



Omnian toimitilapalvelujen työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista



Tuori, Sirpa

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Omnian toimitilapalvelujen työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista

Sirpa Tuori
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2009

Sirpa Tuori

Omnian toimitilapalvelujen työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista

Vuosi 2009

Sivumäärä 63

Työ ei ole vain elannon hankkimista, vaan myös yksi elämän peruspilareista. Vietämme vuorokauden valveillaolotunneista enemmän työssä kuin kotona ja siksi työhyvinvointi on tärkeä asia koko hyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät toimitilapalveluiden työntekijöiden mielestä kuuluvat työhyvinvointiin. Lisäksi pohditaan työhyvinvointia yksilön ja työyhteisön näkökulmasta.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia järjestää ammatillista toisen asteen koulutusta ja aikuiskoulutusta Espoossa ja Kirkkonummella. Kuntayhtymän organisaation muodostavat Omnian ammattiopisto, Omnian aikuisopisto, Omnian oppisopimustoimisto ja Omnian nuorten työpajat. Omiolla on seitsemän toimipistettä, henkilökuntaa noin 600 ja opiskelijoita noin 7000. Omnian toimitilapalvelut huolehtivat kiinteistöhuolto-, vahtimestari- ja ruokapalveluiden sekä IT-palveluiden tuottamisesta.

Tutkimusvälineenä käytettiin kyselyä, joka toteutettiin helmikuussa 2009 toimitilapalveluiden työntekijöille erään koulutustilaisuuden aluksi. Kysymyksissä pyydettiin merkitsemään annettusta luettelosta noin kymmenen tekijää, jotka vastaajan mielestä olivat osa työhyvinvointia. Lisäksi pyydettiin nimeämään viisi tärkeintä työhyvinvointitekijää.

Vastausten mukaan yli kaksi kolmasosaa piti työpaikan ilmapiiriä työhyvinvointitekijänä ja lähes yhtä monessa vastauksessa mainittiin fyysinen kunto ja palkkaus. Vain muutamat mainitsivat työnantajan järjestämän koulutuksen työhyvinvointiin kuuluvana tekijänä. Tärkein työhyvinvointitekijä 33 %:n mielestä oli perhe. Seuraavaksi tärkeimpinä (21 %) pidettiin palkkausta ja työpaikan ilmapiiriä.

Asiasanat työhyvinvointi, työkyky, hyvinvointi, ilmapiiri,

Sirpa Tuori

Employees' thoughts at Omnia facilities management about work welfare

Year	2009	Pages	63
------	------	-------	----

Work is not just earning of the living, but it is also one of the basic elements in the human life. We spend more of the awoken hours at work than at home. That is why the work well-being is very important from the viewpoint of the whole human welfare. The objective of this thesis was to find out which elements are included in the work welfare in facilities management's employees' opinion. In addition, this thesis also examines the work welfare from the individual and the work community point of view.

Omnia, the Joint Authority of Education in Espoo Region provides vocational education and adult education in Espoo and Kirkkonummi. The organisation of Omnia is formed of Omnia Vocational College, Omnia Adult Education Centre, Omnia Apprenticeship Training Centre and Omnia Youth Workshops. There are over 600 employees and over 7,000 students in seven units. Omnia facilities management provides property maintenance service, commissionaire service, catering services and IT-support service.

The study was carried out using a questionnaire. It was completed in February 2009 by employees of the facilities management at the beginning of a certain educational event. The employees were asked to mark from a given list ten factors, which they considered as a part of their own work welfare. In addition, respondents were asked to mention five most important factors of work welfare.

According to the answers more than two thirds considered the atmosphere of the working community as an element of work welfare. Almost as many answers mentioned physical condition and wages. Only a few mentioned on-the-job training. In total, 33 % of the respondents answered that the most important element of the work welfare is family. The second most important factor (21 %) was the wages and the atmosphere of the working community.

Key words work welfare, work capacity, well-being, atmosphere

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Opinnäytetyön taustaa.....	7
1.2	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	7
1.3	Aiemmat tutkimukset.....	8
1.4	Pääongelma ja alaongelmat.....	11
2	Omnia.....	12
2.1	Koulutusalat.....	12
2.2	Toimitilapalvelut.....	13
3	Hyvinvointi.....	14
3.1	Fyysinen hyvinvointi.....	15
3.2	Psyykinen hyvinvointi.....	16
3.3	Sosiaalinen hyvinvointi.....	18
4	Työkyky.....	19
5	Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta.....	21
5.1	Maslowin tarvehierarkia.....	21
5.2	Sisäinen draivi, arvot, ihanteet.....	22
5.3	Ammattitaito ja osaaminen.....	22
6	Työhyvinvointi työyhteisön näkökulmasta.....	23
6.1	Työhyvinvoinnin toimijat.....	24
6.2	Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	25
6.3	Työhyvinvoinnin liiketaloudellinen merkitys.....	27
6.4	Työhyvinvointia ohjaavat lait ja asetukset.....	28
7	Työmarkkinajärjestöjen tarjoamat etuudet.....	29
8	Tutkimusaineisto.....	30
9	Tulokset.....	30
9.1	Vastaajat toimintayksiköittäin.....	30
9.2	Työhyvinvoinnin osatekijät.....	31
9.3	Tärkeimmät työhyvinvointitekijät.....	32
9.4	Oma toiminta ja odotukset työnantajalta.....	36
10	Johtopäätökset.....	36
10.1	Työpaikan ilmapiiri.....	37
10.2	Perhe ja työsuhteen pysyvyys.....	38
10.3	Palkkaus, fyysinen kunto ja palautteen saaminen.....	38
10.4	Vähiten mainitut työhyvinvointitekijät.....	39
11	Toimenpide-ehdotuksia ruokapalveluun.....	39
12	Pohdintaa.....	42
	Lähteet.....	43

Kuviot	47
Taulukot	47
Liitteet	48

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä työhyvinvointi on työntekijöiden mielestä. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, joka jaettiin Omnian toimitilapalveluiden työntekijöille (ruoka-, kiinteistöhuolto-, vahtimestari-, ja IT- palvelut) työhyvinvointikoulutuksen aluksi. Kyselyllä selvitettiin työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvointitekijöistä ja pohjustettiin työyhteisön ja kunkin työntekijän oman työhyvinvointisuunnitelman tekemistä. Lisäksi haluttiin selvittää, poikkeavatko ruokapalvelun vastaukset muista yksiköistä, ja millaisia erot ovat.

1.8.2006 tapahtuneessa Omnian organisaatiouudistuksessa tukipalveluja tuottavasta henkilökunnasta muodostettiin hallinto-, toimitila-, ohjaus-, kehittämisspalvelujen sekä yleishallintopalvelujen yksiköt. Toimitilapalveluihin sijoitettiin kiinteistöhuoltopalvelut, ruokapalvelut, IT-palvelut sekä vahtimestaripalvelut.

Pääkaupunkiseudun hyvästä työllisyystilanteesta johtuen ruokapalveluhenkilöstön ja kiinteistöhuoltotyöntekijöiden rekrytointi on kahden viimeisen vuoden aikana ollut vaikeaa ja jopa mahdotonta. Koska kuntayhtymä ei periaatteellisista syistä voi kilpailla työntekijöistä yksityisen sektorin kanssa korkeammalla palkkatasolla, tulee rekrytoinnin onnistumiseksi löytää muita houkuttelevuustekijöitä. Työhyvinvointi voisi lisätä Omnian vetovoimaa työpaikkana. Yleisesti näet uskotaan, että työhyvinvointiin panostaminen parantaa yrityskuvaa ja lisää yrityksen houkuttelevuutta työmarkkinoilla (Aro 2006, 30). Nykyinen henkilöstö halutaan pitää ja toivotaan, että se jaksaa työssään eläkeikään asti.

Nämä työvoiman hankintaan ja pysyvyyteen liittyvät tekijät sekä organisaatiomuutos ja työntekijämäärän lisääntyminen erityisesti ruokapalveluissa aiheuttivat tarpeen pysähtyä miettimään työhyvinvointia. Organisaatiossa ei ole aikaisemmin tehty vastaavanlaista kyselyä ja toimitilapalveluissa tehty kysely edistää toivottavasti työhyvinvoinnin kehittämistä koko organisaatiossa. Varsinkin, kun työhyvinvointi lisää tutkimusten mukaan tuottavuutta (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6).

1.2 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi voidaan määritellä usealla tavalla ja sitä voidaan tarkastella sekä yksilön, että työyhteisön näkökulmasta. Kuntien eläkevakuutuksen mukaan työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat monet tekijät. "Työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilön koke-

muksena työn mielekkyydestä, ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä, johtamisesta ja työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta” (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007, 2).

Työhyvinvointi on hyvinvointia työssä. Kaivolan ja Laurilan mukaan työhyvinvointi on positiivista työelämän laatua. Se syntyy työstä ja sen seurauksista. Se on päivittäistä toimintaa, johon kaikki osallistuvat ja joka muuttuu jatkuvasti. Kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen ja organisaatioon vaikuttavat tekijät vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Ihannetyössä työmäärä on kohtuullinen, jokaisella on mahdollisuus kehittyä, työn merkitys ja tavoitteet ovat selkeät, vuorovaikutus toimii ja työstä saadaan palautetta. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Ihminen voi työssään hyvin, jos hän kokee työnsä merkitykselliseksi, tuntee hallitsevansa työnsä ja saavansa arvostusta. Lisäksi hän kokee, että häntä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja että hän on työyhteisön täysivaltainen jäsen. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003, 5.)

Työ ei ole vain tehtävien suorittamista ja elannon hankkimista, vaan se on yksi elämän peruspilareista (Kaivola & Launila 2007, 69). Luterilainen elämänasenteemme kunnioittaa työtä ja kokemamme arvostus perustuu paljolti työhön. Työpaikka on sosiaalinen ympäristö, jossa vietämme vuorokauden valveillaolotunneista enemmän kuin kotona ja siksi työhyvinvointi on tärkeää koko hyvinvoinnin kannalta. Oikein mitoitettu ansiotyö antaa meille mahdollisuuden sosiaalisiin suhteisiin, itsemme toteuttamiseen ja työstä saamme kaipaamaamme arvostusta (Sallinen, Kandolin & Purola 2002, 24).

1.3 Aiemmat tutkimukset

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on selvitetty useissa opinnäytetöissä lähinnä esimiesten näkökulmasta. (Taulukko1)

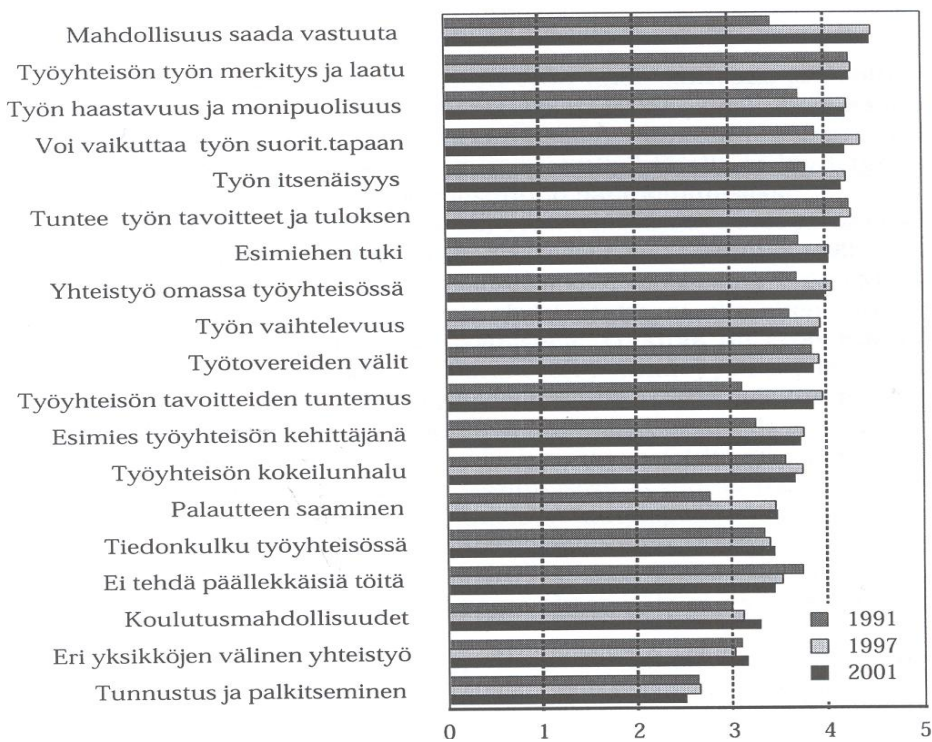
Tekijä ja vuosi	Työn nimi
Airio Niina, Smolsky Emmi 2006	Esimiestaitojen merkitys työviihtyvyyteen
Haila Leena, Toivanen Mikko 2008	Esimiehen tunneosaamisen vaikutus työhyvinvointiin
Laitinen Riitta 2003	Cafe Picnic-kahviloiden esimiesten työssä jaksaminen
Rikkinen Kati, 2003	HUS-ravitsemuskeskuksen esimiesten työssä jaksaminen
Talus Marjut, 2000	Ravintolapäälliköiden työssä jaksaminen eräässä henkilöstöalan yrityksessä

Taulukko 1: Esimiesten näkökulmasta tehtyjä opinnäytetöitä

Hanna Laation opinnäytetyössä työtyytyväisyystutkimuksen kohteena olivat elokuvateatterin lippukassa- ja kioskityöntekijät. Tulokseksi saatiin muun muassa, että työn parhaita puolia olivat työtoverit, työn itsenäisyys ja työilmapiiri. Tyytymättömyyttä aiheuttivat sisäisen viestinnän puutteellisuus ja omien vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys. (2003)

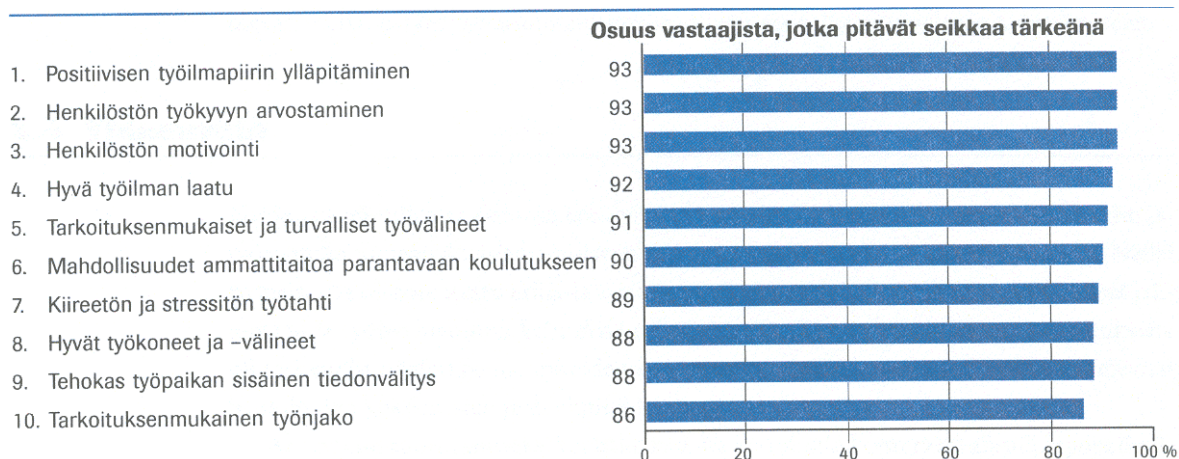
Kati Rikkisen opinnäytetyössä (2003) HUS- ravitsemiskeskuksen esimiesten työssä jaksamisesta saatiin tulokseksi muun muassa, että tärkeimmät stressinhallintakeinot olivat liikunta, perhe ja ystävät. Sari Luukisen opinnäytetyössä selvitettiin työhyvinvointia organisaation muutostilanteessa. Siinä tiedottaminen ja erityisesti muutoksista tiedottaminen koettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi. (2004)

Maija -Liisa Nakarin väitöskirjassa (2003) ”Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus” tutkittiin julkisen sosiaali- ja terveystalouden tuottavan organisaation työilmapiiriä ja hyvinvointia kuuden vuoden ajan. Tutkimuksessa etsittiin työilmapiiriin, ilmapiiritekijöiden ja hyvinvoinnin keskinäisiä riippuvuuksia. Hyvinvointia mitattiin stressin kokemisella ja sairauspoissaoloilla ja ilmapiiri määriteltiin työntekijöiden subjektiiviseksi havainnoksi työympäristöstä. Työyhteisön hyvän ilmapiirin todettiin vähentävän sairauspoissaoloja. Huono ilmapiiri lisäsi stressiä ja sairastavuutta. Työyhteisön ilmapiiriä kuvaavien tekijöiden suhteelliset osuudet vuosina 1991, 1997 ja 2001 kuviossa 1.



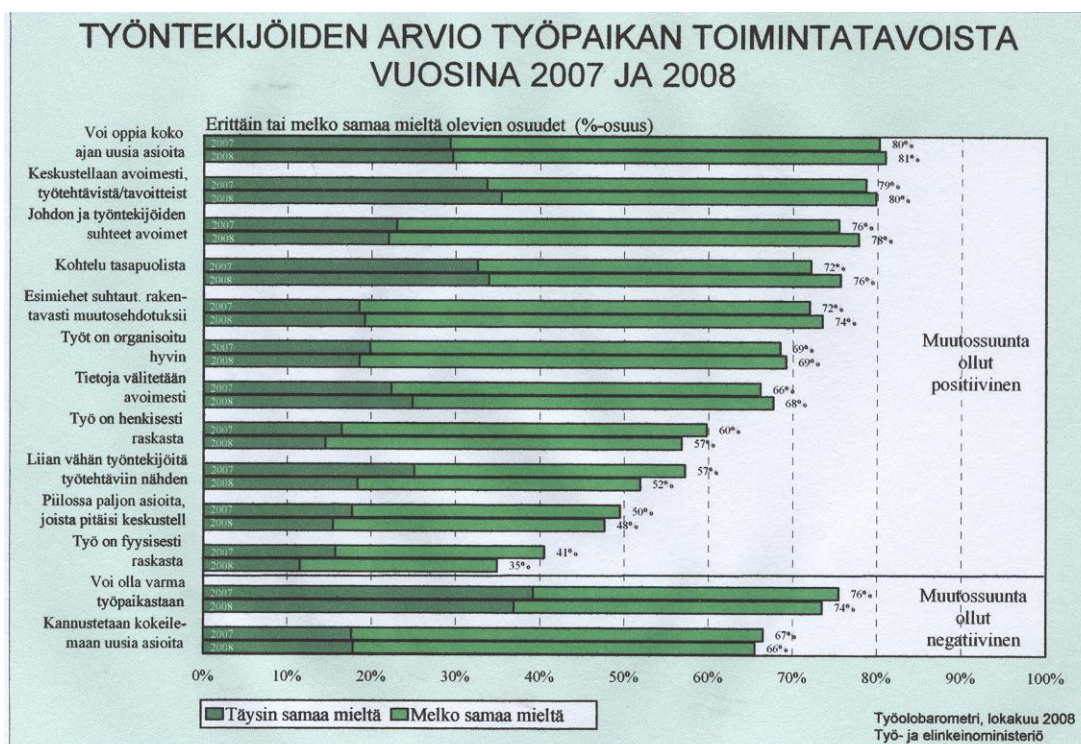
Kuvio 1: Työyhteisön ilmapiiriä kuvanneet tekijät sosiaali- ja terveystaloudissa vuosina 1991 (n=1115), 1997 (n=1683) ja 2001 (n=1657), asteikko 1 (huono) -5 (hyvä) (Nakari 2003)

Hyvien käytäntöjen vaikuttavuus- tutkimus oli osa hallituksen Työssä jaksamisen ohjelmaa vuosina 2000 - 2003. Tavoitteena oli selvittää yhdeksällä työpaikalla toteutettujen työhyvinvoinnin kehittämishankkeiden vaikuttavuutta työssä jaksamiseen. Tutkimuksesta laadittiin raportti "Työhyvinvointi ei ole sattumaa". Työssä jaksamisen ohjelman painopistealueina olivat henkinen jaksaminen ja hyvinvointi, työyhteisön toiminta ja kehittäminen, työympäristö ja työolosuhteet, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika- ja työjärjestelyt sekä fyysinen ja psyykinen terveys. Työpaikat edustivat sekä julkista että yksityistä sektoria. Aktiivinen osallistuminen kehittämistoimintaan lisäsi positiivisia arvioita hankkeiden vaikutuksista. Työntekijöitä pyydettiin arvioimaan 33 kehittämistoimen luettelosta toimien merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Kuviossa 2 esitetään kymmenen tärkeimpänä pidettyä seikkaa. (Työhyvinvointi ei ole sattumaa 2002, 1-27.)



Kuvio 2: Kehittämistoimenpiteiden vaikutus työssä jaksamisen kannalta (Työhyvinvointi ei ole sattumaa 2002)

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut työolobarometriä vuodesta 1992 alkaen. Tämä vuosittain julkaistu valtakunnallinen työolobarometri kuvaa työelämän laatua ja sen muuttumista kuluvan vuoden aikana palkansaajien näkökulmasta. Työelämän laatua kuvaavat tekijät ovat työpaikan varmuus, tasapuolinen kohtelu, voimavarat suhteessa vaatimustasoon sekä kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus. Kuviossa 3 työntekijöiden arviot työpaikan toimintatavoista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008, 35.)



Kuvio 3: Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008, 35.)

1.4 Pääongelma ja alaongelmat

Tutkimuksen pääongelmana oleva yleisluontoinen kysymys hahmottaa koko tutkittavana olevaa aluetta. Alaongelmiin vastaaminen mahdollistaa vastaamisen myös pääongelmaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 119.) Tässäkin työssä tutkimusongelma jaettiin pääongelmaan ja alaongelmiin. Pääongelma on, mitkä ovat Omnian toimitilapalveluiden työntekijöiden mielestä työhyvinvoinnin osatekijät.

Teoriaosan alaongelmat ovat seuraavat:

- Mistä tekijöistä yksilön ja työyhteisön työhyvinvointi muodostuu (Luvut 3-6)
- Miten työhyvinvointia mitataan (Alaluku 6.2)
- Mikä on työhyvinvoinnin liiketaloudellinen merkitys (Alaluku 6.3)

Empiirisen osan alaongelmat ovat seuraavat:

- Mitkä tekijät työntekijöiden mielestä kuuluvat työhyvinvointiin (Alaluku 9.2)
- Mitkä ovat työntekijöiden tärkeimmät työhyvinvointitekijät (Alaluku 9.3)
- Miten ruokapalvelun vastaukset eroavat muusta toimitilapalvelusta (Alaluvut 9.2 ja 9.3 sekä luku 10)

Aiheen rajauksella tarkennetaan, mitä kerättävällä aineistolla halutaan osoittaa (Hirsijärvi ym. 2004, 75). Aineisto rajattiin koskemaan toimitilapalveluiden työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvoinnista yleensä. Kaikille vastaajille annettiin sama kysymyslomake, eikä kysymyksiä kohdennettu nykyiseen työpaikkaan, sukupuoleen, työssäolovuosiin tai koulutukseen. Kysymykset muotoiltiin neutraaleiksi, jolloin voitiin välttää ongelmakeskeinen lähestymistapa.

2 Omnia

Kuntayhtymän nimi on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia ja sen kotipaikka on Espoon kaupunki. Kuntayhtymän tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta ja aikuislukiokoulutusta, mikäli siitä jäsenkuntien kanssa erikseen sovitaan. Kuntayhtymän jäsenkunnat ovat Espoon kaupunki, Kirkkonummen kunta ja Kauniaisten kaupunki. Kuntayhtymän organisaation muodostavat Omnian ammattiopisto, Omnian aikuisopisto, Omnian oppisopimustoimisto ja Omnian nuorten työpajat. Espoon kaupunki omistaa kuntayhtymästä 87 %, Kirkkonummen kunta 11 % ja Kauniaisten kaupunki kaksi prosenttia. Omnialla on seitsemän toimipistettä Espoossa ja Kirkkonummella. Henkilökuntaa on noin 600 ja opiskelijoita yli 7000.

Sisäiset palvelut ovat jakaantuneet tulosityksiköihin ja ne vastaavat opetuksen tukipalvelujen tuottamisesta. Sisäisten palvelujen tulosityksiköt ovat ohjauspalvelut, (opinto-ohjaus- ja kuraattoripalvelut) kehittämispalvelut, (kansainvälinen toiminta, kirjastotoiminta sekä projektit) sekä toimitilapalvelut (kiinteistöhuolto-, IT- ja ruokapalvelut) sekä hallintopalvelut. Sisäisten palveluiden henkilökuntaa on yhteensä 160, joista toimitilapalveluihin kuuluu 56 henkilöä. Kuntayhtymä rahoittaa toimintansa valtakunnallisesti määritellyn oppilaskohtaisen yksikköhinnan mukaisella tulorahoituksella ja muulla maksupalvelutoiminnalla. Investointimenot rahoitetaan valtionosuuksilla, investointivaroilla, rahastoilla, jäsenkuntien oman pääoman sijoituksilla tai lainoilla jäsenkunnilta tai rahalaitoksilta.

2.1 Koulutusalat

Omnian ammattiopisto kouluttaa Espoossa ja Kirkkonummella seitsemässä toimipisteessä ja koulutusalat ovat yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, tekniikan ja liikenteen ala, kulttuuriala ja sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Omnian aikuisopisto toimii viidessä toimipisteessä ja koulutusalat ovat liike-elämän palvelut, palvelualat, hyvinvointialat sekä teknologia ja kulttuuri. Oppisopimustoimisto tarjoaa koulutusmahdollisuuden perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin ja valittavissa ovat kaikki yli 350 nuorten ja aikuisten ammatillista tutkintoa. Nuorten työpajat ovat työssäoppimispaikkoja, jotka järjestävät koulutus-, työ- ja harjoittelupaikkoja lähinnä 17- 24-vuotiaille nuorille.

2.2 Toimitilapalvelut

IT- palveluiden yksikössä työskentelee kaksitoista järjestelmäasiantuntijaa, jotka huolehtivat opiskelijoiden ja henkilökunnan tietokoneiden ohjelmistoasennuksista, päivityksistä laitteiden huollosta ja korjauksista sekä uusien laitteiden kilpailutuksista ja hankinnoista. Yksikön esimies on IT- palvelupäällikkö

Kiinteistöhuoltopalvelut vastaavat toimipisteiden kiinteistöjen kunnosta ja korjauksista sekä tilaa tarvittaessa laitteiden valmistajilta korjauspalvelut. Kiinteistöhuoltopalvelut vastaa myös piha-alueista ja kiinteistöjen siivouksesta. Siivous on ulkoistettu, samoin kuin lumen aeraus, pihojen ja kulkuväylien hiekoitus, sekä nurmikoiden ja istutusten hoito. Kiinteistöhuoltopalveluista vastaa kiinteistöpäällikkö. Yksikössä työskentelee seitsemän laitospäällikköä ja heidän lähiesimiehenään huoltomestari. Laitosmiehet liikkuvat tarpeen mukaan eri toimipisteissä ja huoltopyynnöt jätetään intranetin kautta. Kaikki kiinteistöistä aiheutuvat kulut budjetoidaan kiinteistöhuoltopalveluihin.

Ruokapalvelut huolehtivat opiskelijoiden ja henkilökunnan ruokailun järjestämisestä neljässä toimipisteessä. Ruokapalveluyksikössä työskentelee 17 henkilöä. Yksikön toiminnasta vastaa ruokapalvelupäällikkö ja kunkin toimipisteen suurkeittiöstä ruokapalveluesimies. Ruokapalvelutyöntekijöitä on kahdeksan, joista kolme on osa-aikaista, kokkeja on kolme ja esimiehiä viisi. Toimipisteissä noudatetaan yhtenäistä ruokalistaa, raaka-ainevalikoimia ja toimintatapoja. Budjetin perusteissa ruokapalveluiden avaintavoitteiksi vuodelle 2009 on määritelty tasapuolisten ja hyvätasoisten kouluruokailupalveluiden järjestäminen kilpailukykyiseen hintaan, ruoan arvostuksen lisääminen sekä toimipisteiden kokous- ja vierastarjoilujen sekä kahvilapalvelujen järjestäminen. Ruokapalveluiden tulee toimia taloudellisesti. Tämä merkitsee, että tuotteet valmistetaan mahdollisimman pienin kustannuksin unohtamatta laadukasta lopputulosta Toimipisteiden opiskelijaravintoloiden kahvilamyynti ja sisäiset tilaustarjoilut tuottavat jonkin verran tuloja ruokapalveluille.

Vahtimestaripalvelut huolehtivat muun muassa postin jakelusta, tilojen käyttäjien opastuksesta sekä tilojen lukituksesta ja talon sisäisistä tavaroiden kuljetuksista. Vahtimestarit työskentelevät pääosan työajastaan nimetyssä toimipisteessä. Kesä- tai sairauslomien aikana työpisteet voivat vaihtua. Vahtimestareita on kaksitoista ja heidän työaikansa sijoittuu seitsemän ja kahdeksantoista välille. Kiinteistöpäällikkö on myös vahtimestareiden esimies.

Toimitilapalveluissa työskentelee edellä lueteltujen lisäksi puhelinvaihteenhoitaja, kaksi autonkuljettajaa, kiinteistösihteeri ja toimitilajohtaja.

3 Hyvinvointi

Hyvinvointiin kuuluu sekä objektiivisesti mitattavia asioita että subjektiivisia näkemyksiä ja mielipiteitä. Objektiivisiin osatekijöihin luetaan kuuluviksi terveys, elinolot ja toimeentulo. Subjektiivisia tekijöitä ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen ja onnellisuus. Hyvä terveys, korkea elintaso tai turvattu toimeentulo eivät välttämättä tuo subjektiivista hyvinvointia. Ihminen voi olla onnellinen niukoissakin olosuhteissa, mikäli hän on terve ja saa tukea perheeltä, ystäviltaan ja kokee yhteisössään arvostusta (Moisio, Karvonen, Simpura & Heikkilä 2008, 28.)

Hyvinvointia voidaan lisätä huolehtimalla ihmissuhteista ja sosiaalisista verkostoista. Tämä edellyttää yhteyksien ottamista, arvostuksen ja kiitoksen osoittamista, välittämistä ja vertaisryhmiin osallistumista. Myös fyysisellä toiminnalla, kuten liikunnalla, terveellisellä ravinnolla, riittävä unella, fyysisellä kosketuksella tai saunomisella on hyvinvointia lisäävää vaikutus. (Häkkinen & Uski 2006, 102- 106.) Ojaseen mukaan sosiaaliset suhteet ovat tärkein hyvinvoinnin lähde. Ne antavat elämälle merkityksen ja edistävät terveyttä (Ojanen 2006, 283).

Terveys voi merkitä sairauksien puuttumista, myönteistä mielialaa tai yksilön ja ympäristön välistä tasapainotilaa. Terveysteen voi jossain määrin itse vaikuttaa terveillä elämäntavoilla. Terveellisiin elämäntapoihin luetaan kuuluviksi kohtuullinen, säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä lepo ja uni. Tupakoinnin, runsaan alkoholin käytön sekä huumeiden tiedetään aiheuttavan terveyshaittoja. Ylipaino ja vähäinen liikunta lisäävät merkittävästi tyypin 2 diabetesta ja muita sairauksia. Ravintotottumuksilla on myös merkitystä terveyden kannalta. Elimistön sopiva kuormitus, kuten liikunta edistää terveyttä ja työkykyä. Terveysteen kannalta on tärkeää, että luut, lihakset, verenkierto- ja hengityselimistö rasittuvat sopivasti. (Rauramo 2008, 60- 74.)

Useimmat meistä toivovat pitkää ja tervettä elämää. Monet tuntevat asioita, joita karttamalla voi välttyä erilaisilta terveysongelmilta. Suomalaisten elinaika on pidentynyt parissa vuosikymmenessä nelisen vuotta - juuri elintapojen muutosten ansiosta - ja kaikki nämä lisävuodet ovat toimintakykyisiä elinvuosia. (Terveysteen ja hyvinvoinnin laitos 2008.)

YLE TV1:ssä alkaa 6. syyskuuta 2009 Elämä pelissä - ohjelmasarja, jossa tunnetut suomalaiset saavat henkilökohtaiset ennusteet elinajastaan. Ohjelma seuraa heidän elämänsä ja sitä, miten he ryhtyvät muokkaamaan elintapojaan paremmiksi. Sarjan päätösohjelmassa nähdään, miten elintapojen muutokset ovat vaikuttaneet ennusteeseen. Katsojat voivat selvittää oman elinikaennusteensa Elämä pelissä - verkkotestin avulla. Testi koostuu kysymyssarjasta, joka koskee elinoloja, elintapoja, sosiaalisia suhteita ja kokemuksia elämän eri alueilta. Testin laskukaava perustuu Kansanterveyslaitoksen keräämiin seurantatietoihin suomalaisten tervey-

destä, elintavoista ja kansantaudeista. Vastaajalla on myös mahdollisuus kokeilla, kuinka paljon elintapojen tai muiden tekijöiden muuttaminen vaikuttaisi terveyteen ja ennustettuun elinaikaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2008 .)

Suomalaisten aineellinen hyvinvointi on kasvanut sekä tuloilla että varallisuudella mitattuna, mutta se ei merkitse, että kaikki ihmiset kokisivat hyvinvointinsa parantuneen. Vuonna 2006 kerätyn tutkimusaineiston mukaan työikäinen suomalainen voi melko hyvin. Yhdeksän kymmenestä 30-64-vuotiaasta oli tyytyväinen elämäänsä ja asumiseensa ja enemmän kuin yhdeksän kymmenestä tapaa ystäviä tai sukulaisia vähintään kuukausittain. Työttömyys oli tutkimuksen mukaan suurin yksittäinen hyvinvoinnin riskitekijä. Tutkimuksen todettiin epäsuorasti osoittavan työn ja mielekkään tekemisen tärkeyttä työikäisten elämässä. (Moisio ym. 2008, 96- 108)

3.1 Fyysinen hyvinvointi

Fyysiseen hyvinvointiin kuuluvat terveys ja terveet elämäntavat, terveellinen ravinto, riittävä uni ja fyysinen kunto. Fyysisen hyvinvoinnin tilaa kuvaavia mittareita voivat olla sairauspoissaolopäivien ja työtaturmien määrä, työyksikön keskimääräinen verenpaine tai kolesteroliarvo, työkyky- ja painoindeksit, kuntokävelymittaukset tai työpaikan liikunnallista aktiivisuutta osoittavat liikuntapisteet. (Ojala 2003, 2.)

Säännöllisellä liikunnalla on runsaasti terveyttä edistäviä vaikutuksia. Liikunnan on todettu muun muassa pienentävän sydän - ja verisuonitaukeista johtuvan kuoleman riskiä, ehkäisevän verenpainetaudin kehittymistä, pienentävän riskiä sairastua aikuisiän diabetekseen, auttavan painonhallinnassa ja verenkiertoelimistön, luuston ja lihaksiston toimintakyvyn ylläpitämisessä. Liikunta kohottaa mielialaa, vähentää stressiä ja masennusta sekä parantaa unen laatua. (Korhonen 1998.) Hyvä kunto helpottaa sopeutumista kiireeseen, sekä keskittymistä vaativiin että yksipuolisesti kuormittaviin tehtäviin (Salmimies & Salmimies 2002, 79). Jos ansiotyö ei riitä takaamaan fyysistä aktiivisuutta, työnantajan kustantamat liikuntasetelit voivat kannustaa omalla ajalla tapahtuvaan liikuntaan. Työpaikan liikuntatempaukset ja liikuntapisteiden kerääminen voivat innostaa passiivista työntekijää liikkumaan. Yksipuolisesti kuormittava työ aiheuttaa tuki - ja liikuntaelinsairauksia, joiden määrä on Suomessa lisääntynyt viime vuosikymmeninä jonkin verran (Heliövaara & Riihimäki 2005).

Työpaikka-aterian tulisi sisältää kolmannes päivän energiatarpeesta. Lautasmallin mukaan tulisi kasviksia olla puolet, lihaa, kalaa tai broileria yksi neljäsosa sekä perunaa, pastaa tai riisiä yksi neljäsosa lautasen alasta. Aterian rasvamäärän tulisi olla enintään 30 % aterian energiamäärästä ja suolamäärän 1,5 -2 g:aa. (Suomalainen ravitsemussuositus 2005.)

Työpaikkaruokailu merkitsee ravinnon saantia, mutta myös lepoa ja virkistystä työstä irrottautumisen vuoksi. Ruokatunnilla voidaan hoitaa sosiaalisia suhteita ja ruokailu on tärkeää myös työtehon kannalta. Työpaikkalounaan väliin jättäminen saattaa heikentää syömisen hallintaa ja tämän vuoksi illalla syödäänkin liian runsas ateria, ja seurauksena on pahimmassa tapauksessa ylipaino. (Rauramo 2008, 65.)

Vaikka unen tarve vaihtelee yksilöllisesti, voidaan sanoa, että ihmisen tulisi nukkua kuudesta yhdeksään tuntia vuorokaudessa. On tutkittu, että suomalaiset nukkuvat liian vähän ja jopa neljännes kansasta kärsii unihäiriöistä. Unen aikana aivot latautuvat ja riittävän pitkät yöunet estävät dementian puhkeamista. (Rauramo 2008, 68 - 69.) Liian lyhyt ja epäsäännöllinen nukkuminen aiheuttaa suoritusten heikkenemistä, lisää virhearvioita ja tapaturmariskiä sekä vähentää kuormituksen sietoa (Kääriäinen 2006, 14).

3.2 Psykkinen hyvinvointi

Psykkinen hyvinvointiin kuuluvat tasapaino työn ja muun elämän välillä, ajan tasalla oleva ammattitaito, työn hallinta, arvostuksen tunne, vaikutusmahdollisuus omaan työhön, elämän hallinta, harrastukset (Ojala 2003, 21) Harrastusten tulisi vastata niihin tarpeisiin, joihin työ ei vastaa. Jos työssä on paljon sosiaalista kanssakäymistä, vapaa-ajan harrastus voi olla esimerkiksi luonnossa liikkumista (Sallinen ym. 2002, 26). Jotta henkilö voi työssään hyvin, työn tulee olla oikeassa suhteessa työn ja organisaation vaatimuksiin, odotuksiin sekä omien arvojen ja työskentelytavan yhteensopivuuteen (Häkkinen 2002).

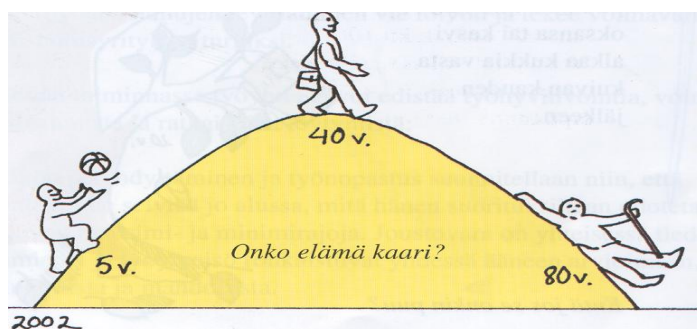
Työn hallinta tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, sen pelisääntöihin ja aika-tiloihin. Hallinnan tunteeseen vaikuttavat myös työstä saatu kiitos, etenemismahdollisuudet ja palkka. (Manka 2007, 53.) Henkisen hyvinvoinnin kannalta neljä keskeisintä myönteistä tunnetta tuottavaa tekijää ovat arvostus, onnistuminen, välittäminen ja huumori. Neljä keskeisintä ongelmaa, jotka uhkaavat hyvinvointia työpaikalla ovat ongelmista keskustelu, kritiikin antaminen ja sen vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä epäonnistumiset ja vastoinkäymiset. Psykkisen hyvinvoinnin puute näkyy stressinä ja uupumuksena, unihäiriöinä, tapaturmariskeinä, lisääntyneenä alkoholin ja tupakan käyttönä. (Furman & Ahola 2002, 13.)

Me emme tee työtä vain palkan vuoksi, vaan me kaipaamme myös toisten arvostusta. Arvostusta voimme välittää siinä, miten kohtelemme toisia, osoitamme kiinnostusta ja pidämme arvossa toisten osaamista. Neuvon tai avun kysyminen työtoverilta välittää hänelle arvostusta. Yleensä haluamme saada arvostusta henkilöltä, jota itse arvostamme. Tämän vuoksi lähiesimiehen antama palaute on tärkeää ja positiivinen palaute pitäisi saada niin, että muutkin kuulevat sen. (Furman & Ahola 2002, 20 - 21.)

Psyykkisesti väsynyt ihminen kokee pakkona monet asiat, jotka hyväkuntoisena tuntuvat mukavilta: on pakko käydä kaupassa tai mennä syntymäpäiväkahville. Samalla lisääntyy tunne, että on jonkun toisen määrällävänä. Pakontunne tulee usein siitä, että ihminen ei uskalla tai pysty ilmaisemaan toiveitaan ja tuntee, että toiset "kävelevät yli". Kertomalla omat ajatukset, ihminen ottaa vastuun omasta hyvinvoinnistaan. Yleisesti ajatellaan, että elämä on kaari, jolloin keski-ikästä lähtien elämä on pelkkää alamäkeä. Jos muutamme ajattelua kaaresta puuhun, eletyt vuodet merkitsevät henkistä kasvua. (Kääriäinen 2006, 17 - 18.)



Kuvio 4: Elämä on puu (Kääriäinen 2006, 18)



Kuvio 5: Elämä on kaari (Kääriäinen 2006, 17)

3.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi sisältää suhteet perheeseen, ystäviin ja työtovereihin, kuulumisen ammatillisiin tai muihin verkostoihin, sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot (Ojala 2003, 22). Työpaikan ihmissuhteiden toimimattomuus saa aikaan ilmapiirin heikkenemistä ja tiedon kulun vaikeutumista ja kuppikuntaisuutta. Huono ilmapiiri näkyy myös heikentyneenä asiakaspalautteena. Jos työilmapiiri on huono, ihmisillä on paljon sairauspoissaoloja, he siirtyvät varhain eläkkeelle eikä keskinäinen yhteistyö toimi (Furman & Ahola 2002, 7).

Työssä koetut myönteiset asiat eivät pelkästään riitä ylläpitämään hyvinvointia, vaan lisäksi on toimittava oikein konfliktitilanteissa. On osattava antaa sekä positiivista palautetta että rakentavaa kritiikkiä. Loukkaantumiset on pystyttävä selvittämään, jotta ne eivät pilaa ilmapiiriä. (Furman & Ahola 2002, 12.) Sanotaan, että ongelmien pelkääminen johtaa niiden pahelemiseen, mutta ongelmien kohtaaminen johtaa niiden ratkaisemiseen. Kriittisen palautteen antamisessa tulee miettiä sanojen vaikutusta vastaanottajassa ja palautteen antajan omaa asennetta. Jokaisen on helpompi ottaa vastaan neuvo kuin arvostelu, ehdotus kuulostaa paremmalta kuin neuvo ja toivomus on parempi kuin ehdotus. Yksinkertaista. Pienillä asioilla voidaan joko heikentää tai parantaa ilmapiiriä.

Myönteinen palaute ja rohkaiseminen unohdetaan usein. On tavallista, että muiden onnistumisista ei kerrota ääneen ja että virheistä puhutaan selän takana. (Kaivola 2003, 36- 37.) Palautteen puute aiheuttaa työntekijässä tunteen, että hänen työnsä ei ole tärkeää. Tästä seuraa väsyminen ja motivaation lasku. (Hämäläinen 2001, 142.) Nauru parantaa elämän laatua ja edistää henkistä ja fyysistä terveyttä. Huumoria voidaan käyttää stressilääkkeenä. Huumori on lisäksi paras ja edullisin tapa lisätä luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Kun ihminen laskee leikkiä, hänen aivonsa ovat automaattisesti "luovassa asennossa". Moni on huomannut omakohtaisesti, että tylsäkin työ tuntuu mukavalta, jos työyhteisössä lasketaan leikkiä. (Furman & Ahola, 2002, 35.)

Vuorovaikutuksen toimivuus tai sen puute ovat yhteydessä työinnostuksen syntymiseen. Kun vuorovaikutus on luonnollista toisensa kohtaamista, myös työ koetaan innostavana. Ihmiset rupattelevat, huumori kukkii ja ilmapiiri on vapautunut. Myönteinen asenne ja avoimuus saavat aikaan työn ilon. (Hämäläinen 2005, 89.) Työnilo syntyy siitä, että onnistutaan siinä mitä tehdään. Jotta voisimme kokea onnistumisen iloa, meidän pitää tietää, mitä arvoa tai hyötyä työstämme on. Tämän lisäksi meillä tulisi olla tilaisuus jakaa onnistumisen ilo muiden kanssa, sillä suurin osa ihmisistä kokee onnistumisen ilon vasta kun voi jakaa kokemuksen muiden kanssa (Furman & Ahola 2002, 44.) Hämäläinen luettelee keinoja päästä hyvään vuorovaikutukseen :

-Kylvä myönteisyyttä.

- Älä etsi epäkohdissa syyllistä vaan ratkaisuja.
- Ole avoin ja rehellinen erityisesti tiedon jakamisessa.
- Välitä toisista ja kysy mitä kuuluu.
- Pidä huolta itsestäsi. (Hämäläinen 2005, 131.)

Monen mielestä työpaikalla on liian vähän aikaa ja mahdollisuuksia keskusteluun ja kuitenkin avoin vuorovaikutus on työhyvinvoinnin ja toimivan työyhteisön perusta. (Kaivola 2003, 145-147.)

4 Työkyky

Työkyvyllä tarkoitetaan terveyttä, yksilön edellytysten ja työn välistä suhdetta tai työntekijän ja hänen toimintansa ja toimintaympäristönsä muodostamaa kokonaisuutta. Työkykyä mitataan työkykyindeksillä, joka on henkilön oma arvio terveydestä ja työkyvystä ja sitä käytetään eri henkilöstöryhmien työkyvyn seuraamiseen, työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelemiseen ja vaikuttavuuden arviointiin työterveyshuollossa. Työkykyindeksin osiot ovat: työkyky elinaikaisen parhaimpaan verrattuna, työkyky työn vaatimusten kannalta, lääkärin toteamat sairaudet ja niiden haitta työssä, sairauspoissaolot viimeisen vuoden aikana, oma arvio kykenevyydestä terveyden puolesta työhön kahden vuoden kuluttua sekä psyykkiset voimavarat. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 13.)

Professori Juhani Ilmarinen on tutkinut työkyvyn osatekijöitä ja kuvannut niitä talomallin avulla. Ilmarisen mukaan yksilöllä itsellään on päävastuu työkykytalon huoltamisesta ja hänen on aika ajoin arvioitava eri kerrosten kuntoa ja sitä, mitä huoltotoimia tulisi tehdä. (Manka ym. 2007, 19.)



Kuvio 6: Työkykytalo (Ilmarinen 2007)

Tykytoiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa, työsuojelua ja henkilöstön kehittämistä. Tykytoiminta on periaatteessa työpaikan omaa toimintaa, eli työnantajan ja henkilöstön yhteistyötä. Toiminnan käynnistäjänä on usein työterveyshuolto. Vastuu Tykytoiminnasta kuuluu kaikille, eli työnantajalle, esimiehille, työpaikan yhteistyöelimille ja henkilöstöryhmille sekä yksittäisille työntekijöille. (Työterveyslaitos 2008.) Tykytoiminnalla pyritään vaikuttamaan sekä työyhteisöön, yksilöön (terveelliset elämäntavat, liikunta, osaaminen) että työhön ja työoloihin (ergonomia, työturvallisuus) ja tavoitteena on henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaaminen ja edistäminen (Salmimies & Salmimies 2002, 83). Ihmiset etsivät uloskäyntiä työelämästä, vaikka työhyvinvoinnin lisäämiseksi on vuosia tehty työtä. 1990-luvulla työmarkkinaosapuolet sopivat, että työkykyä ylläpitävää toimintaa tulee kehittää, jotta voidaan varmistaa ihmisten työssäolo mahdollisimman pitkään. Tykytoiminta muuttui vuosien saatossa työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi eli Tyhytoiminnaksi. (Aro 2006, 15.) Aron mukaan Tyhy-aktiiviteetteja leimaa viihteellisyys. Tykypäivän vetäjäksi toivotaan "muukaansa tempaavaa tyyppiä" ja tykypäivänä halutaan tehdä "kaikkea kivaa". (Aro 2006, 18-28.)

5 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Työyhteisön muodostavat yksilöt, joiden koulutus-, perhe- ja työhistoria eroavat toisistaan. Työntekijöistä toiset ovat uransa alussa, toiset uransa parhaassa nousukiidossa ja jotkut kenties odottavat eläkkeelle pääsyä. Ihmisten luonne, terveydentila ja asema työyhteisössä poikkeavat toisistaan. Siksi on selvää, että ihmiset kokevat työnsä eri tavoin ja että he arvostavat eri asioita. Samankin yksilön kohdalla työhyvinvointiin liittyvät asiat vaihtelevat perhesuhteiden, terveyden tai työtilanteen vuoksi. Kotiasiat voivat tulla työhön ja ne joko haittaavat työtä tai antavat siihen voimaa.

Julkisuudessa puhutaan työuupumuksesta, työiihtyvyydestä, työstressistä. Mistä tiedät, että voit hyvin työssäsi? Tähän voisi vastata esimerkiksi: koska tunnen työniloa ja osaan työni, koska teen työtä, joka kiinnostaa minua tai koska työyhteisö on mukava. Hyvinvoiva työntekijä kokee voivansa hyvin, on tyytyväinen työhönsä ja saa aikaan asioita (Ahola 2000). Työhyvinvointi rakentuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista, omista arvoista ja asenteista sekä ammattitaidosta ja osaamisesta (Ojala 2003, 15).

5.1 Maslowin tarvehierarkia

Työhyvinvointia voidaan verrata Maslowin tarvehierarkiaan. Tässä alin taso muodostuu fysiologisista perustarpeista, kuten ruoka ja juoma sekä riittävä uni. Nämä voidaan rinnastaa ihmisen terveyteen ja fyysiseen kuntoon, joka on perusta työhyvinvoinnille. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Toisen tason tarpeita ovat turvallisuustarpeet. Työ edellyttää fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta, mutta myös henkistä turvallisuutta, kuten turvallista työilmapiiriä ja työsuhteen pysyvyyttä. Siisteys ja järjestys parantavat monissa kohdissa turvallisuutta ja työn sujuvuutta, sillä suuri osa tapaturmista liittyy kompastumisiin tai esineisiin satuttamisiin. (Rauramo 2008, 101.) Epävarmuus työn jatkuvuudesta on kenties merkittävin työhyvinvointia verottava tekijä. Ihmiset väsyvät, kun eivät voi ennakoida tulevaa (Aro 2006, 64)

Kolmannen tason tarpeita ovat läheisyyden ja ryhmään kuulumisen tarpeet (Ojala & Ahonen 2005, 29). Monille työpaikan ihmissuhteet voivat olla suorastaan syy työssä käymiseen. Hyvä työtiimi saa yksitoikkoisenkin työn tuntumaan siedettävältä.

Neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet. Arvostus työssä perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. Kun ihmisen osaamista arvostetaan, hänet valitaan työryhmiin ja tiimeihin ja tämä lisää myös turvallisuutta. Korkeimman asteen tarpeet ovat itsensä toteuttamisen ja kasvun

tarpeet, joihin kuuluvat muun muassa luovuus ja halu saavuttaa päämääriä. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Ojalan ja Ahosen mukaan Maslowin portaiden päälle voidaan asettaa vielä yksi porras, henkisyys ja sisäinen draivi. Siihen kuuluvat omat arvot, motiivit ja sisäinen energia. Hyvinvointimme pohjautuu tahtoomme ja omiin arvoihimme. Työnantajan toimet eivät vaikuta, jos ihmiseltä puuttuu halu huolehtia omasta hyvinvoinnista. Kaiken perusta on henkinen hyvinvointi ja sen pettämisestä seuraa pahaa oloa muillakin alueilla (terveys kärsii, ihmissuhteet huononevat, osaaminen jää jälkeen, jolloin hyvinvointi heikkenee entisestään). (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

5.2 Sisäinen draivi, arvot, ihanteet

Kun ihminen tietää ja tunnistaa ne asiat, jotka ovat hänelle tärkeitä, hänellä on sisäinen motivaatio, innostus ja ”draivi” (Ojala 2003, 23). Jos näitä ei ole, ihminen kokee elämänsä tavoitteettomaksi, näköalattomaksi ja hänen toimintansa on tehotonta. Näköalattomuuteen ja uupumukseen voi auttaa työnohjaus, papin antama sielunhoito tai työssä järjestetty hyväntekeväisyyskampanja. Jos työyhteisön arvot ovat lähellä omia, se synnyttää työmotivaation. Jos motivaatio on korkealla, työntekijällä riittää voimia ja jos motivaatio puuttuu, ilmapiiri tuulehtuu ja vähäinenkin työ kuluttaa voimat loppuun. Sanotaan, että ihminen ei väsy siihen, että hänellä on liikaa työtä, vaan siihen, että häneltä on kadonnut innostus. Työmotivaatio syntyy, kun työn määrä on sopiva, työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena voimavaroihin nähden ja kun työstä saadaan kohtuullinen korvaus. (Hämäläinen 2005, 78.) Aron mukaan työn mielekkyys on tärkein hyvinvointia työssä tuottava tekijä (Aro 2006, 11). Työssä koettua apatiaa voi helpottaa meneminen mukaan hyväntekeväisyystyöhön, jolloin saa iloa muiden auttamisesta ja jolloin voi kokea saavuttaneensa jotain arvokasta.

5.3 Ammattitaito ja osaaminen

Tähän kuuluvat ne tiedot ja taidot, jotka olemme saaneet koulussa, elämässä ja työtä tekeväällä sekä kontaktit ja verkostot, joita osaamme hyödyntää. Osaamisessa on kyse myös sisäisestä draivista ja avoimuudesta uusille asioille. Osaamisella tarkoitetaan myös sitä, kuinka paljon työntekijällä on annettavaa työnsä ja työyhteisön kehittämiseen. Osaaminen on sekä täsmätietoa että hiljaista eli ääneen lausumatonta tietoa. Kun hiljaista tietoa on alettu arvostaa, se on saattanut lisätä henkilön työhyvinvointia ja parantaa myös työsuoritusta. (Ojala & Ahonen 2005, 28-32.)

Väestön ikääntyminen ja nuorten työntekijöiden määrän väheneminen edellyttävät, että työelämässä olevien osaamisesta huolehditaan. Ammattitaidon ylläpito ja kehittyminen auttavat jatkamaan työssä täyteen eläkeikään saakka. (Eväitä työyhteisön hyvinvointiin 2003, 25).

Osaamisen kehittämistarpeiden arviointi kuuluu sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle ja kehityskeskustelu on luonteva paikka siihen. Kehityskeskustelussa on myös mahdollisuus kiittää työntekijää työn tuloksista ja samalla esimies saa palautetta johtamistavastaan. Työn vaatimusten ja osaamisen välillä oleva ristiriita näkyy työuupumuksena. Esimiesten tulee toimia oppimisen määrittäjinä ja suunnan antajina. Heidän tulee tukea alaisiaan niin, että he uskovat itseensä ja ovat valmiita kehittämään osaamistaan. Näin syntyy osaava ja tuottava organisaatio (Eväitä työyhteisön hyvinvointiin 2003, 26.)

6 Työhyvinvointi työyhteisön näkökulmasta

Työhön valittaessa perusteina ovat ammatillinen osaaminen, työkokemus ja muut työhaastattelussa esille tulleet seikat, mutta ei useinkaan se, miten uusi työntekijä soveltuu olemassa olevaan työyhteisöön. Ammattiroolit, työnkuvat ja esimies-alaisuus suhteet määrittävät sen, paljonko henkilöllä on vaikutusvaltaa omaan tai toisten työhön. Työyhteisössä on eri-ikäisiä ihmisiä, jotka edustavat eri ammattialoja, työhistorioita ja luonteenlaatuja. Työhön hakeudutaan työtehtävien ja palkan vuoksi ja työtoverit saadaan kylkiäisinä, joihin sopeudutaan tai vaihdetaan maisemaa. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta jaksamisestaan ja jos hän ei itse vaali hyvinvointiaan, mikään työnantajan toimenpide ei vaikuta siihen. Toimiva työyhteisö saa aikaan hyviä tuloksia, selviää kaikissa tilanteissa ja tukee yksilön hyvinvointia ja jaksamista (Kaivola & Launila 2007, 130-133).

Työhyvinvointi työpaikalla muodostuu Otalan mukaan yksilön suorituskyvystä ja hyvinvoinnista, osaamisesta, johtamisesta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Työyhteisön hyvinvointiin kuuluvat yhteistyö, työturvallisuus, työterveys, ilmapiiri ja työpaikan arvot. (Ojala 2003, 17.) Kun työpaikka mahdollistaa mielekkään työntekon, työstä tulee tuloksellista työnantajalle ja työniloa aiheuttavaa työntekijälle. Henkilöstön työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja hyvinvoinnin jatkuvaa arviointia. (Manka ym 2007, 7.)

Työilmapiiri syntyy yhteisön vuorovaikutuksen ja yhteistyön seurauksena. Myönteisen ilmapiirin ominaisuuksia ovat mm yhteiset pelisäännöt, hyvä yhteistyö, yhteiset tavoitteet ja sosiaalinen kanssakäyminen (Työturvallisuuskeskus 2009). Näiden lisäksi voidaan listata seuraavia piirteitä: hyvät esimies-alaisuus suhteet, hyvät käytöstavat, hyvä tiedonkulku, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen sekä työrauha (Rauramo 2008, 126). Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri on epämuodollinen, keskustelua on paljon, erimielisyyksiä osataan käyttää rakenta-

vasti hyväksi ja ratkaisuihin pyritään konsensuksen kautta (Kaivola 2003, 143). Keskustelu opettaa katsomaan asioita toisten näkökulmasta. Kun tieto ja toisten ymmärtäminen lisääntyvät, vähenee selän takana puhuminen ja ilmapiiri paranee (Eväitä työyhteisön hyvinvointiin 2003,14). Työpaikan ihmissuhteet voivat olla merkittävä osa työmotivaatiota, tuloksellisuutta ja hyvinvointia. Hyvä työyhteisö hoitaa itsetuntoa. Avoimuus ja luottamukselliset ihmissuhteet parantavat työn tuloksellisuutta. (Rauramo 2008,123.)

Ristiriidat aiheuttavat ongelmia vuorovaikutuksessa ja hankaloittavat työyhteisön toimintaa. Joskus ristiriitojen selvittämiseen tarvitaan ulkopuolista apua ja yleensä se tarkoittaa työnhajauksen aloittamista. Työnohjaus on tilaisuus, jossa työntekijöitä tuetaan löytämään ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Ryhmässä on mahdollista harjoitella vuorovaikutustaitoja ja käsitellä yhteisöä hiertäviä asioita ammattilaisen avustuksella. Ennen kuin voidaan käsitellä arkoja tai kipeitä kysymyksiä, ryhmällä tulee olla keskinäinen luottamus. Luottamuksen syntyminen on pitkä prosessi ja tunne-tasolle pääseminen edellyttää pitkäaikaista sitoutumista työskentelyyn. (Hämäläinen 2005, 89.)

Säännölliset työpaikkapalaverit ovat tarpeen, jotta jokainen työntekijä tietää, mitä työyhteisössä tapahtuu ja mitä on kenties tulossa. Palaveri ei ole kahvihetken kaltainen juttutuokio, vaan siellä käsitellään työyhteisön yhteisiä asioita ja sovitaan niistä. Hyvä palaverikäytäntö merkitsee säännöllisyyttä ja kaikkien läsnäoloa. Se on työtä, johon jokainen tuo oman panoksensa. Hyvä keskusteluilmapiiri saa aikaan se, että yhteisiin asioihin uskalletaan ottaa kantaa ja purnaamisen sijaan ongelmiin etsitään ratkaisuja. (Eväitä työyhteisön hyvinvointiin 2003, 13 - 14.)

6.1 Työhyvinvoinnin toimijat

Työntekijä itse, johto, esimiehet, työyhteisö, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio ovat keskeisiä työhyvinvoinnin toimijoita. Erittäin suuri vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä kuuluu organisaation ylimmälle johdolle. Lähiesimies vastaa hyvinvointia mahdollistavista toimenpiteistä, kuten kuormittumisen tasaisesta jakaantumisesta. Hyvään johtamiseen kuuluu oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. (Rauramo 2008, 146.) Johtajuudella on suuri merkitys siihen, miten mielekkääksi ihmiset kokevat työnsä. Esimiehen puutteelliset sosiaaliset taidot heijastuvat kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin (Kaivola & Launila 2007, 130). Tämän päivän johtaja ei ole enää työn valvoja ja määräysten antaja, vaan motivoija, innostaja ja keskustelukumppani. Tässä korostuvat muutoksen johtaminen, visiointi ja ihmisten sitouttaminen toimintaan (Rauramo 2008, 148).

Organisaation johto on kiinnostunut työhyvinvoinnista saavuttaakseen paremman taloudellisen tuloksen. Esimiesten tavoitteena on saada toiminta optimaaliseksi suhteessa tuloksellisuuteen. Työntekijän on oltava kiinnostunut omasta hyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Hänen on lain mukaan noudatettava työnantajan määräyksiä sekä ilmoitettava havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Lain mukaan työterveyshuollon tehtävänä on selvittää työolosuhteet säännöllisillä työpaikkakäynneillä, arvioida ja seurata terveystarkastuksilla työperäisiä haittoja ja tehdä ehdotuksia työpaikan terveydellisten olojen parantamiseksi. Lisäksi sen tulee seurata vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymistä ja osallistua työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden suunnitteluun ja seurantaan. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työsuojelun tavoite on ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Suomessa työsuojelu perustuu hyvän työympäristön käsitteelle, joka kattaa työn turvallisuuden ja terveellisyyden lisäksi palvelusuhteen ehdot sekä henkisen hyvinvoinnin. Työsuojeluun kuuluu sekä fyysinen että psyykinen työsuojelu. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työsuojelusta vastaa lain mukaan työnantaja. Jokaisella työpaikalla, jolla työskentelee vakituisesti yli 10 työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Myös tätä pienemmillä työpaikoilla työsuojeluvaltuutettu voidaan valita, mutta se ei ole pakollista. Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä työntekijöiden edustaja. Työsuojelu - ja työympäristötyö merkitsee fyysisten ja henkisten terveyshaittojen ennaltaehkäisyä ja torjumista sekä työolosuhteiden arviointia ja seurantaa. (Harjanne 2009.)

6.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin mittareita valittaessa tulee varmistua siitä, että mittari mittaa juuri sitä, mitä oli tarkoitus ja että mittari on luotettava. Mittarin tulisi myös olla tärkeä organisaation tavoitteiden kannalta. Työhyvinvoinnin mittaamisessa on otettava huomioon, että työkyvyn aleneminen voi johtua yksilöllisistä ominaisuuksista eikä ainoastaan työolojen heikentymisestä. Työstä johtuvia kuormittavuustekijöitä ovat esimerkiksi työn liian suuret vaatimukset, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, työn heikko organisointi, puutteet esimiestoiminnassa tai osaamisessa. Lisäksi erityisesti kiire, heikot vaikutusmahdollisuudet ja esimiehen tuen puute ovat työhyvinvoinnin riskejä. (Manka ym 2007, 25.) Työyhteisön hyvinvointi on vaarantunut, jos siellä esiintyy paljon kielteisiä ilmiöitä kuten työtapaturmia, vuorovaikutusongelmia, lisääntyneitä sairaslomia ja työuupumusta (Häkkinen 2002). Työhyvinvoinnin mittareita taulukossa 2.

Mitattava ominaisuus	Mittari
Henkilöstövaihtuvuus	Absoluuttiset määrät, % -vaihtuneita kokonaismäärästä
Henkilöstön osaaminen	Osaamiskartoitukset, koulutuskulut palveluksessa oloaika
Sairauspoissaolot	Absoluuttiset päivät ja eurot, pitkien ja lyhyiden sairauspoissaolojen määrät, sairauspoissaolot suhteessa tehokkaaseen työaikaan(päivät ja eurot) tavoitteiden asettaminen poissaoloihin
Muut terveyteen liittyvät mittarit	Tyky- ja työterveysindeksit ilmapiirimittaukset
Eläköityminen	Eläkkeiden lukumäärä lajeittain kumulatiivinen eläköityminen osaamisalueittain eläköitymisen kustannukset eläkelajeittain
Työympäristö ja tapaturmat	Tapaturmatilastot, työtapaturmien määrä ja kustannukset
Esimiestoiminta ja tiedonkulku	Esimieskoulutukseen käytetyt päivät ja eurot toteutuneiden kehityskeskustelujen määrä ja % kehityskeskusteluissa saatu palaute ja sovittujen asioiden toteuttaminen

Taulukko 2: Työhyvinvoinnin mittarit (Manka ym 2007,25 - 26)

Työhyvinvoinnin mittaaminen ei pelkästään riitä, vaan vielä tärkeämpää on mittarin säännöllinen seuraaminen. Seuranta osoittaa, mikä vaikutus toimenpiteillä on ollut ja mihin suuntaan ollaan menossa. Esimerkiksi, jos halutaan parantaa tuottavuutta työhyvinvoinnin avulla, tulee samalla seurata poissaoloja, työtapaturmista johtuvia poissaoloja ja kannattavuuslukuja. Sairauspoissaolokustannukset / liikevoitto kertoo nopeasti, kuinka paljon enemmän voittoa saadaan, jos sairauspoissaolot vähenevät. (Ojala & Ahonen 2005, 232).

Taitovire Valmennus Oy:n tietokonepohjainen mittari pohjautuu työmarkkinajärjestöjen teettämään selvitykseen hyvästä työyhteisöstä. Kysely koostuu 25 kysymyksestä, joihin työntekijät vastaavat henkilökohtaisesti. Kysymykset koskevat muun muassa tasa-arvoa, ilmapiirin avoimuutta, vaikutus- ja osallistumismahdollisuutta, tiedon kulkua ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Johtopäätökset tehdään koko työyhteisön tuloksista laskemalla niin sanottu vireindeksi. Mittari rakentuu kysymyksistä ja kuva-asteikoista. Patentti- ja rekisterihallitus on

myöntänyt Visuaaliselle viremittarille tavaramerkkisuojan. Mittarissa on ainutlaatuista se, että tulokset esitetään kuvina.

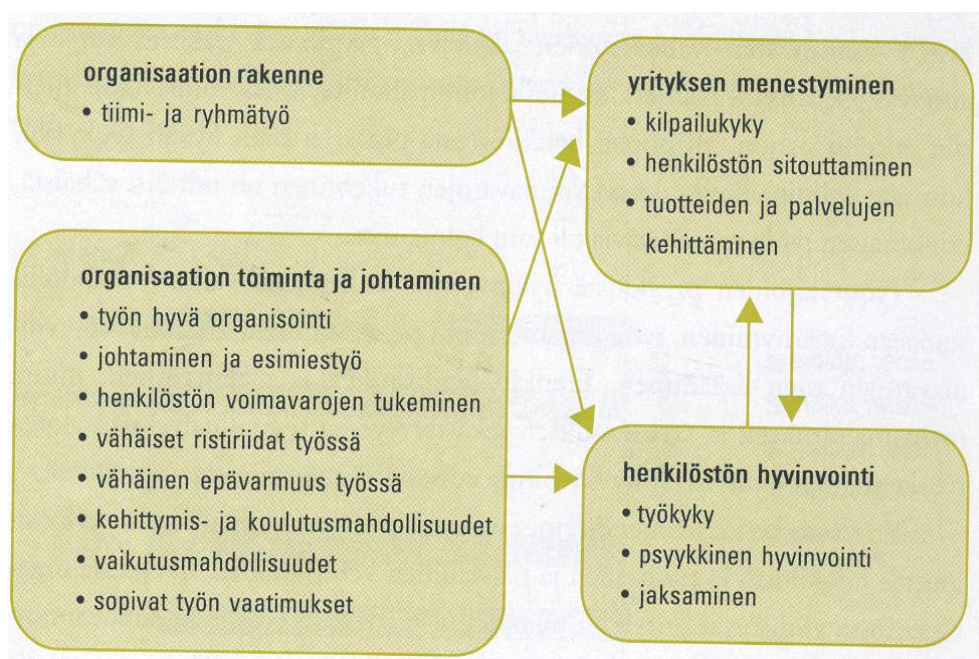
Työterveyslaitoksen sivulla olevassa menetelmäpakissa on lähes 200 työturvallisuuteen ja eri alojen työolosuhteisiin suunniteltua itsearviointilomaketta ja verkko-ohjelmaa. Esimerkiksi havainnointiin perustuva ELMERI, jolla selvitetään työtapojen ja työympäristön turvallisuutta sekä työn kuormittavuutta. Menetelmät löytyvät linkkien kautta tai ovat tilattavissa. (Työterveyslaitos 2008.)

6.3 Työhyvinvoinnin liiketaloudellinen merkitys

Monen yrityksen arvoissa todetaan, että yrityksen tärkein voimavara on sen henkilöstö. Jos näin on, tämän voimavaran hyvinvoinnista kannattaa huolehtia. Työhyvinvointi ilmenee organisaation tasolla palvelujen laatuina ja toiminnan tuloksellisuutena (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007, 1). Jos yrityksen tavoitteena on kasvattaa liikevaihtoa ja aikaansaada uusia tuotteita, voidaan työhyvinvoinnilla lisätä osaamista ja parantaa ilmapiiriä. Näin tuetaan innovatiivisuutta ja osaamisen jakamista sekä innostetaan ihmisiä. Työhyvinvointi parantaa yrityksen imagoa ja tämä houkuttelee yritykseen uusia osaajia ja lisää yritysyhteistyötä. Henkilöstö eli yksilöiden suorituskyky on merkittävin osa yrityksen aineetonta varallisuutta. Mikäli henkilöstön suorituskykyä hyödynnetään ja sitä pystytään lisäämään olemassa olevilla järjestelmillä, se muuttuu organisaation osaamispääomaksi. Otalan ja Ahosen mukaan tämä on yrityksen keskeisin kilpailutekijä. (Ojala & Ahonen 2005, 71-99.)

Työhyvinvoinnin puutteesta aiheutuu sairauspoissaolokustannuksia, joista työnantajalle tulevat kaikkein kalleimmaksi lyhytaikaiset poissaolot. Näistä 1-3 päivän poissaoloista suuri osa todennäköisesti johtuu työpahoinvoinnista (Ojala & Ahonen 2005, 51). KELA ei korvaa työnantajalle alle yhdeksän päivän sairauspoissaoloja eikä alle kolmen päivän poissaoloja, jotka johtuvat tapaturmista. Nämä kulut jäävät kokonaan työnantajalle. Työhyvinvoinnin puutteen aiheuttavat poissaolot ja tapaturmat aiheuttavat katkoksia tuotannossa, erisuuruisia sijaiskustannuksia ja pahimmillaan työkyvyttömyyttä. Lisäksi huono työilmapiiri johtaa osaajien lähtemiseen yrityksestä, jolloin tulee rekrytointikustannuksia ja lähtijöiden mukana tapahtuu tietotappiota. (Ojala 2003, 86.)

Tutkimuksilla on osoitettu, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. Yritys voi saada 10 - 20 -kertaisina takaisin ne rahat, jotka on sijoitettu työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelmassa laskettiin, että yritys voi säästää 1000- 2500 euroa vuodessa työntekijää kohti sijoittamalla työntekijöiden hyvinvoinnin edistämishankkeisiin. Säästöt syntyivät sairauspoissaolojen vähenemisestä ja tuottavuuden paranemisesta. (Ojala & Ahonen 2005, 72.)



Kuvio 7: Yrityksen menestymiseen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyviä piirteitä (Riikonen ym. 2003, 20)

Suomi ikääntyy EU- maista nopeimmin ja Suomessa 80 % eläkkeelle siirtyjistä lähtee työelämästä ennen virallista eläkeikää. Varhaiseläkkeet lisäävät yrityksen kustannuksia ja heikentävät osaltaan kilpailukykyä. Tämän vuoksi työssäolo tulisi tehdä houkuttelevammaksi kuin työstä lähteminen. Sairauspoissaolot ovat keskimäärin noin 5 % yrityksen palkkakustannuksista. Jos poissaoloja pystyttäisiin vähentämään nykyisestä, siitä hyötyisivät sekä yritys että yhteiskunta. Sairauspoissaolojen vähentymiseen tulisi päästä terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavilla seikoilla, eikä esimerkiksi kontrollilla lisäämällä. (Ojala & Ahonen 2005, 40 - 53.)

6.4 Työhyvinvointia ohjaavat lait ja asetukset

Työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös yrityksen toimintaa tai työmenetelmiä muutettaessa. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tätä varten työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jossa selvitetään työolojen kehittämistarpeet. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Yhteistoimintalain perusteella työhönoton periaatteet, henkilöstösuunnitelma, koulutustavoitteet sekä tasa-arvosuunnitelma on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa

yhteistoimintaneuvotteluissa. Lain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä yhteistoimintamenettelyjä. Nämä perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Laki koskee eräin poikkeuksin yritystä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta ei koske valtion, kunnan, kuntayhtymän virastoja. Yrityksen on annettava tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta eli tilinpäätös, selvitys yrityksen määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä ja selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.)

Työntekijät, työnantaja ja työterveyshuolto toimivat yhteistyössä tarkoituksenaan edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä, työkykyä ja työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta tulee ilmetä työterveyshuollon tavoitteet, toimenpiteet ja työpaikan tarpeet. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työnantaja kustantaa työeläkelain edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttävän eläketurvan, jonka kustannuksiin työntekijä osallistuu työeläkevakuutusmaksulla. Työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63- 68 vuotta täytettyään. Työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos työkyvyn todetaan alentuneen vähintään kahdella viidesosalla. (Työntekijän eläkelaki 395/2006.)

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Jos henkilöstön määrä on vähintään 30, henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa tai työsuojelun toimintaohjelmassa tulee olla toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 232/2005.)

Työttömyysturvalaki määrittelee käsitteen työaikapankki, jolla tarkoitetaan yrityskohtaisesti sovittua työntekijöiden työaikajärjestelyä, jolla voidaan työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia säästää tai lainata toisiinsa yhdistäen. (Työttömyysturvalaki 1290/2002.)

7 Työmarkkinajärjestöjen tarjoamat etuudet

Ammattijärjestöjen kautta työntekijöillä on mahdollisuus anoa raha-automaattiyhdistyksen myöntämää lomatukea. Tuen myöntämisessä otetaan huomioon hakijan sosiaaliset ja terveydelliset tekijät, perheen tulot sekä aiempi osallistuminen tuetuille lomille. Järjestöjen kautta voi hakea lomatukea erilaisille kuntoremontti- ja virkistyslomille, joita järjestetään myös

perheille. Lomalaisen maksettavaksi jäävät omavastuuosuuden lisäksi matkakustannukset. Lomatukea voi saada korkeintaan kolmen vuoden välein. Ammattiliitoilla on myös vuokrattavia vapaa-ajan asuntoja tai lomaosakkeita ja jäsenet saavat alennuksia monissa kotimaan lomakohteissa. Ammattijärjestöt tarjoavat oikeudellista neuvontaa, lakimiespalveluja sekä järjestävät koulutusta ja vapaa-ajan tapahtumia. Järjestöjen kautta on mahdollisuus saada alennusta vakuutuksista, pankkisopimuksista, laivaristeilyistä, hotellimaksuista ja polttoaineista.

8 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella. (Liite 1) Lomakkeet jaettiin toimitilapalveluiden henkilökunnalle helmikuussa 2009 järjestetyn koulutustilaisuuden alussa ja paikalla olevia pyydettiin täyttämään ja palauttamaan lomakkeet iltapäivän aikana. Koulutustilaisuuden aiheena oli työhyvinvointi ja tilaisuus oli alustus työhyvinvointisuunnitelmien laadintaan ja työyhteisöjen sisäisen keskustelun aloittamiseen. Tilaisuuteen oli kutsuttu ruokapalveluiden työntekijät (16), kiinteistöhuoltopalveluiden (9), vahtimestaripalveluiden (13) ja IT- palveluiden (13) työntekijät, eli yhteensä 51 työntekijää. Toimitilapalveluiden työn luonteesta johtuen osa henkilöstöstä palveli opiskelijoita normaaliin tapaan eikä voinut osallistua iltapäivään. Poissaolleille annettiin mahdollisuus palauttaa kyselylomake myöhemmin. Koulutusiltapäivään osallistui 32 työntekijää ja lomakkeita palautui 23 kpl. Jälkikäteen palautui 2 lomaketta kiinteistöhuoltopalveluista ja 2 lomaketta IT- palveluista.

9 Tulokset

Täytettyjä lomakkeita palautui kaiken kaikkiaan 27 kpl, joka tarkoittaa 53 % siitä toimitilapalveluiden henkilöstöstä (51:sta), jolle kysely oli suunnattu. Kyselyn ulkopuolelle jätettiin kiinteistösihteeri, ruokapalvelupäällikkö (opinnäytetyön tekijä) ja toimitilajohtaja.

9.1 Vastaajat toimintayksiköittäin

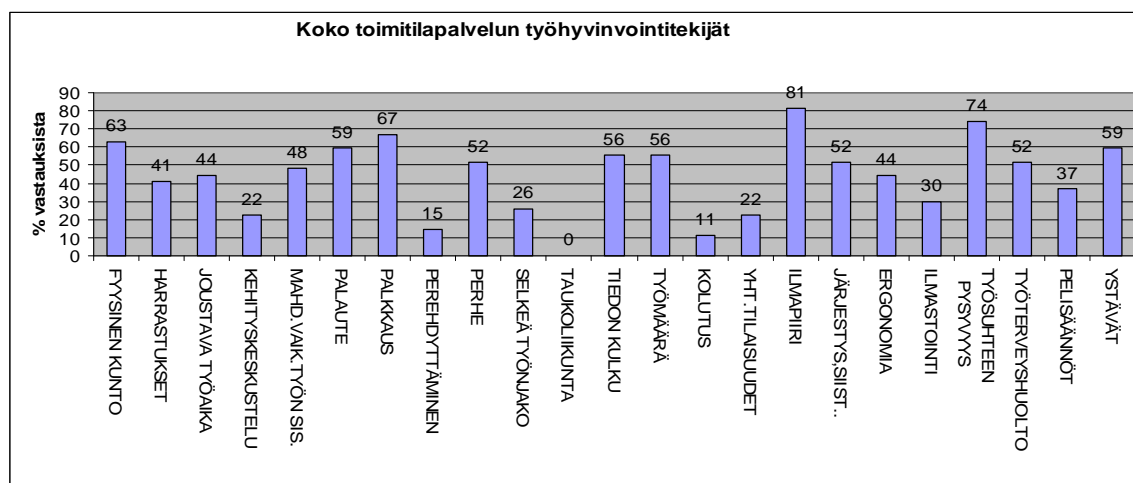
Ensimmäiseksi kysyttiin toimintayksikköä. Ruokapalvelusta palautettiin 8 lomaketta (vastausprosentti 50 %) kiinteistöhuoltopalveluista palautui 5 (vastausprosentti 55 %) vahtimestaripalveluista 7 lomaketta (vastausprosentti 54 %) ja IT- palveluista 4 lomaketta (vastausprosentti 31 %) Kolmessa lomakkeessa ei ollut pyydettyä merkintää toimintayksiköstä. Vastaajat toimintayksiköittäin taulukossa 3.

Vastaajat yksiköittäin	Määrä (kpl)	% vastaajista
IT- palvelut	4	14,8
Kiinteistöhuoltopalvelut	5	18,5
Ruokapalvelut	8	29,6
Vahtimestaripalvelut	7	26
Ei tietoa toimintayksiköstä	3	11,1
Yhteensä	27	100

Taulukko 3: Vastaajat yksiköittäin

9.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

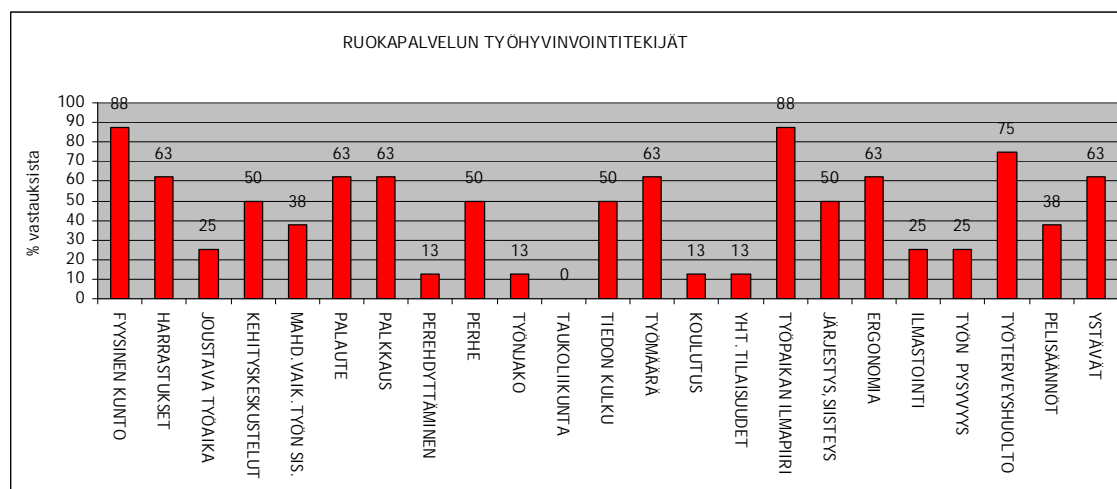
Toisessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin merkitsemään annetulta 23 tekijän listalta noin kymmenen tekijää, joilla oli vastaajien mielestä merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Vastaajat saivat myös lisätä listalle tekijöitä, jotka heidän mielestään puuttuivat luettelosta. Yleisimmin mainitut työhyvinvointitekijät olivat työpaikan ilmapiiri, työsuhteen pysyvyys, palkkaus sekä fyysinen kunto ja ystävät (kuvio 8). Työhyvinvointitekijät toimintayksiköittäin esitetään liitteessä 3.



Kuvio 8: Työhyvinvointitekijät koko toimitilapalvelussa

Ruokapalveluissa yleisimmin mainitut työhyvinvointitekijät olivat työilmapiiri (7 kpl), fyysinen kunto ja työterveyshuolto (6 kpl). Yhtä monessa vastauksessa mainittiin ystävät, palkkaus,

harrastukset, työmäärä, ergonomia sekä työstä saatu palaute. Ruokapalvelun työhyvinvointitekijät kuviossa 9.



Kuvio 9: Ruokapalvelun työhyvinvointitekijät

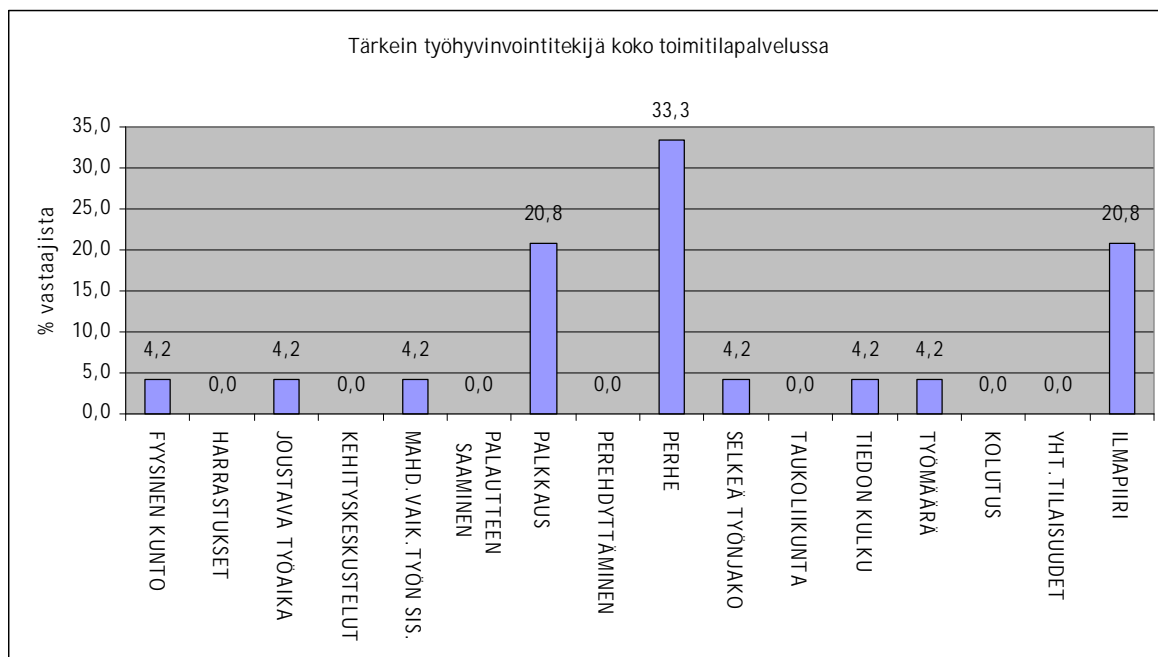
Koko toimitilapalvelussa vähiten mainittuja työhyvinvointitekijöitä olivat taukoliikunta, työnantajan kustantama koulutus, perehdyttäminen sekä yhteiset tilaisuudet ja kehityskeskustelut (Kuvio 8) Ruokapalveluissa vastaukset olivat suurin piirtein samanlaisia ja vähiten mainittuja tekijöitä olivat taukoliikunta, perehdyttäminen, työnjako, yhteiset tilaisuudet ja työnantajan kustantama koulutus. (Kuvio 9)

Ruokapalvelun vastaukset poikkesivat merkittävimmin toimitilapalvelun muista vastauksista siinä, että ruokapalvelun vastauksissa mainittiin muita useammin fyysinen kunto, työterveyshuolto, harrastukset, kehityskeskustelut ja ergonomia. Vastaavasti koko toimitilapalveluja harvemmin mainittiin työsuhteen pysyvyys ja joustava työaika. (Kuvio 9) Työsuhteen pysyvyys oli mainittu jokaisessa kiinteistöhuolto-, vahtimestari- ja IT- palveluiden lomakkeessa (16 kpl), mutta vain kahdessa ruokapalvelun vastauksessa. Fyysinen kunto oli hieman yleisemmin mainittu ruokapalveluiden kuin kiinteistöhuoltopalveluiden vastauksissa (Liite 2). Annettuun työhyvinvointitekijälistaan lisättiin kolme tekijää, IT-palvelun vastaajat lisäsivät ammattitaidon arvostuksen sekä huumorin ja ruokapalvelun vastaaja lisäsi listaan lomat.

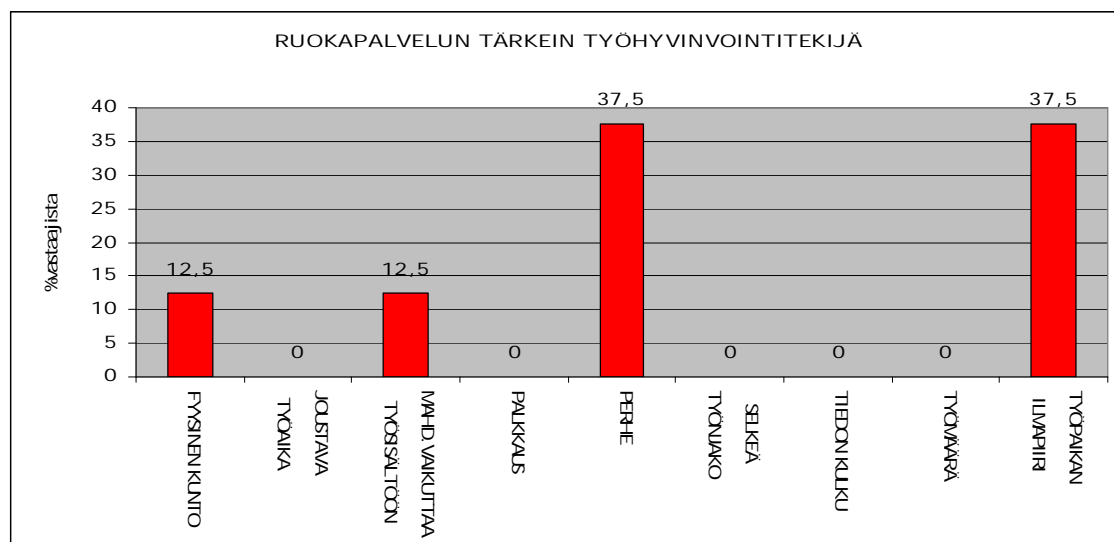
9.3 Tärkeimmät työhyvinvointitekijät

Kolmannessa kysymyksessä pyydettiin nimeämään viisi tärkeintä työhyvinvointitekijää ja samalla kuvaamaan muutamalla sanalla, miten nämä tekijät näkyvät käytännössä. Tähän kysymykseen oli vastattu 24:ssä lomakkeessa (88 %), joista 22:ssä (81,5 %) mainittiin kaikki viisi hyvinvointitekijää ja kahdessa lueteltiin neljä tekijää. Kolme (11 %) ei vastannut tähän lain-

kaan. Koko toimitilapalvelun tärkeimmiksi työhyvinvointitekijöiksi tulivat perhe, palkkaus ja työpaikan ilmapiiri. (Kuviot 10) Ruokapalvelun tärkeimmät työhyvinvointitekijät olivat perhe ja työpaikan ilmapiiri (kuvio 11).



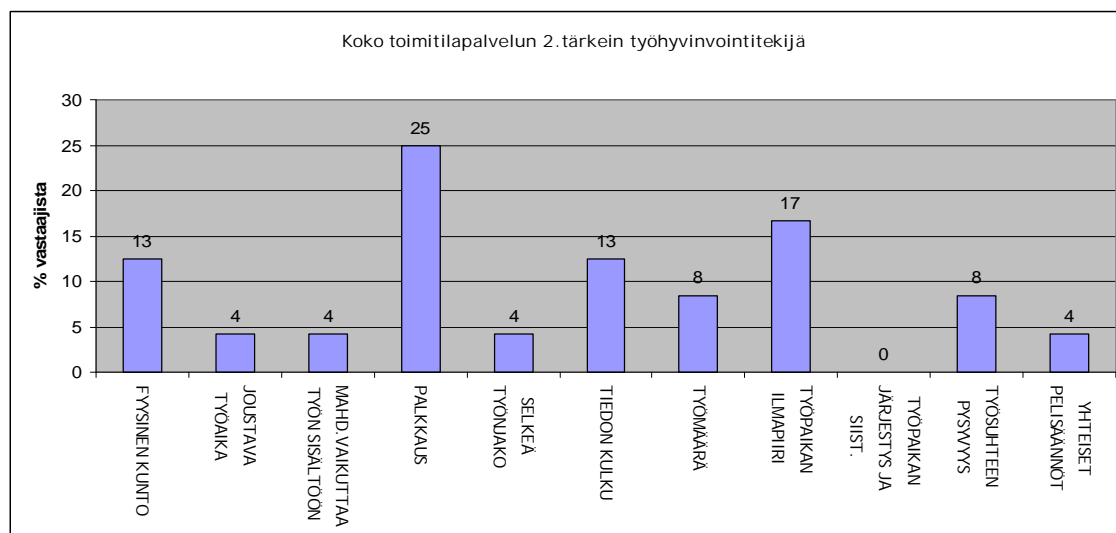
Kuvio 10: Koko toimitilapalvelun tärkein työhyvinvointitekijä



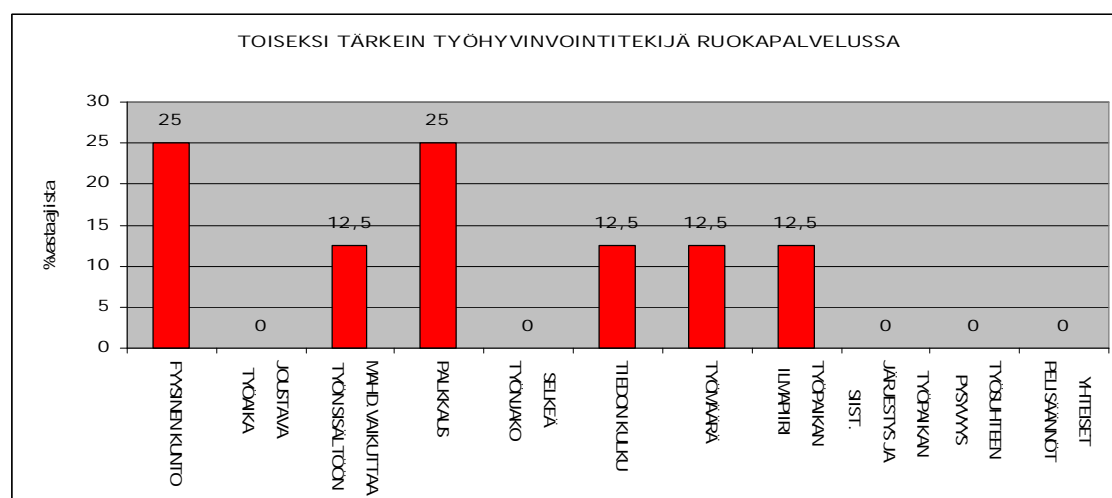
Kuvio 11: Tärkein työhyvinvointitekijä ruokapalvelussa

Tärkeimmän työhyvinvointitekijän kohdalla vastaukset keskittyivät selvästi kolmeen tekijään, eli perhe, palkkaus ja ilmapiiri (kuviot 10 ja 11). Toiseksi tärkeimpinä tekijöinä mainittiin

palkkaus ja työpaikan ilmapiiri. (Kuviot 12 ja 13) Sanallisia kuvauksia siitä, miten viisi tärkeintä hyvinvointitekijää näkyvät käytännössä, oli vain kuudessa lomakkeessa ja yhdessä vastauksessa oli kuvattu kolme tekijää. Työhyvinvointitekijöiden sanalliset kuvaukset liitteessä 3.

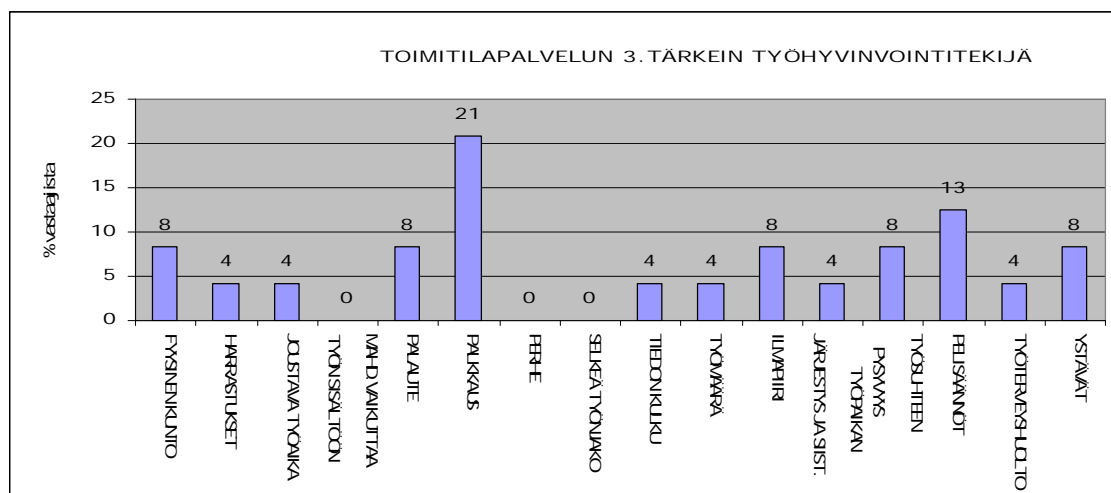


Kuvio 12: Toiseksi tärkein työhyvinvointitekijä koko toimitilapalvelussa

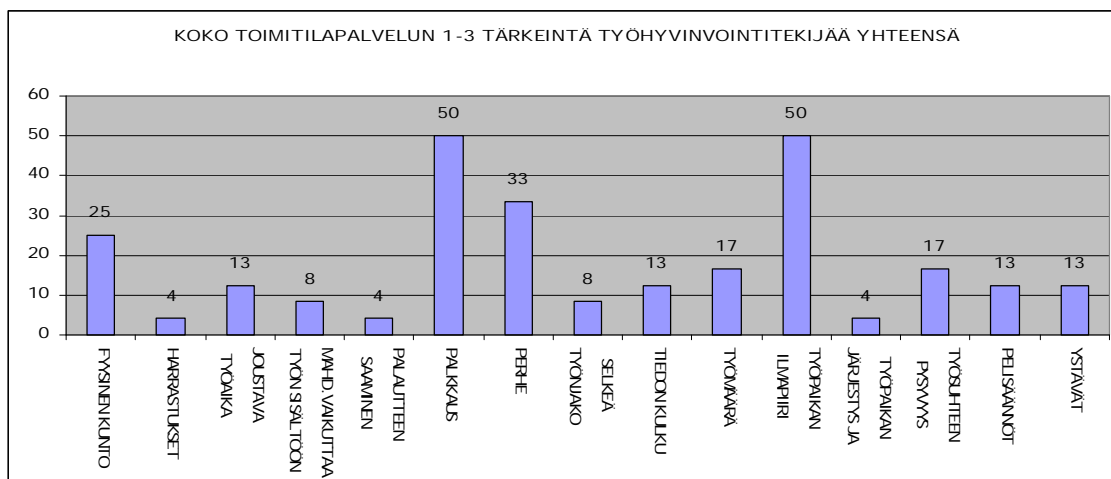


Kuvio 13: Toiseksi tärkein työhyvinvointitekijä ruokapalvelussa

Ruokapalvelun vastauksissa toiseksi tärkeimmiksi työhyvinvointitekijöiksi koettiin palkkaus ja fyysinen kunto. Fyysinen kunto oli merkittävästi tärkeämpi kuin toimitilapalvelussa yleensä (Kuviot 12 ja 13). Kolmanneksi tärkeimmäksi työhyvinvointitekijäksi koko toimitilapalvelussa tuli palkkaus. (kuvio 14), neljänneksi tärkeimpiä olivat ilmapiiri, joustava työaika ja ystävät. (Liite 3) Ruokapalvelun neljänneksi tärkein hyvinvointitekijä oli ystävät. (Liite 3). Viidenneksi tärkein työhyvinvointitekijä koko toimitilapalvelussa oli työsuhteen pysyvyys. Ruokapalvelussa viidenneksi tärkeimmän osalta vastaukset jakaantuivat tasaisesti usean tekijän osalle niin, että viidenneksi tärkeintä oli hankalaa nimetä. (Liite 3)



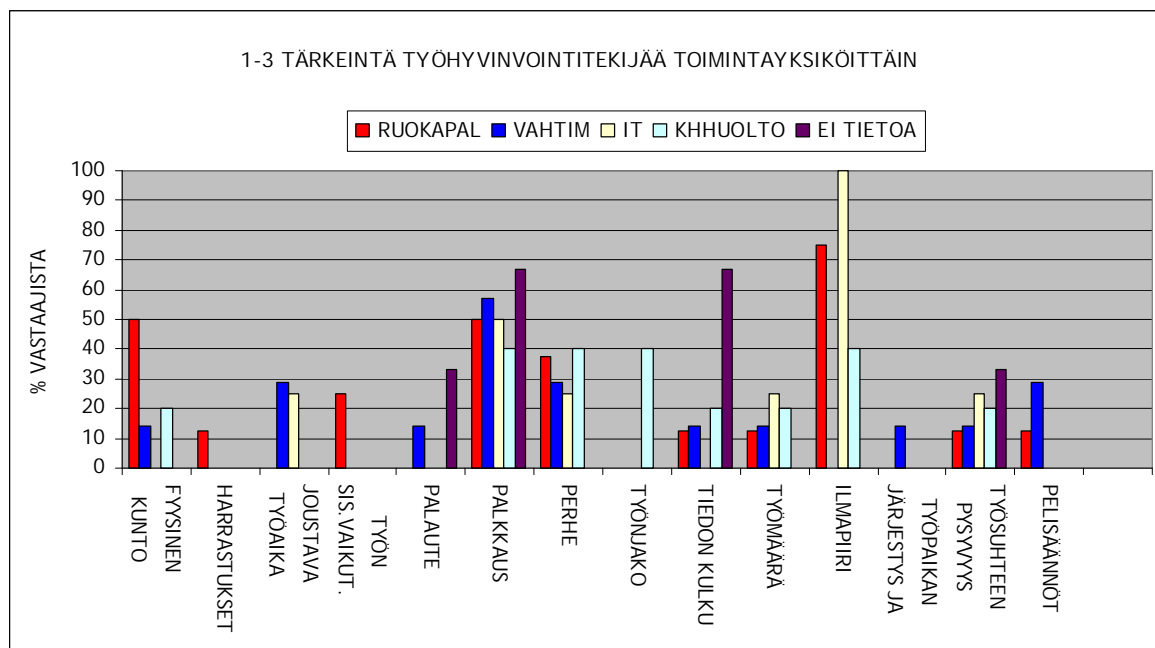
Kuvio 14: Kolmanneksi tärkein työhyvinvointitekijä koko toimitilapalvelussa



Kuvio 15: Koko toimitilapalvelun 1-3 tärkeintä työhyvinvointitekijää

Kun laskettiin yhteen kaikki tärkeimmiksi, toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmiksi sijoitetut työhyvinvointitekijät, nähtiin, että toimialan tärkeimmäksi työhyvinvointitekijäksi sijoittunut "perhe" oli vasta kolmannella sijalla (Kuvio 15). Tämä johtuu siitä, että perhe oli joko tärkeysjärjestyksen ensimmäisenä, tai sitä ei mainittu lainkaan. Tärkeysjärjestyksen kolme ensimmäiseksi sijoittunutta tekijää eri toimiyksiköissä näkyvät kuviossa 16.

Kun verrataan yleisimmin mainittuja työhyvinvointitekijöitä ja viittä tärkeimmiksi työhyvinvointitekijöiksi asetettuja, huomataan, että pääasiassa samat tekijät olivat sekä yleisimmin mainittuja että viiden tärkeimmän listalle sijoitettuja. Joustava työaika oli tästä poikkeus, sillä se sijoittui tärkeysjärjestyksessä neljänneksi, mutta mainittiin vain alle puolessa vastauksista.



Kuvio 16: 1-3 tärkeintä työhyvinvointitekijää toimintayksiköittäin

9.4 Oma toiminta ja odotukset työnantajalta

Vapaamuotoisissa kysymyksissä tiedusteltiin omaa toimintaa työhyvinvoinnin kannalta sekä odotuksia työnantajalta. Kaikissa lomakkeissa oli vastattu ensimmäiseen kysymykseen: "Miten huolehdit terveydestäsi ja kunnostasi?" Yleisimmät vastaukset tähän olivat "liikunta", "terveet elämäntavat" ja "terveellinen ruoka". Toinen kysymys oli: "Mitä olet valmis muuttamaan elämässäsi, jotta työhyvinvointisi lisääntyisi?" Tähän oli vastattu 16 lomakkeessa. Vastauksina olivat esimerkiksi: "liikuntaa lisäämällä", "ottamalla rennommin", "lopettamalla duunit", "ei tarvitse muuttaa mitään" ja "lopettamalla tupakoinnin".

Kolmas kysymys kuului: "Mitä odotat työnantajalta?" Vastaamatta jätti vain 4 henkilöä. Vastauksissa odotettiin lisää palkkaa, tiedonkulun parantamista, pelisääntöihin sitoutumista ja välittämistä. Neljänteen kysymykseen "Toivoisin.." vastasi 19 henkilöä ja vastauksissa toivottiin parempaa palkkaa, tiedonkulun parantamista ja kulttuuriseteleitä. Annetut vastaukset on kirjattu liitteeseen 3.

10 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät toimitilapalveluiden työntekijöiden mielestä kuuluvat työhyvinvointiin, ja miten ruokapalveluiden näkemykset poikkeavat muista yksiköistä.

10.1 Työpaikan ilmapiiri

Miksi työilmapiiri mainittiin koko toimitilapalvelussa ja ruokapalvelussa useammin kuin muut osatekijät? Kenties siksi, että työilmapiiri on läsnä jokaisessa työpäivässä ja kaikilla on kokemuksia siitä. Työilmapiiri on asia, johon jokaisella työyhteisön jäsenellä on jotain annettavaa. Ilmapiiri ei synny itsestään, vaan se on tietoisien toiminnan tulos. Myönteiseen ilmapiiriin päästään yhteistyöllä, sosiaalisella kanssakäymisellä ja yhteisillä pelisäännöillä (Työturvallisuuskeskus 2009). Ilmapiirin tulisi olla keskusteluun kannustava ja myös ikävät asiat tulisi rohjeta ottaa esiin. Keskustelu ja tavoitteista yhdessä sopiminen edellyttävät, että vuorovai-
kutukseen ja pohdintaan on myös aikaa, eikä vain tahtoa. Uudet ideat ja kehittyminen eivät synny eivätkä toteudu ilman yhteistä keskustelua (Kaivola 2003, 146).

Ruokapalvelun vastauksissa kuvattiin työilmapiirin ilmenemistä: "voi puhua asioista oikeilla nimillä" ja lisäksi sanallisissa kuvauksissa vastattiin: "kuunnellaan eriäviä mielipiteitä" ja "mahdollisuus kokeilla uutta". Nämä kertovat asenteista työyhteisöissä. Asenteet heijastuvat ilmapiiriin ja ne ovat hyviä kehittämisen kohteita, koska niitä voi muuttaa välittömästi, jos vain on tahtoa. Työyhteisössä tulisi avata keskustelua työpaikan asenteista. Toimitaanko niin, että etsimme toisten virheitä vai pyrimmekö näkemään ensi sijassa onnistumiset. Tyrmätäänkö uudet ideat mahdottomina? Negatiivinen asenne tuhoaa työn ilon ja luovuuden. (Kaivola & Launila 2007, 104- 105.)

Toimitilapalvelun henkilöstö toimii palveluammattissa. Se on tekemisissä työpaikkansa koko henkilöstön ja koulumaailmassa myös opiskelijoiden kanssa. Tämän vuoksi on epätodennäköistä, etteivät asiakaspalvelijat pitäisi myös palvelutilannetta tärkeänä ilmapiirin kannalta. Asiakkaiden kohtaamisissa hyvä ilmapiiri näkyy arvostuksena, hyväntuulisena jutteluna ja hyvänä käytöksenä. Asiakaspalvelijan hyvän päivän toivotus tai kuulumisten kysely tuottavat hyvän mielen asiakkaalle. Asiakkaan ystävällisyys tai kiitos taas ilahduttaa asiakaspalvelijaa. Huono ilmapiiri näkyy jo asiakaspalvelijan kasvoilta. Työhyvinvointi parantaa paitsi laatua myös asiakastyytyväisyyttä ja työntekijöiden voimavarat saadaan käyttöön vain, kun henkilöstö voi hyvin (Kaivola & Launila 2007, 133). Tässäkin kohdin on todettava, että jokainen vaikuttaa ilmapiiriin, tahtoen tai tahtomattaan. Kiire, tekemättömien töiden lista tai henkilökunnan vajeus voivat haitata asiakkaan kohtaamista ainutkertaisella totuuden hetkellä. "Niin metsä vastaa, kuin sinne huudetaan", pitää tässäkin paikkansa. Henkilöstö ei saa purkaa kiirettä tai huonoa mielialaansa asiakkaisiin, vaan ilmapiiriä heikentävät asiat tulee ottaa esille työyhteisön omassa palaverissa.

Melko yllättävää oli se, että ilmapiiri mainittiin vastauksissa useammin kuin esimerkiksi työ-
määrä. Tämän perusteella voi päätellä, että hyvä ilmapiiri auttaa jaksamaan kiireenkin kes-

kellä. Hämmäläisen mukaan ihminen ei väsy suureen työmäärään, vaan siihen, että hänen intohonsa ja motivaationsa on kadonnut (Hämäläinen 2001, 13).

10.2 Perhe ja työsuhteen pysyvyys

Viiden tärkeimmän tekijän listalla ykköseksi tuli selvästi koko toimitilapalveluissa perhe. Tämä ei ole yllätys, sillä tutkimusten mukaan suomalaisten mielestä heidän tärkein onnellisuuden osatekijänsä on hyvä perhe-elämä ja ihmissuhteet (EVA 2005). Samansuuntainen tulos saatiin vuonna 2008 tehdyssä kyselyssä, jonka mukaan 89 % palkansaajista piti erittäin tärkeänä elämänalueena koti- ja perhe-elämää. (Tilastokeskus 2008.) Perheen ainutlaatuisuutta tässä kyselyssä korosti se, että perhe oli joko tärkein työhyvinvointitekijä, tai sitä ei mainittu lainkaan. Työllä turvataan perheen toimeentulo ja työssäkäynti merkitsee siis perheestä huolehtimista. Koska vastaajien elämäntilannetta ei kysymyksissä kartoitettu, tulokset eivät kerro, olivatko lapsuuden perhe ja puoliso ja omat lapset vastaajille yhtä tärkeitä.

Työsuhteen pysyvyyden kohdalla ruokapalvelun vastaukset poikkesivat toisista. Muiden toimialojen kaikki työntekijät (100 %) mainitsivat työsuhteen pysyvyyden, mutta ruokapalvelun vastaajista vai 25 %. Syynä tähän on erittäin hyvä keittiöalan työllisyystilanne. Jos työ jostain syystä loppuisi, uuden työpaikan löytäminen työvoimapulaa potevalla alalla ei tulisi olemaan ongelma.

10.3 Palkkaus, fyysinen kunto ja palautteen saaminen

Kun keskustelelee nuorten kanssa työelämästä, palkka on työn tärkein kannustin. Niin on ollut aikuistenkin maailmassa vielä 80-luvulla, mutta suunta on muuttunut. Vuoden 2008 Työolo-tutkimuksen mukaan työn sisältö on tullut työntekijöille palkkaa tärkeämmäksi tekijäksi (Tilastokeskus 2008). Toimitilapalvelun kaikki työntekijät eivät maininneet palkkaa lainkaan, ja vain 20 % vastaajista piti palkkaa tärkeimpänä työhyvinvointitekijänä. Johtuneeko tulos siitä, että nämä työntekijät ovat jo ammattia valitessaan arvostaneet muita tekijöitä kuin korkeaa palkkaa? Näkyykö tässä valtakunnallisen tutkimuksen tulos työn sisällön ja palkan suhteesta? IT-palvelun työntekijöistä jokainen mainitsi palkkauksen, mutta matalan vastausprosentin vuoksi siitä ei voi tehdä johtopäätöksiä. Työssä käydään elannon hankkimiseksi, ja siksi on luonnollista, että palkka mainittiin useimmissa vastauksissa (58 %), kun lasketaan yhteen kaikki tärkeimmät, toiseksi ja kolmanneksi tärkeimmät työhyvinvointitekijät.

Keittiötyö on fyysisesti vähintään keskiraskasta, ja siksi on ymmärrettävää, että fyysinen kunto mainittiin hyvinvointitekijänä useimmissa ruokapalvelun vastauksissa. Keittiötyö vaatii hyvää kuntoa ja kestävyyttä. Työterveyshuolto mainittiin ruokapalveluiden vastauksissa use-

ammin kuin muilla toimialoilla. Se kertoo työterveyshuollon arvostuksesta ja siitä, että fyysisesti rasittavaa työtä ei voi tehdä puolikuntoisena, ja että lääkäripalveluja pidetään tärkeinä.

Omaa toimintaa koskevista vastauksista saattoi päätellä, että työntekijät ymmärtävät liikunnan, oikean ravitsemuksen ja muiden terveiden elämäntapojen vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa. Useimmat harrastavat liikuntaa ja joidenkin tavoitteena oli liikunnan lisääminen. Työnantajan vuosittain jakamat liikuntasetelit edistävät osaltaan liikunnan harrastamista.

Palautetta piti tärkeänä yli puolet vastaajista. IT- palvelussa palaute oli tärkeää kaikille vastanneille. Tämä johtuu luultavasti siitä, että tietokoneella olleen ongelman korjaantumisen voi todeta vain tietokoneen käyttäjä, ja palaute järjestelmäasiantuntijalle kertoo, miten hyvin hän onnistui ongelman poistamisessa. Ruokapalvelussa palautteen saaminen mainittiin useammin kuin kiinteistöhuollossa tai vahtimestaripalveluissa ilmeisesti siksi, että keittiössä halutaan kuulla esimiehen, asiakkaan tai toisen työntekijän mielipide esimerkiksi valmistetun ruoan mausta tai ulkonäöstä. Palautteen saaminen tehdystä työstä on tärkeää, sillä ilman palautetta ei voi tietää, tekeekö oikeita asioita ja miten on onnistunut tehtävissään. Toimitilapalvelun henkilökunta palvelee sekä sisäisiä että ulkoisia asiakkaita. On tärkeää saada palautetta myös asiakkailta, kuten eräässä ruokapalvelun vastauksessa todettiin.

10.4 Vähiten mainitut työhyvinvointitekijät

Säännöllistä taukoliikuntaa ei mainittu yhdessäkään vastauksessa, vaikka liikunnalla voisi virkistää lihaksia ja elvyttää verenkiertoa. Johtuiko tämä siitä, ettei vastaajilla ole kokemusta asiasta vai siitä, että taukoliikunta ei mahtunut kymmenen työhyvinvointitekijän joukkoon?

Työnantajan järjestämä koulutus mainittiin vain muutamassa vastauksessa. Onko syynä se, että järjestetty koulutus on ollut turhanpäiväistä eikä se ole vastannut odotuksia? Kertooko vastaus siitä, että koulutusta on ollut riittävästi, tai että koulutusvaihtoehtoista ei tiedetä?

Yhteiset tilaisuudet mainittiin viidessä vastauksessa. Koetaanko tilaisuudet ikävinä velvollisuuksina, joihin on pakko osallistua ja halutaanko vapaa-aikana irrottautua työyhteisöstä kokonaan? Oliko tulos kenties seurausta siitä, että kyseinen tekijä ei yksinkertaisesti mahtunut kymmenen tekijän joukkoon?

11 Toimenpide-ehdotuksia ruokapalveluun

Työhyvinvointitekijöiksi nimettiin useita sellaisia asioita, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, kuten ystävät, perhe, fyysinen kunto ja harrastukset. Tämä kertoo sen, elämään mahtuu muu-

takin kuin työ, vaikka työ vie valveillaolotunneista suurimman osan. Mielekkäät harrastukset ja sosiaaliset suhteet auttavat jaksamaan ja parantavat elämänlaatua (Ojanen 2006, 259).

Työhyvinvointitekijöiden suuresta määrästä johtuen myös kehittämis ehdotuksia löytyi useita. Kuitenkaan työyhteisölle ei voi esittää pitkää kehittämisajatuslistaa samalla kertaa. On välttämätöntä, että esille nostettuja kehittämisajatuksia toteutetaan asteittain. Päähuomio kiinnitetään työn organisointiin, vastuun jakamiseen ja vuorovaikutukseen kannustamiseen, jotka kaikki vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin. Myös palautteen antamiskulttuuria tulee edistää, sillä yli puolet vastaajista piti palautetta tärkeänä.

Hyvä työilmapiiri edellyttää jatkuvaa ja hyvää vuorovaikutusta. Oppilaitoksen työvuoden aikana ruokapalveluissa on mahdollisuus lyhyisiin viikkopalaveriin, sillä opiskelijapalvelut on hoidettava kaikkina työpäivinä. Ruokapalvelun toimipistekohtainen palaveri voidaan sijoittaa ainoastaan perjantai-iltapäivään, jolloin ei ole iltapäiväkahviota. Siivous- ja astiahuoltotöiden tultua valmiiksi käytetään työpäivän lopussa noin tunti yhteisten asioiden käsittelyyn. Ajankohta on epäedullinen syvälliselle pohdinnalle tai tavoitteiden asettelulle. Toisaalta tunnin palaveriaika kuluu päivittäisten rutiini- ja tiedotusasioiden hoitoon, niin että tulevaisuuden suunnitteluun tai muuhun pohdiskeluun ei jää aikaa. Yhteiseen pohdintaan ja ajatusten vaihtoon on varattava lisää aikaa. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi niin, että viikkosiivousta jaetaan useamman päivän osalle, jolloin siivoustyöt tulevat valmiiksi aikaisemmin ja palaveriaikaa saadaan pidennettyä.

Ruokapalvelut on vuosittain viettänyt ennen lukuvuoden alkamista liikunnallisen virkistäytymispäivän. Tähän liitetään jatkossa jokin toiminnan kehittämiskysymys. Päivän aihe valitaan henkilökunnalta tulevien ehdotusten ja tämän kyselyn tuottamien tulosten pohjalta. Toimipistekohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien laadinnat ja niiden jatkoseurannat ovat ensimmäisiä aiheita. Aiheiden käsittelyyn tulee tietoisesti olla ratkaisukeskeistä. Ongelmien sijasta tulee puhua tavoitteista. "Tieto ei kulje" muutetaan tavoitteeksi: "tiedon kulun parantaminen". "Pelisääntöjä ei noudateta" muotoillaan tavoitteeksi: "Miten pelisäännöt saadaan toimiviksi". Kun ongelmista puhuminen muutetaan tavoitteista puhumiseksi, kukaan ei koe, että häntä syytetään. (Furman & Ahola 2002, 69.)

Työyhteisössä voi tuntua keinotekoiselta sanoa toiselle suoraan: "Arvostan työtäsi". Mutta arvostus välittyy luontevasti, kun kysymme neuvoa tai toisen mielipidettä, pyydämme apua ja kiitämme siitä. Tällöin työtoveri tulee huomatuksi ja arvostus on palkkio hänen tekemästään työstä. (Furman & Ahola 2002, 22- 28). Toisen auttaminen synnyttää kiitollisuuden tunteen ja kiitollisuuden osoittaminen on parasta mahdollista palautetta, mitä toiselta voi saada. Se antaa tunteen, että työtämme arvostetaan ja se saa meidät auttamaan toinen toisiamme myös jatkossa. (Furman & Ahola 2002, 58). Työnkierto työpaikan sisällä ja toimipisteiden välillä

saattaisi lisätä palautteen antamista ja neuvon kysymistä toiselta ja se lisäisi työn vaihtelevuutta. Työtapoja tulisi tarkasteltua kriittisesti, ulkopuolisin silmin ja myös sijaistaminen helpottuisi.

Koulutus jäi monelta mainitsematta, mutta sen sijaan kuvattiin työn sisältöön vaikuttamista: "mahdollisuus kokeilla uutta, otetaan opiksi virheistä, vertaistuki" Nämä toiveet voisivat täyttyä osaamisen jakamisella ja miettimällä yhdessä, miten asioita voisi tehdä toisin ja entistä paremmin. Tämä merkitsisi toisilta oppimista ja vertaistukena olisi lähin työtoveri. Vaikka ei lähdeittäisi koulutukseen, tapahtuisi silti oppimista. Työntekijät ovat useimmiten oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Jos heitä kannustetaan luovuuteen ja uuden kokeilemiseen, voi löytyä entistä parempia ja tehokkaampia työtapoja. Luovuus ei synny käskemällä, mutta voidaan luoda olosuhteet, joissa uskalletaan kokeilla uutta. Mitä useammat tuottavat parantamishetkiä, sitä todennäköisempää on yrityksen menestys. (Ojala & Ahonen 2005, 170.) Uusien näkökulmien löytymistä voisi edistää kannustamalla aloitteiden tekoon. Mikäli aloitteiden kertominen ujoitettaisiin, voisi ottaa käyttöön aloitelaatikon. Palkkiot kannustavat aloitteiden tekoon. Yhdessä voitaisiin löytää toteuttamiskelpoinen palkkio, kenties ensimmäinen aloite olisikin sopivan palkkion ideointi.

Keittiöissä voitaisiin työt jakaa vastuualueisiin ja nimetä niiden hoitajat. Osittain näin on nykyin, mutta vastuuta ja kehittämisenäkökohtaa ei ole tähdennetty. Vastuu voisi innostaa uudella tavalla ja luoda tunteen, että työhön voi itse vaikuttaa (Ojanen 2006, 132).

Positiivisen palautteen saaminen on kuin palkka, mutta se ei vaadi rahallista satsausta eikä siitä tarvitse maksaa veroa! Palautteen antaminen ei voi olla vain esimiesten tehtävä, vaan kaikki voivat sanoa myönteisiä asioita toistensa tekemisistä. Tämäkin asia kenties toteutuu jossain määrin, mutta ehdotan, että työyhteisöissä sovitaan tästä tavasta yhteisesti. Myönteinen toiminta alkaa ruokkia itse itseään, ja mitä enemmän kukin antaa positiivista palautetta, sitä enemmän sitä saa itsekin (Hämäläinen 2001, 139).

Koska perhe antaa työntekijälle voimaa työn tekemiseen, työpaikan tulisi maksaa tämä perhemyönteisenä toimintana takaisin. Työntekijöillä voi olla huolehdittavanaan paitsi lapset, myös omat tai appivanhemmat, jotka kenties asuvat toisella paikkakunnalla. Työn ja perheen yhteen sovittaminen onnistuu normaalioloissa, mutta esimerkiksi lapsen sairastuminen vaikuttaa arkeen välittömästi. Miten työpaikka voi ottaa perheen olemassaolon huomioon? Millainen on perhemyönteinen työpaikka? Tuskin voi olla yhtä oikeaa vastausta, mutta lasten tai perheen asiat eivät saisi jäädä hoitamatta työpaikan joustamattomuuden vuoksi. Työterveyslaitoksen mukaan työaikajoustot parantaisivat perheen hyvinvointia (Työterveyslaitos 2009). Joustot tekevät mahdolliseksi perheen asioiden hoitamisen silloin, kun siihen ilmenee tarvetta. Työaikapankki -järjestelmä on tähän joustoon yksi keino. Tällä hetkellä ruokapalveluissa

ei ole liukuvaa työaikaa eikä työaikapankkijärjestelmän käyttöön otosta Omniassa ole toistaiseksi neuvoteltu. Nämä keinot voitaisiin viedä ehdotuksina henkilöstöneuvostoon ja sitä kautta johdon päätettäväksi.

12 Pohdintaa

Koulutustilaisuuteen osallistui 32 työntekijää, mutta vain 27 vastasi kyselyyn ja heistäkin osa jätti puolet kysymyksistä vastaamatta. Tämä osoittaa, että kyselyihin vastaamattomuus ei aina johdu ajan puutteesta, vaikka siihen on usein helpointa vedota. Kyselyyn olisi saattanut tulla enemmän vastauksia, jos lomakkeet olisi jaettu työntekijöille toimialojen esimiesten kautta. Täyttä vastausprosenttia tuskin silloinkaan olisi saatu, ja lomakkeiden palauttamisesta olisi pitänyt varmasti muistuttaa.

Johtopäätösten ja toimenpide-ehdotusten tekeminen olisi ollut helpompaa, jos kysymykset olisi kohdistettu nykyiseen työhön. Toisaalta nyt saatiin näkemykset optimitilanteesta ja vältyttiin ongelmakeskeisyydeltä. Tätä pidän erityisen hyvänä lähtökohtana, kun aloitetaan kyselyn pohjalta työhyvinvointisuunnitelmien työstäminen. Pohdinta voidaan aloittaa ilman kielteisesti sävyttyneitä tuloksia.

Ruokapalveluyksiköstä vastaavana sain arvokasta ja ainutlaatuista tietoa oman toimialani työhyvinvointitehtävistä, jota ilman tätä kyselyä en olisi saanut. Olin yllättynyt esimerkiksi siitä, että koulutus mainittiin vain yhdessä ruokapalvelun vastauksessa ja siitä, että työmäärä ei ollut niin merkittävä tekijä kuin ilmapiiri.

Tämän kyselyn tulokset ovat toimitilapalveluiden yksiköiden käytettävissä mahdollisia pohdintoja ja syksyn työhyvinvointisuunnitelmia varten. Kun työhyvinvointiin on tietoisesti kiinnitetty huomiota, ja kun siihen on kohdennettu toimenpiteitä, voisi sopiva jatkotutkimuksen aihe olla: "Miten työhyvinvointiin suunnatut toimenpiteet näkyvät työyhteisössä?"

Lähteet

Kirjat

- Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita Prima .
- Furman, B., Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Häkkinen, M., Uski, A. 2006. Ratkaiseva yhteys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Helsinki: Tammi.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Kaivola, T., Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat .
- Kääriäinen, M. 2006. Huomio työhyvinvointiin. Helsinki: Edita Prima .
- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 15.4.2005/232.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus; miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.
- Moisio, P., Karvonen, S., Simpura, J., Heikkilä, M. (toim.) 2008. Suomalaisten hyvinvointi 2008. Sosiaali- ja terveysalan Tutkimus- ja Kehittämiskeskus, Stakes. Vammala: Vammalan Kirjapaino.
- Ojanen, M. 2006. Hyvä, paha ihminen. Hämeenlinna: Karisto.
- Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Juva: WS Bookwell.
- Otala, L., Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WS Bookwell .
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima.
- Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S., Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sallinen, M., Kandolin, I., Purola, M. 2002. Elämisen rytmi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Salmimies, P., Salmimies, R. 2002. Esimiehen arkipsykologia. Porvoo: WSOY.
- Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 .

Sähköiset lähteet

Ahola, K. 2000. Henkistä hyvinvointia työssä. Luettu 17.12.2008.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2000-03/03.htm>

Elämä pelissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2008. Luettu 20.1.2009.

http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/elama_pelissa/

EVA 2005. Kansallinen asennetutkimus 2005. Tulostettu 17.3.2009.

http://www.eva.fi/files/1110_onnellisuuden_vaikea_yhtalo.pdf

Eväitä työyhteisön hyvinvointiin. Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000 - 2003. Luettu

12.1.2009. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm>

Harjanne, K. 2009. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Luettu 12.1.2009.

http://www.tyoturvallisuuskeskus.fi/files/2/tyosuojelutoiminta_tyopaikalla.pdf

Heliövaara, M., Riihimäki, H. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Suomalaisten terveys 2005. Luettu

20.1.2009. http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/terveys_ja_sairaudet/

Häkkinen, K. 2002. Hyvinvoiva työyhteisö. Työsuojelutietopankki. Luettu 20.1.2009.

http://fi.osha.europa.eu/good_practice/stressi/tyoyhteiso.stm

Ilmarinen, J. Työkyky- talomalli 2007. Tulostettu 12.12.2008.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

Korhonen, O. 1998. Työterveiset. Luettu 20.2.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1998-02/09.htm>

Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003. Strategia ja suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi. Yleiskirje 9/2003. Tulostettu 20.11.2008.

<http://www.kuntatyonantajat.fi/julkaisut>

Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt - suositus kunta-alalle. Tulostettu 10.11.2008. <http://www.kuntatyonantajat.fi/julkaisut>

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L., Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tulostettu 8.1.2009.

<http://www.uta.fi/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf>

Suomalainen ravitsemussuositus. 2005. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 12.1. 2009.
http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/elintavat/ravitsemus/suositukset

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2008. Terveys ja sairaudet. Luettu 8.2.2009.
http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/terveys_ja_sairaudet/

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2008. Elämä pelissä. Luettu 20.1.2009.
http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/elama_pelissa/

Tilastokeskus 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1997-2008.
Luettu 18.3. 2009. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Työhyvinvointi ei ole sattumaa -tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta 2002. Tulostettu 12.1.2009. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/Eisattumaa.pdf>

Työterveyslaitos 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Luettu 16.1.2009.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tyoterveyshuolto/Tiedonlahteet/Kirjallisuus/tyo+ja+terveys.htm>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Työolobarometri 2008 ennakkotietoja. Tulostettu 12.1.2009.
http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008_ennakkotiedot.pdf

Työterveyslaitos 2008. Menetelmäpakki. Luettu 15.1.2009.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Menetelmäpakki/>

Työterveyslaitos 2008. Tykytoiminta. Luettu 20.1.2009.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykytoiminta/>

Työturvallisuuskeskus 2009. Työyhteisön ilmapiiri. Luettu 12.3.2009.
<http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>

Julkaisemattomat lähteet

Laatio, H. 2003. Tyytyväistä työtäkö? -työtyytyväisyystutkimus. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Helsinki. Opinnäytetyö.

Luukinen, S. 2004. Työhyvinvointia muutoksessa Palmian catering-palvelujen henkilöstöravintoiloissa. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Helsinki. Opinnäytetyö.

Rikkinen, K. 2003. HUS-ravitsemuskeskuksen esimiesten työssäjaksaminen. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Helsinki. Opinnäytetyö.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Väitöskirja.

Kuviot

Kuvio 1: Työyhteisön ilmapiiriä kuvanneet tekijät sosiaali- ja terveystalouksissa vuosina 1991 (n=1115), 1997 (n=1683) ja 2001 (n=1657), asteikko 1 (huono) -5 (hyvä) (Nakari 2003)	9
Kuvio 2: Kehittämistoimenpiteiden vaikutus työssä jaksamisen kannalta (Työhyvinvointi ei ole sattumaa 2002)	10
Kuvio 3: Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008, 35.)	11
Kuvio 4: Elämä on puu (Kääriäinen 2006, 18)	17
Kuvio 5: Elämä on kaari (Kääriäinen 2006, 17)	17
Kuvio 6: Työkykytalo (Ilmarinen 2007)	20
Kuvio 7: Yrityksen menestymiseen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyviä piirteitä (Riikonen ym. 2003, 20)	28
Kuvio 8: Työhyvinvointitekijät koko toimitilapalvelussa	31
Kuvio 9: Ruokapalvelun työhyvinvointitekijät	32
Kuvio 10: Koko toimitilapalvelun tärkein työhyvinvointitekijä	33
Kuvio 11: Tärkein työhyvinvointitekijä ruokapalvelussa	33
Kuvio 12: Toiseksi tärkein työhyvinvointitekijä koko toimitilapalvelussa	34
Kuvio 13: Toiseksi tärkein työhyvinvointitekijä ruokapalvelussa	34
Kuvio 14: Kolmanneksi tärkein työhyvinvointitekijä koko toimitilapalvelussa	35
Kuvio 15: Koko toimitilapalvelun 1-3 tärkeintä työhyvinvointitekijää	35
Kuvio 16: 1-3 tärkeintä työhyvinvointitekijää toimintayksiköittäin	36

Taulukot

Taulukko 1: Esimiesten näkökulmasta tehtyjä opinnäytetöitä	8
Taulukko 2: Työhyvinvoinnin mittarit (Manka ym 2007, 25- 26)	26
Taulukko 3: Vastaajat yksiköittäin	31

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake.....	49
Liite 2: Työhyvinvointitekijät yksiköittäin.....	52
Liite 3: Tärkeimmät työhyvinvointitekijät.....	55
Liite 4: Oma toiminta ja odotukset työnantajalta	61

Liite 1: Kyselylomake

Seuraavassa on joukko kysymyksiä, joihin toivon sinun vastaavan oman näkemyksesi ja mielipiteesi mukaan.

1. Alleviivaa seuraavasta:

Työskentelen: keittiössä/ kiinteistöhuollossa/ vahtimestarina/ IT- palveluissa

2. Työhyvinvointitekijät

Merkitse x:llä luettelosta n. 10 asiaa, jotka ovat osa työhyvinvointiasi.

Jos luettelosta puuttuu asioita, lisää ne taulukon tyhjille riveille

	fyysinen kunto
	harrastukset
	joustava työaika
	kehityskeskustelut
	mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön
	palautteen saaminen tehdystä työstä
	palkkaus
	perehdyttäminen
	perhe
	selkeä työnjako
	taukoliikunta
	tiedon kulku
	työmäärä
	työnantajan kustantama koulutus
	työpaikan ilmapiiri
	työpaikan järjestys ja siisteys
	työpaikan yhteiset tilaisuudet
	työpisteen ergonomia
	työpisteen ilmastointi
	työsuhteen pysyvyys
	työterveyshuolto
	yhteiset pelisäännöt

	ystävät

3. Työhyvinvointitekijöiden tärkeysjärjestys

Aseta edellä luetelluista työhyvinvointitekijöistä noin 5 asiaa tärkeysjärjestykseen, (1=mielestäsi tärkein) ja kuvaa muutamalla sanalla, miten asia ilmenee tai toivoisit sen ilmenevän käytännössä. (jatka tarvittaessa kääntöpuolelle)

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

4. Ajatuksiasi työhyvinvoinnin alueelta :

a) Miten huolehdit terveydestäsi ja kunnostasi?

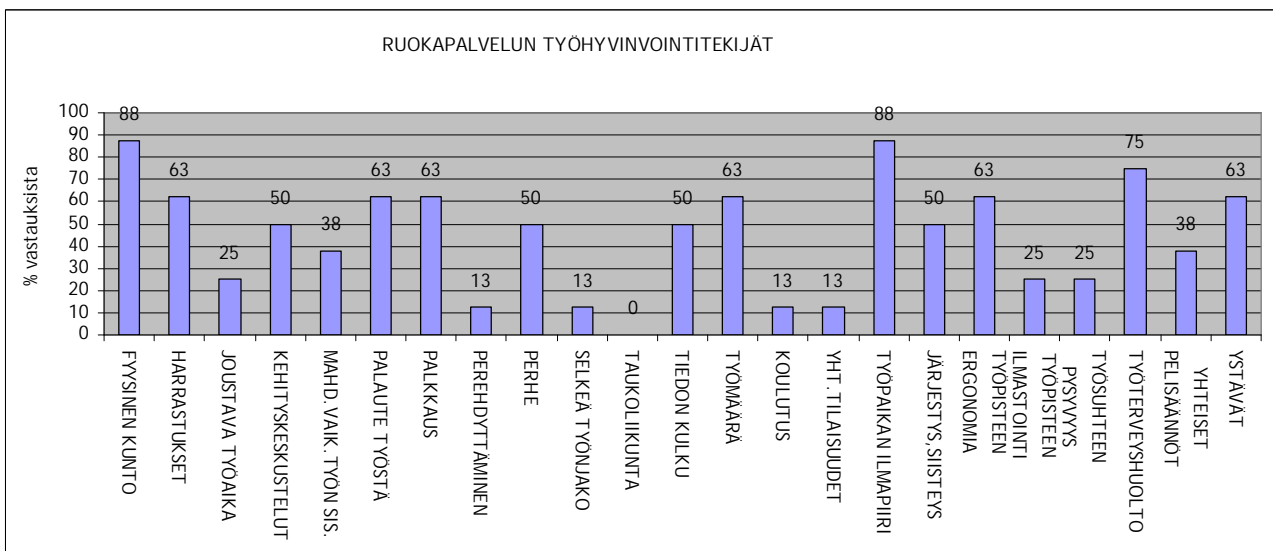
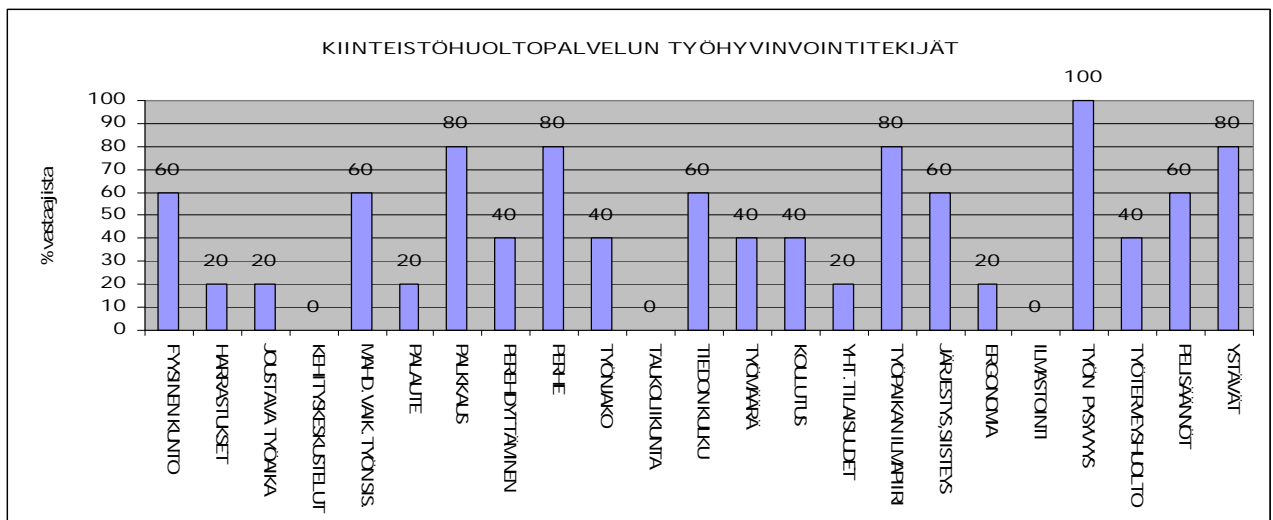
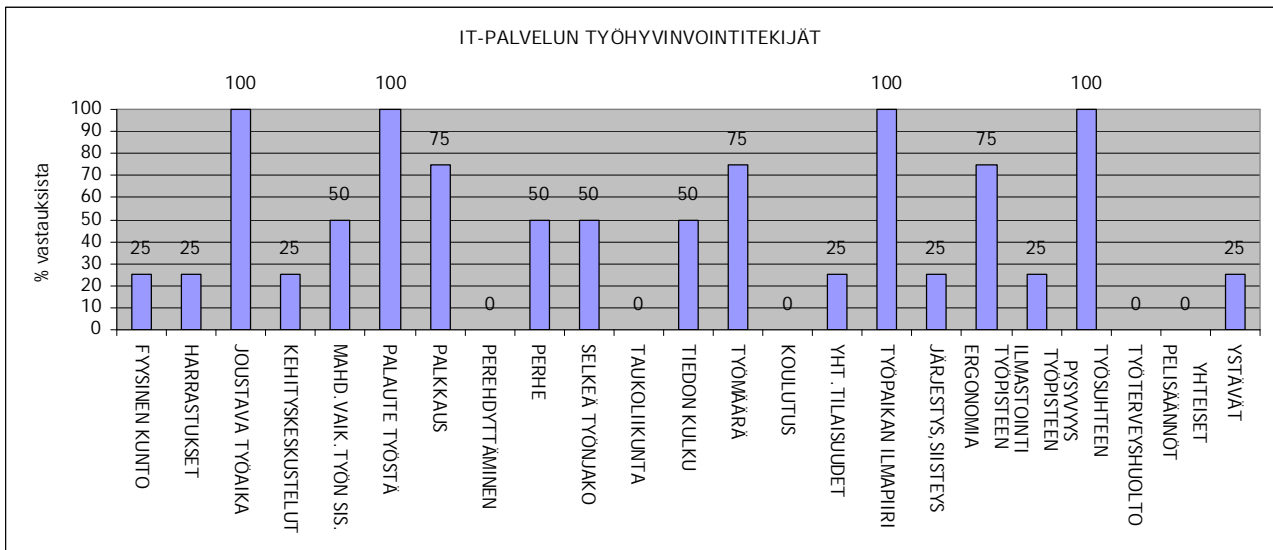
b) Mitä olet itse valmis muuttamaan elämässäsi, jotta työhyvinvointisi lisääntyi?

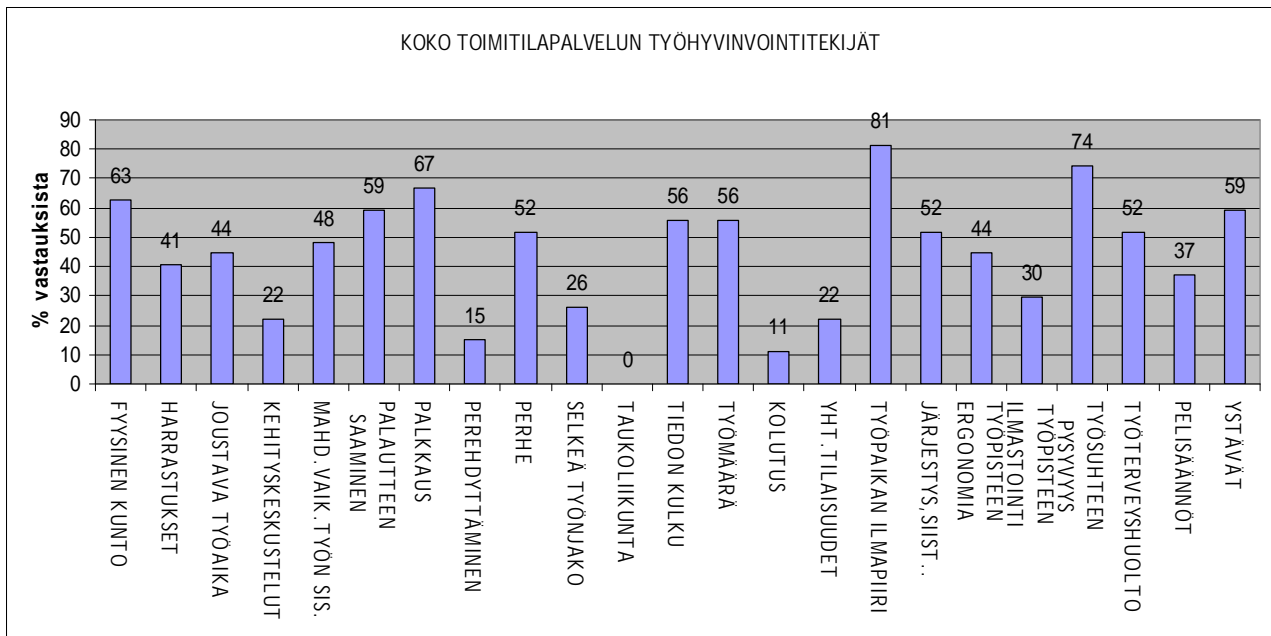
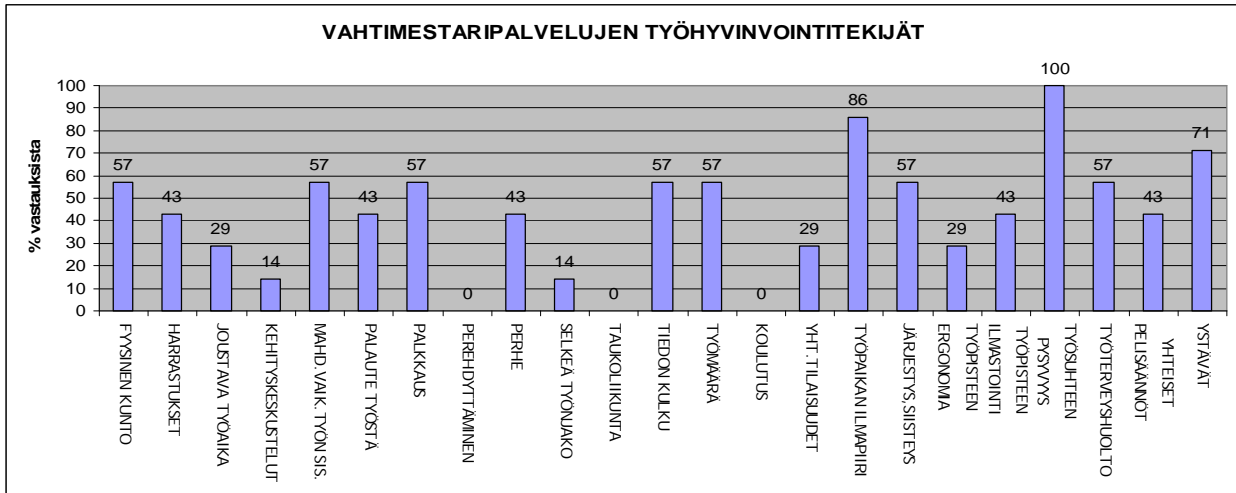
c) Mitä odotat työnantajalta?

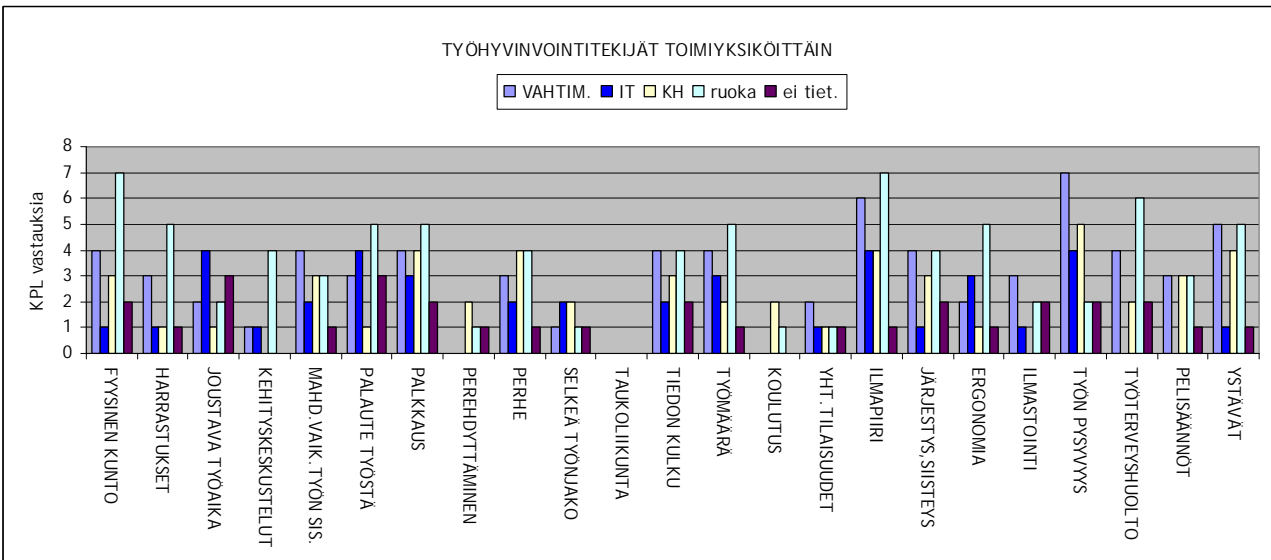
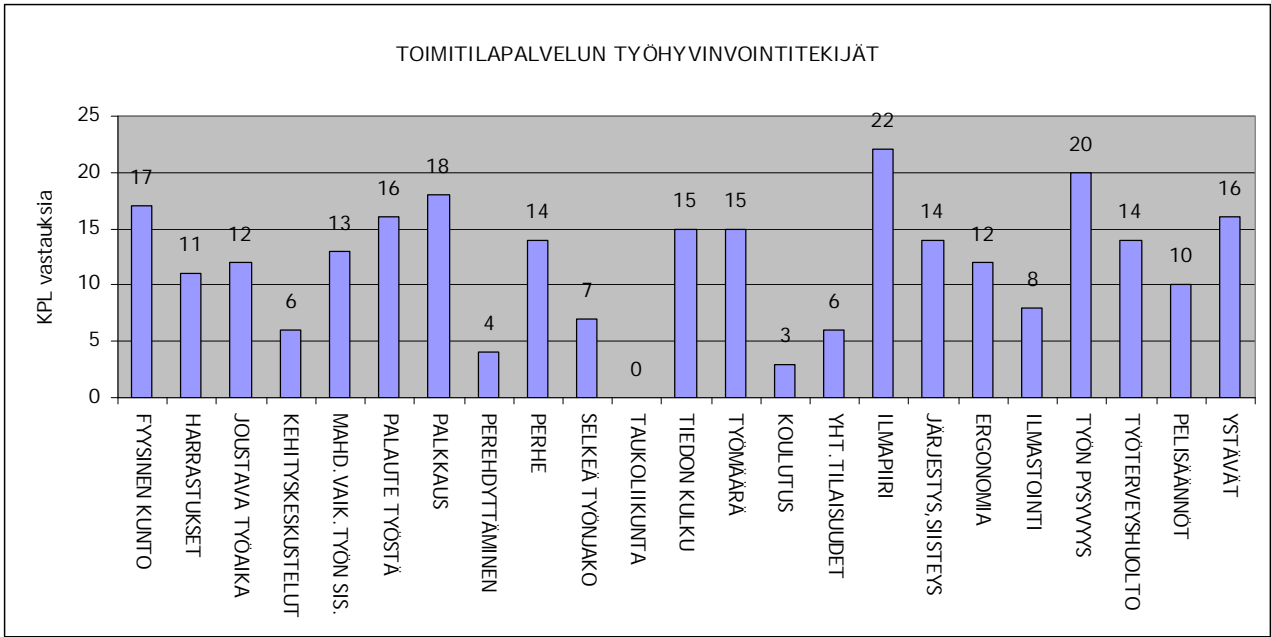
d) Toivoisin...

KIITOS VASTAUKSESTA!

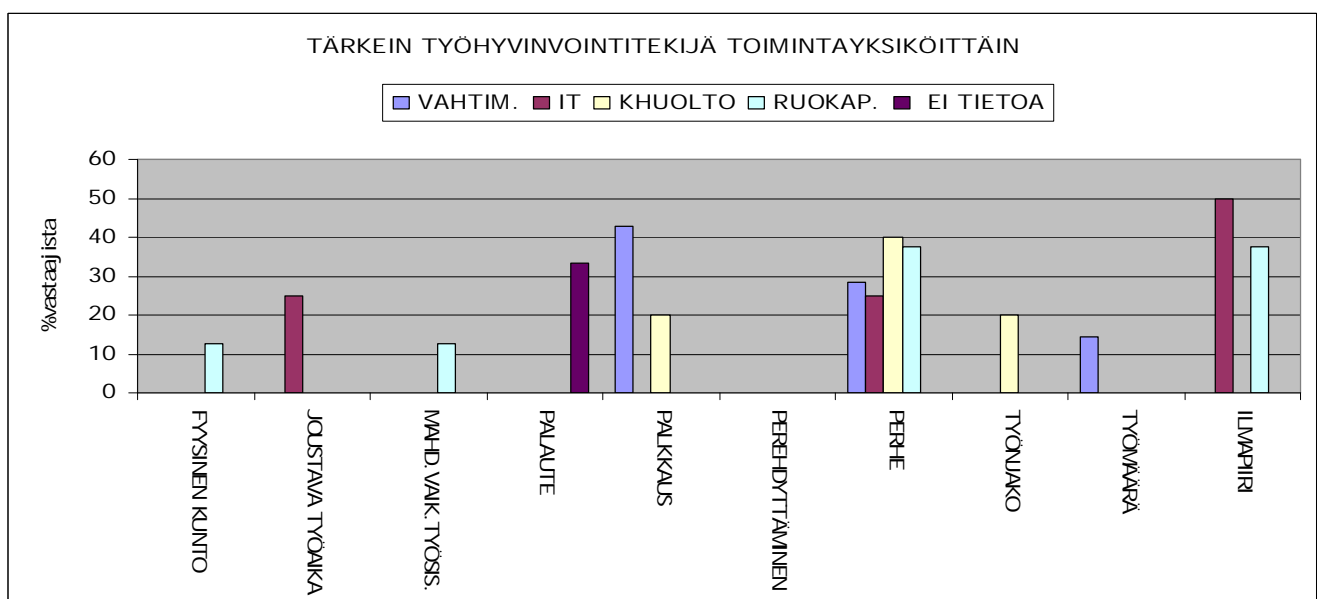
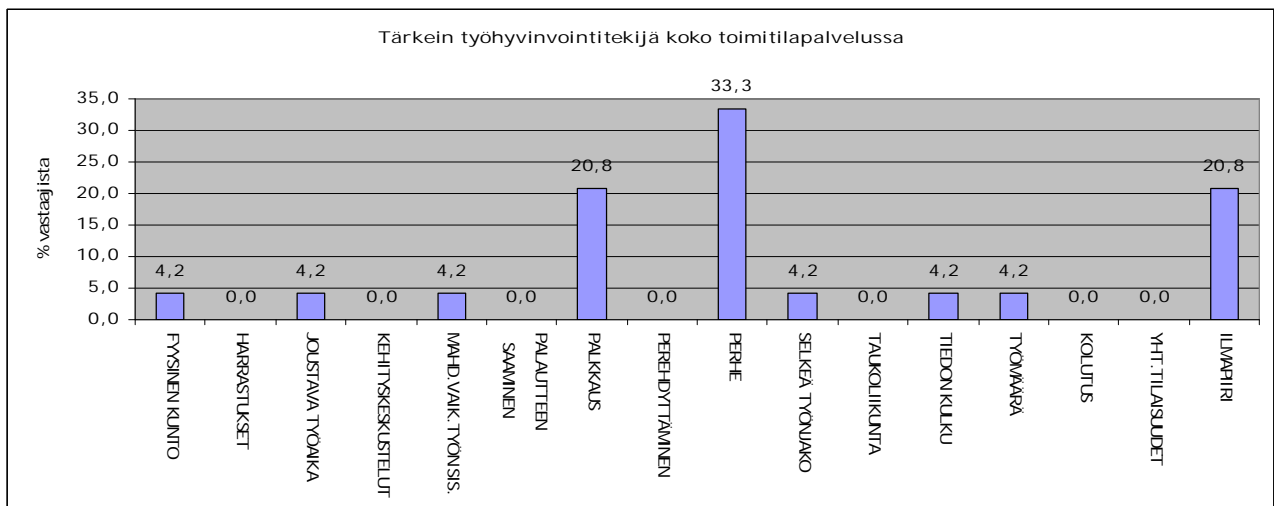
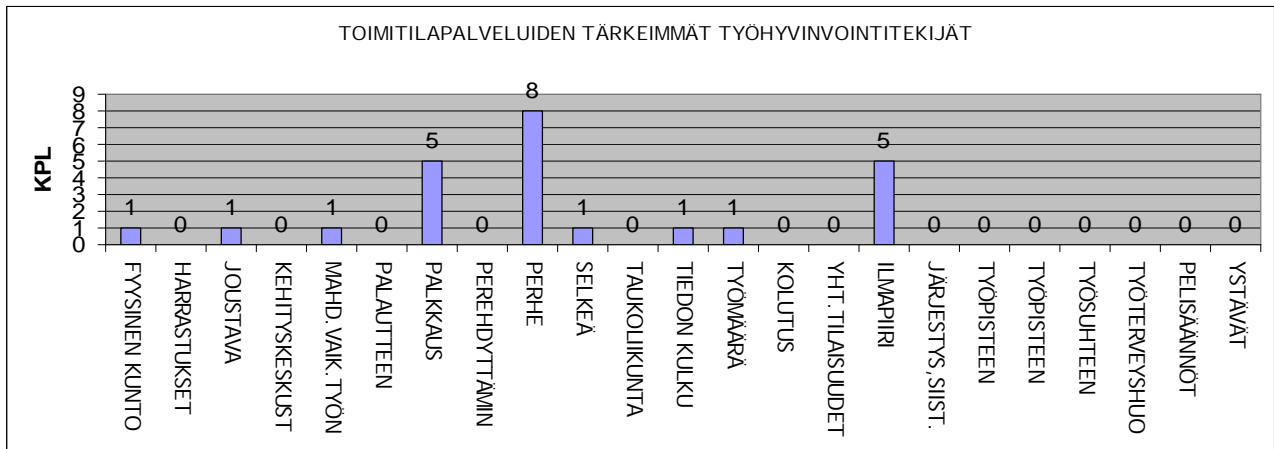
Liite 2: Työhyvinvointitekijät yksiköittäin

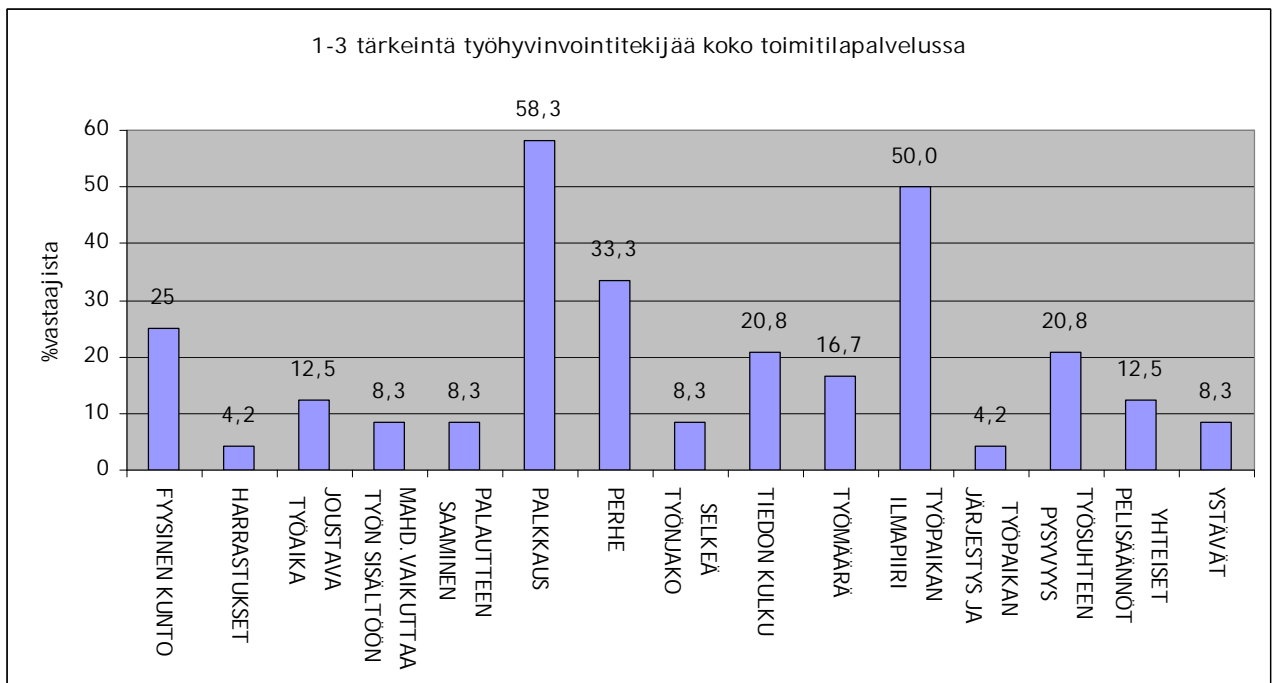
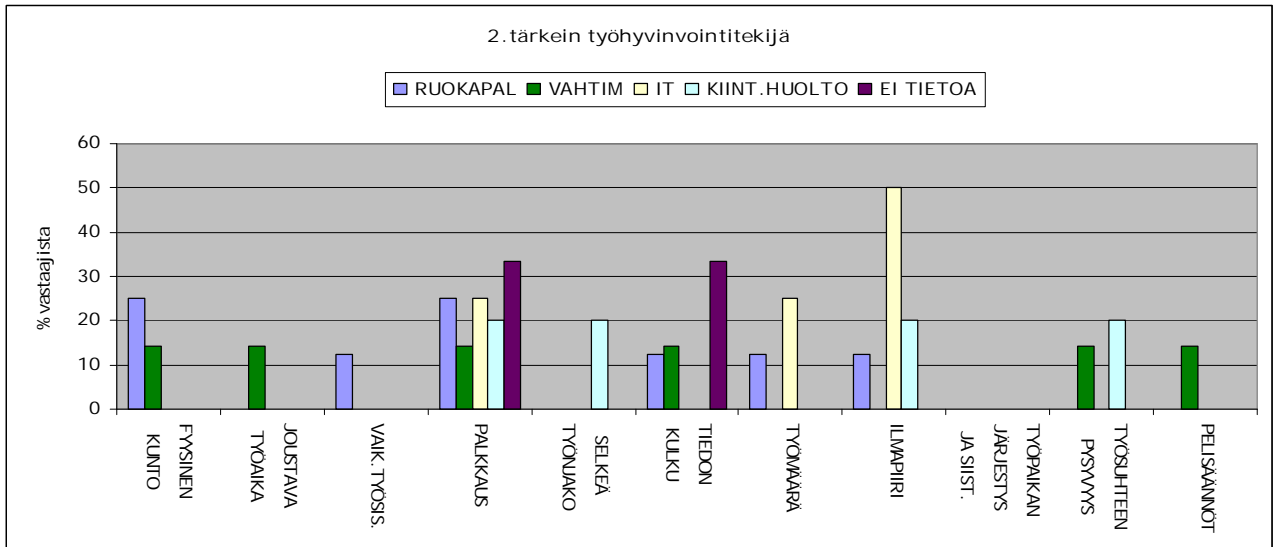


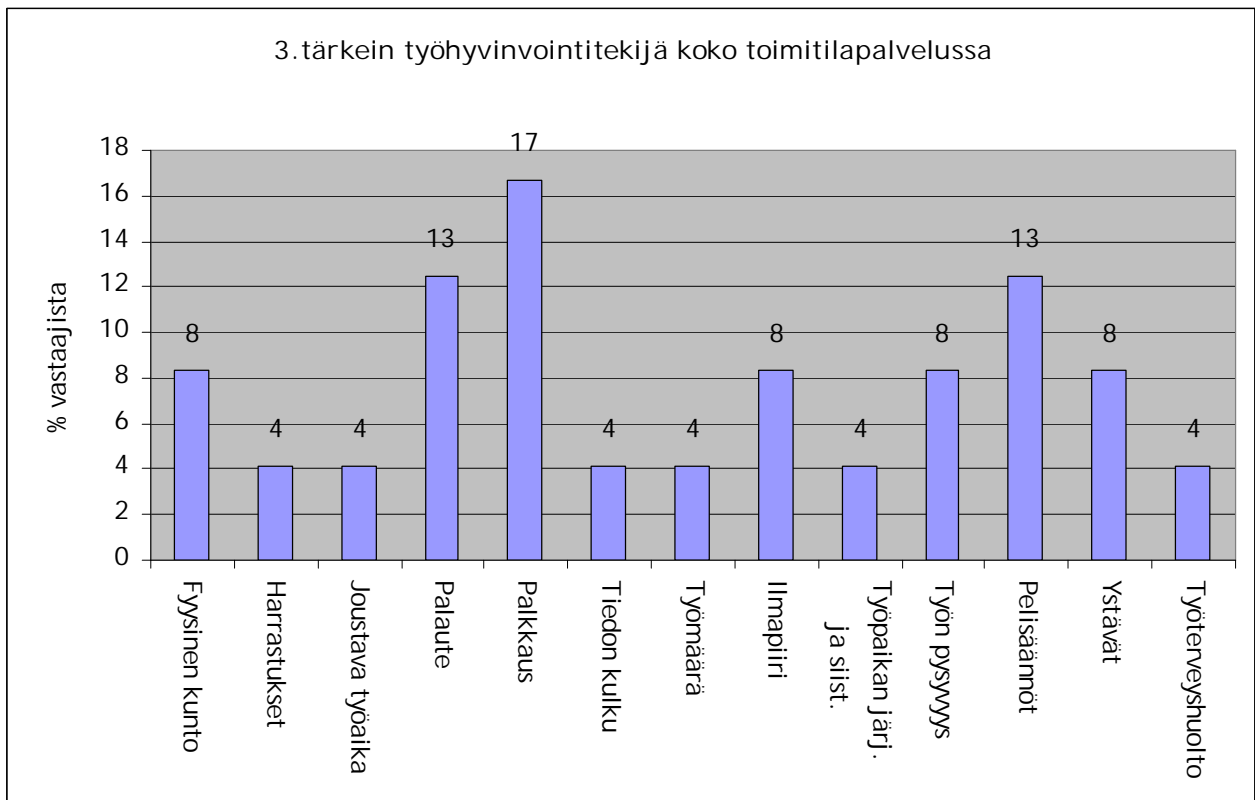
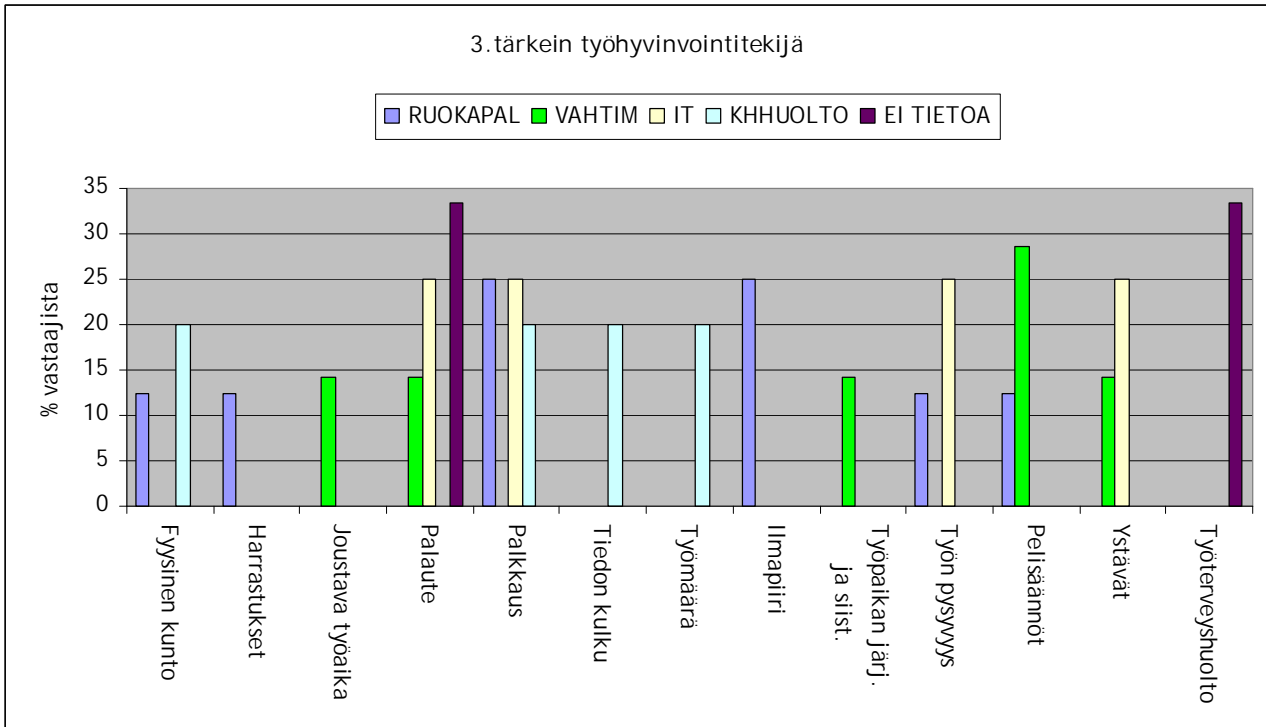


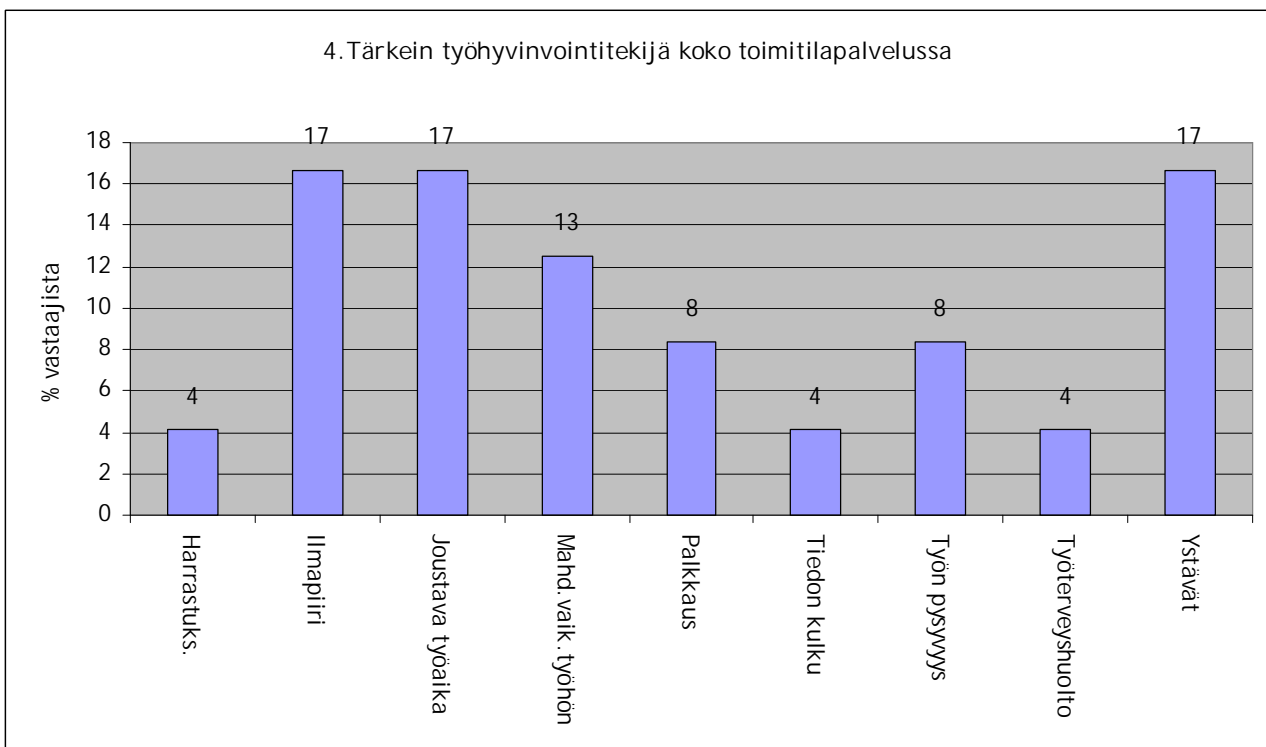
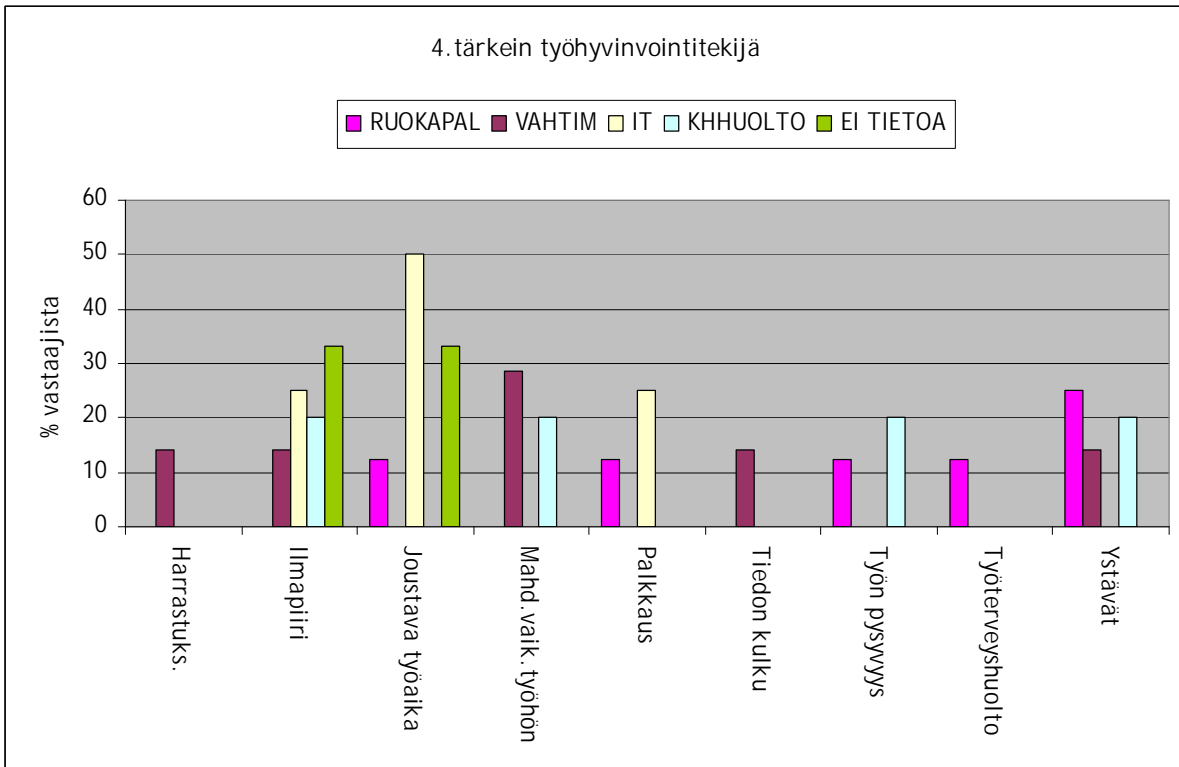


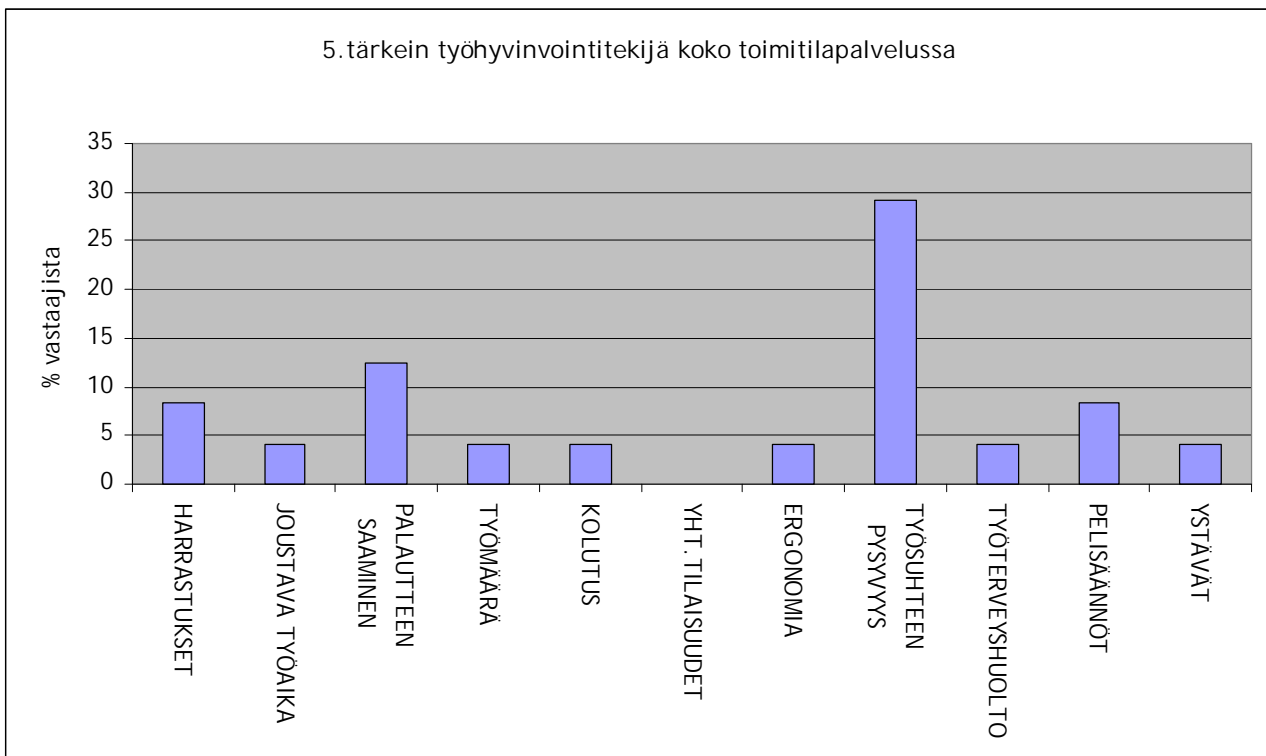
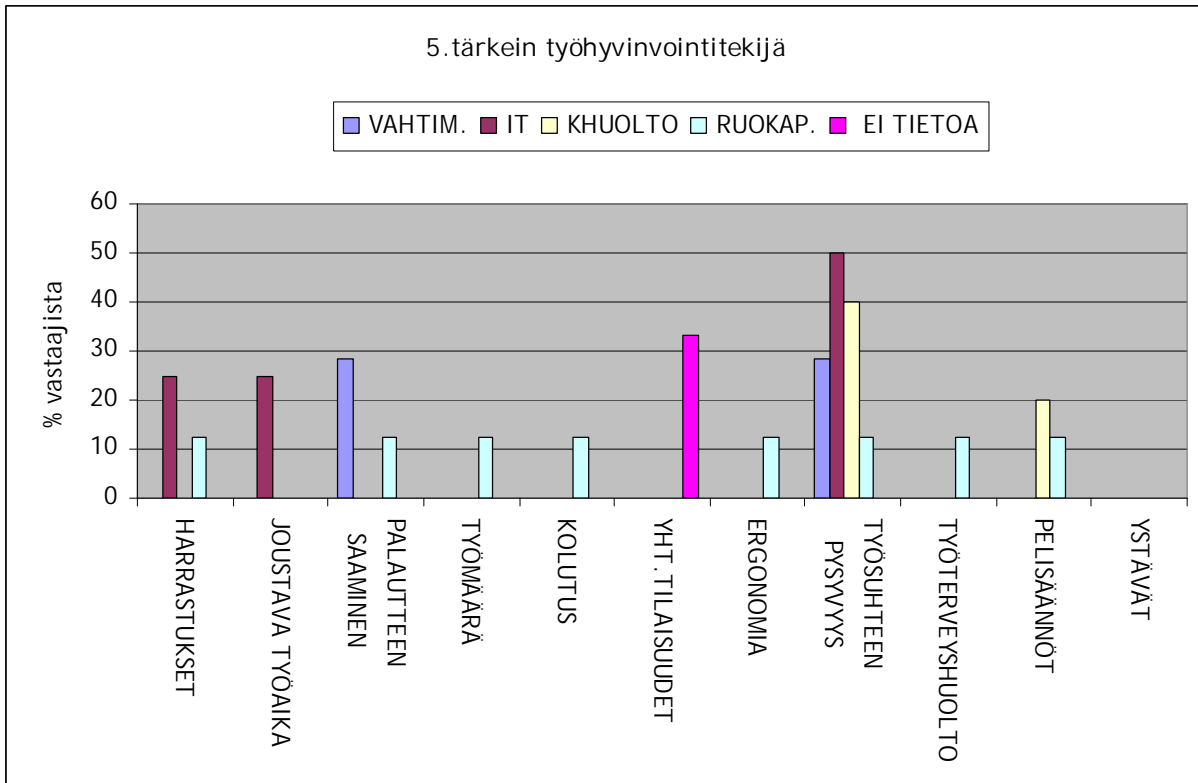
Liite 3: Tärkeimmät työhyvinvointitekijät











Miten työhyvinvointitekijä ilmenee, tai toivoisit sen ilmenevän käytännössä

fyysinen kunto:

hyvä kunto auttaa jaksamaan työssä ja pysymään terveenä, jaksaa olla työelämässä paremmin,

ystävät:

auttavat rentoutumaan ja tuovat virikkeitä elämään

harrastukset:

mielekästä vapaa-ajan toimintaa, joka auttaa palautumaan töistä

työpaikan ilmapiiri:

kiva tulla töihin, luottamus, että työt tulee hoidettua, asioista voi puhua "oikeilla nimillä", voit olla työssä

oma itsesi, pokkurointi ja jäykistely jo historiaa tai ainakin pitäisi olla, hyvä asenne, sanomiset turhasta,

kylläämiset

mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön:

kuunnellaan ja kunnioitetaan eriäviä mielipiteitä, otetaan opiksi virheistä, mahdollisuus kokeilla uutta,

saisi olla luova eikä jumiuduttaisi vanhoihin tapoihin,

työpisteen ergonomia:

hyvät laitteet, vähentää turhaa työtä

työnantajan kustantama koulutus:

oppii uutta, uusia näkemyksiä, vertaistuki, tulee tunne, että työnantaja välittää,

palkkaus:

voisi olla motivoiva tekijä, liikaa hommia ja vastuuta näin pienellä palkalla, "pärstäkerroinlisää" oma-

aloitteisille työntekijöille

ammattitaidon arvostus:

ilmenee tehtävien lisääntymisenä ja monipuolistumisena, voisi näkyä myös palkassa,

joustava työaika:

perheen ja työn yhteensovittaminen, asiat ovat neuvoteltavissa, hyvä niin kuin on,

tiedon kulku:

palvelu ei toimi, kun ei tiedetä mistään mitään, muutoksista ei ilmoiteta

palautteen saaminen: tehdystä työstä ei saa kiitosta, virheistä kyllä, työn kehittämisen kannalta tärkeää,

sekä positiivinen että negatiivinen,

yhteiset pelisäännöt: jos rikotaan, tulisi myös sanktioita

Liite 4: Oma toiminta ja odotukset työnantajalta

Miten huolehdit terveydestäsi ja kunnostasi:

Riittävä lepo,

En polta tupakkaa, harrastan lukemista, liikun,

Liikkumalla, perhe auttaa jaksamaan, syömällä oikein, harrastuksilla,

juoksulenkki ja kuntosali, kuntoilu,

syömällä ja liikkumalla,

syön terveellisesti ja harrastan liikuntaa,

harrastan liikuntaa säännöllisesti,

harrastan liikuntaa,

pyrin syömään monipuolisesti,

uinti, pyöräily ja lenkkeily,

opiskelemalla, tapaamalla ystäviä, harrastamalla kulttuuria ja liikuntaa,

liikunta, riittävä yöuni, terveet elämäntavat,

harrastamalla hyötyliikuntaa sekä yritän syödä terveellisesti, tosin terveellisesti syöminen on myös taloudellinen kysymys eikä aina voi hankkia kaikkea terveellistä,

kävely, pyöräily,

liikkumalla, perheen kanssa ololla,

opiskelemalla, kuntoilemalla,

työmatkat kävellen, kuntosali, ystävien tapaaminen,

säännöllinen liikunta, ystävien tapaaminen ja terve ruokavalio

liikkumalla,

kuntosaliharjoittelu,

monipuolinen liikunta ja terveet elämäntavat,'

työn teolla,

kuntosali ja sulkapallo pari kertaa viikossa

ulkoilu ja riittävä yöuni

Mitä olet valmis muuttamaan elämässäsi, jotta työhyvinvointisi lisääntyisi?

tupakoinnin lopettaminen,

ei tarvitse muuttaa mitään,

tapoja,

huolehtimalla levosta,

liikunnan lisääminen, tapaan enemmän ystäviä, muutan asuntoon, jossa oma sauna,

haluaisin oppia ottamaan asiat rennommin eikä ottaa stressiä pienimmistäkin vastoinkäymisistä,

ei ota työssä liikaa tehtäviä itselleen, opin sanomaan ei,

liikuntaa voisi lisätä,
lopettaa duunit,
en usko, että pitäisi muuttaa jotain,
en osaa sanoa,
opiskelemalla, lisäämällä ystäväpiiriä,
ylläpitämällä ammattiosaamista, fyysisen kunnon parantaminen, lepo,
työmäärän rajoittaminen ja töiden organisointi,
lisäämällä liikuntaa,
pitäisi ruveta itsekkääksi ja tiukemmaksi,

Mitä odotat työnantajalta?

työnkuvan selkiyttämistä, vastuualueen rajat selväksi,
työyhteisössä sitoudutaan pelisääntöihin, ettei vaan keittiöstä odoteta joustoa,
konserttilippuja,
pidetään sovituista pelisäännöistä kiinni sekä palkkauksen tarkistamista,
ehkä sitä palkankorotusta, vaikka ajat ovatkin huonot,
johdon sitoutumista ja sen näyttämistä ja sitä kautta arvostusta sille tehdyille työlle, jota johdon näkemys-
ten mukaisesti tehdään,
palkkaa, työn vaativuuden ja määrän mukaan,
mahdollisuutta osallistua oman työn ja työympäristön suunnitteluun,
vaatimusten ja haasteiden selkiyttämistä,
tiedon kulun parantamista,
yhdenmukaisuutta kaikkia työntekijöitä kohtaan,
välittämistä pienestä ihmisestä,
palkkaa ja tasavertaisuutta,
parempaa palkkaa, työaikojen joustavuuden säilyttämistä, me-hengen lisäämistä, tiedon kulun paranta-
mista,
palkkauksen parantamista,
parempaa palkkaa, kannustusta, parempaa tiedon kulkua,
lisää palkkaa,(5 kpl)

Toivoisin...

että kykyjäni ja tekemisiäni arvostettaisiin,
palkankorotusta (4)
työtä,
teatterilippuja(2)
kulttuurisetelit,(4
parempaa tiedon kulkua,(4)
aikaa tehdä työ rauhassa

että yhteistyö sujuisi, parempaa ruokaa
parempaa tiedonkulkua

