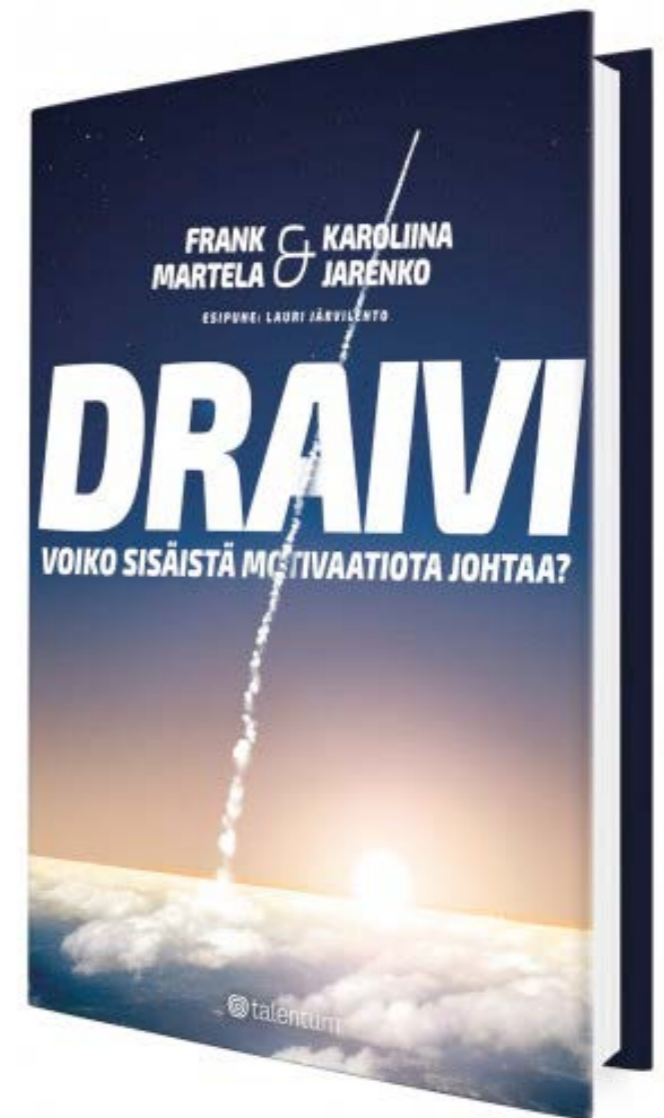
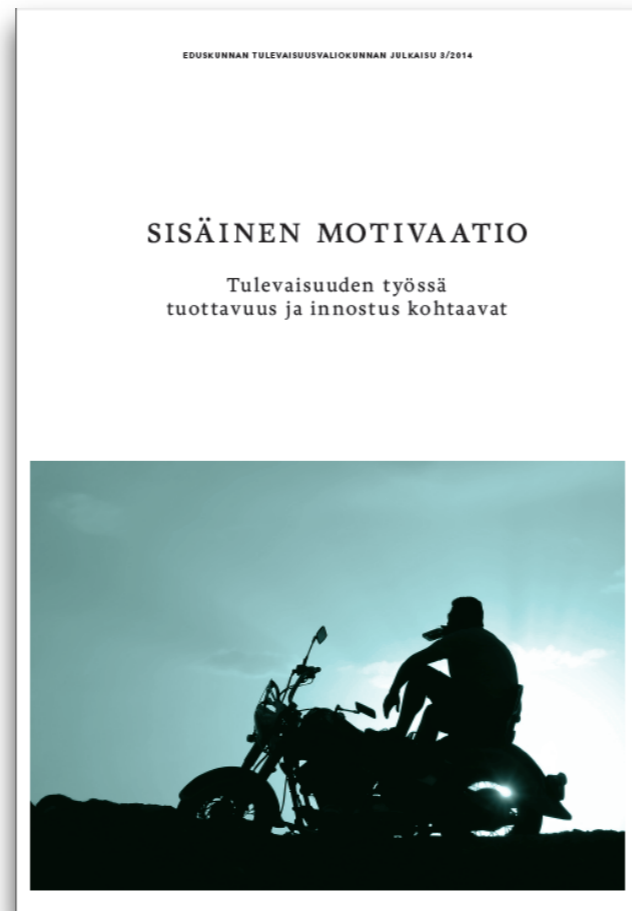
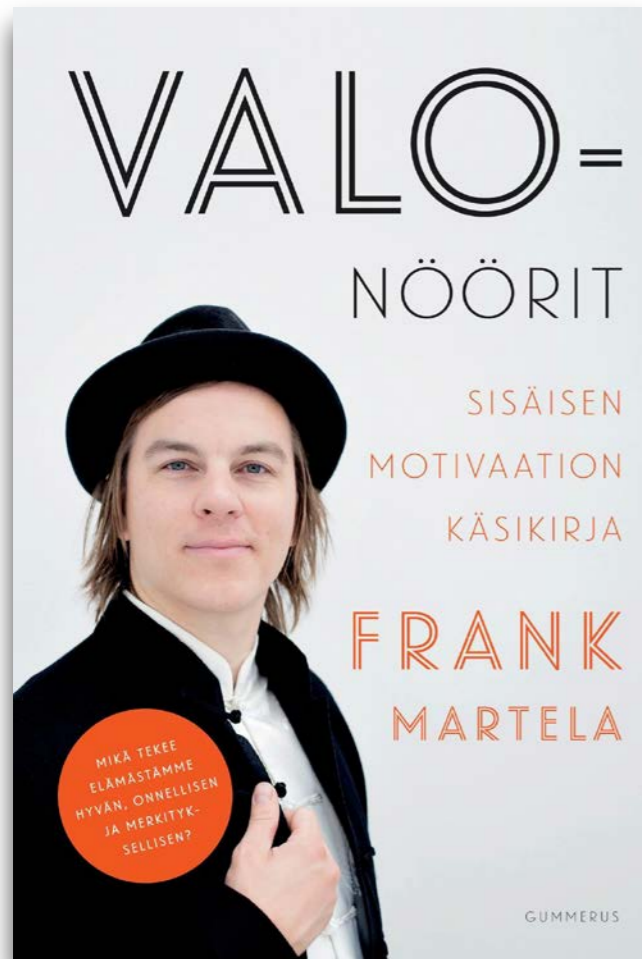


## KOHTI INNOSTAVAA TYÖELÄMÄÄ

- Työelämän kehittäminen ja sisäinen motivaatio

Frank Martela



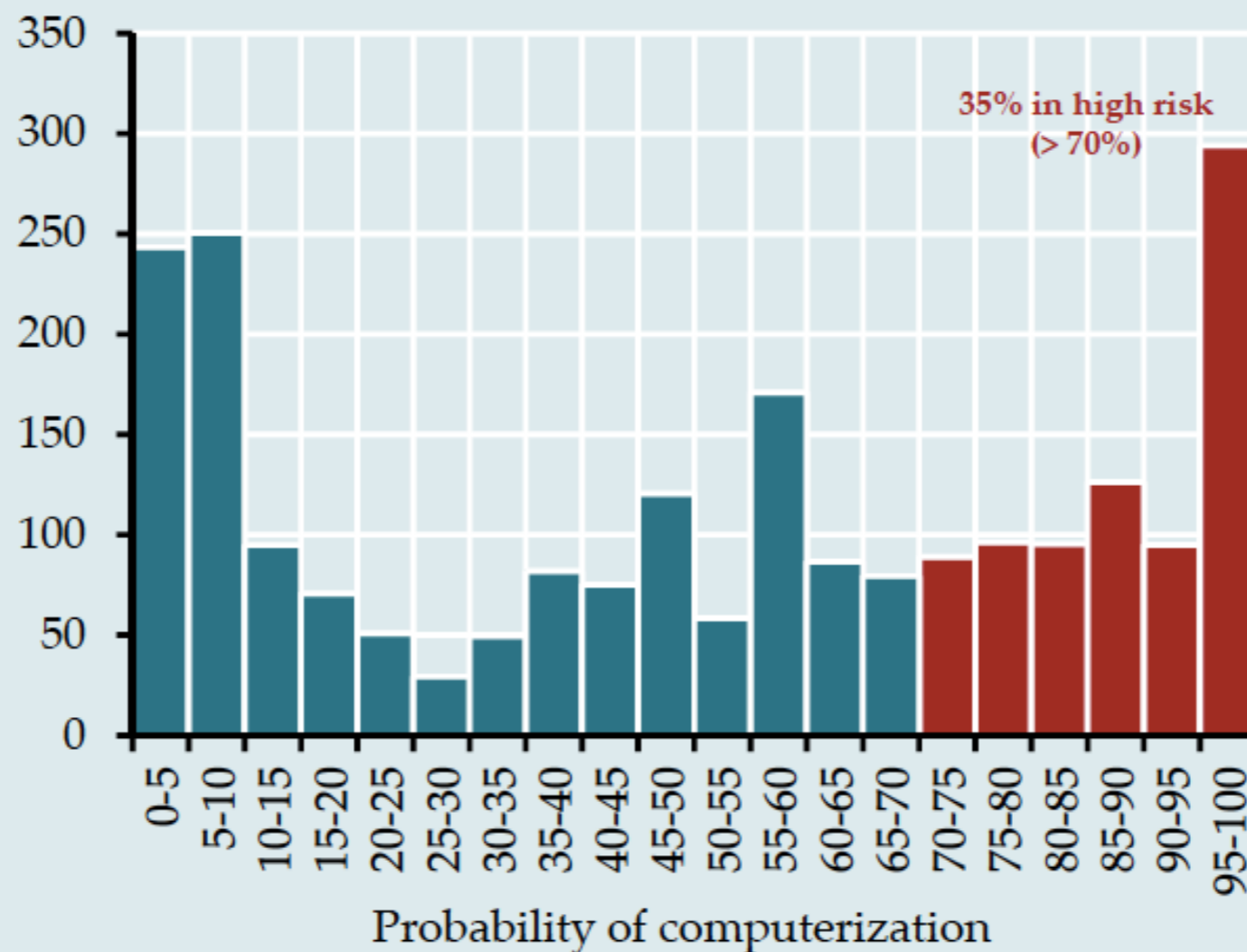


”Yritysten menestymisen kannalta työhyvinvoinnin merkitys on paljon suurempi kuin sille annettu painoarvo talouden ja kilpailukyvyn ympärillä käytävässä keskustelussa.”  
-Tutkimusraportti

1a

## Employment and computerization, Finland, 2011

Number of workers, thousands



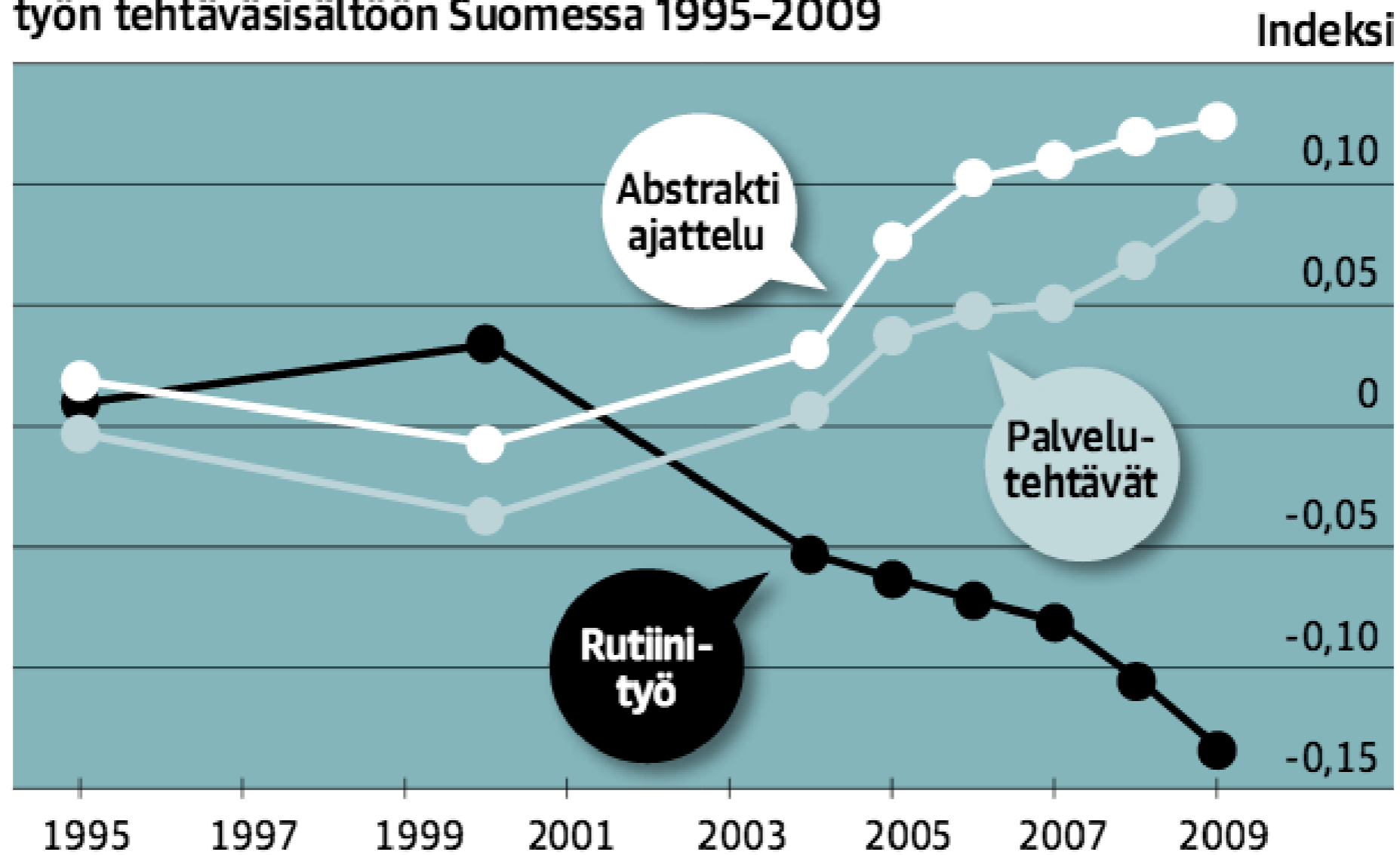
Data sources: *Statistics Finland* and Frey & Osborne (2013).

ETLA

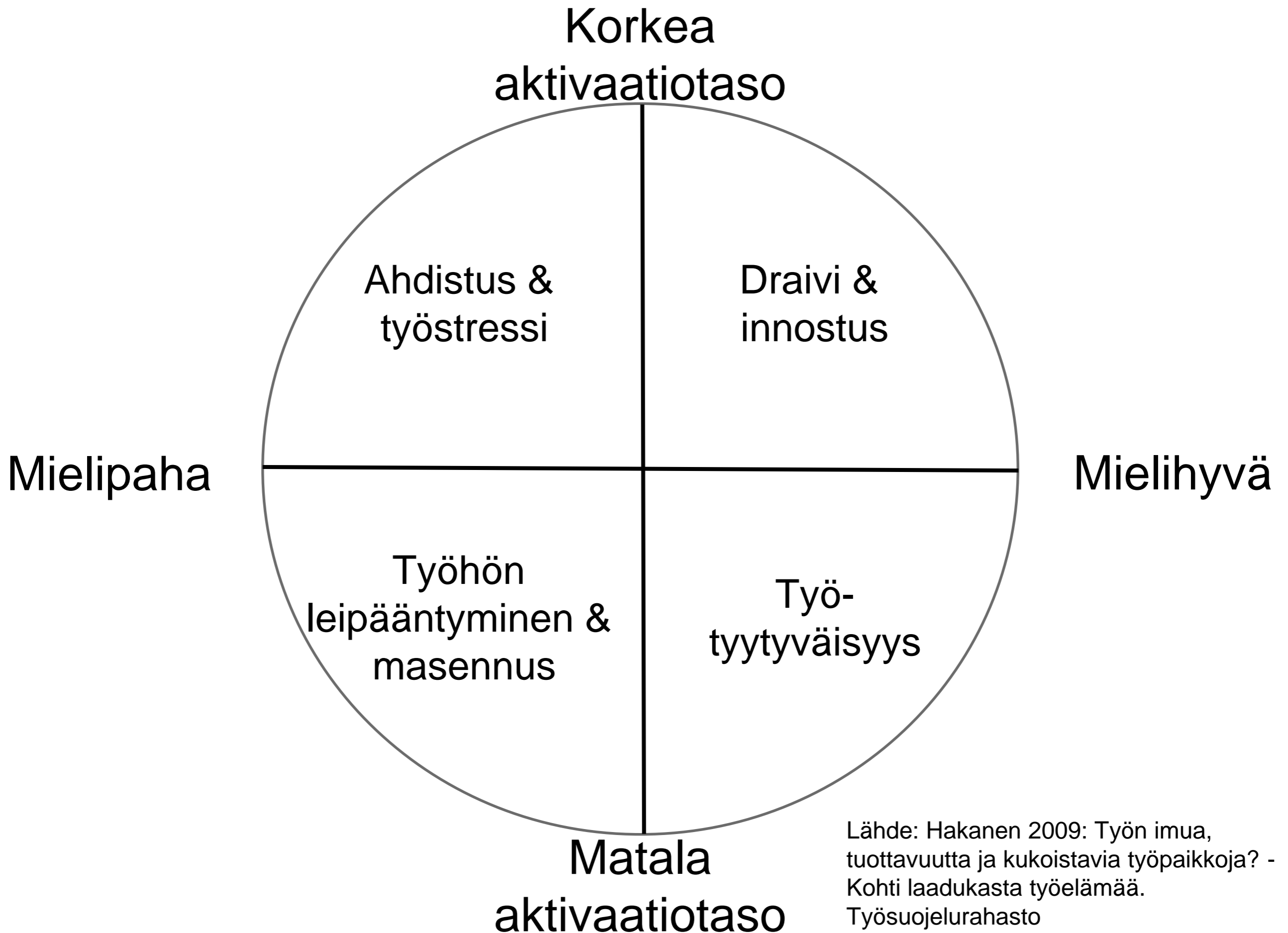
Lähde: Pajarinen, M., & Rouvinen, P. (2014). Computerization threatens one third of Finnish employment. ETLA Brief, 22.

# AJATTELE ENEMMÄN

Ammattirakenteiden muutoksen vaikutus  
työn tehtäväsisältöön Suomessa 1995-2009



LÄHDE: MIKA MALIRANTA, ETLA



Lähde: Hakanen 2009: Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää.  
Työsuojelurahasto  
Russell 1980. A Circumplex model of affect.  
JPSP

# Innostus: The Business Case

## Työn imu (work engagement)

- \* Organisaation tulos (Xanthopoulou et al., 2009)
- \* Esimiesten arvioima tuloksellisuus (Bakker et al., 2012)
- \* Tiimin tuottavuus (Torrente et al., 2012)
- \* Työn tuloksellisuus (Hakanen, 2009b)
- \* Työssä onnistuminen (Bakker & Bal, 2010)
  
- \* Onnellisuus (Schaufeli et al., 2008)
- \* Elämäntyytyväisyys (Hakanen et al., 2012)
- \* Vähentynyt masennusalttius (Hakanen & Schaufeli, 2012)
- \* Ahdistuksen vähyys (Schaufeli et al., 2008)
- \* Vähempi kyynisyys (Hallberg & Schaufeli 2006)
- \* Sairauspoissaolojen vähyys (Schaufeli et al., 2009)
- \* Fyysinen terveys (Seppälä et al., 2012)
- \* Itsearvioitu työkyky (Hakanen et al., 2006)
- \* Vähemmän somaattisia oireita (Hallberg & Schaufeli 2006)
- \* Parempi unenlaatu (Hakanen et al., 2012)
- \* Perhe-elämän laatu (Hakanen et al., 2011)
  
- \* Proaktiivisuus ja aloitteellisuus (Salanova & Schaufeli, 2008)
- \* Halukkuus oppia uutta (Sonnentag, 2003)
- \* Työyhteisön innovatiivisuus (Hakanen et al., 2008)
- \* Aloitteellisuus (Hakanen et al., 2008)
- \* Palveluasenne (Salanova et al., 2005)

## Työinnostuksen tukeminen (employee engagement)

- \* Organisaation tuottavuus (Harter et al., 2002)
- \* Asiakastyytyväisyys (Harter et al., 2002)
- \* Työntekijöiden vaihtuvuus (Harter et al., 2002)
- \* Työturvallisuus (Harter et al., 2002)
- \* Asiakasuskollisuus (Harter et al., 2010)
- \* Taloudellinen menestys (Harter et al., 2010)

## Kukoistus työssä (thriving at work)

- \* Työntekijöiden tuloksellisuus (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Tehokas johtajuus (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Työpoissaolojen vähyys (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Parempi terveys (Spreitzer & Porath, 2012)
- \* Vähempi loppuunpalaminen (Spreitzer & Porath, 2012)

Lähde: Martela & Jarenko 2014: Sisäinen motivaatio - Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja.

# Innostuksen mittaaminen

## Sisäinen motivaatio

### VAPAUS

Kyky vaikuttaa  
rytmitykseen ja  
aikatauluihin

Epäonnistumisen  
sietäminen

Työtehtävien  
mieluisuus

Autonomian  
kokemus

Sisäistetty  
motivaatio

### VIRTAUS

Ylikuormittu-  
minen

Kiire ja työn  
sujuvuus

Toimintatavat ja  
työvälineet

Hallinnantunne

Uuden  
oppiminen ja  
haasteet

### VASTUU

Merkityksen  
kokeminen

Palaute

Ryhmähenki ja  
avoimuus

Esimiestyö

Luottamus

IMQ



Filosofian Akatemia

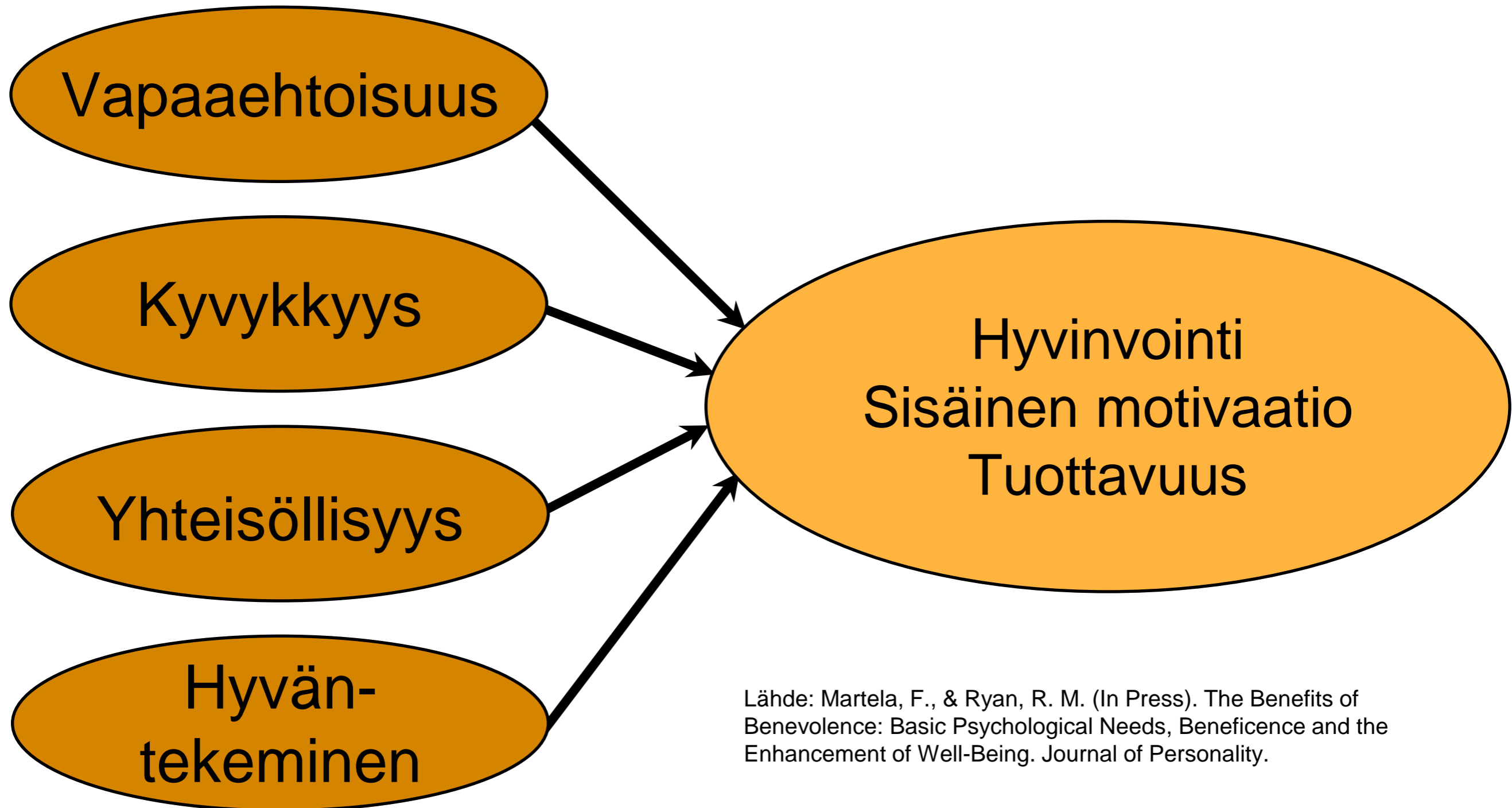


# Sisäinen motivaatio



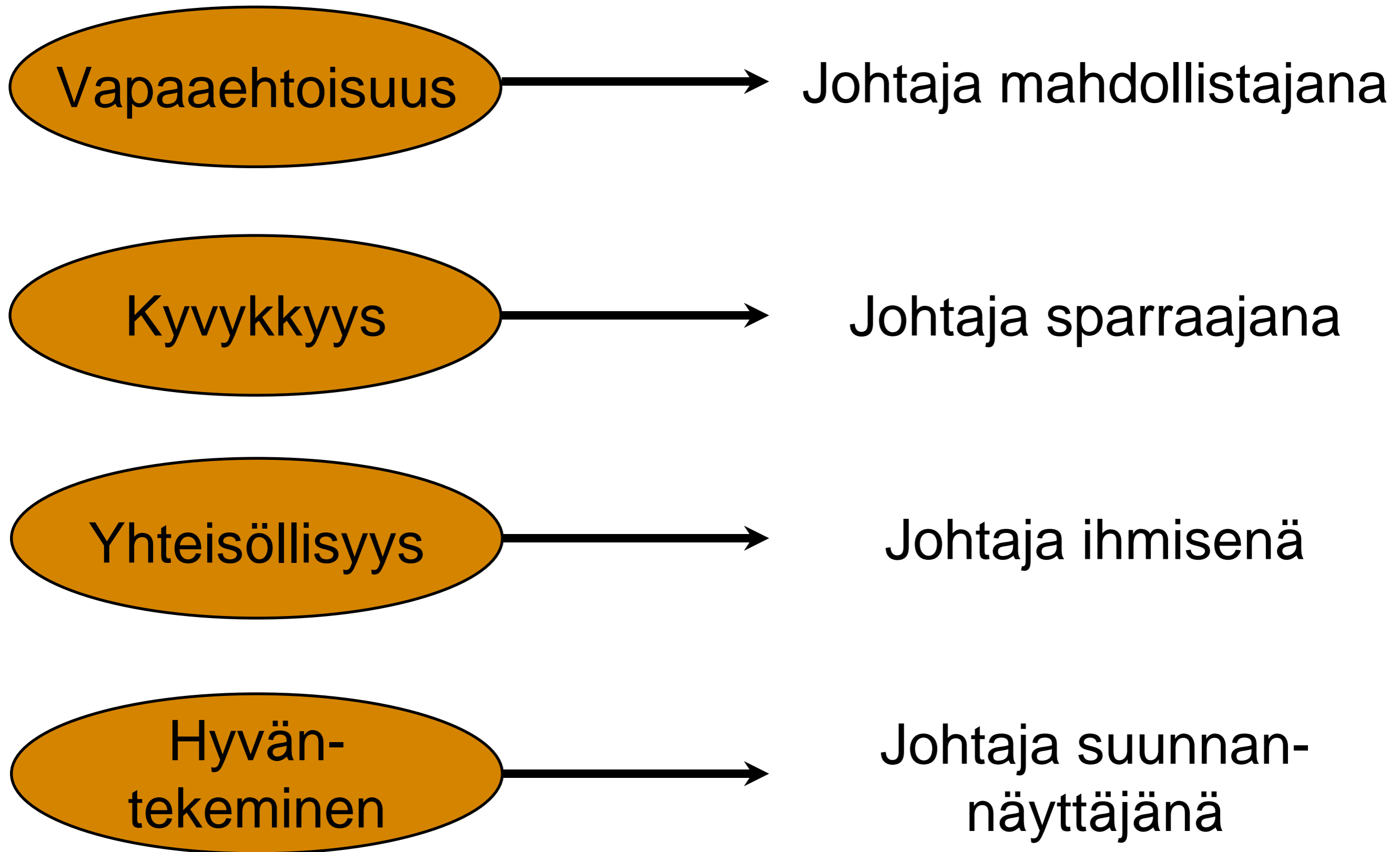
Mikään ei ole oikeastaan työtä, ellet mieluummin tekisi jotain aivan muuta.  
–J.M. Barrie

# Ihmisen neljä psykologista perustarvetta



Lähde: Martela, F., & Ryan, R. M. (In Press). The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Benevolence and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*.

# Sisäisen motivaation johtaminen



# Yhteenveto

”Katse tulisi kuitenkin siirtää vahvemmin työpaikkojen arkeen ja huomio tulisi kiinnittää ihmisten osaamiseen, työn organisointiin, hyvään johtamiseen, avoimeen viestintään ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen.”  
-Tutkimusraportti

**Kiitos!**