



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Saarnio, R., Pinola, S. & Päätaalo, K. 2022. Työn merkityksellisyys motivoi hoito-, opetus- ja ICT-alalla. Oamk Journal 27/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022031022851>



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Työntekijän elämänvaihe vaikuttaa puolestaan siihen, millainen merkitys työllä on työntekijälle. Työmotivaatiota tarkasteltaessa huomiota tulee kiinnittää myös johtamiseen ja työyhteisöön. Esimerkiksi työyhteisön työilmapiirillä on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen ja sitä kautta myös työmotivaatioon. [1]

Työmotivaatiota voidaan tarkastella myös sisäisen ja ulkoisen motivaation kautta. Sisäisessä motivaatiossa on pohjimmiltaan kyse henkilökohtaisesti tärkeiksi koetuista tarpeista ja arvoista. Sisäinen motivaatio tarkoittaa motivaatiota, jossa ihminen hakeutuu tekemään häntä itseään kiinnostavia ja innostavia asioita. Sisäisessä motivaatiossa tyydytys ja palkkio ovat tekeminen itsessään, eikä tekeminen riipu siitä, liittyykö siihen mitään ulkoista palkkiota tai rangaistusta. Ulkoisessa motivaatiossa tekeminen on suoritus, joka tehdään siihen liittyvien erillisten palkkioiden, kuten esimerkiksi rahan vuoksi. [1] [2]

Miksi hyvä työmotivaatio on tärkeä? Työntekijä, jonka työmotivaatio on korkealla, on yleensä ahkera. Hän myös yrittää, sitoutuu ja keskittyy työtehtäviinsä, jolloin hän myös suoriutuu työtehtävistä keskimääräistä paremmin ja laadukkaammin kuin henkilö, jonka työmotivaatio ei ole niin vahva. Työmotivaatio on työntekijän toiminnan käyttövoima, joka saa aikaan suunnan, intensiteetin ja keston työntekijän toiminnalle. Sillä on merkitystä myös työn laatuun ja tuottavuuteen sekä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. [1]

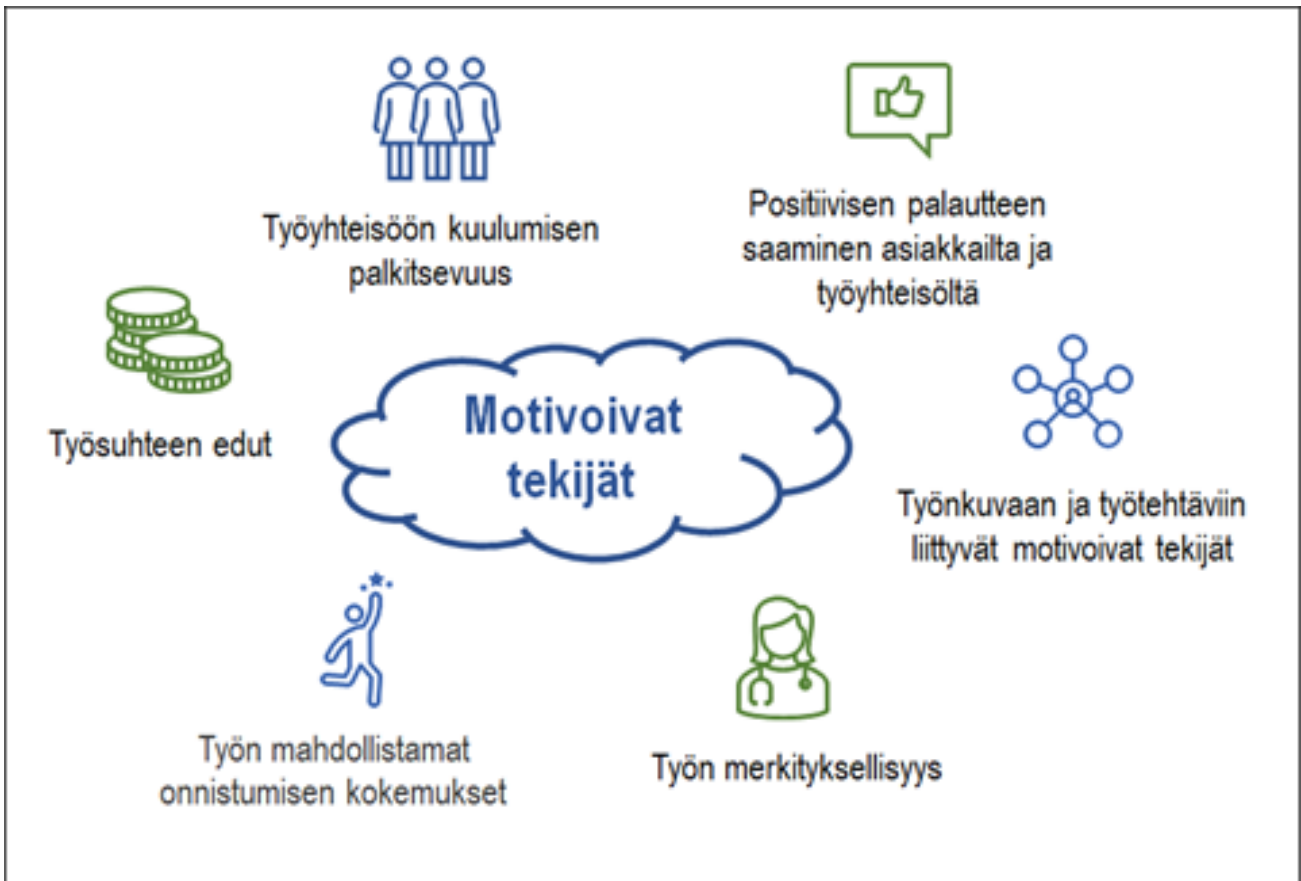
Hoitajia, opettajia ja ICT-alan toimijoita työssä motivoivat tekijät

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella Kestävä aivoterveys -hankkeessa osana hankkeen alkukyselyä ajanjaksolla 11/2020–2/2021. Kysely toteutettiin hankkeen kohderyhminä olevien alojen (hoito-, opetus- ja ICT-ala) toimijoille. Tässä artikkelissa raportoidaan kyselyn avoimella kysymyksellä ”Kuvaile mikä sinua motivoi työssäsi. Luettele kolme tärkeintä motivoivaa tekijää” saatu aineisto.

Avoimeen kysymykseen vastasi 53 hoitohenkilöstöön kuuluvaa, 72 opettajaa ja 46 ICT-alalla toimivaa henkilöä. Vastaukset olivat hyvin erilaisia. Osa oli vastannut lyhyesti muutamalla sanalla, osa oli kuvannut motivoivia tekijöitä useammalla

lauseella. Eri alojen toimijoiden vastaukset koottiin yhteen ja vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Analyysin perusteella eri alojen toimijoita työssään motivoivat tekijät jakaantuivat kuuteen luokkaan: 1) työn merkityksellisyys, 2) työyhteisöön kuulumisen palkitsevuus, 3) työnkuvaan ja työtehtäviin liittyvät motivoivat tekijät, 4) työsuhteen edut, 5) positiivisen palautteen saaminen asiakkailta ja työyhteisöltä ja 6) työn mahdollistamat onnistumisen kokemukset (kuvio 2).



KUVIO 2. Opettajia, hoitajia ja ICT-alan toimijoita työssä motivoivat tekijät

Työn merkityksellisyys korostui työn sisällöllisenä palkitsevuutena. Toisten auttamisesta saatava mielihyvä ilmeni motivoivana tekijänä vastauksissa kaikkien alojen työntekijöillä. Opetusalalla toimivat kokivat motivoivaksi työskentelyn lasten ja nuorten kanssa. Oppilaiden kanssa työskentelyssä korostui oppilaiden oppimisen, onnistumisen ja innostumisen näkeminen. Myös onnistunut yhteistyö lasten ja nuorten perheiden kanssa koettiin opetustyössä motivoivaksi.

Kokonaisuutena opettajia motivoi ihmisten kanssa työskentely. Hoitohenkilökuntaan kuuluvia vastaajia motivoi asukkaiden hyvinvointi ja työn laadukas lopputulos. Hoitajat toivat motivoivana tekijänä esille myös mahdollisuuden työskennellä oman arvopohjan mukaisesti. ICT-alan työntekijät kokivat motivoivaksi toisten innostamisen ja kehitetystä tuotteesta saatavan hyödyn.

Se, että voi auttaa oppilaita ja lisätä heidän hyvinvointiaan. (Opettaja)

Näen työni tuloksen hoidettavan olotilassa/mielialassa. (Hoitaja)

Kun saan tiimiläiset tai alaiset innostettua tekemään jotakin. (ICT-alaan kuuluva henkilö)

Työyhteisöön kuulumisen palkitsevuus koettiin vahvana motivoivana tekijänä. Se sisälsi kaikkiin aloihin kuuluvien vastaajien kohdalla kokemuksen hyvästä työyhteisöstä. Tätä kuvattiin hyvin toimivana yhteistyönä työyhteisön jäsenten kanssa sekä omana tunteena siitä, että on tärkeä osa työyhteisöä. ICT-alaan kuuluvat vastaajat kertoivat työyhteisöön kuulumisen palkitsevuuden näkyvän myös yhteisissä tapaamisissa vapaa-ajalla.

Minua motivoi se, että voimme yrittää yhdessä itselleni tärkeiden kollegoiden kanssa rakentaa meille jokaiselle mukavaa ja innostavaa paikkaa ja ympäristöä olla. (Opettaja)

Olla tärkeä lenkki työyhteisöä. (Hoitaja)

Ihmiset eli hyvä työyhteisö on tärkein. Meillä on todella loistava porukka töissä, ja on ilo nähdä työkavereita vapaa-ajallakin. (ICT-alaan kuuluva henkilö)

Kaikilla aloilla työhön kuuluva itsenäisyys, vastuullisuus ja vapaus koettiin työnkuvaan ja työtehtäviin liittyvänä motivoivana tekijänä. Myös työn monipuolisuus koettiin tärkeäksi. Opettajat ja ICT-alan henkilöt kokivat myös työhön liittyvän haasteellisuuden motivoivaksi, kuten myös työhön liittyvät kehittymisen ja kehittämisen mahdollisuudet.

Opettajat kokivat työhön liittyvän luovuuden ja innovoinnin motivoivan heitä. He liittivät uuden luomiseen ja kehittämiseen yhteistyömahdollisuuden kollegoiden

kanssa. Hoitohenkilöstöön kuuluvat vastaajat kokivat motivoivaksi sen, että työssä korostuu vuorovaikutus. Varsinkin onnistunut vuorovaikutustilanne asiakkaiden kanssa koettiin motivoivaksi. ICT-alaa edustavat vastaajat kokivat työn hallittavuuden motivoivaksi.

Autonomia, se että saan itse vaikuttaa oppituntien sisältöön, mihin panostan eniten, osittain myös työaikoihin. Kukaan ei kyttää tai määräile. Minua arvostetaan ja minuun luotetaan. (Opettaja)

Tietää miten hommat hoitaa, kun hoitaa ne itse. (Hoitaja)

...että välillä pääsee tekemään pääasiallisten työtehtävien ulkopuolella myös muita projekteja, jolloin ei iske täysi kyllästyminen. (ICT-alan henkilö)

Kaikkiin kolmeen alaan kuuluvia vastaajia motivoi työsuhteen edut, kuten työstä saatava rahallinen korvaus eli palkka. Opettajat ja hoitohenkilöstö nostivat motivoivana tekijänä esiin myös loma-ajat. Hoitohenkilöstöä motivoi lisäksi työaikojen sopivuus, johon liittyi mahdollisuus osallistua itse työvuorojen suunnitteluun.

Hoitohenkilöstöä motivoi myös tyytyväisyys työpaikkaan. Esimerkkinä tästä nostettiin esiin työympäristön rauhallisuus ja työnantajan tarjoamat työhyvinvointia tukevat menetelmät, kuten tykypäivä. ICT-alan henkilöstöä motivoi palkan lisäksi hyvin toimiva työterveyshuolto sekä muut luontaisedut, joita ei tarkemmin vastauksissa yksilöity.

Itse suunnitellaan työvuorot. (Hoitaja)

Kesäloma. Joululoma. Syysloma. Hiihtoloma. Pääsiäinen. Vappu. Itsenäisyyspäivä.
Helatorstai. Lauantai. Sunnuntai. (Opettaja)

Tärkeäksi motivoivaksi tekijäksi kaikilla aloilla nousi positiivisen palautteen saaminen asiakkailta, työyhteisöltä ja työkavereilta. Opetus- ja hoitoalalla työskentelevät vastaajat kokivat myös esimieheltä saatavan palautteen motivoivaksi tekijäksi.

Hoidettavien ihmisten hyvä palaute. (Hoitaja)

Kollegojen palaute ja tyytyväisyys. (ICT-alalla työskentelevä henkilö)

Positiivinen palaute ja luottamus johdon suunnalta. (Opettaja)

Työn mahdollistamat onnistumisen kokemukset tuotiin esiin motivoivina tekijöinä. Opetusalan vastaajia motivoi onnistumisen ja arvostuksen kokemus työssä, oman opetustyön mielekkyys sekä työtehtävien valmiiksi saaminen. Hoitoalalla toimivia vastaavasti motivoi oman osaamisen kehittäminen, itselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen työuralla sekä työn tuomat onnistumisen kokemukset.

ICT-alalla toimivat kokivat ongelmien ratkaisun, uuden oppimisen ja kansainvälisyyden motivoivan heitä. Uuden oppimisessa koettiin motivoivaksi nimenomaan oman alan ulkopuolisen osaamisen kehittyminen.

Onnistumiset, se että tulee töissä tunne että minähän händlään tämän jo tosi hyvin.

(Opettaja)

Työkokemuksen kertyminen, jotta pääsisi jatko-opiskelemaan. (Hoitaja)

Ei-teknologisen osaamisen kasvattaminen. (ICT-alalla työskentelevä henkilö)

Työn merkityksellisyyttä vahvistamalla lisätään myös työhyvinvointia

Tulosten mukaan eri aloilla toimivia henkilöitä näyttää motivoivan pääsääntöisesti samantyyppiset asiat, kuten positiivisen palautteen saaminen työstä, työn merkityksellisyys ja työstä saatava palkka. Palautteen saamisessa korostui motivoivana tekijänä sekä työn kohteelta että työyhteisöltä saatava positiivinen palaute. Myös aikaisempien tutkimusten tulosten mukaan opettajille on esihenkilön

ja kollegojen tuki tärkeää työssä [3]. Myös sairaanhoitajat ovat tyytyväisempiä työssään, kun yhteistyö kollegojen kanssa on hyvää ja toimivaa [4].

Martela [5] korostaa työn merkityksellisyyden kokemuksen tärkeyttä lainaamalla Johannes Koposen ajatusta ”työ ei ole pelkästään toimeentuloa vaan myös yhteiskuntaan kiinnittymisen muoto”. Martela näkee työn tarjoavan tekijälleen merkityksellisyyden kokemuksia, kun se tarjoaa tunteen autonomiasta, kyvykkyydestä, yhteenkuuluvuudesta ja hyväntekemisestä. Martelan mielestä työ, joka täyttää edellä mainitut neljä ehtoa, on arvokasta työtä riippumatta siitä, maksetaanko siitä palkkaa. Ja hänen mielestään työ, josta nämä puuttuvat, on arvotonta työtä, vaikka siitä joku maksaisikin paljon palkkaa. [5]

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vastaajat kokivat työstä saatavan rahallisen korvauksen motivoivaksi tekijäksi, mutta hyvin monimuotoisesti ja samansuuntaisina tunteina kuin Martela edellä esittää, he toivat vahvasti esille työn merkityksellisyyden kokemusta motivaatiotekijänä.

Tulosten mukaan työn merkitykselliseksi kokeminen kytkeytyy toisten auttamiseen ja työssä onnistumiseen liittyen työn kohteeseen. Aikaisempi tutkimus kuvaa tätä kohdehyvinvoinnin käsitteen avulla. Kohdehyvinvoinnilla tarkoitetaan työhön liittyvien emootioiden yhteyttä työn kohteeseen ja onnistumiseen suhteessa siihen [6].

Työn merkityksellisyys on tärkeää kaikkien alojen toimijoille. Ammattiryhmittäin onnistumisen kohteet vaihtelivat. Opettajilla onnistuminen todentuu suhteessa oppilaisiin, hoitajilla asukkaisiin ja ICT-alalla asiakkaisiin, joille tuotteita kehitetään. Työn merkityksellisyyden kokemus ja sen vahvistaminen voikin toimia avaimena työhyvinvoinnin parantamiseen eri toimialojen työssä.

Saarnio Reetta, yliopettaja (gerontologia, hoitoalat)
Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Pinola Satu, tiimipäällikkö, lehtori
Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Päättalo Kati, yliopettaja (johtaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen)

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Kestävä aivoterveys -hanke

Tavoitteena on perehtyä aivokuormitukseen työelämässä ja kehittää toimintatapoja ja työvälineitä työntekijöiden aivoterveysten ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseksi.

Kolmivuotisessa hankkeessa (1.3.2020–31.8.2023) perehdytään kognitiiviseen-, informaatio- ja affektiiviseen ergonomiaan sekä itsensä johtamiseen. Lisäksi tunnistetaan eettiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitetään työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseksi.

Hankkeelle on myönnetty rahoitus Sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan sosiaalirahaston (ESR), Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta.

Hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy ja osatoteuttajia ovat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu, Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä ja Tampereen Yliopistollisen sairaalan Käyttäytymisneurologian tutkimusyksikkö. Oulun ammattikorkeakoulun työelämäkumppanina hankkeessa ovat ICT-alan yritykset.

Lähteet

[1] Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio – Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy ja Marjo Sinokki.

[2] Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum Pro.

[3] Lerkkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 14.2.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>

[4] Ylitörmänen, T. 2021. Nurse–nurse collaboration and job satisfaction – a mixed method study of Finnish and Norwegian nurses’ perceptions. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Hakupäivä 14.2.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3765-0>

[5] Martela, F. Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä. Blogi. Kalevi Sorsa -säätiö. Hakupäivä 14.2.2022. <https://sorsafoundation.fi/kolme-syyta-merkityksellisyys-keskeista-tulevaisuuden-tyoelaman-ymmartamisessa/>

[6] Mäkitalo, J. 2005. Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Hakupäivä 14.2.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:9514277678>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 27/2022

Julkaisuvuosi: 2022

Tekijätiedot: Saarnio Reetta, Pinola Satu, Päätaalo Kati

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022031022851>

Tiivistelmä: Motivoituneet työntekijät ovat organisaatioiden tärkein voimavara.

Työmotivaatiolla on suora yhteys työn tuottavuuteen sekä työntekijän ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Tässä artikkelissa tarkastellaan, mitkä tekijät motivoivat hoitajia, opettajia ja ICT-alalla toimivia heidän työssään. Artikkelin tulokset perustuvat tutkimusaineistoon, joka kerättiin kyselylomakkeen avoimella kysymyksellä Kestävä aivoterveys -hankkeessa ajanjaksolla 11/2020–2/2021. Kysely toteutettiin hankkeen kohderyhminä olevien alojen (hoito- (n=53), opetus- (n=72) ja ICT-ala (n=46)) toimijoille. Tulosten mukaan opettajia, hoitajia ja ICT-alan toimijoita työssä motivoivat tekijät liittyivät työn merkityksellisyyteen, työyhteisöön kuulumisen palkitsevuuteen, työnkuvaan ja työtehtäviin liittyviin motivoiviin tekijöihin, työsuhteen etuihin, positiivisen palautteen saamiseen asiakkailta ja työyhteisöltä sekä työn mahdollistamiin onnistumisen kokemuksiin.