

PLEASE NOTE! THIS IS SELF-ARCHIVED VERSION OF THE ORIGINAL ARTICLE

**To cite this Article:** Päivärinta, S. & Korkiakangas, M. (2014) Kotisiivoojien työhön sitoutuminen. *Kotitalous* 3, 11.

# Kotisiivoojien työhön sitoutuminen



Kotisiivousyritysten määrä on kasvanut viimeisen vuosikymmenen aikana. Kasvua on jouduttanut kotitalousvähennys sekä ikääntyvien kotona asumista suosiva ajattelutapa. Artikkelissa tarkastellaan kotisiivoojien työhön sitoutumista. Teksti pohjautuu Seija Päivärinnan ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön Laurea ammattikorkeakoulusta. Kotitalousopettaja (KT) Mailis Korkiakangas oli hänen tutorinsa ja opinnäytetyönsä ohjaaja.

Sitoutumiseen suuntaava toiminta edellyttää esimiehiltä työntekijöiden työmotivaation tunnistamista ja ymmärtämistä. Yrityksen tuloksellisuus ja kehittyminen vaativat henkilöstön sitoutumisen yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin. Sitoutumisen mittareina käytetään sairauspoissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta ja työtahokkuutta.

Kotisiivous on itsenäistä, usein tunti-työtä. Useissa yrityksissä kotisiivoojat työskentelevät pareittain. Mukana kuljetettavia työvälineitä suositaan. Siirtyminen tapahtuu tavallisesti yrityksen omistuksessa olevilla autoilla. Työvuorolista määrittää kunkin työntekijän työkohteet ja tunnit, joihin tulee muutoksia lähes päivittäin. Työnkuva on vaihteleva.

## SITOUTUMISTA TUKEVA JOHTAMINEN

Esimiehen tulee olla selvillä siitä, miten työmotivaatio muodostuu. Työntekijät odottavat esimieheltä palautetta ja mahdollisuuksia kehittyä työssään: houkuttelevia tavoitteita ja positiivista tukea. Kannusteilla on mahdollista lisätä työmotivaatiota. Tehokkaimmaksi kannusteeksi on todettu mielekäs työtehtävä. Ulkoiset palkkiot toimivat lyhytaikaisina kannusteina, mutta motivoiva johtaminen kantaa.

Työntekijöiden sitoutumisella on merkitystä yrityksen kilpailu- ja suorituskyvyn sekä tuottavuuden kannalta. Hyötyjä ovat säästöt uuden henkilöstön rekrytointi-, valinta- ja perehdytyskuluissa sekä sairauspoissaoloissa. Tietotaito pysyy yrityksen sisällä, asiakassuhteiden hoitaminen sujuu ja asiakastyytyväisyys paranee.

## KOTISIIVOOJIEN NÄKEMYKSET

Pääkaupunkiseudulla toimiville kotisiivoojille tehdyistä ryhmähaastatteluista nousee kaksi sitoutumisen muodostumiseen vaikuttavaa teemaa, johtaminen ja motivaatiotekijät.

Johtamisteemassa painottuu esimiestyön merkitys. Esimies organisoii työtehtävät ja laatii työlisterit sekä johtaa toimipisteen toimintaa. Kotisiivoojat pitävät työstään ja kokevat sen helppona, mielekkäänä ja vaihtelevana, mutta parityöskentely jakaa mielipiteitä. Tutun työparin kanssa työ sujuu mutkattomasti, vieraan henkilön kanssa työ hankaloituu. Siivoojien toiveissa on saada vakituksia asiakaskohteita.

Kotisiivoojat saavat esimieheltään palautetta, joka on usein palautetta asiakkaalta. Asiakas voi antaa palautetta siivoojille myös paikan päällä. Jos palautetta ei tule, siivoojat olettavat kaiken olevan kunnossa. Haastattelussa todetaan, että poissaolot työstä ovat yleisiä. Tästä johtuvat muutokset tarkoittavat työlistojen uudelleen laitimista ja vaihtuvia työpareja.

Toisena teemana ryhmähaastattelusta nousee useita motivaatiotekijöitä. Kotisiivoojat näkevät palkan olevan tärkeä motivaatiotekijä. Ulkoisten motivaatiotekijöiden ohella pintaan nousee palaute, työilmapiiri ja työn organisointi. Tutkimuksen kotisiivoojien mukaan kannuste- ja palkkiojärjestelmä kasvattaa työmotivaatiota.

Positiivinen palaute tekee työstä mielekäästä. Motivaatiota tuottaa käsitys omasta osaamisesta ja ammattitaidosta. Kotisiivoojat kokevat parityöskentelyn palautteen ja vastuun näkökulmasta vaikeana. Palaute voi

tulla toisen siivoojan työstä, mutta palaute annetaan työparille.

Ilmapiirillä on merkitystä toisiin tutustumisen ja työparityöskentelyn kannalta. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten työntekijät suhtautuvat työparien muodostamiseen sekä työn laatuun.

Töiden organisoinnilla on merkitystä. Kotisiivoojien työmotivaatiota lisäisi, jos esimies kuuntelisi asiakkaiden toivomuksia. Siivoojat kokevat mielekkäänä, että siivousvälineitä kuljetetaan mukana kohteisiin sekä sen, että ne huolletaan toimistolla. Sitoutumista lisää, jos työssä voi kehittyä ja päästä uralla eteenpäin.

## SITOUTUMISTA KOHTI

Yrityksissä on tunnistettu johtamisen ja esimiestyön merkitys tavoitteiden toteutumisen kannalta. Esimiesten haasteena on saada organisaation tavoitteet työntekijöiden tavoitteiksi. Johtamisen pullonkauloiksi muodostuvat muutostilanteet ja niiden organisointi.

On tärkeää olla selvillä työntekijöiden sitoutumisen asteesta. Yksilön näkökulmasta tarkasteluna kyse on työnantajaan ja työtehtävään sitoutumisesta, mutta yrityksen kannalta halukkuudesta sitoutua työntekijään.

Tutkimusten mukaan sitoutuminen näkyy työntekijän käyttäytymisessä. Sitoutuneen työntekijän työpanos ilmenee sisäistettynä vastuuna sekä tahtona suoriutua työtehtävistä. Sitoutuminen näkyy halukkuutena kehittää työtä ja työympäristöä sekä omaa toimintaa työssä. •