



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)

Henkilöstön sitouttaminen psykoterapiapalveluissa

Neea Tukiainen

Opinnäytetyö, huhtikuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2024
Liiketalouden koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijä
Neea Tukiainen

Nimeke
Henkilöstön sitouttaminen psykoterapiapalveluissa

Toimeksiantaja
Yritys X

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten saada ammatinharjoittajina toimivat psykoterapeutit sitoutumaan yritykseen mahdollisimman pitkäksi aikaa ja mitkä ovat seikkoja, jotka saavat harkitsemaan vaihtoa jonkun toisen työnantajan palvelukseen. Lisäksi haluttiin selvittää, millä tasolla työssä viihtyminen ja työhyvinvointi ovat sekä miten niitä voitaisi parantaa. Toimeksiantajana toimi yksityinen sosiaali- ja terveystalouden tuottava yritys.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen ja työ on toteutettu kvantitatiivisin eli määrällisin menetelmin ja se sisältää jonkin verran kvalitatiivisia piirteitä. Tutkimusaineisto kerättiin teettämällä kysely Microsoft Forms -palvelun avulla satunnaisotannalla valituille psykoterapeuteille. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 51,4 %. Kyselytulosten analysointi tapahtui Formsissa sekä Excel-taulukkolaskentaohjelmassa.

Tutkimuksessa selvisi, että ammatinharjoittajina toimivat psykoterapeutit saataisiin sitoutumaan yritykseen paremmin mahdollistamalla työn joustavuus, monipuolisuus, urakehitysmahdollisuudet ja parantamalla palkkausta sekä tarjoamalla viihtyisät ja toimivat työtilat. Vastaajat kokivat olevansa pääosin hyvin sitoutuneita työhönsä, mutta työpaikan vaihtoa mietittiin silti usein. Jatkotutkimusideana voisi tutkia työsuhteessa olevien psykoterapeuttien työhön sitoutumista.

Kieli
suomi

Sivuja 49
Liitteet 2
Liitesivumäärä 5

Asiasanat
psykoterapeutit, sitoutuminen, työhyvinvointi



THESIS
April 2024
Degree Programme in Bachelor of Business Administration

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author
Neea Tukiainen

Title
Staff Commitment in Psychotherapy Services

Commissioned by
Anonymous company

Abstract

The aim of the thesis was to investigate strategies to enhance the long-term commitment of psychotherapists working as independent practitioners to a company, as well as to explore factors influencing their consideration of switching to another employer. Additionally, it sought to examine the levels of job satisfaction and well-being among practitioners and how it could be improved. The study was commissioned by a private social and health services provider.

The thesis employed a quantitative research approach with some qualitative elements. The research data was collected by commissioning a survey using Microsoft Forms to randomly selected psychotherapists. The response rate to the questionnaire was 51.4%. The questionnaire results were analysed in Forms and Excel software.

Findings revealed that psychotherapists could be better engaged by providing job flexibility, variety, career development opportunities, improved compensation, and comfortable working environments. While respondents generally reported a high level of commitment, they considered changing jobs often. Future research could focus on exploring the commitment of psychotherapists currently employed within organizations.

Language
Finnish

Pages 49
Appendices 2
Pages of Appendices 5

Keywords
psychotherapists, commitment, well-being at work

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Opinnäytetyön taustatiedot	5
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset	6
1.3	Aikaisemmat opinnäytetöiden tutkimustulokset	6
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	8
2	Sitouttaminen.....	9
2.1	Sitoutuminen yleisesti	9
2.2	Sitoutumisen syyt työntekijän näkökulmasta.....	10
2.3	Kokonaispalkitsemisen tuomat hyödyt	12
2.4	Palkka sitouttamisen keinona	13
2.5	Työskentely suuressa organisaatiossa	15
2.6	Sitoutumisen vastakohta – irtisanoutumisen riskit	16
3	Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen	18
3.1	Työhyvinvoinnin vahvistaminen	18
3.2	Työn imu.....	19
3.3	Yhteenkuuluvuus ja arvostus työyhteisössä	19
3.4	Työstä palautuminen.....	20
3.5	Urakehitys organisaatiossa.....	21
3.6	Työpahoinvointi	21
4	Opinnäytetyössä käytetyt tutkimus- ja tiedonhankinnan menetelmät sekä tutkimuksen toteutus.....	22
4.1	Tutkimuksellinen opinnäytetyö	22
4.2	Prosessin eteneminen	23
4.3	Tutkimuksen toteutus.....	25
5	Tutkimuksen tulokset.....	26
5.1	Kyselyn tulokset	26
5.2	Taustatiedot.....	27
5.3	Sitouttaminen	29
5.4	Palautteet	36
6	Johtopäätökset ja pohdinta	37
6.1	Johtopäätökset.....	37
6.2	Pohdinta	39
6.3	Luotettavuus ja eettisyys	41
6.4	Jatkotutkimuskohteet	42
	Lähteet	44

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kyselyn saatekirje

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön taustatiedot

Opinnäytetyössä tutkitaan psykoterapeuttien sitoutumista toimeksiantajayritykseen. Psykoterapeuteista on kova kysyntä ja heitä yritetään rekrytoida muihin kilpailijayrityksiin jopa melko aggressiivisinkin keinoin, ja suurilla rahasummilla. Psykoterapia on kallista, etenkin tämänhetkisessä taloustilanteessa. Psykoterapeuttien koulutus on myös kokonaisuudessaan hinnakas, jonka vuoksi monelle kyseistä koulutusta haluavalle se ei välttämättä ole rahallisesti mahdollista. Nämä kaksi seikkaa muodostavat yhdessä tilanteen, jota eletään tälläkin hetkellä: tarvetta ja kysyntää on enemmän kuin ammattilaisia.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii yksityinen sosiaali- ja terveystaloudellista tuottava yritys. Opinnäytetyössä käsitellään toimeksiantajayrityksen henkilöstöltä kerättyä arkaluontoista aineistoa, jonka vuoksi toimeksiantajaan viitataan nimikkeellä Yritys X. Tarkemmin keskitytään yrityksessä työskentelevien psykoterapeuttina toimivien ammatinharjoittajien sitouttamiseen: mitkä tekijät sitouttavat juuri tähän yritykseen ja mitkä taas saavat harkitsemaan vaihtoa johonkin toisaalle. Yritys X haluaa vahvistaa ammatinharjoittajana toimivien psykoterapeuttien sitoutuneisuutta, jonka avulla yrityksessä myös asioi todennäköisesti enemmän pitkäaikaisia asiakkaita, sillä terapiajaksot voivat olla useinkin vuoden mittaisia. Saavuttaakseen parhaan mahdollisen tilanteen sitouttamisen osalta, tulee selvittää yleiskuvaa ja ajatuksia ammattilaisilta asiaan vaikuttavista seikoista.

Aihe nousi esille toimeksiantajalta ja tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään tulevaisuudessa päivittäisessä työssä. Toimeksiantaja pystyy tämän jälkeen tarttumaan yhä paremmin ja ennen kuin on liian myöhäistä, epäkohtiin, joiden myötä ammatinharjoittaja päättää lähteä harkitsemaan työpaikan vaihtoa. Toimeksiantajan tavoitteena tässä tutkimustyössä on kerätä dataa olemassa olevalta henkilöstöltä yrityksen vetovoimaisuuden tekijöistä sekä kehitysideoista, jotta sitoutuneisuus yritykseen olisi yhä parempi.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyön ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää seikkoja, miten saada ammatinharjoittajana toimivat psykoterapeutit sitoutumaan toimeksiantajayrityksen toimintaan mahdollisimman pitkäksi aikaa. Mitkä tekijät saavat ammatinharjoittajana toimivat psykoterapeutit jatkamaan yrityksessä vuodesta toiseen ja mitkä taas ovat sellaisia asioita, jotka saavat pohtimaan vaihtoa johonkin toisaalle. Lisäksi halutaan selvittää työhyvinvoinnin tasoa ja keinoja sen parantamiseen. Opinnäytetyössä selvitettävillä asioita aiotaan hyödyntää ja ottaa huomioon yrityksen päivittäisessä toiminnassa ja saada toimintaa paremmaksi ja kasvua senkin myötä. Yleisestikin nykypäivänä vaihdetaan työpaikkoja yhä useammin ja monilla on kova palo edetä pitkälle työurallaan tai vastaavasti elää aivan muuta elämää, kun työtä.

1.3 Aikaisemmat opinnäytetöiden tutkimustulokset

Henkilöstön sitouttaminen on aiheena työnantajille hyvin merkittävä ja tärkeä, jonka vuoksi kyseisestä aiheesta löytyi monia tehtyjä opinnäytetöitä eri toimeksiantajille. Tutustuin kolmeen saman aihepiirin opinnäytetyöhön, joista yksi tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena, toinen laadullisena teemahaastatteluna ja kolmas luomalla kehittämissuunnitelma toimeksiantajalle. Valitsemalla tarkasteluun erilaisia opinnäytetöitä, sain monipuolisempaa näkökulmaa omaa opinnäytetyötänikin ajatellen. Opinnäytetyöt, joita käsitellään ovat Sofia Hakamäen (2022) opinnäytetyö ”Henkilöstön sitouttaminen ja työntekijäkokemuksen parantaminen”, Mira Saarisen (2023) ”Sitouttaminen asiantuntijaorganisaatiossa” sekä Mari Korhosen (2015) ”Kehittämissuunnitelma henkilöstön sitouttamiseksi”.

Sofia Hakamäki (2022) selvitti tutkimuksellaan valittuun toimeksiantajayritykseen, millainen on työntekijöiden kokemus sitoutumisen taso sekä työntekijäkokemus organisaation arjessa. Lisäksi selvitettiin, mitkä ovat tärkeimmät kohderyhmän sitouttavat tekijät sekä työpaikan suositeltavuus.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä henkilöstökyselynä, toimeksiantajan kahden eri toimipisteen henkilöstöltä. Tutkimuksen tuloksena selvisi, että työntekijät ovat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä ja työarki mieleistä, mutta työssä on kuitenkin tarpeeksi haastetta. Kehityskohteina nousivat selkeästi palkkaus, työn määrä sekä palautteenanto. Noin neljä kymmenestä työntekijästä koki olevansa erittäin hyvin tai hyvin sitoutunut työhönsä. Toimeksiantaja sai kehitysehdotuksena sitouttamista yhä parantaakseen jäämishaastatteluiden käyttöönoton jo työsuhteen aikana. Työntekijöiden toiveena nousivat palkkatason tarkasteleminen, työmäärän tasaaminen sekä tiimipäivien järjestäminen. (Hakamäki 2022.)

Mira Saarinen (2023) selvitti tutkimuksellaan toimeksiantajayrityksen henkilöstön sitoutumisen nykytilaa, mitkä ovat siihen vaikuttavia tekijöitä ja miten sitoutumista voitaisiin parantaa jatkossa. Tutkimusmuotona toimi laadullinen eli kvalitatiivinen teemahaastattelu, joka toteutettiin yksilöhaastatteluina mahdollisimman laajaa työkokemusta organisaatiosta omaavilta henkilöiltä. Suurimpina sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä nousivat työkaverit, joustavuus, kehittymisen mahdollisuus ja palkka. Myös hyvä johtaminen nousi vaikuttavana tekijänä sitoutumisesta esiin tutkimuksessa. Saarinen tuo ilmi, että tutkimus on onnistunut hyvin, vaikkakin haastattelut olisivat voineet olla laadukkaampia ja syvällisempiä, jotta olisi saanut tutkittua pintaa syvemmältä. (Saarinen 2023.)

Mari Korhonen (2015) tutki opinnäytetyössään toimeksiantajayrityksen henkilöstön sitouttamista, kehittämissuunnitelman kautta. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin avoimella kyselytutkimuksella ja ryhmäkeskustelulla. Tekijä analysoi näiden kautta kertynyttä aineistoa, jonka tulosten perusteella valitut teemat valittiin ideoimisen tueksi aivoriiheen, joka järjestettiin toimeksiantajayrityksen henkilöstölle. Aivoriihen pohjalta Korhonen loi kehittämissuunnitelman valitulle kohdeorganisaatiolle. Kehityskohteina nousivat henkilökohtainen tavoitteellisuus työssä, esihenkilöiden ja alaisten välisen viestinnän tasalaatuisuus, työolot, palkitsemisjärjestelmä ja johdon näkyvyys henkilöstölle. Kehittämistoimenpiteiksi nousi esimerkiksi myyntikilpailut sekä

virkestyspäivien järjestäminen ja kaikkiin määritettiin vastuuhenkilöt sekä aikataulut. (Korhonen 2015.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö on jaettu neljään kokonaisuuteen. Ensimmäisenä on johdanto aiheeseen, tämän jälkeen kaksi teoriakokonaisuutta ja viimeisenä itse tutkimusta käsittelevät luvut.

Johdannossa johdatellaan aiheen pariin ja kerrotaan taustaa tutkimusaiheen valinnan takaa. Lisäksi käydään läpi opinnäytetyön tavoitteet sekä rajaukset. Kolmantena osuutena johdannossa käydään katsaus kolmeen aihepiiriä sivuvaan opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön rakenne -osio kertoo lyhyesti ja ytimekkäästi työn kokonaisrakenteen sekä sisällön.

Sitouttamiseen liittyvät asiat ovat ensimmäisenä teoriakokonaisuutena. Tämän jälkeen toisena työhyvinvointi ja työssä viihtyminen. Teoriatiedon avulla pyrittiin luomaan kokonaisvaltaisempaa käsitystä tutkimukseen vaikuttavista tekijöistä.

Viimeisenä, tutkimusta käsittelevä kokonaisuus kuvaa tutkimusmenetelmät, miten tutkimus on kaikinensa toteutettu ja mitä tuloksia tällä on saatu. Tutkimusten yhteenvedosta tulee ilmi eniten kyselyn kautta nousseita seikkoja. Lopuksi tästä kokonaisuudesta on vedetty johtopäätöksiä ja olen kerännyt kasaan pohdintaa matkan varrelta. Viimeisenä on luku, joka käsittelee tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 Sitouttaminen

2.1 Sitoutuminen yleisesti

Sitoutumisesta ilmiönä puhutaan usein käsitteenä psykologinen sopimus. Kun psykologinen suhde ei toimi, ei henkilöllä ole usein ongelmaa myöskään vaihtaa työpaikkaa. Vastaavasti jos psykologisen suhteen laatu on hyvä, myöskin halu pysyä organisaatiossa ja arvostus sitä kohtaan säilyy. Voisikin sanoa, että sitoutumattomuus on tarkoittaa käytännössä lähtöherkkyyttä. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja tekevänsä merkityksellistä työtä omassa roolissaan, joka näyttäytyy myös innostuksena ja täytenä panostuksena työnsä laatuun. Sitoutunut työntekijä on usein valmis venyvään äärimmilleen työnsä vuoksi ja on kovin lojaali työnantajalleen. Kun työnantaja tajuaa pitää kiinni tällaisesta loistavasta työntekijästä, näkyy tämä esimerkiksi parempina suorituksina ja palvelun laadukkuutena, vähempinä poissaoloina sekä pienempänä henkilöstön vaihtuvuutena. Henkilöstön sitoutuminen organisaatiota kohtaan vaatii sitä, että henkilöstöön luotetaan, heille annetaan mahdollisuuksia kehittyä ja kehittää sekä heille syntyy luottamus siitä, että työsuhde jatkuu. (Viitala 2021, luku 2.6.)

Henkilöstövoimavarojen johtaminen kattaa organisaation ihmisten hallinnan eri osa-alueet, kuten rekrytoinnin, motivoinnin, kehittämisen ja palkitsemisen. Tavoitteena on varmistaa, että organisaatio houkuttelee, säilyttää ja kehittää pätevää henkilöstöä, joka on motivoitunut ja tuottelias. Lisäksi on tärkeää tukea henkilöstön työkykyä, jotta suoritusteho pysyisi hyvänä ja työura mahdollisimman pitkänä. Monet organisaatiot korostavat henkilöstön tärkeyttä, mutta käytännössä tämä voi unohtua ja monet haasteet voivat liittyä esimerkiksi resurssien puutteeseen tai johdon priorisointiin. Oikea-aikainen ja tehokas toiminta henkilöstövoimavarojen hallinnassa on kuitenkin keskeistä organisaation menestyksen kannalta. (Kauhanen 2009, 16.)

Miksi sitoutumisen rakentaminen on niin tärkeää organisaatiolle ja tiimeille? Pitkällä aikatahtimella sitoutuminen säästää aikaa ja resursseja. Kun panostetaan kerralla kunnolla työntekijän perehdyttämiseen, tuodaan selkeästi

ilmi toimintatavat ja ohjeistetaan sovittujen normien mukaisesti, maksaa tämä investoinnin moninkertaisesti takaisin. Sitoutuminen luo keskustelutilaa – on turvallisempaa kysellä kysymyksiä ja kertoa huolia puolin ja toisin. Työntekijän on tärkeää kokea, että tulee kuulluksi, huolenaiheensa ymmärretään ja niihin reagoidaan toimenpitein. Myös tiimin yhteistyö sekä yhteen hiileen puhaltaminen ovat isoja tekijöitä sitouttamisen vahvistamisessa. (Straw, Scullard, Kukkonen & Davis 2015, 85–86.)

2.2 Sitoutumisen syyt työntekijän näkökulmasta

Työssä tarvittava osaaminen voidaan jakaa kolmeen erilaiseen kompetenssiin: yleiset, ammattikohtaiset ja tehtäväkohtaiset kompetenssit. Yleiset työelämäkompetenssit kuvastavat taitoja, jotka karttuvat elämäkokemuksen mittaan ja niitä tarvitaan tehtävästä riippumatta, kuten esimerkiksi paineensietokyky. Ammattikohtaiset kompetenssit liittyvät nimensä mukaisesti johonkin tiettyyn alaan ja tätä ammattialaosaamista kutsutaan substanssiosaamiseksi. Kolmantena on määritelty tehtäväkohtaiset kompetenssivaatimukset, jotka liittyvät tarkemmin johonkin tiettyyn tehtävänkuvaan. Johtoportaan tehtävänä on pyrkiä muodostamaan nämä osaamiskombinaatiot mahdollisimman toimivaksi omaan organisaatioon, jotta henkilöstön työssä suoriutuminen, tehtävän vaatimukset sekä tekevän henkilön kompetenssit ovat linjassa keskenään. Kokonaisuutena tämä vaikuttaa henkilöstön työn sitoutumiseen sekä työhyvinvointiin. Ihminen haluaa kokea olevansa pätevä ja kyvykäs tehtävässään, jotta motivaatio tehtävän tekemiseen pysyy mielekkäänä. (Viitala 2021, luku 2.3.)

Ihminen etsii luontaisesti kaikelle tekemälleen syytä ja merkityksiä. Mikäli ihminen ei löydä syytä tai koe tekemistään merkilleiseksi, ei myöskään motivaatio sen tekemiseen tule pysymään. Sama pätee myös työpaikalla. Kun työ on riittävän haastavaa, mutta vastaa samaan aikaan myös työntekijän kykyjä ja tavoitteet ovat kuitenkin saavutettavissa olevia, motivoi työ silloin tekijää hyviin suorituksiin. Tähän kuitenkin vaikuttaa jokaisen yksilölliset ominaisuudet, mutta

hyvä työnantaja tarjoaa jokaiselle tällaiseen edellytyksiä. (Viitala 2021, luku 2.4.)

Jokaiselta meiltä löytyy ohjaileva, suuntaa antava sisäinen voima, jota kutsutaan motivaatioksi. Sisäinen motivaatio syntyy itse työstä ja sitä kautta tapahtuneista aikaansaannoksista. Kun on tyytyväinen saavuttamiinsa asioihin tai tavoitteisiinsa, palo itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen kasvaa yhä enemmän. Ulkoinen motivaatio muodostuu ulkoisten palkkioiden tavoittelusta, kuten palkasta, arvostuksesta sekä turvallisuudesta. Silloin kun työ alkaa olla puuromaista puurtamista ja mieleen tulee selata mielenkiinnosta toisia työpaikkoja, astuu ulkoisten palkkioiden merkitys suureen rooliin. (Viitala 2021, luku 2.4.)

Pitkäaikaiseen sitoutumiseen työpaikkaa kohtaan vaikuttavat vetovoimaisella tavalla työn sisältö, sen muovaaminen tilanteiden mukaisesti sekä kehitysmahdollisuudet ja urapolut. Kun organisaatio tarjoaa kiinnostavan työn, jossa myös tulevaisuuden näkymät houkuttelevat ja mahdollisuuksia on kehittyä, innostavat nämä seikat pysymään jatkossakin samassa työpaikassa. Etätömahdollisuudet sekä vaikutus oman työn sisältöön ja työajan järjestelyihin ovat myös nykypäivän tärkeitä seikkoja työssä viihtymisen kannalta. Nämä seikat kertovat myös yrityksen johtamiskulttuurista: pystytään ja halutaan luottaa omaan henkilöstöön antamalla erilaisia vapauksia suorittaa työtänsä. Lisäksi myös palautteenanto ja hyvät palautekäytännöt ovat henkilöstön työmotivaation keskeisimpiä ylläpitäjiä. Tutkimusprofessori Jari Hakonen kuvastaa sanaa palaute omin sanoin ”työelämän pienin suuri asia”. Jokainen haluaa kuulla palautetta omasta työstään, niin positiivista kuin rakentavaakin, muutoin on melko vaikea hahmottaa omaa tekemistään kuoren ulkopuolelta. (Ylikorkala, A., Hakonen, A., Hakonen, N. & Hulkko-Nyman, K. 2018, 30.)

Ylikorkala ym. (2018) kertovat teoksessaan Suomen parhaat työpaikat tutkimuksesta, jossa on selvitetty tekijöitä, jotka yhdistävät 50 parasta organisaatiota. Tulokset kertovat organisaatioiden vahvasta luottamuksesta johtoon, ollaan ylpeitä siitä, mitä tehdään ja mitä muut tekevät sekä työskentely

työkavereiden kanssa on antoisaa. Toimiva organisaatiokulttuuri luo vahvan kilpailuedun yritykselle.

2.3 Kokonaispalkitsemisen tuomat hyödyt

Työpaikkaa hakiessa tärkeänä seikkana haettavassa työtehtävässä on siitä maksettava korvaus. Kuitenkin tavoiteltaessa hyviä tekijöitä, jotka pysyvät pitkään talossa ja ovat motivoituneita, on palkitsemisen kokonaisuus huomattavasti toimivampi motivoiva väline kuin pelkkä rahapalkka. Jokainen organisaatio voi tehdä omasta palkitsemisen kokonaisuudestaan itsensä näköisen ja muovata mahdollisuuksia niin, että sieltä löytyisi erilaisia palkitsemistapoja eri elämän tilanteissa oleville työntekijöille. Kaiken kaikkiaan palkitsemisesta muodostuva kokonaisuus paljastaa sen, mitä ja millaisia asioita organisaatio haluaa työntekijöilleen tarjota. Kun palkankorotukset ovat niukassa, voi muut palkitsemisen keinot paikata suuresti työntekijän ajatusta asiasta. (Ylikorkala ym. 2018, 31.)

Palkitsemalla henkilöstöä erilaisin tavoin tavoitellaan yritykseen sopivaa porukkaa, jotka haluavat pysyä organisaatiossa, ovat innokkaita, sitoutuneita, tekevät hyviä työsuorituksia, haluavat kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan, puhaltavat yhteen hiileen yhteistyössä ja ovat tuottavia. Palkitseminen on merkittävänä osana puoleensavetävän ja innostavan toimintakulttuurin muodostumisessa. (Ylikorkala ym. 2018, 13.)

Palkitsemisen positiiviset vaikutukset ovat keskeisiä työympäristön tehokkuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Houkuttelevat palkitsemisehdot rekrytoinnissa toimivat vetovoimatekijänä halutun tyylisten työntekijöiden houkuttelemiseksi organisaatioon. Tämä luo perustan organisaation menestykselle, kun työntekijäkunta on korkealaatuista ja motivoitunutta. Lisäksi palkitseminen edistää työntekijöiden sitoutumista ja pysyvyyttä, mikä puolestaan vähentää vaihtuvuutta ja parantaa työilmapiiriä. Palkitsemisjärjestelmät lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota ja omistautuneisuutta tehtäviinsä. Kun työntekijät kokevat, että heidän

ponnistelunsa ja saavutuksensa tunnustetaan ja palkitaan, he ovat taipuvaisempia panostamaan tehtäviinsä täysillä jatkossakin. Tämä nostaa tuottavuutta ja luo myönteistä ilmapiiriä, joka kannustaa korkeatasoisiin suorituksiin ja jatkuvaan oppimiseen. (Ylikorkala ym. 2018, 14.)

Organisaatio, jossa työntekijät voivat hyvin, tehdään todennäköisimmin myös laadukkaasti töitä ja saadaan huomattavaa tulosta aikaan. Tällä on suora vaikutus vähentävällä tavalla myös poissaolokustannuksiin ja niistä aiheutuviin laatuongelmiin. Investoimalla ennalta estävästi henkilöstön hyvinvointiin kokonaispalkitsemisen keinojen avulla, saadaan taatusti laadukkaampaa suorituskkyä pidemmälläkin tähtäimellä. (Viitala, R & Jylhä, E. 2013, luku 12.)

Palkitsemisen negatiiviset vaikutukset voivat aiheuttaa haasteita organisaation toiminnalle ja työilmapiirille. Epäoikeudenmukaiset palkitsemiskäytännöt voivat synnyttää tyytymättömyyttä ja epäluottamusta työyhteisössä. Tämä voi heikentää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista, mikä vaikuttaa negatiivisesti organisaation suorituskkyyn. Epäasiallinen toiminta ja resurssien epätasapainoinen käyttö voivat aiheuttaa konflikteja työyhteisössä ja hidastaa organisaation toimintaa. Lisäksi, jos palkitsemisjärjestelmä ei ole tasapainossa ja ei tarjoa todellista lisäarvoa työntekijöille, se voi johtaa ylimääräisiin kustannuksiin ilman vastaavaa hyötyä. (Ylikorkala ym. 2018, 14.)

2.4 Palkka sitouttamisen keinona

Työntekijälle maksetaan tehdystä työstä palkkaa. Käsite palkitseminen taas pitää sisällään rahallisen korvauksen lisäksi taloudelliset etuudet, joita työ voi tarjota. Tällaisia ovat esimerkiksi lounasetu, laaja työterveyshuolto ja erilaiset liikuntaedut. Lisäksi aineeton palkitseminen, eli muut kuin rahassa mitattavat asiat, vaikuttavat motivoivalla ja sitouttavalla tavalla työpaikkaan. Aineetonta palkitsemista ovat esimerkiksi mahdollisuus urakehitykseen, joustavuus työpaikan ja -aikojen suhteen sekä työtehtävien kiinnostavuus. Ihmisen tehdessä valintaa työpaikassa pysymisen tai toisaalle vaihtamisen väliltä, on

loppupeleissä aineettoman palkitsemisen merkitys usein rahallista korvausta tärkeämpi. (Viitala 2021, luku 3.5.)

Jokaisella yrityksellä on määriteltynä palkitsemisen yleiset ja pitkän aikavälin periaatteet, jotka kokonaisuutena muodostavat palkitsemisstrategian.

Palkitsemisstrategiassa määritellään, miten yritys lokeroituu työnantajana palkkauksen näkökulmasta verrattuna muihin kilpaileviin yrityksiin. Halutaanko pysyä keskipalkkojen yläpuolella ja pitää näin ollen kokemustasoa yllä vai valita myös alhaisemmalla palkkatasolla alan opiskelijoita tai vastavalmistuneita mukaan. Nämäkin ovat seikkoja, joilla voidaan vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen. (Viitala 2021, luku 3.5.)

Yrityksillä on jossain määrin vapaus määritellä omat linjauksensa palkitsemisen suhteen, mutta loppupeleissä raamit luovat työehtosopimukset sekä työ- ja verolainsäädäntö. Palkitsemiseen liittyvät asiat ovat usein hieman jännitettä aiheuttavia, jonka vuoksi periaatteiden pitäisi olla yrityksessä helposti tulkittavia ja avoimen puheen alla, oikeudenmukaisuutta unohtamatta. Johdon tärkeänä tehtävänä on huolehtia, että henkilöstö olisi sitä mieltä, että työn, suoriutumisen ja palkitsemisen välillä olisi sopiva tasapaino. Tämä luo myös yrityksen ulkopuolelle yrityskuvaa sekä työnantajakuva, joten siitä on tärkeä pitää huolta organisaation sisällä. (Viitala 2021, luku 3.5.)

Palkkapolitiikka määrittelee organisaation palkkausperiaatteet ja ohjaa esihenkilöitä yleisesti palkkaukseen liittyvissä päätöksissä. Työntekijälle palkkapolitiikka antaa selkeän kuvan siitä, miten palkat ja palkkiot määräytyvät yrityksessä sekä mahdollisuuden vaikuttaa omaan palkkaukseen ja palkitsemiseen. Palkkapolitiikan muotoutumiseen vaikuttaa ja huomioidaan yleisesti tehtävän vaativuustaso ja sen tuoma vastuu, henkilöstön suoriutuminen ja markkinatilanne. Markkinatilanteen kokonaiskäsityksen arvioimisessa otetaan huomioon toimiala, työvoiman kysyntä ja tarjonta kyseisellä alueella, työntekijöiden vaihtuvuusprosentti sekä tiedossa olevat palkkavertailutiedot. Kokonaisuudessaan nämä pyritään suhteuttamaan ja pohtimaan tulevien vuosien työvoimatarpeeseen, taloustilanteeseen sekä kehittämisen tavoitteisiin. (Ylikorkala ym. 2018, 80.)

Psykoterapeutit työskentelevät pitkälti ammatinharjoittajina, eli yksityisyrittäjinä. Tällöin vastuu kaikesta tekemisestä on ammatinharjoittajalla itsellään. Ammatinharjoittamisen tyypillisin yritysmuoto on toiminimi tai kevytyrittäjyys erillisen laskutuspalvelun kautta. Toiminimi tulee olla rekisteröitynä Patentti- ja rekisterihallitukseen, kun taas ammatinharjoittajaa voisi kuvailla yksityishenkilön ominaisuuksin. Toiminimellä toimitaan usein päätoimisesti ja ammatinharjoittaminen voi olla kevyempää yrittäjyyttä esimerkiksi sivutoimisesti toisena työnä. (Holvi 2024.) Yritys X tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet tuottaa palveluita psykoterapeutina. Ammattilaisilla on mahdollisuus tuottaa palveluita työterveyden asiakkaille lyhytpsykoterapian muodossa, vakuutusyhtiöiden sekä itsemaksavien lyhytpsykoterapiaa sekä Kelan kuntoutuspsykoterapiaa, lisäksi on mahdollisuus hakeutua erilaisten ostopalveluiden palveluntuottajaksi halutessaan. Monipuolisten palveluiden lisäksi yrityksessä työskenteleville tarjotaan ison talon turvallisuus, vahvat tietosuojatut järjestelmät, hyvät työsuhte-edut, unohtamatta erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Myös yhteisöllisyyteen panostetaan jatkuvasti. Psykoterapeuteilla on mahdollisuus työskennellä kokoaikaisena tai osa-aikaisena. (Yritys X:n verkkosivut.) Näin ollen kokonaispalkitsemisesta eri muodoissaan pidetään toimeksiantajayrityksessä hyvää huolta, joka osaltaan vaikuttaa sitouttavalla tavalla henkilöstöön.

2.5 Työskentely suuressa organisaatiossa

Kun pohtii esimerkiksi uutta työpaikkaa, on hyvä tiedostaa seikat myös organisaation kokoon liittyen. Organisaation suuruudella on merkitystä useisiin käytännön asioihin: suuret organisaatiot eivät ole yhtä joustavia kuin pienemmät sekä suuret organisaatiot tarvitsevat lähtökohtaisesti enemmän erilaisia mekanismeja päivittäisen toimintansa pyörittämiseen, kuten tietojärjestelmiä ja hallinnon henkilöstöä organisaation toiminnan ylläpitämiseksi. Usein suuressa organisaatiossa muutosten edistäminen voi olla hitaampaa, sillä asia kulkee ensinnäkin monen tahon työpöydän läpi pohdittavana ja asioita on tarkasteltava kaikkienensa suuressa mittakaavassa. Organisaatiokulttuuria on etenkin lyhyellä aikavälillä hankala lähteä muuttamaan, joka pohjautuu juuri kulttuurin

monikerroksisuuteen, suuruuteen, moniarvoisuuteen sekä valtakysymyksiin. (Kauhanen 2010, 25–27.)

Jotta työskentely säilyisi pitkään mahdollisimman mieleisenä, työnantajan olisi tärkeä mahdollistaa ja tarjota työntekijälleen vaihtoehto laajentaa omaa osaamistaan sekä kehittyä työssään. Työtehtävän laajentaminen horisontaalisesti, jossa yhdistetään samaan prosessiin liittyviä työtehtäviä uusiksi ja laajemmiksi kokonaisuuksiksi, on hyvä keino lisätä työn vaihtelevuutta. Lisäksi työn rikastaminen eli vertikaalisen vaativuuden sekä itsenäisyyttä lisäävien toimenpiteiden lisääminen moninaistuttaa työtehtäviä, joka sopivissa määrin toimii sitoutuneisuuden tekijänä. (Kauhanen 2010, 50–51.) Suuren organisaation hyöty työn monipuolistamisessa on se, että mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja tämän toteutukseen on laajemmin neuvoteltavissa.

2.6 Sitoutumisen vastakohta – irtisanoutumisen riskit

Mikäli organisaatiosta satelee työtehtäviä jatkuvasti enemmän, kuin mihin työntekijä pystyy, seuraa tästä ennemmin tai myöhemmin kuormitusta, työhyvinvoinnin heikkenemistä, sitoutumisen vähenemistä sekä näiden seikkojen myötä työpaikan vaihdoksen pohtimista. Ylityöllistettävyys pilaa myös työilmapiiriä, sillä henkilöstö on kovan stressin ja paineen alla jatkuvasti, eikä aikaa jää välttämättä esimerkiksi tärkeille kollegiaalisille keskusteluille. Kuitenkaan myöskään vähäinen työmäärä ei tue työssä viihtymistä, sillä se johtaa helposti tylsistymiseen ja motivaation katomaiseen. Onkin siis tärkeää johtamiskulttuuria huolehtia, että henkilöstöllä pysyy työmäärä tasaisena. Tietysti ajoittaisia nousuja ja laskuja tapahtuu, mutta laajemmin tarkastellessa keskimääräinen tasaisuus olisi hyvästä. Myös osaamisen puute johtaa motivaation laskuun, ellei siihen reagoida ajoissa. On tärkeää kokea olevansa osaava ja oppivainen työympäristössään. (Viitala 2021, luku 3.10.)

Luonnolliseksi poistumaksi kutsutaan tilannetta, jolloin työntekijä päättää itse työsuhteen. Luonnollisen poistuman suuruus vaihtelee kovin riippuen

taloudellisista suhdanteista, toimialasta sekä henkilöstörakenteesta. Tärkeänä työntekijän näkökulmasta on myös työpisteen sijainti. Henkilöstörakenteen muodostavat ikä, sukupuoli ja koulutustaso ovat olennaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat paitsi henkilöstön vaihtuvuuteen myös muihin organisaation sisäisiin aspekteihin, kuten sitouttamiseen ja etuihin. (Kauhanen 2010, 92–93.)

Työpaikan vaihtohalukkuuteen vaikuttaa ikäluokka sekä koulutustausta. Mitä enemmän ja korkeammin henkilö on koulutautunut, sitä helpommin myös vaihtaa työpaikkaa. Tällaiset henkilöt saattavat saada paljon myös yhteydenottoja rekrytoijilta ilman, että olisivat itse hakeneetkaan töitä. Vastaavasti myös nuoret vaihtavat työpaikkaa helpommin kuin hieman iäkkäämmät henkilöt. Vaihtoalttiuteen vaikuttava tekijä on organisaation imu, sekä lähtöhalukkuuteen organisaation talouden tilanne sekä työmarkkinatilanne yleisesti. Mikäli mielenkiintoisia työpaikkoja on paljon tarjolla, voi se innostaa laittamaan työhakemuksia, vaikka sillä hetkellä työpaikan vaihto ei niin isosti olisikaan muutoin mielessä. (Kauhanen 2010, 94.)

Yhä enemmän jalustalle nousee niin työntekijöiden sitoutuneisuudessa kuin uusien työntekijöiden rekrytoitaessa yleisestään organisaatiosta muodostunut työnantajakuva. Tämä tarkoittaa sitä, minkälainen kuva organisaation henkilöstöllä sekä mahdollisilla potentiaalisilla työnhakijoilla on organisaatiosta. Hyvämaineinen organisaatio vetää puoleensa, kun taas huonomaineinen organisaatio saa henkilöt kiertämään sen kaukaa. Työnantajakuva voi muuttua nopeastikin esimerkiksi huonosti hoidettujen irtisanomisten, ulkoistusten sekä työsuojelurikkomusten aiheuttamana. (Kauhanen 2010, 69–70.)

Työntekijän puolelta syntyvän irtisanoutumishalukkuuden lisäksi myös organisaatio voi lisätä henkilöstönsä irtisanoutumishalukkuutta. Tällöin yritys voi tarjota koko henkilöstölle, erikseen määritellylle osalle henkilöstöstä tai yksittäisille henkilöille vapaaehtoista ero- ja kouluttautumisasiä, työstä irtisanoutumista vastaan. Tällainen menettely voi olla käytössä organisaatioilla, jotka eivät varsinaisesti halua irtisanoa henkilöstöään. (Kauhanen 2010, 97.)

3 Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen

3.1 Työhyvinvoinnin vahvistaminen

Yhtenä kokonaisvaltaisesti työhön sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä on työhyvinvointi. Ihmisen omat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, sekä työympäristöön kuuluvat tekijät, kuten esihenkilötyö ja työpaikan yleinen ilmapiiri rakentavat työhyvinvointiin vaikuttavan kokonaisuuden. Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt työhyvinvoinnin ”työntekijän kyvyksi suoriutua päivittäisistä työtehtävistä”. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat tietysti myös yksityiselämään kuuluvat asiat ja tapahtumat. Työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on myös organisaation henkilöstöjohtamisen taidot. On osattava ennakoida ja pyrkiä torjumaan riskitekijöitä, poissaoloja sekä uupumista. (Viitala 2021, luku 2.5.)

Myös työmotivaatio vaikuttaa keskeisesti työntekijän hyvinvointiin, jaksamiseen ja suoriutumiseen niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Motivoitunut henkilö saa enemmän aikaiseksi ja näin ollen on myös tuottavampi organisaation näkökulmasta. Työn jäljestäkin voi motivoituneella henkilöllä huomata, että tehtävät ovat tehty parhaalla mahdollisella tavalla, joka voi jo itsessään parantaa ulospäin syntyvää yrityskuvaa. (Kallonen, J. & Kuhmonen, A. 2021.) Työhyvinvointia voidaan edistää monella tavoin, esimerkiksi kehittämällä työnkuvia paremmiksi ja toimivammiksi, muuttamalla työskentelyn tapoja, työvälineitä ja ympäristöä. Kokonaisuutena eri osa-alueiden on oltava hallinnassa selkein tavoittein, mahdollisuuksin vaikuttaa omaan työskentelyyn sekä kehittää sitä. Mitä enemmän ihminen voi itse vaikuttaa näihin seikkoihin, sitä tyytyväisempi hän on työhönsä. Työn määrien sekä tehtävien tulisi vaihdella, jotta tasapaino säilyy. Ei voi olla pitkiä ajanjaksoja sisältäen suuria työmääriä, jotka ovat lisäksi haastavia, muutoin seuraa ennemmin tai myöhemmin uupumusta. Raskaan työjakson jälkeen tulisi seurata kevyempi työjakso, jolloin työntekijä ehtii palautua ja hengähtää. (Viitala 2021, luku 3.10.)

3.2 Työn imu

Motivaation keskeinen ylläpitäjä on työn imu, jota voisi kuvailla myönteisenä tunne- ja motivaatiotilana työssä. Työntekijä lähtee mielellään töihin ja työpäivät sujuvat kivaa vauhtia mielekkäissä tehtävissä, jopa uppoutuen niiden pariin. Vaikka olisi hyvä työn imu, se ei tarkoita, että työnteko olisi aina kivaa. Jokaisen työarkeen kuuluu varmasti myös ei niin kivoja työtehtäviä, jotka saattavat aiheuttaa hetkellistä ärsytystäkin, mutta ne kuuluvat asiaan ja ovat osa opin tietä. (Kallonen, J. & Kuhmonen, A. 2021.)

Työn imu on tärkeä ja arvokas tunne osana hyvinvointia. Siitä kumpuaa myönteisiä seurauksia työntekijälle itselleen niin työhön kuin muuhun omaan elämään sekä yritykselle. Kokemuksena työn imu on yhdistettävissä hyviin suorituksiin, työntekijän terveyteen ja yrityksen taloudelliseen menestykseen. Työn imua tuntevat työntekijät ovat kovin sitoutuneita työhönsä, oma-aloittaisia, kehittäväisiä, auttavat työkavereitaan ja levittävät työn imua myös muihin henkilöihin työyhteisössä. Lisäksi he kokevat työn tärkeänä osana omaa elämäänsä ja odottavat innolla uusia työpäiviä. Usein he näkevät oman työuransa kovin kehitysmuönteisenä ja ovat keskimääräisesti onnellisempia kuin muut työntekijät. (Kallonen, J. & Kuhmonen, A. 2021.)

3.3 Yhteenkuuluvuus ja arvostus työyhteisössä

Työpaikan ilmapiiri syntyy ihmisten kokemuksista sekä käyttäytymistavoistaan. Ilmapiiri voi olla vaihteleva, mutta olisi tärkeää, että lähtökohtaisesti se pysyisi vakaan hyvänä. Usein se koetaan joko hyvänä tai huonona. Työpaikan ilmapiiristä yhteistuumin huolehtiminen on koko henkilöstön tehtävä, joka vaikuttaa työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, yhteistyön sujumiseen ja kaikkien näiden kautta työn tulokseen. Käsitys ilmapiirin tilanteesta on siinä mielessä hauras, että se muovautuu jokaisen mielessä yksilöllisesti. (Viitala 2021, luku 3.13.)

Ilmapiiri muovautuu joka päivä ihmisten ollessa vuorovaikutuksessa, työskenteli sitten toimistolla taikka etänä kotoa käsin. Jokainen työyhteisöstä on osaltaan vastuussa työilmapiirin tilanteesta käytöksellään. Tätä varten on hyvä luoda yhteisiä pelisääntöjä, joiden avulla voitaisi saavuttaa ihanteellinen tilanne työyhteisön ilmapiirin sekä keskinäisen arvostuksen osalta. Kaikkeen tähän tarvitaan työyhteisötaitoja, jota voidaan vahvistaa esimerkiksi kouluttamalla, rekrytoimalla taidon omaavia henkilöitä organisaatioon sekä lähijohtamisen keinoin. Toimivat työnkuvat, yhteiset toimintatavat sekä mahdollisuus kehittää osaamistaan vaikuttavat myös ilmapiirin muodostumiseen. Kuitenkin päävastuu loppupeleissä työpaikan ilmapiirin muodostumisella ja ennen kaikkea san parantamisella on esihenkilöillä: on osattava puuttua ajoissa, mikäli tilanne näyttää menevän huonoon suuntaan ja vastaavasti pitää yllä sekä kehittää ilmapiiriä paremmaksi. (Viitala 2021, luku 3.13.)

3.4 Työstä palautuminen

Työpäivien ja -viikkojen jälkeen ihmisen olisi tärkeä tuntee olonsa palautuneeksi työn aiheuttamasta rasituksesta ja kuormituksesta. Keho ja mieli tarvitsee elpymistä jatkuvasti, joka taas edistää terveyttä, työkykyä sekä työn tuottavuutta. Palautumiseen on tärkeä kiinnittää huomiota myös työpäivien aikana, esimerkiksi riittävällä tauotuksella. Kun laiminlyö pitkään omaa palautumistaan, voi kuormitus kokonaisuudessaan kasautua ja pitkittyä. (Työterveyslaitos 2024.)

Työstä palautumista tukee myös työnantajan tarjoamat henkilöstöedut. Useat organisaatiot tarjoavat erilaisia liikunta- ja kulttuurietuja, joita jokainen organisaatiossa työskentelevä pääsee käyttämään haluamaansa aktiviteettiin. Etenkin liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen on työkyvyn kannalta kannattavaa, sekä ennalta estää vammojen syntymistä. Myös henkilöstön vapaa-aikana tapahtuvan opiskelun tukeminen on arvostettava ele työmaailmassa. Tämä on järkevää panostusta aktiiviseen ja muutoshaluisen henkilöstöön. (Kauhanen 2010, 208–209.)

3.5 Urakehitys organisaatiossa

Organisaation hyväksi urajohtamiseksi voidaan kutsua toimia, joissa halutaan tukea henkilöstöä muovaamalla tarvittaessa urapolkua esimerkiksi nykyistä työtehtävää muotoilemalla, työkierron ja sijaisuuksien kautta tai ehdottamalla talon sisäisesti erilaisia työtehtäviä. Vaikka henkilön urapolku onkin lähtökohtaisesti heidän omissa käsissään, on tärkeä tukea tätä henkilöstöjohtamisen käytänteiden avulla. (Viitala 2021, luku 3.6.) Suuressa organisaatiossa työskennellessä usein myös mahdollisuuksia kehittymiseen on enemmän.

Urakehityksen tarjoaminen henkilöstölle on myös tärkeä sitouttamisen tekijä, näin saadaan henkilöt pysymään talossa, vaikka nykyinen työtehtävä ei tarjoaisikaan tarpeeksi. Kehityskeskusteluiden yhteydessä kartoitetaan työntekijän kiinnostuksesta ja halukkuudesta kehittää urapolkuaan ja käydään siitä keskustelua tulevaisuuden varalle. Urakehitys voi tapahtua organisaatiossa liikkumalla työtehtävästä toiseen vaakasuunnassa tai ylöspäin. Työtehtävät voivat hyvinkin vaihtua osaamisalueelta toiselle. Urakehityksen mahdollisuudet ovat usein jo rekrytointitilanteessa tärkeänä seikkana, sillä monet toivovat mahdollisuuksia osaamisen kehittyessä päästä haastavampiin työtehtäviin, jotta voivat kehittyä yhä enemmän ja monipuolisemmin. (Viitala 2021, luku 3.6.)

3.6 Työpahoinvointi

Työhyvinvointia heikentävät seikat liittyvät usein työyhteisön kulttuuriin, arvoihin ja ihmisten toimintamotiiveihin. Tukemalla jatkuvasti omaa ammattitaitoa sekä työkykyään luo itselleen huomaamatta hyvän pohjan niin fyysiselle kuin henkisellekin hyvinvoinnille, joka on edellytys työssä jaksamisessa. Vanhanaikaisesti ajattelevissa organisaatioissa ajatellaan osin yhä, että työhyvinvointiin panostaminen olisi taloudellinen kuluerä yritykselle. Päinvastoin siihen panostaminen on pitkällä aikavälillä investointi ja vähentää erilaisia työtapaturmia, sairauspoissaoloja ja aikaisin eläkkeelle jäänteitä, sekä samaan

aikaan työilmapiiriä sekä työtehoa. Jotta vältetään työpahoinvoinnilta, vaatii se organisaatiolta jatkuvaa panostusta esimerkiksi työterveyshuoltoon, työolosuhteisiin sekä työvälineisiin. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy myös ulospäin yritysimagossa sekä talouteen liittyvissä kilpailueduissa. (Kauhanen 2010, 200–202.)

Työntekijän työkyvyn heiketessä on työnantaja veloitettu lain nojalla ryhtymään toimenpiteisiin tilanteen parantamiseksi. Vuonna 2011 säädetyin lain kautta halutaan puuttua varhain pitkittyviin työkyvyttömyyksiin ja toistuviin sairauspoissaoloihin. Puuttumista varten työnantajan on laadittava kirjallinen suunnitelma, jota on usein nimitetty varhaisen välittämisen malliksi. Varhaisen välittämisen mallissa on painopiste ennen kaikkea ennakoinnissa ja nimensä mukaisesti mahdollisimman varhaisessa puuttumisessa, ei kurinpitotoimissa. (Viitala 2021, luku 3.10.)

4 Opinnäytetyössä käytetyt tutkimus- ja tiedonhankinnan menetelmät sekä tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Kyseessä on tutkimuksellinen opinnäytetyö, joka toteutetaan kvantitatiivisin menetelmin eli määrällisenä ja tutkimuksen toteutustapa on kysely. Määrällisen tutkimuksen lisäksi kyselyyn lisätään muutama ”vapaa sanan” kysymys, jotta saadaan hieman vastauksiin erilaisia ajatuksia, eikä pelkästään annettuja vaihtoehtoja. Tutkimuksellinen kehittämistyö saa usein alkunsa erilaisista organisaation kehittämistarpeista tai halutusta muutoksesta (Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015, 19).

Tutkimuksellinen kehittämistyö sisältää yleisesti nousseiden ongelmien ratkaisua uusien ideoiden, käytäntöjen ja toimintatapojen muutosten avulla. Tarkoituksena usein ottaa käyttöön uusia ratkaisuja, jotka voisivat auttaa käytännön ongelman ratkaisuun. (Ojasalo, K. ym. 2015.) Määrällisen tutkimuksen tutkimusaineiston keräämiseen voidaan käyttää kyselylomaketta,

systemaattista havainnointia tai valmiiden rekisterien ja tilojen käyttöä. Tutkimuskohteena voi olla aineiston keräämistavasta riippumatta joko ihmiset tai kulttuurituotteet. Kaikkinensa kyselylomake on määrällisen tutkimusmenetelmän käytetyin aineiston keräämismenetelmä. Kysely toteutetaan opinnäytetyössä vakioituna kyselynä, jolloin kaikilta kyselyyn vastaavilta henkilöiltä kysytään täysin samat asiat. Kyselylomaketutkimuksessa aineiston keruumenetelmä sopii suurella tai hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Lisäksi etuna on se, että vastaaja jää tuntemattomaksi. Riskinä tälle aineiston keruumenetelmälle on kuitenkin se, että vastausprosentti jää alhaiseksi. Tätä kutsutaan tutkimusaineiston kadoksi. (Vilkkä 2021, luku 4.)

4.2 Prosessin eteneminen

Mikäli kaikilla tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on mahdollisuus ja ennen kaikkea tietotaito internetin sekä sähköpostin käyttöön, voidaan kysely toteuttaa sähköpostin kautta. Parhaiten tämä metodi on käytössä silloin, kun tutkimukseen osallistuva perusjoukko on osana yritysten tai organisaatioiden toimijoita. Tällöin kysely voidaan lähettää myös keskitetysti kaikille omaan työsähköpostiin. (Vilkkä 2021, luku 4.)

Aluksi tutkimusta suunnitellessa valitaan tutkimussuunnitelman sisällöt, tämän jälkeen tutkimusmenetelmä, sitten aineiston keräämistapa. Vasta näiden kolmen jälkeen mietitään, minkä kokoinen tutkimusaineisto on saatava, jotta tutkimusongelmaan pystytään vastaamaan halutulla laajuudella. Otanta voidaan valita kokonaisotantana, satunnaisotantana, systemaattisena, ositettuna tai ryväotantana. Halutun perusjoukon koko vaikuttaa siihen, tehdäänkö tutkimuksesta kokonaistutkimus vai käytetäänkö jotain määriteltyä otantamenetelmää. Kokonaistutkimuksessa otetaan nimensä mukaisesti koko perusjoukko mukaan tutkimukseen, eikä rajata sitä millään tavalla. Otantamenetelmät ovat yleensä käytössä suurissa tutkimusaineistoissa, jolloin helpotetaan tutkimusvastausten läpikäyntiin kuluvaan aikaan ja tehdään merkittäviäkin kustannussäästöjä. Toteutunut otos tarkoittaa tutkimukseen eli kyselylomakkeeseen tai haastatteluihin vastanneiden määrää. Mikäli toteutunut

otos ei ole riittävän kokoinen vastataksaan tutkimusongelmaan, tulee aineiston keruu uusia osittain tai täysin. Toteutuneeseen otokseen vaikuttaa myös tutkimukseen osallistuneiden vastaustyyli, ovatko vastaukset vajaita. (Vilkkä 2021, luku 4.)

Kyselylomakkeen kysymyksiä pohtiessa on tärkeää perehtyä tutkimuksen aihepiiriä koskevaan kirjallisuuteen sekä aiempiin tutkimuksiin. Kysymykset tulee olla perusteltavissa ajatellen tutkimukseen valittua tutkimuksen teoreettista viitekehystä sekä tutkimuksen tavoitteita. Kysymykset voivat olla monivalintoja, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalitakysymysten tarkoituksena on kerätä vertailukelpoista materiaalia, sillä kysymykset ovat standardoituja. Avoimet kysymykset mahdollistavat monipuolisemmat vastausmahdollisuudet, jolloin voi tuoda hyvin omia ajatuksia esille. Kolmas eli sekamuotoinen vaihtoehto on hyvä tilanteessa, jolloin on syytä epäillä, että tutkimukseen osallistuvat eivät tunne varmuudella vastausvaihtoehtoja. (Vilkkä 2021, luku 4.)

Määrällisen tutkimusmenetelmän tutkimuksissa tavoitteena on selvittää ja perustella vastausten avulla väitteitä tilastollisten yhteyksien avulla, eli taulukkomuodossa (Vilkkä 2021, luku 4). Näin ollen on tärkeää, että kyselyalusta, jossa tutkimus toteutetaan, mahdollistaa taulukoinnin muotoilun vastauksista. Kyselylomakkeen pituus on tärkeä pohtia tarkoin ja ulkonäön on oltava selkeä, jotta vastaajilla olisi mahdollisimman helppo ja nopea vastata (Ojasalo, K ym. 2015, 131).

Kyselyn avulla voidaan saada määrällistä sekä laadullista dataa tutkimusta varten, usein painopiste on määrällisessä tiedossa, jolloin tiedon analysointi on helpompaa. Kyselyn aineistoa eli vastauksia voidaan purkaa muodostamalla keskilukuja, eli esimerkiksi keskiarvoja ja mediaaneja. Lisäksi voidaan tehdä esimerkiksi ristiintaulukointia sekä hajontalukua. (Ojasalo, K ym. 2015, 134.) Kun tutkittu otos edustaa valittua perusjoukkoa ja mitattaessa vähän satunnaisuutta, voidaan olettaa kokonaisluotettavuuden olevan hyvä. Luotettavuuteen eli reliabiliteettiin vaikuttaa heikentävällä tavalla vastaajan unohduksen takia aiheutuvat virheelliset vastaukset, ymmärrysvirheet

kysymykseen liittyen, vastausvirheet lomakkeelle sekä tutkijan virheet tehdessään koontia vastauksista. Satunnaisten virheiden vaikutus tutkimuksen lopputuloksen ja asetettujen tavoitteiden kannalta ei kuitenkaan ole todennäköisesti suuri. (Vilkka 2021, luku 7.)

4.3 Tutkimuksen toteutus

Kysely toteutettiin Microsoft Forms -palvelun kautta kyselylomakkeella. Valitsin Formsin, koska se on yrityksen henkilöstölle jo entuudestaan tuttu ja usein käytetty alusta. Kysely lähetettiin 35 satunnaisotannalla valitulle Yritys X:ssä työskentelevälle ammatinharjoittajalle Uusimaan, Pirkanmaan sekä Pohjois-Suomen alueelta, työskentelymääränä vähintään 16 tuntia viikossa. Kriteerit kyselyyn valittavien henkilöiden ominaisuuksista tuli toimeksiantajayritykseltä.

Kysely (liite 1) lähetettiin saatetekstin (liite 2) kanssa sähköpostilla henkilöille ja kyselylomakkeen vastausaika oli 19.3.-28.3.2024 välisen ajanjakson. Vastaanottajien sähköposteiksi valikoituivat suoraan yrityksen kautta tulleet, psykoterapeuteilla käytössä olevat työsähköpostit. Lähetin lisäksi muistutuksen kyselyyn vastaamisesta noin puolivälissä vastausaikaa, maanantaina 25.3.2024, josta oli selkeästi hyötyä, sillä vastauksia tuli sen jälkeen vielä useampi lisää. Muistutusviestin tavoitteena olikin lisätä vastaajien määrää ja saada sen avulla luotettavampi tutkimustulos.

Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja vastaukset kerättiin anonymisti. Lähes kaikki kysymykset olivat pakollisia vastata, jotta kyselystä saisi kaiken mahdollisen hyödyn irti. Poikkeuksena kysymys 8, joka liittyi edellisen kysymyksen vastaukseen: "Mikäli vastasit aiempaan kysymykseen 'kyllä', kuinka usein olet miettinyt työpaikan vaihtamista" sekä kysymys 20: "Palautetta kyselystä ja/tai aiheesta nousseita ajatuksia? Sana on vapaa!" Kyselyn kysymykset rakentuivat opinnäytetyön tavoitteiden, teorian kautta nousseiden ajatusten sekä toimeksiantajan kanssa käytyjen keskusteluiden ja toiveiden pohjalta. Kysymykset muokkautuivat hieman opinnäytetyön edetessä yhä sopivammiksi. Kyselyssä haluttiin selvittää erityisesti paljon viikkotasolla

yrittäjien työskennelevien ammatinharjoittajien ajatuksia, jonka vuoksi valittiinkin raportointityökalun avulla tarkastellut henkilöt satunnaisotannalla mukaan. Tällä pyrittiin takaamaan kyselyn luotettavuutta. Lisäksi luotettavuutta haluttiin varmistaa vielä tarkistuttamalla kysely ja muut saatetiedot toimeksiantajalla ennen niiden lähettämistä. Sisällön tarkastamisen lisäksi toimeksiantaja täytti testimielessä kyselyn, jotta pystyimme varmistumaan sen toimivuudesta. Lisäksi kävimme kysymykset läpi opinnäytetyön ohjaajan kanssa.

Kyselyn alussa oli viisi kysymystä taustatietojen selvitystä varten. Tämän jälkeen seuraavat neljätoista kysymystä käsittelivät tarkemmin itse aiheita, eli sitoutumiseen vaikuttavia seikkoja, työhyvinvointia, työssä viihtymistä sekä seikkoja, jotka saivat mahdollisesti harkitsemaan toisaalle vaihtamista. Lopuksi halusin lisätä vapaan sanan kommenttikentän, jotta kyselyyn vastanneet henkilöt voivat kertoa esimerkiksi palautetta kyselystä tai jotain muita ajatuksia, joita kysely mahdollisesti herätti. Kokonaisuudessaan kysymyksiä oli 20, joista suurin osa oli monivalintakysymyksiä ja muutamia avoimia kysymyksiä. Taustakysymyksinä kysyttiin alkuun ikäryhmää, johon kuuluu, työskentelyaluetta, psykoterapiakoulutuksen terapiasuuntausta, kuinka kauan on työskennellyt Yritys X:ssä sekä onko siirtynyt yritykseen yritysoston kautta.

5 Tutkimuksen tulokset

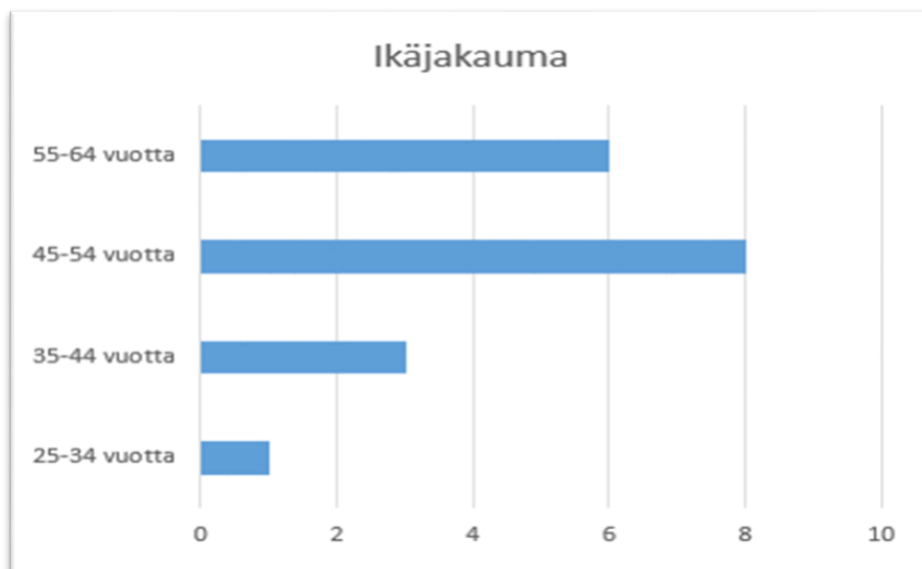
5.1 Kyselyn tulokset

Tutkimuksessa selvitettiin ammatinharjoittajana toimivien psykoterapeuttien sitoutuneisuutta toimeksiantajayritykseen. Tutkimus toteutettiin kyselyn avulla, joka lähetettiin 35 satunnaisotannalla valitulle henkilölle. Tutkimusjoukkoon valikoitui toimeksiantajan toiveesta henkilöitä Uudenmaan, Pirkanmaan sekä Pohjois-Suomen alueelta satunnaisesti. Kyselyyn vastasi kaikkiansa 18 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 51,4 %. Käyn tutkimuksen tuloksia teemoittain ja kysymyksittäin seuraavaksi läpi luvuissa 6.2–6.4.

5.2 Taustatiedot

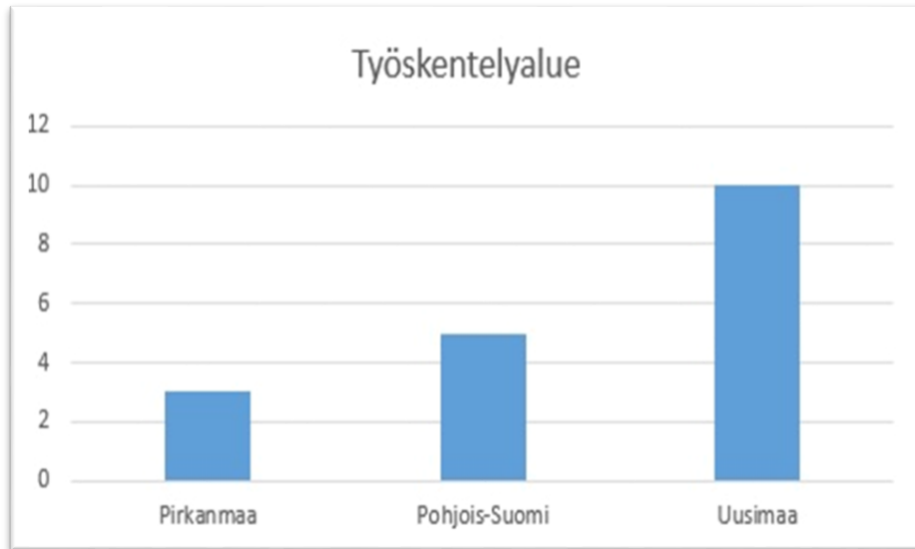
Aluksi haluttiin selvittää taustatietoja, jotta voidaan vertailla vastauksia keskenään peilaten erilaisiin vaikuttaviin taustatekijöihin tutkimustulosten tarkastelussa.

Kysymyksessä 1 selvitettiin vastaajien ikäjakaumaa, jota kuva 1 kuvastaa. Vastanneista suurin osa, 8/18 sijoittui 45–54-vuotiaisiin. Prosentuaalisesti määrä on 44,44 %. Toiseksi eniten, 6/18 vastaajista oli 55–64-vuotiaita, prosentuaalisesti tämä teki 33,33 %. Kolme vastanneista (16,67 %) oli iältään 35–44-vuotiaita ja vähiten, eli ainoastaan yksi vastanneista (5,56 %) oli 25–34-vuotiaiden kategoriassa.



Kuvio 1 Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

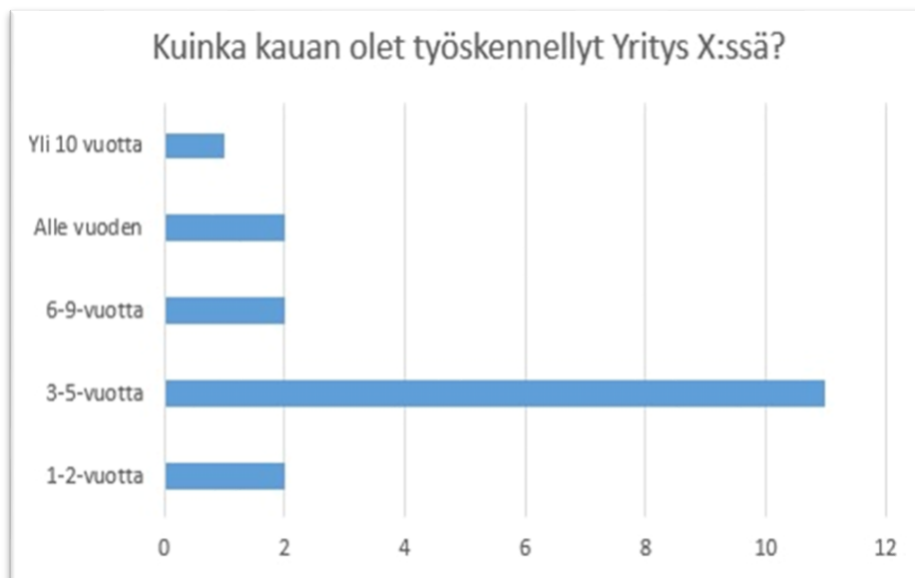
Kysymyksessä 2 kysyttiin, missä alueella vastaajat työskentelevät (kuvio 2). Tulosten mukaan voidaan todeta, että yli puolet, 56 % vastanneista työskentelevät Uusimaan alueella. Pohjois-Suomen alueelta vastauksia tuli viisi, eli 27,78 %, kun taas vähiten vastauksia saatiin Pirkanmaan alueelta vastausmäärän ollessa kolme, 16,67 %.



Kuvio 2 Alueet, joissa vastanneet työskentelevät.

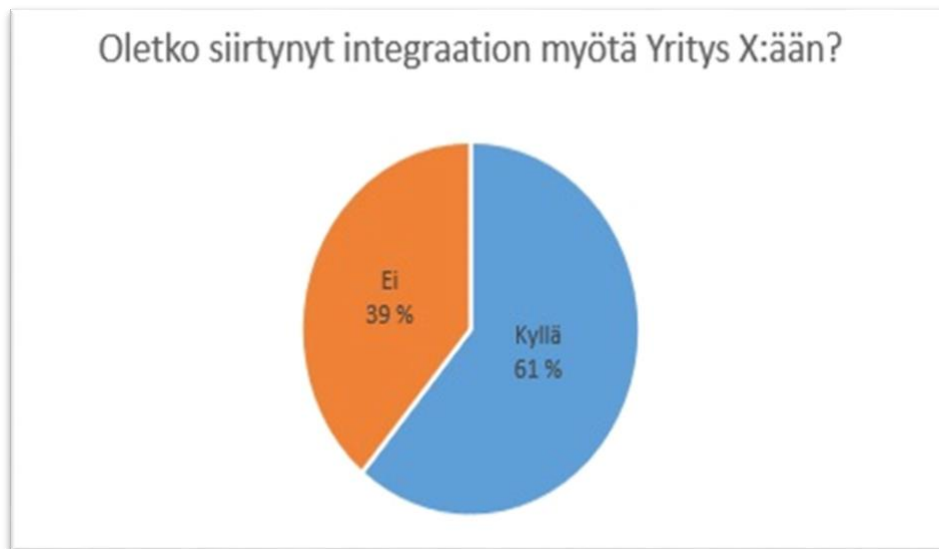
Kysymyksessä 3 selvitettiin psykoterapiakoulutuksen terapiasuuntausta ja vastauskenttä oli avoin. Eniten vastaajista kertoi olevansa kognitiivisen terapiasuuntauksen psykoterapeutteja, toiseksi eniten oli traumapsykoterapeutteja sekä integratiivisia psykoterapeutteja.

Kysymyksessä 4 kysyttiin, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt Yritys X:ssä. Kuvion 4 mukaan voidaan todeta, että 3–5-vuotta talossa työskennelleitä on eniten, 11 vastanneista eli 61 %. Muuten vastauksien osalta on tasaista ja mukana on myös yksi yli kymmenen vuotta talossa työskennellyt.



Kuvio 4 Työskentelyaika toimeksiantajayrityksessä.

Kysymyksessä 5 selvitettiin, ovatko vastaajat siirtyneet integraation myötä yritykseen. Enemmistö, 61 % eli 11 vastaajista on siirtynyt yrityskaupan myötä yritykseen. Vastaavasti 39 % eli 7 vastaajista ei ole tulleet tämän myötä. (Kuvio 5)

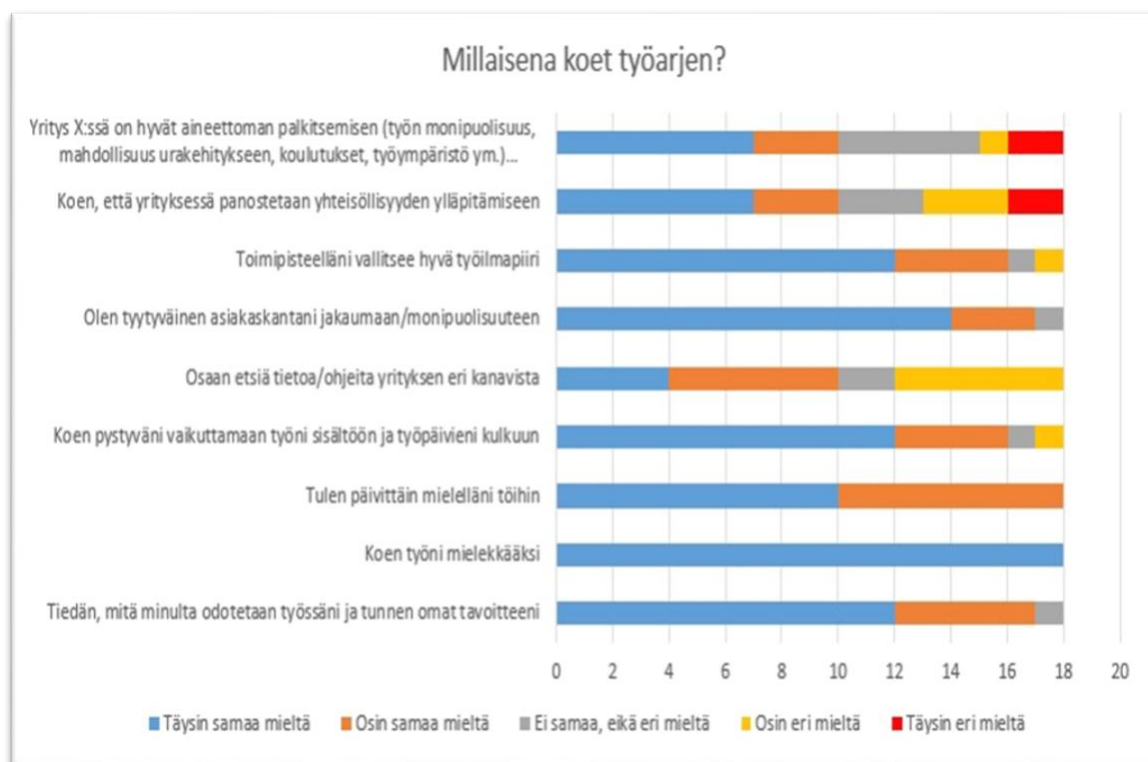


Kuvio 5 Ovatko vastanneet tulleet integraation myötä yritykseen.

5.3 Sitouttaminen

Kysymyksessä 6 käsiteltiin työarjen kokemuksia. Vastaajilla oli täytettävänä Likert-asteikko, jossa asetettuun väittämään valitaan itselle sopiva vastaus vastausvaihtoehdoista. Suurin osa kyselyyn vastanneista piti kuviossa 6 kysytyjä tekijöitä ja prosesseja toimivina, mutta pientä hajontaa mahtui kuitenkin mukaan. ”Koen työni mielekkääksi” oli vastattu kokonaisuudessaan pitävän paikkaansa. Toimipisteen hyvä ilmapiiri, oman asiakaskannan jakauman tyytyväisyys, oman työn sisältöön vaikuttavuus, mielellään töihin tuleminen ja omien tavoitteiden sekä odotusten tiedostaminen olivat todella hyvällä tasolla. Kysymykset, joissa selvitettiin yrityksen aineettoman palkitsemisen sekä yhteisöllisyyden panostuksen tilannetta, oli jakaumaa enemmän, vaikka kuitenkin täysin ja osin samaa mieltä olikin yli puolet vastanneista. Etenkin näitä kahta kohtaa voisi pitää selkeänä kehityskohtana, sillä molempiin mahtui myös kaksi täysin eriävää mielipidettä. Myös osaaminen

tiedon etsimiseen eri kanavista aiheutti jakaumaa, joka onkin jo entuudestaan tiedossa ja siihen on pyritty tekemään parannuksia.



Kuvio 6 Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Kysymys 7 käsitteli jakaumaa työpaikan vaihtamisen mietintään liittyen. Psykoterapeuteista on kova kilpailu, joka selittääkin, että yli puolet, 61 % vastasivat miettineensä vaihtamista. Vaihdoista ei ollut miettinyt lainkaan 28 %. Kaksi vastausta, eli 11 % olivat ”muu” vastauksen alla, jossa oli vapaa kirjoituskenttä. Vastauksia ”muu” oli niin vähän, ettei niitä julkaista. (Kuvio 7)

Vertailin ristiintaulukoimalla, onko sillä merkitystä, kuinka kauan on työskennellyt yrityksessä verrattuna ajatukseen työpaikan vaihdosta. En löytänyt mitään merkittävää vuosimäärää, joka olisi vaikuttanut vaihtamisen pohtimiseen. Vaihtelevuutta oli. Vastanneiden iän osalta pystyi tekemään havainnon, että kaikki henkilöt, jotka eivät olleet harkinneet työpaikan vaihtamista, olivat 45–64-vuoden ikähaarukassa.



Kuvio 7 Onko vastaaja miettinyt työpaikan vaihtamista.

Kysymys 8 ei ollut pakollinen vastata, mutta alustus oli 'Mikäli vastasit aiempaan kysymykseen "Kyllä", kuinka usein olet miettinyt työpaikan vaihtamista?' Tähän tuli kokonaisuudessaan 13 vastausta. Viikoittain työpaikan vaihtamista vastasi miettineensä kolme ihmistä eli 23 % vastanneista, kun taas kuukausitasolla seitsemän ihmistä – 54 % vastanneista. Kerran vuodessa työpaikan vaihtoa on miettinyt 23 % eli kolme vastanneista. 'Vielä harvemmin' vastausvaihtoehtoon ei tullut lainkaan vastauksia.

Kysymys 9 sisälsi avoimen vastauskentän tiedustellen seikkoja, jotka saisivat vastaajat sitoutumaan Yritys X:ään myös tulevaisuudessa. Useissa vastauksissa nousi esille palkitsemisen oikeudenmukaisuus, mahdollisesti myös palkitsemisen parantaminen sekä palkkioiden maksaminen ajallaan. Toisena usein esille tulleet olivat yleinen joustavuus asioissa sekä työn monipuolisuus. Tärkeänä pidettiin myös työn arvostuksen näyttämistä, palautteenantoa sekä asiakkaiden riittävyttä ja monipuolisuutta. Työvälineiden ajantasaisuus, toimivuus ja työympäristön viihtyvyys nousivat myös esille. Urakehitysmahdollisuuksien tuominen enemmän ammatinharjoittajien tietoisuuteen koettiin myös tärkeänä.

Kysymyksessä 10 haluttiin selvittää avoimen vastauskentän kautta, minkälaista tukea psykoterapeutit kaipaisivat työssään. Kuvioon 8 on kerätty seikkoja, jotka nousivat vastauksissa usein esille. Psykoterapeutin työssä on paljon

asiakastyötä ja tietokoneella kirjausta, jonka myötä yhteisöllisyys voi jäädä työn lomassa vähäisemmäksi. Yhteisöllisyyttä toivottiin enemmän. Myös kollegiaalinen tuki nousi esille. Selkeämmät tiedot, keneen tai mihin ottaa missäkin tapauksessa yhteyttä sekä tietotekninen tuki. Työskentelyrauha. Esille nousi ajatuksia kehityskeskusteluiden pitämisestä myös ammatinharjoittajien kanssa. Kysymykseen tuli useampi vastaus, että saa tälläkin hetkellä tarvitsemansa tuen.

Yhteisöllisyys
Kollegiaalinen tuki
Tieto, keneen olla missäkin asiassa yhteydessä
Työrauha
Kehityskeskustelut ajoittain myös ammatinharjoittajien kanssa
Tietotekninen tuki
Saan jo tarvittavan tuen

Kuvio 8 Minkälaista tukea vastaajat kaipaavat työssään.

Kysymys 11 oli avoin kysymys, mistä vastaajat kokevat työn imun syntyvän. Vastauksissa nousi eniten esille kokemus mielekkästä ja merkityksellisestä työstä, onnistumisten tunteesta, toimivasta työympäristöstä, kollegoista sekä hyvästä työilmapiiristä, ammattitaitoa vastaavasta monipuolisesta asiakaskunnasta sekä taustalla ammattitaitoisesta johtamisesta sekä saatavasta tuesta.

Kysymys 12 selvitti seikkoja avoimen vastauskentän avulla, minkälainen tarjous kilpailijalta saisi psykoterapeutit harkitsemaan työpaikan vaihtamista. Kuviossa 9 käy ilmi seikkoja, jotka nousevat esille vastauksissa. Seitsemässä vastauksista (38,9 %) nousi parempi korvausta/palkka työstä. 22 % vastasi myös, että minkäänlainen tarjous ei saisi harkitsemaan työpaikan vaihtoa. Vastauksissa oli viihtyisistä työtiloista, paremmista eduista ammatinharjoittajalle, siirtyminen kokonaan omiin työtiloihin, urakehitysmahdollisuudet ja palkkioiden maksaminen ilman viivytyksiä.



Kuvio 9 Mitkä tekijät saisivat harkitsemaan työpaikan vaihtamista.

Kysymyksessä 13 kysyttiin, onko rekrytointiprosessissa kerrottu kuvaus yrityksestä sekä työtehtävistä pitänyt paikkansa. Haluttiin selvittää, onko rekrytointiprosessissa kerrottu kuvaus yrityksestä sekä työtehtävästä pitänyt paikkaansa. Osalla itse rekrytointitilaisuudesta voi olla pidempikin aika, joka näkyy varmasti osasyynä 'en muista' -vastauksen prosentissa. 39 % vastanneista ei muista kerrotusta rekrytointiprosessista. 28 prosenttia mielestä kuvaus yrityksestä ja työtehtävästä vastaa todellisuutta. Loput vastanneista eli 33 % olivat sitä mieltä, että kerrottu vastaa osittain luvattua. 'Ei' -vaihtoehtoa ei valinnut kukaan. (Kuvio 10)



Kuvio 10 Rekrytointiprosessin kuvaus yrityksestä ja työnkuvasta suhteessa todellisuuteen.

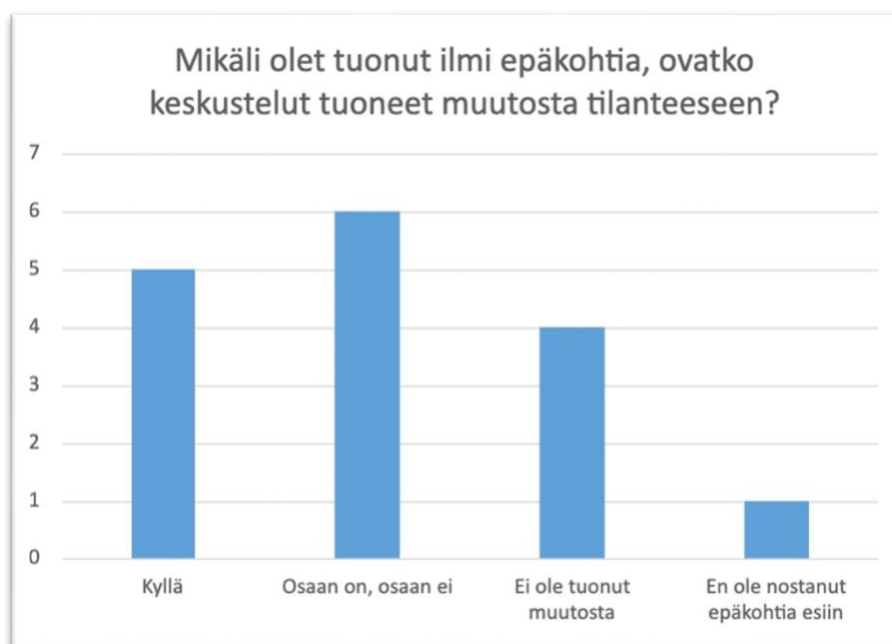
Kysymyksessä 14 kysyttiin, vaikuttiko organisaation työnantajakuva päätökseen aloittaa työskentely Yritys X:ssä. Seitsemän vastanneista (39 %) olivat sitä mieltä, että vaikutti päätökseen. Toiset seitsemän (39 %) vastasivat 'osittain' ja neljällä (22 %) vastaajista työnantajakuva ei vaikuttanut päätökseen.

Kysymyksessä 15 kysyttiin, kokeeko vastaaja, että hänellä on sopiva määrä asiakkaita. Vastaukset olivat melko yksimielisiä. 15/18 vastaajista (83 %) vastasi, että asiakkaita on sopiva määrä. Kahdella vastaajista (11 %) asiakkaita on pääosin sopivasti, mutta välillä voisi olla enemmänkin. Yhdellä vastaajista (6 %) ei ole sopivaa määrää asiakkaita.

Kysymyksessä 16 kysyttiin kehitysideoiden ja epäkohtien esiin tuomista sekä onko esille nostaminen tuonut muutosta tilanteeseen. 14 vastanneista eli 78 % koki voivansa tuoda avoimesti työyhteisössä esiin kehityskohtia. Kolme (17 %) vastasi, että ei koe voivansa tuoda esiin ja yksi vastanneista (6 %) ei osannut sanoa.

Kysymys 17 oli jatkoa aikaisemmalle ja siinä kysyttiin, ovatko keskustelut tuoneet muutosta tilanteeseen, mikäli on tuonut ilmi epäkohtia. Tässä jakauma oli hieman suurempaa (kuvio 11). 28 % oli vastasi, että epäkohtien esiin nostaminen on tuonut muutosta. Kuusi vastausta (33 %) eli eniten vastauksia

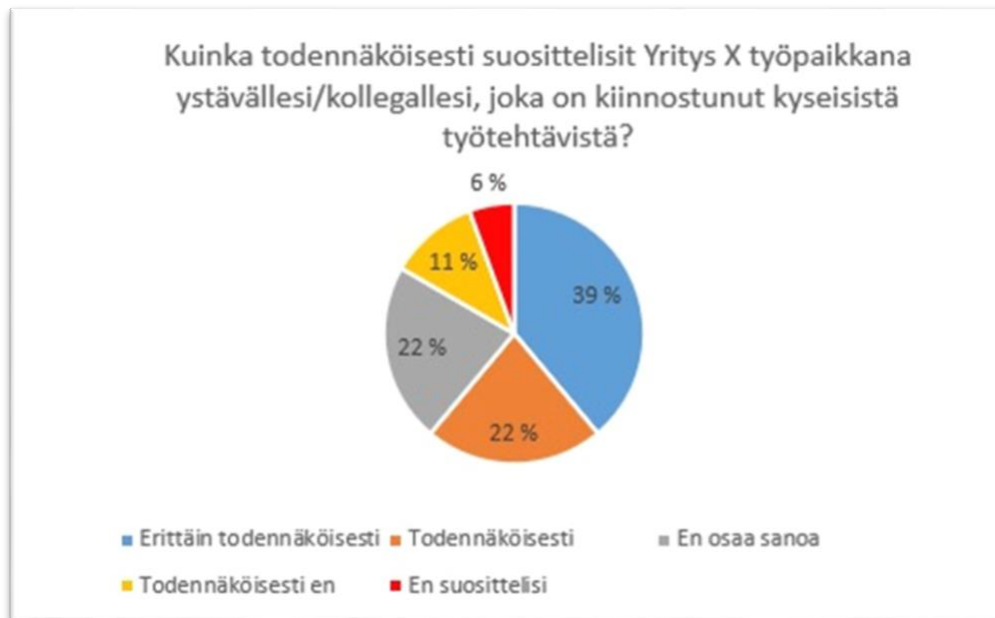
tuli kohtaan 'osaan on, osaan ei'. Neljän vastanneen eli 22 % mukaan epäkohtien esille nostaminen ei ole tuonut muutosta ja yksi vastanneista (6 %) ei ole nostanut epäkohtia esille.



Kuvio 11 Epäkohtien esille nostamisen aiheuttama muutos.

Kysymyksessä 18 haluttiin selvittää vielä tarkemmin, kuinka sitoutuneita vastaajat ovat työhönsä juuri nyt. Eniten vastauksia, 44 % eli kahdeksan vastanneista valitsi 'hyvin sitoutunut' vaihtoehdon, toiseksi eniten, 33 % eli kuusi vastaajista valitsi 'erittäin hyvin sitoutunut' ja kolmantena oli vastausvaihtoehto 'neutraali, jonka vastasi neljä ihmistä (22 %). Huonosti sitoutunut tai en lähes lainkaan sitoutunut -vaihtoehtoja ei kukaan valinnut.

Kysymyksessä 19 haluttiin tiedustella, kuinka todennäköisesti vastaajat suosittelisivat yritystä työpaikkana ystävälle/kollegalle, joka on kiinnostunut kyseisestä työtehtävästä. Kysymykseen tuli paljon jakaumaa, vaikkakin yli puolet suosittelisivat yritystä työpaikkana. Kuvio 12 kuvastaa jakaumaa. 39 % vastanneista suosittelisi yritystä erittäin todennäköisesti ja vastaajista 22 % suosittelisi todennäköisesti. 22 % eli neljä vastanneista ei osannut sanoa, suosittelisikö vai ei. Kaksi vastaajista, 11 % ei todennäköisesti suosittelisi yritystä työpaikkana ja yksi vastaajista (6 %) ei suosittelisi.



Kuvio 12 Kuinka todennäköisesti suosittelisit yritystä työpaikkana.

5.4 Palautteet

Lopuksi kysymyksessä 20 oli mahdollisuus antaa palautetta kyselystä ja/tai aiheesta nousseista ajatuksista, sana oli vapaa. Kysely koettiin pääosin hyvänä ja sai kiitosta. Palautteena toivottiin kehitysideoiden kyselyä avoimilla kysymyksillä. Todettiin, että kysymykset 13 ja 14 eivät kosketa henkilöitä, jotka ovat siirtyneet yritykseen yrityskaupan myötä. Lisäksi sain tsemppitoivotuksia lopputyön tekemiseen, joka ilahdutti kovasti.

Yllä olevien seikkojen lisäksi avoimeen kenttään nostettiin esille yleisesti henkilöstön sitouttamisen tärkeys, johon ei aina kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Yleisesti nousi ajatuksia myös ison talon kautta tulleista muutoksista toimintatapoihin integraation myötä.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten toimeksiantajayritys saisi ammatinharjoittajana toimivat psykoterapeutit sitoutumaan heille jatkossakin, mahdollisimman pitkäksi aikaa. Lisäksi haluttiin selvittää, mitkä voisivat olla sellaisia seikkoja, jotka saavat pohtimaan vaihtoa johonkin toisaalle töihin. Sitoutumiseen liittyen tärkeänä vaikuttavana tekijänä haluttiin saada käsitystä työssä viihtymisen sekä työhyvinvoinnin tasosta. Psykoterapeuteista ja heidän ammattiosaamisestaan on kova kilpailu. Rekrytointi saattaa olla kovinkin voimakasta joillain yrityksillä ja maksettavat bonukset työpaikkaa vaihtaessa voivat olla suuret. Tutkimuksessa saatiin selville, mitkä seikat sitouttavat henkilöstöä toimeksiantajayritykseen ja mitkä taas olisivat sellaisia asioita, jotka saisivat pohtimaan vaihtamista toisaalle. Seikkoja toisaalle vaihtamisen kohdalla voidaan hyödyntää myös niin, että Yritys X voi pyrkiä parantamaan esiin nousseita seikkoja myös itse. Työssä viihtymiseen ja työntekijäkokemukseen liittyviä seikkoja saatiin selville useiden erilaisten työarkeen liittyvien avoimien- ja vastausvaihtoehto kysymysten avulla.

Vastaajat kokevat työnsä kovin mielekkääksi ja töihin tullaan päivittäin mielellään. Myös työn omat tavoitteet sekä talon odotukset ovat pääosin selkeitä, mutta niitä voisi kuitenkin vielä selkeyttää. Työn sisältöön koetaan pystyvän vaikuttamaan ihan hyvällä tasolla, joka onkin suuren yrityksen ehdottoman hyviä puolia. Työn sisältö ja monipuolisuus viittaavat myös siihen, että suurin osa olivat tyytyväisiä asiakaskannan jakaumaan. Kun on mahdollista tarjota erilaisia palveluita, monipuolistaa se myös työpäivien kulkua. Tietojen etsiminen eri kanavista vaatii selkeytystä vastausten perusteella. Kehitettävää löytyy myös yhteisöllisyyden ylläpitämisessä, sillä noin 30 % vastaajista olivat sitä mieltä, että yrityksessä ei panosteta tähän. Lisäksi aineettoman palkitsemisen ominaisuuksia olisi hyvä kehittää jatkossa. Työtilojen viihtyvyys ja siihen jatkuva panostaminen, urakehitysmahdollisuudet sekä erilaiset koulutukset koettiin tärkeinä aineettoman palkitsemisen hyötyinä, joihin olisi tärkeä panostaa jatkossakin. Toimipisteiden ilmapiiri koettiin pääasiassa

todella hyvänä, mutta mukaan mahtui myös muutama vastaus, joissa se koettiin hieman huonompana. Koettiin, että epäkohtien nostaminen esille ja sitä kautta tulevat mahdolliset parannukset voisivat toimia paremminkin. Osa oli kokenut, ettei tähän mennessä nostetut kehitysehdotukset ja -toiveet ole tuoneet mitään muutosta.

Työpaikan vaihtamista oli pohtinut 61 % vastaajista. Suurin osa työpaikan vaihtamista pohtineista kertoi miettineensä tätä kuukausitasolla tai jopa useamminkin. Vastanneiden ikään näitä pystyi vertaamaan siten, että kaikki, jotka kertoivat, etteivät ole miettineet työpaikan vaihtamista, olivat 45–64-vuoden ikähaarukassa.

Vastauksista kävi ilmi, että ammatinharjoittajia saataisi yhä paremmin sitoutumaan toimeksiantajayritykseen parantamalla palkkausta ja palkitsemista sekä tärkeänä, että palkkiot maksettaisi ammatinharjoittajalle nopeasti. Lisäksi yleinen joustavuus erilaisissa asioissa tuo vapautta, sekä työn monipuolisuus ja sen mahdollistaminen. Esille nousi myös monen vastauksissa työn arvostuksen tuominen ilmi, yhteisöllisempi toiminta sekä toivottiin enemmän palautteenantoa. Työhuoneiden ja työtilojen viihtyvyys sekä toimivat työvälineet koettiin myös tärkeänä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä.

Asiakkaita koettiin olevan sopiva määrä, joskin välillä voisi ehkä olla enemmänkin. Tämä riippuu varmasti ajankohdasta myös. Välillä voi vapautua kerralla useampi pitkäaikainen terapiapaikka, kun aiempia saadaan päätökseen. Kehitysideoita pystytään myös vastausten perusteella tuomaan avoimesti esille, mutta parannusta vaatisi epäkohtiin reagointi tai niiden esille nostolla toivottu muutos. Vastanneet psykoterapeutit kokivat olevansa sitoutuneita työhönsä juuri vastaushetkellä ja 22 % vastanneista kertoi tilanteen olevan neutraali. Lopuksi selvitimme, kuinka todennäköisesti vastaajat suosittelisivat yritystä työpaikkana muille. Reilusti yli puolet suosittelisivat todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti yritystä, osa ei osannut sanoa ja mukaan mahtui myös muutamia, jotka eivät todennäköisesti suosittelisi tai ei suosittelisi yritystä työpaikkana.

Ammatinharjoittajana toimivat psykoterapeutit saataisi paremmin sitoutumaan toimeksiantajayritykseen mahdollistamalla vielä parempi työn joustavuus ja monipuolisuus sekä tarjoamalla urakehitysmahdollisuuksia. Päivittämällä työtiloja tilanteiden ja puutteiden mukaan viihtyisiksi ja toimiviksi. Parantamalla mahdollisesti palkanmaksun tai palkkioiden järjestelyjä. Yhteisöllisyyden parantaminen ja erilaiset yhteiset tekemiset sitouttaisivat sekä parantaisivat työssä viihtymistä. Toisaalta toivottiin myös työskentelyrauhaa, joten yhteisen tekemisen ja työskentelyrauhan osalta olisi hyvä kehittää niin sanottu kultainen keskitie. Työssä viihtymisen seikkoja auttaisi myös selkeyttäminen, mistä löytää ohjeita ja apua mihinkin tilanteeseen. Myös tekniselle tuelle on tarvetta. Voinee siis todeta, että tutkimuskysely oli todella aiheellinen ja tärkeä teettää alkuperäisten tutkimuskysymysten nojalla.

6.2 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuutena antoisa, vaikkakin sen tekemiseen löytyvä aika ja jaksaminen olivat välillä vähissä. Siitä huolimatta tämä on ollut matkana äärimmäisen opettava ja menetelmätutkimukseen liittyvät asiat ovat olleet minulle kaikinensa uuden opettelemista. Opinnäytetyön aiheeksi sain kaksi vaihtoehtoa/toivetta toimeksiantajalta ja niistä valikoituikin miltei suoraan tämä sitouttamisen aihe. Tämä aihe on tosi tärkeä niin toimeksiantajan näkökulmasta, kuin myös minulle todella mieleinen ja kiinnostava! Teoriaa tutkiessa oma osaaminen karttui paljon ja niistä opeista sai paljon apuja oman työn tekemiseen, vaikka se aikaa vievää olikin. Mielenkiinto pysyi yllä prosessin koko ajan, sekä olen myös kiitollinen saamastani avusta ja tuesta niin opinnäytetyön ohjaajalta kuin toimeksiantajaltakin. Yhteistyö joka suuntaan sujui mutkitta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli toteuttaa kysely ammatinharjoittajana toimeksiantajayrityksessä työskenteleville psykoterapeuteille. Kyselyyn osallistuvat henkilöt valittiin satunnaisotannalla kolmelta alueelta: Uusimaalta, Pirkanmaalta sekä Pohjois-Suomesta. Kriteerinä oli, että vastaaja työskentelee vähintään 16 tuntia viikossa, jotta saataisi mahdollisimman kokonaisvaltaista

tietoa selville. Tutkimuskyselyn luonnostelu onnistui hyvin, kysymykset muuttivat hieman muotoaan sopivimmiksi tutkimuksen edetessä sekä toimeksiantajan kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta. Kyselyn lähetys sekä julkaiseminen onnistui myös hyvin. Ennen lähetystä toimeksiantajayrityksestä muutama hallinnon työntekijä kävi kyselyn läpi kanssani ja testasi toimivuutta, jotta voitaisiin taata mahdollisimman sujuva vastauskokemus vastaajille. Kyselyn viimeiseen, avoimen kommentin kenttään tuli muutama kommentti kyselyyn liittyen, jotka olivat mielestäni hyvin aiheellisia. Nostettiin esiin, että kysymykset 13 ja 14 eivät kosketa henkilöitä, jotka ovat siirtyneet yritykseen yrityskaupan myötä, sillä ne liittyivät yrityskuvaan ja rekrytointiprosessiin. Toinen noussut asia oli toive avoimille vastauskentille kehitysideoihin liittyen. Muutoin voinee todeta, että kyselyn asettelu ja toimivuus onnistui.

Kyselyn vastausaikaa oli yhteensä kymmenen päivää, joka oli myöskin alkuperäinen suunnitelma ja kolmea päivää ennen vastausajan loppumista lähetin muistutuksen kyselyyn vastaamisesta, joka oli kannattavaa. Vastauksia saatiin vielä lisää muistutuksen jälkeen. Kyselyllä ei pystytty selvittämään ihan kaikkien alussa kysytyjen taustatietojen korrelointia sitoutumiseen tai muuten työssä viihtymiseen. Pieniä yhteyksiä pystyi havaitsemaan, mutta ei kuitenkaan sellaisia, joita olisi voinut yleistää tutkimuksen lopputuloksessa.

Tutkimuskyselyn osalta oli alusta saakka selvää, että se tullaan toteuttamaan anonymiminä. Myös taustatiedoissa vastausvaihtoehtojen valintalaajuudet sekä mahdollisuus jättää kertomatta jotain tarkemmin olivat tarkoituksenmukaisia, jotta vastaukset eivät yksilöidy. Uskon sen olleen myös vaikuttava tekijä hyvällä tavalla vastausprosenttiin. Vastaamaan kyselyyn pääsi kuitenkin vain työsähköpostilla, jotta voidaan varmistua siitä, ettei kysely pääse kenenkään muun täytettäväksi. Kyselyn osalta koen onnistuneeni ihan hyvin kysymysten kanssa. Kysymykset 13 ja 14 olisivat voineet olla vapaaehtoisia kysymyksiä tai ohjattu niin, ettei integraation kautta yritykseen tulleiden olisi tarvinnut vastata kysymyksiin työnantajakuvaan vaikutuksesta päätökseen aloittaa yrityksessä sekä rekrytointiprosessissa kerrotun paikkansapitävyydestä. Avoimia kysymyksiä olisi myös voinut olla enemmän, mutta tutkimuskysely oli pakko rajata osaltaan. Muutoin pakollisten kysymysten määrä oli sopiva ja

vastausvaihtoehdot koen tähän kyselyyn sopivina. Muutamissa kysymyksissä oli vaihtoehtojen lisäksi myös vapaa vastauskenttä, joka antoi mahdollisuuden sanoittaa omat ajatuksensa, mikäli vaihtoehdoista ei löytynyt sopivaa. Niitä käytettiin kuitenkin loppupeleissä vähän. Microsoft Forms palveli kaikkinsa hyvin tarpeita kyselyn teettämiseksi sekä vastausten analysoinnille. Formsista pystyi siirtämään vastaukset suoraan Excel -taulukkoon, jolla vältyttiin inhimillisiltä näppäilyvirheilä.

Tutkimustulokset olivat mielenkiintoisia ja olen hyvin kiitollinen, että yli puolet kyselyn saaneista vastasivat siihen. On hienoa, että halutaan vaikuttaa kehitykseen. Tuloksista sai tehtyä hyvin päätelmää ja suuntaa, mitkä asiat toimivat hyvin ja mikä kaipaavat vielä kehitettävää. Hyvä asia on se, että kehityskohteina nousseet asiat ovat pääosin jo toimeksiantajan tiedossa, mutta tämä tutkimus vahvistaa, kuinka tärkeä niihin on reagoida ja tehdä muutosta. Toimeksiantaja pystyy varmasti hyödyntämään tutkimustuloksia jatkossa. Olen iloinen, että pääsin toteuttamaan tutkimuskyselyn juuri tälle ammattiryhmälle, sillä heidän sitoutuvaisuutensa toimeksiantajayritykseen on äärimmäisen tärkeää ja siihen halutaan panostaa parhain mahdollisin keinoin. Tämän tutkimuksen avulla toimeksiantaja saa lisää mahdollisuuksia parantaa toimintaprosessejaan yhä paremmiksi.

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimustyön luotettavuus ja eettisyys ovat tärkeitä seikkoja, jotka koskettavat myös toimeksiantajayrityksen arvoja vastuullisesta toiminnasta. Kysely toteutettiin tietosuoja-asetukset sekä tietoturvallisuus huomioiden. Lisäksi, vaikka tutkimuskysely tapahtuikin nimettömänä, halusin varmistaa luotettavuuden senkin kautta, että kyselyyn pystyi vastaamaan vain työ sähköpostin kautta, jota edellyttää vahva ja tietosuojattu kirjautuminen järjestelmään.

Ihmisarvon kunnioitus, yksityisyys sekä itsemääräämisoikeus ovat yleisiä periaatteita tutkimusta tehdessä. Hyvän tieteellisen käytännön perusta tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkijan

on tärkeä olla rehellinen myös kriittisten asioiden suhteen – kriittisyys omaa työtään kohtaan ei vähennä tutkimuksen arvoa, vaan päinvastoin. (Tietoarkisto, 2024.) Koen onnistuneeni hyvin tutkimuseettisyyden osalta, alusta saakka. Rehellisyys ja tarkkuus tutkimusta toteuttaessa ovat yksi sen onnistumisen mittareista.

Tutkimuskysely lähetettiin 35:lle satunnaisotannalla valitulle henkilölle, joista 18 vastasi määräajan sisällä. Näin ollen vastausprosentin ollessa 51,43 % voidaan todeta, että vastausmäärä on hyvä ja tulokset ovat puolesta puhuvia. Tietysti jos vastausprosentti olisi ollut vielä suurempi, olisi tutkimusluotettavuuskin ollut parempi. Saatuun vastausmäärään voi vaikuttaa se, että vastaajat ovat itsenäisiä ammatinharjoittajia, kiireisiä yrittäjiä, joten turhaa aikaa kyselyiden vastaamiselle ei välttämättä joissain tilanteissa hirveästi ole.

Teetetty tutkimuskysely ja tutkimus ovat validiteetiltaan luotettavia, sillä ne ovat kohdistettu tarkoin pohditulle kohderyhmälle ja kysymykset pyrittiin muotoilemaan ja valitsemaan huolellisesti liittymään tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tutkimuskyselyn kysymysten laadintaan osallistui toimeksiantaja. Osaltaan tutkimuskyselyn kysymyksiä olisi voinut pyrkiä tarkentamaan niin, ettei vastauksia tulisi asian vierestä. Toisaalta avoimet vastauskentät mahdollistavat sen, että vastaaja voi kirjoittaa tekstikenttään vapaasti.

6.4 Jatkotutkimuskohteet

Jatkotutkimuskohteena voisi selvittää kehityskohteita laajemmin ja teettää kyselyn myös työsuhteisille psykoterapeuteille. Heillä on kuitenkin erilainen tilanne, sillä tähän kyselyyn vastanneet henkilöt ovat itsenäisiä yrittäjiä – ammatinharjoittajia, kun taas työsuhteisilla työsuhteeseen kuuluu luonnollisesti työntekijän edut ja säädökset.

Lisäksi voisi tutkia toimeksiantajayrityksessä työskentelevien psykoterapiakoulutuksessa olevien henkilöiden ajatuksia esimerkiksi sitouttamiseen, työssä viihtymiseen sekä asiakasjakaumaan, onko asiakkaita

riittävästi. Tärkeää olisi saada koulutuksen aikana yrityksessä työskennelleet henkilöt sitoutumaan taloon myös valmistumisensa jälkeen.

Lähteet

- Hakamäki, S. 2022. Henkilöstön sitouttaminen ja työntekijäkokemuksen parantaminen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/747670/Hakamaki_Sofia.pdf?sequence=2 22.1.2024.
- Holvi. 2024. Holvikipedia: Mitä itsenäinen ammatinharjoittaminen on?
<https://www.holvi.com/fi/holvikipedia/itsenainen-ammattinharjoittaja/> 29.2.2024.
- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. 1. painos. Helsingin seudun kauppakamari: HansaBok 2021. Verkkokirja. 2.3.2024.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro 2010. 18.2.2024.
- Korhonen, M. 2015. Kehittämissuunnitelma henkilöstön sitouttamiseksi. Laurea ammattikorkeakoulu. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87877/ont_korhonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y 22.1.2024.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Saarinen, M. 2023. Sitouttaminen asiantuntijaorganisaatiossa. Turun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/815723/Saarinen_Mira.pdf?sequence=2&isAllowed=y 22.1.2024.
- Straw, J., Scullard, M., Kukkonen, S. & Davis, B. 2015. Johtamisen parhaat käytännöt: Miten visio, sitoutuminen ja toteutus muuttavat tapasi johtaa. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Tietoarkisto. 2024. Tutkimusetiikka ihmistieteissä.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>. 1.4.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Työhyvinvointi. Oppimateriaali.
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. 5.3.2024.
- Viitala, R & Jylhä, E.2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Verkkokirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Verkkokirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Verkkokirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Ylikorkala, A., Hakonen, A., Hakonen, N. & Hulkko-Nyman, K. 2018. Kokonaispalkitsemisen johtaminen - Ohjaa tai ajaudu. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Yritys X:n verkkosivut. 2.3.2024.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

1. Valitse ikäryhmä, johon kuulut
 - 25–34 vuotta
 - 35–44 vuotta
 - 45–54 vuotta
 - 55–64 vuotta
 - 65 vuotta tai vanhempi
 - En halua ilmoittaa ikääni

2. Alue, jossa työskentelet?
 - Uusimaa
 - Pirkanmaa
 - Pohjois-Suomi

3. Mikä on psykoterapiakoulutuksesi terapiasuuntaus?

4. Kuinka kauan olet työskennellyt Yritys X:ssä?
 - Alle vuoden
 - 1–2 vuotta
 - 3–5 vuotta
 - 6–9 vuotta
 - Yli 10 vuotta

5. Oletko siirtynyt integraation myötä Yritys X:ään?
 - Kyllä
 - En

6. Millaisena koet työarjen?

	Täysin samaa mieltä	Osin samaa mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Osin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni ja tunnen omat tavoitteeni					
Koen työni mielekkääksi					
Tulen päivittäin mielelläni töihin					
Koen pystyväni vaikuttamaan työni sisältöön ja työpäivieni kulkuun					
Osaan etsiä tietoa/ohjeita Yritys X:n eri kanavista					
Olen tyytyväinen asiakaskantani jakaumaan/monipuolisuuteen					
Toimipisteelläni vallitsee hyvä työilmapiiri					
Koen, että Yritys X:ssä panostetaan yhteisöllisyyden ylläpitämiseen					
Yritys X:ssä on hyvät aineettoman palkitsemisen (työn monipuolisuus, mahdollisuus urakehitykseen, koulutukset, työympäristö ym.) ominaisuudet					

7. Oletko miettinyt työpaikan vaihtamista?
 - Kyllä
 - En
 - Vapaa kenttä, eli "muu" vaihtoehto

8. Mikäli vastasit aiempaan kysymykseen "Kyllä", kuinka usein olet miettinyt työpaikan vaihtamista?
 - Viikoittain
 - Kuukausittain
 - Kerran vuodessa
 - Vielä harvemmin

9. Mitkä ovat sellaisia seikkoja, jotka saisivat sinut sitoutumaan Yritys X myös tulevaisuudessa?

10. Minkälaista tukea kaipaisit työssäsi?

11. Mistä koet työn imun syntyvän? Työn imu on työntekijän kokema syvä innostus ja omistautuminen työlleen.

12. Minkälainen tarjous kilpailijalta saisi sinut harkitsemaan toisaalle vaihtamista?

13. Vastasiko rekrytointiprosessissamme kerrottu kuvaus yrityksestä ja tehtävästä todellisuutta?
 - Kyllä
 - Osittain
 - Ei
 - En muista

14. Vaikuttiko organisaation työnantajakuva päätökseesi aloittaa työskentely Yritys X:ssä?
 - Kyllä
 - Osittain
 - Ei

15. Koetko, että sinulla on sopiva määrä asiakkaita?

- Kyllä
- Pääosin, voisi olla välillä enemmänkin
- En

16. Koetko voitavasi tuoda työyhteisössä esiin avoimesti kehitysideoita ja nostaa epäkohtia?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

17. Mikäli olet tuonut ilmi epäkohtia, onko keskustelut tuonut muutosta tilanteeseen?

- Kyllä
- Osaan on, osaan ei
- Ei ole tuonut muutosta
- En ole nostanut epäkohtia esiin
- Vapaa kenttä, eli "muu" vaihtoehto

18. Kuinka sitoutunut koet olevasi työhösi juuri nyt?

- Erittäin hyvin sitoutunut
- Hyvin sitoutunut
- Neutraali
- Huonosti sitoutunut
- En lähes lainkaan sitoutunut

19. Kuinka todennäköisesti suosittelisit Yritys X työpaikkana ystävällesi/kollegallesi, joka on kiinnostunut kyseisistä työtehtävistä?

- Erittäin todennäköisesti
- Todennäköisesti
- En osaa sanoa
- Todennäköisesti en
- En suosittelisi

20. Palautetta kyselystä ja/tai aiheesta nousseita ajatuksia? Sana on vapaa!

Liite 2. Kyselyn saatekirje

Helsinki 19.3.2024

Hei arvoisa psykoterapeutti,

Opiskelen päivätyöni ohella liiketalouden tradenomiksi Karelia ammattikorkeakoulussa ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötä. Tämä saatekirje ja Forms -kyselylomake on lähetetty satunnaisotannalla Yritys X:ssä työskenteleville psykoterapeuteille. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää psykoterapeuttien sitoutumista Yritys X:ään. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Yritys X.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista, eikä vastauksista käy ilmi vastaajan henkilöllisyys. Vastaukset ovat vain opinnäytetyön tekijällä, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Tutkimuksen jälkeen vastaukset hävitetään asianmukaisesti. Jokaisen vastaajan vastaukset ovat tarpeellisia tutkimuksen onnistumiseksi.

Kyselyn vastausaika on 19.3.2024 - 28.3.2024.

Linkki kyselyyn

Mikäli sinulla herää jotain kysyttävää, otathan yhteyttä minuun sähköpostitse. Kiitos, kun käytät pienen hetken ajastasi kyselyyn vastaamiseen ja autat opinnäytetyöni valmistumisessa!

Yhteistyöstä kiittäen,

Neea Tukiainen