

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Sanna Vuorenpää

TYÖYHTEISÖJEN HYVINVOINTITUTKIMUS SIIKAISTEN
KUNNALLE

Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

2007

TYÖYHTEISÖJEN HYVINVOINTITUTKIMUS SIIKAISTEN KUNNALLE

Vuorenpää, Sanna
Satakunnan Ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Marraskuu 2007
Kangassalo, Ritva
YKL: 36.13
Sivumäärä: 51

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, esimiestyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millainen on Siikaisten kunnan työyhteisöjen (hyvin)vointi työntekijöiden mielestä ja miten sitä voisi kehittää. Tavoitteena oli saada tietoa, miten työntekijät kokevat työpaikkansa ilmapiirin, tiedonkulun ja tiedonsaannin työyhteisön sisällä, esimiestyöskentelyn, yhteistyön ja ristiriidat sekä miten työntekijät kehittäisivät työyhteisöään.

Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli mukana avoimia kysymyksiä. Kohderyhmänä olivat Siikaisten kunnan työntekijät. Kyselylomakkeita jaettiin 90 kappaletta. Työntekijöistä vastasi kyselyyn 38. Vastausprosentti oli 42. Kysely suoritettiin syksyllä 2007. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto analysoitiin tilastollista menetelmää käyttäen.

Tutkimuksen tuloksista voitiin todeta, että työntekijät kokevat työyhteisönsä ilmapiirin hyväksi, esimies antaa palautetta heidän mielestään siitä miten he ovat onnistuneet, työntekijät kokivat saavansa apua ja tukea esimieheltään ja työtovereiltaan tarvittaessa, suurin osa työntekijöistä koki esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Työyhteisöissä koettiin olevan ongelmia myös tiedonkulun, esimiestyön, yhteistyön sekä ilmapiirin kanssa.

Työntekijät kehittäisivät työyhteisöään ottamalla käyttöön säännölliset yhteiset palaverit työpaikoilla, muuttamalla esimiehen toimintaa tasapuolisemmaksi ja enemmän kiinnostuneeksi työntekijöistään, palautteen lisäämisellä puolin ja toisin, avoimuuteen rohkaisemisella, lisäämällä työvoimaa, toisten huomioon ottamisella sekä kunnioittamisella.

RESEARCH ON WELLBEING IN THE WORKPLACE FOR THE COUNTY OF SIISKAINEN

Vuorenpää, Sanna
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing Care
March 2007
Kangassalo, Ritva
YKL: 36.13
Number of pages: 51

Key Words: workplace wellbeing, workforce , leadership

The purpose of this study was to examine how the employees of the County of Siikainen view their workplace environment and how they think their workplace environment can be improved. The specific aim of this study was to assess how the employees experience their work environment, communication, and access to information within the workforce, as well as, their leadership, teamwork, and conflict resolution. Employees were also asked how they would improve their work environment.

The data for this study was collected using a structured questionnaire including open ended questions. The target population was the employees of the County of Siikainen. Ninety questionnaires were distributed and thirty eight employees returned the questionnaire. The return rate for the study was 42 percent. The questionnaires were administered in the fall of 2007. The data were analyzed using quantitative statistical methods.

The results indicate that the employees view their work environment as positive and that their supervisors provide them with performance feedback on their success. The employees also feel that they receive assistance and support from their leadership and their co-workers when needed. The majority of employees felt that their supervisors are impartial and fair. Problems were reported in communication, leadership, teamwork, and atmosphere of the work site.

The employees would improve their work environment by setting up scheduled meetings among all the employees. They would also like to increase impartiality among their supervisors, increasing leadership interested in the employees, increase feedback between the employees and supervisors. They would like encouragement to be more open and increase staffing. They also reported that improving consideration and respect for follow employees would improve their work environment.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Mitä työhyvinvointi on?.....	7
2.2. Työhyvinvoinnin juridiset perusteet	8
2.3 Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt –suositus kunta-alalle	9
3 TYÖYHTEISÖ	10
3.1 Työyhteisön hyvinvointi	10
3.2 Pahoinvoiva työyhteisö	11
3.3 Työyhteisön kehittäminen	12
3.4 Esimiestyö	13
3.5 Kehityskeskustelu	14
4 SIIKAISTEN KUNNAN TYÖYHTEISÖT.....	15
4.1 Kunnanvirasto	16
4.2 Palvelukeskus Metsätähti	16
4.3 Kotipalvelu	17
4.4 Päivähoito.....	17
4.5 Keskuskoulu	17
4.6 Leväsjoen koulu	18
4.7 Tekninen osasto.....	18
4.8 Ruokahuolto- ja siivousyksikkö.....	18
5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	19
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	21
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
7.1 Tutkimusote	22
7.2 Tutkimusmenetelmä.....	23
7.3 Aineiston keruu	24
7.4 Aineiston analysointi.....	25
8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	26
9 TUTKIMUSTULOKSET	27

9.1 Vastaajien taustatiedot	27
9.2 Miten työntekijät kokevat työyhteisönsä hyvinvoinnin	28
9.3 Miten työntekijät kehittäisivät työyhteisöään?.....	45
10 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	46
11 POHDINTA	50

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Laman (1990-luvun) jälkeistä keskustelua Suomen työelämässä dominoi ”jaksamispuhe”. Työn ja tulevaisuuden epävarmuus muuttui keskusteluksi liiallisesta kiireestä ja työpaineesta laman hellittäessä. Tällainen keskustelu ja kiireen kokemukset olivat huipussaan vuonna 1997. Kiire osoitti jonkinlaista lievenemistä vuonna 2000 muilla aloilla, mutta ei sosiaali- ja terveydenhuollossa eikä yksityistetyissä julkisissa liikelaitoksissa. (Lindström & Leppänen 2002, 16.)

Kehittämishaasteet työyhteisöissä lähtevät työyhteisöjen sisäisistä tarpeista ja niiden toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista. Työn tekeminen vaatii yhä enemmän yhteistyötä, viestintää ja vuorovaikutusta. Erilajuisia ja – tasoisia vuorovaikutussuhteita on enemmän. Nämä tuovat työhön dynaamisuutta, jonka hallinta on vaativaa. Työyhteisön sisäiset kehittämistarpeet liittyvät usein työn organisoinnin, yhteistoiminnan ja johtamisen kehittämiseen. Näissä tapahtuvat muutokset heijastuvat siten yksittäisen ihmisen työtyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin ja työyhteisön sisäiseen ja ulkoiseen toimivuuteen. Ulkoiset kehittämistarpeet saavat alkunsa kansainvälisistä muutoksista, markkinatilanteesta ja yhteiskunnan arvojen muutoksista. (Lindström & Leppänen 2002, 14.)

Kiire, jaksamisongelmat ja työpaine johtuvat ehkä työelämän muuttuneesta kontekstista: rakenteellisista muutoksista, globaalista kilpailusta ja tietotekniikan muutoksesta. Yksittäisen työpaikkatason kehittämistoiminta ei pure niihin helposti. Työyhteisön kehittämisen kohteen tulisikin olla joissain tapauksissa laajempi kuin yksittäinen työtehtävä tai pienyhteisö, koska yrityksen, kansantalouden ja maailmantalouden tilanne heijastuu suoraan muuttuvina osaamisvaatimuksina tai lisääntyvänä epävarmuutena yksilötasolle ja työyhteisöön. (Lindström & Leppänen 2002, 17.)

Tutkimuksen aihe syntyi kiinnostuksesta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on laaja alue, joten aihe on rajattu työyhteisöjen hyvinvointiin. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota työpaikkojen ilmapiiriin, tiedonkulkuun, esimiestyöskentelyyn, yhteistyöhön sekä ristiriitoihin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millainen on Siikaisten kunnan työyhteisöjen (hyvin)vointi työntekijöiden kokemana ja miten sitä voisi kehittää. Tavoitteena oli saada tietoa, miten työntekijät kokevat työpaikkansa ilmapiirin, tiedonkulun ja tiedonsaannin työyhteisön sisällä, esimiestyöskentelyn, yhteistyön ja ristiriidat. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Siikaisten kunnan työntekijät. Tutkimus toteutettiin käyttämällä kyselyä aineistonkeruumenetelmänä. Kyselylomake on osa Helsingin kaupungin kehittämistä ja käyttämästä työhyvinvointitutkimuksesta ja sen käyttämiseen saatiin lupa Helsingin kaupungilta. Siikaisten kunta voi hyödyntää tutkimuksen tietoa työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämiseksi.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työterveyslaitoksen vuonna 2006 julkaiseman Työsuojelusanaston mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä olotilaa, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Määritelmän mukaan ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. (Forsell ym. 2006)

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi työpaikalla muodostuu yksilön suorituskyvystä ja hyvinvoinnista, osaamisesta, johtamisesta ja työyhteisön hyvinvoinnista. (Ojala 2003, 17) Työhyvinvointi tarkoittaa sekä jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viireystilaa että koko työyhteisön yhteistä viireystilaa. Ennen kaikkea työhyvinvointi on sitä, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa tai ainakin jatkuvaa ihmisten ja työyhteisön kehittämistä sellaiseksi. Työhyvinvointi tarkoittaa kuitenkin yhdelle ihmiselle yhtä ja toiselle toista asiaa. Joku arvostaa turvalli-

suutta ja toinen vapautta. Työyhteisötkin ovat erilaisia, toiset valvovat säännöllisesti ihmisten terveyttä ja toiset taas vaalivat ihmisten innostusta ja tarkkailevat puolestaan jatkuvasti työilmapiirin kehitystä. (Ahonen & Ojala 2003, 19-20)

Ihminen on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kokonaisuus ja ihmisen pitää voida hyvin kaikilla näillä osa-alueilla. Nykyään työ on monelle entistä suurempi ja keskeisempi asia ja on yhä tärkeämpää tarkastella työhyvinvoinnissakin ihmistä kokonaisuutena. Ihmisten yksityiselämäkin kuuluu osaltaan tähän tarkasteluun, sillä yksityiselämän muutokset heijastuvat suoraan työhön esim. sairauspoissaolojen lisääntymisenä. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että esimiehet alkaisivat ”urkkia” työntekijöiden yksityiselämää, vaan sitä, että se on myös otettava huomioon. Ahosen ja Otalan mukaan työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti peilata Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. (Ahonen & Ojala 2003, 20)

2.2. Työhyvinvoinnin juridiset perusteet

Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut, koska työlainsäädäntö asettaa yrityksille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Osittain se on lakisääteinen velvollisuus. Perusasioiden pitäisi olla jo kaikilla työpaikoilla kunnossa. Perusasioiden jälkeen tulee paljon sellaisia asioita, joissa korostuu johtaminen ja yrityksen strategia ja jotka erottavat näin työpaikat toisistaan. Näiden asioiden avulla yritys luo tulevaisuuden varallisuutta ja menestyy. (Ahonen & Ojala 2003, 25-27)

Yhteistoimintalakiin sisältyvät henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä tiedotusvelvollisuus erilaisissa työyhteisöä koskevissa muutostilanteissa. Työturvallisuuslaki taas velvoittaa työyhteisöt laatimaan työsuojelusuunnitelman ja sille toteutus seurannan sekä jakamaan siihen kuuluvat vastuut työntekijöiden kesken. Yhteistoimintamenettelystä yli 10 hengen työpaikoissa sekä toimialakohtaisista erikoismääräyksistä yli 20 hengen työpaikoilla säädetään laissa työsuojelun valvonnasta. (Ahonen & Ojala 2003, 26)

Työterveyshuoltolaissa säädetään, että työnantaja on velvollinen järjestämään kustannuksellaan työterveyshuoltopalvelut työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi.

Työnantajan on tehtävä työterveyshuoltopalvelusta kirjallinen sopimus ja se voidaan tehdä joko kunnallisen terveystieteiden tai yksityisen lääkäriaseman kanssa tai voidaan myös perustaa yksin tai yhdessä yritysten kanssa oma työterveyshuollon palvelu.

Tasa-arvolain avulla pyritään ehkäisemään sukupuolista syrjintää ja pyritään edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa. Tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikat ovat velvoitettuja laatimaan vuosittain tasa-arvon edistämissuunnitelman osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. (Ahonen & Ojala 2003, 26)

2.3 Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt –suositus kunta-alalle

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuuskunta on toukokuussa 2007 hyväksynyt kunta-alalle uuden suosituksen työhyvinvoinnin edistämisestä. Uusi suositus korvaa vuonna 2003 annetun strategian ja suosituksen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi. Suosituksen uudistamistyössä olivat mukana kunta-alan pääsopijajärjestöt, ja suositustekstistä on neuvotteluissa pääsopijajärjestöjen kanssa saavutettu yhteisymmärrys. Uudessa suosituksessa on otettu huomioon hyvät työhyvinvoinnin käytännöt, viimeisin työterveyttä ja tuloksellista työelämää koskeva tutkimustieto. (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/2007 kunnanhallituksille ja kuntayhtymille)

Suosituksen tarkoituksena on kannustaa tukemaan ja kehittämään työhyvinvointia sekä antaa välineitä ja hyviä toimintamalleja, joiden avulla voi parantaa toimintaa työyhteisössä. Työnantajan/johdon, henkilöstöhallinnon ja henkilöstön edustajien tulee yhteistoiminnassa työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen arvioida tarpeet ja tehdä johtopäätökset sekä suunnitelma siitä, millaisiin toimenpiteisiin ryhdytään oman organisaation työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toiminnalle asetetaan selkeät ja mitattavat tavoitteet. Toteutumista ja työhyvinvoinnin tilaa seurataan yhteistoiminnassa säännöllisin väliajoin. (Liite 1.) (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/2007 kunnanhallituksille ja kuntayhtymille)

3 TYÖYHTEISÖ

Työyhteisö käsitteenä vakiintui Suomessa 1990-luvulla työpsykologiseen käyttöön. Sitä ennen puhuttiin yleisesti ihmissuhteista tai sosiaalisista suhteista työpaikalla. Työyhteisö on toiminnallinen yksikkö, joka tekee rajattua osaa organisaation perustehtävästä. Kaikki ne, jotka työskentelevät tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tai saman perustehtävän toteuttamiseksi voitaisiin myös määritellä työyhteisöksi. Suuresta tehtaasta tai esimerkiksi sairaalasta ei kuitenkaan käytetä työyhteisö-nimitystä, vaan työyhteisö voi olla työyksikkö, osasto tai työryhmä. Työyhteisöt voivat olla projektiluontoisesti toimivia tai pysyviä tiimejä tai työryhmiä. (Leppänen & Lindström 2002, 36-38.)

3.1 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu työyhteisön ilmapiiristä, tiedon saannista ja tiedottamisesta, työterveyshuollosta, työturvallisuudesta, työjärjestelyistä, työpaikan viihtyvyydestä sekä yhteistyöstä. Ilmapiiri on kuitenkin keskeisin osa työpaikan hyvinvointia ja se kattaa myös tiedon kulun ja tiedon saannin. (Ojala 2003, 59-60)

Moniammatillisessa yhteistyössä on tärkeää tunkea toinen toisensa ja käyttää jokaisen erityisosaamista hyväksi. Erityisosaamisen jakaminen ja kehittäminen on hyödyllistä koko työyhteisölle. Työn jatkuva arviointi edistää hyvinvointia, koska arvioinnin avulla pystytään löytämään kehittämiskohteita ja tunnistamaan ajankohtaisia haasteita. Työyhteisössä tulisi vaalia avointa, rohkeata ja keskustelevaa ilmapiiriä. Ilmapiirin tulisi olla luottamuksellinen, positiivinen, ryhmän jäseniä kunnioittava, luova, motivoiva, suvaitsevainen, hienotunteinen ja tasa-arvoinen. Tällaisessa ilmapiirissä jokaisella olisi puhumisen vapaus ja erilaisuuden sietokyky. Huumori on monesti myös tärkeä ilmapiirin kohottaja, hymy kohottaa kaikkien mielialaa ja turhista asioista ei kannata valittaa. Jakamista tukevassa työryhmässä annetaan ja saadaan palautetta avoimesti, sekä positiivista että negatiivista, selän takana ei puhuta pahaa. Työntekijöistä ollaan kiinnostuneita myös yksityishenkilöinä, ei ainoastaan ammatillisesti. Kollegiaalisuus toisia kohtaan kuuluu hyvään työyhteisöön, eli tuetaan, rohkaistaan, kannustetaan, palkitaan ja arvoste-

taan työtoverin tekemää työtä. Tarvittaessa ollaan valmiita myös auttamaan ja ohjaamaan sekä konsultoimaan. Hyvää vointia edistävä työyhteisö osaa myös rentoutua yhdessä. (Kiikkala 2003, 121-122.)

Työyhteisön tulisi ottaa huomioon suhde omaan toimintaympäristöönsä eli se, miten sen pitäisi toimia ja kehittyä, jotta tuottavuus ja yhteisön hyvinvointi olisi turvattu. Terve organisaatio on tehokas monissa erilaisissa ympäristöoloissa ja pystyy vastaamaan ympäristön kulloisiinkin muutoksiin, se pystyy yhdistämään toiminnassaan eri tavoitteita, kuten voiton, suorituksen, toimitusten määräaikojen pitävyyden ja toiminnan laadun, alhaiset poissaolot, työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä heidän sitoutumisensa organisaatioon. Terve organisaatio pystyy myös toimimaan sisäisesti yhtenäisesti sekä objektiivisesti mitaten ihmisten toiminnan ja kokemusten tasolla. Tehävien suorittaminen, ongelmien ratkaisu ja kehittyminen kuvaavat ihmisten toimintaa ja heidän kokemustaan. (Lindström 1996, 4-5.)

Työyhteisö tarvitsee tilanteita, joissa on aikaa istua yhdessä ja keskustella yhteisistä työpaikan asioista. Hyvinvoiva työyhteisö pystyy järjestämään itselleen tällaista aikaa. Ja jos ei ole vielä pystynyt, se tekee sen mahdollisimman pian. Johdolla on tässä järjestyksessä merkittävä osuus, esimiehillä omansa, samoin jokaisella työyhteisön jäsenellä. Jokainen terve yhteisö on etsinyt omat vahvuutensa ja kun ne ovat löytyneet, ne voivat olla niin yksilön kuin koko työyhteisönkin hyvinvoinnin perusta. Professori Nonakan mukaan tiedon ja osaamisen hallinnan perusyksikkö on toimiva työryhmä. Toimivalla työryhmällä on oma päämäärä, suunta ja tavoitteet, sen jäsenet sitoutuvat ryhmään ja voivat olla samanaikaisesti sekä ryhmässä sisällä että myös sen ulkopuolella. (Lauttio 2000, 10-11.)

3.2 Pahoinvoiva työyhteisö

Salomäen (2002) mukaan niin yksittäisen työntekijän kuin työyhteisönkin ongelmat voivat lähteä liikkeelle joko yksilötasolta, työryhmän yhteistoiminnan ongelmista tai laajemmista yhteiskunnallisista yhteyksistä. Muutokset työtehtävissä, työympäristössä tai työyhteisössä vievät aina energiaa. Uhkaavat muutokset, epävarmuus ja varsinkin

jatkuva muutos kuluttavat paljon voimia. Joskus työpaikan ongelmat estävät kokonaan mielekkään työnteon tai siihen keskittymisen. Silloin voimat valuvat hukkaan. (Salomäki 2002.)

Työyhteisöjen tavallisimpia ongelmia ovat erilaisten muutostilanteiden luomat ongelmat, työjärjestelyjen ja organisoinnin ongelmat, esimiestyöhön liittyvät ongelmat, yhteistoiminnan ongelmat, osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät ongelmat ja yksilöiden ongelmat. Erilaiset työolojen ongelmat purkautuvat usein ihmisten välisinä jännitteinä ja ne näkyvät työyhteisön ihmissuhdeongelmina ja –ristiriitoina. (Leppänen & Lindström 2002, 94-97.)

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen Terhi Pöyhölän mukaan työyhteisön edessä kriisiin, yhteisö on aluksi tulehtunut ja tilanteen jatkuessa se muuttuu psykoottiseksi. Yhteisö siirtyy ilmapiiriltään jähmettyneeseen vaiheeseen, jos huono kehitys jatkuu edelleen. Lopuksi yhteisö alkaa torjua ahdistusta ja silloin on kyse torjuvasta ja neuroottisesta työyhteisöstä. Kun työyhteisö on matkalla kohti kriisiä, välillä on parempia hetkiä ja välillä huonompia. Väliin saattaa mahtua aikoja, jolloin työyhteisö vaikuttaa ihan normaalilta. Jos todellisiin syihin ei kuitenkaan koskaan puututa eikä niitä tiedosteta ja kohdata, on edessä auttamatta selkeä kriisi. (Kopposela 2005, 71-73.)

3.3 Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisöä on jatkuvasti kehitettävä, jotta se olisi tuloksellinen ja voisi hyvin. Jokaisen esimiehen vastuulla on käynnistää hankkeita, jotka kehittävät toimintaa. Kehittämismenetelmien keskeisin piirre on, että ne perustuvat ihmisten osallistumiseen, avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen sekä pyrkimykseen saada palautetta toiminnasta. Työyhteisön kehittämisessä lähtökohtana on se, ettei siellä olevissa ihmisissä ole vikaa eikä ongelmiin haeta syntipukkeja. Kehittäminen lähtee liikkeelle siitä, että jokainen tuntee oman työnsä paremmin kuin muut. Kaikkien olisikin osallistuttava työyhteisön kehittämiseen ja se on useasti hankalaa. Ei ole kuitenkaan mieltä yrittää kehittää työyhteisöä, jossa kaikilla ei ole edes mielenkiintoa asiaan. Työyhteisön kehittämisen tavoitteena on avata työyhteisön päämääriä eri henkilöiden näkökulmista niin, että voitaisiin

osoittaa entistä parempi suunta organisaation menestykselle. Työyhteisön kehittyminen edellyttää avoimuuden ja luottamuksen lisäämistä sekä rakentavan hengen luomista keskustelemalla sellaisista asioista, joista aikaisemmin ei ole saatu tai voitu keskustella. Kehittämisen keinoja on monia ja kaikkea voidaan kehittää. Keinoja ovat mm. työnohjaus, ryhmätoiminnan kehittäminen, palautekyselymenetelmällä suoritettu kehittäminen, prosessikonsultointi tai toimintatutkimus. Kehittäminen voi myös vaatia ulkopuolisen asiantuntijan apua. Sellainen henkilö näkee tilanteen usein paremmin. (Juuti & Vuorela 2002, 60-64.)

3.4 Esimiestyö

Esimiehen vastuu johtotehtävissä on laaja (Leino-Kilpi & Välimäki 2003, 264). Esimies toimii ryhmän tai yksilöiden johtajana ja on tavallisesti sen alueen ammattilainen, jonka esimies hän on. Esimiehen tehokkuus riippuu hänen työntekijöidensä tehokkuudesta ja ammattitaidosta (Jalava 2001, 11-14). Sekä siitä, miten esimies saa henkilöstön saavuttamaan organisaatiolle asetetut tavoitteet (Lönnqvist 2002, 9). Onnistumiseen vaikuttaa myös se, miten esimies tulee toimeen alaistensa kanssa (Silvennoinen 2004, 76). Yksi tärkeä asia esimiehen onnistumisen lähtökohtana on, että johtaja itse ymmärtää tehtävänsä merkityksen (Järvinen 2001, 13).

Esimiestyö on ensisijaisesti tiivistä kanssakäymistä eri osapuolten kesken työyhteisössä ja sen ulkopuolella. Esimiehen tulee näkyä omassa työyksikössään ja samalla kyetä näkemään, mitä ympärillä tapahtuu. Esimies ei voi olla vain tiettyjen työyhteisöön kuuluvien paras kaveri, vaan hänen tulee ottaa tasapuolisesti huomioon koko henkilöstö. Esimiehen tehtävä edellyttää hyvää kykyä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja taitoa tehdä vaikeita päätöksiä sekä vastata niiden seurauksista. (Kaistila 2005, 6.)

Esimiehen tulee välittää tietoa omaan työyhteisöönsä sekä sen ulkopuolelta että vastavasti viestiä oman ryhmänsä toiminnasta ja tarpeista muualla organisaatiossa. Saamansa tiedon pohjalta hänen tulee huolehtia, että toiminta sujuu suunnitelmien mukaan ja kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Esimies huolehtii siitä, että organisaation strategiat ja muut toimintaa ohjaavat tavoitteet ovat työyhteisöllä tiedossa. Hän vastaa myös

toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Hyvin toimivassa työyhteisössä jokainen tietää oman perustehtävänsä ja siihen kuuluvat vastuut ja velvollisuudet. Esimiehen on hyvä palata perustehtävän selventämiseen määräajoin. Hyvä työyhteisö keskustele luottamuksellisesti ja avoimesti työhön liittyvistä asioista. Esimiehen tehtävä on huolehtia yleissopimuksen mukaisen välittömän yhteistoiminnan toteutumisesta. Hänen tulee rohkaista yhteistä keskustelua ja pyrkiä saamaan esiin mielipiteitä ja ehdotuksia. (Kaistila 2005, 6-8.)

Johtamisella on suora yhteys työyhteisön ilmapiiriin. Hyvä johtaminen luo työyhteisössä hyvän ilmapiirin sekä terveyttä edistävän toimintatavan. Hyvälle johtamiselle edellytyksenä on, että esimies keskustele ihmisten kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Tämä lisää työntekijöiden sitoutumista ja työmotivaatiota. (Juuti & Vuorela 2002, 18-19.) Esimiehen perustaitoihin kuuluu kyky ymmärtää ihmisiä ja heidän käyttäytymistään ja saada ihmiset toimimaan organisaatiolle hyödyllisellä tavalla. (Lönnqvist 2002, 11.)

3.5 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelut käydään työntekijän ja esimiehen välillä. Kehityskeskustelujen säännöllinen käyminen on jokaisen työyhteisön jäsenen oikeus. Ne ovat tärkeä osa yhteistoimintaa. Keskustelut käydään yhdessä sovitun keskustelurungon pohjalta. Lomake on vain apuväline, jonka avulla osapuolet muistavat käydä läpi keskeiset pääkohdat: päätehtävä ja siitä suoriutuminen, tulevat tavoitteet, osaaminen ja sen kehittäminen, työkykyyn liittyvät asiat sekä arviointi omasta ja esimiehen toiminnasta. Keskusteluun tulisi aina varata aikaa vähintään tunti. (Kaistila 2005, 9.)

Esimiehen voi olla isossa organisaatiossa vaikea irrottaa aikaa keskusteluille. Silloin voidaan työyhteisö jakaa noin 10-15 hengen ryhmiin, joiden kanssa ryhmän lähiesimies tai tiiminvetäjä käy keskustelut. Ryhmien vetäjät antavat sen jälkeen yhteenvedot esimiehelle. Kehityskeskustelut voivat olla ainutlaatuinen mahdollisuus henkilökohtaiseen vaikuttamiseen omaa työtä ja työssä kehittymistä koskeviin asioihin. Myös esimiehellä on oikeus kehityskeskusteluun oman esimiehensä kanssa. (Kaistila 2005, 9.)

Kehityskeskustelussa työntekijä saa palautetta omasta toiminnastaan. Tämä koskee niin työntekijää kuin esimiestäkin. Helposti palaute mielletään vain tapahtuneiden epäonnistumisien muistelemiseksi. On kuitenkin tärkeää muistaa antaa palautetta myös hyvistä työsuorituksista, edistymisestä ja osaamisen kehittymisestä. Palautteen antamiseen ei tarvitse aina odottaa kehityskeskustelua. Esimiehen ja työntekijän on molempien asiallisesti ja rehellisesti otettava vastaan omaan toimintaansa kohdistuva arviointi. Jos saatu arviointi tuntuu kohtuuttomalta ja esimerkiksi tietää, että arvioijalla ei ole ollut kaikkia asiaan kuuluvia seikkoja tiedossa, arviointiin voi antaa oman selvityksensä. (Kaistila 2005, 9.)

4 SIIKAISTEN KUNNAN TYÖYHTEISÖT

Siikainen sijaitsee Satakunnassa noin 55 kilometriä Porista Vaasaan päin. Vuoden 2006 alussa Siikaisissa oli yhteensä 1800 asukasta. Siikainen määritellään kuntien kehitystyyppinä keskusten reuna-alueella sijaitsevaksi maaseudun pienkunnaksi. Sen taajama-aste on 31 % ja asukastiheys on vajaa neljä asukasta neliökilometrillä. Siikaisissa on kesäasuntoja noin 960, joista ulkopaikkakuntalaisten omistamia on noin 800, joten kesäisin kunnan väkimäärä kaksinkertaistuu. Siikainen on pinta-alaltaan maakunnan kookkaimpia kuntia. Sen pinta-ala on 481,3 neliökilometriä. Kunnan pinta-alasta on 76 prosenttia metsää, kahdeksan prosenttia peltoa, seitsemän prosenttia suota ja vesistöjä on kuusi prosenttia. Siikaislaisista 24 prosenttia saa elantonsa perinteisistä maaseutuammateista. Kunnan elinkeinorakenne on voimakkaasti monipuolistunut viime vuosien aikana ja erityisesti teollinen tuotanto on vahvaa. Siikainen on asuttuna laajalti koko kunnan alueella. Kirkonkylässä asuu alle tuhat asukasta ja muut suurimmat kylät ovat Hirvijärvi, Leppijärvi, Leväsjoki, Otamo ja Sammi. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.1 Kunnanvirasto

Tässä tutkimuksessa kunnanvirasto luettiin yhdeksi työyhteisöksi. Siihen kuuluu yhteensä 14 työntekijää. Kunnanvirastossa työskentelee kunnanjohtaja sekä hallinto-osastoon, sosiaali- ja terveystieteiden osastoon ja sivistysosastoon kuuluvat henkilöt. Hallinto-osastoon kuuluu hallintojohtaja, 60 prosenttinen osastosihteeri, palvelusihteeri, laskentasihteeri, palkkasihteeri sekä toimistosihteeri. Lisäksi hallinto-osaston alaisuuteen kuuluvat ruokahuolto- ja siivousyksiköt, jotka on käsitelty erikseen myöhemmin. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

Sosiaali- ja terveystieteiden osastoon kuuluu sosiaalijohtaja, sosiaalityöntekijä, kotipalvelunohjaaja sekä osastosihteeri. Lisäksi sosiaali- ja terveystieteiden osaston alaisuuteen kuuluvat palvelukeskus Metsätähti, kotipalvelu sekä päivähoito, jotka on käsitelty erikseen myöhemmin. Vapaa-aikasihteeri sekä kirjasto toimivat sivistysosaston alaisuudessa. Pääkirjasto sijaitsee kirkonkylällä ja on avoinna maanantaista perjantaihin 28 tuntia viikossa. Laina-asema sijaitsee Leväsjoella ja on avoinna kaksi tuntia viikossa. Pääkirjastossa työskentelee yksi kirjastosihteeri ja lainausasemalla yksi kirjastovirkailija. Lisäksi kirkonkylän koulu, Leväsjoen koulu sekä Siikaisten yläaste kuuluvat sivistysosaston alaisuuteen ja ne on käsitelty erikseen myöhemmin. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.2 Palvelukeskus Metsätähti

Palvelukeskus Metsätähden toiminta on ympärivuorokautista ja ympärivuotista. Siellä on 16 laitoshoitopaikkaa, 13 palveluasuntopaikkaa sekä kuusi hoitopaikkaa dementiayksikössä. Työntekijöitä on 19 henkilöä. Henkilöstöön kuuluu vanhustyönjohtaja, osastonhoitaja, yksi sairaanhoitaja, 13 perus- ja lähihoitajaa, kaksi osastoapulaista, työllistämistuella oleva vaatehuoltaja sekä kaksi laitoshuoltajaa, joiden toimipisteenä on Metsätähti, vaikka he kuuluvat hallinto-osaston alaisuudessa olevaan siivousyksikköön. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.3 Kotipalvelu

Kotipalvelussa työskentelee yhdeksän henkilöä. Kotipalvelu käy hoitamassa ihmisten päivittäisiä asioita heidän kodeissaan, esim. ruuanlaitto, siivous ja kaupassakäynti. Henkilökunta työskentelee pääasiassa virka-aikana ja tarvittaessa annetaan ilta- ja viikonloppuhoitoa. Henkilöstöön kuuluu seitsemän kodin- tai lähihoitajaa ja yksi kotiaavustaja. Heidän esimiehensä on kotipalveluohjaaja, jonka toimipiste on kunnanvirastolla. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.4 Päivähoito

Päiväkoti Pikku-Santrassa ja ryhmäperhepäiväkodissa työskentelee yhteensä kuusi henkilöä. Päiväkodissa hoitopaikkoja on 27 ja ryhmäperhepäiväkodin puolella kahdeksan paikkaa. Toiminta on päiväpainotteista, mutta ilta- ja yöhoitoa voidaan järjestää tarvittaessa. Henkilöstöön kuuluu päivähoitonjohtaja, lastentarhanopettaja, yksi lastenhoitaja, yksi päivähoitoavustaja, joka on tilapäisesti palkattuna erityislasten avustajana sekä ryhmäperhepäiväkodin puolella kaksi perhepäivähoitajaa. Päiväkoti ja ryhmäperhepäiväkoti toimivat samoissa tiloissa, joten ne on luettu yhdeksi työyhteisöksi. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.5 Keskuskoulu

Kirkonkylän koulussa ja Siikaisten yläasteella työskentelee yhteensä 15 henkilöä. Kirkonkylän koulussa toimii peruskoulun 1-6 luokat ja oppilaita koulussa on tällä hetkellä yhteensä noin 90. Henkilöstöön kuuluu yksi kiertävä englanninopettaja, yksi erityisopettaja, kaksi henkilökohtaista koulunkäyntiavustajaa erityisoppilaiden avustajina sekä kuusi luokanopettajaa, joista yksi toimii koulunjohtajana ja lisäksi 10 prosenttia työajalla hoitaa koulutoimenjohtajan tehtäviä. Siikaisten yläasteella toimii peruskoulun 7-9 luokat ja oppilaita on tällä hetkellä yhteensä noin 50. Henkilöstöön kuuluu kolme lehtoria,

yksi päätoiminen tuntiopettaja sekä rehtori, joka on virkarehtori, jolla on opetusvelvollisuus. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.6 Leväsjoen koulu

Leväsjoen koululla työntekijöitä on yhteensä neljä. Leväsjoen koululla toimii peruskoulun 1-6 luokat ja perusopetuksen oppilaita siellä on tällä hetkellä yhteensä 23 ja näiden lisäksi esikouluoppilaita kuusi. Henkilöstöön kuuluu kaksi luokanopettajaa sekä keittäjä-siivooja-talonmies. Lisäksi koululla työskentelee kouluavustajana tilapäinen työntekijä, joka opiskelee oppisopimuksella koulunkäyntiavustajaksi. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.7 Tekninen osasto

Tekniseen osastoon kuuluu yhteensä kuusi henkilöä. Osastossa työskentelee 60 prosenttinen tekninen johtaja, 60 prosenttinen kunnanrakennusmestari, osastosihteeri, puhdistamonhoitaja, talonmies sekä huoltomies. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

4.8 Ruokahuolto- ja siivousyksikkö

Ruokahuolto- ja siivousyksikön henkilökuntaan kuuluu kaikkiaan yksitoista henkilöä. Se hoitaa keskitetysti kunnan kaikkien toimitilojen siivouksen sekä ruokahuollon. Keskuskeittiö toimii Metsätähdessä, josta ruoka viedään Metsätähden asukkaiden lisäksi samassa rakennuksessa toimiviin päiväkotiin ja dementiayksikköön. Keskuskoulun oppilaat ovat käyneet syömässä Metsätähdessä syksystä 2006 lähtien. Keittiön henkilöstöön kuuluu ravitsemispäällikkö, kolme keittäjää, ravitsemustyöntekijä sekä tilapäinen, työllistämistuella palkattu talousapulainen, joka hoitaa tiskauksen. Siivousyksikön hen-

kilöstöön kuuluu viisi laitoshuoltajaa. (P. Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 2.8.2007)

5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Jarmo Salomaa (2006) on tutkinut opettajien kokemuksia työyhteisön hyvinvoinnista. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten opettajat kokivat oman työyhteisönsä (tilan). Tutkimus kohdistui Peräpohjolan opiston opettajille ja kohderyhmänä olivat kaikki nuoriso- ja vapaa-aika-alan päätoimiset opettajat. Tutkimus oli kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto kerättiin sähköpostikyselyn ja sitä tukevan haastattelun avulla. Keskeisinä tutkimusalueina olivat opiston vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että osaava henkilökunta on työyhteisön tärkein vahvuus. Suurimpana heikkoutena ja uhkana nähtiin johtajuus ja organisaation toimimattomuus. (Salomaa 2006, 6)

Maaria Kurki (2000) on tutkinut työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteyttä työyhteisön ilmapiirin muutokseen. Tutkimus tehtiin osana Keski-Suomen sairaanhoitopiirin tyky-projektia: tutkimuksessa mukana olleet kuusi työyksikköä olivat tyky-projektin pilot-tyksikköjä. Lisäksi tutkimukseen osallistui kontrolliryhmänä yksi työyksikkö tyky-projektin ulkopuolelta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, voidaanko työyhteisön ilmapiiriä parantaa työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla eli onko tyky-toiminnalla yhteyttä työyhteisön ilmapiirin muutokseen. Tuloksena havaittiin, että vaikutusmahdollisuudet ja innovatiivisuus työssä parantuivat työyksikössä, jossa ensisijaisena tavoitteena oli työyhteisöllisen työkyvyn parantaminen työnohjauksen kautta. Ihmissuhteet parantuivat työyksikössä, jossa ensisijaisena tavoitteena oli yhteisöllisen työkyvyn parantaminen työyhteisökoulutuksen ja liikunnallisten tapahtumien kautta. (Kurki 2000, 2)

Susanna Iivonen (2001) on tutkinut liikunnan merkitystä työyhteisön hyvinvoinnissa. Tutkimus selvitti työpaikkaliikunnan merkitystä työyhteisön hyvinvoinnin aikaansaajana sekä organisatorisesta että yksilöllisestä näkökulmasta. Tutkimuksen kohdejoukkona

olivat Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työntekijät. Tutkimuksessa menetelmänä oli kyselylomake. Tutkimus osoitti, että työpaikkaliikunta palvelee paremmin niiden työntekijöiden työhyvinvointia, jotka muutenkin noudattavat liikunnallista elämäntapaa, kuin niiden, jotka osallistuvat työpaikkaliikuntaan ulkoisen palkinnon, esim. rahan houkuttelemisena. (Iivonen 2001, 2)

Helsingin kaupunki on vuosina 2003, 2004 ja 2006 seurannut henkilöstön työhyvinvointia ja työelämän laatua työhyvinvointikyselyllä. Kysely auttaa työyhteisöjä keskustelemaan työhön ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä sekä kehittymisen tarpeista. Työhyvinvointikyselyssä arvioitiin työpaikkojen toimintatapoja, työyhteisöjen toimivuutta, työolosuhteita sekä vastaajien käsityksiä omista voimavaroistaan ja työkyvystään. Keskeisellä sijalla olivat myös esimiestyöhön liittyvät kysymykset. Vuoden 2003 kyselyssä Helsingin kaupungin henkilöstöstä valtaosa (86 %) oli työhönsä tyytyväisiä. Työntekijät kokivat työn haasteellisena ja osaamisen nähtiin kehittyvän työn muuttuvien haasteiden suuntaan. Työntekijöistä 60 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä työpaikkojen ilmapiiriin. Ehdottomana vahvuutena vastauksissa näkyi työyhteisöjen sosiaalinen tuki. Yli puolet (58 %) työntekijöistä koki esimiehen toimivan ja johtavan työyhteisöä oikeudenmukaisin ja puolueettomin pelisäännöin. Helsingin kaupungin henkilöstöstä 42 prosenttia koki saavansa esimieheltä palautetta työssä onnistumisestaan. Työpaikoilla oli vahva luottamus siihen, että ongelmatilanteissa tukea on saatavilla sekä esimiehiltä että työtovereilta. Määräaikaiset työntekijät näkivät työelämän pääsääntöisesti vakituista henkilöstöä myönteisemmin. Työntekijöiden ja esimiesten vastaukset erosivat toisistaan lähes jokaisessa kysymyksessä. (Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2003)

Lähes kaikilta osin työelämän laatuun liittyvät tekijät arvioitiin vuonna 2006 aikaisempia vuosia myönteisemmin. Työnteon edellytysten paraneminen näkyi työtyytyväisyyden kasvuna ja entistä mielekkäämpänä työnä. Käsitys työn tavoitteista oli selkeämpi, johtamisen arvioitiin palvelevan työn tavoitteita, työssä onnistumisesta koettiin saatavan palautetta ja yhteistyörakenteet olivat toimivammat. Kokonaisuutena johtaminen ja esimiestyö ovat koko ajan kehittyneet parempaan suuntaan. Tulos- ja kehityskeskusteluiden kattavuus oli hyvä, 84 prosenttia, ja keskusteluiden sisällössä on tapahtunut huomattavaa laadullista paranemista. Jonkin verran aikaisempaa kriittisemmin arvioitiin omia kehittymisen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuuksia. Hiukan enemmän on

myös niitä työntekijöitä, jotka kokivat, että osaaminen ei vastaa työlle asetettuja tavoitteita. (Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2006)

Työsuojelurahasto on rahoittanut Stora Enso Oyj:n tutkimuksen Työyhteisön kehitys ja henkilöstön hyvinvointi: 10 vuoden etenevä seurantatutkimus. Stora Enso Oyj:n sekä kotimaisissa että ulkomaisissa yksiköissä toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu kyselytutkimus vuosina 1996–97. Tutkimukseen osallistuivat kaikki yrityksen palveluksessa työskentelevät henkilöryhmät. Tavoitteena oli selvittää työtä, työyhteisöä ja koettua hyvinvointia koskevia kysymyksiä sekä yhtiössä tapahtunutta kehitystä vertaamalla tuloksia 10 vuotta aiemmin toteutetun kyselyn tuloksiin. Verrattuna kymmenen vuoden takaiseen Suomen yksiköissä työsuhde oli muuttunut epävarmemmaksi. Ongelmana oli myös etenemismahdollisuuksien puute. Myönteisiksi asioiksi työn sisällössä koettiin selkeä työrooli, tehtävän monipuolisuus ja työn itsenäisyys. Aikapaine ja kiire olivat ongelma. Puolet henkilöstöstä koki kiirettä. Työyhteisö ja johtaminen koettiin pääosin myönteisinä, vaikka erityisesti henkilöstön osallistumismahdollisuuksia voisi työntekijöiden mielestä edelleen lisätä. Lisäkoulutus, kehittymismahdollisuuksien lisääminen, tiedotuksen parantaminen, esimiesten ja alaisten välisten keskustelujen lisääminen ja omaksuttujen menettelytapojen tarkistaminen olivat henkilöstön kehitystoiveita. Henkilöstön työkyky, koettu terveys ja hyvinvointi olivat tulosten perusteella hyviä.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen on Siikaisten kunnan työyhteisöjen hyvinvointi työntekijöiden mielestä ja miten sitä voisi kehittää. Tavoitteena on saada tietoa, miten työntekijät kokevat työpaikkansa ilmapiirin, tiedonkulun ja tiedonsaannin työyhteisön sisällä, esimiestyöskentelyn, yhteistyön ja ristiriidat.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Miten työntekijät kokevat työyhteisönsä toimivuuden?
2. Miten työyhteisöä tulisi työntekijöiden mielestä kehittää?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimusote

Tämän tutkimuksen filosofisena lähtökohtana voidaan pitää fenomenologiaa, koska tutkittavana on työntekijöiden oma kokemus työyhteisön hyvinvoinnista. Keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena on elämismaailma eli ihmisen suhde omaan elämistodellisuuteensa. Tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa ihmisen oma kokemus mahdollisimman aitona. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 34.)

Tämä tutkimus yhdistää kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään usein sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskeisiä mm. johtopäätöksien tekeminen aiemmista tutkimuksista, aikaisemmat teoriat, hypoteesien eli olettamuksien tekeminen, käsitteiden määrittely, aineistojen keruusuunnitelmat, tutkittavien koehenkilöiden valinta, tutkimustulosten saattaminen tilastolliseen muotoon ja päätelmien teko tilastollisen analysoinnin avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 131-133) Tähän tutkimukseen on valittu kvantitatiivinen tutkimusote, koska sen avulla saadaan toteutettua kysymysmäärältään laajempi tutkimus ja näin saadaan monipuolisempaa tietoa.

Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta, sen käyttäytymistä ja päätösten syitä, mutta se rajoittuu yleensä pieneen tutkittavien määrään. Tavoitteena on siis asioiden ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. (Heikkilä 1998, 16.) Kvalitatiivi-

sen tutkimuksen tavoitteena on enemmänkin osoittaa tai löytää tosiasioita kuin tuoda esille jo olemassa olevia väittämiä tai totuuksia (Hirsjärvi ym. 2007, 156-160.). Avomien kysymyksien osalta tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen.

Aineiston keräämisessä käytettiin pääosin strukturoitua kyselylomaketta, jossa vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Avomilla kysymyksillä täydennettiin kyselylomaketta, jotta vastaajat saivat tuoda esille omia ajatuksiaan työyhteisöistään. Strukturoituun kyselylomakkeeseen on kaikkien helppo vastata, koska kysymykset ovat selkeitä eikä tarvitse kirjoittaa pitkiä sanallisia vastauksia.

7.2 Aineiston hankintamenetelmä

Kysely tunnetaan Survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Tällaisessa tutkimuksessa aineisto kerätään standardoidusti ja kohderyhmä muodostaa otoksen. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-189.) Tässä tutkimuksessa tämä joukko tarkoittaa kaikkia Siikaisten kunnan työntekijöitä. Standardoiminen tarkoittaa sitä, että asioita on kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Surveyn avulla kerätty aineisto käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. Survey-tutkimuksen vahvana puolena voidaan pitää sen taloudellisuutta ja tehokkuutta silloin, kun kerätään tietoa ihmisten toiminnasta, mielipiteistä ja asenteista. Tätä menetelmää käytettäessä voidaan melko luotettavasti arvioida etukäteen, miten paljon aineistonkeruu ja analyysi vaativat resursseja, jotka puolestaan helpottavat aikataulujen ja kustannuksien arvioimista suunnitteluvaiheessa. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-189.) Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin jokaiselta työntekijältä käyttäen strukturoitua kyselylomaketta. Kyselylomake on osa Helsingin kaupungin käyttämästä työhyvinvointitutkimuksesta ja sieltä on kysytty ja saatu lupa sen käyttämiseen. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvaamaan ja vertaamaan työntekijöiden kokemuksia. Survey-tutkimus vastaa parhaiten tämän tutkimuksen tarpeisiin.

Kyselyllä on myös haittapuolensa. Vastaajat eivät välttämättä ole suhtautuneet tutkimukseen vakavasti ja annetut vastausvaihtoehdot ovat voineet olla vastaajien näkökulmasta epäonnistuneita. Kyselylomakkeessa voidaan myös pyytää arviointeja tai peruste-

luja mielipiteille, toiminnoille tai vakaumuksille. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.) Tämä on tutkimuksessa toteutettu kolmen avoimen kysymyksen muodossa.

Kyselylomakkeen valmistelussa käytetään apuna pilottitutkimusta eli esitutkimusta, jonka avulla voidaan tarkistaa näkökohtia ja korjata kysymysten muotoilua varsinaista tutkimusta varten. Lomakkeen esitetausta on välttämätön. (Hirsjärvi ym. 2007, 199.) Tässä tutkimuksessa lomaketta ei tarvinnut esitetausta, koska se on Helsingin kaupungin käyttämästä työhyvinvointikyselystä ja Helsingin kaupunki on tehnyt sen jo kolmasti eli lomake on jo esitetauttu.

Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselyllä. Sen avulla saatiin toteutettua tutkimus sujuvammin, koska näin saatiin enemmän kattavampaa ja täsmällisempää tietoa. Tutkimuksessa saatiin myös kohtalainen tutkimusotos kyselyn avulla, ja näin saatiin enemmän tietoa, mikä puolestaan lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeessa on viisi taustatietokysymystä, 13 Likertin asteikkoon perustuvaa 5-portaista kysymystä ja kolme avointa kysymystä. Avoimet kysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden kertoa omin sanoin tuntemuksiaan, jotka heidän mielestään eivät ilmenneet lomakkeen aikaisemmista kysymyksistä. Pääosin kyselylomake on Helsingin kaupungin työhyvinvointikyselystä. Kyselyn käyttämiseen on kysytty ja saatu lupa Helsingin kaupungilta.

7.3 Aineiston keruu

Opinnäytetyön tekijä otti yhteyttä Siikaisten kuntaan maaliskuussa 2007. Opinnäytetyön tekijä kertoi olevansa kiinnostunut työhyvinvoinnista ja kysyi, olisiko Siikaisten kunnalla tarvetta työhyvinvointitutkimukselle. Heillä koettiin olevan tarvetta ja alettiin yhdessä miettiä, minkälainen tutkimus vastaisi heidän tarpeitaan. Päädyttiin siihen, että heillä olisi tarvetta kartoittaa työntekijöiden kokemusta työyhteisöjen hyvinvoinnista. Tutkimussuunnitelma laadittiin kesällä 2007. Aineiston keräämistä ja tutkimuksen toteuttamista varten anottiin tutkimuslupaa, joka myönnettiin (Liite 2).

Kysely suunnattiin kaikille Siikaisten kunnan työntekijöille, lukuun ottamatta hallintojohtaja Päivi Rantasta, joka toimi yhteyshenkilönä. Muita rajoituksia osallistuvien suh-

teen ei tehty. Kyselylomakkeet lähetettiin saatekirjeen (Liite 3) ja vastauskuoren kera kunnan sisäisellä postilla kaikkien työyksiköiden esimiehille, jotka sitten jakoivat lomakkeet alaisilleen. Saatekirjeestä kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus ja siinä korostettiin luottamuksellisuutta ja anonyymiutta. Vastausaikaa annettiin noin kaksi ja puoli viikkoa. Ohjeistuksena oli palauttaa täytetyt kyselylomakkeet (Liite 4) suljetuissa kirjekuorissa kunnanvirastoon, josta ne toimitettiin edelleen opinnäytetyön tekijälle suljetuina. Kyselyitä lähetettiin jaettavaksi 90 ja vastauksia saatiin 44, joista jouduttiin hylkäämään kuusi, koska niiden vastauksia ei voinut tulkita.

7.4 Aineiston analysointi

Kvantitatiiviselle eli määrälliselle tutkimukselle on ominaista, että aineiston työstäminen jakaantuu eri vaiheiksi, mikä korostaa tutkimuksen suunnitteluvaiheen merkitystä. Aineiston tallentaminen tapahtuu tilasto-ohjelman avulla. Näin saadaan tarkasteltua aineiston rakenteeseen liittyviä kysymyksiä sekä kausaalisen kysymyksenasettelun reunaehtoja. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo. 1999, 144.) Tämä tutkimus analysoitiin kvantitatiivisen aineiston tilastollisia menetelmiä käyttäen. Graafisia kuvioita on käytetty havainnollistamaan tuloksia. Kyselylomakkeen tiedot syötettiin Tixel-ohjelmaan ja otettiin yksiulotteiset jakaumat kaikista muuttujista. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin ristiintaulukoinnin avulla (K_{hii}²-testi). Ristiintaulukoinnilla pyritään selvittämään yksiulotteisissa jakaumissa esiintyvien mielipidejakaumien tilastollisesti merkitsevät yhteydet.

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii löytämään tutkimusaineistosta yhtäläisyyksiä, ehdotuksia käsitteistä sekä päätyy käsitteen määrittelyyn (Janhonen & Nikkonen 2003, 15). Tässä tutkimuksessa avoimet kysymykset analysoitiin sisälönerittelyllä induktiivisesti eli aineistosta käsin. Kaikki vastaukset koottiin ensin yhteen kysymyksittäin. Vastauksista etsittiin samaa asiaa ilmaisevia lausumia, jotka koottiin luokkiin.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Jo tutkimusaiheen valintaa miettiessä pitää muistaa eettisyys; se kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, on se aina selvitystä vaativa tehtävä. On otettava huomioon, miten henkilöiden suostumus hankitaan, millaisia riskejä heidän osallistumiseensa sisältyy ja millaista tietoa heille tutkimuksesta annetaan. Aineiston keräämisessä on otettava huomioon aina anonyymiuden takaaminen tutkimukseen osallistuville henkilöille, luottamuksellisuus, erilaiset korvauskysymykset ja aineiston tallentaminen asianmukaisesti ja luotettavasti. Näiden seikkojen lisäksi pyritään aina tutkimustyössä välttämään epärehellisyyttä sen jokaisessa tutkimusvaiheessa. (Hirsjärvi ym. 2007, 182.)

Tässä opinnäytetyössä eettinen asenne näkyy siinä, miten sen tekijä on käsitellyt opinnäytetyön aihetta ja aineistoa. Hän on tehnyt selvityksen tutkimusmenetelmästä, tutkimuskohteesta sekä tutkimuksen tarkoituksesta anoessaan tutkimuslupaa Siikaisten kunnalta. Kyselylomakkeen ohessa vastaajat saivat esitetietolomakkeen, jossa kerrottiin, että vastaajan henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa. Tämän vuoksi kyselyssä ei tiedusteltu vastaajan sukupuolta, ammattinimikettä tai muuta tietoa, josta henkilön voisi tunnistaa. Ikää kysyttiin luokittain eikä suoraan esimerkiksi syntymävuotta, mistä vastaajan voisi tunnistaa. Täytetyt lomakkeet tuli palauttaa nimettömänä suljetussa kirjekuoressa kunnanvirastoon, josta opinnäytetyön tekijä kävi ne hakemassa.

Tutkimuseettisiä kysymyksiä ovat tiedonhankintaa ja tutkittavien suoja koskevat säännöt sekä tutkijan vastuu tulosten soveltamisesta sääntöihin. Erityisen tärkeitä nämä eettiset kysymykset ovat sellaisissa tutkimuksissa, joissa tutkitaan ihmisten inhimillistä toimintaa. Tutkimusten eettisyyden arvioimisesta on Suomen Akatemia julkaissut suosituksen. Suosituksia ovat mm. se, että tutkimus ei saa fyysisesti, psyykkisesti eikä sosiaalisesti vahingoittaa tutkittavaa, hyödyn on oltava haittaa huomattavasti suurempi ja osallistuminen tutkimukseen on oltava vapaaehtoista. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 27.) Tutkimustulosten avulla saatava hyöty on huomattavasti suurempi kuin mahdollinen haitta.

Tutkimuksessa tulee välttää virheiden syntymistä. On erittäin tärkeää, että tutkimuksesta tehdyt ratkaisut sekä tulokset ovat luotettavia. Virheiden syntyä ja tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata erilaisin menetelmin. Reliaabelius tarkoittaa mittatulosten toistettavuutta ja validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tutkimuksessa tarkoituskkin mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Kyselylomakkeen on kehittänyt Helsingin kaupunki työhyvinvointitutkimukseensa, jonka he ovat tehneet jo kolmena vuonna. Tässä tutkimuksessa käytettiin sitä osaa kyselystä, joka koski työyhteisön hyvinvointia. Kyselylomake oli selkeä ja muokattu niin, että siihen oli helppo vastata. Tutkimusmenetelmänä kysely vastasi tutkimusongelmiksi asetettuihin kysymyksiin hyvin. Tutkija on itse käynyt vastaukset ja tulokset läpi, ilman ulkopuolisia henkilöitä. Vastausprosentti tutkimuksessa jäi vain noin 42 prosenttiin, joka alensi opinnäytetyön tulosten luotettavuutta.

9 TUTKIMUSTULOKSET

9.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeessa selvitettiin aluksi vastaajien työyksikkö, asema työpaikalla, ikä, koulutus sekä montako vuotta on toiminut samassa työpaikassa. Vastaajista (n=32) viisi prosenttia (n=2) työskenteli kunnanvirastossa, 24 prosenttia (n=9) palvelukeskus Metsätähdessä, kahdeksan prosenttia (n= 3) työskenteli kotipalvelussa, 11 prosenttia (n=4) päiväkotia Pikku-Santrassa/ryhmäperhepäiväkodissa, 32 prosenttia (n=12) keskuskoululla, kahdeksan prosenttia (n=3) Leväsjoen koululla, kahdeksan prosenttia (n=3) teknisellä osastolla ja viisi prosenttia (n=2) oli töissä ruokahuolto- ja siivousyksikössä.

Vastaajista 17 prosentin (n=6) asema työpaikallaan oli esimies, 72 prosenttia (n=26) oli vakituisia työntekijöitä ja 11 prosenttia (n=4) oli sijaisia.

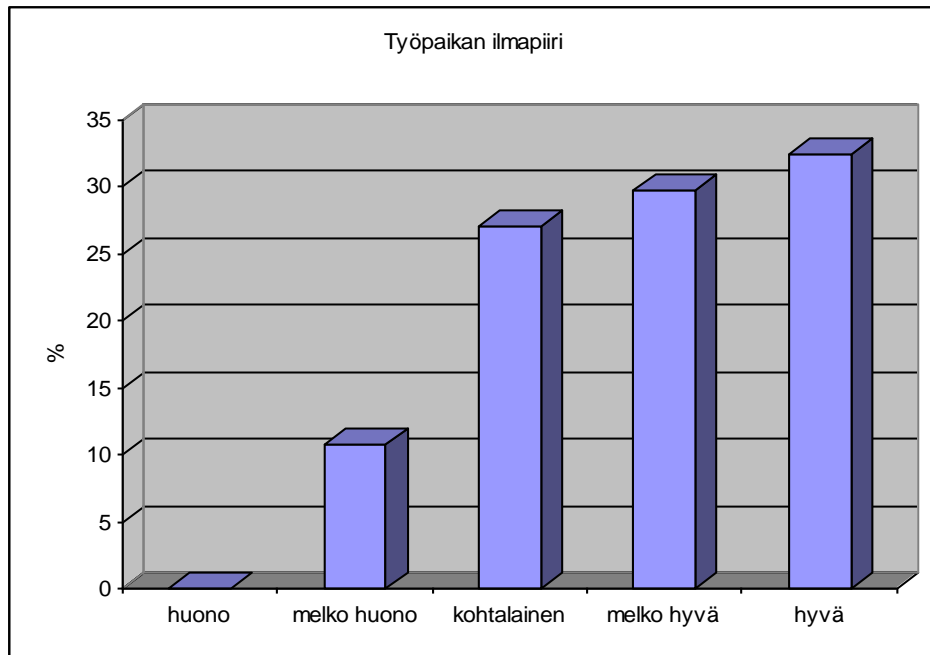
Ikää kysyttiin lomakkeessa luokittain. 13 prosenttia (n=5) vastaajista oli 26-35-vuotiaita, 29 prosenttia (n=11) oli 36-45-vuotiaita, 34 prosenttia (n=13) oli 46-55-vuotiaita ja 24 prosenttia (n=9) vastaajista oli 56-vuotiaita tai yli. Kukaan vastaajista ei ollut alle 25-vuotias.

Koulutusta kysyttäessä 16 prosenttia (n=6) vastaajista kertoi, ettei heillä ole mitään ammatillista koulutusta. 38 prosentilla (n=14) vastaajista oli kouluasteen/toisen asteen tutkinto, 16 prosentilla (n=6) oli opistoasteen tutkinto, 24 prosentilla (n=9) oli korkea-koulututkinto ja viidellä prosentilla (n=2) vastaajista oli tiedekorkeakoulututkinto.

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin, montako vuotta vastaaja on toiminut samassa työpaikassa. 11 prosenttia (n=4) vastaajista oli toiminut työpaikassaan alle kaksi vuotta, 18 prosenttia (n=7) oli toiminut 2-5 vuotta, 13 prosenttia (n=5) oli toiminut 6-10 vuotta. 11-20 vuotta samassa työpaikassa oli ollut 26 prosenttia (n=10) vastaajista ja yli 20 vuotta oli ollut 32 prosenttia (n=12) vastaajista.

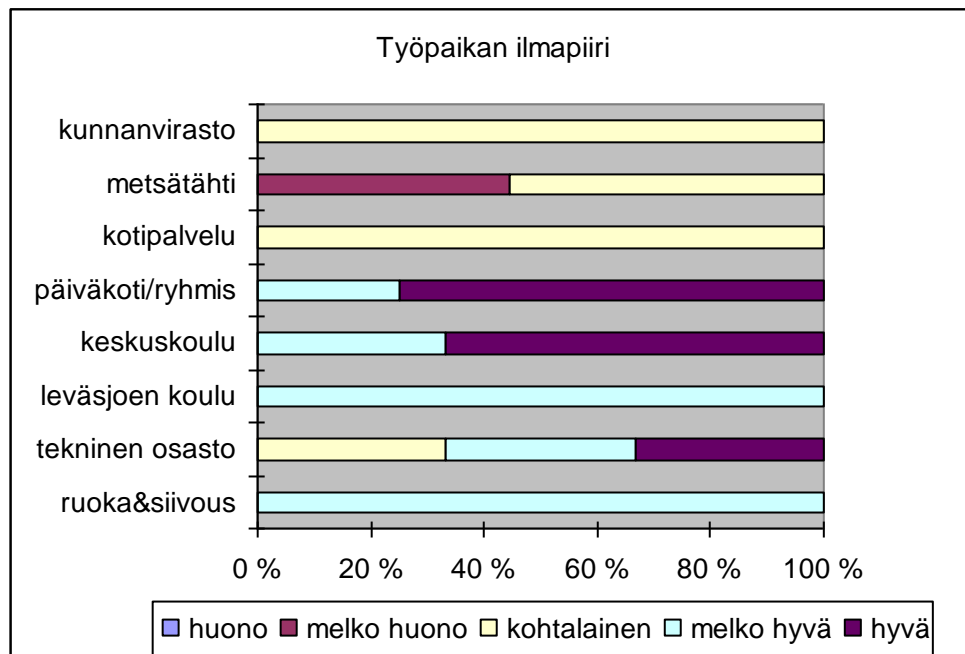
9.2 Miten työntekijät kokevat työyhteisönsä hyvinvoinnin

Vastaajista 32 prosenttia (n=12) koki työpaikkansa ilmapiirin hyväksi. Melko huonoksi taas ilmapiirin koki vain 11 prosenttia (n=4) vastaajista ja huonoksi koki nolla prosenttia (n=0). Kuviossa 1 näkyy miten kaikki vastaukset jakautuivat.



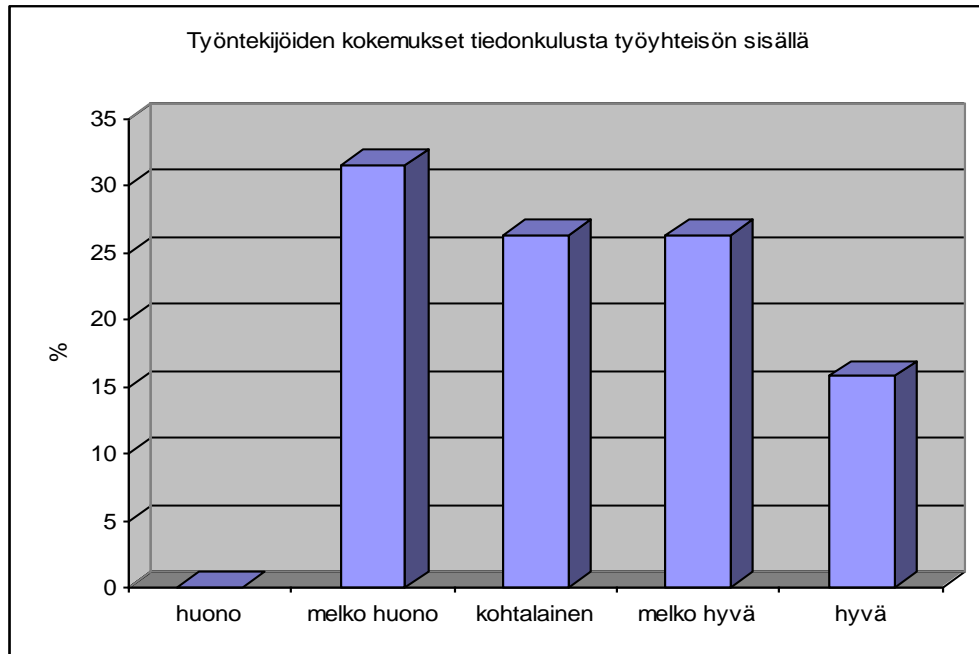
Kuvio 1. Kokemukset työpaikan ilmapiiristä prosentteina

Muuttujat työyksikkö ja ilmapiirin kokeminen ristiintaulukoitiin. Niillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys (P-arvo=0,0001). Kuviossa kaksi näkyy, kuinka vastaukset jakaantuivat työyksiköiden kesken.



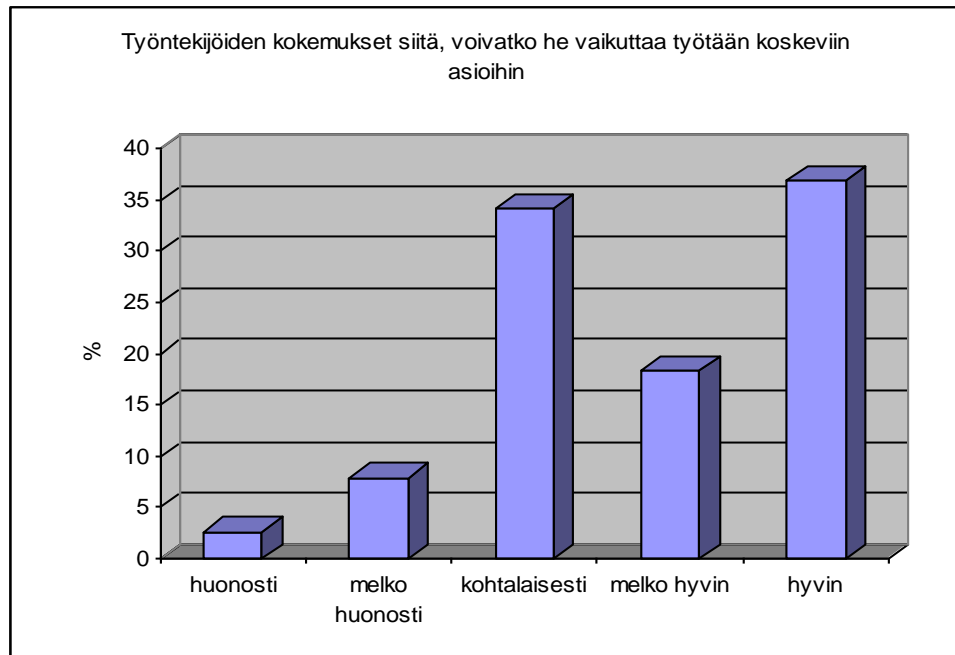
Kuvio 2. Työpaikan ilmapiirin kokeminen työyksiköittäin

Tiedonkulun työyhteisön sisällä koki melko huonoksi 32 prosenttia (n=12) vastaajista. Huonoksi tiedonkulkua työyhteisön sisällä ei kokenut kukaan ja 16 prosenttia (n=6) vastaajista koki sen hyväksi. Kuviossa kolme näkyy, miten kaikki vastaukset jakaantuivat.



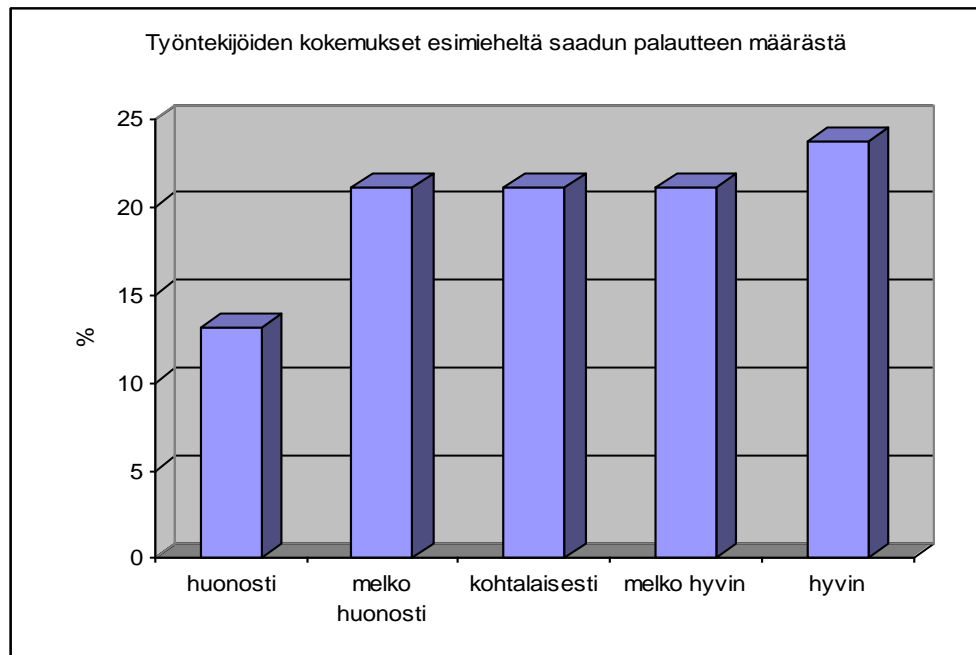
Kuvio 3. Työntekijöiden kokemukset tiedonkulusta työyhteisön sisällä.

Kysyttäessä voiko vaikuttaa työtään koskeviin asioihin 37 prosenttia (n=14) vastaajista koki voivansa vaikuttaa hyvin. Kolme prosenttia (n=1) vastaajista taas oli sitä mieltä, että voi vaikuttaa huonosti työtänsä koskeviin asioihin. Kuviossa neljä näkyy, miten kaikki vastaukset jakaantuivat.



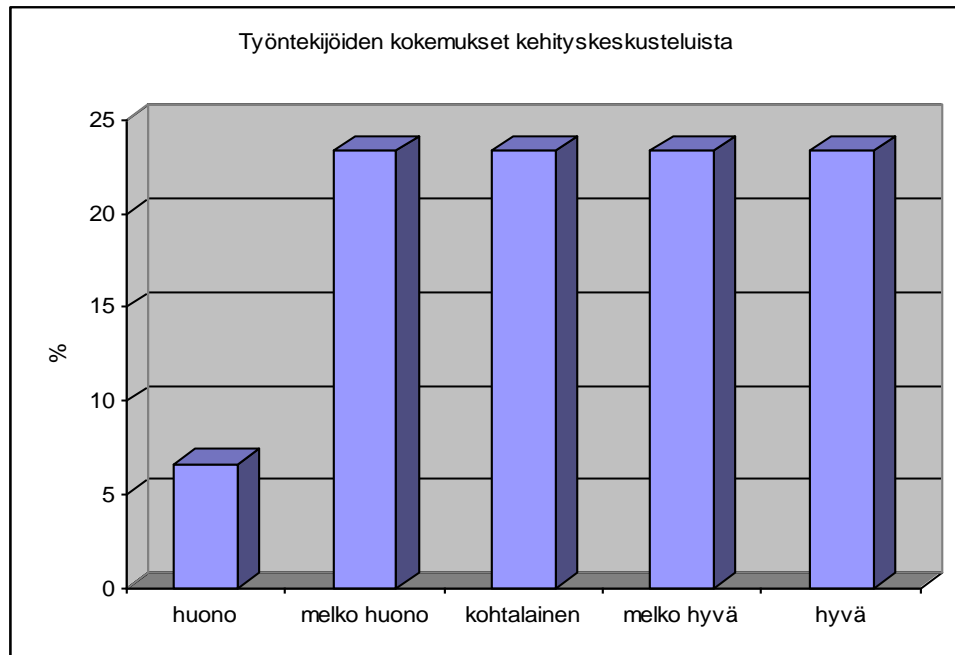
Kuvio 4. Työntekijöiden kokemukset siitä, voivatko he vaikuttaa työtään koskeviin asioihin prosentteina

Vastaajista 24 prosenttia (n=9) koki saavansa hyvin palautetta esimieheltään siitä, miten he ovat onnistuneet. Huonosti palautetta koki saavansa 13 prosenttia (n=5) vastaajista. Kuviossa viisi näkyy, että tämän kysymyksen kaikki vaihtoehdot ovat saaneet melko tasaisesti vastauksia.



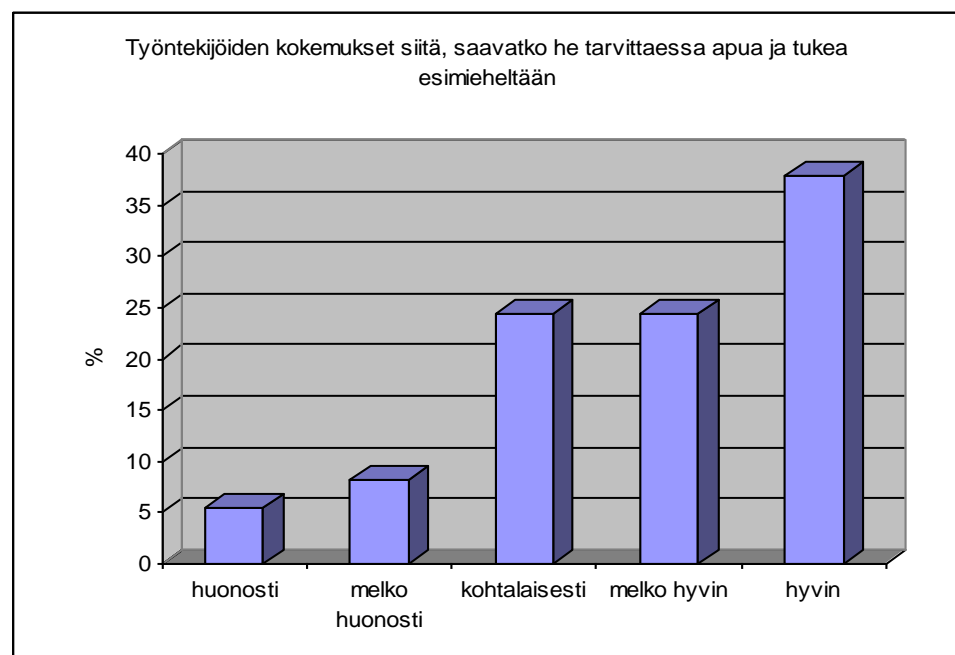
Kuvio 5. Työntekijöiden kokemukset esimieheltä saadun palautteen määrästä (%)

Kysyttäessä, vastaako esimiehen kanssa käyty kehityskeskustelu odotuksia ja tarpeita, osa (n=8) jätti vastaamatta tähän. Vastaukset olivat jakaantuneet erittäin tasaisesti, hyvin, melko hyvin, kohtalaisesti sekä melko huonosti, kaikkiin näihin vaihtoehtoihin vastasi 23 prosenttia (n=7) työntekijöistä. Vain seitsemän prosenttia (n=2) vastasi kehityskeskustelun vastaavan huonosti odotuksiaan ja tarpeitaan. Kuviossa kuusi näkyy kaikki vastaukset.



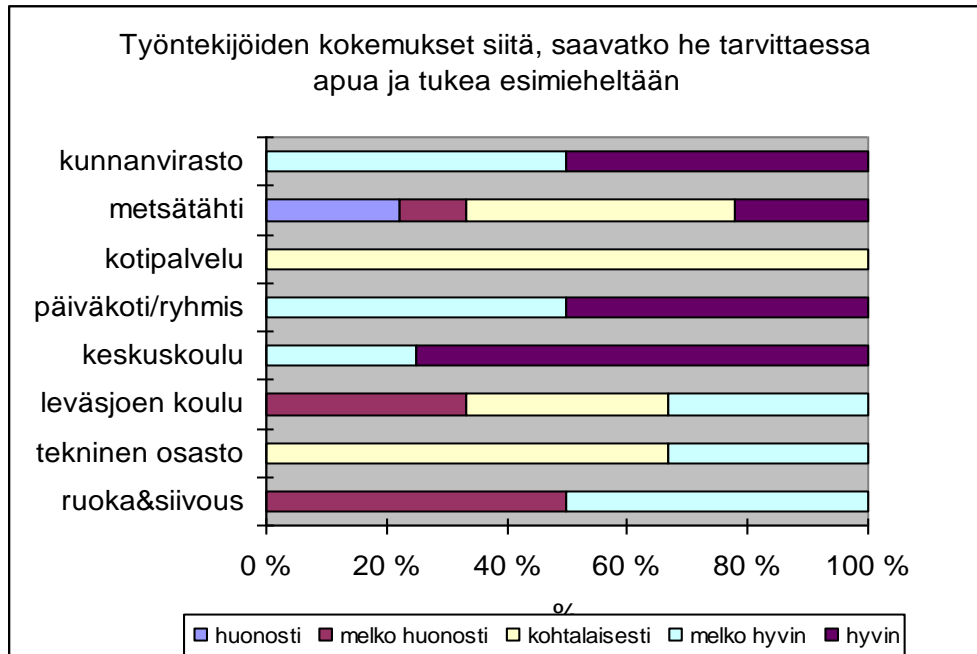
Kuvio 6. Työntekijöiden kokemukset siitä, vastaako esimiehen kanssa käyty kehityskeskustelu odotuksia ja tarpeita

Kun kysyttiin, saako tarvittaessa apua ja tukea esimieheltään 38 prosenttia (n=14) vastasi saavansa hyvin. Ainoastaan viisi prosenttia (n=2) vastasi saavansa tarvittaessa apua ja tukea esimieheltään huonosti. Kuviosta seitsemän näkyy, miten kaikki vastaukset jakaantuivat.



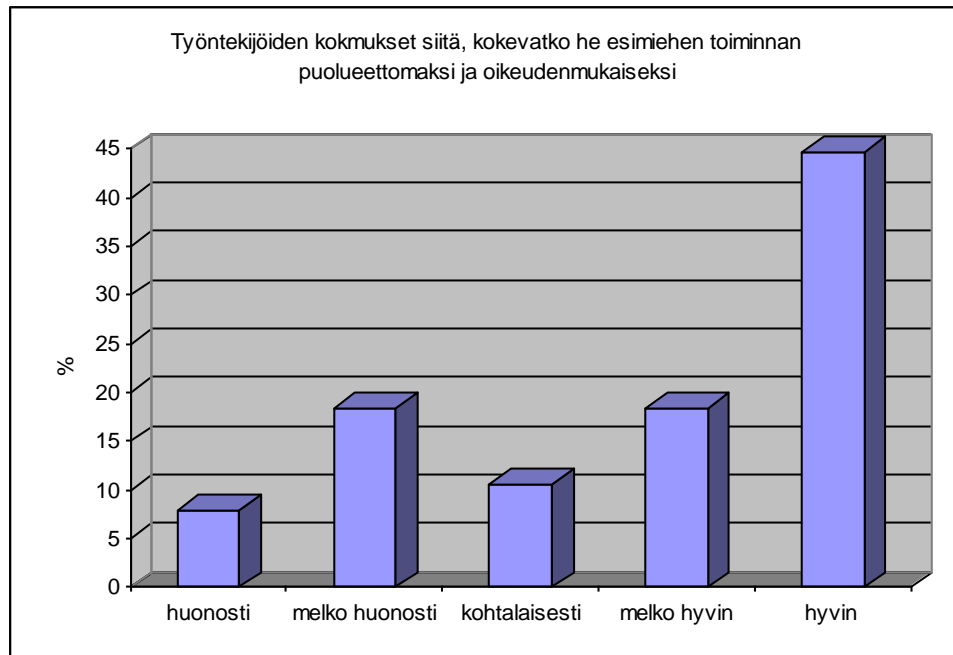
Kuvio 7. Kokemukset siitä, saako tarvittaessa apua ja tukea esimieheltä prosentteina

Muuttajat työyksikkö ja esimieheltä saatavan avun ja tuen kokeminen ristiintaulukoitiin. Näillä tekijöillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys (P-arvo=0,0408). Kuviossa kahdeksan näkyy, kuinka vastaukset jakaantuivat työyksiköiden kesken.



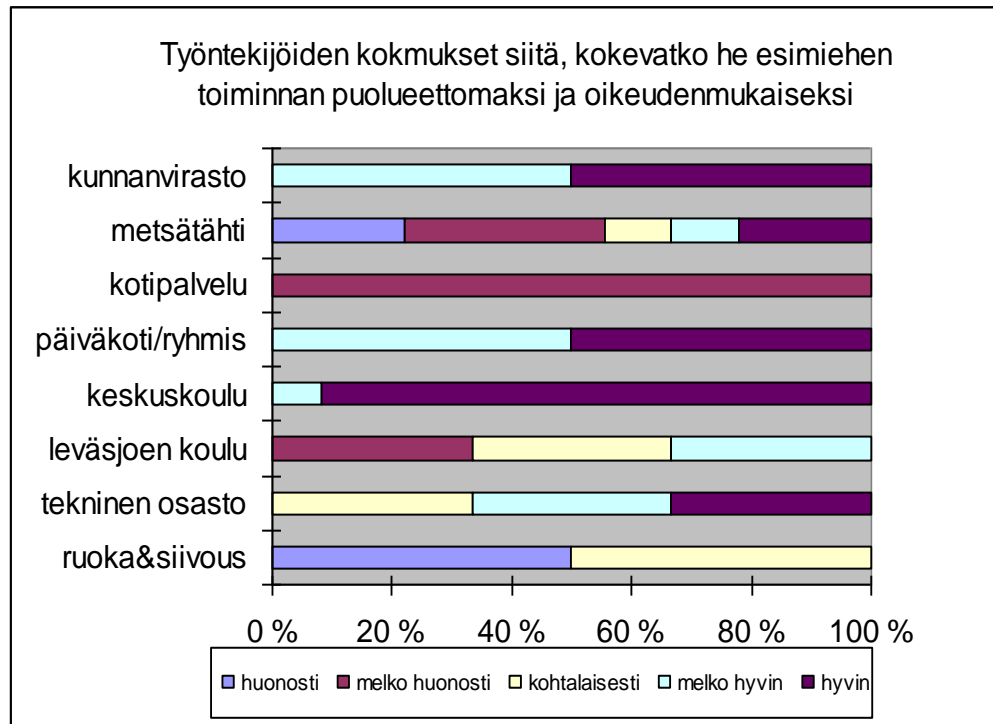
Kuvio 8. Esimieheltä saatavan avun ja tuen kokeminen työyksiköittäin prosentteina

Vastaajista 45 prosenttia (n=17) koki esimiehensä toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Vain kahdeksan prosenttia (n=3) vastaajista oli sitä mieltä, että esimiehen toiminta ei ole puolueetonta ja oikeudenmukaista. Kuviossa yhdeksän näkyy prosentteina, miten kaikki vastaukset jakaantuivat.



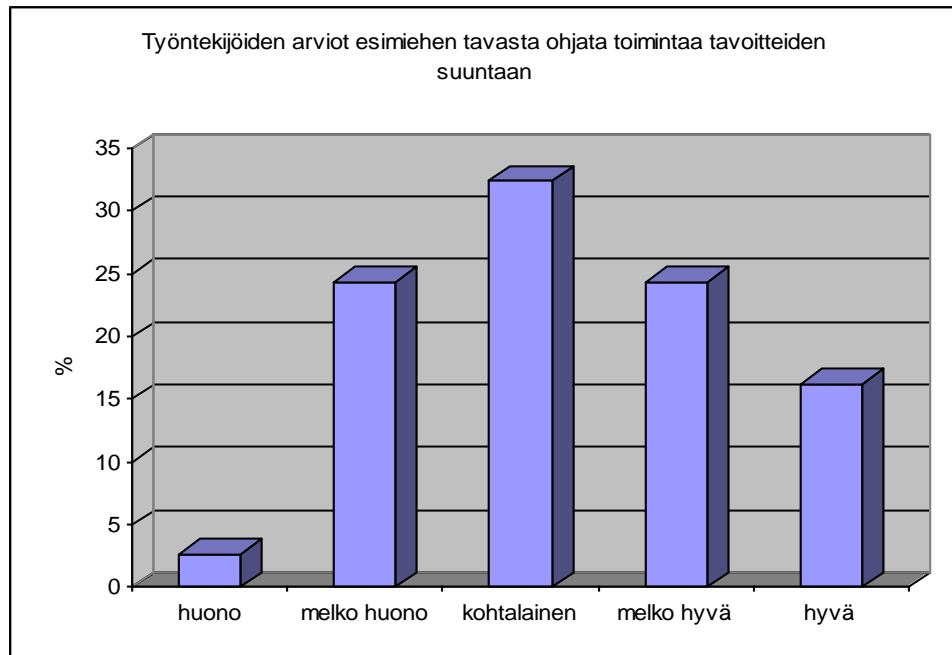
Kuvio 9. Kokemukset siitä, onko esimiehen toiminta puolueetonta ja oikeudenmukaista.

Muuttujat työyksikkö ja esimiehen puolueettoman ja oikeudenmukaisen toiminnan kokeminen ristiintaulukoitiin. Näillä tekijöillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys (P -arvo=0,0063). Kuviossa 10 näkyy, kuinka vastaukset jakaantuivat työyksiköiden kesken.



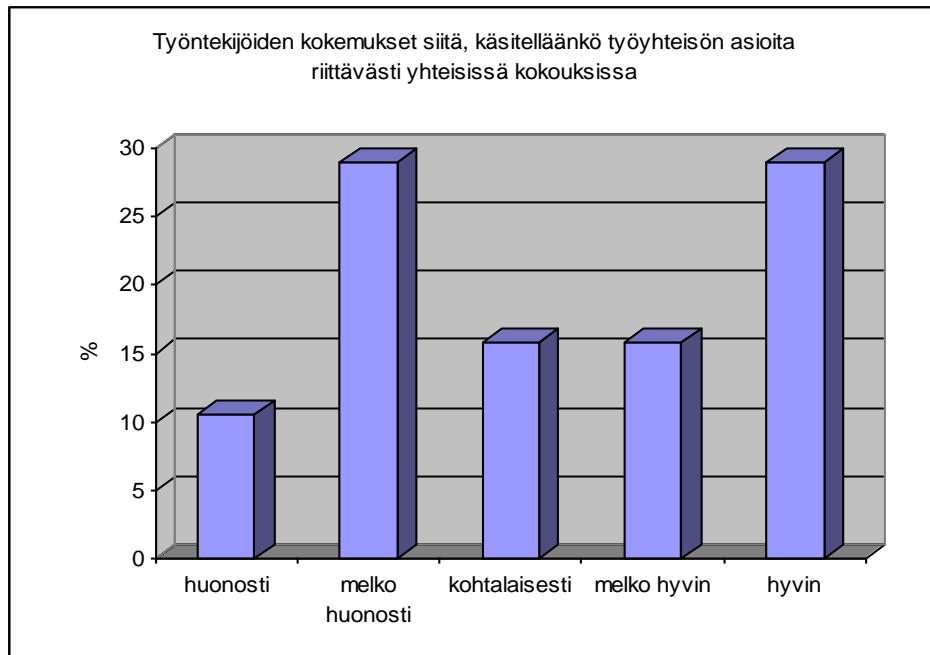
Kuvio 10. Esimiehen puolueettoman ja oikeudenmukaisen toiminnan kokeminen työyksiköittäin prosentteina

Kun kysyttiin, millaiseksi työntekijät arvioivat esimiehen tavan ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan 32 prosenttia (n=12) vastaajista koki sen kohtalaiseksi. Huonoksi esimiehen tavan ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan koki vain kolme prosenttia (n=1) vastaajista. Kuviossa 11 näkyy kaikki vastaukset prosentteina.



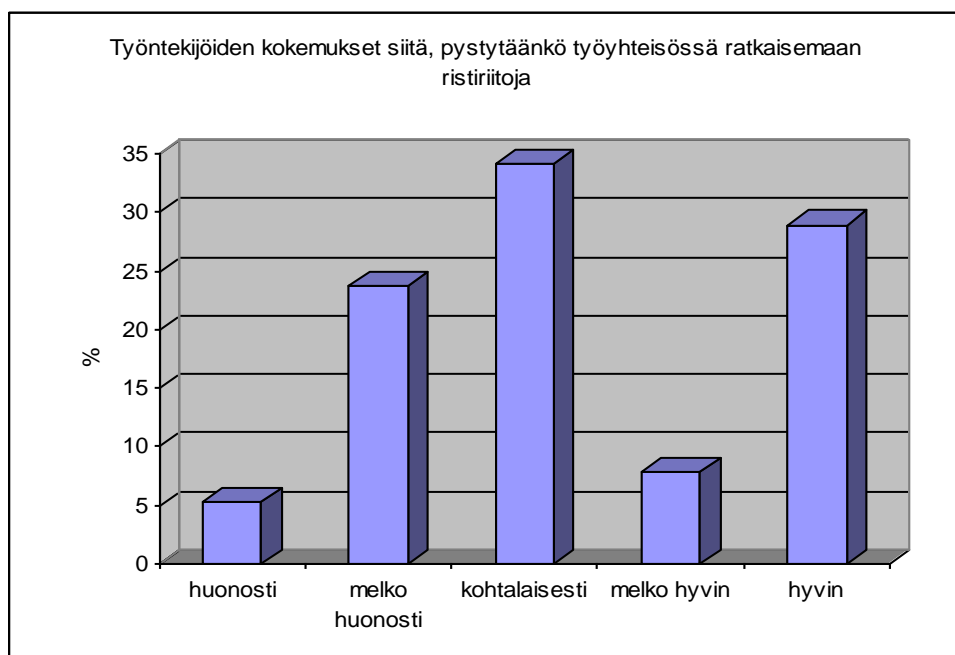
Kuvio 11. Esimiehen tapa ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan työntekijöiden mielestä prosentteina

Kysymyksessä 14 kysyttiin, käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä kokouksissa. 29 prosenttia (n=11) vastaajista oli sitä mieltä, että asioita käsitellään melko riittämättömästi yhteisissä kokouksissa, kuten myös 29 prosenttia (=11) oli sitä mieltä, että niitä käsitellään riittävästi. Vastaajista 11 prosenttia (n=4) oli sitä mieltä, että asioita käsitellään riittämättömästi yhteisissä kokouksissa. Kuviossa 12 näkyy, miten kaikki vastaukset jakaantuivat.



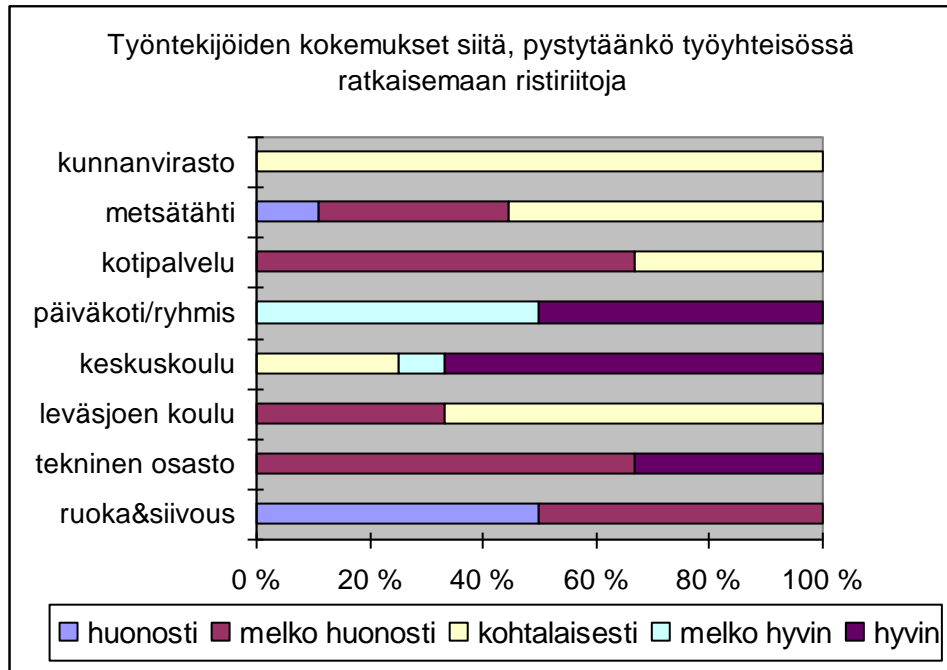
Kuvio 12. Työntekijöiden kokemukset prosentteina siitä, käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä kokouksissa

Kun kysyttiin, pystytäänkö työyhteisössä ratkaisemaan ristiriitoja 34 prosenttia (n=13) vastasi, että niitä pystytään ratkaisemaan kohtalaisesti. Viiden prosentin (n=2) mielestä ristiriitoja pystytään ratkaisemaan huonosti. Kuviossa 13 näkyy, miten kaikki vastaukset jakaantuivat.



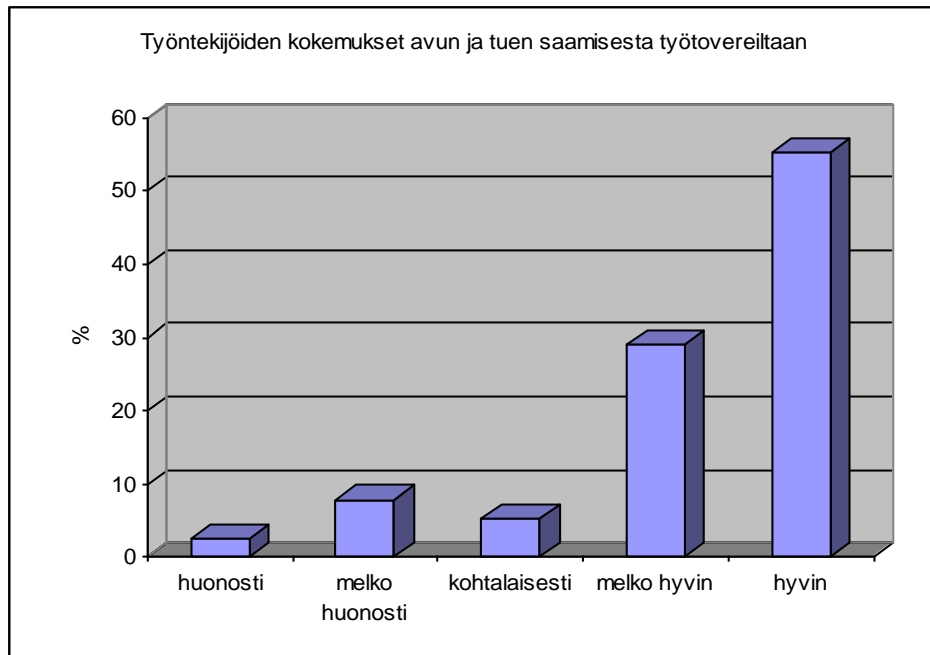
Kuvio 13. Ristiriitojen ratkaisu työntekijöiden kokemana

Muuttajat työyksikkö ja pystyminen ristiriitojen ratkaisuun ristiintaulukoitiin. Näillä tekijöillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys (P-arvo=0,0058). Kuviossa 14 näkyy, kuinka vastaukset jakaantuivat työyksiköiden kesken.



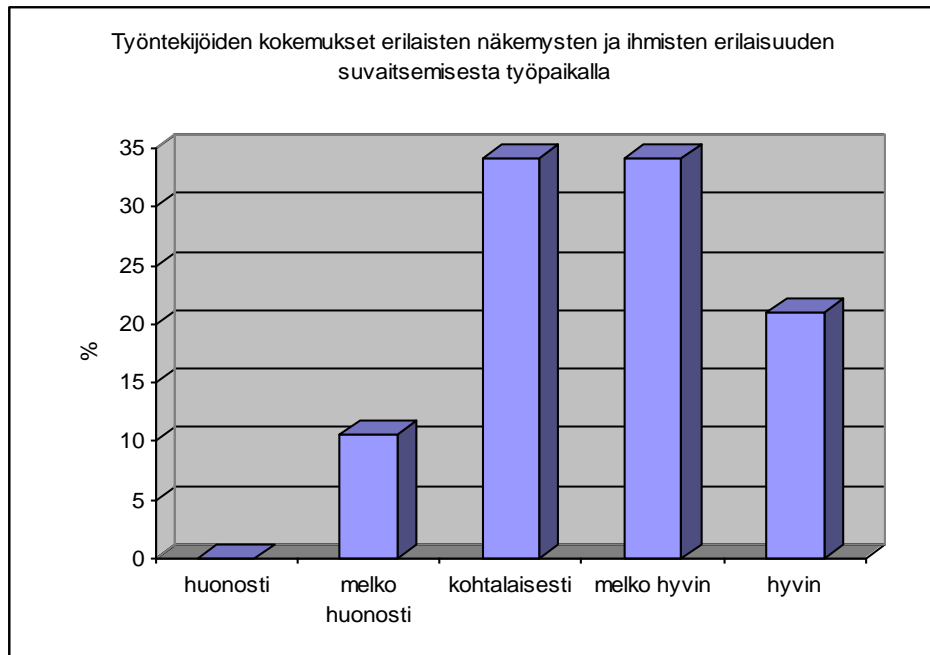
Kuvio 14. Kuinka työntekijöiden mielestä heidän työyksikössään pystytään ratkaisemaan ristiriitoja

Kysymyksessä 16 selvitettiin, saako työntekijät tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltaan. Vastaajista 55 prosenttia (n=21) oli sitä mieltä, että he saavat hyvin apua ja tukea työtovereiltaan sitä tarvitessaan. Vain kolme prosenttia (n=1) vastasi saavansa huonosti apua ja tukea työtovereiltaan. Kuviossa 15 näkyy kaikkien vastauksien jakaantuminen.



Kuvio 15. Työntekijöiden kokemukset siitä, saavatko he tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltaan (%)

Kysyttäessä suvaitaanko työpaikalla erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta, 34 prosenttia (n=13) vastasi suvaittavan kohtalaisesti ja myös 34 prosenttia (n=13) vastasi, että suvaitaan melko hyvin. Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta olisi työpaikalla suvaittu huonosti. 11 prosenttia (n=4) oli sitä mieltä, että erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta suvaitaan melko huonosti. Kuviossa 16 näkyy kaikki vastaukset prosentteina.



Kuvio 16. Erilaisten näkemysten ja ihmisten erilaisuuden suvaitseminen työntekijöiden mielestä prosentteina

Työntekijät kokivat tiedonkulun kanssa olevan ongelmia. Tiedonkulun koettiin olevan katkonaista eikä aina saa tietää edes itseä koskevia asioita. Asioista puhumisen ei koeta sujuvan ja yhteisten palaverien koetaan puuttuvan.

”Tiedonkulku ei oikein aina pelaa.”

”Valmisteilla olevista asioista ei kuule, vaikka koskisi itseä.”

”Palavereita ei virallisesti ole.”

Paljon koettiin olevan ongelmia myös esimiestyössä. Esimiehen koettiin olevan puolueellinen ja kohtelevan työntekijöitä eriarvoisesti. Koettiin, että esimies ei anna riittävästi palautetta ja on itsekeskeinen. Esimiehen koettiin kestävän itsen kohdistuvaa kritiikkiä huonosti.

”Positiivinen palaute esimiehiltä puuttuu.”

”Johtaja on puolueellinen.”

”Esimiehellä tulee oma napa ensin ja sitten vasta muiden.”

Työntekijät kokivat yhteen hiileen puhaltamisen puuttuvan. Tämän koettiin olevan sekä pelkästään työntekijöiden välistä että työntekijöiden ja esimiesten välistä. Koettiin, että yhtenäisen linjan pitäminen on usein hankalaa.

” Yhteen hiileen puhaltaminen puuttuu.”

” Työntekijöiden ja esimiesten yhteen hiileen puhaltaminen puuttuu.”

” Yhtenäisen linjan pitäminen on usein hankalaa.”

Työpaikan ilmapiirin koettiin olevan huono. Työnkuvien koettiin olevan sekavat ja toisten tekemän tehtävät vastuuntuntoisesti ja toisten ei. Koettiin, että työyhteisössä puhutaan selän takana pahaa toisista ja että erilaisuuden hyväksyminen on vaikeaa. Työntekijät kokivat, että kauan samassa työpaikassa olleet vastustavat kaikkea uutta.

” Ilmapiiri on tällä hetkellä rikkonainen, syyttelevä, syyllistetään.”

” Sekavat työkuvat”

” Pitkään samassa työpaikassa työskennelleet henkilöt ovat luutuneet, mustavalkoiset käsitykset. Kaiken uuden vastustaminen.”

Työyhteisöjen ongelmien koettiin paljon johtuvan esimiesten toiminnasta. Koettiin, että esimiesten puolueellinen toiminta on yksi syy ongelmien ja ristiriitojen syntymiseen. Työntekijät kokivat, että huono tiedonkulku esimiehen taholta ja salamyhkäisyys vaikuttavat työyhteisön ongelmiin.

” Kaikkia työntekijöitä ei kohdella tasavertaisesti”

” Puolueellisuus saa aikaan ristiriitoja ja kaunaa”

” Johtuen esimiesten käytöksestä, salamyhkäisyys ja tiedonkulku heikkoa”

Työntekijät kokivat ongelmien ja ristiriitojen johtuvan osittain siitä, että vanhat, klikkiytyneet, työntekijät eivät hyväksy uusia työntekijöitä ja heidän ideoitaan. Työyhteisöissä koettiin olevan joitakin vahvoja persoonia, jotka syrjäyttävät heikommat.

” Uusi työntekijä – uusia ideoita, tietoa -> vanha klikkiytynyt joukko teillään.”

” Paljon hyvin voimakastahtoisia ihmisiä, jotka jyrää alleen hiljaisemmat”

Pätevien sijaisten puutteen koettiin aiheuttavan työyhteisöissä ongelmia. Koettiin, että työ on muuttunut fyysisesti ja psyykkisesti raskaammaksi ja kiireen lisääntyneen. Henkilökuntaa koettiin olevan liian vähän.

”Pätevien sijaisten puute”

”Kiire, henkilökunnan vähyys”

”Työ on täällä oloaikanani muuttunut aina vaan psyykkisesti ja fyysisesti rasittavampaan suuntaan.”

Epävarmuus työn jatkuvuudesta aiheuttaa työntekijöiden mielestä ongelmia. Se vähentää heidän mukaansa työmotivaatiota ja tuovan lisää paineita.

”Epävarmuus tulevasta aiheuttaa ongelmia”

”Työn epävarma jatkuvuus tuo myös paineita”

Kysyttäessä, miten muuten työntekijät kokevat työyhteisönsä, työntekijät kokivat työyhteisönsä voivan hyvin. Koettiin, että töihin on mukava mennä ja että on hyvä ilmapiiri. Monet kokivat viihtyvänsä työpaikallaan ja ihmissuhteiden olevan hyviä.

”Ilo tehdä töitä tällaisessa työyhteisössä”

”Viihdyn ja koen ihmissuhteet hyväksi”

”Työyhteisön hyvinvointi on hyvällä tasolla”

Työntekijät kokivat, että työtoverit kannustavat ja tukevat toisiaan. He keskustelevat avoimesti ja jakavat asioita avoimesti. Työtoverit ovat joustavia ja he voivat helposti vaihtaa esimerkiksi työvuoroja keskenään.

”Työntekijät puhuvat kyllä asioista keskenään, vaikeistakin.”

”Asioita jaetaan”

”Olemme myös erittäin joustavia toisiamme kohtaan ja työvuoroja on helppo vaihdella aina tarpeen mukaan.”

Huumorin koettiin olevan työyhteisöissä niiden vahva puoli. Sen avulla koettiin jaksettavan paremmin raskaassa työssä. Koettiin, että huumorintaju auttaa paljon.

” Huumori on meidän kaikkien vahva puoli.”

” Huumorintaju auttaa paljon.”

” huumorin käyttö ovat olennainen osa työkuultuuriamme”

Koettiin myös, että työilmapiiri olisi viime aikoina huonontunut. Työilmapiirin koettiin olevan vaihteleva. Työntekijät kokivat, että raskaskin työ voisi olla kevyempää.

” Työyhteisön ilmapiiri huonontunut huomattavasti syksyn aikana”

” Työilmapiiri on vaihteleva”

” Raskaskin työ voisi olla kevyempää”

Yhteenvetona voidaan todeta, että kvantitatiivisten vastausten mukaan työntekijät kokevat työyhteisön ilmapiirin hyväksi, mutta kvalitatiivisissa vastauksissa oli kuitenkin paljon kommentteja siitä, että ilmapiiri työyhteisössä olisi huono. Tiedonkulku koettiin kaiken kaikkiaan melko huonoksi. Kvantitatiivisissa kysymyksissä esimiestyöstä oli moni työntekijä sitä mieltä, että esimies antaa apua ja tukea tarvittaessa ja että esimiehen toiminta olisi oikeudenmukaista ja puolueetonta. Kvalitatiivisessa osiossa kuitenkin oli monta kommenttia siitä, kuinka esimies on puolueellinen ja kohtelee työntekijöitä eriarvoisesti eikä anna esimerkiksi riittävästi palautetta. Ristiriitojen ratkaisemisen työntekijät kokivat kohtalaiseksi ja he kokivat, että työyhteisöissä puuttuu yhteen hiileen puhaltaminen. Työnkuvien koettiin olevan epäselvät. Työntekijät kokivat kuitenkin saavansa työtovereiltaan apua ja tukea hyvin.

9.3 Miten työntekijät kehittäisivät työyhteisöään?

Työntekijät kaipaisivat enemmän yhteisiä keskusteluja työpaikoilleen ja osastojen säännöllisiä palavereja, missä myös kirjattaisiin päätökset ylös. Työntekijät olivat sitä mieltä, että asioista täytyy puhua ja avointa keskustelua tarvitaan enemmän.

”Työpaikkapalaverit olisivat paikallaan”

”Aikaa avoimille keskusteluille”

”Työpaikkapalaverit, kirjaus päätöksistä”

”Yhteisiä keskustelupalavereita on kaivattu monta vuotta, tiedonkulku helpottuisi.”

Työntekijöiden mielestä esimiestyötä tulisi kehittää. Esimiesten tulisi olla kiinnostuneita alaisistaan, heidän työstään ja ehdotuksistaan. Esimiesten tulisi toimia tasapuolisemmin ja puolueettomammin.

”Johtaja ja esimies olisivat rooleissaan tasapuolisesti kaikkien yläpuolella, mutta työssään kulkisivat jokaisen työntekijän rinnalla tasapuolisuutta, kunnioitusta ja arvostusta sekä avoimuutta osoittaen.”

”Odotan esimiehiltä innostavaa ja ideoivaa otetta työhön ja alaisten ideoiden todesta ottaminen.”

Työntekijät toivoivat, että onnistumisista puhuttaisiin enemmän ja annettaisiin enemmän palautetta, etenkin esimiesten taholta. Kannustusta ja kiitosta kaivattiin esimiehiltä enemmän.

”Pomoilta enempi avoimuutta ja myönteistä palautetta ja kannustusta”

”Esimies voisi joskus antaa myönteistä palautetta tai kiitosta”

”Onnistumisista puhutaan”

Avoimuutta kaivattiin työyhteisöön enemmän. Työntekijät kokivat, että yhteiset illanvietot ja vapaa-ajan toiminta sekä yhteishengenkohotusreissut parantaisivat työyhteisön hyvinvointia.

”Avoimuutta lisää”

”Enemmän yhteisiä vapaa-ajan toimintaa”

”Erilaisia yhteisiä hengenkohotusreissuja”

Työntekijät haluaisivat enemmän työvoimaa isompien töiden aikana sekä vapautta ottaa sijaisia tarvittaessa. Koettiin, että työntekijöiden toimenkuvaa tulisi selkeyttää. Myös koulutuksen koettiin olevan kehittämiskeino.

- ” Lisätyövoima olisi tarpeen isompien töiden aikana”
- ” Työtehtävien vastuualueet selviksi”
- ” Henkilöstön kouluttaminen”

Työntekijöiden tulisi enemmän ottaa toisiaan huomioon ja kunnioittaa toisiaan. Takana päin puhumiset tulisi jättää pois. Ongelmia ei tulisi henkilöidä, vaan pyrkiä löytämään ratkaisut ongelmiin.

- ” Ei takana päin pahan puhumista”
- ” Ongelmia ei pyritä henkilöimään – ongelmiin haetaan ratkaisuja”
- ” Toisten kunnioittamista ja huomioon ottamista”

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millainen on Siikaisten kunnan työyhteisöjen hyvinvointi työntekijöiden kokemusten mukaan ja miten sitä voisi kehittää. Tavoitteena oli saada tietoa, miten työntekijät kokevat työpaikkansa ilmapiirin, tiedonkulun ja tiedonsaannin työyhteisön sisällä, esimiestyöskentelyn, yhteistyön ja ristiriidat. Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake on laadittu Helsingin kaupungin työntekijöille mittaamaan heidän työhyvinvointiaan. Samalla kyselyllä Helsingin kaupunki on tutkinut työntekijöidensä hyvinvointia vuosina 2003, 2004 ja 2006. Tässä tutkimuksessa käytettiin sitä osaa Helsingin kyselylomakkeesta, mikä koski työyhteisön hyvinvointia. Helsingin kaupungin työhyvinvointitutkimuksessa oli saatu vuonna 2003 tuloksiksi, että työntekijöistä 60 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä työyhteisönsä ilmapiiriin. Ehdotmana vahvuutena vastauksissa näkyi työyhteisöjen sosiaalinen tuki. Yli puolet (58 %) työntekijöistä koki esimiehen toimivan ja johtavan työyhteisöä oikeudenmukaisin ja

puolueettomin pelisäännöin. Helsingin kaupungin henkilöstöstä 42 prosenttia koki saavansa esimieheltä palautetta työssä onnistumisestaan. Työpaikoilla oli vahva luottamus siihen, että ongelmatilanteissa tukea on saatavilla sekä esimiehiltä että työtovereilta. Vuonna 2006 tuloksissa oli tapahtunut jonkin verran muutosta; johtamisen arvioitiin palvelevan työn tavoitteita, työssä onnistumisesta koettiin saatavan palautetta ja yhteistyörakenteet olivat toimivammat. Kokonaisuutena johtaminen ja esimiestyö olivat koko ajan kehittyneet parempaan suuntaan.

Tämän tutkimuksen kyselyyn vastasi 42 prosenttia (n=38) työntekijöistä. Pääasiassa työntekijät kokivat työyhteisönsä ilmapiirin hyväksi. Tässä oli kuitenkin eroja työyksiköiden välillä. Tiedonkulun työntekijät kokivat melko huonoksi ja kaipasivat parannusta tähän. Työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa hyvin työhönsä liittyviin asioihin.

Kun kysyttiin, antaako esimies palautetta, vastaukset olivat hyvin hajanaiset, mutta enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että esimies antaa palautetta siitä, miten työntekijä on onnistunut. Työntekijät kuitenkin kaipasivat enemmän nimenomaan positiivista palautetta työstään. Työntekijät kokivat saavansa apua ja tukea esimieheltään tarvittaessa. Tässä oli vaihtelua työyksiköiden välillä. Suurin osa työntekijöistä koki esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi, mutta tässäkin oli vaihtelua työyksiköiden välillä. Työntekijät kokivat, että esimiehen tapa ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan on kohtalaista.

Työntekijät olivat sitä mieltä, että työyhteisön asioita käsitellään melko riittämättömästi yhteisissä kokouksissa. Työntekijät kaipasivatkin enemmän yhteisiä ja säännöllisiä palaveria työpaikallaan. Ristiriitojen ratkaisun työntekijät kokivat kohtalaiseksi, mutta tässä ilmeni vaihtelua työyksiköittäin. Työntekijät kokivat saavansa työtovereiltaan apua ja tukea tarvittaessa. Työntekijät olivat sitä mieltä, että heidän työpaikallaan suvaitaan erilaisuutta ja erilaisia näkemyksiä vain melko hyvin tai kohtalaisesti.

Työyhteisöissä koettiin olevan ongelmia tiedonkulun, esimiestyön, yhteistyön sekä ilmapiirin kanssa. Työyhteisöjen koettiin muuten voivan hyvin ja että töihin on mukava mennä. Työntekijät kokivat saavansa kannustusta ja tukea työtovereiltaan. Huumorin koettiin olevan vahva puoli työyhteisöissä. Edellä mainittujen ongelmien koettiin johtuvan esimiehen puolueellisesta toiminnasta, huonosta tiedonkulusta, uusien ideoiden suo-

ralta kädeltä hylkäämisestä, sijaisten puutteesta ja jatkuvasta kiireestä sekä työn jatkumisen epävarmuudesta. Työntekijät kehittäisivät työyhteisöään ottamalla käyttöön säännölliset yhteiset palaverit työpaikoilla, muuttamalla esimiehen toimintaa tasapuoliseksi ja enemmän kiinnostuneeksi työntekijöistään, palautteen lisäämisellä puolin ja toisin, avoimuuteen rohkaisemisella, lisäämällä työvoimaa, toisten huomioon ottamisella sekä kunnioittamisella.

Stora Enso Oyj:n tutkimuksen mukaan suuri osa työntekijöistä koki kiirettä työssä. Myös tämän tutkimuksen tulosten mukaan Siikaisten kunnan työntekijät kokivat kiireen yhtenä ongelmana työyhteisössä.

Otalan (2003) mukaan työyhteisön hyvinvointi muodostuu muun muassa työyhteisön ilmapiiristä, tiedon saannista ja tiedottamisesta. Kyselylomakkeessa oli mukana kysymyksiä näiltä osa-alueilta. Työntekijät kokivatkin ilmapiirin hyväksi ja tiedon kulun huonoksi ja toivoivat tiedonkulkuun parannusta ja lisää yhteisiä kokouksia.

Tällä opinnäytetyöllä voidaan osoittaa kehittämiskohteita Siikaisten kunnan työyhteisössä. Kiikkalan (2003) mukaan työn jatkuva arviointi edistää hyvinvointia, koska arvioinnin avulla pystytään löytämään kehittämiskohteita ja tunnistamaan ajankohtaisia haasteita. Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät pitävät huumoria heidän vahvana puolenaan ja Kiikkala onkin sitä mieltä, että huumori on monesti tärkeä ilmapiirin kohottaja työyhteisössä. Kiikkalan mukaan jaksamista tukevassa työryhmässä annetaan ja saadaan palautetta avoimesti, sekä positiivista että negatiivista, eikä selän takana puhuta pahaa. Tulosten mukaan Siikaisten kunnan työntekijät olivat samaa mieltä. He toivoivat enemmän palautetta ja avoimuutta sekä toivoivat, että selän takana ei puhuttaisi pahaa työtovereista.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät toivoivat lisää yhteisiä kokouksia ja keskusteluhetkiä, joissa puhua työpaikan asioista. Lauttion (2000) mukaan työyhteisö tarvitsee tilanteita, joissa on aikaa istua yhdessä ja keskustella yhteisistä työpaikan asioista. Hyvinvoiva työyhteisö pystyy järjestämään itselleen tällaista aikaa. Johdolla on tässä järjestelyssä merkittävä osuus, esimiehillä omansa, samoin jokaisella työyhteisön jäsenellä.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että työyhteisöissä on ongelmia esimiestyössä, yhteistyössä ja työjärjestelyissä. Leppäsen ja Lindströmin (2002) mukaan Työyhteisöjen tavallisimpia ongelmia ovatkin juuri erilaisten muutostilanteiden luomat ongelmat, työjärjestelyjen ja organisoinnin ongelmat, esimiestyöhön liittyvät ongelmat, yhteistoiminnan ongelmat, osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät ongelmat ja yksilöiden ongelmat.

Juutin & Vuorelan (2002) mukaan työyhteisöä on jatkuvasti kehitettävä, jotta se olisi tuloksellinen ja voisi hyvin. Jokaisen esimiehen vastuulla on käynnistää hankkeita, jotka kehittävät toimintaa. Kehittämismenetelmät perustuvat ihmisten osallistumiseen, avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen sekä pyrkimykseen saada palautetta toiminnasta. Tutkimuksen tulosten mukaan Siikaisten kunnan työntekijöillä olisi halukkuutta kehittää työyhteisöjään, sillä he toivoivat lisää osallistumista, avoimuutta sekä palautetta toiminnasta. Heidän mielestään esimiestyötä tulisi kehittää. Työntekijät kaipasivat selkeyttä työnkuviinsa. Juutin & Vuorelan mielestä kehittäminen lähteekin liikkeelle siitä, että jokainen tuntee oman työnsä. Työyhteisön kehittyminen edellyttää rakentavan hengen luomista keskustelemalla sellaisista asioista, joista ei aikaisemmin ole keskusteltu. Työntekijät kehittäisivätkin työyhteisöjään lisäämällä yhteisiä keskustelutuokioita ja palavereja.

Kaistilan (2005) mukaan esimiehen tulee välittää tietoa omaan työyhteisöönsä sekä sen ulkopuolelta ja vastaavasti viestiä oman ryhmänsä toiminnasta ja tarpeista muualla organisaatiossa. Siikaisten kunnan työntekijät kaipasivatkin tiedonkulkuun parannusta myös esimiesten osalta. Tuloksista ilmeni, että kaikilla ei ole oma työnkuva täysin tiedossa. Kaistilan mukaan esimiehen on hyvä palata perustehtävän selventämiseen määräajoin.

11 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Nykyään puhutaan paljon työhyvinvoinnista ja olisi tärkeää, että kaikki voisivat viihtyä työssään. Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa paljon työssä viihtymiseen ja siinä jaksamiseen. Työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia, mutta niitä oli melko vaikea löytää. Sellaisia luulisi tulevan vastaan päivittäin, mutta eihän se niin ollutkaan. Oli onni, että löydettiin Helsingin kaupungin hyvinvointitutkimus, josta sitten saatiin kyselylomakekin. Tämän käyttöön kysyttiin ja saatiin lupa Helsingin kaupungilta. Lomaketta ei tarvinnut esitellä, sillä Helsingin kaupunki oli tehnyt tutkimuksen työntekijöilleen jo kolme kertaa.

Kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi. Syytä siihen ei selvitetty. Kyselylomakkeen taustatiedoista ei kuitenkaan voinut vastaajia tunnistaa. Lomakkeita ei saanut lukeakseen kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä sekä työn ohjaaja. Siikaisten kunnassa kukaan ei ole kyselylomakkeiden vastauksia nähnyt, vaan kaikki saavat lukea tulokset vain valmiista opinnäytetyöstä. Vastauslomakkeet hävitettiin opinnäytetyön valmistamisen jälkeen asianmukaisesti.

Tulosten perusteella työntekijät voisivat yhdessä esimiesten kanssa keskustella omista kehittämistarpeistaan ja miettiä oman työyhteisönsä kehittämismahdollisuuksia. Siikaisten kunta voisi tästä eteenpäin tutkia työyhteisöjen kehittymistä ja hyvinvointia säännöllisin väliajoin. Jatkotutkimushaasteena voidaan kartuttaa yksittäisten työyhteisöjen erityistarpeita ja selvittää juuri heidän työhyvinvointiaan.

LÄHTEET

- Ahonen, G. & Ojala, L-M. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 1-3. painos. Juva: WSOY.
- Forsell, S., Harjanne, K., Holmberg, K-E., Jolkkonen, L., Laamanen, I., Malm, T., Rosqvist, J., Rönnberg, C., Sipilä, T., Suhonen, M. & Uusitalo, T. 2006. Työsuojelusanasto. Sanastokeskus TSK ry: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Iivonen, S. 2001. Liikunnan merkitys työyhteisön hyvinvoinnissa – tapaustutkimus Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työntekijöistä. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Jalava, U. 2001. Esimiestyö – valmentaminen ja uudistuminen. Helsinki: Tammi.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.). 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.
- Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki: WS Bookwell Oy.
- Kaistila, M. 2005. Hyvä esimiestyö. Työturvallisuuskeskus / kuntien eläkevakuutus.
- Kiikkala, I. 2003. Hyvää vointia edistävä työpaikka. Teoksessa: Hoitotyön vuosikirja 2004. Tampere: Kustannusosakeyhtiö tammi
- Kopposela, J. 2005. Työyhteisö sairastaa. Saarijärvi: Studio yellow house.
- Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 11/2007 kunnanhallituksille ja kuntayhtymille. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt – suositus kunta-alalle. 11.6.2007
- Kurki, M. 2000. Tyky ja työyhteisö – työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteydet työyhteisön ilmapiirin muutokseen. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Lauttio, L-M. 2000. Miten työyhteisö voi tukea jäsentensä hyvinvointia? Työterveiset 2000 (3) 10-11. Oy Edita Ab. Työterveyslaitos.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2003. Etiikka hoitotyössä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lönnqvist, J. 2002. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Helsinki: Edita.

Otala, L-M. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Juva / Helsinki: WSOY.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikkaa. Juva: WSOY.

Rantanen, P. 2007. Hallintojohtaja, Siikaisten kunta. Siikainen, Henkilökohtainen tiedonanto 26.7.2007.

Salomaa, J. 2006. Peräpohjolan opiston opettajien kokemuksia työyhteisön hyvinvoinnista. Pro gradu.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan kirjapaino Oy.

Siikaisten kunnan kotisivut. 2007. [Viitattu 27.8.2007] www.siikainen.fi

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Gummerus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

Tiivistelmä:

Työhyvinvoinnin johtamisen periaatteita:

- työhyvinvointi on tavoitteellista henkilöstöjohtamiseen sisältyvää toimintaa
- työhyvinvointia toteutetaan yhteistoiminnallisesti työnantajan ja henkilöstön kanssa
- henkilöstön osaamisesta, pätevyydestä ja ammattitaidosta pidetään jatkuvasti huolta
- jokainen työntekijä tietää yksikkönsä ja oman työnsä tavoitteet
- työntekijöille on annettu selkeät vastuut ja he voivat suunnitella omaa työtään
- työt vastaavat työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa ja toimintakykyä
- töiden sisältö on monipuolinen ja mielekäs kokonaisuus
- työntekijöitä kannustetaan ja tuetaan
- työpaikan terveys- ja turvallisuusriskit on huolella arvioitu
- työympäristö on toimiva, terveellinen ja turvallinen
- työ on fyysisesti ja henkisesti tekijöilleen sopiva
- työolojen ja henkilöstön hyvinvointia seurataan ja arvioidaan jatkuvasti

Työhyvinvointia edistäviä suunnitelmia ja toimintamalleja:

- työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteet kirjataan kunta/palvelu/henkilöstöstrategiaan
- henkilöstösuunnitelma (sis. eläköitymisen ennakoinnin)
- työhyvinvointisuunnitelma
- perehdyttämissuunnitelma
- hyvän käytännön mukainen rekrytointi
- henkilöstön osaamiskartoitus ja kehityssuunnitelma
- kehityskeskustelut
- palkitseminen

- kehittämissuunnitelma
- yhteistoiminnallinen valmistelu ja toteutus
- varhaisen puuttumisen toimintamalli
- turvallisuussuunnitelmat
- työterveys- ja turvallisuusriskien arviointi
- työkuormituksen arviointi
- verkostoituminen ja yhteistyö työhyvinvoinnin eri toimijoiden kesken

Työhyvinvointia edistäviä työvälineitä ja suosituksia:

- perehdyttäminen: työhyvinvoinnin eri toimijoille (päätoimittajille, kuntajohdolle, henkilöstölle ja luottamustehtävissä toimijoille)
- IIP (Investors in People) –kehittämismalli johtamisen ja muutosten hallintaan
- duunitalkoot
- henkilöstökoulutusta koskeva suositussopimus
- perehdyttämistä koskeva suositus
- henkilöstöraportointi –suositus: työhyvinvoinnin tilasta, sen taustatekijöistä, näkemyksistä voimavarojen kohdentamisesta ja työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden tehokkaasta toteuttamisesta ja kehittämisestä
- suositus päihdeasioiden käsittelemiseksi kunnallishallinnossa
- keskusjärjestöjen suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla

Työhyvinvointia tukevia palveluja:

Toimintakykyä edistävät toimenpiteet:

- työpaikkaruokailu
- mahdolliset fyysisen kunnon kohentamisen tukitoimet
- päihtetön ja savuton työpaikka
- tapaturmien torjunta
- avokuntoremonttitoiminta
- kuntoutus
- työperäisten sairauksien ja ammattitautien torjunta

Työn hallintaa edistävät toimenpiteet:

- henkilöstökoulutus

- työnohjaus
- perehdyttäminen
- uudelleen sijoitus
- työkierto
- kehityskeskustelut
- työn mukauttaminen

Elämäntilannetta tukevat toimet:

- virka- ja työvapaat
- vuorotteluvapaat
- osa-aikalisä ja –eläkkeet
- joustavat työaikakokeilut
- osa-sairausloma

Satakunnan ammattikorkeakoulu Lupa-anomus
Sosiaali- ja terveystalon
Porin yksikkö 29.8.2007
Maamiehenkatu 10
28500 PORI

Päivi Rantanen
Siikaisten kunta
PL 23
29811 SIIKAINEN

Tutkimuslupa

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystalon Porin yksikössä sairaanhoitajaksi. Opiskeluuni sisältyy 15 opintopisteen laajuisen opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Ritva Kangassalo.

Pyydän kohteliaimmin lupaa tehdä opinnäytetyöni Siikaisten kunnan henkilökunnalle kyselyn muodossa. Opinnäytetyöni aiheena on työyhteisöjen hyvinvointi. Tarkoituksena on tutkia miten työntekijät itse kokevat työyhteisöjensä hyvinvoinnin.

Palautetut kyselylomakkeet käsittelen täysin luottamuksellisesti eikä vastanneiden henkilöllisyys ole tunnistettavissa. Tutkimustulokset ja valmiin opinnäytetyön toimitan teille Siikaisten kuntaan työn valmistuttua.

Anomus hyväksytty

Anomus hylätty

Porissa __ päivänä _____kuuta 2007 _____

Allekirjoitus

Kunnioittaen

Sanna Vuorenpää
Emännänpolku 4 C 11
28450 Vanha-Ulvila
Puh. 040-5028103

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulun Porin yksikössä sairaanhoitajaksi. Koulutusohjelmaani kuuluu 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö. Opinnäytetyöni aiheena on työyhteisöjen hyvinvointi. Tarkoitukseni on kyselyn avulla selvittää miten työntekijät kokevat työyhteisöjensä hyvinvoinnin ja miten heidän mielestään sitä tulisi kehittää. Aineisto kerätään Siikaisten kunnassa.

Toivoisin, että kyselyyn vastaisivat kaikki Siikaisten kunnassa työskentelevät henkilöt, myös sijaiset. Kyselyn tulokset ja valmiin opinnäytetyön toimitan Siikaisten kuntaan sen valmistuttua. Kyselyn tulokset ovat Siikaisten kunnan käytettävissä.

Kyselylomake täytetään nimettömänä ja palautetut kyselylomakkeet käsittelen täysin luottamuksellisesti eikä vastanneiden henkilöllisyys ole tunnistettavissa.

Pyydän, että täytätte lomakkeet 15.10.07 mennessä ja palautatte kyselyn suljetussa kirjekuoressa hallintojohtaja Päivi Rantaselle.

Kiitos

Porissa 10.9.2007

Sanna Vuorenpää
Sairaanhoitaja (AMK) –opiskelija
Puh. 040-5028103

KYSELYLOMAKE

Rastittakaa oikea vaihtoehto (x)

Taustatiedot

1. Työyksikkönne kunnanvirasto
 palvelukeskus Metsätähti
 kotipalvelu
 päiväkotitai ryhmäperhepäiväkotit
 keskuskoulu
 Leväsjoen koulu
 tekninen osasto
 ruokahuolto- ja siivousyksikkö
2. Asema työpaikallanne esimies
 vakituinen työntekijä
 sijainen
3. Ikänne alle 25-vuotias
 26-35-vuotias
 36-45-vuotias
 46-55-vuotias
 56-vuotias tai yli
4. Koulutuksenne ei ammatillista koulutusta
 kouluasteen tutkinto / toisen asteen tutkinto
 opistoasteen tutkinto
 korkeakoulututkinto
 tiedekorkeakoulututkinto
5. Montako vuotta alle 2 vuotta
olette toimineet samassa 2-5 vuotta
työpaikassa 6-10 vuotta
 11-20 vuotta
 yli 20 vuotta

Työyhteisö

Miten seuraavat asiat ovat mielestänne tällä hetkellä omassa työyksikössä?

	1= erittäin huonosti, huono, huonoksi, huonot				5= erittäin hyvin, hyvä, hyväksi, hyvät
6. Millainen on työpaikkanne					

ilmapiiri?					
7. Millaiseksi koette tiedonkulun työyhteisön sisällä?					
8. Voitteko vaikuttaa työtänne koskeviin asioihin?					
9. Saatteko esimieheltänne palautetta siitä, miten olette onnistunut?					
10. Vastaako esimiehenne kanssa käymänne kehityskeskustelu odotuksianne ja tarpeitanne?					
11. Saatteko tarvittaessa apua ja tukea esimieheltänne?					
12. Koetteko esimiehenne toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi?					
13. Millaiseksi arvioitte esimiehenne tavan ohjata toimintaa tavoitteiden suuntaan?					
14. Käsitelläänkö työyhteisön asioita riittävästi yhteisissä kokouksissa?					
15. Pystytäänkö työyhteisössänne ratkaisemaan ristiriitoja?					
16. Saatteko tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltanne?					
17. Suvaitaanko työpaikallanne erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta?					
18. Käyttekö vuosittain esimiehenne kanssa etukäteen suunnitellun tulos- ja kehityskeskustelun tai vastaavan?	Kyllä				En

Avoimet kysymykset

19. Miten muuten koette oman työyhteisönne hyvinvoinnin?

20. Miten kehittäisitte työyhteisöänne?

KIITOS VASTAUKSESTANNE!