



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Meri Saarikallio

Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Syyskuu 2019

Tekijä Otsikko	Meri Saarikallio Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi
Sivumäärä Aika	47 sivua + 2 liitettä Syyskuu 2019
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia ja mielipiteitä sen tämänhetkisen työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden tilasta. Vastaajilta kysyttiin myös työympäristöä ja työolosuhteita sekä yleistä työhyvinvointia koskevia kehittämisehdotuksia. Selvitys oli tarpeellinen, sillä toimialalle ei ollut aiemmin toteutettu työhyvinvointitutkimusta tai vastaavaa selvitystä.</p> <p>Selvitys toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja kyselylomake lähetettiin koko henkilöstölle. Henkilöstöön kuului Nurmijärven kunnan palveluksessa työskentelevät lastentarhanopettajat, lastenhoitajat, laitosapulaiset ja avustajat, joiden kokonaismäärä oli 470 henkilöä. Kysely toteutettiin e-lomakkeella ja lähetettiin vastaajille sähköpostin välityksellä. Vastauksia saatiin 112 kappaletta, ja vastausprosentiksi muodostui siten 23,8. Saadut vastaukset analysoitiin käyttäen SPSS-ohjelmaa sekä Exceliä.</p> <p>Vastauksista ilmeni, että työn iloa koettiin runsaasti ja työ myös koettiin mielekkääksi. Valtaosa työntekijöistä koki olevansa osa työyhteisöä ja työpaikkakiusaamista esiintyi vain vähän. Työntekijöiden luottamus työpaikkansa pysyvyyteen oli korkealla tasolla. Työ koettiin henkisesti kuormittavaksi ja työstressiä oli kokenut yli puolet työntekijöistä. Työuupumuksen kokemuksia oli reilulla kolmanneksella. Kuormitusta lisäävinä tekijöinä nousivat erityisesti lapsiryhmien suuri koko ja pula ammattitaitoisesta henkilökunnasta. Työoloja huonontavina seikkoina esiin nousivat erityisesti sisäilmaongelmat sekä tilojen ahtaus ja sopimattomuus päiväkotikäyttöön. Erityisen suurena epäkohtana vastaajat pitivät sitä, että työterveyshuollossa ei ole mahdollista käydä työajalla. Esimiehiltä toivottiin aktiivisempaa läsnäoloa ja osallistumista käytännön työhön.</p> <p>Selvityksen tulosten perusteella voitiin todeta työhyvinvoinnin tilan olevan lähtökohtaisesti hyvällä tasolla ja työyhteisöjen yhteishengen olevan pääosin hyvä. Selkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat sisäilmaongelmiin ja tilojen toimivuuteen liittyvät seikat sekä työterveyshuollon käytön helpottaminen.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työhyvinvointitutkimus, varhaiskasvatus, Nurmijärvi

Author Title	Meri Saarikallio Well-being at work of the Employees of early childhood education in the Municipality of Nurmijärvi
Number of Pages Date	47 pages + 2 appendices September 2019
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	-
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The purpose of this report was to examine the satisfaction level of the employees of early childhood education in the Municipality of Nurmijärvi. The employees were asked about their opinions and experiences of well-being at work. They were also asked about their own suggestions how to advance their working environment, circumstances and general well-being at work. The report was necessary since there was no previous survey about this subject in this field of operation.</p> <p>The report was carried out as a quantitative study and was sent to all Employees. The sample comprised all nursery school teachers, childminders and assistants working in early childhood education in the Municipality of Nurmijärvi. The size of the sample was 470 employees. 112 responses were received, and the response rate was 23,8 percent. Responses were analyzed by using SPSS and Excel.</p> <p>The results of the survey revealed that most of the respondents had experienced joy at work and found their work meaningful. Most of the respondents had an experience of being a part of the work community and only about ten percent of them had witnessed unfair treatment at the workplace. The results revealed a high level of confidence with relation to stability of employments. The respondents found their job mentally stressful, and over a half of them had suffered from stress at work. Every third of the respondents had an experience of burn-out. It turned out that the most significant factors in increasing of stress were large groups of children and a lack of professional personnel. Working circumstances were impaired because of problems with indoor air and condition and functionality of the properties. The respondents stated difficulties in using occupational health care as a special major problem. The respondents also expected more presence from their superiors.</p> <p>Based on the results of the survey it can be stated that team spirit and well-being at the workplace are mainly in a good level. The author recommends that development will be directed especially to problems with indoor air and occupational health care and functionality of the properties.</p>	
Keywords	well-being at work, well-being survey, day care, Nurmijärvi

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aihealueen ja tavoitteiden esittely	1
1.2	Työn tavoite ja tutkimusmenetelmä	2
1.3	Nurmijärven kunta	2
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	3
2.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	5
2.3	Organisaation työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	6
2.4	Työelämän muutos ja sen vaikutus työhyvinvoinnin tulevaisuuteen	8
2.5	Työyhteisön hyvinvoinnin osa-alueet	9
2.6	Työhyvinvoinnin teorioita ja malleja	11
2.6.1	Työhyvinvoinnin portaat	11
2.6.2	Kolmiomalli	13
2.7	Työhyvinvoinnin johtaminen	15
2.8	Työpahoinvointi	17
2.8.1	Työpahoinvointitekijät ja kasautumisilmiö	17
2.8.2	Epävarmuus työn jatkumisesta	18
2.8.3	Työn henkinen kuormittavuus	18
2.8.4	Stressi ja työuupumus	20
2.8.5	Työyhteisön ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen	21
3	Työhyvinvointi Nurmijärven kunnassa	23
3.1	Nurmijärven kunta työnantajana	23

3.2	Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen	23
3.3	Työkuormituksen hallinta, työkyvyn aktiivinen tuki ja kuntoutus	25
3.4	Työterveyshuolto, sairauspoissaolot ja työtapaturmat	26
3.5	Virkistystoiminta	27
4	Selvityksen toteutus	28
5	Selvityksen tulokset	29
5.1	Taustatiedot	29
5.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	30
5.2.1	Työilmapiiri ja työn mielekkyys	30
5.2.2	Työyhteisö ja työolosuhteet	31
5.3	Työhyvinvoinnin johtaminen	32
5.4	Hyvinvointi työssä	34
5.4.1	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	34
5.4.2	Työn henkinen ja fyysinen rasittavuus	35
5.5	Työhyvinvointi Nurmijärven kunnassa	36
5.5.1	Nurmijärven kunnan käytännöt	36
5.5.2	Vastaajien esittämät kehittämissuhteet	38
6	Lopuksi	39
6.1	Johtopäätökset	39
6.1.1	Työhyvinvoinnin johtaminen	39
6.1.2	Työn kuormitustekijät	41
6.1.3	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	43
6.2	Kehittämissuhteet	44

6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

45

Lähteet

47

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kyselyn saatekirje

1 Johdanto

1.1 Aihealueen ja tavoitteiden esittely

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työskentely eri suunnista tulevan paineen alaisina ja jatkuvasti kiristyvien resurssien puitteissa on herättänyt paljon keskustelua valtakunnallisesti, ja varhaiskasvatusta koskeva uutisointi on usein negatiivispainotteista. Lapsiryhmät ovat usein suuria ja henkilökuntaa vähän. Paineita koetaan sekä työnantajan että lasten vanhempien taholta. Palkkaus on matala, vaikka lastentarhanopettajat ovat suurimmalta osin korkeasti koulutettuja. Varhaiskasvatusalaa pidetäänkin mitä suurimmassa määrin kutsumusammattina, mutta yhä useammat työntekijät vaihtavat alaa, koska he kokevat, että eivät pysty toteuttamaan työtään riittävän hyvin annettujen resurssien puitteissa. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä, sekä lastentarhanopettajista että lastenhoitajista, on pula, ja avoimia vakansseja ei aina saada täytettyä. Tämän vuoksi kiireen tuntu lisääntyy ja pedagoginen toiminta uhkaa jäädä perushoidollisen työn varjoon. Työntekijät kuitenkin aidosti haluavat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla ja uupuvat paineen alla. Tämän kaltainen mielikuva syntyy seuratessa julkista keskustelua varhaiskasvatuksen tilasta Suomessa.

Tämä opinnäytetyö on työhyvinvointiselvitys Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia ja mielipiteitä sen tämänhetkisen työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tilasta. Toimialalle ei ole aiemmin tehty vastaavaa selvitystä. Tämän selvityksen avulla pyritään kartoittamaan henkilökunnan kokemuksia laaja-alaisesti ja luomaan yleiskuva työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksen toimialalla. Selvitys ja kysely on rajattu koskemaan kunnallisten päiväkotien henkilöstöä jättäen selvityksen ulkopuolelle perhepäivähoitajat ja avoimen varhaiskasvatuksen.

1.2 Työn tavoite ja tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyön tavoitteena oli haastaa yleinen näkemys ja selvittää Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvointinsa tämänhetkisestä tilasta. Tutkimusongelmaksi muodostui seuraava kysymys: Millaiseksi henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä, ja kuinka sitä voisi kehittää? Pääasialliset tutkimuskysymykset olivat tutkimusongelman pohjalta seuraavat: Millaisten seikkojen henkilöstö kokee tällä hetkellä tukevan omaa työhyvinvointiaan? Minkälaisia puutteita henkilöstö kokee työhyvinvoinnissa olevan? Kuinka työntekijät kehittäisivät omaa työhyvinvointiaan?

Selvityksen toteutustapana oli empiirinen tutkimus käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kyselytutkimus tehtiin kokonaisotannalla, joka kattoi kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevät lastentarhanopettajat, lastenhoitajat, laitosapulaiset, avustajat ja varahenkilöt. Kokonaisotanta kattoi kaikkiaan noin 470 henkilöä. Selvityksen ulkopuolelle jäivät avoimen varhaiskasvatuksen työntekijät ja kiertävät erityislastentarhanopettajat sekä perhepäivähoitajat.

1.3 Nurmijärven kunta

Nurmijärvi on keskisellä Uudellamaalla sijaitseva eloisa kasvukunta, joka sijaitsee alle tunnin ajomatkan päässä Helsingistä. Nurmijärvellä on noin 42 000 asukasta ja se on asukasluvultaan Suomen suurin kunta. Nurmijärvi on pientalovaltainen ja rauhalliseksi asuinpaikaksi mielletty kunta, jonka kolme suurinta taajamaa ovat Klaukkala, Kirkonkylä ja Rajamäki. Noin kolme neljäsosaa Nurmijärven asukkaista asuu taajamissa ja noin neljäsosa haja-asutusalueilla. Nurmijärvi on profiloitunut perheitä arvostavaksi maaseutukunnaksi, ja siellä asuukin runsaasti lapsiperheitä. (Nurmijärvi a, 2018.)

Nurmijärvellä on 27 kunnallista päiväkotia, joista yksi on vuoropäiväkoti ja yksi ruotsinkielinen päiväkotia. Osassa päiväkodeista järjestetään myös esiopetusta. Päiväkodeissa ja avoimessa varhaiskasvatuksessa työskentelee tällä hetkellä yhteensä 451 henkilöä, joista 131 on lastentarhanopettajaa, 213 lastenhoitajaa, 70 laitosapulaista, 30 avustajaa ja 7 kiertävää erityislastentarhanopettajaa. Lisäksi päiväkodeissa työskentelee noin 30 varahenkilöä ja sijaista, jolloin henkilöstön kokonaismäärä on noin 480 työntekijää. (Laine 2018.)

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi käsitteenä kattaa kokonaisuudessaan sekä yksilön hyvinvoinnin että koko työyhteisön yhteisen positiivisen vireystilan. On tärkeää ymmärtää, että työhyvinvointi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla osa-alueilla. (Ahonen & Ojala 2005, 28.)

Työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan erityisesti yksilöiden ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä suuntaan, jossa jokaisella on mahdollisuus kokea onnistumisia ja työn iloa (Kehusmaa 2011, 14). Työhyvinvoinnin kokonaisuus sisältää yksilön hyvinvoinnin lisäksi myös työprosessit, työympäristön, työyhteisön ja johtamisen. Yksilön työhyvinvoinnin voidaan määritellä tarkoittavan työntekijän terveydentilaa ja toimintakykyä. Työhyvinvointia syntyy yhteisestä tekemisestä arjen työssä, ja vastuu siitä jakautuu koko työyhteisölle. Työhyvinvointia, työhön sitoutumista ja motivaatiota edistävät työn merkityksellisyys ja sujuvuus, laadukas esimiestyö ja oikeudenmukainen johtaminen. Työntekijöiden hyvinvoinnilla on suuri vaikutus yrityksen tulokseen ja tuottavuuteen, ja hyvinvoivat työntekijät ovat tärkeä voimavara yritykselle. Yrityksessä, jossa työhyvinvointi on korkealla tasolla, sairauspoissaolojen määrä on kohtuullinen, työt sujuvat, johtaminen on oikeudenmukaista ja henkilöstö kokee, että aamulla on mukava tulla töihin. (Nurmijärvi d, 2018.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin mielekkääksi ja sujuvaksi työksi, jota tehdään turvallisessa ja terveyttä edistävässä ympäristössä. Työterveyslaitoksen julkaisussa Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä (2009) määritellään työhyvinvoinnin kokonaisuus turvallisesti, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetuissa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin ollessa hyvällä tasolla työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämäntilanteensa tukevaksi. (Työterveyslaitos 2018.)

Tampereen yliopiston vuonna 2007 julkaisemassa työhyvinvointioppaassa todetaan perinteisten työhyvinvointimallien tutkivan usein lähinnä työn psyykkistä rasittavuutta, jättäen käsittelemättä sen, kuinka saadaan aikaan myönteistä motivaatiota ja työn iloa. Työhyvinvointioppaan mukaan nykyaikainen viitekehys rakentuu laaja-alaisen työhyvinvoinnin määritelmän ympärille, sisältäen työmotivaation ja työn imun sekä toiminnan teorian ja transformatiivisen oppimisen. (Kehusmaa 2011, 14, 15. Kaikkonen & Manka & Nuutinen 2007.)

Työ- ja elinkeinoministeriö toteuttaa vuosittain työolobarometrin, joka on Suomen laajimpia työhyvinvoinnin laatua koskevia tutkimuksia. Barometrin taustalla oleva työelämän laadun käsite on jaettu neljään ulottuvuuteen, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon sekä kannustavuus, innostavuus ja keskinäinen luottamus. (Kehusmaa 2011, 14, 15.)

Kirsti Kehusmaa esittelee kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna (2011) Elinkeinoelämän keskusliiton määritelmän työelämän laadusta ja työhyvinvoinnista. EK:n mukaan työhyvinvoinnista huolehtiminen pitää sisällään ennen kaikkea hyvän johtamisen, palkittamisen, osaamisen kehittämisen ja vastuullisen yritystoiminnan. Olennaisia seikkoja ovat myös työajat, tasa-arvo, työkyky, työterveys ja työturvallisuus sekä työn ja perheen yhteensovittamisen keinot. EK:n mukaan pelkästään ongelmien poistaminen ei riitä työelämän laadun kohenemiseen ja työhyvinvoinnin syntymiseen. Ongelmien poistamisella saavutetaan vasta tila, jossa työntekijän tyytymättömyyttä saadaan vähennettyä. Jotta saadaan synnytettyä työn imua ja luotua työhyvinvointia, tarvitaan myös voimavaratekijöiden vahvistamista, kuten selkeitä johtamiskäytäntöjä ja esimiehen tukea, työn palkitsevuutta ja kehittävyttä, luottamusta, palautetta ja arvostusta sekä hyvää tiedonkulkua. Työn palkitsevuus ja kehittävyys sekä innovatiivinen ja kannustava työyhteisö ovat myös avainasemassa voimavaratekijöiden vahvistajina. (Kehusmaa 2011, 22, 23.)

2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokonaisuus koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista, jotka kaikki vaikuttavat toinen toisiinsa. Mikäli yksi osa-alue on huonolla tolalla, se vaikuttaa lähes väistämättä myös muihin osa-alueisiin. Vastuu kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista jakautuu paitsi organisaation ja työntekijän, myös yhteiskunnan kesken. Yhteiskunta tukee työhyvinvointia lainsäädännön keinoin, sekä tukemalla terveyttä, oppimista, osaamista ja työnteon kannattavuutta edistävää toimintaa. Organisaatiot vastaavat lainsäädännön noudattamisesta ja turvallisesta työympäristöstä sekä hyvästä ilmapiiiristä työpaikalla. Työntekijän vastuulla on huolehtia omista elintavoistaan ja noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä. (Virolainen 2012, 11, 12.)

Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu fyysisissä työtehtävissä, mutta on tärkeä osa työhyvinvointia kaikissa työyhteisöissä. Fyysinen työhyvinvointi kattaa mm. fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormittavuuden ja työergonomian. Myös työpaikan olosuhteet, kuten lämpötila, melu ja siisteys ovat osa fyysistä työhyvinvointia. Erityisesti yksipuolisissa työtehtävissä voidaan fyysistä työhyvinvointia parantaa työkierron avulla. Työkierto vaikuttaa useimmiten positiivisesti myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin katsotaan kuuluvaksi mm. työn stressaavuus, työn aiheuttamat paineet ja työilmapiiiri. Psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä, joissa fyysisen työhyvinvoinnin tila on usein hyvä. Yksi suurimmista psyykkisen työhyvinvoinnin tilaa heikentävistä tekijöistä on kiire. Keinoja psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen ovat esimerkiksi töiden tasapuolinen jakaminen henkilöstön kesken, henkilöstön tukeminen ja huolehtiminen siitä, että työn ja vapaa-ajan suhde on hyvä ja lepoaika on riittävästi. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ parantaa psyykkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 18.)

Työntekijöiden välillä vallitsee usein erilaisia negatiivisia tunteita, kuten kateutta tai kaunoja menneistä tapahtumista. Tämä huonontaa psyykkistä työhyvinvointia merkittävästi ja vie energiaa paitsi osallisilta, myös koko työyhteisöltä. Työympäristössä syntyneet erimielisyydet tulisikin pyrkiä selvittämään nopeasti, jotta keskinäiset kaunat tai katkeruuden tunteet eivät jäisi pysyvästi rasittamaan työyhteisöä. (Virolainen 2012, 18, 21, 22.)

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työyhteisön jäsenten keskinäistä sosiaalista kanssakäymistä. Kiireisessä työyhteisössä sosiaalinen kanssakäyminen jää usein turhan vähäiseksi. Sosiaalista kanssakäymistä voidaan edistää esimerkiksi kahvi- tai vesi-automaattien sijoittamisella siten, että niillä asiointi tuottaa työntekijöiden välisiä spontaaneja kohtaamisia. Yhteiset kahvitaumat ja lounaat edistävät työntekijöiden tutustumista toisiinsa henkilökohtaisella tasolla, joka taas edistää hyvää työilmapiiriä ja luo yhteisöllisyyttä. (Virolainen 2012, 24.)

Suomalaiset ystävystyvät usein työkavereidensa kanssa ja ystävyys kantaa yleisesti myös työpaikan vaihtamisen ylitse. Valtaosa suomalaisista pitää yhteyttä johonkin entiseen työkaveriinsa. Työyhteisön sisäisillä ystävyys-suhteilla on pääosin positiivisia vaikutuksia sosiaaliseen työhyvinvointiin, mutta joskus esimerkiksi ystävyys esimiehen ja alaisen välillä voi aiheuttaa myös ongelmia työyhteisössä. (Virolainen 2012, 25.)

2.3 Organisaation työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi on useiden tekijöiden summa ja syntyy pääasiallisesti arjen työn keskellä. Työhyvinvointia ei voida saavuttaa vain irrallisilla tempauksilla ja tyky-päivillä, vaan sen rakentaminen on pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa työtä. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei rajoitu vain henkilöstöön ja työyhteisöön, vaan sen piiriin kuuluvat myös työympäristö, työprosessit ja johtaminen. Työhyvinvoinnin tasolla on suora vaikutus organisaation kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointiin kohdistetut investoinnit maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin. Työterveyslaitos on kiteyttänyt hyvinvoivan työyhteisön ja hyvinvoivan työntekijän tunnusmerkkejä työhyvinvointia koskevassa julkaisussaan (kuvio 1). (Työterveyslaitos 2018.)

HYVINVOIVASSA TYÖYHTEISÖSSÄ

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan positiivista palautetta
- pidetään työmäärä kohtuullisena
- uskalletaan puhua myös ongelmista
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa.

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ

- on motivoitunut ja vastuuntuntoinen
- saa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan
- tuntee työnsä tavoitteet
- saa palautetta työstään
- kokee itsensä tarpeelliseksi
- kokee itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta
- onnistuu ja innostuu työssään
- kokee työn imua.

Kuvio 1. Hyvinvoivan työyhteisön ja työntekijän tunnusmerkkejä (Työterveyslaitos 2018).

Organisaation työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu yksilöiden työhyvinvoinnin summasta. Yksilön hyvinvointi voidaan jakaa psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Psykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan muun muassa tavoitteita, sitoutumista ja innostusta, fyysisellä hyvinvoinnilla elämäntapoja, ravintoa, unta ja fyysistä kuntoa ja sosiaalisella hyvinvoinnilla ystävyyssuhteita, verkostoja ja vuorovaikutustaitoja. Työhyvinvoinnin perustana voidaan pitää työturvallisuutta, johon kuuluvat esimerkiksi fyysisen työkyvyn varmistaminen ja hyvä työergonomia. Yksilön työhyvinvoinnin tasoon vaikuttavat yksilön itsensä lisäksi myös organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työnhallinta ja asenteet. (Manka 2016, 76.)

2.4 Työelämän muutos ja sen vaikutus työhyvinvoinnin tulevaisuuteen

Elinkeinoelämän keskusliitto on julkaissut myös työhyvinvointia koskevia kannanottoja, joita Kirsti Kehusmaa käsittelee kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna (2011). Niiden mukaan suomalaisen työn kilpailukyky on muutoksessa muun muassa väestön ikääntymisen johdosta. Siksi lähivuosina on välttämätöntä saada aikaan merkittäviä parannuksia sekä tuottavuuteen että työelämän laatuun. Työn voimavaratekijöiden ja työhyvinvoinnin vahvistaminen on integroitava osaksi organisaation päivittäistä johtamista ja käytännön esimiestyötä. Tuottavuuteen tai työelämän laatuun panostaminen ei yksinään riitä, vaan niitä on kehitettävä samanaikaisesti ja johdonmukaisesti. (Kehusmaa 2011, 22, 23.)

Työkulttuuri elää suuren muutoksen aikaa suurten ikäluokkien viimeistenkin edustajien poistuessa työmarkkinoilta ja Y-sukupolven (1980 - 1990 -välisenä aikana syntyneet) ollessa jo vuonna 2020 suurin työmarkkinoilla oleva ikäluokka. Y-sukupolven työntekijöille itse työpaikkaa tärkeämpiä ovat työn sisältö ja merkityksellisyys, sekä vapaa-ajan riittävyys ja sujuva työn ja perhe-elämän yhdistäminen. Alle 40-vuotiaat työntekijät elävät maailmassa, jossa he eivät halua elää vain työlle ja jossa työstä saatavan korvauksen on oltava riittävä kattamaan hyvä elämänlaatu ja laadukas vapaa-aika. (Manka 2016, 13.)

Työkulttuurin muutos haastaa työnantajat ja perinteisen työn tekemisen mallin. Haaste kohdistuu suurissa määrin nimenomaan perinteikkäisiin työnantajiin, joihin myös kunta-työnantajat ja tutkimuksen kohteena oleva Nurmijärven kunnan varhaiskasvatus kuuluvat. Tuoreiden ja trendikkäiden start up -yritysten on helpompi vastata nuorien ammattilaisten vaatimuksiin joustavamman yrityskulttuurin ja ennakkoluulottomien näkemysten ollessa niissä itsestäänselvyyksiä jo lähtökohtaisesti. Y-sukupolven työntekijät ovat paitsi vaativia työnantajaa kohtaan, myös korkeasti koulutettuja ammattilaisia, jotka ovat motivoituneita työskentelemään menestyksensä eteen ja kehittämään osaamistaan. Lojailiutus työnantajaa kohtaan ei ole samalla tasolla kuin edeltävillä sukupolvilla ja nuoret työntekijät vaihtavat nopeasti työpaikkaa, jos he kokevat etteivät saa työpanokselleen riittävästi vastinetta palkan, arvostuksen, etenemismahdollisuuksien ja joustavuuden muodoissa. Työnantajien tulee uudistua vastaamaan asetettuihin haasteisiin, jotta he saavat

pidettyä nuoret ammattilaiset sitoutuneina. Muutoksen on onnistuakseen lähdettävä organisaatiotasolta ja toteutuminen vaatii uudenlaista johtajuutta. Perinteinen autoritäärisen johtamisen malli ei enää toimi, vaan tilalle on kehitettävä jaettava ja voimaannuttavaa johtamista. Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä osa johtamisen onnistumisessa eikä esimies yksinään vastaa johtamisen kokonaisuudesta. Tämä edellyttää panostamista myös työntekijöiden työyhteisötaitojen kehittämiseen. (Manka 2016, 16.)

2.5 Työyhteisön hyvinvoinnin osa-alueet

Kirsti Kehusmaa esittelee kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna (2011) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n määrittelemiä työhyvinvoinnin osa-alueita ja hyvän työyhteisön ominaispiirteitä. SAK kuvailee hyvää työyhteisöä samaan aikaan tuottavaksi ja viihtyisäksi. Hyvä työyhteisö on paikka, johon on mukava tulla. SAK:n mukaan hyvän työyhteisön piirteitä ovat työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon ja työtyytyväisyyden korkea taso. Hyvässä työyhteisössä sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus ovat kansallista keskitasoa matalammalla tasolla, johdon ja henkilöstön väliset suhteet ovat toimivat ja työtapaturmien määrä on vähäinen. Työntekijät myös voivat luottaa työsuhteensa pysyvyyteen. SAK:n määrittelemät työhyvinvoinnin osa-alueet ovat

- turvallisuus
- mielekäs työ
- kuormitus
- ammattitaito
- yhteistoiminta
- sosiaaliset suhteet. (Kehusmaa 2011, 23, 24.)

Turvallisuus on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin osa-alueista, ja on tärkeää, ettei työntekijän terveys ole työtä tehdessä uhattuna. Työpaikan tulee olla turvallinen ja terveellinen ja työsuojeluasioiden asianmukaisesti hoidetut. (Kehusmaa 2011, 23, 24.)

Toimeentulon saaminen ei yksin riitä tekemään työtä mielekkääksi. Työn mielekkyyttä voidaan lisätä esimerkiksi tuomalla työn tavoitteet kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen ja huolehtimalla siitä, että jokainen työntekijä ymmärtää oman osallisuutensa tavoitteiden saavuttamiseen. Yksilön mahdollisuus oman työnsä kehittämiseen ja tehdystä työstä saatu palaute ovat merkittävässä asemassa työn mielekkyyden kokemuksessa. Merkittävässä osassa työn mielekkyyden kokemuksessa on myös työntekijän ammattitaidon säännöllinen kehittäminen ja ylläpitäminen. Työntekijöille tuleekin tarjota mahdollisuuksia kehittää itseään ja ammattitaitoaan. Ammatillinen kehittyminen näkyy positiivisesti myös tuottavuudessa. SAK erittelee listauksessaan ammattitaidon omaksi osa-alueekseen. (Kehusmaa 2011, 23, 24.)

Työn kuormittavuutta voidaan vähentää huolehtimalla siitä, että työnjako on oikeudenmukaista ja selkeää ja että työn sisältö vastaa työntekijän ammattitaitoa ja koulutusta. Kuormituksen kasvaessa esimerkiksi kiiretilanteessa, tulee työt organisoida uudelleen ja tarvittaessa lisätä työntekijöiden määrää. Työstä palautuminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta ja jotta palautumista tapahtuu riittävästi, tulee työn ja vapaa-ajan suhteen olla tasapainossa. (Kehusmaa 2011, 23, 24.)

Yhteistoiminta käsitetään usein negatiivisesti vain irtisanomisiksi ja lomautuksiksi. Todellisuudessa yhteistoiminta on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä, jonka avulla ratkaistaan ongelmia ja päätetään työyhteisöä koskevista asioista. (Kehusmaa 2011, 23, 24.)

Sosiaaliset suhteet ovat kiinteä osa työyhteisöjen arkea ja toimiessaan ne edesauttavat merkittävästi yhteenkuuluvuuden tunteen kehittymisessä ja ylläpitämisessä. Työyhteisön tulee mahdollistaa sosiaalisten suhteiden luominen ja ylläpitäminen. (Kehusmaa 2011, 23, 24.)

2.6 Työhyvinvoinnin teorioita ja malleja

2.6.1 Työhyvinvoinnin portaat

Kehusmaan kirjassa Työhyvinvointi kilpailuetuna (2011) käsitellään myös Työturvallisuuskeskuksen julkaisemaa Päivi Rauramon mallia työhyvinvoinnin portaista. Malli pohjautuu Maslow'n perustarpeita kuvaavaan tarvehierarkiaan. Maslow'n tarvehierarkia on kehitetty 1940-luvulla ja se kuvaa ihmisen perustarpeita porrasmallina, jossa alempien portaiden perustarpeet on tultava täytetyiksi ennen siirtymistä ylemmille portaille. (Kehusmaa 2011, 16, 17, 18.) Porrasmallissaan Rauramo tarkastelee työhyvinvointia sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Työhyvinvoinnin porrasmallin kehittäminen Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti tavoittelee työhyvinvoinnin keskeisten taustatekijöiden ja toimintamallien löytämistä ja sen tarkoituksena on tukea suunnitelmallista työhyvinvoinnin kehittämistoimintaa. (Rauramo 2009.)

Maslow'n tarvehierarkia itsessään on saanut osakseen myös kritiikkiä, ja Maslow on myös itse todennut, ettei porrasmallin mukainen hierarkkisuus aina toteudu. Portaat eivät myöskään ole aina yhtä korkeita, vaan yksittäisten portaiden tarpeet saattavat korostua tilannekohtaisesti, muiden portaiden tarpeiden jäädessä täyttymättä. Parhaiten korostuminen näyttyy työhyvinvoinnissa silloin, kun työntekijä kokee työn imua, eli ns. flow-ilmiossa. Työn imun huumassa työntekijä saattaa uppoutua työhönsä niin täydellisesti, että fyysiset perustarpeet, kuten nälkä tai jano saattavat täysin unohtua. Työn imua kokeva ihminen täyttää itsensä toteuttamisen tarvetta kuvaavan tarvehierarkian ylimmän portaan. Työn imun ilmiötä on kuvattu myös Maslow'n tarvehierarkian kuudenneksi portaaksi. Rauramon tekemä, Maslow'n tarvehierarkiasta johdettu työhyvinvoinnin porrasmalli kuvaa hyvin työhyvinvoinnin kokonaisuutta, erityisesti silloin kun otetaan huomioon se, että ylemmän portaan korostuminen syystä tai toisesta ei välttämättä edellytä alempien portaiden tarpeiden täyttymistä. (Kehusmaa 2011, 16, 17, 18.)

Rauramon porrasmallissa näyttyy hyvin, kuinka useita erilaisia työhyvinvoinnin malleja ja menetelmiä jokaisella askelmalla on mahdollista käyttää. Toinen asia sitten on se,

kuinka tehokkaasti organisaatiot näitä toimintamalleja hyödyntävät käytännössä. Valitettavan yleistä on, että organisaatiot painottavat työhyvinvointiasioissa lähinnä alimman askelman asioita, kuten fyysisen kunnon mittauksia, terveellisiä elintapoja ja työterveyshuoltoa jättäen ylempien portaiden tarpeet huomioimatta. Kehusmaan kirjassa on havainnollistettu työhyvinvoinnin portaat kuvana (kuvio 2). Jokaisen portaan kohdalla on selvennetty, mitä porras tarkoittaa organisaation ja työntekijän kannalta, sekä kuinka sen toteutumista voidaan arvioida. (Kehusmaa 2011, 16, 17, 18; Rauramo 2009.)



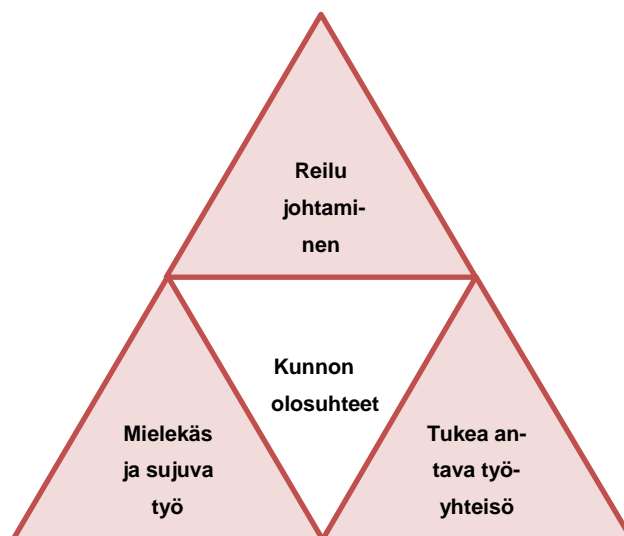
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Kehusmaa 2011, 18; Rauramo 2009).

Psykologiset perustarpeet koostuvat työkuormituksesta, työpaikkaruokailusta ja työterveyshuollosta sekä yksilön terveellisistä elämäntavoista ja niitä voidaan mitata esim. kyselyillä, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnon mittauksilla. Turvallisuuden tarve koostuu työsuhteesta ja työoloista sekä työergonomiasta ja niitä voidaan mitata tilastoilla ja työpaikkaselvityksillä. Liittymisen tarve sisältää työyhteisön, johtamisen ja verkostot sekä yksilön joustavuuden ja kehitysmuutoksen. Näitä voidaan mitata työtyytyväisyys- ja työilmapiirikyselyin. Arvostuksen tarve tarkoittaa arvoja, toimintaa, palkitsemista ja palautetta sekä yksilön aktiivista roolia organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Näitä voidaan mitata työtyytyväisyysmittauksin sekä taloudellisin ja toiminnallisin tuloksin. Ylimpänä portaanana oleva itsensä toteuttamisen tarve sisältää osaamisen hallinnan sekä työn mielekkyyden, luovuuden ja vapauden. Lisäksi siihen luetaan myös yksilön oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. Näitä voidaan mitata esim. kehityskeskusteluiden avulla. (Kehusmaa 2011, 18.)

2.6.2 Kolmiomalli

1990-luvulla otettiin Suomessa käyttöön ns. työhyvinvoinnin kolmiomalli. Kolmiomallissa keskitytään työkykyä ylläpitävään toimintaan, jolla tarkoitetaan sitä, että kehitetään samanaikaisesti ja koordinoitusti sekä työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, turvallista ja terveellistä työympäristöä ja työyhteisöä kokonaisuutena. Kolmiomallin onnistunut toteutus edellyttää työyhteisöltä ja työpaikan eri osapuolilta aktiivista osallistumista sekä sitoutumista tavoitteisiin. Erityisesti työterveyshuollon rooli kolmiomallissa on merkittävä. (Manka 2016, 66.)

Kirsti Kehusmaa käyttää kirjassaan yksinkertaista kolmiomallia kuvaamaan työhyvinvoinnin luomista (kuvio 3). Kolmiossa on neljä pienempää kolmiota, jotka kuvaavat reilua johtamista, kunnon olosuhteita, tukea antavaa työyhteisöä sekä mielekästä ja sujuvaa työtä. (Kehusmaa 2011, 11.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin kolmiomalli (Kehusmaa 2011, 112).

Kunnon olosuhteet ovat kolmiomallissa työhyvinvoinnin ydin. Kunnon olosuhteiden täyttyessä ovat työolosuhteiden perusvaatimukset kunnossa. Näihin lukeutuvat terveelliset ja turvalliset työolot sekä työn kuormittavuuden oikea taso niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Muut työhyvinvoinnin osa-alueet rakentuvat kunnon olosuhteiden, sisimmän kolmion, ympärille. (Kehusmaa 2011, 113.)

Mielekäs ja sujuva työ on henkilökohtainen kokemus ja sitä on arvioitava yksilötasolla. Jokainen työntekijä on yksilö ja jokaista motivoivat erilaiset asiat. Kokemus omasta roolista työpaikalla on avainasemassa työn mielekkyyttä tarkastellessa. Roolia konkretisoivat ja merkitystä vahvistavat oman työn näkeminen isomman kokonaisuuden tärkeänä osana ja ymmärrys siitä, kuinka oman työn tavoitteet ovat yhteydessä organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Työn mielekkyys ja sujuvuus ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Jotta työ koetaan mielekkääksi ja sujuvaksi, tulee työn sisällön vastata työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja työntekijällä tulee olla vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, sen sujuvuuteen sekä työyhteisön toimintaan. (Kehusmaa 2011, 114, 116.)

Tukea antavalla työyhteisöllä tarkoitetaan Kehusmaan kirjassa työyhteisöä, jossa ymmärretään työyhteisön yhteiset tavoitteet ja työskennellään niiden eteen. Työyhteisön jäsenten välillä vallitsee luottamus ja ilmapiiri on avoin. Tukea antavassa työyhteisössä

ongelmia ratkaistaan yhdessä syyllistä etsimättä, tarjotaan apua tarvitsevalle eikä vähätellä kenenkään työtä. Tällaisessa työyhteisössä vallitsee luja me-henki ja yhteisöllisyys. (Kehusmaa 2011, 116, 117.)

Reilun, yhteisöllisen johtamisen toteutumisen edellytys on molemminpuolinen luottamus esimiehen ja alaisten välillä. Yhteisöllinen johtaminen perustuu yhteiseen tekemiseen, osallistamiseen ja jaettuun vastuuseen. Hiljaista tietoa arvostetaan ja ihmisten näkemyksiä sekä ajatuksia kootaan ja hyödynnetään yhteisissä keskusteluissa. Reilussa johtamisessa panostetaan hyvän organisaatiokulttuurin rakentamiseen ja kokonaisuuksien johtamiseen. Reilun johtamisen peruselementteinä toimivat luottamus, arvostus ja itsetuntemus. (Kehusmaa 2011, 118, 119, 120.)

Kolmiomallin kuvaama voimaantuva, tuottava ja hyvinvoiva työyhteisö voidaan saada aikaan vain panostamalla kaikkiin neljään osa-alueeseen. Kolmiomallissa on kuvattu työhyvinvoinnin perusasiat, jotka tulisi pyrkiä jalkauttamaan osaksi työyhteisön jokapäiväistä toimintaa. Aito työhyvinvointiin panostaminen ja sen edistäminen vaatii useimpien kokonaisvaltaista asennemuutosta. Työhyvinvoinnin kohottaminen kilpailueduksi vaatii sen huolellista integroimista organisaation strategiaan. Työhyvinvoinnin tuloksekas edistäminen edellyttää huomion jakamista sekä yksilö- että yhteisötasolle. Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen aikaansaanti on työyhteisön kannalta merkittävää, yksilötasolla taas tulee lisäksi paneutua yksilöllisiin ja tilannekohtaisiin tarpeisiin. (Kehusmaa 2011, 120, 121, 122.)

2.7 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämiseen on lukuisia erilaisia tapoja ja keinoja, mutta yhteistä niille kaikille on ennen kaikkea hyvä johtaminen. Hyvä johtaminen on ensiarvoisen tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisen toteutumisessa, ja johtaminen heijastuu kaikkien organisaation toimintaan. Perustellusti voidaankin todeta, että johtaminen on kaikkien keskeisin työyhteisön hyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Juuti & Vuorela 2002, 5.)

Organisaation arvot ja kulttuuri sekä organisaation nykytilan tuntemus ja analyysi luovat perustan työhyvinvoinnin johtamiselle. Ennen kaikkea työhyvinvoinnin laadukas johtaminen edellyttää molemminpuolista luottamusta osapuolten välillä sekä yhteisesti tunnustettuja arvoja ja normeja. Johdon aktiivinen osallistuminen ja työntekijöiden osallistaminen työhyvinvoinnin kehittämiseen on ensiarvoisen tärkeää. Muita tärkeitä asioita työhyvinvoinnin johtamisessa ja kehittämisessä ovat vastavuoroisuus, sosiaaliset suhteet ja verkostot, henkilöstön vahvuuksien tiedostaminen ja tunnustaminen, positiivisen ilmapiirin luominen sekä aito kannustus kehittämiseen ja kehittymiseen. Esimiehen tulee olla tukena osaamisen jakamisessa, sitoutumisessa ja innostuneen ilmapiirin luomisessa sekä hyödyntää käytössä olevaa palkitsemisjärjestelmää. (Manka 2016, 76, 77.)

Perusasioiden, kuten työterveyshuollon ja työturvallisuuden tulee lähtökohtaisesti olla kunnossa työhyvinvointia johdettaessa. Toimiva ja aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa kuuluu olennaisesti työhyvinvoinnin johtamiseen. Sairauspoissaoloja tulee seurata sovittujen pelisääntöjen mukaisesti ja työkyvyttömyyttä tulee ehkäistä järjestelmällisesti. Varhaisen puuttumisen malli sekä tuetusti takaisin työhön palaaminen ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin johtamista, samoin kuin työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen ja työkyvyn edistäminen työpaikkayhteistyön keinoin. (Manka 2016, 76, 77.)

Esimiesten rooli työhyvinvoinnin johtamisessa on suuri, ja huomion arvoista on erityisesti tapa, jolla he voivat vaikuttaa alaistensa työmotivaatioon, osaamiseen ja työkykyyn. Vastuun jakamiseen tasaisesti ja selkeään vastuun määrittelyyn tulee panostaa. Työhyvinvointia voidaan mitata ja seurata konkreettisia tavoitteita asettamalla ja niiden saavuttamista arvioimalla. (Manka 2016, 76, 77.)

Manka tuo kirjassaan Työhyvinvointi (2016) esille Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisemassaan oppaassa kuvaaman työkykyjohtamisen mallin. Kyseisen mallin toteuttamisen edellytyksenä on, että sekä työnantaja, työntekijät että työterveyshuolto tekevät tiivistä ja järjestelmällistä yhteistyötä. Tässä työkykyjohtamisen mallissa on kolme pääperiaatetta: Selvillä olemisen periaate, varautumisen periaate ja osallistumisen periaate. Selvillä olemisen periaatteella tarkoitetaan sitä, että johtajan tulee olla selvillä henkilöstön tilasta sekä työkykyyn ja terveyteen liittyvistä riskeistä. Selvillä olemisen periaate kattaa myös työn psyykkisen ja henkisen kuormittavuuden sekä työkyvyttömyyskustannukset. Varautumisen periaatteella tarkoitetaan sitä, kuinka johtajan tulee varautua muuttuviin tilanteisiin hallitsemalla henkilöstöriskejä sekä varhaisen puuttumisen mallilla ja muilla

ennaltaehkäisevillä toimilla. Osallistumisen periaate kuvaa sitä, kuinka on tärkeää osallistaa työterveyshuolto osaksi työturvallisuusyhteistyötä ja toteuttaa aina tilannekohtainen selvitys työssä jatkamisen mahdollisuuksista. Oppaassaan EK määrittelee työkykyjohtamisen keskeisimmiksi prosesseiksi aktiivisen vuorovaikutuksen, selkeät pelisäännöt, sairauspoissaolojen seuraamisen, työkyvyttömyyden ehkäisy, varhaisen puuttumisen ongelmiin, työhön palaamisen tukemisen, työpaikan saattamisen terveelliseksi ja turvalliseksi sekä työkyvyn edistämisen työpaikkayhteistyön keinoin. (Manka 2016, 67, 68.)

2.8 Työpahoinvointi

2.8.1 Työpahoinvointitekijät ja kasautumisilmiö

Työpahoinvointia aiheuttavat tekijät saattavat merkittävästi estää työhyvinvoinnin toteutumista työpaikalla. Työpahoinvointia aiheuttavista tekijöistä yleisimpiä ovat työstressi sekä kiireen tuntu työpaikalla. Yksi suurimmista stressin aiheuttajista on epävarmuus omasta työpaikasta ja sen pysyvyydestä. Työpahoinvointia aiheuttaville tekijöille pitkäaikaisesti altistuminen aiheuttaa usein työn ilon katoamista ja työuupumusta, jopa burnoutia. Suomessa myös työpaikkakiusaaminen on merkittävä työpahoinvointia aiheuttava tekijä. Työpaikkakiusaaminen on vakava asia ja sitä ei tule vähätellä. Kiusaamista kokevalle työntekijälle jo työpaikalle saapuminen voi olla ylitsepääsemättömän vaikeaa. (Virrolainen 2012, 30.)

Ihmisen elämässä ja toiminnassa ilmiöt pyrkivät usein kasautumaan. Syystä tai toisesta joillekin kasautuu hyvinvointia ja toisille pahoinvointia. Kasautumisilmiötä voidaan käyttää hyväksi pyrittäessä kehittämään hyvinvointia, sillä jo aivan pienet muutokset positiiviseen suuntaan alkavat vahvistaa myönteistä kehityssuuntaa ja hyvien asioiden kasautumista. Sattuivat positiiviset tapahtumat sitten millä tahansa elämänalueella, heijastuvat ne koko ihmisen hyväksi. Kasautuvan pahoinvoinnin aiheuttama noidankehä taas on

musertava ja pienetkin ongelmat vaikuttavat kaikkiin elämänalueisiin. Negatiivisten asioiden noidankehästä olisikin kaikin keinoin pyrittävä pois, sillä pääsy positiiviseen kierreeseen ruokkii itse itseään johtaen kokonaisvaltaisesti parempaan oloon. (Juuti & Vuorela 2002, 65.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään työpahoinvoinnin eri osa-alueita.

2.8.2 Epävarmuus työn jatkumisesta

Luottamus työn pysyvyyteen on laskenut ja työllisyystilanne sekä oman työpaikan talouden muutokset ovat näyttäneet pessimistisinä vuodesta 2010 alkaen. Euroopan työolotutkimuksen mukaan vuonna 2015 joka kymmenes palkansaaja piti mahdollisena, että joutuisi irtisanotuksi. Lisäksi 25 prosenttia miehistä ja 13 prosenttia naisista näki lomautuksen realistisena uhkana seuraavan vuoden aikana. Työelämän muutos näkyy konkreettisesti siinä, että noin 25 prosenttia palkansaajista ei uskonut löytävänsä omaa ammattiaan ja työkokemustaan vastaavaa työtä, mikäli jäisi työttömäksi. Vielä lähimenneisyydessä työntekijä on voinut luottaa siihen, että hän pystyy vaikuttamaan työsuhteensa pysyvyyteen tekemällä työnsä hyvin ja osoittamalla sitoutuneisuutensa organisaatioon. Tämä psykologinen sopimus on kuitenkin nykypäivänä murtunut, eikä kukaan voi enää olla varma työnsä pysyvyydestä. Epäluottamus työsuhteen jatkuvuuteen aiheuttaa epävarmuuden tunteita, mikä taas johtaa työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin heikkenemiseen. (Manka 2016, 26, 27.)

Turvallisuuden tunne mainitaan yhtenä ihmisen perustarpeista jo Maslow'n tarvehierarkiassa. Turvattomuuden tunteen liittyminen työhön ja työn pysyvyyteen on työntekijälle suuri kuormittavuustekijä sekä työpahoinvointia lisäävä tekijä. Epävarmuus heikentää sekä työntekijän psyykkistä että fyysistä hyvinvointia ja näkyy myös sitoutumisen heikkenemisenä. Yleinen epävarmuus työn jatkuvuudesta heikentää koko organisaation ilmapiiriä. (Virolainen 2012, 38.)

2.8.3 Työn henkinen kuormittavuus

Kunta-alan työntekijät kokevat merkittävästi muiden sektoreiden vastaajia useammin työnsä henkisesti kuormittavaksi. Jopa 71 prosenttia kunta-alan työntekijöistä arvioi

vuonna 2015 työnsä henkisesti kuormittavaksi. Kiire ja aikataulupaineet ovat merkittävä syy henkiseen kuormittavuuteen. Iso osa kiireestä johtuu työntekijöiden mukaan henkilökunnan vähyydestä. Kunta-alan työntekijöistä 57 prosenttia kokee henkilökunnan määrän riittämättömäksi. Vastaava luku valtiolla on 62 prosenttia, teollisuudessa 47 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 45 prosenttia. Tunne oman työn hallinnasta parantaa suuresti työhyvinvointia. Hallinnan tunnetta lisäävät vaikutusmahdollisuudet omaan työtahtiin ja työtehtäviin. Kunta-alan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhönsä ovat merkittävästi pienemmät, kuin muilla sektoreilla työskentelevien. Kuntatyöntekijöistä noin 67 prosenttia ei voi lainkaan tai voi vain vähän vaikuttaa omaan työtahtiinsa ja vielä harvinaisempaa on vaikutusmahdollisuus työtehtäviin. Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) on havainnollistettu, kuinka työn rasittavuus ja vaikutusmahdollisuudet työhön eroavat toisistaan yksityisissä palveluissa, kunta-alalla, valtiolla ja teollisuudessa. (Manka 2016, 27, 28, 29.)

Taulukko 1. Työn rasittavuus ja vaikutusmahdollisuudet toimialoittain 2015 (Manka 2016, 29).

Väitteen kanssa täysin tai joksikin samaa mieltä	Yksityiset palvelut	Kunta	Valtio	Teollisuus
Työ rasittaa henkisesti	58 %	71 %	51 %	45 %
Työ rasittaa fyysisesti	37 %	45 %	14 %	45 %
Työpaikalla on liikaa työtehtäviä työntekijöiden määrään nähden	45 %	57 %	62 %	47 %
Voin vaikuttaa työtehtäviin (en lainkaan tai jonkin verran)	64 %	70 %	68 %	67 %
Voin vaikuttaa työtahtiin (en lainkaan tai jonkin verran)	54 %	67 %	58 %	48 %
Voin vaikuttaa työnjakoon (en lainkaan tai jonkin verran)	69 %	73 %	81 %	71 %

Työn henkistä kuormittavuutta lisää työpaikoilla valitettavan usein ilmenevä henkinen väkivalta. Työolobarometri määrittelee työpaikkakiusaamisen seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Kaikilla toimialoilla yhteensä noin 30 prosenttia vastaajista on kokenut työpaikkakiusaamista vuonna 2015. Kuntasektorilla luku on yli 50 prosenttia. Jatkuva kiusaaminen on kuitenkin harvinaista ja vastanneista suurin osa arvioi kiusaamista esiintyvän joskus. Useimmiten kiusaaja on työtoveri, mutta henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa koetaan myös esimiesten ja asiakkaiden taholta. (Manka 2016, 29, 30.)

2.8.4 Stressi ja työuupumus

Stressin merkitys työhyvinvointiin on erittäin suuri ja työperäisen stressin on havaittu olevan syynä jopa yli puoleen sairauspoissaoloista. Työperäinen stressi aiheuttaa runsaasti kuluja ja vaikuttaa heikentävästi työtehokkuuteen. Pitkään jatkuvalla stressillä on useita, myös fyysisiä haitallisia vaikutuksia. Stressi muun muassa lisää sydän- ja verisuonisairauksien sekä astman riskiä ja heikentää vastustuskykyä. Stressi myös aikaansaa yksilön toiminnassa epäterveellisiä valintoja, kuten alkoholin käyttöä ja tupakointia, epäterveellisiä ruokailutottumuksia sekä liikunnan vähäisyyttä. (Virolainen 2012, 31, 32.)

Työpaikan tyypillisiä stressitekijöitä ovat mm. työympäristön henkinen ja/tai fyysinen kuormittavuus, oman roolin epäselvyys työyhteisössä, epävarmuus työn jatkuvuudesta ja urakehityksestä, työpaikan henkilöstösuhteet ja ilmapiiri. Työn kuormitustekijät voivat johtua itse työstä, työympäristöstä, työolosuhteista tai näistä kaikista. Kuormittumisen kokemus on kuitenkin yksilöllistä ja se mitä toinen ei koe lainkaan kuormittavana voi kuormittaa toista runsaastikin. Työ voi kuormittaa laadullisesti tai määrällisesti ja kuormitus voi olla ali- tai ylikuormitusta. Yksi suurimmista stressin aiheuttajista on liian suuri työmäärä suhteessa siihen käytettävissä olevaan aikaan. Laadullista kuormitusta aiheuttaa työ, jossa muisti kuormittuu tai työ edellyttää jatkuvaa tarkkaavaisuutta ja nopeaa reagointikykyä. Ylikuormitusta aiheuttavia tekijöitä on runsaasti, suurimpina niistä mainittakoon mm. työtehtävien vaatavuus, tiukat aikataulut, fyysinen kuormitus ja epäselvyys työntekijään ja työn tuloksiin kohdistuvista odotuksista. Myös alikuormitus aiheuttaa usein stressiä ja turhautumisen tunteita. Alikuormitus voi johtua esimerkiksi liian helpoista tai yksinkertaisista työtehtävistä. Motivaatio laskee väistämättä, mikäli työssä ei

ole haasteita. Alikuormituksesta seuraa usein alisuoriutumista ja ns. boreout-ilmiö, jolla tarkoitetaan työntekijän kokemaa työn yksitoikkoisuutta ja sen aiheuttamaa tylsistymistä ja tyytymättömyyttä. (Virolainen 2012, 32, 33.)

Työn stressaavuudessa on jonkin verran eroja toimialoittain. Erityisen stressaaviksi aloiksi on havaittu mm. opetusala sekä sosiaali- ja terveystieteiden ala, joihin tutkimuksen kohteena oleva varhaiskasvatustieteiden ala kuuluu. Näillä aloilla työskennellessä vaaditaan jatkuvaa läsnäoloa ja sosiaalista vuorovaikutusta ja lisäksi tunteet ovat suuressa roolissa työn tekemisessä. (Virolainen 2012, 34.)

Mikäli työstressi jatkuu pitkään eikä sitä saada hallintaan, voi se johtaa työuupumukseen. Työuupumus on vakava krooninen stressioireyhtymä ja sen seurauksena stressin kokemus vahvistuu entisestään työssä suoriutumisen heiketessä. Työuupumus on yleisintä yli 55-vuotiailla työntekijöillä. Vakavasta työuupumuksesta kärsii noin 2,5 prosenttia suomalaisista työntekijöistä ja lievän työuupumuksen oireita on jopa 25 prosentilla. Työuupumusta tulisi ehkäistä jo varhain ennen kuin se pääsee syntymään. Työuupumusta voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset ja määrä kohtuullisina sekä kehittämällä yhteistyötä. Työntekijän ammattitaidon kehittämällä ja lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön voidaan myös ennaltaehkäistä työuupumuksen syntyä. Työn kuormittavuutta tulisi myös arvioida säännöllisesti työpaikkaselvityksissä, terveystarkastuksissa ja kehityskeskusteluissa. (Virolainen 2012, 35, 36, 37.)

2.8.5 Työyhteisön ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen

Henkilöristiriidat aiheuttavat usein ongelmia työpaikoilla ja niiden selvittämiseen kuluu runsaasti työaikaa. Ristiriitojen selvittämisessä kannattaa pyrkiä ratkaisukeskeiseen ja kompromissia tavoittelevaan lähestymistapaan. Muut lähestymistavat, kuten välttäminen, pakottaminen tai mukautuminen aiheuttavat usein vain ongelman piilottamisen, jolloin se saattaa tulla myöhemmin esiin entistä suurempana. (Virolainen 2012, 40.)

Työpaikkakiusaaminen on suomalaisessa työelämässä vakava ongelma. On arvioitu, että jopa 140 000 suomalaista kokee työpaikkakiusaamista päivittäin. Suomalaisista työntekijöistä noin 40 prosenttia on havainnut työpaikkakiusaamista ja noin 20 prosenttia

on joutunut sen kohteeksi jossain vaiheessa työuraansa. Verrattuna moniin muihin Euroopan maihin, Suomessa työpaikkakiusaamista esiintyy jopa kaksinkertaisesti. Työpaikkakiusaaminen kohdistuu useammin naisiin kuin miehiin. Naisista noin kolmasosa ja miehistä joka kahdeksas on kohdannut työpaikkakiusaamista. Useimmiten työpaikkakiusaaja on työkaveri, noin 60 – 70 prosentissa tapauksista. Toiseksi yleisintä on joutua oman esimiehen kiusaamaksi ja joissakin tapauksissa kiusaamiseen syöllistyy koko työyhteisö. Yleisintä työpaikkakiusaaminen on kunnan ja valtion naisvaltaisilla aloilla, joihin lukeutuu myös tutkimuksen kohteena oleva Nurmijärven kunnan varhaiskasvatus. (Virolainen 2012, 40, 41.)

Jatkuva työpaikkakiusaaminen vaarantaa kiusatun terveyden. Kiusaamisen vaikutukset eivät rajoitu vain mielipahaan, vaan siitä aiheutuu mm. psykosomaattisia sairauksia tai jopa työuupumus. Työpaikkakiusatulla on moninkertainen riski sairastua masennukseen, verrattuna henkilöihin, joita ei kiusata. Paitsi kiusattuun, työpaikkakiusaaminen vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön ja sen toimivuuteen. (Virolainen 2012, 44.)

Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen on koettu haasteelliseksi, vaikka jo työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa paitsi puuttumaan havaittuun häirintään tai kiusaamiseen, myös ennakoivasti tarkkailemaan työyhteisöä saadakseen selville mahdolliset ongelmat jo varhaisessa vaiheessa. Työturvallisuuslain mukaan työntekijöiden on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää. Havaitusta häirinnästä on ilmoitettava esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyshuoltoon. Työnantajan keinoja häirintään tai kiusaamiseen puuttumiseksi ovat esimerkiksi huomautus, varoitus, kiusaajan siirto toisiin tehtäviin tai jopa tämän työsuhteen purkaminen. Tästä huolimatta kiusatut kokevat usein pettymystä siihen, kuinka työnantaja reagoi ilmoitukseen häirinnästä tai kiusaamisesta. Kiusaamista voi olla hyvin vaikeaa kitkeä kokonaan pois sen kerran alettua, ja usein tilanteet päättyvätkin vasta siihen, kun kiusattu vaihtaa työpaikkaa. (Virolainen 2012, 41, 42.)

3 Työhyvinvointi Nurmijärven kunnassa

3.1 Nurmijärven kunta työnantajana

Nurmijärven kunta on monialainen suurtyönantaja, jonka palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 2 422 henkilöä. Vakituksessa työ- tai virkasuhteessa oli 1 871 henkilöä ja määräaikaisessa 553 henkilöä. Henkilöstön keskimääräinen työhistoria kunnan palveluksessa oli 10,4 vuotta. Kunnan henkilöstö on hyvin naisvaltaista, kaikista kunnan työntekijöistä oli naisia 86,1 prosenttia ja miehiä 13,9 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta ja suurin ikäryhmä 40 - 49-vuotiaat (31 prosenttia). Toiseksi suurin ryhmä oli 50 - 59-vuotiaat (30 prosenttia) ja kolmanneksi suurin 30 - 39-vuotiaat (22 prosenttia). Alle 30-vuotiaita oli 9 prosenttia ja yli 60-vuotiaita 8 prosenttia henkilöstöstä. (Nurmijärvi c, 2018.)

Vuonna 2017 kunnan palveluksessa työskenteli 57,4 työntekijää tuhatta asukasta kohden. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on viime vuosina ollut noin viidennes kaikista palvelussuhteista. Kunnan henkilöstömäärä on laskenut vuodesta 2014 lähtien ja sen kehitystä seurataan talousraportoinnin yhteydessä. Kunnan henkilöstöstä noin 27 prosenttia siirtyi 1.1.2019 alkaen liikkeen luovutuksella yhteistyössä muiden Keski-Uudenmaan kuntien kanssa perustetun Keski-Uudenmaan soten palvelukseen. (Nurmijärvi c, 2018.)

3.2 Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen

Nurmijärven kunnan henkilöstöohjelmassa vuosille 2017 - 2019 on laadittu suuntaviivat kunnan henkilöstöasioiden kehittämiseksi. Henkilöstöohjelma koostuu tavoitteista ja toimenpiteistä, joilla kehitetään työhyvinvointia, johtamista ja työntekijöiden osaamista sekä palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä. Henkilöstöohjelman päätavoite on kehittää ja vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja voimavaroja. Henkilöstöohjelma on laadittu yhteistyössä esimiesten, henkilöstön edustajien ja kunnan henkilöstöhallinnosta kootun työryhmän kanssa. Nurmijärven kunnassa toteutetaan henkilöstökysely kerran vuodessa,

ja sen avulla saadaan ajantasaista tietoa ja työntekijöiden näkemyksiä henkilöstöasioista, työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä. Vuosittain tehtävissä henkilöstökertomuksessa ja toimintakertomuksessa kerrotaan, kuinka henkilöstöohjelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuksessa on onnistuttu. Nurmijärven kuntastrategiassa määriteltyjen arvojen mukaista toimintaa edellytetään kaikilta kunnan työntekijöiltä. Arvot kuvaavat kaikille yhteisiä päivittäisiä toimintatapoja ja käytäntöjä. Kuntastrategiaan määritellyt arvot ovat: vastuullisesti, toimintatapoja uudistaen, avoimesti ja yhteistyössä kuntalaisia palvellen. (Nurmijärvi d, 2018.)

Vuosittaisen henkilöstökyselyn tulokset pyritään saamaan mahdollisimman nopeasti työpaikoille esimiesten ja henkilöstön käsiteltäväksi. Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 61 prosenttia henkilöstöstä. Kyselyssä vastattiin väittämiin johtamisesta, työhyvinvoinnista ja työyhteisöstä sekä annettiin runsaasti vapaamuotoista palautetta ja kehittämisehdotuksia. Vuoden 2017 kyselyn vastauksissa kehittämiskohteiksi nousivat muun muassa toiminta- ja ajattelutapojen uudistaminen, luottamuksen vahvistaminen, avoimuuden lisääminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa sekä esimiestyön kehittäminen. Vastauksissa toivottiin lisää arvostusta henkilöstön osaamista ja aktiivisuutta kohtaan sekä turhasta kontrollista luopumista. (Nurmijärvi c, 2018.)

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on olennainen osa strategista henkilöstöjohtamista sekä talouden ja toiminnan johtamista. Sen tavoitteena on yksittäisen työntekijän, työyhteisön ja koko organisaation osaamisen kehittäminen sekä työn hallinnan ja sujuvuuden edistäminen. Työyhteisöissä tarvitaan osaamisen ja toiminnan kehittämiseen kannustavaa ilmapiiriä. Muutostilanteissa ja toiminnan kehittämisessä hyödynnetään henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista. Osaamisen kehittämisen perustana on yhteinen näkemys työssä nyt ja lähivuosina tarvittavasta osaamisesta ja osaamistarpeissa tapahtuvista muutoksista. Muutokset työssä ja kunnan palveluissa sekä uudet strategiat tuovat mukanaan uusia vaatimuksia työntekijöiden ammattitaidolle sekä mahdollisuuksia kehittyä työssään ja ammatissaan. Varsinaisten koulutuspäivien lisäksi osaamista kehitetään Nurmijärven kunnassa mm. työkierron ja työnohjauksen avulla. Myös perehdyttäminen, työn opastus ja työpaikkakokoukset kehittävät työntekijöiden osaamista. Vuonna 2017 kirjattiin koulutuspäiviä keskimäärin 2,4 päivää henkilöä kohden, mikä on enemmän kuin kertaakaan aiemmin edellisen viiden vuoden aikana. (Nurmijärvi b, 2018.)

3.3 Työkuormituksen hallinta, työkyvyn aktiivinen tuki ja kuntoutus

Erilaiset kuormitustekijät työssä voivat aiheuttaa haitallista kuormittumista, joka korostuu eri tavoin työtehtävästä riippuen. Esimerkiksi fyysisessä työssä ja epäergonomisissa työasunnoissa kuormittuvat yleisesti tuki- ja liikuntaelimestö, mutta samalla voi lisääntyä myös työn psykososiaalinen kuormitus. Liian runsas työmäärä tai puutteet työn organisoinnissa ovat puolestaan omiaan lisäämään työn henkistä kuormitusta. Kuormittuminen on myös yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat mm. elämäntilanne ja muut henkilökohtaiset tekijät. Työterveyshuolto puuttuu aktiivisesti haitalliseen kuormitukseen työssä ja etsii ratkaisuja sen vähentämiseksi. Muutostilanteet työssä ja työympäristössä lisäävät usein kuormittuneisuutta ja silloin siihen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Kuitenkin on muistettava, että työntekijöillä on myös vastuunsa oman hyvinvointinsa ylläpitämisestä. (Nurmijärvi d, 2018.)

Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli on avainasemassa kunnan henkilöstön työkykyjohtamisessa. Toimintamalliin on koottu ohjeita ongelmatilanteisiin ja se on suunnattu sekä työntekijöille että esimiehille. Toimintamallin avulla voidaan selvittää työkykyyn liittyviä ongelmia esimiehen ja työntekijän kesken. Aktiivisen tuen toiminnan tarkoituksena on ratkaista työkykyyn ja työstä suoriutumiseen liittyviä ongelmia ennakoivasti ja suunnitelmallisesti. Toimintaohjeet on jaettu kolmeen osaan: varhainen tuki, tehostettu tuki ja sairauslomalta paluun tuki. (Nurmijärvi c, 2018.)

Vuonna 2017 toteutettiin kunnassa 17 Kevan tai tapaturmavakuutusyhtiön ammatillisena kuntoutuksena tukemaa työkokeilua. Työkokeilun tarkoituksena on helpottaa työhön palaamista ja työssä jatkamista pitkän sairausloman jälkeen. Kevan on mahdollista tukea ammatillisena kuntoutuksena myös työntekijän uudelleen kouluttautumista esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen muodossa. Työssä jatkamista voidaan tukea myös Kelan maksamalla osasairauspäivärahalla tai Kevan maksamalla osakuntoutustuella. Uutena keinona osatyökykyisten työssä jatkamisen helpottamiseksi kunta otti käyttöön vuonna 2017 uudelleensijoitusrahan. Se on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työssä jatkamista kannattaisi tukea työkokeilulla, mutta Kevan ammatillisen kuntoutuksen kriteerit eivät täyty. Vuonna 2017 laajennettiin korvaava työ kaikille kunnan toimialoille. Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota voidaan tarjota osatyökykyiselle työntekijälle sairausloman sijasta. Korvaavaa työtä voidaan tarjota myös sairauspoissaolon jälkeen yhdestä päivästä

aina kahdeksan viikon ajaksi. Korvaava työ ei kuitenkaan saa hidastaa tai haitata sairaudesta toipumista eikä vaarantaa työntekijän terveyttä. Tavoitteena on, että korvaavan työn toimintamallin laajentaminen vähentäisi pitkässä juoksussa sairauspoissaoloja ja tehostaisi työkykyjohtamisen prosesseja. (Nurmijärvi c, 2018.)

Kun työntekijän työkyky heikentyy sairauden vuoksi tai hänen työkykynsä on uhattuna, tarvitaan kuntoutusta. Työterveyshuolto arvioi työkykyä tukevan kuntoutuksen tarpeen. Työnantajana Nurmijärven kunta tukee työntekijöiden osallistumista kuntoutukseen myöntämällä sitä varten palkallista vapaata. Palkallisen vapaan myöntäminen edellyttää terveydenhuollon arviota kuntoutuksen tarpeesta sekä kuntoutusrahan hakemista työnantajalle. (Nurmijärvi c, 2018.)

3.4 Työterveyshuolto, sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Työterveyshuolto on kokenut suuren muutoksen vuoden 2018 alussa, kun sen tuottaminen siirtyi Nurmijärven työterveys -liikelaitokselta yhdessä Tuusulan kunnan kanssa perustetulle Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:lle. Työterveydenhuollon toimintasuunnitelmaan ei tässä yhteydessä tehty muutoksia ja sen mukaisesti tavoitteena on nostaa ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalvelujen osuus 60 prosenttiin kaikista käytetyistä palveluista. Lisäksi tavoitteena on edistää työkykyriskien tunnistamista ja seurantaa työpaikkakohtaisesti sekä kehittää työergonomiaa. Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa on kehitetty aloittamalla työterveyshoitajan työpaikoilla pitämät terveystapaamiset. Terveystapaamisessa työterveyshoitaja tapaa jokaisen työntekijän henkilökohtaisesti terveystapaamisen merkeissä. Työntekijät ovat ottaneet terveystapaamiset vastaan positii-visesti, tosin työergonomiaan on toivottu kiinnitettävän vielä enemmän huomiota. Vuodesta 2014 alkaen Nurmijärven kunta on ollut savuton työpaikka. (Nurmijärvi c, 2018.)

Vuoden 2017 alusta alkaen esimies on voinut myöntää työntekijälle sairauspoissaolon enintään seitsemän kalenteripäivän ajaksi. Viimeistään kahdeksannesta päivästä alkaen tulee työntekijän toimittaa aina lääkärintodistus. Esimies myöntää luvan poissaololle 1 - 2 päivän jaksoissa ja harkitsee tapauskohtaisesti ilmoituksen luotettavuuden. Perusteluista syistä esimies voi edelleen edellyttää työterveyshuollon kirjoittamaa todistusta poissaolosta jokaiselta päivältä. Jos työntekijälle kertyy 12 kuukauden aikana kaikkiaan 15 sairauspoissaolopäivää, on esimiehellä velvollisuus ottaa asia puheeksi työntekijän

kanssa ja suunnitella tukitoimenpiteitä työntekijän työssä jaksamisen edistämiseksi. Mikäli poissaolopäiviä kertyy yli 30, tulee esimiehen olla yhteydessä työterveyshuoltoon, jotta työntekijä saa tarvitsemaansa tukea työssä jaksamiseen. Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli kunnan työntekijöillä 15,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, joka on 0,7 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2016. 16 prosentilla henkilöstöstä ei ollut vuonna 2017 lainkaan sairauspoissaoloja. Ikäryhmittäin tarkasteltuna sairauspoissaoloja oli vähiten 30 - 39-vuotiailla ja eniten 50 - 59-vuotiailla. (Nurmijärvi c, 2018.)

Työtaturmia sattui vuoden 2017 aikana yhteensä 141 kappaletta ja työmatkalla sattuneita tapaturmia 35 kappaletta. Työtaturmien vuoksi henkilöstöä oli sairauslomalla vuoden 2017 aikana yhteensä 920 kalenteripäivää. Työturvallisuusilmoitukset ovat merkittäviä työsuojelun tehokkaan toiminnan kannalta. Tehtyjen työturvallisuusilmoitusten pohjalta työsuojelu suunnittelee tulevaa toimintaansa ja sen painotusalueita. Vuoden 2017 aikana tehtiin työturvallisuusilmoituksia kaikkiaan 515 kappaletta ja ne koostuivat tapahtuneista vaara-, uhka- ja väkivaltatilanteista sekä läheltä piti -tilanteista. Jokainen tehty työturvallisuusilmoitus käsitellään erikseen ja tapauskohtaisesti arvioidaan jatkotoimenpiteiden tarpeellisuutta. Työturvallisuusilmoituksesta tiedotetaan aina yksikön esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä tarpeen vaatiessa esimerkiksi turvallisuuspäällikölle tai poliisille. (Nurmijärvi c, 2018.)

3.5 Virkistystoiminta

Nurmijärven kunta tarjoaa henkilöstölleen erilaisia mahdollisuuksia työkyvyn ylläpitoon ja virkistäytymiseen tarkoitettuun toimintaan. Lisäksi eri yksiköt järjestävät myös itsenäisesti työhyvinvointi- ja virkistyspäiviä. (Nurmijärvi d, 2018.)

Henkilöstöetuna kunta tarjoaa työntekijöille Smartum -liikunta- ja kulttuuriseteleitä, joita hyödyntämällä on mahdollista harrastaa monipuolisesti sekä liikuntaa että kulttuuria. Edun arvo on 60 euroa vuodessa ja se pitää käyttää 15 kuukauden kuluessa. Lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle alennushintaisia lippuja Taaborinvuorella järjestettäviin kesätapahtumiin. Kunnan työntekijät voivat myös kesäaikana vuokrata käyttöönsä kahta kunnan omistamaa mökkiä. Toinen niistä sijaitsee Nurmijärven Herusissa ja toinen Porkkalanien ulkoilualueella. (Nurmijärvi d, 2018.)

4 Selvityksen toteutus

Kyselylomake rakentui viitekehyksen pohjalta perustuen siinä esiteltyihin työhyvinvoinnin teorioihin ja osa-alueisiin. Lomake jakautui luontevasti neljään eri teemaan, jotka ovat kokonaisvaltainen työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen, hyvinvointi työssä ja työhyvinvointi Nurmijärven kunnassa. Kysely toteutettiin anonymisti, ja tulokset esiteltiin siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Taustatietoina vastaajilta kysyttiin ikä, sukupuoli, ammatti, työsuhteen muoto ja työsuhteen kesto.

Lomakkeen kysymykset olivat strukturoituja, eli lomakkeella oli kysymyksiin valmiit vaihtoehdot, joista vastaaja valitsi itselleen sopivimman. Osassa kysymyksiä käytettiin Likertin asteikkoa 1 - 5, numeron 1 tarkoittaessa täysin eri mieltä, numeron 2 osittain eri mieltä, numeron 3 ei samaa eikä eri mieltä, numeron 4 osittain samaa mieltä ja numeron 5 täysin samaa mieltä. Kyselyssä oli myös monivalintakysymyksiä, jolloin esitetyistä vaihtoehdoista vastaaja valitsi itselleen sopivat. Valintoja pystyi tekemään yhtä monta, kuin oli väittämiä, tai olemaan valitsematta niistä yhtään. Yksi kyselyn osio oli toteutettu kyllä- ja ei-vastausvaihtoehdoin. Tutkimuksen viimeinen kysymys oli avoin, ja siihen vastattiin omin sanoin. Tutkimus toteutettiin e-lomakkeella ja vastaukset analysoitiin käyttäen SPSS-ohjelmaa sekä Exceliä.

Kysely oli vastattavana Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstöllä 23.4. - 3.5.2019 ja henkilöstölle lähetettiin esimiesten kautta muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta 29.4. Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksessa työskentelee 470 henkilöä, ja kysely päätettiin toteuttaa kokonaisotannalla. Kokonaisotannalla tarkoitetaan sitä, että kysely lähetetään koko perusjoukolle, eli tässä tapauksessa henkilöstölle (Vilka 2007, 52). Kysely toteutettiin e-lomakkeella, joka lähetettiin sähköpostitse päiväkotien johtajille ja varajohtajille. Heitä pyydettiin välittämään viesti edelleen työntekijöille. Näin toimittiin siksi, että ei ollut olemassa listaa kaikkien työntekijöiden yhteystiedoista. Välitystavasta johtuen ei voida olla aivan varmoja siitä, onko kysely tavoittanut koko henkilöstön, mutta oletusarvoisesti $N = 470$. Vastauksia saatiin 112 kappaletta, ja vastausprosentti oli näin ollen 23,8. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna laitosapulaisten vastausprosentti jäi jonkin verran muita ammattiryhmiä pienemmäksi, ollen vain 19. Laitosapulaisten osuus var-

haiskasvatuksen henkilöstöstä on verrattain pieni ja vastauksia saatiin vain 13 kappaletta. Näin ollen tuloksia voidaan pitää laitosapulaisten vastausten osalta vain suuntaantavina. Vaikka vastausprosentti ei kokonaisuudessaan ollut kovin korkea, saatiin muilta ammattiryhmiltä kuitenkin määrällisesti riittävästi vastauksia, jotta tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Kysymyksiin saadut vastaukset ristiintaulukoitiin vastaajilta kysytyjen taustatietojen kanssa. Ristiintaulukoinnin tarkoituksena oli etsiä vastausten ja taustatietojen välisiä riippuvuuksia. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan myös todeta jonkin muuttujan selittävän toista muuttujaa, kuten tässä selvityksessä voitiin muun muassa todeta iältään vanhempien työntekijöiden olevan nuorempia kollegoitaan useammin vakituisessa työsuhteessa. (Vilka 2007, 129.)

Kysymyksiin, joihin vastattiin Likertin asteikolla 1 - 5, käytettiin analysointimenetelminä keskiarvoja ja keskihajontoja. Huomionarvoista on, kuten jo edellä on mainittu, että läpi koko kyselyn keskihajonnat olivat suuria. Keskihajonnalla kuvataan sitä, kuinka vastaukset jakautuvat niistä saadun keskiarvon ympärille. Keskihajonnan ollessa suuri, ovat vastaukset levittäytyneet laajasti koko asteikolle ja vastauksissa on suuria keskinäisiä eroja. (Vilka 2007, 123.)

5 Selvityksen tulokset

5.1 Taustatiedot

Varhaiskasvatusalan naisvaltaisuus näyttäytyy selvityksen tuloksissa erityisen hyvin. Vastaajista 99,1 prosenttia oli naisia ja 0,9 prosenttia ei halunnut vastata sukupuolta koskevaan kysymykseen. Vastaajien keski-ikä oli myös verrattain korkea, vastaajista 87,5 prosenttia oli iältään 35 - yli 55-vuotiaita. Suurin ikäryhmä oli 36 - 45-vuotiaat, joita oli 37,5 prosenttia. 46 - 55-vuotiaita oli vain hieman vähemmän, 33 prosenttia. 18 - 35-vuotiaita oli vastaajista 12,5 prosenttia. Vastaajat olivat myös suurelta osin pitkäaikaisia kunnan työntekijöitä: Vastaajista 67 prosenttia oli ollut kunnan palveluksessa 11 vuotta

tai kauemmin. Tästä joukosta jopa 26,8 prosenttia oli työskennellyt kunnan palveluksessa yli 20 vuotta. Ilahduttavaa oli se, että työsuhteista 85,7 prosenttia oli vakinaisia ja vain 14,3 prosenttia määräaikaisia. 36 - yli 55-vuotiaat työntekijät olivat pääsääntöisesti vakinaisia, ikäryhmässä oli vain muutamia määräaikaisia työntekijöitä. Nuorempien työntekijöiden joukossa määräaikaisia oli suhteessa enemmän. Ainoastaan ikäryhmässä 18 - 25-vuotiaat oli määräaikaisia työntekijöitä enemmän kuin vakinaisia. Vastaajista 47,3 prosenttia oli ammatiltaan lastenhoitajia, 30,4 prosenttia lastentarhanopettajia, 11,6 prosenttia laitosapulaisia, 8 prosenttia avustajia ja 2,7 prosenttia oli valinnut ammatikseen vaihtoehdon muu.

5.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

5.2.1 Työilmapiiri ja työn mielekkyys

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista ne, joiden he kokevat toteutuvan omassa työssään. Ensimmäisen kysymyksen tärkeimmät tulokset ovat, että enemmistö vastaajista kokee työn iloa ja työnsä mielekkääksi kokee jopa 74,1 prosenttia vastaajista. Vastausvaihtoehdon valinta näkyy taulukossa 2 kyllä-vastauksena ja valitsematta jättäminen ei-vastauksena. Taulukossa 2 nähdään kyllä ja ei-vastausten lukumäärät sekä prosenttiosuudet.

Taulukko 2. Vastausten lukumäärät ja prosenttiosuudet.

		lkm	%
Koen työn iloa	ei	34	30,4 %
	kyllä	78	69,6 %
Työpaikallani on avoin ilma- piiri	ei	63	56,3 %
	kyllä	49	43,8 %
Työpaikallani on kannustava ilmapiiri	ei	58	51,8 %
	kyllä	54	48,2 %
Työntekijöiden välillä vallitsee keskinäinen luottamus	ei	55	49,1 %
	kyllä	57	50,9 %
Työni on mielekästä	ei	29	25,9 %
	kyllä	83	74,1 %
Työni on palkitsevaa	ei	51	45,5 %
	kyllä	61	54,5 %

Tuloksista voidaan nähdä myös, että lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat kokevat työn iloa suhteessa enemmän, kuin avustajat, laitosapulaiset ja muut työntekijät. 6 - 10 vuotta työsuhteessa olleiden keskuudessa työn iloa koetaan vähemmän, kuin pidemmän tai lyhyemmän ajan työssä olleiden keskuudessa. Yli 20 vuotta työsuhteessa olleet kokevat työnsä mielekkääksi hieman muita työntekijöitä useammin. Kysyttäessä työpaikan ilmapiiiristä ja työntekijöiden välisestä keskinäisestä luottamuksesta jakautuvat vastaukset hyvin tasaisesti kyllä- ja ei-vaihtoehtojen välillä.

5.2.2 Työyhteisö ja työolosuhteet

Toisessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan jokaisen väittämän kohdalla numeerisesta asteikosta lähinnä omaa mielipidettä oleva numero. Asteikko oli 1 - 5 numeron yksi tarkoittaessa täysin eri mieltä ja numeron viisi täysin samaa mieltä. Vastaus-tulokset ovat kaiken kaikkiaan varsin hyviä. Ainoa väittämä, jossa keskiarvo jää alle kolmen, koskee työpaikan olosuhteita. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 2,51. Tu-

los on looginen, sillä päiväkodeissa usein varsinkin melu ja ahtaus huonontavat työolosuhteita. Taulukosta 3 ilmenee vastausten määrä kysymystä kohden, keskiarvo sekä keskihajonta.

Taulukko 3. Toisen kysymyksen vastausten keskiarvot ja keskihajonnat.

	N	Keskiarvo	Keskihajonta
Työyhteisössäni saadaan ja annetaan palautetta	112	3,37	0,82
Työyhteisössäni uskalletaan puhua myös ongelmista	111	3,27	1,06
Koen työympäristöni turvalliseksi (fyysinen ja psyykinen turvallisuus)	112	3,79	0,94
Työergonomia on huomioitu	110	3,24	0,94
Työpaikkani olosuhteet ovat hyvät (lämpötila, melu, siisteys).	111	2,51	0,94
Koen olevani osa työyhteisöä	111	4,17	0,83
Työ ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa	111	3,77	1,07

Laitosapulaiset kokevat työolosuhteensa hieman paremmiksi, kuin muiden ammattiryhmien edustajat. Työympäristö koetaan turvalliseksi (ka 3.79) ja työn ja vapaa-ajan suhde tasapainoiseksi (ka 3,77). Esille nousee myös väittämä ”koen olevani osa työyhteisöä”. Vastausten keskiarvo on 4.17, josta voidaan päätellä työyhteisöissä vallitsevan pääosin hyvän yhteishengen. Työyhteisöön kuulumisen tunteessa ei ollut suuria eroja eri ikä- tai ammattiryhmien tai työsuhteen muotojen välillä.

5.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamista koskevista väittämissä pyydettiin myös vastaajia valitsemaan lähinnä mielipidettään oleva numero asteikolta 1 - 5. Tärkeimpänä tuloksena

nähdään väittämän ”johto osallistuu aktiivisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikallani” vastaukset. Tämän väittämän kohdalla keskiarvo on merkittävästi alhaisempi, kuin muiden väittämien, vain 2,68. Taulukko 4 näyttää vastausten määrän, valintojen keskiarvon ja keskihajonnan.

Taulukko 4. Työhyvinvoinnin johtamista koskevien väittämien vastausten keskiarvot ja keskihajonnat.

	N	Keskiarvo	Keskihajonta
Työyhteisössäni saadaan ja annetaan palautetta	112	3,37	0,82
Työpaikallani kohdellaan työntekijöitä oikeudenmukaisesti	112	3,44	0,96
Saan palautetta esimieheltäni	112	3,31	1,04
Johto osallistuu aktiivisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikallani	111	2,68	0,89
Työterveyshuoltoon pääsee tarvittaessa	111	3,65	1,04
Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto toimii tarkoituksenmukaisesti (esim. terveystarkastukset)	112	3,16	1,01
Lähiesimiestyö työpaikallani on laadukasta	111	3,14	1,09
Varhaiskasvatustyön johtaminen on laadukasta	111	3,19	0,88

Johdon aktiivisuutta peräänkuuluttavat erityisesti 26 - 35-vuotiaat työntekijät, lastenhoitajat, määräaikaissa työsuhteessa olevat sekä vain joitakin vuosia kunnan palveluksessa olleet työntekijät. Muilta osin tämän väittämärühmän vastaukset näyttäytyvät varsin tasaisina. Tulos on asteikon keskiarvon yläpuolella ollen keskiarvoltaan vähintään 3,14 ja enintään 3,65.

5.4 Hyvinvointi työssä

5.4.1 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Osion hyvinvointi työssä ensimmäisessä kysymyksessä esitettiin kolme väittämää, joihin pyydettiin vastaamaan edellisten kysymysten tavoin asteikolla 1 - 5. Tämän väittämäryhmän vastauksista nousee esille erityisesti se, että vastaajien luottamus oman työpaikkansa pysyvyyteen on korkealla tasolla. Taulukosta 5 voidaan nähdä vastaajien määrät, keskiarvot ja keskihajonnat.

Taulukko 5. Hyvinvointia työssä koskevien väittämien keskiarvot ja keskihajonnat.

	N	Keskiarvo	Keskihajonta
Voin luottaa työpaikkani pysyvyyteen	112	3,80	1,24
Voin vaikuttaa työtehtäviini	111	3,35	1,04
Voin vaikuttaa työtahtiini	111	3,08	1,13

Luottamus työpaikan pysyvyyteen on yli 36-vuotiailla vastaajilla hieman korkeammalla tasolla, kuin sitä nuoremmilla. Lastentarhanopettajat luottavat työpaikkansa pysyvyyteen selvästi muita ammattiryhmiä enemmän. Luottamus myös kasvaa sen mukaan, mitä kauemmin työntekijä on työskennellyt kunnan palveluksessa. Suuri ero luottamuksessa työpaikan pysyvyyteen näkyy vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden vastauksista. Vakituksista valtaosa on antanut vastaukseksi 4 tai 5, ja määräaikaisista taas enin osa 1 tai 2. Voidaankin siis todeta, että kokonaiskeskiarvon korkea taso johtuu siitä, että valtaosta työntekijöistä on vakituksessa työsuhteessa ja kokee voivansa luottaa työpaikkansa pysyvyyteen. Määräaikaisilla työntekijöillä ei vastaavaa luottamusta ole, mutta heidän määränsä on vähäinen verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

5.4.2 Työn henkinen ja fyysinen rasittavuus

Osion hyvinvointi työssä toisessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia valitsemaan esite-tyistä väittämistä ne, joiden he kokivat toteutuvan omassa työssään. Tuloksista voidaan nähdä, että 71,4 prosenttia vastaajista kokee työn henkisesti rasittavaksi, kun taas fyysisen rasittavuuden kokeminen jakautuu hyvin tasaisesti (51,8 prosenttia kyllä, 48,2 prosenttia ei). Vastaajista 61,6 prosenttia kokee työssään stressiä, ja 33,0 prosenttia on kokenut työuupumusta. Taulukossa 6 näkyy valinta kyllä -vastauksena ja valitsematta jättäminen ei -vastauksena. Taulukosta 6 nähdään valintojen lukumäärät sekä niiden prosenttiosuudet.

Taulukko 6. Hyvinvointia työssä koskevien väittämien valintojen lukumäärät ja prosenttiosuudet.

		lkm	%
Työ rasittaa minua fyysisesti	ei	54	48,2 %
	kyllä	58	51,8 %
Työ rasittaa minua henkisesti	ei	32	28,6 %
	kyllä	80	71,4 %
Työtehtäviä on liikaa suhteessa työntekijöiden määrään	ei	55	49,1 %
	kyllä	57	50,9 %
Olen kokenut työstressiä	ei	43	38,4 %
	kyllä	69	61,6 %
Olen kokenut työuupumusta	ei	75	67,0 %
	kyllä	37	33,0 %
Olen kokenut työpaikkakiusaamista	ei	96	85,7 %
	kyllä	16	14,3 %

Laitosapulaiset eivät koe työtään yhtä henkisesti rasittavaksi kuin muut ammattiryhmät. Työstressiä taas koetaan kohtalaisen tasaisesti riippumatta iästä, ammatista tai työuran

kestosta, vain laitosapulaiset kokevat stressiä hieman muita vähemmän. Työuupumusta esiintyy suhteellisesti eniten ikäryhmässä 26 - 35-vuotiaat. Työuupumuksen kokemus jakaantuu kuitenkin tasaisesti eri ammattiryhmien ja työsuhteiden kestojen välillä. Vastauksien perusteella voidaan myös todeta, että työpaikkakiusaaminen ei ole suuri ongelma vastaajien keskuudessa. 85,7 prosenttia vastaajista ei ole kokenut työpaikkakiusaamista. Valinnat myös jakautuvat tasaisesti eri ammatti- ja ikäryhmien välillä. Toki on muistettava, että joka tapauksessa vastaajista 14,3 prosenttia on kokenut työpaikkakiusaamista.

5.5 Työhyvinvointi Nurmijärven kunnassa

5.5.1 Nurmijärven kunnan käytännöt

Viimeisessä väittämäosiossa esitettiin väittämiä koskien työhyvinvointia Nurmijärven kunnassa. Vastaajia pyydettiin vastaamaan väittämiin kyllä tai ei, ja väittämiin oli myös mahdollista jättää vastaamatta. Kaikissa väittämässä kyllä -vastausten määrä on selvästi muita vaihtoehtoja suositumpi. Korkeimmat prosenttiosuudet kyllä -vastaukset saavat väittämässä ”työpaikallani toteutetaan henkilöstökysely vuosittain” (96,4 prosenttia) ja ”työpaikallani pidetään kehityskeskustelut vuosittain” (93,8 prosenttia). Pienin kyllä -vastausten prosentuaalinen osuus on väittämässä ”Saan riittävästi koulutusta ammattitaitoni ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi”. Tässäkin väittämässä kyllä-vastausten osuus on kuitenkin 64,3 prosenttia. Taulukossa 7 esitetään osion väittämien eri vaihtoehtojen vastausten lukumäärät sekä prosenttiosuudet.

Taulukko 7. Työhyvinvointia Nurmijärven kunnassa koskevien väittämien vastausten lukumäärät ja prosenttiosuudet.

		lkm	%
Työpaikallani toteutetaan henkilöstökysely vuosittain	EI VASTAUSTA	2	1,8 %
	EI	2	1,8 %
	KYLLÄ	108	96,4 %
Työpaikallani pidetään kehityskeskustelut vuosittain	EI VASTAUSTA	2	1,8 %
	EI	5	4,5 %
	KYLLÄ	105	93,8 %
Tunnen työnantajaorganisaation arvot	EI VASTAUSTA	4	3,6 %
	EI	16	14,3 %
	KYLLÄ	92	82,1 %
Saan riittävästi koulutusta ammattitaitoni ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi	EI VASTAUSTA	1	0,9 %
	EI	39	34,8 %
	KYLLÄ	72	64,3 %
Työpaikallani järjestetään säännöllisesti työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitäviä tapahtumia	EI VASTAUSTA	1	0,9 %
	EI	36	32,1 %
	KYLLÄ	75	67,0 %
Hyödynnän työnantajani tarjoamia henkilöstöetuja	EI VASTAUSTA	1	0,9 %
	EI	12	10,7 %
	KYLLÄ	99	88, %

Ristiintaulukoinnissa demografisten tietojen kanssa ilmenee, että yli 20 vuotta kunnan palveluksessa olleet työntekijät toivovat työnantajalta työhyvinvointia ja työkykyä edistäviä toimenpiteitä hieman enemmän, kuin vähemmän aikaa kunnalla työskennelleet. Yli 36-vuotiaat sekä yli 11 vuotta kunnan palveluksessa olleet työntekijät myös hyödyntävät kunnan tarjoamia henkilöstöetuja aktiivisemmin, kuin nuoremmat tai lyhyemmän aikaa kunnalla työskennelleet työntekijät. Vakituiset työntekijät myös hyödyntävät henkilöstöetuja selvästi enemmän, kuin määräaikaiset työntekijät.

5.5.2 Vastaajien esittämät kehittämisehdotukset

Kyselyn lopuksi esitettiin avoin kysymys: Mitä muuttaisit työpaikallasi työhyvinvoinnin lisäämiseksi? Kysymykseen saatiin 54 vastausta ja yhdessä vastauksessa saatettiin ottaa kantaa useisiin kehittämistoiveisiin ja muutosehdotuksiin. Vastaukset ryhmiteltiin neljään luokkaan, jotka olivat seuraavat: Sisäilmaan, kiinteistöihin ja tiloihin liittyvät ongelmat, työn suunnitteluun ja yleisiin käytäntöihin liittyvät ongelmat, johtamiseen, palkkaukseen ja työntekijöiden arvostukseen sekä työhyvinvointiin liittyvät ongelmat, sekä vastaukset, joita ei voitu luokitella edellä mainittuihin kategorioihin, eli ns. sekalaiset.

Sisäilmaan, kiinteistöihin ja tiloihin liittyviä ongelmia tuotiin esille melko runsaasti. Sisäilman laatu nousi keskeiseksi ongelmaksi, kuin myös tilojen sopimattomuus päiväkotitoimintaan. Sisäilmaongelmat toivottiin otettavan vakavasti ja hoidettavan kuntoon. Siivouksen tasosta mainittiin myös useassa vastauksessa ja siihen toivottiin parannusta. Useissa kiinteistöissä todettiin olevan kesällä liian kuuma ja talvella liian kylmä. Myös kiinteistöjen ja piha-alueiden kunnossapitoon toivottiin parannuksia.

Työn suunnittelua ja yleisiä käytäntöjä koskevissa vastauksissa selvästi yleisimmäksi ongelmaksi nousi työntekijöiden kokemus työterveyshuoltoon pääsemisen vaikeudesta. Aiheesta mainittiin erityisen monessa vastauksessa ja se koettiin suureksi epäkohdaksi. Työntekijät kokivat epäoikeudenmukaiseksi sen, että työterveyshuollon käyntejä ei saa tehdä työajalla, vaan niihin kulunut aika täytyy joko tehdä sisään tai ottaa palkattomana vapaana. Useissa vastauksissa todettiin jopa, että työterveyshuoltoa ei haluta tästä syystä käyttää edes akuuteissa tilanteissa ja että yleistä terveydestä ja työkyvystä huolehtimista laiminlyödään asian vuoksi. Toinen useissa vastauksissa esille noussut aihe oli koulutetun työvoiman ja sijaisten puute. Tämän koettiin aiheuttavan paperitöiden kasvautumista ja heikentävän työssä jaksamista sekä työn iloa ja mielekkyyttä. Henkilöstöpulan koettiin aiheuttavan sitä, ettei lapsille ole aikaa olla aidosti läsnä eivätkä erityisen tuen tarpeessa olevat lapset saa tarvitsemaansa tukea. Lisäksi tämän kategorian vastauksissa toivottiin mm. pienempiä ryhmäkokoja, joustoa työaikoihin, lisää jako- ja liikuntatiloja ja vähemmän tietokoneella tehtävää työtä. Tiedottamiseen kaivattiin lisää avoimuutta sekä kasvattajien kuuntelua päätösten valmistelun ja teon yhteydessä. Vastauksista päätellen joissakin yksiköissä koettiin ongelmaksi yksittäisten työntekijöiden run-

saat poissaolot ja niihin toivottiin käytettävän tehokkaammin varhaisen puuttumisen mallia. Esimiehiltä toivottiin enemmän läsnäoloa ja osallistumista sekä avointa keskustelua työntekijöiden kanssa.

Johtamista, työntekijöiden arvostusta, työhyvinvointia ja palkkausta koskevissa vastauksissa kaivattiin enemmän yhteistä virkistystoimintaa ja koko talon koulutuspäiviä sekä työaikapankin käyttöönottoa. Yksikön sisäisen yhteistyön parantamiseksi toivottiin työkiertoa eri ryhmien välillä sekä esimiehen osallistumista käytännön työhön ja aktiivista puuttumista epäkohtiin. Työnohjaukselle koettiin myös olevan tarvetta. Työntekijät kaipaavat lisää arvostusta esimiehiltään ja ylemmältä johdolta. Vastauksissa todettiin myös jatkuvan uudistamisen ja säästämisen heikentävän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Palkan ei koettu vastaavan työn vaativuutta.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi avoimen kysymyksen vastauksissa toivottiin yleistä positiivisuutta työyhteisöön sekä juoruilun ja turhan valittamisen välttämistä. Työpaikoille kaivattiin kunnollisia taukotiloja ja aikaa taukojen pitämiselle. Joissakin yksiköissä koettiin osalla henkilökunnasta olevan ongelmia työmotivaation kanssa ja sen todettiin vaikuttavan negatiivisesti koko työyhteisöön. Esille nousi myös toive tasavertaisesta kohtelusta ja kuulluksi tulemisesta.

6 Lopuksi

6.1 Johtopäätökset

6.1.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamista koskevissa väittämissä ilmenee tyytymättömyyttä johdon osallistumiseen käytännön arjessa. Johdolta toivotaan aktiivisempaa otetta työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kuten viitekehyksessä todetaan, työhyvinvoinnin

syntymiseen ja työelämän laadukkuuteen ei riitä ongelmien poistaminen. Tarvitaan myös voimavaratekijöiden vahvistamista, joista tärkeimpinä voidaan pitää hyviä johtamiskäytäntöjä, aktiivista lähiesimiehen tukea, arvostusta, palautetta ja hyvää tiedonkulkua. Kyselyn vastauksissa peräänkuulutetaan erityisesti työntekijöiden arvostusta ja aktiivista lähiesimiestoimintaa. Esimiehen toivotaan olevan enemmän läsnä ja osallistuvan käytännön työhön. Jäin pohtimaan tätä sinänsä hyvin inhimillistä toivetta. Onko lähiesimiehellä, tässä tapauksessa päiväkodin johtajalla, mahdollisuutta olla riittävästi läsnä työntekijöilleen ja jalkautua käytännön kasvatustyöhön? Vai ovatko päiväkotien johtajien päivät niin täynnä hallinnollisia tehtäviä, ettei se ole mahdollista? Olisi hyvin tärkeää, että päiväkotien johtajat eivät vieraantuisi lapsiryhmissä tehtävästä työstä, sillä vain sitä säännöllisesti tekemällä he pysyvät aidosti ajan tasalla siitä, mitä päiväkodissa tapahtuu ja minkälaisia haasteita työntekijät päivittäin työssään kohtaavat. Myös työyhteisön yhteishenki lujittuu, kun työntekijöiden ja lähiesimiehen välille ei anneta kasvaa syvää kiihtymistä, vaan kaikki puhaltavat aidosti yhteen hiileen.

Työntekijöistä valtaosa kokee voivansa luottaa työpaikkansa pysyvyyteen, vaikka iältään nuorissa työntekijöissä on runsaasti työntekijöitä, jotka työskentelevät määräaikaisessa työsuhteessa. Alalla kärsitään koulutetun työvoiman puutteesta, joka varmasti vahvistaa myös määräaikaisten työntekijöiden luottamusta työsuhteensa jatkuvuuteen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden luottamus työpaikkansa pysyvyyteen on kuitenkin selvästi alhaisemmalla tasolla, kuin vakituisessa työsuhteessa olevien. Työhyvinvoinnin johtamisen ja toimintamallien kehittämisellä voitaisiin todennäköisesti kasvattaa myös määräaikaisten työntekijöiden luottamusta työsuhteensa jatkuvuuteen.

Selvityksen tuloksista on nähtävissä myös suuri ero eri-ikäisten työntekijöiden työsuhteiden muodoissa. Valtaosa iäkkäämmistä työntekijöistä on vakituisessa työsuhteessa ja nuoremmat työntekijät taas useammin määräaikaisessa. Tämä herättää kysymyksen, miksi näin on? Kuten sanottua, alalla on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta ja siihen nojaten tuntuu epäjohtonmukaiselta, että nuoria ja koulutettuja ammattilaisia ei sitouteta kunnan palvelukseen tarjoamalla heille vakituista työsuhdetta. Vai onko tilanne se, että he eivät sitä itse jostain syystä halua? Siihen ei tässä selvityksessä saada vastausta. Kyselyn vastauksista selviää myös, että määräaikaiset työntekijät hyödyntävät kunnan tarjoamia henkilöstöetuja huomattavasti vähemmän, kuin vakituiset työntekijät. Olisi mielenkiintoista tietää, miksi näin on. Yhtenä vaihtoehtona pohdin, ovatko määräaikaiset

työntekijät vähemmän tietoisia tarjolla olevista eduista? Mikäli tämä on syy etujen hyödyntämättömyyteen, voisi tilanteen korjata esimerkiksi kertomalla eduista perehdytyksen yhteydessä.

6.1.2 Työn kuormitustekijät

Kuten viitekehyksessä todetaan, kunta-alan työntekijöiden parissa koetaan henkistä kuormitusta useammin, kuin muilla sektoreilla. Merkittävin henkistä kuormittumista kasvattava tekijä on kiire, joka taas johtuu työntekijöiden mukaan henkilökunnan vähydestä. Henkinen kuormitus aiheuttaa stressiä, joka taas on suurin yksittäinen sairauspoissaolojen aiheuttaja. Pitkään jatkuva työstressi voi johtaa vakavaankin työuupumukseen. Selvityksen tuloksista on nähtävissä, että valtaosa kyselyyn vastanneista kokee työnsä henkisesti rasittavaksi ja noin puolet myös fyysisesti rasittavaksi. Stressiä kokee reilusti yli puolet vastaajista, ja noin kolmasosa on kärsinyt työuupumuksesta. Tulokset ovat hyvin linjassa viitekehyksessä esitettyjen laajempien tutkimusten tulosten kanssa. Päiväkotiympäristössä työskentelyn aiheuttamat kuormitustekijät ovat melko selviä, edellä mainittujen lisäksi kuormitusta kasvattavat muun muassa melu ja ahtaus. Pohdittavaksi jää, mitä näille kuormitustekijöille olisi tehtävissä? Kuinka työntekijöiden kuormitusta voisi vähentää ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia?

Aiemmin on jo nostettu esiin tärkeä sekä henkistä että fyysistä työkuormitusta ja mahdollisesti myös työuupumusta lisäävä tekijä – pula ammattitaitoisesta henkilökunnasta ja sijaisista. Tämä on alalla suuri ja vaikeasti ratkaistavissa oleva ongelma. Erityisesti lastentarhanopettajista on kova pula. Jäin pohtimaan, olisiko kunnalla mahdollisuuksia lisätä kilpailukykyään osaavan henkilökunnan rekrytoinnissa? Millä tavoin Nurmijärven kunta voisi työnantajana erottua positiivisesti muista kilpailevista työnantajista? Erityisen tärkeää jokapäiväisen toiminnan laadun kannalta on sijaisten hyvä saatavuus aina tarvittaessa. Kunnalla on oma rekrypalvelu, joka välittää sijaisia, mutta silti vastauksista ilmenee pysyvä ongelma sijaisten saannissa. Vastauksista ei ilmene, johtuuko sijaispula siitä, että välityspalvelu ei kykene täyttämään sijaistarpeita, vai siitä ettei sijaisia pyydetä tarpeesta huolimatta.

Naiset joutuvat työpaikkakiusaamisen kohteeksi miehiä useammin, suomalaisessa työelämässä noin kolmannes naistyöntekijöistä on joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Yleisintä kiusaaminen on kuntien ja valtion naisvaltaisilla aloilla, joihin selvityksen kohteena ollut Nurmijärven kunnan varhaiskasvatus myös kuuluu. (Virolainen 2012, 40, 41.) Selvityksen tuloksista ilmenee kuitenkin, että vastaajista vain reilu kymmenes on kokenut työpaikkakiusaamista. Jokainen kiusattu on tietysti liikaa, mutta selvityksen tulosta voidaan pitää hyvänä. Erityisen positiivisena tulos näyttäytyy, kun verrataan sitä Marja-Liisa Mankan kirjassaan Työhyvinvointi (2016) esittelemään vuonna 2015 tehtyyn tutkimukseen, jonka mukaan kaikilla toimialoilla 30 prosenttia työntekijöistä on kokenut työpaikkakiusaamista ja kuntasektorin työntekijöistä jopa 50 prosenttia. (Manka 2016, 29, 30.) Kyselyn vastausten perusteella työilmapiiri on Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksessa työn kuormittavuudesta huolimatta hyvällä tasolla ja tästä voidaan päätellä johtuvan myös työpaikkakiusaamisen vähäisyys.

Työhyvinvoinnin keskeisimpiä elementtejä ovat työympäristön turvallisuus ja terveellisyys. Kyselyn vastauksista nousee esille henkilöstön tyytymättömyys päiväkotikiinteistöjen kuntoon ja tilojen toimivuuteen. Tilojen käytännöllisyydessä todetaan olevan ongelmia ja esiin nousee kokemus siitä, että tilat eivät aina kaikilta osin sovellu päiväkotikäyttöön. Erityisen iso ongelma kyselyn vastausten perusteella on sisäilman huono laatu ja siihen toivotaan tehokkaampaa reagointia työnantajalta. Nurmijärven kunta on joutunut viime aikoina sulkemaan päiväkotikiinteistöjä ja siirtämään lapsia väistötiloihin. Uusia tiloja on suunnitteilla, mutta tällä hetkellä akuuttina ongelmana on sopivien tilojen puute. Tästä johtuen kunta on päättänyt kasvattaa tilapäisesti varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja yhdellä lapsella hoitajaa kohden. Tämä on varmasti omiaan lisäämään työn kuormittavuutta sekä tilojen ahtaudesta johtuvien ongelmien että lapsiryhmän kasvamisen tuomien käytännön haasteiden myötä. Suurempaa lapsiryhmää on entistä vaikeampaa valvoa ja laadukas varhaiskasvatus on vaarassa kärsiä. Ilmassa leijuu myös pelko siitä, että ryhmäkoot saattaisivat jäädä pysyvästi suuremmiksi.

Ongelmat työterveyshuollon käytössä korostuvat avoimeen kysymykseen annetuissa vastauksissa. Työterveyshuollon käyttäminen koetaan vaikeaksi ja erityisen epäoikeudenmukaisena nähdään se, ettei työterveyshuollossa saa käydä työajalla. Kunnan linjauksena on panostaa työterveyshuoltoon erityisesti ennaltaehkäisevänä palveluna ja tätä linjausta vasten tuntuu kieltämättä epäloogiselta, että työterveyshuoltoon käytetty aika tulee joko tehdä niin sanotusti sisään tai ottaa palkattomana vapaana. Mielestäni

tämä käytäntö ei kannusta työntekijöitä käyttämään työterveyshuollon tarjoamia palveluita. Kyselyn vastauksista käy myös ilmi, että ainakin jotkut työntekijät jättävät käymättä työterveyshuollossa jopa akuuttitilanteissa kyseisen käytännön vuoksi. Työterveyshuollon yksi tarkoitus on pienentää työn kuormittavuutta, mutta annetuista vastauksista voidaan päätellä tilanteen olevan ainakin jossain määrin päinvastainen.

6.1.3 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

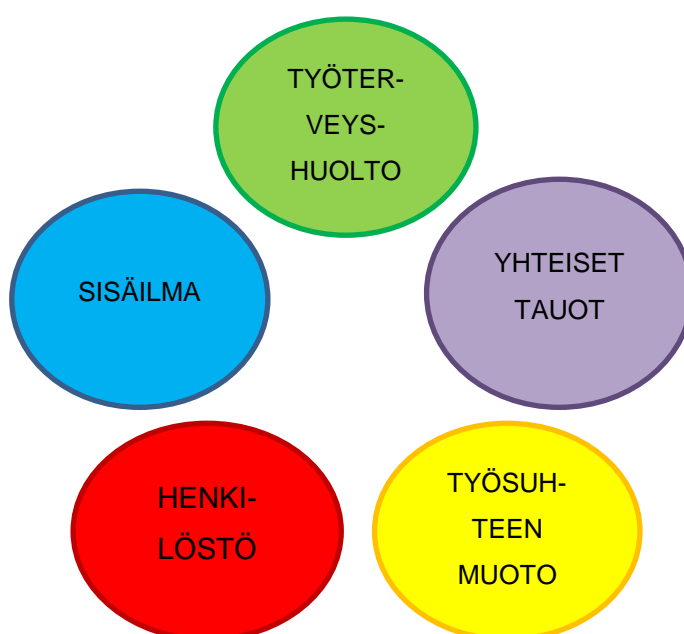
Selvityksestä ilmenee, että kaiken kaikkiaan enemmistö Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöistä pitää työtään mielekkäänä ja kokee työn iloa. Työntekijät kokevat olevansa kiinteä osa työyhteisöä, mikä kertoo ilmapiirin olevan yksiköissä pääosin hyvä.

Palattaessa raportin alussa esitettyyn tutkimusongelmaan, millaiseksi henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tilan tällä hetkellä ja kuinka sitä voisi kehittää, voidaan todeta selvityksen tulosten vastaavan tutkimusongelmana esitettyyn kysymykseen. Työhyvinvointi on yleensä hyvällä tasolla. Erityisiä ongelma-alueita nousi esiin muutamia, ja ne on käsitelty edellä. Kehittämiskohteita käsitellään seuraavassa luvussa.

Tutkimusongelmasta johdettuihin tutkimuskysymyksiin on saatu myös kyselyn tuloksista kattavat vastaukset. Ensimmäinen tutkimuskysymys koskee sitä, millaisten seikkojen henkilöstö kokee tällä hetkellä tukevan omaa työhyvinvointiaan. Vastausten pohjalta voidaan todeta, että työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat tällä hetkellä erityisesti työn kokeminen mielekkääksi, tunne siitä, että on osa työyhteisöä, luottamus työpaikan pysyvyyteen ja työnantajan tarjoamien henkilöstöetujen (mm. liikunta- ja kulttuurisetelit) hyödyntäminen. Toinen tutkimuskysymys käsittelee henkilöstön kokemia puutteita työhyvinvoinnissa. Esille tulleet puutteet on käsitelty tässä raportissa jo kattavasti, mutta yhteenvetona todettakoon, että suurimmat puutteet koskevat sisäilmaongelmia, työterveyshuoltoa, henkistä kuormitusta sekä resurssipulaa. Kolmannessa tutkimuskysymyksessä keskitytään työhyvinvoinnin kehittämiseen ja siihen paneudutaan seuraavassa luvussa.

6.2 Kehittämisehdotukset

Kyselyn vastauksiin perustuen esille nousee viisi selkeää kehittämiskohdetta, jotka ovat työterveyshuolto, ongelmat sisäilmassa ja kiinteistöjen kunnossa, ammattitaitoisen henkilökunnan määrä, nuorten työntekijöiden määräaikaiset työsuhteet ja sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuuksien puute. Vastausten perusteella työhyvinvoinnin tila on kohtalaisen hyvä jo nyt, mutta seuraavia kohteita kehittämällä sitä voitaisiin parantaa entisestään. Keskeisimmät kehittämiskohteet esitellään kuviossa 4.



Kuvio 4. Keskeisimmät kehittämiskohteet.

Työterveyshuollon tehokkaampaa hyödyntämistä voitaisiin lisätä sillä, että työterveyshuollon käynnit sallittaisiin toteutettavan työajalla. On sekä työnantajan että työntekijän etu, että työntekijä käyttää työterveyshuollon palveluita niin akuuttitilanteissa kuin ennaltaehkäisevässäkin muodossa.

Työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä voitaisiin parantaa huolehtimalla sisäilma-ongelmien poistamisesta ja käytettyjen kiinteistöjen ja tilojen asianmukaisesta kunnosta

sekä soveltavuudesta varhaiskasvatustoimintaan. Sisäilmaongelmat ovat erityisen vakava asia, sillä niille altistuminen pitkäaikaisesti voi aiheuttaa suuria ja pitkäkestoisia terveysongelmia sekä vaikuttaa merkittävän negatiivisesti työkykyyn. On myös muistettava, että työntekijöiden lisäksi sisäilmaongelmille altistuvat päivähoidossa olevat pienet lapset.

Työhyvinvointia parantaisi merkittävästi se, jos varhaiskasvatusyksikössä olisi aina paikalla riittävä määrä ammattitaitoista henkilökuntaa. Sijaisia tulisi saada aina tarvittaessa ja työvuorot tulisi suunnitella siten, ettei lapsiryhmän koko kasvattajamäärään verrattuna kasvaisi liian suureksi edes väliaikaisesti.

Selvityksestä ilmenee, että suurehko osa iältään nuorista työntekijöistä työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa. Iäkkäämmät työntekijät taas ovat pääsääntöisesti vakituisia työntekijöitä. Epävarmuus työpaikan pysyvyydestä heikentää työhyvinvointia ja ammattitaitoisesta henkilöstöstä on usein pulaa. Olisiko mahdollista tarjota määräaikaisille työntekijöille mahdollisuutta vakituiseen työsuhteeseen, mikäli he sitä itse toivovat?

Muutamissa vastauksissa mainittiin kunnollisten taukotilojen puute ja toivottiin mahdollisuutta pitää riittävä määrä taukoja työpäivän aikana. Sosiaaliset suhteet ovat kiinteä osa työyhteisöjen arkea ja toimiessaan ne edesauttavat merkittävästi yhteenkuuluvuuden tunteen kehittymisessä ja ylläpitämisessä. Työyhteisön tulee mahdollistaa sosiaalisten suhteiden luominen ja ylläpitäminen. (Kehusmaa 2011, 23, 24.) Yhteiset kahvitauot ja lounashetket antavat työntekijöille mahdollisuuden tutustua toisiinsa henkilökohtaisemalla tasolla, mikä taas on omiaan edistämään hyvää työilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä. Mahdollisuuksien mukaan olisi hyvä tarjota työntekijöille mahdollisuus yhteisiin taukohetkiin työpäivän lomassa.

6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Nurmijärven kunnan varhaiskasvatukseen ei ole tehty aiemmin selvitystä tai tutkimusta työhyvinvoinnin tilasta, joten tämän selvityksen reliabiliteettia ei voida määrittellä aikaisempiin selvityksiin tai tutkimuksiin vertaamalla. Vastausprosentti ei ollut kovin suuri (23,8), mutta vastauksia saatiin kuitenkin kohtuullisesti kaikista ikä- ja ammattiryhmistä.

Kyselylomake oli toteutettu mahdollisimman käyttäjäystävällisesti, ja vastaajat vastasivat kiitettävästi esitettyihin kysymyksiin. Ainoastaan viimeiseen, avoimeen kysymykseen jätti vastaamatta useampi vastaaja. Keskihajonnat olivat vastauksissa kautta linjan melko suuria, ja tämä kertoo vastausten jakautumisesta laajalti koko asteikolle. Tämän perusteella voitaisiin tulkita kysymysten asettelussa ja sen myötä tutkimuksen reliabiliteetissa olevan puutteellisuutta, mutta toisaalta vastaukset jakautuivat suuresta keskihajonnasta huolimatta loogisesti ja johdonmukaisesti eri ikä- ja ammattiryhmien välillä. (Vilka 2007, 149.)

Selvityksen validiteetin voidaan todeta olevan hyvä. Kyselylomakkeen kysymykset ovat yksiselitteisiä ja helposti ymmärrettäviä. Vastaukset olivat suurista keskihajonnoista huolimatta johdonmukaisia ikä- ja ammattiryhmittäin tarkasteltuina . Kysymyksiin valitut asteikot olivat tarkoituksenmukaisia ja toimivia sekä hyvin analysoitavissa. (Vilka 2007, 150.)

Lähteet

Ahonen, Guy & Ojala, Leenamajja 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki.

Anttonen, Hannu & Räsänen Tuula 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. [Http://urn.fi/URN:ISBN 978-951-802-950-5](http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-950-5) (pdf). Luettu 4.12.2018.

Juuti, Paula & Vuorela Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Kaikkonen, Maija-Leena & Manka Marja-Liisa & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. <file:///C:/Users/meris/AppData/Local/Temp/tyhyopas.pdf>. Luettu 2.9.2019.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

Laine, Leena 2018. Varhaiskasvatuspäällikkö. Nurmijärven kunta. Sähköposti 14.1.2019.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.

Nurmijärven kunta, a. https://www.nurmijarvi.fi/kuntatieto_ja_paatoksenteko/tietoa_kunnasta. Luettu 18.10.2018.

Nurmijärven kunta, b. Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma. Julkaistu 11.2.2014, täydennetty 18.5.2016.

Nurmijärven kunta, c. Henkilöstökertomus 2017. Tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2017. Julkaistu 30.5.2018.

Nurmijärven kunta, d. Yhteistyötä ja tekemisen iloa - Henkilöstöohjelma vuosille 2017 - 2019. Julkaistu 25.1.2017.

Pahkin, Krista 2018. Työterveyslaitos, Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 4.12.2018.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus TTK. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat. Luettu 26.8.2019.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress, Kuopio.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, Helsinki.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki

Kyselylomake

Työhyvinvointitutkimus Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle

Tervetuloa vastaamaan Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle osoitettuun työhyvinvointitutkimukseen. Kyselyyn vastaaminen kestää noin viisi minuuttia.

Luethan huolellisesti kysymykset ennen vastaamista. Valitse vastausvaihtoehto, joka kuvaa parhaiten mielipidettäsi.

Taustakysymykset

Ikä

Sukupuoli

Ammatti

Kuinka monta vuotta olet ollut Nurmijärven kunnan palveluksessa?

Työsuhteen muoto

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Valitse vaihtoehdoista ne, joiden koet toteutuvan työpaikallasi

Koen työn iloa

Työpaikallani on avoin ilmapiiri

Työpaikallani on kannustava ilmapiiri

Työntekijöiden välillä vallitsee keskinäinen luottamus

Työni on mielekästä

Työni on palkitsevaa

Valitse vaihtoehdoista lähinnä mielipidettäsi oleva. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Työyhteisössäni saadaan ja annetaan palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni uskalletaan puhua myös ongelmista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työympäristöni turvalliseksi (fyysinen ja psyykkinen turvallisuus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomia on huomioitu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani olosuhteet ovat hyvät (lämpötila, melu, siisteys..)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani osa työyhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työhyvinvoinnin johtaminen

Valitse vaihtoehdoista lähinnä mielipidettäsi oleva. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Työpaikallani kohdellaan työntekijöitä oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johto osallistuu aktiivisesti työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työterveyshuoltoon pääsee tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto toimii tarkoituksenmukaisesti (esim. terveystarkastukset)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimiestyö työpaikallani on laadukasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varhaiskasvatustyön johtaminen on laadukasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hyvinvointi työssä

Valitse vaihtoehdoista lähinnä mielipidettäsi oleva. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Voin luottaa työpaikkani pysyvyyteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työtahtiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse vaihtoehdoista ne, joita olet kokenut nykyisessä työssäsi.

Työ rasittaa minua fyysisesti

Työ rasittaa minua henkisesti

Työtehtäviä on liikaa suhteessa työntekijöiden määrään

Olen kokenut työstressiä

Olen kokenut työuupumusta

Olen kokenut työpaikkakiusaamista

Työhyvinvointi Nurmijärven kunnassa

Vastaa kyllä tai ei

	KYLLÄ	EI
Työpaikallani toteutetaan henkilöstökysely vuosittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani pidetään kehityskeskustelut vuosittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työnantajaorganisaationi arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi koulutusta ammattitaitoni ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani järjestetään säännöllisesti työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitäviä tapahtumia (esim. tyhy-päivät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynnän työnantajani tarjoamia henkilöstöetuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuttaisit työpaikallasi työhyvinvoinnin lisäämiseksi?

Kiitos vastauksestasi, jokainen vastaus on arvokas!

Kyselylomakkeen saatekirje

Hyvä Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen työntekijä!

Tervetuloa vastaamaan työhyvinvointitutkimukseen.

Olen Meri Saarikallio ja valmistun pian tradenomiksi Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyönäni työnhyvinvointitutkimusta Nurmijärven kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja tämä nyt vastattavaksesi tullut kysely on sen olennainen osa.

Voit vastata kyselyyn tässä viestissä olevan linkin kautta. Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi vain noin viisi minuuttia. Vastausaikaa on perjantaihin 3.5. klo 23 saakka.

Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja analysoidaan siten, ettei yksittäisiä vastauksia voida tunnistaa. Mikäli Sinulla herää mitä tahansa kysymyksiä tutkimukseen liittyen, voit olla yhteydessä minuun sähköpostitse tai puhelimitse.

Kiitos vastauksestasi jo etukäteen, jokainen vastaus on tärkeä!

Keväisin terveisin

Meri Saarikallio