



# JAKSAMINEN TYÖSSÄ JA OPISKELUSSA AIKUISOPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA

**Mari Aho**

**Opinnäytetyö  
Marraskuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Liiketalous*

AHO, Mari	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen <input type="checkbox"/> saakka	
Työn nimi  JAKSAMINEN TYÖSSÄ JA OPISKELUSSA AIKUISOPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA		
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn ohjaaja(t) HIEKKATAIPALE, Minna-Maaria		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Työn tavoitteena oli selvittää, miksi työssäkäyvät aikuiset lähtevät työn ohessa opiskelemaan ja miten se käytännössä on onnistunut. Tutkimus selvitti myös, millaista tukea he ovat saaneet ja mistä. Työssä tarkasteltiin opiskelijoiden työssä jaksamista ennen opiskelujen aloittamista sekä tilannetta nyt kun opintoja on kaksi vuotta takana. Työyhteisön asenteita opiskeluun tarkasteltiin sekä opiskelijoiden ajankäyttöä ja opiskeluissa jaksamista.</p> <p>Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin yksilölliset teemahaastattelut. Haastatteluita tehtiin 12. Tutkimuskohteena oli syksyllä 2005 liiketalouden koulutusohjelmassa aloittanut iltaryhmä. Tutkimukseen osallistumisen edellytyksenä oli, että opiskeli työn ohessa. Haastattelut tehtiin 4.10.2007- 18.10.2007 välisenä aikana.</p> <p>Työ osoitti, että aikuisopiskelijat ovat innokkaita ja motivoituneita opiskelijoita. He ovat pystyneet yhdistämään työn ja opiskelun ilman että se olisi muodostunut ylivoimaisen raskaaksi. Työssä jaksaminen parantui yli puolella opiskelujen aloittamisen jälkeen eli opiskelun koettiin tukevan työssä jaksamista. Opiskelu lisäsi myös motivaatiota työssä ja auttoi selviytymään paremmin työelämässä. Tutkimuksessa ilmeni työyhteisöjen erilaisuus ja se, että työntekijöiden omaehtoista opiskelua ei läheskään kaikissa työyhteisöissä vielä osata arvostaa ja hyödyntää.</p> <p>Työn tulosten perusteella voidaan sanoa, että myös jatkossa työn ohessa suoritettavaa aikuiskoulutusta tulee tarjota. Sen tuoma tieto, taito, opiskelukaverit ja oman ammattitaidon päivittäminen koettiin ensiarvoisen tärkeiksi asioiksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Aikuisopiskelu, jaksaminen, työhyvinvointi, motivaatio, osaaminen		
Muut tiedot		

Author(s)  AHO, Mari	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 50	Language Finnish
	Confidential  Until <input type="checkbox"/>	
Title  WELL-BEING AT WORK AND DURING STUDIES FROM THE ADULT STUDENT'S POINT OF VIEW		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) HIEKKATAIPALE, Minna-Maarit		
Assigned by School of Business Administration		
Abstract  The aim of the study was to find out why adult students want to study alongside work and how they have managed to do it in practice. Another aim was to find out what kind of support the adult students had got and where. Well-being at work was studied before and after the school had started. The role of the working community and students' time management and well-being during studies were also discussed.  The research method was qualitative and the data were collected through twelve personal, semistructured interviews. The target group consisted of students who had begun in the degree programme in Business Administration in autumn 2005. The interviews were conducted in 4 - 18 October 2007.  The study proved that adult students are highly motivated and inspired. They have managed to combine work and studies so that it is not too stressful. Well-being at work improved remarkably and studies seemed to support well-being at work. Studying also improved motivation at work. There are workplaces which do not appreciate studying and do not understand or see the benefits of self-initiated studies.  The results of the research show that adult education should be available also in the future. This kind of studies give skills, knowledge, new friends and it also helps to keep up your professional skills in the fast changing work environment.		
Keywords adult education, well-being at work, motivation, know-how		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	3
2	TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN ELEMENTIT .....	6
2.1	Työhyvinvointi .....	6
2.2	Työssä jaksaminen.....	7
2.3	Työyhteisön perustehtävä ja rakenne .....	11
3	YKSILÖN JAKSAMINEN JA KEHITTYMINEN TYÖSSÄ.....	12
3.1	Yksilö.....	13
3.2	Arvot.....	13
3.3	Arvostus.....	14
3.4	Työn mielekkyys ja motivaatio .....	14
3.4.1	Ulkoiset motivaatiotekijät.....	16
3.4.2	Sisäiset motivaatiotekijät.....	16
3.4.3	Psykologinen sopimus .....	17
3.5	Vuorovaikutus - ja alaistaidot.....	17
4	ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA OPISKELU AIKUISENA TYÖN OHESSA ....	19
4.1	Elinikäinen oppiminen.....	19
4.2	Oppijana aikuinen.....	21
4.3	Oppiva organisaatio.....	23
5	AIKUISOPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSET JAKSAMISESTA TYÖSSÄ JA OPISKELUSSA .....	24
5.1	Tutkimuksen toteuttaminen .....	24
5.2	Kohderyhmä ja sen valinta .....	25
5.3	Haastattelut .....	25
5.3.1	Työhistoria ja aikuisopiskelun aloittaminen.....	26
5.3.2	Opiskelu ja työ samanaikaisesti.....	27
5.3.3	Työyhteisön hyvinvointi ja suhtautuminen opiskeluun.....	28
5.3.4	Itse omaan työssä jaksamiseen vaikuttaminen .....	30
5.3.5	Jaksaminen opiskeluissa ja ajankäyttö .....	31
5.3.6	Työssä ja opiskelussa jaksaminen .....	34
5.3.7	Keinoja työssä jaksamisen parantamiseen.....	35
5.3.8	Päätös lähteä opiskelemaan työn ohessa ja tulevaisuus.....	36
5.3.9	Kehitettävää .....	37

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	41
LÄHTEET .....	45
LIITTEET.....	48
Liite 1. Tutkimuslupa .....	48
Liite 2. Teemahaastattelun runko .....	49

## 1 JOHDANTO

Kaikki yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat aina työelämään ja samalla myös jokaiseen työssäkävään ihmiseen. Viimeisimmät muutokset työelämässä liittyvät vahvasti globalisoitumiseen, tehokkuuteen ja tekniikan hyödyntämiseen. Muutokset yhteiskunnassa sekä työyhteisössä vaikuttavat työhyvinvointiimme ja työssä jaksamiseen. (Kaivola & Launila 2007, 14 - 16.) Lähitulevaisuudessa suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle aiheuttaa sen, että työssäkävien määrä vähenee. Suomessa työelämän jättää 800 000 ihmistä vuoteen 2010 mennessä (Rauramo 2004, 26). Tämän vuoksi kaikkien nyt työssäkävien tulisi tehdä töitä eläkeikään saakka. Lisäksi nykyiset työt tullaan tekemään pienemmällä työvoiman määrällä. Tässä onnistuminen vaatii sen, että ihmiset jaksavat työssään hyvin. Työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä yhä monialaisempaa osaamista ja muutoskykyisyyttä. Työntekijöiden on nähtävä ammatillisuutensa riittävän vain rajoitetun ajan ja sitä pitää ajankohtaistaa tai uudistaa muuttuvien työtilanteiden ja työn kehityksen myötä. (Paane-Tiainen 2000, 5.)

Vaikka työelämän vaatimukset ovat lisääntyneet, osa työssäkävistä on silti ryhtynyt opiskelemaan työn ohessa. Tutkimuksen päätavoite on selvittää miksi aikuiset ryhtyvät opiskelemaan työn ohessa ja miten työn ja opiskelun yhdistäminen onnistuu. Muita tärkeitä kysymyksiä tutkimuksen kannalta ovat:

- Millaista tukea opiskelun ja työn yhdistämiseen on saatu ja mistä
- Miten opiskelu on vaikuttanut työssäkävintiin ja jaksamiseen
- Työyhteisön merkitys ja asenteet työn ohessa opiskeluun
- Ovatko työnantajat mahdollistaneet opiskelua ja onko työntekijää tuettu hänen omissa tavoitteissaan.

Tässä tutkimuksessa aikuisopiskelijalla tarkoitetaan yli 25 – vuotiasta opiskelijaa. Tutkimuskohteena on Jyväskylän ammattikorkeakoulussa syksyllä 2005 aloittanut iltaryhmä, joka koostuu aikuisopiskelijoista. Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan työn ja tutkintotavoitteisen opiskelun yhtäaikaista suorittamista. Työssä jaksaminen ja siinä pärjääminen on hyvin haastavaa tänä päivänä, joten tutkimuksella halutaan selvittää, miten opiskelu koetaan, kun työssä käydään samanaikaisesti.

Koska tutkimuksen toimeksiantajana on Jyväskylän ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikkö, halutaan tutkimuksessa selvittää myös, että miten aikuisille suunnattua koulutusta voisi kehittää, jotta opiskelu olisi mahdollisimman joustavaa ja mahdollista

toteuttaa työn ohessa. Tutkimuksessa selvitetään opiskelijan ajankäyttöä opiskeluissa sekä näkemyksiä liiketalouden opintokokonaisuudesta aikuisopiskelun näkökulmasta.

Jokisen ja Luoma-Keturin työpoliittinen tutkimus (2005, 65 - 66) aikuisena tutkinnon suorittaneiden koulutuksesta ja uran pituudesta kertoo, että koulutus on selkeä väline työuran rakentamisessa. Tutkimuksesta ilmeni myös, että yleisimmät syyt koulutukseen hakeutumisessa olivat oman osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen, innostuksen ja motivaation saaminen työelämään sekä tutkintotodistuksen saaminen osaamisen kehittämisen ohella.

Työministeri Tarja Cronberg (Aho, Työelämä 3/2007, 7) toteaa, että nyt on työelämän laadun kehittämisen aika. Työpaikoilla on otettu nyt kaikki irti teknologiasta ja tehokkuudesta. Tämä tie on kuljettu loppuun. Lisäksi Cronberg pitää suurena haasteena löytää jouston ja turvan tasapaino ja saada aikaan hyvän työelämän malli.

Työhyvinvoinnin edistämisen ja kehittämisen tiedetään vähentävän kustannuksia ja lisäävän tuottavuutta. Hyvä ammattitaito on oleellinen osa tehokkuutta, joten ammattitaidon ylläpitäminen on monen työn ja työnantajan edellytys. Aikuisella oleva kokemus voidaan nähdä resurssina, jota käytetään tai ollaan käyttämättä. Motivaatio on keskeinen tekijä. (Paane-Tiainen 2000, 12, 22.)

Työyhteisön hyvinvointi ja työssä jaksaminen tarkoittavat hyvin paljon samaa. Työyhteisön hyvinvoinnilla tarkoitetaan perinteisiä työhyvinvointiin liittyviä asioita kuten työturvallisuus ja ergonomia, työterveyshuolto, työpaikan viihtyvyys ja yhteistyö (Ojala & Ahonen 2003, 59). Työssä jaksamisessa pääpaino on yksittäisen työntekijän toimintakykyyn vaikuttavilla tekijöillä; mitä terveys ja hyvinvointi työssä ovat ja miten sitä voi tukea (Leskinen, J, 2000, 5). Molemmat asiat liittyvät niin läheisesti toisiinsa, ettei niitä voi erottaa, joten sen vuoksi molemmat käsitteet ovat tässä työssä mukana.

Tutkimuksen aiheen on myös tarkoitus herättää keskustelua työn ohessa opiskelevien keskuudessa. Työssä jaksamista ei usein käsitellä työpaikoilla, ennen kuin joku työntekijöistä sairastuu työuupumukseen. Työssä jaksamista on monenlaista, eikä sitä tulisi tulkita vain uupumuksen kautta. Se voi olla hyvin erilaista reagointia työyhteisön sisällä. Ihmiset kokevat asioita eri tavalla ja työyhteisöt ovat erilaisia. Tämän vuoksi

olisi syytä nostaa asia reilusti esiin, jolloin voitaisiin välttää yksittäisten henkilöiden totaalinen uupuminen. Lisäksi ajattelutapaa tulisi muuttaa siihen suuntaan, että ihminen on kokonaisuus, johon vaikuttaa niin työelämä kuin elämä työn ulkopuolella. Myös aika työn ulkopuolella on tärkeää. Työntekijän ja myös työnantajan olisi hyvä muistaa se, kun pohditaan työyhteisön toimintaa.

Tutkimus pyrkii selvittämään niitä keinoja, joilla työssä jaksamista voitaisiin parantaa aikuisopiskelijan näkökulmasta katsottuna. Työntekijä itse on paras arvioimaan omaa työtään ja siinä pärjäämistä. Alaistaitojen merkitys on huomattu viime aikoina ja voidaan sanoa, että alaistaidot ovat jääneet johtamistaitojen jalkoihin. Taito onnistua alaisena on jäänyt aivan liian vähälle huomiolle. Jokainen alainenhan luo edellytyksiä myös esimiesten onnistumiseen. (Tekniikka & Talous 2006.) Tässä tutkimuksessa ei keskitytä ongelmiin vaan halutaan löytää niitä kehitysideoita ja näkemyksiä, joita aikuisopiskelijoilla on työn ja opiskelun yhteensovittamiseksi. Hakanen (2004, 27) toteaa omassa tutkimuksessaan, että tutkimalla pelkästään ongelmia, on vaikea löytää muuta kuin ongelmia.

*Kyky havaita oikeat ongelmat ja pukea ne oikeaan sanamuotoon on oleellinen taito, joka kaikkien työntekijöiden, esimiesten ja johtajien pitää oppia, jos he haluavat menestyä 2000-luvulla. Organisaatiot, jotka hallitsevat kriittisen ajattelun taidon, pääsevät valta-asemaan, ja yksilöt, jotka osaavat ajatella kriittisesti, tekevät omassa elämässään parempia ja viisaampia päätöksiä (Ian Mitroff 2000, 12).*

Teoreettisessa viitekehityksessä käsitellään toimivan työyhteisön rakennetta sekä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteitä ja merkitystä. Myös työssä jaksamiseen liittyviä tutkimuksia esitellään. Kolmas luku käsittelee yksilöä ja yksilön kannalta merkittäviä työssä jaksamiseen liittyviä aiheita. Elinikäistä oppimista, opiskelun ja oppimisen merkitystä aikuiselle sekä oppivaa organisaatiota käsitellään luvussa neljä. Viides luku sisältää aikuisopiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työssä ja opiskelussa jaksamisesta sekä opiskelun onnistumisesta työn ohessa.

Tarkoituksena on opiskeluryhmän haastattelujen perusteella peilata teoriassa esitettyjen jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden merkitystä aikuisopiskelijoille ja myös opiskelun ja oppimisen vaikutuksia aikuisopiskelijan työhön ja elämään. Tuloksia ei voida yleistää, koska kysymyksessä on case-tutkimus, jossa tutkitaan yhden koulun aikuisopiskelijoiden ryhmää ja heidän näkemyksiään tutkittavaan aiheeseen.



## 2 TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN ELEMENTIT

Toimiva työyhteisö tulisi olla tavoite, johon määrätietoisesti pyritään. Hyvin toimiva työyhteisö ei ole itsestään selvyys. Se vaatii vaivannäköä ja yhteistä panostusta.

Hyvä työpaikka on monen tekijän summa. Se vaatii avointa keskustelua ja vuorovaikutusta. (Kaivola & Launila. 2007,133 - 134.).

### 2.1 Työhyvinvointi

Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat niitä asioita, jotka voivat tuottaa työhyvinvointia (Kaivola & Launila 2007, 127 - 129). Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Yleistä työhyvinvointia ei ole olemassa, vaan se on osa jokapäiväistä organisaation toimintaa, johon jokainen organisaation taso ja jäsen osallistuvat. Työhyvinvointi mielletään samassa työyhteisössä aina yksilön kautta ja kannalta. Ihminen, joka kokee vaikuttavansa omaan työhönsä ja pystyy sitä säätelemään, kestää kuormitusta paremmin kuin sellainen jonka työn ehdot ja tekeminen sanellaan valmiina. (Kaivola & Launila 2007,128, 129.) Ojala ja Ahonen (2003, 19) toteavatkin, että työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana.

Hyvä työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita(Ojala&Ahonen 2003, 22). Jokaisen yksilön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja sosiaaliset kyvyt vaikuttavat siihen, miten hän osaamisestaan pystyy hyödyntämään. Osaamista on kahdenlaista, täsmätietoa ja hiljaista tietoa. Täsmätietoa voidaan kuvailla sanoilla ja numeroilla ja sitä voidaan hankkia muodollisella koulutuksella. Hiljainen tieto on ääneenlausumatonta tietoa ja sitä ei voida hankkia koulutuksen avulla vaan se kertyy kokemuksen myötä.(Ojala & Ahonen 2003, 22 - 23.)

Henkilöstön hyvinvointi on haaste niin yritykselle kuin työntekijälle itselleen. Työhyvinvointia voidaan tukea erilaisilla toimilla. Yrityksen toimia voivat olla työterveyshuolto, virkistystoiminta, työympäristön viihtyisyys tai oppimisen tukeminen. (Ojala & Ahonen 2003,23.) Työntekijän keinoina voidaan pitää hyvää työn hallintaa sekä oman ammattitaidon ylläpitämistä. Myös avoimuus uusien asioiden ja taitojen opetteluun edistää työhyvinvointia.( Klemelä 2006, Henkinen hyvinvointi työpaikalla.)

Hyvinvoiva työyhteisö tukee ihmisten hyvinvointia (Juuti & Vuorela 2002, 29). Tervettä organisaatiota voidaan kuvata perheenä, jonka jäsenistä pidetään ja huolehditaan. Monissa organisaatioissa on jo ymmärretty, että työyhteisöä tulee kehittää niin, että ihminen voi niissä hyvin. (Juuti & Vuorela 2002, 29.) Juuti ja Vuorela (2002, 27-29) toteavat, että vain terve ihminen voi tehdä hyviä tuloksia. Kaikkien ihmisten tulisi säilyttää kykynsä oppia uutta. Jatkuva uudistuminen vaatiikin uusiin mahdollisuuksiin tarttumista.

Rakentavan palautteen saaminen on perusta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Palaute mahdollistaa oman työn arviointia, oman työn kehittämistä sekä mielekkyyden kokemuksia. Palautetta annetaan liian vähän työyhteisöissä. Jos palautetta ei anneta ollenkaan, vaikuttaa se työntekijään niin, että hän kokee itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. Työtä ja toimintatapoja tulisi kehittää yhdessä palautteen avulla. (Rauramo 2004, 140.) Mäkipeska ja Niemelä (1999, 61) toteavat myös, että palaute on tärkeä elementti oppimisessa ja oman työn kehittämiseksi. Palautteen antaminen luo usein kannustavan ja rohkaisevan ilmapiirin.

Suomalaisessa työelämässä on oltava myös jotain hyvää, koska viimeisimmässä työministeriön teettämässä työolobarometrissa (Työolobarometri, lokakuu 2006) palkansaajat antavat työelämän laadulle yleiskeskivoksi 8,01. (kouluarvosanat 4-10). Toisaalta 53 % työkäisistä haluaisi vähentää tai keventää työtään. Työn mielekkyyden suunnan on arvioitu menevän huonompaan suuntaan 2000-luvulla.

Suomen parhaaksi 2007 valittu työpaikka Microsoft Oy panostaa hyvinvointiin. Henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on pidetty sitä, että yrityksellä ei voi mennä hyvin, jos työntekijät eivät voi hyvin. Pyrkimyksenä on pitää hyvää huolta kaikista työntekijöistä ja luoda työnteolle mahdollisimman toimivat puitteet. (Rissa, Työyhteisöviesti 3/2007.)

## **2.2 Työssä jaksaminen**

Tutkimuksen tärkein osa-alue on työssä jaksaminen sekä opiskelun merkitys työssä jaksamisen kannalta katsottuna. Tässä tutkimuksessa työssä jaksamisella tarkoitetaan yksittäisen työntekijän toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mitä terveys ja hyvinvointi työssä ovat, miten niitä voisi tukea. Yksilön työssä jaksamiseen vaikuttavat

yksilön ominaisuuksien ja elämäntilanteen lisäksi työyhteisön toimintapa ja työympäristö. (Leskinen 2000, 5.)

Työeläkevakuuttajat Tela ry:n toimesta tehty tutkimus Näkemykset työssä jaksamisesta (2007) osoittaa, että suurimmat ongelmat työssä jaksamiseen ovat työelämän korkealle viritetyt vaatimukset ja kiivastahtisuus. Lisäksi tutkimuksessa nousi esille yleinen epävarmuus työstä ja toimeentulosta. Osa haastateltavista koki, että aliarvostus työssä vaikutti työssä jaksamiseen heikentävästi.

Tutkimus osoitti, että ikääntyvät työssä käyvät kokivat korkealle viritetyt vaatimukset suuremmiksi kuin nuoret. Nuoria taas huoletti enemmän epävarmuus työstä ja toimeentulosta. Tulokset osoittivat myös, että tulotason kasvaessa lisääntyvät näkemykset työelämän liiallisesta kiivastahtisuudesta ja korkeista vaatimuksista.

Tutkimuksessa kysyttiin myös miten työssä jaksamista voitaisiin parantaa. Esille nousi seuraavia asioita: työssä käyvien mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, työilmapiirin yleinen parantaminen, esimiestoiminnan ja johtamisen kehittäminen, työn tekemisen ja eläkkeellesiirtymisen välisen rajan joustavoittaminen. Positiivista oli, että tutkimuksen mukaan sellaisia ihmisiä ei ole, jotka ajattelevat, että työssä jaksamista ei voida parantaa ollenkaan. Oleellinen tulos on kuitenkin se, että kansalaisten mielestä tarvitaan monia ponnistuksia samanaikaisesti mukaan lukien inhimillisempi työelämä.

Tehokkuusajattelu työelämässä on ajanut vaatimukset niin koviksi, että työn määrä lisääntyy koko ajan, mutta työntekijöiden määrä vähenee. Tämä aiheuttaa kiirettä, josta taas hyvin usein aiheutuu väsymystä ja sitä kautta työssä uupumista. Lisäksi uusia asioita tulee koko ajan lisää ja työntekijöille ei anneta riittävästi koulutusta eikä aikaa oppia uutta selviytyäkseen näistä uusista haasteista.

Erilaiset muutokset yritysten omistuspohjissa vaikuttaa yleiseen epävarmuuteen työpaikan säilyvyydestä. Epävarmuutta lisää myös erilaiset organisaation sisällä tapahtuvat muutokset. Organisaatiomuutoksia saattaa olla useita vuoden sisällä, jolloin ei ole aivan selvää, miten työt jatkuvat ja miten ne tehdään jatkossa. Organisaatiomuutosten yhteydessä työntekijöiden työnkuva voi myös muuttua, mutta aikaa uuden työn omaksumiseen ja oppimiseen ei ole. Nykypäivänä nähdyt radikaaliset päätökset yritysten tehokkuuteen vaikuttavista päätöksistä kuten liiketoimintojen keskittäminen tai liike-

toiminnan siirtäminen kokonaan ulkomaille, eivät voi olla vaikuttamatta työntekijöiden luottamukseen omasta työpaikastaan.

Työelämään kohdistuu myös uudenlaisia vaatimuksia. Aikaisemmin on ajateltu, että ammattitaito ratkaisee. Jotta voitaisiin vastata tämän päivän haasteisiin työelämässä, on myös huomioitava sosiaalisten taitojen merkitys. Tämä on tärkeä huomio. Voimme olla työssämme ammattitaitoisia ja itsenäisiä, mutta myös osana työyhteisöä ja muista riippuvaisia. (Kaivola & Launila 2007, 72 - 73.) Avoin vuorovaikutus on hyvä keino kohti parempaa työssä jaksamista.

Oleellista työssä jaksamisen kannalta on Silvennoisen ja Kauppisen (2007, 9 – 15) mukaan perusasiat työssämme. Työntekijän tulee ymmärtää oma perustehtävänsä ja se miten se liittyy osaksi kokonaisuutta. Jokaisen työntekijän tulee tunnistaa omasta yrityksestään sen visio, arvot ja toiminnan tarkoitus. Näiden avulla työntekijä voi ymmärtää oman paikkansa työyhteisössä ja toimia sen mukaisesti. Jos näitä asioita ei tunnista tai ymmärrä, sitoutuminen työhön on heikkoa ja se heijastuu taas työssä jaksamiseen. Perustehtävien hämärtyminen usein myös näkyy työyhteisössä. Silloin sosiaaliset tarpeet saattavat nousta etualalle ja energiaa kulutetaan erilaisten keskinäisten kahnausten selvittelyyn.

Työntekijöiden osaamista tulisi arvioida. Kehityskeskustelujen kautta saataisiin esille työntekijän osaaminen mutta myös tarpeet sen kehittämiseen. (Mäkipeska & Niemelä, 1999, 66, 83.) Työntekijän ollessa motivoitunut, hän keskittyy itse työhön. Työhön tyytymätön henkilö taas keskittyy työn ulkopuolisiin tekijöihin, kuten henkilösuhteisiin esimiehiin tai työtovereihin. Liika keskittyminen näihin seikkoihin saattaa vain lisätä tyytymättömyyttä ja aiheuttaa kielteistä asennoitumista. (Lämsä & Hautala 2004, 84.)

Launilan ja Kaivolan (2007, 105-106) mukaan työssä jaksamiseen vaikuttaa myös se, että kokeeko työntekijä olevansa omana itsenään työpaikalla. Jos hän ei koe niin, on työssä oleminen hankalaa ja ihminen väsyä. Roolin ylläpitäminen työssä rasittaa ja energiaa kuluu väärin asioihin. Näistä totutuista rooleista poispääseminen vaatii rohkeutta, mutta kannustava työyhteisö ja työkaverit voivat mahdollistaa sen.

Kun ihminen tulee työpaikalle, on hän siellä ”kokonaisena”, tietoineen ja tunteineen. Tunteita ei voi ”riisua” pois päältä töihin tultaessa (Lämsä & Hautala 2004, 55). Juutin (1992, 83 - 84) mukaan persoonallisuus on yksilön psyykkisten ja fyysisten toimintojen kokonaisuus. Persoonallisuuteen liittyvät tekijät voidaan luokitella ulkoiseen ole-mukseen ja käyttäytymiseen, sisäiseen mielikuvaan itsestä eli minäkuvaan sekä tiet-tyyn joukkoon ominaisuuksia, jotka kuvaavat yksilöä.

Hakanen (2004, 97) on nähnyt omassa tutkimuksessaan: työuupumuksesta työn imuun yksilön laajemmin. Miten työntekijä pitää kodin ja muut työn ulkopuolella olevat asiat erillään työn maailmasta tai miten työn maailma vaikuttaa kodin asioihin. Tuloksena oli, että yksityiselämän kuormitukset veivät voimavaroja, mutta niiden merkitys on selkeästi vähäisempi kuin työssä olevat ongelmat ihmisen uupumisen kannalta. Kun taas voimakas työssä uupuminen heijastui yksityiselämään vaikuttaen voimavaroihin kodin hoidossa ja ihmissuhteissa

Hakasen (2004, 162 – 163) tutkimus pohtii myös persoonallisuustekijöiden merkitystä työuupumuksen ja työhyvinvoinnin kannalta. Näillä tekijöillä on merkitystä, kun pyri-tään löytämään niitä toimenpiteitä, joilla voitaisiin ehkäistä erilaiset ongelmat työyh-teisöissä. Tutkimus osoitti, että persoonallisuustekijöillä oli vaikutusta hyvinvointiin sekä itsenäisesti että yhdessä työolojen kanssa. Korostunut velvollisuudentunto yhdes-sä työn korkeiden vaatimusten ja epäkohtien kanssa voi muodostaa korostuneen riskin työuupumukselle. Persoonallisuustekijät korostuivat vasta kun työolot koettiin koh-tuuttomiksi. Töitä tulisikin suunnitella ja johtaa niin, että erilaiset työntekijät voivat niistä selvitä uupumatta.

Tärkeä huomio Hakasen tutkimuksessa (2004, 97) oli myös, että satunnainen katkos työuralla voi olla myös myönteinen asia. Katkos voi olla lyhytkestoinen työttömyys, opintovapaa tai vuorotteluvapaa. Tämä voi suojata työntekijää työuupumisoireilta tai jopa katkaista niiden kehittymisen Joskus radikaali muutos omiin toimintatapoihin on tervettä muutosta, jolloin ajatukset voivat saada uusia suuntia ja näkökantoja asioihin.

Lisäksi Hakanen tutki suhtautumista työhön ja organisaatioon työn imun näkökulmas-ta. Työn imu koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imu voi olla joko positiivista tai negatiivista. Positiivi-

sessä yhteydessä se liittyy terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen. Negatiivisessa yhteydessä se liitetään stressiin sekä eläke – ja eroajatuksiin. (Hakanen 2004, 14.)

### 2.3 Työyhteisön perustehtävä ja rakenne



Kuvio 1. Toimivan työyhteisön elementit. Kuva on muokattu Kaivola & Launila kirjasta Hyvä työpaikka, 134

Toimiva työyhteisö ei ole itsestään selvyyttä vaan se vaatii kaikilta vaivannäköä ja panostusta. Toimivassa työyhteisössä tuetaan myös yksilön hyvinvointia ja jaksamista, jolloin edistetään henkilöstön hyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 133-134.)

Työntekijän tulisi tietää yrityksen visio ja strategia. Ne olisi hyvä tuoda yrityksessä esille selkokielellä ja niin ymmärrettävässä muodossa, että työntekijän on ne helppo tulkita. Niiden ymmärtäminen ohjaa kaikkien toimintaa samaan suuntaan. (Kaivola & Launila 2007, 135.)

Kuvio osoittaa hyvin sen, miten työyhteisöissä kaikki asiat vaikuttavat kaikkeen. Ensimmäiseksi pitää tunnistaa oma perustehtävänsä. Tämän jälkeen tulee ymmärtää se osana kokonaisuutta. Sitten voi toimia niin, että omalla toiminnallaan edistää koko organisaation toimintaa. (Kaivola & Launila 2007, 134.) Usein perustehtävää pidetään itsestäänselvytenä eikä asiaa edes työpaikoilla mietitä. Voi olla myös, että työntekijä kokee ja näkee oman perustehtävänsä eri tavalla, kuin miten työyhteisö sen ajattelee. Keskustelu asiasta selkiyttäisi asiaa puolin ja toisin. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 66.)

Tärkeitä ovat myös toimivat rakenteet ja riittävät resurssit. Työ tulee olla mitoitettu oikein ja töiden järjestelyt ovat riittävän selkeät. Yhteiset pelisäännöt tulee olla kaikkien tiedossa. Työvälineisiin on panostettu ja ne ovat ajanmukaiset. (Kaivola & Launila 2007, 136.) Työntekijät pidetään työtehtävissään ajan tasalla riittävällä koulutuksella. Kouluttautumista arvostetaan ja se nähdään voimavarana niin työntekijälle kuin yritykselle. Työntekijän kehittymiselle pyritään luomaan aktiivisesti mahdollisuuksia. (Kaivola & Launila 2007, 136.)

Työyhteisöjen tulisi opetella käsittelemään ristiriitoja. Työpaikoilla unohdetaan hyvin usein, että asiat riitelevät, ei ihmiset. Tätä ristiriitojen käsittelyä tulisi tukea avoimella keskustelulla. Ristiriitoihin tulisi puuttua heti ja niiden merkitystä ei tulisi vähätellä. Asiat pitää selvittää. Muutoin niistä saattaa kehkeytyä turhan suuria asioita, jotka muuttuvat ongelmiksi. (Kaivola & Launila 2007, 137.) Positiivinen yhteisöllisyys tarkoittaa hyvää me-henkeä. Työntekijät pyrkivät auttamaan toinen toisiaan ja luottamus työyhteisössä on hyvä. Tiedetään, että tämä porukka tekee töitä yhdessä ja kaikki tekee parhaansa. Ilmapiiri on positiivinen. (Kaivola & Launila 2007, 135.)

Avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku ovat avaimia toimivaan ja tuottavaan työyhteisöön. Kun tiedetään oikeat asiat oikeaan aikaan, voi toimia niin, että työt sujuvat ongelmitta. Laatua voidaan ylläpitää, kun organisaation eri yksiköt tai tiimit keskustelevat keskenään. Uutta voi syntyä kun ajatuksia vaihdetaan ja ihminen oppii uutta, kun tieto siirtyy vuorovaikutuksessa. (Kaivola & Launila 2007, 135.) Johtajuuden merkitystä työyhteisössä ei voi liikaa painottaa. Johtajien tulee olla oikeudenmukaisia ja kannustavia. Palautetta tulee antaa. Se voi olla negatiivista tai positiivista palautetta, tilanteen mukaan. Virheitä tekee jokainen ja niistä voi oppia. Kyky itsekritiikkiin on vain hyvästä. (Kaivola & Launila 2007, 137.)

### **3 YKSILÖN JAKSAMINEN JA KEHITTYMINEN TYÖSSÄ**

Koska työyhteisöt muodostuvat yksilöistä, ei voida olla korostamatta yksilön vastuuta. Työntekijöiden pitää kyetä itsensä johtamiseen. Se voi tarkoittaa oman työn hallintaan ottamista, omien voimavarojen tunnistamista, osaamisen jakamista muiden kanssa, omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista sekä vastuun ottamista omista teoistaan ja sanomisistaan. (Mäkisalo 2003, 181.) Näin jokainen työyhteisön jäsen vastaa omalta osaltaan työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä. Myönteinen ajattelu on

myös tärkeä työyhteisön vuorovaikutuksen kannalta. Itselleen armollinen ihminen voi suhtautua myönteisesti myös toisiin. (Mäkisalo 2003, 186.)

### **3.1 Yksilö**

Monissa työyhteisöissä työntekijä nähdään liian kapea-alaisesti vain työn suorittajana. Työntekijää ei nähdä motivoituneena ja tavoittelevana yksilönä. Työpaikoilla on opittuja tapoja, kuten päättämättömyys, passiivisuus ja vastuusta vetäytyminen. Jos ihmiselle toistetaan vuodesta toiseen, että heidän tehtävänsä ei ole ajatella, he lakkaavat ajattelemasta. (Mäkipeska & Niemelä 2004, 26.) Mäkipeska ja Niemelä (2004, 27) toteavat myös, että koko organisaation toimintakulttuuri muotoutuu sen mukaan, millainen peruskäsitys ihmisestä on työpaikalla vallalla. Tämän käsityksen muovautumiseen vaikuttaa suuresti se, millaista ihmiskuvaa – ja käsitystä johtaja itsessään edustaa (Kaivola & Launila 2007, 60.) Johtajan oma esimerkki vaikuttaa kaikkialla työyhteisössä.

Organisaatioiden on arvioitava uudelleen ihmiskäsityksensä ja annettava ihmisille enemmän vastuuta ja mahdollisuuksia itseohjautuvuuteen, luovuuteen ja kehittymiseen. Ihmisellä on rajaton kyky oppia ja kehittyä. (Mäkipeska & Niemelä 2004, 27 - 28.) Työntekijät tarvitsevat liikkumavaraa ja mahdollisuuksia tehdä omia valintojaan. Työpaikoilla tulisi uskoa siihen, että jokainen työntekijä yrittää parhaansa. Silloin voitaisiin vähentää valvontaa ja kontrollia. Ihminen kokee jatkuvan valvonnan ja kontrollin hyvin henkilökohtaisesti ja yleensä se ei tue työssä jaksamista. Myös liiallinen puuttuminen työntekijöiden tehtäviin aiheuttaa työntekijän kulkemista vastavirtaan. (Mäkipeska & Niemelä 2004, 28 - 29,35.)

### **3.2 Arvot**

Työyhteisön arvot vaikuttavat myös työntekijän toimintaan työyhteisössä. Arvot vaikuttavat siihen, miten tulkitsemme asioita työyhteisössä ja mitä päämääriä ja tavoitteita asetamme. Kaikissa työyhteisöissä on olemassa arvot, niitä vaan ei ole kirjallisessa muodossa eikä erikseen julkilausuttu. (Silvennoinen & Kauppinen 2007, 13.) Juutin (1992, 26) mukaan arvot vaikuttavat siihen, millaisia päämääriä pidetään arvokkaina ja tärkeinä. Ne kuvaavat myös sitä, millaista käyttäytymistä pidetään hyvänä. Mitä saa tehdä ja mitä ei.



Organisaation arvot ja työntekijän arvot voivat olla kaksi eri asiaa. Näiden arvojen tulisi kuitenkin olla riittävän lähellä toisiaan, jotta yksilö voisi sitoutua henkilökohtaisesti yrityksen yhteisiin arvoihin. Jos näin ei ole, voi se lamaannuttaa työntekijän toimintaa hyvinkin paljon. Arvokeskustelua työpaikoilla voitaisiin lisätä huomattavasti, koska maailma muuttuu ja myös arvot voivat muuttua. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 71 - 72.) Tämän myötä työntekijöiden omaehtoinen kouluttautuminen tulisi saada mukaan työyhteisön arvokeskusteluun, jolloin opiskelusta saatu tieto ja taito saataisiin hyödynnettyä työyhteisössä.

### **3.3 Arvostus**

Työyhteisöissä tulisi entistä enemmän kiinnittää huomiota yksilön ponnistelujen ja työpanostuksen arvostamiseen. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja myös sen säilymiselle. Jos arvostus ei näy jokapäiväisessä yrityksen toiminnassa ei sitä tarvita juhlapuheissakaan. (Rauramo 2004, 136 - 137.) Kaivolán ja Launilan (2007, 102 - 103) mielestä hyvien tapojen mukaan toimiminen on yksi osa arvostusta. Arvostus lisää luottamusta omaa toimintaa kohtaan. Arvostuksen tulisi näkyä kunnioittavan suhtautumisena toiseen ihmiseen. Myös Juuti (1992, 37) painottaa arvostuksen merkitystä organisaatioissa. Organisaatioiden tulisi arvostaa sekä suvaita erilaisia ihmisiä ja heidän arvokasta panostaan työyhteisössä ja sen toiminnan kehittämisessä. Jos työntekijä ei saa arvostuksen tarpeitaan tyydytettyä, johtaa se alemmuuden ja avuttomuuden tunteeseen. Myöskään työtovereiden merkitystä yksilön päämääriin ja arvoihin vaikuttavana tekijänä ei voida väheksyä.

### **3.4 Työn mielekkyys ja motivaatio**

Työntekijän tulee ymmärtää oman työnsä merkitys työyhteisössä. Se antaa työlle mielekkyyttä ja iloa. Liian monimutkaiset ja suuret organisaatiot heikentävät mahdollisuuksia ymmärtää kokonaisuutta. Jokainen puurtaa omalla osastollaan, omassa sektorissaan, tietämättä sen enempää muiden tekemisistä. Näin ollen työyhteisön muut jäsenet eivät tiedä toistensa tekemisistä, eivätkä osaa arvostaa toisen tekemää työtä. Pahimmassa tapauksessa tällainen epäselvä tilanne johtaa epäterveeseen kilpailuun, joka rasittaa koko työyhteisöä. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 59 – 60.) Juutin ym. (2002, 68) mielestä helpoin keino lisätä hyvinvointia työssä on työn mielekkyyden lisääminen. Kun työ luo mielekkään kokonaisuuden, jonka päämäärät tekijä näkee tavoiteltavina ja hyvinä asioina, saa hän silloin päämäärien tavoittelusta energiaa.

Antilan (2006, 10)) tekemässä työpoliittisessa tutkimuksessa työn mielekkyydestä, tärkeimmäksi asiaksi nousi se, että työ on mielenkiintoista. Noin neljä viidestä suomalaisesta piti sitä tärkeimpänä asiana. Tutkimustulos on ollut aikaisempina vuosina hyvin samankaltainen. Toiseksi tärkeimpänä asiana pidettiin sosiaalisia suhteita työpaikalla. Tästä tuloksesta ei ole vertailupohjaa aikaisempiin vuosiin, koska sitä ei ennen vuotta 2000 annettu edes vaihtoehtona. Kolmanneksi tärkeimmäksi asiaksi nousi työn varmuus.

Tutkimuksessa löydettiin myös yhteys työn mielekkyyden kokemisella ja työpaikan johtamistavalla. Yhtenä eniten esille tulleen asiana nähtiin esimiesten rajoittuneet ja puutteelliset sosiaaliset kyvyt. Työntekijät odottavat esimiehiltään enemmän palautetta, kannustusta, omien ideoiden kuuntelemista ja ylipäättään sosiaalisen tunnetilan aistimista. Palautteen saamista pidettiin erityisesti työn mielekkyyteen vaikuttavana tekijänä.

Antilan (2006, 57 - 58) tutkimuksen mukaan liian kovaa kuormitusta elämässään koki 63 % työntekijöistä. Työstä johtuvaa liikakuormitusta koki 55 % työntekijöistä ja kodin ulkopuolisista asioista johtuvaa 8 %. Molempien yhtäaikaista liikakuormitusta koki 37 %. Syinä liian kovaan kuormitukseen työelämässä pidettiin kiirettä ja henkilöstöressurssien alimitoitusta.

Työpaikan vaihtamistakaan ei pidetty erityisen haluttavana vaihtoehtona. Mieluummin kärsitään ja valitetaan kuin lähdetään aktiivisesti hakemaan uutta työpaikkaa. Suomalaiset työntekijät eivät hae helppoa tai vähäistä työtä, vaan inhimillistä kohtelua ja arvostusta tekemästään työstä.

Juuti ja Vuorela (2002, 58 - 59, 67-68) pitävät mielekästä työtä ihmisen hyvinvoinnin lähteenä. He toteavat myös, että mielekkyytensä kadottanut työ voi olla kidutusta, joten työntekijän kannalta tämä asia on varsin oleellinen. Työpaikoilla tulisi nähdä vaivaa sen eteen, että työn sisältöä kehitettäisiin. Työn mielekkyyttä voidaan lisätä myös liittämällä työhön suunnittelua tai valvontaa. Työn mielekkyyttä voidaan parantaa tutkimalla henkilöstön koulutustarpeita ja sitouttamalla työntekijää uusiin tavoitteisiin opiskelun avulla. Juuti (1992, 30-31) toteaa, että organisaation toiminnan kannalta on keskeistä, että työntekijöiden motivaatioon kiinnitetään huomiota. Organisaatio-

tion toimivuuteen ja tuottavuuteen vaikuttaa suuresti se, miten motivoituneita siellä työskentelevät ihmiset ovat.

### 3.4.1 Ulkoiset motivaatiotekijät

Ulkoisilla motivaatiotekijöillä tarkoitetaan ympäristössä olevia kannusteita, jotka ve-toavat yksilön tarpeisiin. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 53.) Niitä voivat olla raha-palkka, tulospalkkiot, voitonjako, edut tai aloitepalkkiot. Ihmiset arvostavat eri asioita, joten ulkoisilla motivaatiotekijöillä voidaan poistaa tyytymättömyyttä, mutta vain het-kellisesti. Ne eivät riitä motivoimaan ihmistä niin, että hän haluaisi kehittää työtään tai itseään. (Ojala & Ahonen 2003, 129 -130.)

### 3.4.2 Sisäiset motivaatiotekijät

Sisäiset motivaatiotekijät muodostuvat yksilön sisäisestä itsestä käsin kuten tunne-elämästä, henkilökohtaisesta vapaudesta ja arvoista. Sisäinen motivaatio ohjaa voi-makkaasti yksilön suoritusta ja vapauttaa voimavaroja. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 53.) Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työkaverit, työ, palaute, kehitysmahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet, turvallisuus ja asema tai status.(Ojala & Ahonen 2003,130.) Mäkipeskan ja Niemelän (1999, 53) mielestä näihin seikkoihin kiinnitetään työyhteisössä liian vähän huomiota. ”Sisäisen, omaehtoisen motivoitumisen perusedellytykse-nä on ihmisen kokemus itsestään tässä ja nyt –tilanteessa”

Linkolan tekemä tuore työpoliittinen tutkimus (2007 136, 140 - 141) on näkökulma inhimillisen pääoman strategiaan ja elinikäiseen palkitsemiseen. Palkitsemiskäsite on laaja. Se sisältää palkat, palkkiot, henkilöstöedut, työn ja yksityiselämän yhteensovit-tamisen järjestelyt sekä urakehityksen ja aineettoman arvonannon. Tutkimuksessa ilmeni, että työuran pituus vaikutti siihen, millaisia palkkioita eri elämänvaiheissa arvostetaan. Elinikäisellä palkitsemisellä tarkoitetaan palkitsemiskeinojen arviointia pitemmällä aikavälillä. Koska yritykset joutuvat pitkällä aikavälillä muuttamaan ta-voitteitaan, tulisi palkitsemisen osittain perustua muuhunkin kuin nopeasti muuttuviin tavoitteisiin.

Palkitsemisessä eivät yksittäiset toimenpiteet kuitenkaan nouse kovinkaan keskeisiksi, kun asiaa tarkastellaan pitemmällä aikavälillä. Tärkeintä on toimiva kokonaisuus. Pal-

kitsemisen merkitystä voidaan pitää tämän tutkimuksen mukaan niin suurena, että pelkästään organisaatioiden panostukset palkitsemisen kehittämiseen ei riitä, vaan siihen tarvittaisiin myös yhteiskunnan kannustusta ja tukea.

### 3.4.3 Psykologinen sopimus

Tämä käsite on syytä ottaa tutkimuksessa myös huomioon. Alasoini (2006, 23,42,50) määrittelee sen analyysissään työelämän mielekkyydestä:

*Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan palkansaajien omaksumien ja heidän aiempiin kokemuksiinsa perustuvien uskomusten muodostamaa kokonaisuutta siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi omasta työpanoksestaan.*

Uskomukset ovat usein kirjoittamattomia ja julkilausumattomia. Alasoini (2006, 24) toteaa myös, että käsite on viime aikoina noussut esille, koska yritykset rikkovat joko tarkoituksella tai pakotettuna näitä sopimuksia. Näistä rikkomuksista johtuen työntekijöiden työtyytyväisyys ja luottamus työnantajaa kohtaan heikkenee ja työpanos laskee. Alasoini näkee, että tämä psykologisen sopimuksen malli on nyt muuttumassa. Uudenlaisen sopimuksen muoto voisi olla ajatus, jossa ”työnantaja pyrkii hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistettävyydestään”.

### 3.5 Vuorovaikutus - ja alustaidot

Jotta työelämässä tarvittavassa yhteistyössä tapahtuisi kehitystä, tarvittaisiin uudenlaista vuorovaikutusta. Työntekijät tarvitsevat enemmän yhteistä aikaa ja rakentavaa vuorovaikutusta. Huomio tulisi kiinnittää vuorovaikutustilanteiden laatuun ja siihen, miten ihmiset kohtaavat toisensa. Usein kokoukset pidetään niin, että johtajat puhuvat ja alaiset kuuntelevat. Keskustelulle ei yleensä edes varata aikaa, vaan aikataulut ovat tiukat ja ihmisillä kiire seuraaviin työtehtäviin tai palavereihin. Vuorovaikutustilanteissa tulisi opetella myös kuuntelemisen taito. Ihmiset voivat olla paikalla, mutta eivät läsnä. (Kaivola & Launila. 2007, 89 - 95.) Ihmiset ovat erilaisia ja puheliaimmat työntekijät voisivat välillä harjoitella hiljaa olemista ja näin antaa mahdollisuuden

vähän aremmille ja hiljaisemmille työntekijöille oman mielipiteen sanomiseen ja keskusteluun osallistumiseen. Näin tulisi erilaiset persoonat huomioiduiksi työpaikoilla ja se lisäisi yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Lisäksi työpaikoilla tulisi opetella uusia tapoja käsitellä ihmissuhteitaan työpaikoilla. Asioista tulisi rohkeasti puhua juuri sen henkilön kanssa, ketä asia koskee. Työntekijän tulisi olla aktiivinen ja puuttua asioihin, jotka haittaavat työntekoa. Palautteen antamista tulisi harjoitella, liian töksähtelevä tyyli aiheuttaa ristiriitaisia tuntemuksia kuulijalle. Vaikeneminen ei auta edistämään asioita omalla työpaikalla. (Rauramo 2004, 134.)

Johtamista ja esimiestaitoja on tutkittu ja myös kehitetty paljon. Alaistaidot ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Jotta joku voisi johtaa, täytyy olla johdettavia, alaisia. Alaistaitoa voidaan kuvata käsitteellä yhteistyötaidot. Se pitää sisällään tekijöitä, joita ovat tunnollisuus, reiluus, kohteliaisuus, auttamishalu ja epäitsekkyys. Se voi olla myös muiden auttamista vapaaehtoisesti, kykyä toimimaan joustavasti ja tarpeen vaatiessa oman toimenkuvan ulkopuolella. Hyvä alainen pystyy tukemaan ja kannustamaan muita sekä kantamaan itse vastuuta. Aktiivinen toiminta, työn kehittäminen ja asioiden ja itsensä eteenpäin vieminen ovat myös alaistaitoihin kuuluvia asioita. (Kaivola & Launila 2007, 65 - 67.)

Kun esimiestyötä ja johtamista kehitetään, täytyy myös alaisen osata ottaa uusia rooleja. Alaisroolin tärkeimpinä asioina voidaan pitää oman ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä, sitoutumista omaa tehtävää laajempiin kokonaisuuksiin sekä onnistuneiden kokemusten saamista. Sitä kautta motivaatio lisääntyy ja ihminen voi paremmin. (Mäkipeska & Niemelä.1999, 121.) Mäkipeska ja Niemelä (1999, 121) kuvaa alaisen uutta roolia osaajaksi, osallistujaksi ja onnistujaksi. Ei siis suorittajaksi, käskytettäväksi ja työn raatajaksi.

Alaistaitoja voi jokainen alainen kehittää pyrkimällä rakentamaan vuorovaikutukseen työkavereiden ja esimiesten kanssa. Kun alainen pohtii omia alaistaitojaan, joutuu silloin miettimään, miten itse on toiminut ja mitä seurauksia sillä on ollut. ( Haavisto 2006, Työyhteisöviesti 1/2006.)

## 4 ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA OPISKELU AIKUISENA TYÖN OHESSA

Elinkeinoelämän keskusliiton teettämässä loppuraportissa (2006,23) Tulevaisuusluotain: verkostoitumisesta voimaa osaamiseen nähdään visio työntekijästä vuonna 2015 niin, että työsuhteet tulevat olemaan monimuotoisia ja erilaiset yritysjärjestelyt arkipäivää, joten tällaisissa muuttuvissa toimintaympäristöissä toimiminen vaatii muutoksykyä. Näissä muutostilanteissa työntekijällä on vaihtoehtoja, jos hänellä on osaamista jota voi joustavasti soveltaa muissa tehtävissä. Myös työuran käsite muuttuu, koska elämän ei haluta jäsentyvän yhden ja saman työn ympärille.

Tutkimuksessa nähdään, että tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän laaja-alaista osaamista sekä monitaitoisuutta. Erityisesti sosiaalisten taitojen merkitys työelämässä kasvaa koko ajan. Laaja-alainen osaaminen on sekä yksilön että yrityksen edun mukaista. Tutkimuksen visio tulevaisuuden työntekijästä on, että hän on ”itseään ja toisia arvostava, omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen sekä jakamiseen sitoutunut muutoksen tekijä.”

Talouselämän (27/2007, 27) artikkelissa opi henkesi edestä nostetaan esille kysymys: saisitko nykyisen työpaikkasi jos hakisit sitä tänään. Jos vastausta empii, kannattaisi ryhtyä harkitsemaan opiskelun aloittamista. Artikkelissa pohditaan myös, että koulutustarjonta on runsasta, joten sieltä olisi jokaisen löydettävä itselleen sopiva koulutus. Työnantajat ovat kiinnostuneita juuri sinusta, jos hallussasi ovat yrityksen kannalta keskeiset taidot. Tutkinnon suorittaminen kertoo työnhakijan kyvystä oppia uutta. Miinusta työnhaussa ovat kesken jääneet opinnot.

### 4.1 Elinikäinen oppiminen

Mitä oppiminen on? ”Oppiminen on henkilön käyttäytymisen pysyväisluontoista muuttumista” (Juuti 1992, 75). Oppimisen tärkeys on korostunut, koska Suomen korkea teknologian aste edellyttää korkeaa osaamista sekä koulutusta. Yritysten kansainvälistyminen vaatii entistä parempaa kielitaitoa ja vieraiden kulttuureiden tuntemusta. Töiden monimutkaisuus, työnkuvien muuttuminen sekä ihmisten asenteiden muuttuminen edellyttävät uutta tietoa. (Juuti 1992, 286.) Juuti (1992, 287) painottaa, että keskeisintä menestymisen kannalta on investointi osaamiseen eli ihmisiin.

*Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja/tai työelämässä (Tilastokeskus 2006, Aikuiskoulutustutkimus).*

Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus henkilökohtaiseen kasvuun ja oppimiseen. Yksilön oppiminen ei vielä välttämättä takaa organisaation oppimista, mutta organisaatio voi oppia vain oppivien yksilöiden avulla. (Kaivola & Launila, 2007, 83.) Tämän tulkinnan perusteella työyhteisöjen tulisi tukea ja kannustaa opiskeluun ja omaavan kykyä nähdä, että itseään kehittävät ihmiset ovat avainasemassa työyhteisöä kehitettäessä. ”Oppiminen ja muutos kulkevat rinta rinnan” (Rauramo 2004, 149). Rauramo (2004, 149, 152) toteaa, että haluttu muutos on syy oppimiseen ja oppiminen on tapa toteuttaa muutos. Koulutus on jatkuva prosessi ja keskeinen tuotantotekijä on tieto. Halu oppia on keskeisin asia oppimisessa. Oppiminen pitäisi lähteä oppijan omasta motivaatiosta, omasta halusta ja uteliaisuudesta. Aikuisoppijan keskeisimmäksi tavoitteeksi on tullut oppimisen taito.

Maailma muuttuu ja sen myötä muuttuva yhteiskunta ja työelämä asettavat uusia haasteita aikuisten oppimiselle. Kilpailukyvyn ylläpitäminen vaatii osaamisen jatkuvaa uudistamista. Kun työntekijällä on koulutuksen tuomia tavoitteita ja vaatimuksia, vaikuttaa se myös hänen työnsä asettamiin vaatimuksiin. (Kaivola & Launila, 2007, 152.) Rauramo (2007, 158 -159) toteaa, että oppimisen voi jakaa kolmeen pääryhmään: työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus sekä omaehtoinen osaamisen kehittäminen. Mutta pelkästään omaehtoinen kouluttautuminenkaan ei tee ihmisestä osaajaa, jollei hänellä ole kykyä soveltaa oppimaansa oikealla tavalla käytännössä. Työyhteisöjen tulisi entistä enemmän tehdä henkilökohtaisia oppimissuunnitelmia, jotka ohjaisivat elinikäisen oppimisen toteutumista. (Kaivola & Launila. 2007, 161,166.)

Ihmiset tarvitsevat myös tietoa ja ymmärrystä siitä, millaisia haasteita yrityksillä on jatkossa tarjota ja millaista osaamista ne edellyttävät. Yrityksen osaamistarpeista voidaan saada päämääriä oppimiselle. Osaamisen ylläpitoa voidaan pitää jokaisen yksilön omalla vastuulla, mutta myös työnantajan tulisi antaa siihen aikaa ja resursseja. (Ojala & Ahonen 2003, 115 - 116.) Jos työntekijä ei päivitä osaamistaan ja tietoja, voi siitä olla seurauksena uupumista, kyllästymistä ja väsymisen tunteita. Osaaminen ja haluaminen yhdessä luovat uskallusta tehdä asioita uudella tavalla. (Hämäläinen

2001, 49 - 50.) Esimiesten rooli korostuu aikuisopiskelussa. Jos esimies ei kannusta oppimaan eikä anna siihen mahdollisuuksia, opintojen onnistuminen vaikeutuu. (Ojala 2004, 148.)

Elinikäisen oppimisen ajattelun mukaan kaikki oppiminen tähtää samaan päämäärään; yksilön osaamisen tason nostoon ja kasvuun ihmisenä. Uuden oppiminen muodostaa jatkuvan oppimisprosessin, jossa tavoitteet voivat vaihdella oppijan mukaan. Oppiminen edellyttää oikeaa asennetta. Ihmisellä täytyy olla halu etsiä tietoa, ratkaista ongelmia, kehittää omaa työtään ja toimia yhteistyössä muiden kanssa. (Ojala 2004, 133,245.)

Muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti (Ruohotie & Honka 1997, 43.) Myös yksilöiden urakehityskäsitys on muuttumassa. Nykyisin käytetään termiä monimuotoinen ura. Se kuvaa jatkuvalla oppimiselle rakentuvaa ammatissa kehittymistä. Tämä näkemys korostaa horisontaalista kasvua, jolle ominaista on osaamisen jatkuva monipuolistuminen ja työhön liittyvä kanssakäyminen ihmisten kanssa. Työuran kannalta ratkaisevaa voi olla se, kuinka hyvin työntekijä tunnistaa itse omat persoonallisuuden piirteensä, arvonsa, oppimiseen liittyvät käytänteensä ja asenteensa sekä taitonsa toimia yhteisöissä. Tärkeää on myös se, kuinka hyvin hän pystyy näitä tietoja hyödyntämään muuttuvissa työympäristöissä ja tehtävissä. (Ruohotie & Honka 1997, 43.)

Ruohotie ja Honka (1997, 47, 65) korostavat, että oppimisessa on kyse muutoksesta. Luomalla tietoa organisaatiot pystyvät elinvoimastamaan itseään ja erottumaan kilpailijoista. Tieto ja oppiminen saavat arvonsa vasta, kun niitä käytetään ja sovelletaan asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Uudenlaiset organisaatiot ovat sitoutuneet muutokseen. Johtajien ja esimiesten tehtävä on antaa tiedonluomisen eli oppimisen toiminnoille merkitys yrityksessä, etteivät ne katoaisi tunnistamattomina arkisten rutiinien joukkoon. Organisaatiot pysyvät kilpailukykyisinä luomalla uutta tietoa, mutta työntekijöiden kokemukset ovat elintärkeitä prosessin onnistumiselle.

## **4.2 Oppijana aikuinen**

Vuosittain eripituisiin aikuiskoulutuksiin osallistuu noin 1,7 miljoonaa suomalaista. Luvussa on mukana muutkin kuin tutkintoon johtavat koulutukset. Valtaosa aikuisista



opiskelee työn ohessa. Aikuisten opiskelumahdollisuuksia on pyritty kehittämään niin joustaviksi, että ne on mahdollista toteuttaa myös työn ohessa. Aikuiskoulutus on tärkeä osa valtakunnallista koulutussuunnittelua. (Opetushallitus 2007, koulutusnetti.)

Aikuisopiskelijat, jotka opiskelevat tutkintoon johtavassa koulutuksessa tekevät oman henkilökohtaisen suunnitelman siitä, miten opiskelun kanssa halutaan etenevän ja milloin tutkinto on mahdollista saada valmiiksi. Aikuisopiskelijalla tarkoitetaan yli 25 – vuotiasta opiskelijaa. Ammattikorkeakoulut tarjoavat koulutusta myös aikuisille.

Ammattikorkeakoulussa opiskelevien aikuisten määrä on liikkunut vuosina 2000-2004 20 428 – 21 371 välillä. Naisten osuus tuona ajanjaksona on ollut 61%. Suurin ikäryhmä oli 25-29 –vuotiaat ja toiseksi suurin ryhmä 35-39 –vuotiaat. Vuonna 2004 ammattikorkeakoulututkinnon suoritti aikuiskoulutuksena 4300. Nämä tutkimusluvut tarkastelevat kaikkea aikuiskoulutusta eikä niissä ole eritelty erikseen lukuja työn ohessa opiskelevista aikuisista. Lisäksi pitää mainita, että tilastokeskuksen keräämissä tiedoissa otetaan lukuihin mukaan kaikki iältään 18- 64 –vuotiaat. (Kumpulainen, 2006, 88, 90, 99.)

Esa Jokinen ja Natalia Luoma-Keturi (2005,61, 63, 66, 69, 72) ovat tutkineet koulutuksen roolia työelämässä pysymiseen tutkimuksessa: Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Tutkimus osoittaa, että kouluttautumalla työntekijä uskoo parempaan työllistyvyyteen. Koulutus lisää turvallisuuden tunnetta. Aikuiskoulutus lisää kykyä liikkua työmarkkinoilla ja antaa mahdollisuuksia työpaikan vaihtoon. Koulutus lisää myös toimintakykyä ja aktiivisuutta, joka ei rajoitu pelkästään työelämään vaan myös koko elämäntilanteeseen. Kouluttautuminen parantaa yksilöiden motivaatiota ylipäättään toimiessaan työelämässä. Iän myötä suhde työelämään muuttuu ja itsensä toteuttamisen tarve kasvaa. Yksilön ja työelämän tarpeiden kohtaaminen selkeästi helpottuu koulutuksen myötä. Työelämä on yksi merkittävimmistä elämänalueista jossa yhteiskunnalliset ja yksilön tarpeet kohtaavat. Ohjatun ja muodollisen koulutuksen merkitys yksilön tietojen ja taitojen kehittäjänä työelämän tarpeita vastaavaksi on suuri.

Pyökkösen (2006, 10) tekemä selvitys aikuisten opiskelijoiden tarpeista teknillisessä korkeakoulussa kertoo, että aikuisen elämäkokemuksesta koettiin olevan hyötyä ja työssä opitun yhdistäminen auttoi opiskelussa. Samassa selvityksessä todettiin, että aikuiset solmivat opiskeluaikana paljon sosiaalisia suhteita saman ikäisiin opiskelijoi-

hin. Tässä tutkimuksessa perheelliset aikuisopiskelijat kokivat, että arjen sujuminen vaati joustavuutta ja monia uhrauksia.

Korkeakouluissa järjestettävä aikuiskoulutus tarjoaa samat tutkintomahdollisuudet kuin vastaava nuorten koulutus. Aikuiskoulutuspuolella koulutusohjelmien järjestelyt toteutetaan niin, että opiskelu on mahdollista työn ohessa. Suurimmalla osalla aikuisopiskelijoista on jo opintoasteen tai ammatillisen korkea-asteen tutkinto, jonka he nyt päivittävät ammattikorkeakoulututkinnoksi. Aikuisopiskelijan aikaisempaa koulutusta ja työkokemusta voidaan hyödyntää, kun opiskelija tekee oman henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman. Osa aikaisemmista opinnoista voidaan hyväksyä osaksi ammattikorkeakoulututkintoa. Tavoitteena on, että koulutuksen eri osa-alueet muodostaisivat aikuisväestölle toimivan kokonaisuuden opiskeltavaksi työssä, työn ohessa tai omalla ajalla. (Opetusministeriö 2006, ammattikorkeakoulutus.)

### **4.3 Oppiva organisaatio**

Elinikäiseen oppimiseen liittyy vahvasti oppiva organisaatio. Ojala (2004, 164,192) toteaa, että oppivan organisaation voi tunnistaa siitä, että sillä on joustava tapa sopeutua ympäristöön. Siellä oppiminen ymmärretään keinona säilyttää ja parantaa yrityksen kilpailuasemaa ja tuottavuutta. Oppivassa organisaatiossa toiseksi tärkeimpänä prosessina asiakasprosessin jälkeen pidetään oppimisprosessia. Oppiva työyhteisö saavuttaa sen avulla entistä paremmin tavoitteensa. Oppimisprosesseja on kolmella tasolla: organisaation oppiminen, tiimien oppiminen ja yksilöiden oppiminen (Ojala 2004, 192).

Oppiva organisaatio kykenee innostamaan ihmiset jatkuvaan oppimiseen ja myös sitouttamaan heidät oman osaamisensa kehittämiseen. Samalla yksilöt kiinnostuvat entistä enemmän yrityksen tulevaisuudesta ja samalla oman työnsä tuloksista. Parhaiten menestyvät ne organisaatiot, jotka oppivat muita nopeammin ja osaavat käyttää oppimaansa uusissa työtehtävissä ja tilanteissa. (Rauramo 2004, 151 – 152.)

Lisäksi oppivan organisaation omaavissa yrityksissä kaikilla työntekijöillä on henkilökohtainen kehityssuunnitelma, johon on esimiehen kanssa yhdessä sovittu koulutautumisohjelma ja henkilökohtaiset tavoitteet. (Ojala 2004, 164). Ojala (2004, 236-239) korostaa henkilökohtaista kehityssuunnitelmaa, koska organisaation tarvitsema osaaminen hankitaan kehittämällä juuri yksilön osaamista. Oppiminen on kuitenkin

jokaisen omalla vastuulla, mutta organisaatio luo oppimiseen edellytyksiä, tukemalla ja tarjoamalla mahdollisuuksia. Tämän avulla omaa ja mahdollista tulevaa tehtävää varten asetettua tavoitetta verrataan nykyiseen osaamiseen. Lisäksi kehityssuunnitelman avulla voidaan miettiä, mitä muuta työtä organisaatiossa olisi mahdollista tehdä.

Organisaation oppimiskykyä voidaan parantaa, jos tunnistetaan ne tekijät, jotka estävät organisaatiota oppimasta. Tyypillisimpiä esteitä voivat olla jäykät ja aikaa vievät rutiinit, jolloin rutiinit kuormittavat ihmisiä liikaa eikä oppimiseen jää energiaa. Yritys ei osaa oppia kokemuksesta, koska saatuja kokemuksia ei käsitellä eikä analysoida yrityksessä, joten asia unohtuu tai jää käsittelemättä. Virheistä tulisi oppia ja niistä pitäisi keskustella yhdessä, jotta seuraavalla kerralla ei tehtäisi samaa virhettä. Lisäksi esteenä voi olla liian tiukat reviirirajat, jolloin ne estävät tiedon kulun eri suuntiin organisaatiossa ja näin estää koko organisaation oppimisen. Yksi tärkeimmistä esteistä on, että hitaita muutoksia ei havaita. Tietoja tulisi analysoida systemaattisesti, jotta muutoksiin voitaisiin reagoida riittävän nopeasti. (Ojala 2004, 259-261).

## **5 AIKUISOPISKELIJOIDEN NÄKEMYKSET JAKSAMISESTA TYÖSSÄ JA OPISKELUSSA**

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen kohteena on tällöin yksilö ja pyrkimyksenä oli selvittää yksilön kokemus aihealueesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on yrittää ymmärtää ja selittää valittua aihetta yksilön näkökulmasta. Pyrkimyksenä oli tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 152.)

### **5.1 Tutkimuksen toteuttaminen**

Metodiksi opinnäytetyön tutkimusongelmiin vastaamiseksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelun avulla pyrittiin saamaan uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Teemahaastattelu sisälsi tiettyjä teemoja, joista keskusteltiin. Haastateltavalle annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti ja omin sanoin se, mitä hänellä on asiasta sanottavana. Haastateltavilla oli mahdollisuus tutustua kysymyksiin hyvissä ajoin ennen haastatteluita. Haastattelut etenivät näiden keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina ja aikaa haastatteluihin kului 25- 45 minuuttia. Kaikki haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin eli kirjoitettiin auki kirjalliseen muotoon.

Aineistoa haastatteluista syntyi noin 70 sivua. Haastateltavien määrä oli 12. Kaikki haastateltavat allekirjoittivat tutkimusluvan, missä selvennettiin tutkimusta, tutkimustapaa ja menetelmää. Tavoitteena oli saada syvälinen haastattelu, jossa haastateltava saisi mahdollisuuden avoimesti kertoa omista näkemyksistään.

## **5.2 Kohderyhmä ja sen valinta**

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin opiskeluryhmä, joka on aloittanut opintonsa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa liiketalouden iltalinjalla syksyllä 2005. Ryhmässä aloitti 2005 syksyllä 31 opiskelijaa. Syksyllä 2007 läsnä olevia opiskelijoita oli 22 ja poissaolevia opiskelijoita 3. Keskeyttäneitä on 2 ja nyt jo valmistuneita 4. Opiskelu on monimuoto-opiskelua, jolloin opinnot ovat pääsääntöisesti kontaktitunteja iltaisin ja viikonloppuisin ja osa kursseista voidaan suorittaa verkko-opintoina. Opinnoissa on myös ryhmätöitä sekä etätehtäviä.

Tutkimukseen osallistumisen edellytyksenä oli, että opiskelija opiskeli työn ohessa. Ryhmän valintaan vaikutti myös se, että tällä ryhmällä opinnot oli kestänyt yli kaksi vuotta, joten näkemystä asiaan on pidemmältä aikaväliltä. Jos tutkimus olisi tehty heti ensimmäisen vuoden opiskelun jälkeen, olisi kokemus opintokokonaisuudesta voinut olla liian suppea, koska ensimmäinen opiskeluvuosi koetaan erilaisena kuin sitä seuraavat. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tieto tutkimuksesta välitettiin koko ryhmälle sähköpostilla. Osalle ryhmäläisistä asia oli jo entuudestaan tuttu metodiopintojen kontaktitunnilta, jolla tutkimussuunnitelma esiteltiin.

## **5.3 Haastattelut**

Haastattelut tehtiin 4.10.2007 – 18.10.2007 välisenä aikana. Haastattelupaikkana kaikissa haastatteluissa oli Jyväskylän ammattikorkeakoulun tilat Rajakadulla. Haastateltavat olivat aktiivisia ja innokkaita osallistumaan tutkimukseen. Olen erittäin tyytyväinen haastateltavien määrään, koska se oli 60 % kohderyhmään sopivista läsnä olevista opiskelijoista.

Haastateltavat olivat iältään 34–55 –vuotiaita naisia. Pohjakoulutuksena kaikilla oli yo-merkonomi. Yhdellä haastateltavalla oli myös toinen, eri alalta oleva ammatillinen ammattikorkeakoulututkinto. Yli puolet haastateltavista olivat perheellisiä ja heillä oli

alle 18 –vuotiaita kotona asuvia lapsia. Opintopisteiden määrät olivat 176 -201 välillä. Yksi haastateltavista oli jo valmistunut keväällä 2007.

### **5.3.1 Työhistoria ja aikuisopiskelun aloittaminen**

Kaikilla haastateltavilla oli pitkä työkokemus. Moni oli aloittanut työn teon jo nuorena ja töitä on tehty siitä lähtien. Keskimäärin työkokemusta oli 15 vuotta. Osalla haastateltavista työkokemusta oli jo yli 30 vuotta. Yksi haastateltavista työskentelee esimiesasemassa.

Tutkimuksessa kysyttiin syitä siihen, miksi on lähtenyt aikuisena opiskelemaan työn ohessa. Lähes kaikki olivat ajatelleet asiaa jo pitempään. Opiskelemaan lähtemisen päätös voi olla myös helppo: ”Satuin näkemään ilmoituksen ja siitä se napsahti heti”. Monelle viimeisen sysäyksen kuitenkin antoi se, että nykyinen työ ei ollut riittävän haastavaa ja motivoivaa. Osa halusi päivittää ammattitaitoaan, koska aikaisemmasta tutkinnosta saattoi olla aikaa 15 vuottakin. Osa halusi jatkaa opintojaan, mitkä olivat nuorempana jääneet kesken ja toisaalta koettiin myös, että nykyään on jo vaikea pärjätä yo-merkkonomien papereilla työmarkkinoilla. ”Sit tajusin etten voi kilpailla näitten nuorten 25 –vuotiaiden tradenomien ja maistereiden kanssa enää sillä mun vanhalla tutkinnolla”. Opiskelu nähtiin myös keinona päästä työuralla eteenpäin. Lisäksi nähtiin uhkakuvia organisaatioiden muutoksista, joissa vanhoilla tutkintopapereilla voisi jäädä nuorempien jalkoihin.

Opiskelun aloittaminen työn ohessa herätti erilaisia ajatuksia: ”Tää on iltaopiskelua ja voi tehdä töitä kuitenkin niin se on taloudellisesti mahdollista”. Tai: ” mää luulen, että se on mulle enemmän elämäntapa et aina opiskelen työn ohessa”. Yksi haastateltavista totesi että: ” halusin haasteita ja niin sanotusti päälle vähän käyttöä”.

### **Tukea päätökselle**

Perheellisten aikuisopiskelijoiden oli keskusteltava opiskelemaan lähtemisestä kotona miehen ja lasten kanssa. Avio- tai avopuolisoiden piti sitoutua ottamaan enemmän vastuuta lasten ja kodin hoidosta. Perheelliset saivat tarvitsemansa tuen ja se mahdollisti opiskelun. Puolison vuorotyö lisäsi osalle haastetta lastenhoitojärjestelyille, joten myös muuta perheen tukiverkostoa jouduttiin hyödyntämään. Muutamat pystyivät ja

halusivatkin tehdä päätöksen täysin itsenäisesti. Puolet haastateltavista sai tukea ja kannustusta suoraan työnantajalta tai esimieheltä. Joka kolmas haastateltavista koki, etteivät saaneet mitään tukea tai kannustusta työnantajalta. Heiltä saatettiin kysellä syitä opiskelun aloittamiseen tai esimies kommentoi, että ”ylikoulutus ei ole suotavaa.” Heille opiskelun aloittaminen on voinut olla haasteellisempaa kuin niille, jotka ovat tukea saaneet.

### **5.3.2 Opiskelu ja työ samanaikaisesti**

Haastateltavia pyydettiin kertomaan miltä tuntuu olla töissä ja opiskella samanaikaisesti. Työn ja opiskelun yhdistäminen koettiin haastavaksi ja raskaaksikin, mutta samalla myös antoisaksi. Muutama arveli, että jos työn määrän olisi tiennyt etukäteen, olisi opiskelun aloittaminen hirvittänyt paljon enemmän, mutta opiskeluja on vaan viety pikku hiljaa eteenpäin ja jokainen on tehnyt omia valintojaan ja edennyt opinnoissa vähän sen mukaan miten on tuntenut jaksavansa. Ajanpuute koettiin hankalaksi, koska samanaikaisesti aikaa ovat vaatimassa työ, opiskelu, perhe, lapset, harrastukset ja ystävät. Organisoitukykyä vaaditaan paljon, jotta aikataulujen sovittaminen onnistuu. Yksi haastateltavista sanoi: ”määhän oon tehnyt organisoinnista melkein taidetta.” Myös kiire työssä voi hankaloittaa opintoihin keskittymistä. Mutta loppujen lopuksi kaiken tämän keskellä opiskelijat olivat tyytyväisiä ja saivat uutta virtaa ja motivaatiotakin työn tekoon.

Opiskelu antoi paljon uusia haasteita ja ajateltavaa, joten työssä ei enää niin paljon murehdittu turhista, vaan työt hoidettiin ja työpäivän jälkeen työasiat unohdettiin ja ajatukset suunnattiin opiskeluun. Lähes kaikki haastateltavat totesivat, että opiskelu on lisännyt mielekkyyttä ja varmuutta työssä. Myös tiedon etsinnässä on harjaannuttu. Opiskelusta oli osalle hyötyä heti omassa työssään. Verotukseen ja lakiin liittyvät opinnot ovat tukeneet päätöksiä työelämässä, kun koettiin että on saatu uutta ja ajantasaista tietoa.

### **Arvio työssä jaksamisesta ennen opiskelujen aloittamista ja nyt**

Haastateltavia pyydettiin arvioimaan työssä jaksamistaan ennen opiskelujen aloittamista. Käytössä oli kouluarvosanat 4-10. Keskiarvoksi tuli 6.9. Työssä jaksamista arvioitiin uudelleen nyt, kun opiskelut ovat kestäneet kaksi vuotta. Keskiarvoksi tuli

8.04. Keskiarvo on noussut lähes 10 %. Yli puolella vastaajista työssä jaksaminen oli kohentunut ja loppuilla vastaavasti laskenut. Ne, jotka kokivat työssä jaksamisen parantuneen, vaikuttavina tekijöinä oli se, että elämään oli tullut uutta sisältöä opiskelun myötä, motivaatiota ja haasteita saatiin nyt opiskelusta, osaaminen ja syvyys asioihin olivat lisääntyneet. Tunteuksia oli monenlaisia: ” Musta tuntu että hyllyt kaatuu päälle ja ei tuu mitään.” ” Silloin oli just fuusiotilanne ja se oli henkisesti raskasta kun koko ajan aatteli, et joutuuko pois töistä ja kun on ikää sen verran niin ei uskonut kauheesti mahdollisuuksiinsa missään muualla.” ” Tuntu, et töistä ei saa mitään, se opiskelu toi siihen muuta.” Ne joilla työssä jaksaminen oli laskenut, kokivat että tieto on lisännyt tuskaa, nyt epäkohtia omasta työyhteisöstä löytyi helpommin. ” Toisaalta se on ruvennut harmittamaan, ku miettii niitä epäkohtia töissä.” Opiskelujen edettyä jo kolmannelle lukuvuodelle, alkaa väsymys muutamilla heijastua myös työssä jaksamiseen. Mutta suurin osa kaiken kaikkiaan koki opiskelun myötä voimavarojen kasvaneen ja työssä jaksamisen kohentuneen. ”Se on kummallista, vaikka on paljon enemmän elämässä sisältöä, niin silti mää jaksan nyt paljon paremmin.”

### 5.3.3 Työyhteisön hyvinvointi ja suhtautuminen opiskeluun

Suurin osa haastateltavista kokee, että työilmapiiri ja yhteistyö työpaikalla on hyvää ja asiallista tällä hetkellä. Lukua pienentää hieman se, että muutamalla haastateltavalla oli hyvä työilmapiiri ja yhteistyö lähimpien työkavereiden kanssa, mutta se ei yltänyt esimiehiin ja johtoon asti. Lisäksi muutamalla oli organisaatiossa tapahtumassa suuria muutoksia, jotka heikensivät työilmapiiriä. Joka kolmannella tilanne on ollut merkittävästi huonompi aikaisemmin eli työpaikalla on ollut jopa uupumistapauksia tai isoja ja vaikeita organisaatiomuutoksia.

Tutkimus osoitti, että työssä jaksamisesta ei valitettavasti työpaikoilla puhuta. Yhdessä paikassa asian oli tuonut esiin työnantaja, koska yrityksessä oli ollut useampi uupumistapaus. Muutamassa paikassa asiaa oli saatettu sivuta kehityskeskusteluissa tai työterveyshuollon vuosittaisissa tarkastuksissa. Jotkut olivat keskustelleet asiasta työkavereiden kanssa. Muutoin koettiin vahvasti, että aihetta ei tuoda riittävästi esille eikä avoimelle keskustelulle ole mahdollisuutta. Muutama oli kokenut positiivisen sen, kun johto oli vaihtunut, niin uusi johto olikin kiinnostunut enemmän alaisten hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

## Työyhteisön suhtautuminen opiskeluun

Tutkimus osoitti, että työyhteisöjen suhtautumisessa opiskeluun on suuria eroja. Työnantajan antama tuki vaihteli hyvin paljon. Joka neljännellä oli mahdollisuus saada palkallista opintovapaata 20- 30 päivää vuodessa. Tätä piti kuitenkin anoa erikseen, mutta yleensä ne myönnettiin. Pääsääntöisesti kaikki ovat saaneet sen verran joustoja, että työaikoja on pystynyt muuttamaan niin, että on tarvittaessa päässyt koululle päivällä, vaikka tenttiin tai kurssien aloituksiin ja illalla viideksi kontaktitunneille. Mutta osassa näitä tapauksia on silti tullut tunne, että joustot annetaan pitkin hampain. Suurin osa työntekijöistä joutui korvaamaan tunnit, jotka päivällä oli pois töistä. Joillakin oli mahdollisuus käyttää näihin liukumia tai ylityötunteja.

Aikuisopiskelijat ovat hyvin eriarvoisessa asemassa, kun mietitään työyhteisön suhtautumista opiskeluun. Parhaimmillaan työnantaja tuki opiskelijaa niin, että antoi kannettavan tietokoneen käyttöön ja mahdollisuuden järjestää itsenäisesti työn niin, että opiskeluihin osallistuminen oli mahdollisimman helppoa. Kuitenkaan nämä järjestelyt eivät vapauttaneet ketään työtehtävistä, vaan työt oli hoidettava itse, niihin ei palkattu tai järjestetty muita tekijöitä. Ja vaikka osalla olisi mahdollisuus käyttää pari tuntia viikossa työaika opiskeluun, ei se käytännössä useinkaan ole mahdollista, koska töitä on niin paljon, ettei niitä sitten ennetä hoitaa. Oli myös muutama tapaus, jossa työpaikan joustoja ei löytynyt siinä määrin, kun opiskelija olisi kaivannut, niin työntekijät irtisanoivat itsensä. Toteamus oli, että ”joskus on vaan tehtävä rohkeitakin päätöksiä.”

Kun kysyttiin miten työkaverit ovat suhtautuneet työn ohessa opiskeluun, oli kokemuksia monenlaisia. Muutama ei liiemmin halua edes kertoa työkavereille, että opiskelee työn ohessa, koska: ”oikeestaan hirvitti se sen takia, että ne aattelee että nyt se on vaihtamassa työpaikkaa.” Yleensä työkaverit kysyvät, että miten on mennyt ja onko opintoja vielä jäljellä. Muutamilla oli mahdollisuus saada ihan vertaistukeakin, koska moni työkaveri opiskelee. Yksi haastateltavista kertoi, että ”voin oikeestaan hyödyntää niitä työkavereita, kun työyhteisö on sellainen missä muutkin opiskelee, niin olen saanut omiin opintoihin vertaistukea”. Lähes kaikki haastateltavat totesivat, että eivät tietoisesti halua tuoda opiskelua ja opintojaan työpaikalla esiin. Ja aina mukaan mahtuu muutama kateellinenkin työkaveri, jotka sitten päivittelevät sitä miten joku jaksaa ja viitsii vielä opiskella.



Opiskelijat kokivat, että olivat saaneet työyhteisön rinnalle toisen tärkeän yhteisön, opiskeluyhteisön. Sen merkitys korostui monessa yhteydessä. Työkavereiden rinnalle olivat tulleet nyt opiskelukaverit. Opiskelukavereiden kanssa pystyttiin ja haluttiin puhua opiskelusta ja siinä suoriutumisesta. Se mahdollisuus koettiin erittäin tärkeäksi aikuisopiskelijoiden keskuudessa. Tukea opinnoille saatiin hyvin paljon opiskelukavereilta. Kaikki olivat samassa tilanteessa.

Opiskelu on auttanut kaikkia haastateltavia selviytymään paremmin työelämässä. Useimmille opiskelut ovat antaneet uusia näkökulmia ja laajempaa perspektiiviä asioihin. Opiskelu antaa varmuutta ja itseluottamusta lisää. Koulusta saadaan päivitettyä ja uutta tietoa, jota voi työssään hyödyntää. Ylipäätään opiskelu lisää innostusta ja motivaatiota ja työssä jaksetaan paremmin. Ja toisaalta se on antanut myös mahdollisuuden ja rohkeuden kyseenalaistaa asioita omassa työssään ja työyhteisössään, kun tieto, kokemus ja varmuus asioista ovat opiskelun myötä lisääntyneet.

Haastateltavien kanssa keskusteltiin myös alaistaidoista. Haluttiin selvittää, ovatko he kehittyneet alaisina sen jälkeen kun aloittivat opiskelun. Suurin osa näki asian niin että ovat kehittyneet. Kaikilla on ollut opinnoissa johtamisen ja esimiestyön kursseja ja sitä kautta olivat saaneet laajempaa kuvaa johtajuudesta, esimiestyöstä ja vuorovaikutuksesta. Koettiin, että asioita voi nyt peilata hieman sieltä esimiehen näkökulmastakin ja moni totesi, että ei se helppoa ole aina esimiehellekään. Nyt voidaan ymmärtää kokonaisuutta paremmin. Mutta asia on nähty myös niin, että kun on kehittynyt alaisena, pystyy nyt kyseenalaistamaan asioita helpommin. Osataan olla vaativampia alaisia eli halutaan oikeudenmukaisempaa kohtelua. Myös johtajuudelta vaaditaan enemmän. Lisäksi työt osataan priorisoida paremmin ja ymmärrys on lisääntynyt niin, että huomataan: ”työtä ei pysty tekemään enempää kuin on aikaa”.

#### **5.3.4 Itse omaan työssä jaksamiseen vaikuttaminen**

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, että näkeekö työntekijät itsellään olevan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työssä jaksamiseensa. Suurin osa näki itsellään mahdollisuuden vaikuttaa. Työajat olivat usein sellaisia että niihin ei voinut vaikuttaa, mutta työn määrään moni kertoi vaikuttavansa. On opittu sanomaan ei uusille työtehtäville, jos niille ei ole oikeasti aikaa ja varsinkin siksi kun se ei näy palkkapussissa mitenkään. On myös opeteltu järjestelemään asioita ja työtehtäviä niin, että niistä selviytyy. Työ-

tehtäviin on alettu suhtautumaan eri tavalla, jos jotain työtä ei heti ennätetä tehdä, se tehdään sitten myöhemmin tai ei ollenkaan. Sitä kauttahan se työnantaja voi nähdä, jos joku ei kaikista työtehtävistään suoriudu. Myös työtehtävien delegointi nähtiin yhtenä keinona ja osa saa harrastuksista ja vapaa-ajasta uusia voimia. Pitkään samassa työpaikassa olleet ovat oppineet vaatimaan tiettyjä asioita tai oikeuksia itselleen eikä kaikkea työnantajan ehdottamaa välttämättä hyväksytä heti sellaisenaan ja osataan myös perustella omia mielipiteitään asioiden hoidosta.

### 5.3.5 Jaksaminen opiskeluissa ja ajankäyttö

Haastatteluihin osallistuneet opiskelijat olivat edelleen opinnoissaan hyvin. Useimmat eivät ole asettaneet sen kummempia aikatauluja opinnoille tai takarajaa valmistumiselle. Kaikki ovat kuitenkin hyvää vauhtia valmistumassa. Monella on viimeiset kurssit menossa ja opinnäytetyön tekeminen kovassa vauhdissa. Kaikki ovat mielestään jaksaneet hyvin opiskeluissa ja edenneet niin kuin olivat ajatelleet. Muutamat olivat yllättyneitä, että opinnot olivatkin edenneet niin vauhdilla. Opinto-oikeutta tällä ryhmällä on vuoteen 2010 saakka. Suurin osa valmistunee kevään aikana. Jotkut ovat siirtäneet valmistumisensa keväälle joulun sijaan. Yksi syy siihen on myöhään kurssivalintoihin tullut metodiopinnot. Ja toisaalta kun valmistumisella ei ole niin kiire, nyt ei enää haluta kuormittaa itseään liikaa. Opinnäytetyölle pitää kuitenkin varata reilusti aikaa, joten moni haluaa suorittaa nyt kurssit alta pois ja keskittyä sitten opinnäytetyön tekemiseen. Tämä tutkimustulos on kyllä positiivinen asia, koska tämä voi rohkaista niitä kaikkia aikuisopiskelua miettiviä, jotka haluaisi suorittaa tutkintoa työn ohessa.

#### Ajankäyttö

Pääsääntöisesti kaikki haastateltavat tekevät normaalia työviikkoa. Muutamalla on normaalia lyhyempi työpäivä. Työ vie siis käytännössä aikaa noin 35 -45 tuntia viikossa. Jonkun verran opiskelijat ovat työaikoihin tehneet erinäisiä järjestelyitä opintojen vuoksi. Osa on jättänyt kesälomaa syksyyn ja jaksottanut sinne muutamia lomapäiviä tenttien tai isojen etätehtävien mukaan. Ylitöistä on pidetty vapaata opintoja varten. Ne, joilla on liukuva työaika, ovat käyttäneet kertyneitä liukumia opintojen järjestämiseen. Joka neljäs on käyttänyt oikeuttaan opintovapaaseen. Opintovapaat ovat olleet muutamien kuukausien pituisia. Opintovapaat on koettu erittäin hyvänä asiana. Silloin on kurseja suoritettu ripeässä tahdissa ja opintoihin on voinut keskittyä paremmin. Muutama oli ajatellut opintovapaan pitämistä, mutta eivät uskoneet että

sen järjestäminen työpaikalla onnistuisi. Useampi pohti opintovapaan pitämistä sitten, kun alkavat tekemään opinnäytetyötään.

Opiskelijat ovat valinneet keskimäärin kolme kurssia jaksossa. Käytännössä se tarkoittaa opiskelua kolmena iltana viikossa koulussa. Suurin osa koki neljä kurssia liian raskaaksi, mutta osa taas halusi suorittaa kursseja paljon ja valitsivat tuon neljä. Joillain oli kaksi kontakti-iltaa jaksossa ja sitten lisäksi yksi verkkokurssi. Verkkokurssit koettiin joustavaksi tavaksi saada lisäpisteitä.

Kontaktituntien lisäksi opintoihin käytettiin keskimäärin 10 tuntia viikossa. Siihen sisältyi etätehtävät, itsenäiset oppimistehtävät, verkkokeskustelut ja ryhmätyöt. Tuntimäärät vaihtelivat 6-20 tunnin välillä. Osa koki, että tekee asioita hitaammin ja tarvitsi enemmän aikaa asioiden omaksumiseen ja toiset selvisivät lukemisesta ja tehtävistään hieman nopeammin. Viikonloppuina tehtiin usein koulutehtäviä, koska arki-iltoina istuttiin koulussa. Osa pyrki tekemään kaikki tehtävät viikolla, jolloin sai pitää viikonlopun vapaana opiskelusta. Opiskelijat järkeilevät opintojaan perheen tilanteen mukaan ja usein perheelliset opiskelivat iltaisin klo 21 jälkeen kun lapset olivat jo nukkumassa. Perheelliset halusivat myös rajoittaa koulutehtävien tekoa viikonloppuisin.

Kun kysyttiin, että onko ollut riittävästi aikaa opintoihin tai onko ollut joku erityisen raskas jakso opinnoissa, niin haastateltavat eivät kokeneet mitään ajanjaksoa erityisen raskaaksi. Silloin kun kursseja on valittuna paljon, neljänä iltana viikossa, oli opiskelu selvästi raskaampaa. Mutta eivät kuitenkaan niin raskaita, ettei niistä olisi selvinnyt. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että kursseja voi valita omaan tahtiin. Moni totesi, että onhan tämä koko aika ollut työntäyteistä, mutta siihenkin on jo vähän tottunut, että opiskelu vie niin paljon aikaa.

Opiskelujen painottamista mihinkään tiettyyn vuodenaikaan tai opiskeluvuoteen ei nähty tarpeellisena. Tämä rytmitys on toiminut useimmalla hyvin. Muutama olisi halunnut ottaa kesälle iltakursseja, mutta tarjontaa ei ollut. Suurin osa halusi kuitenkin pitää kesän lomaa koulusta. Ensimmäistä vuotta opiskelussa pidettiin otollisena aikana sille, että kannattaa valita paljon kursseja. Motivaatiota ja intoa riittää ensimmäisenä vuonna niin paljon, että kursseja kannattaisi valita mahdollisimman paljon ja kurssi-

tarjontaa haluttaisiin mahdollisimman paljon. Into siitä sitten hieman laantuu jo toisena vuonna.

Opiskelun ja työn yhdistämisen kannalta ja niissä jaksamisessa kysyttiin mielipiteitä kontaktituntien määrästä, etätehtävien määrästä, ryhmätöiden määrästä, verkko-opiskelusta ja muusta aikaan tai paikkaan sitomattomasta opetuksesta

#### Kontaktitunnit:

Kaikki haastateltavat kokivat kontaktitunnit hyvin tärkeäksi osaksi opiskelua. Niiden hyvinä puolina pidettiin vuorovaikutusta opettajan kanssa ja myös keskustelut tunneilla nähtiin hyvin antoisina. Myös opiskelukavereiden tapaamista pidettiin tärkeänä osana opiskelua. Heidän kanssaan keskusteltiin paljon ja saatiin tukea puolin ja toisin. Tunneilta saatiin monenlaisia kokemuksia ja näkemyksiä erilaisista työpaikoista ja työtehtävistä, kun opiskelukaverit kertoivat omista kokemuksistaan. Eri ihmisten kertomat kokemukset avartivat muiden näkemyksiä asioihin ja tunnit koettiin hyvin opettavaisena. Kotona olisi joutunut lukemaan paljon enemmän.

#### Etätehtävät:

Etätehtävien määrä koettiin pääpiirteittäin aika sopivaksi. Joidenkin kurssien kohdalla ihmeteltiin etätehtävien paljoutta suhteessa opintopisteiden määrään. Kurssien työmäärä oli vaikea hahmottaa etukäteen kun kurssin kokonaistyömäärää ei ennalta voinut arvioida. Joissain kursseissa oli osan mielestä ihan järkyttävän paljon tehtäviä ja joissain kursseissa kontaktituntien määrää oli pienennetty, jos etätehtäviä oli paljon. Tästä oli paljon erilaisia mielipiteitä ja kurssivalinnoista riippuen työmäärä eri opiskelijoiden välillä voi olla suuri. Kuitenkaan näistä ei haluta tinkiä sen kustannuksella, että tutkinnon taso kärsisi.

#### Ryhmätöet:

Ryhmätöiden määrä nähtiin aika sopivana. Osalle on ollut haasteellista saada järjestyksi aikaa niihin ja jos samalla kurssilla on ollut monta ryhmätöitä yhtä aikaa, niin se koettiin jo hankalaksi toteuttaa. Oppimisen kannalta ryhmätöet nähtiin hyvänä oppimismuotona. Aikuisopiskelijat ovat tunnollisia ryhmätöiden tekijöitä eikä vapaamatkusu-

tajia ollut. Ryhmätöiden organisointi ja työnjako on toiminut hyvin ja myös sähköpostin välityksellä ryhmätöissä edettiin. Vaikka joku ei yhteiseen kokoontumiseen pääsyt, ymmärrystä ryhmän sisältä löytyi, koska kaikki olivat samassa veneessä. Vuorotellen saatettiin paikkailla toisten poissaoloa. Joku on tehnyt kurssivalintoja myös sen mukaan, että niissä ei ole ollut ryhmätöitä.

Verkossa tapahtuva opetus:

Verkossa tapahtuva opetus vaati aluksi kaikilta totuttelua. Kurssin itsenäinen aloittaminen oli monelle hankalaa, jos kurssin alussa ei ollut yhteistä kontaktialoitusta. Aiheeseen sisään pääseminen oli haastavampaa kuin kontaktikursseissa. Lisäksi asioita saattoi käsittää väärin eikä ollut mahdollisuutta heti kysyä asiaa. Tarjontaa voisi olla enemmän, mutta osa on sitten löytänyt virtuaaliammattikoulusta tarvittavia lisäkursseja. Talon omaa tarjontaa voisi olla enemmän. Lisäksi koettiin, että kaikki aiheet eivät välttämättä sovi verkkokurssiksi. Mutta se on joustava tapa saada pisteitä, jos on tilanteessa, jossa pääsee huonosti osallistumaan kontaktiopetukseen. Verkkokurssin hyviä puolia on juuri se, että sitä voi tehdä missä ja milloin vain. Jotkut kaipaisivat kuitenkin sitä kontaktia muihin oppilaisiin, mutta toiset taas halusivat nimenomaan opiskella itsenäisesti.

Muu aikaan ja paikkaan sitomaton opetus:

Tähän tarjottiin vaihtoehtoa, jossa olisi mahdollista saada tehtävä koulun alkaessa syksyllä ja se tulisi palauttaa sitten joulukuun mennessä eli se ei olisi sidottu jaksoon. Muutamalle tämä vaihtoehto olisi ollut hyvä. Osa taas arveli, ettei olisi työtä aloittanut kun vasta viime hetkellä ja kiire olisi tullut joka tapauksessa. Usein jaksojen tentit osuvat hyvin lähelle toisiaan ja aikaa tentteihin lukemiseen voi olla vaikea löytää. Tällöin tällöinen ei jaksoon sidottu tehtävä voisi olla joustavampi vaihtoehto. Välillä suurta kuormitusta tiettyihin ajanjaksoihin tulee, varsinkin jos kurssilla on vielä isompia palautettavia etätehtäviä samaan aikaan tenttien kanssa.

### **5.3.6 Työssä ja opiskelussa jaksaminen**

Haastateltavien mielestä omaa työssä jaksamista tukee se, että työ on riittävän mielenkiintoista, haasteellista ja mielekästä. Hyvin moni mainitsi myös hyvän työilmapiirin ja mukavat työkaverit. Yksi haastateltavista sanoi: ” mukavat työkaverit korvaa paljon

jos työ ei ole mielenkiintoista.” Myös arvostus omasta työstä koettiin tärkeäksi. Lisäksi kannustava ja innostava esimies nähtiin työssä jaksamista tukevana asiana. Vastapainoa työlle haettiin harrastuksista, riittävästä yöunesta sekä opiskelusta. Perheelliset opiskelijat kokivat, että työssä jaksamista voi tukea niin, että työyhteisössä ymmärretään erilaisia perhetilanteita ja että työajoissa on mahdollisuus joustaa tilanteen mukaan.

Haastateltavat kokivat, että omaa työssä jaksamista voi heikentää tai jopa estää, jos organisaatioissa tapahtuu isoja muutoksia. Yksi haastateltava totesi, että: ”kyllähän me ollaan pörssissä ja tehdään isoja kauppoja mut sit vedetään nenän eteen yt-neuvottelut.” Liian vähäinen tiedonsaanti näissä muutostilanteissa heikensi työssä jaksamista. Liian kiire tai vastaavasti liian vähäinen työmäärä koettiin työssä jaksamista heikentävä tekijänä. Muutama mainitsi hankalat työkaverit ja huonon työilmapiirin. Omaa työssä jaksamista heikentää, jos on liian pitkään samassa työtehtävässä tai työ on liian rutinoitunutta. Muutamat kokivat, että töiden epätasainen jakautuminen heikensi työssä jaksamista. Isoissa organisaatioissa työskentelevät näkivät heikentävänä tekijänä sen, että kanssakäyminen muiden työntekijöiden kanssa on vähäistä. Yksi haastateltavista totesi: ”se vähentää työssä viihtyvyyttä kun isossa talossa ei enää tunne ihmisiä.”

Monen aikuisopiskelijoiden mielestä omaa jaksamista opiskelussa voi heikentää tai jopa estää ajan riittämättömyys. Muutamalla lastenhoitojärjestelyt heikensivät omaa jaksamista opiskeluissa. Muita opiskelun tuomia heikentäviä seikkoja olivat ryhmätöiden aikataulutus ja kurssien päällekkäisyys. Työn aiheuttamia heikentäviä tekijöitä olivat työpaikan koulutusten samanaikaisuus, työmatkat tai liian suuri työmäärä.

### **5.3.7 Keinoja työssä jaksamisen parantamiseen**

Työntekijät tietävät itse keinoja parantaakseen työssä jaksamistaan, mutta aina niitä ei työpaikalla sanota ääneen tai niitä keinoja ei käytetä. Tutkimuksessakin löytyi joitain asioita. Koettiin, että riittävä työtehtävien vaihtelu auttaa jaksamaan. Uusien työtehtävien opettelu lisäisi motivaatiota. Omien työtehtävien hyvä organisointi nähtiin myös keinona, koska silloin eivät työt kuormita liikaa kerralla. Palkallinen opintovapaa nähtiin hyvänä keinona, koska se kannustaisi opiskeluun ja opiskelu koettaisiin työyhteisössä arvokkaana asiana. Muutama haastateltavista sanoi, että jokaisella työntekijällä

tulisi olla oma vastuu tekemisistään työyhteisössä ja avoin ilmapiiri mahdollistaisi puhumaan asioista avoimemmin.

Omasta terveydestä huolehtimista pidettiin tärkeänä, lisäksi mainittiin se että, jos kerta on mahdollista pitää palkallista opintovapaata, tulisi sitä oikeutta käyttää eikä ajatella asiaa niinkään työnantajan kannalta. Esimiesten tulisi hyödyntää paremmin työntekijöiden oppimia uusia asioita ja taitoja. Työntekijät ovat opetelleet rajaamaan omia työtehtäviään paremmin, eivätkä tee enää niin paljon valmistelevaa ja suunnittelevaa työtä vaan odotetaan, että jokainen työntekijä hoitaa omat tehtävänsä. Omaan asenteseen ylipäättään voi vaikuttaa. Jos ei viihdy työssä tai työtehtävät eivät ole mieluisia, pitää asia tuoda julki selvästi, jotta siihen on mahdollista esimiesten tai johdon reagoida. Eräs haastateltavista sanoi: ”jos ei tuo julki sitä selvästi sun esimiehelle et haluan vaihtaa hommia, niin eihän kukaan tiedä sitä.” Joissain paikoissa sitä kautta voi muutoksia myös tapahtua. Kiinnostus uuden oppimisesta ja muiden tekemän työn arvostus lisää työssä jaksamista. Esimiesten osoittama arvostus työntekijälle ja sen ääneen sanominen koettiin tärkeäksi seikaksi. Myös työajan ulkopuolella vietetty yhteinen aika työkavereiden kanssa koettiin hyväksi sekä erilainen virkistystoiminta työpaikoilla.

### **5.3.8 Päätös lähteä opiskelemaan työn ohessa ja tulevaisuus**

Tutkimuksessa kysyttiin, että miten aikuisopiskelijat kokevat nyt tekemänsä päätöksen lähteä opiskelemaan työn ohessa. Tähän saatiin yksi ja sama vastaus kaikilta. Kaikki olivat erittäin tyytyväisiä siihen, että olivat lähteneet opiskelemaan työn ohessa. Kukaan ei kadu päätöstään nyt. Vaikka välillä on ollut raskasta ja opiskelu on vienyt aikaa monelta muulta asialta, koettiin opiskelun aloittaminen hyväksi ja oikeaksi ratkaisuksi. Haastateltavat voivat suositella aikuisopiskelua muillekin. Osa jää katumaan vaan sitä, etteivät aloittaneet opiskelua aikaisemmin ja osa kokee asian niin, että opiskelu ei tähän pääty. Kun on hyvään vauhtiin päässyt, niin miksi ei jatkaisi opiskelua.

#### **Tulevaisuus**

Haastateltavilta kysyttiin, että mitä ajatuksia herättää se hetki, kun tradenomin paperit ovat kädessä. Suurin osa kokee sen saavutukseksi itselleen. Tietää, että on selvinnyt isosta urakasta ja ovat tyytyväisiä siihen, että ovat hommasta selvinneet. Lähes kaikki ajattelee asiaa niin, että tradenomin paperit ovat sinällään tässä sivu seikka, koska

opiskelun aikana on saatu niin paljon muuta, mitä ne tutkintopaperit eivät kuvasta. Matkan varrella on kasvettu ihmisenä, on opittu paljon uusia asioita, saatu hyviä opiskelukavereita, lisää itsevarmuutta ja tyytyväisyyttä itseensä. Matkan varrella opiskelijat ovat saaneet lisää syvyyttä opintoihin ja työelämään. Osalle tämä tutkinto on ollut välietappi ja suunnitelmat jatko-opinnoista ovat jo mielessä. Muutamalle on herännyt jo ajatus, että mitä sitten kun opinnot päättyvät. Mitä he tekevät iltaisin kun eivät ole opiskelemassa Mitä sitten kun ei näe enää opiskelukavereita. Osa totesikin, että sitten on aikaa taas enemmän niille asioille, joita ei opiskelun vuoksi ole ennättänyt tehdä. Todettiin myös, että tuore tutkinto lisää mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja joku varmaan hakee uusia haasteita työrintamalle.

### 5.3.9 Kehitettävää

Opinnot:

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös sitä, miten koulutusta voisi kehittää, että se olisi aikuisopiskelijan kannalta mahdollisimman joustava tapa opiskella ja toteuttaa käytännössä. Pääpiirteittäin tämä koulutus on hyvin toimiva malli jo nyt. Joitain ideoita kuitenkin nousi esiin. Ensimmäinen opintovuosi nähtiin kaikkein parhaimpana vuotena opiskelun kannalta. Silloin opiskelija on niin motivoitunut ja innokas, että pystyy suorittamaan hyvin paljon kursseja. Ensimmäisenä vuonna kannattaisi kurssitarjonnan olla siis mahdollisimman laaja. Lisäksi kurssitarjontaa toivottiin jokaiselle jaksolle niin, että voisi valita kursseja oman mielenkiinnon mukaan. Jos opiskelija halusi keskittyä opinnoissaan laskentatoimeen, saattoi joissain jaksoissa olla enimmäkseen markkinoinnin kursseja ja näin ollen kyseinen opiskelija tuli valinneeksi kursseja vähän, vaikka olisi voinut suorittaa enemmän.. Se taas vaikuttaa siihen, miten kauan opinnot kestävät. Aikuisopiskelijat miettivät hyvin tarkkaan, mitä opintoja haluavat suorittaa. Osa teki valintoja sitten niin, että kunhan sai mahdollisimman paljon kursseja, vaikka kaikki aiheet eivät olleet ehkä mieluisia.

Selkeä viesti oli myös se, että kontaktitunteja sisältävien kurssien määrää ei tulisi vähentää. Opiskelijat kokevat ne hyvin tärkeäksi osaksi opiskelua ja vuorovaikutus opettajan ja opiskelukavereiden kanssa nähtiin opintoja tukevaksi asiaksi. Opiskelukavereiden vertaistuki ja erilaiset keskustelut luennoilla ovat tärkeitä asioita aikuisopiskelijalle. Vaikka siis verkko-opiskeluista puhutaan paljon ja niitä halutaan kehittää, ei



tämän tutkimuksen perusteella saisi opintoja suunnata liikaa verkkoon. Myös ryhmä-  
toita ja itsenäisiä oppimistehtäviä tulee sisällyttää opintoihin.

Koulun opintotarjonnassa on paljon kursseja liittyen johtamiseen ja esimiestyöhön.  
Kysyin tässä tutkimuksessa, että olisiko tarpeellista, että opintoihin kuuluisi kurssi  
alaistaidoista tai vuorovaikutustaidoista. Lähes kaikki oli sitä mieltä että ainakin kurssi  
vuorovaikutustaidoista tulisi sisällyttää pakollisiin opintoihin. Vuorovaikutustaitojen  
merkitys työyhteisössä on korostunut, ja toisaalta kun suurin osa työskentelee alaise-  
na, voisi myös niitä taitoja opiskella. Osa koki kyllä, että omaa riittävät taidot alaise-  
na, mutta nämä opiskelijat ovat avoimia sille, että voivat kehittää itseään myös alaise-  
na.

Selkeä kehittämistarve nähtiin kurssien pisteytyksissä ja työmäärissä. Tällä hetkellä  
kurssien pistemäärät eivät aina kerro kurssin sisältämää todellista työmäärää. Opiske-  
lijat voisivat paremmin suunnitella opintojaan kun tietäisivät etukäteen kursseihin  
sisältyvän työn määrän. Tällä hetkellä erot ovat aika suuria ja sen vuoksi opiskelijoille  
on tullut yllätyksiä. Joku 3 pisteen kurssi onkin sisältänyt tosi paljon itsenäisiä tehtä-  
viä kontaktituntien lisäksi kun taas joku 6 pisteen kurssi ei.

Sitten ehdotettiin, että ulkopuolisia luennoitsijoita voisi kursseilla käyttää enemmän.  
Niillä kursseilla, joissa niitä on ollut, on aikuisopiskelijoiden kokemukset olleet erit-  
tään positiivisia. Niiltä on saatu hyvin aitoa kosketusta työelämään. Aikuisopintopuo-  
lille suunnatuille kursseille toivottiin myös opintomatkoja. Parannettavaa on myös  
opinto-ohjauksessa. Sitä aikuisopiskelijat toivoivat selkeästi enemmän opintojen al-  
kuun sekä opinnäytetyön tekemiseen. Lisäksi on koettu, että opinnäytetyöstä puhumi-  
nen on tämän ryhmän kohdalla aloitettu aivan liian myöhään. Sitä olisi toivottu tuota-  
van esille jo koulutuksen alkuvaiheessa, jolloin sen hahmottaminen olisi ollut hel-  
pompaa ja sen työstäminen olisi varmaan nyt tässä vaiheessa opintoja huomattavasti  
helpompaa. Moni olisi saattanut valmistua jo jouluksi jos metodiopinnot olisi ollut  
tarjonnassa jo keväällä. Tietoa oli saatu kuitenkin niin vähän opintojen aikana opin-  
näytetyöstä, että monen oli pakko odottaa, että saa tarvitsemansa tiedon tältä meto-  
diopinnot kurssilta. Myös R5 – ohjelman käyttöön olisi opintojen alussa tarvittu  
enemmän opastusta, koska monella oli aikaisemmista opinnoista niin kauan aikaa, että  
tarvitsi alkuun enemmän aikaa opiskelun oppimiseen.

## Työyhteisö:

Eniten kehitystarvetta löytyy työyhteisöjen asenteissa. Työyhteisöjen tulisi tukea ja arvostaa enemmän omaehtoista opiskelua ja nähdä se positiivisena asiana työntekijän kannalta mutta myös työyhteisön kannalta. Työntekijät, jotka lähtevät omaehtoiseen tutkintotavoitteiseen koulutukseen tulisi saada joitain oikeuksia tai etuisuuksia siihen, että pystyvät joustavasti yhdistämään työn ja opiskelun. Riittävät joustot työajoissa ja myös se, että työnantajat pyrkisivät aidosti tukemaan opintovapaan käyttämistä. Usein työpaikoilla on annettu ymmärtää, että töiden järjestäminen opintovapaan ajalle ei onnistu tai se on vaikeaa. Uskoisin kuitenkin, että työntekijöitä löytyy, jos niitä halutaan löytää. Lisäksi opintovapaiden tuomat sijaisuudet voivat olla muille hyviä keinoja kokeilla toista työtä tai se voi tarjota työttömälle työnhakijalle hyvin tarpeellisen työjakson.

Tutkimus osoitti, että työssä jaksaminen oli suuremmalla osalla aikuisopiskelijoista parantunut sen jälkeen kun olivat aloittaneet työn ohessa opiskelun. Opiskelu siis tukee työssä jaksamista. Jotkut jopa sanoivat niin, että eivät tiedä miten olisivat työssään enää jaksaneet, jos eivät olisi saaneet opiskelun tuomaa innostusta ja motivaatiota. Haastateltavat arvelivat, että yksi syy nihkeässä suhtautumiseen opiskeluun voi olla se, että työnantajat pelkäävät, että nämä ihmiset lähtevät sitten heti talosta pois ja sitä kautta menettävät kyseisen työntekijän. Tästä ryhmästä ehkä joka viides voisi tehdä sen. Muut haluaisivat edetä urallaan siinä työpaikassa missä on, tai saada uusia ja haasteellisempia työtehtäviä, joten se uhka ei ole todellinen. Lisäksi avoimempi keskustelu työpaikalla kaikkien työn kehittämistä auttaisi avaamaan näitä solmuja ja pelkoja.

Avointa keskustelun ilmapiiriä kaivattiin monessa työyhteisössä. Tuntui, että työpaikoilla ei puhuta paljoakaan enempää kuin on pakko. Tällä keskustelulla tarkoitetaan enemmänkin työntekijän ja esimiesten välistä kommunikointia. Koska keskustelua ja vuoropuhelua ei työpaikoilla ollut, ei myöskään työssä jaksaminen ole noussut keskustelun aiheeksi. Tähän toivottiin kyllä muutosta. Aihetta voidaan sivuta kehityskeskusteluissa tai työterveyden kyselylomakkeissa, mutta mitään todellista ja aitoa kiinnostusta aiheen esiin tuomiseen ei ole.

Haastateltavat pohtivat myös työntekijöiden oman asenteen merkitystä. Suurin osa näkee, että siinä on vielä paljon oppimista. Myönteisemmällä suhtautumisella asiat edistyisivät paremmin ja uusiin ideoihin lähdetäisiin varmasti paremmin mukaan.

Myös yrityksissä tapahtuvista muutoksista toivottiin avoimempaa keskustelua ja tiedottamista. Muutokset koettiin usein raskaaksi sen takia, että niistä ei ollut annettu riittävästi tietoa tai tieto tuli myöhässä. Epävarmuus asioista kuormittaa yllättävän paljon työntekijää. Myös töiden määrään ja töiden jakamiseen toivottiin tasapuolisempaa kohtelua. Monien mielestä esimiehillä ei ollut todellista tai riittävän hyvää kuvaa alaistensa työn määrästä tai työn sisällöstä.

Tulosten perusteella voitaisiin sanoa, että joka kolmas työskentelee oppivassa organisaatiossa, joissa opiskelu nähdään tärkeänä osana työntekijän osaamisen kehittämistä sekä ammattitaidon ylläpitämistä ja opiskelua tuetaan ja sitä arvostetaan. Yrityksissä on käytössä myös palkalliset opintovapaapäivät. Näiden yritysten määrää saisi tulevaisuudessa nousta, jotta mahdollisimman moni työntekijä uskaltaisi lähteä opiskelemaan aikuisena. Se olisi erittäin tärkeää, koska opiskelun kautta moni aikuinen on saanut lisää uskoa omaan itseensä ja omiin taitoihin, vaikka työelämästä siihen ei olisi saanut vahvistusta tai myönteistä palautetta.

Tutkimuksen mukaan työntekijät kokevat, että heitä ei riittävästi kuunnella. Moni on esittänyt omia ehdotuksia työn kehittämisestä tai työn kierrosta esimiehille, mutta niihin ei ole työyhteisöissä asennoiduttu positiivisesti eikä muutoksia asioihin ole tullut. Esimiesten tulisi olla enemmän kiinnostuneita alaisten mielipiteistä ja mahdollisuuksien mukaan tehdä asioille jotain.

Myöskään henkilökohtaisia kehityssuunnitelmia ei yrityksissä tehdä riittävästi. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vain joka viidennellä on vuosittain kehityskeskustelu, jossa keskustellaan jonkun verran näistä suunnitelmista. Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta miettiä ja suunnitella, mitä heidän kannattaisi opiskella, jotta siitä olisi mahdollisimman suuri hyöty myös työnantajalle.

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tekeminen oli erittäin mielenkiintoista ja antoisaa myös tutkijalle itselleen. Aihe on ollut tutkimuksen tekijälle ajankohtainen, koska omaa työtä ja siinä jaksamista on tullut pohdittua paljon. Tutkimuksessa käsiteltiin työn ja opiskelun yhdistämistä ja niissä jaksamista, joten näkökulma aiheeseen on erilainen kuin yleensä jaksamiseen liittyvissä tutkimuksissa. Aikaisempia tutkimuksia työssä jaksamisesta on tehty, mutta tämän tutkimuksen perusteella saatiin tietoa opiskelun vaikutuksesta ja merkityksestä työssä jaksamiseen.

Palaute haastateltavilta oli erittäin myönteinen. He kokivat aiheen hyväksi ja tärkeäksi ja sen vuoksi haastateltavat oli helppo saada tutkimukseen mukaan ja he kertoivat kokemuksiaan mielellään. Moni totesi, että nyt olikin hyvä aika pysähtyä ja miettiä, miten on tähän asti suoriutunut ja miltä se opiskelun ja työn yhdistäminen on tuntunut. Olinkin yllättänyt, miten hyvin haastatteluajat saatiin sovittua, kun tämä projekti oli kuitenkin yksi asia lisää heidän kalenteriinsa.

Keskustelut haastateltavien kanssa etenivät hyvin omalla painollaan. Keskusteluista jäi mieleen niiden positiivisuus. Vaikka opiskelu olisi ollut miten raskasta, olivat kaikki todella tyytyväisiä tilanteeseensa nyt. Ja moni oli yllättynyt kuitenkin siitä, miten hyvin loppujen lopuksi kaikki oli sujunut ja miten opinnot olivat edenneet ripeällä vauhdilla.

Tutkimuksen aikana selvisi, miten tärkeäksi aikuisopiskelu koetaan ja nimenomaan se, että sen suorittaminen työn ohessa on mahdollista. Nykyään elinkustannukset ovat niin suuret, että omaehtoinen opiskelu päivällä ei ole taloudellisesti mahdollista. Muutama olisi saattanut lähteä opiskelemaan päiväpuolelle, jos ei olisi asunovelkaa tai lapsia. Muutama haastateltava totesi, ettei uskonut ikänsä puolesta enää sopeutuvansa päiväpuolen opiskeluun. Tämä opiskelumuoto nähtiin hyvänä vaihtoehtona, koska se ei aiheuttanut liian suurta taloudellista raskautta.

Lisäksi opiskelukavereiden merkitystä korostettiin, koska koettiin että on saatu uusia tuttavuuksia ja jopa ystäviä työkavereiden rinnalle, joiden kanssa voi keskustella opinnoista ja työstä. Useat kokivat saaneensa arvokasta vertaistukea opiskelukavereil-

ta ja lisäksi erilaisia tietoja ja taitoja jaettiin opiskelijoiden keskuudessa. Yksi osasi neuvoa atk-tehtävissä ja toinen tiesi enemmän kirjanpidosta.

Asia mitä moni aikuisopiskelija pohti, oli se, että miten vähän työnantaja arvostaa omaehtoista kouluttautumista. Vaikka tämä opiskelu ei aiheita työnantajalle mitään kustannuksia, ei sille tunnutta antavan useissa työpaikoissa mitään painoarvoa. Sekin on ehkä yksi syy siihen, miksi opiskelusta ei sitten haluta työpaikalla puhua. Tämä on vähän outo tilanne, jos ajatellaan miten paljon opiskelun ja uuden oppimisen merkityksestä on viime aikoina puhuttu. Miten oman ammattitaidon ylläpitämistä ei nähdä hyvänä ja tärkeänä asiana. Mistä tulevaisuudessa sitten saadaan ne ammattitaitoiset, hyvän koulutuksen saaneet ihmiset. Nämä ihmiset ovat olleet erittäin innokkaita ja halukkaita oppimaan uutta ja kehittämään itseään. Eihän se voi olla huono asia. Tutkimus osoitti kuitenkin, että moni oli selkeästi motivoituneempi työssään ja työssä jaksaminen kohentui opiskelun aloittamisen jälkeen.

Voidaan sanoa, että vaikka työyhteisöjen tuki olisi vähäistä, kannattaa aikuisten silti hakeutua koulutukseen ja tavoitella itselleen asettamia tavoitteita. Koulutuksen antamalla kokonaisvaikutuksella on ollut suuri vaikutus opiskelijan koko elämään niin työssä kuin yksityiselämässäänkin. Se voi rohkaista uusiin haasteisiin ja tavoitteisiin, joita nykypäivän yhteiskunnassa tullaan tarvitsemaan. Se on myös lisännyt tyytyväisyyttä omaan elämään, joka on ensiarvoisen tärkeää yksilön kannalta ja vaikuttaa sitä kautta myös työssä jaksamiseen.

Ongelmana koettiin se, että aikuisopiskelua ei nähdä yrityksissä voimavarana vaan työntekijöiden omana henkilökohtaisena päämääränä. Työyhteisöissä ei vielä ymmärretä riittävän hyvin, että työssä jaksaminen on yksi erittäin tärkeä osa-alue työntekijöiden elämässä. Koska muutokset ja kiire työelämässä ovat koko ajan enemmän arkipäivää, olisi yritysten asenne ja käytänteet näihin asioihin pakko muuttua.

Tutkimuksessa tuli myös esille, että yksi palkitsemistapa pitkissä työsuhteissa voisi hyvin olla omaehtoisen koulutuksen tukeminen niin, että siihen myönnettäisiin palkallista opintovapaata. Yksi haastateltavista mielti, että tämä tapa voisi olla mieluinen kannustus, parempi kuin lahjakortti tai muu vastaava, joita pitkään saman työnantajan palveluksessa olleille usein annetaan. Ainakin se olisi hyvä olla vaihtoehtona.

Työssä jaksaminen on arka puheenaihe työpaikoilla. Se saatetaan edelleen liittää liikaa työuupumukseen, vaikka suurimmassa osassa työssä jaksamisen heikentymisissä kyse ei ole uupumuksesta. Kyllä työntekijät haluavat, että heidän tekemisistään oltaisiin kiinnostuneita ja kyseltäisiin välillä, että missä mennään. Jos tuntuu, että asia on vaikea ottaa esille suoraan yksittäisen työntekijän kanssa, voi aiheen ottaa käsiteltäväksi vaikka viikkopalaverissa, tykypäivillä tai sähköpostikyselyinä. Jo siitä työntekijät näkisivät, että se on asia joka työpaikalla nähdään tärkeänä.

Tämän tutkimuksen tulos työssä jaksamisen osalta on hyvin samankaltainen kuin edellisinkin tutkimukset. Paljon tuli esille samoja asioita siitä mitkä asiat tukevat työssä jaksamista ja mitkä asiat heikentävät. Siltä osin tutkimus ei tuonut paljoa uutta tietoa. Tämäkin tutkimus osoittaa kuitenkin, että vaikka tutkimustietoa on paljon työssä jaksamisesta ja tietoa oppimisen merkityksestä ja tärkeydestä on hyvin paljon saatavilla, ei niitä kuitenkaan käytännön tasolla, työntekijän arkipäivässä nähdä.

Haastattelujen aikana tutkijalle muodostui sellainen kuva, että moni työssäkäyvä aikuisopiskelija haluaisi enemmän joustoja työstä opiskelujen vuoksi. Opiskelu koettiin tärkeäksi ja siihen haluttiin panostaa, mutta täysipäiväinen työ ei anna siihen riittävästi mahdollisuutta. Tarvetta ja halua työn keventämiseen ei uskalleta tai haluta töissä esittää. Syy varmaan on se, että suhtautuminen opiskeluun ei ole kannustavaa ja toisaalta tiedetään se tosi asia, että jos itse on poissa töistä, työt kuormittavat sitten enemmän työkavereita. Sitä ei haluta. Opintovapaan pitämistä moni ajattelee, mutta sen pitämiseen tuntuu olevan suuri kynnyks.

Uskon, että nämä aikuisopiskelijat pystyvät vastaamaan paremmin niihin vaatimuksiin, joita tulevaisuuden työntekijöiltä vaaditaan kuin niillä, jotka eivät päivitä omaa osaamistaan. He ovat kuitenkin olleet valmiita laajentamaan näkemyksiään asioihin ja oppimaan uutta, eivätkä he ole pelänneet sitä muutosta, jonka opiskelu työn ohessa on tuonut.

Tutkimuksessa kävi selvästi ilmi, että opiskelun myötä motivaatio lisääntyi myös työssä, joten opiskelua voidaan pitää sen vuoksi hyvänä työssä jaksamisen keinona. Opiskelu voi olla hyvä valinta silloin, jos työpaikan vaihtaminen ei jostain syystä ole mahdollista tai työpaikka ei juuri sillä hetkellä pysty tarjoamaan riittävästi uusia haas-

teita. Yrityksissä tapahtuu muutoksia pitkällä aikavälillä, joten opiskelujen aikana tilanteet voivat muuttua työntekijän kannalta parempaan suuntaan.

Opinnäytetyön tekeminen eteni hyvin. Lähdeaineiston lukemiseen oli riittävästi aikaa ja sen vuoksi asioiden omaksumiseenkin jäi aikaa. Tutkimus on mielestäni luotettava, koska kaikki haastattelutilanteet olivat samanlaisia ja kaikkien haastateltavien kanssa keskustelut etenivät samojen teemojen pohjalta. Tutkimustuloksen kannalta saattoi olla hyvä asia, että olen itse yksi ryhmän jäsen, joten jonkun verran tunsin haastateltavia etukäteen ja myös haastateltavat tunsivat minut. Haastattelija tiesi hyvin, mistä puhuttiin ja pystyi tarkentamaan asioita hyvin lisäkysymyksillä. Asioita kerrottiin avoimesti ja myös huonoja puolia asioista tuotiin rohkeasti esiin.

Jatkotutkimusta tälle tutkimukselle voisi joku aikuisopiskelija tulevaisuudessa tehdä. Olisi mielenkiintoista saada tietää, miten tämä ryhmä kokee asiat vaikka vuoden päästä valmistumisesta, onko työssä jaksaminen millä tasolla, ovatko he edelleen samassa työpaikassa tai ovatko työtehtävät muuttuneet ja tietenkin se, että kuinka moni todellisuudessa sitten vaihtoi kokonaan työpaikkaa. Tutkimuksen voisi tehdä myös toiselle vastaavalle aikuisopiskelijoiden ryhmälle, jolloin voitaisiin nähdä, onko tulokset samanlaiset, koska tämä ryhmä on ollut alusta asti hyvin aktiivinen ja avoin, joten sen merkitystä tai vaikutusta ei tutkimustuloksista voida erottaa.

## LÄHTEET

Aho, K. Nyt on työelämän laadun kehittämisen aika. Työelämä 3/2007.

Alasoini, T. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992- 2005. Analyysi. Helsinki. Raportti 45. PDF. [Viitattu 2.10.2007.]  
[Http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/03\\_tutkimus\\_ja\\_kehittaminen/02\\_tykes/05\\_aineistopankki/julkaisut/raportti45.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/05_aineistopankki/julkaisut/raportti45.pdf).

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. PDF. [Viitattu 2.10.2007.]  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt305.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf)

Haavisto, P. 2006. Hyvä alainen osallistuu eikä jupise käytävillä. Työyhteisöviesti 1/2006. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 18.9.2007.] Sivu päivitetty 4.4.2006.  
[Http://www.tyoturva.fi/tyvi/2006/1/alainen.html](http://www.tyoturva.fi/tyvi/2006/1/alainen.html)

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.

Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus

Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-Kustannus.

Jokinen, E., Luoma-Keturi, N. 2005. Mind over Career. Aikuisena tutkinnon suorittaneiden koulutus ja työuran pituus. Työvoimapolitiittinen tutkimus. Työministeriö.PDF. [Viitattu 2.10.2007.]  
[Http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt290.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt290.pdf)

Kaivola, T., Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.

Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla – yhteinen etu. Suomen mielenterveysseura. [Viitattu 19.9.2007.]  
[Http://www.mielenterveysseura.fi/tiedostot/Henkinen\\_hyvinvointi\\_tyopaikalla.pdf](http://www.mielenterveysseura.fi/tiedostot/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf)



Kumpulainen, T. 2006. Aikuiskoulutuksen vuosikirja – tilastotietoja aikuisten opiskelusta vuonna 2004. Opetusministeriö. Http: [www.opm.fi](http://www.opm.fi)

Korhonen, R. 2007. Talouselämä 27/2007. Opi henkesi edestä. Viitattu 11.1.2007. [http://www.talouselama.fi/docview.do?f\\_id=1211613](http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=1211613)

Leskinen, J. 2000. Miten jaksat työssä? Julk. Työturvallisuuskeskus. Forssa: Painotalo Auranen Oy.

Linkola, P. 2007. Elinikäinen palkitseminen: Näkökulma inhimillisen pääoman strategiaan. Työvoimapolitiittinen tutkimus. PDF. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt330.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt330.pdf).

Lämsä, A., Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.

Mitroff I. 2000. Tartu oikeisiin ongelmiin. Juva: WSOY.

Mäkipeska, M., Niemelä, T. 1999. Hengittävä työyhteisö – johtamista muutosvirrassa. Helsinki: Edita

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme – opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikoille - tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.

Otala, L. 2004. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Helsinki: WSOY.

Otala, L.& Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Opetushallitus 2007. Koulutusnetti: Aikuisena opiskeluun on monta hyvää syytä. [Viitattu 27.9.2007]. Sivua päivitetty 9.5.2007. Http://[www.oph.fi](http://www.oph.fi)

Opetusministeriö. 2006. Koulutus: Ammattikorkeakoulutus. [Viitattu 23.10.2007.] Http://[www.minedu.fi/opm](http://www.minedu.fi/opm)

Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Edita.

Pyökkönen, T. 2006. Aikuisen opiskelijan tarpeet teknillisessä korkeakoulussa. Teknillisen korkeakoulun opetuksen ja tuen julkaisuja 1/2006.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rissa, K. Suomen paras työpaikka panostaa hyvinvointiin. Työyhteisöviesti 2/2007. [Viitattu 19.9.2007. ]. Sivua päivitetty 25.4.2007. <http://www.tyoturva.fi/tyvi/2007/2/paras.html>

Ruohotie, P., Honka, J. 1997. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Saarijärvi: Saarijärven Offset.

Silvennoinen, M., Kauppinen, R. 2007. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus.

Tekniikka ja talous.2006. Alaistaidot jääneet johtamistaitojen jalkoihin. [Viitattu 18.9.2007.] Sivua päivitetty 5.10.2006.  
[Http://tekniikkatalous.com/doc.te?f\\_id=1039091](http://tekniikkatalous.com/doc.te?f_id=1039091)

Tilastokeskus, 2006. Aikuiskoulutustutkimus: Käsitteet ja määritelmät. [Viitattu 23.10.2007.] [Http://www.tilastokeskus.fi/til/aku/kas.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/aku/kas.html)

Työeläkevakuuttajat Tela ry. 2007. Näkemykset työssä jaksamisesta 2007. TNS Gallup Oy. [ Viitattu 19.9.2007.]  
[Http://www.tela.fi/tela/telaweb.nsf/kuvaview2/tutkimus0607.pdf/\\$file/tutkimus0607.pdf?openelement](http://www.tela.fi/tela/telaweb.nsf/kuvaview2/tutkimus0607.pdf/$file/tutkimus0607.pdf?openelement) .

Työolobarometri. Lokakuu 2006. [ Viitattu 19.9.2007.]  
[Http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tyoolobarometri2006.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2006.pdf)

## LIITTEET

### Liite 1. Tutkimuslupa

#### TUTKIMUSLUPA

Hei haastateltava,

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa ja teen opinnäytetyötä jaksamisesta työssä ja opiskelussa – aikuisopiskelijan näkökulmasta. Tämän vuoksi haluaisinkin haastatella juuri Sinua ja kuulla mielipiteesi ja näkemyksesi aiheesta.

Tutkimustapa on haastattelu ja haastatteluihin tulee varata aikaa noin tunnin verran. Haastattelut tullaan nauhoittamaan, jonka jälkeen ne litteroidaan eli kirjoitetaan kirjalliseen muotoon. Tämä on tutkimukseen liittyvä tapa, eikä aineistoa tulla käyttämään missään muussa yhteydessä.

Pyydänkin lupaanne tätä haastattelua ja sen nauhoittamista varten. Kaikki aineisto tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja vain tätä opinnäytetyötä varten. Yksittäisen henkilön henkilöllisyyttä ei nosteta esiin missään yhteydessä. Työtäni ohjaa lehtori Minna Hiekkataipale.

Yhteistyöstä kiittäen,

Jyväskylässä

2007

Mari Aho

opinnäytetyön tekijä

haastateltavan allekirjoitus ja nimen selvennys

## Liite 2. Teemahaastattelun runko

Taustatiedot:

Etunimesi

Ikäsi

Perhesuhteet

Koulutus

Opintopisteiden määrä tällä hetkellä

Teema 1: Aiempi työhistoria

- ⇒ kuinka monen vuoden työkokemus sinulla jo on
- ⇒ kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa
- ⇒ kerro muutamalla sanalla kuinka päädyit nykyiseen työpaikkaasi
- ⇒ mikä sai sinut lähtemään aikuisopiskelijaksi (opiskelemaan työn ohessa), mistä sait tukea päätöksellesi

Teema 2: Työyhteisö, hyvinvointi ja opiskelu

- ⇒ kuvaile muutamalla sanalla työilmapiiriä ja yhteistyötä työpaikallasi tällä hetkellä
- ⇒ onko työyhteisössänne keskusteltu missään vaiheessa työssä jaksamisesta
- ⇒ kerro miltä tuntuu olla töissä ja opiskella samanaikaisesti
- ⇒ miten työnantajasi on suhtautunut opiskeluusi (taloudellinen tuki, työajan käyttäminen opiskeluun, arvostus, kannustus)
- ⇒ miten työyhteisösi on suhtautunut opiskeluusi työn ohessa (työkaverit, esimies)
- ⇒ koetko että opiskelusi on auttanut sinua selviämään työelämässä paremmin (oppinut uutta, saanut uusia näkökulmia asioihin)

Teema 3: Oma jaksaminen, työ ja opiskelu

- ⇒ miten työyhteisössäsi huomioidaan yksilön tarpeet (esim. joustot työajoissa opiskelun vuoksi)
- ⇒ oletko mielestäsi kehittynyt alaisena sen jälkeen kun aloitit opiskelun (esim. uusia näkökulmia asioihin, osaaminen työtehtävien hoidossa lisääntynyt, vuorovaikutustaidot parantuneet)
- ⇒ minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit työssä jaksamisellesi ENNEN opiskelujen aloittamista
- ⇒ minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit omalle työssä jaksamisellesi juuri nyt
- ⇒ koetko että itse pystyt vaikuttamaan omaan työssä jaksamiseesi (esim. työn määrä, tehtävät, työaika)
- ⇒ onko opiskelu mielestäsi tukenut työssä jaksamistasi

- ⇒ miten arvioisit omaa jaksamistasi opiskeluissa (esim. onko opiskelut edenneet suunnitelmasi mukaan)

#### Teema 4: Ajankäyttö

- ⇒ paljonko työnteko vie aikaasi viikossa
- ⇒ oletko muuttanut työaikaasi mitenkään opintojesi aikana (esim. lomapäivien pito opintoja varten, lyhennetty työpäivä tai viikko)
- ⇒ paljonko sinulla on ollut keskimäärin kontaktitunteja viikossa opiskelusi aikana
- ⇒ kuinka monta tuntia arvioisit sinulta kuluvan keskimäärin kokonaisuudessaan opiskeluun viikossa (etätehtävät, verkkokeskustelut yms.)
- ⇒ onko sinulla ollut riittävästi aikaa opintoihin, onko joku ajanjakso ollut erityisen raskas, kun ajattelet työn ja opiskelun yhteensovittamista
- ⇒ haluaisitko painottaa opintojasi enemmän tiettyyn vuodenaikaan tai opiskeluvuoteen
- ⇒ olisiko sinun kannalta parempi jos ajattelet työn ja opiskelun yhdistämistä ja jaksamistasi, että kontaktitunteja olisi enemmän/vähemmän/sopiva määrä nyt itsenäisiä kotitehtäviä enemmän/vähemmän/sopiva määrä nyt ryhmätöitä enemmän/vähemmän/sopiva määrä nyt verkossa tapahtuva opetus enemmän/vähemmän/sopiva määrä nyt muu aikaan ja paikkaan sitomaton opetus enemmän/vähemmän/sopiva määrä nyt

#### Teema 5: Jaksamisen kehittäminen (opiskelu, työssä käyminen ja työssä jaksaminen ja niiden yhdistäminen ja kehittäminen)

- ⇒ mitkä seikat mielestäsi tukevat omaa työssä jaksamista (esim. riittävä vapaa-aika, harrastukset, mukavat työkaverit, mielenkiintoinen työ, opiskelu)
- ⇒ mitkä seikat heikentävät tai jopa estävät työssä jaksamistasi
- ⇒ mitkä seikat heikentävät tai jopa estävät opiskeluasi (esim. työaikojen joustamattomuus, kurssiajankohtien sopimattomuus)
- ⇒ miten itse voisit parantaa omaa työssä jaksamista, mitä työyhteisö tai esimiehet voisivat mielestäsi tehdä
- ⇒ oletko pysynyt aikataulussa opinnoissasi, jos et, mitä pidät suurimpana syynä siihen
- ⇒ oletko nyt tyytyväinen päätökseesi lähteä opiskelemaan työn ohessa