

# Laitoshuoltopalveluiden toimivuus

## Vastuu ja motivaatio osa- ja kokoaikatyössä

Satu Miettinen

Opinnäytetyö  
Syyskuu 2015

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma  
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala





Tekijä(t) Miettinen, Satu	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 28.09.2015
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Laitospalveluiden toimivuus</b> Vastuu ja motivaatio osa- ja kokoaikatyössä		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Päivi Paukku		
Toimeksiantaja(t) Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän laitos- ja välinehuolto- palvelut		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä selvitettiin Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän laitospalveluiden työyksikön toimivuutta, esimiesten sekä osa- ja kokopäiväisten laitoshuoltajien näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaiset asiat vaikuttavat PKSSK:n laitospalveluiden toimivuuteen ja millä toiminnoilla niitä voitaisiin parantaa.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivinen aineisto kerättiin kyselykaavakkeilla helmikuulla 2015. Kyselyt lähetettiin 48 laitoshuoltajalle postitse. Kyselykaavakkeista puolet laitettiin osa-aikatyötä tekeville laitoshuoltajille ja puolet kokoaikatyötä tekeville. Aineistoa esimiesten osalta kerättiin keskusteluissa ja sähköpostin välityksellä. Kvalitatiivinen aineisto kerättiin ryhmähaastatteluilla. Ryhmiä oli 3, joissa jokaisessa oli esimies ja kolme laitoshuoltajaa.</p> <p>Vastauksia palautui 50 % eli 24. Tutkimuksissa selvisi, että tiimien sisällä tiedonkulku oli puutteellista ja osa-aikatyöntekijät eivät saaneet riittävästi tietoa työyksikön asioista vapaiden jälkeen. Myös yhteistyö tiimeissä oli puutteellista sekä vastuu määräaikaisista töistä ei jakautunut tasapuolisesti kaikille. Osa-aikatyötä tekevillä oli tutkimuksen mukaan hankaluuksia suoriutua määräaikaisista töistä.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että tiimeissä tiedonkulku ja yhteistyö ovat kehittämistä kaipaavia asioita. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän laitospalveluissa tutkimustulokset ovat vapaasti käytettävissä. Opinnäytetyön toimeksiantaja saa näiden tutkimustulosten pohjalta tietoa työyksikön toimivuudesta ja tätä tutkimusta on mahdollista jatkaa myöhemmin laajemmalla otannalla.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Yhteistyö, työmotivaatio, työhyvinvointi, vastuu		
Muut tiedot		



Author(s) Miettinen, Satu	Type of publication Bachelor's thesis	Date 28.09.2015
		Language of publication: Finish
	Number of pages 47	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Functionality of the facility services</b> The responsibility and motivation at part-time and full-time employment		
Degree programme Degree Programme in Service Management		
Tutor(s) Päivi, Paukku		
Assigned by North Karelia Hospital District Facilities and Equipment Maintenance Services		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to study the functionality of the services of a work unit at North Karelia Hospital District Social Services Facilities, from the supervisors' and part-time and full-time workers' viewpoints. The aim of the study was to find out the matters that affected the functionality of the services within the North Karelian Hospital District Facilities and Equipment Maintenance Services, and to find out the means to improve these services.</p> <p>Both quantitative and qualitative research approaches were used. The quantitative data were collected by questionnaires in February 2015. The questionnaires were sent by mail to 48 workers in the cleaning services. One half of the questionnaires were sent to part time workers and the other half to the full-time workers. The data from the supervisors were collected through discussions and e-mail. The qualitative data were collected through three group interviews, in each of which a supervisor and three workers of the cleaning services participated.</p> <p>50 % of the questionnaires, i.e. 24, were returned. The results showed that the information flow within the teams was incomplete, and the part-time employees did not receive sufficient information about the work unit's issues after having days off. In addition, there was a lack of cooperation in the teams, and the responsibility of temporary works was not equally distributed to everybody. According to the study, the part-time workers found it difficult to manage temporary work.</p> <p>The results showed that communication and cooperation in the teams were the matters that should be improved. The results of the study are freely available in the North Karelia District Facilities and Equipment Maintenance Services. The commissioner of the thesis will receive information about the functionality of the work unit, based on the results of this study. This research can be taken further with a larger sampling.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Commitment to work, work motivation, cooperation, well-being at work, responsibility		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	4
<b>2</b>	<b>TOIMEKSIANTAJANA PKSSK</b> .....	5
2.1	Opinnäytetyön lähtökohdat .....	6
2.2	Laitoshuoltajan työnkuvaus.....	8
<b>3</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b> .....	9
3.1	Organisaatio ja johtaminen .....	9
3.2	Työyhteisö ja työ.....	12
3.3	Minä itse .....	15
<b>4</b>	<b>OSA-AIKATYÖN HAASTEET</b> .....	16
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	19
5.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimusaineiston keruu .....	19
5.2	Aineiston analysointi .....	26
5.3	Luotettavuus.....	26
<b>6</b>	<b>TUTKIMUSTULOKSET</b> .....	27
6.1	Tiedonkulku työyksikön sisällä .....	27

	2
6.2 Sitoutuminen ja motivaatio työhön .....	29
6.3 Yhteistyö, vastuunjako ja työilmapiiri .....	32
<b>7 POHDINTA</b> .....	<b>34</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>37</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>39</b>
LIITE 1 Toiminta suunnitelma .....	39
LIITE 2 Kyselykaavake henkilöstölle .....	40
LIITE 3 Avointen vastausten yhteenveto.....	44
LIITE 4 Tarina kyselyt .....	45
LIITE 5 Kehittämisasiheet.....	47
Kuvio 1. PKSSK:n organisaatiokaavio 2015 .....	6
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät. Manka 2010 .....	9
Kuvio 3. Työn imuun vaikuttavat tekijät. Kuntatyönantajat 2011 .....	15
Kuvio 4. Esiemiesten näkemykset kehittämisasiesta .....	21
Kuvio 5. Työntekijöiden näkemykset kehittämisasiesta.....	23

Kuvio 6. Osa- ja kokoaikatyöntekijät .....	27
Kuvio 7. Tiedonkulku vapaiden jälkeen .....	28
Kuvio 8. Tiedonkulku työyhteisön sisällä .....	28
Kuvio 9. Työmotivaatio tällä hetkellä .....	29
Kuvio 10. Määräaikaisista töistä suoriutuminen .....	30
Kuvio 11. Työn haasteellisuus .....	31
Kuvio 12. Työilmapiiri .....	32
Kuvio 13. Yhteistyö työyhteisössä .....	33
Kuvio 14. Vastuunjako tiimissä .....	33

# 1 JOHDANTO

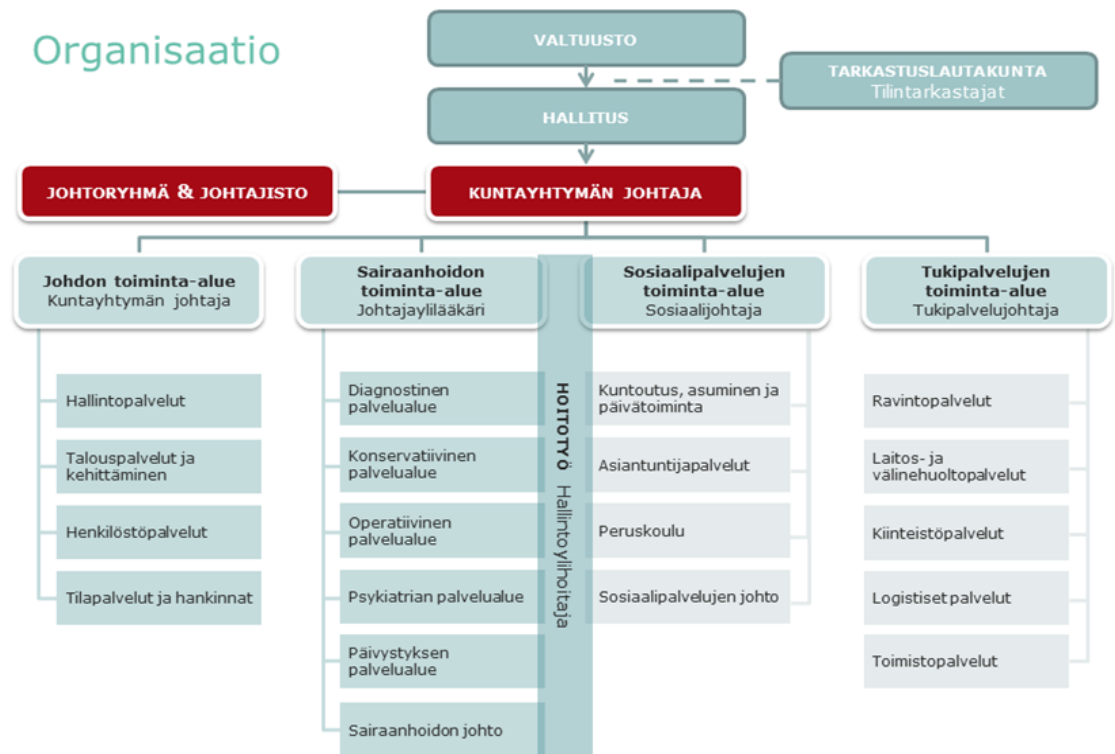
Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää miten laitospalvelut toimivat ja miten hyvin yhteistyö sujuu työtiimeissä, ja millä toiminnoilla yhteistyötä ja vastuun jakamista työtiimeissä voitaisiin parantaa. Tässä tutkimuksessa on mukana osa- ja kokopäiväisiä laitoshuoltajia. Osa-aikatyön sovittaminen työyhteisöön on tämän päivän työelämän haasteita. Toiminnan tehokkuutta lisätään työpaikoilla ja siivottavat kohteet on mitoitettu tarkasti. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän yhteistyötaitoja sekä vastuun ottamista koko tiimin toimivuudesta. Työntekijöiden vastuu omasta työpanoksesta ja sitoutuminen organisaation tavoitteisiin on toimivan työyhteisön edellytys. Vastuu määräaikaistöiden ja peruspesujen suorittamisesta on kaikilla laitoshuoltajilla, olipa kyse osa-aikaisesta tai kokoaikaisesta työntekijästä.

Osa-aikatyötä tekevät ovat vähemmän työpaikoilla ja he osallistuvat vähemmän päätöksien tekoon, silloin tiedonkulun ja viestinnän merkitys korostuu työyksikön sisällä. Toiminnan kannalta on tärkeää, että tieto tavoittaa kaikki osa- ja kokoaikatyötä tekevät. Työntekijöiden sitoutuminen organisaation tavoitteisiin ja osallistuminen työyhteisön kehittämiseen antaa työntekijöille vastuuta enemmän, ja silloin työhön ja organisaatioon sitoutuminen on parempaa. Työntekijöiden on tunnettava olevansa tärkeitä organisaatiolle ja heidän työtä on arvostettava, silloin he ovat myös lojaalimpia työnantajaa ja organisaatiota kohtaan. Hyvä johtaja jakaa työntekijöille vastuuta sekä uusia haasteita ja osaa hyödyntää työntekijöiden ammattiosaamista. Laitospalveluiden toimivuus muodostuu monista eri tekijöistä ja yhteistyön merkitys toimivassa työyhteisössä on onnistumisen edellytys.

## 2 TOIMEKSIANTAJANA PKSSK

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän laitos- ja välinehuoltopalvelut, joka on osa PKSSK:n tukipalveluita. Sairaanhoidopiirillä on siivottavia neliöitä 97 000 m<sup>2</sup>, ja palvelut ostetaan eri toimintojen mukaan. Erilaisia työalueita on 168 kpl, joilla siivouksen osuus on 50 % ja toiset 50 % muodostuvat muista palveluista. Laitospalveluissa ruoan jakelu ja vuodehuolto ovat osa työnkuvaa. Ruoan jakelu on osa laitoshuoltajan työtä, ja vuorokaudessa noin 4 500 ruokatarjotinta tulee jakeluun eri osastoille. Puhdasta pyykkiä tulee pesulasta noin 700 000 kg vuodessa, ja pyykkihuoltotehtävät ovat osa laitoshuoltajan työpäivää. Välinehuoltopalvelut ovat laajentuneet viime vuosina, ja vuoden 2013 tilaston mukaan välinehuollossa tehdään noin 1 650 leikkauskoria kuukaudessa. Vuoden 2015 talousarvio on 12,3 miljoonaa, josta henkilöstökulut ovat 77 % ja 18 % budjetista menee ostopalveluihin. Loput 5 % muodostuu mm. aine- ja välinekustannuksista. (Pkssk. organisaatio 2015.) Tässä tutkimuksessa on mukana laitospalvelut.





Kuvio 1. PKSSK:n organisaatiokaavio 2015

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä työllistää noin 2 900 henkilöä ja on suurimpia työnantajia Pohjois-Karjalassa. Toiminta on jaettu neljään alueeseen ja laitospalvelut ovat osa tukipalvelujen toiminta-alueetta.

## 2.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Tutkimuksen tarve tuli opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa keskusteluissa esille, ja aihe koskettaa myös monia muita organisaatioita. Lempiäinen on tehnyt opinnäytetyönsä Salon kaupungin ravitsemus- ja puhtaanapitoyksikössä. Hänen tutkimuksensa painottuu enemmän ikääntyvien työntekijöiden jaksamiseen ja asioihin, jotka vaikuttavat työmotivaatioon eläkeikään asti.

Tutkimustietoa on myös siitä, että iäkkäämmät työntekijät, joilla on vähemmän ammatillista koulutusta miettivät eläkkeelle siirtymistä koulutettuja enemmän. (Lempiäinen 2013, 8 - 12.) Koulutus olisi huomioitava jo nuorempien työntekijöiden kohdalla, jotta työmotivaatio ja sitoutuminen organisaatioon olisivat mahdollisimman hyvät. Lempiäinen korostaa tutkimuksessaan myös työympäristön vaikutusta työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen.

Usein kiire ja muuttuvat työjärjestelyt voivat aiheuttaa työpaineita ja saada aikaan myös ilmapiiriongelmiä työpaikalla. Tällaisissa tilanteissa korostuu työntekijän organisointi- ja hahmottamiskyky, jossa on osattava muuttaa toimintaansa työn tärkeysjärjestyksen mukaan. Näitä asioita vahvistavat ammatillinen koulutus ja työkokemus muuttuvista tilanteista. Esimiestyön rooli korostuu ikäjohtamisessa, kun iän myötä työkyky heikkenee. Ikääntyvien työn räätälöintiä voidaan tehdä työkyvyn mukaan. (Mts.12–18.) Työn räätälöinti ei ole aina mahdollista, ja silloin työterveyshuollon kanssa on neuvoteltava muista vaihtoehdoista, esimerkiksi osa-aikaeläkkeestä. On selvää, että jos työkyky heikkenee, myös työmotivaatio häviää ja vastuu omasta työpästä organisaation hyväksi on heikko.

Vanhala, Tilev ja Lindström ovat tehneet Aalto-yliopistossa kokoomajulkaisun, jossa käsitellään henkilöstöjohtamiseen ja tuloksellisuuteen vaikuttavia asioita. Työmotivaation ja sitoutumisen säilymiseksi ammatillista koulutusta pitää päästä hyödyntämään riittävästi, jotta työssä riittää tarpeeksi haasteita ja mielenkiintoa. Hyvät vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnitteluun ovat myös sitoutumiseen vaikuttava tekijä. (Vanhala, Tilev & Lindström 2012, 111.) Työhön sitoutumiseen vaikuttavat monet asiat mm. työhyvinvointi.

## 2.2 Laitoshuoltajan työnkuvaus

Laitoshuoltajan työ vaatii hyvää asiakaspalvelutaitoa ja yhteistyökykyä sairaalaympäristössä toimivan muun henkilökunnan kanssa. Siivouksen tavoitteena on saada turvallinen ja viihtyisä ympäristö kaikille tiloissa liikkuville henkilöille. Työhön kuuluu potilashuoneiden siivousta ja eristyssiivousten hallintaa, minkä vuoksi laitoshuoltajalla on oltava riittävä tieto siitä, miten tartunnat leviävät, ja oma suojaus on tärkeä osa työtä. Suunnitelmallisella ja tarkoituksenmukaisella siivouksella ehkäistään tartuntojen leviämistä ja syntymistä. Sairaalaympäristössä vuodehuolto ja ruoan jakelu/tilaaminen ovat osa laitoshuoltajan ammattitaitovaatimuksia. Atk-taidot ovat tarpeellisia ruoka- ja tarviketilauksia tehdessä.

Sairaalamaailmassa on siivottavina tiloina myös puhdistiloja, mm. sairaala-apteekki, jotka vaativat rauhallista luonnetta ja tarkkaavaisuutta työskennellessä. Vastaavasti siivouskohteena voi olla toimistotiloja, jotka ovat puhtausluokitukseltaan eritasoisia. Laitoshuoltajan työssä on osattava organisoida työtä muuttuvissa tilanteissa ja huolehdittava läpi vuoden tehtävistä määräaikaistöistä sekä perussiivouksista. Työhön kuuluu myös kiinteistön kunnon tarkkailu ja vioista ilmoittaminen eteenpäin. Työ on hyvin monipuolista työkohteesta riippuen.

Pyykkihuolto, välinehuolto ja laitospalvelut muodostuvat vakituisista työntekijöistä sekä varahenkilöstöstä. PKSSK:n laitospalveluissa henkilöstöön kuuluu palvelupäällikkö, 5 palveluesimiestä, 5 palveluohjaajaa sekä 213 laitoshuoltajaa, joista n.30 henkilöä on osa-aikatyötä tekeviä. Työntekijöiden keski-ikä on n. 50 vuotta. Vuosi- ja sairaslomiin on käytössä noin 23 henkilöä, ja 6 henkilöä on osa-aikatyön sijaisena. Välinehuollossa työskentelee 30 välinehuoltajaa, ja kaksi henkilöä on osa-aikatyössä.

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Usein ajatellaan, että työhyvinvointi liittyy vain työpaikkaan. Työhyvinvointi koostuu viidestä eri osatekijästä, ja jokaisen osatekijän on oltava jollain tavalla kunnossa. Suurin vastuu työhyvinvoinnistamme on meillä itsellämme.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät. Manka 2010

#### 3.1 Organisaatio ja johtaminen

Organisaatiossa on vallittava molemminpuolinen luottamus ja kunnioitus. Luottamuksen syntymiseen vaikuttavat oikeudenmukaisesti jaetut työt ja työtehtävien pitää olla riittävän selkeitä ja mielekkäitä. Luottamusta rakentavat myös hyvät esimiesalaissehteet sekä toimiva ja tasapuolinen johtaminen. Työntekijät luottavat enemmän esimieheen, jos he saavat enemmän tietoa organisaatiosta ja työtä koskevista toiminnoista. Jos esimieheen luotetaan, uskotaan koko organisaatiosta hyvää. Ei riitä, että tietoa vain jaetaan. Esimiehen on myös käyttäydyttävä luottamuksen arvoisesti

ja toimittava johdonmukaisesti sekä pidettävä annetut lupaukset. Johdonmukaisuus esimiehen toiminnassa antaa kuvan korkeasta moraalista ja rehellisyydestä.

Työntekijöiden mukaan ottaminen päätöksien tekoon on johtamistoiminnan menetelmä, jolla esimies saa lisää luottamusta. Henkilöstön sitouttaminen erilaisiin työtehtäviin antaa vastuuta päätösten toteuttamisesta työntekijöille. Näin esimies ja henkilöstö jakavat vastuun yhteisesti toiminnan laadusta ja jaettu vastuu tuo luottamusta työntekijöiden ja esimiehen välille. Tällainen esimiehen toiminta on osoitus siitä, että hän luottaa työntekijöidensä ammattitaitoon ja kykyyn ottaa vastuuta enemmän yhteisistä päätöksistä. (Keskinen 2005, 48–49.)

Hyvän johtajan on tuettava ryhmää ja työntekijöitä. Oleellisen tärkeää on, että esimies antaa kiitoksen ja kunnian sille kenelle se kuuluu eikä ota kunniaa itselleen. (Hakanen 2011, 79.) Vaativista tehtävistä selvittää esimiestaidon turvin, mutta se ei ole ainut tekijä. Henkilöstön on ymmärrettävä lisääntyvät työpaineet ja heidän on sisäistettävä muuttuvat toimenkuvat. Vastuu työtavoitteiden saavuttamisesta ja vastuu työkavereista on alaistaitoa parhaimmillaan.

Hyvään organisaatiokansalaisuuteen sisältyy velvollisuus järkevään resurssien käyttöön sekä pyrkimys hyvään yhteistyöhön esimiesten ja työtovereiden kanssa. Velvollisuutena on työpaikan asioiden edistäminen sekä omien mielipiteiden ilmaiseminen rakentavassa hengessä. Työyhteisössä alaistaitoihin voidaan liittää oppimisen edistäminen sekä työtaitojen kartuttaminen työyhteisössä. Tutkimuksissa on osoitettu, että perehdyttäminen työtehtäviin pitkän poissaolon jälkeen auttaa pääsemään nopeammin työhön kiinni. Perehdyttämisen ja opastamisen merkitystä ei voi koskaan korostaa liikaa. On tilanteita, joissa työalueet vaihtuvat ja työjärjestykset on tiedettävä, silloin hyvä opastus takaa hyvän lopputuloksen työsuoritukselle.

Jotkut työntekijät sitoutuvat vahvasti työhönsä ja tekevät työnantajan kanssa ns. psykologisen sopimuksen ja olettavat saavansa ekstratehtävistä palkkion. Jos monipuoliset alaistaidot jäävät huomiotta, työntekijä turhautuu ja työkäyttäytyminen sekä vastuu omasta työpanoksesta heikkenevät. Esimiehen olisi havaittava laadukas alais-taito, sillä sen huomiotta jättäminen voi tulla organisaatiolle kalliiksi. (Keskinen 2005, 8-14.)

Esimiehen viestintä sisältää paljon kasvokkaisviestintää, ja sen vuoksi esimiehen rooli työyhteisön ilmapiirin luomisessa on keskeinen tekijä. Tärkeimpien asioiden hoidossa pitäisi aina käyttää kasvokkaisviestintää, koska se on vahvinta ilmaisuvoimaltaan. Esimiehen asenteen on myös oltava kohdallaan ja alaisia on arvostettava, koska he ovat yrityksen menestyksen tekijöitä. Dialogi ja aktiivinen kuuntelu kuuluvat työelämään, erityisesti esimiestasolla. Työyhteisössä on ymmärrettävä jokaista ja kunnioitettava kaikkien mielipiteitä. (Terho 2014, 16.) Onnistu eri-ikäisten johtamisessa pohditaan, miten esimiehen on annettava enemmän vastuuta työntekijälleen myös yhteisissä keskusteluissa, joissa esimiehen tehtävä on kysellä ja kuunnella alaisiaan, jolloin puhvastuu jää työntekijälle. (Kiviranta 2010, 63.)

Työyhteisössä jossa voidaan hyvin, palautteen merkitys on tärkeää ja sitä uskalletaan antaa sekä vastaanottaa. Oikein annettu rakentava palaute auttaa työyhteisöä kehittymään positiiviseen suuntaan. Esimiehen tärkeimpiä työtehtäviä on muistaa antaa rakentavaa palautetta työntekijöille, silloin motivaatio ja sitoutuminen lisääntyvät ja työtulokset paranevat. Huono palaute ei johda mihinkään ja kun annetaan korjaavaa palautetta, vuorovaikutustaidot on oltava kunnossa. (Manka 2010, 42.) Työnhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä pitäisi keskustella enemmän.

Emerald Journalsin artikkelissa kirjoitetaan jaetun johtajuuden merkityksestä, joka tarkoittaa työn suunnittelun vastuuttamista hajautetusti tiimien sisällä. Silloin kaikki osallistuvat päätöksien tekoon ja motivaatio työn tekemiseen on parempi, koska sil-

loin kaikilla on sama tavoite ja päämäärä. Jaettu johtajuus vaikuttaa positiivisesti tiimien suorituskyykyyn. Artikkelissa korostetaan myös tiedon jakamisen merkitystä tiimien sisällä, sillä hyvin kulkeva tieto vaikuttaa positiivisesti tiimityöhön. Viime aikoina on osoitettu, että jaettu johtajuus antaa paremman suorituskyyvyn organisaation sisällä. (Hoch 2010, 541–564.)

### 3.2 Työyhteisö ja työ

Työyhteisön on hyväksyttävä erilaisuutta ja oltava myös uudistushakuinen. Yhteistointa antaa lisää voimavaroja ja uskoa omiin vahvuuksiin. Työyhteisössä on kannettava vastuu omasta tekemisestä ja käyttäytymisestä. Erityisesti esimiehen on toimitettava aina esimerkkinä muille. Esimies voi vahvistaa työnimua valtuuttamalla työntekijöitään ja antaa heille mahdollisuuden kehittyä omassa työssään. Työyhteisön tavoitteiden pitää olla selkeät ja yhtenevät. Työntekijöille on annettava palautetta säännöllisesti ja tukea heitä silloin, kun he sitä tarvitsevat. Jokainen työntekijä on huomiotava yksilönä ja kaksisuuntainen vuorovaikutus on oltava toimivaa esimiesten ja työntekijöiden välillä. (Työterveyslaitos 2015.)

Työhyvinvointi vaikuttaa myönteisesti innovaatioiden syntymiseen, tuottavuuteen sekä työn laatuun. Sairaspoissaolot ja tapaturmakulut vähenevät sekä talousvaikutuksen näkökulmasta kilpailukyky ja kannattavuus paranevat. Voidaan puhua yrityksen omasta sijoituksesta tulevaisuuteen kun sijoitetaan työhyvinvointiin, joka puolestaan näkyy henkilöstön työtyytyväisyytenä. Tämä kaikki vaikuttaa suoraan asiakaspalveluun ja asiakastytyväisyyteen. Mankan tutkimuksessa sairaslomia on ollut vähemmän hyvän työilmapiirin omaavissa työyhteisöissä. (Manka 2010, 13–15.)

Työhyvinvoinnin mittareina voidaan käyttää sairaspöissaolo tietoja, asiakaspalautteita ja asiakastytyväisyysskyselyitä. Henkilöstön vaihtuvuus on usein merkki siitä, että työyhteisössä on jotakin pielessä. (Terho 2014, 13.)

Työyhteisössä on oltava myös yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat. Työryhmissä on paljon hiljaista tietoa, joka pääsee parhaaseen käyttöön vasta silloin, kun yhteistyö on saumatonta työyhteisön sisällä. Työpaikalla pitäisi olla me henkeä, joka ilmenee yhteisenä toimintana ja yhteistyön sujuvuutena. Osa yhteisistä pelisäännöistä on lakiin sidottuja asioita, mutta henkilöstö ja työnantaja voivat yhdessä miettiä ja sopia lisää pelisääntöjä, joita työpaikalla noudatetaan. Työnantajan ja työntekijöiden miettiessä yhteisiä pelisääntöjä, työntekijät pääsevät mukaan suunnittelemaan ja sopimaan pelisäännöistä, ja sen vuoksi niitä noudatetaan paljon paremmin. Nämä lakiin ja vapaaehtoisuuteen sovitut säännöt pitää erottaa selkeästi toisistaan. (Mts. 40.)

Tiimityön merkitystä on tutkittu Ylöjärven kaupungin siivoustoimessa. Tiimi on ryhmään verrattaessa sitoutuneempi yhteisvastuualueisiin, ja tiimissä korostuu koko tiimin tukeminen. Tarkoituksena on, että tiimi toimii mahdollisimman itsenäisesti ja joustavasti. Vastuuta voidaan jakaa jokaiselle tiimin jäsenelle jo yhteisissä palavereissa, silloin vastuu tiimin toimivuudesta on kaikilla ja työt jakaantuvat tasapuolisesti kaikkien kesken. Jokaisen tiimin jäsenen vahvuudet on hyvä tunnistaa, silloin niitä pystytään käyttämään tehokkaasti tiimin hyväksi. Tiimityöntekijän tärkein ominaisuus on tulla toimeen kaikkien työntekijöiden kanssa, ja hänellä on oltava positiivinen näkemys organisaatiota sekä sen kehittämistä kohtaan. (Lindholm 2009, 6-20.)

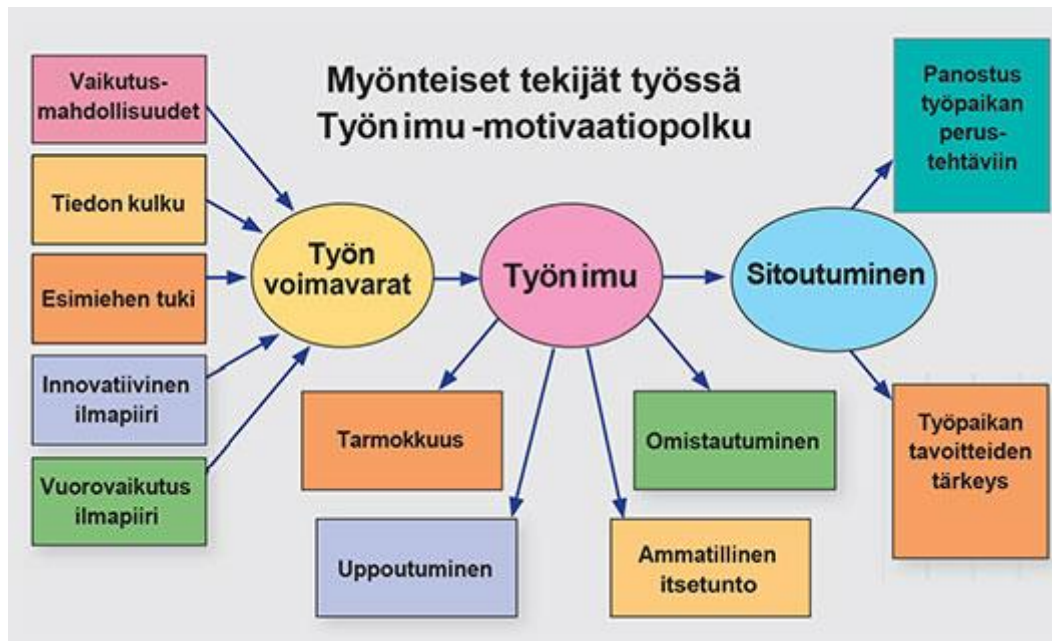
Melkein kaikissa työyhteisössä on mahdollisuus perehtyä eri työpisteisiin, ja työkierto antaa siihen hyvän mahdollisuuden. Työkierron avulla työntekijä pystyy hahmottamaan laajempia alueita, ja silloin samalla saa uusia haasteita omaan työhön, ja työviire pysyy paljon parempana. Alkuun työkierto aiheuttaa muutosvastarintaa, mutta jonkin ajan kuluttua työkierto palkitsee koko työyksikön. Tiimi työskentelyn kannalta olisi tärkeää, että kaikki tiimin jäsenet opettelevat heti alkuun kaikki tiimiin kuuluvat työalueet, koska sen jälkeen on helppo työskennellä tiimin sisällä eri työalueilla, jos tilanne niin vaatii.



Pitkän työuran aikana työn merkitys on ollut monelle vanhemmalle työntekijälle keskeinen elämänsisältö. Hyvä työ antaa tarkoituksen elämälle ja tuo mukanaan mahdollisuuksia ja haasteita. Työ voi antaa hyvinvointia, tai se voi olla pahimmassa tapauksessa pahoinvoinnin ja stressin lähde. Pahoinvoinnin lisääntyminen sekä työn virikkeettömyys ja henkinen raskaus lisäävät halukkuutta siirtyä eläkkeelle, mutta hyvässä työyhteisössä viihdytään jopa yli eläkeiän. Omat mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä oman työkokemuksen ja ammattitaidon hyödyntäminen työyhteisössä koetaan työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Työpaikalla työtehtäviä olisi suunniteltava siten, että ne vastaavat työntekijän suorituskykyä ja ammattiosaamista. Työntekijällä olisi oltava mahdollisuus oman työn säätelyyn joka edistäisi työssä jaksamista. (Kalliola 2012, 8–15.) Työllä on hyvä olla merkitys, sillä se auttaa työntekijää sitoutumaan ja motivoitumaan omaan työhönsä (Kiviranta 2010, 104).

Työn oikea organisointi vaikuttaa positiivisesti työn tulokseen, silloin työntekijä pääsee käyttämään parhaita ominaisuuksiaan ja ammattitaitoaan työtehtävissään. Puhutaan työn imusta, joka auttaa työntekijää motivoitumaan siihen mitä tekee. Tutkimukset ovat osoittaneet työn imun vaikuttavan työkykyyn positiivisesti, ja tästä syystä halu siirtyä eläkkeelle vähenee verrattaessa niihin työntekijöihin, joilla työn imua ei ole. Työntekijä jolla on työn imua vaikuttaa positiivisesti koko työryhmään. (Manka 2010, 8 - 10.) Työn imu on halu pärjätä työssä ja uppoutua työskentelemään organisaation ja itsensä hyväksi.

Hakanen on vuosikymmenen ajan tehnyt tutkimusta työterveyslaitoksella työnimuun vaikuttavista tekijöistä. Hänen tutkimuksissa on todettu, että työhön tylsistyminen eli boreout aiheuttaa työmotivaation alenemista ja ”leipääntynyt” työntekijä ei toimi työpaikalla yhtä vastuullisesti, kuin jos hän olisi motivoitunut omaan työhönsä. (Hakanen 2011, 21–23.) Tutkimukset osoittavat, että monipuoliset työtehtävät ja mahdollisuus kehittyä työssä lisäävät työnimua. Omaan työhön vaikuttaminen sekä välittömän palautteen saaminen esimieheltä työsuorituksesta vaikuttaa työnimuun positiivisesti. (Mts. 52–53.)



Kuvio 3. Työn imuun vaikuttavat tekijät. Kuntatyönantajat 2011

Kuviossa 3 on koottu asioita, miten monet asiat vaikuttavat myönteisesti työn imuun. Tiedonkulku, vaikutusmahdollisuudet sekä esimiehen tuki antaa voimavaroja työhön. Vahva sitoutuminen organisaatioon näkyy tarmokkuutena ja perustehtävään panostetaan silloin kunnolla.

### 3.3 Minä itse

Työmotivaatio vaikuttaa työn tehokkuuteen. Työhön motivoituminen syntyy ihmisessä itsessään ja sitä voidaan tukea työpaikalla monin eri tavoin. On tutkittu, että olemme tyytyväisempiä omaan työhön, kun tunnemme saavamme jotain aikaan. Käyttäytymistieteilijä David McClelland on tutkimuksissaan todennut, että kolme eri osatekijää vaikuttaa työmotivaatioon: yhteenkuulumisen-, vallan- ja saavutusten tarve. (Rasila & Pitkonen 2010, 5 - 12.) Hyvään yhteistyöhön tarvitaan luottamusta ja vastavuoroisuutta työyhteisön sisällä. On myös oltava halu tehdä yhteistyötä sekä jokaisella on oltava yhteinen tavoite mihin työllä pyritään. (Mts.31.) Jokaisella työntekijällä on omat vahvuudet, joita kannattaa hyödyntää yhteistyössä.

Pahoinvointi työpaikoilla maksaa jo 30 miljardia joka vuosi. Tässä korostuu jokaisen vastuu itsestään huolehtimisesta ja siitä, että työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat kunnossa. Kokonaisuuteen vaikuttaa myös sosiaaliset suhteet, joihin vapaa-aika antaa mahdollisuuden sekä hyvät terveelliset ruokailutottumukset ja säännöllinen liikunta. Työstä palautumiseen on oltava riittävät lepoajat. (Aaltonen & Lindroos 2012, 160–161.)

## 4 OSA-AIKATYÖN HAASTEET

### Osa-aikatyön määritelmä

”Yleensä osa-aikatyöksi kutsutaan työtä, jossa työntekijän työaika on lyhempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Työsuhde voi olla osa-aikainen sopimuksen perusteella tai työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Myös työntekijällä on tietyissä tilanteissa oikeus siirtyä osa-aikatyöhön. Lisäksi työnantajan on pyrittävä järjestämään mahdollisuus osa-aikaeläkkeeseen työntekijän niin halutessa. Työnantaja voi muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi vain taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla eli silloin, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt eikä työntekijälle voida enää tarjota kokoaikaista työtä. Työsuhteen osa-aikaistaminen on tällöin mahdollista irtisanomisaikaa noudattaen.” (Työsuhdeopas.) Työnantajalla on myös ensisijainen velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikatyötä tekeväälle, jos sellaista on tarjolla. On myös tilanteita, joissa työntekijä haluaa tehdä osa-aikatyötä, esimerkiksi perhesyistä ja silloin se on hänen oma valintansa.

Osa-aika eläkkeelle voi siirtyä kun on täyttänyt 61 vuotta. Osa-aikatyöhön siirryttäessä, ansioiden ja työajan on oltava 35–70 % pienemmät kuin kokoaikatyössä. (työeläke.) Osa-työkyvyttömyyseläke on mahdollisuus keventää työtä jos terveyden tila heikkenee, eikä pysty enää työskentelemään kokopäiväisesti.

## Sitoutuminen työhön ja organisaatioon

Työhön ja organisaatioon sitoutumista on tutkittu 1950-luvulta lähtien. Organisaatioiden ja yhteiskuntien hyvinvointia luovina tekijöinä pidetään työhön sitoutumista sekä työntekijöiden luotettavuutta. Kova kilpailu laadusta ja ammattitaitoisista työntekijöistä on tämän päivän työelämän haaste. Työntekijöiden on löydettävä sisäinen motivaatio tehdä työtä ja lisäksi suoriutua työstä hyvin. Työn autonomian ja vaihtelevuuden merkitystä on korostettu työmotivaation löytymiselle. Työn ulkoiset palkinnot eivät tuo tyytyväisyyttä samassa määrin, kuin työn sisäiset palkinnot eli sisällön kautta löytyy merkitys työn tekemiselle. Organisaatioon sitoutuminen on tunneperäistä sitoutumista sekä uskollisuutta organisaatiota kohtaan. Vahva sitoutuminen organisaatioon parantaa myös työsuorituksia sekä työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. (Turunen 2012, 17–23.)

Sitoutuneisuutta työhön on tutkittu syvällisesti ja havaittu, että laadukas työsuoritus vaatii sitoutuneisuutta ja se on merkityksellinen työn toimivuuden kannalta. Vastuullinen asennoituminen työhön, motivoituneisuus ja halu kehittää omaa työtä ovat sitoutumisen ilmenemisen muotoja. Sitoutumisen perusta ja luonne vaihtelevat ja se voidaan määritellä psykologiseksi siteeksi. Kyse on asenteesta ja suhtautumisesta organisaatiota kohtaan, silloin työntekijä haluaa antaa osaamistaan ja energiaansa organisaation käyttöön. Voidaan ajatella, että sitoutuminen suojaa liialta kuormitukselta, mutta vahva sitoutuminen on yksi työuupumuksen taustatekijä. Esimiesten on seurattava sitoutuneiden työntekijöiden jaksamista ja esimiesten pitäisi antaa enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työn aikataulutukseen sekä toimintatapoihin. On saatu tutkimustuloksia, jossa esimieheltä saatu tuki ja kannustus on koettu selvästi vahvemaksi sitoutumista ylläpitäväksi kuin työntekijöiltä saatu tuki. Esimies toimii aina mallina ja esikuvana työntekijöille, ja sen vuoksi esimiehen sitoutuminen omaan työhönsä on merkityksellisempää kuin työntekijöiden. (Keskinen 2005, 14–16.)

Osa-aikatyön yleistyminen Euroopassa on vaikuttanut työllisyyden kokonaiskasvuun. Monet tutkimukset osoittavat, että työntekijät ovat sitoutumattomampia osa-aikatyössä ja lojaaluis työntantajaa kohtaan on vähäisempää. Työntekijöiden sitoutuminen organisaatioon ja osallistuminen työyhteisön kehittämiseen tuo vastuuta enemmän, ja silloin sitoutuminen työhön on parempaa. Sitoutuminen organisaatioon vaikuttaa myös työsuoritukseen ja työtyytyväisyyteen. Affektiivista sitoutumista on selitetty väitteellä, että osa-aikatyötä tekevät ovat harvemmin työpaikalla ja päätöksien tekoon osallistuminen on vähäisempää. Tästä syystä heillä olisi tarvittavaa tietoa vähemmän. (Tilev 107–113.)

International Journalin artikkeli kertoo tutkimuksesta, jossa on selvitetty, tarkoittaako osa-aikatyö osa-aikaista sitoutumista organisaatioon. Tutkimus on tehty Norjan terveydenhuoltolaitoksissa ja tutkimuksessa on ollut mukana 10 terveydenhuolto kohdetta. Tutkimuksessa on selvitetty millaisissa tilanteissa osa-aikatyö vaikuttaa organisaatioon sitoutumiseen, vai onko sillä vaikutusta ollenkaan. Tutkimus osoittaa, että muuttuvan organisaatiokulttuurin vaikutukset näkyvät työntekijöiden sitoutumisessa. Organisaatiot vaativat työntekijöiltä enemmän joustoa työajoissa ja se tuo mukanaan osa-aikatyön lisääntymistä. Työntekijöiden sitoutuminen vähenee organisaatiota kohtaan, jos työmäärä on vähäisempi ja työsuhde epävarma.

Osa-aikatyö voi olla joillekin oma valinta, esimerkiksi perhe syistä. Lapset voivat olla kouluikäisiä, ja silloin osa-aikatyö on perheen kannalta hyvä ratkaisu. Näissä tapauksissa osa-aikatyö ei ole vaikuttanut työhön sitoutumiseen, se on voinut jopa parantua. Jakobsenin mukaan on kolmenlaista sitoutumista organisaatioon. Puhutaan normative commitment eli normatiivisesta sitoutumisesta, jossa työntekijä on sitoutunut organisaation arvoihin ja tavoitteisiin, jolloin työntekijä tuntee velvollisuuden pysyä organisaatiossa. Sitoutumisen muotona voi olla myös affective commitment eli affektiivinen sitoutuminen, joka on tunneperäistä kiintymistä organisaatioon.

On vielä continuance commitment eli asiallista ja jatkuvaa organisaatioon sitoutumista. (Jacobsen 2000, 187–201.) Affektiivisella sitoutumisella tarkoitettiin työntekijän tunneperäistä kiinnittymistä ja samaistumista organisaatioon, kun taas normatiivinen sitoutuminen määriteltiin työntekijän velvollisuuden tunteeksi pysyä organisaation palveluksessa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusaineiston keruu

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa selvitettiin esimiesten näkemykset laitospalveluiden toimivuudesta sähköpostin kautta, jonka jälkeen laitoshuoltajien vastaukset saatiin kerättyä kyselyiden avulla.

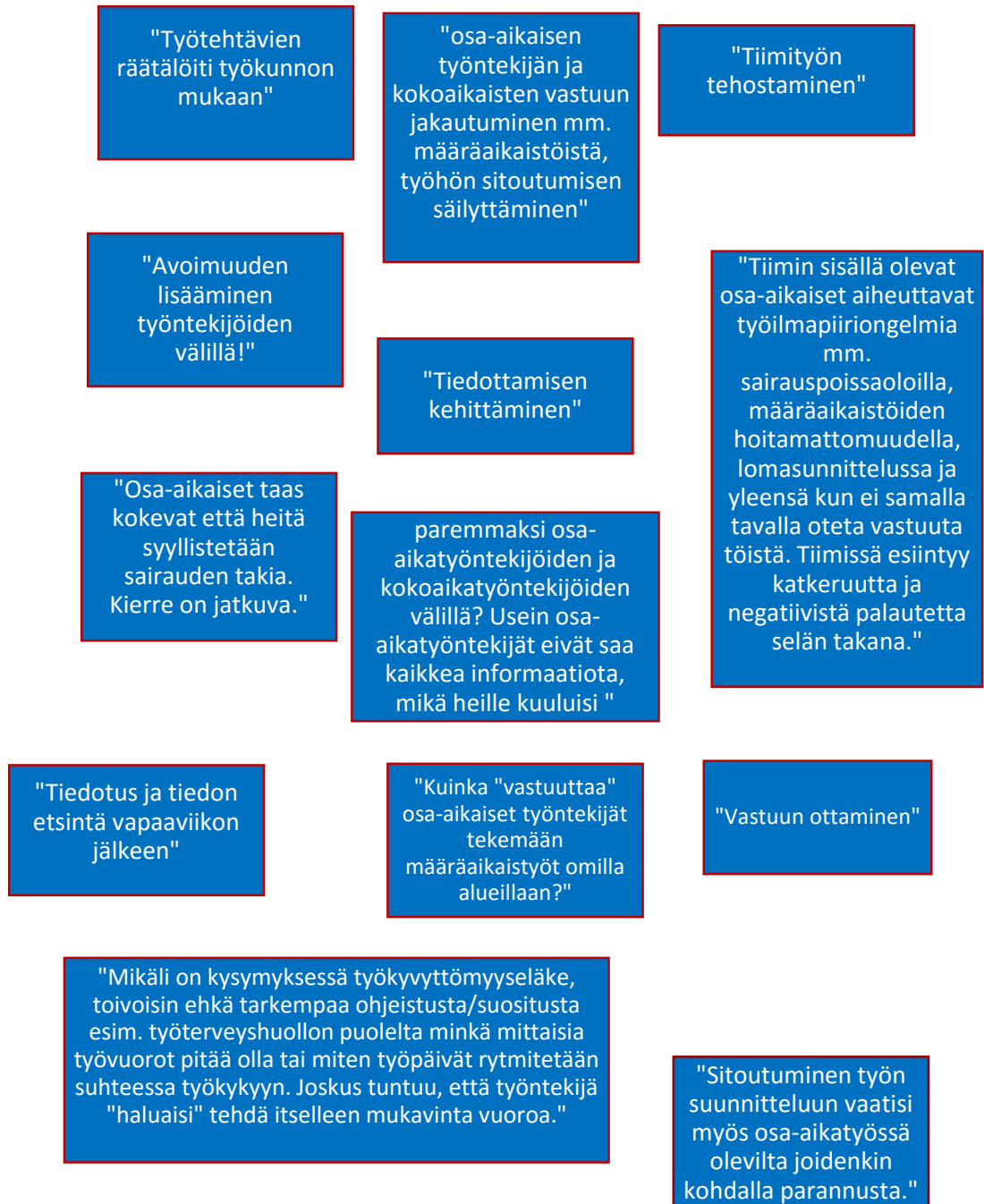
- Miten tieto kulkee laitospalveluissa ja miten sitä voidaan parantaa?
- Miten jokainen osa-aikainen, sijainen sekä kokopäiväinen sitoutuu ja on motivoitunut määräaikaistöihin, sekä perussiivouksiin?
- Miten yhteistyötä toimii tiimien sisällä ja miten sitä voidaan kehittää?

Aineistoa lähdettiin keräämään esimiesten palaverissa 15.1.2015, jossa käytiin alustava keskustelu esimiesten näkemyksistä, mitkä asiat ovat kehittämistä kaipaavia asioita laitospalveluissa. Lopulliset esimiesten näkemykset kehittämistarpeista sain seuraavalla viikolla sähköpostin kautta, ja näistä kehittämistarpeista tein yhteenvedon jatko toimenpiteitä varten. Laitospalveluiden henkilöstölle tehty kyselylomake (liite 2) postitettiin suoraan kotiin jokaiselle kyselyyn osallistujalle 12.2.2015, johon käytettiin pohjana osittain jo aiemmin kerättyjä esimiesten näkemyksiä laitoshuollon toimivuutta edistävästä kehittämistarpeista. Lisäksi lähti 4 tarinakysely lomaketta (liite 4), jossa olisi voinut kertoa positiivisesta- ja negatiivisesta päivästä. Näitä tarinakyselyitä ei valitettavasti palautunut ollenkaan. Kyselylomakkeeseen vastaamiseen annettiin

noin viikko ja viimeinen palautuspäivä oli 20.2.2015. Kyselylomakkeita lähti 48 ja vastauksia saatiin 24 eli vastausprosentti oli 50. Kyselyiden määrä oli melko suppea, ja tavoitteena oli saada vastauksia enemmän kuin puolet. Kyselylomake sisälsi 8 kysymystä ja avoimelle vastaukselle oli myös oma paikka. Kyselylomakkeessa selvitettiin, onko työntekijä osa-aikainen vai kokopäiväinen. Kyselyn tarkoitus oli selvittää laitoshuoltajien näkemyksiä työyhteisön toimivuudesta. Kyselyiden avulla saatiin kvantitatiivista tutkimusmateriaalia.

### Esimiesten näkemykset kehittämisaiheista

Jokaisella esimiehellä kehittämis ehdotuksissa oli osa-aikatyöntekijän vastuun ottaminen työtehtävistä, erityisesti määräaikaistöiden osalta. Esimiehet olivat myös huomanneet, että toiset osa-aika työtä tekevät eivät halua kertoa, mitä työtehtäviä he eivät pysty tekemään eli avoimuutta olisi lisättävä työyhteisöön. Tämän kommunikation puutteen seurauksena määräaikaistöitä sekä perussiivouksia jää tekemättä, siitä johtuen työn kuormitus lisääntyy koko-aika työtä tekevillä ja paineet kasvavat. Joillakin osa-aikatyötä tekevillä sitoutuminen työn suunnitteluun puuttuu, jonka vuoksi kokoaikaiset työntekijät joutuvat myös suunnittelemaan työt yksin.



Kuvio 4. Esimiesten näkemykset kehittämisaiheista



## Työntekijöiden näkemykset kehittämisaiheista

Työntekijöille lähetettyjen kyselyiden pohjalta (liite 2) saatiin selville työntekijöiden näkökulma kehittämistä kaipaavista asioista. Laitoshuoltajien kehittämisaiheet työyksikön toimivuuden parantamiseksi olivat samanlaisia kuin esimiehilläkin. Laitoshuoltajat kokivat, että tieto ei kulje, eivätkä tiimissä kaikki ota vastuuta kaikista työtehtävistä, ja työtehtäviä ei suoriteta sopimuksen mukaan eikä ajallaan. Kiire oli myös huolen aiheena, koska koettiin, että uudet mitoitukset on tehty liian tiukoiksi ja työlle ei jää riittävästi aikaa. Tähän voi vaikuttaa monet asiat ja työnsuunnittelua pitäisi tarkistaa työkohteilla. Työntekijät kokivat myös epäselvyyttä asioista ja eri työalueiden toiminnasta sekä myös esimiesten toiminnassa koettiin eriarvoisuutta. Palveluesimiesten läsnäoloa työpisteissä toivottiin enemmän sekä yhteistyötä ja suunnittelua yhdessä. Työntekijät halusivat tehdä yhteistyötä enemmän tiimeissä ja eri tiimien välillä.



Kuvio 5. Työntekijöiden näkemykset kehittämisaiheista

Esimiesten ja työntekijöiden kehittämisehdotuksista tehtiin yhteenveto, jonka jälkeen järjestimme kehittämispalaverit. Näihin palaverihin listattiin 3 kehittämisasiaa, jotka nousivat eniten esille esimiesten sekä laitoshuoltajien vastauksissa.

Kehittämisasiheet olivat: tiedonkulun ja vastuunjaon lisääminen sekä yhteistyön kehittäminen. Palavereja oli kolme ja ryhmät koostuivat esimiehestä sekä kolmesta laitoshuoltajasta, joista 2 työntekijää oli osa-aikaista ja 1 kokopäiväinen. Ryhmät saivat miettiä millä toiminnoilla kyseisiin asioihin saadaan parannusta työyhteisön sisällä.

### Yhteenveto palavereista

Työyhteisön kehittämispalaverit, jotka liittyivät aiemmin lähetettyihin kyselyihin, pidettiin 6.3.2015. Kehittämissyömiä oli kolme ja jokainen ryhmä sai pohtia kehittämideoita tunnin verran. Jokaiseen ryhmään kuului 3 laitoshuoltajaa sekä yksi esimies. Laitoshuoltajille lähetetyn kyselylomakkeen vastausten pohjalta nousi kolme asiaa esille, joihin palavereissa ryhmät saivat miettiä kehittämisehdotuksia laitospalveluiden toiminnan kehittämiseen. Tiedonkulun lisääminen, vastuunjaon lisääminen sekä yhteistyön kehittäminen olivat keskustelujen aiheena.

Kehittämisehdotuksissa/keskusteluissa tuli esille jo osassa työkohteita olevat ilmoitustaulut(tussitaulut) sekä vihkot, joihin voi merkitä tehtäviä määräaikaista ja perussivoustöitä mm. sijaiselle. Kaikkien muidenkin samassa kohteessa työskentelevien puhautuspalveluhenkilöiden on helppo seurata ja merkitä tehtyjä töitä, ja silloin vastuu on kaikilla tasapuolisesti. Vihkojen/tussitaulujen käyttö helpottaa tiedostamaan mitkä työt kuuluvat työvuoroon. Kyselylomakkeen avoimen vastauksen kohdassa oli myös huomioitu tiimin sisällä ja eri tiimien välillä tapahtuvaa yhteistyötä ja sen puutetta.

## Seuraavat asiat sovittiin kehittämispalaverissa

- Työryhmien kesken enemmän avunantoa jos omat työt sallivat, esimerkiksi soittamalla toiseen työkohteeseen tarjoamalla apua tai pyytämällä, jos itse tarvitsee. Voi myös mennä käymään ja kysyä suoraan toiselta työalueelta. Olisi hyvä myös painottaa näkemystä, että ei ole omia alueita, vaan katsotaan asioita koko työyksikön ja organisaation näkökannalta. Avunanto on sallittua ja suotavaa.
- Toisena asiana oli vihkojen ja tussitaulujen/infotaulujen lisääminen siivouskohteisiin, joista ne puuttuvat.
- Tiimin sisällä kulkevaan tietoa on parannettava yksin työskentelevien henkilöiden osalta. Tiimin sisällä yksi henkilö vastaa tiedotuksesta kaikille, jotka eivät ole paikalla.

Sovittiin, että palveluesimiehet/palveluohjaajat huolehtivat tiedotuksesta tiimeille näistä asioista. Keskusteluissa pohdittiin, että näiden asioiden lisääminen tässä vaiheessa helpottaa siirtymistä jo aluillaan olevaan tietokoneella olevaan järjestelmään, joka vähitellen otetaan käyttöön jokaisessa työkohteessa. Nämä ovat pieniä kehittämisasioita, mutta niistä kokonaisuus koostuu.

## Avointen vastausten yhteenveto

Kyselykaavakkeen (liite2) Avoimen vastauksen osioon (liite 3) laitoshuoltajat saivat laittaa mielipiteitään ja kehittämis ehdotuksiaan. Tähän kohtaan tuli paljon mielipiteitä työyhteisön toimivuudesta, ja millaiset asiat siihen vaikuttavat. Näissä mielipiteissä oli otettu kantaa tiedonkulkuun tai sen puutteeseen, erityisesti yksintyöskente-

levien kohdalla. Vastauksissa oli kiinnitetty myös palveluesimiesten erilaisiin käytäntöihin mm. sairauslomien kohdalla. Vastauksista löytyi myös positiivisia näkemyksiä siitä, että on vielä työtä ja työnjohdolle tuli kehuja työilmapiirin kehittämistä.

## 5.2 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston keräyksen jälkeen kvantitatiivista aineistoa on aloitettava heti analysoimaan. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tiedettävä mitä mitataan. Tätä tutkimusta tehtiin kyselykaavakkeiden avulla ja tutkimus aineisto käytiin läpi yksitellen. Kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu, että kyselyihin vastaa pieni joukko, jonka odotetaan edustavan koko joukkoa. Tässä tutkimuksessa joukko valittiin osa- ja kokoaikatyötä tekevistä laitoshuoltajista. Aineistosta pyrittiin löytämään tutkittavan ilmiön kannalta 3 tärkeintä kehittämisasiää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voi analysoida jo tutkimuksen eri vaiheissa. Laadullinen tutkimus pyrkii selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat tutkittavaan ilmiöön. (Kananen 2011, 12–17.) Haastattelujen avulla pyrittiin selvittämään millä toiminnoilla työyksikön toimivuutta voitaisiin parantaa.

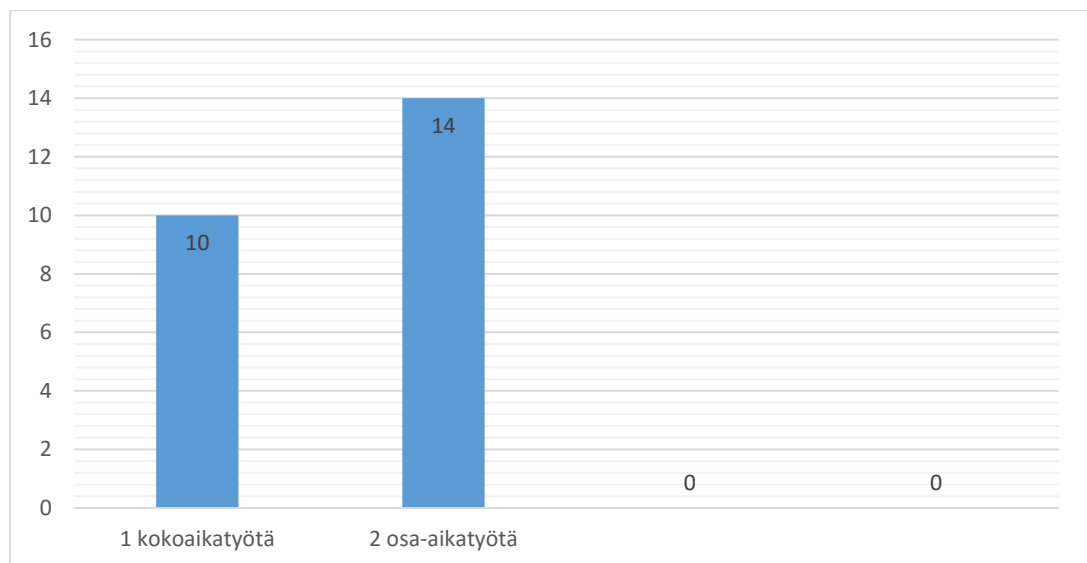
## 5.3 Luotettavuus

Kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruu vaatii kuitenkin riittävää dokumentaatiota, joka takaa tutkimustuloksien luotettavuuden. Kyselyiden määrä pitää olla riittävän suuri, että tutkimustuloksiin voidaan luottaa. Näitä kyselykaavakkeiden vastauksia tutkiessani tulini siihen tulokseen, että tähän tutkimukseen olisi voinut ottaa mukaan paljon isomman laitoshuoltajien vastaajamäärän, koska Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän laitospalveluiden henkilöstömäärä on melko suuri. Tämän tutkimuksen luotettavuutta vahvistavat ryhmäkeskustelut, jotka tukevat vahvasti tutkimustuloksissa tulleita kehitettäviä asioita, vaikka vastausmäärä ei ollut ihan sitä mitä toivoin. Aineisto kerättiin laitoshuoltajilta kyselyiden avulla, josta saatiin numeerista tietoa. Vastausten palautusprosentti oli 50.

Monipuolista tietoa pystytään keräämään, kun tutkittavaa ilmiötä katsotaan useammasta näkökulmasta. Kvantitatiivinen tutkimus on määrällistä tutkimusta, joka perustuu mittaamiseen, yleensä kyselykaavakkeiden avulla. (Metropolia.fi.) Tätä tutkimusta olisi hyvä jatkaa suuremmalla otannalla myöhemmin, ja näitä tietoja pystyisi käyttämään pohja tietona.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

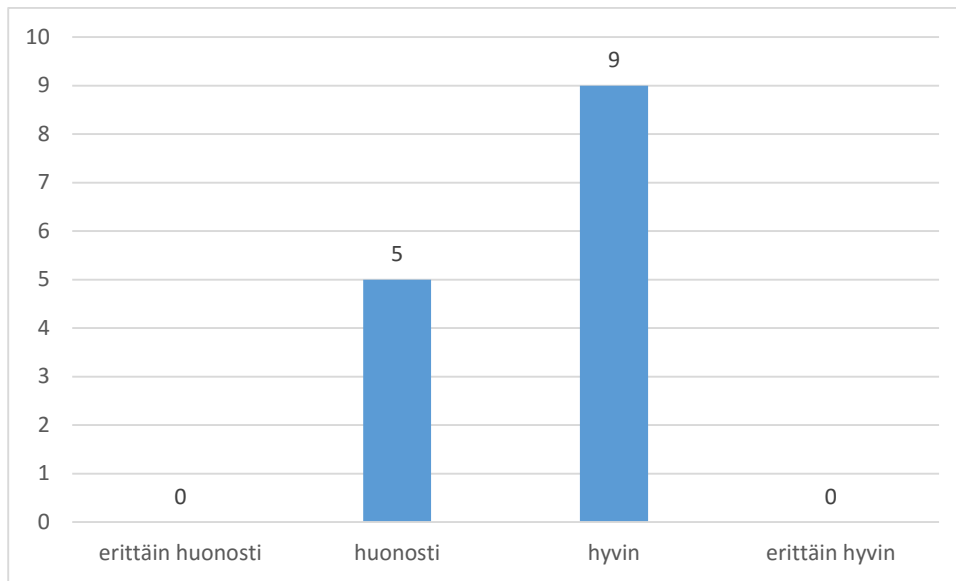
Kyselyssä selvitettiin osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekevien määrät. Kyselyyn vastanneista 10 oli kokoaikatyössä ja 14 osa-aikatyössä olevaa laitoshuoltajaa (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Osa- ja kokoaikatyöntekijät

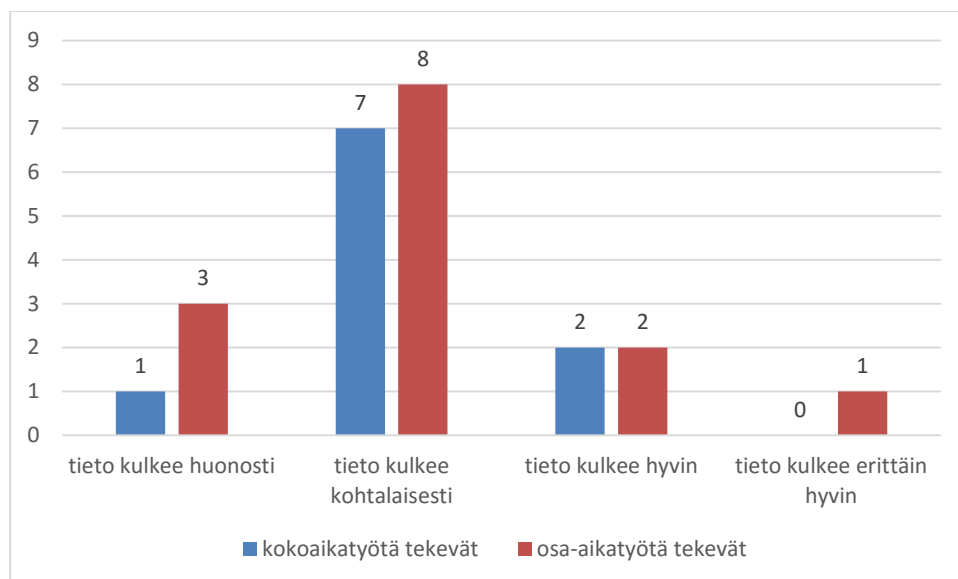
### 6.1 Tiedonkulku työyksikön sisällä

Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää tiedonkulkua, kun vapaiden jälkeen tullaan töihin. Voimme todeta (kuvio 7), että 5 henkilön mielestä tieto kulkee huonosti. Tämä kysymys oli tarkoitettu ainoastaan osa-aikatyötä tekeville.



Kuvio 7. Tiedonkulku vapaiden jälkeen

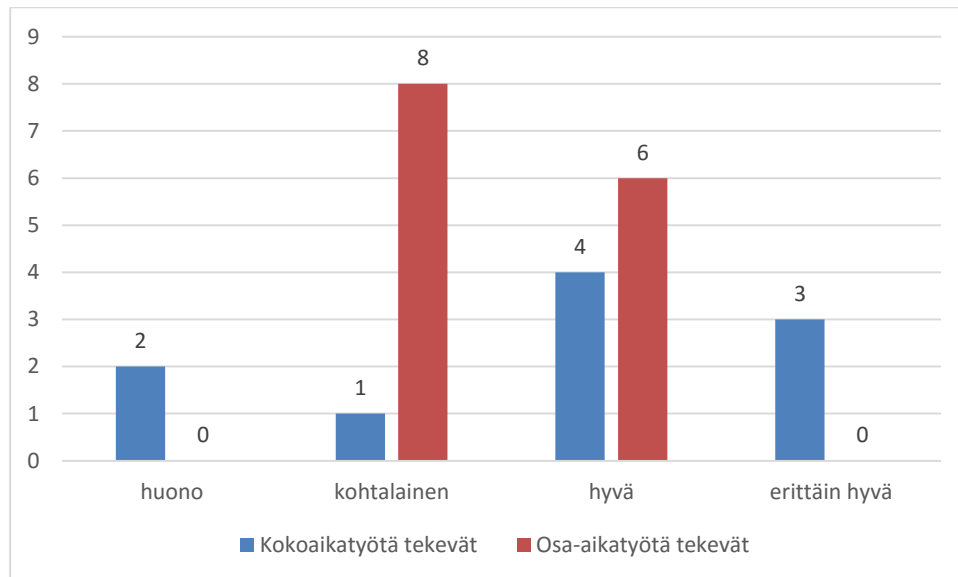
Työyhteisön sisällä tiedonkulussa on parantamista (kuvio 8). Osa- ja kokoaikatyötä tekevästä 4 kokee saavansa tietoa huonosti. 15 vastaajaa kokee saavansa tietoa kohtalaisesti ja tässä ei ole suurta eroa osa- ja kokoaikatyötä tekevien välillä. Vastaajista vain 5 on sitä mieltä, että tieto kulkee hyvin työyhteisön sisällä.



Kuvio 8. Tiedonkulku työyhteisön sisällä

## 6.2 Sitoutuminen ja motivaatio työhön

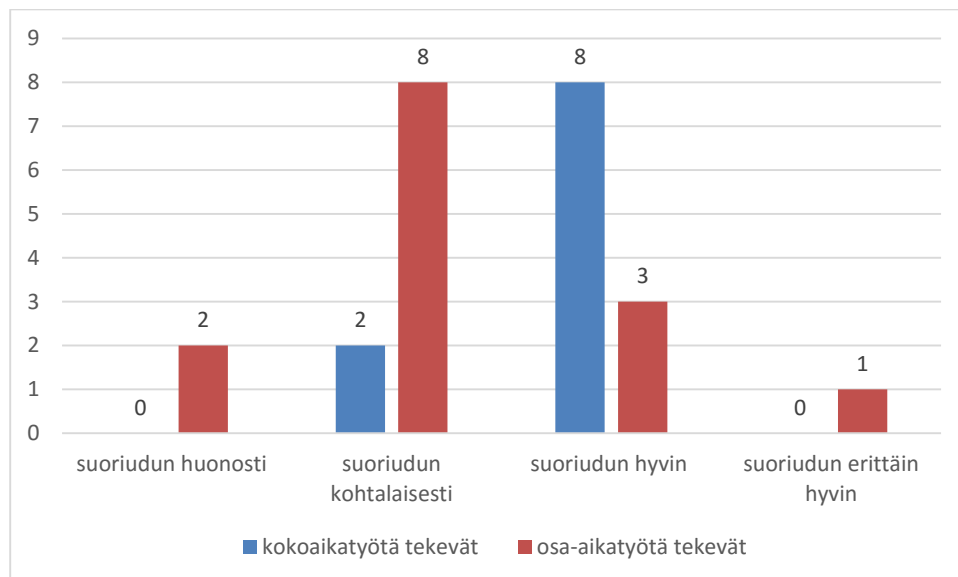
Työmotivaatio on huono kahdella kokoaikatyötä tekevällä kyselyyn vastanneista. 8 osa-aikatyötä tekevää ja 1 kokoaikainen työntekijä tuntee työmotivaation olevan kohtalainen (kuvio 9). Vastaajista 13 tuntee olevansa motivoituneita omaan työhönsä.



Kuvio 9. Työmotivaatio tällä hetkellä

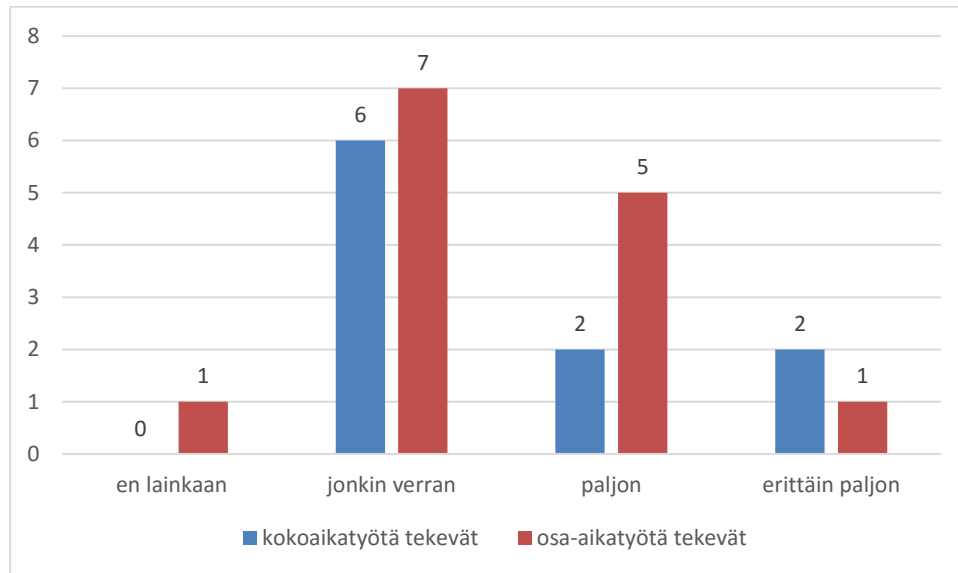


Määräaikaisista töistä suoriutuminen tuottaa puolelle vastanneista hieman haasteita, mutta vain 2 henkilöä kokee suoriutuvansa huonosti. On selvästi nähtävillä jakoa osaja kokoaikatyötä tekevien välillä (kuvio 10). Suurin osa on osa-aikatyöntekijöitä, joilla on jonkin verran vaikeuksia suoriutua määräaikaisista töistä.



Kuvio 10. Määräaikaisista töistä suoriutuminen

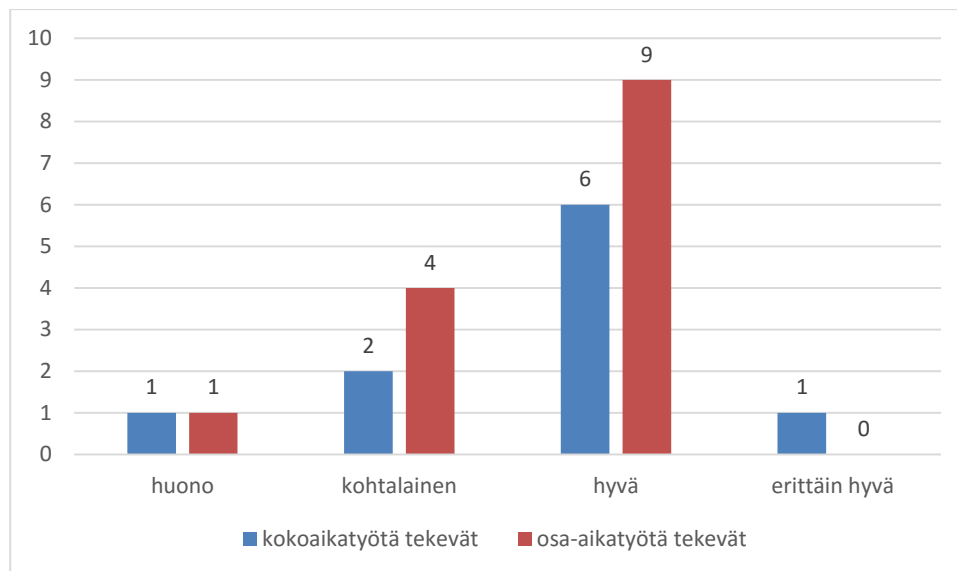
Suurin osa vastaajista pitää omaa työtä jonkin verran haasteellisena (kuvio 11). Vain yksi vastaajista kokee, että työ ei ole ollenkaan haastavaa. Osa-aikatyötä ja kokoaika-työtä tekevien välillä ei ole suuria eroja.



Kuvio 11. Työn haasteellisuus

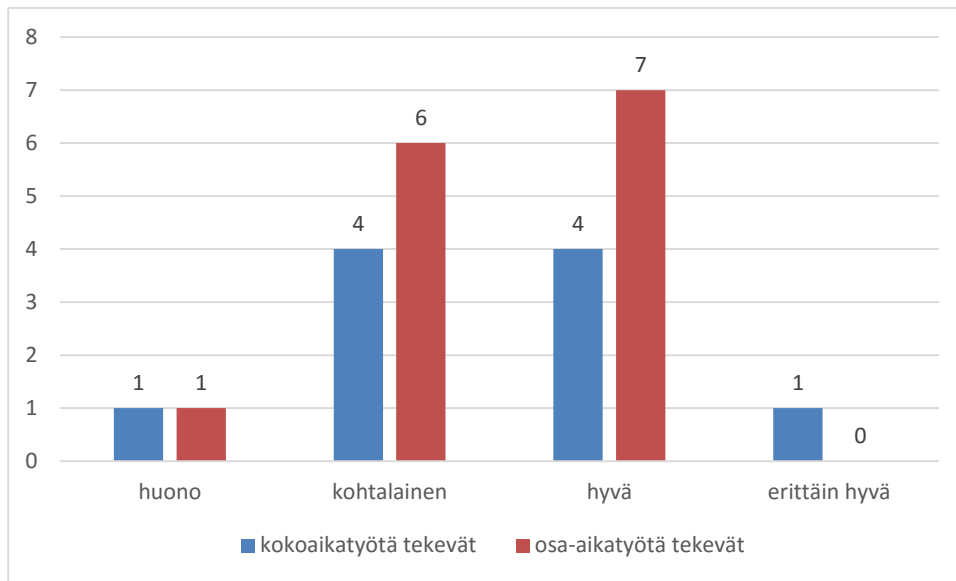
### 6.3 Yhteistyö, vastuunjako ja työilmapiiri

Tällä kysymyksellä (kuvio 12) pyrittiin selvittämään, onko työilmapiiri hyvä. Työilmapiirissä ei näiden vastausten pohjalta ole suuria eroja osa- ja kokoaikatyötä tekevien välillä. Yli puolet vastanneista kokee työilmapiirin olevan hyvä. Kaksi vastaajista on sitä mieltä, että työilmapiiri on huono ja 6 vastaajista kokee työilmapiirin kohtalaiseksi. Vastaajat edustavat tässä tutkimuksessa suurta joukkoa ja on hyvä ottaa huomioon, että työilmapiirissä on kehittämistä.



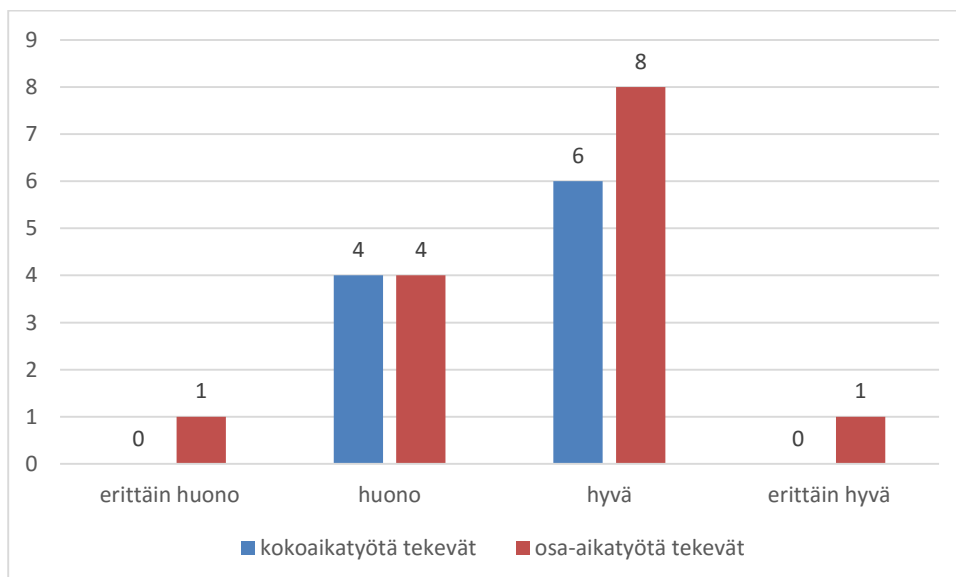
Kuvio 12. Työilmapiiri

Tällä kysymyksellä selvitettiin miten työntekijät kokivat yhteistyön sujuvan työyksikön sisällä. Tässä ei ollut suuria eroja osa- ja kokoaikatyötä tekevien välillä. Kaksi vastaajista koki, että yhteistyö on huono ja 10 vastaajista koki, että yhteistyö on kohtalainen. Tämä tulos kertoo, että yhteistyössä on vielä kehitettävää. Puolet vastaajista on tyytyväisiä yhteistyöhön työyksikön sisällä.



Kuvio 13. Yhteistyö työyhteisössä

Opinnäytetyön kannalta tärkeä kysymys oli vastuunjako tiimissä (kuvio 14). Vastajista jopa 9 on sitä mieltä, että vastuunjako on huono tai erittäin huono. Yli puolet on tyytyväisiä vastuun jakoon tiimin sisällä.



Kuvio 14. Vastuunjako tiimissä

Tämä on yksi kehittämistä kaipaava asia työyhteisössä, vaikka yli puolet vastanneista kokee vastuunjaon olevan hyvä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että PKSSK:n laitospalveluiden toimivuudessa on jonkin verran kehitettävää, vaikka kyselyiden tulokset eivät olleet kovin huonot. Laitospalveluiden henkilöstömäärä on reilusti yli 200 ja tähän kyselyyn vastasi vain pieni joukko, joka edustaa koko laitospalveluiden henkilöstöä.

## 7 POHDINTA

Tähän tutkimukseen olisin voinut ottaa mukaan paljon isomman vastaajamäärän, ottaen huomioon PKSSK:n laitospalveluiden koon. Tutkimusta olisi hyvä jatkaa laajemmalla otannalla myöhemmässä vaiheessa. Työyhteisön kehittämiskeskusteluja pitäisi olla enemmän, silloin saisi laajemman käsityksen työyhteisön toimivuudesta ja sen kehittämisestä. Vastausprosentti oli 50 ja vastauksia tuli vain 24 kpl. Suoritin työharjoittelun myös samassa organisaatiossa ja olisi käytännön kannalta ollut järkevämpää tehdä opinnäytetyöhön liittyvä kysely esimerkiksi tiimipalavereissa, silloin vastausprosentti olisi ollut suurempi.

Tutkimus oli kokonaisuutena hyödyllinen toimeksiantajan kannalta, vaikka vastaavallaisia tutkimuksia on tehty jonkin verran. Monet tutkimukset ovat perehtyneet enemmän työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, ja myös tässä tutkimuksessa aiempia tutkimuksia on käytetty pohjatietona. Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli työyhteisön toimivuus ja vastuu työyhteisössä, mutta tutkimuksessa on myös selvitetty, miten monet eri asiat voivat vaikuttaa motivaatioon kantaa vastuu omasta työpanoksesta.

On hankala saada selkeää tutkimustulosta osa-aikatyön haasteista ja vastuusta, koska osa-aikatyön muotoja on monenlaisia. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että osa-aikatyöntekijät ovat vähemmän työpaikoilla, jolloin tiedonkulku ja päätöksiin osallis-

tuminen ei ole samanlaista kuin kokoaikatyötä tekevillä. Tiedonkulun lisääminen tiimeissä korostuu ja vastuuta pitää jakaa kaikille tiimin jäsenille, silloin työyksikön toiminta tehostuu ja työpaikoilla voidaan paljon paremmin. Hyvinvoivat työntekijät ovat organisaation etu. Työntekijät ovat motivoituneita antamaan täyden työpanoksen organisaation hyväksi, olipa kyseessä osa-aikainen tai kokopäiväinen työntekijä.

Ryhmissä saatiin kehittämisehdotuksia tiedonkulun parantamiseen. Työkohteille voisi lisätä infotauluja/tussitauluja, joihin voi merkitä seuraavalle työvuoroon tulijalle, esimerkiksi sijaiselle tai pitkältä vapaalta tulevalle osa-aikatyötä tekevälle, suoritettavia töitä, tai muuta tietoa työkohteeseen liittyvästä toiminnasta. Näitä lisäämällä saataisiin työntekijöiden välistä kommunikointia lisättyä. Taulut olisivat heti nähtävillä työkohteella ja tietoa ei tarvitsisi etsiä kovin kaukaa. Jokaiseen työvuoroon kuuluu määräaikaistöitä, ja näillä toiminnoilla vastuun jakaminen helpottuisi ja työn toimivuutta voitaisiin parantaa. Joillakin osastoilla/työalueilla on tietokonejärjestelmissä tietoa kohteen puhtauspalveluiden aikatauluista, työhjeista sekä määräaikaistöiden toteuttamisesta. Nämä tietokone järjestelmät ovat alkuvaiheessa ja vähitellen ne tulevat käyttöön joka työpisteelle. Tässä vaiheessa tiedonkulkua ja määräaikaistöiden sujumista voisi auttaa työkohteille lisättävät vihkot, joihin voi merkitä viikko kohtaisia töitä, joista jokainen työkohteessa työskentelevä laitoshuoltaja voi tarkistaa, mitä harvemmin tehtäviä töitä omaan työvuoroon kuuluu.

Yhteistyötä tiimissä haluttiin lisätä ja siihen ei ollut mitään estettä. Työryhmien kesken voi sopia avun antamisesta silloin, kun omat työt antavat siihen mahdollisuuden. Työryhmien välillä kannattaa mennä toiselle työalueelle tarjoamaan suoraan apua tai soittaa toisen kohteen laitoshuoltajalle, onko tarvetta mennä avustamaan työtehtävissä. Sovimme, että näiden toimenpiteiden eteenpäin viemisestä huolehtivat palveluesimiehet ja palveluohjaajat. Heidän vastuulle jäi näiden kehittämissasioiden tiedottaminen henkilöstölle sekä infotaulujen, vihkojen tai molempien lisääminen työkohteille. Vastuuta voisi jakaa jo tiimipalavereissa, jolloin vastuu jakautuisi tasapuolisesti kaikille.

Laitospalvelut saavat lisää hyötyä tuloksista kehittämällä lisää tiimien välistä yhteistyötä, ja mielestäni työkierto olisi hyvä tapa lisätä eri työalueiden tuntemista, jolloin työskentely eri alueilla olisi helpompaa.

## LÄHTEET

Aaltonen K. & Lindroos R. 2012. Työelämän tarkoitus, oivalla 7 voimaa. Helsinki 2012. Talentum.

Hakanen J. 2011. Työnimu. Työterveyslaitos Helsinki.

Hoch J. E. 2014. "Shared leadership, diversity, and information sharing in teams", Journal of Managerial Psychology 29, 5, 541 – 564. Viitattu 21.7.2015. <https://janet.finna.fi>. Emerald Journals.

Jacobsen D.I. 2000. "Managing increased part-time: does part-time work imply part-time commitment?" Managing Service Quality: An International Journal 10, 3, 187 – 201. Viitattu 5.7.2015. <https://janet.finna.fi>. Emerald Journals.

Kalliola N. 2012. Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen. Pro gradu-tutkielma. Hoitotyöntekijöiden työuran aikaiset kokemukset työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. Viitattu 4.6.2015. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38083/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201206221940.pdf?sequence=1>.

Kananen J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja 118.

Keskinen S. 2005. Tutkimus alaistaidoista kunnissa. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 12.1.2015. <http://www.kaks.fi/sites/default/files/Tutkimusjulkaisu49.pdf>

Kiviranta R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Bookwell Oy Juva 2010.

Lempiäinen K. 2013. Ikääntyvien työntekijöiden jaksaminen työelämässä: Salon kaupungin ravitsemus- ja puhtaanapitoyksikkö. Opinnäytetyö Turun Amk 2013. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67182/Karoliina20Lempiainen.pdf.sequence=1>.

Lindholm S. 2009. Tiimityö Ylöjärven kaupungin siivoustoimessa. Opinnäytetyö. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 21.7.2015. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5785/Sanna\\_Lindholm.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5785/Sanna_Lindholm.pdf?sequence=1).



Manka M., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. [http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhy-opas\\_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhy-opas_lopullinen.pdf).

Organisaatiokaavio 2015. <http://www.pkssk.fi/organisaatio>.

Osa-aikaeläkkeen edellytykset. Viitattu 23.6.2015. <https://www.tyoelake.fi/fi/erilaisia-elakkeita/osaikaelake/osaikaelakkeenedellytykset/Sivut/default.aspx>.

Rasila M. & Pitkonen M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Heuristica Oy. Helsinki 2010.

Terho S. 2014. Esimiesviestinnän merkitys alaisten työhyvinvoinnille-vuorovaikutus motivaation ja sitoutumisen tekijänä. Viitattu 15.6.2015 <http://www.simo-terho.com/toimiiko/kandisimoterho.pdf>.

Tilev K., Vanhala S. & Lindström S. 2012. Ristivetoa vai yhtäköyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Kokoomajulkaisu. Viitattu 3.6.2015. [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2012\\_002.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2012_002.pdf).

Turunen T. 2012. Työorientaatio muutoksessa. Viitattu 3.6.2015. [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6630.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6630.pdf).

Työn imu-malli. Viitattu 22.6.2015. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvät-kaytannot.aspx>.

Työnimu. Työterveyslaitos. Viitattu 3.6.2015. [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/sivut/default.aspx?snb\\_adname=paim5](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx?snb_adname=paim5).

Työsuhdeopas. Viitattu 22.6.2015. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/osa-aikatyo>

Vilpas P. n.d. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 30.8.2015. <http://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

## LIITTEET

LIITE 1 Toiminta suunnitelma

KAIKKI ESIMIEHET LAITTAVAT 3 KEHITETTÄVÄÄ ASIAA SÄHKÖPOSTILLA MINULLE (esimiesten ja työntekijöiden välillä tai osa-aikatyötä ja kokoaikaista työtä tekevien välillä)

KYSELYT TYÖNTEKIJÖILLE

- Kyselyyn osallistuvien henkilöiden määrä, 48 henkilöä. Osoitetiedot jos kyselyt laitetaan suoraan kotiin.
- **Kyselyiden toimittaminen** helmikuun 2015 puolivälissä (vastausaika 1 viikko)
- **4 henkilöä** saisi erilaisen tehtävän. He **kirjoittavat omasta päivästäan**, siitä lähtien kun herää ja siitä iltaan asti. Ensin päivä, joka on oikein hyvin onnistunut ja positiivinen kokemus. Toinen päivä, joka on ollut ihan päinvastainen. Pituus ja toteutus saa olla omanlainen.
- Yhteenveto kyselyn vastauksista sekä tarinoista. **Kehitettävistä asioista tehdään lista** (aikataulu helmikuun loppuun)

VERTAILU KEHITETTÄVISTÄ ASIOITA ESIMIESTEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKÖKULMASTA

- Helmikuun lopulla pidettäisiin **palaveri jatkosuunnitelmasta**

RYHMÄKESKUSTELUA JA POHDINTAA

- Maaliskuu aikaan (viikolla 10) pienissä **ryhmissä pohditaan** yhdessä, millä toimenpiteillä ruvetaan parantamaan kehitettäviä asioita. 3 ryhmää, jotka sisältäisivät 3 työntekijää ja yhden esimiehen.
- **Yhteisesti sovitaan**, miten lähdetään kehittämään yhteistyötä työyhteisön sisällä.

## LIITE 2 Kyselykaavake henkilöstölle

Tervehdys Sinulle ja mukavaa alkanutta vuotta 2015. Olen Miettisen Satu ja opiskelen restonomiksi Jyväskylän AMK:ssa. Opinnäytetyöni keskittyy PKSSK:n siivouspalveluihin. Tällä hetkellä työskentelen siivoustyönohjaajana Kontiolahden kunnassa. Pyydän sinua vastaamaan alla oleviin kysymyksiin avoimin mielin ja luottamuksella. Tällä kyselyllä haluan kartoittaa työyhteisösi yhteistyökykyisyyttä. **Palauta vastauksesi kirjeen mukana tulleessa kurossa 20.2.2015 mennessä.**

### Kysymykset

**Ympyröi** sopiva vaihtoehto

#### 1 Millaiseksi koet työilmapiirin?

- 1 huono
- 2 kohtalainen
- 3 hyvä
- 4 erittäin hyvä

#### 2 Millaiseksi koet yhteistyön työyhteisössäsi?

- 1 huono
- 2 kohtalainen
- 3 hyvä
- 4 erittäin hyvä

### 3 Pidätkö työtäsi haasteellisena?

- 1 en lainkaan
- 2 jonkin verran
- 3 paljon
- 4 erittäin paljon

### 4 Millaiseksi koet työmotivaatiosi tällä hetkellä?

- 1 huono
- 2 kohtalainen
- 3 hyvä
- 4 erittäin hyvä

### 5 Työni on

- 1 kokoaikatyötä
- 2 osa-aikatyötä

### Jos vastasit 2, kuinka koet saavasi tietoa tehtävistä töistä vapaasi jälkeen?

- 1 erittäin huonosti
- 2 huonosti
- 3 hyvin
- 4 erittäin hyvin

### 6 Millaiseksi koet vastuunjaon tiimissä?

- 1 erittäin huono
- 2 huono

- 3 hyvä
- 4 erittäin hyvä

7 Millaista tiedonkulku on mielestäsi työyhteisön sisällä?

- 1 tieto kulkee huonosti
- 2 tieto kulkee kohtalaisesti
- 3 tieto kulkee hyvin
- 4 tieto kulkee erittäin hyvin

8 Miten koet suoriutuvasi määräaikaisista(mm. yläpölyt) töistä työkohteellasi?

- 1 suoriudun huonosti
- 2 suoriudun kohtalaisesti
- 3 suoriudun hyvin
- 4 suoriudun erittäin hyvin

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen 1 tai 2, niin sovitko työkavereiden kanssa tehtävien jaosta?

- 1 kyllä
- 2 en

Vapaa sana ja **kehittämisehdotuksia**. Voit kertoa mitä muita asioita sinulle tulee mieleen:

---

---

---

---

---

---

KIITOS VASTAUKSISTA JA YHTEISTYÖSTÄ!

## LIITE 3 Avointen vastausten yhteenveto

- "Työmotivaatiota lisää kun lukee lehdistä miten paljon työttömiä."
- "Palveluesimiehet enemmän kentälle töihin. Suurilla osastoilla ei pääse, eikä ehdi tekemään määräaikaisia töitä."
- "Työuupumus, mitätöintiä työntekijänä, ammattitaidon vähättelyä."
- "Pomoja, palveluohjaajia, palveluesimiehiä on kuin meren mutaa, mutta kukaan ei tiedä mistään mitään. Kaikki pitää itse selvittää."
- "Esimiehet eivät tiedä toistensa alueista yhtään mitään."
- "Varahenkilöt karttavat harvemmin tehtäviä töitä."
- "Sairaslomakäytännöt ovat esimiehillä erilaiset, toinen antaa 3 päivää sairauslomaa, toinen vaatii heti lääkäriin menoa."
- "Työporukan jatkuva vaihtuminen aiheuttaa sen, etteivät harvemmin tehtävät työt suju toivotulla tavalla, esim. jotkut karttavat harvemmin tehtäviä töitä."
- "Yksin työskennellessä myös stressi esim. sairastuessa itse pitäisi haalia tekijä tekemään työt, mielestäni sijaisen etsiminen on esimiehen työtä."
- "Työpisteissä missä työskennellään yksin, tiedonkulku on huonoa. Tiimi ei muista informoida."
- "Osastojen toiminnan muuttuessa, viikonloppuisin aamuvuorot täyttä työtä."
- "Työnjohtajalle kiitos työilmapiirin kehittämisestä."
- "Tiimit eivät oikein toimi."

#### LIITE 4 Tarina kyselyt

Tervehdys Sinulle ja mukavaa alkanutta vuotta 2015. Olen Miettisen Satu ja opiskelen restonomiksi Jyväskylän AMK:ssa. Opinnäytetyöni keskittyy PKSSK:n siivouspalveluihin. Tällä hetkellä työskentelen siivoustyönohjaajana Kontiolahden kunnassa.

Pyydän sinua kirjoittamaan vapaamuotoisen tarinan positiivisesta päivästäsi ja myös päivästä joka on ollut alusta lähtien huonomman puoleinen. Kirjoita teksti avoimin mielin ja luottamuksella. Osa työntekijöistä on saanut kyselyn. Näillä tarinoilla ja kyselyillä haluan kartoittaa työyhteisösi yhteistyökykyisyyttä. **Palauta tarinasi kirjeen mukana tulleessa kuoressa 20.2.2015 mennessä.**

Esimerkiksi: "Aamuni alkoi hyvin ja kerkesin lukea aamulehden kokonaan. Sää oli aivan ihana ja töihin menin intoa puhkuen. Työkavereiden kanssa työt sujuivat hyvin jne."

Positiivinen päivä (aamusta iltaan)



Esimerkiksi.: ”Kello ei herättänyt ja nukuin pommiin. Työmatka sujui hyvin vaikka keli oli kauhea, vettä satoi kaatamalla. Töissä oli kauhea kiire ja tuntui ettei mikään oikein sujunut. jne.”

Negatiivinen päivä (aamusta iltaan)

KIITOS YHTEISTYÖSTÄ!

## LIITE 5 Kehittämisasiheet

1. Tiedonkulun/infon lisääminen kun tullaan töihin mm. vapaiden jälkeen, sekä muutenkin koko työyhteisön sisällä tiedonkulun lisääminen.(vajaan viikon töissä, yksin työskentelevät, tiimin sisällä ei informaatio kulje...jne.)
2. Vastuunjaon lisääminen töiden sujumisesta tiimissä/työryhmissä(mm. vara-henkilöt/sijaiset, osa-aikaiset, kokopäiväiset). Sitoutuminen töiden suunnitte-luun(määräaikaistyöt, perussiivoukset)
3. Yhteistyön kehittäminen, avoimuuden lisääminen työyhteisössä, mahdoli-  
sesti tiimien välillä, avunanto ryhmien kesken, onko mahdollista? Työkierto  
vuosittain, onko mahdollista?