

SILLÄ SIISTI!

Työhyvinvointi Rovaniemen kaupungin siivoustyössä

Pro gradu- työ

Satu Mäensyrjä

5514

Kasvatustieteen tiedekunta

Aikuiskasvatus

Lapin Yliopisto

Kevät 2013

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: SILLÄ SIISTI! Työhyvinvointi Rovaniemen kaupungin siivoustyössä

Tekijä: Satu Mäensyrjä

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede / Aikuiskasvatus

Työn laji: Pro gradu -työ_X_ Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 36 + 8 liitettä

Vuosi: 2013

Tiivistelmä:

Tutkimuksen alussa käsittelen työhyvinvoinnin käsitteitä. Tarkastelen myös työtyytyväisyyttä työhyvinvoinnin ja inhimillisten voimavarojen näkökulmasta. Tarkastelen aineistoa fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen näkökulmasta. Työn kuormittavuuden yhteys työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin myös nousi esille.

Käyn myös läpi työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin kuuluvat toimintakyky, työn luonne, ammattitaito ja osaaminen, arvot sekä taloudelliset vaikutukset.

Tutkimus tehtiin vuonna 2007 Rovaniemen kaupungin tuotanto-osaston siivoushenkilöstölle. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa siivoushenkilöstön työhyvinvointia. Tutkimusmenetelmänä oli strukturoitu Kuntokello – kyselylomake, joka jaettiin palautuskuoressa kaikille siivouksen 80 työntekijälle. Vastausprosentiksi saatiin 65 %.

Tutkimusongelmiksi aineistosta nousi esimiestyö, tiedonkulku ja täydennyskoulutus. Aineiston analyysissä käytin kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia menetelmiä. Tutkimusotteeni oli pluralistinen eli tutkimusmetodi valittiin tutkimuskohteen mukaan. Tutkimuksen tulosten perusteella tarkastelin esimiestyön yhteyttä työssä jaksamiseen sekä tiedonkulun ja koulutuksen merkitystä työtyytyväisyyteen.

Mielestäni tutkimukseni täyttää luotettavuuden kriteerit. Johtopäätöksenä tutkimustulosten perusteella on tärkeää, että työnantaja seuraa työyksiköiden työilmapiiriä ja työn kuormittavuutta. Näihin ennalta ehkäisevillä toimenpiteillä vaikuttamalla taataan työntekijöiden työhyvinvointi ja työtyytyväisyys. Unohtamatta jokaisen työntekijän omaa velvollisuutta huolehtia omasta työkyvystään.

Avainsanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työn imu, voimavarat

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi_X_

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi__
(vain Lappia koskevat)

Sisälllys:

JOHDANTO

1. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA.....	6
1.1. Mitä on työhyvinvointi?.....	6
1.1.1 Lähikäsitteet.....	7
1.1.2 Arvot.....	8
1.1.3 Vuorovaikutus.....	9
1.2. Työtyytyväisyys työhyvinvoinnin ja inhimillisten voimavarojen näkökulmasta.....	11
1.2.1. Fyysiset voimavarat.....	12
1.2.2. Psyykkiset voimavarat.....	12
1.2.3. Sosiaaliset voimavarat.....	13
1.2.4. Voimavaroja kuluttava työn kuormittavuus.....	13
1.3. Työhyvinvoinnin osa-alueita.....	15
1.3.1. Toimintakyky.....	15
1.3.2. Työn luonne.....	15
1.3.3. Ammattitaito ja osaaminen.....	16
1.3.4. Arvot.....	17
1.3.5. Taloudelliset vaikutukset.....	17

2. TUTKIMUSONGELMAT.....	19
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
3.1. Tutkimushenkilöt.....	21
3.2. Tiedonhankintatapa.....	22
3.3. Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineiston hankinta ja analyysi.....	22
4. TUTKIMUSTULOKSET.....	24
4.1. Yleistä.....	24
4.2. Esimiestyön yhteys työssä jaksamiseen.....	27
4.3. Tiedonkulun merkitys työtyytyväisyyteen.....	28
4.4. Koulutuksen merkitys työtyytyväisyyteen.....	29
5. POHDINTA.....	30
5.1. Yhteenveto.....	31
5.2. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	31
5.3. Johtopäätökset.....	32

Lähteet

Liitteet

Johdanto

Tutkijoiden kannalta siivoustyö saattaa olla haastava kohde, koska siivoamista pidetään usein mahdollisimman yksinkertaisena ja vähän ajattelua vaativana työnä: 'jokainenhan osaa siivota'. Siivoustyötä on myös rationalisoitu ja mitoitettu määrätietoisesti 1950-luvulta alkaen. Jos siivoamisessa voitaisiin osoittaa työntekijöiden ajattelun vaikuttavan oleellisesti työn laatuun ja tulokseen, silloin tämä tekijä olisi todennäköisesti vähintään yhtä merkittävä miltei missä tahansa muussakin työssä. Engström 1995, 163.

Siivoustyötä on ollut ja tulee olemaan aina. Sitä pidetään tyypillisenä naisten työnä mutta nykytekniikka on tuonut mukanaan myös tähän työhön uudet laitteet ja haasteet. Siivoustyön tekniset laitteet vaativat käyttäjältään hyvän koulutuksen, jotta päästään laadukkaaseen lopputulokseen.

Nykyinen siivoustyön mitoitus lisää työntekijöiden suorituspaineita ja aiheuttaa kiireen tuntua työntekijöille, joka lisää stressinsietokyvyn alenemista. Luodaksemme työntekijöille hyvät työolosuhteet on kiinnitettävä huomio heidän työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi muodostuu useasta osatekijästä ja kokonaisuuden ymmärtäminen auttaa työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvointi on sekä työyhteisön että yksilön työ- ja suorituskyky. Toteuttaessaan organisaationsa perustehtävää johdon on luotava edellytykset sekä yksilön että yhteisön suorituskyvylle eli työhyvinvoinnille.

1. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

1.1. Mitä on työhyvinvointi?

Ihminen tekee työtä edistääkseen omaa ja läheistensä hyvinvointia (Seppänen, 135).

Työhyvinvoinnista on useanlaisia määritelmiä. siihen liittyy oleellisesti psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen työympäristö, kun kaikki nämä kolme tekijää ovat balanssissa voimme puhua viihtyisästä työympäristöstä.

Työhyvinvointi käsitteenä voidaan katsoa yleistyneen 1990-luvun puolenvälin jälkeen. Työhyvinvointia voidaan käsitellä monella eri tasolla. Työhyvinvointia voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta, joiden kautta työhyvinvoinnin syntymistä, ylläpitoa ja edelleen parantamista voidaan tarkastella. Työhyvinvoinnin viitekehyksiä ovat:

- koko työorganisaatio ja ylin johto
- lähityöympäristö ja lähiesimies
- työntekijä

Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan siinä on tilanne- ja yksilökohtaista vaihtelua. (Tarkkonen 2012, 13-14).

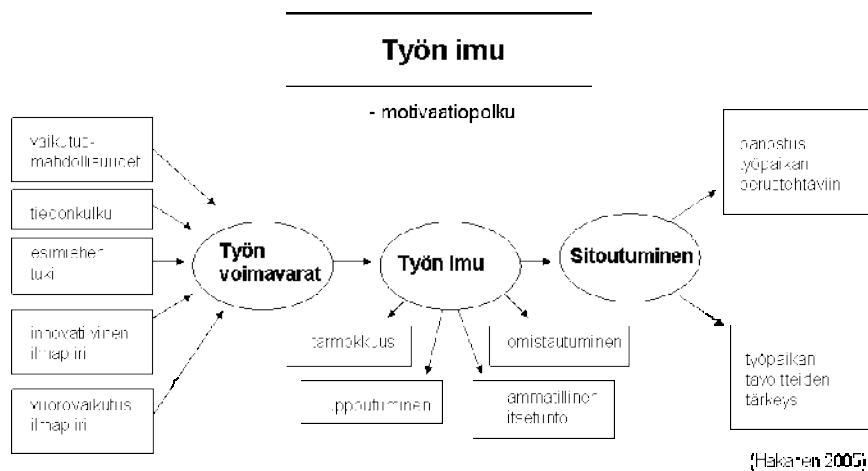
Miten saavuttaa tämä tasapaino? Mitkä tekijät parantavat ja mitkä ovat riskejä työhyvinvoinnille?

Työhyvinvointi on koko työuran kestävä haaste, jossa monien edellytysten olisi toteuduttava, jotta työntekijä jaksaa ja myös haluaa jatkaa työelämässä eläkeikään asti (Hakanen 2007, 69).

1.1.1. Lähikäsitteet

Työhyvinvoinnin tilaa voidaan kuvata työn imun käsitteellä. Työn imu on eräänlainen motivaatiotila, joka ilmenee tarmokkuutena, haluna ponnistella eteenpäin, haluna panostaa ja omistautua työhön sekä yleisemminkin uppoutumisena siihen. Työn imu ja työuupumus eivät ole vastakkaisia ilmiöitä, vaan rinnakkaisia ja toisistaan riippuvaisia. On havaittu, että työn imua kokevalla on harvemmin työuupumusta, ja toisaalta työuupumuskriisin läpikäyneet voivat suotuisissa työoloissa kokea paljon työn imua. Kokemus työn imusta ei rajoitu vain yhteen asiaan tai tilanteeseen. (Jari Hakasen tutkimus työuupumuksesta työn imuun/ tutkimusraportti 27/ Työterveyslaitos.)

Myönteiset tekijät työssä



KUVIO 1. Työn imua kuvaavat tekijät

Työn imua onkin pidettävä voimavarana, jonka on havaittu olevan myönteisessä yhteydessä sekä yksilöllisiin että organisatorisiin

seurauksiin, kuten fyysiseen jaksamiseen, aloitteellisuuteen työssä, työhön sitoutumiseen, haluun ja aikeisiin jatkaa pitempään työelämässä sekä hyviin alaistaitoihin. Työn imu on osittain jopa riippumaton työn vaatimuksista. Sen sijaan työn imua edistetään sekä itsesääätelyä ja kehittymistä työssä että yhteisöllisyyttä tukevilla voimavaroilla. (Jari Hakasen tutkimus työuupumuksesta työn imuun/ tutkimusraportti 27/ Työterveyslaitos.)

1.1.2. Arvot

Tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu ovat asioita, joita kaikki työntekijät toivovat saavan kohdalleen. Kun kysytään työntekijöiltä mitkä seikat vaikuttavat eniten heidän työiihtyvyyteen niin suurin osa vastaajista nostaa esille tasa-arvon, yhdenvertaisen kohtelun sekä oikeudenmukaisuuden.

Epäoikeudenmukaisuutta koetaan kun erityiskohtelulla työntekijät asetetaan eriarvoiseen asemaan. Eriarvoinen kohtelu ei tarkoita erilaista kohtelua, vaan sitä että työntekijöitä kohdellaan erilaisten periaatteiden mukaisesti. Epäoikeudenmukainen kohtelu koetaan loukkaavaksi, sillä se viestittää arvostuksen puutteesta. Se synnyttää helposti kielteisiä tunteita ja heikentää itsetuntoa. Puolueellinen ja epäreilu johtaminen aiheuttaa katkeruutta, turhautumista ja vihaa työntekijöissä. sen on todettu myös lisäävän työntekijöiden sairastamista ja stressiä.

Eriarvoinen kohtelu lisää työntekijöiden turvattomuuden tunteita, vähentää luottamusta ja aiheuttaa jännitteitä työyhteisössä. Epäoikeudenmukaisesti johdetussa työyhteisössä ihmiset kokevat, että heidän pitää koko ajan olla valmiita puolustamaan omia oikeuksiaan. Jokainen keskittyy pitämään puoliaan, jotta saisi sen, mitä itselle kuuluu. Tämä vie työrauhan ja huomion pois yhteisestä tehtävästä. Alituinen huoli omien oikeuksien ohittamisesta luo maaperää kadehtimiselle ja johtaa kyräilevään työilmapiiriin. Lundell 2008, 71.

1.1.3. Vuorovaikutus

Vuorovaikutus myönteisimmillään tuo arvostusta. Arvostus on käsite, jolla voidaan tarkoittaa kaikkea sitä, mikä liittyy myönteiseen palautteeseen, mutta voidaan ymmärtää paljon laajemminkin. arvostus on oleellinen osa kaikkea sellaista vuorovaikutusta, joka edistää ihmisen henkistä hyvinvointia. arvostamista on myös loukkaantuneen henkilön kuunteleminen ja ymmärtäminen. Se on viime kädessä sitä, että ihminen huomataan ja häntä palkitaan siitä panoksesta, jolla hän on osallistunut yhteisesti aikaansaatuun edistykseen ja menestykseen. Furman 2002, 28.

Vuorovaikutuksen epäonnistumisen yksi kielteinen seuraus on kateus. Kateus sinänsä ei aiheuta ongelmia työyhteisössä. Siitä tulee työyhteisön yhteinen ongelma yleensä silloin, kun ihmiset eivät tiedosta omaa kateuttaan. Yleensä eniten työyhteisössä kadehditaan:

- luovuutta
- onnistumista
- hedelmällistä yhteistyötä
- hyviä ihmissuhteita
- johtajuutta.

Hallitsemattoman kateuden taustalta voi löytyä toisaalta yksittäisen työntekijän persoonallisuuteen, toisaalta johtajuuteen ja työyhteisön toimintaan liittyviä tekijöitä. Hallitsematon kateus estää asioiden jakamisen, vääristää vuorovaikutusta ja vie pohjan rakentavalta yhteistyöltä. Se on oppimisen esteenä ja tukahduttaa ajattelun sekä tallaa luovuuden. Se huonontaa työpaikan ilmapiirin ja aiheuttaa työntekijöille henkistä pahoinvointia.

Kateudessa on pohjimmiltaan kyse tarpeesta saada muilta tunnustusta ja kaipuusta tulla nähdyksi. Työn tekemisessä on kyseessä paljon muukin kuin toimeen tulon hankkiminen. Ihmiselle on tärkeää tuntea olevansa arvostettu ja tarpeellinen työyhteisössä. Lundell 2008.

Meillä suomalaisilla on paha tapa olla kateellisia toisillemme niin hyvässä kuin pahassa. olemme kateellisia siitä, jos jollakin menee hyvin työssä tai muuten elämässä. Olemme myös kateellisia, jos jollakin menee huonosti sillä hän saa huomion siitä ja mielestämme hänellä menee huonosti vaan siksi, että se aiheuttaisi kateutta meissä muissa.

Työelämässä kateus esiintyy silloin kun puhutaan työtehtävistä, palkkauksesta, työajoista, lomista ja yleensä kaikesta mikä vaan liittyy työhön tai sen tekemiseen tai tekemättä jättämiseen. Me jopa kadehdimme silloin kun työkaverimme sairastuu, sillä hänhän sairastuu vaan meidän kiusallamme, jotta joutuisimme tekemään hänenkin työt. Kadehdimme työkaveriamme kun hän on työrajoitteinen ja saa tehdä kevyempiä töitä tai lyhempää työaikaan tietenkkin pienemmällä palkalla.

Kateus nousee myös esiin kun on puhe vuosilomista vaikka saisimme lomamme silloin kun olemme sitä halunneet, sillä voihan niin käydä, että työkaverin kesälomalla, joka sattui kesäkuun alkuun, paistaa aurinko kaksi viikkoa ja minun lomani heinäkuussa on pelkkää vesisadetta mutta sehän on työkaverin vika, kun minä kärsin huonosta lomailmasta.

Vuorovaikutus kahden ihmisen välillä on myös arvokeskustelua. Työyhteisön hyvän palautekulttuurin rakentamisen esimerkkinä ovat esimiehet. Tässä keskeisiä esimiehen ominaisuuksia ovat uskottavuus ja rehellisyys sekä aito välittäminen johdettavista ihmisistä. Käyttäytyminen muovaa käyttäytymistä.

1.2. Työtyytyväisyys työhyvinvoinnin ja inhimillisten voimavarojen näkökulmasta

Työnantajalla on velvollisuus työturvallisuuslain 10§:n mukaan jatkuvasti selvittää ja arvioida työn kuormitustekijöitä. Haitallisen kuormituksen kohteeksi voi työpaikalla joutua yksittäinen työntekijä, työntekijäryhmä (osasto, työvuoro, tietty työtehtävä) tai koko henkilöstö. Työturvallisuuslaki 738/2002

Henkilöstön hyvinvointia edistetään kehittämällä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työympäristöä. Työkykyyn, työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät tekijät on otettava huomioon päivittäisessä toiminnassa.

”Kiire ja työn vaativuus eivät ole vielä stressiä vaan ne muodostuvat stressiksi sille, joka ei niitä hallitse. Silloin ei asia ratkea sillä, että valitaan töihin ensisijaisesti stressin sietäjiä, jotka eivät mahdollisesti edes huomaa ristiriitaa osaamisensa ja vaatimusten välillä, vaan otetaan parhaat osaajat ja muutetaan työtä. Jos työ muodostaa hyvälle osaajille stressin, on vika mielummin työssä kuin osaajassa.” (Kelttikangas-Järvinen, 2008,222).

Inhimillisten voimavarojen balanssi pitää työntekijän työtyytyväisyyden kunnossa. Työntekijällä itsellään on kuitenkin ensisijainen vastuu huolehtia itsestään.

Työntekijän koko elämäntilanne – voimavaratilanne - vaikuttaa siihen, miten hän työstään suoriutuu, kuinka hyvin hän voi työssä ja mikä hänen tuottavuutensa on. Ihmisen voimavarat eivät pysy aina samanlaisina ja onkin ymmärrettävä, että ne vaihtelevat suurestikin elämän kuluessa. (Niskanen, 1998, 89)

Niskasen mukaan yksilölliset voimavarat voidaan jakaa:

- aineellisiin
- sosiaalisiin
- persoonallisiin

Tässä tutkimuksessa olen kuitenkin tarkastellut voimavaroja fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kautta.

1.2.1. Fyysiset voimavarat

Fyysisiksi voimavaroiksi voidaan katsoa hyvä kunto ja terveys, fyysinen jaksaminen, riittävä lepo ja ravinto. Työntekijällä on velvollisuus itse huolehtia omasta työkyvystään pitämällä terveydestään ja kunnostaan huolta. Työnantajalla on taas velvollisuus huolehtia työympäristöstä niin, että siitä ei aiheudu työntekijän terveydelle vaaraa. Fyysisten voimavarojen puute heijastuu myös psyykkisten sekä sosiaalisten voimavarojen heikkenemisenä.

Aineelliset voimavarat voidaan sisällyttää fyysisiin voimavaroihin, sillä hyvään kuntoon ja terveyteen sekä jaksamiseen vaikuttaa suuresti se, että työntekijän taloudellinen tilanne on vakaa. Tämän heijastuu edellä mainittujen asioiden tasapainoon, mikä taas heijastuu suoranaisesti työntekijän työssä selviytymiseen ja kuormittuneisuuteen.

1.2.2. Psyykkiset voimavarat

Psyykkisiin voimavaroihin voidaan katsoa kuuluvaksi vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus ja tunneäly. Psyykkistä jaksamista tukevat monipuolinen stressinhallinta sekä tasapaino työn ja muun elämän välillä. Puhuttaessa psyykkisistä voimavaroista voidaan niitä peilata myös ihmisen persoonallisina voimavaroina.

Persoonallisilla voimavaroilla ymmärretään ihmisen itsetuntoon, tässä yhteydessä lähinnä ammatilliseen itsetuntoon liittyvät asiat. Työntekijä joka luottaa itseensä ammatillisesti ja jolla on vahva työn ammatillisen hallinnan tunne, sietää paremmin työnkuormitusta ja ongelmia työssä, kuin henkilö jolla on huono itsetunto. (Niskanen, 1998, 92).

Usein organisaatiomuutosten yhteydessä tehdyt toimenkuvan muutokset ja töiden muuttuminen aiheuttaa muutoksia niin persoonallisissa kuin psyykkisissä voimavaroissa.

1.2.3. Sosiaaliset voimavarat

Sosiaalisiin voimavaroihin voisi liittää yksilön ja yhteisön kohtaamiseen kykyä vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön unohtamatta, työn ohella muitakin tärkeitä elämäntilanteita. Sosiaalisiin voimavaroihin kuuluvat myös perhe, ystävät ja muu tuki.

Kiire, vaikutusmahdollisuuksien puute, työstä vieraantuminen sekä tunnustuksen ja arvostuksen puute ennakoivat tulevia työkykyongelmia ja työkyvyttömyyttä. Korkea ammattitaito, hyvä työnhallinta, turvallinen ja terveellinen työympäristö, vuorovaikutteinen ja avoin työyhteisö sekä työntekijöitä arvostava johtaminen tukevat yksilön kehittymistään työssään ja työkyvyn säilymistä (Kuntatyö 2010-tutkimus, 2010, 44).

1.2.4. Voimavaroja kuluttava työn kuormittavuus

Haitallinen työn kuormitus voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen tai sosiaaliseen yli- tai alikuormitukseen. Terveyttä vaarantavia tekijöitä voivat olla vähäinkin kuormitus lyhyellä ajalla tai toistuva tilapäinen kuormitus, jonka haitallisuuteen voivat vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiset edellytykset.

Toimenpiteinä haitallisen kuormituksen poistamiseksi voi tulla kyseeseen esimerkiksi töiden mitoituksen parantaminen, henkilöstömäärän lisääminen, työtehtävien/työvälineiden kehittäminen, lisäkoulutus tai – perehdytys. Työturvallisuuslaki 73872002

Useasti kun puhumme työn kuormittavuudesta esille nousee käsite työuupumus. Heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa ovat kiinteästi yhteydessä siihen, että heikoissa työolosuhteissa työskentelevät kokevat todennäköisemmin työuupumusoireita enemmän kuin muut.

Työuupumus liitetään ensisijaisesti työn ongelmiin eikä niinkään elämässä oleviin muihin ongelmiin. Työuupumusoireiden syvetessä ongelmat heijastuvat yksityiselämään kuten kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Työuupumus voikin näkyä enemmän kotona ja muussa elämässä kuin työssä. työuupumuksen välttämiseksi olisikin tärkeää kokea onnistumisia ja saada arvostusta omasta työstään. Hakanen 2007

Uupumista on pyritty tarkastelemaan sopeutumisongelmana erillään työsuhteen ehdoista, materiaalisesta ja psykologisesta kontrahdistista. Niinpä ratkaisuehdotuksetkin koskevat organisaatioita ja yksilöitä, eivät työn vaihtosuhdetta (Siltala, 2007, 418).

Vaikka uupuminen on vakava sairaus hermostollisine muutoksineen, se on samalla myös yksi harvoista nykyläiskulttuurin hyväksymistä tavoista tunnustaa inhimilliset rajat (Siltala, 2007, 425).

Suomessa työtahti on kireä. Osallistumista lisäävät uudistukset kaatuvat entisten töitten päälle. Tehokkuusvaatimusten, tulosvalvonnan ja tiimityön sivutuotteina ovat tiukentuneet aikataulut. Vaikka työntekijän vastuuta kokonaisuudesta on lisätty ja kohtelu sikäli parantunut, valtuuksien

antamisen raja tulee vastaan työtahdissa eli sitä voi kaikkein vähiten määrätä itse (Siltala 2007, 366).

1.3. Työhyvinvoinnin osa-alueita

1.3.1. Toimintakyky

Toimintakykyyn vaikuttavat työn ulkopuoliset tekijät kuten elintavat, terveys ja elämäntilanne. Elintavat sisältävät riittävän levon ja liikunnan unohtamatta terveellistä ravintoa. Päihteettömyys tai ainakin kohtuullisuus vaikuttavat toimintakykyyn, kuten myös sosiaaliset suhteet ja niiden ylläpito.

Terveys voidaan jakaa koettuun terveyteen ja todelliseen terveyden tilaan. Elämäntilanne sisältää työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet sekä niin sanotut elämän siirtymä- ja kehitysvaiheet.

Työn hallinnan säilymisessä on tärkeää, että työpaineita ja työn vaatavuutta alennetaan. Jatkuva ylikuormitus johtaa uupumiseen mistä seuraa pitkiä sairauslomia. myös alikuormitus ei ole hyväksi vaan pitää pyrkiä löytämään tasapaino työn hallintaan. (Syvänen, 2008, 48).

1.3.2. Työn luonne

Työn voisi jakaa työoloihin, työyhteisöön, työn sisältöön ja vaatimuksiin sekä esimiestyöhön ja johtamiseen. Työoloihin kuuluvat tilojen ja välineiden kunnossa pitäminen. Hyvät työolot käsittävät myös sen, että

altisteet on huomioitu työturvallisuudessa ja nolla työtaturmaa on tavoitteena. Työvaatetuksen tulee olla asianmukainen ja työn tauotus on mahdollistettava. Myös vähäiset sairaudet ja poissaolot kuuluvat hyviin työoloihin.

Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri, asiakassuhteen ja ihmissuhteet ovat kunnossa. Töiden organisointi on hoidettu hyvin niin että yhteistyö on sujuvaa ja vuorovaikutus toimii sekä tiedonkulku on riittävää.

Työn sisältö ja vaatimukset ovat balanssissa kun työmäärä on sopiva ja työn sisältö sekä taidot tehdä työtä vastaavat toisiaan unohtamatta hyviä asiakaspalvelutaitoja.

Hyvän työn olennaisia tekijöitä ovat hyvä esimiestyö ja johtaminen. Nämä sisältävät sen että vastuu alaisista ja työstä on huomioitu. Eräs tärkeimmistä tai jopa tärkein johtamiseen liittyvistä asioista on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Riittävä ja tarkoituksenmukainen palaute ja palkitseminen motivoivat työntekijöitä jaksamaan paremmin. Hyvään esimiestyöhön kuuluu työnohjauksen järjestäminen.

1.3.3. Ammattitaito ja osaaminen

Ammattitaito ja osaaminen sisältävät vankan perusammattitaidon, jatkuvan kehittymisen ja joustavuuden. Osaaminen pitää sisällään riittävät tiedot ja taidot työn tekemiseen. Oma työtä tulee arvostaa ja pyrkiä hyvään ammatilliseen minäkuvaan. Olisi hyvä oppia oppimisen taidot ja olla valmius sekä motivaatio itsensä kehittämiseen.

Osaamiseen liittyy monien taitojen hallinta. Tiedon hankkimisen-, jäsentämisen ja arvioinnin-, oman oppimisen-, työsuoritusten ja itsearvioinnin- sekä itsensä kehittämisen- ja päätöksentekotaidot tulisi hallita jollakin tapaa. Muita osaamista edistäviä tekijöitä ovat muutosvalmius, taito

tehdä valintoja, kyky refleksiiviseen ajatteluun sekä joustavuus muuttuvissa tilanteissa.

1.3.4. Arvot

Arvot vaikuttavat työn tekemisen motivaatioon ja asenteisiin. Työn pitää olla riittävän itsenäistä ja siinä pitää olla mahdollisuus kehittyä. Vastuullisuus omasta työstä on tärkeää ja palkan tulee vastata työn vaativuutta ja koulutusta. Työyhteisön arvot ja henkilökohtaisten arvojen ei saisi olla ristiriitaisia keskenään.

Eettiset perusteet antavat ainekset työhyvinvoinnin arvoperustalle. Tarkkosen (2012, 28-29) mukaan työhyvinvoinnin sitä luovan, ylläpitävän ja kehittävän toiminnan arvoina voisi pitää ainakin seuraavia: vastuullisuus ja huolenpito, yhteistyö, oikeudenmukaisuus, kohtuus, tasa-arvoisuus, totuuden selvittäminen, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus, järjestelmällisyys, ennakoivuus ja osaaminen.

Vastuun jakaminen on tärkeää. Yhteisvastuu yksikön tai tiimin tehtävistä edesauttaa toiminnan joustavuutta. Työt kannattaa järjestää sillä perustoimintojen sujuvuus vapauttaa voimavaroja, uusien tilanteiden kohtaamiselle, oppimiselle ja ongelmien ratkaisulle. (Myyry, 2008, 16).

1.3.5. Taloudelliset vaikutukset

Työyhteisön taloudellinen tilanne tukee työntekoa. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, että henkilökohtainen taloudellinen tilanne ei kuormita. Työnantajan tulee huomioida palkkaus suhteessa työn vaativuuteen eli myös palkankorotukset on huomioitu. Julkisen puolen palkat määräytyvät kunta-alan suositusten mukaan.

Työnantajan tulee panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin. Ennalta ehkäisevä puuttuminen työpaikan fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin epäkohtiin vaikuttaa suoranaisesti työntekijän jaksamiseen ja tuottavuuteen. Näihin panostamalla voimme vähentää työntekijöiden sairastavuutta, mikä taas on yhteydessä työurien pituuksiin.

Työtyytyväisyys on verrannollinen taloudellisiin vaikutuksiin. Eniten työtyytyväisyyteen vaikuttaa työ itsessään. Työn jatkuvuus tuottaa turvallisuuden tunteen sillä epävarmuuden uhka, joka johtuu työhön liittyvistä muutoksista, on yhteydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen (Kuntatyö 2010-tutkimus, 2010, 45)

2. TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mitkä seikat vaikuttavat siivoushenkilöstön työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Aineistosta nostin esille kolme tutkimusongelmaa, joihin vaikuttamalla työnantaja voisi vaikuttaa myönteisesti siivoushenkilöstön työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.

Tutkimusongelmiksi nousivat:

1. Miten esimiestyö on yhteydessä työssä jaksamiseen?
2. Mikä on tiedonkulun merkitys työtyytyväisyyteen?
3. Mikä merkitys koulutuksella on työtyytyväisyyteen?

Perinteisten käsitysten mukaan johtajuuteen sisältyy tulevaisuuden visioiden luominen, Standardien toteutumisesta huolehtiminen ja ulkopuolisten uhkien torjuminen. Autonomiaan ja vastuuseen perustuvissa työkuultuureissa esimiehet toimivat valmentajina tehtävään luoda innostavia haasteita, auttaa työntekijöitä suoriutumaan niistä ja tuottaa keinoja myönteisen palautteen saamiseen työstä. Tunnustuksen antaminen työstä on tärkeää, sitä jaetaan sekä yrittämisestä että saavutuksista, ja kannustustapoja on monia. Lindström 1994, teoksesta Terve työyhteisö.

Työpaikoilla on paljon esimiehiä, joiden persoonallinen voimavaratilanne ei vastaa esimiestehtävien vaatimuksia. Seurauksena saattaa olla runsaasti ongelmia työyhteisössä ja myös esimiesten itsetunto-ongelmia (Niskanen, 1998, 93).

Hyvän esimiehen taitoihin kuuluu osata luoda hyvä palautekulttuuri työpaikalle. Miten luoda positiivista yhteisöllisyyttä? Tärkeää on ottaa työntekijät mukaan työn suunnitteluun ja toteutukseen. Jokaisella on oikeus ja myös velvollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen jo suunnitteluvaiheessa. Tämä lisää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista omaan työhön.

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin helmikuussa 2007 ja mittauksen kohteena oli Rovaniemen kaupungin teknisen tuotanto-osaston siivoushenkilöstö. Kysely tehtiin 80 työntekijälle, joista 52 henkilöä vastasi kyselyyn eli vastausprosentiksi saatiin 65 %.

Aineiston mittaamiseen käytettiin kyselylomaketta, joka sisälsi 12 väittämää ja avoimen kohdan muuta palautetta varten. Kyselyn toteutti työsuojeluvaltuutettu (minä) yhdessä työnantajan kanssa. Kyselylomakkeet jaettiin kaikille ja palautus tapahtui kirjekuorella nimettömänä suoraan työsuojeluvaltuutetulle, joka analysoi vastaukset ja antoi palautteen koko henkilöstölle sekä työnantajalle 12.2.2007.

3.1. Tutkimushenkilöt

Tutkimushenkilöinä olivat sillä hetkellä Rovaniemen kaupungin teknisen tuotanto-osaston palveluksessa työskentelevä siivoushenkilöstö. Heitä oli 80 henkilöä, joista 52 vastasi kyselyyn. Tutkimushenkilöstöön kuului toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen tehneitä työntekijöitä. Työntekijöiden ikä ja sukupuoli eivät selviä tutkimuksessa.

Tutkimusryhmän homogeenisuus oli mielestäni seikka joka vaikutti tulokseen. Tiedän, että sen hetkinen siivoushenkilöstö oli naisvaltaista ja ikäjakaumaltaan

suurimmaksi osaksi keski-ikäistä. Näillä asioilla on ollut vaikutusta tietynlaisten vastauksien saamiseen.

3.2. Tiedonhankintatapa

Tiedonhankintatapa oli Työyhteisön kuntokello – työyhteisön hyvinvoinnin mittari -kyselylomake. Kysely jaettiin kaikille Rovaniemen kaupungin teknisen tuotanto-osaston siivoushenkilöstölle eli 80 työntekijälle palautuskuoren kera. Kyselyt palautettiin suoraan työsuojeluvaltuutetulle (minulle). Kyselyssä käytin strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi 12 väittämää sekä avoimen kysymyksen, muuta palautetta.

Työyhteisön kuntokello on yksinkertainen menetelmä, jolla työyhteisö voi määräajoin selvittää oman työhyvinvointinsa keskeiset tekijät. Kyselyn väitteisiin annetuista vastauksista voidaan paitsi laskea tunnuslukuja myös muodostaa kuvio, joka havainnollisesti kertoo mitä mieltä työyhteisössä ollaan omasta työstä, työyhteisöstä ja sen johtamisesta. Kuntokellosta työyhteisö voi todeta mitkä asiat ovat hyvin samoin kuin myös kiinnittää tarvittavaa huomiota niihin tekijöihin, jotka tarvitsevat parantamista.

3.3. Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineiston hankinta ja analyysi

Tutkimusmenetelmänä käytettiin strukturoitua Työyhteisön kuntokello – työyhteisön hyvinvoinnin mittari -kyselylomaketta, joka sisälsi 12 väittämää vastausvaihtoehdot 1 (täysin erimieltä) -4 (täysin samaa mieltä), lisäksi avoin kohta muuta palautetta. Tutkimusotteeni on pluralistinen eli tutkimusmetodi

valittiin tutkimuskohteen mukaan. Aineistoni analyysiin käytin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia analysointimenetelmiä.

Kyselylomakkeessa olevat kaksitoista väittämää jaoin kolmeen kategoriaan:

- oma työ
- työilmapiiri
- esimiestyö

Viimeinen 12:sta väittämä käsitteli omaa työkykyä ja jaksamista.

Oma työ sisälsi väittämät 1 – 5.

Työilmapiiri sisälsi väittämät 6 – 9.

Esimiestyö sisälsi väittämät 11 ja 12.

4. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuskohteena oli Rovaniemen kaupungin teknisen tuotanto-osaston siivoushenkilöstö.

Kysely tehtiin helmikuussa 2007 ja sen toteutti työsuojeluorganisaatio johon kuuluiin. Aineiston keräämiseen käytettiin Kuntokello-kysely lomaketta.

Se sisälsi 12 väittämän lisäksi avoimen kysymyksen johon vastattiin antamalla muuta palautetta.

Vastausvaihtoehdot olivat 1=täysin erimieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä ja 4=täysin samaa mieltä

N oli 52, vastausprosentiksi tuli 65 %. Väittämien tulokset esitettiin kellotaululla. Jota tulkitaan niin, että mitä suuremman osan tulosviiva peittää kellotaulun pinta-alasta, sitä paremmin työyhteisön asiat ovat.

4.1. Yleistä

Kuntokello- työhyvinvointikyselyä on käytetty myös muissa Rovaniemen kaupungin eri hallintoalojen työyksiköissä. Kyselyn tulosten perusteella työnantajalla on mahdollisuus kehittää työympäristöä ja parantaa henkilöstönsä työtyytyväisyyttä. Epäkohtiin puuttumalla myös pyritään vähentämään sairauspoissaoloja sekä keventämään työn kuormittavuutta.

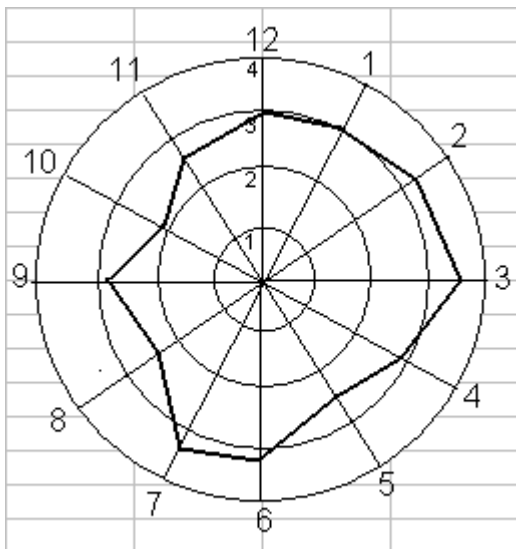
Kuntokello- kyselyssä esitetyt väitteet pyrkivät selvittämään työntekijän jaksamista, esimiehen ja alaisen välistä vuorovaikutusta, yleistä työilmapiiriä, oman työtehtävän kuvaa sekä täydenniskoulutusta.

TAULUKKO 1. Väittämien tulokset

Väitteet	Vastausten lkm					Ka
	1	2	3	4	N	
1. Työni on vaihtelevaa	1	8	33	9	51	3,0
2. Saan työni tehtyä yleensä työaikani puitteissa	2	4	22	24	52	3,3
3. Tunnen oman työni tavoitteet		2	17	33	52	3,6
4. Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin työyksikössäni	3	9	27	12	51	2,9
5. Saan työhöni riittävästi täydenniskoulutusta	12	7	22	11	52	2,6
6. Työyksikköni ilmapiiri on hyvä	3	10	19	20	52	3,1
7. Saan apua ja tukea työtovereiltani tarvitessani	1	8	17	26	52	3,3
8. Tiedonkulku toimii työyksikössäni hyvin	10	14	21	7	52	2,5
9. Työyksikköni työnjako on toimiva	6	9	21	14	50	2,9
10. Saan esimieheltäni tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni	21	12	10	9	52	2,1
11. Saan apua ja tukea esimieheltäni tarvitessani	9	14	15	13	51	2,6
12. Koen työkykyni ja työssä jaksamiseni hyväksi	3	9	26	14	52	3,0
Yhteensä						2,9

Väittämät 5, 8, ja 10 nousivat kehittämiskohteiksi aineistosta. Ei oltu tyytyväisiä täydenniskoulutukseen tai ei ymmärretty mitä täydenniskoulutuksella tarkoitettiin. Tiedonkulussa todettiin olevan puutteita. Kaivattiin esimieheltä tietoa siitä miten on onnistunut omassa työssään.

Väittämät 2, 3, ja 7 koettiin olevan hyvin työpaikalla. Vastaajat olivat sitä mieltä, että saavat yleensä työnsä tehtyä työaikansa puitteissa eli 88,5 % vastaajista katsoi työaikansa riittävän töiden tekemiseen. 96,2 % vastaajista tunsu oman työnsä tavoitteet. Vastaajista 82,7 % koki saavansa tarpeeksi tukea ja apua työtovereiltaan.



KUVIO 2. Kyselyn tulokset esitettynä kellotaululla

4.2. Esimiestyön yhteys työssä jaksamiseen

Kyselylomakkeen kaksi väittämää käsittelivät esimiestyötä. Väittämä: Saan esimieheltäni tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni keskiarvo oli 2,1 eli vastanneista 33 / 52 suurin osa oli täysin erimieltä väittämän kanssa. Panostaminen esimiestyön kehittämiseen nousi tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi tutkimuksen tulosten perusteella. Avoimen kysymyksen vastauksien kautta nousi esille ennen kaikkea kaikkien työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Kyselyn tuloksena vastaajilla heräsi tämänlaisia ajatuksia yhdenvertaisesta kohtelusta ja tasa-arvosta: *työntekijöillekin tasa-arvoisuus, tasapuolisuus; kaikkia kohdeltava samoin, työntekijät eriarvoisessa asemassa ei saisi olla "lepsu"pomo, työnjohdon suhtautuminen työntekijöihin samanarvoista?*

Toivottiin myös enemmän keskustelua ja vuorovaikutusta esimiehen kanssa. Vastaajat olivat myös huolissaan ohjaajien ja työnjohdon työhön ohjauksesta: *esimiesalaiskeskustelut, työhön ohjaus huonoa ohjaajille, työhön ohjaus huonoa työnjohdolle.*

Mielenkiintoista oli se että peräti 63,5 % vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät saa esimieheltä tietoa siitä miten ovat onnistuneet omassa työssään. Kuitenkin 44,2 % vastaajista koki saavansa apua ja tukea esimieheltään tarvittaessa.

Hyvän esimiehen taitoihin kuuluu osata luoda hyvä palautekulttuuri työpaikalle. Miten luoda positiivista yhteisöllisyyttä? Tärkeää on ottaa

työntekijät mukaan työn suunnitteluun ja toteutukseen. Jokaisella on oikeus ja myös velvollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen jo suunnitteluvaiheessa. Tämä lisää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista omaan työhön.

4.3. Tiedonkulun merkitys työtyytyväisyyteen

Kyselylomakkeen väittämän: Tiedonkulku työyksikössäni toimii hyvin keskiarvoksi tuli 2,5 eli vastanneista 24 / 52 ei ollut tyytyväinen tiedonkulkuun. Näin ollen tämä ongelma nousi toiseksi tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi tutkimuksesta. Vastaaajista melkein puolet eli 46,2 % oli sitä mieltä, että tiedonkulku ei ole riittävää.

Tiedonkulku nousee jatkuvasti esille näissä työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Olisi muistettava että tiedonkulussa ja vuorovaikutuksessa vastuu on puhujalla mutta myös yhtä tärkeää on kuulijan vastuu. Tiedonkulkuun liittyy paljon olettamuksia eli tehdään omat johtopäätökset ja oletukset sulkemalla tiedon faktat pois.

Tiedon ymmärtämiseen vaikuttaa nykyisin se, että sitä on liikaa tarjolla liian monesta paikasta. Tietotekniikan kehitys on niin huimaa, että kaikki eivät pysy sen mukana. Vallitsee yleinen 'tietoähky' ja silloin suljemme mielestämme myös sen tärkeän tiedon.

Mikäli tiedonkulku ei toimi seurauksena on juoruja, valheita ja epävarmuutta. Tutkimuksesta selvisi vuorovaikutuksen merkitys tiedonkulussa. Muun muassa tällaisia ajatuksia heräsi työntekijöillä: *työkohteiden muutoksista parempi/ajoissa ilmoittaminen, työnjohdon ja työntekijän välinen tiedonkulku heikko, työnjohdon tiedottaminen työasioista ala-arvoista, vuorovaikutus huonoa esimiehiin, enemmän yhteistyötä ja suunnittelua heidän kanssa*

4.4. Koulutuksen merkitys työtyytyväisyyteen

Tutkimuksen väittämän mukaan: Saan työhöni riittävästi täydennyskoulutusta keskiarvoksi tuli 2,6 eli vastanneista 21/52 mielestään ei saa riittävästi täydennyskoulutusta. Reilu kolmannes eli 36,5, % vastaajista ei siis ollut tyytyväisiä täydennyskoulutuksen määrään.

Avoimen kysymyksen kautta ei kuitenkaan otettu kovinkaan kantaa tähän täydennyskoulutuskysymykseen. Ainoastaan eräässä vastauksessa asiaa kommentoitiin: *joillekin täydennyskoulutusta siivousalalle puutteellisen työtaidon takia, koskee myös osaa työnohjaajista*

Palautetilaisuudessa tämä väittäminen aukaistiin ja huomattiin, että koulutukseksi ei mielletty työnantajan järjestämää koulutusta, ainoastaan ulkoinen koulutus katsottiin niin sanotuksi täydennyskoulutukseksi. Tässä tutkimuksessa ei myöskään selvinnyt mikä vaikutus työntekijän omaehtoisella koulutuksella on hänen työtyytyväisyyteensä.

5. POHDINTA

Työyhteisön osalta on johtamisen näkökulmasta todettava, ettei työyhteisön koskaan tule olla ensisijaisesti henkilöstön hoitamis- ja terapointipaikka, vaan perustehtävän ja tavoitteiden on ohjattava toimintaa. Hyvä työyhteisö sen sijaan voi olla hyvin terapeutti kasvattava yhteisö, jossa voidaan hyvin ja viihdytään. Tämä on taas mahdollista silloin kun johdetaan työntekijöitä siten, että autetaan työyhteisöä ja työntekijöitä jatkuvasti kehittymään, ratkaisemaan yhdessä ongelmiaan ja näin vaikuttamaan omaan sekä työyhteisön kohtaloon. (Kaipio, 1999, 248)

Erääksi tärkeimmistä asioista mikä vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen on hyvä esimiestyö. Mutta herää kysymys onko kaikilla esimiehillä siihen tarvittavat valmiudet ja taidot? Keskustellaan myös siitä, että onko työntekijöillä niin sanotut alaistaidot kohdallaan? Mielestäni tutkimuksessani esille tulevat voimavarat ovat ne minkä kautta työntekijä löytää tasapainon työhyvinvointiin. Tarkastellessamme työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia emme voi poistaa niiden yhteyttä muuhun elämään eli perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on ensisijaisen tärkeää.

Nykyajan globaali yhteiskunta on jatkuvien muutoksien kourissa. Tämä vaatii yksilöiltä ja yhteisöiltä jatkuvaan muutokseen sopeutumista mistä seuraa entistä enemmän omien voimavarojen ylläpitäminen.

5.1. Yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli esiin nostaa ongelmat joihin vaikuttamalla voitaisiin parantaa työntekijöiden työilmapiiriä ja työhyvinvointia unohtamatta hyvän työyhteisön laatu-, tuottavuus- ja esimiestyöskentelykriteerit.

Tutkimuksen tuloksien perusteella työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa henkilöstönsä työviihtyvyyteen, joka parantaa työntekijöiden jaksamista omassa työssään. Työn järkevä organisointi ja alaisten kanssa käytävä vuorovaikutus vaikuttavat myös sairauspoissaoloihin ja näin myös työuran pidentäminen on mahdollista.

Seurantatutkimukset tehdään vuosittain työnantajan valitsemalla menetelmällä. Tällä hetkellä käytössä kuntokello- kysely (lopetettu 2012, tilalle sähköisesti täytettävä työhyvinvointikysely) sekä vuosittaiset esimies – alaiskeskustelut. Lisäksi työpaikoilla tehdään omia työn laatuun ja työilmapiiriin vaikuttavia toimenpiteitä, jotka perustuvat työyksikön sen hetkisiin tarpeisiin.

5.2. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Puhuttaessa kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta voimme tarkastella täyttääkö se sisäisen ja ulkoisen validiteetin tuntomerkit. Aineiston **sisäinen validiteetti** voidaan tarkistaa niin sanotun terveen järjen eli päättelyn avulla.

Tässä ratkaisee se kuinka tutkija hallitsee tieteenalansa. **Ulkoista validiteettia** saadaan silloin, kun tutkija on niin syvällä tutkittavassa kulttuurissa, että voidaan perustellusti olettaa hänen tietävän kaiken tarpeellisen tutkittavasta yhteisöstä. Tämän perusteella hän voi tehdä sellaisia johtopäätöksiä, että niitä ei uusinta tutkimuksen keinoin voida muuksi muuttaa. (Grönfors 1982, 174-178.)

Pidän tutkimustani luotettavana eli katson sen täyttävän tutkimuksessa vaadittavat luotettavuuden kriteerit. Tämä kuntokello –kysely on toteutettu useampana vuotena tässä siivoustyön yksikössä. Tutkimus tehdään aina samaan aikaan vuodesta. Ainoastaan yksilölliset asiat vaikuttavat vastausten tuloksiin. Vastaajan henkilökohtainen mieliala voi vaikuttaa vastauksiin positiivisesti tai negatiivisesti.

5.3. Johtopäätökset

On tärkeää työviihtyvyyden kannalta, että fyysiset kuten myös sosiaaliset ja psyykkiset työhön liittyvät asiat ovat kunnossa. Fyysisillä tekijöillä tarkoitamme niitä asioita, jotka liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin kuten työtilat, -välineet ja –varusteet. Monesti otamme esille ne tekijät, jotka suoranaisesti eivät liity meidän työn tekemiseen kuten sosiaalityötilat. Työturvallisuuslaki määrittelee tarkasti muun muassa millaiset sosiaalityötilat vaaditaan. Olen itse työskennellyt paikoissa, joissa nämä edellytykset eivät täyty mutta työilmapiirimme on ollut erittäin hyvä ja työviihtyvyys myös. Joten katson näiden tekijöiden olevan toissijaisia ajatellessa työviihtyvyyttä ja –hyvinvointia. Nämä ovat tärkeitä asioita viihtyvyyden kannalta mutta uskoisin, että silloin näiden tilojen epäkohdat otetaan esiin kun asian takana on aivan muut syyt.

Paljon puhuttu 'taukotila' problematiikka herättää mielessäni ajatuksia, jotka eivät johdu tilojen puutteesta tai niiden olemassa olostaan vaan aivan jostain muusta. Kuten kahden työkuulttuurin yhteentörmäys ilmenee joidenkin taholta

tyytymättömyytenä siihen, että emme pidä kahvitaukoa yhtä aikaa ja peräti meidän tulisi tehdä se samassa kahvihuoneessa toisten työntekijöiden kanssa.

Kateus nousee esiin myös työtehtävissä. Vaikka tekisimme samaa työtä samalla palkalla samassa paikassa ja samassa työajassa, kuitenkin työkaverimme työasiat ovat paremmin. olen miettinyt tätä, että voisiko se johtua asenteestamme työhön. Miksi työkaverini on tyytyväinen sillä sehän ei kuulu nykyiseen työmoraaliin. Nykyinen työelämä painottaa tulosten tekemistä ja tuntuu, että tavoitteet nousevat sen mukaan miten työn tekemisen tahti kiihtyy. Se on kuin oravanpyörä ilman alkua ja loppua.

LÄHTEET:

Engeström, Yrjö 1995 Kehittävä työntutkimus. Hallinnon kehittämiskeskus. Painatuskeskus, Helsinki.

Forma, Pauli, Harkonmäki Karoliina, Saari, Pirjo & Väänänen, Janne (toim.) 2010. Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010-tutkimus. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Furman, Ben & Ahola, Tapani (2002) Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tammi, Helsinki.

Grönfors, Martti (1982) Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. WSOY, Juva

Hakanen, Jari (2007) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27, Tampereen yliopistopaino. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hämäläinen, Pekka (2005) Ihmisen kokoinen työyhteisö, avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Tammi, Helsinki

Isoherranen, Kaarina (2005) Moniammatillinen yhteistyö. WSOY, Helsinki.

Kaipio, Kalevi & Jyväskylän Koulutuskeskus Oy (1999) Kasvattava yhteisö. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kelttikangas-Järvinen, Liisa (2008). Temperamentti, stressi ja elämän hallinta. WSOY, Juva.

Kevätsalo, Kimmo & Puntari, Irmeli & Roos, Satu (2006) Työelämän valttikortit. Talentum, Helsinki.

Kunnallinen työmarkkinalaitos (2007). Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt –suositus kunta-alalle.

Lindström, Kari (toim. 1994) Terve työyhteisö –kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Lundell, Susanna (2008) Kateus työyhteisössä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Myyry, Liisa (2008) Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä –tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille. Tykes raportteja 60, Helsinki.

Niskanen, Mauno & Murto, Kari & Haapamäki, Jouko & Jyväskylän Koulutuskeskus Oy (1998) Menestys ja jaksaminen, Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Gummerrus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Oosi, Olli & Virtanen, Petri & Tonttila, Jarkko (2005) Työ tekijäänsä kiittää, Työolojen kehittämishankkeiden arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:10, Helsinki.

Paasivaara, Leena (2009) Työnsä kokoinen ihminen. Tammi, Helsinki.

Roti, Outi (1999) Työnilo –organisaation voimavara. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Räisänen, Kirsi & Roth, Kaarina (2008) Hankalat tyytit työelämässä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Sallila, Pekka & Tuomisto, Jukka (1997) Työn muutos ja oppiminen. aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Seppänen, Juhani (2004) Hullu työtä tekee. Otava, Keuruu.

Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, Keuruu.

Syvänen, Sirpa & Erätuli, Pirjo & Kokkonen, antti & Nederström, Raili & Strömberg, Seija (2008) Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tekijät. yhteistoiminnallisen kehittämisen ideat ja aatteet. Tykes raportteja 61, Helsinki.

Tarkkonen, Juhani (2012) Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Painettu EU:ssa.

Rovaniemen kaupunki
 TYÖYHTEISÖN KUNTOKELLO - työyhteisön hyvinvoinnin mittari.
 Kyselylomake

Hallintokunta

Työpaikka _____ Pvm _____

Työyhteisön kuntokello on yksinkertainen menetelmä, jolla työyhteisö voi määrääjoin selvittää oman työhyvinvointinsa keskeiset tekijät. Kyselyn väitteisiin annetuista vastauksista voidaan paitsi laskea tunnuslukuja myös muodostaa kuvio, joka havainnollisesti kertoo mitä mieltä työyhteisössä ollaan omasta työstä, työyhteisöstä ja sen johtamisesta. Kuntokellosta työyhteisö voi todeta mitkä asiat ovat hyvin samoin kuin myös kiinnittää tarvittavaa huomiota niihin tekijöihin, jotka tarvitsevat parantamista.

Kuntokellon käyttö on paikallaan silloin, kun työyhteisö on yhdessä sopinut sen toteuttamisesta ja myös sitoutunut tekemään työtä niiden asioiden hyväksi, joiden parantamisen kyselyn tulokset antavat mahdollisesti aihetta.

Työsuojeluvaltuutettu tai/ja työsuojelupäällikkö huolehtii työyhteisön niin halutessa kyselyn toteuttamisesta, tulosten käsittelemisestä ja tulosten pohjalta tapahtuvan palautteen antamisesta.

Vastausohje: Rengasta väitteen jäljessä oleva numero, joka parhaiten vastaa mielipidettäsi. Vastausvaihtoehdot ovat 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä ja 4 = täysin samaa mieltä.

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Työni on vaihtelevaa..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Saan työni tehtyä yleensä työaikani puitteissa | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Tunnen oman työni tavoitteet..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin työyksikössäni..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Saan työhöni riittävästi täydennyskoulutusta..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Työyksikköni ilmapiiri on hyvä | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Saan apua ja tukea työtovereiltani tarvitessani..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Tiedonkulku toimii työyksikössäni hyvin..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Työyksikköni työnjako on toimiva..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Saan esimieheltäni tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Saan apua ja tukea esimieheltäni tarvitessani | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Koen työkykyni ja työssä jaksamiseni hyväksi..... | 1 | 2 | 3 | 4 |

Muuta palautetta: Kerro esimerkiksi mikä on mielestäsi keskeisin kehittämiskohde tai -tarve tai mitä asioita toivoisit työpaikallasi käsiteltävän jne.

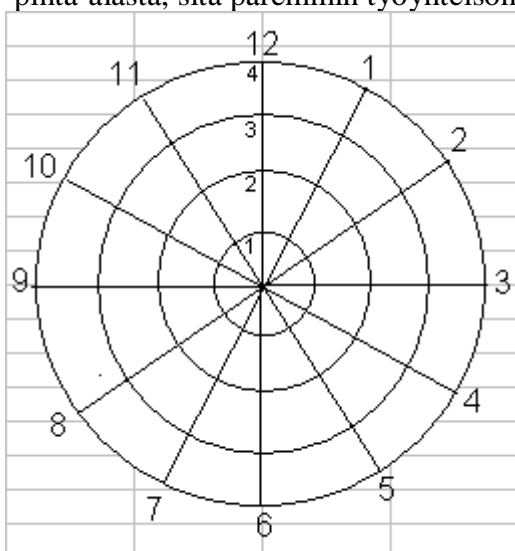
Rovaniemen kaupunki
 TYÖYHTEISÖN KUNTOKELLO - työyhteisön hyvinvoinnin mittari.
 Tulostuslomake

Hallintokunta _____

Työpaikka _____ Pvm _____

Väitteet	Vastausten lkm				Ka
	1	2	3	4	
1. Työni on vaihtelevaa					0 ###
2. Saan työni tehtyä yleensä työaikani puitteissa					0 ###
3. Tunnen oman työni tavoitteet					0 ###
4. Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin työyksikössäni					0 ###
5. Saan työhöni riittävästi täydennyskoulutusta					0 ###
6. Työyksikköni ilmapiiri on hyvä					0 ###
7. Saan apua ja tukea työtovereiltani tarvitessani					0 ###
8. Tiedonkulku toimii työyksikössäni hyvin					0 ###
9. Työyksikköni työnjako on toimiva					0 ###
10. Saan esimieheltäni tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni					0 ###
11. Saan apua ja tukea esimieheltäni tarvitessani					0 ###
12. Koen työkykyäni ja työssä jaksamiseni hyväksi					0 ###
Yhteensä					###

Työyhteisön kuntokello: Mitä suuremman osan tulosviiva peittää ”kellotaulun” pinta-alasta, sitä paremmin työyhteisön asiat ovat.



Muuta

palautetta:

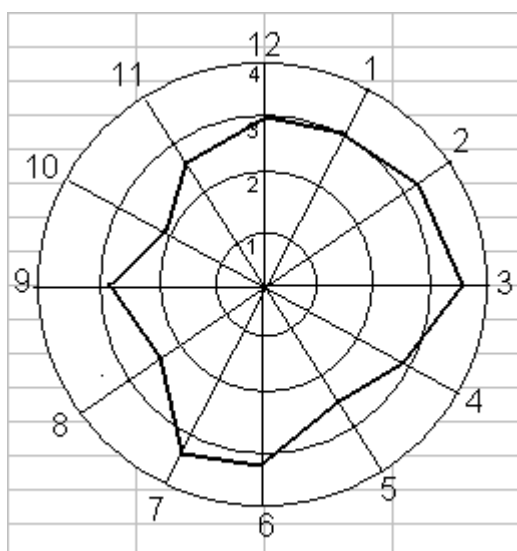
Rovaniemen kaupunki
 TYÖYHTEISÖN KUNTOKELLO - työyhteisön hyvinvoinnin mittari.
 Tulostuslomake

Hallintokunta __TEKNINEN TUOTANTO-OSASTO__

Työpaikka _SIIVOUS_____ Pvm ___12.2.2007_____

Väitteet	Vastausten lkm				N	Ka
	1	2	3	4		
1. Työni on vaihtelevaa	1	8	33	9	51	3,0
2. Saan työni tehtyä yleensä työaikani puitteissa	2	4	22	24	52	3,3
3. Tunnen oman työni tavoitteet		2	17	33	52	3,6
4. Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin työyksikössäni	3	9	27	12	51	2,9
5. Saan työhöni riittävästi täydennyskoulutusta	12	7	22	11	52	2,6
6. Työyksikköni ilmapiiri on hyvä	3	10	19	20	52	3,1
7. Saan apua ja tukea työtovereiltani tarvitessani	1	8	17	<u>26</u>	52	3,3
8. Tiedonkulku toimii työyksikössäni hyvin	10	14	21	7	52	2,5
9. Työyksikköni työnjako on toimiva	6	9	21	14	50	2,9
10. Saan esimieheltäni tietoa siitä, miten olen onnistunut työssäni	21	12	10	9	52	2,1
11. Saan apua ja tukea esimieheltäni tarvitessani	9	14	15	13	51	2,6
12. Koen työkykyäni ja työssä jaksamistani hyväksi	3	9	26	14	52	3,0
Yhteensä						2,9

Työyhteisön kuntokello: Mitä suuremman osan tulosviiva peittää ”kellotaulun” pinta-alasta, sitä paremmin työyhteisön asiat ovat.



palautetta:

Muuta

MUUTA PALAUTETTA VASTAUKSET:

- _ - esimiesalaiskeskustelut
- sairastapauksissa → ohjaajien ilmoitus työparille heti
- tiedottaminen ei suju
- vaitiolovelvollisuus ← koskee myös omaa työkohdetta, vai koskeeko! Sijaiset hox!
- miksi muut ovat eriarvoisia kuin pommin porukka, se tulee liaksi esille töissä!
- toimivat tiimit hajoitetaan jonkin ”ihmeellisen” syyn takia ← koko tiimi kärsii!!
- muutosehdotukset kentältä lyödään heti lyttyyn, ehdotuksen pitää tulla ”pomoilta”
- työilmapiiri ja -motivaatio lisääntyisi jos keskusteltaisiin kenen ja keiden kanssa haluaisi työskennellä, tai tehtäisiin esim. sellainen tiimi jonka itse siivoojat ovat halunneet, myös kohteet. (Luulen että tulosta syntyisi!)
- siirroista keskusteltava kasvotusten, ei kirjeellä
- siivouskohteiden vaihto kesällä pitäisi ottaa aikaisemmin käsiteltäväksi (ei kirje kotiin)
- enempi johtoportaan palavereita pienryhmissä
- työssä jaksaminen, apua ei saa silloinkaan kun voimat ovat loppuneet ja vielä pitäisi jaksaa
- miksi toimivat tiimit lopetetaan jostain ”ihme syystä” – ei saa mennä hyvin
- pitäisi saada itse vaikuttaa kenen kanssa työskentelee
- asiakastoivetta ei oteta huomioon ← asiakas haluaa yhden ja ainoan tietyn henkilön töihin kolmen sijasta, eli kolme eri henkilöä käy vuoroviikoin
- työnjohdon tulisi kohdella kaikkia työntekijöitä yhdenvertaisesti, jos antaa joululahjan yhdelle niin pitää antaa kaikille

- työnjohdon/ohjaajien tulisi osata tervehtiä
- miksi siirrellään vain yksiä ja samoja siivoojia ja eräät saavat olla kohteessa koko työssäoloajan
- onko sopivaa kun tiimissä työskentelee useampi hlö, toiset tekee ahkerasti töitä ja yksi nukkuu jopa kaksikin tuntia työaikana ja työnjohto vielä puolustaa häntä← työt kuormittaa toisia ja toiset joutuu tekemään hänenkin edestä, tienaavat hänenkin palkkansa→ suojelu loputtava ja hlö töihin
- siivoustyönohjaajat ovat ajottain täysin pihalla heille kuuluvista tehtävistään. Yhteistyö ei pelaa; yksi päättää ja toinen kumoaa
- työtä koskeviin kysymyksiin saa ympäripyöreitä vastauksia, joskus ei niitäkään
- esimiestasolla toimii hyvä-velijärjestelmä. Sukulaisia ja tuttavien palkataan milloin mihinkin, vaikka koulutusta ei riitä edes oven vartijaksi, puhumattakaan siitä, että järkevää työtä riittäisi kaikille
- siivoojan pukuun pukeutuneita ihmisiä vilisee joskus kaupungintalon käytävillä ja muualla pilvin pimein. Vakituisten hen.kunnan varaan jää työllistettyjen perehdyttäminen työhön
- ei saa itse päättää, ohjeet annetaan toimistolta (kohta 9, työyksikköni työnjako on toimiva)
- ei itse saa päättää työkohteen joustavaa työkiertoa esim. tultava töihin klo 9.00 vaikka töitä voisi tehdä paljon paremmin aamusta (kohta 4, voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin työyksikössäni)
- tyhjää kävelyä koko kaupungin alueella yleensä meidän kaupungin siivoojilla← hyvä puoli saa kuntolenkin työaikana_
- työaikojen järkevää soveltaminen eri työkohteissa
- otettaisiin työntekijän toiveet paremmin huomioon työkohteita suunniteltaessa
- työkohteiden muutoksista parempi/ajoissa ilmoittaminen__
- ilmastointi (menee pois päältä klo 16.00, työt päättyvät klo 18.00)
-

- työaika toivoisi muutettavaksi niin, että viikossa olisi yksi lyhempi päivä (siirtyvä) nykyisen joka päivälle sijoittuvan -21 min. sijaan→ auttaisi jaksamaan varsinkin kun ikää tulee lisää, lisäisi motivaatioita
- pääsisi kuntotestiin
- työaika tasataan siivoojilla joka päivälle 21 min ja esim. kiinteistöhoitajilla ja keittiöhenkilökunnalla on yhtenä päivänä koko tasointi 1h45min. Mielestäni kaikilla ammattiryhmillä samalla lailla
- koulujen lomien aikana jos on koululla töissä ei heti siirtoa muualle koska on rästiin jääneitä töitä ei voi suorittaa koulun toimiessa
- työajantasaus yhdelle päivälle auttaisi jaksamaan omien asioiden hoitoa varten
- työajan muutos iltaan on hyvä asia. Oma työ etenee paremmassa järjestyksessä kun tilojen käyttäjät ovat poissa / heitä on vähemmän
- työntekijät eriarvoisia, jos pitää kierrättää työntekijöitä kohteesta toisiin, niin kaikkia
- iltatuuri pitäisi koskea kaikkia tasapuolisesti
- keikkatyöntekijöiden kehuminen esimiesten kohdalla, parempi palkka, mutta onko koskaan laskettu heidän tulos mitä tuottaa siivouspalvelu, kun lasketaan heidän tehokas työaika päivän aikana (väljen kulut pois, auton menot, vakuutukset, bensat ym.)
- ja mitä tuottaa vakipaikka esim. koulu ja siinä pari sivukohdetta, jotka siivotaan esim. 2 – 5 kertaa viikko ja välit kuljetaan kävellen
- keikkaporukalle vakipaikkoja, eikä kaikkia uusia työntekijöitä keikkaan huom. autojen määrä
- työnjohdon ammattitaito?
- työhön ohjaus huonoa ohjaajille
- työhön ohjaus huonoa työnjohdolta
- _työnjohdon suhtautuminen työntekijöihin saman arvoista?
- töiden kierrättäminen kaikille jos kerran kierrätetään
- keikkalaisten kannattavuus?

- liikaa työnjohtajia, kaikilla ei ammattitaitoa_
- työnjohdon ja työntekijän välinen tiedonkulku heikkoa
- loma-aikana työntekijä ei pysty päättämään omaa työkohdetta
- työajan muutoksista ei kysytä mielipidettä työntekijältä
- työnjohdon tiedottaminen työasioista ala-arvoista
- ei kuunnella työntekijöiden mielipiteitä vaan pomotellaan
- luvataan asioita joita ei sitten toteuteta
- työjohto laiminlyönyt vaitiolovelvollisuutta, esim. kerrottu sairastumisen syy työkavereille
- palkkauksessa ei huomioida koulutusta
- joillekin täydennyskoulutusta siivousalalle puutteellisen työtaidon takia, koskee myös osaa työnohjaajia
- työnjakoa, esim. keikassa liian monta yhtäaikaa samassa porukassa, tässä tulee myös esille taloudellisuus
- keikasta nimetä porukka jotka menisi muille alueille antamaan apua sijaisuuksia, nämä asait kaivelee kentällä
- vuorovaikutus huonoa esimiehiin, enemmän yhteistyötä ja suunnittelua heidän kanssa
- työntekijöillekin tasa-arvoisuus
- työjohto/alaisuhde; työntekijän mielipidettä kuunneltava
- tasapuolisuus; kaikkia kohdeltava samoin
- varma tieto kuka johtaa mitäkin aluetta, eikä kaikki hämmennä samaa asiaa
- sairastapauksissa, ilmoitus myös työpisteisiin, pomoilla on puhelimet
- työilmapiirin parannus
- tiedonkulku nopeammaksi, atk-laitteet siivoojille, sähköpostin lukeminen
- henk.koht. tukemista kunnon hoitamiseen
- kuhunkin kerrokseen laitteet siiv.komeroon (vahaus, peruspesut)
-

- pois ajattelusta että näin on ennenkin/ennemmin tehty... tai tää ei mulle kuulu (tämän pv:n ohjelmaan)
- työmenetelmät esim. vahauksessa, eikö koneita voisi käyttää?
- käsihygenia, käsihuuht. käyttö infektioiden estossa, omat siivouskäsineet
- työntekijät eri arvoisessa asemassa ei saisi olla ”lepsy” pomo
- siivoojilla on todella huono palkka – parempi palkka antaisi motiivia työhön
- YKSIN TYÖSKENTELY, vastuu, työnohjaus?

TYÖPAIKKA

KIUSAAMINEN,

HÄIRINTÄ

