huonekalujen siirtäminen, lasten kantaminen ja nostelu
- Kaiken ikäisten lasten nostelu ja kantaminen, ruokakassien nostelu ja kantaminen, siivoaminen
- yövuorot uuvuttavat ja laittavat fysiikan & olutilan sekaisin, vauvojen ja lasten hoidot, välistä paljonkin hoitamista ja nostoja, huonekalujen siirtäminen huoneesta toiseen

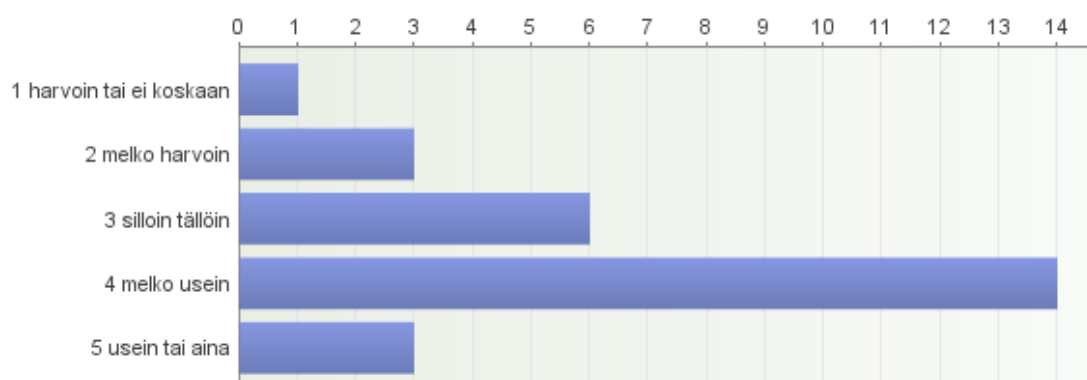
8. Koetko, että työtehtäväsi ovat liian vaikeita?

Vastaajien määrä: 27



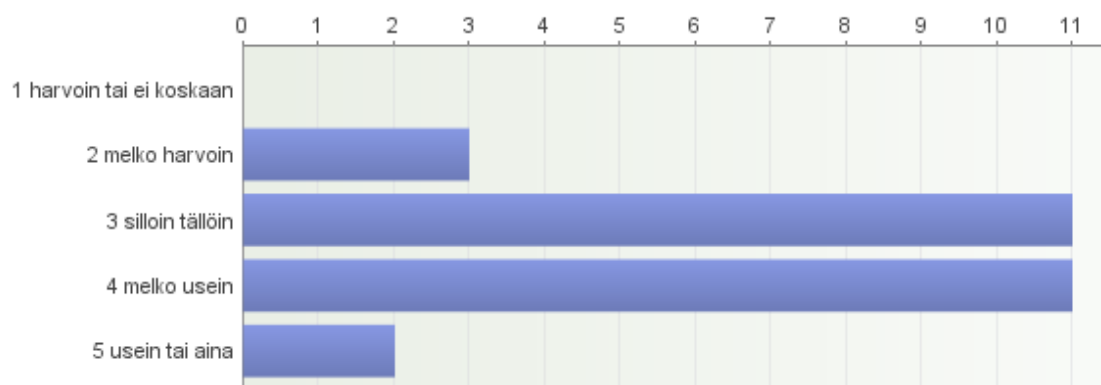
9. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä?

Vastaajien määrä: 27



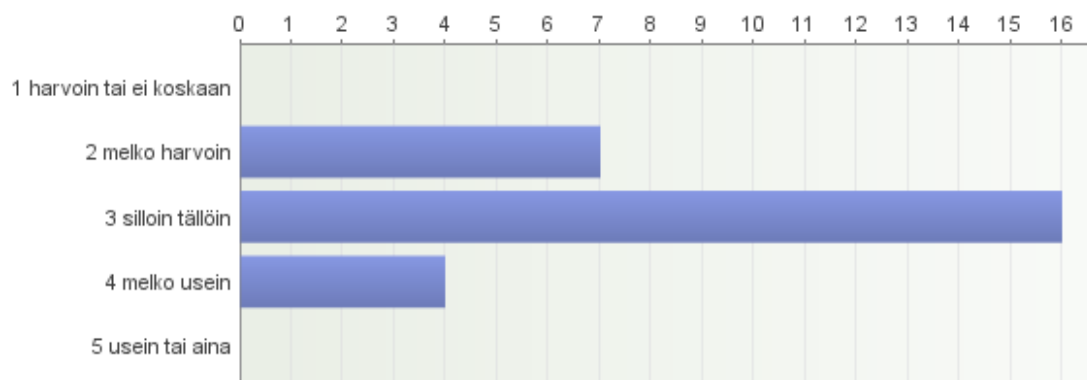
10. Joudutko tekemään työssäsi itsenäisiä päätöksiä?

Vastaajien määrä: 27



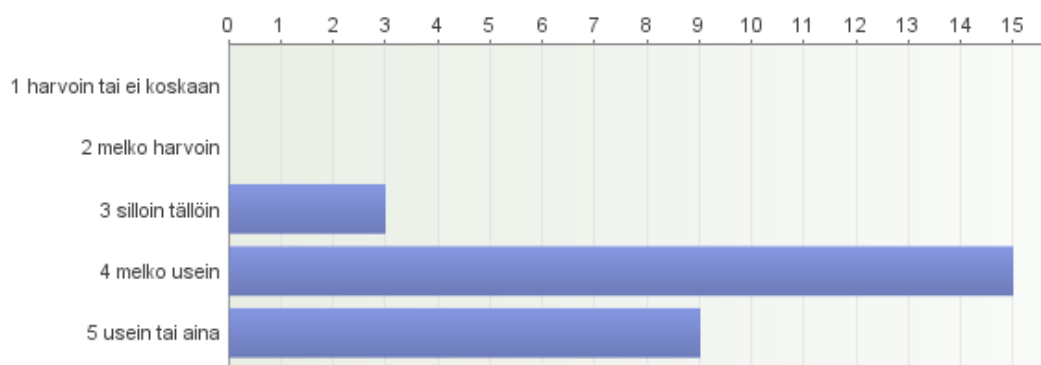
11. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?

Vastaajien määrä: 27



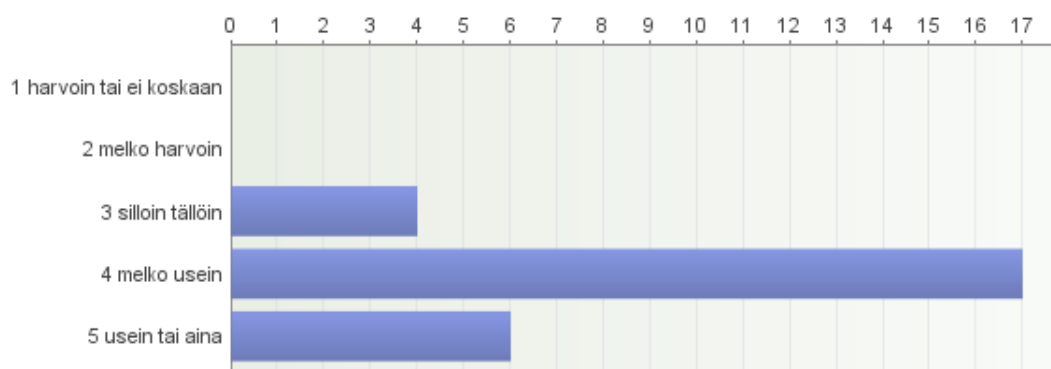
12. Voitko hyödyntää hyvin ammatillista osaamistasi työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 27



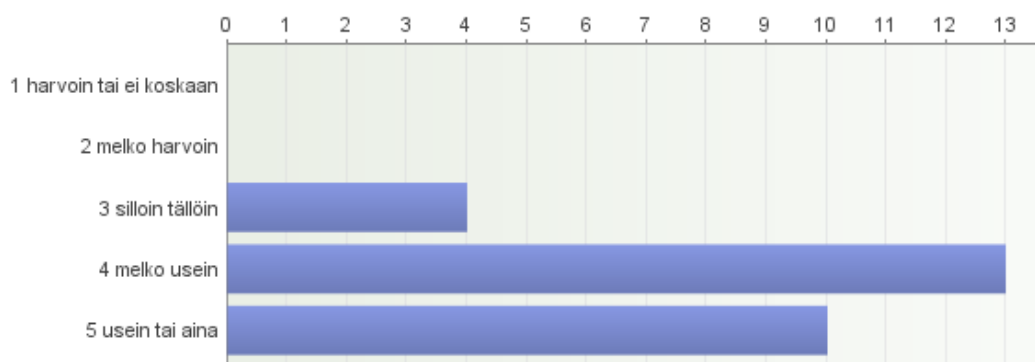
13. Onko työsi haasteellista?

Vastaajien määrä: 27

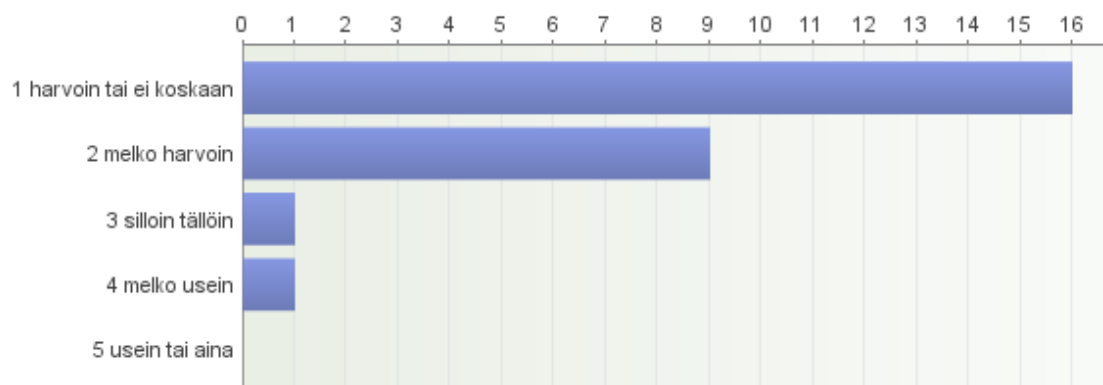


14. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?

Vastaajien määrä: 27

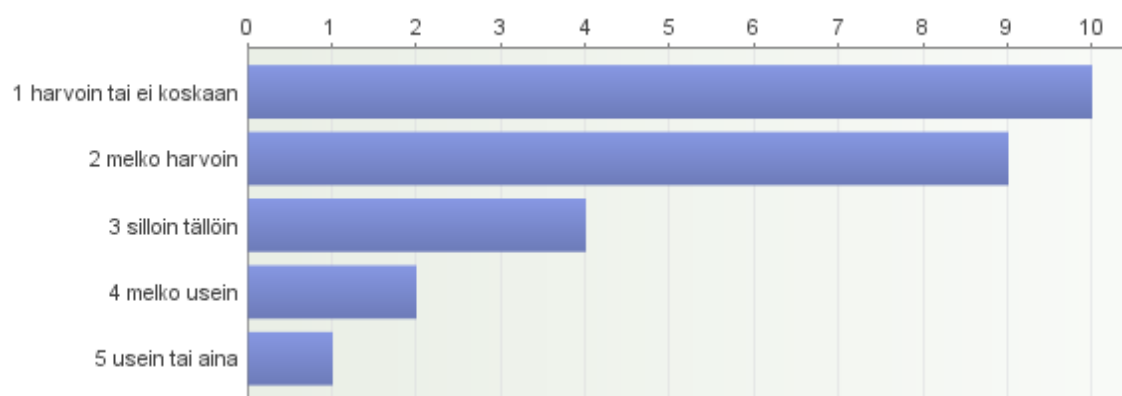


15. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena työssäsi kahden viime vuoden aikana? Vastaajien määrä: 27



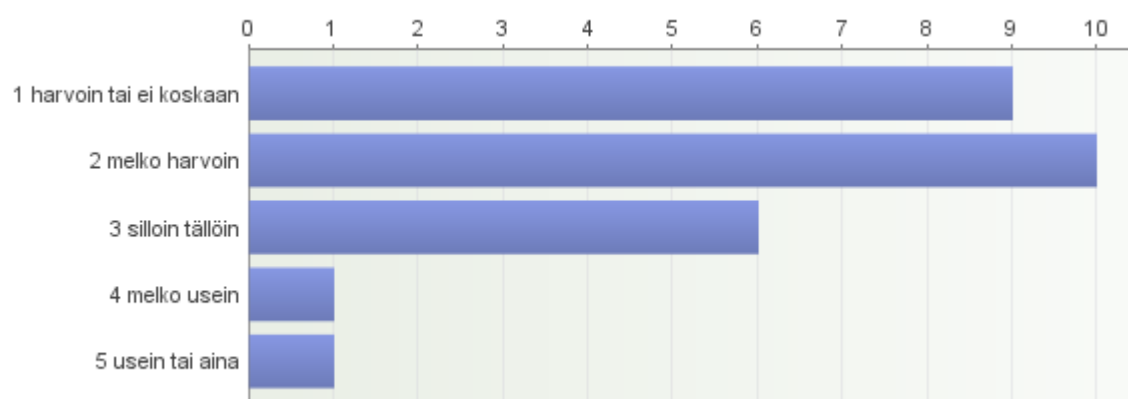
16. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa henkilövahinkoja?

Vastaajien määrä: 26



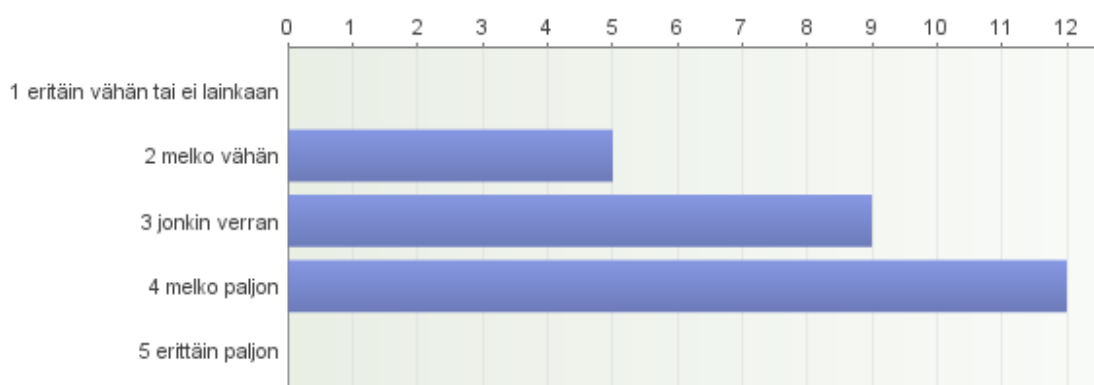
17. Voivatko työssäsi tekemät virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja?

Vastaajien määrä: 27



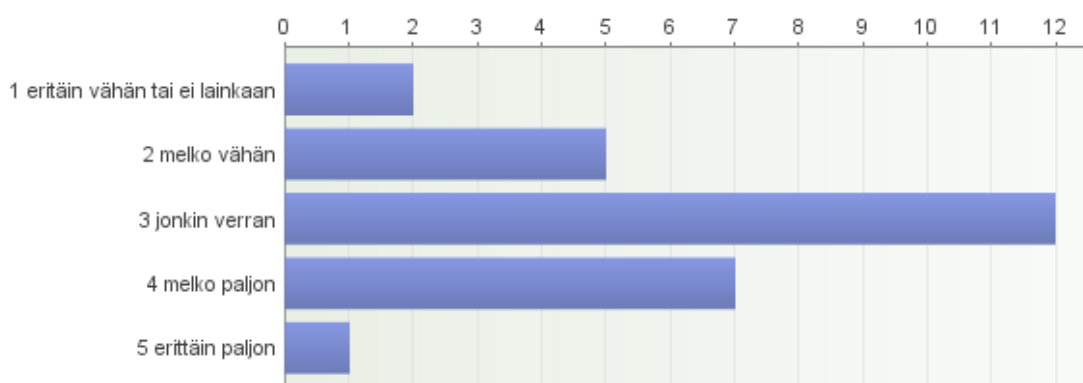
18. Koetko, että voit vaikuttaa työhösi?

Vastaajien määrä: 26



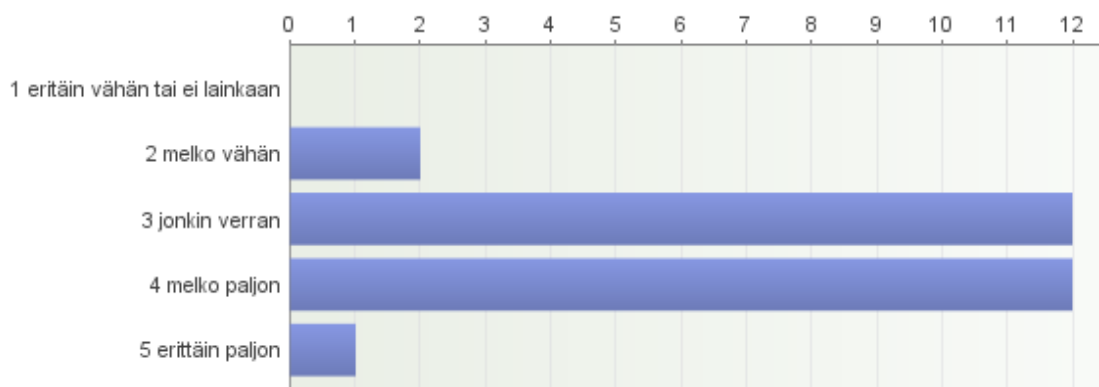
19. Voitko vaikuttaa siihen, mihin työryhmiin kuulut?

Vastaajien määrä: 27



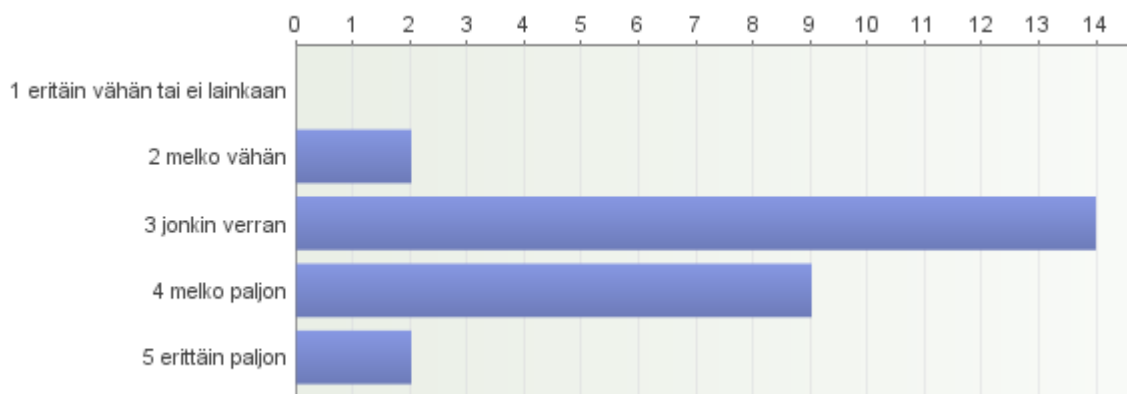
20. Voitko vaikuttaa oman työsi kehittämiseen?

Vastaajien määrä: 27

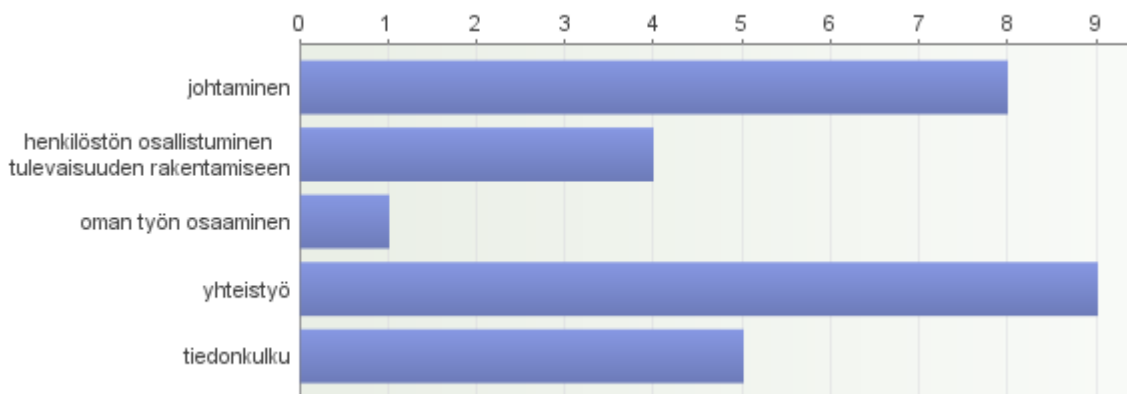


21. Arvostetaanko työyhteisössäsi erilaisia tapoja tehdä työtä?

Vastaajien määrä: 27



22. Mikä on mielestäsi tärkein kehittämisalue sinun organisaatiossasi? (valitse yksi) Vastaajien määrä: 27



23. Miten kehittäisit valitsemaasi kehittämisaluetta?

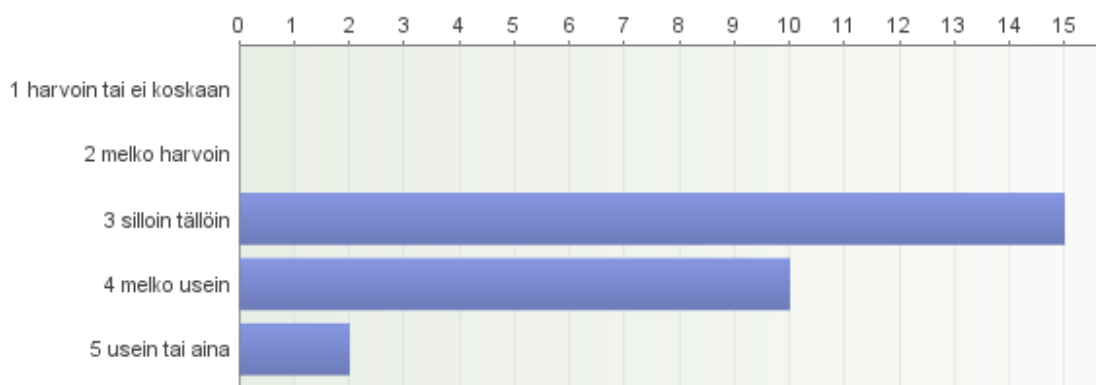
Vastaajien määrä: 17

- Parempaa tiedotusta esim. sähköpostilla
- Suunnitelmallinen ohje työryhmälle miten ja kenen kanssa tehdään yhteistyötä, vuosikello, kehittämispäivä Kokkolan lastensuojelun kanssa mitä he maksajina odottavat yms.
- Olisi voinut valita kaikki, mutta muutoksen paineessa (valtionhallinnon taholta) johtamisen merkitys korostuu henkilökunnalle. Se vaikuttaa motivaatioon ja pysyvyyteen. Muutosten hallinta johtamisessa ja henkilökunnan mukaanotto suunnitteluun sekä tiedonkulku ajantasaisesti ovat johtamisen tärkeitä osa-alueita tässä hetkessä.

- Johdamme itse itseämme ja tarkistelemme asioita jotka eivät vastuualuee-
seemme kuulu jne. Pitäisi pystyä luottamaan siihen, että asiat hoituvat ja
keskittymään perustehtävään. Kritiikin sieto, tiedotuksen parantaminen, lis-
tat, sijaiset, riittävä henk.kunta vuoroissa jne
- Selkeät rakenteet, ennakoitavuus, vuosikello, selkeämpää vastuunjakoa
- Tunnettavuus ja yhteistyö eri hoitotahojen kesken.
- Koulutukset ja mahdollisuus monipuoliseen työskentelyyn
- Kiireisinä päivinä tieto voi kulkea huonosti eikä ehditä kirjata kaikkea. Lisä-
työntekijöitä kiireisiin päiviin töihin esim. kun tiedetään, että talossa on paljon
yksin olevia lapsia.
- johtamiseen selkeyttä päätöksillä ja niistä kiinni pitämisellä
lisää ammatillisuutta ja vähemmän "kaverillisuutta"
johtamisen arviointia
- Selkeyttä esimiesten rooleihin ja heidän työnkuviinsa. Kytkin-hankkeessa
tätä??
- Jokainen työntekijä kantaisi vastuuta siitä, että tieto kulkee ja omalla kohdal-
laan huolehtiin vastuun ottamisesta.
- johtoportaan pitäisi informoida huomattavasti enemmän henkilöstöä päätök-
sistä ja kertoa useammin missä organisaatiossa mennään. Tietoa pimitetään
liian pitkään. Miten sitä kehittää se on mahdottomuus ;)
- saisi osallistua johonkin kehittämissyöryhmään tai edes saisi tietoa kehittä-
misalueista ja kohteista ja voisi ilmaista mielipiteen ennen päätöksentekoa
- Olisi tietty ihminen, joka pitäisi jokaisen ajan tasalla
- Tämän kunnan ja lähikuntien olisi hyvä tietää enemmän työpaikkamme toi-
minnasta. Markkinointia lisättävä.
- Yhdessä mietittäisiin miten toimitaan ja miten tulevaisuudessa sekä keske-
nään että asiakkaiden kanssa.
Jokainen saisi osallisuuden tunteen.
- luodaan yhteistä näkemystä miten toimitaan tämän asian/ henkilön kanssa,
jaetaan työtehtäviä, palaveerataan / kokoonnutaan yhteen

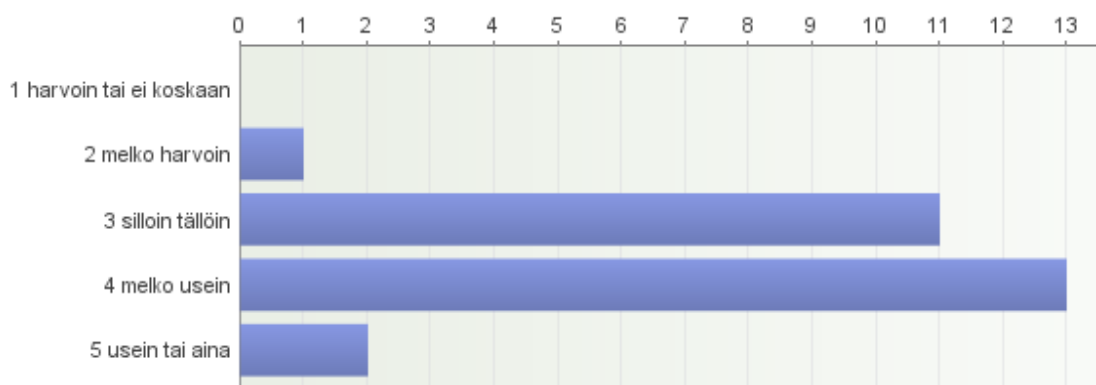
24. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?

Vastaajien määrä: 27



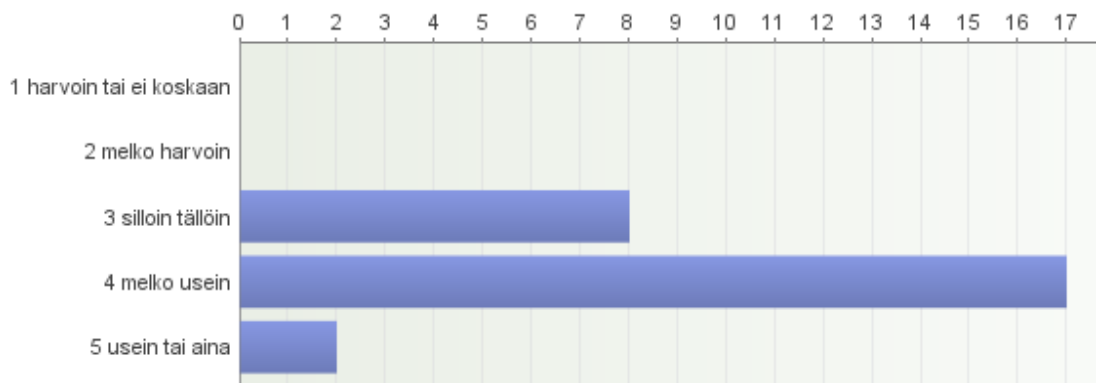
25. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?

Vastaajien määrä: 27



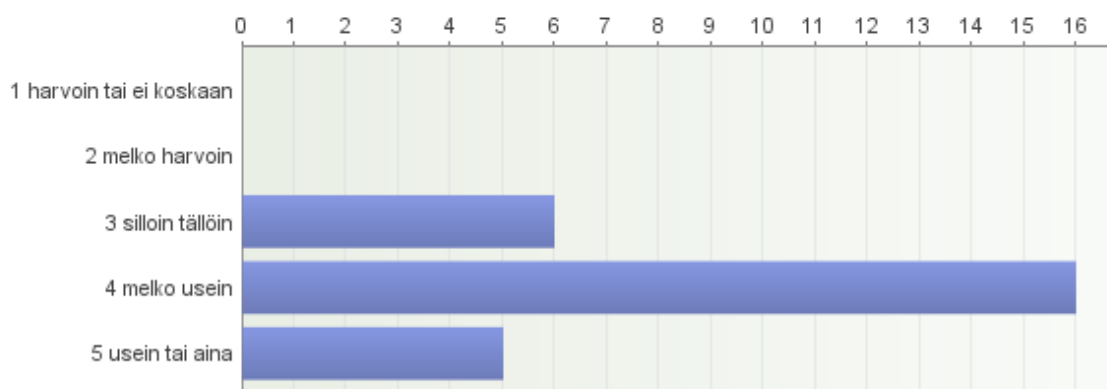
26. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi?

Vastaajien määrä: 27



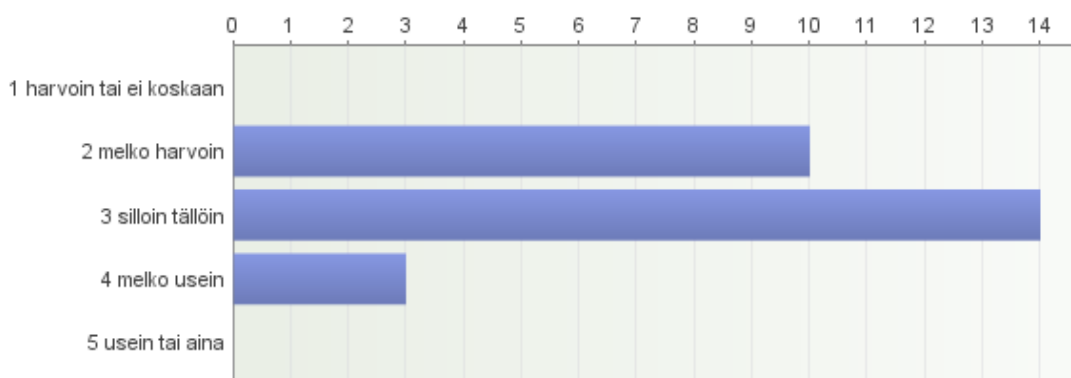
27. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssäsi?

Vastaajien määrä: 27



28. Saatto palautetta suorittamasi työn laadusta?

Vastaajien määrä: 27



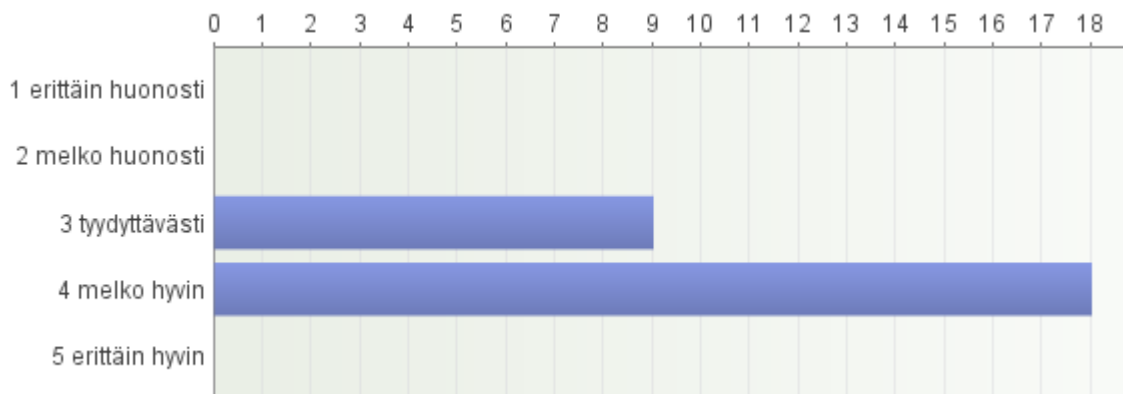
29. Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta (1= erittäin vähän tai ei lainkaan, 2= melko vähän, 3= jonkin verran, 4 = melko paljon, 5= erittäin paljon)

Vastaajien määrä: 27

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Yhteensä | Keskiarvo |
|--------------------------|----|----|----|----|---|----------|-----------|
| a) asiakkailta | 2 | 8 | 9 | 6 | 2 | 27 | 2,93 |
| b) yhteistyökumppaneilta | 10 | 6 | 7 | 4 | 0 | 27 | 2,19 |
| c) esimieheltä | 2 | 9 | 10 | 6 | 0 | 27 | 2,74 |
| d) työtovereilta | 2 | 7 | 11 | 7 | 0 | 27 | 2,85 |
| Yhteensä | 16 | 30 | 37 | 23 | 2 | 108 | 2,68 |

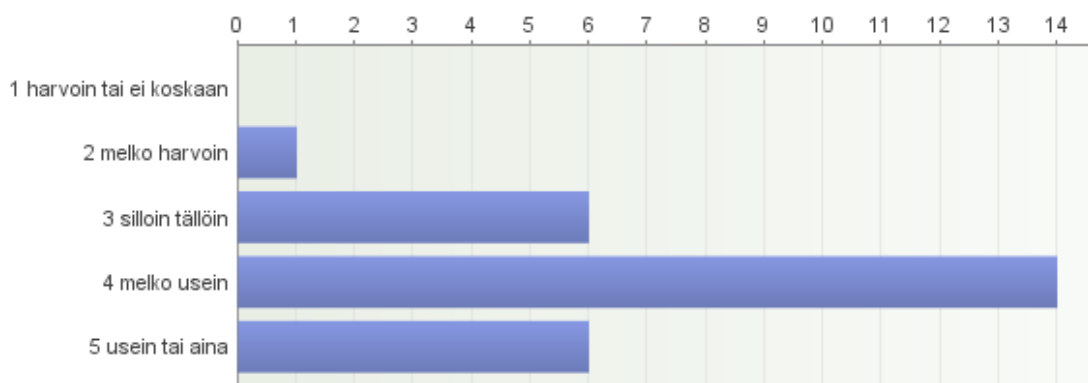
30. Miten omasta mielestäsi arvioisit onnistuneesi työssäsi viimeisen kk:n aikana?

Vastaajien määrä: 27



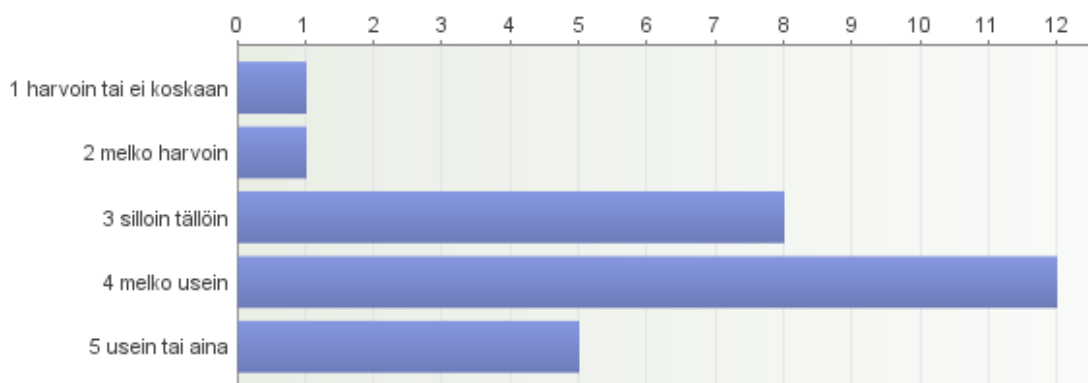
31. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi?

Vastaajien määrä: 27



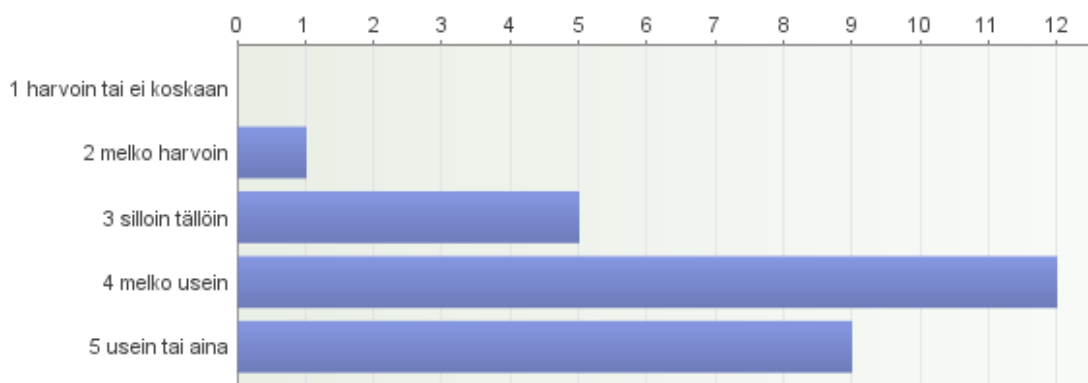
32. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?

Vastaajien määrä: 27



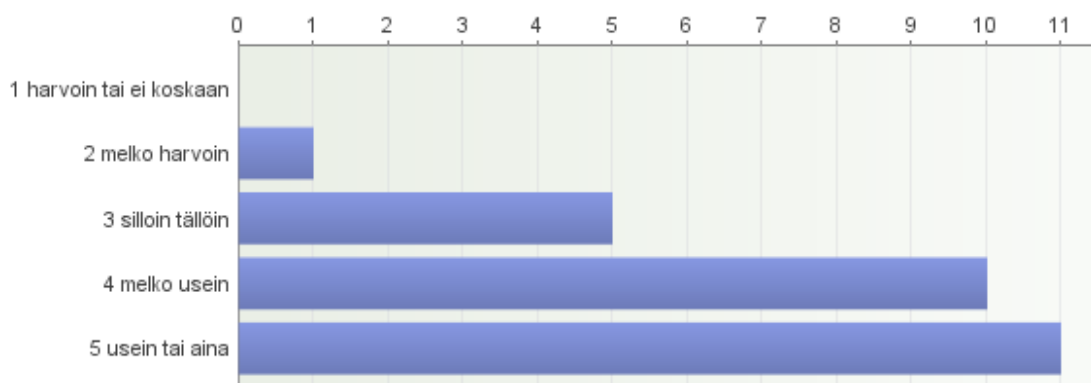
33. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

Vastaajien määrä: 27



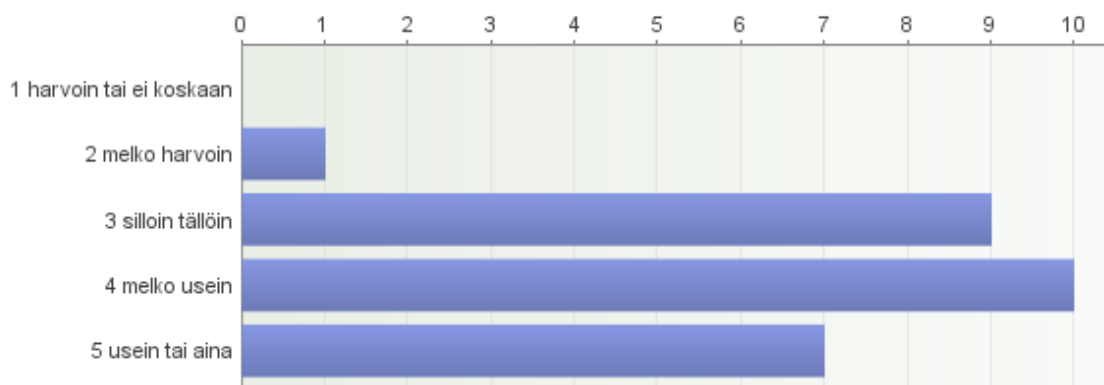
34. Kuunteleeko lähiesimiehesi, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?

Vastaajien määrä: 27



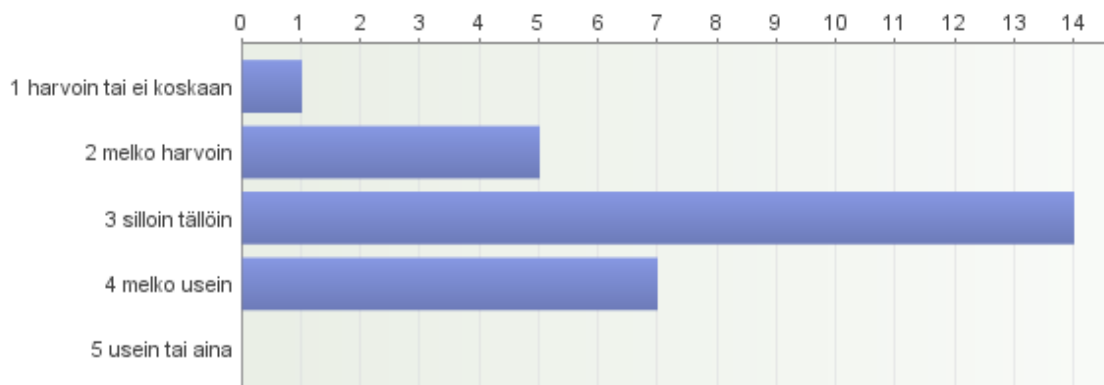
35. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi?

Vastaajien määrä: 27



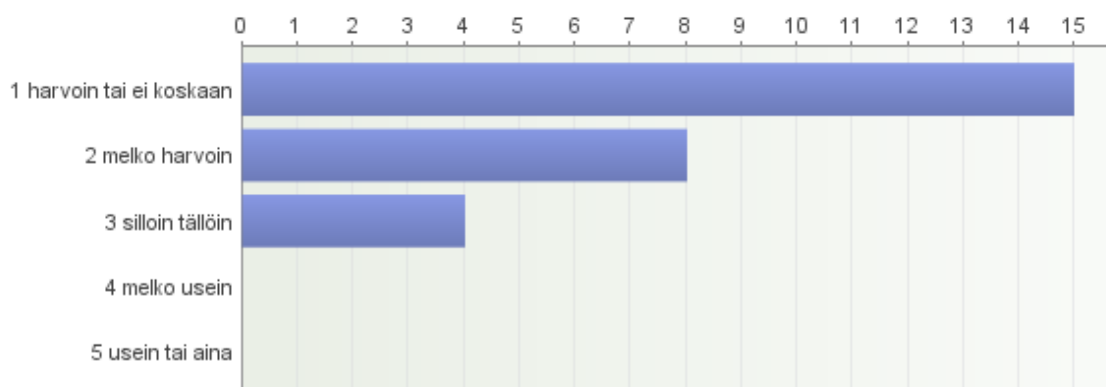
36. Pystytkö käsittelemään työpaikallasi avoimesti työpaikan ristiriitoja?

Vastaajien määrä: 27

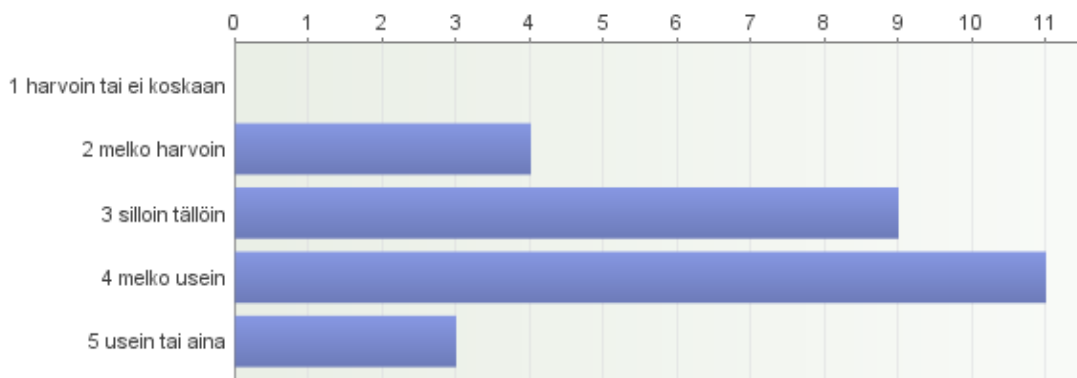


37. Esiintyykö organisaatiossanne työpaikkakiusaamista?

Vastaajien määrä: 27

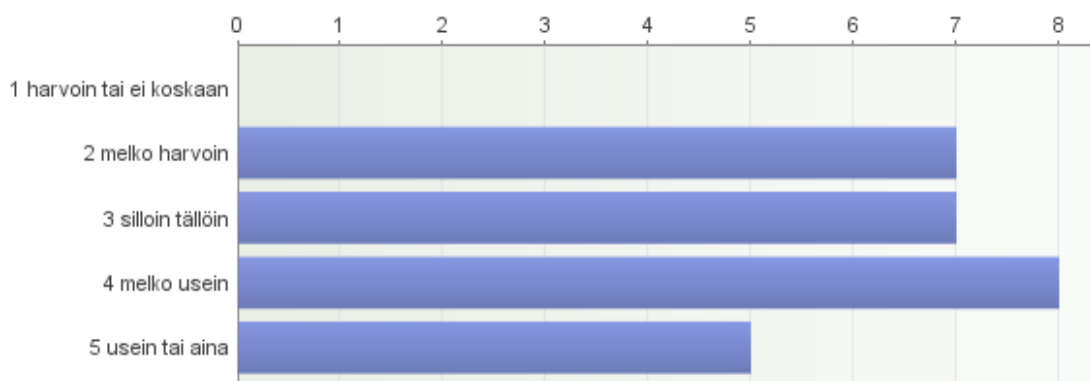


38. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan päätöksentekoon työyhteisössäsi? Vastaajien määrä: 27



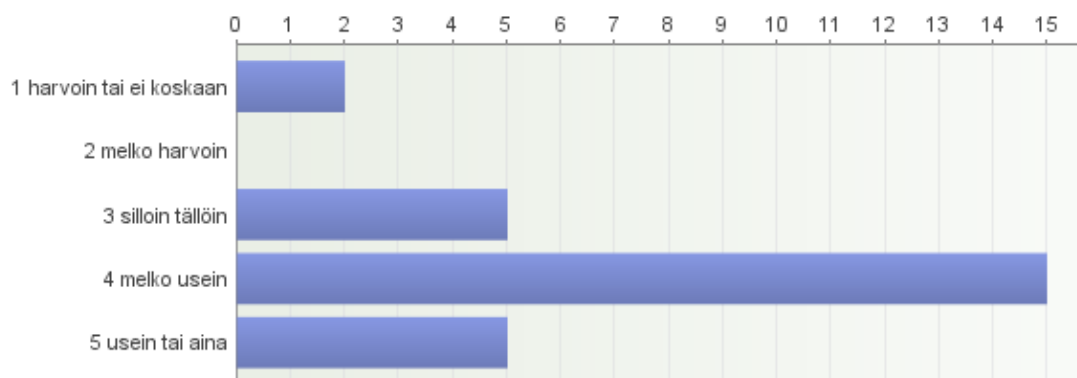
39. Rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, jos olette erimieltä jostain asiasta?

Vastaajien määrä: 27



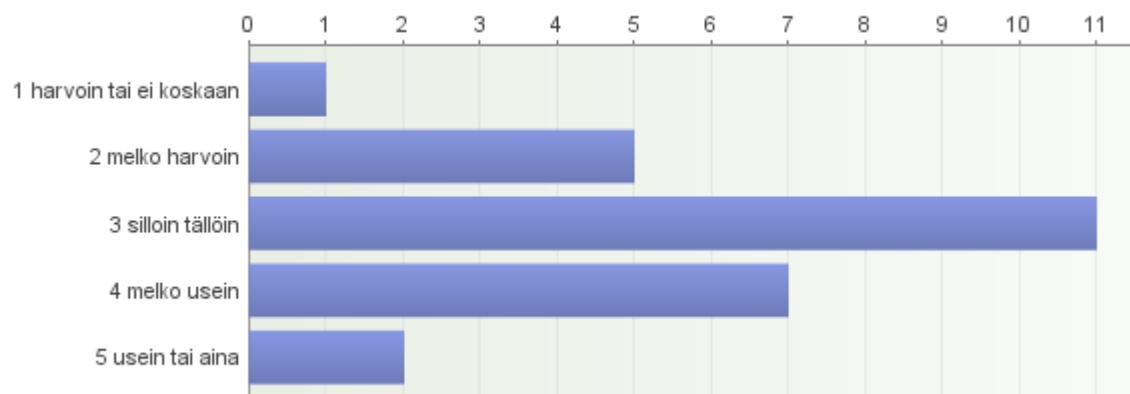
40. Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?

Vastaajien määrä: 27



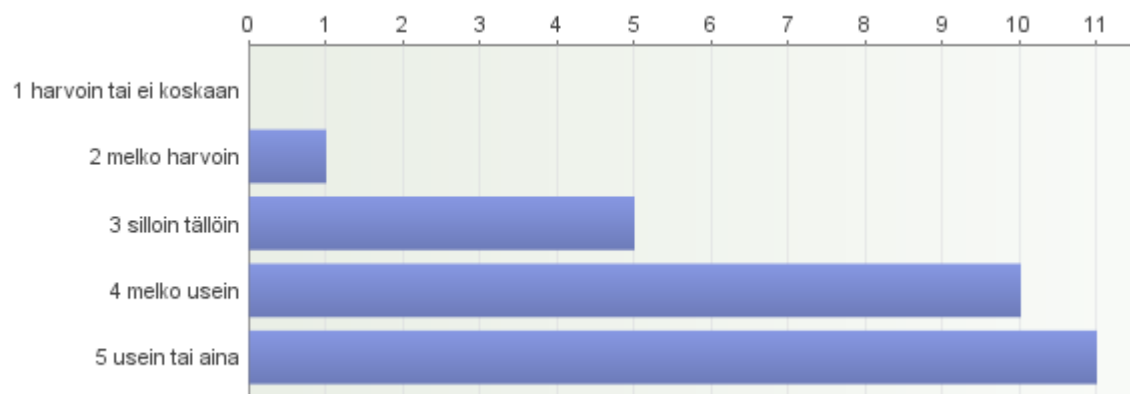
41. Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?

Vastaajien määrä: 26



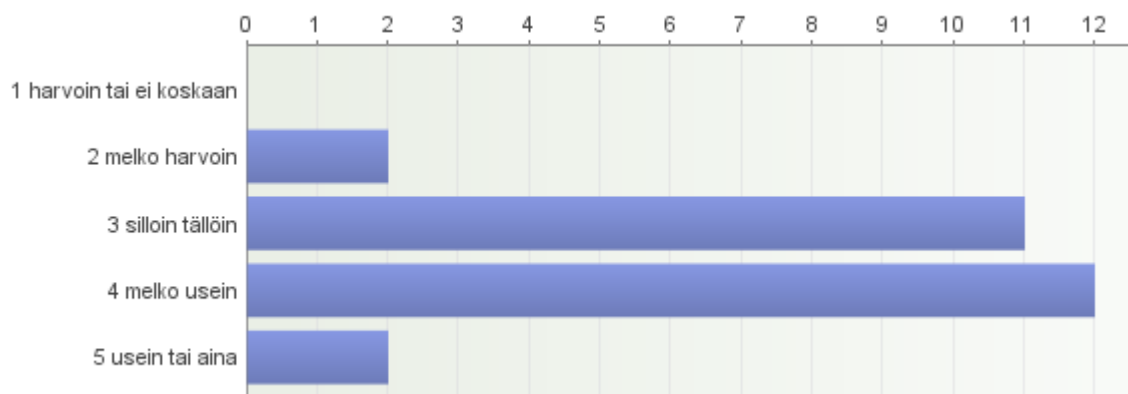
42. Koetko, että lähiesimiehesi on helposti lähestyttävä?

Vastaajien määrä: 27



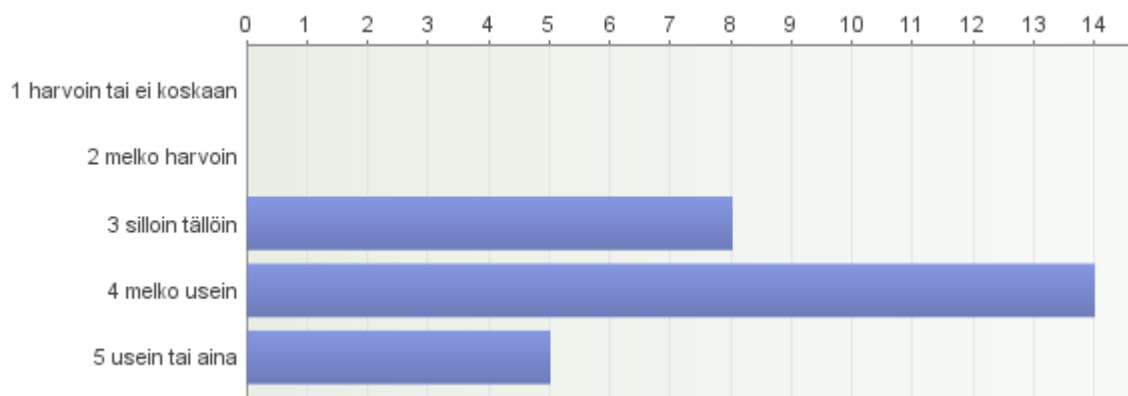
43. Toimiiko yhdistyksen johto oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?

Vastaajien määrä: 27



44. Luotatko johdon kykyyn huolehtia yhdistyksen tulevaisuudesta?

Vastaajien määrä: 27



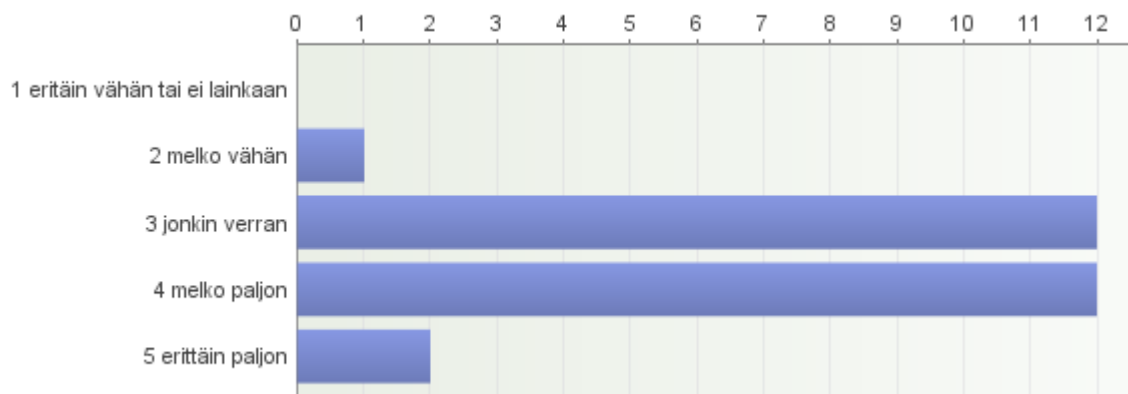
45. Millainen on organisaationne ilmapiiri? (1= erittäin vähän tai ei lainkaan, 2= melko vähän, 3= jonkin verran, 4= melko paljon, 5= erittäin paljon)

Vastaajien määrä: 27

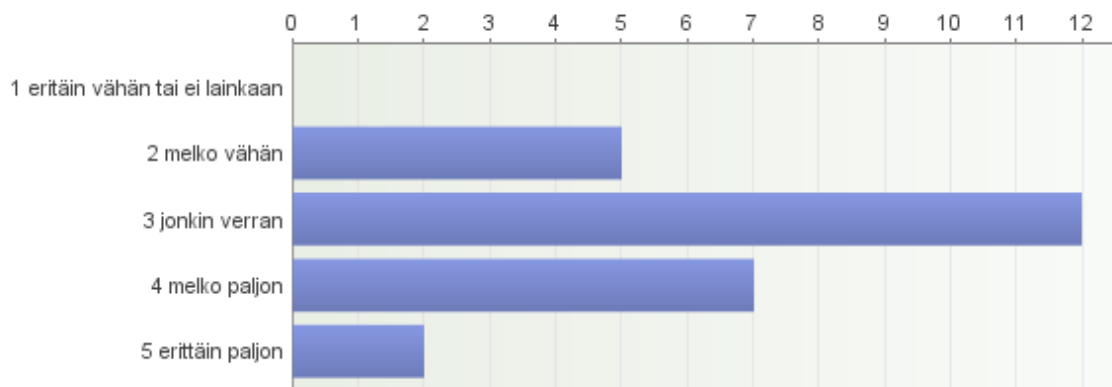
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Yhteensä | Keskiarvo |
|-----------------------------------|----|----|----|----|---|----------|-----------|
| a) kilpaileva | 8 | 12 | 5 | 2 | 0 | 27 | 2,04 |
| b) kannustava ja tukeva | 1 | 1 | 12 | 13 | 0 | 27 | 3,37 |
| c) avoin ja turvallinen | 0 | 2 | 12 | 12 | 0 | 26 | 3,38 |
| d) epäluuloinen ja epäilevä | 9 | 12 | 6 | 0 | 0 | 27 | 1,89 |
| e) leppoisa ja mukava | 0 | 0 | 9 | 14 | 4 | 27 | 3,81 |
| f) jäykkä ja sääntöihin perustuva | 2 | 15 | 8 | 2 | 0 | 27 | 2,37 |
| Yhteensä | 20 | 42 | 52 | 43 | 4 | 161 | 2,81 |

46. Koetko, että esittämäsi kehittämisideat otetaan huomioon?

Vastaajien määrä: 27

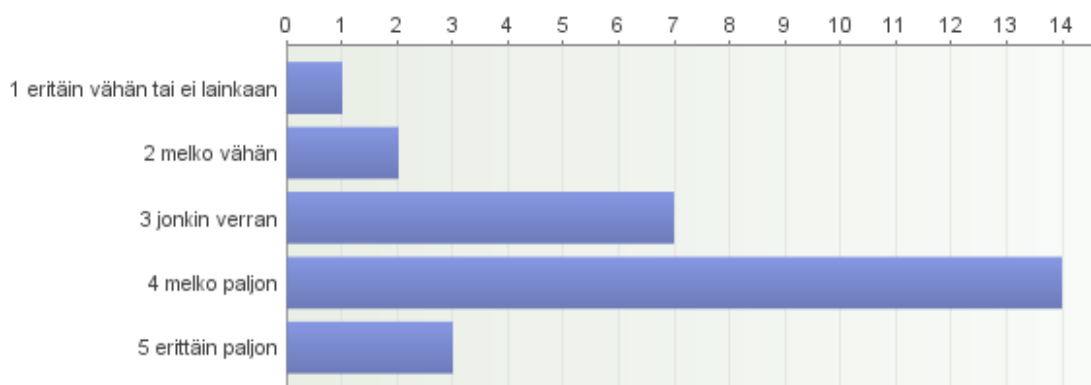


47. Kannustetaanko organisaatiossasi työntekijöitä miettimään, miten olemassa olevat työt voisi tehdä paremmin? Vastaajien määrä: 26



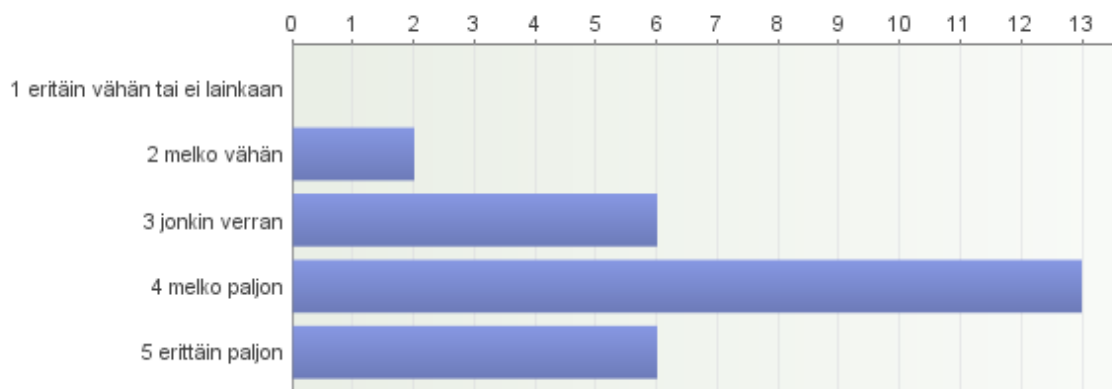
48. Osaatko hyödyntää työyhteisön foorumeita saadaksesi tarpeellisen tiedon?

Vastaajien määrä: 27

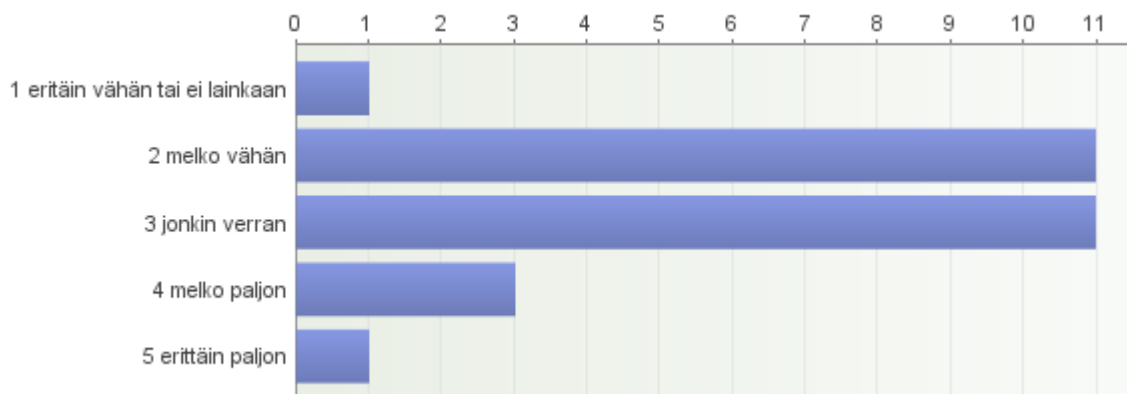


49. Onko työryhmällänne / yksiköllänne riittävästi virallisia keskustelufoorumeita?

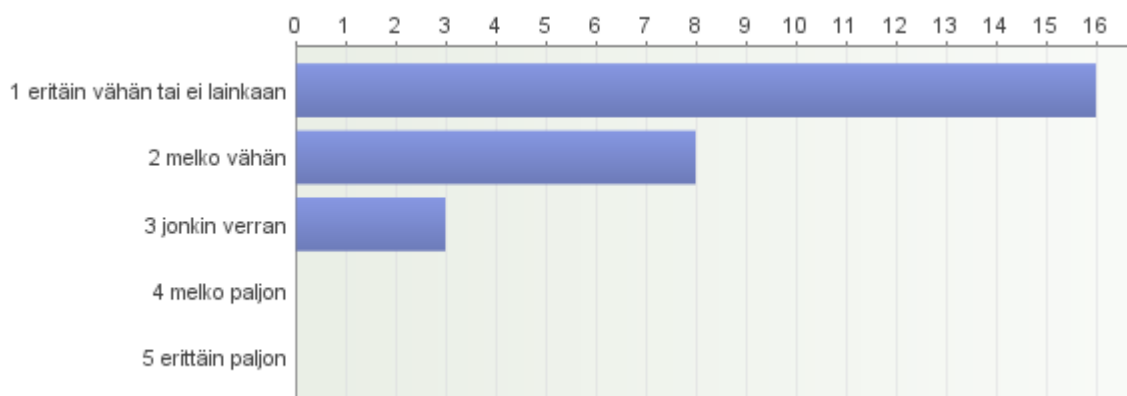
Vastaajien määrä: 27



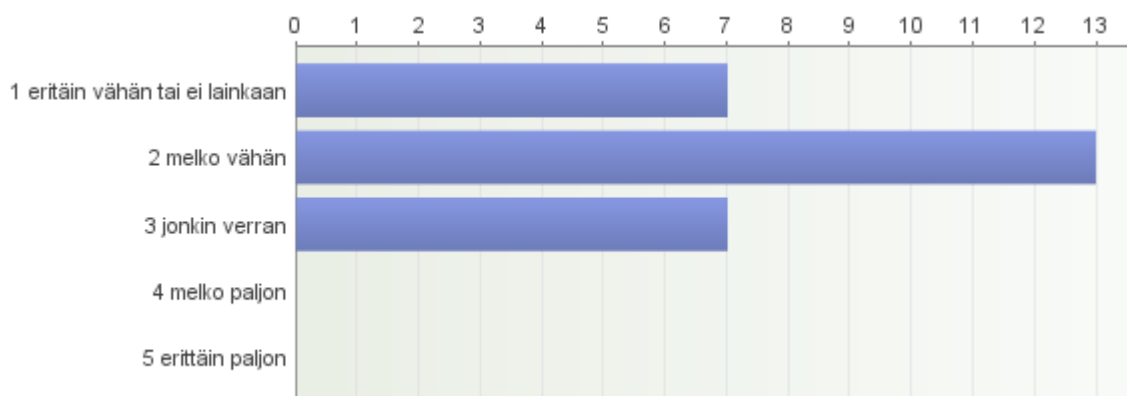
50. Koetko olevasi epävirallisen tiedotuksen varassa (huhupuheet, epäviralliset keskustelut pienellä porukalla)? Vastaajien määrä: 27



51. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta naisten ja miesten kohtelussa työpaikallasi? Vastaajien määrä: 27

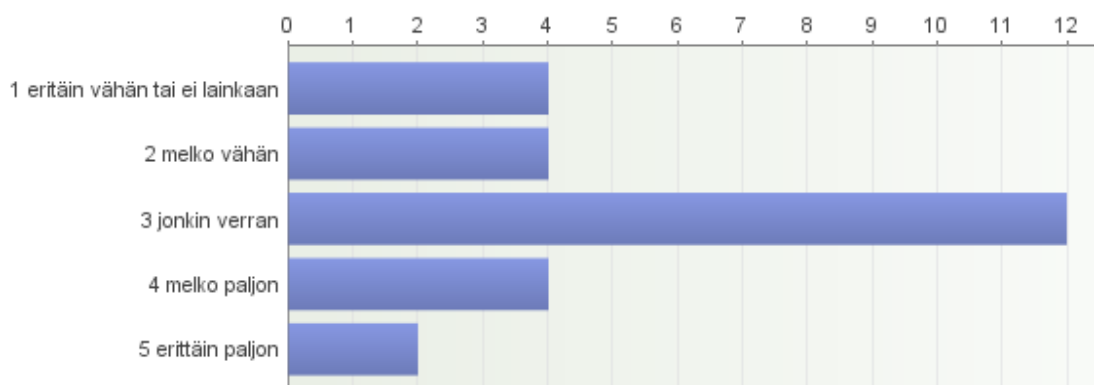


52. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi? Vastaajien määrä: 27



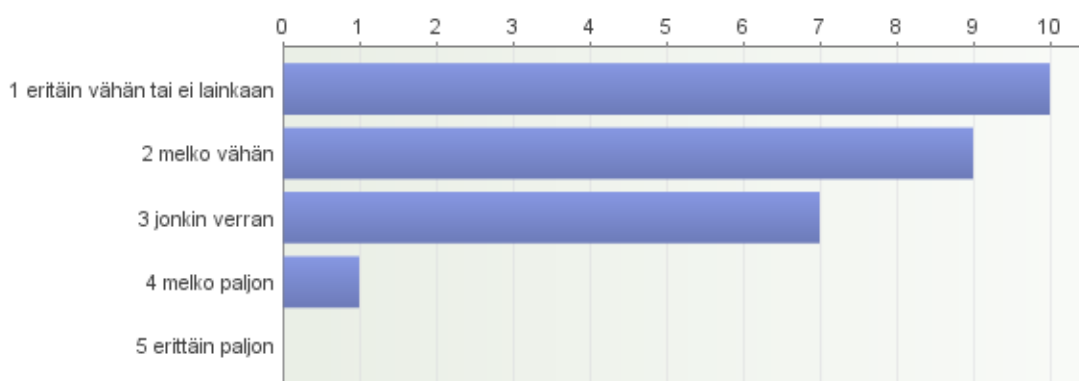
53. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta kohtelussa eri työyksiköiden välillä?

Vastaajien määrä: 26



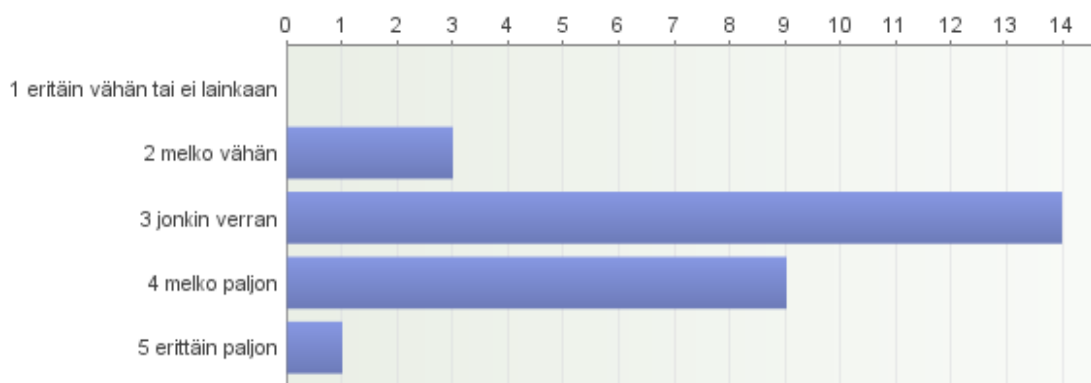
54. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta?

Vastaajien määrä: 27

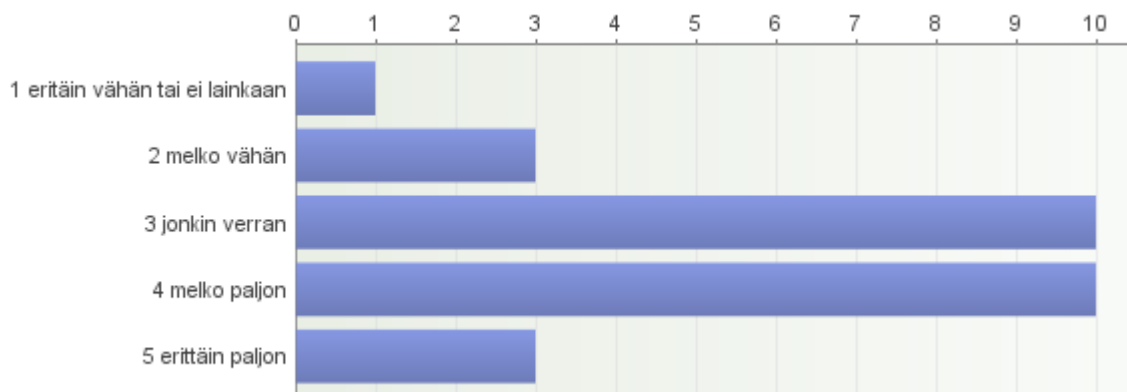


55. Huolehditaanko työntekijöistä mielestäsi hyvin organisaatiossasi?

Vastaajien määrä: 27

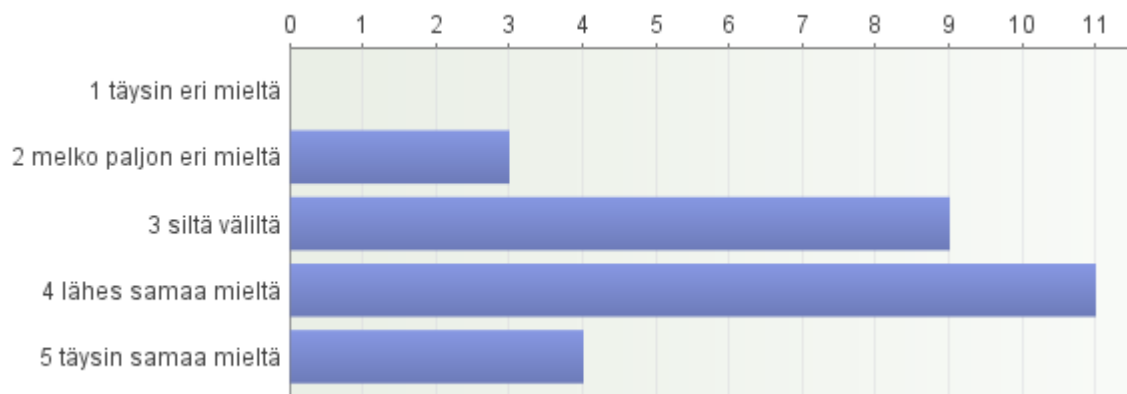


56. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista? Vastaajien määrä: 27



57. Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä työpaikka työskennellä tämä organisaatio on?

Vastaajien määrä: 27



58. Jos vastasit edelliseen kysymykseen samaa mieltä (vaihtoehdot 4 tai 5), mitä asioita kerrot erityisesti?

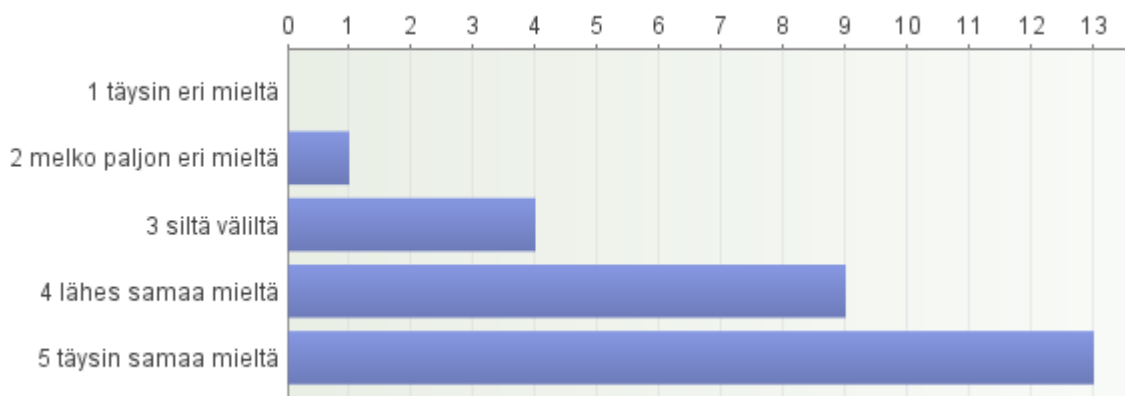
Vastaajien määrä: 14

- Että työ on mielekästä
- Mahdollisuus kouluttautua, tiimityö, mukavat työkaverit
- Organisaationa lämmin, paras missä olen työskennellyt. Johdonmukainen, kattava hoitojärjestelmä, vaativa työ ja hyvä työilmapiiri, koulutuksista huolehditaan ja palkkaus on kohtalainen.
- lämminhenkisyys, ammattitaitoisuus, hyvät koulutusmahdollisuudet

- Mielenkiintoinen ja antoisa työ. Hyvät työkaverit.
- Mahdollisuus kouluttautua ja hyvät ja laadukkaat koulutukset kaikille työntekijöille.
- Työkavereiden tuki ja kannustus hyvää ja tärkeää, yhteiset koulutuspäivät
- - hyvä työilmapiiri
 - haasteellinen ja itsenäinen työ
 - paljon hyvää koulutusta
 - pieni joustava organisaatio
 - teemme arvokasta / merkittävää työtä
 - arvoihin voi sitoutua
- Teemme tärkeää työtä ja kouluttautumismahdollisuudet ovat hyvät.
- Minkälainen kokemus Aina työpaikkana on
Mahdollisuudet joustavaan työhön ja kuinka mahdollistetaan toiveet vapaitten ja työvuorojen suhteen
- - matala hierarkia
 - saa kehittää ja vaikuttaa
 - ei byrokratiaa
- Työkavereiden mukavuudesta ja ystävällisyydestä, työtehtävien mukavuudesta ja sopivasta haastavuudesta.
- työilmapiiri hyvä, kivat työkaverit, joustava työnantaja..
- Työhyvinvointi, koulutusmahdollisuudet, vaikuttamismahdollisuudet

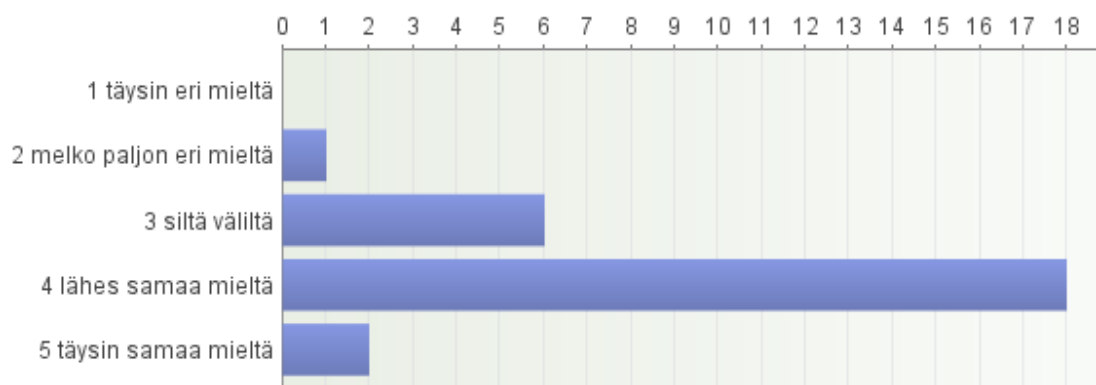
59. Arvoni ovat hyvin samanlaisia yhdistyksen arvojen kanssa?

Vastaajien määrä: 27



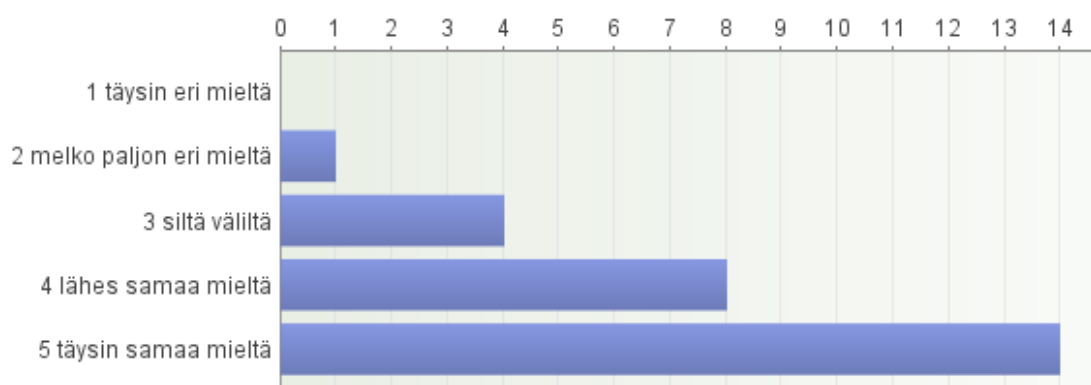
60. Tämä työpaikka innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen?

Vastaajien määrä: 27



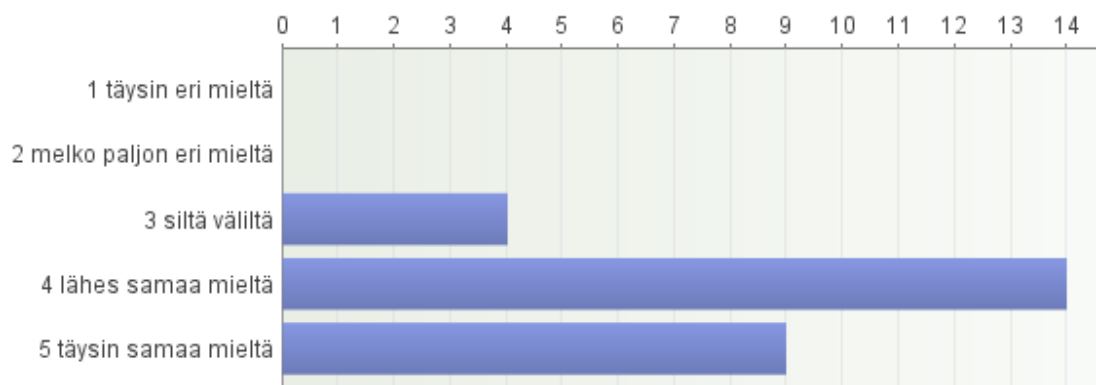
61. Arvostan jäsenyyttä omassa työryhmässäni / työyksikössäni?

Vastaajien määrä: 27



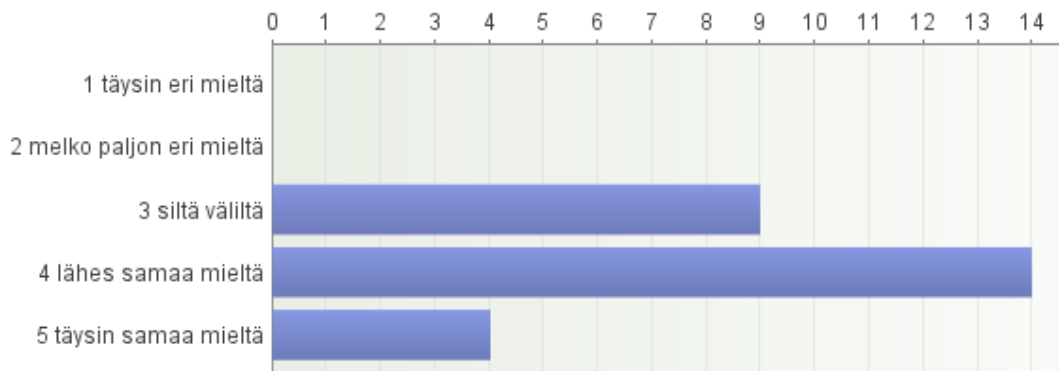
62. Työryhmämme / yksikkömme toimii joustavasti?

Vastaajien määrä: 27



63. Työryhmämme / yksikkömme onnistuu yleensä ongelmien ratkaisuisissa?

Vastaaajien määrä: 27

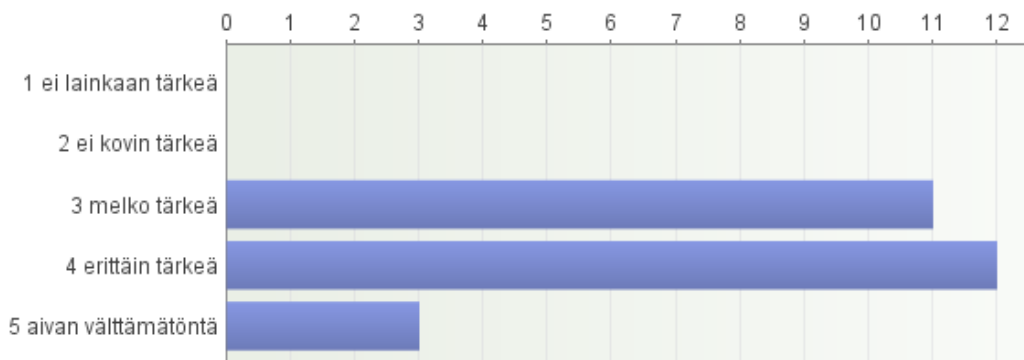


64. Kuinka tärkeitä ovat seuraavat asiat, jos ajattelet ihannetyötäsi? (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= melko tärkeä, 4= erittäin tärkeä, 5 = aivan välttämätön) Vastaaajien määrä: 27

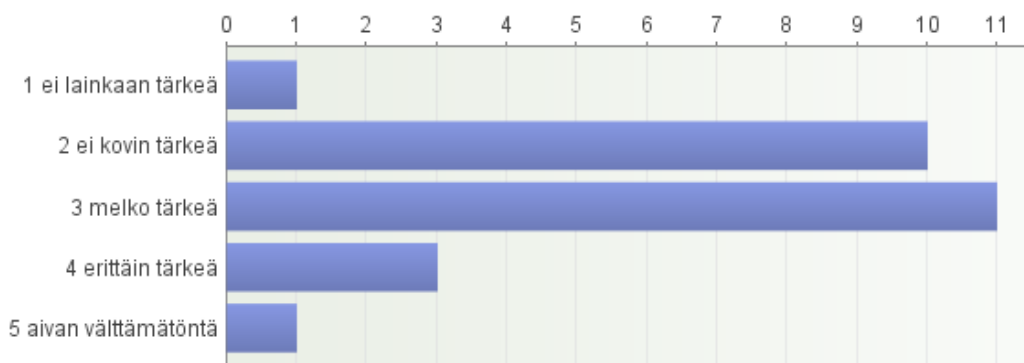
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Yhteensä | Keskiarvo |
|---|---|---|----|-----|----|----------|-----------|
| a) mahdollisuus kehittää itseä | 0 | 0 | 5 | 10 | 12 | 27 | 4,26 |
| b) hyvät koulutukset | 0 | 0 | 3 | 19 | 5 | 27 | 4,07 |
| c) hyvä palkka ja aineelliset edut | 0 | 0 | 11 | 11 | 5 | 27 | 3,78 |
| d) rauhallinen, säännönmukainen työ | 0 | 6 | 14 | 5 | 1 | 26 | 3,04 |
| e) tuntee saavansa aikaan jotain arvokasta | 0 | 0 | 4 | 10 | 13 | 27 | 4,33 |
| f) työn varmuus ja säännölliset tulot | 0 | 1 | 3 | 14 | 9 | 27 | 4,15 |
| g) turvallinen ja terveellinen ulkoinen ympäristö | 0 | 1 | 4 | 16 | 6 | 27 | 4 |
| h) mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta | 0 | 0 | 7 | 15 | 5 | 27 | 3,93 |
| Yhteensä | 0 | 8 | 51 | 100 | 56 | 215 | 3,94 |

65. Kuinka tärkeitä ja merkittävää työnteko on tällä hetkellä elämässäsi?

Vastaajien määrä: 26

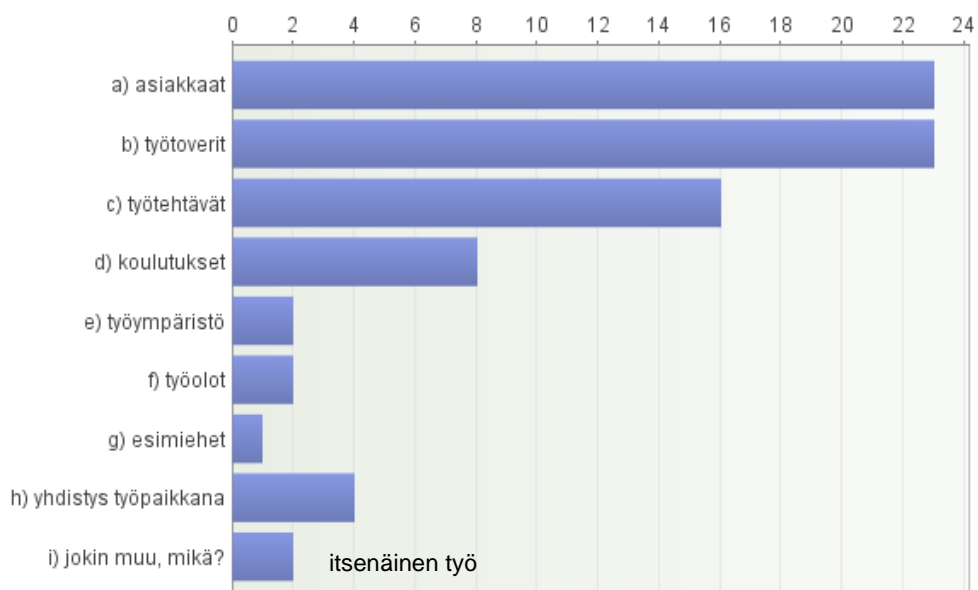


66. Kuinka tärkeää sinulle on yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja esim. vapaaehtoistyö? Vastaajien määrä: 26



67. Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä? Valitse kolme tärkeintä.

Vastaajien määrä: 27



68. MILLAINEN palaute ja KENELTÄ saatu, kannustaa ja motivoi sinua parhaiten työssäsi? Vastaajien määrä: 25

- positiivinen palaute maksusitoumuksen myöntäjältä
- Oikea-aikainen esimieheltä saatu palaute
- asiakkailta saatu realistinen palaute, työtovereiden antama palaute, rakentava kritiikki tehoaa minuun ehkä enemmän kuin myönteinen
- Oikea palaute ja keneltä vain, asiakas, työkaveri tai esimies.
- Asiakkailta saatu positiivinen palaute sekä esimieheltä saadut kehittämissaasteet
- TULOKSET, joita tässä työssä on vaikea, lähes mahdoton mitata, koska tavoitteet eivät ole tarpeeksi selkeitä, ASIAKASPALAUTE, työryhmän palaute, yhteistyökumppaneiden palaute
- Asiakkailta ja työtovereilta, mutta myös johtajalta saatu spontaani palaute, ei pelkää kehityskeskustelussa.
- Asiallinen palaute oli se sitten hyvää tai kehitettävää. Ja kaikkien palaute on tärkeää. Esimiehen nootti on tietysti kaikista painavin palaute jos sellaista saa, pistää nopeasti muuttamaan toimintatapaansa. Mutta kannustava palaute voimaannuttaa.
- Aiheellinen ja sellainen, josta mahdollisuus kehittyä tai nähdä asia eri kantilta. Tietenkin onnistumisen huomioiminen motivoi työssä. Palaute voi tulla keneltä tahansa yhteisön jäseneltä mutta ennen kaikkea asiakkaalta saatu palaute merkitsee eniten.
- Asiakkailta saatu positiivinen palaute kannustaa ja motivoi parhaiten työssäni. Ei tarvitse olla välttämättä sanallinen suora palaute, vaan tunne siitä, että olen ollut avuksi, kannustaa.
- Jos on toiminut hyvin, niin kiva siitä oli kuulla esimieheltä, työkavereilta ja asiakkailta esim. Positiivinen ja kehittämissaasteet haluaisi tietää myös ja jos on toiminut ns. huonosti/ väärin siitäkin olisi tärkeä saada palautetta.
- Oikea aikainen palaute on tärkeää. Haluaisin kuulla palautetta työstäni sekä rakentavaa, että kannustavaa mahdollisimman pian ja suoraan tilanteessa. Toivoisin palautetta muilta työtovereilta, esimiehiltä sekä asiakkailta.
- asiakaspalaute, rehellinen kannustava esimiespalaute
- Lähiesimieheltä, kollegoilta saatu kannustava palaute ja asiakkailta palaute siitä, että on voinut auttaa jollain tavalla.
- Aito, kaunistelematon, sydämestä tuleva asiakkaalta saatu palaute.
- Asiakkailta ja työkavereilta saatu palaute, myös esimieheltä saatu palaute kannustaa. Aidosti ja rehellisesti annettu palaute on hyväksi, onpa se sitten hyvää tai kehitettävää.
- Työvuorossa olleen parin kannustus tai kiittäminen päivästä, työtehtävästä, osallistumisesta palaveriin ym... Esimieheltä saama palaute joskus työtehtävän jälkeen.
- Asiakkailta saatu välitön palaute

- myönteinen, kannustava, asiakkaita saatu, palaute joka haastaa eteenpäin kehittämään ja kehittymään
- Rakentava ja suora. Kaikilta työkavereilta ja lähiesimieheltä
- Suullinen kiitos asiakkailta ja työkavereilta
- Johtajalta ja työkavereilta saatu kannustava palaute, jossa on huomattu oma panostus työhön.
- realistinen palaute asiakkailta ja työkavereilta. Tietysti palaute joka on rakentavaa haastaakin, mutta silloin osaa oppia ja miettiä miten toimia vastaisuudessa. Palautetta siitä miten kohdata asiakkaat ja miten ne ovat kokeneet sen. palaute tehdystä työstä ja työpanoksesta! Jos on osannut jotain, on se kiva kuulla.
- kaikki palaute (asiakkailta, työtovereilta, esimieheltä) rakentaa posit. ja negat. Positiivinen vaikuttaa iloisena mielialaan, negatiivinen palaute jää mietityttämään mitä voisi tehdä toisin, halu kehittyä
- Oma lähiesimies ja hallitus

69. Yhdistys on panostanut pitkään yhteisöhoidon koulutukseen. Miten koet sen vaikuttaneen arjen työhösi? Vastaajien määrä: 25

- Enemmän kokouksia
- Tavallaan päätöksenteosta on tullut kankeampaa, mutta samalla sitouttavampaa
- työntekijät ovat enemmän samalla viivalla ajattelussa, yhteisöllinen lähestymistapa muuttuu osaksi kaikkien asioiden käsittelyä pikkuhiljaa
- Se on vaikuttanut paljon minun ajatteluuni ja yleensä siihen miten olen vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa.
- Merkittävästi, se määrittelee työnteon kulmakivet ja perus lähtökohdat.
- Yhteisöhoidon osaaminen on aivan keskeisen tärkeä menetelmä hoitojärjestelmässä. Se on otettu yksikössämme nyt käyttöön ja koen, etteivät asiakkaat ilman yhteisöhoitoa hyötyisi ollenkaan järjestelmästä.
- Työstä on tullut ehkä epäselvempää, haasteellisempaa ja johtajuus hajanunut kaikille. Paljon sen pohjalta on aloitettu kehittämään käytäntöjä ja suunnittelemaan työtä uusiksi, mikä on toisaalta toki hyvä asia mutta sen myötä moni asia kesken, mikä on omalla tavallaan melko raskasta.
- Yhteisöhoidon perusteet ovat alkaneet hahmottua ja selikiintyä omaan päähän. Viedään pikkuhiljaa käytäntöön. Asiasta pitää muistuttaa yhteisöä koajan.

- Helpottanut asioiden esille ottoa niin työ- kuin asiakasyhteisöissäkin. Tullut tutuksi koko yhdistyksen henkilöstön kanssa.
- Yhteisöhoidon koulutuksella on suuri positiivinen vaikutus arjen työhön.
- Koulutus on ollut aivan loistava ja paljon siitä on saatu. Kun kaikki työntekijät olivat koulutuksessa niin kaikilla on ollut sama todellisuus. Yhteisöllinen ajattelu näkyy varmasti ainakin osittain toiminnassani työssä.
- Olen työskennellyt lyhyen aikaa yhdistyksessä. En tiedä kuinka se on vaikuttanut heidän työhönsä. Koen, että omassa työssäni yhteisöhdollisuus ei näy yhtä paljon kuin aiemmissa töissäni, joissa oli suljetut yhteisöt.
- - oma ajatteluni on sen myötä muuttunut enemmän yhteisölliseen suuntaan kokonaisvaltaisesti
 - asiakkaan äänen kuuleminen on tullut minulle tärkeäksi ja asiakkaan nostaminen oman asiansa keskiöön
- Ajatustapa on muuttunut selvästi yhteisölähtöiseen. Odotan myös, että työyhteisön puolesta ei tehdä päätöksiä vaan niistä keskustellaan yhdessä. Arjen työssä huomioin enemmän asiakkaiden omia toiveita enkä tee päätöksiä asiakkaiden puolesta.
- Yhteisöllisyys helpottaa usein arjen pyörittämistä työvuorossa. Hienoja oivalluksia koulutuksen kautta, joista saanut lisää ammattitaitoa ja taitoa kohdata asiakas.
- Koulutus on ollut erittäin hyvä ja näkyy yksikössämme, hyvä kun kaikille työntekijöille on se mahdollistettu. Myös yksiköiden välinen yhteistyö on parantunut koulutuksen ansiosta.
- yhteisöhoidon koulutus on ihan alkutekijöissä, välillä se on enemmän taakka kuin hyöty arjen työskentelyssä.
- En mitenkään. En ole osallistunut siihen, teen eri työtä kuin muut - seikka jonka vuoksi tuntui että kysymyksetkään eivät aivan sopineet, voi saada osin ehkä vääristyneenkin kuvan?
- Työyhteisössämme sitä ei voi hyödyntää kokonaisvaltaisesti, soveltaen ja joiltakin osin auttaa asiakastyössä, yhteisö on liian nopeasti vaihtuva ja liian paljon eroavuuksia tuentarpeessa, ikäjakaumassa, tulosityissä ja tavoitteissa jne.
- Jäsentää työtä, helpottaa sillä tavalla. Oppia ottamaan muiden mielipide huomioon.

- Erittäin paljon. Keskustelukulttuuri ja ilmapiiri nyt avoimempi. Asiakaskohtaamiset aitoja. Kokouksissa puhutaan "oikeista asioista".
- En ole ollut mukana yhteisöhoitoon koulutuksessa.
- Olen alkanut ajatella asioita eri kantilta, enemmän mitä itse voisi tehdä ja miten se vaikuttaa yhteisöön. Ja kuinka itse ei voi päättää vain jotain, työntekijät eivät ole yläpuolella, etenkin arjessa. Ja kuinka tulisi tehdä enemmän ja enemmän työtä läpinäkyväksi.
- selkiyttänyt kun pidetään säänn. yhteisöpalaverit, siinä hyvä käydä eri asioita läpi...
- Menetelmäosaaminen hyödyttänyt vastuun jakamisessa

70. Haluatko antaa muuta palautetta työpaikkasi työtyytyväisyyteen liittyen?

Vastaajien määrä: 12

- Suunta on oikea, kovasti pyritään parantamaan ja kuulemaan työyhteisön oloja.
- Enemmän panostusta ja huomiota fyysiseen hyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen --> vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen.
- Hyvin on päässyt koulutuksiin jos on halunnut. Koulutuksia on paljon. Ryhmätyönohjaus on mahdollistettu.
- Työ asettaa kovasti haastetta kun tilanteet voivat muuttua niin nopeasti, siksi muun työn ennakoitavuus helpottaisi työn hallittavuutta.
- parempaan suuntaan on menty koko ajan, sitoutunut ja osaava henkilöstö on valttikortti
- Työntekijöiden tasapuoliseen kohtamiseen toivoisin parannusta... Epätietoisuus asioista aiheuttaa kysymyksiä, joten avointa tiedotusta entistä enemmän!
- Oma työtyytyväisyyteni voisi olla joskus parempi kun työyhteisössä ei mietittäisi liikaa kuka tuntee kenetkin ja mistä ja ketkä viettävät vapaa-aikaa yhdessä ja ketkä eivät. Välillä tämä näkyy työyhteisössä hyvin selkeästi pieninä kannanottoina ja mielenosoituksina
- Työtyytyväisyyteen vaikuttaa olennaisesti työtilan puute.

- Miten osa-aikatyö huomioidaan koulutus- ja kehittämis-palaveri- ym. osallistumisvaatimuksissa? Suunnitellaan niitä sama määrä kuin 100 % työntekijälle ja sanotaan että osallistuminen tärkeää - kiire tehdä vaativaa asiakastyötä, jossa vastuu kuitenkin yksin.
- Fyysinen työympäristö saisi olla terveellisempi, esim. sisäilmaongelmat ovat isoin miinus tässä työssä.
- koen että työtyytyväisyyteen tulisi panostaa enemmän, tehdä tyky - toimintaa. Työ on välistä rankkaa ja yhteiset hetket keventäisivät. Ja ehdottomasti tyky -seteleiden antaminen vastaisuudessakin.
- jotain yhteistä tekemistä..

LIITE 4 Tutkimuslomake-ehdotelma

Tutkimuslomake-ehdotelma on kirjallinen lomake, joka sisältää valmiit vastausvaihtoehdot kysymyksestä riippuen (1= erittäin harvoin tai ei koskaan /erittäin vähän tai ei lainkaan / täysin erimieltä / erittäin huonosti ... 5 = hyvin usein tai aina / erittäin paljon / täysin samaa mieltä / erittäin hyvin). Kyselylomakkeen lopussa on avoin kysymys yhdistyksen toiminnalle ajankohtaisesta asiasta sekä vapaan palautteen mahdollisuus.

Tutkimuslomake-ehdotelma / ehdotetut kysymykset:

1. Tiedätkö toimenkuvasi vaatimukset?
2. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?
3. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?
4. Voitko hyödyntää hyvin ammatillista osaamistasi työpaikallasi?
5. Onko työsi haasteellista?
6. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?
7. Koetko, että voit vaikuttaa työhösi?
8. Voitko vaikuttaa siihen, mihin työryhmiin kuulut?
9. Voitko vaikuttaa oman työsi kehittämiseen?
10. Koetko, että esittämäsi kehittämisideat otetaan huomioon?
11. Saatko palautetta suorittamasi työn laadusta?
12. Kuinka paljon saat kannustavaa palautetta
(a) asiakkailta b) yhteistyökumppaneilta c) esimieheltä d) työtovereilta
13. Miten omasta mielestäsi arvioisit onnistuneesi työssäsi viimeisen kk:n aikana?
14. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi?
15. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?
16. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi?
17. Koetko, että ulkopuoliset arvostavat yhdistyksessä tehtävää työtä?
18. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan päätöksentekoon työyhteisössäsi?

19. Tukeeko lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?
20. Koetko, että lähiesimiehesi on helposti lähestyttävä?
21. Puuttuuko lähiesimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?
22. Esiintyykö organisaatiossanne työpaikkakiusaamista?
23. Millainen on organisaationne ilmapiiri?
a) kilpaileva b) kannustava ja c) avoin ja turvallinen d) epäluuloinen ja epäilevä
e) leppoisa ja mukava
24. Arvostatko jäsenyyttä omassa työryhmässäni / työyksikössäni?
25. Pystytkö käsittelemään työpaikallasi avoimesti työpaikan ristiriitoja?
26. Onko sisäinen tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?
27. Onko ulospäin tiedottaminen yhdistyksen asioista ja yhteistyö muiden tahojen kanssa riittävää?
28. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta?
29. Huolehditako työntekijöistä mielestäsi hyvin organisaatiossasi?
30. Useimmiten minusta on mukavaa uppoutua työhöni?
31. Työni on minulle erittäin tärkeä tyydytyksen lähde?
32. Mikä on parasta työssäsi tällä hetkellä? Valitse kolme tärkeintä.
a) asiakkaat b) työtoverit c) työtehtävät d) koulutukset e) työympäristö
f) työolot g) esimiehet h) yhdistys työpaikkana i) jokin muu, mikä?
33. Ajankohtainen avoin kysymys:
34. Muuta palautetta: