



Mediatiedote, Tampereella 28.2.2007

Julkaisuvapaa 28.2.2007 klo 11

Työkulttuurikartoitusten tulokset kertovat: Toimiva työkulttuuri ja elämänhallinta tuottavat hyvinvointia

Pirkanmaalaisten työpaikkojen työkulttuuria ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu laajalla työkulttuurikartoituksella. Tutkimuksesta käy ilmi, että työssä koettu hyvinvointi on kokonaisuus, josta toisen puolen muodostaa työpaikan työkulttuuri ja toisen puolen oma elämänhallinta. Työkulttuurin toimivuuteen vaikuttaa olennaisesti vuorovaikutus työyhteisössä.

Työpaikan työkulttuuri rakentuu monista toisiinsa sidoksissa olevista tekijöistä. Niitä ovat organisaation toiminta, johdon viestintä, henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus, sosiaaliset työolot ja luottamus. Vallitseva työkulttuuri joko työntää ihmisiä työstä pois tai sitoo ihmisiä työhön. Työkulttuuri heijastaa työelämäosaamisen tasoa työorganisaatiossa.

Eri ikäkausina ja elämän eri vaiheissa työkulttuurilla ja elämänhallinnalla on erilainen merkitys halukkuuteen jatkaa työssä. Nuorilla aikuisilla jatkamiseen vaikuttaa voimakkaasti työkulttuurin toimivuus, kun taas heitä iäkkäämmillä sekä erityisesti naisilla esiin nousee oma elämänhallinta. Naiset kokevat samanaikaisesti sekä työkulttuurin että elämänhallinnan hyväksi miehiä useammin. Miehet ovat taas enemmistönä siinä joukossa, joka kokee samanaikaisesti sekä työkulttuurin että elämänhallinnan huonoksi.

Avoim vuorovaikutus edistää osaamisen hyödyntämistä ja lisää motivaatiota

Toimiva työyhteisö ja laadukas työ edellyttävät työntekijältä hyvän ammattitaidon lisäksi vuorovaikutustaitoja, eli kykyä keskustella avoimesti. Avoimet ja rehelliset suhteet työyhteisössä perustuvat luottamukseen ja henkilöiden läheiseen vuorovaikutukseen. Tätä mieltä on 66 % vastanneista. Mitä parempi luottamus organisaatiossa on ja mitä sujuvampaa kanssakäyminen on, sitä paremmin tiedot kulkevat henkilöiden kesken ja sitä paremmin myös henkilöiden kokemus ja osaaminen voidaan hyödyntää.

Epäluottamuksen ilmapiirissä työntekijöiden halut kertoa työkokemuksistaan ovat vähissä. Tällaisissa oloissa ns. hiljaiseen tietoon kätkeytyvä ammatillinen osaaminen ja tietämys jäävät hyödyntämättä työorganisaatiossa.

Tärkeää on myös panostaa siihen, että työpaikalla ymmärretään inhimillisen työn rakennusainekset. Yli puolet vastanneista (55 %) pitää lähtökohtana tälle sitä, että uusi työntekijä saa jo perehdyttämävaiheessa hyvät tiedot sekä työstään että työorganisaationsa toimintatavoista ja tavoitteista.

Hyvän johtamisen ja esimiestyön kannalta viestintä on erittäin tärkeää. Vastanneista 73 % katsoo, että avoin viestintä ja palaute auttavat työntekijöitä kokemaan, että he tekevät tarpeellista työtä. Mikäli johto laiminlyö viestinnän, työntekijät pitävät sitä osoituksena siitä, että heidän osaamistaan ja työkokemustaan ei arvosteta organisaatiossa.



Hyvä työyhteisö on voimavara

Tulokset osoittavat, että hyväksi koettu työyhteisö ja työ ovat voimavaroja, jotka auttavat henkilöitä jaksamaan ja uskomaan omaan tulevaisuutensa. Työyhteisön toimivuuden ja osaamisen hyödyntämisen kannalta olisi tärkeää, että nuoret oppisivat osallistumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa oman työnsä ja työpaikkansa kehittämiseen aloitteellisella tavalla.

Tutkimus tehtiin osana TAMK:n hallinnoimaa Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla - verkostohanketta, jota johtaa Dosentti FT Olavi Manninen. Tutkimuskohteena oli useita erilaisia työpaikkoja eri toimialoilta ja vastaajia lähes 4000 henkilöä eri tehtävistä. Hanke kuuluu valtakunnalliseen TYKES - ohjelmaan, jonka tavoitteena on tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen parantaminen. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään, kun käynnistetään työpaikkakohtaisia kehityshankkeita.

Lisätiedot: Dosentti Olavi Manninen, TAMK, verkosto-organisaation johtaja, p. 0400 648 846.

Lähipäivinä työkuultuurikartoitusten tulokset ovat luettavissa verkosto-organisaation kotisivuilta verkkojulkaisusta: Manninen Olavi, Kolehmainen Merja, Kautto Markus, Ritvaniemi Veikko: *Työkuulttuuri, elämänhallinta ja työnjatkamishalut*. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla-verkostot, Tampere 2007.

www.worklifeability.fi ja www.tyoelama.fi