



**TYÖILMAPIIRI HAASTAVASSA IHMISSUHDETYÖSSÄ
Työpaikkana Jyväskylän Katulähetys ry**

Eeva Hietamäki, SSO2SS

Opinnäytetyö

Toukokuu 2007



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Sosiaali- ja terveysala

Tekijä(t) HIETAMÄKI, Eeva	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 50 + 6	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi TYÖILMAPIIRI HAASTAVASSA IHMISSUHDETYÖSSÄ Työpaikkana Jyväskylän Katulähetys Ry		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) KOKKO, Marja-Liisa		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän Katulähetys Ry		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli mitata Jyväskylän Katulähetysten työilmapiiriä. Työn toimeksiantajana oli Jyväskylän Katulähetys Ry. Jyväskylän Katulähetysten työntekijäpohja on hyvin heterogeeninen ja erilaisia asiakasryhmiä on paljon. Tutkimuksessa haluttiin kartoittaa, mikä koko Katulähetysten ilmapiirin tila on sekä vaihtelee koko yhdistyksen ilmapiiri siitä riippuen, missä yksikössä mittaus tehdään. Tutkimuksessa kerättiin myös käsityksiä keinoista, joilla ilmapiiriä voisi parantaa. Kohderyhmänä tutkimuksessa olivat Jyväskylän Katulähetysten vakituissuhteiset työntekijät.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä oli työelämän tikkataulumalli, jonka myötä saatiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista dataa. Aineisto syntyi vastaajien numeroarvioista, jotka käsitelivät työilmapiirin eri osa-alueita. Keskustelu, jonka myötä numeroarvioihin päästiin, nauhoitettiin. Tämä muodosti tutkimukseen laadullisen näkökulman.</p> <p>Tutkimuksen tulokset on koottu 26 työntekijän vastauksen pohjalta. Tulokset osoittivat, että eri henkilöt kokevat ilmapiirin osa-alueet erilaisina. Vaikka jonkin osa-alueen arvot poikkesivat kovasti toisistaan, oli arvoista muodostettu keskiarvo hyvin neutraali. Ilmapiiri vaihteli sen mukaan, missä yksikössä mittaus tehtiin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että ilmapiiri yksiköiden sisällä oli parempi kuin työntekijöiden kokemus koko yhdistyksen ilmapiiristä. Kehitysehdotuksia tuli paljon lähes jokaisen ilmapiirin osa-alueen parantamiseksi.</p> <p>Tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa työntekijöiden kokemasta ilmapiiristä. Työtä ja sen tuloksia voidaan hyödyntää Jyväskylän Katulähetysten ilmapiirin kehittämisessä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työyhteisön toimivuus, työhyvinvointi, työilmapiiri		
Muut tiedot		

Author(s) HIETAMÄKI, Eeva	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 50 + 6	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title WORK ATMOSPHERE IN A DEMANDING HUMAN RELATION WORK Jyväskylän Katulähetys Ry as a Place of Work		
Degree Programme Degree of Social Care		
Tutor(s) KOKKO, Marja-Liisa		
Assigned by Jyväskylän Katulähetys Ry		
Abstract <p>The aim of this research was to measure the work atmosphere in Jyväskylän Katulähetys. The employee base is very heterogeneous and there are lot of different kinds of client groups. The goal was to find out what is the state of work atmosphere in whole Jyväskylän Katulähetys and how does it vary in depending on what unit the measurement is done. This study also gathered views of the means that could improve the work atmosphere. The target group in this research was the permanent employees at Jyväskylän Katulähetys.</p> <p>The method used in this research was called “työelämän tikkataulumalli” which gave both qualitative and quantitative data. Material arose from the number values, which handled different sectors of work atmosphere. The conversation, which lead to number values, was recorded. This gave the qualitative aspect to the research.</p> <p>Results are based on the answers of 26 employees. The study showed that different people experience work atmosphere differently. Even though the values of some sector differed a lot from each other, the average value was neutral. Work atmosphere varied depending on the unit where the measurement was done. The research also showed that the work atmosphere within units was better than the employees' experience of the atmosphere in the whole association. There rose lots of proposals in interviews to improve almost every sector of work atmosphere.</p> <p>The results of this research offer a valuable data of the employees' work atmosphere. This knowledge can be used in the development of the atmosphere in Jyväskylän Katulähetys.</p>		
Keywords Functionality of work community, work welfare, work atmosphere		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	2
2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS	4
2.1 Keskeiset käsitteet	5
2.1.1 Työyhteisön toimivuus	5
2.1.2 Työhyvinvointi.....	6
2.1.3 Työilmapiiri	10
2.2 Yhteistyökumppanina Jyväskylän Katulähetys	11
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
3.1 Tutkimusongelmat	19
3.2 Tutkimusmenetelmä	19
3.2.1 Etukäteisvalmistelut	21
3.2.2 Tutkimuksen toteutus	22
3.3 Luotettavuus ja eettisyys	23
3.4 Aineiston analysointi	25
4. TYÖILMAPIIRI JYVÄSKYLÄN KATULÄHETYKSESSÄ	27
4.1 Työilmapiiri ja kehitysehdotukset	27
4.2 Eroavuudet yksiköiden välillä	41
5. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	43
LÄHTEET	48
LIITTEET	51

1. JOHDANTO

Valitsin aiheekseni työilmapiirin, sillä mielestäni se on yksi tärkeimmistä työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Työssä jaksaminen ja työilmapiiri ovat ajankohtaisia aihealueita, jotka ovat jatkuvasti esillä mediassa. Myös sosiaalialalla joudutaan mitoitamaan työn vaativuutta ja siihen kulutettavaa aikaa. Vaikka tulevaisuudelle ennakoidaan työvoimapulaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, tällä hetkellä epävarmuus työpaikan pysyvyydestä kuormittaa. Henkiset paineet purkautuvat usein työtovereihin. Tulevaisuuden haaveenani on toimia joskus lähiesimiehenä, joten pidän tietämystä työilmapiiristä, siihen vaikuttavista tekijöistä ja sen osa-alueista tärkeinä.

Yhteistyökumppaninani opinnäytetyössä on Jyväskylän Katulähetys ry. Tämä toimii taustaorganisaationa Tessio Backalle, jossa tein hallinnon harjoitteluni syksyllä 2005. Tuolloin ymmärsin kuinka laaja ja moniulotteinen organisaatio Katulähetys on. Selvitin olisiko mahdollista tehdä Katulähetykselle opinnäytetyö sen työilmapiiristä, sillä työ vaatii tekijöiltään niin kovin paljon. Otin toiminnanjohtajaan yhteyttä ja hän innostui aiheesta heti. Haluan opinnäytetyössäni selvittää millainen Jyväskylän Katulähetyksen ilmapiiri on työntekijöiden kokemana.

Jyväskylän Katulähetys Ry:n työntekijät tekevät monipuolista ihmissuhdetyötä päihde-, mielenterveys- ja kriminaalihuoltotyöstä monikulttuuriseen ja nuorisotyöhön. Tärkeimpänä työvälineenä on oma persoona, joten sen täytyy olla kunnossa, että työntekijä pystyi tukemaan muita. Jyväskylän Katulähetys Ry haluaa pitää huolta työntekijöistään ja kartoittaa silloin tällöin heidän jaksamistaan sekä järjestää erilaisia työssä jaksamiseen liittyviä toimintoja. Jatkan Katulähetyksen tekemiä työilmapiirimittauksia tuottaen täten Katulähetyksen johdolle arvokasta tietoa, jota voi hyödyntää työyhteisön kehittämisessä.

Sosionomiopinnoissa suuntautumisalueenani on sosiokulttuurinen työ, mikä pitää sisällään muun muassa päihde-, mielenterveys- ja kriminaalihuoltotyön, monikulttuurisen työn ja sosiaaliturvan ohjauksen ja neuvonnan. Jyväskylän Katulähetyksellä työskennellessäni kaikkien näiden osa-alueiden kanssa, joten kiinnostus alueeseen innoitti minut tekemään tutkimuksen juuri tähän organisaatioon. Työilmapiiri on ajankohtainen aihe, johon myös minun tulevana sosiaalialan ammattilaisena on kiinnitettävä jatkuvasti huomiota. Miten minä itse voisin osaltani auttaa hyvän ilmapiirin muodostumisessa?

Esittelen työssäni työyhteisön toimintakykyyn, työhyvinvointiin ja työilmapiiriin liittyviä asioita. Rajaan aiheestani pois työssä jaksamisen, työuupumuksen ja burn outin, jotka ovat lähellä aihetta, mutta kuitenkin niin kaukana, että aineisto tulisi niiden myötä liian laajaksi. Työilmapiiriin vaikuttavat jokaisen työntekijän persoonalliset ominaisuudet, tunnetilat ja välillisesti myös kotiolut. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin en kuitenkaan tässä ota kantaa.

2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Työolobarometrissä esitellään eri sektoreittain työkyvyn ylläpitämistä. Vaikka sektorit barometrissä ovat teollisuus, yksityinen palvelusektori, kunnat ja valtio, antaa se osviittaa myös kolmannen sektorin toimintaan. Työkykyisyys suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin on ollut kaikilla muilla sektoreilla paitsi kunnilla parantunut tai pysynyt ennallaan (Ylöstalo 2006, 111–143). Vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, lisää tutkimusten mukaan työhyvinvointia. Tämän vuosikymmenen aikana nämä vaikutusmahdollisuudet ovat vähentyneet etenkin naisilla (Ylöstalo 2006, 147).

Kuviossa 1 on esitelty neljä osa-aluetta, jotka ylläpitävät työkykyä. Näitä ohjaavat organisaation visio, arvot ja strategia. Tässä tutkimuksessa olen lähinnä keskittynyt työyhteisön ja organisaation sisällä oleviin ilmiöihin.

Työntekijä - voimavarat - terveys	Työ ja työolot - ergonomia - työhygieniä - työturvallisuus
Työyhteisö ja organisaatio - toimintatavat - johtaminen - vuorovaikutus	Ammatillinen osaaminen - ylläpitäminen - edistäminen

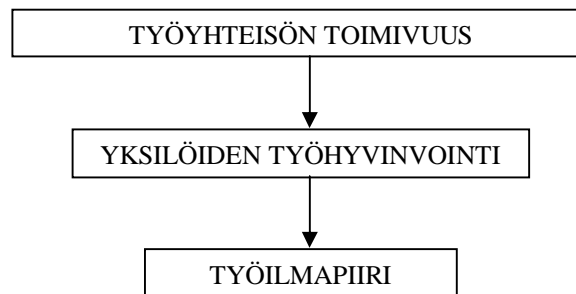
Kuvio 1. Työkykyä ylläpitävät osa-alueet (Rauramo 2004, 30).

On todettu, että sekä työn sujuvuus, turvallisuus että laatu kohenevat henkilöstön hyvän työkyvyn myötä. Näin ollen se on pitkällä tähtäimellä myös kustannustehokasta. Työhyvinvointi säteilee kotiin ja ihminen on kokonaisvaltaisesti vahvempi kohtaamaan uusia haasteita. Kun henkilöstö on motivoituneempi työskentelemään, jaksaa se paremmin työn raskautta ja pysyy terveempänä. Samalla työnantaja säästää eläke- ja sairauskustannuksissa. Työhyvinvointia on hyvä mitata säännöllisin väliajoin, jotta muutoksiin voidaan reagoida mahdollisimman pian. Mittareina voivat toimia työtyytyväisyyskyselyt tai erilaiset työilmapiirimittaukset. (Rauramo 2004, 31–32.)

2.1 Keskeiset käsitteet

Sanaa organisaatio käytän puhuessani työpaikasta, jota tutkin. Työyhteisö on organisaatiota tiiviimpi ihmisryhmittymä organisaation sisällä. Organisaatio voi täten muodostua työyhteisöksi ja toisaalta sisältää monta pientä työyhteisöä. Työyhteisöksi muodostuminen edellyttää tiivistä yhteishenkeä. (Murto 1992, 11.)

Keskeisinä käsitteinä ovat työyhteisön toimivuus, työhyvinvointi sekä työilmapiiri. Havainnollistaakseni käsitteiden sijoittumista suhteessa toisiinsa, olen piirtänyt kuvion 2. Mikäli työyhteisö toimii hyvin, sen yksilöt voivat hyvin. Tämä taas edesauttaa hyvän työilmapiirin syntymistä.



Kuvio 2. Keskeisten käsitteiden sijoittuminen toisiinsa nähden

2.1.1 Työyhteisön toimivuus

Työyhteisön toimivuus on kokonaisuudessaan hyvin laaja käsite pitäen sisällään sen miten työyhteisö kokonaisuudessaan toimii. Työssä vastaan tulevat haasteet pystyy voittamaan, mikäli työntekijät ovat oppineet tukeutumaan toisiinsa ja yhdessä voittamaan esteet. Työyhteisön toimivuutta kehittämällä voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin sekä loppujen lopuksi myös työilmapiiriin. (Niskanen, Murto & Haapamäki 2000, 15, 56) Työyhteisön toimivuuden suhteen on turha asettaa epärealistisia tavoitteita. Työpaikan henkilöt on valittu sinne ammatillisen osaamisensa perusteella, ei sillä ajatuksella että kuka olisi kaikkien kaveri. Työyhteisön toimivuutta ajatellessa on samantekevää onko työyhteisössä sydänystäviä. Kannattaa enemmän keskittyä siihen, milloin työyhteisö on riittävän hyvä, jotta kenenkään ei tarvitsisi voida huonosti työssään (Räisänen & Lestinen 2006, 106–108).

Työyhteisön toimivuuden osatekijöitä on luokiteltu eri tavoin. Kuviossa 3 esittelen kaksi erilaista näkökulmaa. Niskasen, Murron ja Haapamäen (2000, 59) mukaan se voidaan jakaa 12 osa-alueeseen. Psykologian professori Kari Lindströmin tausta vaikuttaa selkeästi hänen käsitykseensä hyvän työyhteisön psykososiaalisista kriteereistä (Rauramo & Lestinen 2006, 105–106). Lindström ei näe yhtä olennaisena perustehtävän toteutumista, tiedonkulkua ja suhteita muihin yksiköihin. Kun toisaalta Niskasen ja muiden osa-alueissa eivät tule esille optimaaliset laadulliset vaatimukset ja hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet. Tässä tutkimuksessa Niskasen ja muiden määritelmä toimii tutkimusmenetelmäni taustalla.

Työyhteisön toimivuus (Niskanen, Murto & Haapamäki)	Hyvän työyhteisön psykososiaaliset kriteerit (Lindström)
<ul style="list-style-type: none"> - perustehtävän toteutuminen - tavoitteiden selkeys - työsuunnittelu - töiden kuormitusrakenne - kokousten toimivuus - sisäinen ilmapiiri - ongelmien käsittelytaidot - johtaminen - pelisäännöt - työstä saatu palaute - tiedonkulku - suhteet muihin yksiköihin 	<ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin - selkeät työroolit - optimaalinen työmäärä - optimaaliset laadulliset vaatimukset - hyvä sosiaalinen tuki <ul style="list-style-type: none"> • työtaitojen ylläpitäminen • hyvä muutosjohtaminen • hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet

Kuvio 3. Työyhteisön toimivuuden kriteerit

2.1.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on sitä, että kriisitilanteen kohdatessa työntekijän ei tarvitse murehtia esiin tullutta tilannetta, vaan hänellä on luottamus työnantajaan ja siihen, että kaikki järjestyy ja hän voi keskittyä perustehtäväänsä. Työhyvinvoinnin käsite sisältää Rauramon mukaan seuraavat osa-alueet:

- työ
- ihmissuhteet

- terveys
- talous
- itsensä kehittäminen ja
- harrastukset.

Mikäli pitää huolta näiden kaikkien kuuden osa-alueen toimivuudesta, ulottuu hyvinvointi koko elämään. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, pitää selvittää ensin työyhteisön tämänhetkinen tila. (Rauramo 2004, 32–39.)

Rauramon kirjassa (2004, 40) esitellään työhyvinvoinnin portaat. Kun perusta on kunnossa, voi sen päälle rakentaa yhä enemmän. Pohjana ovat psykologiset tarpeet (terveydenhuolto, ruoka, virvokkeet, liikunta, lepo, palautuminen, vapaa-aika). Toisella portaalla on turvallisuuden tarve (työyhteisö, työympäristö, ergonomia, työjärjestelyt, palkkaus, työn pysyvyys). Kolmannella portaalla käsitellään ryhmiä, tiimejä, johtamista, esimiestyötä sekä organisaation me-henkeä, jotka tyydyttävät liittymisen tarpeen. Rauramon hyvinvoinnin neljäs porraskäsittely käsittelee arvostuksen tarvetta (arvot, kulttuuri, strategia, tavoitteet, mittaaminen, palkitseminen, palautejärjestelmät ja kehityskeskustelut). Viidennellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Oppimisen ja osaamisen hallinta, urakehitys ja suunnittelu, metakognitiiviset taidot sekä luovuus ovat asioita, joita työhyvinvoinnin korkein aste pitää sisällään.

Rauramon hyvinvoinnin portaat on hyvin samantapainen Abraham Maslow'n psykologisen teorian, tarvehierarkian kanssa. Maslow'n mukaan ihmisen tarpeiden hierarkkinen järjestys on: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauten tarpeet, arvonnannon tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Näistä ensimmäinen on perustavin ja viimeinen korkein tarve (Maslow'n tarvehierarkia 2007).

Työterveyslääkäri Erkki Kaila painottaa, että työhyvinvointi on osa johtamista eikä mikään erillinen kehitettävä ilmiö. Työturvallisuuslaki määrittelee esimiehen vastuun myös henkisestä ylikuormituksesta. Kaila muistuttaa, että kun esimies on oma itsensä, alaiset voivat luottaa häneen paremmin. Esimiehen tulee seurata työntekijöitään, jotta he voivat hyvin. Kailan mukaan työajan seuranta, tehtävien uudelleen jako ja lisäkoulutus voivat auttaa työntekijöitä voimaan paremmin. (Seretin 2006.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja edistäjänä on siis esimies. Suomalaisessa yli kymmenen vuotta kestäneessä laajassa seurantatutkimuksessa työkyvyn paranemista selitti

voimakkaimmin tyytyväisyyden lisääntyminen esimiehen suhtautumiseen. Esimies on Räisäsen ja Lehtisen (2006, 108) mukaan useimmiten myös se, johon ilmapiiritutkimuksessa kohdistetaan eniten kritiikkiä. Esimiehellä pitäisi olla

- halu johtaa
- kyky solmia yhteisiä sopimuksia ja tulostavoitteita
- kykyä antaa myönteistä palautetta
- kestokykyä esimiestyön yksinäisyydessä
- kestokykyä työyhteisön ja johdon asettamien vaatimusten ristipaineessa (emt. 109).

Kontiainen on artikkelissaan (2006, 155–175) käsitellyt esimiestyön vaatimuksia. Artikkelin luettuaan on vakuuttunut siitä, että hyvät esimiehet ovat kiven alla. Räisäsen ja Lehtisen kirja *Kyllin hyvä tuo virkistäviä näkökulmia* esimerkiksi siihen, mitä johtajalta vaaditaan. Kirja esittelee monesti aiemmin näkemiäni hyvän johtajan ominaisuuksia, mutta kiinnittää huomion siihen, että tällainen lista voi tuoda mukanaan enemmän huonoja kuin hyviä puolia. Esimies kokee paineita, kun ei voi olla kaikessa yhtä aikaa hyvä. Kirjassa esitellään nimensä mukaisesti, millaista olisi kyllin hyvä esimiestyö (Emt. 2006, 108–113).

Tärkein esimiehenä kasvun edellytys on kiinnostus tehtävään. Alaiset usein alitajuisesti liittävät esimiehen valtaan tunteita menneisyydestään. Esimiehen tulee olla valmistautunut kohtaamaan tunteita, jotka joskus ovat yllättävän lapsellisia. Työntekijöille muodostuu turvallisuuden tunne, mikäli esimies luo avoimen ilmapiirin ja keskittyy työasioihin. Mitä rauhallisemmin esimies pystyy itseensä kohdistuviin tunteisiin suhtautumaan, sitä enemmän energiaa jää tilanteen määrittelyyn, hallintaan ja tilanteiden käsittelyyn. Kirjassa muistutetaan aikuisen työelämään sopivista käytöstavoista, jotka esimiehen käyttämänä luovat turvallisuutta. (Emt. 2006, 108–113.)

Työhyvinvoinnin edellytys on esimieheltä ja organisaatiolta saama tunnustus. Joskus muistetaan huomioida vain huippusuorituksiin pääsevät työntekijät. Kuitenkin täytyisi muistaa, että hiljaa oman työnsä tunnollisesti suorittavatkin tulisi huomioida positiivisella palautteella. Esimiehen pitäisi selvittää millaista kiitosta kukin työyhteisön jäsen arvostaa. (Emt. 2006, 113–114.)

Tutkimusten mukaan työpaikalla vallitseva luottamus parantaa vuorovaikutusta, tiivistää yhteistyötä sekä vahvistaa työhyvinvointia. Tietojohtamisen professori Kirsimarja Blomqvist kertoo Sarkkisen (2006) artikkelissa, että luottamuksen merkitys korostuu nykypäivänä, sillä ihmiset ovat entistä enemmän sidoksissa toisiinsa. Onnistuminen ei ole kiinni pelkästään omasta itsestä. On tärkeää, että voi luottaa sekä työkavereihin, esimieheen että taustaorganisaatioon. Myös yhteistyökumppanien välillä pitää vallita tietty luottamus.

Luottamus perustuu tietoon, tunteeseen ja tottumuksiin. Kasvatustieteen professori Soili Keskinen kertoo, että tietopohjainen luottamus on sitä, että tiedetään esimiehen olevan luotettava. Tunnepohjainen luottamus liittyy mielikuviin, tunnelmiin ja sävyihin. Luottamus muodostuu tottumuksen myötä, mikäli työpaikalla on riittävästi yhdessä tekemisen tilanteita. Esimerkiksi se, että työntekijäpalaverit pidetään aina samaan aikaan luoturvallisuutta alaisille. (Emt. 2006.)

Mikäli työntekijät voivat luottaa esimieheen, on heidän helppo suhtautua myönteisesti koko organisaatioon. Hyvänä lähtökohtana voi pitää sitä, että työt on jaettu oikeudenmukaisesti ja organisoitu järkevästi. Työntekijöiden on voitava uskoa, että se, mitä esimies sanoo, on totta ja mitä on sovittu, pitää. Esimies rakentaa luottamusta esimerkiksi perustelemalla päätökset alaisilleen. Esimiehen toiminnan on hyvä olla ennakoitavaa. Esimerkiksi työntekijät tietävät miten hän tiettyihin asioihin suhtautuu ja milloin hänet tavoittaa. Esimiehen myös tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitä muistaa menneisyydestä. Kun hän muistuttaa työntekijöitä vaikeista tilanteista selviytymisestä, hän vahvistaa alaisten odotusta siitä, että tulevaisuudessa tapahtuu hyvää. (Emt. 2006.)

Pasi Valtee Syvä tutkimus Oy:stä kertoo, että työtapaturmia tapahtuu vähemmän, mikäli johtajuus ja esimiestoiminta ovat kunnossa. Turvallisuuden tunne ja luottamus esimieheen tekevät työntekijöistä tarkempia ja he toimivat annettujen ohjeiden mukaan (Takari 2006). Mikäli yksilöt voivat hyvin työpaikallaan, suojaa se heitä myös sairauksilta paremmin. Tämä kävi ilmi Lahtisen (2004, 28) tutkimuksesta, jossa kartoitettiin huonoa sisäilman laatua suhteessa ihmisten työhyvinvointiin.

Kasvatustieteen professori Keskinen tutki muutama vuosi sitten työntekijöiden alaisia toja. Hän nosti esille sen, että työntekijällä on oma roolinsa luottamuksen ylläpitäjänä. Joskus se tarkoittaa myös sitä, että pitäisi käydä esimiehen kanssa keskustelua siitä, mi-

käli luottamus on jostain syystä horjunut. Kriitiikin antaminen esimiehelle on vaikeaa, mutta edesauttaa molemminpuolisen luottamuksen säilymistä. (Sarkkinen 2006.)

Vuorotyö tai epäsäännöllinen työaika, joita joissain Katulähetyksen yksiköissä on, eivät tutkimusten mukaan aiheuta työntekijälle ylimääräistä stressiä. Vain jos työntekijä joutuu joustamaan työajoistaan työnantajan hyväksi usein, stressioireet lisääntyvät. Vastavasti jos organisaatiossa saa käyttää yksilöllisiä joustoja, esimerkiksi liukuvaa työaikaa, oli tutkimuksen mukaan vähemmän yllirasittuneisuutta kuin henkilöillä, joilla vastaavaa tilaisuutta ei ollut. (Kandolin & Huuhtanen 2006, 127–133.)

Valtiotieteiden maisteri, erikoistutkija Hanna Sutela on kiinnittänyt tutkimuksessaan huomiota siihen, millaiseksi määräaikaiset työntekijät kokevat työsuhteensa. Erityisesti työllistetyt, joita Jyväskylän Katulähetyksellä on paljon, kokevat asemansa työyhteisössä usein huonommaksi muihin verrattuna. Työllistettyjä oli Sutelan tutkimuksessa 10 prosenttia kaikista vastaajista. Heistä vain 39 prosenttia arveli kyseisen työsuhteen jälkeen saavansa töitä. He suhtautuivat työnsä määräaikaisuuteen tutkimuksessa kielteisimmin. He kokivat asemansa työyhteisössä myös heikoimmaksi. Työsuhteen tilapäisyyteen liittyvät myös ongelmat taloudellisesta epävarmuudesta, tulevaisuuden suunnittelun hankaluudesta ja turvattomuuden tunteesta. (Sutela 2006, 223–247.)

2.1.3 Työilmapiiri

Hyvän työilmapiirin edellytykset kliinisen psykologin Robert Edelmanin mukaan ovat

- selkeä työnjako
- tasapuolisuus
- hyvä tiedonkulku
- hyvä yleinen ilmapiiri
- käytöstavat
- työrauha
- huomion kiinnittäminen yhteisiin päämääriin (Rauramo & Lestinen 2006, 105).

Luettelo sisältää useita yhtäläisyyksiä kappaleessa 2.2.1 esittelemääni Niskasen ja muiden käsitykseen työyhteisön toimivuuden osa-alueista. Tämä osoittaa, että työyhteisön toimivuuden, työhyvinvoinnin sekä työilmapiirin käsitteet liittyvät toisiinsa hyvin läheisesti. Tästä muistutuksena on kuvio 2.

Mikäli johtamisen lisäksi työilmapiiri on kunnossa, työpaikoilla koetaan onnistumisen elämyksiä ja työn iloa. Näin kertoo työn iloa tutkinut sosiaalipsykologiasta väitöskirjan tehnyt valtiotieteen tohtori Liisa Myyry. Hän on tutkinut haastatteluin atk-alalla, elintarviketeollisuudessa ja päiväkodeissa työskentelevien ihmisten työtyytyväisyyttä ja työn ilon kokemuksia. Myyry toteaa, että työn ilolla on työilmapiirin lisäksi suuri vaikutus myös työn tehokkuuteen ja laatuun. Työn ilon muodostumiseen vaikuttaa oikeudenmukaisuus. Kun esimies kunnioittaa työntekijöitä ja työntekijät arvostavat omaa työtään koetaan työssä iloa useammin. Myyryn mukaan kiireenkin yli jaksaa paremmin, mikäli työssä on iloa. (Rissa 2006.)

2.2 Yhteistyökumppanina Jyväskylän Katulähetys

Jyväskylän Katulähetysten toiminnanjohtaja Erkki Arvaja kuvaa lehtikirjoituksessaan (2002) mitä katulähetystyö on. Hän käyttää Turun piispa Ilkka Kantolan mukaisesti käsitteitä palveleminen ja julistus. Kun ihminen on vuosikaudet luvannut läheisilleen esimerkiksi lopettaa juomisen, läheiset lopulta menettävät uskonsa hänen lupauksiinsa. Katulähetystyön perustana on kristillinen lähimmäisenrakkaus. Antaa tukea ja kannustusta heille, joihin muut eivät enää usko. Julistuksella piispa tarkoittaa uskoa Jumalaan ja siihen, että hän pelastaa kaikki häneen uskovat heidän menneisyydestään huolimatta. Piispa nostaa katulähetystyön tärkeäksi raamatunkohdaksi Jeesuksen vertauksen viimeisestä tuomiosta:

Tulkaa tänne, te Isäni siunaamat. Te saatte nyt periä valtakunnan, joka on ollut valmiina teitä varten maailman luomisesta asti. Minun oli nälkä, ja te annoitte minulle juotavaa. Minä olin koditon, ja te otitte minut luoksenne. Minä olin alasti, ja te vaateitte minut. Minä olin sairas, ja te kävitte minua katsomassa. Minä olin vankilassa, ja te tulitte minun luokseni. (Matt. 25:34–36)

Jyväskylän Katulähetys ry on perustettu vuonna 1953 kun havaittiin, että yhteiskunnassa on hyljeksittyjä, joita kukaan ei auta. Läheiset ovat menettäneet uskonsa esimerkiksi päihderiippuvaiseen ja valtio ei kustanna useita vuokratästejä. Ongelmaksi muodostuu myös asunnottomuus. Ensin katulähetystyötä tehtiin siten, että menttiin avun tarvitsijoiden luo. Katulähetysten internetsivuilta löytyy kuvia, joissa avuntarvitsijoille annettiin ruokaa kaduilla ja kaatopaikoilla. Asunnottomien tilaan haluttiin parannusta ja Kilpisenkadulle perustettiin veljeskoti, jossa voi yöpyä kuka vain sosiaalisesta taustasta

huolimatta. Vuonna 1969 avattiin Sepänkadulle uusi veljeskoti, jonka tilat olivat isommat ja nykyaikaisemmat. 1980-luvulla Katulähetys laajeni huomasti ja niin sanottu askelmaprojekti alkoi hahmottua puolimatkan kotien syntymisen myötä.

Vuosikymmenten aikana Jyväskylän Katulähetys on antanut asuinsijan tuhansille jväskyläläisille päihdeongelmallisille. Tälläkin hetkellä ylivoimaisesti suurin osa yhdistyksen liikevaihdosta (noin 90 %) tulee päihdeongelmaisten asuttamisesta ja työllistamisestä. Toiminnan pohjana on ote Raamatusta: Kantakaa toistenne kuormia, ja niin te täytätte Kristuksen lain (Gal. 6:2). (Jyväskylän Katulähetys ry 2007.) Kristillisyys on asiakkaille vapaaehtoista, joten tiettyä uskonnollista vakaumusta ei heiltä edellytetä.

Jyväskylän Katulähetys on yleishyödyllinen, voittoa tavoittelematon yhdistys, jolla on omat säännöt ja jossa päätäntävaltaa käyttävät jäsenistö vuosikokouksessaan sekä kahdeksanjäseninen hallitus. Yhdistyksen tarkoitus on syventää raittiusvakaumusta, kristillistä ja sosiaalista ajattelutapaa jäsenistössä sekä auttaa päihdeongelmaisia, vankeja ja vankilasta vapautuvia, työttömiä ja perheitä. Työ on paitsi korjaavaa, myös ennaltaehkäisevää.

Jyväskylän Katulähetystyksen päihdetyön kohderyhmänä ovat perheet, nuoret sekä miehet ja naiset, joiden elämää haittaavat ja hallitsevat päihteet ja joiden arkea ovat alkoholin ja huumeiden lisäksi asunnottomuus, työttömyys ja perheen hajoaminen, mielenterveysongelmat, syrjäytyneisyys sekä yksinäisyys. Työhön sisältyy yksilöllinen kohtaaminen ja auttaminen kaikissa päihdeongelmissa

- akuutin aineellisen hädän lievittäminen
- leirit, retket ja ryhmätoiminta
- pullakirkot, kodittomien joulujuhla, hengelliset tilaisuudet ja katulähetysillat
- vapaaehtoisten koulutus
- päihdeongelmaisten työllistäminen
- päiväkeskusten ja nuorisotalon toiminta. (Emt.)

Jyväskylän Katulähetys on hyvin laajalle levittänyt organisaatio (Liite 1), joka pitää sisällään erilaisia työntekijöitä ja vapaaehtoisia eri koulutus- ja ihmissuhdetaustoilla. Viime vuonna katulähetystyksellä työskenteli 33 vakituista työntekijää talous-, hallinto-, kierrätys-, nuoriso- ja päihdetyötehtävissä sekä kuukausittain keskimäärin 70 työllistämistueella työllistettyä. Eri projekteissa työskenteli viime vuonna kuusi henkilöä. (Toi-

mintasuunnitelma 2007.) Tällä hetkellä Jyväskylän Katulähetyksellä pyörii viisi eri projektia, joiden myötä erityistietämys edellä mainittujen alueiden lisäksi myös muun muassa monikulttuurisella puolella lisääntyy (Jyväskylän Katulähetys).

Katulähetys on kehiteltyt niin sanotun askelmaprojektin (Liite 2.) päihdeongelmaisten kuntouttamiseksi (Jyväskylän Katulähetys). Usein päihderiippuvuus johtaa siihen, että asiakkaan kaikki rahat menevät päihteisiin ja vuokrat jäävät maksamatta. Monien vuokrarästien jälkeen kukaan ei halua vuokrata päihdeongelmaiselle asuntoa. Silloin hän voi mennä Katulähetyksen Ensiaskeleelle, Kankitielle. Siellä on ensisuoja, jossa voi yöpyä pientä korvausta vastaan. Ensiaskeleen alueelle ei saa tuoda alkoholia, mutta siellä saa olla humalassa.

Jos henkilöllä ei ole asuntoa, hän voi jäädä ensisuojaan odottamaan vapautuvaa yksiötä. Yksioissä on tiukat säännöt alkoholin suhteen. Asunnot tarkistetaan aika ajoin, ja jos asiakas jää kiinni alkoholin tuomisesta Ensiaskeleen alueelle, hän voi joutua takaisin ensisuojaan (hänen asuntonsa annetaan jollekin muulle), josta sitten jonotuksen jälkeen ehkä saa jälleen oman asunnon, mikäli pystyy sitoutumaan sääntöihin.

Kun asiakas on ollut esimerkiksi Ensiaskeleella tarpeeksi kauan, hän voi siirtyä niin sanottuihin puolimatkan koteihin. Niissä ei saa olla päihtyneenä. Usean sääntörikkeen jälkeen voi puolimatkan kodista joutua takaisin Ensiaskeleelle. Puolimatkan kodista voi päihderiippuvainen ponnistaa esimerkiksi Takalaittomaan, joka on askelmaprojektin kolmannella portaalla. Siellä on asuntojen lisäksi myös päiväkeskus, jossa asiakkaat ovat aktiivisesti mukana päivittäisissä toiminnoissa. Jos elo Takalaittomassa luonnistuu, ryhdytään asiakkaalle katselemaan omaa vuokra-asuntoa. Jos taas ei, hänen täytyy mennä takaisin puolimatkan kotiin. Ensiaskeleelta voi myös ponnistaa Laukaalle itsenäistymiskeskus Tessio Backaan, josta jälleen joko muiden asumisyksiköiden kautta tai suoraan itsenäiseen asumiseen (Tessio Backa).

Askelmatoimintamallin tarkoituksena on löytää kaikille päihderiippuvuudesta kärsiville asunto siten, ettei väliinputoajia olisi. Asumisen lisäksi Katulähetyksen yksiköissä kiinnitetään huomiota psykososiaaliseen tukeen ja asiakkaan kuntoutumiseen. Päihdekuntoutujan tilanteesta riippuen olisi tarkoitus tukea häntä tarkoituksenmukaisella asumismuodolla siten, että se tukisi hänen omaa kuntoutumistaan ja mahdollisuutena olisi päästä itsenäiseen asumiseen askelmatoimintamallin läpikäymisen kautta.

Liitteestä 2 voi myös havainnoida Tessio Backan itsenäisen sijoittumisen Katulähetyskeskityksen askelmatoimintamallissa. Asiakas voi tulla suoraan edellisestä laitoksesta Tessio Backaan, joka valmensi hänet erilaisten tukitoimien avulla itsenäiseen asumiseen. Tessio Backa oli ensisijaisesti päihdehuollon laitostuntoutusta tarjoava yksikkö, jonka erityisosaamista oli pitkään laitoksissa viettäneiden vankien, päihderiippuvaisten sekä psykiatristen avohoidon potilaiden kanssa työskentely. (Tessio Backa). Kuntoutuksesta yksikössä vastasi moniammatillinen työtiimi. Kuntoutumisen tavoitteena Tessio Backassa oli riippuvuuksista vapautuminen sekä kokonaisvaltainen eheytyminen ja takaisin normaalimpaan yhteiskuntaelämään kuntoutuminen. Toiminnan perustana toimi kristillisen ihmiskäsityksen lisäksi yhteisöllisyys. Toiminnassa vaikuttivat myös ratkaisu- ja voimavaralähtöinen sekä kognitiivinen näkökulma.(Emt.)

Tessio Backa lopetti toimintansa 31.3.2007. Lakkautuksen suurimpana ja ainoana syynä oli vuosien mittaan kertynyt lähes 250 000 euron tappio. Toiminnanjohtaja Erkki Arvaja (2007) kertoi, että kuntien heikon talouden vuoksi maksusitoumukset ovat olleet tiukassa ja näin ollen on asiakkaita ollut vaikea saada Tessio Backaan. Tessio Backassa työskenteli 6,5 työntekijää ja kaksi oppisopimuksen kautta työsuhhteessa olevaa. Tessio Backassa saatiin todella hyviä tuloksia. Muun muassa useat vangit ovat selviytyneet uuden elämän alkuun. (Jyväskylän Katulähetys.)

Nuorisotalo Cafe center tarjoaa nuorisolle mahdollisuuden kokoontua vapaa-ajan viettoon ja kavereiden tapaamiseen valvotuissa tiloissa selvin päin. Paikalla on yhdeksän työntekijää sekä leipuri, joiden kanssa voi pelata, olla yhdessä ja muuten vain keskustella mieltä painavista asioista. Talossa on kahvila, kirpputori ja harrastetilat. Nuorisotyön tavoite on ehkäistä ja vähentää nuorten syrjäytymistä, päihteilyä ja mahdollisia muita ongelmia. Nuorisotalolla rohkaistaan nuoria eteenpäin elämässään ja ohjataan heitä verkostoitumaan sosiaalisessa elämässä. (Nuorisotalo Cafe center.)

EkoCenter Jyväskylä on Katulähetyskeskityksen kierrätysyksikön markkinointinimi, joka on erikoistunut uudelleenurauttavaan tekstiilikierrätykseen. Toiminnan toisena painopistealueena on pitkäaikaistyöttömien työllistäminen kierrätykseen liittyvissä työtehtävissä. (Jyväskylän katulähetys). EcoCenterin laajoissa tiloissa Kankiteillä jatkojalostetaan kierrätysmateriaalia uusiutuotteiksi, joita myyvät mm. EcoCenteriin kuuluvat kolme kirpputoria. Niistä kaksi sijaitsee eri puolilla Jyväskylää ja yksi Muuramessa. Eco-

Centerillä on yhdeksän vakituista työntekijää sekä kymmeniä työllistettyjä kierrätyksen eri vaiheisiin kuuluvissa tehtävissä.

Bittitaivas on Jyväskylän Katulähetyksen yhden miehen atk-palveluita tarjoava yksikkö. Se suunnittelee ja toteuttaa kotisivuja internetiin, antaa mikrotukea, tarjoaa skannauspalveluja sekä esitysgrafiikkaa esimerkiksi messuille tai koulutuksiin (Bittitaivas).

Yhdistyksen palveluksessa työskentelee kerrallaan noin 50 Katulähetyksen palkkalistoille palkattua yhdistelmätukeen oikeutettua henkilöä. Näiden lisäksi Katulähetys tarjoaa työpaikan keskimäärin kymmenelle henkilölle, jotka on ohjattu yhdistykseen työhön sosiaalitoimistojen kautta. Myös useat työharjoittelijat ja yhdyskuntapalveluksen suorittajat saavat Katulähetyksestä palveluspaikan vuosittain. Työllistämistyön osa-alueita yhdistyksessä on monenlaisia päihdeasumisyksikön ohjaajan apulaisesta taloustoimiston apulaiseen ja autonkuljettajaan. Tehtäviin ei ole koulutusvaatimuksia, vaan tarkoituksena on työllistää vaikeasti työllistyviä. (Jyväskylän Katulähetys.)

Todella heterogeeninen työntekijärakenne tuo Jyväskylän Katulähetyksen johtamiseen sekä työilmapiiriin omat ulottuvuutensa. Työllistettyjen suuri määrä sekä monialainen organisaatio luovat paineita yhteisen sävelen löytämiselle. Jyväskylän Katulähetyksessä on kuitenkin havaittu asia ja työhyvinvointia on kehitetty läpi vuosien. Omaa opinnäyte-työtäni aloitellessani tutkin, mitä työilmapiiriin liittyviä hankkeita Jyväskylän Katulähetyksellä on aiemmin ollut. Hankkeet olivat sen verran toisistaan poikkeavia, että niiden vertailu muodostui hankalaksi. Kerron kuitenkin seuraavaksi työilmapiiriin vaikuttavista asioista ja pohdintaosiossa teen vertailua nykyhetkeen.

Kuten edellä totesin työilmapiiriin vaikuttaa olennaisesti johtajan suhtautuminen työyhteisöönsä sekä johtamistyyli. Vuonna 2000 Erkki Arvaja mietti omaa johtajuuttaan ja motivoi työntekijöitä kommunikoimaan myös työpaikalla. Olennaisinta kommunikaatiossa on Arvajen (2000) mukaan rakkaudellinen, aktiivinen, avoin ja kokonaisvaltainen suuntautuminen toista ihmistä kohti. Hän pitää työnsä perustana uskoa Jumalaan sekä anteeksiantoa. Näin ollen hän pyrkii olemaan lähellä työntekijöitään. Teoriatiedon mukaan juuri avoin ilmapiiri sekä positiivinen ja keskusteleva suhtautuminen luovat työntekijöille turvallisuuden tunteen (Räisänen & Lehtinen 2006, 108–114; Sarkkinen 2006).

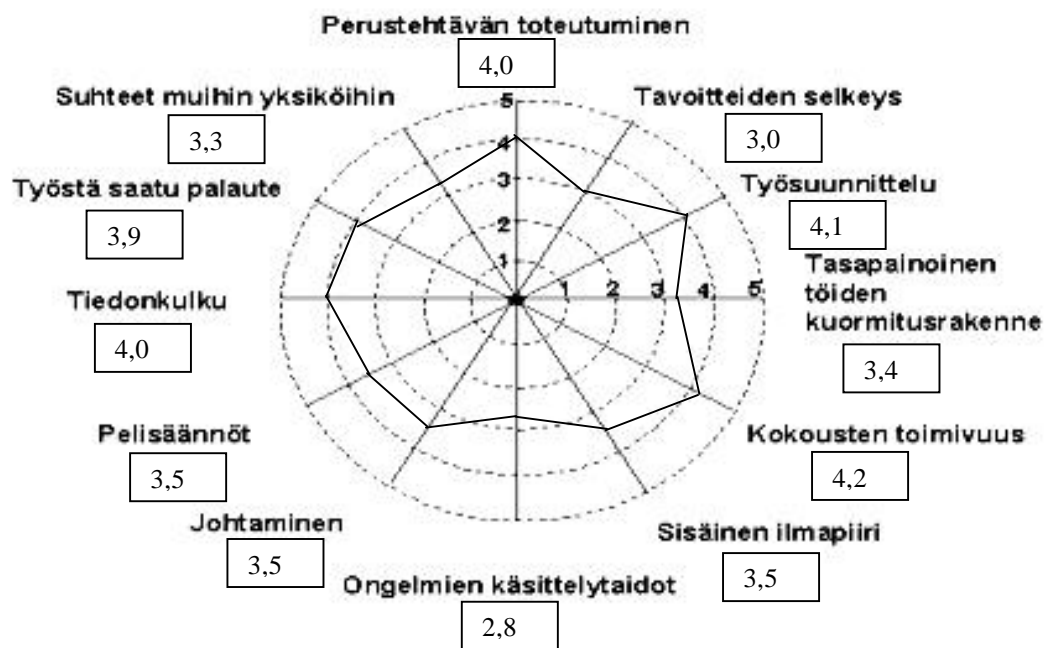
Tarja Hiltunen Sininauhaliitosta kartoitti vuonna 2001 työnohjauksen ilmapiiriä. Tuolloin 37 Katulähetysten työntekijää vastasi kysymyksiin työyhteisön kehittämisaalueista. Heiltä kysyttiin muun muassa perustehtävästä. 15 heistä oli sitä mieltä, että perustehtävä on selkeä ja selvillä työntekijöille. Työntekijöiden kommentteista kävi ilmi selkeästi kristillinen näkökulma. Dokumentissa kävi ilmi, että jotkut vastaajat kertoivat perustehtävän löytyvän Katulähetysten internetsivuilta. Se on heidän mukaansa myös nähtävissä jäsenhakemuksessa ja luettavissa yhdistyksen säännöistä ja yksiköiden toimintasuunnitelmista. (Hiltunen 2001.)

Kyösti Florinin Jyväskylän Katulähetyksessä tekemässä työnohjaustutkimuksessa (2001) kävi ilmi, että työn mielekkäänä kokemisen ja työssä jaksamisen ehto oli se, että kaikki haastateltavat kokivat omanlaistaan kutsumusta kyseiseen työhön. Kaikki kokivat saavansa sisäistä tyydytystä siitä, että sai olla auttamassa ja tukemassa ihmisiä. Tuolloin kehittämishaasteina nähtiin

1. Koulutus
 - henkilö- ja tiimityökoulutus, koulutus salassapitoasioista
2. Asiakastyö
 - hoidollisuuden kehittäminen, hoitokotien perustaminen, suoraveloitus asukkaiden vuokriin, pakolaistyöhön panostaminen, keskusteluryhmiä asiakkaille
3. Yhteistyö ja vuorovaikutus
 - yksiköiden välisten suhteiden parantaminen, avoimuus, yhteisöllisyyden parantaminen yhdistyksessä
4. Jaksaminen
 - työnohjaus, henkinen huolto, hengellisissä kokouksissa käyminen, luottamuksellinen kanava työpaineiden purkamiselle, toivon luominen
5. Pelisäännöt
 - päätöksissä pysyminen, kirjatut pelisäännöt, lomajärjestelyiden kehittäminen, tiedonkulun parantaminen

Jyväskylän Katulähetys on käyttänyt samaa työelämän tikkataulumallimenetelmää, jota itse käytän tässä tutkimuksessa, vuonna 2001 päättyneen vuoden kestäneen Kyösti Florinin vetämän työnhousuprojektin päätteeksi. Projektin sekä sen tuloksia mittaavan tikkataulumenetelmän toteuttamiseen osallistuivat kaikki Katulähetyksen vakituiset työntekijät, joita tuolloin oli noin 22–25 henkilöä (Työilmapiirin tikkataulu 2001; Arvaja, Moisio & Kosonen 2006). Esittelen tikkataulumenetelmän tarkemmin tutkimusosiossa. Tikkataulusta ei ollut kirjallisena muuta kuin tulokset kuvaajassa (kuvio 4). Tikkataulu oli otsikoitu ”Työilmapiirin tikkataulu”, joten käytän sitä nimitystä vuoden 2001 kuvaajasta.

Työelämän tikkataulumalli



Kuvio 4. Työilmapiirin tikkataulu. Keskimääräiset tulokset vuonna 2001.

Vuodelta 2002 Katulähetykseltä ei löytynyt tietoja työilmapiirimittauksen tuloksista. Vuosina 2003 ja 2004 henkilöstölle tehtiin kysely, mutta 2003 tehdystä kyselystä ei löytynyt dokumenttia tuloksista. Vuoden 2004 kyselystä oli kesäkuussa 2004 laatinut tilaston Aulis Alanko. Tilasto oli kuitenkin niin vaikeaselkoinen kaikkine suhdelukui-neen, etten osannut sitä tulkita.

Katulähetyksen visio- ja strategiapäivässä helmikuussa 2005 käytiin läpi toimintaa ohjaavia arvoja EcoCenter JykaTuotteen vastaavan työntekijän Usko Hintikan johdolla. Tällöin muodostettiin myös visio vuodelle 2010. Taustalla käytettiin yhteistä arviointia

vuodesta 2004. (Hintikka 2005.) Vision mukaan kiinnitetään huomiota muun muassa henkilöstön näkökulmaan

- kristillisen ihmiskäsityksen määrittäminen
- kommunikointikulttuurin koulutus ja kehittäminen
- yhteistä aikaa asioiden läpikäymiseen, myös yhteinen rukous
- yhteisiä palaveriteita/koulutusta henkisen kasvun alueelta, ulkopuolinen kouluttaja (yhteisöllinen koulutus)
- mies/nainen näkökulma ryhmätyössä
- johtajuuskoulutuksen aloittaminen
- kehityskeskustelujen aloittaminen
- valmennusohjelman laatiminen ja käyttöönotto
- yhteinen virkistäytyminen
- esiintymistaidon ja kohtaamisen kurssi
- koulutussuunnitelman toteuttaminen
- taloustietoisuuden ja -ammattitaidon lisääminen

Tutkimushaastattelujeni jälkeen, kesällä 2006 piti toiminnanjohtaja Erkki Arvaja kehityskeskustelut alaisilleen. 70 työntekijästä 56 eli 80 prosenttia osallistui keskusteluihin. Kokonaiskuva yli 50 sivun kehityskeskusteluraportista oli hyvin positiivinen. Keskustelut tuntuivat olleen monipuolisia ja ihmiset sanoneen totuudenmukaisia kommentteja. Koska kehityskeskusteluraportti valmistui opinnäytetyöni ollessa lähes valmis, päädyin jättämään kyseisen aineiston ajanpuutteen vuoksi tutkimuksestani pois.

Työilmapiiriä on siis Katulähetyksellä tutkittu monella eri tavalla. Alun perin tarkoituksenani oli vertailla Jyväskylän Katulähetyksen työilmapiirin kehittymistä vuosien myötä. Tutkimustavat erosivat valtavasti toisistaan ja osaa tutkimuksista ei ollut analysoitu loppuun saakka, joten tulosten yhteen vetäminen olisi vienyt kohtuuttomasti aikaa varsinaiselta opinnäytetyöltäni.

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimusongelmat

Millainen on Jyväskylän Katulähetys Ry:n työilmapiiri työntekijöiden kokemana?

Miten Katulähetyskeskuksen eri yksiköiden työntekijät kokevat koko yhdistyksen työilmapiirin?

Mitkä ovat työntekijöiden käsitykset keinoista, joilla työilmapiiriä voisi parantaa?

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuskysymyksiin voisi hakea vastauksia sekä määrällisin että laadullisin menetelmin. Määrällisestä tutkimuksesta syntyisi dataa, jota on helppo analysoida ja toteuttaa tutkimus uudelleen. Näin ollen mahdollistuisi suuri aineisto, joka osaltaan tuo monen henkilön äänen kuuluviin. Laadullinen tutkimus taasen pääsisi syvemmälle. Asioiden merkityksiä ymmärrettäisiin paremmin, kun tutkimus muodostuisi vapaasta kerronnasta.

Innostuin työelämän tikkataulumallista, joka esiteltiin Niskasen ja muiden (2000, 59) kirjassa *Menestys ja jaksaminen*. Mallissa yhdistyvät laadullisen ja määrällisen tutkimuksen hyvät puolet. Määrällisen tutkimuksen piirteet tulevat esiin numeroarviointien myötä, joita vapaa keskustelu syventää. Täten pääpaino tässä opinnäytetyössä on laadullisella tutkimusotteella.

Työelämän tikkataulumalli (liite 3) tuottaa hyödyllistä tietoa työnjohdolle työyhteisön tilasta. Työntekijät oppivat yhteisten keskustelujen myötä myös tuntemaan toisensa paremmin ja kokemaan asiat yhteisinä. Tämän menetelmän paras puoli on siinä muodostuva yhteisöllisyyttä vahvistava keskustelu. Kun työyhteisöön liittyvät asiat koetaan yhteisinä, niitä halutaan myös kehittää. Siitä hyötyvät niin johto kuin jokainen työntekijä.

Työelämän tikkataulumallin perusajatus on siinä, että haastateltavien ollessa pienryhmissä heiltä kysytään kysymyksiä, joihin heidän tulee vastata asteikolla 1–5. Ensin työntekijä miettii itse vastauksen. Tämän jälkeen kaksi (tai kolme) työntekijää juttelee keskenään omista vastauksistaan. Miksi toinen vastasi toiseen kysymykseen eri tavoin ja niin edelleen? He laskevat vastauksiensa keskiarvon ja esittelevät keskustelunsa pien-

ryhmässä, johon tuodaan kaikkien pariin keskiarvot. Viimeinen keskustelu, jossa pariin keskiarvoista keskustellaan ja muodostetaan koko ryhmän keskiarvo, nauhoitetaan. Lopuksi pienryhmän eri osa-alueiden keskiarvoista tehdään kuvaaja. (Kuntatyö kunnossa 2002.)

Työelämän tikkataulumallia on hyödynnetty ainakin Kangasniemellä. Malli otettiin siel- lä käyttöön vuonna 1998, kun kunnanhallitus ja -johtoryhmä halusivat mitata esimies- koulutuksen vaikutuksia ja tuloksia. He halusivat tietää, oliko esimieskoulutuksesta ol- lut hyötyä ja mihin asioihin pitäisi tulevaisuudessa pyrkiä vaikuttamaan. (Kuntatyö kunnossa 2002.)

Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu hyödynsi mallia vuodesta 2002 lähtien kuudessa yläsavolaisessa yrityksessä. Joissakin yrityksissä työilmapiirimittaukseen osallistui koko henkilöstö ja yhdessä yrityksessä mukana olivat yrityksen yli 45-vuotiaat työntekijät. Yritykset olivat itse ilmaisseet tarpeen työolojen mittaamiseen ja alkukartoitusten jäl- keen oli sovittu yrityskohtaiset käytänteet. Työelämän tikkataulumallin käyttäminen kuului Ylä-Savon talousalueen liitto Ry:n Työelämän laatu -kehittämishankkeeseen, jonka tavoitteena oli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen, henkilöstön ryhmätoiminta- ja ongelmaratkaisutaitojen kehittäminen, henkilöstön terveydellisten riskien ehkäisy sekä tiimijohtamisen ja henkilöstövoimavarojen johtaminen. (Ylä-Savon aluekeskusohjelman toimintakertomus 2002.)

Työelämän tikkataulumalli on menetelmänä mielestäni oikein hyvä, kun tutkitaan Katu- lähetyksen tapaista moneen eri osioon jakautuvaa isoa organisaatiota. Yhteisöllisyys korostuu ryhmähaastatteluissa ja tietoa saadaan yhtä aikaa sekä yksiköistä erikseen että koko Katulähetyksestä. Numeerinen arviointi ilmapiirin osa-alueista tuo menetelmään määrällisen puolen ja edesauttaa tutkimuksen uudelleen toteuttamista. Laadullinen puoli luo tutkimukseen syvyyttä ja suurimmilta väärinymmärryksiltä numeroarvioinnissa väl- tytään, kun haastatteluista tulevat ilmi ihmisten aidot mielipiteet. Lisäksi haastateltavat voivat kirjata kehittämisehdotuksia haastattelumateriaaliinsa. Nämä tuovat osaltaan tut- kimukseen tarkemmin mietittyjä, ehkä kauan mielessä pyörineitä asioita, jotka eivät aiemmin ole päässeet esille.

3.2.1 Etukäteisvalmistelut

Jyväskylän Katulähetyksen toiminnanjohtaja Erkki Arvaja, talouspäällikkö Erja Moisio sekä Katulähetyksen tutkija Ulla Kosonen ideoivat kanssani tutkimuksen toteuttamista Jyväskylän Katulähetyksessä. Heidän toivomuksensa mukaisesti tutkimukseen osallistuivat Jyväskylän Katulähetyksen vakituiset työntekijät, jotka jaettiin viiteen noin seitsemän hengen ryhmään. Katulähetyksen ollessa hyvin moneen paikkaan jakautunut organisaatio, pyrimme jakamaan samansuuruisia ryhmiä sen mukaan, ketkä toimivat paljon yhdessä. Ryhmien ollessa samansuuruisia ja mahdollisimman samankaltaisia pienryhmien vertailu mahdollistuu.

Ensiaskelen, Tessio Backan ja Puolimatkatien vakituisista työntekijöistä tuli suoraan omat noin seitsemän hengen ryhmänsä. Projektityöntekijöitä sekä Hallinnon, EcoCenterin ja NuorisoCafen työntekijöitä oli niin vähän, että ryhmiä päätettiin yhdistää. Hallinto toimii fyysisesti EcoCenterin läheisyydessä, joten oli luontaista muodostaa heistä yhteisryhmä. Projektityöntekijät toimivat hyvin erillään muista yksiköistä, joten sijoitimme heidät NuorisoCafen työntekijöiden kanssa samaan ryhmään.

Päätimme samalla kokoonpanolla koolle kutsujat, jotka keräävät omat ryhmänsä haastatteluun sekä järjestävät haastattelupaikan, jossa on joko piirtoheitin tai fläppitaulu. Minä kuljin omalla autollani haastattelemaan jokaista viittä ryhmää. Pyrin luomaan haastattelutilanteista luontevia, jotta työntekijät uskalsivat tuoda omat näkemyksensä julki.

Noin seitsemän henkilöä tuli kerrallaan haastateltaviksi. Haastattelun aikana he muodostivat keskustelun kautta yhteisen mielipiteen työilmapiiristään strukturoitujen kysymysten avulla. Lopuksi laskin kaikkien ryhmien yhteenvedoista keskiarvot osaluokittain, joista muodostui kokonaiskuva Jyväskylän Katulähetyksen työilmapiiristä. Esittelen työn tulokset sekä pienryhmittäin että koko Katulähetyksen osalta. Nauhoittamalla haastattelutilanteita sain laadullista materiaalia tutkimukseeni. Tarkoitukseni oli tehdä kattava selvitys Jyväskylän Katulähetyksen työntekijöiden työhyvinvoinnista.

3.2.2 Tutkimuksen toteutus

Valmistauduin ryhmäkeskusteluihin kehittelemällä apukysymyksiä, joiden avulla oli helpompi avata tikkataulun eri osa-alueita (Liite 4). Koska apukysymykset olivat vain keskustelun tukena, muokkasin niitä jonkin verran ensimmäisten haastatteluiden jälkeen. Kehittelin myös tikkataulukuviot jokaiselle erikseen sekä pareille. Kiinnitin huomiota siihen, että jokaisen edessä on tarvittava määrä monisteita, jotta keskittyminen itse haastatteluun ei häiriinny. Valmistauduin hankkimalla etukäteen sanelukoneen sekä kasetit ja testasin, että koneet toimivat.

Otin yhteyttä koolle kutsujiin sähköpostitse, jossa kerroin opinnäytetyöstäni. Sähköpostini liitteenä oli tutkimussuunnitelma, josta kävi ilmi hyvin yksityiskohtainen selostus opinnäytetyöni etenemisestä. Näin ollen lisätietoa haluavat saivat sitä helposti. Laitoin sähköpostiin yhteystietoni, jotta minut tavoittaa heti kun yhteinen aika haastattelulle löytyy.

Suhteellisen pian otti ensimmäinen koolle kutsuja yhteyttä ja ryhmähaastattelu saatiin järjestetyksi jo saman kuukauden puolella. Koolle kutsuja oli esitellyt ryhmälleen tapaamisen tarkoituksen ja ryhmä oli hyvin motivoitunut ja innokas. Esittelin ensin työelämän tikkataulumallin perin pohjin haastateltaville. Sitten kerroin miten edetään käytännössä ja työ saattoi alkaa. Haastateltavat sanoivat aika nopeasti, että työilmapiiri heidän yksikössään on aivan eri kuin työilmapiiri heidän kokemanaan koko Katulähetyksessä. He ehdottivat, että voitaisiin tehdä molemmista eri kuvaajat. Keskustelu oli hyvin hedelmällistä ja aika vierähti nopeasti. Ensimmäiseen haastatteluun meni aikaa noin 3,5 tuntia.

Muut ryhmät eivät olleet yhtä aktiivisia. Koolle kutsuja sai hieman patistella ja haastateltavat eivät olleet joissain ryhmissä edes tietoisia siitä, miksi heidät on paikalle kutsuttu. Otin viidennen ryhmän koolle kutsujaan useita kertoja yhteyttä. Kun en saanut sähköposteihini vastausta, lähetin viestiä haastattelusta tämän koko ryhmän jäsenille. Kaksi henkilöä vastasi, että eivät juuri nyt ehdi haastateltavaksi kun kesälomatkin alkavat kohta. Odotin vielä haastattelumateriaalini kanssa syksyyn, jotta kaikki olisivat ehtineet lomansa pitää, mutta ryhmää en saanut kasaan. Päädyin jättämään viidennen ryhmän työntekijät pois tutkimuksestani.

Haastatteluiden tekeminen oli erittäin mielenkiintoista. Pystyin luomaan tarpeeksi luotamuksellisen ilmapiirin ja suurin osa haastateltavista suhtautui erittäin positiivisesti tutkimukseeni. Keskustelun alkuun pääsyä helpottivat apukysymykset (liite 4), joiden myötä lähti keskustelu viriämään. Ensimmäisten ihmisten kommentit haastoivat keskusteluun, joka usein venyi pitkäksi, sillä asia koettiin yhteiseksi ja tärkeäksi. Yllätyin kuinka avoimesti työntekijät uskalsivat puhua työpaikastaan minun läsnä ollessa. Haastattelin yhteensä 26 Jyväskylän Katulähetyksen vakituisluonteista työntekijää, joiden keskusteluista nauhoitin kokoavan osion, jossa ryhmä muodosti yhteisen mielipiteen.

Pyrin pitämään oman roolini haastattelutilanteissa puolueettomana. Kannustin haastateltavia kertomaan aidot mielipiteensä mitään salaamatta ja muistutin, että henkilötiedot eivät tule esille muille kuin minulle. Tein tietoisien valintojen ollen rajaamatta jyrkästi keskustelun kulkua. Keskustelun mennessä varsinaisesta osa-alueesta sivuraiteille, annoin vapaan keskustelun virrata, mikäli pysyttiin kuitenkin työilmapiiriin liittyvissä asioissa. Mielestäni oli tärkeää, että jokaisen ääni tuli kuuluviin. Nauhoitetun haastattelun ollessa kyseessä voin litterointivaiheessa siirtää toisten alaotsikoiden alle kuuluvat omille paikoilleen.

Haastattelemieni ryhmien poissaolevat henkilöt saivat tikkataulumallin itselleen sekä apukysymykset. Heiltä jäi varsinainen keskusteluosio pois, mutta he pystyivät jälkikäteen keskustelemaan työyhteisössään asioista. Minulle palautui neljästä paperista kaksi. He olivat tehneet tikkataulun pareittain, mikä mielestäni oli oikein hyvä ratkaisu. Yhdessä miettiessä syntyy yhteisöllisyyttä. Otin heidän numeroarvionsa huomioon keskiarvoa laskiessa ja lomakkeen loppuun jätetyistä kehitysehdotuksista otin heidän kommenttejaan työhön.

3.3 Luotettavuus ja eettisyys

Suojanen on esittänyt luettelon tutkimuksen eettisistä ongelmakohtista. Hän mainitsee

- tutkimuslupaan liittyvät kysymykset
- tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat
- tutkimuskohteen hyväksikäytön
- osallistumiseen liittyvät ongelmat ja
- tutkimuksesta tiedottamisen (Eskola & Suoranta 1998, 52).

Sain tutkimusluvan kirjallisesti Katulähetyksen toiminnanjohtajalta. Lähetin haastatteluryhmien koolle kutsujille etukäteen tutkimussuunnitelmani sekä tietoa tutkimusmenetelmästä. Näin ollen jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus saada tietoa tutkimuksesta jo ennen haastattelutilannetta, jotta he voivat tehdä päätöksen saapuisivatko paikalle. Haastattelutilanteessa selvitin haastateltaville kuinka aion toimia, mihin tutkimustulokset menevät ja milloin mitäkin nauhoitan. Olin mahdollisimman läpinäkyvä toimissani, jotta eettiset näkökulmat tulivat huomioiduksi.

Vaikka tutkimus hyödynsi valmistumistani sosionomiksi, pääasia sen tekemisellä oli kuitenkin Katulähetyksen tutkiminen, joka kaikessa mielenkiintoisuudessaan ei sanan varsinaisessa merkityksessä hyödyttänyt minua. Pyrin haastattelutilanteessa olemaan mahdollisimman neutraali, jotta en vaikuttaisi työntekijöiden vastauksiin. Minulla ei ollut tutkittaviin auktoriteettisuhdetta, mikä osaltaan myös edesauttoi tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta (vrt. Eskola & Suoranta 1998, 55). Tutkittavat saivat tiedon opinnäytetyön esittämisaikakohdasta ja heidät kutsuttiin sitä kuulemaan. Opinnäytetyö on myös kokonaisuudessaan luettavissa sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjastossa että Jyväskylän Katulähetyksellä.

Minun kannatti selvittää jo ennen tutkimuksen tekemisen aloittamista perustavaa laatua olevat kysymykset

- mitä hyötyä tai haittaa tutkittaville tutkimuksesta on
- miten heidän yksityisyytensä ja tutkimuksen luottamuksellisuus turvataan ja
- miten ollaan johdattamatta tutkittavia harhaan (emt. 1998, 56).

Eettisten ongelmien tunnistaminen ja välttäminen etukäteen vaati minulta tutkijana ammattietiikkaa. Minulla piti olla riittävästi herkkyyttä huomioida tutkimukseni ongelmatkohdat (emt. 1998, 59).

Luotettavuuden lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on se, että pidän itseäni subjektiivisena ja että myönnän, että olen tutkimukseni keskeinen tutkimusväline. Luotettavuuteen vaikuttaa koko tutkimusprosessini. Selvitin tutkimuksen alussa eri kirjallisuuden pohjalta käyttämäni termien sisällön ja pyrin mahdollisimman yksityiskohtaisesti selvittämään miten olen minkä asian tehnyt. Tutkimukseni uskottavuus tulee siitä, kuinka hyvin osaan nivoa teorian vastaamaan tutkittavien elämysmaailmaa. Tutkimuksen siirrettävyyteen minun kannatti myös kiinnittää huomiota, jotta tulosten vertailtavuus ei kärsisi. Varmuutta tuli siitä, kun otin huomioon omat ennakko-oletukseni. Vahvistuvuus

tarkoittaa sitä, että ilmiöt, joita kohtaan saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. (Emt 1998, 210-212).

Mikäli työntekijät eivät olisi luottaneet minuun ja uskaltaneet nostaa haluamiaan asioita esille, eivät tutkimustulokset olisi olleet todenmukaisia. Minun piti myös olla todella varovainen kirjatessani keskustelua opinnäytetyöhöni, jotta työntekijöiden henkilöllisyys ei olisi paljastunut kommentaareista. Vaikka minä en työntekijöitä tuntisi, joku Katulähetysten muu työntekijä voisi esimerkiksi suoran lainauksen puhutavan yhdistää henkilöön. Kirjatessa minun tuli kuitenkin myös muistaa, että jokainen pieni sana luo keskusteluun pieniä sivumerkityksiä. Tulosten analysoinnissa käytin suoria lainauksia harviten. Mikäli olen poistanut kommentin välistä jotain mielestäni asian vierestä menevää, olen merkinnyt lainauksen keskelle kolme pistettä (...). En numeroinut lainauksia, jotta niitä vertailtaessa ei voi selvittää kenenkään henkilöllisyyttä.

Myös erilaisten tutkimusten vertailtavuus toi haasteita. Vaarana olivat omat päätelmät, joiden pohjana ei ehkä ole tarpeeksi tutkimustuloksia eri tutkimusten painottaessa eri asioita. Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa tulee muistaa pohtia myös vastaajan lähtökohtia. Vaikka tässä tutkimuksessa en kartoittanut kotitilannetta tai työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, vaikuttivat ne tunnetilaan vastatessa. Mikäli oma elämäntilanne painaa työntekijää, voi työpaikka tai esimies saada vahvaakin kritiikkiä periaatteessa ilman syytä.

Kun oli päätetty pienryhmien kokoonpanot, ei haastateltavien nimiä tarvinnut tulla esille enää varsinaisessa haastattelutilanteessa. Näin tutkittavien anonymiteetti toteutui ja tutkimustuloksia ei voinut käyttää tutkittavaa ryhmää vastaan. Tarvittavat tutkimusluvut sain toiminnanjohtaja Erkki Arvajalta. Olimme sopineet Jyväskylän katulähetysten kanssa, että toiminnanjohtaja Erkki Arvaja sekä talouspäällikkö Erja Moisio ohjaisivat minua työpaikan puolelta. Tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä apunani toimisi Katulähetysten tutkija Ulla Kosonen. Tein kuitenkin työni pääasiassa yksin, konsultoin Erkki Arvajaa lähinnä Katulähetystä koskevan teorian tiedon tarkastuksen vuoksi.

3.4 Aineiston analysointi

Haastatteluiden nauhoituksia oli viidellä 90 minuutin kasetilla, kukin kasetti melkein täynnä. Kuuntelin ensimmäisen haastattelun ja kirjoitin ylös tarkasti haastattelun etene-

misen jokainen hymähdys ja rykäisy mukaan lukien. Tekstiä ensimmäisestä haastattelusta tuli 12 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1, reunukset 2). Tulin siihen lopputulokseen, ettei ole tarvetta käydä näin perusteellisesti läpi haastatteluja, vaan kirjasin pääasiat keskustelun kulusta ylös. Loppujen lopuksi opinnäytetyöni pohjana ovat myös haastatteluista syntyneet numeroarviot työilmapiirin osa-alueista. Näin ollen vaihdoin tekniikkaa muita haastatteluja purkaessa. En kuitenkaan muuttanut lauserakenteita, jotta luotettavuus ei kärsisi.

Varsinainen tulosten käsittely eteni siten, että levitin eteeni kaikki haastattelut ja kävin jokaisen aihealueen kerrallaan läpi tutustuen kaikkien vastauksiin. Etsin eroavuuksia ja yhteneväisyyksiä haastattelumateriaalista. Kirjasin tuloksiin suoria lainauksia, joissa joku on sanonut ytimekkään kommentin, minkä ajatus on tullut esille monessa haastattelussa.

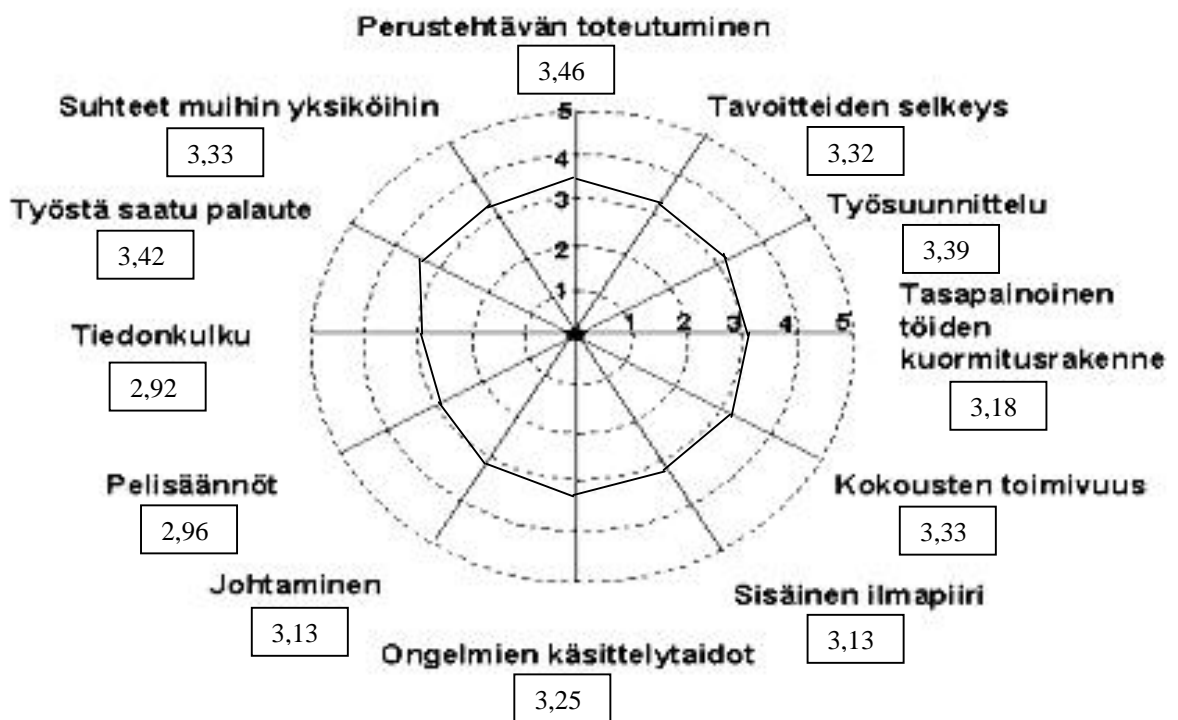
Tein Ensiaskeleella ja Tessio Backassa kaksi haastattelua. Toinen haastattelu koski heidän ilmapiiriään omassa yksikössä ja toinen heidän kokemaansa ilmapiiriä koko yhdistyksessä. Esittelen yksiköiden eroavuuksia ja yhtäläisyyksiä luvussa 4.2. Etsin Ensiaskeleen ja Tessio Backan työilmapiirin yhtäläisyyksiä ja vertaan eroavaisuuksia. Pääpaino tässä opinnäytetyössä on kuitenkin työntekijöiden kokemus koko katulähetyksen ilmapiiristä, sillä tutkimusongelmat käsittelevät tätä.

Ensimmäisessä haastattelussa Ensiaskeleen ja Tessio Backan työntekijät miettivät ilmapiiriä oman yksikkönsä sisällä ja toisessa heidän kokemaansa ilmapiiriä koko Katulähetyksessä. Osa-alue, jossa käsiteltiin suhteita muihin yksiköihin, käsiteltiin siten, että ensimmäisessä haastattelussa haastateltavat miettivät oman yksikkönsä suhteita muihin Katulähetyksen yksiköihin, kun taas toisessa haastattelussa he miettivät suhteita Katulähetyksen ulkopuolisiin sidosryhmiin. Tulosten analysointivaiheessa laskin keskiarvoon tästä osa-alueesta kaikki haastattelutulokset.

4. TYÖILMAPIIRI JYVÄSKYLÄN KATULÄHETYKSESSÄ

Olen koonnut kuvioon 5 keskiarvoina kaikkien 62 haastatellun numeraaliset mielipiteet heidän kokemasta ilmapiiristä. Seuraavassa alaluvussa avaan numeroarvosanoja osa-alueittain. Kun kaikista osa-alueista laskee yhteen keskiarvon, on työilmapiiri Katulähetyksessä 3,25 (nollasta viiteen -asteikolla, viiden ollessa ideaalitila). Kokonaisuudessaan yksiköissä tehdyt haastattelut olivat hieman erilaisia, mutta eroavaisuuksiakin löytyi. Kuvio näyttää hyvin tasaiselta, mutta sitä tutkiessa tulee ottaa huomioon, että eroavaisuuksia löytyi yksiköiden välillä sekä yksiköiden sisällä, joidenkin osa-alueiden annetuissa arvoissa oli jopa neljän pisteen eroja. Käsittelemme eroavaisuuksia tarkemmin kappaleessa 4.2.

Työelämän tikkataulumalli



Kuvio 5. Yhteenveto Jyväskylän Katulähetysten työntekijöiden kokemasta ilmapiiristä

4.1 Työilmapiiri ja kehitysehdotukset

Työilmapiiristä puhuminen Jyväskylän Katulähetyksessä viritti paljon keskustelua. Keskusteluiden yhdistävä piirre oli, että hyvin moni piti Katulähetystä paikkana, jossa on todella hyvä ilmapiiri, mutta eri osa-alueita tarkasteltaessa tuli esille vahvaakin kri-

tiikkiä. Kritiikin myötä on hyvä ottaa samaan aikaan huomioon kehitysehdotukset, jotta työilmapiirimittaus ei jää sanahelinäksi.

Perustehtävän toteutuminen

Perustehtävä sai keskiarvokseen 3,46. Osa haastatelluista koki, että perustehtävä on selkeästi esillä ja siitä ollaan selvillä. Se saikin kokonaisuudessaan parhaimman arvion eri osa-alueista. Erilaisia näkemysten vivahteita voi haastateltujen mukaan kuitenkin olla. Pari haastateltua mietti annetaanko asukkaille asianmukaista palvelua perusarvojen mukaisesti.

Mä oon sitä mieltä, että kaikilla ei oo ihan samanlainen käsitys perustehtävästä. Siellä on paljon erilaisia näkemyksiä kuitenkin siitä, että joku näkee toisella tavalla tän yhistyksen työn. Mä oon omasta kohasta pystynyt kehittään Katulähetystä, ihan riittävästi mua on kulttu. Ja minulle perustehtävä on selvillä.

Osa haastatelluista koki, että perustehtävä ei ole selvillä tai että se on sekava. Erään kommentin mukaan johdolla ei ole käsitystä työntekijöiden työstä ja perustehtävästä, mikä puolestaan luo epärealistisia odotuksia.

Kaikilla ei ole kyllä samanlaista näkemystä perustehtävästä kun mä vertaan koko yhistystä. Johdolla tuntuu olevan, että raha on se perustehtävän saaminen täällä eikä enää näitä ihmisiä.

Keskusteluissa kävi ilmi Katulähetysten monimuotoisuus. Onko koko Katulähetyksellä edes tarvetta yhteiseen perustehtävään? Riittääkö kun tietää mitä itse ja lähin työtoveri tekee? Erkki Arvajan (2000) miettiessä johtajuuttaan hän nosti esiin työn perustana uskon Jumalaan sekä anteeksiantoon. Mielenkiintoinen huomio oli se, että haastatteluissa perustehtävää mietittäessä ei hengellisyys tullut esille.

Henkilön oma perustehtävä selvillä. Epärealistista ajatellakaan yhteistä perustehtävää, kun on niin erilaiset systeemit joka paikassa ja mitä siellä tehdään.

Kehittämisehdotuksena nähtiin työntekijäpalaverit ja sen, että jokainen voisi keskustella työn sisällöstä toiminnanjohtajan kanssa. Osa tunsivat olevansa kehittämisessä hyvin mukana. Toiset taas ovat aikanaan yrittäneet kehittää yhdistystä, mutta kun eivät ole saaneet ääntään kuuluviin, luovuttaneet.

Täällä en ole mukana enää kehittämässä. Minä oon tässä yrittäny kehittellä omalla tavalla. Täällä ei kehity. Täällä on tää johto pilli katsantokanta Se on turha enää kehittellä tätä yksikkö mihinkään.

Tavoitteiden selkeys

Tavoitteiden selkeydestä kokonaisarvio oli 3,32. Haastateltujen mielestä täsmällisiä, selkeitä tavoitteita ei yhteisesti ole. Osa haastatelluista koki, että omiin tavoitteisiin voi vaikuttaa ja työtään voi suunnitella. Toisaalta tuli esille, että moni haluaisi vaikuttaa työn tavoitteisiin, mutta ei tiedä keinoja. Apua kysyttäessä saa eri ihmisiltä erilaisia ohjeita. Jotkut taas olivat sitä mieltä, ettei työn tavoitteisiin ja toimintatapoihin voi lainkaan vaikuttaa. Kehittämisehdotuksia ei suoraan tähän osa-alueeseen tullut.

Meillä on menossa koulutusta, meillä on kehittämissuunnitelmia. Niiden varjolla todelliset tavoitteet ja niiden selkeys ei oo vielä hahmottunut. Tää tulee ihan näissä muissakin esille. Todelliset tavoitteet, niiden mittaaminen ja analysointi ... Kyl me haetaan jotain, mut meillä ei oo ihan kirkasta.

Kun tulee uutena työntekijänä niin tavoitteet on ... niin epämääräiset. Olis ollut reilua varoittaa ajoissa. Ennen varsinaista työn aloittamista olis ollu hyvä, jos olis sanottu, että sää määrittelet nää tavoitteet ite ja me luotetaan suhun ihan täysin

Työsuunnittelu

Työsuunnittelun kohdalla yhteinen arviointi oli 3,39. Työjärjestelyt saivat kaikissa haastatteluryhmistä vahvoja mielipiteitä puolesta ja vastaan. Positiivisen kommentin antaneista osa kiitteli sitä, että omaan työpisteeseen voi vaikuttaa ja työnjako on pääpiirteittäin selkeä.

Kritiikkiä tuli siitä, että työntekijöiltä vaaditaan enemmän vastuuta, kuin mihin heillä resurssit riittävät. Haastatteluissa tuli ilmi, että työuupumusta on paljon ja vakituisen henkilökunnan sairauslomat ovat lisääntyneet suhteellisen paljon. Työntekijämäärä oli lähes jokaisen haastateltavan mielestä liian vähäinen. Henkilökunnan määrä kirvoitti kommentteja ammattitaidosta. Moni oli sitä mieltä, että koulutettua henkilökuntaa on liian vähän. Eräs haastateltava sanoi, että vähintään perustutkinnon suorittanut henkilö pystyy asiat Katulähetyksessä järjestelemään. Pitäisi tehdä enemmän tiimeissä töitä toisten toistaan auttaen.

Jos on joku koulutettu niin lähtee samantien pois. Pysyis paikallaan ja pystyis sitä työtä tekemään

Mää oon sitä mieltä, että henkilökuntaa meillä kyllä on. Mutta se töiden jakaminen ja resursointi. Että ammattitaitoo puuttuu. Jos olis laadullisesti parempaa niin henkilökunnan määrä olis riittävä.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työsuunnitteluun saattaa vaikuttaa myös määräaikaisten työntekijöiden suuri määrä. Vastuun antaminen määräaikaisille työntekijöille puhutti kovasti puolesta ja vastaan. Jotkut olivat sitä mieltä, ettei heille kannata antaa vastuuta, kun he kuitenkin lähtevät pois toisten painottaessa sitä, että vastuun myötä työhön sitoutuminen paranee. Työnjakoon kaivattiin selkiyttämistä.

Jos aattelee koko yhdistystä, että miten ne järjestelee näitä koko kuvioita niin tuntuu, et se on hunningolla. Heitetään yhdestä yksikkö toiseen ja pistetään vastuunkantajaks jonneki yksikköön täysin kokemattomia

Työnjako ei oo minusta ollu selekeetä ... Sitte myös sitä, että puututaan toisten yksiköihin asioihin

Työnjako yksiköissä ei toimi. Joissakin yksiköissä ihmiset itsensä ahdistuu, kun eivät osaa jakaa.

Kehitysehdotuksena tuli, että ennen kuin päätetään asiasta sitä kunnolla ymmärtämättä, keskusteltaisiin ja arvostettaisiin yksiköiden työntekijöiden mielipiteitä ja sitä ymmärrystä ja kokemusta mitä heillä on kyseisestä asiasta. Ehdotuksia siihen, että miten tämä konkreettisesti tapahtuisi, ei tullut. Työturvallisuuteen kaivattiin lisää huomiota. Kehitysehdotuksena tuli myös, että työnjohto organisoisi työtehtävät ja tarkistaisi onko työtehtävä suoritettu sovitulla tavalla. Toimenkuviin liittyviä tehtäviä saisi haastateltujen mukaan edelleen selkeyttää.

Tasapainoinen töiden kuormitusrakenne

Yhteinen arvio tässä osa-alueessa oli 3,18. Toisaalta arviot vaihtelivat valtavasti. Suurin annettu numero oli 5 ja pienin 1. Osa oli sitä mieltä, että kaikki yrittävät parhaansa. Toisaalta sanottiin, että samaa palkkaa saavat ihmiset, jotka tekevät eri määrän töitä. Tähän

liittyy osittain se, että toisten työ on urakkaluonteista ja toisaalta se, että ihmisillä on erilainen työmoraali. Työvälineistöä osa piti riittävänä ja osa totesi, että puutteita on.

Minun mielestä tää työpaikka on parhaimmasta päästä missä mä ite oon ollut. Kyllähän epäkohtia löytyy, jos aletaan kaiveleen.

Täälä toiset saa makaamalla melekein saman rahan, ku toiset painaa hiki otassa ja loppuunpalaa ja väsyy ihmiset. Että täälä on eriarvosessa asemassa ihmiset vaikka on se sama palkka.

Kokousten toimivuus

Kokousten toimivuus sai yhteisarvosanan 3,33. Osa oli sitä mieltä, että ne ovat hyödyllisiä ja että niissä käsitellään työtehtäviä. Vaikka erään kommentin mukaan pöytäkirjat tulevat selkeästi päiväkirjaan, muiden haastateltavien mielestä poissaolevat eivät saa silti tarvittavaa informaatiota kokouksista muiden haastateltavien mielestä. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että kokoukset ovat pitkiä ja epäjohdonmukaisia. Siitä käsittelevätkö asiat omaa työtä, oli eriäviä mielipiteitä.

Niitä päätöksiä ja asioita siellä ei viedä mihinkään. Ja sitte välttämättä kokouksissa käytävät asiat ei koske työtä.

Asiat ei oo valmisteltuja ja ne ei koske meitä oikeestaan koskaan. Asumisyksiköiden asioita. Kuka pullauttaa mitäkin ja siitä lähetään keskustelemaan. Kolme tuntia huutamista toinen toisensa päälle

Mikä on työntekijäpalaverin tavoite ja funktio? Jos sen tavoite on tavata muita yksikön työntekijöitä ja vaihtaa pintakuulumiset niin sen se palvelee se palaveri, mut sit jos sillä on jotku syvemmät tarkotukset niin ei se niin suurella osallistujamäärällä mitenkään voi palvella syvällistä kaikuluotautta.

Työntekijäpalavereissa on joskus käsitelty vaikeitakin asioita. Erään kommentin mukaan siellä on nostettu vaikeita työasioita esille, sillä työntekijöiden jaksamisen tukemiseksi ei ole ollut hänen mukaansa muuta foorumia. Eräs toinen haastateltava on aistinut työntekijäpalavereissa sulkeutumista isojen kriisien jälkeen. Varovaisuus on aistittavissa. Eräs haastateltava nosti esille työssä jaksamisensa tukemiseksi sen, ettei tarvitsisi osallistua työntekijäpalavereihin. Täten jäisi enemmän aikaa itse työhön. Kokoukset menevät erään haastateltavan mukaan erittäin ristiriitaisissa tunnelmissa. Osa haastatel-

luista pelkäsi antaa kritiikkiä peläten sen vaikuttavan heidän tulevaisuuteensa johdon taholta.

Suurin osa kehittämisehdotuksia koski sitä, että kokouksen osanottajamäärä rajattaisiin tarkemmin ja ne suunniteltaisiin tiiviimmiksi. Asiat voisi käsitellä päätöskokouksina asialistan mukaisesti. Kokouksen puheenjohtajan toivottiin viheltävän välillä rönsyilevä keskustelu poikki. Kokoustekniikkaan toivottiin enemmän huomiota ja kehityskeskusteluiden pitämisestä kokouksen ulkopuolella muistutettiin. Vierailijoita toivottiin vähemmän.

Sisäinen ilmapiiri

Yhteinen arvosana on 3,13. Todella voimakkaita kommentteja tuli sekä positiiviselta että negatiiviselta puolelta. Ilmapiiristä ylipäättään oli suhteellisen positiivisia kommentteja. Eräs kommentti kuvasi ilmapiiriä leppoisaksi. Toisaalta haastatteluissa tuli ilmi, että yksiköissä sisäinen ilmapiiri vaihtelee ja yleisilmapiiri on menossa huonompaan suuntaan. Eräs kommentti muistutti, ettei sellaista työpaikkaa olekaan, että aina hymyilään, kun tullaan vastaan.

Semmonen arkinen joka päivän ilmapiiri on hyvä työntekijöiden kesken. Antaako työyhteisö anteeks niin vois sanoo, että en tiedä antaako anteeks, mutta ainakin uuden mahdollisuuden. Että ei tuomita.

Työyhteisöön sisälle pääseminen koettiin vaikeana. Katulähetykseen on ollut mukava tulla töihin sisäisen rakkaudellisuuden vuoksi. Toisaalta haastatteluissa tuli ilmi, että ihmiset puhuvat pahaa uusista työntekijöistä. Eräs haastateltava kuvasi samassa kommentissa lämpöä sekä raadollisuutta ja raakuutta, mitä yhdistyksen sisäinen ilmapiiri pitää sisällään. Eräs haastateltava kertoi nähneensä kuinka uusien työntekijöiden puutteita ja kokemattomuutta nostetaan esille. Heille kuulemma naljaillaan ja koetetaan etsiä heistä virheitä.

Koko laajuudessa ei varmaan oo uusien työntekijöiden helppo päästä sisälle. Meillä on niin monta arvoperustaa että tuota ulkopuolisen on hirveen vaikee hahmottaa koko tää meidän toiminta. Pari vuotta meni ainakin kun hahmotti, mitä tää kokonaisuus kaikenkaikkiaan on.

Kitkaa aiheuttaa haastateltujen mielestä myös se, että palkkaamisperusteet vaihtelevat. Toisaalta viranomaiset (muun muassa lääninhallitus, Stakes, Katulähetysten rahoittajat, kriminaalihuolto, sosiaalitoimi) asettavat ammatillisia vaatimuksia mutta toisaalta Katulähetystyön perustana on kristillinen usko. Haastateltujen mielestä tässä on suuri ristiriita, mikä aiheuttaa ilmapiirissä levottomuutta. Suhteilla pelataan erään haastatellun mukaan työpaikkoja.

Mun mielestä koulutusta on talossa alettu arvostaa. Kun meillä vapautuu työpaikkoja niin koulutuksella on ihan erilainen merkitys. Enää ei niin herkästi valita ns. pitkän linjan työntekijöitä, jotka on entisiä alkoholisteja.

Joidenkin kohdalla ei niin se koulutus painakkaan, vaan se, että on niin sanotusti tunnustava kristitty. Tässä olis selkeyttämistä selvästi. Toisaalta vaaditaan ammatillisuutta ja toisaalta sitä, että on uudestisyntynyt. Puolet niistä ammattilaisista karisee pois, kun aletaan sitä jälkimmäistä katsomaan.

Selän takana puhuminen nousi monessa kommentissa esille. Ihmiset miettivät kehen voivat luottaa. Arvostusta ja rehellistä avoimuutta ei haastateltavien mukaan työkaverien kesken ole. Ristiriitoja syntyy ja vanhoja virheitä kaivellaan. Ei-uskovat kokevat kristillisyyden painostavana asiana.

Harvoin täällä kuulee muuta ku että upeeta työtä oot tehny ku talous on plussalla. Ja vaikka mitenkä hyvää työtä ois, niin siitä ei saa palautetta. Ihmiset leimataan sitte sen perusteella. Ei työn perusteella, vaan jos yksityiselämässä on jotain tai ei täytyä kristillisiä hyveen perusteita niin se on niinku leimattu sitte ja ei anneta anteeks.

Ristillisyydellä voi pyyhkiä persettäin tässä tapauksessa. Ja helluntaiseurakunta vetää välillä niin rankasti kotiinpäin ku voi vaan olla ja kyllä tuntee ittensä monesti B-luokan kansalaiseks. Kyllä meidän ilmapiirit on mitä milloinkin.

Suhde alkoholiin puhutti myös. Eräiden kommenttien mukaan asia on kärjistynyt viimeisten vuosien aikana koko talossa ja luonut painostavan ilmapiirin. Jotkut haastateltavat arvelivat, ettei tilanne ehkä ole pysyvä ja että alkoholiin liittyvät asiat ovat ”tällaisia pieniä kriisejä”.

Ja tähän liittyy myös työntekijöiden alkoholin käyttö että siinä se tulee se kristillinen arvopohja esille se, miten arkielämässä vaeltaa. Että pitääkö olla raitis vai hyväksyykö työyhteisö sen, että joku esiintyy jopa päissään. Että tää on sellanen sisäistä levottomuutta aiheuttava, ilmapiiriä nakertava tekijä.

Kehittämisehdotuksia selän takana puhumiseen oli muun muassa se, että kyseinen henkilö pitää aina itse huolen siitä, ettei jatka juoruilua. Kahden kesken puhutut asiat pitäisi pysyä luottamuksellisina sovitusti. Puhetta oli myös siitä, että ihminen kasvaa ja kehittyy kriisiensä kautta. Mikäli kriisit käsitellään oikealla tavalla, ne voi kääntää voitoksi. Hallinnon muuttaminen tuli esille monessa haastattelussa. Haastateltavat halusivat uuden hallituksen kokonaisuudessaan, jotta kehittäminen olisi mahdollista. Tasapuolista kohtelua kaikkia työntekijöitä kohtaan kaivattiin.

Ongelmien käsittelytaidot

Yhteinen arvosana ongelmien käsittelytaidoista oli 3,25. Erään kommentin mukaan asioihin puuttuminen on ollut ripeää ja välitöntä ja sitä ei ole peitelty. Avoimuutta asioiden käsittelemisessä on, mutta sitä ei välttämättä aina ole pidetty hyvänä asiana.

Meillä on aika rohkeesti tuotu asiat keskusteluun. Johtoryhmässä tai työpalaverissa. Joskus ne tuodaan liian avoimesti keskusteluun. Liika avoimuus kääntyy itseään vastaan. Aletaan työyhteisössä kuhisemaan ja supisemaan. Tämä on hyvin ongelmallinen osa-alue mieltä.

Jopa nimet mainitaan kokouksissa. Keskustelu on todella avointa. Ja uskon, että ne johdattaa ratkaisuihin. Sekin voi olla ongelma. Oli juttu mikä tahansa niin se käsitellään aika avoimesti. Ilmassa leijuvaa yleistä keskustelua ja sen seurauksena syntyneitä ongelmia...

Keskusteluissa toistui se, että konflikti- ja uhkatilanteissa ei ole yhtenäisiä menettelytapoja ja työntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti. Kritiikkiä tuli kovasti. Erään kommentin mukaan työntekijöitä ei riittävän nopeasti kerätä saman pöydän ääreen, jotta ristiriidat selviäisivät. Selän takana puhuminen tuli jälleen haastatteluissa esille voimakkaasti.

Mun mielestä toimintatavoissa on aika lailla näkemyseroja. Mun mielestä asioita piilotellaan, puhutaan pienessä porukassa, ei puhuta asianosasen kanssa ollenkaa, tehdään päätöksiä jo etukäteen.

Se on ihan yhtä tyhjän kanssa keskustella asioista, se ei johda mihinkään. Lupaavat, mutta pesevät käteensä kun Pontius Pilatus koko asiasta seuraavassa hetkessä. Mihkään ratkaisuun ei johda.

Kehittämisehdotuksia tuli jälleen kiitettävästi. Haastateltavien mukaan ongelmia ja ristiriitoja pitäisi käsitellä asiallisesti ja avoimesti. Kohtelun pitäisi olla tasapuolista. Ehdotettiin virallista menettelytapaa siihen, miten konfliktitilanteissa toimitaan. Mistä asioiden käsittely aloitetaan, mitä tehdään ja missä järjestyksessä. Ehdotuksena olisi esimerkiksi neliportainen systeemi. Jos neljäskään tapa ei auta, lähdettäisiin työnohjauksessa purkamaan asiaa. Kommentissa korostettiin sitouttamista ja sitoutumista ongelmien ratkaisemiseen, sillä prosessi on raskas. Kirjaamista ehdotettiin myös kehittämiskeinoksi. Laitettaisiin muistiin, mistä on keskusteltu ja mitä on sovittu. Joskus työyhteisön kriisit tarvitsevat ammattiapua.

Ihmisen ongelmat saattaa johtua jostain hirveen henkisestä, niin pitäisi olla joku ulkopuolinen, joka todella tietää näistä. Varmaan tässäkin kun menee ihan henkiselle puolelle. Että olis jossakin vaiheessa joku ihan asiantuntija. Kyllä se ulkopuolinen on kuitenkin, joka näkee sen asian ihan eri lailla ku mitä ite näkee. Välttämättä en mää mitään väheksy, mutta ei kaikkien taidot riitäkkään ratkaista sitä ongelmaa.

Johtaminen

Yhteinen arvosana oli 3,13. Vastaukset vaihtelivat yhden ja viiden välillä. Yhteistyötä kehuttiin joissain kommentteissa kokonaisuudessaan avoimeksi ja hyväksi.

Kyllä on valta- ja vastuusuhteet selkeitä. Johtamiskulttuuri on nopeeta pelitoimintaa. Aika hyvin siinä tulee toimeen ... Syöttö tulee aika nopeasti. Siinä on hirveen hyviä elementtejä tällaisessä johtamisessa.

Siinä mielessä mä koen tän hyvänä yhteisönä, että mulla on kaikkien johtajien kanssa henkilökohtaisesti aika hyvät suhteet ... Kaikkien kanssa uskaltaa ottaa asioita esille.

Yhteistä kaikkien ryhmien keskusteluissa oli se, että jokaisessa puhuttiin hallituksen vaihtamisen tärkeydestä. Hallitus käyttää erään kommentin mukaan valtaa, mutta ei ota vastuuta. Eräs kommentti käsitteli sitä, etteivät hallituksen jäsenet tiedä kentän työstä juurikaan ja yhteistyö kentän välillä ei toisen kommentin mukaan toimi. Valta- ja vastuusuhteet koettiin hyvin epäselviksi. Mitkä ovat toiminnanjohtajan, hallituksen ja johdoryhmän vastualueet? Turvallisuuden tunnetta, suunnitelmallisuutta ja yhteistä linjaa kaivattiin johtamiseen.

Minä en oo oikein oppinut tän tyyppisiin nopeisiin avauksiin ja nopeisiin syöttöihin. Haluaisin enemmän pitkäjänteisempää suunnittelua, että minne mennään.

Johto ei kuuntele / huomioi laajasti kentältä tulevia ehdotuksia. Päätökset tehdään suppeiden näkemysten perusteella eikä ole laajempaa näkemystä, asiantuntevaa porukkaa johdossa. Päätökset joskus ”hulluja”. Talouden hallinta on epävarmaa.

Eräs haastateltava mietti Katulähetyksen toiminnan haastavuutta. Asiakkaat ovat vaativia ja organisaatiomalli on vaikeasti johdettava. Kommentissa otettiin esimerkiksi valtiionhallinto tai kunnallissektori, jossa tilanne on aivan erilainen siinä mielessä, että työntekijät on koulutettu tiettyyn tehtävään. Katulähetyksen työ on niin moninaista, että kommentin mukaan jo se, joka johdossa edes jotenkin selviää, on hyvä. Jotkut haastatelluista eivät kokeneet johtajuutta olevan lainkaan.

Mutta en koe johtamista oman pääni päällä olevan. Taivas on mun kattona ja jalat ottaa maahan. Se on sivusta ronkkimista.

Henkilökunta usein henkilöi johtajaan kaiken työssä hyvin toimivan tai vastaavasti kaiken mikä on pielessä. Tämä tuli selkeästi esille haastatteluissa, toiminnanjohtaja sai sekä vahvaa kritiikkiä että positiivista palautetta. Räisäsen ja Lehtisen (2006, 108) kirjassa kerrotaan, että esimies on se, johon ilmapiiritutkimuksessa kohdistetaan eniten kritiikkiä. Näin myös tässä tutkimuksessa. En ole tähän ottanut lainauksia, joissa suoraan käsitellään jotain henkilöä nimeltä vaan keskittynyt organisaation kehittämistä ajatellen olennaisiin asioihin. Seuraava humoristinen kommentti jäi mieleeni haastatteluista käsitellen Katulähetyksen vaikeasti johdettavaa monialaista organisaatiota.

Pitää olla joko psykopaatti tai poliitikko, jotta voi toimia Katulähetyksen toiminnanjohtajana.

Kehittämistä tulisi sitä myötä, että kehityskeskusteluiden määrää nostettaisiin ja hallitus vaihdettaisiin. Selkeää vastuun ottamista kaivattiin siltä, kenelle vastuu kulloinkin kuuluu.

Pelissäännöt

Pelissäännöt saivat toiseksi huonoimman kokonaisarvion, 2,96. Suurin osa vastauksista oli kakkosia ja kolmosia. Positiivista palautetta tuli pelissäännöistä ja kohtelua luonneh-

dittiin tasa-arvoiseksi. Kuitenkin kävi myös ilmi, että kohtelu vaihtelee tunteiden pohjalta. Eräs kommentti kertoi ihmisten olevan ”erilaisissa kuppikunnissa” sen mukaan ovatko seurakunnan jäseniä.

Kritiikkiä tuli jälleen paljon. Mielenkiintoista on se, että samoista asioista oli täysin eriäviä mielipiteitä. Selän takana puhuminen ja työkavereihin luottaminen nousi jälleen esille. Pelisäännöissä olisi työntekijöiden mukaan paljon parannettavaa, jotta toimintatavoista olisi yhteiset näkemykset.

Pelisääntöjä ei oo ollu. Mitä ymmärrän pelisäännöillä, että on selvät säännöt miten tehdään ja toimitaan. Nyt niitä vasta haetaan ja etsitään. Monien tapahtumien taustalta, täältä ja tuolta. Olis paljon helpompi, jos olis yhteiset pelisäännöt.

Näkemykset on kelläkin mitä sattuu olemaan. Katulähetyksessä ei mun mielestä oo mitään pelisääntöjä. Niinku on todettu niin jokainen meistä koittaa oman tonttinsa pitää puhtaana. Ja pelata sen mukaan. Tää on vähän hajallansa.

Vaikka haastattelin vain Katulähetyksen vakituisia työntekijöitä, tuli heiltä kommentti myös siitä, että määräaikaisten asema on epätasa-arvoinen esimerkiksi työterveyshuollossa. Konkreettisia kehitysehdotuksia ei tälle osa-alueelle tullut.

Tiedonkulku

Tiedonkulku sai kaikkein huonoimman yleisarvosanan. Tieto kulkee kohtalaisesti, mutta haastatteluissa kävi ilmi, että apukysymyksissä ollut ”Perehdytetäänkö uusia työntekijöitä riittävästi työhönsä” laski arvosanaa huimasti. Siksi eräässä ryhmässä haluttiin antaa eri numerot yleiselle tiedonkululle ja perehdyttämiselle. Perehdyttäminen sai kyseisessä ryhmässä 2 numeroa alemman arvon. Perehdyttäminen ei haastateltujen mielestä toimi hyvin työntekijäpulan vuoksi. Pitäisi olla aikaa istua uuden työntekijän vieressä ja kerrata asioita, mutta omat työt on tehtävä ja aikaa perehdyttämiselle oman työn ohessa ei ole. Vuonna 2007 saadaan erään haastatellun mukaan Katulähetykselle ohje määräaikaisten työntekijöiden perehdyttämisestä.

Meillä on härvelit ja härdellit käytössä tätä varten elikkä e-base. Mut sitäkään ei aina lueta. ... Kyllä mä jouduin ottamaan vastuuta hyvinkin yksityiskohtaisesti joistakin asioista tekemään varmistuksen varmistuksia että onko tieto kulkenut.

Yleensä minä saan minua kohdistavia asioita vasta kolmannelta polvesta.

Vastauspaperien lopussa oli tilaa kehittämisehdotuksille. Tiedonkulun kehittäminen oli eräs kirjallisesti mainittu asia. Asiakaskortit pitäisi saattaa selkeästi ajan tasalle. Eräässä kommentissa mainittiin, että tiedonkulku on omasta aktiivisuudesta kiinni. Tietoa pitää osata etsiä ja kysellä aika ajoin.

Työstä saatu palaute

Työstä saatu palaute sai arvon 3,42. Kaikissa ryhmissä oli saatu positiivista palautetta. Kriittistä palautetta oli kohdattu harvemmin. Palautetta luonnehdittiin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. Yhdessä kommentissa palautteen kerrottiin olevan epätavallisen antoisaa, sekä positiivista että negatiivista. Siitä myös sanottiin, että se tulee sopivassa muodossa. Eräs haastateltava sanoi: ”Palaute on sellasta, että luotetaan, että jatka vaan”.

Ilmapiiri on todella kannustava. Positiivista palautetta tulee, mutta negatiivista tulee hirveän vähän.

Eräs haastateltava oli sitä mieltä, että negatiivinen palaute tulee selän takana. Muutamassa muussa kommentissa kerrottiin, ettei arviointi- ja palautejärjestelmää ole. Jotkut olivat saaneet hyvin palautetta, jotkut vaihtelevasti ja jotkut eivät kokeneet saavansa sitä lainkaan. Hyvin mieleen jäävä kommentti oli seuraava: ”Jos mä en saa työstäni palautetta, niin mä koen, että mun työtä ei arvosteta”.

En mä ainakaan mielestäni saa riittävää ja rakentavaa palautetta. Että jos taputetaan selkään, että kyllä sä hyvä oot, niin siitä on hankala kehittyä.

Semmonen saa positiivista palautetta, joka jaksaa olla paljon valokuvissa ja on esillä jossain semmosessa työssä. Pitää olla semmonen medialle hyvin myyvä.

Haastateltavien mukaan omasta yksiköstä saa enemmän palautetta kun ulkopuolelta, koko Katulähettyksen työntekijöiltä. Asiakkailta palautteen saa myös suorana, mitään peittelemättä. Haastateltavien mukaan palautekäytäntöä pitää edelleen kehittää.

Kyllä niinku ite kokee usein sen, että olis ansainnu paljo enemmän. Hyvää palautetta siitä, että miten yksikön talot on saanu hoijettua, miten on balanssissa pysynyt budjetit, miten on työntekijät saanu nuilla paukuilla hoidettua ja mitä kaikkee on tehny.

Parissa kehittämisehdotuksessa toivottiin kaikilta työntekijöiltä asiallista, suurempaa palautetta suoritetusta työstä. Kehityskeskusteluja kaivattaisiin.

Suhteet muihin yksiköihin

Suhteet muihin yksiköihin sai arvon 3,33 sisältäen arvioita ykkösestä neloseen. Katulähetysten sisällä oleviin yksiköihin tunnettiin usein huonoa yhteyttä, mutta ulkopuolisiin sidosryhmiin suhteet toimivat kiitettävästi. Katulähetysten yksiköiden välillä nähtiin kilpailuasetelma. Melkein kaikissa ryhmissä koettiin, että muut yksiköt kohtelevat heidän yksikön työntekijöitä ala-arvoisesti. Toisaalta joissakin kommentoissa nostettiin esille se, että yhteydessä ollaan silloin kun on syytä ja tarvetta.

Kolmen yksikön kanssa ollaan ehkä eniten tekemisissä. Lähtien ehkä siitä, että meidän asiakkaita on pyritty näihin asuttamaan. ... Me ite koetaan, että ... meitä on jotenki sorsittu. Ehkä siihenkin on luvassa parannusta. Siinä on kai jonkilaista semmosta arvovaltakysymystä nousu.

Välillä yhteistyö on nihkeätä ja joidenkin yksiköiden kans ei oo ollenkaan yhteistyötä. Asiakkaat ku on siirtymässä jatkopaikkoihin niin se saattaa olla joko tosi nihkeätä taikka sitten ei oo ollenkaan yhteistyötä. Vähän tilanteesta riippuen elää.

Muihin yksiköihin suhteet ovat aika olemattomat. Aitoa ja rehellistä yhteistyötä ei juuri ole ... Asukkaita vaikea saada toisiin yksiköihin. Askelmaprojekti ei pelaa. Se on vitsi.

Eräässä kommentissa muistutettiin, että Katulähetyksessä tehdään työtä rikkinäisten ihmisten kanssa ja että organisaatio on todella laaja. Haastateltava koki itse olevansa organisaatiossa ulkopuolinen, mutta toisaalta huomannut, miten kaikkien yksiköiden toiminta linkittyy toisiinsa. Kommentissa korostettiin sitä, että yhteistyötä pyritään tekemään. Onnistuminen riippuu itse kunkin persoonasta.

Katulähetysten yhteistyökumppaneina mainittiin haastattelussa mm. Jyväskylän kaupunki ja maalaiskunta, Muuramen kunta, RAY, Tekevä, Sininauhaliitto, Katulähetysliitto, Sateenkaarisäätiö, Työvoiman palvelukeskus, Päihdepalvelusäätiö, vankilat, TE-keskus sekä seurakunnat.

Laajat kontaktit ja aika hyvät suhteet.

Kysynnän ja tarjonnan mukaan ollaan yhteyksissä katulähetyksen ulkopuolelle. Ei viitti turhaan.

Kyllä musta tuntuu, että Katulähetyks on hyvinkin mieleinen yhteistyökumppani näille meidän yhteistyötahoille, koska ei ymmärrä vaatia eikä arvostaa tätä meidän työtä vaan myy halpamyynnillä kaikki nää meidän hommat ja me sitte täältä selkänahasta revitään pienellä porukalla ne palvelut.

Kehittämisehdotuksena oli luoda suhteita lähemmäksi muihin Katulähetyksen yksiköihin, jotta ”oltaisiin muutenkin yhteydessä kun vain silloin kun joku on tehnyt toisen mielestä virheen”. Erään kommentin mukaan ”pitäis puhaltaa yhteen hiileen”. Kaiken kaikkiaan vuorovaikutukseen pitäisi kiinnittää huomiota ja toisten yksiköiden arvostusta ja tiedotusta olisi parannettava. Haluttiin myös lisää selkeyttä siihen, että kun toisesta yksiköstä tulee asiakas, olisi esimerkiksi asiakaskortilla hänestä päivitetty tiedot. Toivottiin selkeitä keskusteluja asioista kaikkien asianomaisten kanssa ennen kuin tehdään päätöksiä.

Seurakunta-asiat nousivat haastatteluissa usein esille. Osa haastatelluista piti kristillisyyttä hyvänä asiana, mutta toiset kokivat, että heitä hyljeksitään, mikäli eivät ole uskossa.

Mää oon aina kokenu tässä yhityksessä sen, että mää oon vähä semmonen hylkiö kun mää en oo seurakuntayhteyksissä enkä tunnusta palavasti jotain tiettyä suuntaa. Mulla on semmonen olo, että ei oikeesti arvosteta sitä tekemistä.

Kokonaisuudessaan suhtautuminen haastatteluihin oli positiivista. Tästä esimerkkinä on seuraava kommentti.

*Nää on ihan asiaa ja nää on ookoo sit nää on varmaan ihan selkeitä purkupaikkoja meil-
lekin, koska luotetaan työkavereihin ja uskalletaan arviomme antaa. Harmi tietysti, että
tästä puuttu pari henkilöä.*

4.2 Eroavuudet yksiköiden välillä

Kaikkien ryhmien haastatteluissa korostui se, että lähimpien työkavereiden kanssa tulee hyvin toimeen ja ilmapiiri eri osa-alueittain oli paljon parempi. Haastatteluryhmät olivat hyvin erilaisia keskenään. Joissakin puhuttiin hyvin suoraan ja annettiin rakentavaa kritiikkiä myös paikallaolijoista siten, että kaikki saivat äänensä kuuluviin. Yhdessä ryhmässä koolle kutsuja kertoi, että oli vaikea saada ryhmä kokoon. Pari kommenttia kyseisestä ryhmästä oli osuvia.

Jo se, että tämä ryhmä ei toimi kertoo jotakin meidän sisäisestä ilmapiiristä. Asiat ei ratke vaikenemalla. Nää kertoo ihan kaikki siitä, että on pieniä tai isompia ongelmia.

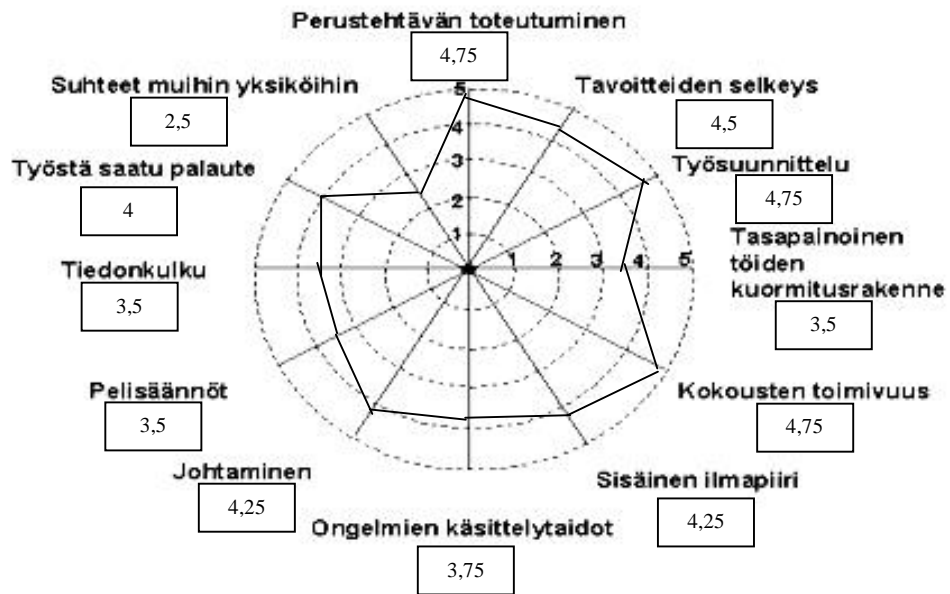
Mikään asia ei ratke vaikenemalla. Mä ainakin puhun suuni puhtaaks.

Kuvaajat eri yksiköiden työntekijöiden kokemasta ilmapiiristä koko yhdistyksessä löytyvät liitteistä 5–8.

Ensiaskeleella ja Tessio Backassa tehtiin kaksi työilmapiirimittausta heidän omasta pyynnöstään. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että koko Katulähetyksen ilmapiiri eroaa ilmapiiristä heidän omassa yksikössään niin valtavasti, että niistä olisi hyvä piirtää erikseen kuvaajat. Kuviossa 6 esittelen työilmapiirin Ensiaskeleella ja kuviossa 7 Tessio Backassa.

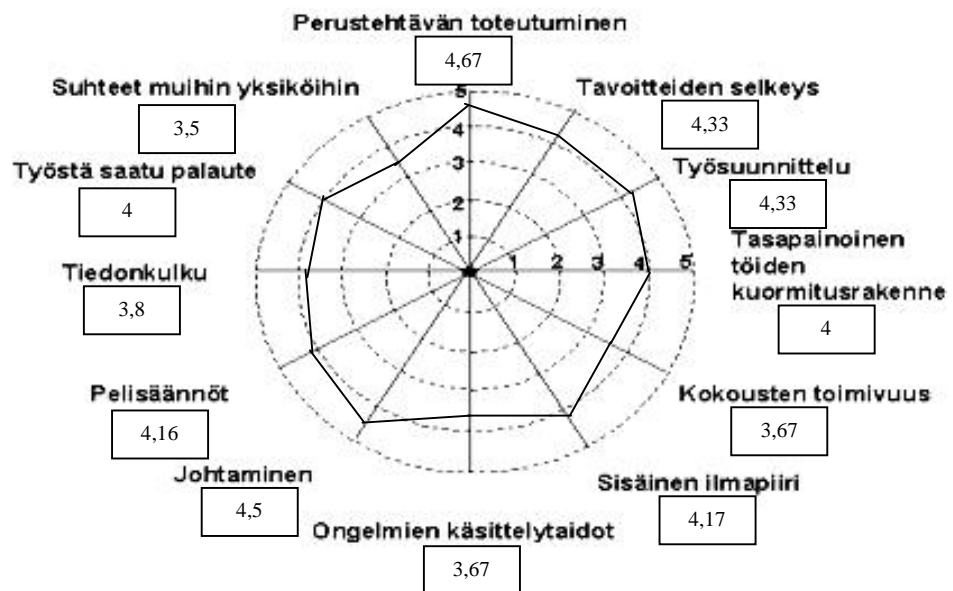
Kuvaajista huomaa heti, että ilmapiiri näissä kahdessa yksikössä itsessään on parempi kuin yksiköiden työntekijöiden kokema Katulähetyksen ilmapiiri (kuvio 5). Arvoista muodostettu kehä on molempien yksiköiden kuvaajissa selvästi isompi kuin koko yhdistyksen kuvassa. Suhteet muihin yksiköihin -kohdassa on molempien yksiköiden kuvaajissa yhtäläisesti koko Katulähetyksen kuvaajan kanssa selkeä notkahdus. Toisaalta perustehtävän toteutuminen oli molempien yksiköiden arvioiden mukaan yhden kokonaisen numeron suurempi kuin koko yhdistyksen kuvaajassa.

Työelämän tikkataulumalli



Kuvio 6. Työilmapiiri Ensiastelella

Työelämän tikkataulumalli



Kuvio 7. Työilmapiiri Tessio Backassa

5. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusten mukaan vaikutusmahdollisuudet siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, ovat vähentyneet viime vuosina (Ylöstalo 2006, 147). Haastatteluissa tuli esille eriäviä mielipiteitä asiaan. Jotkut pystyivät vaikuttamaan ja toiset eivät työsuunnitteluun ja työn kuormittavuuteen.

Tutkimuksessa tuli todella paljon kritiikkiä työpaikkaa kohtaan. Olin kriittisistä kommenteista tutkijana onnellinen, sillä se kertoo mielestäni siitä, että tutkittavat luottavat minun pitävän heidän henkilöllisyytensä salassa. Toisaalta he myös luottavat työnantajansa siinä, että vaikka antavat kritiikkiä niin työpaikka on silti taattu. Kritiikin myötä myös työilmapiirin kehittäminen mahdollistuu kun uskalletaan nostaa asiat avoimeen keskusteluun.

Suorien lainausten suureen kritiikin määrään vaikuttanee muun muassa se, että käytin lisäkysymyksiä keskusteluun johdattajina. Haastateltavat usein vastasivat suoraan lisäkysymykseen, ja mikäli ei erityistä kritiikkiä ollut, he eivät sen enempää asiaa kommentoineet. Esimerkiksi työstä saatu palaute sisälsi neljä kysymystä: 1) onko vallitseva palautejärjestelmä kannustava, 2) ovatko työpaikallasi toimivat arviointi- ja seurantamenetelmät, 3) onko ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva ja 4) saatko palautetta työstäsi. Mikäli nämä asiat ovat kunnossa, voi haastateltava vastata apukysymyksiin myönteisesti niitä sen kummemmin kommentoimatta. Nostan asian esille tässä, jotta suorista lainauksista ei tulisi virheellisesti liian negatiivista kuvaa keskusteluiden kokonaissisällöstä.

Rauramon kirjassa (2004, 40) esitellään työhyvinvoinnin portaat. Kun perusta on kunnossa, voi sen päälle rakentaa yhä enemmän. Pohjana ovat psykologiset tarpeet (terveydenhuolto, ruoka, virvokkeet, liikunta, lepo, palautuminen, vapaa-aika), joista huolehditaan osittain lainsäädännöllä ja osittain yksilön oman aktiivisuuden myötä. Toisella portaalla on turvallisuuden tarve (työyhteisö, työympäristö, ergonomia, työjärjestelyt, palkkaus, työn pysyvyys), jota käsitelimme ryhmäkeskusteluissa. Ryhmäkeskustelut puolestaan täyttivät liittymisen tarpeen nostoen osallistujat kolmannelle portaalle, jossa käsitellään ryhmiä, tiimejä, johtamista, esimiestyötä ja organisaation me-henkeä.

Rauramon hyvinvoinnin neljäs porras käsittelee arvostuksen tarvetta (arvot, kulttuuri, strategia, tavoitteet, mittaaminen, palkitseminen, palautejärjestelmät, kehityskeskustelut), jolle ainakin osittain pääsimme tutkimuksen myötä. Viides, itsensä toteuttamisen tarve nousee työyhteisön sisältä ja hyvän ilmapiirin myötä on myös oppimiselle ja osaamisen hallinnalle, urakehitykselle ja suunnittelulle sekä tunneällylle ja luovuudelle tilaa.

Tutkimusongelmina olivat 1) Millainen on Jyväskylän Katulähetys Ry:n työilmapiiri työntekijöiden kokemana 2) Miten Katulähetysten eri yksiköiden työntekijät kokevat koko yhdistyksen työilmapiirin ja 3) Mitkä ovat työntekijöiden käsitykset keinoista, joilla työilmapiiriä voisi parantaa. Mielestäni tutkimus vastasi näihin kysymyksiin kiitettävästi. Ilmapiiri työntekijöiden kokemana vaihteli. Mielestäni on tärkeämpää esitellä keskusteluista nousseita asioita kuin numeraalisia arvioita. Käyn vielä lyhyesti läpi osa-alueittain tutkimuksen tuloksia.

Perustehtävän toteutuminen oli ensimmäinen aihe keskusteluissa. Apukysymyksissä ei avattu tarkemmin sitä, mitä perustehtävällä tarkoitettiin. Esimerkiksi hengellinen tehtävä, mikä Katulähetysten internetsivuilla mainitaan työn perustaksi (Jyväskylän Katulähetys), ei noussut tämän osa-alueen kohdalla esille lainkaan. Mielenkiintoista on se, että vuonna 2001 Katulähetysten työntekijöiltä perustehtävää kysyttäessä kristillisyyden tuli selkeästi kommenteista esille (Hiltunen 2001). Haastatteluissa kävi ilmi, että Katulähetysten yleinen perustehtävä jää liian abstraktiksi; työtä ajatellaan konkreettisemmalla tasolla.

Työsuunnittelusta puhuttaessa nousi esille määräaikaisten työntekijöiden asema Katulähetyksessä. Haastateltavina olivat vain vakituiset työntekijät. Mielestäni heidän huomion kiinnittäminen määräaikaisiin kertoo välittämisen ilmapiiristä ja toisaalta haastatteluissa olleen keskustelun syvällisyydestä. Haastatellut ottivat tilanteen tosissaan ja miettivät asioita tarkasti. Ajatus onkin hyvin tärkeä, sillä tutkimusten mukaan etenkin työllistetyt kokevat usein asemansa työyhteisössä huonommaksi (Sutela 2006, 223–247). Katulähetyksessä pitäisi mielestäni kiinnittää tähän asiaan entistä suurempaa huomiota.

Räisänen ja Lehtinen (2006, 108) ovat sitä mieltä, että esimies on useimmiten se, johon ilmapiiritutkimuksessa kohdistetaan eniten kritiikkiä. Niin tapahtui tässäkin tutkimuksessa. Esimiehen toiminta kirvoitti laajaan keskusteluun. Työolobarometrissä esitellään

esimiehen kannustuksen ja tuen muutosta vuosien 1993 ja 2005 välillä. Valtaosa arvioi tuen pysyneen ennallaan. Kuitenkin koko palkansaajakunnan osalta esimiehiltä saatu kannustus ja tuki lisääntyivät viime vuosikymmenen aikana (Ylöstalo 2006, 153).

Minun olisi haastattelijana pitänyt kysyä jokaisen osa-alueen kohdalla kehityshaasteita, jotta keskustelussa olisi jatkuvasti ollut mukana myös tulevaisuuteen suuntaava ulottuvuus. Kuviossa 8 kertaan lyhyesti vielä esille tulleet kehitysehdotukset.

Kehitysehdotuksia Jyväskylän Katulähetyksen työilmapiirin parantamiseksi	
Perustehtävän toteutuminen	- työntekijäpalaverit
Tavoitteiden selkeys	
Työsuunnittelu	- työturvallisuuden huomiointi - toimenkuvien selkeyttäminen
Tasapainoinen töiden kuormitusrakenne	- työtehtävien organisoiminen ja valvonta työnjohdon taholta
Kokousten toimivuus	- tarkemmin kohdenneet kokoukset tietyille henkilöille - päätöskokoukset asialistan mukaisesti - kokoustekniikan kehittäminen
Sisäinen ilmapiiri	- luottamuksellisuuden huomioiminen
Ongelmien käsittelytaidot	- kriisien käsittelytaidot - tasapuolinen kohtelu - virallinen menettelytapa konfliktitilanteissa - tarvittaessa ammattiavun hyödyntäminen konflikteissa
Johtaminen	- kehityskeskustelut useammin - päätöksissä työntekijöiden kuuleminen - hallituksen vaihtaminen
Pelissäännöt	- kirjaamiskäytännön kehittäminen - vastuun ottaminen asioista
Tiedonkulku	- tiedonkulun kehittäminen - asiakaskortit ajan tasalle
Työstä saatu palaute	- palaute tehdystä työstä
Suhteet muihin yksiköihin	- vuorovaikutuksen, arvostuksen ja tiedotuksen kehittäminen yksiköiden välillä.

Kuvio 8. Jyväskylän Katulähetyksen ilmapiirin kehittämisehdotukset osa-alueittain

Haastatteluissa kävi ilmi, että perehdytykseen ei voida Katulähetyksessä kiinnittää tarpeeksi huomiota. Tähän on tullut viime syksynä muutos, kun perehdytykselle tehtiin uusi malli (Alanko, 2007). Kehityskeskusteluja myös kaivattiin lisää. Viime kesänä toive toteutui ja toiminnanjohtaja keskusteli jokaisen työntekijän kanssa henkilökohtaisesti (Arvaja, 2006).

Työelämän tikkataulumalli osoittautui mielestäni oikein hyväksi tavaksi haastatella moniulotteisen Jyväskylän Katulähetyksen työntekijöitä. Menetelmä olisi päässyt ehkä vielä paremmin oikeuksiinsa, mikäli pienryhmät, joissa haastattelut tehtiin, olisivat olleet puhtaasti lähimmistä työtovereista koottuja. Tässä tutkimuksessa piti ryhmien pienuuden vuoksi kahteen ryhmään sijoittaa myös henkilöitä, jotka eivät päivittäin työskentele keskenään.

Olisiko tulos ollut erilainen mikäli ryhmät olisi sekoitettu kokonaan Jyväskylän Katulähetyksen työntekijöistä? Toki yhteisiä haastatteluajkoja olisi ollut vaikeampi sovittaa, mikäli jokaisen ryhmän henkilöt olisivat tulleet eri yksiköistä. Mutta toisaalta keskusteluista olisi tullut hedelmällisempiä ja yhteisöllisyys olisi kasvanut koko Katulähetyksen mittakaavassa. Yksiköt olisivat ehkä kokeneet olevansa lähempänä toisiaan keskustellessaan yhteisistä asioista. Tämä olisi voinut tuoda kehittämishaasteena olevaa vuorovaikutusta ja arvostusta yksiköiden välille luontaisesti.

Haastattelutilanteita helpottivat lisäkysymykset, jotka olin tehnyt keskustelun tueksi. Niiden myötä oli luontevaa päästä keskustelussa alkuun. Ne kirvoittivat kommentteja, joihin muilla haastateltavilla oli mielipiteitä. Näin päästiin vapaaseen keskusteluun, jossa loppua kohden oli havaittavissa kunkin ryhmän yhteisöllisyyden vahvistuminen. Asiat koettiin yhteisiksi ja niistä otettiin vastuuta. Ryhmissä korostui me vastaan muut -periaate, joka parantaa päivittäistä työilmapiiriä, mutta ei toisaalta Katulähetyksen kokonaisuuden kannalta ole hedelmällinen. Läheiset työtoverit lähenivät toisiaan entisestään, mutta toisaalta yksiköiden lähentäminen toisiinsa jää Katulähetykselle jatkoasteeksi.

Tämän tyyppinen työilmapiirimittaus vahvistaa työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työssä hyvin voimisesta tulee jokaisen työntekijän asia. Tutkimustulokset osoittavat, että työntekijöiden keskustellessa ilmapiiristään alkavat he myös itse käyttäytyä sen kohentamisen edellyttämällä tavalla. Hyvän työilmapiirin myötä myös työn tuotta-

vuus kasvaa. Työnjohto voi keskittyä työn johtamiseen kun työtä ei keskeytä työyhteisön pahoinvointi.

Verrattaessa vuoden 2001 tikkataulua (kuvio 4) tämän opinnäytetyön yhteydessä tekemääni työilmapiirimittaukseen (kuvio 5) on havaittavissa historian kulku. Vuonna 2001 Erkki Arvaja oli ollut vain hetken toiminnanjohtajana kun taas vuonna 2006 tilanne on vakiintunut ja tikkataulun tulokset ovat hyvin lähellä keskitasoa (lähellä arvoa 3), suuria piikkejä positiivisessa eikä negatiivisessa mielessä tule uudemmassa kuvioista esiin.

Minulle sosionomiopiskelijana tämän tutkimuksen tekeminen oli ainutlaatuinen asia. Olen kasvanut ihmisenä tutkiessani vierasta työyhteisöä, kun on pitänyt pitää mielessä jatkuvasti tutkijan puolueeton asema. En ole saanut mennä haastatteluiden tempoiluun mukaan, mutta kuitenkin on pitänyt säilyttää empaattinen asenne, jotta haastateltavat uskaltavat tuoda näkemyksensä keskusteluihin. Tiedot työyhteisön toimivuudesta ovat lisääntyneet ja tunnen olevani valmiimpi toimimaan tulevaisuudessa lähiesimiehenä.

Olen myös saanut konkreettisia taitoja pitkäjänteisen työn tekemiseen. Asenteeni työilmapiiriä kohtaan on myös muuttunut. Vaikka ilmapiiri näyttää ulospäin hyvältä, saattaa sisällä piillä asioita, mitä ei olisi osannut arvata. Osaan tulevaisuudessa kiinnittää huomiota omaan asemaani työntekijänä siten, että huomioin päivittäin myös työtoverini. Pidän huolta itsestäni ja omasta jaksamisestani ja pyrin olemaan tasapuolinen ja helposti lähestyttävä työtovereitani kohtaan. Loppujen lopuksi työilmapiiri on kiinni kaikkien sen jäsenten hyvinvoinnista.

Tutkimustuloksia voi hyödyntää Jyväskylän Katulähetyksen ilmapiirin kehittämisessä. Kun asioita on käsitelty osa-alueittain, on niihin helppo puuttua. Työilmapiirimittaus työelämän tikkataulumallia apuna käyttäen on helppo tehdä uudelleen esimerkiksi vuosittain, jotta työilmapiirin kehittymistä voi arvioida.

Jatkotutkimushaasteena on ottaa mukaan kaikki Katulähetyksen työntekijät. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kokemaa ilmapiiriä voisi vertailla keskenään ja sitä kautta kehittää organisaatiota paremmin sen koko heterogeeninen joukko huomioivaksi.

LÄHTEET

Alanko, A. 2007. Kierrätyskeskuksen työnjohtaja, Jyväskylän Katulähetys Ry. Keskustelu 10.5.2007.

Alanko, A. 2004. Kysely 2004. Jyväskylän Katulähetys. 24.6.2004.

Arvaja, E. 2006. Kokonaisraportti. Kehityskeskustelu. Jyväskylän Katulähetys.

Arvaja, E. 2000. Mitä asioita haluan korostaa työyhteisössäni? Henkilökohtaiset muis-tiinpanot työyhteisölle esittelemisen tueksi. Jyväskylän Katulähetys.

Arvaja, E. 2002. Mitä on katulähetystyö? Vapautetut. Tiedotuslehti 3/2002. Jyväskylän Katulähetys. [Viitattu 12.2.2007.] [Http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/filebank/737-vapautet-3-2002.pdf](http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/filebank/737-vapautet-3-2002.pdf).

Arvaja, E. 2007. Puhelinkeskustelu 27.3.2007.

Arvaja, E., Moisio, E. & Kosonen U. 2006. Toiminnanjohtaja, talouspäällikkö & tutkija, Jyväskylän Katulähetys ry. Keskustelu 2.2.2006.

Bittitaivas. Atk-palvelut. Jyväskylän Katulähetys ry. [Viitattu 25.3. 2007.] [Http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/atk/palvelut.html](http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/atk/palvelut.html).

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gumme-rus.

Florin, K. 2001. Työnohjauksen raportti. Jyväskylän Katulähetys.

Hiltunen, T. 2001. Kysymyksiä työyhteisön kehittämisalueista. Jyväskylän Katulähetys.

Hintikka, U. 2005. Visio 2010:n strategiatyöskentely. Versio 3. Yhteinen arviointi vuo-desta 2004. Jyväskylän Katulähetys ry. 25.2.2005.

Jyväskylän Katulähetys ry. [Viitattu 25.3.2007 & 8.5.2007.]

[Http://www.jyvaskylankatulahetys.fi](http://www.jyvaskylankatulahetys.fi).

Kandolin, I. & Huuhtanen, P. 2006. Työaikajoustot ja hyvinvointi. Teoksessa Lehto, A.-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 121–134.

Kontiainen, N. 2006. Esimiehestä kaikki irti? Esimiestyön vaatimukset, aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet. Teoksessa Lehto, A.-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 155–175.

Kuntatyö kunnossa. 2002. Työelämän tikkataulumalli, Kangasniemi. Kuntien eläkevaikutus. [Viitattu 25.2.2006.] Päivitetty 12.3.2002.

[Http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi&menu1_id=110&menu2_id=290&id=4107](http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&lang=fi&menu1_id=110&menu2_id=290&id=4107).

Lahtinen, M. 2004. Psykologinen näkökulma työpaikkojen sisäilmasto-ongelmiin: Psykososiaalinen työympäristö ja organisaation ongelmanratkaisutaidot ongelmanvyyhdien osatekijöinä. Työ ja ihminen tutkimusraportti 25. Helsinki: Työterveyslaitos.

Maslow'n tarvehierarkia. 2007. Wikipedia. [Viitattu 8.5.2007.] Päivitetty 26.4.2007.

[Http://fi.wikipedia.org/wiki/Maslowin_tarvehierarkia](http://fi.wikipedia.org/wiki/Maslowin_tarvehierarkia).

Murto, K. 1992. Prosessin johtaminen. Kohti prosessikohtaista työyhteisön kehittämistä. Jyväskylän koulutuskeskus. Saarijärven Offset.

Niskanen, M., Murto K. & Haapamäki, J. 2000. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Toinen p. Jyväskylän koulutuskeskus. Jyväskylä: Gummerus.

Nuorisotalo Cafe center. [Viitattu 25.3.2007.]

[Http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/cafecenter.html](http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/cafecenter.html).

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rissa, K. 2006. Onnistumiset tuottavat työn iloa. Työyhteisöviesti Joulukuu 4/2006. Työhyvinvointi ja tuottavuus. Työturvallisuuskeskus, 9–10

Räisänen, K. & Lestinen, J. 2006. Kyllin hyvä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sarkkinen, M. 2006. Rakenna ja vaali luottamusta. Työ Terveys Turvallisuus 11/2006, 18–20.

Seretin, L. 2006. Kuormituksen säätely on osa johtamista. Työyhteisöviesti Joulukuu 4/2006. Työhyvinvointi ja tuottavuus. Työturvallisuuskeskus, 31.

Sutela, H. 2006. Työsuhteen määräaikaaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, A.-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 223–247.

Takari, M. 2006. Turvallisuuskulttuurin parantaminen lisää työhyvinvointia. Työyhteisöviesti Joulukuu 4/2006. Työhyvinvointi ja tuottavuus. Työturvallisuuskeskus, 19–21.

Tessio Backa. Laitoskuntoutusyksikkö ja itsenäistymiskeskus. [Viitattu 25.3.2007.] [Http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/tessiobacka](http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/tessiobacka).

Toimintasuunnitelma. 2007. Toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet vuodelle 2007. Jyväskylän katulähetys ry. [Viitattu 25.3.2007.] [Http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/filebank/750-toimintasuunnitelma2007.pdf](http://www.jyvaskylankatulahetys.fi/filebank/750-toimintasuunnitelma2007.pdf).

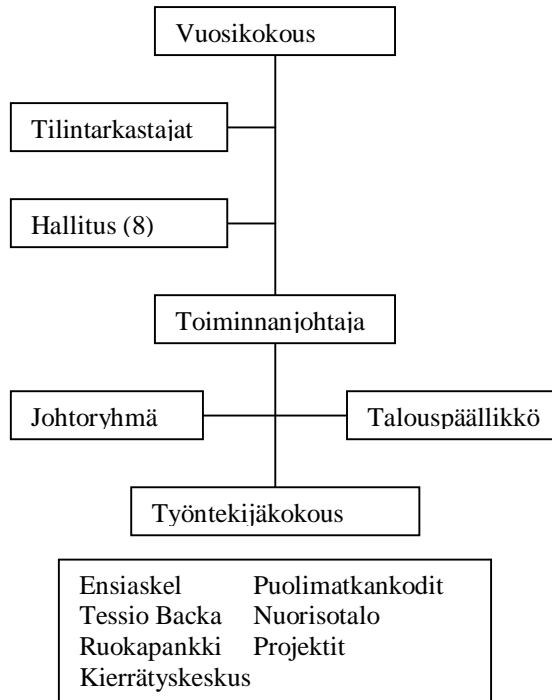
Työilmapiirin tikkataulu. 2001. Keskimääräiset tulokset. Jyväskylän Katulähetys. 4.12.2001.

Ylä-Savon aluekeskusohjelman toimintakertomus 2002. Ylä-Savon Talousalueen Liitto. [Viitattu 25.2.2006.] 30.4.2003. [Http://ylasavo.dotcom.ms/aluekeskus/Toimintakertomus_2002.doc](http://ylasavo.dotcom.ms/aluekeskus/Toimintakertomus_2002.doc).

Ylöstalo, P. 2006. Työolobarometri. Lokakuu 2005. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

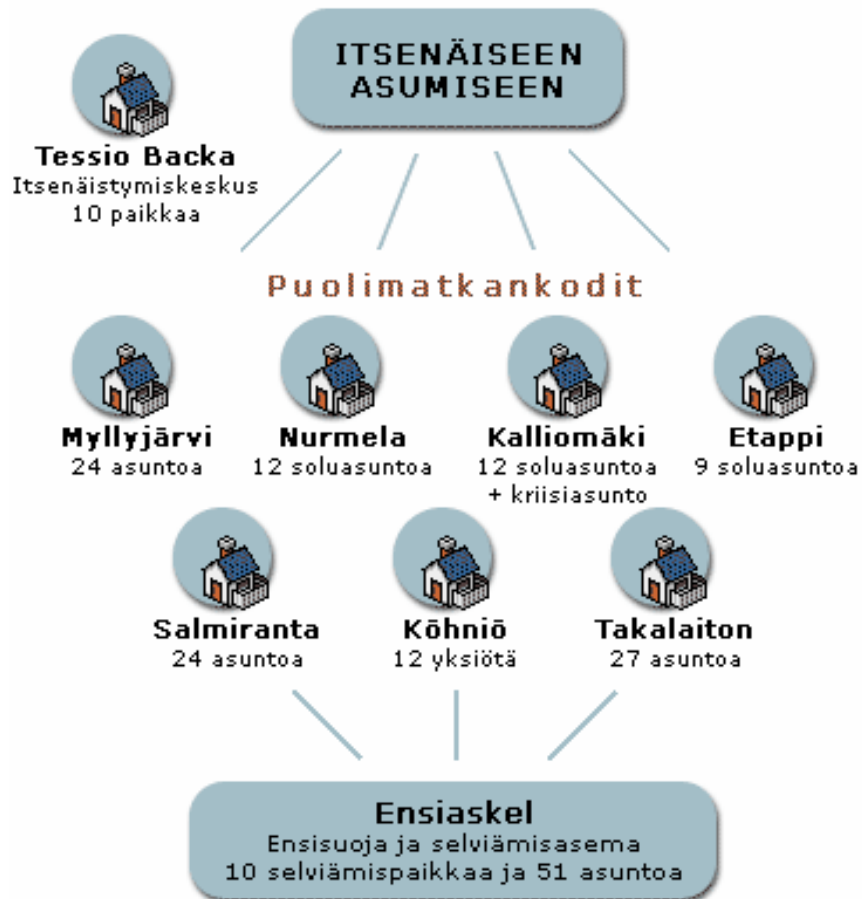
LIITTEET

Liite 1. Jyväskylän Katulähetysten organisaatio



Lähde: Toimintasuunnitelma 2007.

Liite 2. Jyväskylän katulähetysten askelmatoimintamalli



Lähde: Jyväskylän Katulähetys ry.

Työelämän tikkataulumalli

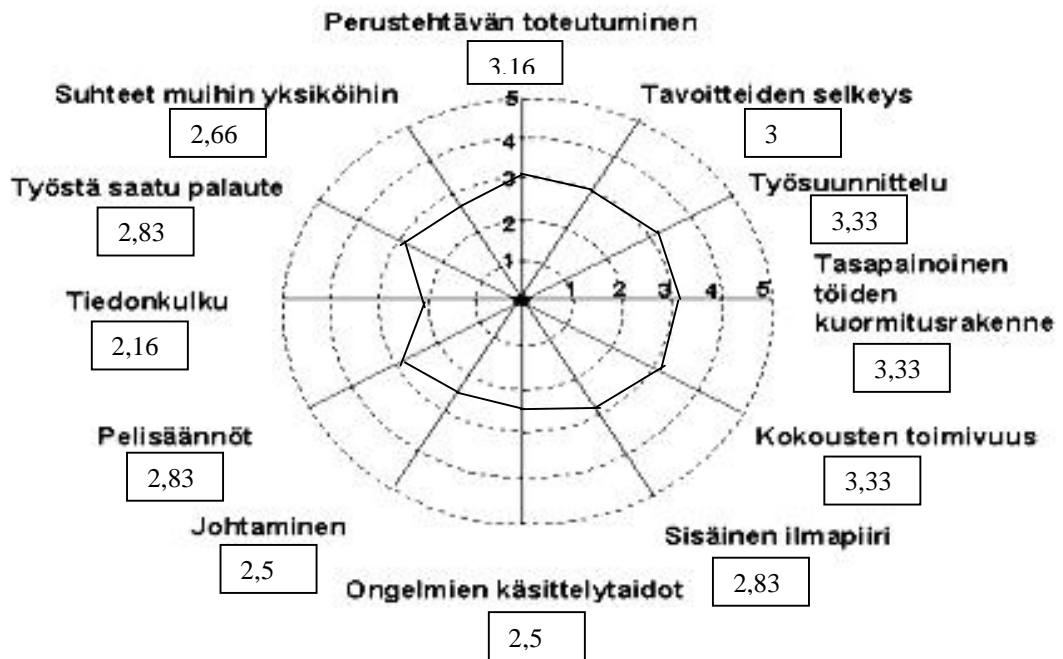


Liite 4. Apukysymyksiä helpottamaan eri sektoreiden hahmottamista

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUDEN OSA-ALUEET	
Ulottuvuus	Apukysymykset
1. Perustehtävän toteutuminen	Onko perustehtävä sinulle selvillä? Onko kaikilla samanlainen käsitys perustehtävästä? Tunnetko olevasi mukana kehittämisessä?
2. Tavoitteiden selkeys	Voitko vaikuttaa työn tavoitteisiin ja toimintatapoihin? Miten tavoitteisiin päästään? / Päästäänkö tavoitteisiin? Onko oma työsuunnitelmasi sopiva?
3. Työsuunnittelu	Voitko vaikuttaa työjärjestelyihin? Onko työnjako selkeää? Onko Katulähetyksellä mielestäsi tarpeeksi henkilökuntaa?
4. Tasapainoinen töiden kuormitusrakenne	Teetkö yhtä paljon töitä palkkasi eteen kuin työtoverisi? / Tekeekö työtoverisi yhtä paljon työtä kuin sinä? Yrittävätkö kaikki työntekijät parhaansa? Onko käytännön työvälineistö hyvä?
5. Kokousten toimivuus	Ovatko kokoukset hyödyllisiä? Koskettavatko kokouksissa käytävät asiat sinun työtäsi? Saavatko poissaolijat tarvittavan informaation kokouksien raportoinnista?
6. Sisäinen ilmapiiri	Onko uusien työntekijöiden helppo päästä työyhteisöön sisälle? Antaako työyhteisö anteeksi tehdyt virheet?
7. Ongelmien käsittelytaidot	Miten ongelma- ja ristiriitatilanteet työyhteisössä käsitellään? Otetaanko ongelmat avoimesti keskusteluun? Johtavatko keskustelut ratkaisuihin?
8. Johtaminen	Onko yhteistyö sujuvaa esimiesten kanssa? Ovatko valta- ja vastuusuhteet selkeitä? Käydäänkö kehityskeskustelut kaikkien kanssa vuosittain?
9. Pelisäännöt	Ovatko työyhteisön pelisäännöt selkeät? Kohdellaanko ihmisiä kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti? Onko työntekijöillä samanlainen näkemys toimintatavoista?
10. Tiedonkulku	Miten tiedonkulku työyhteisössä toimii? Perehdytetäänkö uusia työntekijöitä riittävästi työhönsä?
11. Työstä saatu palaute	Onko vallitseva palautejärjestelmä kannustava? Ovatko työpaikallasi toimivat arviointi- ja seurantamenetelmät? Onko ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva? Saatko (positiivista ja negatiivista) palautetta työstäsi?
12. Suhteet muihin yksiköihin	Miten suhteet muihin Katulähetyksen yksiköihin hoidetaan? Onko yhteistyö hyvää Katulähetyksen ulkopuolisen verkoston ja sidosryhmien kanssa?

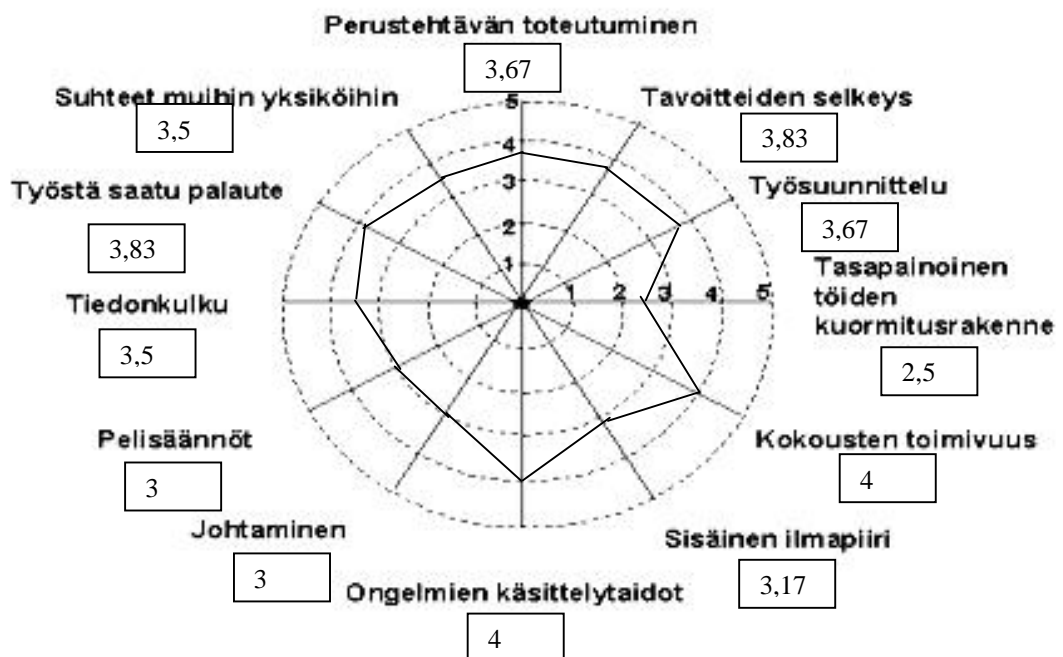
Liite 5. Ensiasteleen työntekijöiden kokemus koko Katulähetysten ilmapiiristä

Työelämän tikkataulumalli



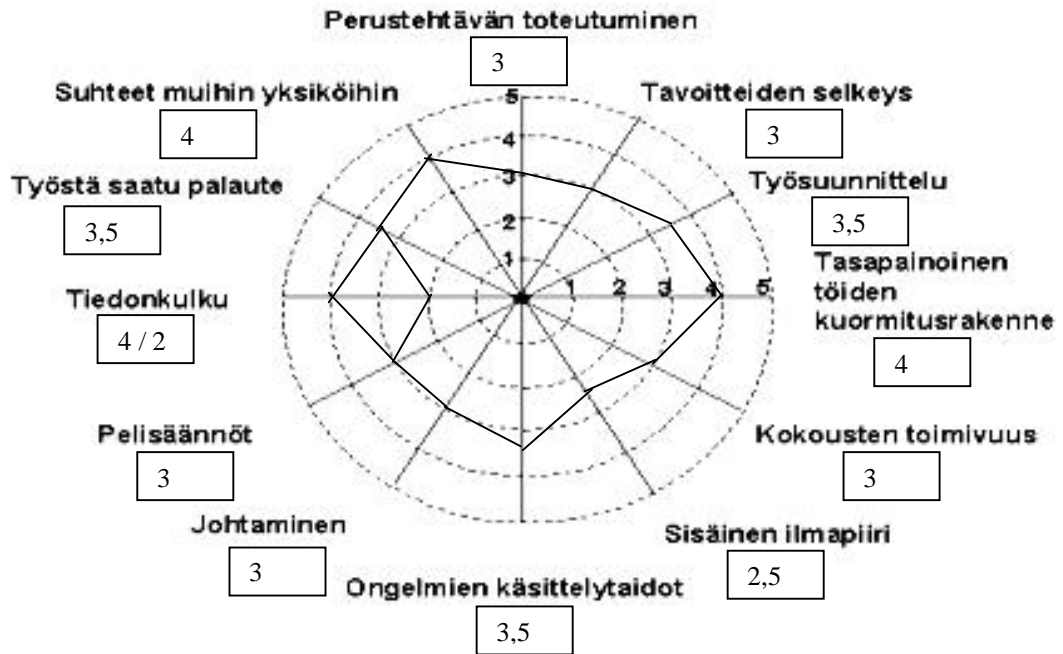
Liite 6. Tessio Backan työntekijöiden kokemus koko Katulähetysten ilmapiiristä

Työelämän tikkataulumalli



Liite 7. NuorisoCafen ja projektityöntekijöiden kokemus koko Katulähetyksen ilmapiiristä

Työelämän tikkataulumalli



Liite 8. Hallinnon ja EcoCenterin työntekijöiden kokemus koko Katulähetyksen ilmapiiristä

Työelämän tikkataulumalli

