

Mari Miettinen

# TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN PIEKSÄMÄEN KAUPUNGIN SIIVOUS- PALVELUISSA

Opinnäytetyö  
Matkailu- ja palveluliiketoiminta YAMK

2018



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Mari Miettinen	Restonomi (YAMK)	Toukokuu 2018
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Työhyvinvoinnin kehittäminen Pieksämäen kaupungin siivouspalveluissa		65 sivua 10 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Pieksämäen kaupunki, Tapani Mähönen		
<b>Ohjaaja</b>		
Päivi Lahikainen		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvoinnin kehittäminen Pieksämäen kaupungin siivouspalveluissa. Työssä tutkittiin työhyvinvoinnin nykytilaa. Tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin kehitystarpeet, ja luoda niiden pohjalta hyvinvointia edistävä kehittämissuunnitelma. Lähestymistapana oli kehittävä tapaustutkimus. Tarkoituksena oli tuottaa kehittämissuunnitelmien pohjalta siivouspalvelujen hyvinvointi- ja koulutusohjelma vuosille 2017–2019.</p>		
<p>Työssä käytettiin useita eri menetelmiä. Kehittämissuunnitelma tehtiin mukailien Yrjö Engeströmin kehittävän työn tutkimuksen menetelmää. Kehittämistarpeita kartoitettiin koulutus- ja hyvinvointikyselyllä, joka lähetettiin sähköisesti henkilöstölle. Työkykyindeksilomake lähetettiin postitse kaikille siivouspalvelujen työntekijöille. Työterveyden kanssa sovittiin työterveystarkastuksista. Työkykyindeksikyselyistä ja terveystarkastuksista saatiin yhteenveto ja kehittämissuunnitelmia työkyvyn näkökulmasta. Työnantaja lähetti sähköisen työtyytyväisyyskyselyn koko kaupungin henkilöstölle. Tulokset olivat samankaltaiset kuin muissa kyselyissä ja vahvistivat koulutus- ja hyvinvointikyselyn tuloksia. Lopullinen työhyvinvointisuunnitelma tehtiin Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvoinnin portaat -menetelmällä. Siivouspalvelujen hyvinvointi- ja koulutusohjelma tehtiin yhteistyössä henkilöstön kanssa.</p>		
<p>Tärkeimmät työhyvinvoinnin kehittämistarpeet siivouspalveluissa huomioidaan hyvinvointi- ja koulutusohjelmassa. Kyselyistä ilmenee tarve fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen. Työpäivän aikana on puutteita taukoliikunnassa ja palautumisessa. Lepo ja stressinhallinta ovat kehittämiskohteita. Hyvinvointianalyysit antavat lisätietoa fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista: stressistä, palautumisesta ja liikkumisesta. Analyysien avulla henkilöstöä kannustetaan aloittamaan muutoksia omassa toiminnassa hyvinvoinnin kehittämiseksi. Työikäisten hyvä ravitsemus ja ateriar rytmi huomioidaan koulutuksessa. Ammatillista lisäkoulutusta tarvitaan vedettömän siivouksen ja ergonomian osalta. Vuorovaikutustaidot ja oman temperamentin tunnistaminen auttavat asiakaspalvelussa, sekä työtoverin kohtaamisessa. Oman työn suunnittelu, ja itsensä johtamisen taidot ovat työntekijälle työssä jaksamisen työkaluja.</p>		
<p>Työntekijät saatiin hyvin sitoutettua työhyvinvoinnin kehittämiseen työhyvinvoinnin portaat -menetelmällä. Monipuolinen, mielenkiintoinen ja henkilöstön tarpeista tuotettu koulutusohjelma lisää työhyvinvointia. Työnantaja hyötyy onnistuneen kehittämishankkeen tuloksista.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
työhyvinvointi, työhyvinvointisuunnitelma, työssä jaksaminen, työkyky, ennaltaehkäisy		

Author (authors)	Degree	Time
Mari Miettinen	Master of Business Administration	June 2018
<b>Thesis Title</b> Developing of the work welfare in the cleaning services of the town of Pieksämäki		65 pages 10 pages of appendices
<b>Commissioned by</b> Town of Pieksämäki		
<b>Supervisor</b> Päivi Lahikainen		
<b>Abstract</b> <p>The subject of the thesis was developing of the work welfare in the cleaning services of the town of Pieksämäki. In the thesis, the present state of the work welfare was studied. The objective was to study the needs for development of the work welfare and to create a development plan, which promotes welfare based on them. The approach was a developing case study. The purpose was to produce a welfare and training programme for the cleaning services for the years 2017–2019 based on the development proposals.</p> <p>The development plan was created using the developmental work research method by Yrjö Engeström. The development needs were surveyed with an education and welfare inquiry, which was electronically sent to the staff. A working capacity questionnaire was sent by post to all the workers of the cleaning services. A summary and development proposals were obtained from the questionnaire and occupational health check-ups in relation to the ability to work. The employer sent an electronic questionnaire to the staff of the whole town. The results were similar to those of the other inquiries and strengthened the results of the education and welfare inquiry. The final welfare plan was made using a work welfare development method of the Centre for Occupational Safety. The welfare and training programme of the cleaning services was made in cooperation with the staff.</p> <p>The inquiries show the need for increasing the physical activity. During the working day there are shortcomings in break exercise and recovery. The subjects of development are stress control and the quality of sleep. The welfare analyses give additional information about the physical and psychic welfare: stress, recovery and exercise. In the training programme attention is paid to a good nutrition and meal rhythm of the working age people. Vocational additional education is needed in waterless cleaning and ergonomics. Social skills and the identification of one's own temperament help in customer service and when meeting the fellow workers. Planning one's own work and self-management skills are tools to cope at work.</p> <p>The workers were well committed to the developing of the work welfare with the work welfare development method. The training programme that is versatile, interesting and is based on the needs of the staff increases work welfare.</p>		
<b>Keywords</b> well-being at work, wellbeing at work, work-related, work ability, prevention		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PUHTAUSALAN HISTORIA JA KEHITTYMINEN SUOMESSA .....	7
2.1	Siivousalan koulutuksen käynnistyminen.....	7
2.2	Siivoustyön mitoitus ja pintamateriaalien kehittyminen .....	9
2.3	Puhtausalan tilastojen valossa.....	13
3	ERILAISIA NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN .....	14
3.1	Megatrendien vaikutukset työelämään .....	14
3.2	Työn vaatimusten ja omien voimavarojen tasapaino .....	16
3.3	Työn imu ja työnilo.....	21
3.4	Irtisanomistilanteen vaikutukset työntekijän hyvinvointiin .....	22
3.5	Tarve työhyvinvointihankkeelle .....	24
4	TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSIA JA KEHITTÄMISHANKKEITA.....	26
4.1	Ansiotyön arvostus lisääntynyt.....	26
4.2	Johtaminen ja toimiva esimiestyö .....	28
4.3	Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen .....	30
4.4	Siivoustyön hallinnan tutkimusprojektit .....	33
5	ALKUTILANTEEN ESITTELY SIIVOUSPALVELUISSA .....	35
5.1	Henkilöstön ikääntyminen ja muutokset palvelutuotannossa.....	36
5.2	Pieksämäen kaupungin työkykyä tukeva toiminta.....	38
6	KEHITTÄMISTARPEEN TUTKIMINEN JA MENETELMÄT .....	39
6.1	Kehittämishankkeen eteneminen.....	40
6.2	Hyvinvointi- ja koulutustarvekysely siivoustoimelle .....	42
6.3	Työhyvinvointisuunnitelman rakentaminen .....	48
6.4	Yhteistyö työterveyshuollon kanssa.....	51
6.5	Pieksämäen kaupungin työtyytyväisyystutkimus .....	52
7	YHTEENVETO KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSISTA .....	53

7.1	Koulutustarpeet ja fyysinen hyvinvointi .....	53
7.2	Työn aikainen palautuminen ja oman työn suunnittelu .....	55
8	POHDINTA .....	56
	LÄHTEET .....	61

## LIITTEET

Liite 1. Koulutus- ja hyvinvointikysely siivoustoimelle

Liite 2. Työhyvinvoinnin tikkataulu

Liite 3. Siivoustoimen hyvinvointi- ja koulutusohjelma

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on Pieksämäen kaupungin siivouspalvelujen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen. Työn tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnin nykytila, kehitystarpeet ja luoda näiden pohjalta työhyvinvointia edistävä kehittämissuunnitelma. Työhyvinvoinnin kehittämishanke on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Lähestymistapana on tapaustutkimus. "Kehittämistyössä tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi, kun halutaan ymmärtää syvällisesti jonkin organisaation tilannetta ja tehtävänä on ratkaista siellä ilmennyt ongelma tai tuottaa tutkimuksen keinoin kehittämisehdotuksia" (Ojasalo ym. 2015, 37).

Pitkällä tähtäimellä suunnitelman tavoitteena on parantaa työhyvinvointia ja pyrkiä vähentämään sairauspoissaoloja. Tavoitteena on myös tukea ikääntyvän henkilöstön työssäjaksamista sekä ammatillista kehittymistä. Tämä jää kuitenkin jatkotutkimuksen aiheeksi.

Pieksämäen ruoka- ja siivouspalvelut yhdistyivät vuonna 2011. Kokonaishenkilöstömäärä on tällä hetkellä 95 työntekijää. Siivouspalvelujen osuus tästä on 55 henkeä, joka jakautuu laitoshuoltoon ja kaupungin siivoukseen. Laitoshuollon tehtävät sijoittuvat sairaalalle ja vanhushuoltoon. Laitoshuollon tehtäviin kuuluu siivouksen lisäksi myös mm. sairaalan osastojen ruoanjakelu, vuodehuolto, osittain välinehuolto, apuvälineiden peseminen, tekstiilihuolto ja potilaiden avustaminen.

Kaupungin siivous kohdistuu virastoihin, kouluille, päiväkodeille ja liikuntatoimen alueelle. Opinnäytetyön kohderyhmänä on kaupungin siivoushenkilöstö eli 35 työntekijää, laitoshuollon henkilökunta osallistuu varsinaisen hyvinvointihankkeen suunnitteluun ja koulutuksiin niiltä osin, kuin se saadaan sijaistilanteen mukaisesti järjestettyä. Siivouspalvelut tuottavat palveluja kaupungin eri hallintokunnille. Lisäksi siivouspalveluja tuotetaan muutamille yksityisille yhteistyökumppaneille, mm. vesilaitokselle ja perusturvan alueella oleville yhtiöille.

## 2 PUHTAUSALAN HISTORIA JA KEHITTYMINEN SUOMESSA

Tämä kappale perustuu Valkosalon ja Wilkmanin (2017, 30–35) pohdintoihin. Tekijät ovat keränneet tietoa siivousalan eri kehitysvaiheista 1920-luvulta saakka. Vielä aiemmin, Venäjän vallan aikana Suomessa käytettiin siivousvälineinä varpuluutaa, tomuhuiskaa, lattiaharjaa ja rikkalapiota, moppia sekä räsynpidintä. Varsinaisia puhdistusaineita ei ollut, vain pelkkä vesi. Lisätehoa puhdistukseen saatiin kuitenkin lipeästä, hiekasta, tuhkasta tai sahajauhoista, joihin imeytettiin likaa. Lattioita pestiin kontaten ja kumarassa työasennossa. Siivoustyö kehittyi ammatiksi vasta 1930-luvulla, siihen saakka siivousta tehtiin muun työn ohella, esimerkiksi oppilaat siivosivat koulun.

### 2.1 Siivousalan koulutuksen käynnistyminen

Ensimmäisen pedagoginen keittokoulu aloitti toimintansa Kuopiossa 1892. Samana vuonna alkoi myös emäntäkoulu Haapavedellä. Talouskoulun nimellä oleva oppilaitos perustettiin Joensuussa 1919. Kotitalousopettajien koulutus aloitettiin Järvenpäässä 1928 ja Helsingissä 1929. (Kujala & Wilkman 2006, 121.)

Toinen maailmansota vaikutti siivousalaan merkittävästi. Sota-aikana 1940-luvulla oli pulaa elintarvikkeista, polttoaineista, sähköstä ja vaatteista. Siivousvälineisiin ei ollut rahaa, ja usein tuotiin kotoa vanhoja vaatteita rievuiksi. Kotona keitettiin lipeäsaippuaa, ja tehtiin siivousvälineitä itse (esim. varpuluuta). Kouluilla oli työssä keittäjä-siivooja-lämmittäjä-talonmies naisia. Tämä oli ensisysäys nykyisille yhdistelmätyöntekijöille. Pölynimuri oli keksitty 1800-luvun lopulla Amerikassa, mutta tuontisäännöstelyn takia niitä ei vielä ollut yleisesti saatavilla. Myös sähkökäyttöinen lattiankiillotuskone tuli markkinoille. Kodin taloustieteen yliopisto-opetus alkoi 1946 ja ravitsemustiede 1947. Kummallakin tieteen alalla oli ohjelmassa kodinhoidon opetusta. (Valkosalon & Wilkman 2017, 30–31.)

Naiset alkoivat hakeutua kodin ulkopuoliseen työelämään 1950-luvulla. Tällöin isot yritykset alkoivat palkata siivoukseen ammattilaisia. Työtehosteura teki vertailevia kokeita huoneiden siivouksesta pölynimurilla ja neljällä eri käytössä

olevalla menetelmällä. Menetelminä käytettiin pölyharjaa flanellipussilla, varpuluutaa, rikkalapiota, erikokoisia pölyharjoja, rottinkipiiskaa ja kostutettuja sahajauhoja. Siivousvälineitä kehitettiin määrätietoisemmin; siivousvaunut ja esiliinat, sekä jätteiden lajittelu tulivat mukaan siivoustyöhön. Suomen Puhdistuspalvelu oli ensimmäinen siivousliike, joka perustettiin 1950-luvulla. (Valkosalon & Wilkman 2017, 31.)

Kuivauslastat ja kumikaapimet tulivat markkinoille. Niitä käytettiin hiekan ja soran poistoon lattioilta. Nestemäiset puhdistusaineet alkoivat yleistyä vasta 1950-luvulla, mutta varsinainen läpimurto tuli 1960-luvulla. Tällöin huomattiin, että synteettiset puhdistusaineet irrottivat likaa paremmin kuin saippua, ja olivat helpommin huuhdeltavissa. Ensimmäinen lattianhoitokone tuli Suomeen vuonna 1958. Tämä kevensi rankkaa perussiivousta merkittävästi, ja paransi pintamateriaalien elinkaarta. Tavarantoimittajien antama koulutus oli merkittävä, sillä siivoojille ei vielä ollut ammatillista peruskoulutusta. Ensimmäinen siivouksen oppikirja "Virastotyö tehokkaaksi, virastojen ja koulujen siivous" ja siivoustyöaika-aulukot julkaistiin. Tämä oli lähtölaukaus nykyisille mitoitusjärjestelmille. (Kujala & Wilkman 2006, 46; Valkosalon & Wilkman 2017, 31.)

Vasta 1960-luvulla siivous keskitettiin omiin yksiköihin, pois vahtimestareilta ja työpisteistä. Ammattimaisuus lisääntyi koulutetun työnjohdon avulla. Tavoitteena oli myös hankkia säästöjä ja lisätä ammatillisuutta. Työn tehokkuus ja joustavuus paranivat. Siivoustyön ammatillinen koulutus käynnistyi Työteho-seuran kouluttamana 1964 ja ensimmäinen laitossiivouskurssi oli 1965. Laitossiivouksen kurssi kesti tuolloin yhdeksän kuukautta. Suuret kaupungit keskittivät siivoustoimen erillisiksi yksiköiksi, jota veti ammatillisen koulutuksen saama esimies. Tampereen kaupungilla oli ensimmäinen siivouspäällikkö vuonna 1962 ja Postipankilla 1963. Huomattavaa oli, että sairaalamaailmassa Hyks sai oman siivouspäällikön vasta 1965. (Kujala & Wilkman 2006, 120; Valkosalon & Wilkman 2017, 31.) Helsingin kaupungin ammattioppilaitos järjesti ensimmäisen siivousohjaajien koulutuksen sairaaloita varten vuonna 1967. Kodin teknologian opetus alkoi Helsingin yliopistossa 1969. (Kujala & Wilkman 2006, 125.)



Pyyhkeiden laskustusohjeet ovat edelleen käytössä, vaikka ohje on kehitetty jo 1960-luvulla. Siivousaineiden pH-taulukko valmistui 1960-luvun lopussa. Puhdistusvahauksen ja lattianhoitokoneen käyttöönotto helpotti likaisen kohtien hoitoa ja puhdistusta, jolloin koko lattian vahausta voitiin harventaa. (Kujala & Wilkman 2006, 49–50.) Puhdistusmenetelmät kehittyivät ja yhdistelmäkoneet tulivat markkinoille. Siivoustyötä voitiin tehdä päiväaikaan pesuauto-maattien tai suuralakoneiden avulla, jopa tilojen käytössä ollessa. Aiemmin kaadettiin pesuaineliuosta suoraan sangosta lattialle ja harjattiin käsiharjalla konttaamalla. Likavesi poistettiin rikkalapiolla takaisin sankoon ja loput imeytettiin isoilla pyyhkeillä. Lattiat huuhdeltiin useampaan kertaan samalla menetelmällä. Isot lattiapinnat voitiin puhdistaa vain yöaikaan tai toiminnan ollessa tauolla. Pesumoppilaitteet tulivat markkinoille, niissä oli käytössä erilaisia puristuslaitteita. (Valkosalon & Wilkman 2017, 31–32.)

## **2.2 Siivoustyön mitoitus ja pintamateriaalien kehittyminen**

Tämä kappale perustuu Valkosalon ja Wilkmanin (2017, 32–33) pohdintoihin. Tämän päivän siivoussuunnittelun perustana olevat menetelmä- ja aikastandardit kehitettiin 1970-luvulla. Tarve standardeille kumpusi käytännöstä, koska siivouskustannukset vaihtelivat suuresti. Työn taso oli moninaista, menetelmät hyvin erilaisia ja palkkaus alalla vaihtelevaa. Kun esimiestyö saatiin tarkoituksen mukaiseksi, rakennusten pintojen kunto ja sisäilma paranivat. Siivoojien työ koettiin raskaaksi. Työtä haluttiin koneellistaa, ja sitä kautta keventää työtä. Suomen Siivoustekninen yhdistys perustettiin 1970. Yhdistys on vaikuttanut siivousalan kehitykseen ja koulutukseen kohta 50 vuotta. Siivoustyön käsikirja julkaistiin 1971. Kirja on edelleen käytössä ja siitä menossa 24. painos.

Valtiovarainministeriön järjestelyosasto julkaisi siivoustyön menetelmä- ja aikastandardit vuonna 1972. Standardit toimivat edelleen tarjouslaskennan ja työsuunnittelun, sekä talouden suunnittelun pohjana. Pesuaineiden yliannosteluun alettiin kiinnittää huomiota, ja mittalasi otettiin käyttöön. Pyykinpesukoneiden käyttöönotto kevensi, ja helpotti siivoustekstiilien puhdistusta. Alan kehittymistä kuvasi hyvin myös siivoustyöasujen suunnittelu ja kehittäminen. Si-

niset ja ruskeat työmekot olivat yleisesti käytössä sairaaloissa ja siivousliikkeillä. Käyttöturvatieotteet tulivat siivousaineisiin 1978. (Valkosalo & Wilkman 2017, 33.)

Siivouspäälliköiden täydennyskoulutus alkoi Suomessa 1971 ja siivoustyön esimieskurssit 1974. Laitossiivoojan ammattitutkinto tuli ammatillisiin kouluihin 1972. Laitoshuoltajien kouluttaminen alkoi 1977, jolloin koulutuksen kesto oli kuusi kuukautta. Siivousalan oppisopimuskoulutus aloitettiin 1978. Sairaala-apulaisen tutkinto aloitettiin 1980, sekä laitossiivoojan ylempi ammattitutkinto tuli opintotarjontaan 1983. Keskiasteen koulu-uudistus 1985 muutti tutkintonimikkeen koti- ja laitostalouden peruslinjaksi. Koulutus kesti tuolloin kaksi vuotta. Samana vuonna aloitettiin opistotasoinen siivousteknikkokoulutus. Ammattikorkeakouluissa alkoi kokeiluna siivousalan restonomikoulutus vuonna 1992. Koti-, laitos- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto ammattitutkintona ja nuorisasteen koulutuksena aloitettiin 1995. Alan opistotason tutkinto tuli heti seuraavana vuonna, samoin kuin siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto. Varsinaisen laitoshuoltajan ammattitutkinto aloitettiin vasta 1997. (Kujala & Wilkman 2006, 120; Valkosalo & Wilkman 2017, 32–33.)

Päiväsiivous yleistyi 1980-luvulla. Vedenkäyttöä siivouksessa alettiin vähentää. Yrjö Engeströmin (1998, 46–47) kehittävän työntutkimuksen malli kehitti siivoustyötä kohti tietoisesti hallittua työtä. Tämä kappale perustuu Valkosalon ja Wilkmanin (2017, 33–34) pohdintoihin. Kouluilla ja valtion laitoksissa siirryttiin noudattamaan työaikoja. Keskipäivävapaa ja urakkatyö väheni. Työturvallisuus ja alan arvostus koheni. Siivous oli vahvasti esillä tehtävänimikkeissä ja raporteissa, mutta asiakaspalvelu alkoi korostua vasta 1990-luvun alussa. Atk-pohjaiset mitoitusohjelmat helpottivat ja nopeuttivat merkittävästi siivoustyön laskentaa. Suunnittelu ja kustannusten hallinta tehostuivat. Ensimmäiset Finn-clean messut olivat Jyväskylässä vuonna 1981. Siivouspyyhkeiden värikoodaus paransi hygieniaa. Alumiini-, lasikuitu- ja jatkovarret siivousvälineissä olivat kevyitä ja helposti puhdistettavia. Jatkovarret lisäsivät siivouksen ergonomiaa.

Nopeakierroksiset lattianhoitokoneet tulivat markkinoille. Lattioiden hoitoon saatiin nopeutta ja tehoa. Kiiltävien vahojen käyttö yleisty. Erilaisten lattianhoitoaineiden (kivisuoja, pesuvaha) käyttö mahdollisti peruspesukertojen harventamisen. Swep Oy kehitti vedettömän siivouksen. Siivoustekstiilit kostutettiin pesukoneessa tai mittakannun avulla. Työvälineiden esivalmistelu kevensi työtä ja paransi hygieniaa. Molempikäisyys työskentelyssä paransi ergonomiaa, sekä tehosti työskentelyä. Liuotteiden käyttöä pesuaineissa vähennettiin. Hajusteettomat puhdistusaineet tulivat markkinoille allergia- ja ympäristöasioiden ohella. Siivous huomioitiin rakennussuunnittelussa, ja RT-kortti otettiin käyttöön vuonna 1984. RT-kortti toi tietoa rakenteista ja tilasuunnittelusta. Siivouskertoja harvennettiin tietyissä tiloissa. Kriteereinä olivat toiminnan vaatima puhtaustaso, lian määrä ja siivouksen todellisen tarpeen määrittely. (Kujala & Wilkman 2006, 77–80; Valkosalo & Wilkman 2017, 32–33.)

Siivoustyön ulkoistaminen ja kilpailuttaminen yleistyivät 1990-luvulla. Lattiapäällystemateriaalit kehittyivät helpommin puhdistettaviksi. Mikrokuituvälineet tulivat markkinoille ja olivat aluksi hyvin kalliita. Välineet kehittyivät jatkuvasti, koska ne olivat helppokäyttöisiä, ekologisista ja tehokkaita lian poistajia. Tällöin hinta laski ja nykyään niitä löytyy laaja valikoima. Teleskooppivälineet ja erilaiset säätövarret tulivat jäädäkseen. Niiden avulla jokaiselle työntekijälle saatiin sopivan korkuiset työvälineet. Desinfiointien puhdistusaineiden käyttö oli ollut aiemmin runsasta. Sairaaloitten esimerkin mukaisesti siivousalalla kiinnitettiin huomiota desinfiointin määrän vähentämiseen. Tätä myötä ekologisuus ja taloudellisuus paranivat. Markkinoille tulivat ensimmäiset tiivistemäiset puhdistusaineet. Tiivisteitten etuna oli tilaustarpeen harveneminen ja varastointitilojen pieneneminen. Myös kuljetuskustannukset pienenivät. (Kujala & Wilkman 2006, 83–86; Valkosalo & Wilkman 2017, 34–35.)

Markkinoille tuli höyrypuhdistuslaitteita, joiden myötä siivousaineiden käyttöä saatiin edelleen vähennettyä. Istuen ohjattavat yhdistelmäkonet tulivat siivoukseen 1990-luvulla. Koneellistumisen myötä miehet kiinnostuivat aiemmin hyvin naisvaltaisesta alasta. Restonomikoulutus alkoi puhdistuspalvelualalla 1996, ja samana vuonna starttasi verkko-opiskelu kokeilut Opinet -projektin myötä. Työvoimapulaan haettiin apua maahanmuuttajataustaisista työnteki-

jöistä. Erilaisia objektiivisia mittauslaitteita tuli silmämääräisen siivoustyön laadun arvioinnin tueksi. Näitä olivat mm. pöly-, kitka- ja liukkaussmittarit. Vahaus- tarve väheni, koska muovi- ja linoleumipäälysteet tulivat markkinoille. Lattioi- den hoitomenetelmät kehittyivät ja kunnossapito keveni. (Kujala & Wilkman 2006, 87; Valkosalo & Wilkman 2017, 34–35.)

Ympäristöasiat, työterveys ja työturvallisuus alkoivat nousta kehityskohteiksi 2000-luvulle saavuttaessa. Muovin käytön vähentäminen ja erilaiset kierrätys- materiaalit nousivat trendeiksi. Automaattisilla annostelulaitteilla varmistettiin oikeanlainen pesuainemäärä. Akkujen kehittymisen myötä voitiin valmistaa pienempiä yhdistelmäkoneita ja kehittää laitteiden monipuolisuutta. Siivous- työn puhtaustasojen määrittelyyn tuli pohjoismainen INSTA 800 ja RYL 2009 standardit. Älypuhelimet helpottivat tiedonjakamista ja yhteydenpitoa. Omaval- vonta ohjelmat kiinnittävät huomion työn tekemisestä lopputuloksen laatuun. Joutsenmerkin käyttöönotto auttoi valitsemaan ympäristöä vähemmän kuor- mittavien pesuaineiden, siivousvälineiden ja palvelujen hankintaa. Itsepuhdis- tuvat pinnat tulivat auttamaan vaikeiden, ja korkealla sijaitsevien pintojen puh- distuksessa. Puhdistuminen perustuu auringon ja sateen aiheuttamaan reakti- oon, jolloin lasipinta puhdistuu. (Valkosalo & Wilkman 2017, 35.)

Hankintalain uudistamisen ja julkishallinnon organisaatioiden yhtiöittäminen seurauksena 2010-luvulla kilpailuttaminen kiihtyi siivousalalla. Uusia menetel- miä ja välineitä kehitetään jatkuvasti. Puhdistustehoa haetaan ilman pesuai- neita mm. suodatetun puhtaan veden tai otsonilla rikastetun veden avulla. Esi- miehille on saatu nopea työajanseurannan väline mobiililaitteilla. Älypuhelin- ten avulla voidaan varmistaa kustannustehokkuutta ja varmistaa laatua. Erilaisten tekstiililattioiden hoitoon on kehitetty omia yhdistelmäkoneita, jotka tehostavat pintojen puhdistamista. Antibakteeriset pinnat vähentävät erilaisten tartuntojen leviämistä. (Valkosalon & Wilkman 2017, 35.)

Pieksämäen kaupungilla osa siivouspalveluista kilpailutettiin vuonna 2012. Ostopalveluihin siirtyi noin 10 henkilötyövuotta. Kilpailutuksen voitti ISS Palve- lut Oy. Ostopalvelusopimus lakkasi huhtikuussa 2017, jolloin kohteissa siirryt- tiin takaisin kaupungin omaan siivouspalveluun.

### 2.3 Puhtausalan tilastojen valossa

SSTL Puhtausala ry:n mukaan vuonna (2015) siivousalalla työskenteli 77 346 työntekijää ja 5892 siivoustoimen esimiestä. Henkilöstö oli ikääntynyttä. Työntekijöistä 45–54 ja 55–64 -vuotiaat olivat suurin ryhmä. Myös eläkeikäisiä työskenteli paljon. Vuonna 2012 eläkeläisiä oli yli 1700 henkeä. Työvoimasta 16 % oli maahanmuuttajataustaisia. Vuonna 2017 ulkomaalaisten työntekijöiden osuus oli noin 20 % työvoimasta (Kiinteistöpalvelualan talouskatsaus 2017). Ammattinimikkeinä toimistosiivoojia oli eniten; 45 912 ja toisena tulivat laitoshuoltajat. Sairaala-apulaisia oli 20 612 työntekijää. Päiväkotiapulaiset olivat kolmanneksi suurin ryhmä, ammattinimikkeitä oli 4680. (Tilastotietoa puhtausalalta 2015; Valkosalo 2015, 23–26.)

Vuonna 2013 puhtauspalveluja tuotettiin 2 301 562 työssäkävälle. Näiden lisäksi puhtauspalveluja tuotettiin mm. kouluille, päiväkodeille, opiskelijoille, vanhuspalveluihin ja terveydenhuollon kohteille. Asiakkaita kohteissa oli yhteensä noin 1 700 000. Siivottavia rakennuksia oli yhteensä 218 443, joiden yhteispinta-ala oli 170 009 667 m<sup>2</sup>. Näiden laskennallinen siivouskustannusten arvo oli noin 1,6 miljardia euroa. Tämä edusti noin 14 % ylläpidon kustannuksista kyseisissä kohteissa. Siivousalalla naisten osuus on edelleen suuri. Vuonna 2012 toimistosiivoojista 37 479 oli naisia ja 8433 miehiä. Laitoshuoltajista 18 843 oli naisia ja 1778 miehiä. (Tilastotietoa puhtausalalta 2015.)

Työvälineistä yleisimmät olivat mikrokuitupyhye ja lattiamoppi. Laitteista useimmiten käytettiin yhdistelmäkonetta tai pölynimuria. Keskimäärin siivoojan työajasta (työkohteesta riippuen) 56–82 % kuluu kalusteiden puhdistamiseen ja 18–44 % lattioiden siivoamiseen. Vuonna 2012 siivousala työllisti toiseksi eniten Suomessa uusia työntekijöitä, yhteensä noin 9500 toimistosiivoojaa tai laitoshuoltajaa. Suurin ryhmä oli kaupan ala, myyjiä palkattiin 15 000 uutta työntekijää. Siivousalan yrityksiä oli 4353, joista suurin osa oli pieniä tai keski-suuria. Suurten yritysten osuus oli vain 27, mutta ne kattoivat yhteensä siivousyritysten liikevaihdosta noin 70 %. (Tilastotietoa puhtausalalta 2015; Valkosalo 2015, 23–26.)

### 3 ERILAISIA NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvoinnin eri osa-alueita on kirjallisuudessa määritelty monin tavoin. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työntekijöillä on ammattitaitoa ja organisaatioita johdetaan hyvin. ”Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työterveyslaitos s.a.). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri (2010, 18) määrittelee työelämän laadun käsitteen eri ulottuvuuksien kautta; tasapuolinen kohtelu, voimavarat suhteessa vaatimustasoon, työpaikan kannustavuus, innovatiivisuus, luottamus ja työpaikan varmuus. Myöhemmin vuosittain toteutetut työolobarometrit on toteutettu samalla näkökulmalla.

#### 3.1 Megatrendien vaikutukset työelämään

Kansainvälisten megatrendien vaikutus näkyy tulevaisuudessa yhä vahvemmin työelämän muutoksina. Sitran (Megatrendit 2017) mukaan sähköinen liiketoiminta on kehittynyt huimasti eteenpäin. Yhteydenpitomahdollisuudet ovat parantuneet, ja nopeutuneet asiakkaisiin, sekä sidosryhmiin. Haasteeksi teknologian kehitymisessä nouseekin tietoturvasuus. Yrityksen tulee huolehtia tietoturvasta. Kyberrikollisuus on merkittävä uhka esimerkiksi rahaliikenteen, henkilötietosuojan ja yrityssalaisuuksien kohdalla (Viestintävirasto 2016).

Markkinointi- ja myyntityö hoidetaan usein sähköisillä järjestelmillä, kun aiemmin asiakas ja myyjä kohtasivat kasvokkain. Tilastokeskuksen mukaan Internetin kautta ostoksia tekevien väestöosuus on 46 prosenttia 16–89-vuotiaista (Internetin käyttö mobiilia, laitteet henkilökohtaisia 2015). ”Digitalisoituminen automatisoi työelämän prosesseja. Tämä näkyy selvimmin sekä kuluttajakaupassa, että yritysten välisessä liiketoiminnassa. Automaatio on korvannut fyysisen asiakaspalvelun” (Norto 2013). Nettikaupan yleistyessä perinteinen mainonta vähenee, koska asiakkaat luottavat verkossa oleviin suositteluihin. Sosiaalisen median keskustelut ohjaavat ostoskäyttäytymistä. Erilaiset asiakkaiden antamat pisteytykset ja arvostelut vaikuttavat ostopäätöksiin. (Mt.)

Keskuskauppakamari (2016) toteaa, että digitaalisesti lahjakkaat organisaatiot tekevät enemmän liikevaihtoa ja kannattavuus on parempi kuin kilpailijoilla. Sähköinen tiedonsiirto helpottaa myös ulkomaankauppaa. Lisääntynyt postimyynti ja nettikauppa ovat pienentäneet sosiaalisen ympäristön merkitystä tuotteiden myynnissä (Tilastokeskus 2014). Mikäli yrityksellä ei ole postimyyntiä, väestön maantieteellisellä jakautumisella ja väestötekijöillä on tärkeä merkitys yrityksen myynnin vuoksi. Osto- ja kulutustottumukset ovat erilaisia väestön rakenteen muuttuessa. Syinä voivat olla esim. vanhusväestön määrän kasvaminen ja massiivinen maahanmuutto. (Mt.)

Keinoälyn ja robotiikan kehittyminen voi muuttaa merkittävästi työskentelyä ja vähentää työpaikkoja tulevaisuudessa. Tekoäly voi oppia, arvioida tilanteita sekä tehdä päätöksiä. (Megatrendit 2017.) Manka ja Manka (2016, 20–21) toteavat, että teknologian murros näkyy yhä enemmän älykkäinä laitteina ja liikenteenä. Todellisuutta voidaan virtualisoida; simulointi, mallintaminen ja koneellistaminen muuttavat työprosesseja digitaaliseksi. Esimerkkinä vanhuksille saadaan seuraa hoitoroboteista, sekä raskaita ja fyysisiä töitä voidaan teettää roboteilla. (Mt.) Siivouspalveluissa tämä tulee näkymään siivousrobottien käytön yleistymisenä. Robotit voivat vähentää työpaikkoja siivousalalla.

Tämän kappaleen sisältö perustuu Työterveyslaitoksen (2016) malliratkaisuihin nanomateriaalien käsittelyssä. Nanomateriaalit ovat teollisessa käytössä, rakentamisessa ja lääketieteessä. Nanoteknologialla ennustetaan olevan suuri merkitys monella alalla tulevaisuudessa. On paljon tuotteita, joissa nanomateriaaleja käytetään yleisesti: matkapuhelimet, elektroniikka, maalit, rakennusmateriaalit, aurinkovoiteet, tekstiilit, urheiluvälineet ja jopa ruoan valmistuksessa käytettävissä välineissä. Kansallisen tutkimustyön suuri haaste on tunnistaa terveydelle haitalliset materiaalit varhain. Tarkoituksena on estää nanoteknologioiden mahdolliset terveysriskit. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on arvioinut, että vuonna 2020 joka viides markkinoilla oleva tuote perustuu nanotekniikkaan (Malliratkaisuja nanomateriaalien käsittelyyn, 2016).

Tekesin bioteknologiaan käsittelevässä julkaisussa (2006) todetaan, että bioteknologialla tarkoitetaan elävien organismien, niiden osien tai ominaisuuksien hyödyntämistä tuotteissa, tuotantoprosesseissa ja palveluissa. Tutkimuksen

avulla pyritään löytämään ratkaisuja ihmiskuntaa koskettaviin kysymyksiin. Tärkeimpiä tutkimuskohteita ovat viljelykasvien satomäärien kasvattaminen lääkkeiden ja rokotteiden kehittäminen, ympäristön puhdistaminen, elämänlaadun parantaminen ja energian riittävyys (Megatrendit 2017). Bioteknologia lisää myös metsien hyödyntämismahdollisuuksia mm. uusiutuvan energian tuotannossa (Monien mahdollisuuksien bioteknologia 2006).

Probiootteja voidaan käyttää puhdistamaan likaa, rasvaa ja taudinaiheuttajia pinnoilta. Probiootteja sisältävä puhdistusaine on perinteisiä puhdistusaineita turvallisempi ja ympäristöystävällisempi. Bioteknologiaan perustuvia puhdistusaineita on kokeiltu sairaalaympäristössä mm. Italiassa. Kokeilussa oli saatu hyviä tuloksia puhdistusaineilla, joihin oli lisätty probiootteja. Taudinaiheuttajien määrä väheni pinnoilla tehokkaammin kuin perinteisillä puhdistusaineilla. (Impact of a probiotic-based cleaning intervention on the microbiota ecosystem of the hospital surfaces 2016.)

YLE uutisoi 22.3.2018, että puhtaan veden puutteesta kärsii akuutisti puoli miljardia ihmistä. Ajoittainen veden puute vaivaa jopa neljää miljardia ihmistä. (Miljardit kärsivät puhtaan veden puutteesta 2018.) Makean veden puute tulee vaikuttamaan maailman väestön elämään merkittävästi. Viljelyn ja ruokatuotannon menetelmät joudutaan miettimään uudestaan veden puutteesta johtuen. Vesistöjen saastuminen ja ilmaston muutoksen aiheuttama meren pinnan nousu vaikeuttaa tilannetta entisestään. (Maapallon ilmasto tulevaisuudessa 2016.) Ekologisesti kestävien siivousaineiden ja välineiden käyttö tulee tulevaisuudessa yhä enemmän muokkaamaan tuotekehitystä puhtauspalvelualalla.

### **3.2 Työn vaatimusten ja omien voimavarojen tasapaino**

Juuti ja Salmi (2014, 37) pohtivat, että työhyvinvoinnille ei ole yhtä määritelmää. He lähestyvät aihetta pohtimalla hyvän työn käsitettä. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet ovat yksilön tasolla sopiva kuormitus, työn mielekkyys ja hallinnan tunne. Hyvät sosiaaliset suhteet työssä luovat luottamusta, hyväksyntää ja avoimuutta. Toisten arvostus lisää keskinäistä tukea ja avuliaisuutta. "Hyvä työ tuottaa tulosta organisaatiolle, mutta paljon tärkeämpää on, millaiseksi työ



muokkaa sitä tekevän henkilön", korostaa Juuti ja Salmi (2014, 38). Kehusmaa (2011, 112) määrittelee hyvinvoivan työyhteisön tuottavaksi ja voimaannuttavaksi. Työhyvinvointiin tarvitaan kunnon olosuhteet, reilu johtaminen, mielekäs ja sujuva työ sekä tukeva työyhteisö.

Kauhanen (2016, 28–29) jakaa työhyvinvoinnin useampaan osa-alueeseen. Kaikki osa-alueet vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Työntekijän terveys ja työkyky ovat hyvinvoinnin perusta. Työympäristön terveellisyys ja turvallisuus luovat pohjan työskentelylle. Yksilön osaaminen ja kehittymismahdollisuudet lisäävät työn mielekkyyttä. Kauhasen (2016) mukaan työn oikeanlainen ja tasapuolinen mitoitus, sekä toimiva organisointi suhteessa käytettävissä olevaan aikaan lisää työhyvinvoinnin kokemusta. Työntekijän hyvät työyhteisötaidot ja toimivat sosiaaliset suhteet työpaikalla parantavat henkistä hyvinvointia. Onnistunut tiedonkulku ja hyvä johtaminen antavat työntekijöille työilmapiirin kehittämisen pohjan.

Tämän kappaleen kuvaus perustuu Mankan (2012, 144–145) esittämiin pohdintoihin työn kuormittavista ja voimaannuttavista piirteistä. Työntekijän voimavaroja lisää arvostus työtovereiden, työyhteisön sekä esimiehen puolelta. Esimiehen tuki ja palaute kannustavat parempiin tuloksiin. Varmuus työn jatkumisesta ja sopiva työn kuormittavuus motivoi työskentelemään. Myönteinen ilmapiiri ja vaikutusmahdollisuus oman työn kokonaisuuteen, ja sisältöön lisää työhyvinvointia. Innovatiivisuus parantaa työssä viihtymistä. Työn kuormittavia tekijöitä ovat mm. määrällinen ja fyysinen kuormittavuus, tai epävarmuus työn jatkumisesta. Jos työ on liian vaikeaa, tai vastuuta on liikaa, voi työmotivaatio laskea. Työpaikan, tai oman elämän ja työn väliset ristiriidat voivat näkää työhyvinvointia. Omien tunteiden tunnistaminen on tärkeää. Jos työstä puuttuu innostus täysin, on syytä miettiä miksi.

### **Sairauspoissaolojen hallinta vahvana perustana työhyvinvoinnille**

Työkyvyttömyyden syitä voi olla useita. Seuri ja Suominen (2010, 68) toteavat, että aina ei suinkaan kyse ole sairaudesta, vaan taustalla voi olla osaamattomuutta, surua, motivaation puutetta tai huono työilmapiiri. Myös johtamisen ongelmat, huono informaation kulku tai työntekijän kotona olevat ongelmat

voivat aiheuttaa työkyvyn laskua, tai työkyvyttömyyttä (Seuri & Suominen 2010, 106).

Työhyvinvoinnin vastakohtana voidaan pitää työuupumusta. Työuupumus kehittyy yleensä vähitellen, pohtivat Seuri ja Suominen (2010, 180–181). Työntekijä on aluksi innostunut työstään ja hänellä on hyvä oppimis- ja keskittymiskyky. Ihmisellä on tunne, että hän hallitsee työnsä, ja työtyytyväisyys on korkealla. Henkilö ajautuu kuitenkin epätasapainoon työn vaatimusten, tai osaamisen puutteiden takia. Työyhteisön tuki voi olla heikentynyt, tai esimies ei huomioi työntekijän pahoinvointia. Tällöin henkilö stressautuu ja työn ilo katoaa. Omat elämäntavat voivat huonontua. Työtyytyväisyys hiipuu. Tilanteen pitkittyessä työntekijä turhautuu. Kelvottomuuden ja riittämättömyyden tunteet nousevat päällimmäisiksi. Jatkuva väsymyksen tunne ja tilanteen kriisiytyminen tuo ajan oloon apatiaa ja voimattomuutta. Ihminen alistuu ja tuntee luhistuvansa. Tällöin ollaan jo syvällä työuupumuksen sisällä. (Mt.; Työterveyslaitos s.a.)

Työpaikkakiusaaminen on ilmiönä toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista. Epäasiallinen kohtelu voi olla työhön tai henkilöön liittyvää. Kiusaaminen etenee usein prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Kiusaamisesta voi seurata sen kohteeksi joutuneelle erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita, esim. ahdistusta, hermostuneisuutta, univaikeuksia tai masennusta. Kiusaamisesta aiheutuu usein sairauspoissaoloja ja syrjäytymistä työyhteisöstä. Pahimmillaan työntekijä päätyy työkyvyttömyyseläkkeelle, tai hakeutuu toiseen työpaikkaan. Työyhteisölle kiusaamisesta aiheutuu stressiä ja työilmapiirin tulehtumista. (Seuri & Suominen 2010, 180.) Työolobarometrissa vuodelta 2016 todetaan että 37 % suomalaisista havaitsee työpaikallaan kiusaamista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 80).

Negatiivisen kehityksen voi kuitenkin pysäyttää missä vaiheessa hyvänsä. Tärkeintä olisi tunnistaa pahoinvoinnin merkit. Tilannetta voidaan korjata Seurin ja Suomisen (2010, 181–182) mukaan eri tavoilla. Oman työn ja tavoitteiden selkeyttäminen, ja työnjaon tarkastaminen parantaa työtyytyväisyyttä. Yh-

teisten pelisääntöjen luominen on tärkeää. Ajankäytön hallinta lisää voimavaroja, ja työntekijä keskittyy paremmin olennaisiin tehtäviin. Riittävä liikunta parantaa fyysistä kuntoa. Hyvä ja laadukas yöuni vaikuttavat jaksamiseen olennaisesti. Elämässä tulee olla muutakin kuin työ. Erilaiset harrastukset ja virkistäytyminen antavat sisältöä, ja parantaa hyvinvointia. Työhyvinvointi on työnantajan etujen mukaista, sillä "hyvinvointi on tehokkuuden, oppimisen ja innovatiivisuuden edellytys", toteavat Seuri ja Suominen (2010, 183).

### **Positiivisen ja negatiivisen stressin vaikutukset**

Manka ja Manka (2016,174) pohtivat, että työstä johtuva paine voi edistää, tai estää työhyvinvointia. Positiivinen paine on psykologisesti tervettä, ja kehittää työntekijää, sekä tarjoaa tunteen aikaansaamisesta. Sopiva paine lisää hyvinvointia, ja tuottaa paremman työsuorituksen toteaa Manka (2015, 72). Työn kuormitus ja ylimääräinen vastuu voivat olla haasteellisia. Jos työntekijä saa tukea ja koulutusta, voi stressi olla positiivista. Vaikka työssä olisi aikapaineita, työn monipuolisuus edistää hyvinvointia. Merkitykselliset tavoitteet, selvät ja realistiset aikarajat luovat positiivista haastetta.

Työhyvinvointia heikentää roolien epäselvyys ja huonot yhteistyösuhteet toteavat Manka ja Manka (2016, 174). Hallinnan puute ja työn epävarmuus murentavat itseluottamusta. Epäselvät tavoitteet ja epärealistiset aikataulut lisäävät negatiivista stressiä. "Työhyvinvointi ei missään nimessä tarkoita vain sitä, että työssä ei ole paineita. Jokainen ihminen tarvitsee haasteita työhönsä" korostaa Manka (2015, 72). Toisaalta stressiä voi aiheuttaa myös liian yksipuolinen, tai yksitoikkoinen työ, mikä ei tarjoa riittävästi haasteita. Matala sitoutuminen ja ikävystyminen työssä vähentävät työntekijän suorituskykyä. Työntekijät kokevat eri tavalla stressin, kehon reagointi on yksilöllistä. Lievät stressitunteukset kuuluvat ihmisen arkielämään, mutta pitkään jatkuessaan ne aiheuttavat vakavaa työhyvinvoinnin laskua. (Manka 2015, 84.) Myös Juuti ja Salmi (2014, 51–55) korostavat, että stressi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Jollekin pieni kiire on stressin aiheuttaja, toiselle väsymystä, kolmas näkee stressin vakavana, elimellisenä sairautena.

Muutokset ovat luonnollinen osa elämää, ja hyvin toimiva yhteisö kehittää jatkuvasti toimintaansa. Haasteeksi muutokset muodostuvat silloin, kun ne ohjataan ulkoa päin, ovat toisten määrittelemiä, tai ennalta arvaamattomia. Ulkoa ohjattuihin päätöksiin voi olla vaikea sitoutua, ja ne voivat tuntua epäoikeudenmukaisilta. (Kaiku 2007, 4.) Muutos koetaan kuormittavana, jos sen merkitystä ei ymmärretä, ja vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset (Työturvallisuuskeskus 2013, 24). Jatkuva muutoksessa eläminen tulee ilmi työntekijöiden tuntemana negatiivisena stressinä myös tutkimuksissa. Suomessa raportoitiin vuonna 2013 muutoksia esimiehissä, johdossa tai tietojärjestelmissä puolella kaikista palkansaajista. Vastaajista lähes 40 % ilmoitti myös muista suurista organisaatiomuutoksista. (Tilastokeskus 2013, 47.)

### **Palautumisen merkitys**

Manka (2015, 189) toteaa, että riittämätön työstä palautuminen ennustaa työntekijälle myöhemmin riskiä sairastua työuupumukseen. Huono palautuminen voi lisätä poissaoloja ja psykosomaattisia oireita. Palautumismekanismeilla tarkoitetaan elpymisprosessia, "jossa työn aikana kulutetut voimat saadaan takaisin. Mekanismin tavoitteena on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan, jolloin stressin aikana kulutetut voimavarat palaavat" (Manka 2015, 190).

Mankan (2015, 190) mukaan työntekijän tulee saada tarpeeksi lepoa öisin, viikonloppuisin ja vapaa-ajalla, jotta hän palautuu riittävästi. Huono palautuminen tyhjentää energiavarastot ja hormonitasapaino järkkyy (mt.). Työvuorojen suunnittelussa tuleekin huomioida palautuminen mahdollisuuksien mukaan. Taukoliikunnan ja pienten taukojen merkitys työpäivän aikaisen palautumisen parantajana tulee huomioida. Monella työntekijällä on ongelmia palautumisen kanssa. Työ kuormittaa usein enemmän henkisesti kuin fyysisesti. "Monissa töissä on vaikeaa enää erotella työ- ja vapaa-aikaa toisistaan, jolloin työt siirtyvät ajatuksissa myös kotiin" toteaa Kinnunen (2014).

### 3.3 Työn imu ja työnilo

Manka (2015, 36) pohtii, että työn imu on positiivinen tunnetila. Tällöin työntekijä lähtee mielellään töihin ja nauttii työskentelystä. "Työn imu on työhön liittyvää innostusta ja iloa. Sitä voi kokea kaikissa ammateissa" toteaa Jari Hakanen työterveyslaitokselta (s.a.). Käsite työn imu voidaan jakaa kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Hakanen toteaa, että **tarmokkuus** on halua panostaa työhön, sekä jatkaa työtä myös epäonnistumisen jälkeen. **Omistautumisella** tarkoitetaan merkityksellisyyttä, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta työssä. **Uppoutuminen** työhön on syvää keskittymistä ja paneutumista. Työstä voi olla vaikea irrottautua, ja siitä koetaan nautintoa. (Hakanen s.a.)

Tämän kappaleen kuvaus perustuu Hakasen (s.a.) pohdintoihin työn imusta. Kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee vähintään kerran viikossa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työn imuun yhdistetään myönteisiä kokemuksia työntekijälle, työn ulkopuoliselle elämälle ja työnantajalle. Vaikutukset ovat positiivisessa mielessä yhteydessä työntekijän terveyteen ja työsuoritukseen. Yritys hyötyy myös taloudellisesti. Työntekijät sitoutuvat työhönsä ja ovat aloitteellisia. Työn imua kokevat ihmiset auttavat työtovereita, sekä kokevat työn parantavan oman elämän laatua. He ovat onnellisempia kuin muut työntekijät. Työn imua edistää työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus.

Työntekijälle on tärkeää voida vaikuttaa omaan työhön ja toimenkuviin. Tavoitteiden selkeys ja työaikojen joustavuus ovat arvostettuja, sekä voimavaroja lisääviä arvoja. Johtamisen selkeät käytännöt, oikeudenmukaisuus ja työyhteisön tuki lisäävät työn imua. Tällöin työntekijät ovat ystävällisiä ja huomaavaisia toisilleen. Toisten arvostus ja palautteen antaminen koetaan tärkeäksi. Nyky-yhteiskunnassa työn jatkuvuus ja työpaikan ilmapiiri ovat peruselementtejä hyvinvoinnin kokemukselle. Oman elämän ja työn yhteensovittaminen sopivassa suhteessa tukee ihmisen kokeman hyvinvoinnin tuntemusta. (Hakanen s.a.)

Organisaatiolla on useita keinoja lisätä työiloa. Jokaisella työyhteisön jäsenellä tulisi olla yhteinen käsitys tavoitteista, ja keinoista niiden toteuttamiseksi.

Mankan (2012, 94) mukaan tavoitteita tulisi seurata ja itsearvioida. Osatavoitteiden asettaminen ja pilkkominen jäsentävät toimintaa. Yhteisön joustava rakenne mahdollistaa itseohjautuvuuden kasvattamisen. Tiiminä toimiminen helpottaa yksilön vaikuttamismahdollisuuksia, ja vahvistaa viestinnän onnistumista. Oppiva organisaatio luo onnistumisen kokemuksia ja tukee työntekijän itseluottamusta. Toimiva ja turvallinen työympäristö auttaa työntekoa. Työhyvinvointisuunnitelma jäsentää työpaikan toimenpiteitä hyvinvoinnin rakentamisessa. Suunnitelmassa määritellään vastuut ja tapa toimia, sekä arvioidaan onnistumista. (Mt.)

### **3.4 Irtisanomistilanteen vaikutukset työntekijän hyvinvointiin**

Irtisanotuksi tuleminen on yleensä aina jonkin asteinen kriisitilanne työntekijälle. Henkilön itsetunto voi kärsiä. Työntekijä saattaa miettiä eri vaihtoehtoja, mikä oli todellinen syy irtisanomiselle. Useissa tilanteissa henkilö ei saa tietää, miksi juuri hänet irtisanottiin. Korhonen (2017, 12) toteaa, että surun ja vihan tunteet voivat olla pinnalla. Työntekijän tulisi kuitenkin käsitellä asiaa, ja hakea tarvittaessa keskusteluapua. Samassa tilanteessa olevien kanssa voi keskustella, ja saada tukea. Työterveys tai työsuojeluhenkilöstö voivat olla apuna. Kaikki eivät kuitenkaan halua keskustella vieraan henkilön kanssa kriisitilanteista. Apua voi saada kirjoittamisesta tai harrastuksista.

Korhonen (2017, 11) pohtii, että ihmiset reagoivat yksilöllisesti vaikeissa tilanteissa. Mikäli irtisanominen on tapahtunut aikaisemmin työhistoriassa, voi henkilön olla helpompi hyväksyä asia. Pitkän työsuhteen jälkeen äkillinen irtisanomistilanne voi olla traumaattinen. Varsinkin iäkkäämmillä työntekijöillä voi olla pelko, etteivät he enää työllisty. Työkokemus ja osaaminen ovat etu uuden työpaikan hankinnassa. Oma motivaatio ja aktiivisuus voivat ratkaista työn saamisen. Työnantaja hyötyy eri ikäisistä työntekijöistä. Kokemusta ja ammattitaitoa tarvitaan työyhteisöissä. (Korhonen 2017, 11–13; Kun vaihdat työpaikkaa, s.a.)

Lehtonen (2016) toteaa, että yrityksen tulee hoitaa irtisanomistilanne ihmistä kunnioittaen ja arvostaen. Asiallinen irtisanomistilanteen hoitaminen on osoi-

tusta hyvistä esimiestaidoista. Esimiesten täytyy tietää, miten irtisanomistilanteissa tulee toimia. Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajia toimimaan lain mukaisesti. Laittoman irtisanomistilanteen riskit kantaa työnantaja. Mikäli yritys esimerkiksi palkkaa samaan aikaan henkilöstöä, kun se on irtisanonut työntekijöitä, työnantaja voi joutua maksamaan korvauksia irtisanomalleen henkilölle. (Korhonen 2017, 15.) Irtisanomistilanne on aina haastava sekä työntekijälle että työnantajalle. Työnantajalle pitää olla aina painava ja asiallinen syy irtisanomiselle, toteaa Lehtonen (2016).

### **Miten selviytyä irtisanomistilanteesta?**

Irtisanottu ihminen voi kokea arvottomuutta ja toivottomuutta. Kriisitilanteesta selviytyminen vaatii tulevaisuuteen katsomista, ja omien vahvuuksien uudelleen löytämistä, toteaa Lehtonen (2016). Selviytymiskeinojen rakentaminen, sekä hyvien ihmissuhteiden hyödyntäminen auttavat eteenpäin ongelmatilanteissa. Oman toimeentulon turvaaminen helpottaa henkistä painetta. Psykkisesti vahva henkilö osaa suhtautua tasapainoisesti irtisanomistilanteeseen. Laaja ja monipuolinen työhistoria, sekä ajantasainen ammattitaito auttavat todennäköisesti työllistymään nopeammin. Uusia työmahdollisuuksia tulee etsiä aktiivisesti, ja hyödyntää olemassa olevia kontakteja. (Korhonen 2017, 15.)

Esimiestyön merkitys korostuu irtisanomistilanteessa. Nykyään kiinnitetään huomiota irtisanottujen, ja jäljelle jäävien työntekijöiden tilanteeseen paremmin kuin aiemmin. Muutoksiin pyritään kiinnittämään riittävän ajoissa huomiota. Henkilökunta otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun, jotta kriisitilanteilta vältyttäisiin. Työntekijöitä auttaa tieto asian vakavuudesta ja kiireellisyydestä. On tärkeää tuoda esille oman toiminnan merkitys työpaikkojen säilyttämisessä, mikäli sillä on vaikutusta kokonaisuuteen. (Aura & Ahonen 2016, 158–159; Korhonen 2017, 14.)

Korhosen (2017, 16) mukaan esimiehellä on haasteellinen asema irtisanomistilanteessa. Prosessi tulee viedä läpi johdonmukaisesti. Työntekijöitä täytyy arvostaa ja tukea. Vaikka esimiehen pitää ajaa yrityksen etuja, täytyy huomioida, ettei irtisanottu henkilö joudu kohtuuttomaan tilanteeseen. Irtisanojan oma jaksaminen on myös koetuksella. Selviytymiskeinoja tulee miettiä ja

hyödyntää verkostoja. Irtisanomisista huolimatta yrityksen täytyy toimia. Jäljelle jäävät työntekijät tarvitsevat suunnan näyttämistä ja palautetta. (Mt.)

Muutosprosessin läpivieminen voi olla henkisesti vaikeaa. Korhonen (2017, 15) pohtii, että esimiehen tulee osata suunnitella, ja seurata muuttunutta tilannetta. Esimies kantaa vastuun työnantajan edun toteutumisesta. Irtisanomiset tulee toteuttaa määriteltyjen lakien, ohjeiden ja yrityksen periaatteiden mukaisesti. Eri osapuolille tulevia haittoja pyritään minimoimaan. Ihmisten erilaisia reaktioita tulisi ymmärtää ja hyväksyä. Tulevaisuuden uskon ylläpitäminen auttaa irtisanottua selviytymään tilanteesta. Eettisyys ja oikeudenmukaisuus tulee toteutua irtisanomistilanteessa. (Korhonen 2017, 15–18; Aura & Ahonen 2016, 158–159.)

### **3.5 Tarve työhyvinvointihankkeelle**

Työnantajan näkökulmasta henkilöstön sairauspoissaolojen vähentäminen on olennainen osa tuottavaa toimintaa. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja työtyytyväisyyden lisääminen parantavat tuottavuutta. Onnistuneesti toteutettu hyvinvointihanke lisää työntekijälle työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja. Tuottavuus näkyy mm. työntekijöiden suoriutumisena työssä, asiakastyön laatuun ja työurien jatkumisena. Yhteiskunnallisesti hyvä työhyvinvointi lisää terveyttä, työkykyä ja työyhteisötaitoja, ja tätä kautta vähentää syrjäytymistä. (Manka & Manka 2016, 56.)

Ikääntyvän henkilöstön jaksaminen ja työurien piteneminen luovat haasteita työyhteisölle. Vuoden 2017 alusta voimaan tulleen eläkeuudistuksen keskeinen ajatus on ollut työurien pidentyminen. Uudistuksella on haluttu turvata eläkejärjestelmän talous tulevaisuudessa. On myös haluttu varmistaa eläkkeiden riittävyys, koska ihmisten elinajat pitenevät. Eläkeuudistuksen jälkeen vanhuuseläkkeen alaraja nousee. Kertymisen sääntöjä yhdenmukaistetaan ja työeläkemaksun taso tiedetään lähivuosina. (Eläkeuudistus 2017.)

Erilaiset ikäohjelmat ovat yleistyneet yrityksissä ja ikäjohtaminen on ajankoh- taista myös kuntapuolella. Työikäisen väestön keski-ikä nousee, ja työelä-



mään tulee yhä pienempiä ikäluokkia. Koska työurat pitenevät eläkeuudistuksesta johtuen, tulee huolehtia myös ikääntyneiden työntekijöiden työllistymisestä. (Miten johtaa varttuneempia työntekijöitä? 2016.)

Elinkeinoelämän keskusliitto (2011, 5) on määritellyt työkykyjohtamisen ydinprosesseja. Aktiivinen vuorovaikutus on kaiken perustana. Työyksiköissä tulisi luoda selkeät pelisäännöt sairauspoissaolojen seurantaan. Työkyvyttömyyttä tulee ehkäistä järjestelmällisin keinoin. Ongelmat pitää ottaa heti puheeksi. Mikäli henkilö on ollut pitkään poissa, tuettu työhön tulon malli helpottaa palaamista. Työpaikan pitää olla turvallinen ja terveellinen. Työpaikkayhteistyö työterveyden kanssa edistää työkykyä. (Johda työkykyä, pidennä työuria 2011, 5.)

Euroopan turvallisuus- ja työterveysvirasto (European Agency on Safety and Health at Work 2015) on tutkinut ikääntyneiden työntekijöiden työolosuhteita ja työsuojelua EU:n alueella. Euroopan alueella työvoiman väheneminen ja ikääntyminen ovat kasvava ongelma. Virallinen eläkeikä on nousussa kaikkialla Euroopassa, mutta tämä ei suoraan tarkoita, että työntekijät todellisuudessa pystyvät työskentelemään eläkeikään saakka. Tutkimuksessa tuli esille viisi tärkeintä syytä eläköitymiseen ennen varsinaista eläkeikää. Terveydelliset syyt ja työn negatiiviset vaikutukset terveydentilaan vaikuttivat eläkkeen aikaistamiseen. Toistuva tai raskas, fyysinen työ aiheutti ongelmia. Työntekijät kokivat, että yli 55-vuotiaita syrjittiin työelämässä. Alueelliset terveyserot ja tyytymättömyys ikääntyvien työntekijöiden työolosuhteisiin lisäsivät varhaista eläkkeelle jäämistä. Työolosuhteita heikentäviä asioita olivat tärinä, melu ja kemialliset aineet. (Mt.)

Työnantaja hyötyy pitkästä työurasta, koska työntekijän ammattitaito ja kokemus ovat kauemman aikaa käytettävissä. Työnantajan eläkekustannukset pienenevät ja tätä kautta valtiovaltakin hyötyy. Tästä näkökulmasta työhyvinvoinnin kehittäminen tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden pidempään työuraan ja sitä kautta parempaan eläkkeeseen. (Seuri & Suominen 2010, 106.)

## 4 TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSIA JA KEHITTÄMISHANKKEITA

Työhyvinvoinnista on toteutettu paljon erilaisia tutkimuksia ja kehittämishankkeita. Työsuojelurahasto on myöntänyt siivousalalle kehittämisavustusta useisiin hyvinvointihankkeisiin. Hankkeissa on parannettu huonesiivouksen menetelmiä ja ergonomiaa (2003), sekä ergonomian lisäksi työympäristöä ja työmenetelmiä (2011). Edellisiä uudempi rahoituspäätöksen saanut hyvinvointihanke on Mikkelin ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijan Heli Lotin opinnäytetyö; ”Hyvät tyypit, parhaat tiimit” vuodelta 2016. Näissä kehittämishankkeissa on käsitelty työhyvinvoinnin ja ergonomian parantamista siivouksen toimialalla. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016) ovat tehneet työhyvinvoinnin kehittämisen oppaan. He käsittelevät myös käytännön menetelmiä hyvinvoinnin parantamiseksi. Hyödynnän muutamia oppaan menetelmiä myöhemmin hankkeen aikana (kts. luku 6.3).

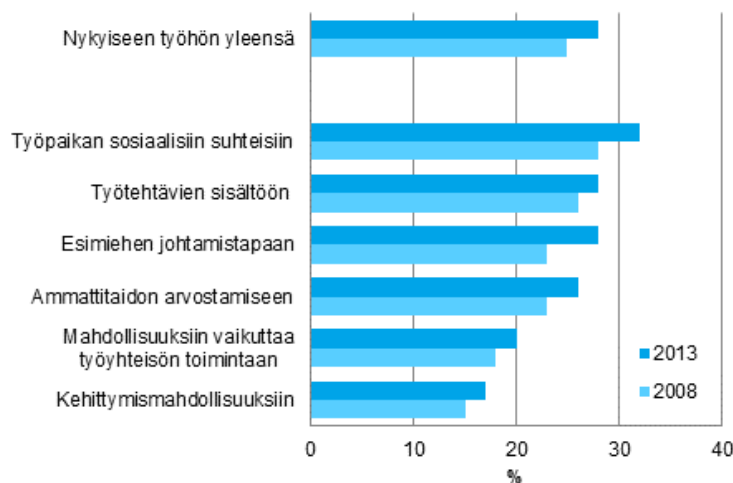
Työ- ja elinkeinoministeriö (2017) toteuttaa vuosittain työolobarometrin, joka on laajimpia suomalaisen työelämän laatua koskevia tutkimuksia. Työolobarometrin mukaan työilmapiiri ja tiedonsaanti ovat kehittyneet parempaan suuntaan 2000-luvulla. Työntekijöiden ja johdon avoimuus, sekä luottamuksellisuus on parantunut huomattavasti. Työntekijät kokevat usein, että esimiehet ja kollegat auttavat, ja tukevat tarvittaessa. ”Vuonna 2016 noin 80 prosenttia työolobarometrin vastaajista arvioi, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset”. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2017, 52.) Hyvä työilmapiiri vaikuttaa olennaisesti myös työhyvinvointiin.

### 4.1 Ansiotyön arvostus lisääntynyt

Tilastokeskus (2014) on selvittänyt ansiotyön arvostusta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä eri osa-alueisiin (kuva 1). Työn arvostusta lisäävät epävarmuus töiden jatkuvuudesta, ja työn niukkuus yleisillä työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen mukaan työ koetaan erittäin tärkeäksi elämänalueeksi yleisemmin kuin vuonna 2008. Työtyytyväisyys yleensä, sekä työn eri osatekijöiden tyytyväisyys on kasvanut selvästi edellisestä tutkimuksesta. Lisäksi työpaikan sosiaalisten suhteiden, ja esimiehen johtamistavan osalta tyytyväisyys on kasvanut erityisesti. (Mt.)

Monissa työolotutkimuksissa nousee esille työpaikkojen ilmapiirien parantuneen ja tulleen avoimemmiksi verrattuna aiempiin tutkimuksiin. Sosiaaliset suhteet ovat lujittuneet, ja työyhteisö koetaan kannustavaksi. ”Talouden suhdanteisiin liittyyne lisäksi se, että kiireen kokemus on jossain määrin hellittänyt.” (Tilastokeskus 2014.)

#### Nykyiseen työhönsä ja sen eri tekijöihin erittäin tyytyväiset



Kuva 1. Työtyytyväisyyden kehittyminen (Tilastokeskus 2014.)

Työpaikan kokonaisvaltainen kehittäminen vaikuttaa paljon enemmän stressinhallintaan, kuin yksittäisen henkilön kehittämistoimet toteaa Manka (2015, 105). Useiden tutkimusten (Montano 2014, Mankan 2015, 105 mukaan) yhteistulokset työpaikkojen stressin taltuttamiseksi tehtyjen toimenpiteiden osalta viittasivat samaan lopputulokseen. Onnistuneimmat kehittämishankkeet olivat niitä, joissa puututtiin useampiin hyvinvoinnin tekijöihin. Tärkeimmät tekijät olivat:

1. Työympäristön olosuhteet (fyysiset ja kemialliset esim. pöly, melu, tärinä)
2. Työaikajärjestelyt (työtahti, tauot, määräajat)
3. Työorganisaation puitteet (psykologiset, sosiaaliset ja työprosessien kehittävät toimenpiteet esim. työtavat, johtaminen, hierarkian vähentäminen, osaamisen kehittäminen)

Tilastokeskuksen (2014) mukaan Suomi erottuu edukseen kansainvälisessä vertailussa työyhteisöjen matalien hierarkioiden, ja tietotekniikan soveltamisen

vuoksi. Myös tiimityön yleisyys on Suomessa hyvällä tasolla. Suomessa työntekijät pitävät mahdollisuuksiaan hyvänä kehittyä työssä ja kouluttautua. Työntekijät voivat vaikuttaa työtehtäviinsä paremmin kuin muissa Euroopan maissa. (Mt.)

Tämä kappale perustuu Euroopan työolotutkimuksen (Eurofound 2015) tuloksiin. Tutkimuksessa suomalaisten työolot ovat jo nyt varsin hyvät, mutta parannettavaakin on. Kyselyssä Suomen työelämä on Euroopan paras osaamisessa, sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksissa. Kehitettäviä asioita ovat fyysinen ja sosiaalinen työympäristö. Näillä osa-alueilla Suomen tulos on keskitasoa heikompi kuin Euroopassa. Työelämä on myös verrattain kiireistä ja hektistä. "Kuitenkin on huomattava, että fyysisen työympäristön osalta suomalaisen työelämän tila on eurooppalaisessa vertailussa selvästi parantunut vuosien 2005 ja 2010 mittauksiin verrattuna." (Eurofound 2015, Työ- ja elinkeinoministeriön 2017, 6 mukaan.)

Maailman talousfoorumin tutkimuksen (World economic forum 2016) mukaan Suomi oli ykkösenä vuosina 2015–2016 inhimillisen pääoman indeksissä. Tutkimuksen kohteena olivat fyysinen ja psyykkinen terveys, sekä hyvinvointi. Vastaaajilta kysyttiin koulutuksen merkitystä nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimuksessa selvitettiin työvoiman ja työllisyyden kokemuksia, sekä osallistumista työelämässä. Vastaaajilta kysyttiin myös toimintaympäristön mahdollistamaa kehittymistä työelämässä. Mittarilla arvioitiin yhteensä 51 eri tekijää, ja mukana oli yhteensä 124 maata ympäri maailman. Vuonna 2014 Suomi oli kyselyssä toisena, Sveitsin jälkeen.

#### **4.2 Johtaminen ja toimiva esimiestyö**

Tämän kappaleen kuvaus perustuu Mankan kolmen tutkimusprojektin yhteistuloksiin työntekijöiden kokemuksista toimivasta esimiestyöstä (Manka 2015, 124–125 mukaan). Hyvä johtaminen on tärkeä voimavara työyhteisössä. Kokemus huonosta johtamisesta aiheuttaa stressiä. Oikeudenmukainen ja tasa-  
puolinen toiminta on esimiestyö peruskulmakiviä. Työntekijöiden työssäjaksamisesta välittäminen luo avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä. Jämäkkyyys ja

päätöksistä kiinni pitäminen, sekä näkemysten puolustaminen antavat toiminnalle vakautta. Toiminnan suunnitelmallisuus ja työstäminen yhdessä henkilöstön kanssa on tärkeää. Henkilöstö kokee läsnäolon hyvänä, kun esimies tuntee työkäytännöt ja arjen, sekä osallistuu työn tekemiseen. Avoin vuorovaikutus, ja yhteiset keskustelut työn tekemisen tavoista luovat osallistavaa ilmapiiriä.

Tulossa olevien uudistusten, ja koko työyhteisöä koskettavien asioiden yhteinen käsittely on koettu hyvän esimiestyön toimintamalliksi. Esimiehen tehtävä on myös innostaa, ja herättää luottamusta työyhteisössä. Kannustaminen, palautteen antaminen ja itseohjautuvuuden tukeminen koetaan peruselementeiksi hyvässä työyhteisössä. Myös luottamus työntekijöiden asiantuntijuuteen ja osaamiseen koetaan erityisen tärkeäksi. (Manka 2015, 125.)

Aro (2018, 71) toteaa, että johtamisen merkitys työilmapiirille on erittäin tärkeää. Vaikka muut olosuhteet työpaikalla ovat kunnossa, voi huono johtaminen pilata työilmapiirin. Kuitenkin tulee muistaa, että jokaisella, myös työntekijöillä, on vastuu hyvästä työilmapiiristä. Valmentavat johtajat antavat työntekijöille vastuuta ja vahvistavat motivaatiota, sekä vastuunottokykyä. Oman ajattelun tukeminen ja kannustus yhteistyöhön lisää työmotivaatiota yhteisössä. Aron mukaan palveleva johtamistyyli on vielä astetta kehittyneempi malli. Keskeinen tunnus johtamistyyliässä on huolellinen kuuntelu, ja yksilön huomiointi osoittamalla aitoa kiinnostusta työntekijää kohtaan. Muita palvelevan johtamisen tunnusmerkkejä ovat:

- ❖ voimaannuttaminen: poistetaan esteitä, rohkaistaan, annetaan tukea
- ❖ vastuunanto: luottamuksen osoittaminen, yhteinen kokonaisuuden luominen
- ❖ taustalla olo: muiden kuin oman menestyksen tukeminen, kunnian antaminen sille jolle se kuuluu
- ❖ nöyryys: omien virheiden avoin myöntäminen ja virheistä oppiminen
- ❖ aitous: tinkimätön rehellisyys, tapa ilmaista itseään
- ❖ rohkeus: järkevien riskien ottaminen, uudet ongelmanratkaisutavat
- ❖ toisten hyväksyminen: kyky asettua toisten asemaan, empatiataidot
- ❖ yhteisen edun vaaliminen: vastuunotto laajemman kokonaisuuden eduista (Aro 2018, 75–77.)

Virolainen (2017) toteaa myös johtamistyylin vaikuttavan työhyvinvointiin. Demokraattinen johtamistyyli osallistaa työntekijöitä ja luo laajaa yhteistyötä. Avoin kommunikointi ja luottamus kukoistaa työyhteisössä. Autoritäärisessä johtamistyyllissä yhteisö toimii johtajakeskeisesti ja valvonta on tiukkaa. Viestintää on vähän ja sekin on yksisuuntaista. Johtaja voi olla hyökkäävän tuntuinen ja etäinen työntekijöille. Mikäli johtamistyylinä on ns. "hällä väliä johtaminen", epävarmuus ja epäjärjestys leimaavat toimintaa. Vaikutusmahdollisuuksia on niillä työntekijöillä, jotka ottavat aktiivisesti osaa toimintaan. Seurannan ja järjestelmällisen kommunikaation puuttumisesta seuraa helposti kaaosta. Työmotivaatio on usein tällaisessa tilanteessa heikkoa. (Virolainen 2017.)

### **4.3 Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen**

Hyvinvoinnin johtamisessa oleellista on organisaation tavoitteiden huomioiminen. Yrityksellä tulee olla tulevaisuudesta selkeä visio ja toimintasuunnitelma toteutusta varten toteavat Aura ja Ahonen (2016, 116). Manka ja Manka (2016, 81) esittävät, että strategisen hyvinvoinnin johtamisessa organisaatioilla on strategioista johdetut tavoitteet ja resurssit. Toteutumista seurataan, sekä arvioidaan säännöllisesti. Tulevaisuuden menestystekijöitä yritysten ja sidosryhmien näkökulmasta ovat johtaminen, osaaminen, verkostot, asenne ja yhteinen tavoite, sekä yhteisöllisyys (mts. 86). Esimiesten johtamisosaaminen ja jatkuva kehittyminen luovat pohjaa toimivalle työyhteisölle. Henkilöstö arvostaa hyviä vuorovaikutus- ja läsnäolotaitoja. Työhyvinvoinnin ja eri-ikäisten johtamistaitoja tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Ikääntyvän henkilöstön jaksamisen huomioiminen vähentää ennen aikaista eläköitymistä.

Tämä kappale perustuu Mankan ja Mankan (2016, 86–87) pohdintoihin. Työn ja toimitapojen kehittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa lisää työmotivaatiota ja sitoutumista työhön. Motivoitunut esimies ja henkilöstö tekevät parempaa tulosta. Toimintaympäristön muutoksiin varautuminen on välttämätöntä, jotta yritys säilyy kilpailukykyisenä. Toisaalta tulevaisuuden mahdollisuuksien tunnistaminen antaa yritykselle etumatkaa kilpailijoihin nähden ja varmistaa toiminnan jatkuvuuden. Erilaiset verkostot ja yhteistyökumppanit

ovat yritystoiminnan kannalta tärkeitä. Oman osaamisen jakaminen ja ulkopuolisen osaamisen hyödyntäminen auttavat yrityksiä kehittymään. Työyhteisön yhteinen tavoite ja yhteisöllisyys luovat avointa ja keskustelevaa ilmapiiriä.

Henkilöstön yhteiset arvot ja oman roolin ymmärtäminen osana koko yritystä ovat menestymisen kulmakiviä. Jotta henkilöstö puhalttaa yhteen hiileen, tulee kaikilla olla aito mahdollisuus osallistua työn ja toimintatapojen kehittämiseen. Vuorovaikutustaitojen ja avoimen keskustelukulttuurin luominen ovat kehittyvän työyhteisön tunnusmerkkejä. Hyvä työilmapiiri edesauttaa näiden kehittämistä. Työyhteisön asenne ratkaisee; usko tulevaisuuteen ja me-henki vievät yritystä eteenpäin. Muutosvastarinnan voi kääntää mahdollisuuksien löytämiseksi ja kehittämisideoiden voimavaraksi. Yrityksen halu kasvaa ja menestyä luo pohjaa kilpailukyvyille. Rohkeus ja luovuus viestivät tulevaisuussuuntautuneesta yrityksestä ja riskinottokyvystä. (Manka & Manka 2016, 86–87.)

Tämä kappale perustuu Otalan ja Ahosen (2005, 74–75) pohdintoihin. Työhyvinvoinnin johtaminen voidaan nähdä kilpailukyvyyn luojana ja kustannustehokkuustekijänä. Johtaminen on osana laadun kehittämistä. Työhyvinvoinnin johtaminen voidaan nähdä varallisuutena. Tai johtaminen koetaan varallisuuden lisäämisen keinona. Työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen, ja sillä on merkittävä vaikutus kilpailukykyyn. Työympäristön parantaminen tuo kustannustehokkuutta, ja erityisesti turvallisuuden kehittäminen lisää säästöjä. Työntekijöiden hyvä fyysinen kunto vähentää sairauspoissaoloja, ja parantaa täten kustannustehokkuutta.

Otala ja Ahonen (2005, 75) toteavat, että osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet parantavat yrityksen tuottavuutta. Henkilöstön monitaitoisuuden ja yhteistyötaitojen, sekä johdon esimiestaitojen kehittäminen lisää yritysten kannattavuutta. Koulutuksen lisääminen parantaa työvoiman tuottavuutta, ja tätä kautta yhteiskunnan hyvinvointia. Työhyvinvointi edistää yritysten kustannustehokkuutta ja pienentää eläkekustannuksia. Työhyvinvoinnilla onkin suora yhteys yrityksen henkilöstökuluihin. Toisaalta henkilöstökulut kasvavat, jos työhyvinvoinnissa on puutteita:

- ❖ sairauspoissaolojen määrä kasvaa
- ❖ sairaanhoitokulut nousevat

- ❖ tapaturmakulut lisääntyvät
- ❖ eläkekulut kasvavat
- ❖ yksiköiden työkyky heikkenee (Mts. 75–76.)

Sairauspoissaoloista seuraa myös epäsuoria kustannuksia ja menetyksiä. Otalan ja Ahosen (2005, 79) mukaan sijaisten hankkiminen lisää palkkakuluja, ja voi vaikuttaa vähäisemmän osaamisen muodossa lopputuotteen tai palvelun laatuun. Koko työprosessi voi toimia heikommin, ja myöhästymiset haittaavat toimintaa. Vakituisten henkilöstön työmäärä saattaa lisääntyä. Asiakkaat saattavat olla tyytymättömiä palveluun ja pahimmillaan voidaan menettää asiakkaita. Työhyvinvoinnilla on myös suora vaikutus laatuun. Laadun osatekijöitä ovat osaaminen, motivaatio ja asiakkaiden tarpeiden jatkuva ennakointi (mts. 80). Tyytyväinen asiakas ostaa yrityksen palveluja uudelleenkin.

Tämä kappale perustuu Otalan ja Ahosen (2005, 89–93) pohdintoihin. Yritykselle työhyvinvointi on voimavaratekijä. Yrityksen aineeton varallisuus voidaan jakaa kolmeen osaan; henkilöpääomaan, suhdepääomaan ja rakennepääomaan. Aineeton varallisuus on merkityksellistä vain siltä osin, kuin se tukee yrityksen tavoitteita ja strategiaa. Tätä kautta yrityksen tarkoitus, visio ja strategia ohjaa aineetonta, kuin aineellistakin pääomaa. Työhyvinvoinnin puute voidaan nähdä liiketoimintariskinä. Pahoinvointi vähentää yrityksen aineetonta varallisuutta mm. sairauspoissaolojen muodossa. Esimerkiksi työuupumus laskee ensin oppimiskykyä, vähentää tuottavuutta ja lisää onnettomuusriskejä. Tätä myötä innovatiivisuus ja osaaminen katoavat, jolloin kilpailukyky heikkenee, ja varallisuus vähenee. Pahimmillaan seurauksena on työkyvyttömyys.

Otalan ja Ahosen (2005, 93–94) mukaan ammattitaidon osaamisen kehittäminen on yksi keino ehkäistä työuupumusta. Ammattitaidon vanhenemisen seuraukset ovat samat kuin työuupumuksella; yrityksen kilpailukyky ja varallisuus laskevat. Huono työilmapiiri lisää henkilöstön vaihtuvuutta, ja osaamista ei jaeta, eikä hyödynnetä tehokkaasti. Tällöin menetetään helposti parhaat ihmiset kilpaileville yrityksille. Heikko esimiestyö lisää poissaoloja ja tehottomuutta. Huono johtaminen vaikuttaa motivaatioon ja sitoutumiseen negatiivisesti. (Aura & Ahonen 2016, 138–139.)



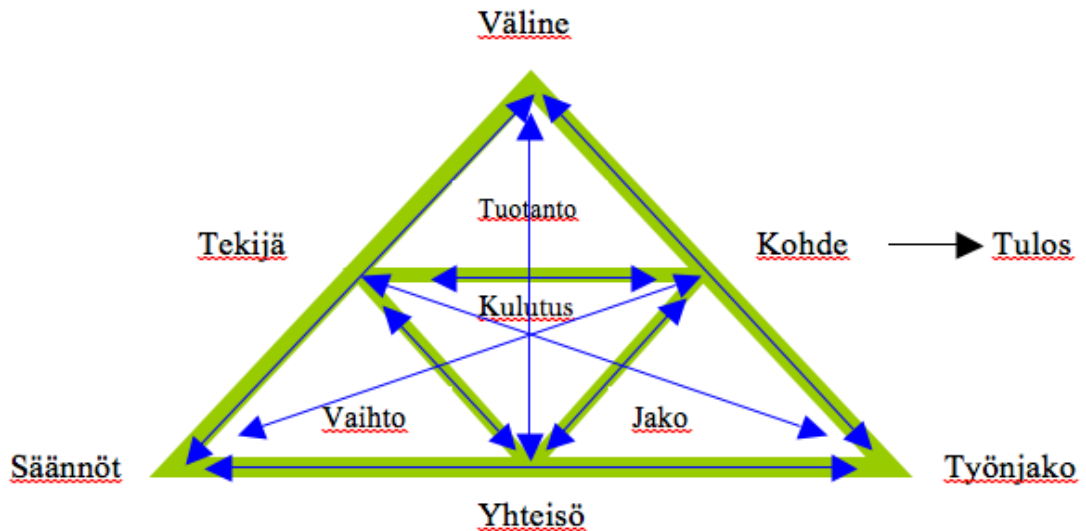
Erilaisia työhyvinvointimittareita on useita. Kauhanen (2016, 75–76) toteaa, että määrällisiä mittareita ovat sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, henkilöstön vaihtuvuus ja asiakastyytyväisyyskyselyt. Henkilöstöltä voidaan kysyä organisaatioilmastosta, tai voidaan tutkia pysyvyyden syitä. Keskimääräinen eläköitymisikä, ja ennen aikaisten eläköitymisten kustannukset voivat kertoa työolosuhteiden kehittämistarpeista. Sairauspoissaoloja voidaan luokitella tyypeittäin ja yksiköittäin, sekä perehtyä poissaolokustannuksiin työyhteisössä. Ammattitautitapausten lukumäärä, ja kustannukset kertovat tärkeää tietoa työn turvallisuudesta, sekä terveellisyydestä. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta työntekijöiden vaihtuvuus on keskeinen työhyvinvoinnin mittari. Syitä voi olla useita, mutta Kauhasen (2016, 76) mukaan tutkimusten valossa keskeisimmät syyt ovat huono johtaminen, vähäiset kehittymismahdollisuudet ja epäoikeuden mukaiset työolosuhteet.

Kokonaisvaltaisia mittareita ovat erilaiset kyselyt, joissa selvitetään tarkemmin henkilöstön tuntemuksia eri asioista. Esimerkkeinä ovat mm. työilmapiirikyselyt, työn kuormittavuus, työtyytyväisyys, työn muutokset, työn kehittämistarpeet, organisaation jaksaminen ja johtajuus, sekä johtaminen. Työterveyshuollon avulla voidaan toteuttaa työkykyindeksikysely. Aineettoman henkilöstöpääoman raportoinnissa käytetään mm. henkilöstöraportteja, henkilöstötilinpäätöstä ja henkilöstötasetta. (Kauhanen 2016, 75.)

#### **4.4 Siivoustyön hallinnan tutkimusprojektit**

Tämä luku perustuu Yrjö Engeströmin kehittävän työntutkimuksen kolmiomalliin (1998, 46–47). Engeström on tutkinut laajalti kehittävän työn tutkimuksen menetelmin siivoustyötä vuosina 1983–85 (mts. 163–164). Vaikka kehittävä työntutkimus on menetelmänä vanha, käytetään sitä edelleen menestyksellä erilaisissa työyhteisöissä: teollisuudessa, terveydenhuollossa, koululaitoksissa ja siivoustyössä. Engeström on kehittänyt mallia edelleen (kuva 2) vuonna 1987. "Kehittävä työntutkimus on kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan perustuva, kansainvälisesti merkittävä suomalainen lähestymistapa työn ja organisaatioiden muutosten hallinnassa" (Engeström 1998, 46). Toimintajärjestelmän kuvaus perustuu kaikkien osatekijöiden keskinäiseen vuoro-

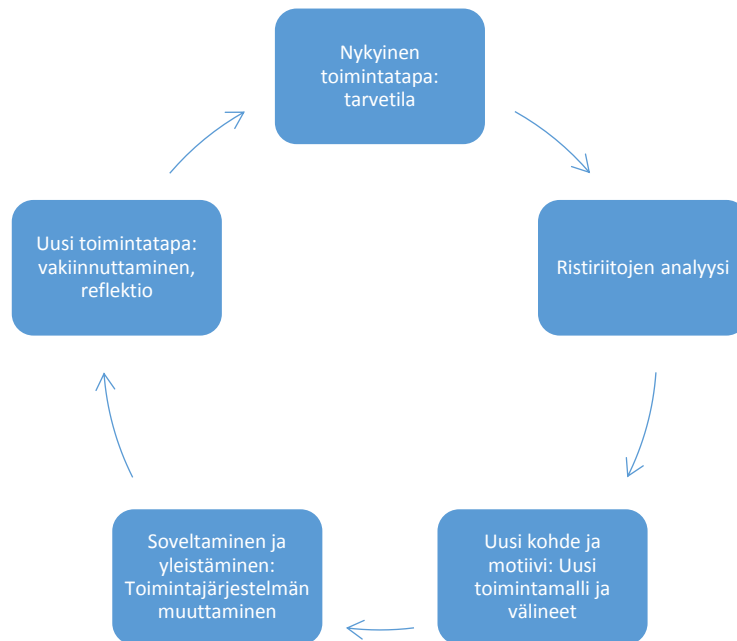
vaikutukseen. Järjestelmän sisällä olevat osakolmiot kuvastavat toiminnan jatkuvaa käynnissä olemista, eli prosessia. Näin toiminnan prosessit, (esimerkiksi siivoustyö) organisoi, kehittää ja muuttaa itseään jatkuvasti. Kehittävä työn tutkimus kohdistuu laadullisiin muutoksiin työssä ja organisaatioissa toteaa Engeström (1998, 87).



Kuva 2. Ihmisen toiminnan yleinen rakenne (Engeström 1998, 47)

Pieksämäen ja Mikkelin kaupunkien ruokapalvelut olivat mukana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kaksi vuotta kestäneessä hankkeessa "Tuotava ja tehokas ammattikeittiö" vuosina 2016–2018 (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 2017). Hankkeessa kehitettiin keittiöiden tuottavuutta, tehokkuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Työntutkimuksen menetelminä käytettiin mm. Engeströmin kehittävän työn tutkimuksen mallia (1998, 92). Tällöin heräsi keskustelua siivoustoimen työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista. Henkilöstön tasapuolisen kohtelun vuoksi päätettiin käynnistää työhyvinvoinnin kehittämishanke myös siivouspalveluissa.

Työn laadullinen muuttaminen on "hyppy tuntemattomaan". Uuden toimintamallin, tai työtavan käyttöönottoon sisältyy työyhteisössä ennalta arvaamattomia tapahtumia, ja uuden oppimista. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet koostuvat viidestä (kuva 3) eri osa-alueesta: nykyisestä toimintatavasta, kehityshistorian ymmärtämisestä, sekä nykyisen toiminnan ristiriitojen analysoinnista, uuden toimintamallin suunnittelusta, käyttöönotosta, sekä arvioinnista. (Engeström 1987, Engeströmin 1998, 92 mukaan.)



Kuva 3. Ekspansiivisen oppimissyklin vaiheet (Engeström 1998, 92 mukaan)

Tämä opinnäytetyö etenee nykytilan kuvaamisen kautta tarpeen määrittelyyn. Seuraavaksi selvitetään työhyvinvoinnin puutteita, ja kehittämistarpeita erilais- ten kyselyjen, sekä selvitysten kautta. Henkilökunnan kanssa rakennetaan uusi toimintamalli, eli luodaan työhyvinvoinnin suunnitelma. Ajallisesti ei ole mahdollista saada uutta työhyvinvoinnin mallia vielä kokonaan käyttöön, joten opinnäytetyö rajataan suunnitelman tekemiseen.

## 5 ALKUTILANTEEN ESITTELY SIIVOUSPALVELUISSA

Pieksämäen kaupungin tulos oli ollut neljänä peräkkäisenä vuonna alijäämäi- nen. Vuoden 2014 tilinpäätöksessä oli taseen alijäämä -2,2 milj. euroa. Vuo- den 2014 tilinpäätöksessä kuudesta kriisikuntakriteeristä kaupunki täytti neljä. Tästä syystä kaupungilla aloitettiin mittavat yhteistoiminta neuvottelut vuonna 2015, jolloin ruoka- ja siivouspalveluyksikön säästötavoitteeksi asetettiin 24 henkilötyövuoden vähentäminen. (KV 17.6.2015/50.) Säästöohjelma on toteu- tettu lomauttamalla henkilökuntaa toistaiseksi, erilaisilla eläkejärjestelyillä ja ir- tisanomisilla.

## 5.1 Henkilöstön ikääntyminen ja muutokset palvelutuotannossa

Siivottavien neliöiden kehitys vuosina 2015–2017 oli laskusuuntainen johtuen kaupungin säästöohjelmasta. Vuonna 2015 siivousalaa oli yhteensä 79 322 m<sup>2</sup>, kun vuonna 2017 jäljellä oli 68 537 m<sup>2</sup>. Siivousneliöiden väheneminen johtui Pieksämäen aluesairaalan leikkaustoiminnan ja kirurgisen osaston lakkautamisesta, sekä muista lopetetuista kohteista (mm. kaksi päiväkotia, kyläkoulu ja kirjaston lakkautus). (Ruoka- ja siivouspalvelun toteuma 2015–2016; Ruoka- ja siivouspalvelujen talousarvio 2017.)

Ruoka- ja siivouspalvelujen menot ja tulot olivat vähentyneet vuodesta 2014 noin 850 000 euroa (taulukko 1). Irtisanomiset ja lomautukset olivat välttämättömiä, jotta tulojen menetys saatiin tasapainotettua.

Taulukko 1. Ruoka- ja siivouspalvelujen kokonaismenot vuosina 2014–2017 (Ruoka- ja siivouspalvelun toteuma 2015-2016, Ruoka- ja siivouspalvelujen talousarvio 2017)

<b>2014</b>	<b>6 095 264/€</b>
<b>2015</b>	<b>5 986 279/€</b>
<b>2016</b>	<b>5 986 279/€</b>
<b>2017</b>	<b>5 243 525/€</b>

Valtakunnallinen sote-ratkaisu tulee vaikuttamaan siivoustoimen arkeen. Työnantaja tulee vaihtumaan mahdollisesti kunnasta uudelle maakunnalliselle itsehallintoalueelle. Muutostilanteissa henkilökunnan työhyvinvointi voi olla uhattuna, mikäli tiedottaminen ei ole avointa. Pieksämäen kaupunginhallitus päätti (KV 25.1.2016/9), että Pieksämäki ei ole mukana Etelä-Savon itsehallintoalueen valmisteluissa mukana, vaan jää odottamaan valtioneuvoston linjauksia itsehallintoalueista (Partti, 2016.) Muutos tulee koskemaan ainakin laitoshuollon palveluja sekä vanhuspalvelujen henkilökuntaa, joiden työpanoksesta vähintään 50 % menee perusturvan, tai sosiaali- ja terveystalouden tuottamiseen. Siivouspalveluissa tämä tarkoittaa todennäköisesti noin 35 työntekijän siirtymistä uudelle työnantajalle vuoden 2019 alussa.

Henkilöstön keski-ikä on melko korkea, tänä vuonna 52,9 vuotta, mutta vuonna 2019 keski-ikä nousee jo 56,5 vuoteen. Vuonna 2017 yksikössä oli 11 työntekijää, joiden ikä oli 63–64 vuotta. Tällä joukolla on mahdollisuus hakeutua vanhuuseläkkeelle. Vuonna 2018 ennakoitaan eläkkeelle jääviä olevan kymmenen henkeä. Rekrytoinnin tulisi olla vuosittaista toiminnan turvaamisen, ja jatkuvuuden hallinnan näkökulmasta, sillä seuraavan neljän vuoden aikana jää koko yksiköstä eläkkeelle arviolta 31 henkilöä.

Ruoka- ja siivouspalveluissa toiminnan, ja henkilöstösuunnittelun määrää muiden hallintokuntien ratkaisut. Vakituisiin toimiin täytyy saada kaupunginhallituksen lupa. Kuitenkin tarve palkata henkilöstöä on akuutti, rekrytoinnin tulisi olla jatkuvaa. Muutoin kerralla eläkkeelle jäävien työntekijöiden mukana poistuu paljon osaamista, ja töiden fyysinen suorittaminen vaarantuu. Pienen paikkakunnan haasteena on työvoiman riittämättömyys. Esimerkiksi kesätyöntekijöiden tilanne vuonna 2017 oli haastava, työ- ja elinkeinotoimistosta ilmoitettiin, että kaupungin alueella ei ole päteviä siivousalan ammattilaisia työttöminä työnhakijoina (Komulainen 2017).

Hankintojen osalta Pieksämäen kaupungille sijoittui vuodelle 2017 useita suuria kilpailutuksia. Kuopiolainen hankintayksikkö IS-Hankinta kilpailuttaa elintarvikkeet, pesulapalvelut ja pesuainehankinnat. Hankintojen yhteisarvo oli noin 1,5 miljoonaa. Uudet toimittajat aiheuttavat koulutustarvetta siivoustoimen henkilökunnalle, mm. käytettävien pesuaineiden muutokset.

Siivoustoimen henkilöstöllä on melko paljon sairauspoissaoloja. Keskimäärin poissaolopäiviä kertyy vuodessa noin 15–20 päivää. Sairauspoissaolojen syitä on useita, mutta tuki- ja liikuntaelin vaivat korostuvat poissaolojen syynä. Työ on fyysistä ja tehdään kokoaikaisesti seisaallaan tai liikkeessä, vain taukojen aikana on mahdollisuus istua. Sairauspoissaoloja on pyritty vähentämään erilaisilla toimilla. Työntekijöille on mm. räätälöity uusia toimenkuvia, kevennetty työtä tai sijoitettu uuteen työkohteeseen. Henkilöstöhallinnon kanssa yhteistyössä on myös uudelleen koulutettu työntekijöitä, mikäli työkyky on alentunut tai oletettavissa on ollut työkyvyn laskun mahdollisuus.

## 5.2 Pieksämäen kaupungin työkykyä tukeva toiminta

Pieksämäen kaupungilla työhyvinvointia tuetaan erilaisilla menetelmillä. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö työpaikkakäyntien ja kolmikantakeskustelujen avulla on jatkuvaa. Vuosittain tehdään toimintasuunnitelma kunnan eri toimialueille. Kolmikantakeskusteluissa on mukana tarpeen mukaisesti työterveyshoitaja, fysioterapeutti, työterveyslääkäri, psykiatri, henkilöstösihteeri, työnantajan edustaja ja työntekijä. Työntekijä voi halutessaan ottaa mukaan myös luottamusmiehen. Työterveystarkastuksia toteutetaan tarpeen mukaisesti, yleensä työpaikkakäyntien yhteydessä koko henkilöstölle. Tällöin voidaan suorittaa työntekijöille työkykyindeksikysely. Esimies saa oman työyksikönsä koonnin, yleisen työkykyindeksin, josta saa tietoa fyysisestä ja henkisestä työhyvinvoinnista.

Kaupungilla on käytössä hoitoonohjausmenettely päihderiippuvuustapauksissa. Keskustelu kirjataan lomakepohjalle ja tarvittaessa pyydetään apua työterveydestä. Työpaikoilla tehdään riskien kartoitukset työolosuhteista vuosittain työturvallisuuskeskuksen lomakkeiden avulla. Riskien pohjalta toteutetaan kehittämishankkeita ja korjataan epäkohtia.

Kaupungilla on käytössä ns. varhaisen tuen -malli sairauspoissaolojen seurannan rinnalla. Mikäli työntekijällä on kalenterivuoden aikana yli 30 päivää sairauspoissaoloja, tai viisi erillistä poissaolokertaa, esimies ja työntekijä käsittelevät poissaoloja varhaisen tuen mallin kaavakkeen, ja keskustelun avulla. Keskustelun tarkoituksena on miettiä mahdollisia tukitoimia. Samalla kartoitetaan työkohteen, sekä työmenetelmien vaikutukset, tai mahdolliset muut syyt poissaolojen lisääntymiseen.

Kaupungilla on erillinen työsuojelupäällikkö ja työsuojeluohjelma. Henkilöstölle (noin 1000 työntekijää) lähetetään sähköinen työtyytyväisyyskysely noin neljän vuoden välein. Tuloksia hyödynnetään yksiköiden toiminnan kehittämässä siten, että ensin esimiehille annetaan koulutusta vastausten tulkitsemisesta. Tämän jälkeen yksiköiden johtajat tekevät oman henkilöstönsä kanssa kehittämissuunnitelman, jossa valitaan kolme tärkeintä kehittämiskohdetta

henkilöstön kanssa ryhmätöinä. Ideat aikataulutetaan, valtuutetaan ja toteutetaan sovitun mukaisesti.

Sairauspoissaoloja ja sijaiskustannuksia seurataan henkilöstöhallinnon ohjelman avulla kuukausittain. Henkilöstöohjelman avulla voidaan tarkkailla työsuhteiden pituutta ja henkilöstön vaihtuvuutta. Taloushallinnon ohjelmasta seurataan kuukausittain palkkamenoja, ja niiden kehittymistä suhteessa sijaiskustannuksiin. Henkilöstön ikärakenteen ja ammatillisten tarpeiden pohjalta tehdään vuosittaiset koulutussuunnitelmat.

Tapaturmista tehdään ilmoitus vakuutusyhtiölle ja työsuojelupäällikölle. Työyksiköissä tehdään asiakastyytyväisyyskyselyjä ja tuloksia käsitellään henkilöstön kanssa. Tuloksia käytetään kehittämisen apuna. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrää tarkkaillaan. Ikääntyville tai osatyökykyisille työntekijöille on räätälöity yksilöllisiä työtehtäviä tai sopeutettu työaika muuttuneisiin voimavaroihin.

Henkilöstön on mahdollista anoa kaksi kertaa vuodessa yhteensä 100 euron edestä Smartum kulttuuri- ja liikuntaseteleitä. Pieksämäen kaupunki järjestää henkilöstölle erilaista työkykyä ylläpitävää toimintaa: mm. salivuoroja, vesijumpaa, koulutuksia sekä luennoitsijoita. Työyksiköissä on kiinnitetty huomiota työpaikkaliikuntaan ja vuorovaikutuksen lisäämiseen. Ruoka- ja siivouspalveluissa on toteutettu erilaisia opastus- ja liikuntaryhmiä; lavatanssijumpaa, taukoliikuntaa, esiintymistaitokoulutusta ja rentoutusta. Esiemiesten on mahdollista suorittaa työajalla johtamisen erikoisammattitutkinto.

## **6 KEHITTÄMISTARPEEN TUTKIMINEN JA MENETELMÄT**

Opinnäytetyön menetelmällinen tulokulma on kehittämistietoa tuottava tutkimus. Pieksämäen kaupungin säästöohjelman mukaiset irtisanomiset ja lomautukset ovat osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden hyvinvointiin. Työpaikan säilymisen epävarmuus, ja muuttuvat olosuhteet voivat heijastua työssä jaksamiseen. Hyvinvointihankkeella pyritään parantamaan työntekijöiden työssä jaksamista, ja palauttamaan työn ilo. Hankkeen perimmäisenä tavoitteena on työhyvinvoinnin parantaminen siivouspalveluissa.

Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita on kartoitettu erilaisilla työhyvinvointikyselyillä, ja työkykyindeksi kyselyllä. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä on toteutettu terveystarkastukset koko henkilöstölle. Henkilökunnan kanssa toteutettiin työhyvinvoinnin portaat -ohjelman mukainen työhyvinvointisuunnitelma (Työturvallisuuskeskus 2009), ja suunniteltiin aikataulu toteutusta varten. Varsinainen opinnäytetyö rajataan tähän alueeseen.

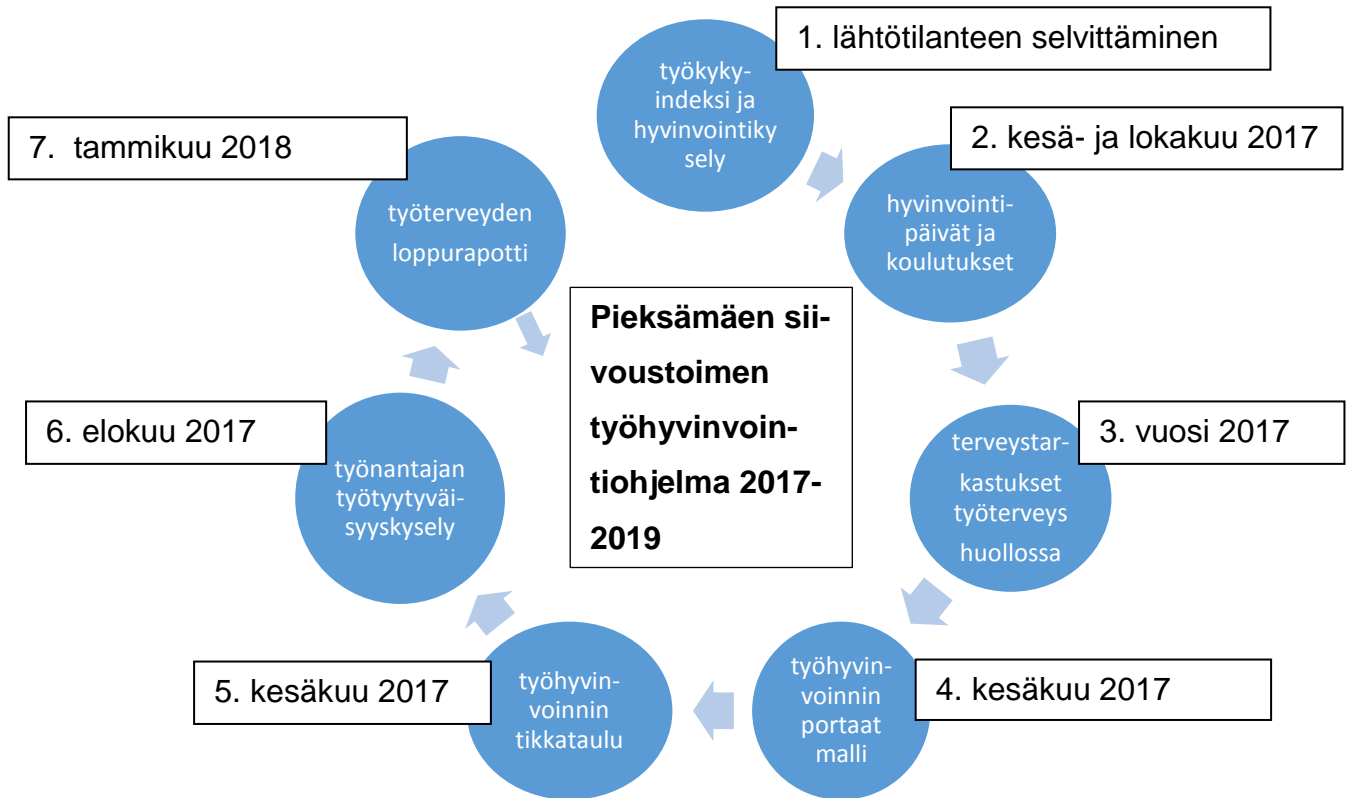
## **6.1 Kehittämishankkeen eteneminen**

Hanke alkoi tammikuussa 2017 lähetetyillä työkykyindeksikyselyllä, sekä koulutus- ja hyvinvointikyselyllä (kuva 4). Työterveyshuollon tarkastukset aloitettiin tammikuussa työterveyshuollossa, ja jatkuivat aina syksyyn 2017 asti. Kyselyn alustavista tuloksista saadun tiedon pohjalta, ja toiveiden mukaisesti suunniteltiin kolme koulutus- ja hyvinvointipäivää vuodelle 2017. Tällä saatiin motivoitua, ja sitoutettua henkilöstöä pidemmän aikavälin hankkeeseen mukaan.

Toukokuussa 2017 järjestettiin henkilökunnan ohjattu liikuntapäivä yhteistyössä Savonlinnan fysioterapiaopiskelijoiden kanssa. Kesäkuussa oli ensimmäinen koulutuspäivä. Aiheena olivat yhdistelmäkoneiden lisäkoulutus, käsihygienian- ja eritetahrasivous, sekä ensisammutus- ja pelastuskoulutus. Kesäkuussa toteutettiin työhyvinvoinnin portaat -mallin (ks. luku 6.3) mukainen kehittämissuunnitelma ryhmitöinä henkilöstön kanssa. Tämän opinnäytetyön teoreettinen tulokulma kirjoitettiin alkusyksyn 2017 aikana.

Työntekijät saivat suunnitella työhyvinvoinnin tikkataulun (Manka & Manka 2016, 200–203) henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantamiseksi (liite 2). Lokakuussa 2017 toteutettiin koko siivoustoimen henkilökunnan vuorovaikutus- ja puheviestinnän koulutus. Tavoitteena oli parantaa työtoverin ja asiakkaiden kohtaamisen keinoja, sekä luoda vahvempaa keskustelukulttuuria. Yhteistyökumppanina oli Pieksämäen Seutuopisto, ja teatteritaiteen opettaja.





Kuva 4. Siivoustoimen työhyvinvointiohjelman kehittämisen prosessi

Henkilökunnan kanssa yhteistyössä rakennettiin työhyvinvointiohjelma vuosille 2017–2019 (liite 3). Tammikuussa 2018 saatiin työterveyshuollosta terveystarkastuksista loppuraportti, ja työkykyindeksikyselystä koonti, joiden tuloksia hyödynnettiin kehittämissuunnitelman rakentamisessa. Ohjelmaa hiottiin vielä alkuvuodesta 2018 aikataulullisesti, ja hankittiin yhteistyökumppanit tarvittaviin kokonaisuuksiin. Lopullinen työhyvinvoinnin suunnitelma valmistui helmikuussa 2018.

Toiminnallinen osuus työhyvinvoinnin hankkeesta aloitettiin toukokuussa 2017 henkilökunnan koulutusten ja hyvinvointipäivän muodossa. Taukoliikunnan ohjaus sisällytettiin työhyvinvointisuunnitelmaan. Henkilökunnan koulutuksen avulla pyritään vaikuttamaan työergonomia parantamiseen, ja tätä kautta tuki- ja liikuntaelinten vaivojen ennaltaehkäisyyn. Ammatillisen osaamisen kehittäminen nostaa oman työn arvostusta. Kehittäminen antaa työkaluja tulevaisuuden haasteiden kohtaamiseen, sekä vähentää osaltaan työn kuormittavuutta. Henkilökuntaa kannustetaan ja ohjataan lisäämään taukoliikuntaa. Tätä kautta

tuetaan työn aikaista palautumista. Pidemmän aikavälin tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen. Sairauspoissaoloja seurataan kuukausittain, ja selvitetään mahdolliset poikkeamat työterveyshuollon avustuksella. Tätä kautta pyritään vähentämään sijaiskustannuksia.

## **6.2 Hyvinvointi- ja koulutustarvekysely siivoustoimelle**

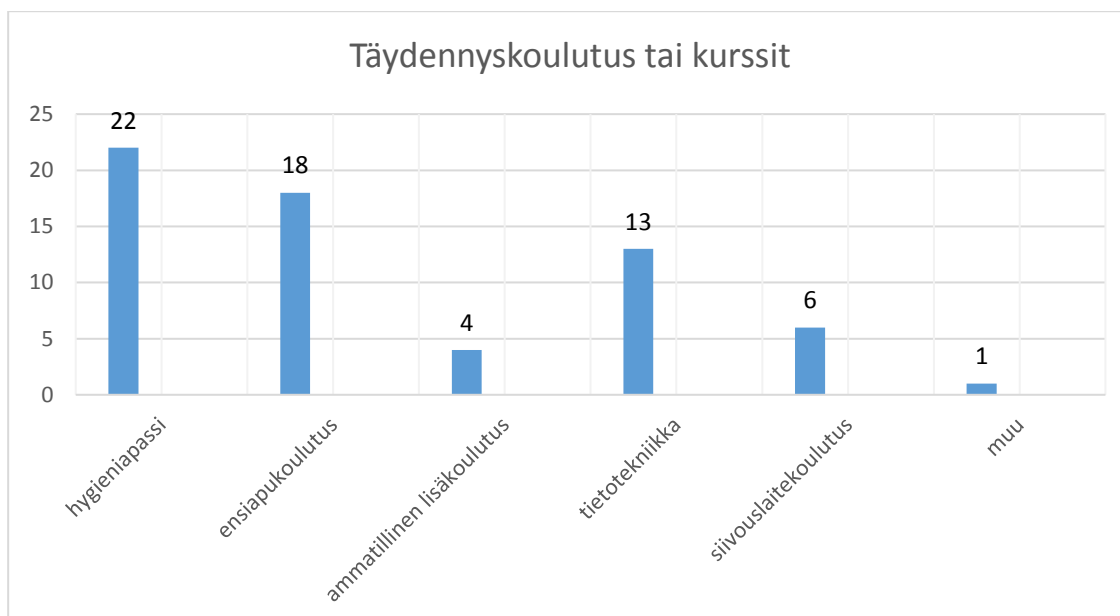
Kehittämistarpeiden tutkiminen aloitettiin tammikuussa 2017 järjestämällä sähköinen kysely (liite 1) Microsoft Forms -ohjelman avulla siivoustoimen henkilöstölle. Tavoitteena oli saada selville kokonaistilanne hyvinvoinnin osalta siivouspalveluissa, ja tunnistaa mahdolliset osaamistarpeiden puutokset. Kysely lähetettiin 35 työntekijälle, ja vastauksia tuli 25, eli 71,43 % vastasi kyselyyn. Tuloksia hyödynnettiin kehittämistarpeiden kartoituksessa.

Työntekijöiden keski-ikä oli korkea. Alle 30-vuotiaita ei ollut lainkaan. Vastaa- jista kaksi olivat 31–40 vuoden ikäisiä. Iältään 41–50 vuotta oli seitsemän henkeä. Suurin ikäryhmä olivat 51–60-vuotiaat, eli 14 henkeä. Vastaa- jista kaksi oli iältään 61–63-vuotiaita.

### **Henkilöstön koulutus ja työkokemus**

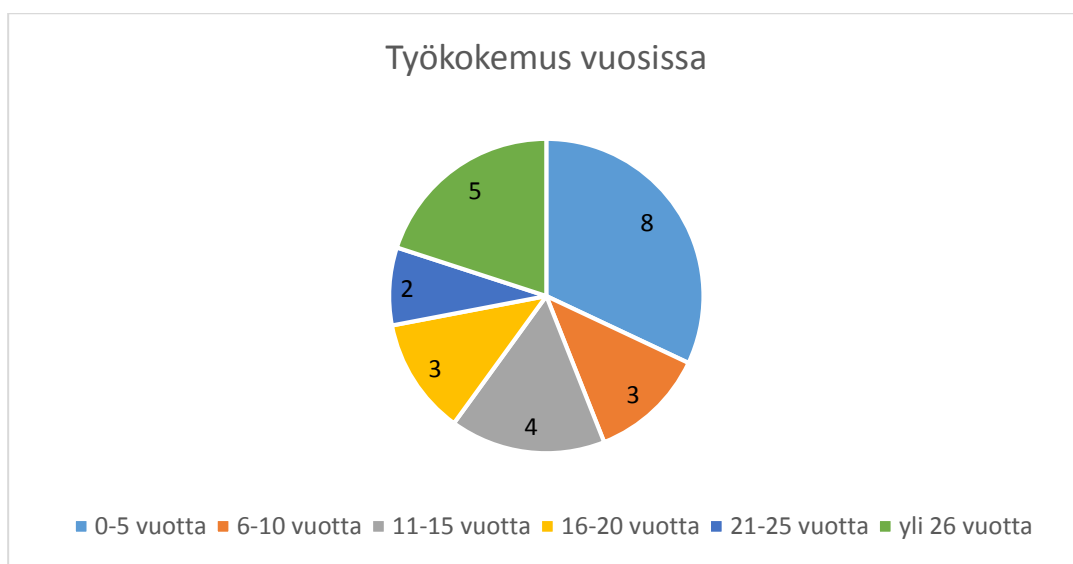
Henkilöstöstä 17 työntekijällä oli laitoshuoltajan ammatillinen tutkinto. Vastaa- jista neljä oli koulutukseltaan toimitilahuoltajia. Neljällä työntekijällä oli laitoshuoltajan, tai suurtalouskokin ammattitutkinto. Neljällä vastaajalla oli sekä laitoshuoltajan, että suurtalouskokin tutkinto. Ilman ammatillista koulutusta olevia ei ollut yhtään vastaajaa.

Pieksämäen kaupungilla on ollut periaatteena, että vakituisiin toimiin tulee valita ammatillisen koulutuksen saaneita henkilöitä. Toistaiseksi olemme saaneet palkattua päteviä laitoshuoltajia, tai toimitilahuoltajia siivouspalveluihin. Haasteena on kuitenkin ollut, että paikkakunnalla ei kouluteta säännöllisesti siivousalan ammattilaisia, kuin ammatillisissa erityisoppilaitoksissa Spesiassa ja Seurakuntaopistolla.



Kuva 5. Henkilöstön lisäkoulutus

Täydentävää koulutusta tai kursseja (kuva 5) oli kaikilla vastaajilla. Ensiapukoulutukset olivat vanhentuneet 15 vastaajalta, joten lisäkoulutusta tarvittiin. Yhdellä vastaajalla oli näytön vastaanottajan koulutus. Siivousalan työkokemusta (kuva 6) oli henkilöstöllä vaihtelevasti. Alle 10 vuoden työkokemus oli 44 % vastaajista. Työntekijöistä 10 henkeä (40 %) oli tehneet pitkän työuran, kokemusta oli 16–26 vuotta.



Kuva 6. Henkilöstön työkokemus siivousalalla.

Tuki- ja liikuntaelin vaivoja esiintyi useilla vastaajilla. Kolme vastaajaa ilmoitti, ettei ole ollut poissa tuki- ja liikuntaelinvaivojen vuoksi. Vastaajista 11 oli liikuntaelinvaivoja, mutta he eivät olleet poissa töistä niiden takia. Yleisimmät

tuki- ja liikuntaelin vaivat olivat käsissä; ranteissa tai käsivarsissa (13 vastaajaa). Selkävaivoja oli kokenut 11 vastaajaa, ja niska- tai hartiavaivoja ilmeni yhdeksällä henkilöllä. Jaloissa oli kahdeksalla vastaajalla ongelmia, ja olkapäissä seitsemällä vastaajalla.

### **Lepo ja liikunta**

Henkilöstön nukkuminen oli kokonaisuutena kohtalaisella tasolla. Kyselyssä vastaajien tuli merkitä nukkumisen arvio asteikolla 1–5. Vastauksissa numero viisi oli erinomainen ja numero yksi huono. Tulosten keskiarvoksi tuli 3,36. Kaksi vastaajista koki nukkumisen ja levon huonoksi antamalla arvosanan yksi. Nukahtaminen oli helppoa kahdeksalle työntekijälle. Kuudella vastanneella oli joskus vaikeuksia päästä uneen. Kaksi vastaajista tarvitsivat lääkitystä päästäkseen uneen.

Liikuntaa harrasti päivittäin kuusi (24 %) työntekijää. Useita kertoja viikossa liikkuvia oli kahdeksan henkilöä (32 %). Satunnaisesti liikkuvia oli kymmenen (40 %) vastaajaa. Taukoliikuntaa teki päivittäin vain kolme (12 %) työntekijää. Satunnaisesti taukoliikuntaa harrastavia oli 14 (56 %) vastaajista. Taukoliikunta jäi kokonaan pois kahdeksalta (32 %) työntekijältä työpäivien aikana. Työntekijöistä vain seitsemän (28 %) harrasti hyötyliikuntaa esimerkiksi kulkeamalla portaita tai liikkumalla työmatkat.

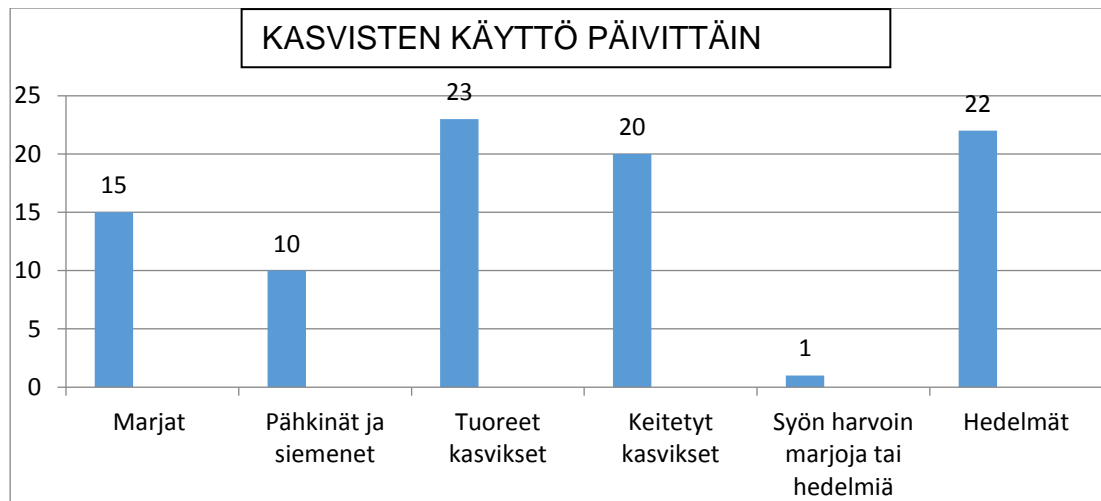
UKK-instituutin (2017) mukaan aikuisten (18–64-vuotiaat) viikoittainen liikuntasuositusmäärä on liikkua vähintään 2,5 tuntia reippaalla tasolla. Vaihtoehtoisesti voi urheilla 1,15 tuntia rasittavalla tasolla. Lihaskunnon parantamiseksi tulisi liikkua vähintään kaksi kertaa viikossa. Terveyttä edistää liikunta, joka vastaa teholtaan reipasta kävelyä. Suosituksen voi täyttää useamman kerran liikuntajaksoista, joiden kesto on vähintään 10 minuuttia. (UKK-instituutti 2017.)

### **Ravitsemus ja ruokailurytmi**

Aamupalan söi 22 vastaajaa (88 %), ja lounaan nautti 21 työntekijää (84 %). Ateriarytmissä eniten korjattavaa oli välipalojen kohdalla. Vastaajista vain 15

(60 %) söi työpäivän aikana välipalaa. Yksi vastanneista söi työpäivinä ainoastaan aamupalan, eväät ja iltapalan. Päivällisen nautti 68 % vastaajista. Vain kuusi vastaajaa (24 %) söi kaikki aikuisten suositusten mukaiset ateriat. Oikeanlaiseen ateriarytmiin kuuluu aamupala, lounas, välipala, päivällinen ja iltapala. Hyvän ateriarytmin mukainen ruokailu tulisi olla noin 3–4 tunnin välein, jotta verensokeri pysyisi tasaisena, ja vireystila hyvänä (Ravitsemussuosituksia koko väestölle 2016).

Tuoreita kasviksia tai salaatteja käytti lähes kaikki vastaajat, eli 92 %. Myös keitetyjä kasviksia käytti suurin osa, 80 % vastaajista. Marjojen käyttö päivittäin, tai lähes päivittäin kuului 60 % vastaajan ruokavalioon (kuva 7). Hedelmiä käytti useampi vastaajista, 88 % ilmoitti syövänsä niitä lähes päivittäin.



Kuva 7. Kasvisten ja marjojen käyttö ruokailussa

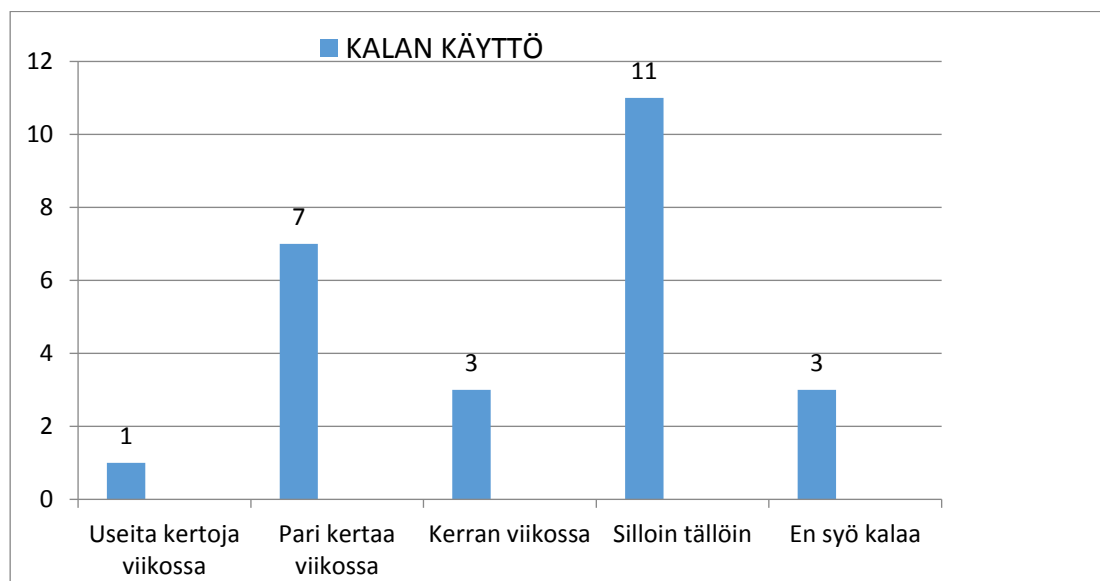
Ravitsemussuositusten (2016) mukaan juureksia, kasviksia, marjoja ja hedelmiä sekä sieniä tulisi syödä vähintään **500 g päivässä, eli noin 5–6 annosta**. Yksi annos tarkoittaa yhtä keskikokoista hedelmää, 1 desilitraa marjoja tai 1,5 desilitraa salaattia, tai raastetta. Tästä määrästä marjoja ja hedelmiä kuuluisi olla noin puolet, ja loput juureksia ja vihanneksia. Kasviksista osa voi olla ruokien raaka-aineena kypsennettynä, tai raakana. (Ravitsemussuosituksia koko väestölle 2016.) Tulosten perusteella marjojen ja hedelmien käyttöä tulisi lisätä kyselyyn vastanneiden joukossa.

Pähkinöitä tai siemeniä käytti ainoastaan 40 % vastaajista (kuva 7). Aikuisten ravitsemussuositusten mukaan erilaisia siemeniä ja pähkinöitä tulisi kuitenkin

syödä noin 30 g päivässä, tai 200-250 g viikossa hyvien tyydyttyneitten rasvojen turvaamiseksi (Ravitsemussuosituksia koko väestölle 2016).

Henkilöstöllä oli käytössä vähärasvaiset maitotaloustuotteet (maito, juustot, jogurtit) 19 vastanneista (76 %). Päivittäinen suositusten mukainen annos aikuiselle on vähärasvaisia maitotaloustuotteita 5–6 dl maitoa, ja 2–3 viipaleta juustoa. Maitotaloustuotteiden tulisi olla enintään 1 % rasvaa, ja juustojen 17 % rasvaa sisältäviä. (Ravitsemussuosituksia koko väestölle 2016.)

Täysjyväviljatuotteita käytti 22 vastaajaa, eli 88 % työntekijöistä. Viljatuotteita tulisi syödä noin 6 annosta päivässä, joista puolet olisi hyvä olla täysjyväviljaa. Yksi annos vastaa yhtä leipäviipaleta, tai 1 dl viljalisäkettä, esimerkiksi riisiä. Kuitupitoisuudeksi suositellaan vähintään 6 g kuitua per 100g tuotetta. (Ravitsemussuosituksia koko väestölle 2016.)



Kuva 8. Henkilöstön kalan käyttö ravitsemuksessa

Kalan käyttö ruokailussa on jakautunut epätasaisesti (kuva 8). Vain 32 % vastanneista (8) käytti kalaa suositusten mukaisesti. Ravitsemussuositusten mukaan, kalaa tulisi kuitenkin käyttää eri kalalajeja vaihdellen 2–3 kertaa viikossa. Kalasta saadaan monitydyttämättömiä rasvoja, proteiinia ja D-vitamiinia. (Ravitsemussuosituksia koko väestölle 2016.) Kokonaisuutena ravitsemuksellista ohjausta haluavia vastaajia oli kaksi. Tulosten perusteella työntekijöillä oli kuitenkin korjattavaa elintarvikkeiden valinnoissa ja ateriarytmisissä.

## Työmenetelmät ja ergonomia

Työmenetelmistä käsihygienian merkitys siivoustyössä oli tutuin (100 %) kaikille vastaajille. Aseptinen työjärjestys ja pesuaineen valinta olivat lähes kaikille tuttuja (96 %). Eritetahrojen poisto, siivoustiheys ja puhdistusmenetelmät olivat tiedossa 88 % vastaajista. Yhdistelmäkoneiden käyttö ja huolto olivat yllättävää kyllä, käytössä vain 72 % työntekijöistä. Mikrokuituvälineiden käyttö ja huolto olivat hallussa 22 vastaajalla (88 %).



Kuva 9. Siivoustyöntekijöiden ergonomian tuntemus

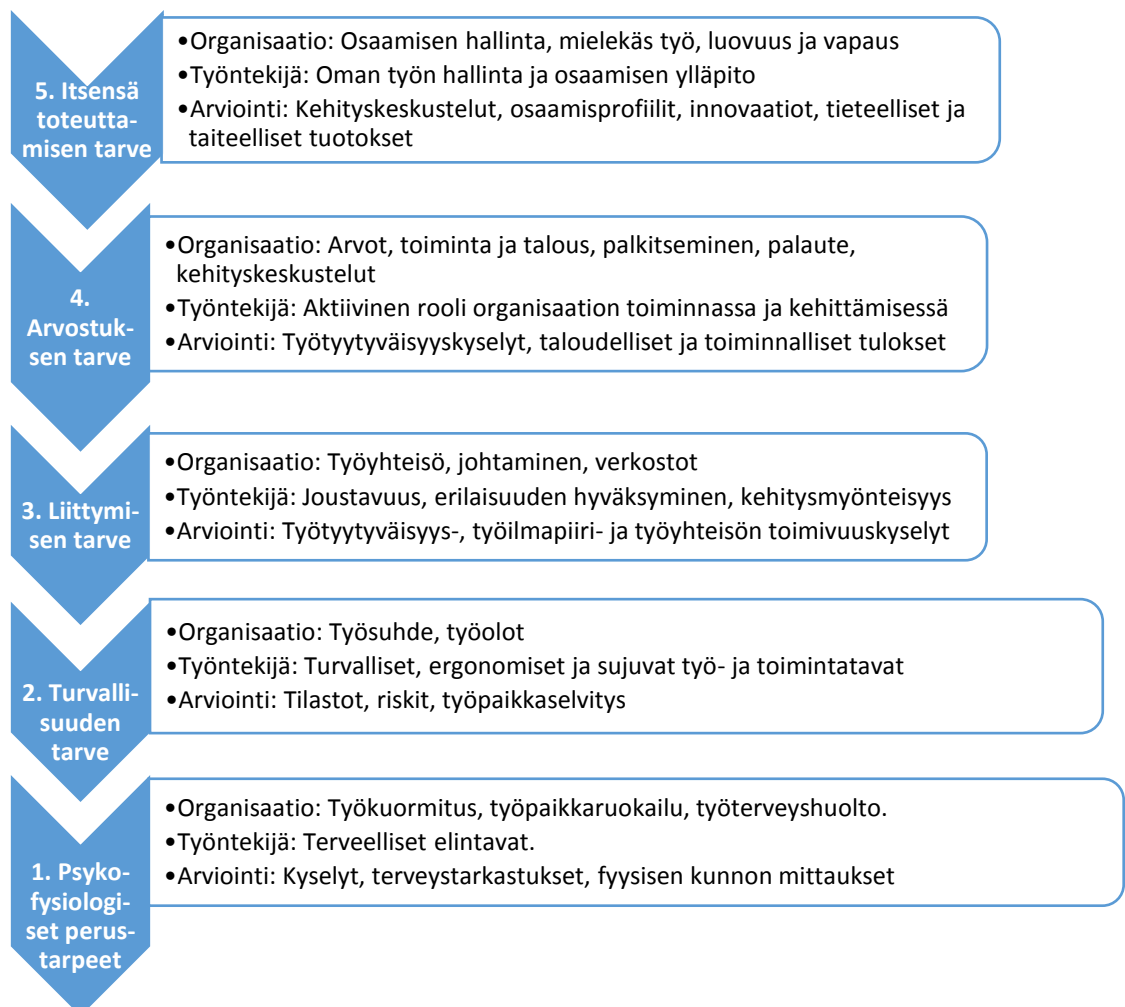
Ergonominen työskentely oli tuttua 24 (96 %) vastaajalle taakkoja nostettaessa, ja työvälineitä säädettäessä. Taakkojen ergonominen siirtäminen oli 88 % kunnossa. Isoimmat haasteet tulivat esille kyykistyessä, siivousvaunuja täyttäessä ja korkealla työskenneltäessä (kuva 9). Vastanneista viisi tunti haavansa lisäkoulutusta ergonomiaan.

Tärkeimmiksi kehityskohteiksi nousivat henkilökunnan 68 % osaamisen perusteella vedetön siivous, desinfektioaineiden käyttö, riittävän ajan merkitys siivoustulokseen ja lämpötilan vaikutus. Työntekijöiden itsensä nimeämiä kehittämiskohteita (20 % vastanneista) olivat yhdistelmäkoneiden käyttö, vedetön siivous, eristyssiivous ja kertakäyttökäsineiden käyttö. Kaikki vastanneet kohetasivat asiakkaita työpisteessään. Seitsemän henkilöä halusi lisäkoulutusta asiakaspalveluun (28 %). Henkilökunnan vapaan palautteen vastauksissa

työhyvinvointia tukeviksi asioiksi nimettiin vuosilomien suunnittelu, iloinen tekemisen meininki ja ergonomia ohjeiden tarpeenmukaistaminen. Työpaikkaliikuntaan ja taukojumppaan kaivattiin lisäohjausta, sekä ehdotettiin yhteistä moppauskoulua. Käsiä säästävä tasopyyhintämalli haluttiin osaksi ergonomiakoulutusta.

### 6.3 Työhyvinvointisuunnitelman rakentaminen

Työturvallisuuskeskus (2009) on luonut työhyvinvoinnin portaat -välineen (kuva 10), jolla työyhteisöt voivat kehittää työhyvinvointiaan kestävästi, ja kokonaisvaltaisesti. Mallissa on viisiportainen rakenne, jonka avulla työyhteisö tunnistaa omat kehittämistarpeensa. Malli perustuu henkilön perustarpeille: psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuus, liittyminen, arvostus ja itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvoinnin lähtökohtana on, että nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä.



Kuva 10. Työhyvinvoinnin portaatsäily (Työturvallisuuskeskus 2009.)



Ensimmäisenä on nykytilan arviointi, jonka jälkeen tunnistetaan oman ja työhyvinvoinnin esteiden, sekä voimavaratekijöiden kohteita. Seuraavaksi määritellään tavoitteet, ja päämäärä johon pyritään. Lopuksi suunnitellaan henkilökunnan kanssa yhteistyössä toimintasuunnitelma työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työhyvinvoinnin portaat -menetelmää käytettiin siivoustoimen kehittämistarpeen tutkimisessa yhdessä henkilöstön kanssa kesäkuussa 2017. Henkilökunta jaettiin neljään ryhmään. Jokaisessa ryhmässä oli viisi osallistujaa. Työryhmien tulosten perusteella työyhteisön toimintaa haittasivat rahan puute, ja liian nopeasti muuttuvat työkohteet. Tiedonkulun vaikeudet hankaloittivat toimintaa. Organisaation vahvuuksiksi koettiin joustavat työntekijät, ammattitaito, luovuus ja vapaus työssä. Työyhteisön päämääriksi asetettiin onnistuneet rekrytoinnit, erilaisuuden hyväksyminen ja tiedonkulun parantaminen. Toimintasuunnitelmaan kirjattiin ajankäytön suunnittelun opastaminen ja myönteiseen ajatteluun keskittyminen. Työn jaksottaminen ja tauottaminen (taukojumpa) koettiin tärkeäksi. Työntekijöiden toiveena oli välttämättömien työtehtävien listaa ja priorisointi äkillisten poissaolojen helpottamiseksi.

Työnantajan tukema liikunta koettiin henkilöstön keskuudessa voimavaraksi. Vuosina 2011–2012 siivouspalveluissa toteutettiin työhyvinvointiprojekti, missä käytettiin mm. kehonkoostumus-mittausta, ja kävelytestin avulla kartoitettiin henkilökunnan voimavaroja. Tälle projektille toivottiin jatkoa erilaisten mittausten avulla. Työntekijöiden mielestä mittaukset kannustivat liikkumaan. Työnantajan varhaisen tuen -malli nähtiin hyvänä keinona ehkäistä työuupumusta ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Kehityskeskusteluista toivottiin säännöllisempiä. Esimiehiltä toivottiin useammin säännöllisiä keskusteluja, missä mennään organisaatiossa.

Oman työergonomian parantamiseen toivottiin lisäkoulutusta. Aiemmin hankitut ensiapukoulutukset olivat menneet useilta ryhmien jäseniltä jo vanhaksi, ja toivottiin työnantajan järjestävän ensiapukoulutusta. Ammattitaidon ylläpitävää, ja kehittävää koulutusta haluttiin kaikissa ryhmissä. Perehdyttäminen ja kohteiden turvallisuusohjeiden kehittäminen, sekä ajanmukaistaminen tulisi

päivittää. Avun tarjoaminen ja työyhteisön muihin jäseniin tutustuminen mahdollisuuksien mukaan koettiin tärkeäksi.

Ryhmistä nousi huomio, että työntekijällä on myös vastuu pyytää tarvittaessa apua. Yhteiset kahvihetket ja työnantajan järjestämiin tilaisuuksiin osallistuminen luovat yhteisöllisyyttä. Esimiesten toivottiin aktiivisesti puuttuvan asioihin, jotka voivat estää, tai haitata työn hoitamista. Yritysvierailut, avoimien ovien päivät ja tavarantoimittajien järjestämät tapahtumat koettiin virkistäviksi. Mahdollisuus verkostoitua eri yksiköiden välillä lisää yhteisöllisyyttä. Kokouskäytäntöjen kehittäminen ja keskustelut henkilöstön kanssa parantavat sisäistä yhteistyötä. Työhyvinvointihankkeen lopuksi toivottiin yhteistä virkistyspäivää, ja vuoden aikana luontoretkeä lähialueen maastoon.

Vastuun kantaminen työyhteisössä kuuluu kaikille omalta osaltaan. Hyvät käytötavat ja toisen kuunteleminen ovat opittavissa olevia asioita. Oikeudenmukaisuus vuosilomia ja työtehtäviä jaettaessa kuuluu kaikkien perusoikeuksiin. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen rakentavasti ovat oppimisen tulos. Sama asia voidaan sanoa monella tavalla. Jokaisen oman toiminnan ja käyttäytymisen arviointi, sekä kehittäminen ovat kasvun paikka.

Työnantajan tasapuolinen huomioiminen henkilöstön merkkipäivien osalta (50- ja 60-vuotispäivät, eläkejuhlat) ovat hyvä palkitsemistapa. Kuitenkin palkka- ja palkitsemisjärjestelmää toivottiin kehitettävän edelleen. Henkilöstön osallistumista toiminnan kehittämiseen halutaan jatkossakin. Tiedon, ajatusten ja ideoiden jakaminen koettiin hyväksi keinoksi kehittää työtä. Erilaiset koulutukset kiinnostivat kaikkia työryhmiä. Laadukas sisältö ja ammatillinen kehittyminen nousivat keskiöön koulutuksen toteuttamisessa. Itse- ja etäopiskelu omien osaamistarpeiden, sekä tavoitteiden pohjalta koettiin mielekkääksi tavaksi kehittää työtä. Myös oppisopimuskoulutus tai työnkierto kiinnosti kaikkia ryhmiä. Työnantajan järjestämän työhyvinvointitoiminnan ja Smartumin kulttuuri- ja liikuntasetelien toivottiin jatkuvan tulevaisuudessakin.

Työhyvinvoinnin portaista lopputuloksena oli Pieksämäen siivoustoimen työhyvinvointi- ja koulutussuunnitelma vuosille 2017–2019 (liite 3). Suunnitelmaa täydennettiin työkykyindeksi- ja alkukyselyn tuloksilla. Työntekijät tekivät oman

työhyvinvoinnin tikkataulun (liite 2) ja vuosikellon. Menetelmä on Mankan ja Mankan (2016, 200–203) kehittämä toimintamalli. Menetelmän avulla työntekijä tekee oman työhyvinvoinnin kartoitusta ja kehittämistä. Vuosikellon tarkoitus on koostaa tarvittavat toimenpiteet konkreettisiksi tehtäviksi. Kello muistuttaa työntekijää asetetuista tavoitteista kuukausitasolla.

#### **6.4 Yhteistyö työterveyshuollon kanssa**

Työterveyshuollon kanssa sovittiin terveystarkastusten aloittaminen tammi-kuussa 2017. Tavoitteena oli saada työterveys mukaan työhyvinvoinnin parantamisen hankkeeseen mukaan. Tarkastukset jatkuivat elokuulle 2017. Työntekijöille postitettiin paperinen työkykyindeksi -kysely, jonka henkilökunta palautti tarkastuksen tekeväälle työterveyshoitajalle. Työkykyindeksilomake on työterveyshuollon apuväline ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn arviointiin, muutosten havaitsemiseen, ja työkykyä ylläpitävien toimien käynnistämiseen (Työkykyindeksi, 2014). Kysymykset liittyvät työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin, terveydentilaan ja voimavaroihin. Työkykyindeksin jakaantuu seitsemään osaluueeseen:

1. Työkyky verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan
2. Työkyky työn vaatimusten kannalta
3. Lääkäriin toteamien sairauksien määrä
4. Sairauksien arvioitu haitta työssä
5. Sairauspoissaolopäivät viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana
6. Oma arvio kykeneekö terveyden puolesta työhön kahden vuoden kuluttua
7. Psykkiset voimavarat (Työkykyindeksi, 2014.)

Työterveyshoitaja (Uuttu 2018) lähetti työkykyindeksien tuloksista ja terveystarkastuksista tulleista huomioista sähköpostitse yhteenvedon. Tuloksista saatiin tietoa työyksikön työkyvyn kokonaistilanteen kehittämistarpeista, sekä henkilöiden oman arvioinnin osalta. Vastauksia tuli 35 työntekijältä. Neljän henkilön työkykyindeksi katsottiin huonoksi (7–27 pistettä), ja kohtalaisen pistemäärän sai 9 henkilöä. Huomioitavaa oli kuitenkin, että näiden lisäksi 20 työntekijän pisteet asettuvat kohtaan hyvä. Kolmella vastanneella työkykyindeksi oli erinomainen.

Työntekijöistä 74 % koki terveyteen, tai toimintakykyyn liittyvien ongelmien haittaavan työssä jaksamistaan vähän. Koulutukseen ja osaamiseen liitettäviä ongelmia ei tuotu esille. Työympäristöön ja fyysiseen kuormitukseen liittyvät ongelmat haittasivat työssä jaksamista vähän 66 %. Paljon haittaa esiintyy 13 % vastanneista. Työntekijöistä 42 % ilmoitti työyhteisön, tai henkisen kuormituksen ongelmia vähän. Työkykyä arvioitiin asteikolla 1–10 pistettä, jolloin 10 tarkoitti erinomaista. Työkyky vaatimusten kannalta jakaantui vastaajilla 5–10 pisteen välille. Vastaajista 24 % mielestä työkyky oli seitsemän pistettä, ja 53 % ilmoitti työkyvyn olevan kahdeksan pistettä. Henkilöistä 82 % uskoo kykenevänsä varmasti kahden vuoden kuluttua työskentelemään nykyisessä työsäään, 16 % ei ole varma.

### **6.5 Pieksämäen kaupungin työtyytyväisyystutkimus**

Työnantaja lähetti koko kaupungin henkilöstölle huhtikuussa 2017 laajan sähköisen työtyytyväisyyskyselyn. Kyselyssä käsiteltiin työhyvinvointia työmotivaation ja työyksikön toimivuuden kautta. Vastaajien tuli arvioida omaa työkykyä ja työhyvinvointiaan. Johtaminen oli myös keskiössä. Johtamisen tasoa ja luottamusta arvioitiin kokonaisuuksina. Työn laatu ja toiminnan kehittäminen arvioitiin erikseen, sekä lähimmän esimiehen toiminnasta sai antaa palautetta. Tutkimuksen toteutti Feelback Group Webropol -kyselynä. Vastaajia siivouspalveluissa oli 23 henkilöä. Tulokset julkaistiin elokuun 2017 lopussa, ja esimiehille pidettiin koulutusiltapäivä tulosten käsittelyn tueksi. Tulosten läpikäyminen aloitettiin syyskuussa eri työyksiköiden kanssa, ja viimeinen siivoustoimen työpaikkakokous oli 16.10.2017.

Kyselyn perusteella siivoustoimen vahvuuksia ovat ammatillinen osaaminen, selkeät työn tavoitteet ja vastuut, sekä velvollisuudet. Monipuolinen työ ja hyvä yhteistyö esimiesten kanssa olivat hyvällä, tai erinomaisella tasolla. Työntekijät kokevat uskaltavansa tuoda esille myös epäkohtia, ja virheitä tarvittaessa. Työyhteisö tuottaa henkilöstön mielestä hyviä palveluja. Henkilöstö valitsi kyselyn perusteella kolme ydinkehittämiskohdetta, joista kaksi tärkeintä olivat palautteen antaminen ja tiedonkulun kehittäminen. Kolmantena kehityskohteena oli esimiehen työntekijän työtilanteen tuntemisen parantaminen. Kohteet kirjattiin joulukuussa 2017. Kehittämiskohteisiin luodaan kevään 2018

aikana toimintamallit, aikataulut ja määritellään vastuuhenkilöt. Kehittämiskohdeet lähetetään kaupunginhallitukselle tiedoksi, ja toteutusta seurataan aikataulun mukaisesti.

## **7 YHTEENVETO KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSISTA**

Siivousalan muuttuminen on ollut nopeaa; menetelmät, pesuaineet ja laitteet ovat kehittyneet aiemmin totutuista. Tästä syystä lisäkoulutus ja kertaus ovat tarpeen. Avoimista vastauksista tuli toiveita yhdistelmäkoneiden käytön kertauksesta ja vedettömän siivouksen menetelmistä. Palo- ja pelastuskoulutukset olivat vanhentuneet osalla työntekijöistä. Edellinen kertaus oli vuonna 2014. Tällöin koulutettiin ensisijaisesti uusimpia työntekijöitä. Palokoulutus järjestettiin kesäkuussa 2017. Ensiapukoulutukset otettiin koulutusohjelmaan tammikuusta toukokuuhun vuodelle 2018, koska ne olivat jo vanhentuneet suurimmalla osalla vastaajista.

### **7.1 Koulutustarpeet ja fyysinen hyvinvointi**

Työnantajan näkökulmasta on tärkeää huomioida, että henkilöstön ikäkauma on vinoutunut. Siivouspalveluissa 25 vastanneesta työntekijästä 16 olivat yli 51-vuotiaita. Tämä asettaa haasteita tulevan eläkepoistuman vuoksi. Henkilöstön rekrytointi on välttämätöntä, jotta toiminnan jatkuvuus voidaan turvata. Vaikka kaikilla vastaajilla on ammatillinen peruskoulutus olemassa, on valmistumisesta jo kulunut aikaa. Työntekijöistä 14 oli yli kymmenen vuotta siitä, kun on valmistunut ammattiin.

Vaikka käsihygienia oli tuttua henkilökunnalle, toivottiin kertausta. Eritetahrojen poisto ja puhdistusmenetelmät olivat koulutustoiveina eri työryhmillä. Koulutus toteutettiin eritetahrojen ja käsihygienian osalta kesäkuussa 2017. Vuorovaikutustaidot tulivat esille työkavereiden ja asiakaskohtaamisten yhteydessä. Oman temperamentin tuntemus ja viestintätaidot auttavat hankalankin tilanteen hoitamisessa. Myös esimiestyössä hyvät vuorovaikutustaidot ovat toimivan työilmapiirin mahdollistajia. Työnantajan järjestämän työtyytyväisyyskyselyn tulokset vahvistivat käsitystä vuorovaikutuskoulutuksen tarpeellisuudesta. Koulutus järjestettiin lokakuussa 2017.

Useampi vastaaja ilmoitti tuki- ja liikuntaelinvaivoista. Työterveyden mukaan suurin sairauspoissaolojen diagnoosiryhmä oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Taukoliikunnan toteutus päivittäisen työn ohessa oli huonolla tasolla. Taukoliikunnan on todettu vähentävän sokeriaineenvaihdunnan häiriöitä, olevan hyväksi lihaksille, tukikudoksille ja mielialalle (Iivonen 2016).

Ennalta ehkäisevässä mielessä pyritään lisäämään työntekijöiden arkiaktiivisuutta ja kiinnittämään huomiota taukoliikunnan merkitykseen. Aikuisten liikuntasuositukseen verrattuna vain 56 % työntekijöistä liikkui riittävästi. Satunnaisesti liikuntaa harrastavien määrä oli melko korkealla tasolla, 40 % (10) vastanneista liikkui liian vähän viikoittain. Pyritään lisäämään työntekijöiden liikuntaharrastuksia aktivoimalla kokeilemaan uusia lajeja mm. frisbeegolf, kuntosalit, ryhmäliikunta ja kävelyretket. Erilaiset hyvinvointianalyysit tukevat liikuntaharrastusten aloittamista, ja antavat henkilöstölle lisätietoa fyysisestä voinnista.

Unen ja levon osalta vastaajista 14 totesi arvosanaksi 1–3. Riittävän unen merkitys stressin hallinnan ja hyvinvoinnin kannalta on olennainen asia työhyvinvointia tarkastellessa. Kannustetaan työntekijöitä etsimään hyvän unen esteitä hyvinvointianalyysin avulla (Firstbeat -mittaus) ja miettimään muutostarpeita omaan arkeen. Henkinen hyvinvointi on osa tasapainoista elämää. Fyysisen hyvinvoinnin yhtenä mittarina voidaan käyttää InBody -mittauksia, jotka lisättiin koulutusohjelmaan. Mielen ja kehon kokonaisvaltainen hyvinvointi heijastuu myös työelämään.

Koulutus- ja hyvinvointikyselyn tuloksista tuli ilmi tarpeita ravitsemuksen ja ruokailurytmin puutteiden osalta. Tasainen verensokeri läpi päivän antaa kestävyttä ja jaksamista työpäivään. Vastaajista 19 oli korjattavaa ruokailurytmin osalta. Työpäivän aikainen välipala jäi usein syömättä. Tauko lounaan jälkeen päivälliseen mennessä voi venyä 5–7 tuntiin. Marjojen, pähkinöiden sekä siementen käyttöä tulisi lisätä. Päivittäinen vihannesten käyttösuositus 500 g on hankalaa täyttää ilman riittävää määrää marjoja, ja hedelmiä pelkällä salaatin syömisellä. Monipuolinen kasvien käyttö auttaa kuidun, vitamiinien ja kivennäisaineiden saamisessa.

Kalan käyttö oli yllättävän huonolla tasolla. Vastaajista 68 % (17) söi kalaa liian vähän suosituksiin nähden, joista kolme ei syönyt kalaa ollenkaan. Maitotaloustuotteiden osalta kuudella vastaajalla oli käytössä muut kuin suosituksen mukaiset vähärasvaiset tuotteet. Täysjyväviljatuotteet kuuluivat lähes kaikkien vastanneiden ruokavalioon. Vain kolme vastannutta ei käyttänyt täysjyväviljatuotteita. Lautasmallin mukainen ruokailu auttaa ravitsemussuosittelun ja painonhallinnan tasapainottamisessa. Koulutuksen avulla pyritään tuomaan esille ravitsemuksellisesti täyspainoinen aikuisen työikäisen ruokavalio ja sen oikeanlainen koostaminen.

Ergonomian haasteet kumartuessa, siivousvaunujen täytössä ja korkeissa siivouspaikoissa (yläpölyt), olivat vähemmän tunnettuja työntekijöiden palautteen mukaan. Ergonomian koulutus sisällytettiin koulutusohjelmaan vuoden 2019 tammikuulle. Ergonomian huomioiminen ennalta ehkäisee tuki- ja liikuntaelinvaivoja, sekä edistää terveyttä. Työntekijän ajankäyttö paranee oikeanlaisten toimintatapojen johdosta, jolloin tuottavuus nousee. Ergonomia ehkäisee myös sairauspoissaoloja.

## **7.2 Työn aikainen palautuminen ja oman työn suunnittelu**

Työhyvinvoinnin portaat -menetelmän avulla löydettyihin kehittämiskohteisiin kirjattiin oman ajankäytön suunnitteleminen ja myönteisen ajattelun kehittäminen. Välttämättömien työtehtävien priorisointi äkillisissä sairastapauksissa helpottaa työntekijän stressiä muuttuneessa tilanteessa. Koulutusohjelmassa (liite 3) tähän tarpeeseen on vastattu ”työn tuunauksen” avulla. Itsensä johtaminen ja oman työn suunnittelun opetteleminen selkeyttävät toimintaa. Työn jaksottaminen ja taukojumppa työpäivän aikana koettiin tärkeiksi palautumisen keinoiksi. Taukojumppaa on koulutusohjelmassa mukana läpi koko hankkeen.

Erilaiset yritysvierailut ja siivousalan messut tuovat verkostoitumismahdollisuuksia henkilöstölle. Työryhmien toiveena oli yritysvierailu naapurikunnan siivoustoimeen. Järjestetään yritysvierailu henkilöstölle maaliskuussa 2019. Hyödynnetään alan siivousmessut esim. Kuopiossa. Järjestetään ryhmäkuljetukset halukkaille lähtijöille. Työnantaja sitoutuu maksamaan matkakorvaukset ryhmäkuljetuksissa. Sopimustoimittajilta tilataan kertauskoulutus pesuaineiden

käytöstä. Kerrataan myös siivousvälineiden oikeanlainen säätäminen ja käytötarkoitus.

Työkykyindeksin ja työterveystarkastusten osalta tärkeä huomio oli, että 35 vastaajan joukosta 20 oli työkykyindeksissä hyvällä tasolla, ja kolme erinomaisella. Työympäristö ja fyysinen kuormitus eivät olleet merkittävässä asemassa, 23 vastaajaa koki haittaa aiheutuvan vain vähän. Vastaajista 15 koki työyhteisön tai henkisen kuormituksen ongelmia vähän. Neljän vastaajan työkykyindeksi katsottiin huonoksi kyselyn perusteella. Viisi vastaajaa ilmoitti, että ei ole varma pystyykö työskentelemään kahden vuoden kuluttua nykyisessä työssään.

Työterveysyhteistyö on tärkeää, jotta vajaakuntoisille voidaan räätälöidä soveltuvia toimenkuvia. Vajaakuntoisille tehdään työkykyarvio työterveydessä, jotta jäljellä oleva työkyky voidaan selvittää. Tukitoimia mietitään kolmikantakeskusteluissa työnantajan, työterveyden ja työntekijän kesken. Työterveys voi ohjata henkilön tarvittaessa kuntoutukseen. Jos työkyky on olennaisesti heikentynyt, henkilö voidaan uudelleen kouluttaa.

Sovittiin, että henkilöstöhallinnolle viestitetään Smartum liikuntaseteleiden käytön jatkamisesta. Setelit koettiin hyväksi keinoksi tukea työhyvinvointia. Toiveena oli, että seteleitä saisi lunastaa enemmän kuin 100 euroa vuodessa, tai vaihtoehtoisesti omavastuuosuus poistettaisiin kokonaan. Seteleitä voi lunastaa syksyllä 50 euron edestä, ja keväällä saman verran. Seteleiden omavastuu oli vuonna 2017 yhteensä 30 euroa.

## **8 POHDINTA**

Siivousala on muuttunut vuosikymmenten aikana. Ala työllistää Suomessa edelleen yli 80 000 työntekijää SSTL Puhtausala ry:n (2015) mukaan. Alan tilastojen löytäminen on haasteellista; useat yritykset ovat ulkoistaneet siivouspalvelut, tai tekevät vain osittain itse. Yhtenäisten tietojen koostaminen on hankalaa, uusimmat tilastot löytyivät vuodelta 2015. Siivouspalvelut ovat yhdistyneet usein joko kiinteistöhoitoon, tai ruokapalveluihin. Kunnissa siivous on monta kertaa samassa tulosityksikössä kuin ruokapalvelut. Siivoustyö on



edelleen naisvaltaista, tosin ulkomaisen työvoiman lisääntyminen ja laitteiden käytön yleistyminen ovat tuoneet miehiä alalle.

Tarve työhyvinvointihankkeelle nousi työnantajan ja henkilöstön tarpeiden pohjalta. Pieksämäen kaupungilla oli takana raskas yhteistoimintamenettely vuosina 2015–2016, jolloin työyksiköstä irtisanottiin ja lomautettiin henkilöstöä. Yksikön sairauspoissaolot ovat melko korkealla tasolla, ja sijaisten hankinta on ollut pidemmän aikaa hankalaa tarjonnan vähäisyyden takia. Tuottavuuden lisääminen työhyvinvointia parantamalla on tutkimusten mukaan mahdollista. Samalla asiakastyön laatu paranee ja työurat voivat jatkua pidempään. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä voi laskea. Pieksämäen siivoustoimen henkilöstön keski-ikä on korkea, joten ikääntyneiden työntekijöiden työkykyjohtaminen tulee huomioida olennaisena osana toimintaa. Varhainen välittäminen ja toimenkuvien muokkaaminen työkykyä vastaaviksi, sekä toimiva työterveys yhteistyö ovat tärkeässä asemassa työkyvyn ylläpitämisessä.

Pitkät työurat hyödyttävät työnantajaa, koska työntekijöillä on paljon ammattitaitoa ja kokemusta. Hankkeen toteutus on myös tasapuolisuuden vuoksi tärkeää. Pieksämäen kaupungin ruokapalvelut osallistuivat vuosina 2016–2018 Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun "Tuottava ja tehokas ammattikeittiö-hankkeeseen", missä yhtenä osa-alueena oli työhyvinvointi. Ruokapalvelujen hankkeessa käytettiin Yrjö Engeströmin (1998) kehittävän työntutkimuksen menetelmää, jota käytettiin mukailen myös tässä kehittämishankkeessa.

Hankkeen tavoitteina oli työhyvinvoinnin lisääminen ja työnaikaisen palautumisen tukeminen. Myös sairauspoissaolojen vähentäminen ja sitä kautta sijaiskustannusten pienentäminen olivat tulevaisuuden tavoitteina, ja mahdollisen jatkotutkimuksen aihe. Työhyvinvointia lisättiin suunnittelemalla henkilöstön kanssa yhteistyössä hyvinvointi- ja koulutusohjelma vuosille 2017-2019. Tutkimustulosten perusteella työergonomian parantaminen otettiin osaksi koulutusohjelmaa. Ergonomian parantaminen vähentää työn aikaista rasitusta ja vaikuttaa näin tuki- ja liikuntaelinten vaivoihin ennaltaehkäisevästi. Taukoliikunta työpäivän aikana palauttaa, ja myös osaltaan voi helpottaa tuki- ja liikuntaelin vaivoja. Oman työn suunnittelulla ja kehittämisellä on tarkoitus tukea työssäjaksamista.

Työyhteisön kokonaisvaltainen kehittäminen vaikuttaa stressinhallintaan ja hyvinvoinnin kokemukseen. Työpaikan olosuhteiden tulee olla turvalliset ja terveelliset. Työntekijät pääsevät vaikuttamaan ja suunnittelemaan oman yksikönsä toimintaa ja työjärjestelyjä. Yhdessä suunnitteleminen lisää yhteisöllisyyttä ja sitoutumista työhön. Johtamisen kehittäminen ja hierarkian vähentäminen parantavat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työprosessien kehittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa sitouttaa työntekijät toimimaan sovitulla tavalla. Työntekijän fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, sekä vaikuttamismahdollisuudet ovat työhyvinvoinnin peruskulmakiviä.

Toimiva esimiestyö ja henkilöstön työssä jaksamisen edellytysten luominen ovat tärkeä voimavara. Jämäkkä ja oikeudenmukainen johtaminen kuuluvat toimivaan esimiestyöhön. Avoin vuorovaikutus henkilöstön kanssa luo hyvää ilmapiiriä. Esimiehen tulee kannustaa ja antaa palautetta, sekä tukea itseohjautuvuutta työyhteisössä. Huono johtaminen voi pilata koko työyhteisön ilmapiirin, mutta myös työntekijöille kuuluu vastuu hyvästä ilmapiiristä. Esimiehen rehellisyys, aitous sekä toisten hyväksyminen lisäävät luottamusta.

Työyhteisön strateginen työhyvinvoinnin johtaminen on noussut monen organisaation päivittäiseksi työkaluksi. Työhyvinvointiin budjetoidaan määrärahoja. Yrityksillä on strategiasta johdettu tavoite ja varattu resurssit. Työhyvinvoinnin toteutumista seurataan erilaisten mittareiden kautta. Työhyvinvointi koetaan osana laadun kehittämistä, ja myös kustannustehokkuuden osoittajana. Eläkekustannuksia voidaan pienentää työhyvinvoinnin keinoilla.

Työntekijöiden yhteistyötaitojen ja ammatillinen lisäkouluttaminen lisäävät yrityksen tuottavuutta. Hyvä fyysinen kunto vähentää sairauspoissaoloja. Säännöllisestä taukoliikunnasta on hyötyä tuki- ja liikuntaelin vaivojen ennalta ehkäisyssä. Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen ehkäisee työssä uupumista.

Kehittämistarvetta tutkittiin koulutus- ja hyvinvointikyselyllä. Haasteeksi jäi vastausten lukumäärä, 35 työntekijästä vastasi 25 sähköiseen kyselyyn. Kirjallisia kyselyitä lähettämällä vastausmäärä olisi saattanut olla suurempi. Osalla

vastaajista tietotekniikan käyttökyky, ja halu kokeilla laitteita eivät vielä välttämättä ole korkealla tasolla. Toisaalta työhyvinvointia tutkivia menetelmiä oli käytössä useita, ja tulokset tukivat toisiaan, joten kehittämistietoja voidaan pitää luotettavina. Työntekijät saivat kirjallisen työkykyindeksikyselyn ja työterveys toteutti työterveystarkastukset vuoden 2017 aikana. Työntekijöitä osallistava työskentelytapa ryhmätöissä sitoutti henkilöstöä kehittämishankkeeseen.

Hanke eteni pääosin aikataulussa. Työterveystarkastusten ja työkykyindeksikyselyn tulokset saapuivat vasta 2018 tammikuussa poissaolotapauksen vuoksi. Työhyvinvoinnin portaat -menetelmän avulla työntekijät pääsivät itse luomaan hyvinvointi- ja koulutusohjelman siivoustoimelle vuosille 2017–2019. Työntekijöiden oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin tueksi käytettiin Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin tikkataulua ja vuosikelloa (liite 2). Pieksämäen kaupungin työtyytyväisyyskyselyn kehittämiskohteet huomioitiin vuorovaikutuskoulutuksena. Tarkoituksena oli parantaa tiedonkulkua, ja antaa keinoja vaikeiden asioiden käsittelyyn, sekä asiakkaiden kohtaamiseen työssä.

Ammatillista osaamista oli kaikilla vastaajilla, mutta tarpeita ilmeni uusimpien siivousmenetelmien kertaamiselle. Vedetön siivous ja eritetahrojen poisto, sekä yhdistelmäkoneiden käyttö otettiin koulutusohjelmaan mukaan. Täydennyskoulutusta tarvittiin ensiaputaitojen ja paloturvakoulutuksen osalta, vanhentuneiden koulutusten vuoksi. Henkilöstön osalta liikuntatottumuksissa oli vaihtelua, osa liikkui päivittäin tai useamman kerran viikossa. Osalta liikunta jäi satunnaisiin kertoihin. Hyvinvointihankkeessa pyritään aktivoimaan myös vähemmän liikuntaa harrastavia kokeilemaan uusia lajeja yksin, tai ryhmässä liikkuen.

Osalla työntekijöistä ilmeni ongelmia nukkumisessa. Henkisen hyvinvoinnin tärkeä osa-alue on lepo. Työelämässä stressinhallintataidot voivat olla tarpeen äkillisissä poissaolotilanteissa, ja aikapaineen alla työskennellessä. Koulutusohjelmaan lisättiin stressinhallinta tukemaan fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Ravitsemusasioissa kyselyssä ilmeni korjaamisen tarvetta ruokailurytmin ja sisällön osalta. Työikäisten täysipainoinen ja ravitsemuksellisesti hyvinvointia tukeva neuvonta sisällytettiin koulutusohjelmaan. Vuorovaikutustaidot ja asia-

kasyhteistyö kuuluvat jokaiselle siivousalan ammattilaiselle päivittäiseen työhön. Työtoverin kohtaaminen arjessa ja toimiva esimiestyö tukevat työssä jaksamista. Itsensä johtamisen taito, ja oman työn suunnittelu antavat työntekijälle vaikutusmahdollisuuden luoda hyvä työympäristö, ja mielekäs työ.

Jatkotutkimuksen aiheena voi olla työhyvinvointisuunnitelman vaikutukset sairauspoissaoloihin ja hankkeen vaikuttavuuden mittaaminen Pieksämäen kaupungin siivouspalveluissa. Henkilön työhyvinvoinnin mittaaminen hankkeen jälkeen on myös mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde. Erilaisten työhyvinvointi mittareiden käyttöönotto, ja tulosten analysointi hankkeen jälkeen toisi lisäarvoa työnantajalle. Tulokset antaisivat tarkempaa tietoa tuottavuudesta.

Opinnäytetyössä käytetyt toimintamenetelmät (työhyvinvoinnin portaavat, työhyvinvoinnin tikkataulu ja vuosikello, työkykyindeksi sekä Yrjö Engeströmin kehittämä työn tutkimus) soveltuvat käytettäviksi muihin työyhteisöihin. Tämän tutkimuksen tulokset toimivat Pieksämäen kaupungin siivouspalveluissa, eivätkä välttämättä ole suoraan siirrettävissä toiseen työyhteisöön. Työhyvinvointisuunnitelma on räätälöity tutkimuksen kohteena olleeseen työyksikköön heidän tarpeiden mukaisesti.

Toimialan murros megatrendien varjossa on jo näkyvissä; robottien käyttö ja digitalisaatio ovat lisääntymässä siivousalallakin. Tämä tulee vähentämään toimialan työpaikkoja. Käsintehdävä, raskas työ siirretään roboteille. Erilaiset nanomateriaalit ja bioteknologian tuomat uudet innovaatiot tulevat muuttamaan siivoustyötä lisää tulevaisuudessa. Jo nyt vihreät arvot ovat yritysten vaatimuksena ja osana siivouksen laatua. Ympäristön puhdistaminen, kestävä kehitys ja energian riittävyys ovat seuraavan sukupolven todellisia haasteita.

## LÄHTEET

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Liettua: BALTO print.

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Liettua: BALTO print.

Eläkeuudistus 2017. Työeläkevakuuttajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tela.fi/elakeuudistus> [viitattu 25.2.2017].

Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. 2. painos. Helsinki: Edita Oy.

Ergonomia, työympäristö ja työmenetelmät. 2011. Työsuojelurahasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=108257> [viitattu 25.2.2017].

Eurofound. 2015. 6th European Working Conditions Survey. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-workingconditions-survey-2015> [viitattu 1.5.2017].

European Agency on Safety and Health at Work. 2015. Safer and healthier work at any age. Saatavissa: <https://visualisation.osha.europa.eu/ageing-and-osh#!/u> [viitattu 26.2.2018].

Hakanen, J. s.a. Työn imu. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> [viitattu 1.5.2017].

Huonesiivouksen menetelmien ja ergonomian kehittäminen. 2003. Työsuojelurahasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=103171> [viitattu 25.2.2017].

Hyvät tyypit, parhaat tiimit. 2016. Työsuojelurahasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=116353> [viitattu 25.2.2017].

Iivonen, A. 2016. Taukoliikunta tavaksi. Varsinais-Suomen yrittäjälehti. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://www.y-lehti.fi/uutiset/nayta/13367> [viitattu 24.3.2018].

Impact of a probiotic-based cleaning intervention on the microbiota ecosystem of the hospital surfaces. 2016. Elisabetta Caselli. Plos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0148857> [viitattu 26.4.2018].

Internetin käyttö mobiilia, laitteet henkilökohtaisia. 2015. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2015/sutivi\\_20152015-11-26tie001fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2015/sutivi_20152015-11-26tie001fi.html) [viitattu 4.3.2017].

Johda työkykyä, pidennä työuria. 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ek.fi/wpcontent/uploads/Tyokykyjohtamisen-malli.pdf> [viitattu 25.2.2017].

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Juva: PS-kustannus.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. 2017. Tuottava ja tehokas ammattikeittiö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/tuottava-tehokas-ammattikeittio/> [viitattu 24.3.2018].

Kaiku 2007. Työhyvinvointi muutoksessa. Valtionkonttori. E-kirja. Saatavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B1771B9C7-7644-4155-97D5-5CBDF3BC9AAC%7D/73025> [viitattu 26.2.2018].

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishojelman laatiminen. Viro: Helsingin seudun kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Keskuskauppakamari 2016. Mitä digitaalinen murros on? WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://digitaalinenpolku.fi/ohjelma/mita-digitaalinen-murros/> [viitattu 4.3.2017].

Kiinteistöpalvelualan talouskatsaus. 2017. Kiinteistötyönantajat. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/kiinteistotyontajat/app/uploads/2017/10/18082252/kiinteistopalvelualan-talouskatsaus-181017b.pdf> [viitattu 24.3.2018].

Kinnunen, U. 2014. Työ kuormittaa - onko työelämä valmis muutokseen? Suomen Akatemia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.aka.fi/fi/akatemia/media/Tiedotteet1/2014/Tyo-kuormittaa--onko-tyoelama-valmis-muutokseen/> [viitattu 3.5.2017].

Komulainen, T. Asiantuntija. Sähköpostiviesti 24.4.2017. Pieksämäen työ- ja elinkeinotoimisto.

Korhonen, M. 2017. Irtisanominen -uhka vai uusi mahdollisuus: Kuinka irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuttaa työntekijän työuraan? Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/handle/10024/124091> [viitattu 27.11.2017].

Kujala, T. & Wilkman, A. 2006. Jokainen siivota osaa? Ammattisiivouksen historia 1950-2000. Suomen siivousteknisen liiton julkaisuja 3:5.

Kun vaihdat työpaikkaa. Ei päivitystietoa. Oikotie. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/kun-vaihdat-tyopaikkaa> [viitattu 20.11.2017].

KV 17.6.2015/50. Pieksämäen kaupungin talouden tasapainotus. Pieksämäen kaupungin valtuuston päätös. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://ktweb.pieksamaki.fi/> [viitattu 3.5.2017].

KV 25.1.2016/9. Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän perustaminen. Pieksämäen kaupungin valtuusto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://ktweb.pieksamaki.fi/> [viitattu 3.5.2017].

Lehtonen, L. 2016. Esimies, malttia irtisanomistilanteessa! Blogi. Saatavissa: <http://www.fondia.fi/blogi/esimies-malttia-irtisanomistilanteessa> [viitattu 23.11.2017].

Maapallon ilmasto tulevaisuudessa. 2016. Aalto-yliopisto. Ilmatieteen laitos. Saatavissa: <http://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/ilmio/-/artikkeli/6c5a9908-7033-47a8-9855-e745b4fa7604/maapallon-ilmasto-tulevaisuudessa.html> [viitattu 8.4.2018].

Mitä tarkoittaa työkykyjohtaminen? 2016. Elinkeinoelämän keskusliitto. Blogi. Saatavissa: <https://ek.fi/blogi/2016/09/28/viikon-kysymys-mita-tarkoittaa-tyokykyjohtaminen/> [viitattu 23.4.2017].

Malliratkaisuja nanomateriaalien käsittelyyn. 2016. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Malliratkaisuja\\_nanomateriaalien\\_kasittelyyn.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Malliratkaisuja_nanomateriaalien_kasittelyyn.pdf) [viitattu 4.3.2017].

Manka, M. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M. 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro.

Megatrendit 2017. Sitra. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.sli-deshare.net/SitraFund/megatrendit-2017?next\\_slideshow=1](https://www.sli-deshare.net/SitraFund/megatrendit-2017?next_slideshow=1) [viitattu 25.3.2018].

Miljardit kärsivät puhtaan veden puutteesta. 2018. YLE uutiset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10126873> [viitattu 25.3.2018].

Miten johtaa varttuneempia työntekijöitä? 2016. Elinkeinoelämän keskusliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/03/10/miten-johtaa-varttuneempia-tyontekijoita/> [viitattu 23.4.2017].

Monien mahdollisuuksien bioteknologia. 2006. Tekes julkaisut. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/monien\\_mahdollisuuksien\\_bioteknologia.pdf](https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/monien_mahdollisuuksien_bioteknologia.pdf) [viitattu 4.3.2017].

Norto Jukka. 2013. Ekonomilehti nro 5. Verkko-lehti. Saatavissa: <http://www.ekonomilehti.fi/digimurroksen-uhat-ja-mahdollisuudet-tyopaikalla/> [viitattu 4.3.2017].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. - 4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Partio, E. 2016. Etelä-Savon maakunnallinen sote-jännitys jatkuu – Pieksämäki tähyää Pohjois-Savon suuntaan. Ylen uutiset 19.1.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://yle.fi/uutiset/3-8607264> [viitattu 3.5.2017].

Ravitsemussuosituksia koko väestölle. 2016. Evira. WWW-dokumentti. 14.11.2016. Saatavissa: <https://www.evira.fi/elintarvikkeet/terveyttiedistava-ruokavalio/ravitsemussuositukset/aikuiset/> [viitattu 25.2.2018].

Ruoka- ja siivouspalvelujen talousarvio 2017. Pieksämäen kaupunki.

Ruoka- ja siivouspalvelujen toteuma 2015-2016. Pieksämäen kaupunki.

Seuri, M. & Suominen, R. 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Tilastokeskus. 2014. Työolotutkimus 2013. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot\\_2013\\_2014-11-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html) [viitattu 23.4.2017].

Tilastokeskus. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytmv_197713_2014_12309_net.pdf) [viitattu 26.2.2018].

Tilastokeskus 2014. Väestön tieto- ja viestintätekniiikan käyttö. WWW-julkaisu. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/sutivi/2014/sutivi\\_2014\\_2014-11-06\\_kat\\_005\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/sutivi/2014/sutivi_2014_2014-11-06_kat_005_fi.html) [viitattu 26.2.2017]

Tilastotietoa puhtausalalta. 2015. SSTL Puhtausala ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://puhtausala.fi/tietoa-alasta/toimialatietoa> [viitattu 25.3.2017].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työolobarometri 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap\\_34\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf) [viitattu 26.2.2018].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Työolobarometri 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 25/2011. WWW-dokumentti. Saatavilla: <http://tem.fi/documents/1410877/3346190/Ty%C3%B6olobarometri%2006062011.pdf/acb66bba-65be-48f7-b7a6-fe60440f7ca3> [viitattu 22.4.2017].

Työkykyindeksi. 2014. TOIMIA. Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/99/> [viitattu 1.5.2017].

Työterveyslaitos s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 23.4.2017].

Työterveyslaitos s.a. Stressi ja työuupumus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> [viitattu 26.2.2017].



Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf) [viitattu 22.4.2017].

Työturvallisuuskeskus. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf) [viitattu 26.2.2018].

UKK-instituutti. 2017. Liikuntapiirakka. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka> [viitattu 26.03.2018].

Uuttu, K. 2018. Työterveyshoitaja. Sähköpostiviesti 23.1.2018. Pihlajalinna.

Valkosalo, T. 2015. Puhtausala tilastojen varjossa. *Puhtaus & palvelusektori* 1, 23-26.

Valkosalo, T. & Wilkman, A. 2017. Puhtausalan 100 kehitysaskelta. *Puhtausala* 6. 30-35.

Viestintävirasto 2016. Tietoturva ohjeet, - neuvot ja vinkit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.viestintavirasto.fi/kyberturvallisuus/tietoturvaohjeet.htm> [viitattu 26.2.2017].

Virolainen, I. 2017. Yliopettaja. Luento. 30.11.2017. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

World economic forum. 2016. Top 10 economies leveraging their human capital. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2015/infographics-and-shareables/> [viitattu 25.3.2018].

**KOULUTUS- JA HYVINVOINTIKYSELY SIIVOUSTOIMELLE**

Olen suunnittelemassa hyvinvointihanketta siivoustoimelle. Kohderyhmänä on Pieksäen kaupungin laitossiivouksen henkilökunta. Tavoitteena on löytää apukeinoja työhyvinvointiin ja parantaa jaksamista sekä kehittää työmenetelmiä ergonomian näkökulmasta. Jokaisen työntekijän palaute on tärkeää, vain vastaamalla voit vaikuttaa koulutuksen ja hankkeen sisältöön! Yksittäiset vastaukset eivät erotu tuloksista ja henkilökohtaiset vastaukset jäävät vain esimiesten ja kouluttajan käyttöön.

1. Ikäsi ?

- 18-24 vuotta
- 25-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- 61-63 vuotta
- 

2. Minulla on siivousalan koulutusta

- laitoshuoltaja
- toimitilahuoltaja
- kodinhoitaja
- ei ammatillista koulutusta
- siivousteknikko tai siivoustyönohjaaja
- 

3. Minulla on muuta ammatillista koulutusta, mitä?

4. Olen käynyt täydentäviä kursseja tai koulutuksia

- hygieniapassi

- ensiapu tai hätäensiapu
- ammattialan täydennyskoulutus
- tietotekniikan käyttö
- siivouslaitetekoulutus
- en ole käynyt täydentävillä kursseilla
- 

5. Minulla on siivousalan työkokemusta

- 0-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- yli 26 vuotta

6. Onko Sinulla ollut tuki- ja liikuntaelinvaivoja? Mikäli poissaoloja on ollut useista eri syistä, merkitse useampi vaihtoehto. Merkitse myös jos vaivoja ei ole.

- käsissä (ranne, käsivarsi)
- jaloissa
- selkävaivoja
- olkapäässä
- niskassa tai hartioissa
- En ole ollut poissa, ei ole liikuntavaivoja
- En ole ollut poissa, mutta minulla on liikuntavaivoja
- 

7. UNI JA LEPO

*Miten yleensä nukut? Yksi tähti = huonosti, 5 tähteä = erinomaisesti*

8. Onko nukahtaminen..?

- helppoa
- joskus vaikeaa
- heräilen öisin
- vaihtelevaa
- tarvitsen lääkitystä, jotta pääsen uneen
- kärsin usein unettomuudesta
- 

## 9. LIIKUNTA

*Kuinka usein harrastat liikuntaa?*

- päivittäin
- useita kertoja viikossa
- pari kertaa viikossa
- kerran viikossa
- satunnaisesti
- pari kertaa kuukaudessa
- en juurikaan harrasta liikuntaa
- harrastan hyötyliikuntaa, esim. työmatkat, portaat

10. Teetkö taukoliikuntaa työpäivän aikana?

- joka päivä
- muutaman kerran viikossa
- satunnaisesti, silloin kun muistan
- teen, jos joku ohjaa
- en tee taukoliikuntaa
- 

## 11. RAVITSEMUS

*Ruokailenko päivittäin kuinka usein? Merkitse yleisimmät ateriat jotka nautit normaalin työviikon aikana.*

- aamupala
- lounas
- välipala
- päivällinen
- iltapala
- syön yleensä työpäivinä vain eväät ja iltapalan
- 

12. Haluaisin ohjausta terveelliseen ravitsemukseen

- Kyllä, kiitos
- Ei, en tarvitse
- 

13. SYÖTKÖ PÄIVITTÄIN TAI LÄHES PÄIVITTÄIN? Merkitse käyttämäsi tuotteet

- hedelmiä
- marjoja
- täysjyväviljaa
- pähkinöitä tai siemeniä
- syön harvoin hedelmiä tai marjoja
- syön harvoin kasviksia
- vähärasvaisia maitotaloustuotteita (maito, juustot, jogurtit)
- tuoreita kasviksia tai salaattia
- keitettyjä kasviksia tai ruoan seassa kasviksia
- 

14. Syötkö kalaa?

- useita kertoja viikossa

- pari kertaa viikossa
- kerran viikossa
- silloin tällöin
- en syö kalaa

### 15. TYÖMENETELMÄT

*Mitkä seuraavista työmenetelmistä tai toimintatavoista ovat tuttuja? Merkitse ne osa-alueet, jotka hallitset hyvin.*

- käsihygienian merkitys
- aseptinen työjärjestys, edetään puhtaasta likaiseen
- eritetahrojen poisto
- pesuaineiden valinta tarkoituksen mukaan
- lattianhoitokoneet
- yhdistelmäkoneet
- siivoustiheys ja puhdistusmenetelmät
- kriittiset siivouskohteet, joissa infektioriski on mahdollinen
- mikrokuitusiivousvälineet
- "vedetön siivous"
- desinfektioaineiden käyttö
- riittävän ajan merkitys siivoustulokseen
- lämpötilan vaikutus
- lattioiden vahaus ja vahan poisto
- tarvitaanko vahanpoisto, vai riittääkö lattialle kevytpesu ja paikkavahaus?

16. Toivoisin lisää ohjausta seuraaviin työmenetelmiin tai toimintatapoihin..

17. Milloin huomioit ergonomian työskennellessä? Merkitse tutut menetelmät!

- taakkoja nostaessa
- taakkoja siirtäessä
- työvälineitä säätäessä
- korkealla työskennellessä tai kuroteltaessa
- kumartuessa
- kyykistyessä
- ahtaissa työpisteissä
- siivousvaunuja täyttäessä
- muulloin, milloin?
- ergonomia ei ole minulle kovin tuttua
- haluaisin lisää ergonomia koulutusta

18. KUINKA USEIN KOHTAAT ASIAKKAITA TYÖSSÄSI?

*Tiedostatko, kuka on asiakas? Asiakas on koululla ja päiväkodilla lapsi tai oppilas, koulun henkilökunta tai ulkopuolinen vieras ja myös työkaverisi.*

- Kyllä, päivittäin
- Kyllä, useita kertoja viikossa
- Kyllä, satunnaisesti
- Kohtaan harvoin asiakkaita
- Haluaisin lisää koulutusta asiakaspalveluun
- En tarvitse koulutusta asiakaspalveluun
- 

19. TYÖHYVINVOINTIANI TUKISI... (sana on vapaa)

## TYÖHYVINVOINNIN TIKKATAULU

## I Terveys ja työkyky

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Koen työni fyysisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Koen työni henkisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Syön terveellisesti.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Nukun hyvin ja riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Minulla on työpäivän jälkeen vielä energiaa muuhun toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## II Työn hallinta

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Voin työskennellä riittävän itsenäisesti ja vapaasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Koen pärjääväni työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Voin keskittyä riittävästi työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Saan riittävästi tukea työni suorittamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## III Työyhteisö (tarkoitetaan työkavereitasi, joiden kanssa olet tekemisissä eniten)

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Voin keskustella avoimesti erilaisista asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Autan mielelläni työtovereitani onnistumaan omista tehtävissään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Toimin aktiivisesti yhdessä työtovereitteni kanssa tavoitteiden saavuttamiseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Otan työssäni huomioon muiden esittämät parannusehdotukset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## IV Osaaminen

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Haluan kehittää itseäni ja osaamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3 Koen että osaamistani hyödynnetään työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Jaan mielelläni osaamistani muille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5 Otan mielelläni vastaan uusia tehtäviä ja haasteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Voin käyttää työssäni osaamistani monipuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## V Itseluottamus ja motivaatio

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Tunnen omat vahvuuteni ja kehittymiskohteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Uskallan ilmaista oman mielipiteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Olen yleensä tyytyväinen työsuoritukseeni/saavutuksiini työssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Nautin työstäni ja tunnen itseni tyytyväiseksi tehdessäni työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Olen mielestäni sinnikäs enkä luovuta helposti haasteellisissa tilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VI Elämän tasapaino

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Onnistun työni ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Pystyn pitämään puoliani tarpeen tullen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Minulla on mielekästä tekemistä vapaa-ajallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Uskon voivani vaikuttaa elämäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Pystyn irrottautumaan työstä vapaa-ajallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VII Esimiehen tuki

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
1 Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Esimieheni kykenee tekemään päätöksiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## SIIVOUSTOIMEN HYVINVOINTI- JA KOULUTUSOHJELMA

### Toukokuu 2017

- Savonlinnan fysioterapiaopiskelijoiden vetämä liikuntapäivä

### KESÄKUU 2017

- Yhdistelmäkoneiden lisäkoulutus
- Käsihygienia kertaus ja eritetahrsiivous
- Ensisammutus- ja pelastuskoulutus

### LOKAKUU 2017

- Vuorovaikutus ja palautteen antaminen
- 

### TAMMIKUU-TOUKOKUU 2018

- Ensiapukoulutukset kaikille: EA 1 tai hätäensiapu

### KESÄKUU 2018

#### Hyvinvointi- ja koulutuspäivä

- Koulutusohjelman esittely
- Tietoisku ravitsemuksesta ja liikunnasta
- Alkukysely osallistujien nykytilanteesta (ravinto, liikunta ja omat odotukset)
- Omien tavoitteiden ja kehittämiskohteiden asettaminen
- Firstbeat –hyvinvointianalyysin esittely
- Kävelyretki Ladun majalle, noin 2 km
- vedetön siivous (sisältyy kokopäivän ohjelmaan)
- erilaiset kostutusmenetelmät
- puhdistusaineet
- siivoukseen vaikuttavat tekijät
- vedettömän siivouksen hyödyt

### LOKAKUU 2018

#### Hyvinvointianalyysit ja harrastustoiminta

- Frisbeegolfkierros ja siirtyminen uimahallille
- Kuntosalilaitteisiin tutustuminen (harjoitteluohjeet sekä aloittelijoille että kokeneimmille) tai oman kehon painolla harjoitteluliikkeet ja ohjeet omatoimiseen harjoitteluun
- InBody-mittaus
- Firstbeat hyvinvointimittaukset (3 päivää) syyskuun aikana. Osallistuvat saavat mittarit kotiin postitse. Mukana on ohjeistus mittarin asentaminen

**MARRASKUU 2018**

LIITE 3/2

**Uni, lepo ja stressinhallinta**

- Hyvinvointianalyysien yhteenveto ja havaitut muutostarpeet käytäntöön
- Riittävän unen ja levon merkitys
- Stressinhallinta
- Taukoliikunta. Teema: dynaamiset liikkuvuusharjoitteet:
- Mielen ja kehon hyvinvointi voimavarana
- Henkinen kuntokuuri

**TAMMIKUU 2019****Ravitsemus ja vuorovaikutustaidot**

- Lautasmallin mukainen ruokailu myös työpäivän aikana
- Eväiden muunneltavuus ja niiden kokoamisen esimerkkejä
- Taukoliikunta
- Opi tunnistamaan itsesi, tunnista temperamenttisi
- Vuorovaikutustaidot työkavereiden ja asiakkaiden kanssa

**HELMIKUU 2019****Työn tuunaus**

- Siivoustyön ergonomia
- Oman työn suunnittelu ja itseni johtamisen taito
- Taukoliikunta
- Kokonaisvaltainen hyvinvointi
- Mitä muutoksia on tapahtunut ja miten tästä eteenpäin?

**MAALISKUU 2019****Täydenniskoulutus**

- Pesuaine- ja välinekoulutus
- Vuosikellon rakentaminen 2020
- Taukoliikunta
- Yritysvierailu naapurikuntaan

**KESÄKUU 2019****Täydenniskoulutus**

- Sopimustoimittajat
- Syksyn ohjelman varmistaminen (rahoitus)
- Yhteinen retkipäivä