



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

HYVINVOINTIA LAITOSHUOLTA- JAN TYÖHÖN ESPOO KIINTEISTÖ- PALVELUT -LIIKELAITOKSEN SII- VOUSPALVELUISSA

Tiina Lumme

Opinnäytetyö
Marraskuu 2015
Palvelujen tuottaminen ja
johtaminen



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palvelujen tuottaminen ja johtaminen

LUMME TIINA:

Hyvinvointia laitoshuoltajan työhön Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitoksen siivouspalveluissa

Opinnäytetyö 91 sivua, joista liitteitä 15 sivua
Marraskuu 2015

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin siivoushenkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa. Tarkoituksena oli saada laitoshuoltajille laaditun kyselyn tuloksien perusteella yleinen kuva kehittämisen lähtötilanteesta. Tutkittavat työhyvinvoinnin osa-alueet laitoshuoltajan näkökulmasta olivat siivoustyön kokeminen ja hallinta, esimiestyön kokeminen, uni- ja liikuntatottumukset sekä ruokailutottumukset työvuoron aikana.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena sähköpostikyselynä Survey -tutkimuksena, joka sisälsi helposti vastattavia monivalintakysymyksiä, mielipidekysymyksiä sekä avoimen kysymyksen. Perusjoukkoon kuului siivouspalveluiden kaikki 287 laitoshuoltajaa. Kyselyyn vastasi 51 laitoshuoltajaa, vastausprosentiksi saatiin 17,7 %.

Työn teoriaosuudessa määriteltiin työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä käsitteitä sekä tutkittavia työhyvinvoinnin osa-alueita. Lähdeaineisto oli uutta ja luotettavaa koskien työhyvinvointia eri ulottuvuuksilta. Työssä tutustuttiin myös aiemmin Työterveyslaitoksen teettämään 12 vuoden tutkimukseen siivoustyön kuormittavuudesta.

Tutkimuksesta selvisi, että puolet vastaajista kokee siivoustyön raskaana työnä, vaikka he kokevat toimintakykynsä hyvänä tai erinomaisena. Ammatillisen koulutuksen vaikutus ei näy tuloksessa keventäen siivoustyötä. Suurimmalle osalle laitoshuoltajia on helppoa aloittaa siivous tiloissa tilan käyttäjän ollessa paikalla. Pääsääntöisesti esimiehen toimintaa ollaan tyytyväisiä ja omat vaikutusmahdollisuudet työn suunnitteluun koetaan hyvänä. Unta ja lepoa siivoushenkilöstö saa riittävästi, kun taas ruokailutottumukset työvuoron aikana eivät ole kaikilta osin ravitsemissuosittelujen mukaisia.

Tutkimus vahvisti jo olemassa olevaa teoriaa. Uusi tieto on, ettei siivoushenkilöstölle ole ylivoimaista tai vaikeaa aloittaa siivous tiloissa, joissa käyttäjä on paikalla. Toinen merkittävä asia, mikä tuli tietoon oli ravitsemukselliset epäkohdat työvuoron aikana. Kehittämisehdotuksena on valistaa ja kouluttaa terveyttä edistävän ruokavalion koostamisesta ja säännöllisen ateriarhythmin tärkeyden merkityksestä. Tärkeää olisi myös saada ihmiset oivaltamaan liikunnan tärkeyden merkitys osana omaa hyvinvointia ja jaksamista.

Asiasanat: työhyvinvointi, siivoustyö, ruokailutottumukset

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Service Management

LUMME, TIINA:

The Health and Wellbeing of Hygiene Operatives at City of Espoo Cleaning Services.

Bachelor's thesis 91 pages, appendices 15 pages
November 2015

The aim of this thesis was to investigate the current level of hygiene operatives' occupational wellbeing, and on the basis of these results, to form an overall picture of the starting points required for future development. The areas of occupational wellbeing researched include the experiences of operatives concerning the cleaning work itself and how they coped with their tasks, the operatives' experiences of work supervision, dietary habits during work shifts and off-duty sleep and exercise habits.

The study was conducted as a quantitative study by an email questionnaire. The study featured easy to fill in multiple choice questions, questions concerning personal opinions and also open questions where the subjects could answer freely. The subjects of the study included all 287 institutional cleaning operatives of which 51 subjects answered the questionnaire. The percentage of questions answered was 17.7 %.

The theoretical section of the work defined the central concepts of occupational health and wellbeing as well as dealing with possible new research areas in relation to the subject. The source material was both reliable and new and concerned occupational health and wellbeing from a variety of different aspects. A twelve-year-study into the impact of the burden of cleaning work on health and wellbeing, carried out by the Institute of Occupational Health, was also used.

The research established that over half of the respondents felt that cleaning was very burdensome work even though they felt that their personal, functional capacity to cope with the work was good or excellent. The study revealed that the impact of vocational training was not found to be a factor in improving the burden placed on health and wellbeing by the job. The majority of hygiene operatives at institutions found it easy to begin their work even if the users of the space were present. In the main, workers were satisfied with the actions of their supervisors and felt that workers' opportunities to give their input regarding the planning of the work were good. It was established that hygiene operatives did receive suitable amounts of rest and sleep, but some of the respondents' eating habits were not in accordance with health guidelines.

Key words: wellbeing, cleaning, dietary habits, the burden of cleaning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Työhyvinvointi ja säädökset	8
2.2	Työhyvinvointi ja sen osatekijät	8
2.2.1	Psyykkinen toimintakyky	9
2.2.2	Sosiaalinen toimintakyky	10
2.2.3	Fyysinen toimintakyky	11
2.2.4	Työhyvinvointia työpaikalla	11
3	TYÖKYKY	13
3.1	Ammatillisuus työkyvyn osana.....	14
3.2	Siivoustyö	15
4	TYÖN HALLINTA JA KOKEMINEN	16
4.1	Työn hallinta	16
4.2	Työn imu (eng.work engagement) ja flow-ilmiö	17
5	SIIVOUSTYÖN FYYSINEN KUORMITTAVUUS	18
5.1	Siivousmenetelmien ja työasentojen ongelmia	18
5.2	Hankalat ja kiertyneet työasennot siivoustyössä	19
5.3	Siivoustarvikkeiden siirtäminen, kantaminen ja nostaminen	20
5.4	Sairauspoissaolot siivoustyössä kunta-alalla	20
6	TYÖHYVINVOINTIA ROHKASEVALLA ESIMIESTYÖLLÄ.....	22
6.1	Perehdytys ja työnopastus.....	23
6.2	Keskusteleva johtaminen	25
7	TERVEYSLIIKUNTA	27
7.1	Arki- ja kuntoliikunta.....	27
7.2	Työkykyä ylläpitävä liikunta	28
7.3	Taukoliikunta ja mikrotauot työssä.....	28
8	RAVINNON MERKITYS TERVEYDELLE	30
8.1	Sydänterveyttä edistävä ruokavalio	30
8.2	Säännöllinen ateriarytmi	31
8.3	Suomalaiset ravitsemussuosituksset 2014.....	32
8.4	Ruokavalion terveyttä edistävät muutokset	32
9	UNI, LEPO JA PALAUTUMINEN	35
9.1	Unen merkitys	36
9.2	Vuorokausirytmii	36
10	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESTA.....	39

10.1 Terveysten, toiminta- ja työkyvyn muutokset siivoojilla: kymmenen vuoden seuranta tutkimus	39
10.2 Palvelualojen työolot ja hyvinvointi-tutkimus.....	40
11 KYSELYTUTKIMUS LAITOSHUOLTAJILLE TYÖHYVINVOINNISTA	43
11.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma	43
11.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja menetelmä	43
11.3 Aineiston keruu	44
11.4 Tutkimusaineiston rakenne	45
12 TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELUA	47
12.1 Taustatiedot.....	47
12.1.1 Sukupuoli	47
12.1.2 Vastaajien ikäjakauma	47
12.1.3 Koulutus	48
12.1.4 Työkohde, jossa työskentelee suurimman tuntimäärän työajasta .	49
12.1.5 Siivousalan työkokemus	49
12.1.6 Toimintakyky	50
12.2 Työn kokeminen ja hallinta	51
12.3 Liikunta- ja unitottumukset.....	63
12.4 Esimiestoiminnan kokeminen.....	65
12.5 Ruokailutottumukset työvuoron aikana	70
12.6 Mitkä asiat vievät voimia työssäsi?	71
13 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	72
13.1 Työn kokeminen ja hallinta	72
13.2 Liikunta- ja unitottumukset.....	74
13.3 Esimiestoiminnan kokeminen.....	75
13.4 Ruokailutottumukset työvuoron aikana	76
LÄHTEET.....	78
Liite 1. Kyselylomake	82

1 JOHDANTO

Julkisen sektorin säästö- ja tehostamistoimet sekä tuottavuusohjelmat ovat johtaneet henkilöstön työpaineiden ja kuormituksen kasvuun. Nämä toimenpiteet näkyvät myös siivousalalla, uusien toimintatapojen opetteluna sekä työsuoritusten tuottavuuden tarkasteluna. Uudelleen järjestelyt ja työsuhteen epävarmuus heijastuvat työntekijöiden jaksamiseen työssä. Tärkeää olisi puhua myös työstä saaduista onnistumisista ja siitä, ettei työ ole vain pakollinen paha, vaan se tuottaa ihmiselle hyvää oloa ja tunnetta. Työpaikoilla tarvitaan erilaisia ja vaikuttavia tekoja, joilla voidaan kehittää johtamista, työsuoritusta, työympäristöä sekä toimenpiteitä, joilla pyritään vaikuttamaan yksilön toimintakykyyn (Rissa 2007, 4).

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitoksen siivouspalveluiden laitoshuoltajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä neljältä eri työhyvinvoinnin osa-alueelta. Tutkijan laatimalla kyselyllä, joka toimii kehittämisen apuvälineenä, mitataan siivoushenkilöstön käsityksiä seuraavista työhyvinvoinnin osatekijöistä; siivoustyön kokeminen ja hallinta, esimiestoiminnan kokeminen, liikunta- ja unitottumukset sekä ruokailutottumukset työvuoron aikana. Opinnäytetyössäni uusina tutkimuskysymyksinä ovat siivouksen oikea-aikaisuus sekä laitoshuoltajien työaikainen ruokailu. Viimeksi mainittuja muuttujia ei tässä organisaatiossa ole aikaisemmin mitattu. Kysymyssarjojen sisällöt on räätälöity siivoustyön ominaispiirteiden mukaan Kunta10-tutkimuksesta. Kunta10-tutkimuksella mitataan myös työelämän laatutekijöitä.

Edellinen työelämän laatua mittaava kysely toteutettiin laitoshuoltajille vuonna 2009. Oli ajankohtaista laatia nimenomaan siivoushenkilöstölle heidän työhyvinvointiaan mittaava kysely. Syy mitata työelämän laatutekijöitä on myös se, että Espoon Kaupungin siivouspalvelut on työjärjestelyjen osalta tällä hetkellä muutosalueella.

Teoriaosuudessa määritellään ja käsitellään työhyvinvoinnin osatekijöitä yleisellä tasolla. Lisäksi pohditaan siivoustyön hallintaa ja millaista siivoustyö on sisällöltään. Hyvän esimiestyön merkitystä valaistaan Aarnikoivun (2008) kehittämällä rohkaisun ja kannustamisen pilareilla. Täysipainoisen ravinnon ja säännöllisen ateriarhythmin merkitystä terveydelle käsitellään ravitsemussuosittelusten näkökulmasta, uni- ja liikuntatottumuksia unohtamatta.

Tavoitteena on tutkimuksen tuloksien perusteella tuottaa yleinen kuva kehittämisen lähtötilanteesta ja kehittämistarpeesta sekä keskeisistä kehittämisen kohdealueista.

Tutkimusaineiston perusjoukkoon kuului Espoon Kiinteistöpalvelut -liikelaitoksen laitoshuoltajat eli siivoushenkilöstö erityyppisistä kiinteistöistä. Tutkimusmetodiksi valittiin sähköinen kyselylomake, jotta saataisiin kattava havaintoaineisto. Ennakkotietona on, etteivät laitoshuoltajat ole kovin innokkaita vastaamaan kyselyihin. Tästä syystä kysely pyrittiin tekemään sopivan mittaiseksi ja vastaaminen helpoksi sekä nopeaksi. Kyselyn ulkoasua kevennettiin aiheeseen liittyvillä kuvilla, jotta ne houkuttelisivat vastaamaan kysymyksiin ja herättäisivät kiinnostuksen aihealueisiin.

2 TYÖHYVINVOINTI

Merranti (2014, 14–15) toteaa pro gradu -tutkielmassaan, ettei yksiselitteistä työhyvinvoinnin määritelmää ole, vaan tutkijat ovat antaneet oman näkemyksensä työhyvinvoinnille, riippuen siitä mistä näkökulmasta asiaa on haluttu tutkia. Käsitteen epämääräisyyttä ja monimerkityksellisyyttä kuvaa se, että työhyvinvoinnin taustalla olevasta hyvinvoinnin käsitteestä ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Yksi Merrantin (2014) mainitsema määritelmä työhyvinvoinnista on, että se kuvaa sekä yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja kuntoa että koko työyhteisön vireyttä. Tällöin painottuu ihmisten ja työyhteisön jatkuva kehittyminen, jossa jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työstä saatavaa iloa. Perinteinen tapa lähestyä työhyvinvointikäsitettä on tulkita sitä olotilana, jossa työntekijällä on terve ammatillinen itsetunto, innostunut ja sitoutunut ote työhön, henkilö jaksaa työssä ja kotona sekä sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vaikeuksia elämässä. (Merranti 2014, 14–15.)

2.1 Työhyvinvointi ja säädökset

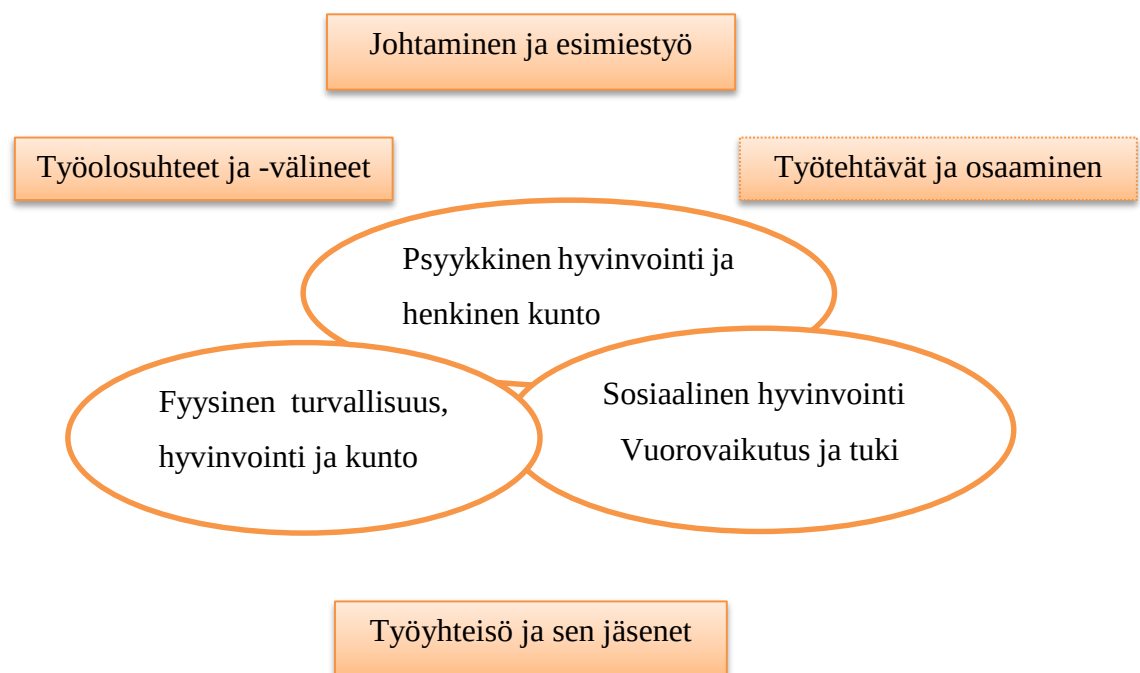
Työturvallisuuslain (23.8.2001/738) 1 § velvoittaa työnantajaa toimimaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi työpaikalla. Työturvallisuuden hallinnassa on aiemmin painotettu työpaikan fyysisen turvallisuuden merkitystä. Uudessa työturvallisuuslaissa painotetaan lisäksi henkistä hyvinvointia työympäristön ja työoloihin liittyvien tekijöiden rinnalla. (Pakka & Rätty 2012, 4.)

Työlainsäädäntö asettaa työnantajille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Työhyvinvointitoimintaan liittyviä säädöksiä ovat yhteistoimintalaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, tasa-arvolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta (Toivanen, 2012).

2.2 Työhyvinvointi ja sen osatekijät

Työn henkisten kuormitustekijöiden huomioiminen on tärkeää, koska jatkuvat muutokset, työvälineiden ja -tapojen kehittyminen ja tietotyö sekä kiire ja kilpailu ovat lisänneet

työn henkistä kuormittavuutta. Työelämässä vaaditaan jatkuvaa uusien tietojen ja taitojen opettelua sekä kykyä tehdä työtä yhdessä erilaisten ihmisten kanssa. Työhyvinvointi liittyy usein myös ihmisen motivaatioon ja osaamiseen. Terveiden ja hyvinvoinnin merkitys vaikuttaa ratkaisevasti työntekijän kykyyn hyödyntää osaamistaan. (Kandolin ym. 2009, 15.) Työssä tapahtuvat muutokset voivat myös aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta omassa osaamisessa ja työpaikan varmuudesta. Muutokset tuovat uusia haasteita myös johtamiseen. Kuviossa 1 kuvataan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Työntekijöiden hyvinvointi on merkittävä työn tuottavuuteen ja kustannustehokkuuteen vaikuttava tekijä (Hyvärinen & Rätty 2011, 3). Kandolinin ym. (2009,14) mukaan työtyytyväisyys pienentää sairauspoissaoloja ja parantaa työpaikan henkeä ja sitä kautta myös palvelun laatua.



KUVIO 1. Työhyvinvointi ja sen osatekijät (Pakka & Rätty 2012, 6)

2.2.1 Psyykkinen toimintakyky

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan niitä ominaisuuksia, joiden avulla ihminen kykenee selviytymään arjen haasteista. Psyykkinen toimintakyky liittyy elämänhallintaan,

mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja se kattaa tuntemiseen ja ajatteluun liittyviä toimintoja, kuten tiedon käsittelyä, kykyä tuntea ja koeta asioita ja muodostaa käsityksiä omasta itsestä ja ympäristöstä sekä taitoa suunnitella elämää ja tehdä sitä koskevia päätöksiä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluvat myös persoonallisuus ja selviytyminen sosiaalisen ympäristön haasteista. Psyykkisesti toimintakykyinen ihminen voi hyvin, arvostaa itseään ja luottaa kykyynsä selviytyä arjesta sekä pystyy tekemään hyviä päätöksiä ja suhtautuu luottavaisesti tulevaisuuteen ja ympäristöön. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Duodecimin artikkelissa (Kandolin ym. 2007) toteavat, että psykoanalyysin isä Sigmund Freud määritteli ihmisen psyykkisen terveyden paitsi kyvyksi rakastaa myös kyvyksi tehdä työtä. Jatkuva ylikuormittuminen työssä heikentää tätä kokemusta varsinkin, jos työntekijällä on tunne, että ylikuormittuminen johtuu pääosin osaamattomuudesta. Hyvinvointimme kannalta perustavanlaatuista on siis työmäärän mitoittaminen sopivaksi ja antamalla aikaa uusien asioiden oppimiseen niin, että selviydymme työstämme. Huomion arvoista on, ettei rajanveto psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn välille ole niin yksiselitteistä.

2.2.2 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Tällöin korostuu erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen. Hopsu (2001, 118) kategorioi sosiaaliseen toimintakykyyn myös ihmisen kyvyn tuntea ja ilmaista tunteita.

Yksilölliset kokemukset vaikuttavat ja heijastuvat koko työyhteisöön. Huono ilmapiiri ja negatiivisuus tarttuvat nopeasti. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen toimii työhyvinvointia edistäen työyhteisön hyväksi. Hyvinvoiva yksilö levittää positiivisia tunteita kokiessaan työnsä mielekkäänä ja innostavana, käyttäessään ammatillisuuttaan ja kokiessaan onnistumisia työssä. (Pakka & Rätty 2012, 7.) Sosiaalinen työkyky käsittää ihmissuhdetaitoja ja ominaisuuksia, joilla työntekijä osallistuu yhteisten asioiden hoitoon työpaikalla, ymmärtäen muiden ihmisten mielipiteitä sekä pystyen esiintymään julkisesti. (Korhonen, Kukkonen, Louhevaara & Smolander 1995, 16).

2.2.3 Fyysinen toimintakyky

Fyysinen toimintakyky koostuu hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvystä, liikuntaelimien toimintakyvystä sekä liiketoiminnoista. Siivoustyö on fyysisesti keskiraskasta työtä, joka vaatii ainakin keskinkertaista yleiskuntoa. Siivoustyö ei itsessään paranna fyysistä kuntoa. Siihen vaaditaan säännöllistä vapaa-ajan liikuntaa. (Hopsu 2001, 118–119.)

Käypähoitosuositusten mukaan kaikille 18–64-vuotiaille suositellaan joko reipasta kestävyysliikuntaa ainakin 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. Tämä voidaan jakaa 30 minuutin jaksoihin viidesti viikossa tai rasittavampaan liikuntaan tunti ja 15 minuuttia viikossa, esimerkiksi kolmesti viikossa 25 minuuttia. Puolen tunnin liikunta voidaan jakaa myös erillisiin 10 minuutin jaksoihin. (Kesäniemi ym. 2010.)

Hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto paranee säännöllisellä ja riittävän rasittavalla liikunnalla. Siivoustyössä tarvitaan hyvää lihaskuntoa mm. vatsa-, selkä-, käsi- ja jalkalihaksien pitää olla hyvässä kunnossa. Heikko lihaskunto huonontaa työkykyä ja vaikeuttaa työssä selviytymistä. (Hopsu 2001, 118–119.) Oikein mitoitettuna työ parantaa fyysistä sekä psyykkistä että sosiaalista hyvinvointia (Kandolin, Purola & Sallinen 2007).

2.2.4 Työhyvinvointia työpaikalla

Tarkkonen (2012) määrittelee työhyvinvoinnin arkisiksi kokemuksiksi siitä, että on mukavaa lähteä töihin, olla työssä ja energiaa on jäljellä, kun lähtee työstä kotiin. Hän mainitsee myös, että työllä tulisi olla selkeä tavoite. Työyhteisön pelisäännöt tulisi olla kaikille selvät ja niitä tulisi noudattaa ja tarvittaessa tarkentaa. Sairauslomalla, vanhempainlomalla, opinto- tai vuorotteluvapaalla ollessaan työntekijän tulisi olla ilman pelkoa siitä, että oma asema vaarantuu poissaolon aikana. Hän muistuttaa myös, ettei työpaikalla saa esiintyä epäoikeudenmukaista kohtelua. Työn tulisi olla mielenkiintoista ja onnistumisia antavaa, samalla riittävän haasteellista ja itseä kehittävää. (Tarkkonen 2012, 23.)

Tarkkonen (2012) mainitsee lisäksi, että työn tulisi antaa onnistumisia useammin kuin epäonnistumisia, josta viimeksi mainitusta saa oppimisen mahdollisuuden. Hänen mielestään oma työ pitäisi kokea arvokkaaksi ja kokonaisuuden kannalta merkitykselliseksi. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkeinä hän mainitsee auttavat työtoverit ja tasa-arvoisen työyhteisön. Esimiestyöstä hän mainitsee keskustelevan johtamistavan, jossa pyritään yhteisymmärrykseen ja sopimukseen. Hän neuvoa työnantajaa puuttumaan työpaikalla havaittuihin ongelmiin ja epäkohtiin ja pitämään työpaikan toimintaympäristö turvallisena ja terveellisenä. (Tarkkonen 2012, 23.)

Aalto (2006) vertaa työuraa maratonjuoksuun. Hän kuvaa matkaa pitkänä ja rankkana taipaleena, mihin sisältyy haasteita, mutta myös helppoja ja energiaa antavia osuuksia. Tankkaus- ja huoltopiste kannattaa hyödyntää, jotteivät voimat hupene liian aikaisin. Matkalla suorituskyvyn vähenemiseltä ei voi välttyä, mutta huolellinen valmistautuminen ja itsensä huoltaminen matkan varrella hidastavat väsymistä ja säilyttävät energiaa loppuun saakka. Jokainen varmasti haluaisi luovuttaa, jossain vaiheessa matkaa, mutta sisulla ja tahdonvoimalla kaikki kääntyy hyväksi ennen pitkää. Matkalla voi tehdä myös yhteistyötä auttamalla ja kannustamalla kaveria. Kun viimein päästään maaliin ja voimat on jaettu oikein, voidaan ruveta suunnittelemaan seuraavia koitoksia ja haasteita. (Aalto 2006, 10.)

Työelämä sisältää vastaavat vaiheet pidemmällä aikavälillä. Opiskelujen kautta valmistaudutaan tuleviin työtehtäviin. Suorituskyvyn menettäminen, fyysinen alamäki, alkaa jo 30 ikävuoden paikkeilla. Tätä mieltä on myös Hopsu ym. (Hopsu, Pohjonen & Louhevaara 1996). Pitämällä hyvää huolta kunnostaan ja terveydestään pitää samalla huolta työkyvystään. Hyväkuntoinen kestää paremmin sekä fyysistä että psyykkistä stressiä ja palautuminen on nopeampaa stressitilannetta. Huolellinen valmistautuminen, kehon ja mielen säännöllinen huoltaminen ja huolenpito työuralla mahdollistavat eläkkeelle siirtymisen terveenä, aktiivisena ja elinvoimaisena. (Aalto 2006, 10.)

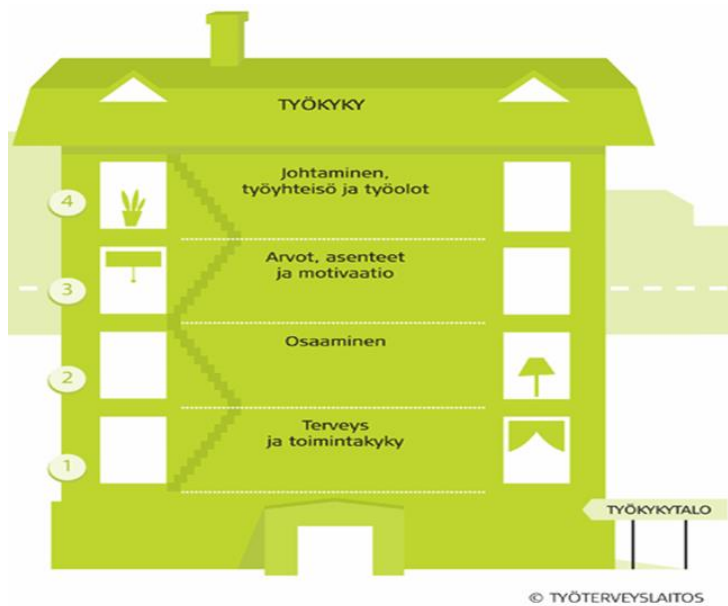
3 TYÖKYKY

Työkyky on toimintakyky, jolla tarkoitetaan työnkuvan ja osaamisen keskinäistä vastavuutua. Siihen vaikuttavat perintötekijät, koulutus, työkokemus sekä edellä esitetyt toimintakyvyt. Nämä seikat vaikuttavat henkilön jaksamiseen, vireyteen ja mielialaan sekä työssä ja vapaa-aikana. Työhyvinvoinnissa painottuvat työ ja siitä saadut kokemukset. Kokemiseen vaikuttavat henkilön tunteet, arvot sekä työlle asetetut odotukset ja tavoitteet. (Aalto 2006, 13.)

Työkykytalo

Työkykytalon kehittäjä professori Juhani Ilmarinen kuvaa työkykyä talon muodossa (kuvio 2). Työkykytaloissa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat henkilön yksilöllisiä voimavaroja, joista hän on itse vastuussa sekä neljäs kerros, joka kuvaa työtä, työilmapiiriä ja johtamista. Näistä vastuu on työnantajalla. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä talon kivijalan. Toisen kerroksen muodostavat koulutus sekä ammatillinen osaaminen. Arvot, asenteet ja motivaatio asuttavat talon kolmatta kerrosta. (Työterveyslaitos 2014; Toivonen 2012, 31.)

Omat asenteet vaikuttavat työntekoon ja työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja haasteita on sopivasti, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Kolmannessa kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Työkykytalon ulkopuoliset tekijät kuten perhe, ystävät, sukulaiset, yhteiskunnan säännöt ja rakenteet vaikuttavat lisäksi yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos 2014.) Oman ammatillisuuden jatkuva uudistaminen on tämän päivän siivoustyössä tärkeää, koska työtavat ja työkohteet muuttuvat jatkuvasti, jotka lisäävät vaatimuksia työkyvylle.



KUVIO 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014)

3.1 Ammatillisuus työkyvyn osana

Ammatillisuus on tärkeä osa työkykyä. Ammattitaidon heikkeneminen näkyy nopeasti työkyvyssä. Ammatillisuus on työmotivaation ja terveyden sekä tuottavuuden ja tuloksen kannalta oleellista. Siivousmenetelmät, välineet ja annettu siivousaika on hallittava ammattitaitoisessa työsuorituksessa. Pelkkä rutiinien hallinta ei riitä, vaan pitää olla valmiuksia selvitä muuttuvissa tilanteissa sujuvasti ja ylikuormittumatta. (Hopsu 2009, 178–118.) Työelämä ei enää tarjoa yhtä paljon ennakoitavuutta ja turvallisuutta luovia pysyviä tapoja ja rutiineja kuin ennen. Ammattitaito ja siivouskalan koulutus lisäävät puhtausalan arvostusta sekä oppimiskyky ja -halu uusia asioita kohtaan ovat hyviä eväitä tulevaisuutta ajatellen.

Ammattitaito voidaan jakaa perusosaamiseen sekä yleisiin ja erityisiin ammatillisiin vaatimuksiin. Siivoushenkilöstö hallitsee, kohtuullisesti oman ammattinsa perusosaamisen. Haasteet liittyvät työn hallintaan, kuten vuorovaikutustaitoihin, oman työn suunnitteluun ja kehittämiseen. (Hopsu 2009, 179.) Laitoshuoltajalta vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, koska siirtyminen päivätyöhön on lisännyt yhteistyösuhteita, joissa vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Koska erilaiset kehittämishankkeet, tiimityö sekä ammatillinen moniosaaminen ovat yleistyneet työmalleina, yhteistyövaatimukset lisääntyvät koko ajan. Viestintä on yksi työpaikan menestystekijöistä, sisältäen taidon puhua ja kuunnella (Hammaren 2002, 3-4).

3.2 Siivoustyö

Siivoustyöllä tarkoitetaan puhdistustyötä, joka tapahtuu monissa erilaisissa työympäristöissä. Siivoustyöllä vaikutetaan tilojen ja ympäristön terveyteen sekä turvallisuuteenkin. Siivoustyö on välttämätöntä työtä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta, mutta usein aliarvostettua. (Kaita 2012, 5.) Siivoojat työskentelevät usein yksin joko ilta- tai aamuvuorossa. Siivoustyön fyysinen rasittavuus jakaantuu usein epätasaisesti työtunneille, etenkin varhaisaamun työtunnit ovat rankkoja, koska tilat yritetään saada siivotuiksi ennen varsinaisen toiminnan alkua. Nykyään siivousalalle hakeutuu paljon ulkomaalaistaustaista väkeä, heidän joukossaan on myös paljon miehiä.

Haasteelliseksi siivoustyön tekee se, että se on välttämätön työtehtävä, jossa työskennellään usein asiakkaan arjen keskellä. Kokemuksen mukaan voidaan sanoa, että tällaisessa työympäristössä työskentely vaatii hyvää organisointi kykyä, koska siivous on työ, jota usein päätoiminto keskeyttää. Siivoushenkilöstöltä vaaditaan myös rohkeutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Työn vaatimuksena voi olla myös joutuisuus työtehtävien tekemisessä. Tällöin aikasidonnaisuuden vuoksi vaaditaan urakkaluonteista työtapaa, jolloin työmäärä voidaan kokea kohtuuttomaksi ja raskaaksi.

Siivoustyö on liikkuvaa työtä ja se kuormittaa hengitys- ja verenkiertoelimistöä. Siivous aiheuttaa myös virheasentoja vartalossa, jotka kuormittavat liikuntaelimiä esimerkiksi imuroitaessa tai yläpölyjä pyyhittäessä. Ergonomisilla työvälineillä ja uuden työtekniikan opettelulla voi keventää siivouksen rasittavuutta. (Hopsu & Laine 2013, 184.) Siivousalan koulutus on tärkeää, koska monikansallisuus on tyypillistä alalla.

4 TYÖN HALLINTA JA KOKEMINEN

Työntekijöiden työhyvinvointiin, motivoitumiseen ja oppimiskykyyn työssä vaikuttavat tulosvaatimusten ohella henkilökohtaiset ja työyksikön voimavarat sekä työn hallintamahdollisuudet selvitä työn haasteista. Työn hallintaan vaikuttavia tekijöitä ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, osallistumismahdollisuudet oman työn suunnitteluun sekä työpaikalta saatava tuki. (Aaltonen ym. 2005,7.)

4.1 Työn hallinta

Työn hallinnalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan työtehtävään ja työympäristöön. Hyvän hallinnan etuna on mahdollisuus vaikuttaa stressitekijöihin ja työkohteen olosuhteisiin, jolla on myönteinen vaikutus henkiseen ja ruumiilliseen hyvinvointiin. Hallinnalla pyritään vaikuttamaan joko itse toimintaan tai ympäristöön, jossa työntekijälle on asetettu tavoite. Hallinta liittyy aina itse tekemiseen ja sillä on aina päämäärä. (Aaltonen ym. 2005,16.)

Kivimäki ym. (2012) painottavat työn suunnittelun vaikutusta työn hallintaan. Työn vaatimuksia voivat olla kiire työtehtävissä tai liian suuri työmäärä. Siivoustyössä se voi liittyä esimerkiksi työjärjestykseen, aikatauluihin, siivousmenetelmävalintoihin tai työn jakoon työpisteessä. Työn monipuolisuus antaa työntekijälle mahdollisuuden käyttää opittuja taitojaan, tietojaan ja osaamistaan työtehtävissä (Kivimäki ym. 2012, 104.) Työn sisällön tulisikin olla työntekijää motivoivaa, sillä kaikki haluavat kokea työssään onnistumisen iloa. Työn hallinta vaatii sekä työntekijältä että esimieheltä jatkuvaa paneutumista työssä tapahtuviin muutoksiin ja kehittämistyöhön. Työtehtävien muutokset aiheuttavat stressitilanteita, mutta hyvä työn hallinta vähentää henkistä rasitusta. Hyvällä suunnitellulla ja koulutuksella voidaan vähentää vaikeuksia ja liiallista väsymistä. (Hopsu 2009, 179.)

4.2 Työn imu (eng.work engagement) ja flow-ilmio

Työelämäutkija 2012 -palkinnon marraskuussa saanut sosiaalipsykologian dosentti Jari Hakanen korostaa työssä viihtymisen merkitystä, ja on tuonut suomalaiseseen työelämään käsitteen "työn imu". Työn imulla tarkoitetaan pitempiaikaista, myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imua voidaan kuvata kolmella tekijällä; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työtehtävää kohtaan. Hänen toteuttaman tutkimuksen mukaan työn imussa oleva työntekijä on oma-aloitteinen ja uudistuskyykyinen, hoitaa työtehtävänsä hyvin ja selviytyy kunnialla alaistaidoistaan. (Hakanen, 2009.)

Työn imua lähellä oleva ilmiö on flow. Flow-ilmiö tarkoittaa tilaa, jossa henkilö omistautuu työtehtävälleen kokonaisvaltaisesti sulkien kaiken muun ulkopuolelle. Tämä vaatii tasapainotilan työtaitojen ja työn välillä sekä vahvan kiinnostuksen työtä kohtaan. Csikszentmihalyi (1990) on tutkimuksissaan todennut henkilöiden olevan onnellisimmillaan juuri tämän kaltaisissa tilanteissa. (Pakka & Rätty 2012.)

Kokemuksen mukaan omalle työlle kannattaa asettaa tavoiteltavia välietappeja, jotka kiinnostavat ja vastaavat omaa osaamista. Työ ei kuitenkaan saa olla liian vaikeaa, toisaalta liian rutiininomaisesta puuhasta onnistumiset jäävät saamatta. Flow-kokemuksen saavuttaminen siivoustyössä on hyvinkin mahdollista, sillä eri tilatyypeille on määritelty tietyt puhtaustasovaatimukset eli tavoite ja päämäärä on määritelty ja siivoaminen on aktiivista toimintaa. Flow-tilan saavuttaminen vaatii myös keskittymistä työtehtävään. Tämä voi kuitenkin olla haasteellista siivoustyössä, silloin kun tilan käyttäjät ovat samanaikaisesti läsnä.

5 SIIVOUSTYÖN FYYSINEN KUORMITTAVUUS

Hyvä työasento on tasapainoinen ja rento sekä se on helposti vaihdettavissa. Jokaisessa työasennossa tulee välttää turhaa lihasjännitystä ja nivelkuormitusta. Toisaalta kuormituksen liiallinen välttäminen on haitallista. Ihanteellista olisi, jos työ ja vapaa-aika vaatisivat fyysistä rasitusta siinä määrin, että liikuntaelinten kunto säilyisi tai jopa parantuisi. (Aalto 2006, 65.)

Hopsun ja Laineen (2013) mukaan työn kuormittavuudella tarkoitetaan henkilön fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä eri työvaiheissa. Väärin suunniteltu ja laskettu työmäärä voi aiheuttaa haitallista kuormitusta työntekijälle. Työn kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisen fyysiseen terveyteen ja työkykyyn ovat työssä käytettävät työvälineet, -menetelmät, -tavat, työssä tarvittava voiman käyttö sekä työympäristön ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Harvoin on vain yksi syy, miksi työntekijä uupuu tai sairastuu. Kuormittavuuden määrä riippuu eri kuormitustekijöiden laadusta, toistuvuudesta ja kestoajasta. (Hopsu & Laine 2013, 179.)

5.1 Siivousmenetelmien ja työasentojen ongelmia

Siivoustyössä liikutaan, mikä kuormittaa hengitys- ja verenkiertoelimistöä. Siivoustyö on keskiraskaaksi työkseen, jossa sydämensyke on keskimäärin 107 lyöntiä minuutissa. Lisäksi siivottaessa esiintyy liikuntaelimiä virheellisesti kuormittavia työasentoja. Siivoustyö vaatii työskentelyä selkään kumarassa kuten tasopintoja pyyhittäessä ja imuroitaessa sekä yläpölyjä poistettaessa. Ikkunoiden peseminen aiheuttaa myös vaikeita työasentoja, sillä tällöin joudutaan pitämään käsiä hartiatason yläpuolella. (Hopsu & Laine 2013, 179.)

Siivoustyö tehdään pääsääntöisesti käsimenetelmin ja omaa kehoa käyttäen. Siivoushenkilöstöllä esiintyy usein tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Yleisiä vaivoja ovat selkä-, niska- ja hartiavaivat. Usein toistuvat työliikkeitä kohdistuvat usein yläraajoihin, erityisesti ranteeseen, kyynärvarteeseen ja olkanivelten alueelle. Tavallisempia työmenetelmiä siivottaessa on lattian moppaus, taso- ja pystypintojen puhdistaminen ja imurointi. (Hopsu & Laine 2013, 184–186.) Työnkuormittavuuteen siivoushenkilöstö voi vaikuttaa ajoittamalla siivousaika tasaisesti työpäivälle lopputuloksen kannalta oleellisiin siivouskohteisiin. Myös raskaat työvaiheet kannattaa jakaa tasaisesti eri päiville. (Hopsu & Laine 2013, 177.) Uusien työvälineiden ja pintamateriaalien kehittyminen puhtausalalle vaatii jatkuvaa uusien työtapojen opettelua, hallintaa ja etenkin opittujen asioiden kertaamista työpisteissä.

Esivalmisteltusiivous vaikuttaa keventävästi siivoustyön kuormittavuuteen. Tällöin siivoustekstiilit kostutetaan valmiiksi pesukoneen avulla, jolloin vettä ei tarvitse kantaa eikä siivouspyyhkeitä puristaa käsimenetelmin. (Kääriäinen 2013, 206.) Siivousmenetelmät tulee valita likatyypin mukaan ja on hyvä muistaa, mitä määmpää siivousmenetelmää käyttää, sitä raskaampaa ja kuormittavampaa työ on. Kun työvälineenä on oma keho, hyödyntämällä molempikätisyyttä voidaan työn kuormittavuutta jakaa tasaisemmin (Hopsu & Laine 2013, 186).

5.2 Hankalat ja kiertyneet työasennot siivoustyössä

Huonon työasennon valinta voi olla yhteydessä työprosessiin ja työkohteen vaatimuksiin. Ergonomialla pyritään vaikuttamaan fysiologiseen, psykologiseen ja teknologiseen tietämykseen, joiden avulla kehitetään työvälineitä ja työympäristöä työntekijälle sopivaksi (Hopsu & Laine 2013, 189). Erityisesti matalien tasopintojen puhdistuksessa ja lattiapintojen moppauksessa kalusteiden alta selkä rasittuu etukumarassa asennossa. Päiväkodin siivoukseen liittyy usein etukumaria työasentoja, koska suuri osa kiinto- ja irtokalusteista on matalia.

Kokemuksen mukaan siivoustekstiilejä laitettaessa pyykinpesukoneeseen, selkä joutuu olemaan etukumarassa asennossa. Pesukoneen alle voidaan hankkia lisäjalusta, joka nostaa täyttöluukun oikealle työkorkeudelle. Tämä on hyvä ottaa huomioon jo laitospesukonehankintaa tehtäessä. Lisäksi metalliset pyörillä varustetut lankakorivaunut keventävät siivoustekstiilien keräämistä ja siirtoa.

Hankalat työasennot voivat johtua myös työvälineiden puutteellisista säädöistä sekä totuista työtavoista. Tässä onkin työn ohjauksella, harjoittelulla ja kertauksella suuri merkitys, samoin kuin tarkoituksenmukaisella työvälineen valinnalla. Säästövarret mahdollistavat varsien optimaaliset säädöt käyttäjälle, jotta työskentelyasento olisi ergonomisesti paras mahdollinen. Siivous on paljolti käsin tehtävää työtä, jossa merkillepantavaa ergonomian lisäksi on teknisen osaamisen hyvä hallinta. (Hopsu & Laine 2013, 189–190.)

5.3 Siivoustarvikkeiden siirtäminen, kantaminen ja nostaminen

Raskaiden taakkojen ja tavaroiden nostelu aiheuttavat kuormitusta. Se on yksi tuki- ja liikuntaelinsairauksia lisäävä riskitekijä siivoustyössä. Tyypillisiä työvaiheita, jotka edellyttävät hyvää ergonomiaa ovat taakkojen siirrot, kantaminen ja nostaminen. Työnantajan on etukäteen arvioitava nostotyön turvallisuus ja järjestettävä siivoustyö sellaiseksi, että taakkojen nostaminen ja kantaminen on turvallista. (Hopsu & Laine 2013, 186.) Siivoustyössä tämän kaltaisia työliikkeitä sisältyy jätteiden lajitteluun ja käsittelyyn, siivous- ja paperitarvikkeiden varastointiin, siivousvälineiden ja -koneiden kuljettamiseen. Pelkästään jo jokin yksittäinen työvaihe voi vaatia fyysisesti raskasta nostotyötä, esimerkiksi uimahallien saunan lauteiden pesu. Hopsu ja Laine (2013, 186.) painottavat, että nostotyöhön liittyviä vaaroja ehkäistäessä tilannetta tulee arvioida kokonaisuutena.

Taakkojen käsittelyriskit kirjataan riskikartoitusdokumentteihin. Tällöin tehdään ennaltaehkäisevää turvallisuustyötä, missä tunnistetut vaaranpaikat kirjataan asiakirjaan ja laaditaan toimenpidesuunnitelma tapaturmien välttämiseksi. Näin luodaan turvallisempaa ja terveellisempää työskentely-ympäristöä työntekijöille. Näillä toimenpiteillä lisätään työssä jaksamista ja ennaltaehkäistään tuki- ja liikuntaelimistöön liittyviä sairauspoissaoloja. (Hopsu & Laine, 2013, 186.)

5.4 Sairauspoissaolot siivoustyössä kunta-alalla

Kuntasektorin henkilöstön seurantatutkimus (The Finnish Public Sector Study) on Suomen laajin kunta-alan henkilöstön työn ja terveyden seurantatutkimus. Tässä tutkimuksessa tutkitaan kunta-alan työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia sekä työelämän vaikutuksia henkilöstön terveyden tilaan ja hyvinvointiin. Tätä tarkoitusta varten tutkimusorganisaatioihin tehdään määrävälein kyselyjä sekä vakituisessa ja määräaikaaisessa työsuhteessa oleville ammattiryhmille. Kyselyt on aloitettu 1990-lopulla ja niitä tullaan jatkamaan ainakin vuoteen 2020 asti. Tutkimuksessa on mukana 10 Suomen suurinta kuntaa ja siitä nimi Kunta10-tutkimus, lisäksi mukana on kuusi sairaanhoitopiirin henkilöstöä. (Oksanen 2012, 11, 31–32.)

Kunta10-tutkimuksen mukaan ammattien välillä on suuria eroavaisuuksia sairauspoissaolopäivien määrässä. Tämä ero on pysynyt tasaisena eri vuosina. Vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan eniten sairastivat naisvaltainen siivoushenkilöstö ja palvelutyöntekijät, keskimäärin 30,4 päivää vuoden työpäivistä. Runsaasti sairauspoissaoloja oli myös

keittiöapulaisilla (29,7 pv) ja kodinhoitajilla (29,2 pv) sekä sairaala-apulaisilla (25,6 pv) nekin naisvaltaisia ammatteja. Näiden palveluiden tarve tulee kasvamaan seuraavan kymmenen vuoden aika, jolloin suuret ikäluokat, vuosina 1945–1949 syntyneet siirtyvät eläkkeelle. Suurten ikäluokkien osuus kuntasektorilla on suurempi kuin yksityisellä puolella, tällöin kunta-ala joutuu ensimmäisenä työvoimatarpeen eteen, työikäisen väestön määrän samaan aikaan pienentyessä. (Oksanen 2012,11, 31–32.)

6 TYÖHYVINVOINTIA ROHKASEVALLA ESIMIESTYÖLLÄ

Esimiehen tehtävänä on saada työyhteisö motivoitumaan, innostumaan ja toimimaan tehokkaasti, kohti asetettuja tavoitteita. Työntekijöille on tärkeää saada esimieheltä rohkaisevia sanoja ja huomiota. Aarnikoivu (2008,159) tarjoaa esimiehille kumppanuusjohtamista, jossa esimies tukee motivaation syntymistä rohkaisemalla työntekijöitä. Hän mainitsee kolme rohkaisun toteutumisen edellytystä, joita esimieheltä vaaditaan. 1. Olemalla aito, jolla luodaan luottamusta esimieheen. 2. Esimiehen tulee olla läsnä ja havainnoida arjen tekemistä. 3. Luottamuksen osoittamista työntekijöille ja palkitsemista hyvin tehdystä työstä. Aarnikoivu (2008) kuvaa rohkaisun käytäntöjä ja hyvää esimiestyötä seitsemän rohkaisun ja kannustamisen peruspilarilla.

Ensimmäisen peruspilarin mukaan työlle tulee asettaa tavoitteet ja toimintamalli. Tavoitteiden tulee olla innostavia ja niiden saavuttamisen pitää vaatia osaamista ja panostamista suoritukseen. Toimintamalli kuvaa yrityksen arvoja ja tapaa toimia, mikä on väärin ja mikä on oikein. Toimintamalli ja pelisäännöt sitouttavat työntekijän työyhteisön jäseneksi, joilla on yhteiset tavoitteet ja samat pelisäännöt tavoitteiden saavuttamiseksi. (Aarnikoivu 2008, 160.)

Toisen peruspilarin mukaan kaikelta ja kaikilta tulee edellyttää parasta. Tällöin esimies haastaa työntekijät tekemään parhaan suorituksen. Näin esimies uskoo työntekijöiden ammattitaitoon ja heidän osaamiseensa. Esimies ohjaa myös oman polkunsä kulkijat eteneään kohti yhteistä tavoitetta. Usko työntekijän ammattitaitoon lisää työntekijän itseluottamusta. Tämä mahdollistaa henkilölle tavoitteen saavuttamisen. ”Onnistuakseen on nähtävä itsensä onnistumassa.” (Aarnikoivu 2008, 160.)

Kolmannessa peruspilarissa painotetaan esimiehen roolia olla esimerkkinä työyhteisössä. Sen lisäksi, että hän edellyttää parasta muilta, tulee hänen vaatia parasta myös itseltään eli haastaa myös itsensä kehittymään. Esimerkkinä ollessaan esimiehen pitää huolehtia siitä, että hän tekee niin kuin opettaa. Sanojen ja tekojen liitto on esimiehen uskottavuuden mitta. Ellei näin ole, on hänen edustamiinsa asioihin vaikea sitoutua. Työpaikan kulttuuria ja toimintatapoja rakennetaan esimiehen antamalla esimerkillä. Hyvät tavat ja pelisäännöt ovat työhyvinvoinnin tärkeitä periaatteita. (Aarnikoivu 2008, 160.)

Neljännessä peruspilarissa esimiestä ohjataan kiinnittämään huomiota henkilöstöön, näin hän sitouttaa ja innostaa työntekijöitä toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä vaatii esimieheltä läsnäoloa arjen työssä. Tärkeää on huomioida ja antaa palautetta työstä, kun havaitaan hyvä tai heikko suoritus. Huomio tulkitaan välittämisenä ja kiinnostuksena tehtyä työtä ja työntekijää kohtaan. (Aarnikoivu 2008, 160.)

Tässä kohtaa voidaan puhua myös dialogisen johtamisen merkityksestä, jonka periaatteena on arvostava vuorovaikutus, kuuntelu sekä molempien osapuolten tasavertainen toiminnan kehittäminen. Tämä mahdollistaa organisaatioiden ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittamisen; samalla kun dialoginen johtaminen luo vahvaa pohjaa organisaation uudistumiskyvylle, se rakentaa edellytyksiä työntekijöiden hyvinvoinnille, osaamisen uudistamiselle ja työkyvyn myönteiselle kehitykselle. (Kasvio ym. 2012)

Viides peruspilari ohjaa esimiestä antamaan tunnustusta ja kehuaan hyvin tehdystä työstä. Näin esimies palkitsee ja vahvistaa tekemistä, joka mahdollistaa tavoitteiden saavuttamista. Tunnustuksen tulisi puhutella vastaanottajaa, näin se tuntuu henkilökohtaisemmalta. (Aarnikoivu 2008, 160.)

Kuudes peruspilari kannustaa esimiestä kertomaan tarinoita ja vertauksia. Näin luodaan asioille merkityksiä ja niiden avulla on helpompaa oppia ja sisäistää asioita. (Aarnikoivu 2008, 160.)

Seitsemäs peruspilari innostaa juhlimaan voittoja ja onnistumisia yhdessä työntekijöidensä kanssa. Näin esimies antaa julkisesti palautetta tehdystä työstä. Jos tunnustus annetaan kahden kesken, tunnustuksen vaikuttavuus ei välity niin laajasti eikä tule välttämättä täysin hyödynnettyä. Esimiehen tulisi tavoitella sellaista ilmapiirin syntymistä, jossa julkinen tunnustus koetaan positiivisena ja kannustavana ilman pelkoa työkavereiden kateudesta. Koko työyhteisölle annettu tunnustus kiinteyttää ryhmähenkeä, joten henkilökohtaisen tunnustuksen lisäksi esimiehen tulee antaa tunnustusta koko ryhmälle. (Aarnikoivu 2008, 159–161.) Tunnustuksen antamisessa toisaalta piilee vaara myös kauteiden tunteelle, joten esimiehen on tarkasti mietittävä millaiseen tilanteeseen julkinen tunnustus on sopiva.

6.1 Perehdytys ja työnopastus

Monilla siivoojilla on alan ammatillinen peruskoulutus, mutta moni on oppinut ammatin vaatimat taidot työtä pitkään tekemällä. Ammattitaidon lisäksi tarvitaan aina työhön perehdyttämistä ja työnopastusta. Näillä toimenpiteillä työntekijä saa otteen työtehtävästä. Virheet ja tapaturmariskit vähenevät, kun toimintaympäristö ja työtehtävät ovat tuttuja. Laadukas toiminta edellyttää henkilöstön monipuolista valmentamista. Perehdyttäminen on tärkeä osa esimiestyötä samoin kuin perehdyttämisen vaikutuksien seuranta ja arviointi. (Lepistö 2011, 57, 61.)

Lepistö (2011,61) määrittelee perehdytykseen kuuluvan kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikan ja organisaation tavat sekä omaan työhön liittyvät tavoitteet. Perehdyttäminen on siis yläkäsite kaikille osavaiheille, joita työhön perehdyttämiseen sisältyy.

Työnantajaa velvoittaa työturvallisuuslaki antamaan työntekijälle perehdytyksen ja ohjauksen työtehtäviin, kun uusi työ alkaa. (Hotanen, Kärnä, Ristimäki & Virtala-Kantola 2005, 7.) Kokemus on osoittanut, että samaa työtä tekevä toinen työntekijä voi olla esimiestä parempi opastaja, kun puhutaan työhön liittyvistä yksityiskohdista.

Työsuojelun näkökulmasta työntekijälle annetaan riittävät tiedot työpaikan ja työn haitta- ja vaaratekijöistä sekä opetusta ja ohjausta niiden estämiseksi. Työntekijälle annetaan myös ohjeistusta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö ja poikkeustilanteiden varalta. (Hotanen ym. 2005, 7.)

Se, miten perehdytys aiotaan toteuttaa, kirjataan perehdytys suunnitelmakorttiin. Tämä toimii dokumenttina siitä, mitä perehdytys on sisältänyt. Uudella työntekijällä perehdytysjakso kestää yleensä työntekijän koeajan, mutta työnopastus on tarpeellista koko työuran ajan. (Hotanen ym. 2005, 7.) Osaaminen mahdollistaa työhyvinvoinnin kokemista ja työhyvinvoinnin kokemus lisää motivaatiota ja edesauttaa oppimista (Pakka & Rätty 2012, 31).

Työnopastus on välttämätöntä työsuhteen alussa, mutta suuri merkitys sillä on myös muutostilanteissa sekä silloin, kun työskentelytavassa on korjattavaa. Myös pitkään poissaolleet työntekijät tarvitsevat perehdyttämistä, tällöin perehdytys suhteutetaan perehdytettävän osaamistasoon (Lepistö 2001, 61.) Asiakasympäristössä muutokset ovat toistuvia, siksi työnopastusta tarvitaan jatkuvasti laatutason säilyttämiseksi. Työnopastusta tulee saada varsinkin silloin kun työtehtävät muuttuvat sekä ennen uusien työvälineiden ja koneiden käyttöönottoa. Uusien toimintatapojen perehtymiseen on työntekijälle hyvä varata riittävästi opettelu-aikaa. (Hotanen ym. 2005, 7.) Perehdyttäminen on nähtävä työhön olennaisesti kuuluvana jatkuvana osana, jonka toteutumista ja onnistumista arvioidaan ja jonka kehittämistä ei tule unohtaa. (Lepistö 2001, 61; Pakka & Rätty 2012, 31.)

Tietämys työnantajasta ja sen toimintatavoista, työsuhteesta ja asiakkaasta edistää työntekijän sitoutumista työnantajaan. Työkohteeseen ja sen yhteyshenkilöihin sekä asiakkaan toimintaan tutustuminen helpottavat työn tavoitteiden ymmärtämistä. Lisäksi työso-
pimuksen, työn tavoitteiden ja muiden työntekijään liittyvien asioiden käsittely luo hyvää pohjaa työsuhteelle. (Hotanen ym. 2005, 7.)

6.2 Keskusteleva johtaminen

Juutin ja Vuorelan (2015, 24) mukaan hyvälle ja henkilöstön hyvinvointia tukevalle johtamiselle on eduksi, että esimies keskustelee työntekijöiden kanssa ja huomio heidän mielipiteitään. Työntekijät ovat hyviä ongelman ratkaisijoita, mutta huonoja tottelemaan käskyjä. Osallistaminen lisää sitoutumista ja työmotivaatiota sekä synnyttää uusia ideoita. Esimiestyö onkin erilaisten näkökulmien yhteensovittamista niin, että työhön liittyvät tavoitteet voidaan saavuttaa. Tämä tavoite voidaan saavuttaa vain yhdessä keskustelemalla ja keskusteluiden tulisi johtaa yhteisiin sopimuksiin.

Keskustelevan johtamisen mallia aikapulan lisäksi vaikeuttaa se, että työhön liittyy paljon kokemuksen kautta opittua ainesta ja äänetöntä taitoa, jota ei edes työntekijä itse kykene pukea sanoiksi. Esimiehen, joka pyrkii täysimääräisesti käyttämään ja kehittämään työntekijän osaamista, onkin harjaannuttava herkäksi vuorovaikuttajaksi ja toisten näkökulmien aistijaksi. Aito, keskinäiselle arvostukselle ja kunnioitukselle perustuva kohtaaminen ja yhdessä käyty pohdiskelu saattavat auttaa osapuolia selventämään, millä polulla työssä liikutaan ja mihin polku on johtamassa. (Juuti & Vuorela 2015, 26.)

Käskyvaltainen johtamistyyli aiheuttaa työntekijöissä usein vihamielisiä tunteita. Vihamielisyys puretaan usein keskinäisiin ristiriitoihin tai työhön, koska sitä ei voi purkaa aggression lähteeseen eli esimieheen. Liian määräilevä johtamistyyli tukahduttaa työyhteisöstä oma-aloitteisuuden ja työnilon. Tuloksena voi olla pelkoa sekä suosion tavoittelua. Esimieheksi ryhtyvän on hyvä kysyä itseltään, haluaako hän ihmisten mielistelevän häntä vai haluaako hän aitoa kohtaamista, jossa voidaan rehellisesti vaihtaa ajatuksia. (Juuti & Vuorela 2015, 26.)

Keskusteltaessa työhön liittyvistä asioista esimiehen ja työntekijän ajatukset voivat poiketa toisistaan. Lopputulosta etsittäessä kumpikin pitää omaa mielipidettään oikeana. Keskusteluiden lopuksi esimiehen näkökulma useimmiten voittaa, koska hänellä on korkeammassa asemassa. Työntekijät alistuvat pakon edessä, mutta heidän ajatuksiaan ei voi kahlita. Tilanteet, joissa työntekijät joutuvat luopumaan omista mielipiteistään ja hyväksymään esimiehen ehdotukset, voivat alentaa heidän työmotivaatiotaan sekä heikentää työilmapiiriä. Esimiehen tulisin aina keskusteluja käydessään kysyä itseltään, edistääkö keskustelu henkilön työhön sitoutumista, työmotivaatiota ja tavoitteiden saavuttamista. (Juuti & Vuorela 2015, 26.)

Paras asiantuntemus omasta työstään on sitä tekevillä ja esimies mahdollistaa ja antaa eväitä työssä onnistumiseen. Työpaikan kehittyminen ja uudistuminen vaatii tahtoa ja osaamista. On hyvä muistaa, että hyväkään tilanne ei ole ikuinen. Maailma on muutoksessa ja me kaikki sen mukana. Tulevaisuutta on suunniteltava usean vuoden päähän. Jotta tässä onnistutaan, työntekijöistä on pidettävä huolta.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on esimiehen työkalu, jonka tarkoitus on edistää henkilön sitoutumista, kehittymistä ja parhaan mahdollisen tuloksen syntymistä. Aarnikoivu (2009, 115) vertaa kehityskeskustelua tilinpäätökseen, jossa kiteytyy kaikki olennainen, joka vaikuttaa työntekijän kykyyn suoriutua ja kehittyä työtehtävässään. Kehityskeskustelussa tarkastellaan mennyttä kautta, nykytilaa ja tulevaa. Tavoitteena on luoda edellytyksiä onnistumiselle työssä ja parantaa näin työhyvinvointia. Oleellista on pitää mielessä se, että esimies on suunnannäyttäjän roolissa ja sen tulee toteutua myös kehityskeskustelussa (Aarnikoivu 2010, 38).

7 TERVEYSLIIKUNTA

Terveyttä edistävän liikunnan erityispiirre on kuormittavuuden kohtalaisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että valtaosa aikuisväestöstä pystyy liikkumaan tehokkaasti ja turvallisesti. Toinen terveyttä edistävän liikunnan erityispiirre on liikunnan toistotiheys, jolla tarkoitetaan sitä, että terveystoimintaa tulisi harrastaa melkein päivittäin. Päivittäisen puolen tunnin liikunnan voi jakaa useampaan pienempään osioon esim. 10 minuutin jaksoihin. (Kulmala ym. 2011, 14)

7.1 Arki- ja kuntoliikunta

Terveystoiminta -käsitteellä tarkoitetaan kaikkea fyysistä aktiivisuutta, jolla pyritään edistämään tai ylläpitämään terveyttä ilman liiallista tai liian rankkaa urheiluun liittyviä vaaroja. Terveystoiminta voidaan jaotella arki- ja kuntoliikuntaan. Arkiliikuntaan kuuluu harrastusten ulkopuolinen fyysinen aktiivisuus kuten työmatkakävely tai puutarhatyöt. Kuntoliikunnalla on erilainen tavoite. Sitä harrastetaan fyysisen kunnon ylläpitämiseksi tai parantamiseksi. Kuntoliikunta kehittää hengitys- ja verenkiertoelimistöä sekä tuki- ja liikuntaelimistöä arkiliikuntaa tehokkaammin. (Kulmala, Saaristo & Ståhl 2011, 14.)

Ilon löytäminen ja mielihyvän kokeminen ovat tärkeää liikunnassa. Jotta tällaiset positiiviset asiat tulisivat esiin, liikkuminen ei saa olla pakollinen suorite, Liikuntalajin tulee olla mieluisa ja mitoitettu oman kunnon mukaan, silloin liikunnan positiiviset vaikutukset korostuvat. Hyötyliikuntaa kannattaa harrastaa, silloin kun se on mahdollista. Urheilupaikkoja on ympärillämme jatkuvasti; portaiden nousut, kauppakassien kantaminen ja muun tyyppinen hyötyliikunta venytyksineen. Arkiliikuntaan kannattaa suhtautua hyödyn näkökulmasta. Silloin imurikin voisi liikkua kevyemmin, jos ajattelisimme sen lisäävän hyvinvointiamme. (Palsa 2011, 69–70.)

Hyvä fyysinen kunto on tärkeä työkyvyn osa. Tämä osio onkin jokaisen omalla vastuulla. Terveyttä uhkaava tekijä on liikkumattomuus. Terveellisten elintapojen ydin on säännöllinen ja monipuolinen liikunta. Se vähentää stressiä ja vahvistaa paineensietokykyä. Liikunta kuluttaa energiaa ja auttaa syömisen hallinnassa. Se myös rentouttaa ja saa unohtamaan stressaavan työpäivän. (Kulmala ym. 2011, 14.)

Kulmala ym. (2011, 14.) korostavat, että tämän hetkiset terveystoimintasuositukset perustuvat tieteellisen tutkimuksen kautta saatuun tietoon liikunnan ja terveyden annos-vastesuhteesta. Ihmisten tulisi harrastaa vähintään kolme kertaa viikossa hengästymiseen ja

hikoiluun johtavaa liikuntaa, 20–60 minuuttia kerrallaan. Uusissa tutkimuksissa painotetaan, että liian vähäisen liikunnan aiheuttamaa sairastavuutta voidaan vähentää jo reippaalla kävelyllä, jota tulisi harrastaa vähintään kolmesti viikossa. Uuden suosituksen mukaan ripeää kävelyä pidetään varsinaisen kuntoilun vaihtoehtona. Uudet terveystuokunta-suositukset korostavat lihaskuntoharjoittelun tärkeyttä kestävyysliikunnan rinnalla.

7.2 Työkykyä ylläpitävä liikunta

Terveyttä edistävää liikuntaa voidaan tukea työnantajan toimesta monella tavalla. Keinot vaihtelevat riippuen työnantajan koosta ja työn luonteesta. Tärkeää on myös huomioida työntekijöiden omat tarpeet. Oleellista on, että liikuntamahdollisuudet ovat houkuttelevia ja helposti toteutettavia. Työnantaja voi kannustaa työntekijöitä liikkumaan esim. liikuntaseteleillä, järjestetyillä liikuntapäivillä tai ohjatulla liikunnalla omassa työporukassa. (Sirviö 2014, 26.) Tutkitussa organisaatiossa on mahdollista käyttää liikuntaharrastuksiin kulttuuri- ja sporttipassietua. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilö valitsee itse haluamansa liikuntaharrastuksen ja työnantaja osallistuu harrastuksen kustannuksiin rahamäärästä riippuen.

Liikunta vahvistaa sekä psyykkistä että fyysistä jaksamista sekä vähentää työntekijöiden sairastamista. Useassa ammatissa hyvä fyysinen kunto on työssä jaksamisen perusedellytys. Vain puolet suomalaisista kokee olevansa hyvässä kunnossa. Esim. työmatkaliikunta on olennaisesti vähentynyt. Miehistä vain 26 % ja naisista 47 % kertoo harrastavansa työmatkaliikuntaa. Arki- ja hyötyliikunnan lisäksi kuntoa tulisi kohentaa varsinaisella liikunnalla. Liikunnan tulisi olla monipuolista ja sisältää kestävyyttä, lihasvoimaa sekä liikunnallisia taitoja kehittäviä lajeja. (Liikunta työhyvinvoinnin tukena 2011.)

Laitoshuoltajista suuri osa asuu työkohteensa lähellä, joten heillä on oiva mahdollisuus harrastaa työmatkaliikuntaa joko kävellen tai polkupyöräillen, joten siitä kannattaisi ottaa itselleen terveydellinen hyöty. Reipas kävely tai polkupyöräily raittiissa ulkoilmassa ennen työvuoron alkua herättää lihakset toimimaan ja vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja toimintakykyyn. Toimintakykyä, kun ei voi varastoida vaan sitä on kartutettava kokoajan.

7.3 Taukoliikunta ja mikrotauot työssä

Töissä on useasti niin kiirettä, että taukojen pitäminen venyy tai jää kokonaan pitämättä. On tutkittu, että hyvät tauot auttavat jaksamaan parhaiten. Tällöin energiaa riittää myös

vapaa-ajalle, eikä työpäivän jälkeen joudu vain elpymään raskaasta päivästä. Tauot saattavat venyttää työpäivän pituutta, mutta ihminen itse kuitenkin hyötyy niistä. Myös vuosilomien jaksottaminen tasaisesti ympäri vuoden auttaa jaksamaan paremmin. Pitkän kesäloman hyvät vaikutukset katoavat useasti jo muutamassa viikossa. (Puhtaus & Palvelusektori 1/2014, 22.) Professori Ulla Kinnunen toteaa lehtiartikkelissa (Puhtaus & Palvelusektori 1/2014), että jos mahdollista kannattaa pitää pitkiä viikonloppuja ja pieniä lomia pitkin vuotta.

Tampereen yliopiston työelämän tutkijat ovat tutkineet mikä on hyvä tauko. Erityisen virkistäväksi tutkijoiden mukaan tauko saadaan pienellä ulkoilulla. Tauolla pitäisi saada ajatukset pois työstä. Aivoja tarvitsevat myös lepoa. Joskus voi olla rentouttavaa jutella työkavereiden kanssa niitä näitä, kuunnella hyvää musiikkia tai lueskella lehteä. Tauot kannattaisi myös pitää sopivasti työkokonaisuuksien lomaan, niin että jokin työ ei jäisi pahasti kesken. Tekemätön työ stressaa myös tauolla. (Puhtaus & Palvelusektori 1/2014, 22.)

Taukojen pitäminen työn lomassa on tärkeää lihas- ja nivelvaivojen ehkäisemiseksi. Aina ei tarvita erillisiä taukojärjestelyjä, vaan työntekijät voivat rytmittää pieniä taukoja työn lomaan. Rentouttavia liikesarjoja ja venytyksiä on helppo tehdä, kunhan niitä vain muistetaan ja halutaan tehdä. Taukoliikunta ei vaadi erillisiä liikuntavälineitä, vaan välineiksi riittää esim. siivousvälineen varsi tai työtuoli.

Esimerkiksi työn aiheuttama fyysinen kuormittavuus voi vaikuttaa lihastasapainoon ja voimaan. Lihasten ja hermojen oikea ja tehokas yhteistyö on tuki- ja liikuntaelinten toiminnan perusta. Venyttelyä on hyvä harrastaa pitkin päivää, etenkin jos päivittäisiin toimintoihin sisältyy toistoliikkeitä, nostelua, istumista tai seisomista. Tällöin tuki- ja liikuntaelinten (tule) oireiden syntyä voidaan ehkäistä harjoittamalla elpymisliikkeitä ja työasentojen vastaliikkeitä. Tuulikki Sjögrenin (Liikunta & Tiede 1/2010, 43) väitöskirjan mukaan jo viiden minuutin säännöllinen taukojumppa työpäivän lomassa ehkäisee työperäisten tuki- ja liikuntaelinoireiden syntyä. (Venyttelyn ja taukojumpan merkitys 2015.)

8 RAVINNON MERKITYS TERVEYDELLE

Hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavat monet tekijät, joihin ihminen voi vaikuttaa omilla valinnoillaan. Niistä tärkeimpiä ovat työn ja levon tasapaino, liikunta, ihmissuhteet ja oikein valittu ravinto (Kylliäinen 2002, 7). Ruoalla ja ruokailutilanteilla on vaikutusta ihmisen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. (Ihalainen, Lehto, Lehtovaara & Toponen 2008, 9). Hyvät ruokavaliomuutokset ovat varmasti parasta, mitä jokainen oman terveytensä ja hyvinvointinsa eteen kannattaa tehdä. Ravinnon vaikutukset vaihtelevat kuitenkin yksilöllisesti. Korkean elintason maissa, kuten Suomessa ongelmina ovat sydän- ja verisuonitaudit, korkea verenpaine ja syöpätaudit. Näitä aiheuttavina tekijöinä pidetään liian runsasta energian saantia sekä rasvan, suolan ja sokerin runsasta käyttöä (Kylliäinen & Lintunen 2002, 7.) Nykyään puhutaan paljon ihmisen suhteesta ruokaan, mutta ravinnon laatuun ja ravintoarvoon ei kiinnitetä riittävästi huomiota, vaikka tietoa on saatavilla runsaasti täysipainoisesta ravitsemuksesta. Ihminen on sellainen olento, että se herää noudattamaan hyvän ravitsemuksen ohjeistuksia vasta sitten, kun on jo tapahtunut vakavia muutoksia terveydessä, vaikka ennaltaehkäisy olisi paljon helpompaa kuin sairauden hoito.

8.1 Sydänterveyttä edistävä ruokavalio

Sydänliiton linjaukset sydänterveyttä edistävästä ruokavaliosta ovat tuttuja myös muista koko väestöä koskevista ravitsemussuosituksista. Sydänystävällinen ruokavalio sisältää runsaasti kasviksia, marjoja ja hedelmiä, runsaasti täysjyväleipää ja muita täysjyväviljavalmisteita. Pehmeää kasviperäistä rasvaa on hyvä käyttää, sillä se sisältää paljon tyydyttymättömiä ja välttämättömiä rasvahappoja. Runsasrasvaisten eläinkunnantuotteiden käyttöä tulee välttää, koska ne lisäävät tyydyttyneen rasvan saantia. Ruokavalioon olisi hyvä kuulua myös kalaa. Maitovalmisteiden vaihtaminen rasvattomiin ja vähärasvaisiin tuotteisiin parantaa saatavan rasvan koostumusta. Vesi tai vähän natriumia sisältävät kivennäisvedet käyvät janojuomiksi. Painonhallinnassa auttavat säännöllinen ateriointi ja annoskokojen kohtuullisuus. Myös sokerin enimmäissaanti, 10 prosenttia kokonaisenergiasta, on suosituksissa nostettu esiin sydänterveyyteen vaikuttavana tekijänä. (Suomalaiset ravitsemussuosituksukset 2014, 17, 30.)

Sydänmerkki

Sydänmerkki (kuva 3) kertoo tuotteen ravitsemuksellisesta laadusta ja auttaa koostamaan aterian terveellisesti. Tuotteet, joissa on sydänmerkki, ovat tuoteryhmässään rasvan laadun ja määrän sekä suolan kannalta parempi valinta. Sydänmerkki voidaan myön-

tää vain tuotteille, jotka täyttävät tuoteryhmille asetetut myöntämisperusteet. Asiantuntijaryhmään, joka merkin tuoteryhmille myöntää vaikuttavat myös Suomen sydänliitto sekä Diabetesliitto. (Kylliäinen & Lintunen 2002, 195.)



KUVIO 3. Sydänmerkki kertoo tuotteen ravitsemuksellisesta laadusta (Suomen sydänliitto)

8.2 Säännöllinen ateriarytmi

Ravitseminen vaikuttaa oloomme ja suorituskykyymme juuri siinä hetkessä kuin olemme ja pitkäjänteisemmin katsottuna myös terveydentilaamme. Ravitseminen on elimistön polttoainetta, jolla haemme hyvinvointiimme ja jaksamiseen tarvittavaa energiaa. Väsymykseen liittyvät ravitsemukselliset syyt voivat johtua väärin koostetusta ruokavaliosta tai pitkistä ateriaväleistä. Nämä seikat aiheuttavat muutoksia veren sokeripitoisuuksissa ja siten aiheuttavat väsymyksen tunnetta. (Hult & Leskinen 2010, 52.)

Säännöllinen ateriarytmi auttaa välttämään hallitsematonta ruokailua sekä varmistaa tasaisen energian saannin päivän aikana. Näin elimistöllä on optimaalinen mahdollisuus saada ravintoaineita tasaisesti käyttöön. Säännöllisellä ateriarytmillä tarkoitetaan ruokailua 3-4 tunnin välein, jolloin myös välipalat lasketaan ateriointikerroiksi. Aterioiden kokoon vaikuttaa henkilökohtainen päivän kokonaisenergian tarve. (Hult & Leskinen 2010, 52.)

Aamupostin (19.3.2015) toimittaja Korhonen siteeraa ravitsemusterapeutti Nea Kurvista, joka neuvoo säännöllisen ateriarytmin auttavan myös vuorotyöläistä. Yövuorossa valvomista voi helpottaa ajoittamalla ateriat ja välipalat elimistön kannalta sopiviin aikoihin. Tärkeää olisi noudattaa normaalia ateriarytmiä ja välttää napostelua. Heräämisen jälkeen syödään aamupala, seuraavaksi syödään päivällinen normaaliin päivällisaikaan ja ennen töihin menoa nautitaan välipala. Ruoansulatuksen hidastuessa aamuyöstä, päivän toinen pääateria tulisi syödä ennen kello yhtä yöllä, ettei uni yllätä. Kello neljän aikoihin syödään välipala ja aamulla ennen nukkumaan menoa nautitaan iltapala, jottei nälkä herättelee liian aikaisin. Ateriakoolla ja laadulla on tässäkin merkitystä. Hän kehottaa välttämään

suuria annoksia ja nopeasti imeytyviä hiilihydraatteja sekä valitsemaan helposti sulavaa ruokaa. (Korhonen, 2015, 17.)

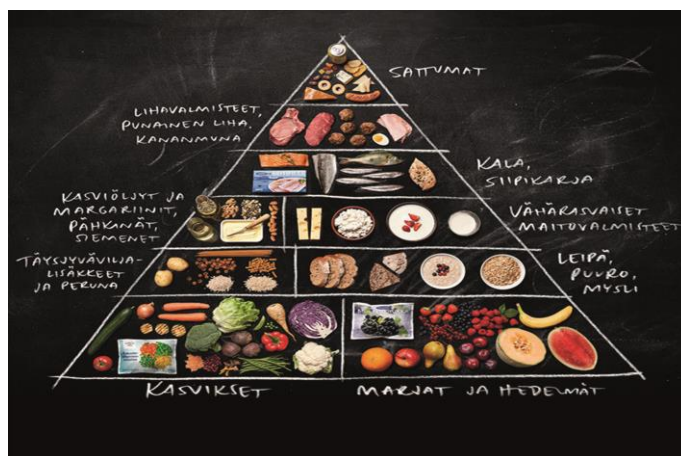
Ruokailutottumuksemme ovat muuttuneet elintason nousun myötä siten, että juhlaruokaa on vaikea erottaa arkiruoasta. Vaikka kiinnostus ruoanlaittoa kohtaan on lähes muoti-ilmiö, valmisruokien kasvava kulutus kertoo omaa tarinaansa ruokatavoista. (Hult & Leskinen 2010, 48.)

8.3 Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014

Suomalaiset ravitsemussuositukset pohjautuvat pohjoismaisiin ravitsemussuosituksiin, jonka tavoitteena on pohjoismaiden ravitsemus- ja terveysongelmiin vastaaminen. Ravitsemussuositusten keskeisenä tavoitteena on parantaa koko väestön terveyttä ravitsemuksen avulla. Suositukset on tarkoitettu terveille ja kohtuullisesti liikkuville henkilöille. Diabeetikot ja sepelvaltimotautia sairastavat voivat käyttää myös ohjeistusta ravitsemushoitoa suunniteltaessa. Mikäli ravintoaineiden tarve on selvästi muuttunut esim. sairauden vuoksi, ei tällaista tarvetta ole ravitsemussuosituksissa huomioitu. Samoin kuin laihduttaminen edellyttää energiansaannin rajoittamista, mitä ei myöskään huomioida suosituksissa. Ohjeistus sopii kuitenkin painonhallintaan laihdutuksen jälkeen. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014, 8.)

8.4 Ruokavalion terveyttä edistävät muutokset

Terveyttä edistävän ruokavalion koostamista havainnollistaa ruokakolmio (kuvio 3) sekä lautasmalli. Ruokakolmio (kuvio 4) havainnollistaa terveyttä edistävän ruokavalion kokonaisuutta. Kolmion alaosa muodostaa ruokavalion perustan, kolmion huipulla olevat ruoka-aineet eivät päivittäin käytettyinä kuulu terveyttä edistävään ruokavalioon.



KUVIO 4. Ruokakolmio (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014)

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi tulisi ruoan energiapitoisuutta vähentää sekä lisätä ravintoainetiheyttä ja parantaa hiilihydraattien laatua. Kuitujen terveydelle hyvää tekevästä vaikutuksesta puhutaan paljon. Runsas pitkälle puhdistettujen elintarvikkeiden käyttö johtaa siihen, että ravinto sisältää vähän kuitua. Suomalaisten kuidunsaannin keskiarvo on noin 20 grammaa, suosituksen ollessa 30 grammaa päivässä (Saarnia 2012, 24). Kuitupitoisella ruoalla on painoarvoa elimistön rasva- ja sokeriaineenvaihdunnalle. (Kylläinen & Lintunen 2002, 7.) Täysjyväviljatuotteiden ja viljan ravintokuidun runsaasaannin on lukuisissa tutkimuksissa todettu suojaavan aikuistyypin diabetekselta samoin kuin sydäntautiriskiltä. Täysjyväviljavalmisteenä ovat vähempi energisiä kuin valkoisesta viljasta valmistetut tuotteet. Runsaskuituisia elintarvikkeita ovat myös kasvikset, vihannekset ja hedelmät. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014). Suomalaiset eivät ennen tunteneet sekaleipää, vaan tarjolla oli kokojyväruisleipää ja puuroa. Ruokaa oli vähemmän tarjolla kuin nykyään, mutta se oli kunnollista ja sisälsi runsaasti ravintoaineita. (Saarnia 2012, 21.) Sokeria sisältävien juomien ja muiden lisättyä sokeria sisältävien elintarvikkeiden käytön rajoittaminen vähentää turhaa energian saantia sekä lisää ruoan ravintotiheyttä. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014.)

Ravinnon rasvojen määrän ja laadun vaikutukset veren kolesteroliarvoihin on tunnettu jo 1950-luvulta lähtien. Tutkijat ovat vakuuttuneita siitä, että oikea rasvan laatu eli pehmeiden rasvojen kohtuukäyttö ja vähäinen tyydyttyneen saanti on sydäntautien ehkäisyssä tärkeää. Sydänystävällinen ruokavalio suosii pehmeää rasvaa kuten kasviöljyjä ja kasvipohjaisia levitteitä, pähkinöitä, siemeniä sekä rasvaista kalaa. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014, 17)

Suurin osa ruokasuolasta, joka on natriumkloridia sisältäen 40 prosenttia natriumia, saadaan eineksistä ja kodin ulkopuolella syödystä ruoasta. Kohtuullinen suolan määrän saanti suojaa kohonneelta verenpaineelta, sydän- ja verisuonitaudeilta ja mahasyövältä. Suositus suolan saanniksi aikuisilla on enintään 5 grammaa vuorokaudessa. Tuotteiden suolapitoisuus saadaan kertomalla natriumin määrä 2.54:llä. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014, 29, 30.)

9 UNI, LEPO JA PALAUTUMINEN

Ihmisellä kuten kaikilla eliöillä lepo ja aktiviteetti vaihtelevat sykleittäin. Ihmisellä tämä tahdistus tapahtuu altistumiselle ympäristön säännölliselle yö-päivärytmille. Kun noudattamme säännöllistä vuorokausirytmää, elimistön sisäinen päätahdistaja ottaa vallan ihmiskehon sadoista rytmeistä ja synkronoi ne toimintakyvyn kannalta optimaaliseksi kokonaisuudeksi. Vuorokausirytmien muuttuessa enemmän kuin 1-2 tuntia ei sisäinen päätahdistaja enää pysty hallitsemaan kokonaisuutta, vaan monet solut, elimet tai elinjärjestelmät karkaavat kontrollista ja alkavat toimia oman rytminsä mukaisesti. (Hublin & Härmä 2010, 125–126.)

Ihmisen vireystilaa säätelevät sisäiset ja ulkoiset tekijät. Elimistön yksi tärkeimmistä rytmeistä on uni-valverytmi. Ihminen on biologisesti päiväeläjä, joka on kehittynyt olemaan valkealla valoisaan aikaan ja nukkumaan yöllä. Elimistön vaikeus sopeutua poikkeavien työaikojen edellyttämään unirytmitykseen ilmenee usein voimakkaana uneliaisuutena valvejakson aikana sekä unettomuutena unijakson aikana. Poikkeavaa ja haittaavaa väsymystä sekä lyhytaikaista unettomuutta esiintyy toisinaan kaikilla vuorotyöntekijöillä aikaisten aamuvuorojen ja yövuorojen yhteydessä. (Hublin & Härmä 2010, 126.)

Unta ja palautumista ihminen tarvitsee päivittäin. Työikäisen unen tarve on keskimäärin vuorokaudessa 7-8 tuntia, mutta yksilölliset erot ovat varsin suuret. Synnynnäisesti lyhytunisia (≤ 5 tuntia unta vuorokaudessa) väestössä on 4 % ja synnynnäisesti pitkäunisia (≥ 10 tuntia unta vuorokaudessa) väestössä on 2 %. (Hublin & Härmä 2010, 126.)

Työssä palautuminen liittyy siihen, että keskittymistä vaativien työsuoritusten aikana tulisi osata tauottaa myös mieltä. Tällöin työn laatu ja oppiminen voi parantua ja samalla vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnin tuntemukseen työssä toteutuu. Päivittäiset työtehtävät vaativat ponnisteluja, joista seuraa kuormittumista. Ellei rasituksesta pysty palautumaan syntyy rasituksen ja palautumisen välille ristiriita. Jos palautuminen estyy tai ei ole riittävää, joudutaan ponnistelemaan jatkuvasti yhä enemmän selviytyäksemme työtehtävistä. Tekemättömät työt aiheuttavat lisää stressiä, väsymystä ja univaikeuksia. Elämään ja työhön alkaa helposti suhtautua kielteisesti ja seurauksena voi olla toimintakyvyn heikkeneminen. (Hult & Leskinen 2010, 58.)

9.1 Unen merkitys

Unen tehtävänä on täydentää aivojen energiavarastoja (Hakola, Hublin, Härmä, Kandelin, Laitinen & Sallinen 2007, 17). Se antaa mahdollisuuden aivoille ja lihaksille fyysiseen lepoon ja voimien palautumiseen. Oppiminen ja muisti edellyttävät riittävää nukkumista. Riittävä uni edistää oppimista, parantaa muistiin painamista ja pitää yllä psyykkistä vireyttä. Uni vaikuttaa sokeriaineenvaihduntaan, autonomisen hermoston toimintaan ja hormonituotantoon. Unen lyhentäminen 2-4 tunnilla useamman vuorokauden ajaksi aiheuttaa muutoksia stressihormoni kortisolin tuotannossa etenkin illalla sekä ruokahalua lisäävän greliinin määrässä. Vuorokausirytmien muuttuminen vaikuttaa myös kasvuhormonin tuotantoon. Ruokahalua säätelevien hormonien muutokset saattavat osaltaan vaikuttaa ylipainon muodostumiselle. Uni vaikuttaa myös immuunivasteeseen eli kykyyn vastustaa erilaisia taudinaiheuttajia. Unen merkitystä ei pidä vähätellä, koska unen tehtäviä mikään muu ei voi korvata. (Hult & Leskinen 2010, 59.)

Unella on vireyden lisäksi merkittävä vaikutus psyykkiseen toimintakykyyn ja moniin fysiologisiin toimintoihin. Uni on tärkeä mekanismi, jonka kautta työajat vaikuttavat sekä tapaturmiin että sairastavuuteen. (Hakola ym. 2012, 20.) Unenpuutteesta ja unen huonosta laadusta seuraa päiväaikaisen vireystilan lasku, joka ilmenee: keskittymiskyvyn puutteena ja uneliaisuutena.

9.2 Vuorokausirythmi

Elimistön sisäsyntyinen vuorokausirythmi mahdollistaa eliöiden sopeutumisen maapallon pyörimisliikkeen aiheuttamaan valaistusolosuhteiden muutokseen. Tämä rytmi havaittiin kasveilla jo 1729. Ihmisen sisäisen kellon tutkimus on lisääntynyt viime vuosikymmeninä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että monella sairaudella on yhteys muutoksiin vuorokausirythmeissä. (Lahti, Merikanto & Partonen 2015, 1333.)

Sisäsyntyinen vuorokausirythmi on aikuisiässä pysyvä ominaisuus, jonka toistuvuus on sama päivästä ja vuodesta toiseen. Naisilla sisäinen vuorokausi on pidempi kuin miehillä. Se, miten henkilön vuorokausirythmi ajoittuu suhteessa aikavyöhykkeen mukaiseen kelloaikaan, määrittää ihmisen aika- eli kronotyypin. Ihmisen toimintojen ajoittamisen sekä

vireystilan perusteella erotetaan kolme aikatyyppiä: aamu-, päivä- ja iltavirkut. Nimestäkin voidaan jo päätellä, että vireystilan huippukohta on aamuvirkuilla varhaisemmin ja iltavirkuilla myöhemmin kuin muilla. Suomessa aikuisväestöstä aamuvirkkuus on hie-
man yleisempää (47 %) kuin päivävirkkuus (41 %) ja vain joka kahdeksas on iltavirkku (12 %). (Lahti, Merikanto & Partonen 2015, 1333.)

Lääkärilehden (8.5.15) artikkelissa todetaan myös, että iltavirkuilla on useammin psyy-
kisiä ja somaattisia oireita ja sairauksia useammin kuin muilla. Iltavirkkujen ruo-kavalio on useammin epäterveellinen ja tunne- sekä lohtusyöminen yleisempää kuin muilla. Iltavirkut kärsivät useammin myös univaikeuksista mm. unettomuudesta. Iltavirkut nukku-
vat arkiöinä liian vähän, koska eivät nukahda tarpeeksi ajoissa saadakseen riittävästi yö-
unta ennen aamuherätystä. Tästä on seurauksena univaje, jota iltavirkut yrittävät kuitata
pois vapaapäivinä.

Lahti ym. (2015, 1337.) ehdottavat iltavirkuille sosiaalisten ja fysiologisten rytmien väli-
sen ristiriidan aiheuttamien terveysongelmien ehkäisyyn välttämään univajeen syn-ty-
mistä. Univelkaa voi ehkäistä varaamalla lyhyille 10 - 20 min. ja oikein ajoitetuille (kello
12 ja 15 välille) päiväunille aikaa. Toiseksi iltavirkut voivat ylläpitää yleiskuntoa yllä ja
aikaistaa vuorokausirytmiaan oikein ajoitetulla (kello 16 ja 19 välillä) liikunta-hetkellä
sekä välttää epäterveellisiä elämäntapoja kuten ylensyömistä, tupakointia ja alkoholin
runsasta käyttöä.

On tärkeää, että tietoisuutta aikatyypin merkityksestä hyvinvoinnille lisätään. Sillä tie-
dolla luodaan mahdollisuuksia joustavampaan ajankäyttöön yksilöllisellä ja yhteiskun-
nallisella tasolla. Työaikojen hallinta on tässä suuressa merkityksessä. Oiva esimerkki
tämästä on liukuvien työaikojen käyttöönotto, jolloin henkilökohtaisen vuorokausirytmien so-
vittaminen työjärjestelyihin parantuisi. (Lahti, Merikanto & Partonen 2015, 1337.)

Kyselyyn vastanneista laitoshuoltajista suuri osa työskentelee aamuvuorossa, aloittaen
työt kello 6 aamulla. Ihanteellista olisi työssä jaksamisen kannalta, jos laitoshuoltajat voi-
sivat työskennellä aikatyypkinsä mukaisessa työvuorossa. Oman aikatyypin tiedostami-
sella ja sen sovittamisella työjärjestelyihin on varmasti vaikutusta työssä jaksamiseen ja
työhyvinvointiin. Oman vireystilan tiedostamisella voisi olla myös vaikutusta työn tuot-
tavuuteen.

10 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESTA

10.1 Terveyden, toiminta- ja työkyvyn muutokset siivoojilla: kymmenen vuoden seurantatutkimus

Työterveyslaitos on tehnyt seurantatutkimuksen tutkija Leila Hopsun johdolla, jossa selvitettiin siivoojien ja esimiesten terveyden ja työkyvyn muutoksia 12 vuoden aikana. Siivoojien fyysinen suorituskyky on alhainen suhteessa työn vaatimuksiin. Erityisesti ikään-tyvillä työntekijöillä on ilmeinen riski ylikuormittumiseen fyysisesti raskaassa siivoustyössä, ilmenee tutkimuksesta. Tutkimus alkoi vuonna 1991 ja siihen osallistui liki sata silloisen rakennushallituksen siivoojaa ja työnjohtajaa. Seurantatutkimukseen, mikä tehtiin myöhemmin vuosina 2002-2003 osallistui miltei 80 prosenttia alkuperäisestä joukosta. Heistä kolmasosa ei ollut enää työelämässä, mutta vain yksi oli jäänyt normaalille vanhuuseläkkeelle. Tutkimuksesta kävi ilmi, että kahdentoista vuoden seurantajakson aikana tutkittavien fyysinen suorituskyky oli laskenut, etenkin siivoojien käsilihashasten voima. Tutkimuksessa seurattiin myös siivoojien hapenottoa ja tulokseksi mitattiin maksimaalisen hapenkulutuksen heikkenemistä. Työssä olevien siivoojien maksimaalinen hapenkulutus oli seurantajakson lopussa alhainen suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. (Seretin 2005; Hopsu 2009.)

Ennalta ehkäisevän työkuormituksen säätely ja työntekijöiden terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen on haaste sekä työnantajille että työterveyshuollolle, tutkijat painottivat. He muistuttivat myös, että ennaltaehkäisevä toiminta kannattaisi aloittaa riittävän varhain, jo työntekijöiden keski-ikässä eikä vasta ikääntyneillä työntekijöillä. (Seretin 2005; Hopsu 2009.)

Hän toteaa tutkimuksessaan että siivous on fyysisesti kuormittavaa, mutta ei raskain naisten ammateista. Monet siivoojat työskentelevät fyysisen jaksamisensa äärirajoilla ja osa ylikuormittuu työssään joka päivä. Hopsu kehottaa pitämään fyysisestä kunnosta hyvää huolta, koska työvälineenä on oma keho. Hän muistuttaa myös, jos on keskimääräistä huonommassa kunnossa, ongelmia selviytyä siivoustyön vaatimuksista ilmenee jo nuorella iällä. Hän ehdottaakin, että kuntoa kohottava liikuntatuokio voisi sisältyä jossain määrin työaikaan. Hopsu muistuttaa siitä, että kunnon hoitaminen on jokaisen omalla vastuulla, mutta fyysisesti raskaissa ammateissa työnantajan panostus kunnon kohentamiseen toimii innoittajana harrastaa liikuntaa. Hyviä tuloksia saadaan aikaan jo sillä, että

työnantaja tukisi liikuntaa tunnin, pari viikossa ja työntekijät liikkuisivat vapaa-ajallaan pari kolme kertaa viikossa. Kaikki hyötyisivät tuloksesta: työkyky ja työn tulokset paranisivat samoin työhyvinvointi sekä sairauspoissaolot vähenisivät, toteaa Hopsu. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat sitä, että hyvä työkyky ja fyysinen suorituskyky työelämässä ovat yhteydessä hyvinvointiin ja elämänlaatuun myös eläkeiässä. (Seretin 2005; Hopsu 2009.)

Hopsu toteaa myös, että vanhetessaan naisten fyysinen suorituskyky alenee, vaikka työn fyysiset vaatimukset pysyvät samana. Hän arvio myös, että työmäärä lisääntyy ja siivousalalla kuormittuminen on pitkäaikaista ja jatkuvaa. Hän ei pidä kuormittumista sinällään pahana, jos on riittävästi aikaa palautumiseen. (Institutet för arbetshygien 1988, 91). Työpäivän mittaan pitäisi olla palautumisjaksoja. Hopsu arveleekin, että taukojen merkitys saattaa tutkimustiedon lisääntyessä nousta suuremmaksi kuin aiemmin on arvioitu. Hän painottaa myös fyysisesti raskaiden töiden jaksotuksen tärkeyttä ja neuvoo sijoittamaan raskaimmat työvaiheet työvuoron alkuun ja kevyimmät työvuoron loppuun. Esimiesten hyvinvointi on Hopsun mukaan suoraan kytköksissä siivoojien jaksamiseen. (Seretin 2005; Hopsu 2009.)

Työterveyslaitoksen tutkimus osoittaa, että siivoojien fyysinen suorituskyky on alhainen suhteessa työn vaatimuksiin, ja erityisesti ikääntyvillä työntekijöillä on ilmeinen riski ylikuormittumiseen fyysisesti raskaassa siivoustyössä. Fyysinen suorituskyky erityisesti hengitys- ja verenkiertoelimistön osalta heikkenee siivoustyössä nopeammin kuin naisilla keskimäärin. (Seretin 2005; Hopsu 2009) Tämän tutkimuksen tulos kertoo, että laitoshuoltajat ikäryhmässä 36–45-vuotta kokevat fyysisen suorituskyvyn huonommaksi kuin vanhemmissa ikäryhmissä.

Tutkijoiden mukaan ylipaino on ongelma siivoojien terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Merkittävä ylipaino heikentää elämänlaatua, mutta on riskinä myös diabetekseen ja siivoojille tyypillisiin tuki- ja liikuntavaivojen esiintymiseen.

10.2 Palvelualojen työolot ja hyvinvointi-tutkimus

Työterveyslaitos on tehnyt vuonna 2009 yhdessä Palvelualojen ammattiliiton PAMin ja Elinkeinoelämän Keskusliittoon kuuluvien Kaupan liiton, Matkailu- ja Ravintolapalvelut Mara ry:n, Kiinteistöpalvelut ry:n ja Palvelualojen Toimialaliitto ry:n kanssa yhteistyössä tutkimuksen, jossa tutkittiin miten palvelualojen työntekijät kokevat mm. työnsä sisällön,

työympäristön, työilmapiirin, tapahtuneet muutokset sekä kehittämistarpeet. Lisäksi tutkittiin, miten nämä olosuhteet vaikuttivat työntekijöiden hyvinvointiin. Tämä tutkimus toteutettiin postikyselynä ja vastauksia saatiin 6017 kappaletta, vastausprosentin ollessa 55 %. Vertailemalla eri palvelualoja saatiin kattava kuva yhteisistä ja kullekin alalle ominaisista piirteistä. Tutkimuksesta on poimittu siivouspalveluun liittyvää tutkimustietoa. Kiinteistöpalvelualan vastaajista 65 % oli siivoustehtävissä.

Tutkimuksessa kartoitettiin sairauspoissaolojen määriä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja työn imua. Nämä hyvinvoinnin osatekijät muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa siihen, miten työntekijä hyödyntää osaamistaan ja suorituskyykyään. Työtahti on palvelualoilla melko kireä ja palvelutapahtuma täytyy tehdä loppuun. Tutkimuksessa hyvin usein toistuva tunne kiireestä toteutuu noin puolella (48 %) vastaajista. Jatkuva kiire lisää terveysriskejä. Kiireen syiksi vastaajat ilmoittivat henkilökunnan vähyyden ja liiallisen velvollisuudentunnon. Työajat vaikuttavat erityisesti terveyteen ja sitä kautta suoriutumiseen kuten myös työturvallisuuteen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Väsyneenä ihminen tekee enemmän virheitä kuin virkeänä. Kiinteistöpalvelualalla, joihin luetaan puhdistuspalvelut ja kiinteistönhoito, työskenteli kokopäivätyössä vähintään 37 tuntia viikossa tämän tutkimuksen mukaan selvä enemmistö (70 %) vastaajista. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät olivat tyypillisempiä kiinteistöpalvelualalla kuin muilla palvelualoilla. Terveystilansa kiinteistöpalveluissa hyväksi koki 62 %, kun muilla palvelualoilla vastaava prosentti oli 72 %. Tulosta saattaa selittää se, että kiinteistöpalveluissa keski-ikä oli korkeampi kuin muilla palvelualoilla.

Fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointi tässä tutkimuksessa mitattiin kysymällä, kuinka usein tietyt oireet ovat esiintyneet edeltäneen kuukauden aikana kuten särky-, jäykkyys-, liikearkuus- ja puutumistilat. Tämän tyyppisiä vaivoja kiinteistöpalvelualalla oli joka kolmannella vastaajalla sekä vähintään silloin tällöin vaivoja oli kyynärpäissä, kyynärnivelissä, käsivarsissa sekä polvissa muita aloja useammin. Psyykkistä hyvinvointia kuormitti myös väsymys, unettomuus, työasioiden murehtiminen sekä stressitunteet. Kiinteistöpalvelualalla työskentelevät naiset pitivät työtään yksitoikkoisempina kuin muut.

Työpaikan ilmapiiriä mitattiin tässä tutkimuksessa kysymyksellä, minkälaiseksi kokee työpaikan ilmapiirin. Kiinteistöpalvelualalla joka neljäs koki saavansa tukea ja apua vain

vähän työkavereiltaan. Kokemukset lähiesimiehen oikeudenmukaisesta kohtelusta jakaantui niin, että puolet vastaajista koki esimiehen kohtelevan työntekijöitä joko aina tai hyvin usein tasapuolisesti. Kiinteistöpalveluissa 29 % ilmoitti saavansa usein palautetta hyvin tehdystä työstä.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokivat työpaikkansa ilmapiirin ja esimiestoiminnan melko samalla tavalla kuin kantaväestöön kuuluvat. Lähimmältä esimieheltä saatavassa tuessa ei ollut eroja maahanmuuttajien ja kantaväestön välillä. Molemmat ryhmät kokivat työpaikkansa hengen hyväksi. Työkavereiltaan maahanmuuttajat kokivat saavansa tukea ja apua hieman harvemmin kuin kantaväestöön kuuluvat.

Eri elämänalueiden yhteensovittaminen heijastuu sosiaaliseen hyvinvointiin. Onnistunut vapaa-aika voi antaa voimia työhön, kun taas liiallinen kuormittuminen työssä voi rasittaa työn ulkopuolisia ihmissuhteita. Palvelualoilla työskentelevillä tunne siitä, että laiminlyö kotiasioita työn takia oli melko harvinaista.

Kiinteistöpalvelualalla puolet piti työtään ruumiillisesti melko tai erittäin raskaana. Työ sisälsi paljon seisomista, kävelemistä ja nostamista sekä käden toistoliikkeitä. Lisäksi työhön sisältyi nostamista, kantamista ja kumartelua. Työympäristön ongelmista mainittiin kiinteistöpalvelualalla pölyisyys, melu, rauhattomuus, vetoisuus talvella, liukkaus ja huono valaistus.

Työyhteisön toimintatapoja kehittämällä vaikutetaan työntekijöiden hyvinvointiin ja sitoutumiseen. Ja myös asiakas näkee tulokset. Hyvinvoiva henkilökunta osaa ja palvelee tasokkaasti ammattitaidollaan. Tässäkin tutkimuksessa tuli ilmi, että kaikilla työn osa-alueilla on vaikutusta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tästä syystä on järkevää aloittaa kehittäminen mahdollisimman monelta työn osa-alueelta. Ne voivat olla pieniä ja kustannuksiltaan edullisia, hyvin suunniteltu kokonaisuus voi saada aikaan merkittäviä yhteisvaikutuksia yksittäisen henkilön kuin koko työyhteisön hyvinvointiin. (Kandolin ym. 2009.)

11 KYSELYTUTKIMUS LAITOSHUOLTAJILLE TYÖHYVINVOINNISTA

11.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitoksen siivouspalveluiden laitoshuoltajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä neljältä eri aihealueelta. Kyselyllä (liite 1) mitattiin siivoushenkilöstön käsityksiä seuraavista aiheista; siivoustyön kokeminen ja hallinta, esimiestoiminnan kokeminen, liikunta- ja unitottumukset sekä ruokailutottumukset työvuoron aikana.

Kysymyssarja, jonka sisällön tutkija on räätälöinyt siivoustyön ominaispiirteillä ja tarpeilla, on kehittämisen apuväline. Vastauksista tutkitaan ja arvioidaan myös työskentelyilmapiiriä ja vuorovaikutusta esimiesten kanssa. Tavoitteena on tutkimuksen tuloksien perusteella kartoittaa yleiskuva kehittämisen lähtötilanteesta ja kehittämistarpeesta sekä keskeisistä kehittämisen kohdealueista.

Kyselyn tavoitteena on vastauksista tuoda esille niitä seikkoja ja toimintamalleja, joilla voidaan parantaa siivoushenkilöstön työhyvinvointia ja kehittää työelämän laatua tutkituilla aihealueilla. Tutkimusaineiston perusjoukkoon kuului Espoon Kiinteistöpalvelut -liikelaitoksen laitoshuoltajat eli siivoushenkilöstö, jotka työskentelivät erityyppisissä kiinteistöissä.

11.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja menetelmä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena verkkokyselynä, Survey-tutkimuksena. Saadun aineiston avulla pyritään kuvailemaan ja selittämään ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134). Kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää käyttävä tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä mittausmenetelmillä, joka kerää numeerisia tutkimusaineistoja (Hirsjärvi ym. 2009, 139). Kvantitatiivisen tutkimuksen piirteissä korostuvat yleispätevät syyt ja seurauksen lait. Tämän taustalla on niin sanottu realistinen ontologia, jonka mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista. Ontologia, joka esittää kysymyksiä todellisuuden luonteesta, on yksi neljästä tutkimuksen filosofisista alueista. (Hirsjärvi ym. 2009, 130.) Tiedon avulla haetaan vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista sekä aiemmat teoriat. Käsitteiden määrittelemisen sekä hypoteesien esittäminen on ominaista tässä tutkimusmenetelmässä. Aineiston keruun on tapahduttava menetelmällä, jossa havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Keskeistä on myös koehenkilöiden tai tutkittavien henkilöiden tarkka ja ennalta määriteltä perusjoukon valinta. Tärkeää on myös päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Tutkimuskysely saatekirjeineen lähetettiin sähköisesti 287 laitoshuoltajille 24.2.2015 ja vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastaamiskehotus lähetettiin 3.3.2015, jotta vastaajamäärä saataisiin mahdollisimman suureksi. Kehotuksen jälkeen saapui vielä muutamia vastauksia. Kyselyä laadittaessa huomiota oli kiinnitettävä erityisesti sanavalintojen yksinkertaisuuteen, sillä laitoshuoltajista 36 % puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Monikulttuurinen työvoima asettaa aina erityishaasteita, etenkin kielen suhteen.

11.3 Aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui laatimalla sähköinen kyselylomake siivoushenkilöstölle. Aluksi lähetettäviä kysymyksiä testattiin siivouspalveluiden esimieshenkilöstöllä ja tutkijan ohjaavalla opettajalla, ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä. Kommenttien jälkeen kysymyksiä muokattiin suoraa ohjelmaan. Samalla myös vastausten kirjautuminen järjestelmään varmistettiin. Aineiston keruumenetelmä oli surveykysely, joka toteutettiin SurveyPal -kysely- ja analyysiohjelmalla. Sovellus keräsi ja tallensi vastaukset heti suoraa ohjelmaan. Vastauksien määrää tutkija pystyi seuraamaan koko vastausajan. Kyselytutkimusohjelma toimi internetin välityksellä ja kaikilla laitoshuoltajilla oli mahdollisuus avata sovellus käytössään olevalta tietokoneelta, niin heidän halutessaan.

Perusjoukoksi määriteltiin Espoo Kiinteistöpalvelut siivouspalveluiden kaikki laitoshuoltajat. Kysymyksessä oli kokonaistutkimus (Hirsjärvi ym. 2009, 179). Kysely lähetettiin kaikille laitoshuoltajille, jotta saataisiin mahdollisimman kattava kuva työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tutkijan valitsemilla aihealueilla. Asiakokonaisuuksien valintaan

ja yksittäisten kysymysten laadintaan vaikutti tutkijan oma kiinnostus aihealueisiin ja organisaatiossa aiemmat tehdyt tutkimukset osasta aiheita sekä tutkijan pitkä kokemus ja näkemys esimiestyöstä puhtausalalla.

Kyselyn laatiminen ja Surveypal -ohjelman käyttö avasi aivan uuden maailman tutkijalle. Tämä tarjosi tilaisuuden tutustua kysymyspatteriston laadintaan ja sovelluksen opetteluun ja tästä syystä kyselystä tulikin varmasti tutkijan näköinen tuotos. Tämän menetelmän tuntemus ja soveltamistaito onkin jatkossa tärkeä taito työtehtävien kannalta ja olihan se piristävä kokemus työtehtävissä.

11.4 Tutkimusaineiston rakenne

Työhyvinvointikyselyn perusjoukkoon kuului Espoon Kiinteistöpalvelut siivouspalveluiden 287 laitoshuoltajaa. Kyselylomakkeen palautti asetettuun määräaikaan mennessä 51 vastaajaa, eli palautusosuudeksi saatiin 17.7 %. Vastauksista ei pystytty tunnistamaan kenenkään yksittäisiä vastauksia. Tutkimuksen vastausprosenttia voidaan pitää melko matalana, ja herääkin kysymys tulosten luotettavuudesta ja yleistettävyydestä. Mikä takaa sen, että kyselyyn vastanneet edustavat riittävän hyvin perusjoukkoa kokonaisuudessaan? Epävarmuus vastausten oikeellisuudesta poistuisi vasta sitten, jos vastausprosentti olisi 100 %, jolloin tuloksia voitaisiin pitää absoluuttisina totuuksina - sikäli kuin kyselyn tulokset koskaan ovat luotettavia. Aineiston luotettavuuden kannalta on huomioitavaa, kuinka tärkeänä vastaajat ovat pitäneet tutkimusta. Vastaukset kuvaavat vastaajien omakohtaisia tuntemuksia ja mielipiteitä. Joka tapauksessa tutkimuksen vastauksia voidaan pitää suuntaa antavina.

Varsinainen kysely sisälsi strukturoituja monivalintakysymyksiä ja Likertin 4-portaisella asteikolla mitattavia mielipidekysymyksiä. Se miksi tutkimuksessa käytettiin 4-portaista asteikkoa, tutkija halusi saada mahdollisimman tarkkoja vastauksia tutkimuskysymyksiin eikä tarjonnut vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”. Likertin asteikolla mitataan vastaajan reaktion voimakkuutta, jossa asteikko muodostaa kasvavan tai pienenevän skaalan (Hirsjärvi ym. 2009, 108-200). Kysely sisälsi yhden avoimen kysymyksen, jolla pyrittiin saamaan selville vastaajan omakohtaista näkemystä aiheesta. Kaikki kysymykset olivat pakollisia. Monivalintakysymyksissä tutkija laati valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja

merkitsi rastin valitsemansa vaihtoehdon kohdalle. Monivalintakysymyksiin on teknisesti helppo ja nopea vastata, siksi tämä oli luonteva valinta tähän toimintaympäristöön.

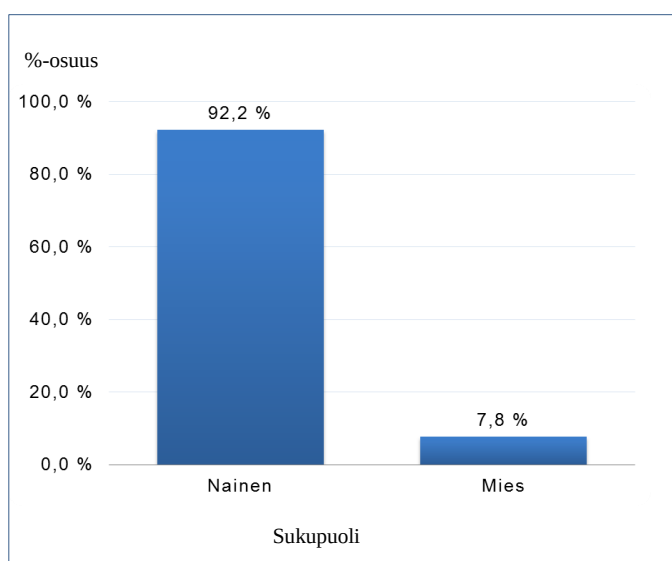
12 TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELUA

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin vastaajan taustatietoja ja omaa näkemystä omasta työkyvystä. Taustakysymykset käsittelevät sukupuolta, ikää, koulutusta, työkohdetta ja työkokemusta siivoustyössä. Tutkimuksen tulokset esitetään tässä osiossa kaavioina teemoittain. Tulokset on luokiteltu analyysin helpottamiseksi eri osa-alueisiin.

12.1 Taustatiedot

12.1.1 Sukupuoli

Kyselyyn vastanneista 47 (92,2 %) oli naisia ja 4 (7,8 %) miehiä (kuvio 5). Tulos puoltaa sitä totiasiaa, että siivoustyö on yleisimmistä naisten ammateista Suomessa. (Suomen virallinen tilasto 2012)

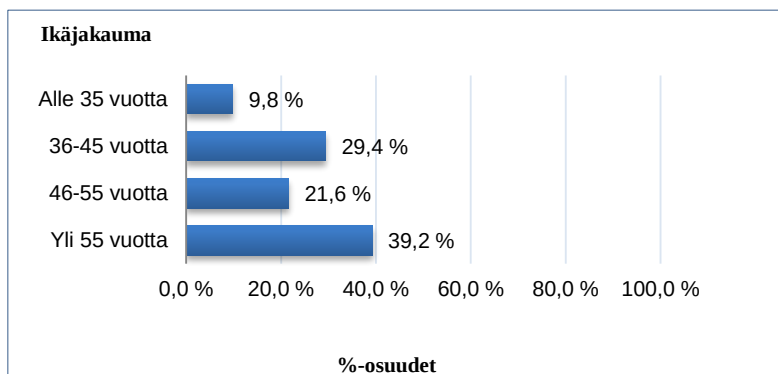


KUVIO 5. Vastaajien sukupuolijakauma prosentteina (n=51)

12.1.2 Vastaajien ikäjakauma

Puhdistuspalvelualalle on naisvaltaisuuden lisäksi tyypillistä ikääntyvät työntekijät. Tämä tutkimus puoltaa tätä tosiasiaa. Kuvioista 6 voidaan lukea, että vastaajista 5 laitoshuoltajaa (9,8 %) oli alle 35-vuotiaita. Laitoshuoltajista 15 (29,4 %) oli 36–45 -vuotiaita

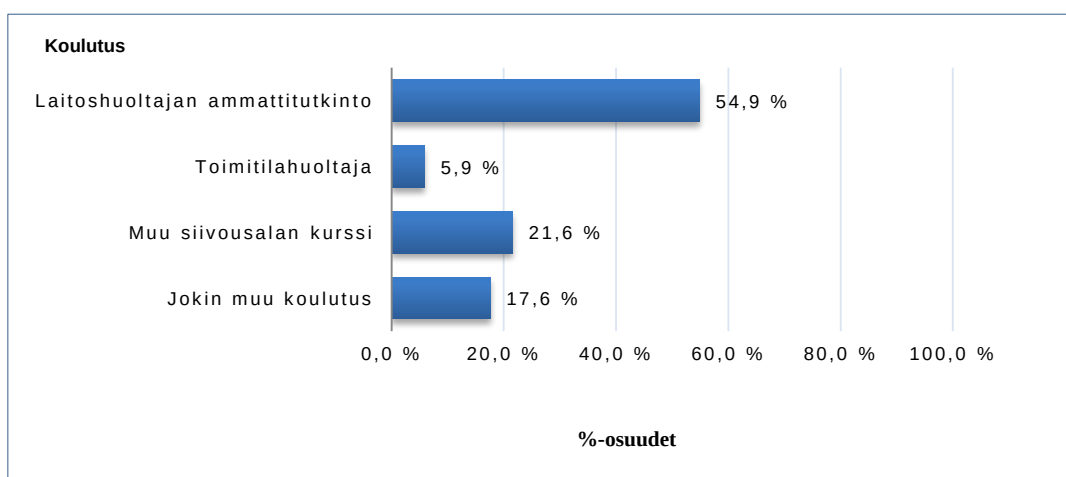
ja 46–55-vuotiaita 11 laitoshuoltajaa (21,6 %). Yli 55-vuotiaita vastaajia oli 20 laitoshuoltajaa (39,2 %). M. Salon (henkilökohtainen tiedonanto 5.9.2015) mukaan keski-ikä tutkittavassa organisaatiossa tutkimushetkellä on 48 vuotta.



KUVIO 6. Laitoshuoltajien ikäryhmäjakauma prosentteina (n=51)

12.1.3 Koulutus

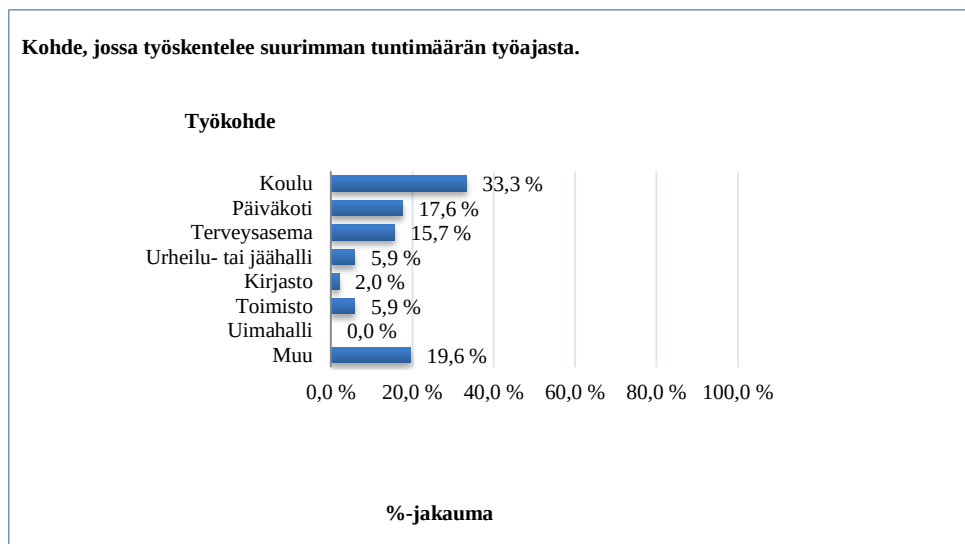
Vastaajista yli puolella on laitoshuoltajan ammattitutkinto (54,9 %), toimitilahuoltajan koulutus (5,9 %) tai muu siivousalan kurssi (21,6 %). Vastaajista 9:llä (17,6 %) on jokin muu koulutus (kuvio 7).



KUVIO 7. Vastaajien koulutustaso ja -jakauma prosentteina (n=51)

12.1.4 Työkohde, jossa työskentelee suurimman tuntimäärän työajasta

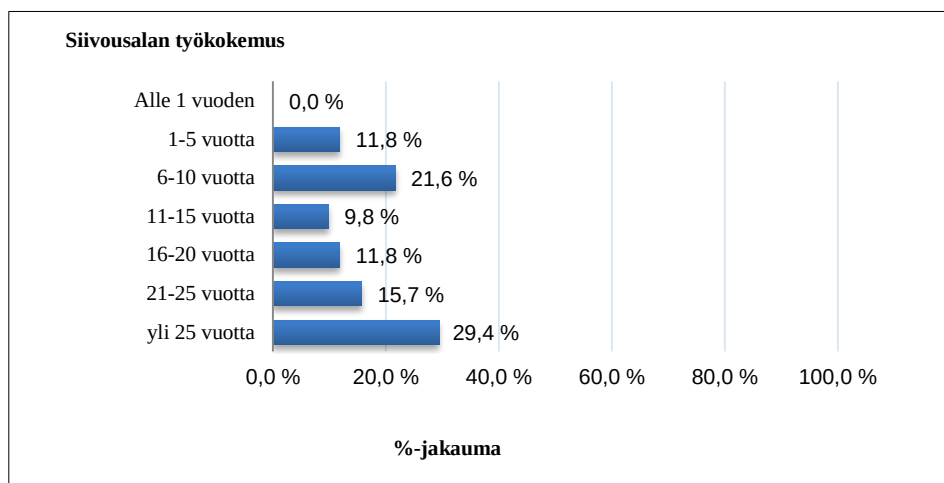
Kuviosta 8 voidaan lukea, että vastaajista 17 laitoshuoltajaa (33,3 %) työskenteli kouluilla, 9 laitoshuoltajaa (17,6 %) päiväkodissa, 8 laitoshuoltajaa (15,7 %) terveysasemalla, 3 laitoshuoltajaa (5,9 %) urheilu- tai jäähallilla, yksi laitoshuoltaja (2,0 %) kirjastossa, kolme laitoshuoltajaa (5,9 %) toimistossa ja muissa kiinteistöissä työskenteli 10 laitoshuoltajaa (19,6 %). Uimahalleista ei tullut vastauksia.



KUVIO 8. Vastaajien työkohde, jossa työskentelee suurimman osan työajasta ja %-jakaumat kohteittain (n=51)

12.1.5 Siivousalan työkokemus

Kuviosta 9 nähdään, että kaikilla vastaajilla on vähintään yhden vuoden työkokemus siivoustyöstä. Vastaajista kuudella (11,8 %) laitoshuoltajalla on enintään viiden vuoden työkokemus. Vastaajista 11:llä (21,6 %) on työkokemusta 6-10 vuotta. Viidellä (9,8 %) laitoshuoltajalla on työkokemusta 11–15 vuotta. Kuudella (11,8 %) laitoshuoltajalla on 16–20 vuotta kokemusta siivoustyöstä. Vastaajista 23:lla (45,1 %) on pisimmät työurat (21–25 vuotta tai yli 25 vuotta).



KUVIO 9. Vastaajien (n=51) työkokemusvuodet siivoustyössä ja niiden jakautuminen prosentteina

12.1.6 Toimintakyky

Toimintakyky voidaan määritellä kykynä tai mahdollisuutena selviytyä kulloisestakin elämänvaiheesta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työkykyään asteikolla 0-10 (kuvio 10). Mitä korkeampi luku on, sitä parempana työkykyä pidetään. Pistemäärä 0 merkitsee täydellistä toimintakyvyttömyyttä, pistemäärä 10 puolestaan sitä, että toimintakyky on parhaimmillaan. Työkykyä voidaan arvioida karkeasti seuraavilla pistemäärillä:

0-5 heikoksi koettu työkyky

6-7 välttävä juuri ja juuri tyydyttäväksi koettu työkyky

8 hyväksi koettu työkyky

9 kiitettäväksi koettu työkyky

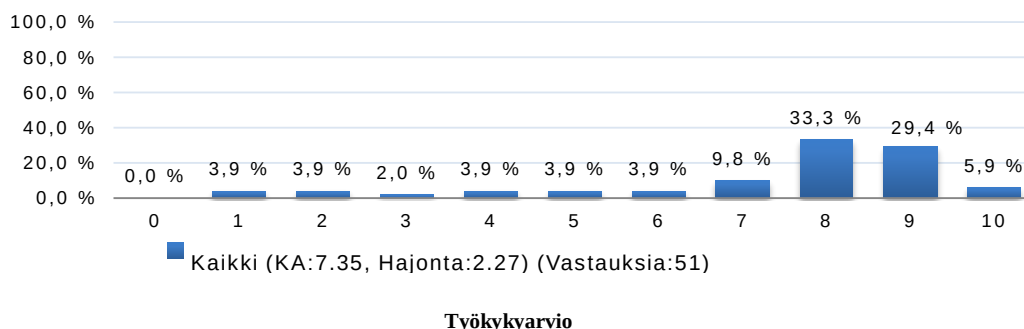
10 erinomaiseksi koettu työkyky

Näin määriteltynä (pistemäärät 0-7) 16 laitoshuoltajaa (31.3 %) kuuluu riskiryhmään arvioitaessa työkykyä. Heikko työkyky johtaa huonoon työsuoritukseen, itsetunnon heikkenemiseen sekä aiheuttaa inhimillisiä ja taloudellisia tappioita itse työntekijälle että työnantajalle (Hopsu 2001, 135). Hyväksi, kiitettäväksi tai erinomaiseksi (pistemäärät 7-10) työkykynsä arvio 35 laitoshuoltajaa (68.6 %). Keskiarvoksi laitoshuoltajilla tuli 7.35. Tämä lukuarvo on lähes sama kuin vuonna 2000 tehdyssä vastaavan tyyppisessä tutkimuksessa. Silloin pistemäärien keskiarvoksi saatiin 7.18.

Kokemus omasta työkyvystä ja arviot asteikolla 0-10.

Mitä korkeampi luku on, sitä parempana pitää työkykyä.

%-jakauma



KUVIO 10. Laitoshuoltajien (n=51) arvio työkyvystään asteikolla 1-10 ja vastausten jakauma prosentteina

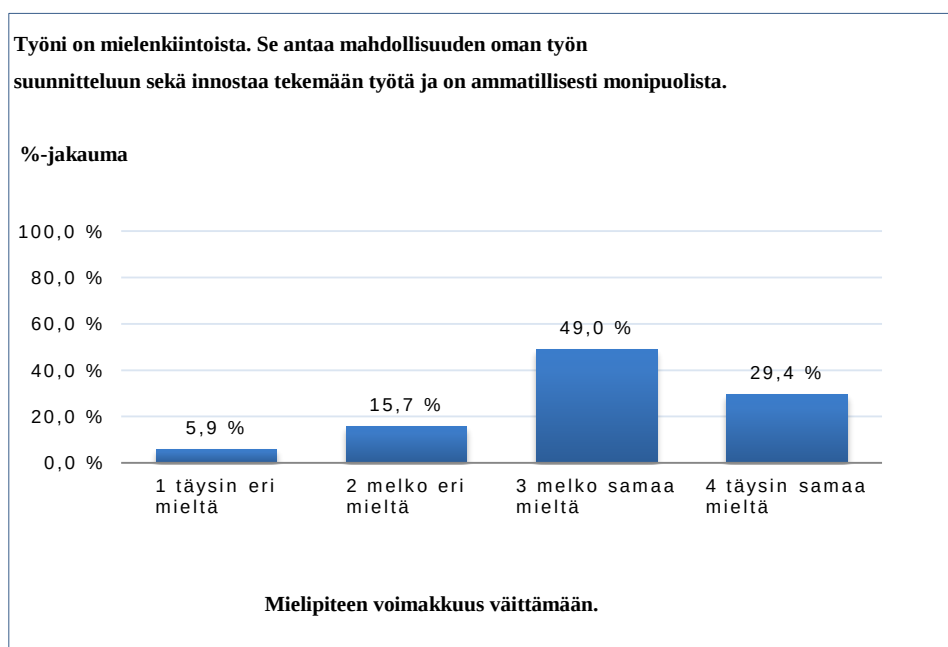
12.2 Työn kokeminen ja hallinta

Tässä osiossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan siivoustyön kokemiseen ja hallintaan liittyviä väittämiä asteikolla 1 - 4. Vastausvaihtoehdot olivat 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä ja 4 = täysin samaa mieltä. Työn kokeminen ja hallinta -osiossa on 10 eri väittämää.

Ensimmäinen väittämä, työni on mielenkiintoista. Se antaa mahdollisuuden oman työn suunnitteluun sekä innostaa tekemään työtä ja on ammatillisesti monipuolista. Tällä väittämällä mitattiin vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa työtehtävien sisältöön eli missä järjestyksessä työn voi tehdä sekä valittaviin työmenetelmiin. Mielenkiintoista tässä on se, kuinka paljon laitoshuoltaja itse voi vaikuttaa työn tekemiseen ja kuinka paljon sitä määrittää ulkoiset tekijät kuten asiakkaat tai esimiehet. Vastaukset jakautuivat seuraavasti. Vastaajista 25 laitoshuoltajaa (49 %) on täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Melkein puolet vastaajista kokee mahdolliseksi vaikuttaa oman työn suunnitteluun sekä omaan työhön liittyviin työn hallinnan piirteisiin. Vastanneista laitoshuoltajista 15 (29,4 %) on melko samaa mieltä väittämästä ja sitä voidaan pitää hyvänä positiivisena signaalina motivoituneisuudesta työtä kohtaan. Vastaajista 8 henkilöä (15,7 %) on eri mieltä väittämästä ja 3 henkilöä (5,9 %) on täysin eri mieltä väittämästä (kuvio 11). Kaiken

kaikkiaan yli puolet vastaajista koki omaavansa vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa työjärjestykseen. Hyvällä työn hallinnalla vähennetään haitallisen työstressin kehittymistä ja se luo edellytyksiä työhyvinvoinnin vahvistumiselle.

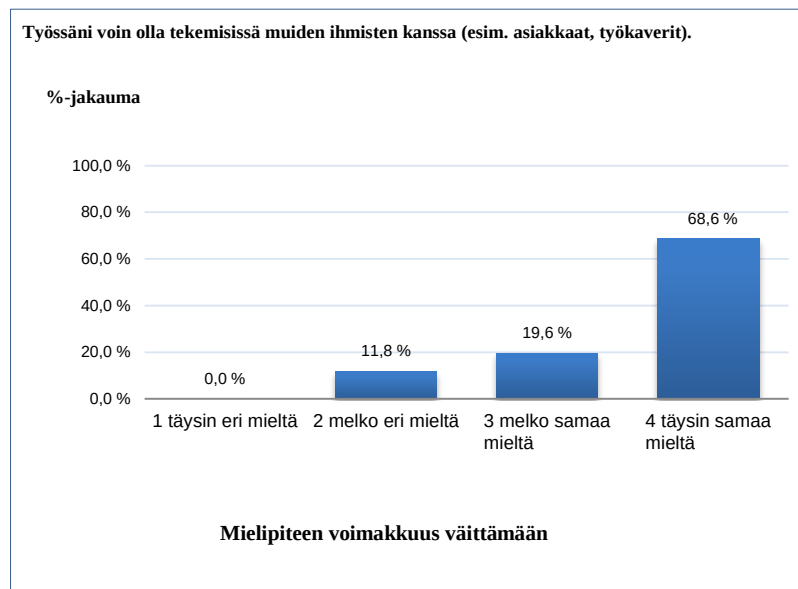
Laitoshuoltajan työ tehdään pääsääntöisesti kuntasektorilla tiettynä työaikana joko päivä- tai iltatyönä, joten siivoushenkilökunnalla ei ole suuressa määrin mahdollisuutta vaikuttaa työpäivän alkamis- ja loppumisaikaan, omien asioiden hoitamiseen työvuoron aikana tai vuosilomien pitämisen ajankohtiin. Voidaankin todeta että, muut tekijät määrittelevät työaikojen hallinnan siivousalalla, mikä ei sinänsä ole hyvä asia työhyvinvoinnin kannalta. Siivous työnä on aputoiminto ja sen on aina huomioitava päätoimija, jolle puhtautta tuotetaan.



KUVIO 11. Vastaajien kokemus vaikutusmahdollisuuksista siivoustyössä. Jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Toinen väittämä, työssäni voin olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Työpaikoilla tapahtuu sosiaalista kanssakäymistä päivittäin ja työpaikan suhteet voivat muodostaa monelle merkittävän osan vuorovaikutustilanteista. Vastauksista voidaan päätellä, että laitoshuoltajat ovat tekemisissä muiden ihmisten kanssa työvuoron aikana. Laitoshuoltajan sosiaalinen työympäristö muodostuu pääosin tilan käyttäjistä, työkavereista ja esimiehen käynneistä. Kuvio 12 osoittaa, että vastanneista 35 laitoshuoltajaa (68,6 %) on väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä on 10 laitoshuoltajaa (19,6 %). Melko eri mieltä väitteestä on 6 laitoshuoltajaa (11,8 %).

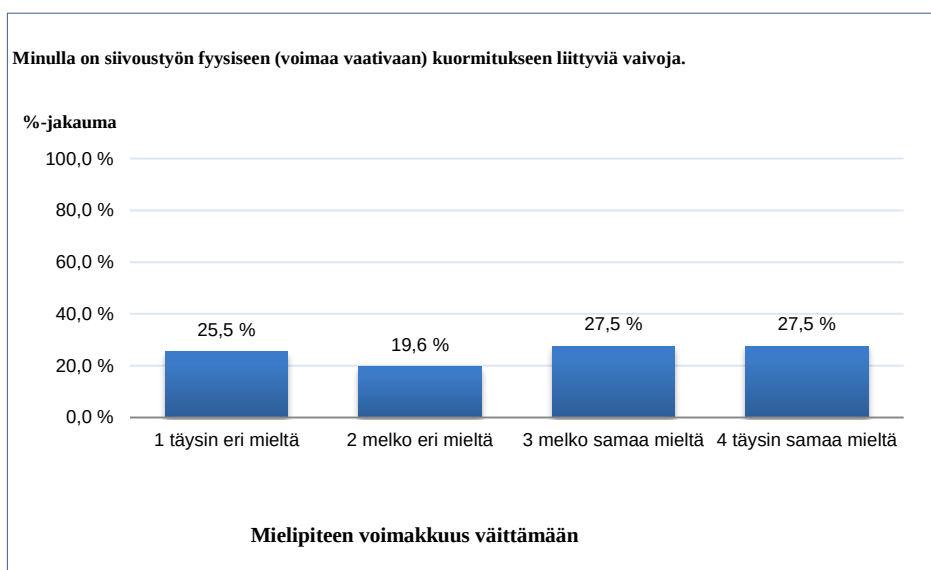
Tutkimustulos osoittaa, että laitoshuoltajista suuri osa on tekemisissä toisten ihmisten kanssa työpäivän aikana. Oksasen (2012, 61) mukaan sosiaalinen pääoma ylläpitää ja parantaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia, etenkin luottamus ja vastavuoroisuus ovat tärkeitä elementtejä sosiaalisen pääoman kehittymiselle työpaikalla.



KUVIO 12 Sosiaalisen kanssakäymisen määrä laitoshuoltajilla (n=51) asteikon 1-4 mukaan prosentteina

Kolmas väittämä, minulla on siivoustyön fyysiseen kuormitukseen liittyviä vaivoja. Hopson (2001, 118–119.) mukaan fyysinen toimintakyky koostuu hengitys- ja verenkiertoelimistön toiminnasta, tuki- ja liikuntaelinten toimintakyvystä sekä motoriikasta. Siivoustyötä pidetään keskiraskaana työnä ja tämän tyypeistä työtä tekevillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisiä.

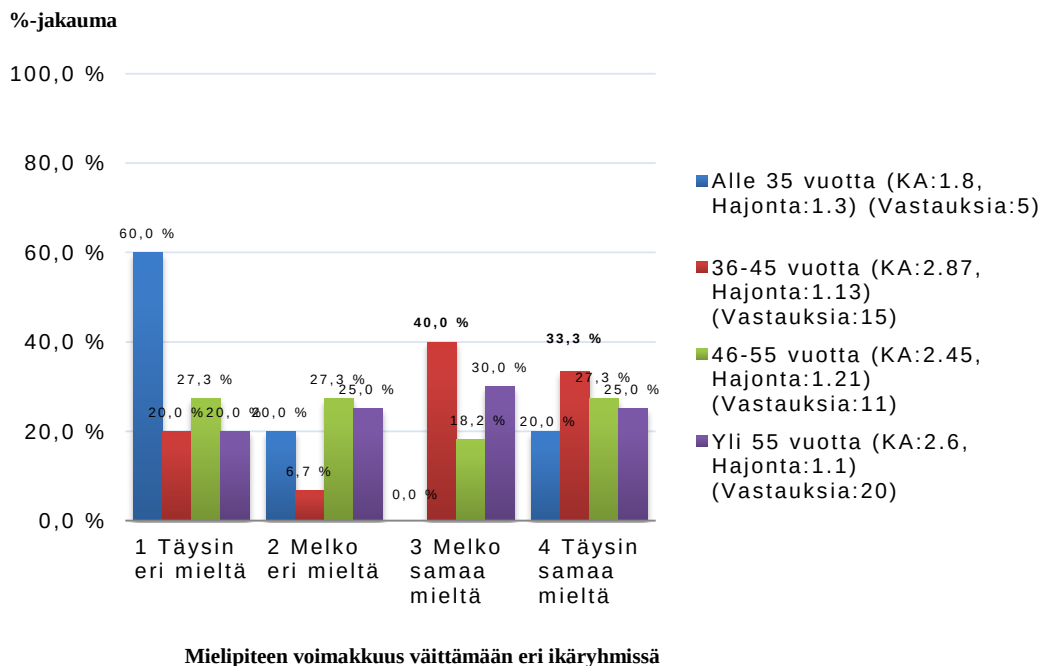
Kuviosta 13 näemme, että laitoshuoltajista 14 (27,5 %) kokee vaivoja liittyen siivoustyön fyysiseen kuormittavuuteen. Todennäköistä on, että nämä henkilöt kokevat vaivoja päivittäin työssä. Yhtä paljon vastaajista kokee siivouksen aiheuttavan fyysistä kuormittavuutta satunnaisesti, mutta ei aina. Laitoshuoltajista 10 (19,6 %) arvioi, ettei siivous työnä aiheuta suuria vaivoja kuormittavuudellaan ja 13 (25,5 %) laitoshuoltajaa ei koe siivouksen aiheuttavan vaivoja ollenkaan. Karkeasti voidaan todeta, että vastaajista puolet kokee siivouksen rasittavuuteen ja kuormittumiseen liittyviä vaivoja. Mielenkiintoista on huomata, että puolet vastaajista kokee jollain tasolla siivouksen aiheuttavan vaivoja, mutta vastaajista 35 (68,6 %) arvioi kuitenkin työkykynsä (arviot 8,9 tai 10) hyväksi tai erinomaiseksi.



KUVIO 13. Laitoshuoltajien (n=51) fyysisten vaivojen esiintyvyys siivoustyössä, asteikon 1-4 mukaan

Tutkimuksessa tutkittiin myös eri ikäryhmien välisiä eroja liittyen siivoustyön kuormittavuuteen (kuvio 14). Huomioitavaa tässä tutkimuksessa on, että siivoustyön fyysiseen kuormittavuuteen liittyviä vaivoja esiintyi 36–45-vuotiaiden ikäryhmässä eniten (kuvio 13). Tämän ikäryhmän vastaajista 5 (33,3 %) laitoshuoltajaa oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä 6 (40 %) laitoshuoltajaa. Kolmella (20 %) laitoshuoltajalla tässä ikäryhmässä ei ole minkäänlaisia fyysisiä vaivoja ja yhdellä (6,7 %) ei juurikaan. Tällä ikäryhmällä on paljon työvuosia edessään, joten on tärkeää miettiä millä siivousvälineillä ja miten siivouksen toteuttaa, jotta työn vaatimuksista selviää. Alle 35-vuotiailla ei ole mainittavampia fyysisiä vaivoja, vastaajista vain yksi (20 %) laitoshuoltaja kokee fyysisiä vaivoja liittyen siivoustyön kuormittavuuteen. Yli 55-vuotiaista 5 (25 %) laitoshuoltajalla on fyysisiä vaivoja (arvio 4) ja 6 laitoshuoltajalla on melko varmasti (arvio 3) fyysisiä vaivoja liittyen siivoustyön kuormittavuuteen.

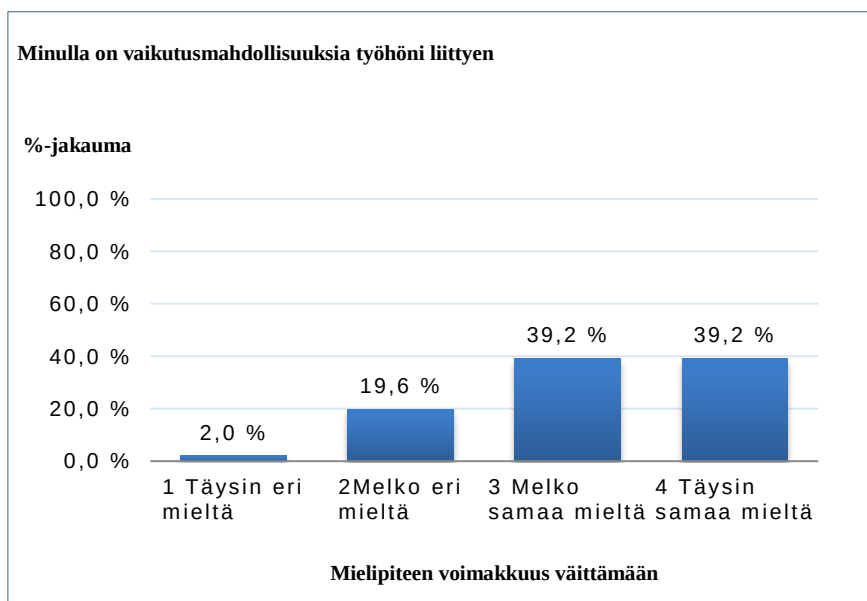
Minulla on siivoustyön fyysiseen (voimaa vaativaan) kuormitukseen liittyviä vaivoja.



KUVIO 14. Fyysisten vaivojen esiintyvyys laitoshuoltajilla (n=51) siivoustyössä, mitattuna asteikolla 1-4 eri ikäryhmissä (%)

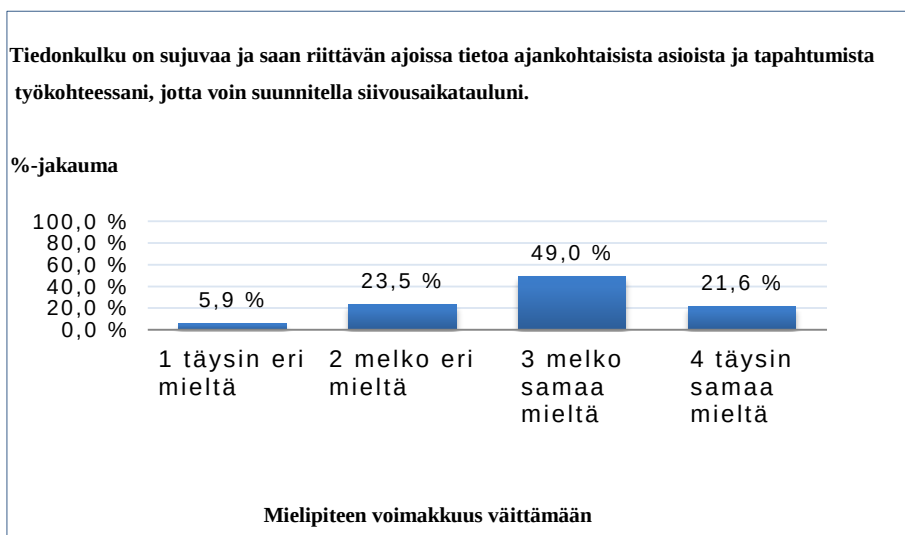
Väittämällä neljä, minulla on vaikutusmahdollisuuksia työhöni liittyen (esim. voin valita työmenetelmät ja -tahdin ja missä järjestyksessä teen työni.) mitattiin mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sisältöön ja sen suunnitteluun. Osallistuminen työn suunnitteluun lisää motivaatiota ja halua tehdä työtä. Se poistaa rutiinia ja antaa aivoille työtä suunnitella esimerkiksi sitä, missä järjestyksessä päivittäisiä työtehtäviä toteuttaa. Siivoustyössä on mahdollista valita eri tapoja tuottaa haluttu lopputulos. Motivaatio ja halu tehdä hyvää tulosta lisääntyvät, kun on kokemus, että työnantaja luottaa työntekijöihin. Tällöin on tärkeää, että esimies varmistaa työntekijän osaamisen, ettei vastuu työssä onnistumisesta rasita työntekijää liikaa, aiheuttamalla työstressiä.

Kuviosta 15 voi lukea, että laitoshuoltajista 20 (39,2 %) kokee omaavansa hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön liittyen, olemalla täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaa- jista 20 (39,2 %) kokee omaavansa vaikutusmahdollisuuksia melko paljon, olemalla melko samaa mieltä väitteen kanssa. Arvion 2 (melko eri mieltä) antoi 10 laitoshuoltajaa ja arvion 1 (täysin eri mieltä) antoi yksi laitoshuoltaja.



KUVIO 15. Laitoshuoltajien (n=51) vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, mitattuna asteikolla 1-4. Eri vastaukset prosenttijakaumina

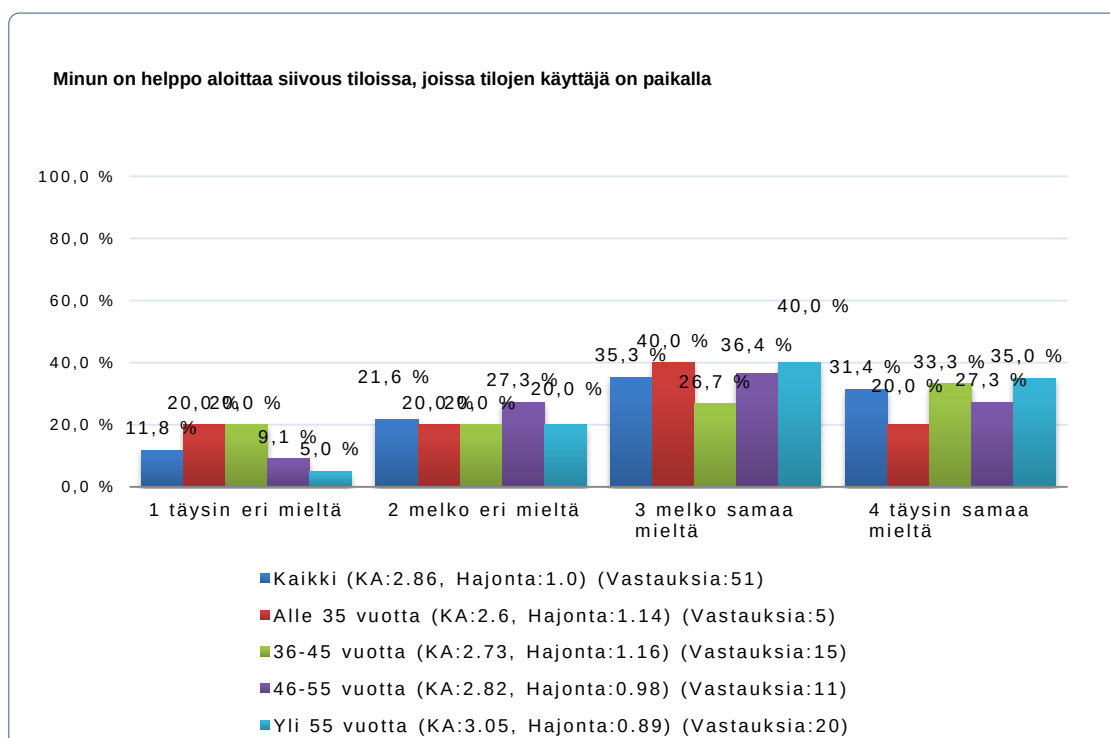
Väittämällä viisi, tiedonkulku on sujuvaa ja saan riittävän ajoissa tietoa ajankohtaisista asioista ja tapahtumista työkohteessani, jotta voin suunnitella siivousaikatauluni, mitattiin saavatko laitoshuoltajat tilan käyttäjiltä tai esimiehiltä tietoa siivottavien tilojen toiminnasta, jotka vaikuttavat laitoshuoltajan työjärjestelyihin. Siivous on aina aputoiminto ja sen tulee tukea tilan pääkäyttöä. Kun tiloissa toimitaan samanaikaisesti, vaatii se oikean aikaista tiedottamista tapahtumista ja muutoksista käyttäjältä, jotta tilat ehditään siivota riittävän puhtaiksi ja viihtyisiksi. Kuvioista 16 voidaan lukea, että vastaajista 11 (21,6 %) laitoshuoltajaa saa varmasti tiedot tilojen poikkeusjärjestelyistä ja 25 (49,0 %) vastaajaa saa poikkeamatiedot melko varmasti. Vastaajista 3 (5,9 %) laitoshuoltajaa ei saa tietoa tilojen poikkeusjärjestelyistä ja 12 (23,5 %) laitoshuoltajaa saa tiedon poikkeusjärjestelyistä joskus, mutta ei aina. Kun siivous tapahtuu samanaikaisesti muun käytön yhteydessä, on ensiarvoisen tärkeää ilmoittaa poikkeusjärjestelyt siivoushenkilöstölle. Näin laitoshuoltaja voi suunnitella työjärjestyksensä ja aikataulunsa ennakkoon ja välttyä kiireen aiheuttamilta stressitekijöiltä.



KUVIO 16. Tiedon saanti tilojen käytöstä siivouksen näkökulmasta, mitattuna asteikolla 1-4. Eri vastaukset prosenttijakaumina (n=51)

Väittämällä kuusi, minulla on helppo aloittaa siivous tiloissa, joissa tilojen käyttäjä on paikalla. Tällä väittämällä mitattiin rohkeutta aloittaa siivous tiloissa, joissa tilat ovat pääkäyttäjän käytössä siivouksen alkaessa tai sen aikana. Rohkeus aloittaa siivous silloin, kun tilan käyttäjä on paikalla, kertoo sosiaalisesta rohkeudesta ja arvostuksesta omaa ammattitaitoaan ja ammattiaan kohtaan.

Kuviosta 17 voidaan lukea, että ikäryhmässä yli 55-vuotiaat, 15 (75 %) laitoshuoltajalla on helppoa tai helpohkoa (arviot 3 ja 4) aloittaa siivous tiloissa käyttäjän ollessa paikalla. Kyselyyn vastanneista oli myös eniten tästä ikäryhmästä. On oletettavaa, että heillä on myös työkokemusvuosia eniten samoin elämäkokemusta, kuitenkin viisi (20 %) henkilöä koki siivoustilanteen haasteellisenä (arviot 1 ja 2) tässä ikäryhmässä. Jokseenkin vaikeana tai vaikeahkona (arviot 1 ja 2) tilanteen koki vastaajista kuusi laitoshuoltajaa ikäryhmästä 36–45 vuotta ja 2 laitoshuoltajaa ikäryhmästä alle 35 vuotta. Hankalana tai hankalahkona (arvio 1 tai 2) tilanteen kokee ikäryhmässä 46–55 vuotta neljä (36,4 %) henkilöä. Sosiaalisten tilanteiden käsittely on pitkälti henkilökohtainen ominaisuus, toiset ovat arempia ja toiset taas luonnostaan rohkeampia kohtaamaan ihmisiä ja tilanteita. Se, että siivous toimintona on totuttu tekemään aikana, jolloin tilan pääkäyttäjää ei ole paikalla tekee siivouksesta ”näkymättömän” toiminnon. Toisaalta siivous on joutuisampaa, kun tilat eivät ole käytössä.

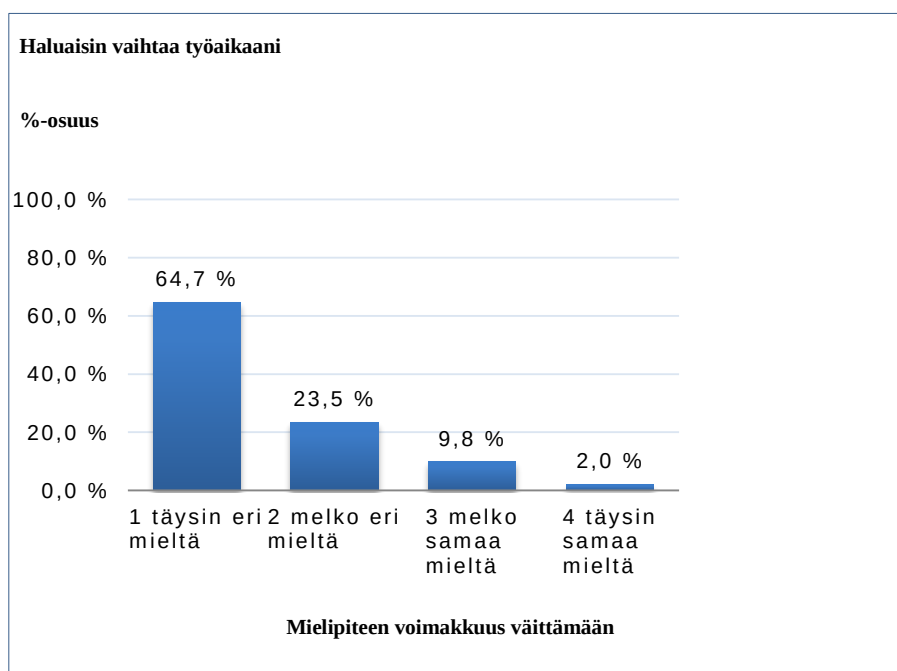


KUVIO 17. Sosiaalinen rohkeus työssä eri ikäryhmissä prosentteina (n=51)

Väittämällä seitsemän, haluaisin vaihtaa työaikaani (jos vastaat 3 tai 4, mikä olisi parempi) haluttiin tutkia mahdollistaako nykyinen työaika työn tekemisen parhaalla mahdollisella tavalla. Mikäli vastaaja koki, ettei nykyinen työaika ole hyvä, pyydettiin häntä ehdottamaan sopivampaa työaikaa.

Kuvion 18 tulos osoittaa, että vastaajista 1 (2,0 %) laitoshuoltaja on täysin tyytymätön työaikaansa ja melko tyytymättömiä työaikaansa on laitoshuoltajista 5 (9,8 %). Täysin tyytyväisiä työaikaansa on 32 (64,7 %) laitoshuoltajaa ja melko tyytyväisiä on vastaajista 11 (23,5 %). Vastaajat ehdottivat avovastauksissaan seuraavia parannusehdotuksia:

Tietenkin ihanne siivouspaikka missä ei olisi ketään mutta ei ole mahdollista tehdä yöllä!, Aamutyö ei oikein enää sovi., Olisi mielekkäämpää tehdä esim. 7-15.30 aikaa 4 päivänä viikossa ja yhtenä päivänä 7-13.45., Joskus olisi hyvä vaihtaa esim. 1 viikko iltapäivä ja 1 viikko aamu vuoro koska helpottaisi jaksamista., Ei työaikaa, vaan tavoitteellista siivousta asiakkaan ja tilojen tarpeen mukaan. Mitä järkeä on käyttää työaikaa odotteluun?, Haluaisin nukkua aamulla pidempään. Päiväkot, koulu.



KUVIO 18. Työajan oikea-aikaisuus. Vastausten jakauma asteikolla 1-4 prosentteina (n=51)

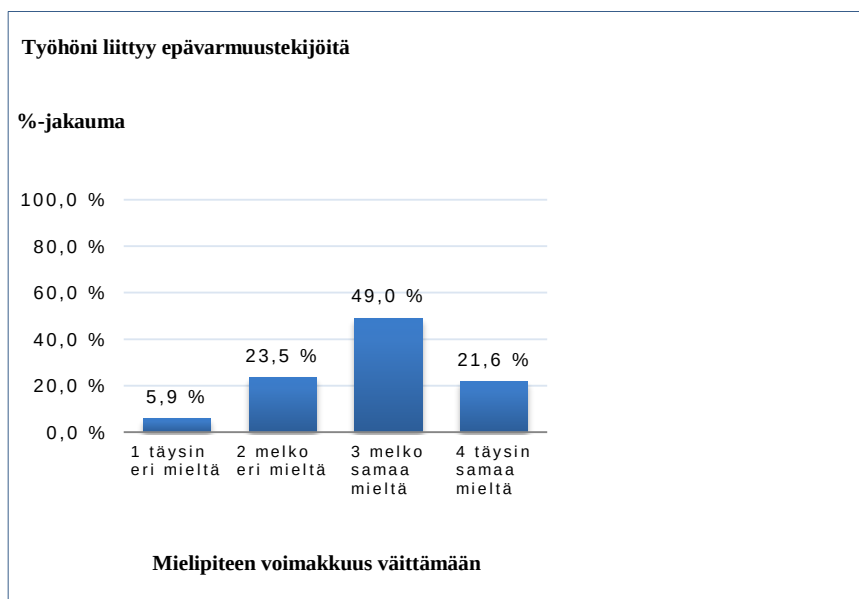
Väittämällä kahdeksan, työhöni liittyy epävarmuustekijöitä, mitattiin laitoshuoltajien mielikuvaa liittyen työn epävarmuustekijöihin. Lisäksi avokysymyksellä haluttiin tarkentaa, mitä epävarmuustekijät mahdollisesti ovat, jos vastasi väittämään 3 tai 4.

Kuviosta 19 nähdään, että laitoshuoltajista 11 (21,6 %) kokee työhönsä liittyvän varmasti epävarmuustekijöitä. Melko samaa mieltä väitteen kanssa on 25 (49,0 %) laitoshuoltajaa. Melko eri mieltä väitteestä on 11 (23,5 %) vastaajaa ja kolme vastaajista ei tunne työhön liittyvän minkäänlaisia epävarmuustekijöitä. Laitoshuoltajat, jotka vastasivat väitteeseen 3 tai 4, kertoivat avokysymyksessä epävarmuustekijöiden liittyvän seuraaviin asioihin:

Ulkoistamisen uhka ja mitoituksen jatkuva kiristäminen., Mahdolliset tulevat muutokset ja työkykyni riittämisen., Laitoshuoltajien myynti yksityiselle firmalle., Epävarmuus töiden jatkuvuudesta., Kuka minun työnantaja vuona 2017, emme edes tiedä jatkuuko työ ja jos jatkuu, niin missä muodossa., Työsuhteen jatkuminen on epävarmaa. Kaupungin töitä halutaan kovasti yksityistää., Työpaikan säilyminen ulkoistaminen on käynnissä., Espoon kaupungin suunnitelmat siivouksen jatkosta aiheuttavat epätietoisuutta ja stressiä., Jatkuuko työ Espoo kaupungin vai yksityisen palvelun tuottajan alaisena?, Lisäksi siivoustyössä epävarmuutta aiheuttaa jatkuva

mitoitus, milloinkaan ei tiedä koska seuraava mitoitus tulee ja paljonko työaikoja kiristetään., No esim. kaupungin johdon kaavailut., Espoon Kaupunki aikoo ulkoistaa siivouspalvelut.

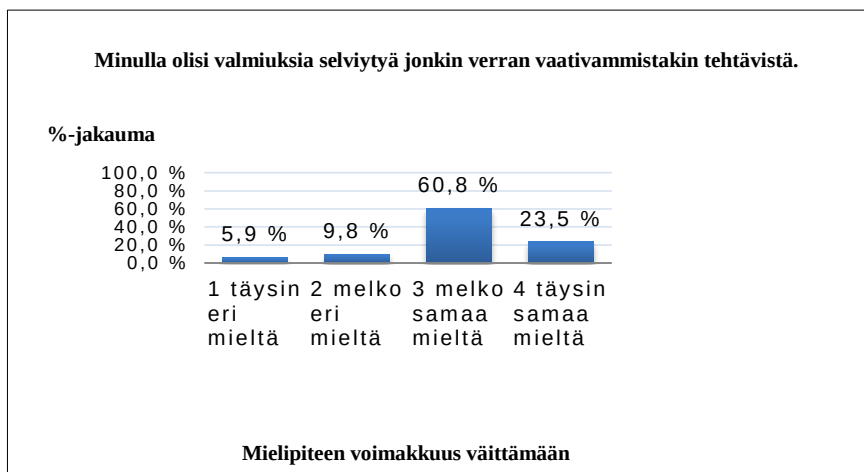
Avovastaukset kertovat epävarmuustekijöiden liittyvän kiristyvään työtahtiin ja työmäärän lisääntymiseen sekä työnantajan mahdollisiin suunnitelmiin ulkoistaa siivous. Vastaajista selvä enemmistö ei pidä työtään varmana ja pysyväenä.



KUVIO 19. Laitoshuoltajien (n=51) kokema epävarmuus työssä. Vastausten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina

Väittämällä 9, minulla olisi valmiuksia selviytyä jonkin verran vaativammistakin tehtävistä, selvitettiin laitoshuoltajien arviota omasta osaamisestaan. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että siivouspalveluissa esiintyy ylipätevyyttä laitoshuoltajien keskuudessa. Ylipätevyyttä voi selittää se, että työntekijöistä 36 % on maahanmuuttajia ja heillä on usein jo kotimaassaan hankittu muu koulutus ja ammatti. Siivousalaa maahanmuuttajan on helppo lähestyä ja se on hänelle hyvä ensikosketus työelämään uudessa maassa. Kielitaidon kehityttyä riittävän hyväksi, voidaan hakeutua työhön omalle alalle. Osaamisen vajaakäyttö on työresurssin tuhlausta ja väärinkohdentamista. Tämä osaamisvoimavara olisi hyvä saada työorganisaatiossa hyödynnettyä työnkuvan haasteellisuutta lisäämällä ja monipuolistamalla. Toisaalta mahdollisuudessa hyödyntää osaamista on myös liiallisen kuormittumisen vaara, jolloin voimavarat voivat liiaksi huventua. Työntekijöiden mahdollisuus hyödyntää ammatillista osaamistaan nähdään työhyvinvointia lisäävänä tekijänä (Hopsu 2001, 123).

Kuviosta 20 voidaan lukea, että 12 (23,5 %) laitoshuoltajaa arvio omaavansa hyvät valmiudet haasteellisempaan työhön. Melko samaa mieltä väitteestä on 31 (60,8 %) laitoshuoltajaa. Tämä on merkittävä tulos ammatillisuuden näkökulmasta, olihan yli puolella vastaajista siivousalan ammattitutkinto. Laitoshuoltajista viisi (9,8 %) on eri mieltä väitteestä eli ei koe selviytyvänsä hieman haasteellisimmista työtehtävistä ja kolme (5,9 %) vastaajaa ei mielestään selviä ollenkaan vaativimmista työtehtävistä.

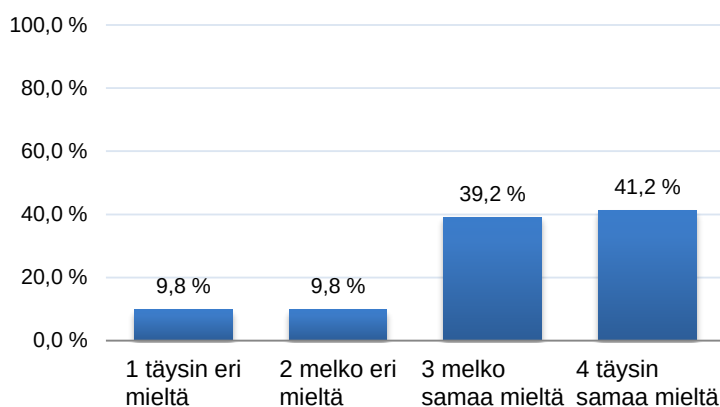


KUVIO 20. ”Minulla olisi valmiuksia selviytyä jonkin verran vaativammistakin tehtävistä.” Vastausten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Väittämällä 10, työpäiväni aikana selviydyn annetuista työtehtävistä (ylläpitosiivous, vuosikellotyöt, kesähuoltotyöt) mitattiin osaamista ja työajan riittävyyttä annettuihin työtehtäviin. Kuvio 21 osoittaa, että laitoshuoltajista 21 (41,2 %) selviytyy varmasti annetuista työtehtävistä ja melko varmasti selviää 20 laitoshuoltajaa (39,2 %). Melko varmaa on, että noin 80 % vastaajista selviytyy annetuista työtehtävistä työaikanaan. Viisi (9,8 %) laitoshuoltajaa on väittämästä joko melko eri mieltä tai väittämästä täysin eri mieltä eli vastaajista 10:llä on jonkinlaisia vaikeuksia selviytyä annetuista työtehtävistä. Syitä, ettei selviydy annetusta työmäärästä voi olla työn huono organisointi, siivotaan väärään aikaan, huono fyysinen kunto, osaamisen puute tai työn hallinnan heikkous.

Työpäiväni aikana selviydyn annetuista työtehtävistä (ylläpitosiivous, vuosikellotyöt, kesähuoltotyöt)

%-jakauma



Mielipiteen voimakkuus väittämään

KUVIO 21. ”Työpäiväni aikana selviydyn annetuista työtehtävistä.” Vastusten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Lisäksi laitoshuoltajia pyydettiin arvioimaan omia kokemuksia liittyen siivoustyön hallintaan viidellä eri väittämällä. Vastausvaihtoehdot väittämiin olivat kyllä ja ei. Vastaukset on kerätty taulukkoon 1.

Tuloksista voidaan nähdä, että laitoshuoltajat ovat hyvin kokeneita ja ammatillisesti päteviä. Yli 10 vuoden palvelusaikojaa vastaajista oli 34:llä, kun kysyttiin kuinka kauan on työskennellyt siivousalalla ja olihan laitoshuoltajan ammattitutkinnon suorittanut yli puolet vastanneista. Laitoshuoltajista 45 (88, 2 %) kokee, että perehdytys on ollut riittävää, mikä on hyvä tulos. Uudelle työntekijälle tulee antaa riittävä perehdytys työtehtäviin. Jos työntekijä ei hallitse työtään ja siihen liittyviä tapahtumia, ei voi myöskään innostua ja motivoitua omasta työstään. Tärkeää on myös esimiehen varmistaa ja kerrata asioita. Siivousta pidetään fyysisesti keskiraskaana työnä. Vastaajista 45 (88,2 %) on väitteen kanssa samaa mieltä, kun taas 6 (11,8 %) laitoshuoltajaa pitää siivousta raskaana tai jopa kevyehkönä. Vastaajista 18 (35,3 %) kokee, että halu tehdä työtä on vähentynyt, kun taas 33 (64,7 %) vastaajaa on sitä mieltä, että tahto tehdä työtä ei ole muuttunut tai se on lisääntynyt. Ellei perusasiat toimeentulo ja työn jatkuvuus ole turvattu, on vaikeaa keskittyä itsensä toteuttamiseen. Työntekijää eivät motivoi epävarmuus ja pakko. Suuri osa laitoshuoltajista (74,5 %) ei koe työn ulkopuolisten asioiden vaikuttavan työn toteutuksen.

TAULUKKO 1. Laitoshuoltajien kokemuksia siivoustyöstä (n=51). Vastaukset kyllä/ei vaihtoehtojen mukaan (%)

Väittäjä	Kyllä %	f	Ei %	f
Osaamiseni on siivoustyössä riittävää	98 %	50	2 %	1
Perehdytys on ollut nykyiseen työhöni riittävää	88,2 %	45	11,8 %	6
Työ on oikein suoritettuna keskiraskasta	88,2 %	45	11,8 %	6
Työmotivaatio/halu tehdä työtä on vähentynyt	35,3 %	18	64,7 %	33
Työn ulkopuoliset asiat (esim. perhe, raha-asiat ym.) vaikuttavat työn tulokseen.	25,5 %	13	74,5 %	38

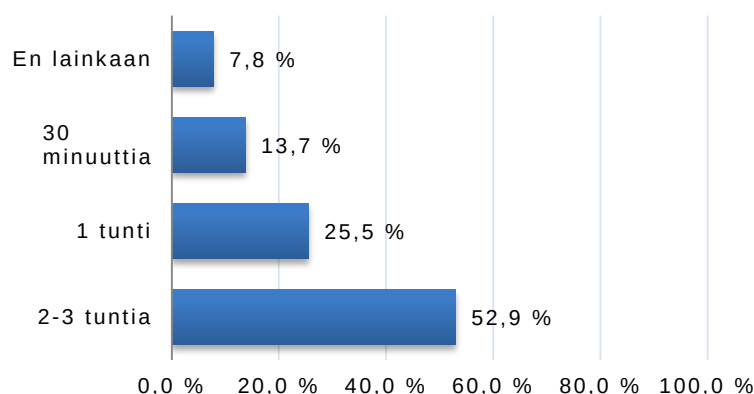
12.3 Liikunta- ja unitottumukset

Tässä osiossa laitoshuoltajia pyydettiin merkitsemään rasti sen vaihtoehdon kohdalle, joka parhaiten kuvaa yleensä vastaajan liikunta- ja unitottumuksiaan. Liikuntatottumuksilla tarkoitettiin tässä tutkimuksessa viikon aikana tapahtuvaa vapaa-ajan liikuntaa ja taukoliikuntaa tai mikrotaukoja työvuoron aikana. Vastausvaihtoehdot liikuntaosiossa olivat; en harrasta lainkaan liikuntaa, 30 minuuttia, yhden tunnin tai 2-3 tuntia. Taukoliikunnan ja mikrotaukojen osalta kysyttiin, harrastaako tämäntyyppistä liikuntaa työvuoron aikana.

Kuviosta 22, joka kuvaa arkiliikunnan määrää vastaajilla, voidaan lukea, että yli puolet (52,9 %) laitoshuoltajista toteuttaa suositusten mukaista 1-2 tunnin liikunnan määrää viikokotasolla. Lisäksi vastaajista 13 (25,5 %) harrastaa liikuntaa yhden tunnin viikossa ja puolen tunnin liikuntaharrastajia vastaajista on 7 (13,7 %) laitoshuoltajaa. Neljä laitoshuoltajaa ei harrasta liikuntaa lainkaan, mikä on huolestuttavaa työssä jaksamisen kannalta, sillä hyvä fyysinen kunto on tärkeä työkyvyn osa ja liikkumattomuus terveyttä uhkaava tekijä, valistaa Kulmala ym. (2011).

Kuinka paljon viikossa harrastat liikuntaa vapaa-aikanasi?

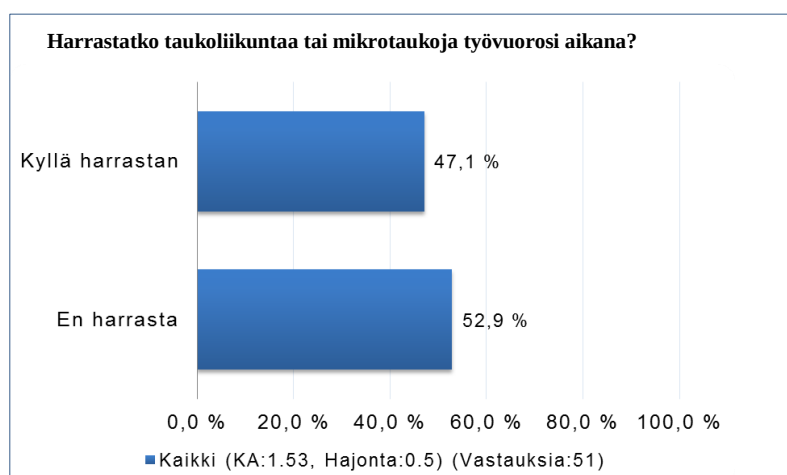
Liikunta-aika



KUVIO 22. ”Kuinka paljon harrastat liikuntaa vapaa-aikanasi?”

Eri liikuntamäärien jakautuminen laitoshuoltajilla (n=51) viikossa prosentteina

Taukoliikunnan tavoitteena on ennaltaehkäistä päivittäisessä siivoustyössä toistuvien yksipuolisten työasentojen aiheuttamaa lihasjännitystä ja -väsymystä. Tavoitteena on parantaa lihaksen verenkiertoa ja parantaa sen aineenvaihduntaa. Taukojumppa voi olla vaikka yhteinen sovittu tapahtuma, jolloin voi tavata työkavereita ja yhdessä toteuttaa kevyen jumppatuokion. Kyselyyn vastanneista laitoshuoltajista 24 (47,1 %) harrastaa taukoliikuntaa tai mikrotauvoja työn aikana, mutta 27 (52,9 %) vastaajaa ei harrasta elvyttävää lyhytkestoista liikuntaa lainkaan työtehtävien lomassa (kuvio 23).

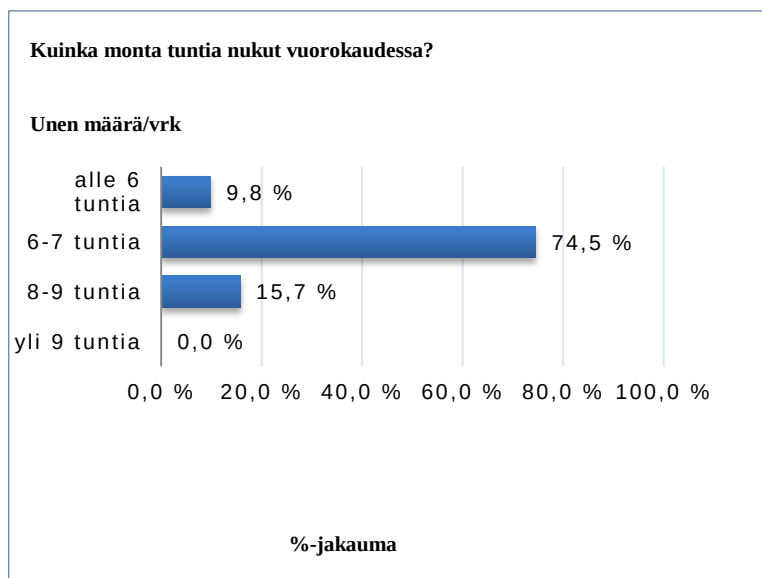


KUVIO 23. ”Harrastatko taukoliikuntaa tai mikrotauvoja työvuorosi aikana?”

Vastausten jakauma kyllä harrastan tai en harrasta prosentteina (n=51)

Turun yliopiston Unitutkimuskeskuksen unihoitaja Kati Lahtinen toteaa Me Naiset-lehdessä (8.10.2015), vaikka hyvä uni on yksilöllistä, sen voi määritellä. Hyvä uni sisältää 4-5 unisykliä ja kukin sykli sisältää kevyttä unta, syvää unta ja REM-unta. Unen tarve on yksilöllistä. Jos nukkuu yli tai alle sen, voi usein huonosti. Normaalisti ihminen nukkuu

7-8 tuntia. (Laukkanen 2015, 38.) Unitottumuksista kyselyssä kysyttiin, kuinka monta tuntia nukkuu vuorokaudessa. Kuviosta 24 voidaan todeta, että laitoshuoltajista 5 (9,8 %) nukkuu vähemmän kuin kuusi tuntia. Tavallisen uniajan 6-7 tuntia nukkuu laitoshuoltajista 38 (74,5 %). Pitempiä yöunia laitoshuoltajista nukkuu 8 (15,7 %). Tärkeintä on miten jokainen kokee unensa, jos päivällä kokee itsensä virkeäksi, oletettavaa on, että uni on ollut riittävää.



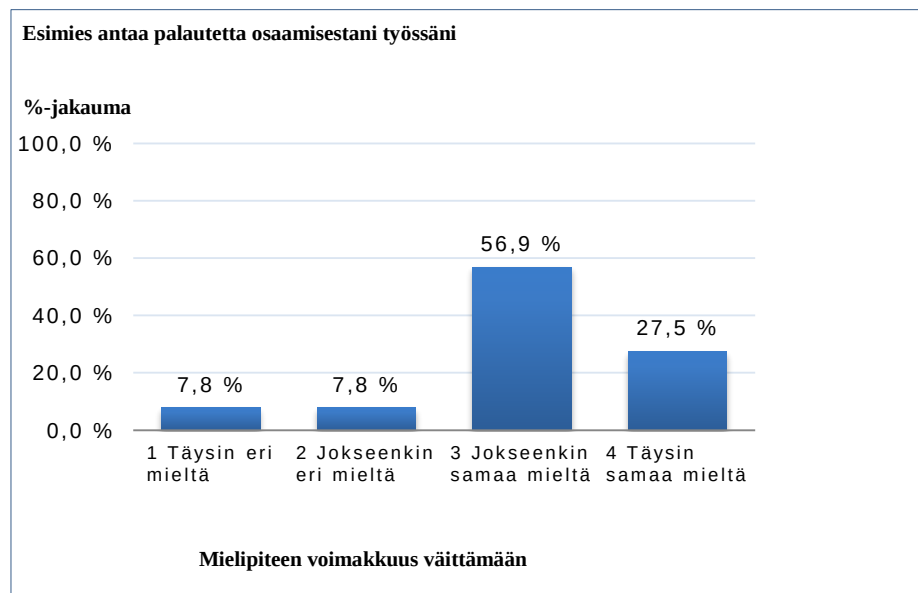
KUVIO 24. ”Kuinka monta tuntia nukut vuorokaudessa?” Vastausten jakauma prosentteina (n=51)

12.4 Esimiestoiminnan kokeminen

Tässä tutkimusosiossa mitattiin vastaajien käsityksiä esimiehen toiminnasta. Laitoshuoltajia pyydettiin arvioimaan neljää eri väittämää. Kysymysten aihe-alueina olivat palautteen saaminen, työn tulosten valvonta ja arviointi, esimieheltä saatu tuki, lähestyttävyyys ja tasavertainen kohtelu. Saadut vastaukset antavat myös jonkinlaista osviittaa siitä, millaiseksi lähijohtaminen koetaan.

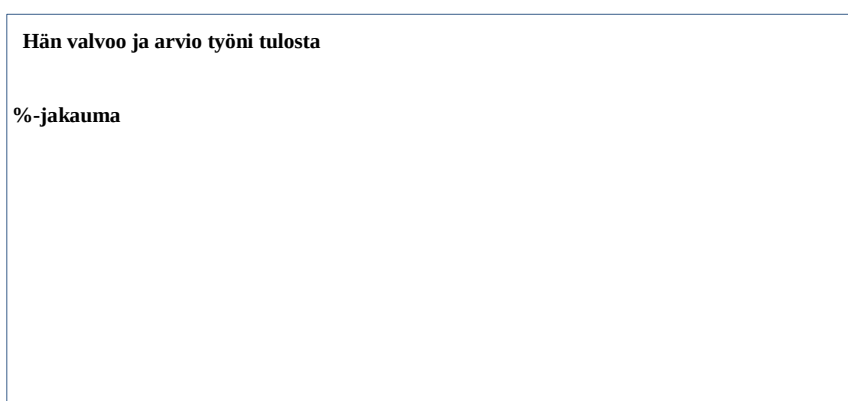
Väittämällä yksi, mitattiin antaako esimies laitoshuoltajille palautetta työssä onnistumisesta. Kuviosta 25 voidaan lukea, että 14 (27,5 %) laitoshuoltajaa kokee saavansa esimieheltään palautetta työnsä tuloksesta. Vastaajista 29 (56,9 %) laitoshuoltajaa kokee saavansa palautetta melko riittävästi. Neljä (7,8 %) laitoshuoltajaa kokee, ettei saa riittävästi palautetta työnsä tuloksista ja neljä (7,8 %) kokee, ettei saa ollenkaan palautetta

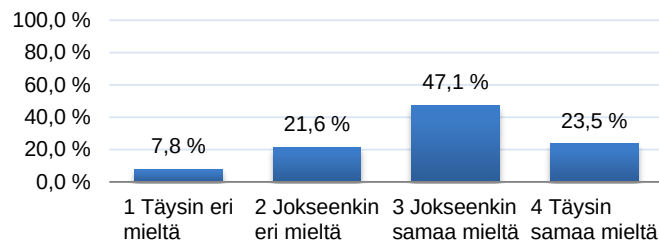
onnistumisesta työtehtävissä.



KUVIO 25. ”Esimies antaa palautetta osaamisestani työssäni.” Vastausten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Väittämällä kaksi, hän (esimies) valvoo ja arvio työni tulosta, mitattiin laitoshuoltajan kokemusta esimiehen työnjohtovelvoitteen täyttymisestä. Kuviosta 26 voidaan nähdä, että 12 (23,5 %) laitoshuoltajaa kokevat, että esimies valvoo työn onnistumista ja arvio työn lopputulosta. Vastaajista 24 (47,1 %) kokee, että esimies ei kuitenkaan aina valvo ja arvio työn tekemistä. Väittämän arviot 1 (täysin eri mieltä) ja 2 (melko eri mieltä) kertovat laitoshuoltajien kokemuksesta, ettei esimies valvo ja anna palautetta työn lopputuloksesta, ei ollenkaan tai jonkin verran. Tätä mieltä on 15 (29,4 %) laitoshuoltajaa vastaajista. Aarnikoivu (2008, 160) ohjaa esimiehiä kiinnittämään huomiota henkilöstöön, näin hän sitouttaa ja innostaa työntekijöitä toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Jotta tämä saavutetaan, vaati se läsnäoloa arjen työssä. Esimiehen kannustavaa sanaa tai palkkiota hyvin tehdystä työstä moni meistä odottaa.





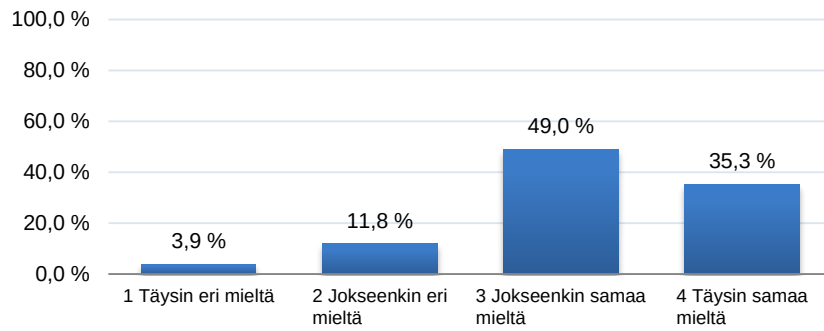
Mielipiteen voimakkuus väittämään

KUVIO 26. ”Hän valvoo ja arvio työni tulosta.” Vastausten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Väittämällä kolme, esimieheltäni saan apua, rohkaisua ja tukea, mitattiin motivoiko esimies onnistumaan laitoshuoltajaa työssään. Kuviosta 27 voidaan lukea, että 18 (35,3 %) laitoshuoltajaa kokee saavansa esimieheltään riittävästi tukea ja apua työtehtäviinsä. Laitoshuoltajista 25 (49 %) kokee saavansa melkein aina tukea ja rohkaisua esimieheltään. Kuusi (11,8 %) laitoshuoltajaa kokee, ettei saa ainakaan riittävästi apua esimieheltään ja kaksi (3,9 %) laitoshuoltajaa kokee, ettei saa ollenkaan apua esimieheltään selviytyäkseen työtehtävistään. Niin kuin Aarnikoivu (2008, 159) toteaa, esimiehellä on suuri vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista. Työntekijöiden on tärkeää saada esimieheltä rohkaisun sanoja ja huomiota. Esimiehen tulee olla aidosti läsnä ja havainnoida arjen työtä sekä antaa palautetta onnistumisista ja ohjata onnistumaan. Esimerkkinä toimiessaan esimiehen tulee huolehtia siitä, että tekee niin kuin opettaa, se on uskottavuuden perusedellytys.

Esimieheltäni saan apua, rohkaisua ja tukea

%-jakauma



Mielipiteen voimakkuus väittämään

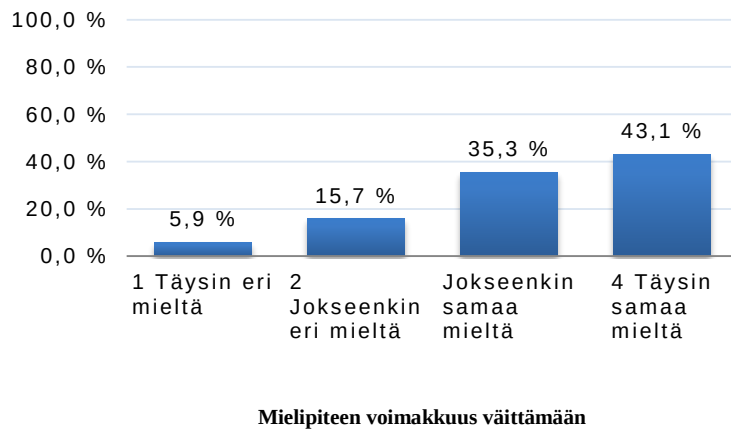
KUVIO 27.”Esimieheltäni saan apua, rohkaisua ja tukea.” Vastausten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Väittämällä 4, esimiestäni on helppo lähestyä ja hänelle on helppo kertoa asioita, mitattiin avoimen ilmapiirin ja keskustelevan johtamisen toteutumismahdollisuutta. Kuvioista 28 voidaan lukea, että laitoshuoltajista 22 (43,1 %) kokee esimiehensä hyvin helposti lähestyttäväksi. Laitoshuoltajista 18 (35,3 %) kokee esimiehensä melko helposti lähestyttäväksi kun taas vastaajista 8 (15,7 %) kokee, että esimiestä on vaikeahko lähestyä ja vastaajista kolme (5,9 %) kokee kohtaamisen esimiehen kanssa vaikeana. Esimiehen työssä keskeistä on tunnistaa ja puuttua työyhteisöissä esiin tulleisiin ongelmiin ja jämäkästi tarttua asioihin. Se ei ole mahdollista, ellei työskulttuuri ole avoin ja perustu läsnäoloon ja keskusteluun työntekijöiden kanssa.

Juuti ja Vuorela (2005, 26) toteavat, että esimies, joka pyrkii täysimääräisesti käyttämään ja kehittämään työntekijän ammatillisuutta, onkin harjaannuttava herkäksi vuorovaikuttajaksi ja toisen mielipiteiden aistijaksi. Aito, keskinäiselle arvostukselle ja kunnioitukselle perustuva kohtaaminen ja yhdessä käyty pohdiskelu saattavat auttaa osapuolia selvittämään, millä polulla työssä liikutaan ja mihin polku on johtamassa.

Esimiestäni on helppo lähestyä ja hänelle on helppo kertoa asioita

%-jakauma



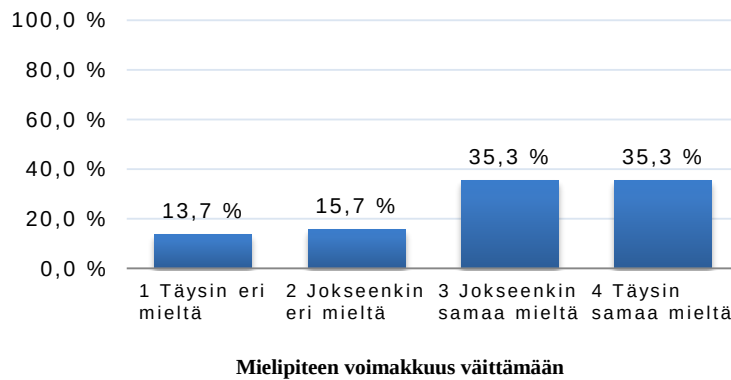
KUVIO 28. ”Esimerikseni on helppo lähestyä ja hänelle on helppo kertoa asioita. Vastaus-
ten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

Väittämällä 5, esimieheni kohtelee tasavertaisesti työntekijöitä, mitattiin laitoshuoltajan kokemusta esimiehensä toiminnan johdonmukaisuudesta. Kuviosta 29 voidaan lukea, että laitoshuoltajista 7 (13,7 %) kokee, ettei esimies kohtelee työntekijöitä tasavertaisesti. Vastauksista 8 (15,7 %) kokee, että esimies ei aina kohtelee työntekijöitä tasavertaisesti ja 7 (13,7 %) laitoshuoltajaa kokee, että esimies kohtelee työntekijöitä harvoin tasavertaisesti.

Työntekijä arvio päätösten ja toiminnan oikeudenmukaisuutta sen mukaan, onko kohtelu hänen mielestään ollut kohtuullista, kuten hän katsoo ansaitsevansa ja onko kohtelu oikeassa suhteessa työsuoritukseen. Jos ero kohtuullisena pidetyn ja tehdyn toiminnan välillä on huomattava, koetaan tämä epäoikeudenmukaisuutena. Oikeudenmukaisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemus voi syntyä myös seurattaessa samassa organisaatiossa työskentelevien saamaa kohtelua. Oikeudenmukaisuuden kokemus syntyy työntekijän, esimiehen ja ympärillä olevan toimintaympäristön vuorovaikutuksessa. Kun johtaminen on oikeudenmukaista, on sen todettu suojaavan työntekijän terveyttä ja näin ollen vähentävän sairauspoissaoloja. (Oksanen 2012, 46.)

Esimerikseni kohtelee tasavertaisesti työntekijöitä

%-jakauma



KUVIO 29. ”Esimieheni kohtelee tasavertaisesti työntekijöitä.” Vastausten jakauma asteikon 1-4 mukaan prosentteina (n=51)

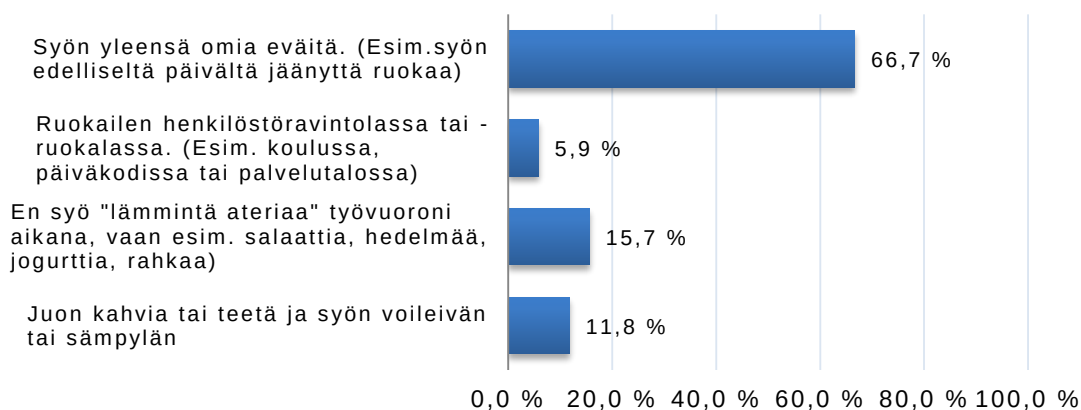
12.5 Ruokailutottumukset työvuoron aikana

Laitoshuoltajien tapaa ruokailla työvuoron aikana kysyttiin antamalla heille neljä erilaista vaihtoehtoa, joista heidän tuli valita vaihtoehto, mikä parhaiten kuvaa heidän työaikaista ruokailua. Vastausvaihtoehdot olivat omien eväiden syöminen, ruokailu henkilöstöravintolassa, en syö lämmintä ateriaa tai juon kahvia tai teetä ja syön voileivän tai sämpylän. Kuviosta 30 voidaan lukea, että suurin osa vastaajista, 34 (66,7 %) laitoshuoltajaa syö omia eväitä. Laitoshuoltajista vain kolme (5,9 %) käyttää joukkoruokailumahdollisuutta ja kahdeksan (15,7 %) ei syö ”lämmintä ateriaa” lainkaan työvuoronsa aikana. Vastaajista kuusi (11,8 %) laitoshuoltajaa juo kahvia tai teetä ja syö voileivän tai sämpylän.

Päivittäin on hyvä syödä säännöllisesti terveellinen ateria aamupalalla, lounaalla, päivällisellä ja lisäksi ruokavaliota voi täydentää 1-2 välipalalla. Hyvistä raaka-aineista oikeaoppisesti valmistettu ruoka auttaa ylläpitämään jaksamista ja työkykyä. Työaikainen ruokailu ei kuitenkaan saa olla kovin raskas, sillä nopeasti imeytyvien hiilihydraattien nauttiminen lounaalla aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta kasvattaa mm. tapaturmariskiä ja laskee työtehoa. Jos jokin aterioista jätetään väliin, johtaa se helposti runsasenergistien välipalojen syöntiin, jolloin ei saada tarvittavia vitamiineja, hiven- ja ravintoaineita. Ravitsemussuosituksen mukainen ateria takaa riittävän energian ja tarvittavien hivenaineiden ja vitamiinien saannin. (Laitinen 2015.) Työtehoa voi parantaa syömällä oikein.

Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten ruokailutottumuksiasi työvuorosi aikana?

Ruokailutottumus



KUVIO 30. Vastaajien (n=51) ruokailutottumusten jakauma työaikana prosentteina

12.6 Mitkä asiat vievät voimia työssäsi?

Kysymysosion viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, jossa vastaajaa pyydettiin vastaamaan kysymykseen, mitkä asiat vievät voimia työssä. Tällä kysymyksellä haluttiin antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa omin sanoin, mikä siivoustyössä on voimia kuluttavaa.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että kokemukset siivoustyön voimia vievään tuntemukseen liittyy kiireen ja fyysisen rasittavuuden yhdistelmään eli työtä tehdään urakaluontoisesti. Kesän perussiivoukset koetaan myös rankkoina. Saattaa ollakin niin, että työt eivät ole jakautuneet tasaisesti laitoshuoltajien kesken. Asiakkaiden välinpitämätön käytös mainitaan myös voimia vievänä asiana. Esimerkkeinä laitoshuoltajat mainitsevat, ettei poikkeusaikatauluista ilmoiteta riittävän ajoissa tai opetustarvikkeita ei kerätä latioilta. Vastaajista suuri osa työskenteli koulussa. Näin aiheutetaan lisätyötä laitoshuoltajalle. Työn suunnittelu ja epäselvät asiat sekä ohjaava palaute esimieheltä aiheuttavat myös henkistä kuormittavuutta. Yksittäisinä voimia vievinä asioina mainitaan esimiehen arvaamaton käytös, suuri työalue, siirtyminen paikasta toiseen, arvostuksen puute, epävarmuus työn jatkumisesta ja aikainen työaika.

13 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kuten tämän opinnäytetyön alussa todettiin, tämän kyselytutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa työhyvinvoinnin osa-alueilta, jota voitaisiin hyödyntää Espoo Kiinteistöpalveluiden siivouspalveluissa toimintatapojen kehittämisessä ja arvioimisessa laitoshuoltajien työelämän latua. Seuraavassa osiossa esitellään johtopäätöksiä kyselyssä olleista teemoista.

13.1 Työn kokeminen ja hallinta

Työn sisällön määrittelee perustehtävä, tässä tapauksessa siivous, josta työntekijän tulee suoriutua. Työntekijän näkökulmasta keskeistä on mahdollisuus valita tavoitteen kannalta hyvien toimintatapojen joukosta itselleen parhaiten sopiva ja mielekäs tapa. Tämä valinnanvapaus voi vaihdella riippuen yksilöllisistä ominaisuuksista ja työn tarjoamasta vapausasteesta. Tämän tutkimuksen mukaan, vastaajista yli 75 % kokee työnsä mielenkiintoisena ja mielekkäänä, jota voi itse suunnitella ja jossa voi käyttää monipuolisesti ammatillista osaamistaan, vaikka siivoustyö muodostuu samantyyppisten työtehtävien toistamisesta. Laitoshuoltajat, jotka eivät koe siivoustyötä mielenkiintoisena eivätkä koe omaavansa mahdollisuutta työn suunnitteluun, tällöin vastualueen selkeyttäminen, perehdyttäminen ja koulutus voivat olla keinoja selviytyä ja motivoitua työtehtävistä. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin asioihin vaikuttaa suotuisasti työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, ovatko laitoshuoltajat tekemisissä muiden ihmisten kanssa työvuoron aikana. Tarkemmin ottaen, saavatko he tukea ja apua työkavereilta, muulta henkilökunnalta tai esimieheltä. Tutkimuksen mukaan suuri osa vastaajista (88 %) on tekemisissä muiden ihmisten kanssa, joten sosiaalisten kontaktien luominen siivoustyössä on mahdollista. Tämän mahdollistaa se, että he työskentelevät päivätyössä ja he eivät työskentele yksin, jolloin kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa on mahdollista. Kiire ja aikapaine, mitkä siivoustyössä ovat yleisiä, voivat olla esteitä pyytää tai tarjota apua. Sosiaalisen tuen saatavuus on yhteydessä työpaikan ilmapiiriin. Hyvinvointivassa työpaikassa ilmapiiri on avoin ja luottamuksellinen. Tällaisessa ilmapiirissä avun

ja tuen antaminen ja vastaanottaminen on luontevaa ja työyhteisön henkeen kuuluu yhteisvastuu työstä ja yhteisön jäsenistä (Aaltonen ym. 2005, 26). Vastaajista pieni osa kokee, ettei voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Tämä vastaajajoukko on se ryhmä, mihin pitäisi keskittyä, jotta vuorovaikutuksen esteet löydetäisiin. Puhumisen kulttuurin parantaminen ei ole koskaan pahitteeksi.

Siivous on luokiteltu fyysisesti keskiraskaaksi työksi. Siihen liittyy paljon toistotyötä, nostelua, kumartelua ja jopa kiertyneitä työasentoja. Fyysisesti vaativassa työssä fyysinen toimintakyky on oleellinen osa työkykyä ja ammattitaitoa. Laitoshuoltajista yli puolet kokee siivoustyön fyysiseen kuormitukseen liittyviä vaivoja, kun taas neljännes vastaajista ei koe siivoustyön rasittavan heitä lainkaan. Huolestuttavaa tuloksessa on se, että ikäryhmässä 36–45 vuotta on paljon siivoustyön kuormittavuuden aiheutuvaa vaivaa. Tämä ikäryhmä on parhaassa työiässä ja työvuosia oletettavasti vielä paljon edessä. Aikaa myöten haitallinen kuormitus saattaa heikentää työssä jaksamista ja saattaa johtaa työperäisiin sairauksiin ja ennenaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Tutkimus osoittaa, että sisäinen tiedonkulku laitoshuoltajan työssä suuriltaosin on sujuvaa ja riittävää, mikä edesauttaa siivousaikataulujen laadintaa ja hyvään työtulokseen pääsemistä. Hyvä tiedonkulku asiakkaan ja laitoshuoltajan välillä on yhteistoiminnan edellytys. Tällöin molemmat voittavat; asiakas saa sovittua puhtautta ja laitoshuoltaja voi suunnitella siivousaikataulut etukäteen ja onnistua työssään. Äkilliset tilan käyttäjän aiheuttamat muutokset työkohteessa, joista ei ole kerrottu laitoshuoltajalle, aiheuttaa siivoustyöhön aikapainetta ja kiirettä.

Laitoshuoltajan ollessa päivätyössä tarkoittaa se usein sitä, että siivous tehdään tilan käyttäjän arjen keskellä. Tämä edellyttää siivoushenkilöstöltä rohkeutta organisoida siivoustyö osaksi työympäristöä. Työyhteisön hyvä toiminta ja yhdessä suunnitellut ratkaisut tukevat hyvinvointia ja lisää yhteenkuuluvuutta työpaikalla. Nykyisiin työaikajärjestelyihin laitoshuoltajat ovat pääosin tyytyväisiä, vain muutama vastaaja on tyytymätön nykyiseen työaikaansa. Yksilölliset työaikajoustot, jotka tukisivat hyvinvointia, eivät siivoustyössä useinkaan toteudu.

Juuti ja Vuorela (2015,13) toteavat että, nykyiselle organisaatioelämälle on tyypillistä hektinen muutos, tilapäisyys ja nopealiikkeisyys. Kilpailu on asettanut työpaikat venymiskykynsä rajoille ja haasteet seuraavat toisiaan. Tällaiset asiat heijastuvat aika ajoin

vahvasti organisaatioiden sisäiseen ilmapiiriin ja aiheuttaa työntekijöissä ahdistuneisuutta. Tällaisena aikana elämä on erityisen vaikeaa, jolloin oma työpaikka on koko ajan muutosaluetta. Kun työpaikalla kohdataan muutos, vaatii se aina uuden oppimista ja uusien asioiden opettelua. Tutkimuksessa tuli esille juuri tämän tyyppisiä pelon aiheita. Epävarmuustekijät heikentävät työssä jaksamista ja panostamista työtehtäviin huonontaan työhyvinvoinnin tilaa.

Tutkimuksen mukaan reilusti yli puolet vastaajista kokee omaavansa valmiuksia hieman vaativampaankin työtehtävään. Voidaan sanoa, että siivoushenkilöstössä on ylipätevyyttä, osaamisresurssin vajaakäyttöä. Tätä voidaan pitää jonkinlaisena osaamisen tuhlauksena. Työn vaatimukset ja työntekijän osaaminen tulisi olla tasapainossa, jotta työ koettaisiin mielekkääksi. Tällainen tulos puoltaa osaamiskartoituksen toteuttamista organisaatiossa, jotta kaikki voimavarat saataisiin työyhteisön hyötykäyttöön.

Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta laitoshuoltajat ovat tyytyväisiä nykyisiin työaikajärjestelyihin. Kuitenkin avovastauksista voidaan päätellä, että siivoustyötä halutaan tehdä, tilojen ollessa tyhjiään, jolloin joutuisuus olisi nopeampaa. Työaikajoustoja myös toivottiin, joilla mahdollistettaisiin paremmin perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. Kuitenkin vastauksista voidaan päätellä, että laitoshuoltajien on helppoa aloittaa siivous tiloissa, jolloin tilan pääkäyttäjä on paikalla. Tämä toimintamalli nostaa siivousalan arvostusta tekemällä siivouksen näkyväksi.

Ylivoimainen enemmistö laitoshuoltajista kokee voivansa vaikuttaa oman työn sisältöön ja sen suunnitteluun kuten työtahtiin, työmenetelmiin ja missä järjestyksessä siivous tehdään. Vaikutusmahdollisuudet lisäävät vastuunottoa työstä samalla, kun se luo tunnetta, työnantajan luottamuksesta työntekijöitä kohtaan. Näin työ ohjaa omaehtoiseen kehittymiseen.

13.2 Liikunta- ja unitottumukset

Tämän tutkimuksen mukaan puolet laitoshuoltajista liikkuu ja kuntoilee vapaa-aikanaan ajallisesti suositusten mukaisesti. Onko liikuntasuoritus arkiliikuntaa vai kuntoliikuntaa, siihen emme saa vastausta tässä tutkimuksessa. Voidaanko siivoustyötä verrata hyötyliikuntaan, samalla kun puhutaan istumatyön haitoista terveyden kannalta? Siivoustyö on

liikkuvaa työtä, missä on tärkeää tehdä työliikkeet ergonomisesti oikein, tauottaa työn eri vaiheita elvyttävillä mikrotauoilla, jotta liikkumisesta saataisiin täysi hyöty. Tärkeää olisi tavoittaa ne henkilöt, jotka ovat liikunnallisesti passiivisia henkilöitä ja ohjata heitä terveyttä edistävän liikunnan pariin.

Liikunnan tulisi olla monipuolista ja koostua myös kestävyyttä kehittävästä lajeista (Sirviö 2014.) Siivoustyö on fyysisesti rasittavaa työtä, joten hyvä kunto auttaa jaksamaan työssä. Laitoshuoltajista puolet harrastaa terveysliikuntaa liian vähän suosituksiin nähden. Liikunnan vähäiseen määrää voi olla syynä perheen tarpeista huolehtiminen, yksinhuoltajuus tai liikunnan vieroksuminen. Nämä ihmiset ovat niitä, jotka pitäisi saada aktivoitua ja saada liikkeelle. Terveyttä edistävän liikunnan erityispiirre on kuormittavuuden kohtalaisuus, joten voisi olettaa, että valtaosalla vastaajista olisi mahdollisuus liikkua terveyttään edistävästi. Olisiko liikuntamahdollisuuden järjestäminen työajalla tarpeeksi houkutteleva vaihtoehto osallistaa laitoshuoltajat terveyttä edistävään liikuntatuokioon? Liikunnallisesti passiivisille henkilöille tulisi tarjota liikuntaharrastusta, joka ottaa huomioon yksilön henkilökohtaisen kuntotason ja liikuntalajimieltymykset.

Hyvä uni on yksilöllinen asia. Toinen tarvitsee enemmän unta kuin toinen. Tärkeintä siinä on, että kokee toimintakykynsä hyväksi ja itsensä virkeäksi herätessään. Laitoshuoltajien unitottumuksista voidaan todeta, että heidän unen määränsä ovat suositusten mukaisia 6-9 tunnin välillä eli riittävää. Tärkeää on tiedostaa unen merkitys, koska unen tehtäviä ei mikään voi korvata (Hult & Leskinen 2010,59).

13.3 Esimiestoiminnan kokeminen

Hyvä esimies on palvelutyössä ja merkittävässä roolissa työntekijöittensä työhyvinvoinnin rakentamisessa. Esimies tavallaan luo johtamistavallaan työyhteisöä. Esimiehellä tulee olla kykyä ja halua rakentaa hyvät ja luottamukselliset suhteet työntekijöihin ja toimia valmentavalla tavalla, antaen työntekijän myös itse ratkoa ongelmia.

Tutkimuksen vastauksista voidaan päätellä, että esimiehen tulisi olla enemmän mukana laitoshuoltajan työn arjessa kannustamalla ja motivoimalla työntekijöitä onnistumaan työtehtävissään ja antamalla palautetta työntuloksesta. Työssä on tärkeää pystyä keskus-

telemaan ongelmista esimiehen kanssa, koska yhdessä voidaan paremmin tarkastella tilanteita ja löytää ratkaisuvaihtoehtoja pulmatilanteisiin. Esimiehen tehtävänä on saada työntekijä onnistumaan työtehtävässään ja palkita hyvästä työsuorituksesta. Juuti ja Vuorela (2015, 148.) toteavat, että ratkaisupuhe vie ihmiset vaihtoehtojen ja työnilon keskelle. He näkevät työnilon hyvien työsuoritusten syntymisen edellytyksenä sekä ilon ja huumorin avaavan sellaisia mahdollisuuksia, jotka voivat lymytä työhulluuden ja liiallisen asiallisuuden pimennossa.

13.4 Ruokailutottumukset työvuoron aikana

Säännöllinen ateriarytmi on syömisen hallinnassa tärkeää. Jos ateriaväli on liian pitkä, houkuttaa se napostelemaan turhia välipaloja. Tämän tutkimuksen vastaajista suuri osa työskentelee koulussa, päiväkodissa tai terveysasemalla, joissa on mahdollisuus käyttää joukkoruokailumahdollisuutta. Laitoshuoltajan aamuvuoro alkaa kello kuusi, jolloin kotonan ennen työhön lähtöä syödään aamiainen ja lounasruokailu tapahtuu työpaikalla samoin iltavuoroon tulevat voivat käyttää joukkoruokailumahdollisuutta hyväksi.

Suurin osa siivoushenkilöstöstä syö lounaalla omia eväitä, jolloin ruoan ravitsemuksellinen laatu voi jäädä heikoksi verrattuna joukkoruokailumahdollisuuteen. Tällöin olisi mahdollisuus koota lautasmallin mukainen ateriakokonaisuus. Toisaalta, kun puhutaan ravinnon terveysvaikutuksista, tärkeää on painottaa kokonaisuuden merkitystä nautitun ravinnon määrässä ja laadussa. Tuloksista ei suoraa voida päätellä, että omien eväiden syöjät söisivät epäterveellisesti. Tämä vaatisi tarkempaa tutkimusta havainnoinnin avulla. Tämä olisikin hyvä jatkotutkimusaihe. Koska se tosiasia on tiedossa, että laitoshuoltajat syövät omia eväitä, heille voisi suunnitella ravitsemussuosittelun mukaisen eväspussivaihtoehdon.

Aikuisopiskelijan mietteitä

Innostuin opiskelemaan ja päivittämään tutkintoani vielä vähän varttuneempana. Nyt on kaksi vuotta kulunut ja urakka alkaa olla takanapäin. Paljon on ehtinyt tapahtua tässä ajassa myös omassa työtehtävässäni. Haasteellisinta opiskelussa on ollut työn, perheen ja opiskelun yhteensovittaminen; aika ei yksinkertaisesti tahdo riittää näihin kaikkiin.

Työhyvinvointi aihealueena on aina ajankohtainen ja mielenkiintoinen, varsinkin aikana, jolloin työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja uusia asioita on paljon opeteltavana. Tällöin jokainen meistä saa uusia haasteita ja pääsee kehittämään uusia toimintatapoja, toisin sanoen kehittämään omaa työtään.

Kirjallista materiaalia aiheesta on yllin kyllin ja joskus oli jopa vaikeaa rajata tiedon määrää, pyrin panostamaan tiedon laatuun. Tutkimusaluetta olisi voinut rajata vielä kapeammaksi, jolloin teemoihin olisi voinut syventyä vielä tarkemmin.

Laaditulla kyselyllä saatiin suuntaa antava kuva laitoshuoltajien mielipiteistä ja näkemyksistä työelämän laadusta muutostilanteessa. Vastaajien määrä olisi voinut olla korkeampi tuloksen luotettavuuden kannalta. Toivottavaa on, että vastaajat ovat lukeneet kysymykset huolella, jotta tulosta voidaan pitää aidosti vastaajien mielipidettä kuvaavana. Tutkimustulosta voidaan pitää suuntaa-antavana.

On ollut ilo huomata, että valitsemani aihealueet ovat tulleet laajemmin organisaatiossani keskustelujen aiheiksi ja käsiteltäviksi tehdessäni opinnäytetyötäni. Lisäksi olen saanut osallistua työnantajani järjestämään Varhaisen tuen malli-hankkeeseen, jonka tarkoituksena oli kehittää tukimalli työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen. Syvä- luotaus työhyvinvointiin oli suureksi avuksi kehitettäessä Varhaisen tuen toimintamallia esimiehille.

Opinnäytetyön tekeminen oli kaikilta osin hyvin opettavainen ajanjakso, lisäten tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueista ja haastetta lisäsi tekninen perehtyminen kyselytutkimusohjelmaan. Kiitän erityisesti työnantajaani tämän työn mahdollistajana ja palvelujohdaja Aija Leinoa saamastani tuesta ja avusta koulutielläni. Kiitos myös TAMKin opettajakunnalle innostavasta ja kannustavasta opetustavasta sekä välittömästä ilmapiiristä, missä oli ilo opiskella.

Niin kuin Aarnikoivu (2008, 160) kolmannessa peruspilarissa toteaa, esimiehen tulee toimia esimerkkinä ja Hopsu (2009) mainitsee, että esimiehen hyvinvointi on suoraa verrannollinen siivoushenkilöstön jaksamiseen, joten tästä oppineena laitan tietokoneen kiinni ja lähen ostamaan kuntosalikorttia.

LÄHTEET

- Aalto, A. Psyykkisen toimintakyvyn mittaaminen väestötutkimuksissa. Toimia-suositus 11. Julkistettu 26.1.2011. Luettu 22.3.2015.
<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/11/>
- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. 1.painos. Jyväskylä: Saarijärven offset Oy.
- Aaltonen, J., Bifeldt, L., Joki, M., Lähteenmäki, A., Soini, S., Utriainen, A. & Vahtera, J. 2005. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. 5. Painos. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Tampere: Hermes.
- Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Aarnikoivu, H. 2010. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta, kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Luettu 9.4.2015
http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. uudistettu painos. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Hammaren, E. 2002. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot 2. Palveluohjaajan käsikirja. Kujala, T. (toim.) 1. painos. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 2:7. Mikkeli: AO-paino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hopsu, L. 2001. Terveyttä ja työkykyä siivoustyöhön. Teoksessa Kujala, T. (toim.) Siivoustyön johdon käsikirja. 2. korjattu painos. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 2:5. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hopsu, L. 2009. Health and safety situation of cleaners in Europe. Luento. Preventing harm to cleaning workers. Seminar 2.12.2009. European Agency for Safety and Health at work. Bryssel. Luettu 17.11.2015.
<http://www.beswic.be/en/seminars/cleaners/speech-venues/cleaning-workers-2013-latest-findings-and-good-practices/health-and-safety-situation-of-cleaners-in-europe>
- Hopsu, L., Laine, K. 2013. Työkyky ja terveys. Teoksessa Valkosalo, T. (toim.) Siivoustyön käsikirja. 23. Painos. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:7. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Hopsu, L., Pohjonen, T. & Louhevaara, V. 1996. Työkykyä ja ammattitaitoa peruspalveluun. Työterveyslaitos. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki: Painotalo Miktor.

Hublin, C., Härmä, M. 2010. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P., Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä 2010. 1. painos Työterveyslaitos. Kustannus Oy Duodecim. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Hult, H-M., Leskinen, T. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi-Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. ProTammi. Latvia: Livonia Print.

Hotanen, T., Kärnä, H., Ristimäki, K., Virtala-Kantola, M. 2005. Terveenä työssä ja työstä puhdistuspalvelualalla.1. painos. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:19. Mikkeli: AO-paino.

Ihalainen, M., Lehto, M., Lehtovaara, A., Toponen, T. 2008. Ravitsemustieto osaksi ammattitaitoa. 2. Painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Institutet för arbetshygien. 1988. Grundkurs i arbetarskydd. Helsingfors: Kirja- ja off-setpaino Oy.

Juuti, P., Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi.5.uudistettu painos.PS-kustannus 2015. Juva:Bookwell Oy.

Kaita, A. 2012. Siivoustyön fyysinen kuormittavuus. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Luettu 23.10.15. <http://www2.uef.fi/documents/1299922/1299939/Auli+Kaita+2012.pdf/74e46c58-3fdd-4b30-ba90-26af56650b88>

Kandolin, I., Purola, M., Sallinen, M. 2007. Elämisen rytmi. Duodecim terveyskirjasto. Luettu 26.3.2015 http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004

Kandolin, I., Tilev, K., Lindstrom, K., Vartia, M. & Ketola, R. 2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 43. Työterveyslaitos. Helsinki: Printman Oy.

Kasvio, A., Lundell, S., Loppela, K., Syvänen, S., Tappura, S., Tikkamäki, K. Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä. Työterveyslaitos. Helsinki 2012. Luettu 16.5.2015 http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Dialoginen_johtaminen.pdf

Kesäniemi, A., Kujala, U., Kukkonen-Harjula, K., Tarnanen, K.,Tikkanen, H. 2010. Käyvän hoidon potilasversiot. Duodecim. Luettu 29.3.2015 http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00077&p_haku=Liikuntasuositus

Kivimäki, M., Pentti, J., Salo, P., Saltychev, M. & Vahtera, J. 2012. Työkyvyttömyys ja sen ehkäisy. Teoksessa Oksanen, T. (toim.) Hyvinvointihavaintoja-tutkimustietoa kunta-alalta. Työterveyslaitos. Tampere:Tammerprint.

Korhonen, M. 2015. Säännöllinen ateriarytmi auttaa vuorotyöläistä. Aamuposti n:o 76 19.3.2015, 17.

Kulmala, J., Saaristo, J. & Ståhl, T.2011. Terveyttä edistävä liikunta kunnissa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:6. Kopijyvä Oy.

Kylliäinen, S. & Lintunen, M. 2002. Ravitsemus ja terveys. Helsinki: WSOY.

Kääriäinen, P. uudistanut Kivikallio, J. 2013. Ympäristöä säästävä siivous. Teoksessa Valkosalo, T. (toim.) Siivoustyön käsikirja. 23. Painos. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:7. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Lahti, T., Merikanto, I. & Partonen, T. 2015. Iltavirkut ovat alttiita monille sairauksille. Suomen lääkärilehti 19, 1333–1337.

Laitinen, J. 2015. Työaikainen ruokailu. Työterveyslaitos. Luettu 1.11.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/tyoaikainen_ruokailu/sivut/default.aspx

Laukkanen, E. 2015. Hyvää yötä. Me Naiset 41/2015, 38–39.

Lepistö, I. 2001. Teoksessa Kujala, T. (toim.) Siivoustyön johdon käsikirja. 2. korjattu painos. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 2:5. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Liikunta & tiede. 1/2010. Tutkimusartikkeli. Lihasvoimaharjoittelu ja koettu työkyky. Luettu 12.2.2014 http://lts.fi/sites/default/files/page_attachment/lt110_tutkimusartikkeli209_sjogren1.pdf

Liikunta työhyvinvoinnin tukena. 2011. Työterveyslaitos. Luettu 12.2.2014. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta

Merranti, T. 2014. ”Vaihdanko alaa?” - Diskurssianalyysi hotellialan työhyvinvoinnista sosiaalisena konstruktiona internet-keskusteluissa. Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti. Lapin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Oksanen, T. 2012. Hyvinvointihavaintoja tutkimustietoa kunta-alalta. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.

Pakka, J. & Rätty, T. 2012. Työstä hyvinvointia. 2. painos. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.

Palssa, A. 2011. Keventäjä hallitse syömistä. Latvia:Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Puhtaus & Palvelusektori. 1/2014. Hyvä tauko elvyttää. Mikkeli:AO-paino.

Rissa, K. 2007. Tulosta ja hyvinvointia: Druvan-malli 2007. Työturvallisuuskeskus Iisalmi: Karissa Oy.

Saarnia, P. 2012. Ruoan terveystaikutukset. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Salo, M. Espoon kaupungin palvelukoordinaattori 2015. Haastattelu 5.9.2015. Haastattelija Lumme, T. Espoo.

Seretin, L. 2005. Terveiden, toiminta- ja työkyvyn muutokset siivoojilla: kymmen vuoden seuranta tutkimus. Työterveyslaitos. Luettu 3.11.2015. <https://www.tsr.fi/tutkimustieto/tata-on-tutkittu/hanke/?h=101146&n=tiedote>

Sirviö, J. 2014. Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukena. Terveysten edistämisen koulutus. Lapin ammattikorkeakoulu. Opinäytetyö.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. ISSN=1798-5528. Toimiala, työnantaja-sektori ja työpaikat 2012, Liitetaulukko 1. 18–74-vuotiaiden uusien työllisten yleisimmät ammattiryhmät sukupuolen ja iän mukaan vuonna 2012 1). Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 25.9.2015.

http://www.stat.fi/til/tyokay/2012/04/tyokay_2012_04_2014-11-06_tau_001_fi.html

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä - periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Painettu EU:ssa: Unipress.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2014. Mitä on toimintakyky? Luettu 22.3.2015

<https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Tilastokeskus
http://www.stat.fi/til/tyokay/2012/04/tyokay_2012_04_2014-11-06_tau_001_fi.html

http://www.stat.fi/til/tyokay/2012/04/tyokay_2012_04_2014-11-06_tau_001_fi.html

Toivanen, M. 2012. Työkyky-talo yrityksen henkilöstöstrategian tukena. Johtamisen ja viestinnän koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinäytetyö.

Työterveyslaitos 2014. Mitä työkyky on? Päivitetty 6.3.2014. Luettu 23.11.2015

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002 / 738. Luettu 21.3.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P36>

Venyttelyn ja taukojumpan merkitys. 2015. Suomen reumaliitto. Luettu 23.11.15

<http://www.tule-tietopankki.fi/tule-terveyden-perusteet/liikunta-ja-venyttely/venyttely/>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

1/15



Hyvä siivousalan ammattilainen,

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa, palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa restonomiksi. Opiskeluni alkaa olla loppusuoralla ja pyytäisin apuasi opinnäytetyön loppuun saattamiseksi.

2/15

Tutkimuksessa ovat mukana Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitoksen siivouspalveluiden laitoshuoltajat. Tuloksia hyödynnetään siivouspalveluiden laitoshuoltajien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Kyselyn tulokset raportoidaan ja tutkimustieto käsitellään tietoturvallisesti siten, ettei kenenkään yksittäisen vastaajan tietoja ole mahdollista tunnistaa. Tutkimukseen antamasi tiedot ovat täysin luottamuksellisia.

Kyselyyn vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Mahdollisemman suurella vastaajamäärällä toteutetaan todellisen kuvan saaminen työssä jakamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Toivon Sinun vastaavan kysymyksiin mahdollisimman nopeasti, viimeistään **10.3.2015** tulosten käsittelyn ja raportoinnin nopeuttamiseksi.

Vastaaminen vie muutamia minuutteja.

Yhteistyöstä kiittäen Tiina Lumme
aluepäällikkö, siivouspalvelut GSM 050-67303

TYÖN KOKEMINEN JA HALLINTA

Arvio seuraavia väittämiä asteikolla 1-4 oman työsi kannalta.

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä

	Työn kokeminen ja hallinta			
	1	2	3	4
Työni on mielenkiintoista. Se antaa mahdollisuuden oman työn suunnitteluun sekä innostaa tekemään työtä ja on ammatillisesti monipuolista.*	☐	☐	☐	☐
Työssäni voin olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa (esim. asiakkaat, työkaverit).*	☐	☐	☐	☐
Minulla on siivoustyön fyysiseen (voimaa vaativaan) kuormitukseen liittyviä vaivoja.*	☐	☐	☐	☐
Minulla on vaikutusmahdollisuuksia työhöni liittyen (esim.voin valita työmenetelmät ja -tahdin ja missä järjestyksessä teen työni)*	☐	☐	☐	☐
Tiedonkulku on sujuvaa ja saan riittävän ajoissa tietoa ajankohtaisista asioista ja tapahtumista työkohteessani, jotta voin suunnitella siivousaikatauluni.*	☐	☐	☐	☐
Minun on helppo aloittaa siivous tiloissa, joissa tilojen käyttäjä on paikalla.*	☐	☐	☐	☐
Haluaisin vaihtaa työaikaani. (Jos vastaat 3 tai 4, mikä olisi parempi).*	☐	☐	☐	☐
Työhöni liittyy epävarmuustekijöitä. (Jos vastaat 3 tai 4, mitä ne ovat).*	☐	☐	☐	☐
Minulla olisi valmiuksia selviytyä jonkin verran vaativammistakin tehtävistä.*	☐	☐	☐	☐
Työpäiväni aikana selviydyn annetuista työtehtävistä (ylläpitosiivous, vuosikellotyöt, kesähuoltotyöt)*	☐	☐	☐	☐

7/14

Jos vastasit 3-4 väittämään "Haluaisin vaihtaa työaikaani". Mikä olisi sinun mielestäsi parempi työaika siivouksen kannalta?

Jos vastasit 3-4 väittämään "Työhöni liittyy epävarmuustekijöitä", mitä ne mielestäsi ovat?



8/15

Miten koet seuraavat asiat omassa siivoustyössäsi?
Arvioi väittämiä vastauksilla Kyllä tai Ei

	Kyllä	Ei
Osaamiseni on siivoustyössä riittävää.*	☐	☐
Perehdyttäminen nykyiseen työhöni on ollut riittävää.*	☐	☐
Työ on oikein suoritettuna keskiraskasta.*	☐	☐
Työmotivaatio/halu tehdä työtä on vähentynyt.*	☐	☐
Työn ulkopuoliset asiat (esim.perhe, raha-asiat ym.) vaikuttavat työn tulokseen.*	☐	☐

9/15

LIIKUNTA- JA UNITOTTUMUKSET

Merkitse rasti sen vaihtoehdon kohdalle, joka parhaiten kuvaa liikunta- ja unitottumuksiasi.



Kuinka paljon viikossa harrastat liikuntaa vapaa-aikanasi?*

- ☐ En lainkaan
- ☐ 30 minuuttia
- ☐ 1 tunti
- ☐ 2-3 tuntia

10/15

Harrastatko taukoliikuntaa tai
mikrotaukoja työvuorosi aikana?

(Mikrotauolla tarkoitetaan muutaman
minuutin mittaisia liikunnallisia taukoja
työn aikana)*

☐ Kyllä harrastan

☐ En harrasta



11/15

Kuinka monta tuntia yleensä nukut
vuorokaudessa?*

- ☐ alle 6 tuntia
- ☐ 6-7 tuntia
- ☐ 8-9 tuntia
- ☐ yli 9 tuntia



ESIMIESTOIMINNAN KOKEMINEN

Arvio seuraavia väittämiä asteikolla 1-4.

1=Täysin eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 3 = Jokseenkin samaa mieltä 4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Esimies antaa palautetta osaamisestani työssäni. *	☐	☐	☐	☐
Hän valvoo ja arvioi työni tulosta. *	☐	☐	☐	☐
Esimieheiltäni saan apua, rohkaisua ja tukea. *	☐	☐	☐	☐
Esimiestäni on helppo lähestyä ja hänelle on helppo kertoa asioita. *	☐	☐	☐	☐
Esimieheni kohtelee tasavertaisesti työntekijöitä. *	☐	☐	☐	☐



RUOKAILUTOTTUMUKSET TYÖVUOROSI AIKANA

Syömisen hallinta ja ruokatottumukset vaikuttavat terveyteen ja elämänlaatuun. Syömiseen ja ruokaan liittyvien valintojen vaikutukset voi tuntea joka päivä vireytenä ja jaksamisena.

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten ruokailutottumuksiasi työvuorosi aikana?*

- ☐ Syön yleensä omia eväitä. (Esim. syön edelliseltä päivältä jäänyttä ruokaa)
- ☐ Ruokailen henkilöstöravintolassa tai -ruokalassa. (Esim. koulussa, päiväkodissa tai palvelutalossa)
- ☐ En syö "lämmintä ateriaa" työvuoroni aikana, vaan esim. salaattia, hedelmää, jogurttia, rahkaa)
- ☐ Juon kahvia tai teetä ja syön voileivän tai sämpylän



14/15

Mitkä asiat vievät voimia työssäsi?*



Kiitos paljon vastauksestasi ja osallistumisestasi opinnäytetyöni toteuttamiseen.

Siivousterveisin Tiina

