



TYÖMOTIVAATIO TYÖELÄMÄN MUUTOKSISSA

Kaisa Kokko

Kehittämistyö
Joulukuu 2014
Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Ammatillinen opettajankoulutus

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Ammatillinen opettajankoulutus

KAISA KOKKO:

Työmotivaatio työelämän muutoksissa

Kehittämistyö 28 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Joulukuu 2014

Tällä työllä haluttiin selvittää sitä, mikä vaikuttaa työmotivaation säilymiseen projekteissa työskentelevien määräaikaisten työntekijöiden keskuudessa. Kehittämistyössä tutkittiin työmotivaatioon vaikuttavia asioita, ja pohdittiin sen vahvistamisen merkitystä työelämän muutoksissa.

Kehittämistyössä tarkasteltiin aluksi ihmisen käyttäytymiseen ja motivointiin liittyviä teorioita. Työtyytyväisyyteen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi mielenkiintoinen työtehtävä, vastuullisuus, itsenäisyys töiden hoidossa, ammatillisen osaamisen lisääntyminen ja työstä saatu tunnustus.

Työmotivaatiota lisäävät mm. taloudelliset kannusteet, kuten palkka, työn suunnittelu ja siihen osallistuminen. Työmotivaatiota vahvistetaan antamalla työntekijälle tunnustusta hänen saavutuksistaan ja lisäämällä hänen vastuutaan työstä. Teorian avulla käytiin läpi myös työllistymisuskoa (engl. perceived employability) ja sen hyötyä yksilön elämänhallintaan. Tällä tarkoitetaan työntekijän uskoa omaan mahdollisuuksiin saada uusi työ.

Hankkeen tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta, joka toteutettiin sähköisenä kyselynä. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että keskimääräisesti työssä on viihdytty, sillä työtyytyväisyyttä mittaavissa tekijöissä saatiin suhteellisen hyvä tulos.

Työmotivaatiota kuvaavien tekijöiden osalta tulokset eivät olleet selvät, vaan ne jakaantuivat melko lailla kahtia. Osin oltiin tyytyväisiä työmotivaatiota lisääviin tekijöihin, kun taas toisaalta osaan niistä oltiin selkeästi pettyneitä. Voidaanko tälle tehdä jotakin? Työstä saatuun tunnustukseen ja palkkauserusteisiin voisi kiinnittää enemmän huomiota, sillä nämä nousivat tutkimuksessa selvästi esiin.

Asiasanat: työmotivaatio, työtyytyväisyys, työllistymisusko

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TARVE	5
3	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS JA AIKATAULU	7
4	TEORIATAUSTAA.....	8
	4.1 Keinoja motivointiin ja motivaation ylläpitoon	8
	4.2 Identiteetin vaikutus itsetuntoon	9
	4.3 Työllistymisusko.....	11
5	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	13
	5.1 Tutkimuksen rajaus	13
6	KYSELYN TULOKSET.....	15
	6.1 Määrällisiä tietoja.....	15
	6.2 Ristiintaulukointia.....	17
7	TUTKIMUKSEN TULOSTEN TARKASTELUA	22
	7.1 Johtopäätöksiä.....	23
8	ARVIOINTI	24
	LÄHTEET.....	25
	LIITTEET	26
	Liite 1. Kyselylomake	26

1 JOHDANTO

Kehittämistyöni keskittyy työmotivaatioon ja sen merkitykseen työelämän muutoksissa. Työn aihe täsmentyi tilanteessa, jossa työpaikassani oli yhtä aikaa päättymässä yli kymmenen määräaikaista virkaa. Samanaikainen päättyminen johtuu siitä, että tämä osa työntekijöistä toimii projekteissa, joihin saadaan rahoitusta EU:n rakennerahastojen kautta. EU-rahoitetut hankkeet merkitsevät yleensä rahoituksen epävarmuutta, lyhytaikaisia määräaikaista työsuhteita, hektistä työtahtia ja jatkuvassa epävarmuudessa elämistä. Siitä huolimatta projekteissa työskentelevät ovat usein henkilöitä, joilla on jo takanaan toistuvia lyhytaikaisia työsuhteita. Monella heistä on tarkoituksena vielä jatkaa uraansa uusissa projekteissa.

Halusin selvittää, mitkä tekijät yleensä vaikuttavat työmotivaatioon, ja löytyykö näiden määräaikaissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden työhön suhtautumisessa yhteneviä piirteitä, joilla voidaan selittää heidän motivoitumistaan. Samalla selvitettäisiin mahdollisia koulutustoi-veita, joilla työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota voitaisiin parantaa.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TARVE

Suomi liittyi Euroopan Unioniin vuonna 1995. Tämän myötä Suomeen tulivat myös EU:n rakennerahastovaroilla toteutettavat projektit. Koska EU:n ohjelmakaudet kestävät aina seitsemän vuotta, myös sen budjetit, ohjelmat, ohjelma-asiakirjat ja kulloinkin rahoitettavat kokonaisuudet muuttuvat aina seitsemän vuoden välein. Yleensä esimerkiksi Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamat hankkeet kestävät noin kolmesta neljään vuotta. Hankkeita hallinnoivat eri tahot, jotka palkkaavat hankkeidensa vetäjiksi henkilöitä, joiden työsuhde on aina määräaikainen. Työhön hakeutuessaan hanketyöntekijät tietävät työtilanteensa olevan tilapäinen, mutta usein sama työnantaja hakee ja saa uutta rahoitusta jatkohankkeille, joissa joko samat tai uudet projektihenkilöt jatkavat työtään samantyyppisissä töissä. Näin on jatkunut melko vakiintuneesti noin parikymmentä vuotta.

Suomen liittyessä Euroopan Unioniin, silloista ohjelmakautta oli jäljellä viisi vuotta, jonka aikana toimintaa Suomessa vasta opeteltiin ja käynnistettiin. Ohjelmakausi 2000 - 2006 toimittiin jo täysillä, ja Suomen näkökulmasta isolla budjetilla, joka oli neuvoteltu liittymissopimuksen yhteydessä. Seuraava kausi 2007 - 2013 tuntui olevan vakiintuneen käytännön kautta, kunnes EU:n laajenemisen myötä Suomelle myönnettävät rakennerahastovarot putosivat merkittävästi nyt menossa olevalle kaudelle 2014 - 2020. Samaan aikaan Suomi valtiona ryhtyi tasapainottamaan talouttaan ja supistamaan menojaan. Tämä toi mukanaan myös projektitoiminnan vähenemisen, ja pakotti projektihenkilöstön varautumaan siihen, että edessä on hakeutuminen muihin töihin.

Kehittämistyöni lähtökohdat ja tarve syntyivät valtion säästötavoitteiden myötä. Muuttuvassa taloudellisessa tilanteessa valtion eri toimipisteissä toimivien määräaikaisten henkilöiden työsopimuksia ei enää uusita, vaan heidän tehtävänsä ovat päättymässä vuoden 2014 lopussa.

Tässä kehittämistyössä käsittelen tilannetta, joka koskee työpaikkani toteuttamia niin sanottuja oman tuotannon hankkeita. Työpaikkani on osa valtionhallintoa, ja valtion kiristyvän taloustilanteen myötä myös oman tuotannon hankkeiden toteuttamisesta ollaan luo-

pumassa. Tämä aiheuttaa akuutin työttömyysuhan yli puolelle yksikköni henkilökunnasta. Yksikössä työskentelee 22 henkeä, joista 11 hengen työsopimus loppuu vuoden 2014 lopussa. Kolme heistä siirtyy takaisin ns. taustavirkaansa, joista he ovat virkava-paalla, mutta muut ovat muutoksen edessä.

Tätä vastaavassa tilanteessa oltiin oikeastaan vuoden 2013 lopussa, mutta silloin kaikkia projekteja jatkettiin työ- ja elinkeinoministeriön suosituksesta yhdellä vuodella niin, että pystyttiin toteuttamaan ohjelmakausien muutos sujuvasti. Jo silloin oli huomattavissa tiettyä levottomuutta määräaikaisen henkilöstön keskuudessa, mutta täydessä laajuudessaan tilanne tuli eteen keväällä 2014 hallituksen ilmoitettua uudesta säästöohjelmastaan.

Projektilaiset valmistelevat omien hankkeidensa päättämistä etsien samalla uusia töitä, joita ei tässä talouden taantumassa ole kovin helposti löydettävissä. Tunnelma on työyhteisössä kaiken kaikkiaan muuttunut kireämmäksi kuin aiemmin, koska tulevat säästöt koskettavat myös vakituisissa viroissa olevia. Enää valtion työpaikka ei olekaan varma, eikä siitä saatava leipä pitkä ja kapea, vaan edessä ovat yt-neuvottelut ja mahdollinen työttömyys.

Tilanne sai minut pohtimaan työmotivaatiota ja ennen kaikkea sitä, miten työmotivaatiota pidetään yllä tilanteessa, jossa edellinen työ vääjäämättä loppuu, ja on hakeuduttava uuteen työhön. Uusi tehtävä vaatii aina opettelua, ja mahdollisesti siitäkin on oltava taas nopealla aikataululla valmiita luopumaan.

Halusin selvittää, mitkä tekijät yleensä vaikuttavat työmotivaatioon, ja löytyykö näiden määräaikaisissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden työhön suhtautumisessa yhteneviä piirteitä, joilla voidaan selittää heidän motivoitumistaan. Samalla selvitettäisiin mahdollisia koulutustoiveita, joilla työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota voitaisiin parantaa.

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS JA AIKATAULU

Joulukuussa 2013 työpaikkani johto alkoi pitää eri henkilöstöryhmille infotilaisuuksia, joissa käytiin läpi valtionhallintoon tulevia organisaatiomuutoksia ja valtion säästötavoitteita. Jo tuolloin selvisi, että aluksi säästöjä haettaisiin siten, että jätettäisiin täyttämättä tavalla tai toisella avoimiksi tulevat virat. Kaikkiin yli kuusi kuukautta kestäviin avoimiksi tuleviin työtehtäviin pitäisi hankkia täyttölupa ministeriöstä, eikä määräaikaisia virkoja enää jatkettaisi. Valtakunnan tasolla töitä organisoitaisiin uudelleen, ja suunnitelmien mukaan niitä keskitettäisiin isompiin kokonaisuuksiin.

Aluksi tämä ei aiheuttanut juuri mitään vaikutusta töiden tekemiseen, mutta pikku hiljaa muualle töihin tai eläkkeelle lähteneiden tilalle ei enää palkattukaan uutta työvoimaa, ja töitä jaettiin jäljelle jäävien kesken. Muutoksesta tulikin pysyvä olotila. Suurin yhtäaikainen muutos tulisi eteen vuoden 2014 lopussa, jolloin yli kymmenen hengen määräaikainen työsopimus päättyisi. Samaan aikaan alkaisivat koko muutakin henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut.

Aikataulutin kehittämistehtäväni siten, että syyskuussa 2014 tutustuin motivaation ja identiteetin teorioihin, joiden perusteella suunnittelin työmotivaatioon keskittyvän kyselyn. Kyselyn toteutin marraskuun alussa, ja sen tulokset toimenpide-ehdotuksineen esittelen työnantajalle joulukuussa raportin valmistumisen jälkeen.

4 TEORIATAUSTAA

Tutustuakseni lähemmin ihmisten käyttäytymiseen vaikuttaviin teorioihin, kävin läpi muutamia motivaatioon, identiteettiin ja työllistymisuskoon liittyviä tutkimuksia.

Työyhteisössä tehtävän työn ristiriidat ja jännitteet saattavat johtua tekijän persoonan lisäksi myös siitä, että työpaikoilla on käynnissä organisaatiomuutoksia, joihin työntekijöiden on mahdotonta vaikuttaa. Kuitenkin henkilöiden pitäisi motivoitua omasta työstään ja motivoida muita työyhteisössä työskenteleviä suoriutumaan töistään hyvien tulosten saavuttamiseksi. Se vaatii toimimista omien arvojen mukaisesti ja pitämällä toiminnan tavoitteet selkeinä mielessä. Nykyisessä muuttuvassa maailmassa tämä ei ole helppoa. (Vuorikoski, M. & Törmä, T. 2004, 185.)

4.1 Keinoja motivointiin ja motivaation ylläpitoon

Ihmisen käyttäytymistä kuvaavista teorioista tutuin on Maslow'n tarvehierarkia. Maslow ryhmittelee ihmisten tarpeet alhaalta ylöspäin, ja perusajatuksena on, että alimpien tarpeiden on oltava tyydytettyjä, ennen kuin ylempiä tarpeita edes tiedostetaan. Alimpana on itsensä toteuttamisen tarve, sitten tulevat järjestyksessä arvostuksen, yhteenkuulumisen ja turvallisuuden tarve sekä fysiologiset tarpeet. Voidaan ajatella, että työelämässä näitä vastaavat tarpeet olisivat alimpana työskentelytilat, seuraavaksi työskentelykäytännöt, sitten yhtenäinen työyhteisö, tunnustuksen saaminen ja luovuus työssä. (Pirainen 2012, 16-17.)

Tutkimalla ihmisten asenteita työtä kohtaan, pyritään selvittämään työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Työtyytymättömyyttä lisäävät tekijät liittyvät ihmisten tarpeeseen välttellä epämiellyttäviä tilanteita. Työntekijöillä on olemassa myös selkeä käsitys siitä, mikä on hyväksyttävää. Työtyytymättömyyttä aiheuttaa se, jos työn valvonta, ihmissuhteet, fyysiset työolot, palkka, hallinnolliset käytännöt, etuisuudet tai työturvallisuus puoltavat alle hyväksytyn rajan.

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työntekijöitä motivoivat tekijät puolestaan ovat esimerkiksi mielenkiintoinen työtehtävä, vastuullisuus, itsenäisyys töiden hoidossa, ammatillisen osaamisen lisääntyminen ja työstä saatu tunnustus.

Työmotivaatiota lisäävät taloudelliset kannusteet, kuten palkka, selkeä tavoitteen asianta, työn suunnittelu ja osallistuminen. Työmotivaatiota vahvistetaan tunnustamalla yksilön saavutuksia ja lisäämällä hänen vastuutaan työstä. (Piirainen 2012, 19.)

Työn motivointikeinoja ovat työilmapiirin kohottaminen, työn mielekkyys ja työn tulosten seuranta. Työilmapiiri muodostuu yhteishenkeä nostattavista yhteisistä tapahtumista, kuuntelemisesta, huolehtimisesta, yksilöllisyyden huomioimisesta ja luottamuksen rakentamisesta ja sen osoittamisesta. Työn mielekkyys rakennetaan työn vaihtelevuutta lisäämällä, osaamista kehittämällä ja sekä tiedottamisella. Työn seurantaan liittyviä keinoja ovat työsuoritusten tavoitteiden määrittely ja mittaaminen, rakentavan ja positiivisen palautteen saaminen sekä tarvittaessa lisäkoulutus tehtävää varten. (Piirainen 2012, 113–115.)

4.2 Identiteetin vaikutus itsetuntoon

Identiteetti muotoutuu niissä tulkinnoissa, joita yksilö tekee itsestään, eikä siis ole olemassa mitään valmista minuutta, joka vain odottaa löytämistään (Laitinen 2007, 136). Minuus voidaan määritellä yksilön tietoisuudeksi itsestään, ja identiteetti määrittelyksi siitä, “kuka minä olen” (Saastamoinen 2006, 170). “Minä” -käsite viittaa erilaisiin refleksiivisiin prosesseihin, joiden kautta tullaan tietoiseksi itsestä subjektina ja objektina. Katsoessaan itseään toisten silmin, henkilö pystyy näkemään itsensä osana oman elinpiirinsä muodostamaa kulttuuria, jonka jäsen hän itse on. Tämä elinpiiri opettaa yksilölle, mikä ryhmässä on kiellettyä tai sallittua, hyvää tai pahaa, miten asiat tehdään ja mitä ne merkitsevät. Tietoisuus ja minä kehittyvät sosialisoinnin kautta, ja ne ovat olemassa kulttuurin moraalisten arvojen ja tiedollisten määritelmien kautta. (Houtsonen 2000, 14.)

Termillä “identiteetti” tarkoitetaan sitä, kuka ja mitä joku on, eli mitä merkityksiä ja luonnehdintoja itselle ja toiselle annetaan. Erilaisiin ryhmiin karsinoimalla määritellään ja hie-

rarkisoidaan eri identiteettejä, esimerkiksi sukupuolen, ammatin, koulutuksen ja etnisyyden perusteella. Tyypitellä voidaan myös laatusanojen avulla, kuten esimerkiksi “ahkera”, “laiska”, “miehekäs” tai “naisellinen”. (Houtsonen 2000, 15.)

Nykyisessä kulttuurissamme yksilö on useiden ristiriitaisten vaatimusten ja odotusten kohteena työpaikalla, kotona ja harrastuksissa. Muutosta ja epävarmuutta pyritään, ja osittain onnistutaankin, hallitsemaan rationalisoimalla ja byrokratisoimalla toimintaympäristöjä. Näin sen tuottamat yksilölliset, eriytyneet ja ristiriitaiset identiteetit ovat jossain määrin vakaita ja ennustettavia. Yhteiskunnassamme epävarmuutta luovia tekijöitä ovat esimerkiksi taloudelliset lamat, kiihtyvä koulutuskilpailu, tutkintojen inflaatio ja vaikeus ennustaa tutkintojen arvoa tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Identiteettejä ja erilaisia elämäntapoja luodaan ja ylläpidetään sirpaloituneiden ja hauraiden moraalisten arvostelmien ja tiedollisten määritelmien avulla nopeasti muuttuvassa ja epävarmassa maailmassa. Eri instituutioissa muutoksen nopeus ja suunta voivat olla erilaisia. Sen johdosta esimerkiksi koulun ja työpaikkojen vaatimat, tarjoamat ja tuottamat identiteettityypit voivat olla vastakkaisia. Sosiaalinen järjestys ja identiteetit oikeutetaan sillä, mitä “minä haluan”. (Houtsonen 2000, 21 - 22.)

Koulutusjärjestelmillä on tapana tarjota ihmisille valmiita identiteettityyppejä, arvioida oppilaiden resursseja saavuttaa näitä identiteettejä ja tuottaa oppilaiden identiteettejä eli käsityksiä siitä, keitä he ovat ja mitä ja miten hyvin he osaavat. Ihminen valitsee opiskelusuuntansa arvioimalla, millaisia identiteettejä koulutusjärjestelmä hänelle tarjoaa ja häneltä vaatii. Hän siis kysyy, kuka minä olen, millaiseksi haluan tulla ja minkälainen koulutus sopii minunlaiselleni ihmiselle. Opiskelijat aloittavat koulunsa erilaisilla ominaisuuksilla ja identiteeteillä varustettuina, koska he ovat eläneet toisistaan poikkeavissa kulttuurisissa, taloudellisissa ja sosiaalisissa olosuhteissa. Nämä lähtökohdiltaan poikkeavat resurssit tarjoavat opiskelijoille kuitenkin erilaisia mahdollisuuksia tavoitella koulussa tarjolla olevia identiteettejä. (Houtsonen 2000, 22 - 23.)

Kun oppilaitoksessa arvioidaan opiskelijoiden ominaisuuksia, kykyjä ja taitoja, osoitetaan samalla “normaalin” ja “poikkeavan” identiteetin välinen raja. Opiskelijalle on normaalia olla “akateeminen”, “käytännöllinen”, “hyvä” tai “huono”, mutta jos hän ei pystykään täyttämään odotuksia, joita näille normaaleille identiteeteille asetetaan, niin hän

on poikkeava. Normaalius ja poikkeavuus käyvät ehkä selvimmin esille “normaalioppi- laan” ja “erityisoppilaan” välisessä vastakkainasettelussa. Ihmiset kuvailevat usein itse- ään sanomalla: “minulla on lukupäätä” tai “minulla ei ole lukupäätä”, ja se tuntuu olevan oppilaiden minäkäsitys jo varsin varhain peruskoulutuksessa. Näiden itsensä määrittely- jen vuoksi nuoret sekä valitsevat että jättävät valitsematta ammatteja ja oppimisen alueita. Koulutuksella voidaan tuottaa myös paljon positiivisiksi koettuja ominaisuuksia, kuten tiettyjä henkilökohtaisia piirteitä (“luovuus”, “johtajuus”, “empaattisuus” ja “itsetunte- mus”). Useat nuoret kokevat peruskoulutuksen jälkeisen ammatillisen tai korkeakoulu- tuksen tukevan heidän henkilökohtaisia luonteenpiirteitään, arvojaan tai elämäntapojaan. Nämä positiiviset kokemukset voivat vahvistaa ihmisen identiteettiä ja tarjota resursseja elämässä kohdattavien ongelmien ratkaisemiseen. (Houtsonen 2000, 27 - 31.)

4.3 Työllistymisusko

Työsuhteiden epävarmuus aiheuttaa Kaisa Kirveksen väitöstutkimuksen mukaan sen, ett- eivät edes ne, joilla on tällä hetkellä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, voi luottaa työpaikkansa pysyvyyteen. Epävarmuus johtaa siihen, että työntekijät eivät enää usko pystyvänsä kontrolloimaan omia työtilanteitaan, ja tämä on aiheuttamassa negatiivisia seurauksia yksilön hyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin kannalta työntekijöiden olisikin hyvä keskittyä laajempaan, koko työuraan liittyvään kontrolliin, jolla vahvistetaan ns. työllistymisuskoa (engl. perceived employability). Tällä tarkoitetaan työntekijän uskoa omiin mahdollisuuksiinsa saada uusi työ. Tällöin kontrollin tunnetta yksilölle tuo se, että hän luottaa työllistyvänsä ja uskoo pystyvänsä siirtymään työstä toiseen työuransa aikana. (Kirves 2014, 9.)

Ihmiset pyrkivät luonnostaan lisäämään, säilyttämään ja suojaamaan sellaisia asioita, joita he arvostavat. Tällaisia asioita voidaan kutsua voimavaroiksi, joista henkilökohtaiset voimavarat muodostavat yhden osa-alueen. Henkilökohtaiset voimavarat lisäävät henki- lön uskoa siihen, että hänen on itse mahdollista vaikuttaa omaan menestymisensä, mikä puolestaan vähentää kuormitusta ja parantaa hyvinvointia. Optimistisella elämänsen- teellä näyttää myös olevan selkeä korrelaatio työllistymisuskon kanssa. Samoin vakitui- sessa työsuhteessa olevien työllistymisuskoon vaikutti positiivisesti tilanne, jossa elä- mäntilanne olisi mahdollistanut muuton uudelle paikkakunnalle. (Kirves 2014, 15.)

Työllistymisusko näyttää toimivan enemmänkin hyvinvointia ylläpitävänä kuin sitä nostavana tekijänä. Työllistymisusko on toisaalta jossain määrin altis muutoksille, joten työllistymisuskoa parantavat toimenpiteet saattavat olla hyödyllisiä. Nämä parantavat toimenpiteet pitää kuitenkin suunnitella siten, että työntekijöiden työsuhdetilanne otetaan huomioon, sillä tämä vaikuttaa siihen, mitkä tekijät ovat työllistymisuskon kannalta tärkeitä. Jos sopeuttamistoimenpiteiden kohteena on sekä vakituisia että määräaikaista työntekijöitä, kummallekin ryhmälle kannattaa suunnitella erilaiset työllistymisuskoa parantavat toimet. (Kirves 2014, 48.)

Ekonomi-lehden numerossa 5/2014 kerrotaan Suomen Ekonomiliiton eli SEFE:n työllistymisuskoa nostavista koulutuksista. Tarjolla on työnhakuvalmiuksia edistäviä koulutuksia, joilla kirkastetaan osallistujien käsitystä omasta osaamisestaan. Heitä autetaan löytämään uusia mahdollisuuksia osaamisensa hyödyntämiseen työmarkkinoilla.

Koulutukset koostuvat luennoista, pienryhmätyöskentelystä ja henkilökohtaisesta ohjauksesta, joiden aikana osallistujat laittavat kuntoon työnhauksessa tarvittavat asiakirjansa, räätälöivät valmiiksi hakemuksensa ja ansioluettelonsa potentiaaleihin työpaikkoihin ja tekevät tai päivittävät LinkedIn-profiilinsa. Osallistujia autetaan laatimaan henkilökohtainen ja noudatettava työnhakutoimintasuunnitelma. He myös harjoittelevat työhaastattelutilannetta. Koska pienryhmät ovat heterogeenisiä muun muassa osallistujiensa työkokemuksen, iän ja koulutuksen johdosta, niin ryhmässä jaettava tieto on laajaa. Monelta alalta tulevat osallistujat kartuttavat työelämässä hyödyllistä verkostoa.

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

5.1 Tutkimuksen rajaus

Kun toteutetaan tutkimuksia ja niihin liittyviä kyselyitä, ei voida havainnoida eikä esittää kaikkea mahdollista aiheeseen liittyvää niin perusteellisesti, että tarkastelun kohteena oleva ilmiö tulisi täysin tyhjentävästi selvitettyksi. Siksi ennen varsinaisen tutkimuksen tekemistä rajataan aihetta. Sitä voidaan rajata erottelemalla tutkittavasta alueesta se osa, jota halutaan ymmärtää tai selittää. Jotta selvittäminen onnistuu, tarvitaan myös se aihe, jonka yhteyksiä tai vaikutuksia rajattuun osaan halutaan selvittää. Näiden lisäksi voidaan vielä tarkastella muita muuttujia, jotka voivat vaikuttaa tutkittavaan asiaan, mutta jotka ensisijaisesti eivät ole tutkimuksen kohteena. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara ym. 2009, 81.)

Tällä tutkimuksella halusin selvittää, mikä lyhyissä työsuhteissa työskenteleviä henkilöitä motivoi heidän työssään. Rajasin tutkimusta siten, että valitsin kohderyhmäksi ainoastaan työpaikkani työllisyys-, yrittäjä- ja osaamisyksikössä työskentelevät määräaikaisten henkilöt. Kohderyhmän koko oli 13 henkeä.

5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen, koska siinä Hirsjärven ja kumppaneiden (2009, 134) mukaan on selkeä eteneminen. Poimitaan otos tietystä joukosta, kerätään suhteellisen pieni aineisto standardimuodossa joko kyselylomakkeella tai strukturoituina haastatteluina. Kootun aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään tutkittavaa ilmiötä.

Tein kyselylomakkeen Webropol -kyselytutkimussovelluksella. Kysymykset olin rakentanut lukemani teorian mukaan ja käyttäen apuna Tutki ja kirjoita -kirjan oppeja. (Hirsjärvi ym. 2009.) Kyselylomakkeesta tuli loppujen lopuksi vajaan kahden sivun mittainen, ja kysymysten määräksi 13, joista suurin osa oli vaihtoehtokysymyksiä. Yksi kysymys sisälsi Likert-asteikolla olevia väittämiä, ja kahdessa oli avoin vastauskenttä.

Lähetin kyselylomakkeen sähköisesti koko kohderyhmälle. Vastausaikaa oli viikko. Kyselyllä selvitettiin vastaajien määräaikaisten työsuhteiden määrää, työllistymisuskoa ja mielipiteitä työmotivaatioon vaikuttavista asioista. Pyrin avoimilla kysymyksillä myös saamaan ideoita ja ehdotuksia sellaisista koulutuksista, joita työnantajan olisi tarpeen järjestää työsuhteiden nivelvaiheessa. Kyselyn analysoinnin jälkeen ja niiden tuloksia hyödyntäen esittelen työnantajalle mahdolliset toimenpide-ehdotukset, joilla voisi vahvistaa määräaikaisten henkilöiden työmotivaatiota työsuhteen lähestyessä loppuaan.

6 KYSELYN TULOKSET

6.1 Määrällisiä tietoja

Kyselyjä lähetettiin 13 kappaletta ja vastauksia tuli 11 kappaletta, joten vastausprosentti oli korkea eli 84 %. Näin korkeaan vastausprosentin aiheuttajana on varmaankin se, että tutkittavat tiesivät etukäteen kyselyn tekemisestä. He myös tunsivat tekijän henkilökohtaisesti.

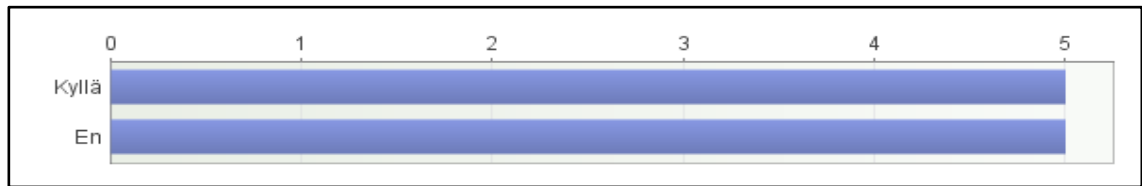
Vastaajien sukupuolta ja ikää kartoittavia kysymyksiä en analysoi lainkaan, koska vastaajien joukko on niin pieni. Näin varmistan sen, ettei vastausten antajia voida yksilöidä.

Kymmenen vastaajaa 11:stä oli aiemmin ollut määräaikaissä tehtävissä muilla työnantajilla. Kaksi vastaajista oli toista kertaa ja 7 vastaajaa kolmatta tai useampaa kertaa määräaikaissä työsuhhteessa tällä työnantajalla.

Kun kysyttiin, onko vastaajalla jo tiedossa uusi työpaikka, niin kymmenen vastaajaa 11:stä vastasi, että ei ollut tiedossa. Näistä vastaajista puolet uskoi silti työllistyvänsä helposti, samoin puolet uskoi työllistymisen olevan vaikeaa. Puolet oli myös valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle, jos sieltä saisi uuden työn (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Olisitko valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle, jos saisit sieltä työtä?

Vastaajien määrä: 10



Seitsemän vastaajaa 11:stä oli osallistunut työpaikalla järjestettyyn infotilaisuuteen, jossa kerrottiin työnhausta ja työttömyyskorvauksista, mutta vain 3 vastaajaa aikoi osallistua TE-toimiston järjestämään työnhakuvalmennukseen.

Vain kaksi vastaajaa 11:stä halusi, että työnantaja järjestää muita infoja tai koulutuksia jo pidettyjen lisäksi. Kysymykseen voitiin jättää toivomus järjestettävistä koulutuksista. Näin vastattiin:

- En oikein tiedä, mitä koulutus voisi olla.
- Tietysti tarvitsisin päivitystä esim. tietotekniikkataidoissa.
- Esiintymisvarmuutta voisi aina kehittää.
- Olisi hyvä saada henkistä tukea muutostilanteessa mutta meillähän on työpsykologin palvelut käytettävissä.
- Olisi hyvä jos koulutus ja osaamisen kehittäminen olisi kaikilla työntekijöillä jatkuvaa, suunniteltua pitemmällä ajanjaksolla tapahtuvaa koulutusta.

Seuraavaksi esitettiin väittämiä, joihin vastattiin asteikolla 1 - 4. Vastauksista selviää, että keskiarvolla 3,27 väittämät *Nykyinen työni on mielekästä* ja *Työni on itsenäistä* saavat parhaimmat arvosanat (taulukko 2). Väittämä *Olen tyytyväinen palkkaani* sai alhaisimman keskiarvon, vain 2,45.

TAULUKKO 2. Työmotivaatioon liittyvät väittämät

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä

Vastaajien määrä: 11

	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Nykyinen työni on mielekästä	6	2	3	0	11	3,27
Saan työstäni positiivista palautetta	3	3	4	1	11	2,73
Olen tyytyväinen palkkaani	2	3	4	2	11	2,45
Työni on itsenäistä	4	6	1	0	11	3,27
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	2	6	3	0	11	2,91
Yhteensä	17	20	15	3		2,93

6.2 Ristiintaulukointia

Vertasin saatuja vastauksia vielä ristiintaulukoimalla. Ensimmäisenä ehtona käytin kysymysvaihtoehtoa *Nykyinen työni on mielekästä*, johon valitsin vastausvaihtoehdot 4 = *täysin samaa mieltä* ja 3 = *melko samaa mieltä*. Kävin tämän väittämän kanssa läpi muutamia kysymyksiä, saadakseni selville riippuvuutta.

Kahdeksan vastaajaa 11:stä oli vastannut olevansa täysin tai melko samaa mieltä väittämästä *Nykyinen työni on mielekästä* (taulukko 3). Näistä viisi oli kolmatta tai useampaa kertaa määräaikaaisessa tehtävässä samalla työnantajalla.

TAULUKKO 3. Monesko määräaikainen työsopimus tämä on tällä työnantajalla?

Vastaajien määrä: 8

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
	4 (N=6)	3 (N=2)
Ensimmäinen	2	0
Toinen	1	0
Kolmas tai enemmän	3	2

Seitsemällä vastaajalla niistä, jotka olivat täysin tai melko samaa mieltä väittämästä *Nykyinen työni on mielekästä*, ei vielä ollut tiedossa uutta työpaikkaa (taulukko 4).

TAULUKKO 4. Onko sinulla jo tiedossa uusi työpaikka?

Vastaajien määrä: 8

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
	4 (N=6)	3 (N=2)
Kyllä	1	0
Ei	5	2

Kaikki ne vastaajat, jotka olivat täysin tai melko samaa mieltä väittämästä *Nykyinen työni on mielekästä*, uskoivat työllistyvänsä helposti, vaikka uutta työpaikkaa ei vielä ollutkaan tiedossa (taulukko 5).

TAULUKKO 5. Jos sinulla ei vielä ole uutta työpaikkaa tiedossa, uskotko kuitenkin työlistyväsi helposti?

Vastaajien määrä: 7

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
	4 (N=5)	3 (N=2)
Kyllä	4	1
Ei	1	1

Niistä seitsemästä vastaajasta, joiden mielestä nykyinen työ on täysin tai melko mielekästä, neljä vastaajaa ei olisi valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle työn vuoksi (taulukko 6).

TAULUKKO 6. Olisitko valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle, jos saisit sieltä työtä?

Vastaajien määrä: 7

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
	4 (N=5)	3 (N=2)
Kyllä	3	0
En	2	2

Kuusi henkeä kahdeksasta vastasi, että työstä saatiin positiivista palautetta samalla kun työ miellettiin pääosin mielekkääksi (taulukko 7).

TAULUKKO 7. Positiivinen palaute ja mielekäs työ

Vastaajien määrä: 8

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
Saan työstäni positiivista palautetta	4 (N=6)	3 (N=2)
4	3	0
3	3	0
2	0	2
1	0	0
Keskiarvo	3,5	2

Palkan kohdalla on enemmän hajontaa. Kuusi vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työ on mielekästä, mutta palkkaan ei ollakaan samalla lailla tyytyväisiä (taulukko 8). Näistä kuudesta vain yksi on täysin tyytyväinen palkkaan. *Olen tyytyväinen palkkaani* -väittäjä saa keski-arvokseen vain 2,33 asteikolla 1 - 4.

TAULUKKO 8. Työn mielekkyys ja palkkaan tyytyväisyys

Vastaajien määrä: 8

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
Olen tyytyväinen palkkaani	4 (N=6)	3 (N=2)
4	1	1
3	2	0
2	1	1
1	2	0
Keskiarvo	2,33	3

Kahdeksan vastaaja oli täysin tai melko samaa mieltä väittämien *Työni on mielekästä* ja *Työni on itsenäistä* kanssa (taulukko 9).

TAULUKKO 9. Työn mielekkyys ja itsenäisyys

Vastaajia: 8

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
Työni on itsenäistä	4 (N=6)	3 (N=2)
4	4	0
3	2	2
2	0	0
1	0	0
Keskiarvo	3,67	3

Täysin tai samaa mieltä väittämän *Nykyinen työni on mielekästä* kanssa oli kahdeksan vastaajaa, mutta kaksi näistä vastasi olevansa melko eri mieltä väittämästä *Tunnen kuuluvani työyhteisöön* (taulukko 10).

TAULUKKO 10. Työ on mielekästä ja kuulutaan työyhteisöön

Vastaajia: 8

	Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä: Nykyinen työni on mielekästä	
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	4 (N=6)	3 (N=2)
4	2	0
3	3	1
2	1	1
1	0	0
Keskiarvo	3,17	2,5

7 TUTKIMUKSEN TULOSTEN TARKASTELUA

Tarkastellaan seuraavaksi tutkimuksella saatuja tuloksia teorian taustoja vastaan. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työntekijöitä motivoivat tekijät olivat mielenkiintoinen työtehtävä, vastuullisuus, itsenäisyys töiden hoidossa, ammatillisen osaamisen lisääntyminen ja työstä saatu tunnustus. Miten tutkimus kertoi näistä? Keskiarvolla 3,27 (asteikolla 1 - 4) todettiin, että nykyinen työ on mielekästä. Työn itsenäisyys sai saman keskiarvon 3,27. Positiivista palautetta ei järin paljon koettu saavan, sillä siinä keskiarvoksi tuli 2,73. Ammatillisen osaamisen voi tulkita olevan vastaajien mielestä kunnossa, koska työnhakuvalmennukseen ei ollut tunkua, eikä myöskään kaivattu työnantajan järjestämiä koulutuksia.

Työmotivaatiota lisäävät taloudelliset kannusteet, kuten palkka, sekä työn suunnittelu ja osallistuminen. Työmotivaatiota puolestaan vahvistetaan tunnustamalla työntekijän saavutuksia ja lisäämällä hänen vastuutaan työstä. Kyselyyn vastanneiden mukaan palkkaan työtyytyväisyyden keskiarvo oli 2,45, joka oli alhaisin väittämiin tullut keskiarvo. Työn itsenäisyydellä ja mielekkäällä työllä on varmasti merkitystä työn suunnitteluun ja osallistumiseen, ja näistä osioista tulivat edellä mainitut keskiarvot 3,27 kummastakin. Työmotivaation vahvistamiseen tarvittavaa tunnustusta työstä voidaan verrata työstä saatuun positiiviseen palautteeseen, jonka keskiarvo oli heikohko 2,73.

Saadaanko kyselystä vastausta teoriassa käsitellystä identiteetistä? Identiteetti muotoutuu niissä tulkinnoissa, joita yksilö tekee itsestään, ja henkilö tuntee itsensä osaksi sitä elinpiiriä, jonka jäsen hän itse on. Kyselystä on nähtävissä, että elinpiiriksi tässä laskettava työyhteisöön kuuluminen ei kaikille ole selvää. Keskiarvo jää alle kolmen, vaikkakin vain 27 % vastauksista kohdistuu väittämän *Tunnen kuuluvani työyhteisöön* kohtaan *melko eri mieltä*.

Työhyvinvointia nostaa myös työllistymisuskon vahvistaminen. Tällä tarkoitettiin työntekijän uskoa omiin mahdollisuuksiin saada uusi työ. Hän luottaa siihen, että hän työllistyy ja pystyy siirtymään työstä toiseen. Työllistymisuskoon vaikuttaa positiivisesti se, että elämäntilanne mahdollistaisi muuton uudelle paikkakunnalle uuden työn vuoksi.

Työllistymisuskoa selvitettiin suorilla kysymyksillä. Yhdellä vastanneista oli työ jo tiedossa, viisi uskoi työllistyvänsä helposti, ja viisi oli valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle. Vastauksia vertailtaessa löytyi kolme vastausta, joissa sekä uskottiin työllistyyteen että oltiin valmiita muuttamaan.

7.1 Johtopäätöksiä

Mitä tuloksista on pääteltävissä? Tällä kehittämistyöllä oli tarkoitus selvittää, mitkä tekijät yleensä vaikuttavat työmotivaatioon, ja löytyykö näiden määräaikaissä tehtävissä työskentelevien henkilöiden työhön suhtautumisessa yhteneviä piirteitä, joilla voitaisiin selittää heidän motivoitumistaan. Vaikka vastaajien joukko on pieni, vastaajien tilanne on kuitenkin samanlainen. Määräaikainen työ on kaikilla päättymässä.

Työtyytyväisyyttä mittaavissa tekijöissä saatiin suhteellisen hyvä tulos, josta voidaan päätellä se, että keskimääräisesti työssä on viihdytty. Sitä, miten paljon tulokseen vaikutti työsuhteen päättymisen läheisyys, ei tutkimuksessa mitattu. Nykyinen työ koettiin mielekkääksi ja itsenäiseksi, eikä lisäkoulutukselle tunnettu tarvetta. Työstä ei kuitenkaan tunnuta saavan tarpeeksi positiivista palautetta.

Työmotivaatiota kuvaavien tekijöiden osalta vastaukset jakaantuivat melko lailla kahtia, eli oltiin osin tyytyväisiä työmotivaatiota lisääviin tekijöihin, kun taas toisaalta osiin niistä oltiin selkeästi pettyneitä. Voidaanko näihin vaikuttaa työtyytyväisyyttä nostavien tekijöiden avulla? Työstä saatuun tunnustukseen ja palkkausperusteisiin tulisi ehkä kiinnittää enemmän huomiota, koska nämä nousivat selvästi esiin.

Työyhteisön vahvistamiseen liittyvät yhteisöllisyyttä lisäävät yhdessä tekemiset vahvistavat työmotivaatiota, ja niiden lisääminen varmaan parantaisi työssä jaksamista ja lisääisi työmotivaatiota. Työntekijöitä voisi kannustaa osallistumaan koulutuksiin, joiden aiheina voisivat olla esimerkiksi omien vahvuuksien tunnistaminen ja oman ansioluettelon päivittäminen. Myös oman osaamisen tunnistamista voisi harjoitella. Nämä taidot liittyvät kaikki työllistymisuskon vahvistamiseen ja lisäävät yksilön uskoa omiin vahvuuksiin vaikuttaa elämäänsä.

8 ARVIOINTI

Millä tavalla tämä kehittämistyö edisti opettajuuteni kehittymistä, vai edistikö se sitä lainkaan? Mielestäni sain tämän avulla käytännön oppia siitä, miten voin perehtyä mielenkiintoisiin ilmiöihin ja olla kehittämässä jotakin uutta. Työ lisää ymmärrystäni ammatti-identiteetin merkityksestä ja työmotivaation ylläpitämisen tärkeydestä eri organisaatioissa. Tutustuessani työmotivaatiosta kirjoitettuihin teorioihin sain arvokasta tietoa käytettäväksi nykyisessä työssäni ja sen kehittämisessä.

Tämä työ oli myös nivelvaihe omassa elämässäni. Määräaikainen työni päättyy, valmistun ammatilliseksi opettajaksi ja tulevaisuus on taas avoinna edessäni. Olen motivoitunut ja työllistymisuskoni on korkealla.

LÄHTEET

Houtsonen, J. 2000. Identiteetin rakentuminen koulun symbolisessa järjestyksessä. Teoksessa J. Houtsonen, J. Kauppila & K. Komonen (toim.) Koulutus, elämäntietä ja identiteettiä. Joensuun yliopisto, Sosiologian laitoksen julkaisuja 3, 7–46.

Kirves, K. 2014. Perceived employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.

Laitinen, A. 2007. Syntyykö itseys tulkinnoissa vai edeltääkö se niitä? Teoksessa Kotkavirta, J. (toim.) Persoonia vai ihmisiä. Helsinki: Gaudeamus.

Piirainen, A. 2012. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot esimiestyössä. Pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto. Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Taloustieteiden laitos.

Saastamoinen, M. 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) 2006. Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere: Yliopistopaino, 170–179.

Vuorikoski, M. & Törmä, T. (toim.) 2004. Opettaja peilissä. Katse ammatilliseen kasvuun. Helsinki: Kansanvalistusseura.

<http://www.ekonomilehti.fi/tyollistymisusko-tukee-tyonsaantia/>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

1. Taustatiedot

- Nainen
- Mies

2. Ikä

- Alle 40 v.
- Yli 40 v.

3. Oletko aiemmin ollut määräaikaisissa tehtävissä muilla työnantajilla?

- Olen ollut
- En ole ollut

4. Monesko määräaikainen työsopimus tämä on tällä työnantajalla?

- Ensimmäinen
- Toinen
- Kolmas tai enemmän

5. Onko sinulla jo tiedossa uusi työpaikka?

- Kyllä
- Ei

6. Jos sinulla ei vielä ole uutta työpaikkaa tiedossa, uskotko kuitenkin työllistyväsi helposti?

- Kyllä

Ei

7. Olisitko valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle, jos saisit sieltä työtä?

Kyllä

En

8. Osallistuitko työpaikallasi järjestettyyn infotilaisuuteen, jossa TE-toimiston virkailijat kertoivat työnhausta ja työttömyyskorvauksista?

Kyllä

En

9. Niiden, joiden määräaikainen työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, on myös mahdollista saada TE-toimiston järjestämää työnhakuvalmennusta. Aiotko osallistua?

Kyllä

En

10. Haluaisitko, että työnantaja järjestäisi edellä mainitun infotilaisuuden ja työnhakuvalmennuksen lisäksi muita infoja tai koulutusta? *

Kyllä

En

11. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", kirjoita tähän mitä toivoisit järjestettävän

12. Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 4 – 1 siten, että 4 = täysin samaa mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 2 = melko eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä

4 3 2 1

Nykyinen työni on mielekästä ○ ○ ○ ○

Saan työstäni positiivista palautetta ○ ○ ○ ○

Olen tyytyväinen palkkaani ○ ○ ○ ○

Työni on itsenäistä ○ ○ ○ ○

Tunnen kuuluvani työyhteisöön ○ ○ ○ ○

13. Tähän voit kirjoittaa muita terveisiä työntantajalle tai kyselyn tekijälle. Sana on vapaa.

Kiitos vastauksestasi!