

www.humak.fi

Opinnäytetyö

TALOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOIN- NIN KEHITTÄMINEN TURUN NUORISOPALVELUISSA

Pira Oivanen, Esa Suominen

Yhteisöpedagogi (AMK)
(210 op)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi: Yhteisöpedagogi (AMK)

Tekijät: Pira Oivanen, Esa Suominen
Opinnäytetyön nimi: TALOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN
TURUN NUORISOPALVELUSSA
Sivumäärä: 44 ja 8 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Jenny Honka
Työn tilaaja(t): Turun Nuorisopalvelut, nuorisopalvelujohtaja Annina Lehtiö-Vainio

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin kehittäminen Turun nuorisopalveluissa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Turun nuorisopalveluiden tekemällä oppimisen yksikön talotyöntekijöiden eli nuorisotilan ohjaajien työhyvinvoinnin tilaa henkilöstön näkökulmasta. Kehittämistyön tavoitteena oli löytää työhyvinvoinnilliset ongelmakohdat ja tehdä niistä kehittämisehdotukset Turun nuorisopalveluille.

Talotyöntekijä työskentelee lasten ja nuorten parissa nuorisotiloissa. Työ on suunnitelmallista ja johdonmukaista lapsen ja nuoren tukemista. Työnkuvaan kuuluu muun muassa nuorisotilan toiminnan suunnittelu ja toteutus, leiritoiminta, syrjäytymisen ehkäisy, liikunnan ohjaus ja erilaisten ryhmien ohjaus. Nuorisotilojen asiakaskunta on iältään 9-18 vuotiaita nuoria useista kulttuureista ja perhetaustoista. Nuorisotilan ohjaaja työskentelee pääsääntöisesti iltaisin ja viikonloppuisin. Turussa on 14 nuorisotilaa ja jokaisessa työskentelee kahdesta kolmeen ohjaajaa.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa yritimme ymmärtää työhyvinvoinnin tilaa. Opinnäytetyössä aineistonhankintamenetelmänä käytimme kyselyä, yksilöhaastatteluja ja benchmarkkausta. Kysely lähetettiin kaikille talotyöntekijöille ja siihen vastasi 51 prosenttia työntekijöistä. Haastattelut teimme kahdelle toiminnanjohtajalle, jotka ovat talotyöntekijöiden lähimmät esimiehet. Benchmarkkauksen teimme Kaarinan nuorisopalveluun ja benchmarkkauksen haastattelun kohteena oli nuorisopalvelujohtaja Esa Kanerva. Tämän haastattelun vastauksia vertailimme Turun nuorisopalvelujohtaja Annina Lehtiö-Vainion vastaavaan haastatteluun. Vertailimme kysymyskohtaisesti nuorisopalvelujohtajien vastaukset, jotta näimme kaupunkien erot ja yhtäläisyydet.

Aineistosta saamiemme tulosten valossa voimme todeta, että talotyöntekijöiden työhyvinvoinnissa on kehittämisen varaa. Turun kaupungilla on jo nykyisellään paljon tukitoimenpiteitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, mutta silti osa työntekijöistä kokee, ettei työhyvinvoinnin tila ei ole hyvä tai erittäin hyvä. Kehittämiskohteita olisi muun muassa viestinnässä, perehdyttämisessä ja yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella annoimme kehitysehdotuksia nuorisopalvelujohtajalle.

Opinnäytetyömme on ajankohtainen, koska Turun nuorisopalveluissa on tulossa organisaatiomuutos ja käynnissä on nuorisopalveluiden yhteistyötaitojen, vuorovaikutuksen ja työyhteisötaitojen vahvistaminen- projekti. Meidän opinnäytetyömme kehittämisehdotukset tuli osaksi projektia.

Asiasanat:työhyvinvointi, nuorisopalvelut, nuoriso-ohjaaja, työyhteisö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Name of the Degree Programme

Author: Pira Oivanen, Esa Suominen
Title: Well-being at work at the Turku youth services.
Number of Pages: 44 and 8 attachment pages
Supervisor(s): Jenny Honka
Subscriber(s): youth services manager Annina Lehtiö-Vainio

The topic of this thesis is the development of well-being at work at the Turku youth services. The aim of the thesis was to chart the well-being of youth workers of the Turku youth services, mainly the staff working inhouse as youth instructors in social spaces. The aim was to find the possible pressure points and problematic factors in work well-being and present the Turku youth services with a list of possible measures to improve matters.

An in-house youth instructor works with children and teenagers in youth social spaces. The work entails planned and consistent support of children and teenagers. The tasks include the planning and execution of activities at the youth space, camp activities, prevention of alienation, physical education coordination and coordination of different kinds of hobby groups. The customers at the youth spaces range between the ages of 9 and 18 from multicultural and varied family backgrounds. Youth instructors work mainly afternoons, evenings and weekends. Turku has 14 youth spaces and each employs 2-3 instructors.

The research was done as qualitative research, where the aim was to understand the current state of work wellbeing. A survey, individual interviews and benchmarking were used as data collection tools for the research. The survey was sent to all in-house youth workers, 51 % of which answered. Two interviews were conducted on operational managers, who were the immediate superiors of the in-house staff. The benchmarking was conducted on Kaarina youth services, with the benchmarking interview conducted with youth services manager Esa Kanerva. We compared the answers of this interview to a similar one made with Annina Lehtiö-Vainio, the services manager of Turku youth services, to see the similarities and differences of the two cities.

Based on the research material we can conclude that the well-being at work for the in-house youth workers could be improved. The city of Turku already has many practices in place to support this, but still most of the employees feel that the state of well-being is not Good or Very Good. The development targets include communications, staff training and following of mutually agreed rules and practices. We gave a list of development targets based on the research data to the youth services manager.

The thesis is relevant, because the youth services of Turku is soon entering an organizational reform and there is an ongoing project to strengthen cooperation and interaction between youth services. The development targets drafted from our thesis were included in the project.

Keywords: well-being at work, youth services, youth worker, work community

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMINEN TURUN NUORISOPALVELUSSA.....	7
2.1	Turun nuorisopalveluiden olemassa olevat tukitoimet	10
3	TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS TYÖYHTEISÖSSÄ	11
3.1	Yksilön työhyvinvointi	12
3.2	Esimiestyöskentelyn merkitys työhyvinvoinnille	13
3.3	Organisaation tuki työyhteisössä	14
3.4	Hyvinvoiva työyhteisö	16
3.5	Työ	16
4	KEHITTÄMISTYÖN TIEDONKERUUMENETELMÄT	17
4.1	Kysely Turun nuorisopalvelun talotyöntekijöille	17
4.1.1	Kyselyn analysointimenetelmä	19
4.2	Toiminnanjohtajien haastattelut	20
4.2.1	Haastattelujen analysointimenetelmä	20
4.3	Benchmarkkaus	21
4.3.1	Benchmarkauksen analysointimenetelmä	22
5	AINEISTON ANALYSOINTI	22
5.1	Kyselyn analysointi	22
5.2	Toiminnanjohtajien haastattelujen analysointi	31
5.3	Benchmarkkauksen analysointi.....	33
6	KEHITTÄMISIDEAT TURUN NUORISOPALVELUILLE	36
6.1	Kehittämistarpeet esimiestyöskentelyyn.....	36
6.1.1	Viestinnän merkitys esimiestyössä	37
6.2	Kehittämistarpeet työyhteisössä ja työpaikalla.....	38
6.3	Kehittämistarpeet työhyvinvointiin ja rakenteisiin	38
7	YHTEENVETO.....	40
	LÄHTEET	41
8	LIITTEET	44

8.1	Liite 1. Kyselyn saate.....	44
8.2	Liite 2. Kysely henkilökunnalle	45
8.3	Liite 6. Kysymykset nuorisopalvelujohtajille	50
8.4	Liite 7. Kysymykset toiminnanjohtajille.....	51
8.5	Liite 8. Pointit työhyvinvoinnin kehittämisryhmälle.....	52

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) yhtenä strategisena tavoitteena on, että työurat pitenevät kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Työuria voidaan pidentää parantamalla työoloja ja työhyvinvointia. Strategian tavoitteeseen pääsemiseen onkin jo ryhdytty toimenpiteisiin ja STM:n työsuojeluosaston johtajan Liisa Hakalan mukaan lainsäädäntö Suomessa on hyvällä tolalla. Työpaikat tarvitsevat kuitenkin edelleen tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen hyödyistä ja käytännön keinoja prosessiin. Onnistunut muutosprosessi on kiinni työpaikalla tehtävistä arjen asioista. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmä on seuraava: "Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito".(STM, 2019.)

Opinnäytetyön aiheeksi valittiin työhyvinvoinnin kartoituksen tekeminen Turun nuorisopalveluiden talotyöntekijöille. Opinnäytetyömme lopussa kerromme meidän kehittämisideamme työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kiinnostus aiheeseen nousi siitä, että Esa Suominen on työskennellyt talotyössä pitkään ja on kokemusasiantuntijana huomannut sekä haittaavia että tukevia tekijöitä työhyvinvoinnin saralla.

Ehdotimme tutkimuksen tekemistä Turun nuorisopalvelujohtaja Annina Lehtiö-Vainiolle ja hän olikin asiasta kiinnostunut, koska Turun nuorisopalveluilla oli käynnissä organisaation kehittämishanke. Hankkeen alla on nuorisopalvelujen yhteistyötaitojen, vuorovaikutuksen ja työyhteistyötaitojen vahvistaminen-projekti. Koko projektin tavoitteena on muun muassa henkilöstön sitouttaminen yhteisiin päämääriin, työyhteistyötaitojen vahvistaminen ja työkierto sekä toisten työhön tutustuminen. Projektin kesto on 1.3.2018–31.12.2020. (Vapaa-aikatoimiala, 2018.)

Kehittämishankkeen alla on kolme eri projektia, joista yksi keskittyy työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Hanke aloitettiin Kunta10 -kyselyn tulosten ja henkilökunnan palautteen pohjalta. Tämän opinnäytetyömme tarkoituksena oli arvioida työhyvinvoinnin tämän hetkinen tila talotyöntekijöiden keskuudessa ja tehdä ehdotuksia Turun nuorisopalveluiden työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimus täydentää Turun nuorisopalveluiden organisaation kehittämishanketta.

Opinnäytetyö sisältää tietoperustan työhyvinvoinnista sekä tutkimus- ja kehittämisosat. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan työhyvinvointia yleisellä tasolla ja tutkimusosa pitää sisällään kyselyn työntekijöille, haastattelut toiminnanjohtajille ja benchmarkkauksen lähikuntaan Kaarinaan. Haastattelimme Turun nuorisopalvelujohtajaa Anniina Lehtiö-Vainiota ja siitä saatuja vastauksia vertailtiin Kaarinan kaupungin nuorisopalvelujohtajan vastauksiin, joista ilmenee näiden kaupunkien erot ja samankaltaisuudet työhyvinvoinnin saralla. Tutkimusosan jälkeen on analysointiosa, jossa käsitellään aineistonhankintamenetelmillä saadut vastaukset.

Tutkimustulokset esiteltiin työn tilaajalle ja projektinvetäjälle yhteisesti sovitussa palaverissa, jossa kerrottiin myös ehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kehittämistarpeita löysimme esimiestyöskentelyn tärkeyteen, työyhteisön hyvinvointiin ja rakenteiden muokkaamiseen. Loppupäätelmät sisältävät esille nousseet kehittämistarpeet ja niiden hyötyjen pohtimisen.

2 TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMINEN TURUN NUORISOPALVELUSSA

Ajatus opinnäytetyön tekemisestä lähti kokemusasiantuntija Turun nuorisopalveluiden ohjaaja Esa Suomisen omasta tuntemuksesta, että nuorisopalveluiden työhyvinvoinnin tila oli laskenut. Lähdimme keskustelemaan asiasta nuorisopalvelujohtaja Annina Lehtiö-Vainion kanssa ja hän kertoi Turun nuorisopalveluilla olevan käynnissä Nuorisopalvelujen organisaatiokulttuurin kehittäminen-hanke, jonka alla yhtenä teemanäkökulmana on työhyvinvoinnin kehittäminen. Hankkeen alla on kolme projektia, joille kaikille on nimetty oma projektipäällikkö ja projektiryhmä. Projekteihin osallistetaan laajasti myös henkilöstöä luomalla heille tilaisuuksia, jossa he saavat oman äänensä kuuluviin. Nuorisopalvelujen organisaatiokulttuurin kehittäminen-hanke kestää vuoden 2020 loppuun asti. Loppuraportointi hankkeesta tulee huhtikuussa 2021. (Vapaa-aikatoimiala 2018.)

Lehtiö-Vainion mielestä meidän opinnäytetyömme olisi loistava lisä ja tuki osana kehittämistyötä. Kehittämistyöryhmään kuuluu Turun nuorisopalveluiden työntekijöitä eri yksiköistä ja ryhmänvetäjänä toimii nuorisotyöntekijä Sami Renberg. Tapasimme Sami Renbergin asian tiimoilta ja sovimme yhteistyökuvioista. Rajasimme opinnäytetyön koskemaan vain talotyöntekijöitä, koska työhyvinvoinnin kartoitus kaikkiin yksiköihin olisi ollut liian laaja kokonaisuus.

Työhyvinvointia on lähdetty kehittämään Turun nuorisopalveluissa, koska Kunta10-kyselyissä ja työntekijöiden palautteista on käynyt ilmi, että parantamista asian tiimoilta löytyy. Kunta10-tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kuntien työhyvinvointia ja työelämän kehittymistä. Tutkimuksen toteuttajana on Työterveyslaitos ja se tehdään joka toinen vuosi. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluu noin 90 000 kuntien palveluksessa olevaa vakinaista työntekijää ja pitkäaikaista sijaista. Tutkimus tehdään kuuteen yli 100 000 asukkaan kaupunkiin ja niiden viiteen lähikuntaan. (Työterveyslaitos 2019.)

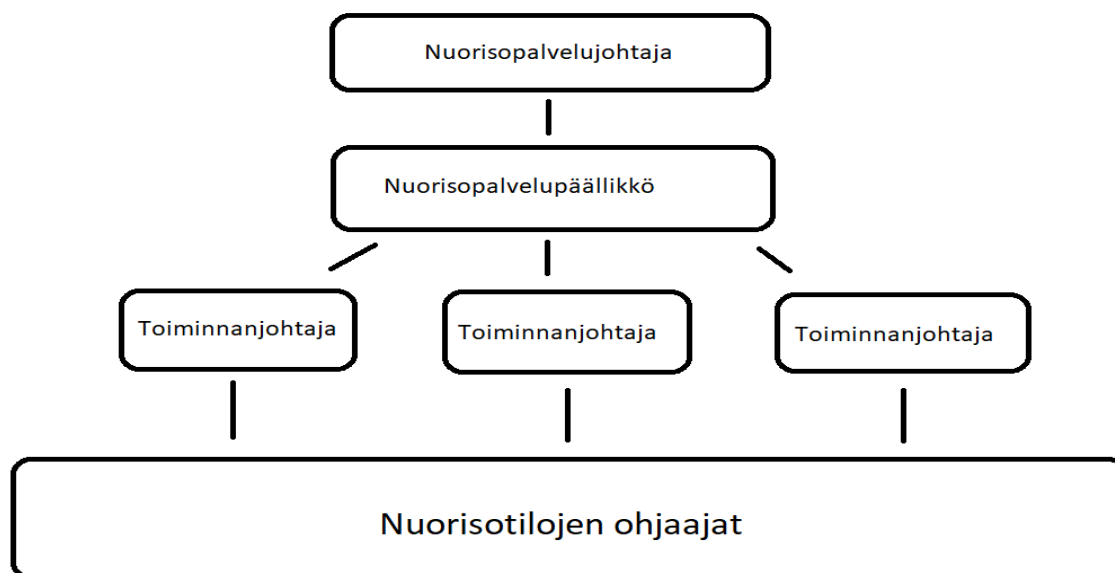
Turun nuorisopalvelut on valinnut tärkeän hankkeen, koska työhyvinvointi monilla työpaikoilla on parannettavien asioiden listalla. Kunta-alalla on tehty tutkimuksia jo vuosia työhyvinvointiin liittyen. Kuntien eläkevakuutuksen tutkimuksen (2003) mukaan liiallinen työtaakka uuvuttaa lähes puolta kyselyyn vastanneista ja tämä ennakoi työuupumusta. Tutkimuksen mukaan kunnat ovat toimineet aktiivisesti työhyvinvoinnin edistämiseksi ja suhtautuminen siihen on muuttunut myönteisemmäksi. (YLE24, 2003.)

Vaikka työhyvinvointi on ollut jo vuosia kehityksen alla, niin vuonna 2018 tehtyjen tutkimusten mukaan koettu stressi on työpaikoilla edelleen kasvanut (Arjen katsaus-tutkimus, LähiTapiola 2018) ja se vaikuttaa suoraan sairauspoissaoloihin ja työssä jaksamiseen.(Rautio 2019). LähiTapiolan lääkärin Henri Terhon mukaan työstressiä olisi tärkeä pystyä jo ennalta ehkäisemään. Hyviä keinoja olisi organisaation selvä työnjako, hyvä esimiestyö ja työpaikan avoin ilmapiiri. (Terho 2018.) Työhyvinvointiin kannattaa panostaa edelleen, koska työelämäkehittäjä, FM, Kati Raution (2019) sanoo hyvinvoivan työntekijän olevan innostunut ja aikaansaava. Hyvinvoiva työntekijä

jaksaa tehdä työnsä paremmin ja on parempi työkaveri ja helpompi johdettava. (Rautio 2019.)

Kehittämistyön kohteena oleva työyhteisö koostuu 14 nuorisotilasta, joissa työskentelee pääsääntöisesti kahdesta kolmeen ohjaajaa per tila. Lisäksi nuorisotiloissa työskentelee tuntityöntekijöitä, sijaisia, oppisopimusopiskelijoita ja työssäoppijoita. Nuorisotilat sijaitsevat fyysisesti eri puolella Turkuja ja ne on jaettu kolmeen alueeseen. Jokaista aluetta johtaa toiminnanjohtaja, jonka työpiste sijaitsee keskustan alueella. Toiminnanjohtajien työaika poikkeaa ohjaajien työajasta siten, että he tekevät vain toimistotyöaika (8.00–16.00) arkisin ja ohjaajien työaika on pääsääntöisesti ilta- ja viikonloppupainotteista. Eri työaika hankaloittaa esimiehen ja työntekijän välistä yhteydenpitoa.

Turun nuorisopalveluiden talentyöntekijöiden työnkuvaan kuuluu nuorisotilan toiminnan suunnittelu ja toteutus, leiritoiminta, tapahtumien suunnittelu ja toteutus, verkostoyhteistyö, kansainvälinen nuorisotyö ja digitaalinen nuorisotyö. Ohjaajien esihenkilöinä toimivat toiminnanjohtajat, joiden tehtäväkuvaan kuuluu nuorisotilojen johtaminen ja toiminnan kehittäminen, henkilöstöhallinto, taloudesta vastaaminen, erilaiset projektit ja välikätenä oleminen työntekijöiden ja johtotiimin välillä. Toiminnanjohtajien esimiehenä toimii nuorisopalvelupäällikkö Minna Saarinen ja hänen työnkuvaan kuuluu tekemällä oppimisen yksikön johtaminen ja kehittäminen. Tekemällä oppimisen yksikköön kuuluu muun muassa nuorisotilat, seikkailupuisto, kulttuurinen nuorisotyö ja nuorten taide- ja toimintatalo Vimma. Tätä kokonaisuutta johtaa ja hallinnoi nuorisopalvelujohtaja Annina Lehtiö-Vainio. Annina Lehtiö-Vainio vastaa koko Turun nuorisopalveluiden johtamisesta ja kehittämisestä.



Kaavio 1. Turun nuorisopalveluiden organisaatiokaavio.

2.1 Turun nuorisopalveluiden olemassa olevat tukitoimet

Turun nuorisopalveluilla on jo runsaasti työhyvinvointiin liittyviä tukitoimia. Kehityskeskustelut pidetään kerran vuodessa esimiehen ja työntekijän kesken. Kehityskeskustelun tarkoitus on auttaa työntekijää kehittämään omia kykyjä ja vahvuuksiaan. Hyvä kehityskeskustelu kehittää työntekijän ja esimiehen välistä suhdetta. (Sympa, 2019.)

Turun kaupunki tarjoaa työntekijöilleen TYKY -rannekkeen, jolla pääsee osallistumaan kulttuuritapahtumiin tai harrastamaan liikuntaa eri muodoissa. TYHY -ryhmä (työhyvinvointi -ryhmä) suunnittelee työntekijöille yhteisiä aktiviteetteja muutaman kerran vuodessa.

Turun kaupungilla on käytössä varhaisen puuttumisen hallintamalli. Hallintamallin on tarkoitus vahvistaa työntekijöiden työkykyä ja ehkäistä työkyvyttömyyttä. Se on toimintatapa, jota käyttämällä voidaan huomata työkykyä haittaavat ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja reagoidaan niihin. Esimiehillä on ohjeistus, miten tilanteessa edetään. Toimintamalliin kuuluu muun muassa kolme erilaista lomaketta, jotka helpottavat asioiden käsittelyä.

Työntekijän valmistautuminen työhyvinvoinnin tukikeskusteluun -lomake, joka tukee keskusteluun valmistautumista ja toimii keskustelun runkona. Työhyvinvoinnin tukikeskustelu -lomake, joka toimii muistiona. Se sisältää ongelmaan liittyvän ratkaisun suunnittelun, toteutuksen ja loppuarvioinnin. Työhön paluun tuki- lomake täyte-

tään, jos työntekijä on jäänyt asian johdosta esimerkiksi sairauslomalle. Siihen kirjaan poissaolon aikana tapahtuva yhteydenpito ja sovitaan työhön paluu keskustelu, jossa voidaan sopia tarvittavista tukitoimista. (Turun kaupunki, 2014.)

3 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS TYÖYHTEISÖSSÄ

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka voidaan katsoa koostuvan viidestä osa-alueesta: yksilö, esimies, organisaatio, ryhmähenki ja työ. (Kehusmaa 2011, 15).



Kaavio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Manka 2006, 2011)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. (Kehusmaa 2011, 20.)

Työterveyslaitos on määritellyt hyvinvoivan työyhteisön seuraavalla tavalla. Hyvinvoivassa työyhteisössä työilmapiiri on avoin ja siellä puhalletaan yhteen hiileen. Työntekijät saavat myönteistä palautetta ja heidän työmääränsä pidetään aisoissa. Työyhteisö

teisössä uskalletaan puhua havaituista ongelmista ja niitä pyritään korjaamaan mahdollisuuksien mukaan. (Työterveyslaitos 2019.)

3.1 Yksilön työhyvinvointi

Hyvinvoiva työntekijä on Työterveyslaitoksen mukaan motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Hän kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta työyhteisöönsä. Hän kokee onnistumisia työssään ja kokee työn imua. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on kuitenkin aina yksilön oma tunne. Tähän vaikuttaa monet tekijät muun muassa ikä, sukupuoli, työkokemus, terveydentila, perhetilanne ja persoona. Samoilla työpaikoilla ja jopa samoissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden kokemus voi olla hyvin erilainen. (Feldt, 2005, 75.)

Työntekijän työhyvinvointi on siis myös paljon yksilön omalla vastuulla. Abraham Maslow on kehittänyt jo 1940-luvulla tarvehierarkiaan perustavan mallin, josta Päivi Rauramo on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaatt-mallin, jonka avulla voi kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Portaatt ovat: TERVEYS, TURVALLISUUS, YHTEISÖLLISYYS, ARVOSTUS JA OSAAMINEN. (Rauramo 2012, 12–13.)

Työhyvinvointiin työntekijä voi itse vaikuttaa omilla terveellisillä elintavoillaan. Yksilön täytyy pitää huolta, että työ ja vapaa-aika ovat sopivassa suhteessa, jotta psykofysiologiset tarpeet täyttyvät. Lisäksi välttämättömiä perustarpeita ovat uni, ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Organisaation puolelta tässä on merkittävässä osassa työterveyshuolto, joka auttaa ja opastaa työntekijää näissä asioissa.

Turvallisuuden tunnetta työntekijä kokee, jos työympäristö on turvallinen ja työolosuhteet ergonomiset. Turvallisuutta tuo myös oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Jos työpaikalla on laadittu riskienhallintasuunnitelma ja asianmukainen työsuojelutoiminta, niin työntekijä luottaa organisaation toimivuuteen turvallisuuden osalta. (Heiske 2001, 54.)

Yhteisöllisyyttä syntyy sellaisessa työpaikassa, jossa on hyvä yhteishenki. Tähän pystyy vaikuttamaan jokainen työntekijä omalla panoksellaan hyväksymällä erilaisuutta, olemalla joustava työtilanteissa ja arvostamalla toisten työpanosta. Organi-

saation tehtävä on luoda toimivat esimies-alaissuhteet, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ, johon työntekijällä on vaikutusmahdollisuudet. (Paasivaara 54–57.)

Jokainen työntekijä tarvitsee arvostusta omassa työssään ja hänellä itsellään täytyy olla aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Arvostusta voidaan antaa oikeudenmukaisella palkalla ja palkitsemisella. Palautteen antaminen ja toiminnan arviointi pitäisi olla osana jokapäiväistä toimintaa. (Heiske 2001, 173–177.)

Osaamista voi kehittää jatkuvasti ja siinä pitää olla sekä työntekijän että organisaation aktiivinen. Jos työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja onnistumisen kokemuksia, kokee työntekijä työnsä mielekkääksi ja viihtyy siellä paremmin. (Rauramo 2012, 30.)

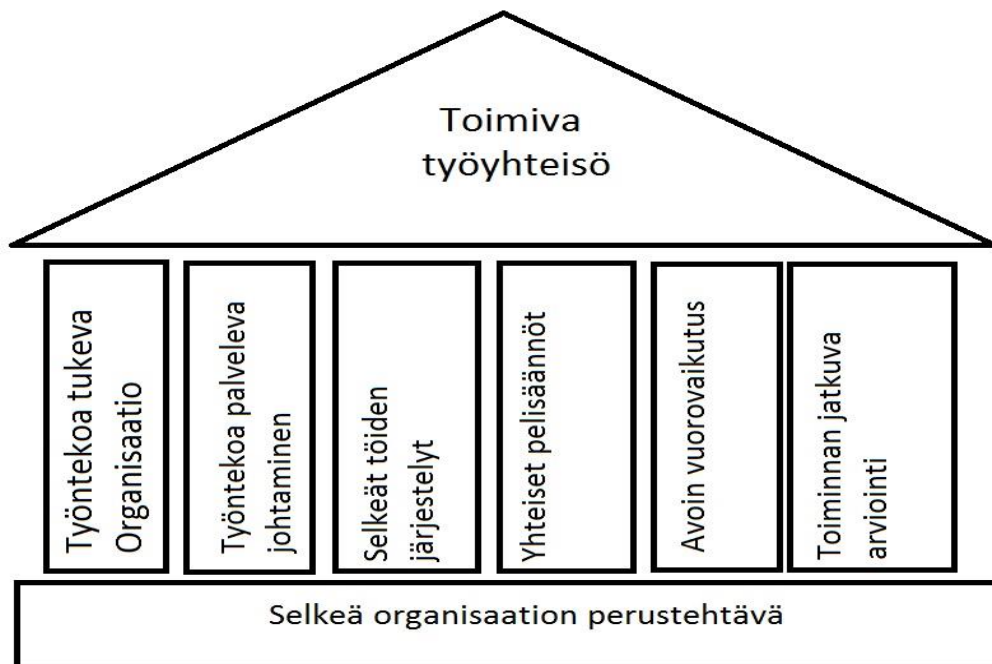
Ikä tuo omat haasteensa työhyvinvoinnille ja työhyvinvoinnillisesti ihmisen työkyky on tärkeässä roolissa. Työkyky laskee iän myötä noin 30 % ja huonolla työkyvyllä on vaikea kokea työhyvinvointia. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työkyky on varsin heterogeeninen ja voi vaihdella paljonkin laidasta laitaan. Työkyvyn heikkenemistä voidaan estää hyvällä ikäjohtamisella, hyvällä ergonomialla ja päivittäisellä reippaalla liikunnalla. Työhyvinvoinnillisesti tärkein positiivisesti vaikuttava asia työkykyyn on hyvä ikäjohtaminen. Ikäjohtaminen on päivittäisessä työnjohtamisessa ja järjestelyissä ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista. Käytännössä ikäjohtaminen on hyvää eri sukupolvien johtamista. (TTK 2019.)

3.2 Esimiestyöskentelyn merkitys työhyvinvoinnille

Hyvä esimies-alaissuhde ja arvostava, oikeudenmukainen, tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen johtaminen ovat merkittävimpiä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustatekijöitä. (Rauramo 2012, 130). Johtamisen oikeudenmukaisuus välittyy yhtenäisten toimintakäytäntöjen kautta. Kun työntekijöitä kohdellaan yhtenäisten periaatteiden mukaan, se viestittää arvostuksesta. Kuulluksi tuleminen on yksi merkittävimpiä oikeudenmukaisuutta rakentavia tekijöitä työyhteisössä. (Nummelin 2008, 126.)

Mankan mukaan oikeanlaisella johtamisella saadaan parhaat tulokset työn kehittymiselle ja sen tekemiselle. Esimiesten täytyy olla valveutuneita ja havainnoida henkilöstöä jatkuvasti, jotta olisi mahdollista jo varhaisessa vaiheessa puuttua työkykyä heikentäviin ongelmatekijöihin. Tämä ehkäisee muun muassa näistä johtuvia työpoissa-

oloja, jotka vaikuttavat suoraan organisaation tulokseen. (Manka & Manka 2016, 104.)



Kaavio 3. Toimiva työyhteisö (Järvinen 2001)

Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että työyhteisö pystyy suoriutumaan perustehtävästään hyvin ja se tapahtuu asettamalla perustehtävän mukaisia tavoitteita ja pyrkimällä myös niiden toteuttamiseen. (Paasivaara 2009, 109.)

Organisaatiossa ongelmana saattaa olla myös esimiesten pyramidimalli. Pyramidimallissa esimiehillä on esimiehet ja ylempänä on aina uusi korkeampi esimies. Tässä mallissa ylin päätäntävalta on korkealla ja kaukana arkitodellisuudesta. Mitä korkeampi pyramidimalli on, sitä hitaammin viestintä kulkee ja sitä vähemmän päätäntävaltaa on alemmilla portailla. Eniten kärsii työntekijäporras, joka joutuu odottamaan päätöksiä pitkään ja kaikki tieto ei kulkeudu välttämättä heille asti. (YLE 24, 2018.)

3.3 Organisaation tuki työyhteisössä

Organisaatiokulttuurin yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin sen vaikutuksia työntekijöiden työsuorituksiin ja sitä kautta organisaation tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Organisaatiokulttuurin vaikutusta työhyvinvointiin on kuitenkin tärkeä selvittää, koska työssään hyvinvoiva henkilöstö edistää

myös organisaation taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. (Mauno ja Ruokalainen 2005,80)

Maunon ja Ruukolaisen (2005) tekemässä tutkimusprojektissa "Organisaatiokulttuuri -henkilöstön hyvinvoinnin jarru vai edistäjä?" selvisi, että ihmisläheisyys eli keskinäinen apu ja solidaarisuus organisaation työntekijöiden välillä, henkilöstön hyvinvointi organisaation arvona ja yhteisöllisyyteen rohkaiseminen olivat elementit, jotka olivat yhteydessä suoraan tutkittaviin hyvinvoinnin alueisiin. Toisin sanoen mitä ihmisläheisempi organisaatio, sitä tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työntekijät olivat ja kokivat enemmän työn imua ja sitä vähemmän heillä oli työväsymystä. (Mauno & Ruukolainen 2005.)

Organisaatio koetaan työntekijää tukevaksi, kun organisaatio kohtelee työntekijöitään oikeudenmukaisesti, arvostaa heidän työtään, pitää huolta henkilöstönsä hyvinvoinnista ja huolehtii työntekijöistään. Kun työntekijät kokevat organisaatiokulttuurin hyväksi, on heillä tutkimuksen mukaan vähemmän stressiä, uupumista ja sairauspoissaoloja. Organisaation toimintakäytännöt rakentavat työntekijöille tunteen, että heitä arvostetaan. Parhaiten tällaiset näkyvät käytännön tilanteissa, esimerkiksi miten pitkän sairausloman aikana työntekijään ollaan yhteydessä ja miten hänen työhön paluutaan tuetaan tai pystytäänkö joustamaan työajoissa erilaisissa arjen haasteissa. Organisaation selkeät ja yhtenäiset käytännöt helpottavat myös esimiesten työtä. (Nummelin 2008, 128.)

Nummelinin (2008) mukaan" ihmisiä ei ärsytä niinkään se, että organisaatiossa tapahtuu asioita heidän mielipiteidensä vastaisesti, kuin se, että heille ei kerrota asioita". Hyvällä tiedonkululla saadaan aikaiseksi luottamusta ja luottamus on hyvän työyhteisön peruspilareista. Yhteistyö, joka perustuu luottamukseen, ennaltaehkäisee ongelmien syntyä, joista voi tulla ajan kanssa pahojakin. Luottavaisessa työyhteisössä uskalletaan puhua vaikeistakin asioista eri organisaatiotasojen välillä. Mitä suurempi tunne on luottamuksesta sen paremmin tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat. (Nummelin 2008, 60.)

3.4 Hyvinvoiva työyhteisö

Hyvinvoivassa työyhteisössä on huolenpidon ja välittämisen kulttuuri. Työntekijällä sekä esimiehellä täytyy olla sellainen tunne, että uskaltaa ottaa puheeksi huolta herättävät asiat, koskivat nämä sitten itseään, työtä tai työtoveria. Varhainen puuttuminen on työkykyä ylläpitävän toiminnan ydin ja siihen on jokaisen työyhteisön jäsenellä mahdollisuus vaikuttaa. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus saada tukea mahdolliseen ongelmaansa, mutta toisaalta myös velvollisuus ottaa puheeksi työtä hankaloittavat asiat. (Nummelin 2008, 130.)

Voidakseen hyvin työyhteisö tarvitsee yhteiset pelisäännöt, jotka ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa ja joita noudatetaan. Työelämän säännöt on pääosin määritelty laeissa ja asetuksissa, mutta sen lisäksi jokaisella työyhteisöllä on omat toimintaohjeet, määräykset ja arvot, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä. Työyhteisössä sovittuja pelisääntöjä ovat muun muassa työskentelytavat, työnjaot ja vastualueet. (Paasivaara 2009, 57–59.)

Työntekijöiden tiedossa olevat yhteiset toimintatavat ja tavoitteet auttavat esimiestä luomaan luottamusta itseään sekä organisaatiota kohtaan. Yhteisiä toimintatapoja ja visioita on syytä tarkastella ja arvioida aika ajoin yhteisissä palaverieissa. Yhteisissä palaverieissa on hyvä sopia pelisäännöt myös vuorovaikutukselle. Pelisääntöjen noudattamista valvoo pääasiassa esimies, jolle työntekijät ilmoittavat, jos säännöistä aletaan lipsumaan. Jos työpaikalla on hyvä henki, voi työntekijä ottaa sen myös suoraan puheeksi toisen työntekijän kanssa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 83–85.)

3.5 Työ

Työ voi olla ihmiselle paitsi toimeentulon, parhaimmillaan myös hyvinvoinnin ja innostuksen lähde, mutta toisaalta pahimmillaan se kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden. Työssä tärkeä asia se on tunne, että voit itse vaikuttaa omaan työhönsä.

Työn itsenäisyys ja vaikuttamismahdollisuudet ovat piirteitä, jotka saattavat auttaa vaikeimmissakin tilanteissa selviytymään ja siitä syystä niillä on suora yhteys myös työhyvinvoinnin kokemiseen. Erilaisia vaikuttamismahdollisuuksia työntekijöillä voi olla muun muassa työjärjestykseen, työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön ja työnjakoon työyhteisössä. Kaikkiin asioihin ei välttämättä voi vaikuttaa omalla työpaikalla, mutta jo tunne siitä, että saa vaikuttaa edes osittain asioihin, saa yksilön tuntemaan itsensä arvostetuksi. (Työterveyslaitos 2019)

4 KEHITTÄMISTYÖN TIEDONKERUUMENETELMÄT

Käytimme opinnäytetyössämme kvalitatiivista eli laadullista työotetta. Tarkoituksena oli selvittää, millainen on Turun nuorisopalveluiden nuorisotiloilla työskentelevien ohjaajien työhyvinvoinnin tila ja aineiston pohjalta antaa kehittämisideoita. Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat kyselyt, haastattelut ja dokumenteista kerätty tieto (Tuomi & Sarajarvi 2018). Käytimme omassa työssämme tiedonkeruumenetelminä haastatteluja, kyselyjä ja benchmarkausta.

4.1 Kysely Turun nuorisopalvelun talotyöntekijöille

Kysely on yksi yleisimmistä tiedonkeruumenetelmistä. Meidän kysely oli survey- tutkimus, jossa kaikilta kyselyyn vastanneilta kysyttiin samat kysymykset. Kyselyssä on se etu, että vastaaja jää tuntemattomaksi ja tämä oli tärkeää, koska kysyttiin arkojakin asioita. (Vilkkä 2009, 73.) Kehittämistyön näkökulmasta kysely oli tärkein tiedonkeruumenetelmä, koska peilasimme kyselyn tuloksiin muiden tiedonkeruumenetelmien tuloksia.

Teimme Turun nuorisopalvelun talotyöntekijöille kyselyn, jonka aiheena oli työhyvinvointi omassa työssä. Kyselyn tarkoituksena oli saada jonkinlainen kuva siitä, millainen tunne työntekijöillä oli omasta työhyvinvoinnista ja siitä mitkä heidän mielestään olivat ne sudenkuopat, joihin tarvitaan parannusta. Kysely toteutettiin sähköisesti ja se lähetettiin kaikkien työntekijöiden sähköpostiin. Teimme sähköisen kyselyn, koska

se sopi parhaiten opinnäytetyötämme tarvitsemamme tiedon hankkimiseen ja kaikilla oli mahdollisuus vastata siihen työpaikallaan. Sähköinen kysely toimii parhaiten silloin, kun perusjoukko on organisaation sisällä (Vilkkä 2009, 75).

Kyselymenetelmä takasi sen, että tavoittaisimme mahdollisimman monta Turun talotyöntekijöistä. Kysely tehtiin Webropol -ohjelmalla. Webropol -ohjelmalla on helppo tehdä erilaisia kyselyitä ja lähettää ne sitten sähköpostilla vastaajille.

Kysely lähetettiin kaikille talotyöntekijöille. Annoimme vastausaikaa kaksi viikkoa ja sen jälkeen viikon lisäaikaa. Arvoimme kaikkien vastanneiden kesken kahden hengen brunssilahjakortin.

Kyselylomaketta tehdessä mietimme pitkään, millaisia kysymyksiä lähdemme kysymään ja mitä haluaisimme saada niiden avulla tietää. Tarkoituksena oli asetella kysymykset niin, että kysymykset olisivat neljässä pääluokassa, joiden alle tulisi neljästä viiteen kysymystä. Pääluokat olivat esimiestyö, tiedonkulku, työyhteisö ja rakenteet. Viimeisenä viidestä kysymyksestä oli aina avoin kysymys, jotta vastaaja voi myös vapaasti kertoa mielipiteensä asiasta. Neljä ensimmäistä kysymystä oli matriisityylisiä kysymyksiä. Mielestämme matriisityyliset kysymykset sopivat meidän kyselyymme parhaiten. Työhyvinvointi on tunne ja tunnetta on vaikea mitata valmiilla vastaus vaihtoehdoilla. Matriisityyliset kysymykset sopivat meille juuri niiden mitattavuuden takia.

Kyselyn yhtenä haasteena oli saada yli puolet talotyöntekijöistä vastaamaan kyseelyyn, jotta kysely olisi validi. Kyselyyn vastasi hiukan yli puolet henkilökunnasta eli 19 työntekijää. Vastaajista 26 prosenttia oli miehiä, 68 prosenttia oli naisia ja 6 prosenttia muu-sukupuolisia. Kysyimme sukupuolta, koska halusimme tietää, onko sukupuolella merkitystä työhyvinvoinnin tunteeseen. Koska naisia oli vastanneista suurin osa, emme pystyneet arvioimaan onko sukupuolella merkitystä.

Kysymykset täytyi laatia tarkasti, että vastaajat ymmärtäisivät kysymyksen todellisen tarkoituksen ja mitä kysyjä sillä haluaa kysyä. Ennen kyselylomakkeen lähetystä annoimme lomakkeen arvioitavaksi työryhmälle, jonka tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia nuortenpalveluissa. Oli siis luontevaa, että meidän kyselylomakkeemme, joka myös käsitteli työhyvinvointia, kävisi arvioitavana kyseisessä työryhmässä. Työryhmä arvioi lomakkeen ja antoi meille muutosehdotuksia. Muutimme yhtä kysymys-

tä, johon oli sisällytetty kaksi kysymystä. Tämä olisi tuottanut ongelman, jossa vastaaja ei olisi tiennyt kumpaan kysymykseen vastaisi ja kysyjä ei olisi tiennyt kumpaan oli vastattu. Tällöin myös kyselyn analysointi olisi ollut vaikeaa. (Vilkka 2009, 88) Työryhmässä aiheutti keskustelua kysymykset, joissa kysyttiin työyhteisöistä. Osa näki työyhteisön olevan koko nuorisopalveluiden organisaatio ja osalle työyhteisö oli vain se nuorisotalon henkilökunta, jossa oli töissä. Vilkan (2009) mukaan juuri rooli on hankalaa kysymyksissä. Vastaaja ei aina saa kiinni siitä missä roolissa hänen tulisi olla kysymykseen vastatessa. (Vilkka 2009, 88.) Ehdotusten pohjalta me muokkasimme kyselylomaketta.

4.1.1 Kyselyn analysointimenetelmä

Kyselyn osalta analysointimenetelmänä käytimme koodausta, jossa etsimme kirjallista vastauksista toistuvia teemoja ja merkkasimme ne eriväreillä. Näin meillä oli jonkinlainen kuva siitä mitä olivat ne asiat, jotka toistuivat vastauksissa. (KAMK 2019) Vertailimme meidän kyselyn keskiarvolukuja Kunta10 -kyselyiden lukuihin. Meillä oli käytössä Kunta10 -kyselyjen tulokset talotyöntekijöiltä Turusta vuosilta 2016 ja 2018.

Teimme koosteen vastausten pohjalta ja jaoin koosteen neljään pääluokkaan, jotka olivat käytössä tekemässämme kyselyssä. Pääluokat olivat esimiestyö, tiedonkulku, työyhteisö ja rakenteet. Näiden alle kokosimme kyselyjen pohjalta useimmin esille tulleet asiat. Vertailimme yli ja alle kymmenen vuotta työskennelleiden vastauksia. Saimme hyvän kuvan siitä vaikuttaako työuran pituus työhyvinvointiin.

Talotyöntekijöistä vastasi kyselyyn noin puolet työntekijöistä. Saatua tietoa olisi tehnyt validimmaksi se, että vastanneiden määrä olisi ollut suurempi. Kysymyksiä oli mielestämme riittävästi, mutta avoimiin kysymyksiin olisimme toivoneet enemmän vastauksia. Niistä olisimme saaneet lisätietoa tutkimukseemme ja se olisi helpottanut talotyöntekijöiden ja johdon vastausten vertailua.

Oli tärkeä kiinnittää huomiota kysymysten muotoiluun ja asetteluun, jotta vastaaja ymmärtää kysymyksen ja sen tarkoituksen. Myös aikaa kannattaa antaa vastaamiseen mahdollisimman paljon ja muistuttaa kannattaa useasti. (Vilkka 2009, 81–89.) Pitää ottaa myös huomioon, että nykyään työelämässä työhyvinvointiin liittyviä kyse-

lyjä saattaa tulla työntekijöille useampi vuodessa ja sen takia on vaikea saada vastaajia innostumaan.

4.2 Toiminnanjohtajien haastattelut

Muina tiedonkeruumenetelminä käytimme haastatteluja ja benchmarkkausta. Haastattelu on perusmenetelmä tiedonkeruussa. Haastattelun eri muotoja ovat strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu, avoin haastattelu ja syvähaastattelu. (KAMK 2019.) Me käytimme puolistrukturoitua haastattelua, johon kysymykset olimme laatineet koskemaan tutkimuskysymyksiämme.

Haastattelut aioimme tehdä kaikille talotyöntekijöiden toiminnanjohtajille, joita on alueellisten jakojen vuoksi kolme. Suunnittelimme tekemämme heille ryhmähaastattelun, mutta päädyimme haastattelemaan heidät kaikki kuitenkin erikseen. Yksilöhaastatteluihin päädyimme, koska ajattelimme, että jokaisen on helpompi saada oma äänensä kuuluviin ja tuoda omat mielipiteensä työhyvinvoinnin tilasta esille. Kaksi toiminnanjohtajista oli vasta aloittanut työnsä kyseisessä vakanssissa ja ajattelimme, että heillä olisi mahdollisesti erilainen näkemys työhyvinvoinnista Turun nuorisopalveluissa, kuin pitkään vakanssissa toimineella. Toiminnanjohtajista yksi oli työskennellyt ennen Turkuun tulemistä muualla. Opinnäytetyössämme emme paljasta toiminnanjohtajien henkilöllisyyttä, koska he halusivat pysyä anonyymeinä.

Haastattelut olivat tärkeä osa tutkimusta, koska toiminnanjohtajat olivat se taho esihenkilöistä, jotka työskentelivät kaikkein lähimmin talotyöntekijöiden kanssa. Heillä olisi esimiehistä kaikkein selkein kuva siitä, millainen työhyvinvoinnin tila työntekijöillä on.

Olimme tehneet haastattelua varten valmiiksi 21 kysymystä, jossa kysyttiin muun muassa, palautteenannosta ja onko nuorisopalveluilla tarpeeksi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. Haastattelujen aikana teimme lisäkysymyksiä sitä mukaan, miten haastattelu eteni.

4.2.1 Haastattelujen analysointimenetelmä

Toiminnanjohtajien haastattelut äänitettiin puhelimella ja sen jälkeen litteroitiin. Käytimme haastattelujen analysoinnissa samoja värejä ja teemoja, kuin kyselyn analy-

soinnissa. Etsimme toiminnanjohtajien haastattelun litteroinnista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia henkilökunnan kyselyn kanssa. Merkkasimme sitten ne väreillä, jotka olivat samat kuin kyselyssä käytetyt. Saimme näin myös esille esimiesten haastatteluista eroavaisuudet ja yhtäläisyydet. Näimme oliko esimiehillä jostain asiasta erilainen kuva kuin työntekijöillä.

Haastattelut olivat hyvä tiedonkeruumenetelmä, vaikkakin litterointi oli erittäin työläs. Yhden tunnin haastatteluun meni helposti kuusi tuntia litterointiaikaa. Aloitimme opinäytetyön tekemisen loppukeväästä ja silloin on yksi kiireisimmistä ajoista nuorisotyössä, joten haastattelu aikojen löytäminen oli myös haastavaa.

4.3 Benchmarkkaus

Benchmarkkauskohteiksi suunnittelimme Kaarinan ja Ruskon kunnan nuorisopalvelut. Valitsimme nämä koska ne olivat pienempiä kuntia ja heillä on hiukan pienempi byrokratia. Benchmarkkauksen tarkoituksena oli selvittää, tekevätkö he jotain toisin ja mitä. Voisiko Turun nuortenpalvelut saada jotain takataskuun heiltä?

Tässäkin ongelmaksi muodostuivat aikataulut ja se, että emme saaneet Ruskon kunnalta ketään kiinni puhelimella tai sähköpostilla. Jouduimme siis jättämään Ruskon kunnan pois laskuista. Päätimme silti haastatella Kaarinan nuorisopalvelujohtajaa Esa Kanervaa ja kysyä samat kysymykset vertailun vuoksi Turun nuorisopalvelujohtajalta Annina Lehtiö-Vainiolta.

Kysymyksiä oli kaksikymmentäyksi kappaletta ja ne liittyivät muun muassa rakenteisiin, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin työssään ja reflektion tarpeeseen. Saimme näistä haastatteluista hyvän kuvan Turun ja Kaarinan eroavaisuuksista ja siitä mitä molemmissa kaupungeissa tehdään työhyvinvoinnin eteen.

Benchmarking eli vertaisanalyysiä tehdään yleensä saman alan jossain suhteessa paremmasta organisaatiosta. Vertailun kohde voi olla myös miltä tahansa muulta toimialalta. Benchmarking on menetelmä, jossa tavoitteena on oppia muiden käytännöistä ja saavuttaa parannuksia omaan toimintaan. Vertailuanalyysi auttaa paikantamaan oman organisaation heikkouksia ja laatimaan kehitysideoita. (UEF 2019.)

4.3.1 Benchmarkauksen analysointimenetelmä

Benchmarkaushaastatteluiden lisäksi tehtiin myös äänitteet puhelimella, jotka lopuksi litteroitiin. Litteroinnin jälkeen teimme taulukon, jossa vertailimme kysymyskohtaisesti haastateltavien vastaukset. Tällä menetelmällä saimme Turun Nuorisopalveluiden ja Kaarinan Nuorisopalveluiden erot ja yhtäläisyydet hyvin esille. Yksi asia, jota mietimme benchmarkauksen osalta tässä loppuvaiheessa oli, että olisi ollut kiinnostavaa ja ehkä hyödyllisempää benchmarkata jotain muuta, kuin kunta-alan toimijaa. Kaarina ja Turku ovat kuitenkin rakenteeltaan hyvin samankaltaisia. Olisiko yksityinen toimija esimerkiksi rakennusosalta antanut enemmän uusia ulottuvuuksia tutkimukselle?

5 AINEISTON ANALYSOINTI

5.1 Kyselyn analysointi

Teimme Turun Nuorisopalveluille kyselyn, johon vastasi 51 % tekemällä oppimisen yksikön talotyöntekijöistä. Turun nuorisopalveluiden työntekijöistä suurin osa on naisia ja noin kolmas osa miehiä. Kyselyyn vastanneista talotyöntekijöistä on työskennellyt Turun nuorisopalveluissa yli kymmenen vuotta noin 63 %. Loput 37 % sijoittuivat 0 vuoden ja 10 vuoden väliin.

Tässä luvussa käymme läpi henkilökunnan vastauksia ja vertailemme myös yli kymmenen vuotta työskennelleiden ja 0-10v työskennelleiden ryhmien vastauksia. Tämä sen takia, jotta saisimme kuvan myös siitä, muuttuuko työhyvinvoinnin tunne, mitä kauemmin on ollut töissä.

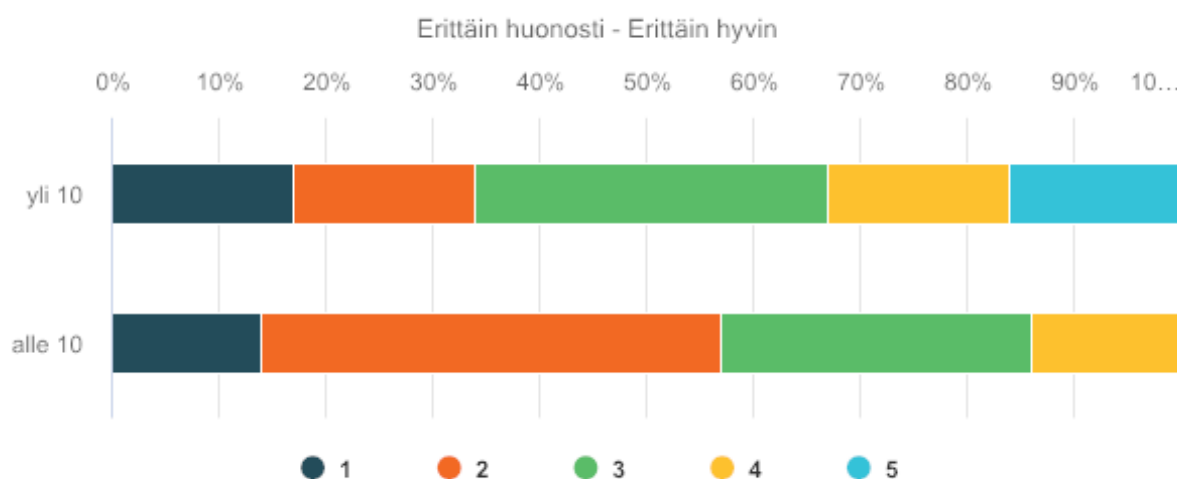
Kyselyssä oli paljon matriisikysymyksiä, joissa arvona väitteille oli numerot ykkösestä vitoseen. Numero yksi tarkoitti erittäin huonosti ja numero viisi tarkoitti erittäin hyvin. Keskityimme analysoinnissa nimenomaan niihin kohtiin, jossa vastauksien keskiarvo oli alle kolme. Niissä vastauksissa, joissa keskiarvo oli alle kolme, henkilökunta oli sitä mieltä, että asiat olivat huonosti tai erittäin huonosti. Näitä kohtia, joissa kysymysten keskiarvona oli alle kolme, oli kymmenen kappaletta. Loput kysymysten vas-

tauksista oli kolmosen yläpuolella ja muutamia vastauksia, joissa keskiarvo oli yli neljän.

Kysymyspatteristosta löytyi kymmenen kappaletta vastauksia, joissa keskiarvo tippui alle kolmen. Käymme tässä kysymyskohtaisesti läpi nämä kymmenen kysymystä.

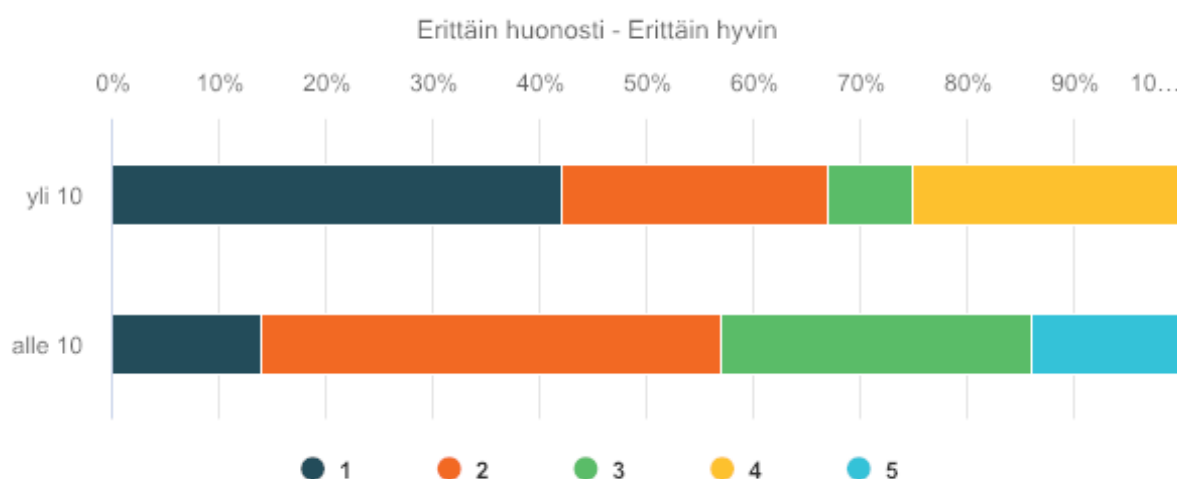
Ensimmäinen kysymys, jossa vastauksen arvo jäi alle kolmen, oli: **Saanko riittävästi tukea esimieheltäni?** Tässä keskiarvona oli 2,79, joka tarkoittaa, että suurin osa ei tunne, että saa tarpeeksi tukea esimieheltä. Kun otamme Kunta10- kyselyn tulokset mukaan tähän vastaukseen, on työntekijöillä tunne siitä, että he saavat tukea esimieheltään ollut laskussa jo vuodesta 2016. Esimiesten haastatteluissa kävi ilmi, että he toivoisivat myös enemmän aikaa henkilökunnalle.

Tarkastelimme myös yli kymmenen vuotta työskennelleiden ja alle kymmenen vuotta työskennelleiden osalta tätä kysymystä ja havaitsimme, että yli kymmenen vuotta työskennelleiden osalta prosentuaalisesti vastaukset jakautuivat aika lailla tasan kaikkiin viiteen kohtaan. Alle kymmenen vuotta työskennelleiden osalta tilanne oli toinen. Heistä 42.9 % koki, että saavat huonosti tukea esimieheltään. Tämä varmastikin sen takia, että kauemmin työssä olleet eivät tunne tarvitsevansa niin paljon tukea, koska ovat olleet nuorisopalveluiden palveluksessa jo pitkään ja esimerkiksi työskentelytavat ovat tulleet jo tutuiksi.



Saanko työstäni riittävästi palautetta?

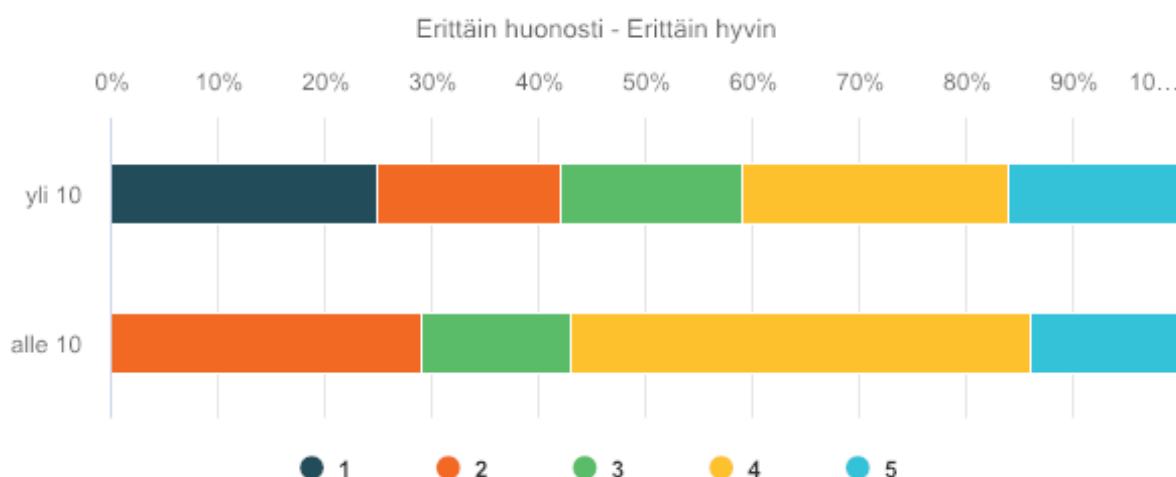
Tässä kysymyksessä vastauksien keskiarvoksi tuli 2,32 eli 63.16 % vastanneista oli sitä mieltä, että saavat huonosti tai erittäin huonosti palautetta työstään. Kun taas tarkastelimme tätä yli ja alle 10 vuotta työskennelleiden osalta, niin 42 % yli 10 vuotta työskennelleet olivat sitä mieltä, että saavat palautetta erittäin huonosti ja alle 10 vuotta työskennelleet 43 % oli sitä mieltä, että saavat palautetta huonosti. Tämä tietenkin on aika huolestuttavaa, koska työntekijät eivät tiedä tekevätkö he hyvää työtä vai onko osa-alueita mitä täytyisi mahdollisesti kehittää. Palaute auttaa työntekijää jaksamaan omassa työssään ja vahvistaa tunnetta siitä, että heidän työpanoksensa huomataan ja silloin työntekijällä on halua kehittyä omassa työssään (Työterveyslaitos 2017).



Ovatko kehittämisideat työyhteisössäni tervetulleita?

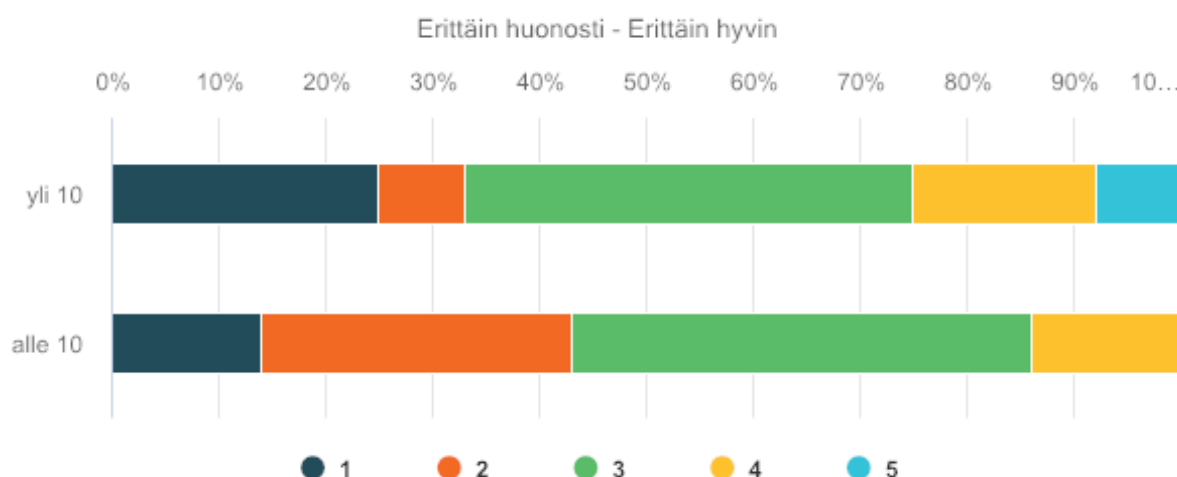
Otimme tämän kysymyksen tarkastelun kohteeksi, vaikka keskiarvo oli yli kolmen (3.11). Vaikka keskiarvo oli yli kolmen, niin se on ollut laskussa viimeiset kolme vuotta. Tähän tarkasteluun on otettu mukaan myös Kunta10-kyselyn tulokset vuosilta 2016 ja 2018. Niissä keskiarvona oli vuonna 2016 3,23 ja vuonna 2018 keskiarvo oli 3.15. Tilanne ei tietenkään ole mitenkään huolestuttava vielä, mutta nyt olisi hyvä aika puutua asiaan. Alle kymmenen vuotta työskennelleet olivat 57,17 % prosenttisesti sitä mieltä, että heidän kehittämisideat otetaan hyvin vastaan. Tämän voi selittää innostus olla mukana erilaisissa kehittämisryhmissä. Näin ollen tunne, että omat kehittämisideat ovat tervetulleita, on varmasti voimakkaampi. Yli kymmenen vuotta

työskennelleiden osalta vastaukset jakautuivat suurin piirtein tasan. 41.66 % oli sitä mieltä, että heidän ideat ei ole tervetulleita ja 41.67 % taas sitä mieltä, että ideat olivat tervetulleita. Kun työpaikalla lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, lisätään samalla huomattavasti työnhyvinvointia ja aktiivista toimijuutta työyhteisöissä (Työterveyslaitos 2019).



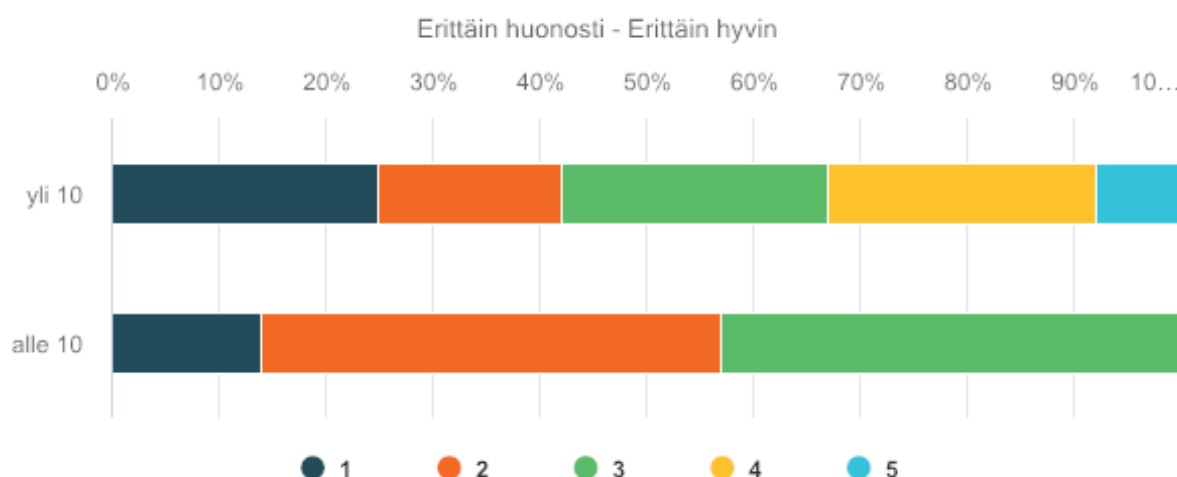
Viestitääkö työyhteisössänne asioista avoimesti ja rehellisesti?

Tunne siitä, että viestintä on rehellistä ja avointa, on laskenut myös kolmena vuotena peräkkäin. Kunta10-kyselyssä vuonna 2016 keskiarvo oli 3.58, vuonna 2018 keskiarvo oli 3.4 ja meidän omassa kyselyssä keskiarvo oli 2.68. Meidän kyselyn mukaan 36.84 % vastanneista oli sitä mieltä, että asioista viestitään rehellisesti ja avoimesti huonosti tai erittäin huonosti.



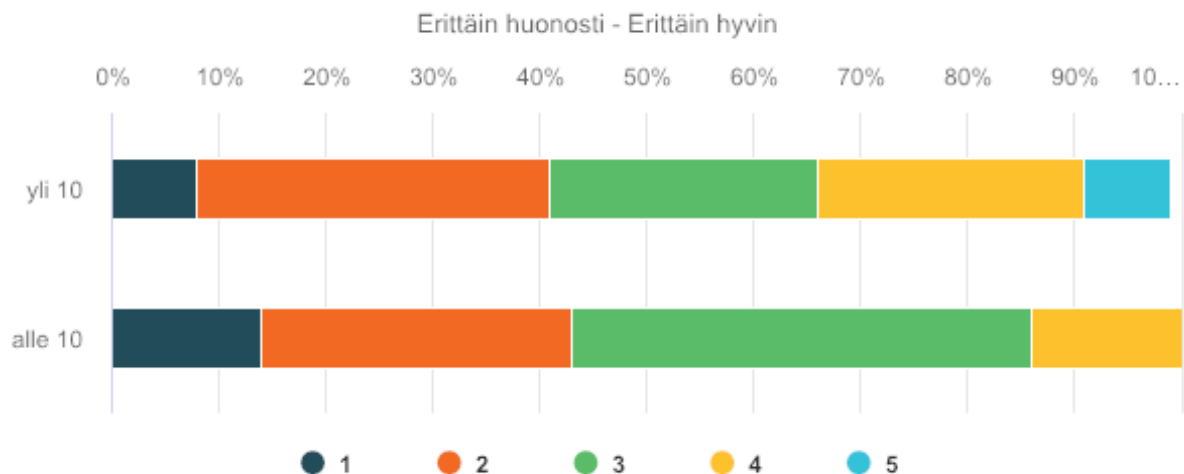
Otetaanko työntekoa häiritsevät asiat avoimesti puheeksi ja ratkaistaan?

Tämän kysymyksen osalta oli kaikkein suurin ero yli- ja alle kymmenen vuotta työskentelevien osalta. Ne työntekijät, jotka olivat työskennelleet Turun nuorten palveluissa alle kymmenen vuotta, olivat 57 % sitä mieltä, että asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan erittäin huonosti tai huonosti. Huolestuttavinta oli että, 0 prosenttia oli sitä mieltä, että asiat otettaisiin puheeksi ja ratkaistaisiin hyvin tai erittäin hyvin. Tässä kohtaa olisi todellakin parantamisen paikka. Olisi erittäin tärkeää, että työpaikalla ei jäisi asiat roikkumaan ja tulehduttamaan ilmapiiriä entisestään. Asioihin tulisi puutua heti ja ratkaista mahdollisimman nopeasti. Yli kymmenen vuotta työskentelevien osalta tilanne oli hiukan valoisampi ja heistä 33.33 % oli sitä mieltä, että asiat otetaan hyvin tai erittäin hyvin puheeksi ja ratkaistaan. Vaikkakin vähän alle puolet noin 42 % tästäkin ryhmästä oli sitä mieltä, että erittäin huonosti tai huonosti otetaan puheeksi. Kokonaiskyselyssä, jossa oli molempien ryhmien vastaukset keskiarvoksi tuli 2,58. Tämä oli toiseksi huonoin keskiarvo koko kyselyssä ja, jos otetaan mukaan Kunta10-kysely, niin keskiarvo on ollut laskussa jo kolmena vuonna peräkkäin.



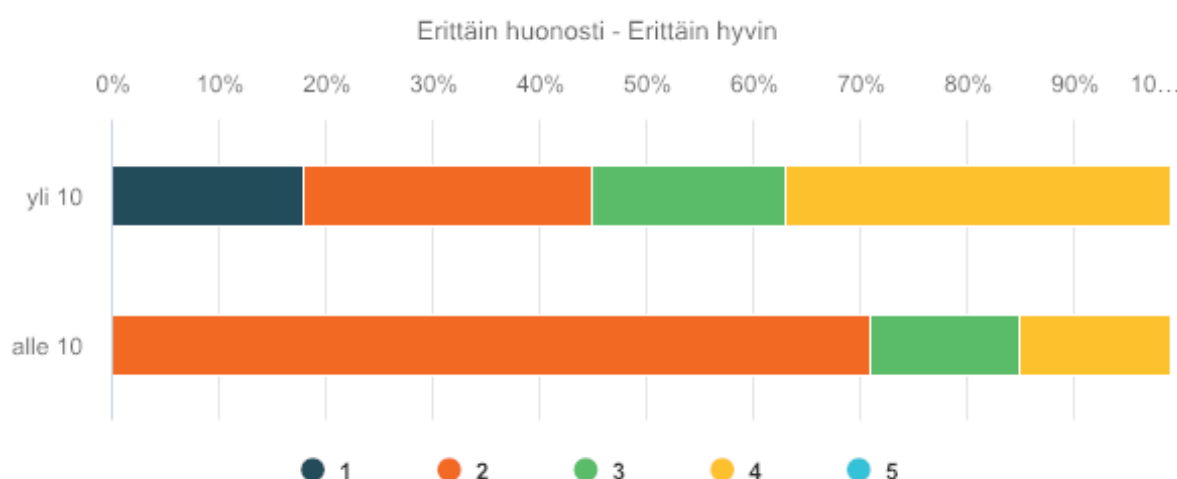
Ovatko työilmapiiriin liittyvät asiat kunnossa?

Työilmapiirin osalta keskiarvo koko talotyöhenkilökunnan osalta oli 2,79. Tämä arvo on ollut myös laskussa jo vuodesta 2016. Vuonna 2016 Kunta10-kyselyssä keskiarvo talotyöntekijöiden osalta on ollut 3,5 ja 2018 Kunta-10 kyselyssä keskiarvo oli 3,4. Kun tarkastelemme työilmapiiriä yli ja alle kymmenen vuotta työskentelevien osalta, niin molemmissa ryhmissä yli 40 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että työilmapiiri ei ole kunnossa. Alle kymmenen vuotta työskennelleiden osalta tilanne oli huolestuttavampi, kuin yli kymmenen vuotta työskentelevien osalta. Alle kymmenen vuotta työskennelleiden mielestä vain 14,29 prosenttia oli sitä mieltä, että työilmapiiri on hyvä ja 0 % sitä mieltä, että erittäin hyvä. Työntekijöiden mielestä työtehtävät eivät jakaudu tasan ja kaivattiin yhteisiä pelisääntöjä.



Miten työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan?

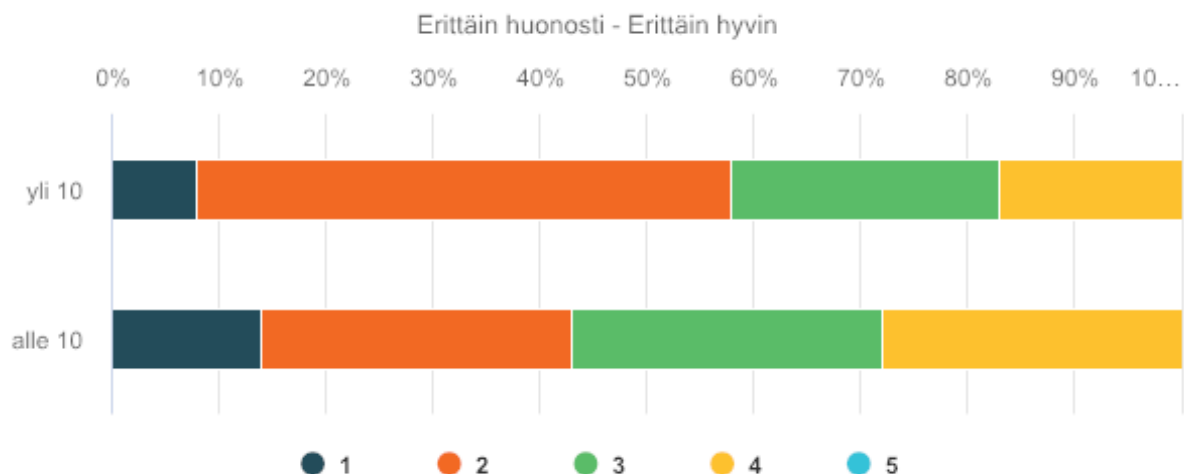
Tämän kysymyksen kohdalla alle kymmenen vuotta työskennelleet olivat näkemykseltään hyvin yksimielisiä. Jopa 71.43 % alle 10 vuotta työskennelleistä oli sitä mieltä, että työyhteisö voi kokonaisuudessaan huonosti. Vastauksissa tuli esille, että asiat joihin toivottiin kehitystä, oli kommunikaatio työkavereiden ja esihenkilöiden kesken. Myös yhteiset säännöt ja työtehtävien tasaisempaa jakautumista toivottiin. Voidaan siis todeta, että työpaikan psykososiaalinen työympäristö tarvitsisi parannusta. ”*Psykososiaalisen työympäristön muodostaa; työn johtaminen, työn organisointi, yhteistyö, viestintä ja vuorovaikutus sekä yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä.*” (Työsuojelusanasto 2006.) Yli 10 vuotta työskennelleiden osalta vastaukset jakautuivat paljon tasaisemmin. Mutta tässäkin ryhmässä 45.45 % oli sitä mieltä, että työyhteisö voi huonosti tai erittäin huonosti. Se mihin yli 10 vuotta työskennelleet toivoivat kehitystä, oli keskustelukulttuuri ja tasapuolisempaa päätöksentekoa. Kaiken kaikkiaan kysymyksen keskiarvo oli 2,61, eli hiukan alle keskitason. Tälle kysymykselle ei ollut vertailu kohtaa Kunta-10 kyselyssä.



Onko työssäni riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä?

Kysymyksessä onko riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä keskiarvoksi tuli 2,58 ja se on hiukan alle keskiarvon. Työntekijät eivät siis tunne, että Turun Nuorisopalveluilla olisi tarpeeksi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. Meidän haastattelujemme mukaan Turussa on kuitenkin työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä runsaasti. Turussa on matalan kynnyksen malli käytössä, jossa pyritään nimensä mukaan ajoissa puuttumaan tilanteisiin ja sitä kautta tukea työhyvinvointia. Vuosittain on starttipäivät ja TYHY-päivät. Työntekijät saavat myös TYKY-rannekkeen, jolla voi mennä Turun kaupungin tarjoamiin liikuntapaikkoihin tai kulttuuritapahtumiin. Kerran vuodessa on myös kehityskeskustelut ja joka toinen vuosi Kunta10- kyselyt. Kunta10- kyselyjen tulokset käydään yhdessä henkilökunnan kanssa läpi ja niiden pohjalta tehdään kehittämissuunnitelmat. Työergonomia myös huomioidaan työpaikalla ja työntekijän on mahdollisuus saada tarvitsemat työvälineet, jotta työergonomia olisi kunnossa. Tästäkin kysymyksestä emme löytäneet vertailu kohtaa Kunta10- kyselystä. Voisimme kumminkin vertailla mitä alle ja yli 10 vuotta työskennelleet vastasivat. Tässä kysymyksessä yli 10 vuotta työskennelleet olivat 58,33 % sitä mieltä, että työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä on huonosti tai erittäin huonosti. Vain 16,67 % oli sitä mieltä, että niitä oli hyvin. Kun taas alle kymmenen vuotta työskennelleet 42,86 % oli sitä mieltä, että niitä oli huonosti tai erittäin huonosti ja 28,57 % vastasi hyvin. Kummassakaan ryhmässä ei ketään ollut sitä mieltä, että työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä olisi erittäin

hyvin. Työtyytyväisyyttä tukevia asioita on käyty henkilökunnan kanssa läpi viimeksi kolme vuotta sitten. Tästä voi johtua, että kaikki uudet työntekijät eivät välttämättä tiedä mitä kaikkea kaupungilla on tarjota työhyvinvoinnin edistämiseen. Kyselyn mukaan työntekijät pitivät myös kehityskeskustelua turhana, joka ei johda mihinkään. Toivottiin myös sijaiskäytäntöjä kuntoon ja konkreettisia ratkaisuja silloin, kun tulee esille työuupumusta.



Kiinnitetäänkö työyhteisössäni huomiota jaksamiseen?

Tässäkin kysymyksessä työntekijät olivat 53,6 % sitä mieltä, että jaksamiseen kiinnitetään huomiota huonosti tai erittäin huonosti. Turussa on käytössä varhaisen puutumisen malli, jonka tarkoituksena on jo varhaisessa vaiheessa ilmoittaa esimiehelle, jos esimerkiksi sairauspoissaoloja alkaa kertymään huolestuttavan paljon. Silloin esimies pyytää työntekijän keskustelemaan ja yhdessä käydään läpi mistä sairauspoissaolot voisivat johtua ja miten niitä pystyisi vähentämään. Haastatteluissa tuli esille, että työterveys on erittäin ruuhkainen ja tästä syystä asiat eivät mene tarpeeksi nopeasti eteenpäin. Työntekijöillä on mahdollisuus työnohjaukseen, mutta kyselyjen pohjalta työnohjaukseen ei oltu täysin tyytyväisiä. Sitä ei nähty turhaksi, mutta ei myöskään täysin toimivaksi.

Kysymyspatteristossa oli siis 26 kysymystä, jossa vain kymmenessä kysymyksessä menttiin keskiarvallisesti alle kolmen. Hyviäkin asioita oli, kuten erilaisuuden hyväksyminen työpaikalla, jossa keskiarvoksi tuli 3,7. Myös tarvittavien laitteiden ja työvälineiden kunto oli keskiarvoltaan yli keskitason. Työntekijöiden näkemys omista henkistä ja fyysisistä voimavaroista oli myös parempaa keskitasoa. Varsinkin fyysiset voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin oli keskiarvoltaan 3,8. Vastauksissa tuli esille, että työntekijät toivoivat reflektiota ja työnpurkua, jotka olisivat loistava lisä työssä jaksamiseen.

5.2 Toiminnanjohtajien haastattelujen analysointi

Esimiehistä osa on ollut jo pitkään töissä ja omaavat kokemuksen kautta hyvän tiedon työhyvinvoinnista ja niistä tukitoimista, joita kaupunki pystyy työnantajana heille tarjoamaan. Osa esimiehistä on taas ollut vain hetken töissä ja heille on hiukan epäselvää mitä on tarjolla ja mitkä ovat käytännöt. Näin ollen olisi tärkeää panostaa esihenkilöiden perehdyttämiseen kunnolla, jotta he taas voivat myös perehdyttää uudet työntekijät kunnolla. (toiminnanjohtaja 2, 2019.)

Kaupungilla on ollut aiemmin enemmän työhyvinvointia tukevia tekijöitä, mutta leikkauksien takia niistä osa on karsiutunut. Tälläkin hetkellä ne ovat hyvät ja kattavat. Tänä vuonna työhyvinvointiin on taas kiinnitetty enemmän huomiota ja työhyvinvointillisia tekijöitä kehitetään. Toivomuksena oli, että työntekijöillä olisi mahdollisimman matala kynnyks tulla kertomaan ongelmista, jotta niihin voidaan puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehet yrittävät parhaansa mukaan vastata ja viedä eteenpäin työntekijöiden kehittämisideoita. Aina siihen ei ole mahdollisuutta tai ne jäävät byrokratian rattaisiin. Raha on myös kehitysideoiden esteenä. (toiminnanjohtaja 1, 2019.)

Esimiehillä on myös tunne, että heillä ei ole aikaa tehdä omaa perustehtäväänsä kunnolla, koska heidän pitää kehittää toimintoja ja olla mukana eri hankkeissa. Haastatteluissa tuli myös esille, että taloja voisi olla vähemmän per esihenkilö, jotta olisi enemmän aikaa henkilökunnan ongelmille ja asioille. (toiminnanjohtaja 2, 2019.) Osa

työntekijöistä toivoo, että esimiehillä olisi enemmän aikaa antaa tukea arkisissa ongelmatilanteissa.

Haastatteluista käy ilmi, että esimiesten mielestä työntekijöillä on hyvä käsitys siitä, mitä heiltä odotetaan ja mitkä ovat heidän vastuualueensa työssään. Työnkuvat ovat enimmäkseen kunnossa, vaikka mukaan mahtuu muutamia nuorisotaloja, joissa työntekijöillä on hiukan epäselvää oma työkuvansa ja talon tarpeet. Tämä johtuu pitkälti siitä, että uudet talot ovat niin sanottuja monitoimitaloja ja niissä ei työnkuva ole aivan selvä vielä. Työnkuvat tullaan päivittämään lähiaikoina. (toiminnanjohtaja 2, 2019.)

Esimiesten mukaan työntekijät kertovat avoimesti heille työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Työhyvinvoinnillisissa asioissa Turun Nuorisopalveluissa on selkeät linjaukset, miten näihin puututaan ja miten toimitaan. Ensin keskustellaan työntekijän kanssa ja kartoitetaan mitä voidaan tehdä, jos kysymys on isommasta paketista, niin mukaan tulee myös muita toimijoita. Yleensä työterveys ja luottamusmies ovat mukana isommissa ongelmissa. (toiminnanjohtaja 1, 2019.)

Kerran vuodessa käydään kehityskeskusteluja henkilökunnan kanssa, jossa on mahdollisuus myös kertoa työhyvinvoinnillisista asioista. Henkilökunnalle tehdyssä kyselyssä todettiin, että kehityskeskustelut eivät henkilökunnan mielestä johda mihinkään. Tämä tietenkin syö kehityskeskustelujen uskottavuutta, vaikka kehityskeskustelut ovat paras hetki työntekijälle kertoa omista tuntemuksistaan esihenkilöille.

Esihenkilöt eivät näe ongelmallisena eri työaikaa työntekijöiden kanssa. Työntekijöillä on päivän alusta muutama tunti samaa työaikaa kuin toiminnanjohtajilla. Silloin voi ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa ja sähköpostiin vastataan heti kun mahdollista. (toiminnanjohtaja 1, 2019).

Haastattelussa tuli kumminkin esille, että muutamana päivänä viikossa olisi hyvä ehtiä käymään taloilla moikkaamassa työntekijöitä. Näin varmasti saataisiin myös luottamusta esimiesten ja työntekijöiden välille, joka on ollut viime vuodet kadoksissa. (toiminnanjohtaja 2, 2019.) Tästä voimme päätellä myös, että luottamusta ja oikeudenmukaisuutta kaivataan niin esimiestasolla, kuin työntekijätasolla.

Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua kehittämisryhmiin ja tätä kautta olla vaikuttamassa päätöksiin, jotka koskevat heitä. Tämä tietenkin tarkoittaa työntekijältä aktiivista otetta ja kiinnostusta olla vaikuttamassa omaan työnkuvaan ja siihen mitä työ tulee pitämään sisällään.

5.3 Benchmarkkauksen analysointi

Aloitimme benchmarkkauksen haastattelemalla Kaarinan nuorisopalvelujohtajaa Esa Kanervaa. Haastattelussa oli noin kaksikymmentä kysymystä, jotka keskittyivät työhyvinvointiin ja niihin palveluihin, joita Kaarinan kunta pitää sisällään. Haastattelu kesti noin tunnin ja siinä ajassa saimme kattavan kuvan, siitä millaisia palveluita Kaarinassa on työntekijöille ja siitä mitä ero kaikella on Turkuun. Päätimme, että esitämme samat kysymykset myös Turun nuorisopalvelujohtajalle Annina Lehtiö-Vainiolle. Näin saimme vertailukohdetta Kaarinasta saatuihin vastauksiin ja löytäisimme helposti eroavaisuudet. Molemmat haastattelut tallennettiin ja litteroitiin.

Litteroimme haastattelut, jotta niistä oli helpompi katsoa yhteneväisyydet ja eroavaisuudet. Teimme näistä sitten taulukon, josta helposti näimme näiden kahden kaupungin erot.

Näkyvin ero on tietenkin nuorisotalojen ja henkilökunnan määrässä. Siinä missä Kaarinassa on viisi taloa ja viisi vakituista työntekijää, niin taas Turussa viisitoista taloa ja jokaisessa talossa kahdesta kolmeen vakituista työntekijää. Tämä tarkoittaa luonnollisesti, että hallittava työhyvinvointikokonaisuus on suurempi Turussa, kuin Kaarinassa. Kaarinan kohdalla näimme huonoksi asiassa tässä yksin työskentelyn, joka vaikuttaa työturvallisuuden tunteeseen (Kanerva 2019). Turussa ollaan tämän asian kanssa yksimielisiä ja yksintyöskentelyyn ei kannusteta (Lehtiö-Vainio 2019).

Turun nuorisopalvelut ovat tulevan syksynä muuttamassa nykyistä organisaatiomallia, jossa tekemällä oppimisen yksikkö oli aika suuri kokonaisuus. Nyt tähän on reagoitu ja uudeksi kokonaisuudeksi tulee alueellisen nuorisotyön yksikkö. Alueellisen nuorisotyön yksikkö on halittavampi kokonaisuus, jossa voidaan keskittyä paremmin alueellisen nuorisotyön kehittämiseen ja tukemiseen. (Lehtiö-Vainio 2019.) Kaarinassa ei myöskään ole niin paljon esimiehiä työntekijän ja nuorisopalvelujohtajan välis-

sä. Turussa tämä on aiheuttanut hiukan päänsäryä, koska tieto ei liiku aina nopeasti ja asian sisältö saattaa muuttua matkalla. (Lehtiö-Vainio 2019) Muuten Turussa oltiin tyytyväisiä esimiesten määrään.

Miten kaupungit sitten huolehtivat työntekijöidensä työhyvinvoinnista? Kaarinassa viikoittaiset palaverit ovat ne, missä yleensä keskustellaan asioita. Kaksi kertaa vuodessa on suunnittelupäivät, jossa ollaan porukassa ja kehityskeskustelut pidetään kerran vuodessa. Henkilökunnalla on mahdollisuus saada alennuksia kansalaisopistoon ja uimahalliin. Työntekijällä on käytössään työterveyspalvelut. Ennen nämä palvelut ovat olleet kattavampia, mutta leikkauksien takia joistain on ollut pakko luopua. (Kanerva 2019.) Turussa kaupunki käyttää varhaisen puuttumisen mallia ja tässä toiminnanjohtaja on avainasemassa. Hänelle tulee ensimmäisenä tieto, jos on jotain mistä pitäisi olla huolissaan, kuten lyhyiden sairaslomien määrä. Tämän jälkeen toiminnanjohtaja keskustelee työntekijän kanssa ja koittaa selvittää onko kaikki hyvin. Työntekijä saavat myös TYKY-rannekkeen, jolla on mahdollista mennä Turun kaupungin omiin kulttuuri- tai liikuntapaikkoihin. TYHY-ryhmä toteuttaa virkistyspäivän muutaman kerran vuodessa ja ryhmä koostuu vapaaehtoisista työntekijöistä. Työergonomia on otettu nuorisotaloilla huomioon ja työntekijät voivat pyytää itselleen tarpeen mukaan työergonomiaa tukevia toimistokalusteita, kuten nousevia pöytiä, joissa voi tehdä tietokoneella tehtävät työt seisaaltaan. Työnohjausta saa pyydettäessä koko työyhteisölle tai vaikka yksilönä, jos siihen on tarvetta. Kerran vuodessa on kehityskeskustelut ja niissä työntekijä voi myös keskustella toiminnanjohtajan kanssa mielestä askarruttavista asioista. (Lehtiö-Vainio 2019.)

Haastatteluissa ei tullut esille oliko Kaarinassa varhaisen puuttumisen mallia käytössä. Turussa malli on saanut kiitosta ja se mielletään esimiesten keskuudessa hyväksi. Turku on tietenkin suurempi kaupunki ja näin ollen on enemmän rahaa käyttää työhyvinvointipalveluihin. Turussa oli selkeästi enemmän ja laajemmin tyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. Kaarinan suurin etu on taas pienempi byrokratiakoneisto ja parempi tiedonkulku. Tieto henkilökunnan ongelmista tulee nuorisopalvelujohtajalle nopeammin.

Miten tätä kaikkea sitten mitattiin Turussa ja Kaarinassa? Molemmat kaupungit kuuluivat Kunta10 -kyselyn piiriin, Kunta10 -kysely pidetään joka toinen vuosi ja tulokset

käydään yhteisesti henkilökunnan kanssa läpi. Keskustellaan ja yritetään ymmärtää kyselyssä tulleiden asioiden merkitystä ja sitä mitä voidaan tehdä, jotta saataisiin esille tulleet asiat paremmiksi. Turussa on myös KuntaQ -kysely (kaupungin oma kysely), joka lähetetään vuoro vuosina Kunta10-kyselyn kanssa. Turussa esimiehet tekevät kyselyiden pohjalta toimenpidesuunnitelman omalle yksikölleen. (Lehtiö-Vainio 2019.) Haastattelun aikana Kaarinassa ei ollut tullut vielä mitään huomioitavaa kyselyn pohjalta, koska he ovat tulleet Kunta10 mukaan vasta viime vuonna, joten heillä ei ollut vertailukohdetta aiempaan (Kanerva 2019).

Molemmissa kaupungeissa on erilaisia työryhmiä, joiden tehtävä on kehittää työhyvinvointia. Kaarinassa ryhmiä oli yksi, kun taas Turussa työryhmiä on neljä. Turussa on käynnissä myös organisaation kehittämishanke ja sen alapuolella kolme projektia, josta yksi keskittyy nimenomaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tämä nimenomainen projekti syntyi huomiosta, että työtyytyväisyys ja työhyvinvointi on ollut Nuortenpalveluissa laskussa. Se että Kaarinassa työryhmiä oli paljon vähemmän, selittyy pelkästään sillä, että organisaatio on paljon pienempi.

Yksi kysymyksistä koski työnkiertoa ja onko sellaista kummassakaan organisaatiossa. Turussa ollaan kokeilemassa työnkiertoa jossain vaiheessa. Tällä hetkellä se on vasta suunnitteluvaiheessa ja suunnittelu jatkuu syksyllä. Kaarinassa on viimeksi kaksi vuotta sitten tehty laajempi työnkierto, jossa kehityskeskustelujen aikaan kysyttiin jokaiselta työntekijältä kiinnostusta vaihtaa työpistettään toiseen. Silloin ketään ei ollut kiinnostunut vaihtamaan paikkaa. Taloja on kyllä mahdollista vaihtaa heti, jos henkilökunnasta ihmiset niin haluavat. Tarkoittaen tietenkin, että sieltä toiselta talolta myös halutaan vaihtaa. Ketään ei väkisin vaihdeta. Kaarinassa oltiin sitä mieltä, että sellainen mekaaninen vaihto ei onnistuisi heillä. (Kanerva 2019.)

Turussa on mietitty työnkiertoa eri näkökulmasta, jossa talon toinen työntekijöistä lähtisi pois ja toinen jäisi. Silloin talolla olisi aina yksi työntekijä, joka olisi nuorille tuttu ja osaisi talon tavat. Myöskään silloin uusi tulokas ei olisi tyhjän päällä ja saisi tukea ja perehdytystä vanhalta työntekijältä. Muutaman vuoden päästä tapahtuisi taas kierto, jossa se vanhempi työntekijä kiertäisi toiselle talolle. Näin nuorilla pysyisi aina sellainen tutuksi tullut ohjaaja talolla. (Lehtiö-Vainio 2019.)

Yhteenvedona voidaan mainita, että Turun nuorisopalveluissa on reagoitu hienosti laskevaan työhyvinvointiin. On huomattu, että vanha organisaatiomalli oli liian raskas hallittava yhdelle esimiehelle ja tästä johtuen tehdään organisaatiomuutoksia, jotta olisi enemmän aikaa henkilökunnan tukemiselle. Nuorisopalveluilla on myös menossa organisaation kehittämishanke ja siihen kuuluu myös työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämisprojekti. (Lehtiö-Vainio 2019.)

Täytyy silti muistaa, että toiminnanjohtajat ovat varhaisen puutumisen mallissa avainasemaassa ja heidän työnsä tulee mitoittaa niin, että heillä on aikaa keskittyä henkilökunnan hyvinvointiin. Molemmissa kaupungeissa oli kattavasti työhyvinvoinnilisia tukitoimia. Näitä tukitoimia tulisi käydä henkilökunnan kanssa säännöllisesti läpi, jotta tieto niistä toimenpiteistä ja mahdollisuuksista olisi kaikilla.

6 KEHITTÄMISIDEAT TURUN NUORISOPALVELUILLE

Kokosimme aineiston pohjalta kehitysideoita, jotka ovat kehittämistarpeet esimiestyöskentelyyn, kehittämistarpeet työyhteisössä ja työpaikalla ja kehittämistarpeet työhyvinvointiin ja rakenteisiin. Esittelemme tässä nämä kolme kehittämisaluetta ja niihin kehitysehdotuksia.

6.1 Kehittämistarpeet esimiestyöskentelyyn

Toiminnanjohtaja on tärkeässä osassa, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Hän on se henkilö joka ensimmäisenä huomaa, jos on jotain hullusti tai kun työntekijä tarvitsee tukea työhyvinvointiin tai apua omaan jaksamiseen. Esimiestyöskentely on tärkeä osa työnhyvinvointia ja vaikka esimies ei voi luoda itsessään työhyvinvointia, voi esimies muun johdon kanssa luoda ne olosuhteet, jotka ovat motivoivat ja jossa työhyvinvointi voi syntyä.

Esimiesten työ tulisi mitoittaa niin, että hänellä on aika hoitaa perustehtävä kunnolla ja tämän kautta antaa myös tarvittaessa tukea työntekijöille. Perustehtävän tunnistaminen on jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä. Haastatteluissa tuli ilmi, että vaikka esimiehet tietävät hyvin perustehtävänsä, niin heillä on niin paljon muita projekteja, että tämä saattaa kärsiä. Nummelinin (2008) mukaan työelämän muutokset näkyvätkin selkeimmin esimiestyössä. Työtehtävät lisääntyvät ja muuttuvat vaativammiksi ja

laajemmiksi. Mitä enemmän esimiehellä on alaisia, sitä suurempi vaara hänellä on uupua oman työtaakkansa alle. Esimiesten työnkuormitusta täytyisi ehkäistä tarjoamalla heille tarvittavaa tukea omalta esimieheltään, työnohjausta tai mahdollisesti jakamalla työtaakkaa muille, esimerkiksi palkkauksen kautta. Kun esimies voi hyvin, se vaikuttaa koko työyhteisöön positiivisesti, kun taas esimiehen uupumus saattaa uuvuttaa koko työpaikan henkilöstön, koska he eivät saa tarvitsemaansa tukea. (Nummelin 2008, 26.)

Uusien esimiesten osalta tulisi kiinnittää huomiota erityisesti perehdyttämiseen. Silloin uudella esimiehellä olisi tarvittavat tiedot ja taidot, kun häneltä kysytään tai tarvitaan jotain. Näin ollen ei menisi turhaa aikaa asioiden selvittämiseen. Työpaikalla olisi hyvä olla kattava perehdytysuunnitelma/-aineisto, jota täytyy myös jatkuvasti päivittää, koska työnkuvat muuttuvat ajan myötä.

Ikääntyvän henkilöstön kohdalla tulisi erityisesti kiinnittää huomiota ikäjohtamiseen. Ikäjohtamisen vahvoja puolia on erisukupolvien tiedon ja taidon jakaminen. Esimiehen tulisi osata johtaa tasapuolisesti kaikkia sukupolvia ja saada heidän työtehtävät organisoitua niin, että eri sukupolvet haluavat oppia ja tehdä töitä yhdessä. Näin saataisiin se hiljainen tieto hyödynnettyä, joka ikäihmisillä on. Ikäjohtamisella saadaan kasvatettua ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja samalla kasvatettua työhyvinvointia. (TTK 2019.)

6.1.1 Viestinnän merkitys esimiestyössä

Tiedonkulku oli yksi asia, johon työntekijät toivoivat parannusta ja selkeyttä. Esimiehiä ei aina saada kiinni ja silloin asiat jäävät roikkumaan. Eri työajat ovat tietenkin yksi syy siihen, että aina esimies ei ole tavoitettavissa. Tiedonkulun merkitystä ei voi liikaa vähätellä. Hyvät viestintäkäytännöt ovat jokaisen hyvin toimivan työpaikan tärkeimpiä asioita. Jos viestintä ei toimi, se vaikuttaa työprosesseihin, jotka hidastuvat ja vaikutus heijastuu asiakkaisiin eli nuoriin. Heikko viestintä voi aiheuttaa yhteistyöongelmia työpaikan sisällä ja aiheuttaa turhaa negatiivista energiaa. Työntekijät käyttävät aikaansa ja energiaansa asioiden vatvomiseen ja selän takana puhumiseen. Viestintä onkin Hakalan mukaan tärkein työelämätaito. (Hakala 2015, 16–20.)

Viestinnässä ja vuorovaikutuksessa osasyllinen saattaa löytyä myös henkilöstä itsestään. Työntekijänkin täytyy itse olla aktiivinen kysymään ja ottamaan selvää asioista. Viestintä on muuttanut muotoaan ja nykyään onkin käytössä kasvokkain tapahtuvan viestinnän lisäksi suuressa roolissa sähköinen viestintä, joka helpottanee yhteydenpitoa, vaikka yhteistä työaikaakaan esimiehillä ja työntekijöillä on niukasti.

6.2 Kehittämistarpeet työyhteisössä ja työpaikalla

Tutkimuksemme mukaan työyhteisöissä ja omassa työpisteessä kaivattiin kehittämistä seuraaviin asioihin. Kyselyjen mukaan yhteisten pelisääntöjen puuttuminen tai niiden noudattamatta jättäminen oli asia, joka nakersi työilmapiiriä ja sen kautta työhyvinvointia. Olisi erittäin tärkeää, että sovitusti rakennetaan pelisäännöt, joiden puitteissa kaikki tekisivät ja noudattaisivat sovittuja sääntöjä. Tässä tietenkin toiminnanjohtajilla on iso rooli, että näitä yhdessä sovittuja sääntöjä noudatetaan ja kenellekään ei tulisi eri vapauksia. Näin ollen myös estetään työntekijöiltä tunne, jossa joku toinen on saanut tehdä jotain mikä muilta on kiellettyä. Heiske toteaaakin kirjassaan, että esimiehen tärkein tehtävä onkin organisoida työnjakoa, työtapoja ja työolosuhteita tasa-arvoisesti ja siten, että jokainen uskaltaisi tuoda esille työpaikalla esiintyvät epäkohdatkin (Heiske 2001, 186).

Toisena kohtana, joka tuli työntekijöiltä oli aikaa työnsuunnittelulle kunnolla ja aikaa reflektointiin. Olisi hyvä, jos työpäivän päätteeksi olisi aikaa keskustella työpäivästä ja varsinkin silloin, kun on tapahtunut jotain sellaista mikä on järkyttänyt tai saanut muuten vaan miettiä. Oli se sitten tullut asiakkaiden suunnalta tai työntekijä on itse toiminut tavalla mikä on jäänyt mietityttämään. Tiedonkulkua tulisi myös kehittää ja kyselyjen pohjalta tulikin selkeästi esille, että välillä tulee esimerkiksi tilanteita, missä pyydetään suunnitelmia seuraavalle päivälle ja onkin unohdettu kertoa, että deadlinet ovat huomenna. Tämä tietenkin lisää turhaa stressiä ja sekoittaa päivän suunnitelmat.

6.3 Kehittämistarpeet työhyvinvointiin ja rakenteisiin

Työhyvinvoinnin kannalta meidän kehitysideat ovat seuraavanlaisia. Työn suunnittelulle tulisi antaa mahdollisimman paljon aikaa. Jos suunnittelu joudutaan tekemään

talojen aukiolojen puitteissa, on se pois suoraan asiakkailta ja työntekijöille tulee turhaa painetta, jolloin suunnitelmastakaan ei tule hyvä. Hyvin suunniteltu työviikko auttaa parantamaan työhyvinvointia, koska silloin ei joudu koko ajan stressaamaan tulevista töistä. Työn purkuun ja reflektioon pitäisi olla myös aikaa työpäivän aikana. Näin ollen työntekijöiden ei tarvitsisi miettiä näitä asioita kotona, vaan he voisivat keskittyä kotona perheeseen ja kerätä voimia seuraavaa päivää varten. Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työn voisi jättää työpaikalle ja tehdä vastapainoisesti jotain muuta. Jos töissä sattuneita tapahtumia ei pääse purkamaan, saattaa työntekijän emotionaalinen kuormittuminen nousta liikaa, koska joutuu itse etsimään selviytymiskeinoja tällaisiin tilanteisiin. Tämä taas johtaa henkiseen väsymykseen, joka altistaa ihmisen kokonaisvaltaiseen työuupumiseen. Työajat olisivatkin tärkeä suunnitella siten, että edellä oleville asioille löytyisi riittävästi aikaa.

Työajat ovat tietenkin hiukan hankalat varsinkin perheellisille työntekijöille. Tälle asialle ei oikeastaan voi kauheasti tehdä, koska asiakaskunta tavoitetaan silloin kun heillä on vapaa-aikaa ja tämä on iltaisin. Jolloin työajat ovat väkisininkin iltapainoitteisia. Kun olimme Kaarinan nuorisopalveluiden puolella tekemässä haastatteluja, niin kävi ilmi, että heillä on vaan kolme iltaa viikossa ja se näyttää riittävän heidän tarpeisiinsa. Tämä saattaisi olla hyvä käytäntö Turun nuorisopalveluissa. Talotyöntekijöiden työaikaa voisi muuttaa, kehittämällä heidän työnkuvaansa erilaiseksi. Esimerkiksi talotyöntekijä voisi olla kaksi- kolme iltaa viikossa nuorisotilassa ja muut päivät tehdä nuorisotyötä jalkautuen kaduille, kouluihin ynnä muihin paikkoihin missä nuoria on heidän alueellaan. Tämä toki tarkoittaisi suurempaa muutosta organisaation sisällä ja kokonaan uutta toimintamallia.

Kehityskeskustelun kohdalla työntekijöillä oli selkeä kuva siitä, että sitä ei nähdä toimivaksi, vaikka se koetaan tarpeelliseksi. Kehityskeskustelua tulisi korjata niin, että työntekijät näkisivät sen potentiaalin, joka kehityskeskusteluissa on. Kehityskeskustelu on kuitenkin tärkeä hyvinvoinnin tukimuoto ja tilaisuus, missä on mahdollista saada palautetta esimieheltä oman kehityksensä tueksi. Kehityskeskusteluun vaikuttaa sen vuorovaikutuksen laatu, mikä on työntekijän ja esimiehen välillä. Työntekijällä on halu kokea arvostusta ja hyväksytyksi tulemistä työssään, toki negatiivistakin palautetta täytyy antaa, jos siihen on tarvetta. Kehityskeskustelun tarkoitus kuitenkin ole se,

että silloin aina annetaan palauteryöppy koko vuoden osalta, vaan palautetta pitää antaa aina, kun siihen on mahdollisuus. Tärkeintä kehityskeskusteluissa olisikin se, että työntekijä tulisi kuulluksi ja pääsisi arvioimaan ja kehittämään omaa työtään. (Nummelin 2008, 141–143.)

7 YHTEENVETO

Meidän mielestämme opinnäytetyö onnistui hyvin ja saavutimme tavoitteet, jotka tilaaja oli meille asettanut. Opinnäytetyön tilaaja oli tyytyväinen tuotokseen ja kehitysehdotuksiin. Opinnäytetyötä hyödynnetään Turun nuorisopalveluiden työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen-projektissa.

Opinnäytetyö ”talotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen” on tilaajan näkökulmasta tärkeä ja ajankohtainen aihe. Tilaajan mielestä opinnäytetyön tekijät ovat onnistuneet opinnäytetyössään tuomaan esille talotyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä kartoittamaan työhyvinvoinnin nykytilaa Turun kaupungin nuorisopalvelujen alueellisessa nuorisotyössä. Opinnäytetyötä hyödynnetään Turun kaupungin nuorisopalveluiden organisaatiokulttuuria ja organisaation toimintatapoja kehitettäessä. (Lehtiö-Vainio 2019.)

Opinnäytetyötä tehdessä opimme, että aineistonkeruumenetelmänä benchmarkkaus olisi kannattanut tehdä kuntasektorin lisäksi johonkin toiseen organisaatioon. Työhyvinvointi kuuluu jokaiseen työyhteisöön ja näin ollen työhyvinvoinnin tukitoimet ovat kaikkialla erilaiset. Näitä eri alojen työhyvinvointi rakenteita benchmarkkaamalla olimme voineet saada uusia innovatiivisia näkemyksiä nuorisoalalle.

Tulosten perusteella voimme päätellä, että työhyvinvoinnin tila on ollut laskussa Turun nuorisopalveluissa jo muutaman vuoden. Turun nuorisopalvelut on havahtunut tilanteeseen ja lähtenyt tekemään toimenpiteitä sen parantamiseksi. Toimenpiteitä ovat organisaation muutos, jolla saadaan nykyinen liian raskas kokonaisuus helpommin hallittavaksi ja kehitettäväksi kokonaisuudeksi. Työntekijöille ja johdolle järjestetään koulutuksia, joissa yhdessä pohditaan ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

LÄHTEET

Ahlroth, Minea 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla - ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo: Edita

Esimies 1, toiminnanjohtaja. 22.05.2019. Turku. Esa Suominen.

Esimies 2, toiminnanjohtaja. 22.05.2019. Turku. Esa Suominen.

Hakala, Jukka 2015. Miten saan viestini perille. Porvoo: Brains Helsinki

Heiske, Pirkko 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Kirjayhtymä

Itä Suomen yliopisto 2019. Benchmarking. Viitattu 06.09.2019.
<http://www.uef.fi/benchmarking>

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2019. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Viitattu 06.09.2019. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta>

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kanerva, Esa, nuorisopalvelujohtaja. 24.04.2019. Kaarina. Esa Suominen, Pira Oivanen

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Karisto

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija 2005. Työ leipälajina. Keuruu: PS-kustannus

Lehtiö- Vainio, Annina, nuorisopalvelujohtaja. 20.06.2019. Turku. Esa Suominen

Manka, Marja-Liisa & Manka Marjut 2016. Työhyvinvointi. Pro Talentum

Mäntylä, Juha-Matti 2018. Työpaikan tehottomin osa saattaa olla oma pomosi. YLE24. Viitattu 8.9.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10453540>

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WSOY

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi

Paasivaara, Leena & Nikkilä Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kotimaa/Kirjapaja

Puljujärvi-Seila, Vuokko 2014. Varhainen välittäminen -työhyvinvoinnin johtamisen keinona. Viitattu 7.9.2019. <https://docplayer.fi/281213-Turun-kaupungin-tyokyvyn-hallintamalli-kunnon-tyon-paiva-7-10-2014-turun-kaupunki-tyokykykoordinaattori-vuokko-puljujarvi-seila.html>

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Edita

Rautio, Kati 2019. Kohti aitoa työhyvinvointia. Opinahjo verkkolehti. Viitattu 30.8.2019. <https://opinahjo.fi/kohti-aitoa-tyohyvinvointia/>

Sarkinen, Marja 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Työterveyslaitos / Työ Verkkolehti 2017. viitattu 18.7.2019. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>

Sympa 2019. Enemmän irti kehitykeskusteluista. Viitattu 6.9.2019. <https://www.sympa.com/fi/kirjasto/ebookit-ja-oppaat/kehitykeskusteluopas/>

Talouselämä 2018. Stressaako? Joka kolmas ei usko saavansa apua työpaikalta. Viitattu 1.9.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/stressaako-joka-kolmas-ei-usko-saavansa-apua-tyopaikalla/70d4d7d7-cb9f-3ab7-b8b7-4956744e839f>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turun kaupunki, Vapaa-aikatoimiala 5/2018. Nuorisopalvelujen yhteistyötaitojen, vuorovaikutuksen ja työyhteisötaitojen vahvistaminen- projektin asettaminen. Pöytäkirja 16.5.2018. 5733-2018.

Työturvallisuuskeskus TTK 2019. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Viitattu 07.09.2019. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Työterveyslaitos 2019. Kunta10-tutkimus. Viitattu 15.6.2019. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>

Työterveyslaitos 2019. Työn kehittäminen. Viitattu 18.7.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>

Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi. viitattu 21.7.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

YLE uutisten artikkeliarkisto 2003. Työmäärä uuvuttaa kunta-alalla. Viitattu 3.9.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-5142326>

8 LIITTEET

8.1 Liite 1. Kyselyn saate

Hei,

olemme Esa Suominen ja Pira Oivanen Humanistisesta Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Turun kaupungin nuortenpalveluille. Opinnäytetyössä tutkimme työhyvinvointia tekemällä oppimisen yksikössä. Tarkoituksena on löytää kipukohdat ja etsiä ratkaisumalleja työssäjaksamiseen.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja kaikki vastaukset käsitellään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen, joten haluamme että vastaatte rehellisesti ja kipeitäkin aiheita kaihtamatta.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan M Kitchen & Cafe -lahjakortti, joka sisältää brunssin kuohareineen kahdelle lauantaina tai sunnuntaina. Nyt varmaan kaikki miettivät miten vastaukset pysyvät anonyymeinä? Kun olette vastanneet kyselyyn, niin lähettäkää nimenne ja puhelinnumeronne Esan sähköpostiin : esa.suominen@turku.fi ja silloin olette mukana arvonnassa 😊

Kyselyyn menee aikaa 5-10 min ja viimeinen vastauspäivä on keskiviikko 13.3.

Kiitos jo etukäteen kaikille vastanneille!

Esa ja Pira

8.2 Liite 2. Kysely henkilökunnalle

Työhyvinvointi

1

1. Sukupuoli

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu

2. Kauanko olet työskennellyt Turun nuortenpalvelussa?

- ☐ 0-3v
- ☐ 3-5v
- ☐ 5-10v
- ☐ yli 10v

Esimiestyö ja johtaminen

tässä kyselyssä työyhteisöllä tarkoitetaan lähiesihenkilön alaista yksikköä

3. Tiedän / tunnen perustehtäväni

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

4. Saan riittävästi tukea esimieheltäni

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

5. Saan työstäni riittävästi palautetta

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

6. Ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät Turun nuorisopalveluiden kokonaistavoitteisiin

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

7. Kehittämisideat ovat työyhteisössänne tervetulleita

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

1

8. Mitä esimiestyöskentelyyn liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?

Työ ja osaaminen

tässä kyselyssä työyhteisöllä tarkoitetaan lähiesihenkilön alaista yksikköä

9. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☒	☐	☐	Erittäin hyvin

10. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

Erittäin huonosti 1 2 3 4 5 Erittäin hyvin

11. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

12. Ergonomia on huomioitu työpaikallani

1

2

3

4

5

Erittäin huonosti

☐

☐

☐

☐

☐

Erittäin hyvin

Työyhteisö

tässä kyselyssä työyhteisöllä tarkoitetaan lähiesihenkilön alaista yksikköä

13. Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti

1

2

3

4

5

Erittäin huonosti

☐

☐

☐

☐

☐

Erittäin hyvin

14. Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus

1

2

3

4

5

Erittäin huonosti

☐

☐

☐

☐

☐

Erittäin hyvin

15. Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan

1

2

3

4

5

Erittäin huonosti

☐

☐

☐

☐

☐

Erittäin hyvin

16. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

17. Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

18. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

19. Mitä työyhteisöön liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?

Työhyvinvointi ja työkyky**20. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä**

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

21. Työyhteisössäni kiinnitetään huomiota jaksamiseen

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvin

22. Minun on helppoa rajata työ- ja vapaa-aikani

1 2 3 4 5

Erittäin huonosti ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin hyvin

23. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

1 2 3 4 5

Erittäin huonosti ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin hyvin

24. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

1 2 3 4 5

Erittäin huonosti ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin hyvin

25. Työyhteisössäni on työhyvinvointi rakenteita (vakituiset ajat työnpurkamiselle / suunnittelulle / reflektiolle, asiakaspuolelle tms)

1 2 3 4 5

Erittäin huonosti ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin hyvin

26. Mitä työhyvinvointiin / rakenteisiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?

8.3 Liite 6. Kysymykset nuorisopalvelujohtajille

Kysymykset Nuorisopalvelujohtajat

Nimi:

Kauanko olet työskennellyt Kaarinan Nuorisopalveluissa?

Ammattinimike?

Mitä työnkuvaasi kuuluu?

Kuinka paljon on talotyöntekijöitä Kaarinassa ja kuinka monta taloa?

Kuinka paljon esimiehiä on sinun ja talotyöntekijöiden välissä?

Miten omasta mielestäsi Kaarinan kaupunki huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista?

Mitkä ovat viralliset toimet/keinot miten työhyvinvointia ylläpidetään?

Mitataanko työhyvinvointia ja millaisilla mittareilla?

Onko työhyvinvointiin liittyviä työryhmiä ja miten usein kokoontuu, ketä ryhmään kuuluu?

Miten työntekoa häiritsevät asiat otetaan puheeksi ja miten ne ratkaistaan?

onko tietty prosessi ja millainen se on?

Onko työnkiertoa?

Onko työntekijöillä selkeät roolit ja vastualueet?

Pystytäänkö työntekijöiden kehittämisideoihin vastaamaan?

Annetaanko työntekijöille palautetta ja missä yhteydessä?

Onko aikaa reflektointiin?

Miten hoidatte tiedonkulun työntekijöille?

Onko työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa muutoksiin (esim. organisaatiomuutokset)?

Millaiset työajat on talotyöntekijöillä ja onko niissä ollut muutoksia aiempaan?

Onko tullut hyviä käytäntöjä työhyvinvointiin liittyen ja onko vielä jotain kehitettävää?

8.4 Liite 7. Kysymykset toiminnanjohtajille

1. Nimi
2. Asema/ koulutus
3. Työnkuva
4. Kauanko olet ollut töissä Turun Nuorisopalveluissa/ nuorisotyössä yleensä
5. Minkä alueen esimies olet
6. Tunnetko oman perustehtäväsi ja mitä siihen kuuluu. Onko aikaa tehdä perustehtävä kunnolla?
7. Annatko mielestäsi tarpeeksi tukea työntekijöille ja miten
8. Annatko palautetta työntekijöille ja missä yhteydessä/miten
9. Tietävätkö työntekijät mitä heiltä odotetaan
10. Pystytäänkö työntekijöiden kehittämisideoihin vastaamaan/viemään eteenpäin
11. Onko alueellasi kaikilla työntekijöillä selkeät roolit ja vastuut
12. Vastaako osaamisesi työn vaatimuksia
13. Kertooko työntekijät työhyvinvointiin liittyvistä asioista sinulle
14. Miten työntekoa häiritsevät asiat otetaan puheeksi ja miten ne ratkaistaan
15. Pyytävätkö työntekijät apua, jos töissä on ongelmia
16. Koetko, että oman alueesi työilmapiiri on hyvä
17. Mitä työyhteisöön liittyviä asioita alueellasi tulisi kehittää
18. Onko mielestäsi Nuorisopalveluilla tarpeeksi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä
19. Näetkö ongelmallisena sen, että on eri työaika kuin työntekijöillä
20. Mitä rakenteisiin liittyviä asioita kehittäisit
21. Koetko, että sinulla on päätäntävaltaa alueesi asioihin

8.5 Liite 8. Pointit työhyvinvoinnin kehittämisryhmälle

Esimiestyöskentely

- tiedonkulku (molempiin suuntiin)
- enemmän tukea
- tavoitettavuus
- sijaisten perehdytys (alaiset, esimiehet)

Kehittämistarpeet työyhteisössä ja työpaikalla

- luottamuspula esimiehiä kohtaan
- yhteiset pelisäännöt
- sijaiskäytännöt
- tiedonkulku
- aikaa työnsuunniteluun ja reflektointiin
- kehuminen ja kiittäminen
-

kehittämistarpeet työhyvinvointiin ja rakenteisiin

- suunnittelu, purku, reflektio, työnohjausprosessit, kriisisuunnitelma
- NIMIKE ja PALKKA ajan tasalle ja vastaamaan jokaisen henkilökohtaista työkuva
- sijaiskäytännöt
- Kehityskeskustelua , joka on täysin merkityksetön . Työn laadusta ja sen kehittämisestä käytäviä keskusteluja, arvokeskustelua, työhyvinvointiin liittyviä yksilö ja ryhmätapaamisia jne