

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Koivunen, M. & Wickman-Viitala, T. (2023) Kehittämistyö puhtaanapitoalalla - yhteisöllisyys voimavarana. Teoksessa Tuominen, P. & Tarnanen, P. (toim.) Smart work : rakennetaan yhdessä menestystä ja työhyvinvointia. Tampereen ammattikorkeakoulu, s. 54-58.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-86-1>

Kehittämistyö puhtaanapitoalalla – yhteisöllisyys voimavarana

Smart Work -hankkeen tärkeänä tavoitteena oli edistää työntekijöiden kuulluksi tulemistä sekä vaikuttamismahdollisuuksia työn sujuvuuteen. Koko henkilöstölle suunnatut kehittämistyöpajat olivat yksi hankkeessa käytetty menetelmä. Työpajoissa ilmenneet ja valikoidut kehittämisideat olivat konkreettisia ja ammattitaitoa lisääviä, sekä niillä oli pyrkimys aidosti parantaa työn sujuvuutta arjessa. Kehittämistyöstä oli tarkoitus jäädä pysyvä työn yhteiskehittämisen toimintamalli.

Smart Work -hankkeessa oli mukana kolme yritystä puhtaanapitoalalta. Ne toimivat joko osin tai kokonaan Pirkanmaan alueella. Yritykset olivat keskisuuria tai pienyrityksiä, joiden koko-aikaisten työntekijöiden henkilöstömäärä vaihteli viidestä 105:een. Smart Work -hankkeessa jatkaneissa puhtaanapitoyrityksissä oli yhteensä yli 60 osallistujaa mukana.

Yksintyöskentely haasteellinen työpaikkaan sitoutumiselle mutta myös vastuuttava

Smart Workin kehittämisasiantuntijoiden fasilitoimien työpajojen keskusteluissa tuli esiin monia sekä positiivisia että negatiivisia asioita johtuen siitä, että työntekijät tekevät työnsä asiakkaan toimipisteissä, lähtien kotoa ja palaten suoraan kotiin, käymättä useinkaan oman työpaikan toimistolla.

Vaikka yksintyöskentely voi olla tehokasta, se voi myös johtaa yksinäisyyden tunteisiin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen puutteeseen. Tähän vaikuttaa paljolti, työskenteleekö henkilö vaki- tuisesti jossakin kohteessa vai tekeekö enimmäkseen ns. keikkatyötä. Kun työskentelee yksin, ei ole usein mahdollisuutta saada kannustusta työtovereilta, mikä voi johtaa motivaation laskuun. Yksintyöskentely voi rajoittaa näkökulmaa työtapoihin ja estää uusien ideoiden ja ajatusten syntymistä. Tämä työtapa voi myös aiheuttaa stressiä, kun työntekijällä on yksin vastuu tehtävästä, jolloin mahdolliset haasteet on ratkaistava myös omin voimin. Toki keskusteluissa tuli ilmi, että lähiesimies on pääsääntöisesti hyvin tavoitettavissa puhelimitse ongelmatilanteissa.

Pitkään jatkuessaan yksintyöskentely voi heikentää työskentelykykyä tiimissä, koska työntekijä tottuu ratkaisemaan asiat omalla tavallaan ja yhteistyötaitojen kehittyminen työtovereiden kanssa ei kehity.

Toisaalta yksintyöskentelyssä aikataulujen hallinta saattaa parantua: itsenäisessä työssä voi työskennellä omassa tahdissa ja järjestää työtehtävät itselleen sopivaan järjestykseen, mikä

voi parantaa tuottavuutta ja tehokkuutta. Tämä voi antaa mahdollisuuden tarjota asiakkaille paremmin räätälöityjä siivouspalveluita, koska se mahdollistaa asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin ja toiveisiin vastaamisen. Yksin työskennellessä on vähemmän häiriöitä muiden työntekijöiden toiminnasta, mikä voi parantaa keskittymiskykyä ja vähentää virheiden mahdollisuutta. Yksintyöskentelyssä työntekijä voi kokea saavansa enemmän vastuuta ja itsenäisyyttä, mikä voi edistää henkilökohtaista kasvua ja ammatillista kehitystä ja siten lisätä työmotivaatiota ja sitoutumista työhön.

Työpajatoiminta luo yhteisöllisyyttä ja kuulluksi tulemisen tunnetta

Koska puhtaanapitoalalla yksintyöskentely on niin tavallista, yhteisöllisyyden lisääminen osallistamalla oli yksi keskeinen tavoite. Oman yrityksen henkilöstö ei tule tavallisesti tutuksi, ja siksi yrityksen yhteisiin toimiin voi olla haastavampaa lähteä mukaan. Monelle puhtaanapitoalan yrityksen työntekijälle läheisimmät työtoverit saattavat olla asiakasyrityksen henkilöstöä. Kaikkien työntekijöiden osallistaminen oli haastavaa, sillä työpajat oli järjestettävä varsinaisen työajan ulkopuolelle. Puhtaanapitoalalla työpäivät alkavat usein aikaisin, ja siksi työpajat järjestettiin ilta- tai yöpäivillä varsinaisen työpäivän jälkeen. Osassa puhtaanapitoyrityksistä osallistuminen työpajoihin oli palkallista työaikaan ja osassa ei, jolloin osallistuminen perustui omaehtoiseen vapaa-ajalla työskentelyyn. Toisaalta pienen muutaman hengen yrityksen yhteisen kokouksen tai työpajan järjestäminen oli ketterämpää kuin keskisuuren yrityksen. Työntekijöiden osallistaminen hankkeeseen ja yrityksen yhteisiin toimintoihin on ollut jo aiemmin haasteellista, eikä siihen hankkeen myötä saatu täydellistä ratkaisua. Merkittävä osa yhteistyön onnistumisesta on luoda sille mahdollisimman suotuisat olosuhteet.

Keskeisenä työmuotona Smart Work -hankkeessa käytettiin työpajatoimintaa, ja se nähtiin merkityksellisenä tapana toimia. Työpajat järjestettiin niin, että niihin oli mahdollista osallistua koko henkilöstön, työntekijöistä työnjohtoon. Yhteiskehittäminen ja dialogisuus konkretisoitui yhdessä ideointiin, toimimiseen ja erityisesti toisten ajatusten kuulemiseen (Kuvio 1). Johdon tasolta nähtiin merkitykselliseksi saada järjestettyä vapaamuotoinen tilaisuus, jossa aidosti kuullaan työntekijöiden ajatuksia ja kehittämisideoita.



Kuvio 1. Ideoiden kehittyminen luovassa vuorovaikutuksessa (Mukaiillen Blomqvist 2023, 26).

Työpajoissa haettiin yhdessä parannusideoita erilaisiin keskusteluissa nousseisiin haasteisiin työprosesseissa. Yhteiskehittämisen istunnoissa oli tarkoitus sekä jakaa että käyttää osallistujien kokemusperäistä tietoa. Tämän onnistuminen, omien parhaiden käytänteiden jakaminen edellyttää luottamusta sekä sitä, että uskaltaa kertoa omista käytännöistään ja altistaa ne mahdollisesti muutoksille.

Molemminpuolinen yhteistyö ja tila, jossa työntekijät ja esihenkilöt yhdessä pohtivat yhteistä asiaa koettiin tärkeäksi tavaksi toimia muuten niin hektisen arjen keskellä. Työn kehittämisesä on tärkeää saada aikaa ja tilaa ajattelulle sekä asioiden pohtimiselle ääneen. Usein arjen kiireen keskellä hyvätkin ideat hukkuvat. Työpajoissa koettiin, että yhdessä vapaamuotoisesti keskustellen eri henkilöiden näkökulmat avautuivat ja yhteinen ymmärrys lisääntyi toisia kohtaan. Oli merkittävää, että kaikki kokivat olonsa turvalliseksi, jolloin keskeneräistenkin ajatusten esille tuominen voitiin kokea hyväksyttävänä. Luottamus syntyy juuri kuulluksi tuleminen kokemuksesta, ja avoin keskusteluilmapiiri lisää turvallisuuden tunnetta työyhteisössä.

Luottamuksella on suuri merkitys, sillä se vaikuttaa positiivisesti kommunikaatioon sekä työhön ja työyhteisöön sitoutumiseen, joita tarvitaan yhteistyöhön. Se lisää työtyytyväisyyttä, innovatiivisuutta ja tuottavuutta. Tutkimukset osoittavat, että luottamus työkaveriin, esihenkilöihin ja työnantajaan vähentää myös sairauspoissaoloja ja halua ennenaikaiseen eläköitymiseen. Yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvan työkuultuurin vahvistaminen ovat tekijöitä, jotka on nostettu keskeisiksi tekijöiksi myös Työ2030-ohjelman (2023) tavoitteissa.

Työhyvinvointi veto- ja pitovoiman takeena

Puhtaanapitoalan veto- ja pitovoiman kannalta toimiva perehdytys on avainasemassa. Alkuperehdytys on tärkeä kaikille työhön tulijoille, oli kyse sitten alalle ensimmäistä kertaa työelämään tulevasta, työpaikan tai alan vaihtajasta tai jo pitkään alalla olleesta. Puhtaanapitoalalle tulee paljon nuoria ensimmäiseen työpaikkaan, jolloin saadaan käsitys työelämästä ylipäätään. Perehdytys nostettiin yhdeksi monista kehittämiskohtaista, ja siinä erityisesti alkuperehdytyksen jälkeinen jatkuva perehdytys sai uuden merkityksen. Työelämän kiihtyvä muutostahti luo tarpeen päivittää tietoja, taitoja ja osaamista. Alati muuttuvat toimintatavat saattavat olla kuormittavia ilman riittävää jatkuvaa perehdytystä.

Nykymuotoinen perehdytysprosessi avattiin ja tutkittiin mm. haastatteluilla, miten sitä voisi parantaa. Onnistuneella perehdytysprosessilla saadaan uusi työntekijä kokemaan itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi, ja hän saa turvallisen tunteen siitä, että häntä autetaan kaikissa tilanteissa. Työntekijän sitoutuminen työpaikkaansa alkaa siten ensi kohtaamisista esimiehen ja työtoverien kanssa.

Smart Work -hankkeen ajankohta oli puhtaanapitoalalle haastava. Pandemian jälkiaalto jatkui vuodelle 2022, jolloin sairauspoissaolot olivat suurempia kuin aiempina vuosina. Yhteiskunnallinen muutos ja maailman tilanne johti ennennäkemättömään työvoimapulaan, jolloin esihenkilöiden pääasiallinen tehtävä koostui henkilöstökrytoinnista. Näin onnistunut perehdytys nousi entistä tärkeämpään rooliin. Sairauspoissaolot, kiire ja työvoimapula johtivat siihen, että lähijohto paikkasi siivoustyössä, jolloin ajan saaminen kehittämistyölle saattoi olla haasteellista.

Loppupäätelmät

Voidaan todeta, että puhtaanapitoalan yritysten työyhteisöt, niin johto kuin työntekijät, olivat kiinnostuneita työn kehittämisestä ja työhyvinvoinnin edistämisestä työpaikoilla. He kokivat sen merkityksellisenä ja mahdollisena toteuttaa.

Kehittämistyö on pitkän aikavälin toimintaa, eikä nopeita ratkaisuja ole. Kiireisen ja hektisen työn lomassa harvoin syntyy kuningasideoita ja kehittämistyö jää helposti ajankohtaisten asioiden hoitamisen alle. Innovatiivinen ideointi ja luovan tilan ”flown” saavuttaminen vaatii rauhaa perustyöstä ja omaa tilaa. Kehittämistyön verkkaisuus saattaa herättää työntekijöissä turhautumista asioiden etenemättömyydestä, kun tulee tunne, että mikään ei edisty. Erityisesti johdon tehtävänä olisi valjastaa työntekijöistä innostunut työryhmä, joka edistää kehittämiskohteita yhdessä sille varatulla ajalla sekä tuottaa tietoa johdolle, miten projekti etenee. Jatkuvan innovoinnin ja kehittämisen keskellä on tärkeää muistaa hetkeksi pysähtyä ja nauttia siitä, mitä on jo saatu aikaan.

Lähteet

Blomqvist, K. 2023. Työyhteisön pieni kirja luottamuksesta.

TTK Työturvallisuuskeskus. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta.

Viitattu 23.2.2023

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyon-henkisten-kuormitustekijoiden-hallinta.pdf>

Työ2030-ohjelma. n.d. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Viitattu 22.2.2023

<https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>