

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Tanja Rätty			
Työn nimi Henkilöstön motivaation vahvistaminen finanssialan yrityksessä - Miten johtamisella tuetaan innostumista?			
Päiväys	27.4.2015	Sivumäärä/Liitteet	64 / 4
Ohjaaja(t) Virpi Laukkanen, Ulla Loikkanen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Mallilan Osuuspankki			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Muutokset ovat luonnollinen osa tämän päivän työelämää. Finanssialan muutokset ja lisääntyvä sääntely sekä asiakkaiden tarpeiden ja vaatimusten muuttuminen haastavat sekä henkilöstön että johdon kehittämään osaamistaan. Organisaation on pystyttävä kehittämään työyhteisön toimintatapoja, vuorovaikutusta, tiedon ja kokemusten jakamista sekä johtamiskulttuuria. Organisaatio pysyy mukana kehityksessä ja tuottaa tulosta, kun sillä on motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö.</p> <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kehittää henkilöstötyytyväisyyttä Mallilan Osuuspankissa. Tutkimus tehtiin Mallilan Osuuspankin toimeksiannosta osana yrityksen jatkuvaa kehittämistyötä. Tutkimuksen taustalla oli vuonna 2013 tehdystä henkilöstötutkimuksesta saadut tulokset. Tutkimuksen tehtävänä oli kartoittaa, kuinka voidaan vahvistaa sitoutumista, motivaatiota ja innostumista sekä miten organisaatio ja johto voivat vaikuttaa ja tukea niitä. Tutkimuksessa käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä ja lähestymistapana tapaustutkimusta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Siihen osallistui kahdeksan Mallilan Osuuspankissa työskentelevää toimihenkilöä. Haastattelujen avulla haluttiin ymmärtää syvällisesti ja kokonaisvaltaisesti yksilön sitoutuneisuutta ja motivaatiota työtänsä kohtaan. Noin kuuden kuukauden kuluttua haastattelujen jälkeen lähetettiin sähköpostitse kaikille haastateltaville seurantakysely. Sillä haluttiin tehdä nopea tilanteen kartoitus johtuen työyhteisössä tapahtuvista muutoksista. Lisäksi tutkimuksessa käytettiin tukena sähköisiä dokumentteja ja havainnointia, joka tapahtui tarkkailuna haastattelutilanteissa.</p> <p>Yksilön tulee olla motivoitunut tekemään työtä organisaation ja työyhteisön hyväksi, jolloin hän on sitoutunut organisaatioon. Tutkimuksen mukaan innostumisella ja onnistumisella on vahva vaikutus yksilön motivaatioon. Motivaatio syntyy sisäisistä motivaatiotekijöistä, kuten työn merkityksellisyydestä, vaikutusmahdollisuuksista ja haasteellisuudesta. Ulkoisilla palkkioilla voidaan tukea motivoitumista. Tutkimustuloksien työmotivaatiotekijöissä korostuivat arvostuksen tunne, työskentelyolosuhteet, töiden organisointi, työilmapiiri sekä esimiehen tuki ja kannustus. Erityisesti esimiehen tuella ja kannustuksella on merkitystä yksilön motivaatioon ja sitoutumiseen organisaatiossa.</p> <p>Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tuotiin esiin hyödyllisiä muutoksia työyhteisöön sekä annettiin konkreettisia parannus- ja kehittämisohjeita. Esimies voi auttaa henkilöstöä tunnistamaan heidän omia vahvuuksiaan sekä luomaan mahdollisuuksia vahvuuksien hyödyntämiseen ja kehittämiseen sekä työssä onnistumiseen. Henkilöstön ja esimiehen väliseen luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen vaikuttaa se, että esimies on helposti lähestyttävissä ja tavoitettavissa. Arvostuksen kokemus rakennetaan yhdessä tekemisen ja palautekulttuurin kautta. Lisäksi esimies voi lisätä arvostuksen tunnetta kohtelemalla työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.</p>			
Avainsanat motivaatio, sitoutuminen, innostuminen, työhyvinvointi, esimiestyö			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Management and Entrepreneurship			
Author(s) Tanja Rätty			
Title of Thesis Strengthening personnel 's motivation in a financial company - How can leadership support enthusiasm?			
Date	27.4.2015	Pages/Appendices	64 / 4
Supervisor(s) Virpi Laukkanen, Ulla Loikkanen			
Client Organisation /Partners Mallila Cooperative bank			
<p>Abstract</p> <p>Changes are natural part of the present working environment. Changes in the field of finance, increasing regulation and customers' needs and demands challenge personnel and management to develop their skills. The organization must be able to develop workplace practices, interaction, sharing of knowledge and experiences, as well as management culture. An organization keeps up with the development and is able to make a profit when the personnel is motivated and committed.</p> <p>The object of this study was to develop personnel's job satisfaction at Mallila Cooperative bank. The study was commissioned by the bank and it was part of their ongoing development work. The background of this thesis was the results of the personnel survey of 2013. The objective of this thesis was to survey how it would be possible to strengthen commitment, motivation and enthusiasm and how the organization and management could influence and support them. Qualitative research methods were used in this thesis and the approach applied was the case-study. The thesis was implemented as a theme interview, which involved eight employees of the Mallila Cooperative bank. The aim of the interviews was to profoundly and comprehensively understand the commitment and motivation of individual employees in their work. About six months after the interviews the interviewees were sent a follow-up e-mail questionnaire. The aim was to make a quick survey of the situation due to changes in the workplace. In addition, the study was based on electronic documents and included observation during the interviews</p> <p>An individual should be motivated to work for the organization and work community, which proves he or she is committed to the organization. According to the thesis findings, enthusiasm and success have a strong impact on an individual employee's motivation. Motivation is generated by intrinsic motivation factors, such as the relevance of the work, possibilities to influence the work and the challenges of the work. External motivators can support motivation. The thesis results highlighted work motivation factors: the feeling of appreciation, working conditions, organization of work, atmosphere at work as well as the superior's support and encouragement. Especially the superior's support and encouragement have an impact on an individual employee's motivation and commitment to the organization.</p> <p>The research development work highlighted the beneficial changes in the working community, and provided concrete improvement and development suggestions. The manager can help the personnel to identify their own strengths, to succeed at work and create opportunities to build on strengths and development. The confidential relationship between the personnel and the manager is affected by the fact that the manager is easy to approach and available for the employees. Employees' appreciation is built on cooperation of the superior and the staff and on feedback. In addition, the manager can increase the feeling of appreciation by treating employees fairly and equally.</p>			
Keywords motivation, commitment, enthusiasm, well-being, managerial work			