

**HYVINVOINTI JA KUORMITTUMINEN TYÖORGANISAATIOISSA –MODULIN
SUUNNITTELEMINEN YRITYSJOHTAMISEN ERIKOISAMMATTITUTKINNON
VALMISTAVAAN KOULUTUKSEEN**

Harjoitustyöraportti

Pertti Huhtanen

Toukokuu 2011

v3 2.5.2011

Aalto-yliopiston perustieteiden korkeakoulu

Tuotantotalouden laitos

Työpsykologian ja johtamisen laboratorio

Tu-53.1250 Hyvinvointi ja kuormittuminen työorganisaatioissa L (3 op)

Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Aalto-yliopiston perustieteiden korkeakoulu Tuotantotalouden laitos		Laitos Institution – Department Työpsykologian ja johtamisen laboratorio	
Tekijä/Författare – Author Huhtanen, Pertti			
Työn nimi Arbetets titel – Title Hyvinvointi ja kuormittuminen työorganisaatioissa –modulin suunnitteleminen yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon valmistavaan koulutukseen			
Oppiaine Läroämne – Subject Työpsykologia ja johtaminen			
Työn laji Arbetets art – Level Harjoitustyö	Aika Datum – Month and year 2.5.2011	Sivumäärä Sidoantal – Number of pages 3+11	
Tiivistelmä Referat – Abstract <p>Kiinteistöalan työhyvinvointia on selvitetty useissa ammattitutkimuksissa. Kiinteistöalan Koulutussäätiö (Kiinko) kehittää yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa (YEAT) yhteistyössä korkeakoulujen ja yritysten kanssa. YEAT:n perusteiden 3§ Osaamisen johtaminen ja kehittäminen tarjoaa mahdollisuuden kouluttaa toimialan johtajia työhyvinvoinnin kehittäjiksi.</p> <p>Harjoitustyössä kuvaan lyhyesti Kiinkon, EKJO- ja YEAT-koulutukset ja tutkinnot sekä ammattitutkimusten esiin nostamat keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.</p> <p>Laadin Osaamisen johtaminen ja kehittäminen –osioon työhyvinvointimodulin opetus- ja näyttösuunnitelman ja hahmottelen lähiopetuksen aiheet ja ehdotan opettajiksi alan johtavia toimijoita.</p> <p>Johtopäätöskappaleessa pohdin seuraavia hyvinvointikoulutuksen askeleita yhteistyössä yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Kiinteistö- ja rakennusala, isännöitsijä, kiinteistöpäällikkö, kiinteistönvälittäjä, työhyvinvointi			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited www.energinen.net			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information Ohjaaja: Virpi Ruohomäki, Aalto-yliopiston perustieteiden korkeakoulu			

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	1
2. Kiinteistöalan Koulutussäätiö toimialan kouluttajana	2
3. Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinto (YEAT)	3
4. Isännöitsijän ja kiinteistönvälittäjän hyvinvointi ja kuormittuminen	5
5. Hyvinvointi ja kuormittuminen –modulin opetussuunnitelma	7
6. Yhteenveto ja johtopäätökset	9
LÄHDELUETTELO	11

1 Johdanto

Tehtäviini Kiinteistöalan Koulutussäätiön käyttö ja ylläpito –alueen koulutusjohtajana ei tarvitsisi kuulua henkilöstöjohtamisen koulutusmodulien kehittäminen. Olen kuitenkin jatko-opiskelijana ”erikoistunut” jalkauttamaan yliopistomaailman oppimissisältöjä aikuisten ammatilliseen lisäkoulutukseen ja koen tämän itselleni soveltuvaksi oppimistavaksi.

Omassa tarjonnassani on Kiinteistöpalvelujen ja –palveluyrityksen johtaminen (KIJO) –ohjelma ja tutkinto. Viime vuosina se on jäänyt lisääntyneen johtamiskoulutustarjonnan varjoon.

ENERGIAPALVELUJEN JA –PALVELUYKSIKÖN JOHTAMISEN KOULUTUS JA TUTKINTO (EKIJO) 15 OP

TAVOITE

Koulutusohjelman tavoitteena on antaa kokonaisnäkemys kiinteistöpalveluita tuottavan, manageroivan tai ostavan yrityksen ja yksikön johtamisesta (EKIJO: energiapalveluja tuottavan yksikön johtamisesta) sekä antaa valmiuksia johtaa yksikköä kannattavasti ja tavoitteellisesti. Koulutuksen päätyttyä opiskelijalla on myös valmius sekä henkilökohtaisen johtamiskäyttäytymisen että oman yrityksen tai yksikön kehittämissuunnitelmat työpaikalla tapahtuvaa jatko työkenttää varten. Koulutusohjelman hyväksytysti suorittaneella on oikeus käyttää EKIJO -nimikettä.

SISÄLTÖ JA TYÖSKENTELYTAVAT

Kiinteistöpalvelujen ja palveluyrityksen johtamisen koulutus ja tutkinto (EKIJO) -koulutusohjelma koostuu ennakko tehtävistä, johtamiskäyttäytymisen arvioinnista henkilökohtaisine palauteraportteineen, viidestä intensiivisestä lähiopetusjaksosta, oppimistehtävistä, projektityöstä sekä näytöistä. Koulutus painottuu alan keskeisiin menestystekijöihin. Työskentelytapa on toiminnalliseen oppimiseen pohjautuva, keskusteluväkeä koulutus. Opiskelijat laativat pinnäytetyönään toimialansa yritykseen tai yksikköön liiketoiminnan kehittämissuunnitelman osittain lähiopetusjaksojen aikana, mutta pääasiassa jaksosten välillä työpaikalla työskennellen.

Sisällön aihekokonaisuudet ovat

- palvelumarkkinat ja oman yrityksen asema (EKIJO: energiapalvelumarkkinat)
- palveluliiketoiminta ja johtaminen
- palveluyrityksen talous (EKIJO: investointi- ja rahoiutuslaskelmat)
- asiakkuudet ja niiden hallinta
- palvelujen markkinointi ja asiakasviestintä
- palvelujen ostaminen ja ulkoistamisprosessi
- oman johtamistyylin/ yhteistyötyylin analyysi ja esimiehenä kehittyminen

- palveluseuraukset ja palvelujen laatu mittarit
- palveluprosessien kehittäminen ja organisointi
- oman yksikön liiketoimintasuunnitelma/ toimintasuunnitelma

KOHDERYHMÄ

Koulutusohjelma on suunnattu kiinteistöpalveluyrityksen tai yksikön johtoon kuuluvalle tai johtamistehtäviin valmistautuvalle henkilölle, jolla on kokemusta kiinteistöalalta tai johtotehtävistä. EKIJO suuntautumisvaihtoehtona tarkentaa energiapalveluliiketoiminnan erityispiirteisiin.

OSALLISTUMISMAKSU

Koulutuksen hinta on 4 390 euroa, johon sisältyy opetuslentoaineistoineen sekä kahvitarjoilut. Koulutukseen on mahdollista saada valtion tukia, jonka suuruus ilmoitetaan myöhemmin. Tutkintovaatimuksiin kuuluvan kirjallisuuden opiskelijat hankkivat itse. Koulutus on arvontasäveroittain.

AIKATAULU

1. jakso	11.–12.12.2011
2. jakso	8.–9.2.2011
3. jakso	10.–11.3.2011
4. jakso	12.–13.4.2011
5. jakso	10.6.2011
6. jakso: päättöseminaari	31.6.2011

PAIKKA

Kiinteistöalan Koulutussäätiö, Helsinki

LISÄTIETOJA

Pertti Huhtanen, puh. 0400 626 730, (09) 2609 2918, pertti.huhtanen@kiinko.fi
 Marianne Vuorenmaa, puh. (09) 2609 2917, marianne.vuorenmaa@kiinko.fi

Kuva 1. Energiapalveluiden ja –palveluyksikön johtamisen koulutus ja tutkinto (EKIJO) (Kiinko 2010).

Toimialueeni kehittää voimakkaasti energiapalvelujohtamisen välineitä, joten laadimme KIJ-ohjelmasta EKIJ-muunnelman: Energiapalvelujen ja palveluyksikön johtamisen koulutuksen ja tutkinnon.

EKIJ:n valmistavan koulutuksen sisältö on samankaltainen yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (YEAT) perusteiden kanssa. Päätin soveltuvin osin mukauttaa EKIJ:n valmistavan koulutuksen YEAT:n tutkinnon perusteista johdettavaan valmistavaan koulutukseen. Eroja on painotuksissa siten, että EKIJ:ssa korostuvat energiapalvelumarkkinoiden analyysi ja investointi- ja rahoituslaskelmat.

2 Kiinteistöalan Koulutussäätiö toimialan kouluttajana

Suomen Kiinteistöliitto ry:n edeltäjäorganisaatio perustettiin 1907 ”kivitalon omistajien” yhteisjärjestöksi, joka otti pian tehtäväkseen lämmöntarkkailun kouluttamisen. Kiinteistöalan Koulutuskeskus Oy erotettiin Suomen Kiinteistöliitto ry:stä vuonna 1978 toteuttamaan alan koulutusta ammattimaisesti.

Aikuisten ammatillinen lisäkoulutus alkoi 1980-luvulla saada valtion tukea, mikä johti kiinteistöalan koulutuksen ja valtion subventoiman koulutuksen kilpailuristiriitaan. Asia ratkesi Kiinteistöliiton, Suomen Isännöintiliiton ja ja Asuntorakentajien liiton perustaman säätiön avulla, jolle oli mahdollista ohjata valtion tukea. Kiinteistöalan Koulutussäätiö perustettiin 1989, ja oppilaitosluvat ostettiin (uusia ei voinut perustaa) Saimaan itäpuoliselta, jo toimintansa lopettaneelta teollisuusoppilaitokselta.

Vuonna 1993 Kiinteistöalan Koulutussäätiö aloitti ammatillisen erikoisoppilaitoksen, joka sai valtakunnallisen erikoisoppilaitoksen statuksen 1997. Vuonna 2010 Kiinteistöalan Koulutuskeskus Oy:n 1-3 päivän kursseille osallistui 3000 opiskelijaa ja Kiinteistöalan Koulutussäätiön pitkiin, 6-24 kk pituisiin tutkintokoulutusohjelmiin 3000 tutkinnonsuorittajaa.

Kiinko on kiinteistöalan johtava kouluttaja (Isännöinnin ammattitutkimus 2006) ja säätiön tehtävänä on kehittää koko kiinteistöalaa myös muiden oppilaitosten ja työn kehittämistä tukevien toimintatapojen avulla.

3 Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto

Opetus- ja kulttuuriministeriö alaisen opetushallituksen asettamat kolmikantaiset (työnantajat, työntekijät, oppilaitokset) koulutustoimikunnat kehittävät aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen perusteita. Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon perusteet on julkaistu 2008 (Opetushallitus 2008).

”Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto on tarkoitettu pienten ja keski suurten yritysten omistajayrittäjille tai palkatuille johtajille, jotka johtavat kokonaisvaltaisesti ja itsenäisesti koko yritystä, sen yksikköä tai tytäryhtiötä. Tutkinnon suorittaja on johtanut ja kehittänyt yritystään tai yksikköään usean vuoden ajan. Hän vastaa yrityksen toiminnasta ja vaikuttaa omilla päätöksillään koko yrityksen kehittymiseen.” (Opetushallitus 2008, 9)

Kaikilla tutkinnon suorittajilla yhteinen tutkinnon osa				
YRITYKSEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (1 §) Ammattiluvallimukset: <ul style="list-style-type: none"> • yrityksen strategia-prosessin toteuttaminen • liikelaitoksen kehittämissuunnitelman laatiminen • oman yrityksen johtaminen 				
Valinnaiset tutkinnon osat (valitaan yksi)				
ASIAKKUUKSIEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (2 §)	OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (3 §)	TALouden JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (4 §)	TUOTANNON JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (5 §)	KANSAINVÄLISTYMISSÄ JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN (6 §)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ strategisten tavoitteiden asettaminen ▪ toimintasuunnitelman laatiminen ▪ kehittämissuunnitelman johtaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ strategisten tavoitteiden asettaminen ▪ toimintasuunnitelman laatiminen ▪ kehittämissuunnitelman johtaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ strategisten tavoitteiden asettaminen ▪ toimintasuunnitelman laatiminen ▪ kehittämissuunnitelman johtaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ strategisten tavoitteiden asettaminen ▪ toimintasuunnitelman laatiminen ▪ kehittämissuunnitelman johtaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ strategisten tavoitteiden asettaminen ▪ toimintasuunnitelman laatiminen ▪ kehittämissuunnitelman johtaminen

Kuva 2. Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon rakenne (OpH 2008, 8).

Kiinko kehittää tutkinnon valmistavaa koulutusta yhteistyössä yritysten, ammatillisten ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa. Elinkeinoelämän Keskusliittoon kuuluva Kiinteistöpalvelut ry esitti 2010 kesäkuun kehittämiskokouksessa tutkinnon perusteissa kuvattujen osaamisalueiden lisäksi henkilöstöjohtamisen voimakkaampaa painottamista.

Tässä harjoitustyöraportissa esitän Hyvinvointi ja kuormitus työorganisaatiossa –modulin kehittämissuunnitelman. Tutkinnon valmistavan koulutuksen infopäivä on 7.6.2011 ja koulutuksen substanssiosuus alkaa syyskuussa 2011.

Hyvinvointi ja kuormitus työorganisaatiossa –moduli liittyy tutkinnon valinnaiseen osaan 3§ Osaamisen johtaminen ja kehittäminen.

Tutkinnon perusteita laajempi työhyvinvoinnin käsittely on perusteltua myös ammattijärjestöjen ja työnantajien välisissä neuvotteluissa sovitun työhyvinvointikortin kouluttamisen kannalta. Työhyvinvointikorttikoulutuksen teemat ovat työhyvinvoinnin erilaiset näkökulmat, työhyvinvointi johtamisessa, työyhteisön toiminta ja terveys ja työkyky (Tapaturmavakuutus 2011/1, 4). Työturvallisuuskeskuksen koulutuksesta vastaava Pirkko Mäkinen ei halunnut avata asiaa enempää sähköpostitse toimittamiini kysymyksiin.

Taulukko 1. YEAT:n 3§ Osaamisen johtaminen ja kehittäminen (OpH 2008, 18-19).

Tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit	Ammattitaidon osoittaminen
<p>Tutkinnon osan suorittaja asettaa strategiset tavoitteet yrityksensä henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ottaen huomioon osaamisen nykytilan.</p> <p><i>Osaamisen nykytilan arviointi</i> Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • käynnistää osaamiskartoituksen käyttäen tarvittaessa asiantuntijoita ja hyödyntäen erilaisia arviointimenetelmiä • käyttää tavoitteellisia keskusteluita oman henkilöstön kanssa kartoitusten apuna • teettää yhteenvetdon henkilöstön osaamisista yrityksen eri toimintojen mukaisesti. <p><i>Strategisten tavoitteiden asettaminen osaamisen kehittämiseksi</i> Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • laatii selvityksen yhteisöläisäädännön vaikutuksista suunniteltuun yritysjärjestelyyn. <p><i>Yritystoiminnan taloudellinen analysointi</i> Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • ottaa huomioon henkilöstön osaamisen ja työkyvyn merkityksen yritykselle • määrittelee strategian asettamat toimintokohtaiset vaatimukset henkilöstön määrälle ja osaamiselle 3–5 vuoden aikajänteellä ja asettaa niiden pohjalta strategiset tavoitteet 	<p>Tutkinnon osan suorittaja osoittaa ammatillisen osaamisensa johtaessaan henkilöstöstrategian toteuttamista. Osaaminen osoitetaan käytännön johtamistyössä, jota arvioijat seuraavat ja arvioivat sekä antavat näytöstä kirjallisen arvion. Tutkinnon osan suorittaja täydentää tutkintosuorituksiin osaamiskartoituksen tuloksilla ja mahdollisilla muilla laatimillaan dokumenteilla. Arvioituina ne muodostavat osan tutkintosuorituksista.</p> <p>Arviot, arvioidut dokumentit ja tutkinnon osan suorittajan itsearvio liitetään arviointiaineistoon.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • vertaa henkilöstön nykyistä osaamista tavoitteiden mukaisiin osaamistarpeisiin • johtaa yhdessä henkilöstönsä kanssa strategisista tavoitteista seuraavan vuoden tavoitteet henkilöstön osaamisen ja työkyvyn kehittämiseksi. 	
<p>Tutkinnon osan suorittaja laatii toimintasuunnitelman henkilöstön osaamisen kehittämiseksi.</p> <p><i>Henkilöstön kehittämissuunnitelman laatiminen</i></p> <p>Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • laatii yhdessä henkilöstön kanssa tarvittaessa asiantuntijoita hyödyntäen 3–5 vuoden aikataulutetun suunnitelman, jolla saavutetaan osaamiselle ja työkyvylle asetetut tavoitteet • jakaa kokonaisuunnitelman toiminnoittain ja henkilöstöryhmittäin konkreettiseksi henkilöstön kehittämissuunnitelman • budjetoi kehittämissuunnitelman toteuttamiseen tarvittavan ajan ja kustannukset. <p><i>Kehittämissuunnitelman toteutuksen johtaminen</i></p> <p>Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • johtaa kehittämissuunnitelman toteuttamista • käy säännöllisiä ja tavoitteellisia keskusteluja oman henkilöstön kanssa (esim. kehityskeskusteluja) suunnitelman toteutuksen apuvälineenä. 	<p>Tutkinnon osan suorittaja osoittaa ammatillisen osaamisen sajohtamisaan henkilöstön kehittämistä. Osaaminen osoitetaan käytännön johtamisessa, jota arvioijat seuraavat ja arvioivat sekä antavat näytöstä kirjallisen arvion. Tutkinnon osan suorittaja täydentää tutkintosuorituksiaan henkilöstön kehittämissuunnitelman ja mahdollisilla muilla laatimillaan dokumenteilla. Arvioituina ne muodostavat osan tutkintosuorituksista.</p> <p>Arviot, arvioidut dokumentit ja tutkinnon osan suorittajan itsearvio liitetään arviointiaineistoon.</p>

<p>Tutkinnon osan suorittaja johtaa kehittämissuunnitelman.</p> <p><i>Kehittämissuunnitelman valmistelu</i></p> <p>Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • rajaa valitusta kehittämissuunnitelman alueesta kehittämissuunnitelman sopivan osan • asettaa kehittämissuunnitelman tavoitteet • hankkii tarkentavia lisätietoja projektisuunnitelmaan • valitsee projektin kannalta keskeiset yhteistyöverkostot • laatii toteuttamiskelpoisen projektisuunnitelman aikatauluineen, resurssineen ja kustannusarvioineen • keskustelee henkilöstön kanssa projektin toteuttamisesta ja sen tuottamista hyödyistä. <p><i>Projektin johtaminen</i></p> <p>Tutkinnon osan suorittaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisoii ja käynnistää kehittämissuunnitelman oman henkilöstön ja muiden voimavarojen avulla • johtaa projektin etenemistä • viestii omalle henkilöstölle projektin etenemisestä ja sen vaikutuksista yrityksen toimintaan • arvioi kriittisesti kehittämissuunnitelman toteutumista ja tulosten hyödyntämismahdollisuuksia sekä määrittelee jatkokehittämisen tarpeita • varmistaa uusien toimintatapojen siirtymisen käytäntöön. 	<p>Tutkinnon osan suorittaja osoittaa ammatillisen osaamisensa johtamalla omassa yrityksessään kehittämissuunnitelman. Osaaminen osoitetaan projektin käytännön johtamistoiminnassa, jota arvioijat seuraavat ja arvioivat sekä antavat näytöstä kirjallisen arvion. Tutkinnon osan suorittaja täydentää tutkintosuorituksiaan projektin toteutukseen liittyvillä dokumenteilla, kuten projektisuunnitelman ja erilaisilla raporteilla. Arvioituina ne muodostavat osan tutkintosuorituksista.</p> <p>Arviot, arvioidut dokumentit ja tutkinnon osan suorittajan itsearvio liitetään arviointiaineistoon.</p>
---	---

4 Isännöitsijän ja kiinteistönvälittäjän hyvinvointi ja kuormittuminen

Merkittävimmät Kiinkon asiakasryhmät ovat hallinnolliset isännöitsijät ja kiinteistönvälittäjät. Isännöinnin ammattitutkimus (Isännöinnin ammattitutkimus 2010) kertoo hyvinvoinnin ja kuormittumisen kokemuksista.

”Isännöintityön kuormittavuus on tutkimuksen mukaan lisääntynyt viimeisten kolmen vuoden aikana. Ajanhallinnassa on haasteita, sillä aikaa ei tahdo riittää tarpeeksi suunnitteluun ja asioiden valmisteluun. Keskimääräinen työaika on isännöitsijöillä noin 43 tuntia viikossa, teknisillä asiantuntijoilla noin 39 tuntia ja kiinteistöpäälliköillä noin 41 tuntia. Pisimmillään vastaajien viikoittaiset työtunnit ylittivät 50 tuntia viikossa, erityisesti yrittäjät tekevät keskimääräistä pidempää päivää. Yritysten toimialojen mukaan tarkasteltuna eniten työtunteja kertyy isännöintiyrityksissä ja vähiten toimitilojen omistajilla. Kokousten lukumäärä on selvästi lisääntynyt edellisestä tutkimuksesta vuodelta 2006. Kokousten määrän kasvu selittynee ikääntyvän talokannan lisääntyvien korjausten projektijohtotehtävillä. Työ myös stressaa jonkin verran. Työssä jaksamista käsittelevissä kysymyksissä vastaukset vaihtelevat paljon. Keskiarvot eivät kerro kaikkea, kun joukossa on toisaalta hyvin tyytymättömiä ja hyvin tyytyväisiä. Tutkimuksen mukaan aikaa jää usein uupumaan suunnittelusta ja asioiden valmistelusta. Myöskään ammattitaidon kehittämiseen ei jää kaikilla tarpeeksi aikaa. Vain noin kolmannes vastanneista kertoo, että vapaa-aika riittää työstä palautumiseen, noin kolmanneksen mielestä vapaa-aikaa ei jää riittävästi ja noin kolmannes ei ota vahvasti kantaa.” (Isännöinnin ammattitutkimus 2010, 4-5)

Isännöitsijöiden kevätkausi tammikuusta huhtikuuhun on täynnä hallitusten kokouksia, yhtiökokouksia, niiden valmistelua ja päätösten toimeenpanoa. Kokoukset on asunto-osakeyhtiölain mukaan pidettävä, ja tilikaudet päättyvät kalenterivuoden lopussa, joten ruuhkakuukausia ei voi välttää. Iltakokoukset häiritsevät työstä palautumista ja siten ovat uhka hyvinvoinnille. Koulutuksessa tulee käsitellä työstä palautumista (Hakanen et Ahola 2008, 23-28).

Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon infopäivään 7.6.2011 ilmoittautuneiden enemmistö on kiinteistönvälittäjiä. Heidän näkemyksessään tulee esiin johtaminen ja urakehitysmahdollisuudet.

”Itsenäisyys oman ajankäytön suunnittelussa on koettu selkeäksi vahvuudeksi, ja tyytyväisyys työaikoihin on kohtuullista. Alalle päätyneet eivät erityisesti odota tai arvosta säännöllistä työaikaa, ja tämä näkyy myös myönteisenä suhtautumisena työaikoihin, vaikka keskimääräinen työaika on noin 43 tuntia viikossa. Yli kolme neljästä kiinteistönvälittäjästä tekee yli 40 tunnin työviikkoa, ja kolmannes arvioi keskimääräiseksi työajakseen yli 50 tuntia. Työajasta reilu viidennes kuuluu myyntikohteiden hankintaan. Saman verran aikaa

käytetään esittelyihin. Työn kuormittavuuden on koettu lisääntyneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Selkeä haaste alalle on, että työssä jaksamiseen ei ole koettu kiinnitetyn riittävästi huomiota. Ajanpuute oman ammattitaidon kehittämisessä kuormittaa sekkin. Toisaalta tyytyväisyys työyhteisön johtamiseen on tyydyttävää ja alan on koettu tarjoavan varsin hyvät urakehitysmahdollisuudet.” (Kiinteistöväälitysalan ammattitutkimus 2008, 6)

Ammattitaidon kehittämiseen ei löydetä aikaa hektisen kaupankäynnin keskellä. Ammattitaidon kehittäminen on oleellinen työhyvinvointiin ja organisaation voimavaroihin vaikuttava tekijä, joka on YEAT-koulutuksessa nostettava esiin ja etsittävä keinoja kehittämiseen (Ojala et Ahonen 2003, 151-171).

5 Hyvinvointi ja kuormittuminen –modulin opetussuunnitelma

Opetussuunnitelma rakentuu seuraavien teemojen ympärille:

- työhyvinvoinnin erilaiset näkökulmat
- työhyvinvointi johtamisessa
- työyhteisön toiminta
- terveys ja työkyky.

Oma koulutuspoliittinen tavoitteeni on korkeakoulutasoinen peruskoulutus sekä isännöitsijöille että kiinteistöväälittäjille. Isännöinti ei nykyisellään ole riittävän vetovoimainen työnkuva nuorisostaen opiskelijoille. Noin 120 opiskelijaa vuosittain aloittaa kiinteistöjohtamisen ja toimitilapalvelun opinnot. Valmistuvia on seuraavan kymmenen vuoden aikana huomattavasti vähemmän kuin eläkkeelle siirtyviä, joita on vuosittain 100-120. Kiinteistöväälitysalalle tullaan yliopistotason opinnoista lähinnä Aalto-yliopiston kiinteistöopin alalta kiinteistöarvioinnin tehtäviin.

Kiinkon koulutuksen tavoitteet ja taso täytyy määrittää korkeakoulutasoisiksi. Nykytilanteessa koulutukseen kuitenkin osallistuu pääasiassa työssäkäyviä ammattilaisia, joiden peruskoulutustausta on merkonomista diplomi-insinööriin, ja lähiopetuksen ajankäyttö on sovitettava työn vaatimuksiin.

Tuleva työhyvinvointikortti on ajateltu suoritettavaksi yhdessä päivässä. Kiinkon ohjelman rakennan laajemmaksi ja mieluiten belivaiheiseksi:

1. ennakkotehtävä (YEAT-tutkinnon näyttöaineistoa):
 - a. pohdi työyhteisössäsi esiin tulleita hyvinvointiin ja kuormittumiseen liittyneitä ongelmia ja kirjaa viisi tärkeintä – enemmänkin voit kirjata
 - b. mieti, miten nykyisessä johtajan roolissasi olet kohdannut nämä ongelmat tai tulevassa roolissasi voisit toimia
 - c. palauta mieleesi pari-kolme tapausta ja mihin ongelmien käsittely johti – syntyikö yhteinen ratkaisu ja paraniko hyvinvointi ja kuormitustilanne
 - d. miten voisit toimia paremmin esimiehenä tai alaisena
 - e. palauta pohdintasi tulokset Optima-oppimisympäristöön

2. lähiopetuspäivä
 - a. työhyvinvoinnin erilaiset näkökulmat
 - b. työhyvinvointi johtamisessa
 - c. työyhteisön toiminta
 - d. terveys ja työkyky

3. oppimistehtävä työympäristösi työhyvinvoinnin kehittämiseksi
 - a. laadi työyhteisösi työhyvinvointisuunnitelma (YEAT-tutkinnon näyttöaineistoa)
 - b. anna se koulutusryhmällesi arvioitavaksi Optimassa
 - c. palauta kommentoitu kappale Kiinteistöalan Koulutussäätiön Optima-ympäristössä

4. oppimistehtävän purkaminen Optima-ympäristössä (Kiinteistöalan Koulutuskeskus Oy:n ajankohtaiskoulutus) tai laajemmin lähijaksolla (Kiinteistöalan Koulutussäätiön koulutus ja tutkinto).

Lähiopetuspäivän rakennan seuraavasti (alustajat ehdotuksia):

Työhyvinvoinnin erilaiset näkökulmat

Tutkijatohtori, FT Virpi Ruohomäki

Aalto-yliopisto, Tuotantotalouden laitos, Työpsykologian ja johtamisen tutkimusryhmä

Luentomateriaali: TU-53_1250_luentokalvot1

Luettava kirjallisuus: Kinnunen et Feldt 2007, teoksessa Aro, A. et al (toim.) (2007) Työ leipälajina, 13-37.

Työhyvinvointi johtamisessa

Vanhempi tutkija, PsT, dosentti Kirsi Ahola

Työterveyslaitos

Luentomateriaali: TU-53_1250_luentokalvot_4ka

Luettava kirjallisuus: Ahola 2011, 33-52.

Työyhteisön toiminta

Valmentaja, FM Eeva Pitkänen

Novetos Oy

Luentomateriaali: sovitaan myöhemmin

Luettava kirjallisuus: Aro 2007 teoksessa Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.) (2007) Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta, 102-113.

Terveys ja työkyky

Yliääkäri, lääketieteen ja kirurgian tohtori Lisbeth Forsman-Grönholm

Kuntien eläkevakuutus

Luentomateriaali: sovitaan myöhemmin

Luettava kirjallisuus: sovitaan myöhemmin.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Ennakkotehtävien, yhden lähiovetuspäivän ja tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuvien tehtävien purkupäivän reunaehdoilla voidaan saada aikaan hyvinvoinnin ja kuormittumisen aihealueen kipinä. Aihe on sosiaalisesti vaikea ja yhteiskunnallisesti vaikuttava.

Tutkinnon suorittajat ja ajankohtaiskoulutukseen osallistujat saavat tästä koulutuksesta lisää tuskaa, hyviä tuttavuuksia – nykyään sitä kutsutaan verkostoksi – ja runsaasti lähteitä ja langanpäitä, joiden avulla hyvää työelämää voidaan rakentaa.

Kiinteistöalan Koulutussäätiön ja Kiinteistöalan Koulutuskeskus Oy:n rooli hyvinvoinnin ja kuormituksen jatkokouluttajana tämän johdantokokonaisuuden jälkeen täytyy pohtia korkeakoulujen ja yliopistojen opetusohjelmia myötäillen.

Työssäkäyvien, kiireisten, asuntojen ja toimitilojen arkea ylläpitävien toimihenkilöiden mahdollisuudet osallistua työaikana järjestettäviin lyhyisiin luentorupeamiin ovat heikot. Mielelläni kehittäisin korkeakoulujen ja yliopistojen kanssa intensiivijaksoja, joihin voisi osallistua myös pitkien matkojen päästä.

Esimerkkinä mainitsen 2010 syksyllä Aalto-yliopiston kanssa yhteistyössä toteuttamani Maa-20.2366 Kiinteistöalouden ja –hallinto –kurssin, joka oli osa Kiinteistöalan Koulutussäätiön Kiinteistö- ja projektipäällikön ohjelman ja tutkinnon valmistavaa koulutusta. Luennot oli keskitetty 2 * 45 minuutin sijasta kokonaisuun päiviin, jopa kahteen perättäiseen päivään.

Ymmärrettävästi tällainen järjestely poikkeaa korkeakoulumaailman toimintatavoista ja on joillekin opiskelijoille mahdoton lukujärjestysongelma. Havaintojeni mukaan kuitenkin merkittävä osa kurssille ilmoittautuneista osallistui opetukseen ja toivottua ”alan ammattilaisten” ja yliopisto-opiskelijoiden vuorovaikutusta saatiin aikaan.

LÄHTEET

Ahola, K. (2011) *Tue Työkykyä – käsikirja esimiestyöhön*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.) (2007) *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja. Helsinki: Edita.

Hakanen, J. & Ahola, K. (2008) *Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Isännöinnin ammattitutkimus 2006 (2007). Helsinki: Kiinteistöalan Koulutussäätiö.

Isännöinnin ammattilaiset 2010 (2010). Helsinki: Kiinteistöalan Koulutussäätiö.

Kiinteistönvälityksen ammattitutkimus 2008 (2008). Helsinki: Kiinteistöalan Koulutussäätiö.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2007) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: PS-kustannus.

Otala, L. & Ahonen G. (2003) *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Porvoo: WSOY (tai uudempi painos).

Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinto 2008. Näyttötutkinnon perusteet. (2008) Helsinki: Opetushallitus.