

Pirita Kämppi

Hyväntuulinen CV
työyhteisön yhteisöllisyyden
kehittämisessä

Opinnäytetyö
Liiketalous

2018



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

| Tekijä | Tutkinto | Aika |
|---|-----------------|--------------------------|
| Pirita Kämpö | Tradenomi (AMK) | Joulukuu 2018 |
| Opinnäytetyön nimi | | 43 sivua 4 liitesivua |
| Hyväntuulinen CV työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisessä | | |
| Toimeksiantaja | | |
| Tiedosta - työhyvinvointia ja tuottavuutta | | |
| Ohjaaja | | |
| Sari Toijonen-Kunnari | | |
| Tiivistelmä | | |
| <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Tiedosta-hankkeen asiakasyrityksen työyhteisön yhteisöllisyyttä Hyväntuulisen CV:n avulla. Tavoitteena oli myös antaa toimeksiantajalle kehitysehdotuksia Hyväntuulisesta CV:stä yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna. Tutkimusongelmana oli selvittää, miten työkalu toimii yhteisöllisyyden kehittämisessä. Hyväntuulinen CV on muunnelma Sitran Ratkaisu 100 -haastekilpailussa voittaneesta Positiivisesta CV:stä. Hyväntuulinen CV on tehty sopimaan työympäristöön ja siinä keskitytään myönteisen palautteen antamiseen, vahvuuksien huomioimiseen sekä työyhteisön jäsenten parempaan tuntemiseen.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työhyvinvointia ja palautetta. Työhyvinvointi rajattiin käsittelemään työyhteisöä, sekä sen ja yksilön merkitystä yhteisöllisyyden rakentajana. Työhyvinvointia täydennettiin positiivisen psykologian ja voimavaralähtöisen työhyvinvoinnin teorialla. Palaute rajattiin käsittelemään palautteen antamista ja saamista, sekä myönteisen palautteen merkitystä. Opinnäytetyössä asiakasyritykseen toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastattelut. Haastattelut toteutettiin asiakasyrityksen pääkonttorin henkilöstölle. Yksilöhaastatteluun osallistui 8 henkilöä ja ryhmähaastatteluun 17 henkilöä.</p> <p>Opinnäytetyössä ilmeni, että Hyväntuulisessa CV:ssä myönteisen palautteen saaminen oli työyhteisön jäsenistä mukavaa ja sitä oli helpompi vastaanottaa kirjallisena kuin suullisena. Palautteen saaminen vahvisti omaa käsitystä työyhteisön jäsenenä, sekä kertoi vastasiko itsestä annettu kuva sitä mitä ajatteli. Palautteen antaminen auttoi huomaamaan työyhteisön jäsenten vahvuuksia ja tulikin ilmi, että oli huomattu, miten hienoja ja läheisiä työkavereita työyhteisössä oli. Palautteen antaminen kirjallisena koettiin kuitenkin vaikeammaksi, kuin sen antaminen suullisena. Hyväntuulisen CV:n huomattiin lisänneen yhteisöllisyyttä työyhteisössä lisääntyneen keskustelun ja työkavereiden paremman tuntemisen seurauksena. Opinnäytetyö kuitenkin osoitti, että Hyväntuulisen CV:n muoto ja kysymykset koettiin asiakasyrityksessä hankalina. Sähköinen vastausmuoto ja avoimemmat kysymykset olisivat tuoneet enemmän vastauksia työkavereista. Ilmeni myös, että palautteen kirjottamiseen olisi tarvittu enemmän aikaa, mikä vaikutti palautteen määrään ja monipuolisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyöstä oli hyötyä toimeksiantajalle ja asiakasyrityksen työyhteisöön saatiin lisättyä aineksia yhteisöllisyyden kasvattamiseen. Hyväntuulinen CV on herättänyt paljon kiinnostusta yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna. Muokkaamalla työkalun palautekysymyksiä ja vastausmuotoa sekä -aikaa, saadaan siitä käyttökelpoisempi työkalu työyhteisöön.</p> | | |
| Asiasanat | | |
| työhyvinvointi, työyhteisö, yhteisöllisyys, palaute | | |

| | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Author | Degree | Time |
| Pirita Kämpö | Bachelor of Business Administration | December 2018 |
| Thesis title | | |
| Developing sense of community with a Cheerful CV | | 43 pages 4 pages of appendices |
| Commissioned by | | |
| Supporting well-being at work and productivity by using measurements and quantified self | | |
| Supervisor | | |
| Sari Toijonen-Kunnari | | |
| Abstract | | |
| <p>The aim of the thesis was to develop sense of community of the client company Tiedosta scheme with a Cheerful CV. The aim was also to give the improvement proposals for development with the Cheerful CV as a tool for developing the sense of community. The research problem was to find out how the Cheerful CV works as a development tool. A Cheerful CV is a version of the Positive CV which won the Sitra solution 100 Challenge. The Cheerful CV is made to fit into the work environment, focusing on giving positive feedback, taking into account strengths, and better understanding of members of the work community.</p> <p>The theoretical framework covered workplace well-being and feedback. The part about well-being at work is limited to dealing with the work community, as well as the importance of it and the individual as a builder of community. Well-being at work was complemented by the theory of positive psychology and resource-based well-being at work. The part about feedback was limited to dealing with given and received feedback, as well as the significance of a positive feedback. In this thesis, interviews, both individual and group, were conducted with the client company. The interviews were carried out at the head office of the client company. Eight persons participated interview and 17 persons participated in the group interviews.</p> <p>The thesis revealed that a Cheerful CV received positive feedback from the members of the work community and was easier to receive in writing than orally. Getting feedback confirmed the recipient's own perception as a member of the work community, and whether the self-image matched the original image. Giving feedback helped to find out the strengths of the members of the work community and it became apparent that it had been noted how fine and close colleagues were in the work community. Providing feedback in writing, however, was more difficult than giving it orally. A Cheerful CV was found to have increased the sense of community in the work community as a result of increased discussion and better knowledge of colleagues. However, the thesis showed that the form and the questions of the Cheerful CV were experienced as difficult in the client company. An electronic response and more open questions would have brought more answers from colleagues. It also became apparent that more time was needed to emulate the feedback that influenced the amount and variety of feedback.</p> | | |
| Keywords | | |
| work well-being, work community, sense of community, feedback | | |

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | TYÖHYVINVOINTI | 7 |
| 2.1 | Yksilön ja sosiaalisen pääoman merkitys työyhteisössä..... | 8 |
| 2.2 | Yhteisöllisyyden kehittäminen työyhteisössä | 10 |
| 2.3 | Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa..... | 11 |
| 2.4 | Voimavaralähtöinen työhyvinvointi..... | 13 |
| 3 | PALAUTTEEN MERKITYS YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTAJANA..... | 15 |
| 3.1 | Palautteen antaminen ja sen merkitys työyhteisössä | 15 |
| 3.2 | Palautteen saaminen ja sen merkitys työyhteisössä..... | 17 |
| 3.3 | Myönteisen palautteen merkitys työyhteisössä..... | 19 |
| 4 | HYVÄNTUULISEN CV:N ESITTELY | 20 |
| 5 | TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY | 23 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 25 |
| 6.1 | Laadullinen tutkimus | 25 |
| 6.2 | Tutkimusaineisto ja tutkimuksen toteutus | 26 |
| 6.3 | Tutkimusaineiston analysointi | 28 |
| 7 | TUTKIMUKSEN TULOKSET | 30 |
| 7.1 | Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen onnistuminen | 30 |
| 7.2 | Palautteen vaikutuksen yhteisöllisyyden kehittymiseen..... | 31 |
| 7.3 | Hyväntuulisen CV:n kehitystarpeet..... | 33 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET, KEHITYSEHDOTUKSET SEKÄ TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS | 34 |
| 8.1 | Johtopäätökset | 34 |
| 8.2 | Kehitysehdotukset | 37 |
| 8.3 | Tutkimuksen luotettavuuden arviointi..... | 38 |
| 9 | LOPUKSI..... | 40 |
| | LÄHTEET..... | 42 |

LIITTEET

Liite 1. Positiivinen CV pohja

Liite 2. Ryhmähaastattelun kysymysrunko

Liite 3. Hyväntuulinen CV pohja

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Tiedosta-hankkeen asiakasyrityksen työyhteisön yhteisöllisyyttä Hyväntuulisen CV:n avulla. Hyväntuulisen CV:n tarkoituksena on tuoda avoimuutta kohdeorganisaation työyhteisöön sen jäsenten paremman tuntemisen avulla sekä lisätä myönteisen palautteen antamista ja vastaanottamista. Tarve työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämiseen ilmeni kohdeorganisaatioon toteutetusta työhyvinvointikyselystä. Kehittämisen tarpeeseen on vaikuttanut kohdeorganisaation muuttunut työympäristö, vaihtunut ja kasvanut henkilöstö sekä henkilöstön eri-ikäisyys. Kohdeorganisaation johtoportaan on tapahtunut kolme vuotta sitten sukupolvenvaihdos, jonka seurauksena myös toimintatavat ovat muuttuneet. Kohdeorganisaatio haluaa pysyä nimettömänä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on myös antaa kehitysehdotuksia toimeksiantajalle Hyväntuulisen CV kehittämiseen työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna. Opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää, miten Hyväntuulinen CV toimii työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna. Tutkimuskysymys on, miten työkalua on kehitettävä, se tukee työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämistä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Tiedosta - työhyvinvointia ja tuottavuutta hanke. Hanke on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun ja Lapin Yliopiston yhdessä toteuttama. Hankeen tavoitteena on edistää työelämän laatua ja sen kautta työhyvinvointia ja tuottavuutta kohdeorganisaatiossa. Tiedosta-hanke pyrkii parantamaan työelämän laatua, koska se nousee osaamisintensiivisessä taloudessa työaikaressurssia tärkeämmäksi kilpailutekijäksi. Opinnäytetyössä kehitettiin Hyväntuulinen CV, joka on muunnelma Sitran Ratkaisu 100-haastekilpailussa voittaneesta Positiivisesta CV:stä. Hyväntuulisen CV:n on tehty sopimaan työympäristöön ja sen tarkoituksena on kehittää työyhteisön yhteisöllisyyttä avoimuuden ja myönteisen palautteen avulla.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu työhyvinvoinnin ja palautteen ympärille. Työhyvinvoinnin teoria rajataan keskittymään työyhteisöön, sekä sen ja yksilön merkitykseen yhteisöllisyyden rakentajana. Teoriaa täydennetään voimavaralähtöisen työhyvinvoinnin ja positiivisen psykologian teoriolla, sekä yhteisöllisyyden vaikutuksista työyhteisöön. Palautteen teoriassa keskity-

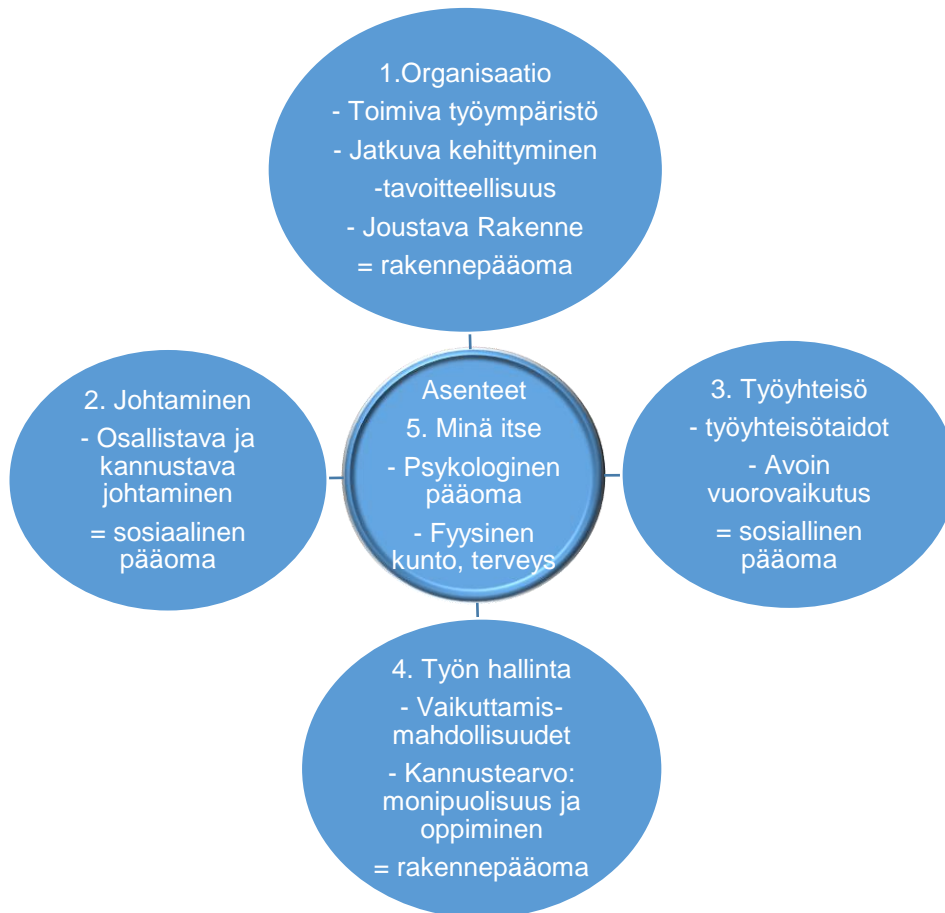
tään palautteen antamiseen ja saamiseen. Palautteen teoria rajataan käsittelemään myönteistä palautetta, sekä sen merkitystä. Myönteiseen palautteeseen keskittymällä saadaan selville, miten se vaikuttaa yhteisöllisyyden lisäämiseen työyhteisössä.

Opinnäytetyön rakenne koostuu teorialuvuista, Hyväntuulisen CV:n ja toimeksiantajan esittelyistä, tutkimuksen toteutuksesta ja tuloksista sekä lopuksi johtopäätöksistä, kehitysehdotuksista ja tulosten analysoimisesta. Teorialuvut käsittelevät työhyvinvointia sekä palautetta. Opinnäytetyön muut luvut pohjaavat teorialukuihin ja niihin on sisällytetty teoriaa empirian vahvistamiseksi. Opinnäytetyön viimeisimmät luvut pohjautuvat opinnäytetyön tekijän omakohtaisiin ajatuksiin ja mielelmiin tutkimustuloksista. Opinnäytetyö on pyritty jakamaan selkeästi ja jokaisen luvun alussa on kappale, joka kertoo, mitä luvussa käsitellään.

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa perehdytään työhyvinvointiin ja huomiota kiinnitetään yksilöön ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitykseen työyhteisössä. Luvussa tarkastellaan myös yhteisöllisyyden kehittämistä työyhteisössä, voimavaralähtöistä työhyvinvointiajattelua, sekä psykologian merkitystä työhyvinvointiin. Luvun alkuun määritellään työhyvinvoinnin käsite ja miten tässä opinnäytetyössä tehdään rajaukset.

Työhyvinvointi ja varsinkin henkilöstön työhyvinvointi koetaan nykyisin yhä merkittävämpänä strategisena menestystekijänä. Tästä syystä työhyvinvointia ohjataan johtamaan nykypäivänä jo hyvin suunnitelmallisesti. Työhyvinvoinnille ohjataan asettamaan tavoitteita, toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi sekä tunnuslukuja, jolla sitä voidaan mitata sekä tuloksia hyödyntää. Tärkeintä työhyvinvoinnin onnistumisessa on jokapäiväisen työn sujuminen. Työhyvinvointi käsitteenä on maailmalla outo ja liitetään useimmiten työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa käsitteeseen sisältyy vielä työn sujuminen arjessa, mikä laajentaa käsitettä ennestään. (Manka & Manka 2016, 74–75.)



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointikäsitteen syntymiseen vaikuttaa suuresti työhyvinvoinnin eri osa-alueet eli organisaatio ja sen toimintatapa, johtaminen, työntekijä toiminnallaan, työyhteisön ilmapiiri, sekä työ itsessään (Kuva 1). Tässä opinnäytetyön teoriassa rajataan pois työhyvinvoinnin osa-alueet organisaatio, johtaminen sekä työ. Työyhteisön käsitteistä keskitytään eniten työyhteisöön sekä yksilöön suhteessa työyhteisöön.

2.1 Yksilön ja sosiaalisen pääoman merkitys työyhteisössä

Ihmisen itsetunto vahvistuu ja muodostuu työyhteisössä suhteessa toisiin ihmisiin ja myönteinen palaute kasvattaa sitä. Työyhteisössä jokaisella on tärkeä rooli omana itsenään ja on oikeus hyvään kohteluun. (Rauramo 2012, 104–105.) Toimimalla työyhteisössä avoimin mielin on helpompaa lähestyä muita työyhteisön jäseniä, jolloin muiden on helpompi lähestyä myös takaisin. Avoin mieli näkyy avoimena suhtautumisena nähtyyn ja kuultuun. Avoimella mielellä työskennellessä työyhteisössä ei tuomitse työkavereita ja heitä kuunnellaan rauhallisesti. Avoimuus näkyy myös itsestään kertomisella työyhteisön

muille jäsenille. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 114.) Yksilön terveys vaikuttaa käyttäytymiseen työyhteisössä ja mieleltään terve henkilö pystyy toimimaan työyhteisössä itseensä ja muihin luottaen. Terve henkilö pystyy myös asettamaan tavoitteensa voimavarojensa mukaan, sekä suvaitsee ja sietää erilaisuutta työyhteisössä. Terveen ihmisen on myös helpompi ilmaista tunteitaan työyhteisössä esimerkiksi tuntemalla oman ja toisen suorituksesta iloa. (Kalimo & Takala 2011, 95.)

Työyhteisössä käyttäytymiseen vaikuttaa ihmisen työyhteisötaidot, jotka rakentuvat sosiaalisista taidoista. Kuunteleminen, auttaminen, sääntöjen noudattaminen sekä kohtelias käytös ovat esimerkkejä hyvien työyhteisötaitojen kasvattamisesta. Työyhteisössä on suuri merkitys sillä, miten siinä käyttäytyy ja kohtelee muita työkavereita. (Vesterinen 2010, 112.) Hyvä henki työyhteisössä kaipaa syntyäkseen myös samankaltaisia ominaisuuksia. Työkaverin työn arvostaminen, avoimuus, auttaminen ja luottamus kasvattavat hyvää henkeä työyhteisössä. Hyvä henki työyhteisössä kaipaa kuitenkin tuekseen tunteen järkevän ja merkityksellisen työn tekemisestä. Tulosten ja tavoitteiden saavuttaminen lisää yhteistä vastuuta työyhteisössä. (Manka 2006, 18.) Työyhteisöön vaikuttaa myös millaisella ilmapiirillä sitä johdetaan. Jos työyhteisöä johdetaan leppoisasti ja välittävästi, saa se työntekijät kukoistamaan. (Lundberg & Berggren 2010, 241.) Työntekijöitä on kohdeltava työyhteisössä tasa-arvoisesti ja reilusti. Epäreilulla kohtelulla voi olla todella negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön esimerkiksi alentunut työmotivaatio. (Dessler 2017, 487.) Sosiaalisen tuen saaminen työyhteisössä on myös tärkeää, koska se edistää työssä suoriutumista sekä työn mielekkyyden kokemista. Sosiaalisella tuella lievennetään elämässä esiintyviä paineita, joka pätee myös työelämään. (Rauramo 2012, 105.)

Yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma vahvistaa yhteisössä luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista, jotka puolestaan edistävät yhteisön toimivuutta. (Manka 2012, 116.) Sosiaalisella pääomalla on suuri merkitys työyhteisössä. Sosiaalisen pääoman määrän ja laadun on todettu vaikuttavan myös suuresti työntekijöiden terveyteen työyhteisössä. Sosiaalinen pääoma syntyy toimivasta työyhteisöstä ja hyvästä johtamisesta. Oksasen tutkimuksessa sosiaali-

nen pääoma jaetaan kahteen osaan, vertikaaliseen eli esimiehen ja työntekijöiden väliseen pääomaan ja horisontaaliseen eli työntekijöiden väliseen pääomaan. (Manka & Manka 2016, 132–134.) Vertikaalista sosiaalista pääomaa tutkitaan esimiehen käyttäytymistä suhteessa alaisiin esimerkiksi alaisten kunnioittamisessa, kohtelussa ja luottamisessa. Horisontaalista sosiaalista pääomaa tutkitaan työntekijöiden välisissä asioissa esimerkiksi yhdessä toimimisessa, työasioiden kertomisessa sekä muiden mielipiteiden ja kehitysehdotusten huomioon ottamisessa. (Manka 2015, 145.) Sosiaalinen pääoma heikenee muutoksista sekä työn vaativuuden lisääntymisestä (Rauramo 2012, 105).

2.2 Yhteisöllisyyden kehittäminen työyhteisössä

Yhteisöllisyyden käsite on ollut työelämässä esillä viime vuosina paljon. Yhteisöllisyyden on havaittu tukevan hyvinvointia, terveyttä, tuloksellisuutta ja oppimista. Yhteisöllisyys tukee myös yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tunnetta, sekä auttaa yksilöitä havainnoimaan ympäristöään. Yhteisöllisyyden perusta on erilaisuuden hyväksyminen ja erilaiset yksilöt tuovat yhteisöön sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä rakennetaan. (Manka 2012, 115.) Hyvin toimivaa yhteisöllisyyttä voisikin verrata tilkkutäkkiin, jossa värikkäät ja erilaiset palaset muodostavat kauniin kokonaisuuden. Yhteisöllisyydessä on moninaisuuden harmoniaa, jossa parhaimmillaan erilaiset ihmiset toimivat sopusoinnussa toistensa hyväksi. Yhteisöllisyys ei siis tarkoita samankaltaisuutta tai yksimielisyyttä vaan hyvin johdettuna keskenään toimivaa pakettia. Yhteisöllisyyttä käsitellessä käsite johtajuus nousee esille usein. Tällä ei tarkoiteta johtajia tai johtamista vaan ennemminkin jaettua johtamista (distributed leadership), joka on yhteisöllisyyden ytimen keskeinen tekijä. (Jäppinen 2012, 9, 16–17.) Tähän Jäppinen (2012, 17) toteaaakin ”yhteisöllisyydessä hyvin jaettu on viisaasti johdettu”.

Yhteisöllisyyttä edistävät arkiset taidot kuten auttaminen, kuunteleminen, tervehtiminen, lupauksen pitäminen sekä käytöstavat (Manka 2012, 122). Yhteisöllisyyttä edistää arkisten ihmisiksi olemisen taitojen lisäksi myös oman työn tekeminen aktiivisesti sekä omasta osaamisestaan huolehtiminen. Kiinnostuminen työkavereiden työstä sekä toisten auttaminen ja tekemisen arvostaminen luovat myös yhteisöllisyyttä. (Manka & Manka 2016, 148–149.)

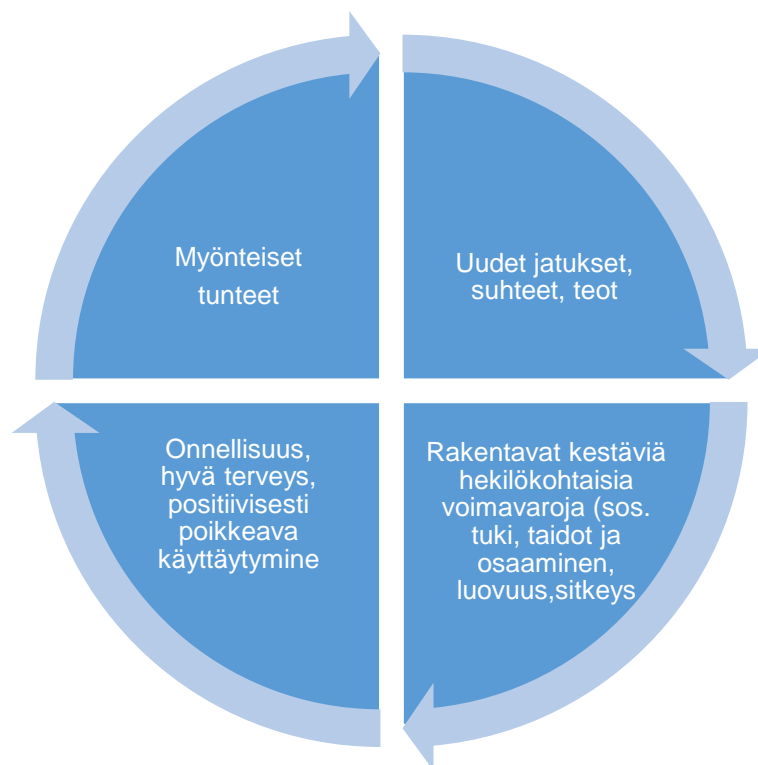
Yhteisöllisyyden ydin muodostuu yksilöistä, jotka muodostavat yhteisön. Ydin muodostaa näkymättömän verkoston tai keskuksen, jonka yhteisön ulkopuolinenkin voi kokea tai aistia. Yhteisöllisyyteen liitettyä ydin tarkoittaa yksilöiden välille muodostuvaa ja mukanaan tuomaa tahtoa, tunteita ja älyä. Näiden yksilöllisten osa-alueiden panostukset vahvuudessa, tasapainossa ja täyteydessä luovat yhteisöllisyyden kokonaisuuden, jonka laadun viisas johtajuus määrittää. Yhteisöllisyyden tasapaino koostuu jokaisen yksilön tuomasta tunteesta ja tahdosta, jotka linkittyvät älyyn ja parhaimmassa tapauksessa toimivat saumattomasti yhteen täydentäen ja vahvistaen toisiaan. Tunteet ja tahto voivat myös ohittaa älyn tai jäädä sen jalkoihin, jolloin yhteisöllisyyden tasapaino heittelee eikä se vahvista ja auta työyhteisön jäseniä. Yhteisöllisyyden ytimen kohdalla jaettu johtajuus tarkoittaa sitä, antavatko yksilöt koko kapasiteetissaan omat vahvuutensa työyhteisön käyttöön. (Jäppinen 2012, 20–21.)

Yhteisöllisyys on myös muuttunut paljon historian aikana. Ennen tarkkana pidetyt hierarkiajaot ja valvoja johtajuus ovat väistymässä työyhteisöissä. Työntekijä nähdään nykyään työpaikalla voimavarana, eikä pelkästään tuloksen mahdollistavana tekijänä. Tulevaisuudessa yhteisöllisyys tulee kokemaan myös uudenlaisia haasteita. On tutkittu, että tulevaisuudessa tulevat nuoret työntekijät eivät ole enää uskollisia työpaikalleen vaan ammatilleen, joka vähentää työyhteisöön ja organisaatioon sitoutumista. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 14-15.)

2.3 Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa

Nykypäivänä myös psykologia on suuressa osassa työhyvinvoinnissa, sillä nykypäivän työelämän haasteet kytkeytyvät vahvasti siihen. Työhyvinvoinnin tutkimisessa on keskitytty pitkään pääosin negatiivisiin puoliin, kuten psyykkiseen rasittavuuteen ja pahoinvointiin. Sen sijaan, että keskityttäisiin huonosti olevaan, on työhyvinvoinnin tutkimuksissa siirrytty tutkimaan voimavaratekijöitä. (Manka 2012, 65.) Positiivisen psykologian tieteellinen määritelmä vastaa näkökulmillaan siihen, mikä tekee elämästä elämisen arvoista ja mitkä ovat ne olosuhteet, jotka johtavat onnellisuuteen, kukoistukseen ja täyttymykseen. Positiivinen psykologia on tuonut esille tiedostetun tarpeen ymmärtää mikä tavallisen ihmisen ja työpaikan kohdalla on hyvää ja mitä voidaan muuttaa vielä paremmaksi. (Hakanen 2011, 11.)

Psykologian tohtori Martin Seligman on 1990-luvulla alkanut tutkimaan myönteisen ajattelutavan oppimista, sekä onnellisuuden aikaansaamista, joka antaa pohjaa voimavaratekijöille. Nykyään psykologia on vahvuuksien ja hyvien puolien tutkimusta, eikä vain heikkouksien tutkimusta. (Manka 2012, 65). Seligman onkin saanut nimen ”positiivisen psykologian isä”, jonka mukaan onnellisuutta pystytään vahvistamaan keskittymällä jo valmiiksi olevaan hyvään. Onnellisuutta pystytään vahvistamaan esimerkiksi tunnistamalla ja käyttämällä hyväksi ihmisessä havaittuja omia tunnusomaisia piirteitä ja vahvuuksia kuten ystävällisyyttä, huumoria, optimismia, itsenäisyyttä ja anteliaisuutta. (Manka & Manka 2016, 68–69,75.) Optimistiseen ajattelutapaan liittyvät myös korkeat tavoitteet ja niissä onnistumisen odotukset, keskimääräistä parempi terveys, itseluottamus sekä usko omiin kykyihin (Manka 2012, 65). Positiiviset tunteet edistävät myös innovatiivista toimintaa ja luovaa ajattelua työpaikoilla. Turvallisessa ja positiivisessa ympäristössä työntekijä uskaltaa esittää uuden ideoinsa, vaikka se saattaisi mennä mönkään. (Grönlund ym. 2017, 70.)



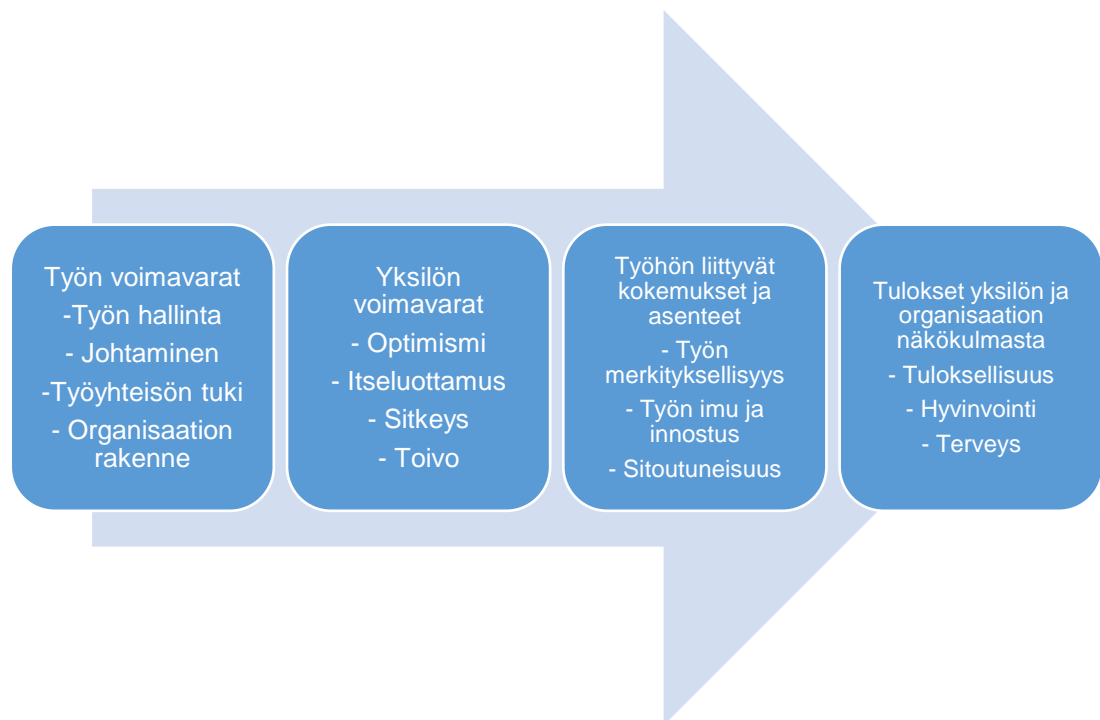
Kuva 2. Myönteisyys avartaa havaintokykyä ja rakentaa henkilökohtaisia resursseja (Manka & Manka, 2016.)

Kiinnittämällä huomiota ihmisten parhaisiin piirteisiin ja ominaisuuksiin sekä tuomalla niitä esille jatkuvasti, ihmiset oppivat rakentamaan suojakeinoja vastoinkäymisten ja negatiivisten tunteiden varalle. Keskittymällä hyviin ja positii-

visiin piirteisiin ja ominaisuuksiin ihminen voi jättää elämässään negatiivisia tunteita taka-alalle ja siirtyä toiminnassaan positiivisemmalle tasolle. (Manka & Manka 2016, 69.) (Kuva 2)

2.4 Voimavaralähtöinen työhyvinvointi

Positiivisen psykologian ja sen vaikutusten seurauksena on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota työpsykologiassa voimavaratekijöihin. Työtyytyväisyys ja sitoutuneisuus ovat nousseet käsitteinä pinnalle sekä tutkimuksen kohteiksi. Nykypäivänä työpaikoilla tehokkaina luonteenpiirteinä pidetään innostuneisuutta, aloitteellisuutta sekä luovuutta, eikä tulevaisuudessa kuuliaisuudelle ja ahkeruudelle jää enää niin suurta painoarvoa. (Manka & Manka 2016, 69.) Työyhteisössä esimerkiksi innostuksella on todella suuri vaikutus. Innostus vahvistaa yksilöä itseään, hänen työtiimiään sekä koko organisaatiota ja aikaansaa työssä tehokkuutta, laadukkuutta ja tuottavuutta. (Tiillilä 2016, 24.)



Kuva 3. Voimavaramalli (Manka & Manka, 2016.)

Työhyvinvointia tuetaan kiinnittämällä huomiota työn ja työntekijän omiin voimavaroihin (Kuva 3). Työn voimavaratekijät ovat sellaisia piirteitä, jotka voivat ulkoisesti työntekijöitä auttamalla tavoitteiden saavuttamisessa sekä vähentämällä työssä koettuja vaatimuksia. Työn voimavarat voivat olla sosiaali-

sia, fyysisiä, psykologiasia ja organisatorisia. (Hakanen 2011, 49.) Yksilön voimavaroja kasvattaa esimerkiksi myönteiset tunteet ja itseluottamus. Hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimenpiteitä, joilla näitä edellä mainittuja voimavaratekijöitä voidaan kehittää. Pahoinvointia voidaan ehkäistä puolestaan kiinnittämällä huomiota työn vaatimuksiin ja niiden kohtuullisuuteen. (Manka & Manka 2016, 70–71.)

Myönteisten tunteiden vaikutus voimavaroihin on merkittävä ja myönteisiä tunteuksia pitäisi kokea moninkertaisesti suhteessa kielteisiin. Kielteiset tunteet ovat voimakkaampia ja niihin jää helpommin kiinni, joten myönteisten tunteiden kokemisen määrä on avainasemassa, jotta tasapaino tunteiden välillä syntyy. Kielteiset tunteet eivät ole kiellettyjä, mutta on tärkeää, että niitä koetaan vähemmän ja, että niitä osataan käsitellä. Myönteisten tunteiden paljous sekä niistä kehittynyt ylijäämä ihmisessä rakentaa yksilöllisiä voimavaroja, joiden avulla henkilön on helpompi suhtautua stressaaviin tilanteisiin ja reagoida niihin joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Myönteiset tunteet laajentavat myös ihmisen havainnointikenttää, jolloin hänen on helpompi havainnoida ympäriltään positiivista. Negatiiviset tunteet kaventavat ihmisen näkökenttää, jolloin ei jää tilaa huomioida myönteisiä asioita. (Mts. 71)

Hyvinvoinnille työssä on noussut oma käsite työn imu, joka tunnetaan vielä paremmin työnilona. Työn imu (work engagement) tarkoittaa aidosti myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa töissä. Työntekijä, joka kokee työn imua, nauttii työstään ja kokee sen mielekkääksi. Työn imua voidaan kuvata kolmella myönteisellä työssä koetulla hyvinvoinnin ulottuvuudella: omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. Työn imu ei siis tarkoita, että työ olisi pelkästään kivaa, vaan työntekijä kokee tyydytystä tekemästään työstä ja sille omistautumisen arvokkaaksi. Työn imu kuvastaakin parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa, jonka edistäminen luo mahdollisuuksia lisätä menestystä, hyvää ja laadua työelämään. (Hakanen 2011, 38–41.)

3 PALAUTTEEN MERKITYS YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTAJANA

Tässä luvussa käsitellään palautetta ja sen merkitystä työyhteisössä. Luvussa syvennytään palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen yleisesti ja kiinnitetään erityistä huomiota myönteisen palautteen vaikutuksiin. Luku pohjautuu aihealueen kirjallisuuteen. Luvun tarkoituksena on selventää miten palautteen saaminen ja antaminen vaikuttavat työyhteisöön ja ilmapiiriin sekä miten ne rakentavat yhteisöllisyyttä?

3.1 Palautteen antaminen ja sen merkitys työyhteisössä

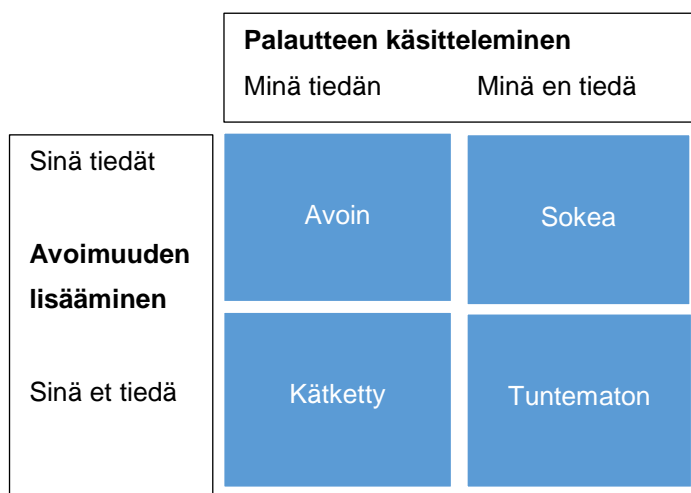
Palaute ja sen antaminen on välttämätöntä mille tahansa yritykselle tai organisaatiolle, koska se on tietoa toiminnan menestymisestä. Palaute voi olla kehua tai kritiikkiä, mutta sen merkitys on välttämätön yritykselle tai organisaatiolle. Yrityksen ja organisaation ei kannata heittää hukkaan palautteen antamisen mahdollisuuksia, joita se tarjoaa. Palaute välittää myös tietoa, miten työntekijän työpanos vaikuttaa ympärillä oleviin työkavereihin ja koko työyhteisöön. (Kupias ym. 2011, 16.) Jos työntekijä ei saa palautetta hän ei tiedä, onko onnistunut. Itseään voi kyllä arvioida, mutta se ei kerro ikinä koko totuutta. Ahonen ja Lohtaja-Ahonen (2014, 13) sanovatkin kirjassaan ”itseään arvioimalla pääsee aika pitkälle, mutta ei koskaan perille.” Työyhteisössä kaikki voivat antaa palautetta toisilleen, ja kun seuraa omaa ja toisten toimintaa, on palautetta helpompi antaa. Palautteen tuoma vaikutus työyhteisöön on sitä suurempi, mitä useampi palautetta antaa. Varsinkin myönteinen palaute tuo voimaa työyhteisöön, kun sitä annetaan usein ja toistuvasti. Suurin osa työntekijöistä onnistuu ennemmin kuin epäonnistuu työpäivän aikana, joten palautteen antamiseen löytyy varmasti syytä. Monet tutkimukset ehdottavatkin, että myönteistä palautetta onnistumisista olisi annettava viisi kertaa enemmän kuin kielteistä palautetta epäonnistumisesta. Näin ollen annettu palaute heijastaa onnistumisen määrää todellisuudessa paremmin. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 13,19.)

Palautteella on kaksi tehtävää, se näyttää, missä mennään ja pitää toiminnan suunnan oikeana. Palautteen saaminen antaa myös tietoa omista vahvuuksista ja heikkouksista sekä auttaa tekemään oikeita päätöksiä. Palautetta saamalla on tavoitteet myös helpompi saavuttaa. (Mts. 13) Palautetta on erilaista ja sen voi esimerkiksi jakaa horisontaaliseen ja vertikaaliseen palautteeseen.

Horizontaalinen palaute on rinnakkaista ja samantasoista eli työntekijältä työntekijälle kulkevaa ja on ensisijaisesti kehittymisen väline. Vertikaalinen palaute kulkee tasolta tasolle esimerkiksi esimieheltä alaiselle ja on ensisijaisesti ohjaamisen väline. Kummatkin palautteen muodot sisältävät kuitenkin myös toisen palautteen muodon tarkoituksellisesti välittämistä, kehittymisen ja ohjaamisen. (Kupias ym. 2011, 18–19.)

Palaute työyhteisössä kulkee liian usein ylhäältä alas eli vertikaalisesti esimieheltä alaiselle. Horizontaalista palautetta olisi työyhteisössä lisättävä, jotta sivusuunnassa työntekijältä toiselle liikkuva palaute lisääntyisi. (Seies 2012, 46.) Horizontaalisisessa palautteessa erityisen tärkeää on vertaispalaute ja kollegapalaute. Näiden palautteen lajien avulla laajennetaan omaa ja muiden työntekijöiden näkemyksiä sekä autetaan oivaltamaan asioita. Esimiehen alaiselle antama palaute voi olla horisontaalista palautetta, jolloin palautetta voidaan antaa tasapuolisesti molemmin puolin. (Kupias ym. 2011, 18–19.) Myös ylöspäin kulkevaa palautetta alaiselta esimiehelle tarvittaisiin lisää, jotta esimies saisi palautetta johtamisestaan (Seies 2012, 46).

Työyhteisössä palautteen antamista ja vastaanottamista voidaan kehittää Joharin ikkunan avulla. Joharin ikkuna on vuorovaikutusmalli, jolla kehitetään itsetuntemusta ja ihmissuhteita sekä tiimien välistä viestintää. Joharin ikkunan ovat kehittäneet Joseph Luft ja Harry Ingham kognitiivisen psykologian työkaluksi Yhdysvalloissa 1955. Joharin ikkunan nimitys tulee kehittäjien etunimien alkukirjaimista. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 115.)



Kuva 4. Joharin ikkuna - ikkuna kahteen suunta (Ahonen & Lohtaja-Ahonen, 2014.)

Joharin ikkuna koostuu neljästä ruudusta, jotka ovat avoin, sokea, kätkeyty ja tuntematon ruutu. Ruudut jakautuvat kahdelle akselille, ”palautteen käsitteleminen” sekä ”avoimuuden lisääminen” (Kuva 4). Akseli ”avoimuuden lisääminen” kertoo, kuinka paljon henkilö kertoo itsestään muille. Akseli ”palautteen vastaanottaminen” kuvastaa, kuinka paljon henkilö ottaa vastaan ja käsittelee muilta saamaa palautettaan. Avoimuus-akseli sisältää avoimen ja kätkeytyn ruudun. Nämä ruudut kuvaavat, millainen käsitys henkilöllä on itsestään ja sisältävät esimerkiksi henkilön omia tunteita, pelkoja, unelmia, uskomuksia ja tapahtuneita asioita. Palaute-akseli sisältää avoimen ja sokean ruudun. Nämä taas kuvaavat, millainen käsitys esimerkiksi työkavereilla on henkilöstä. Näiden ruutujen sisällön tuntevat siis henkilön ympärillä olevat ihmiset ja sisältö koostuu henkilön tavasta käyttäytyä ympäristössään. Tuntemattoman ruutu sisältää asioita, joita ei henkilö, eivätkä hänen ympärilläkään olevat ihmiset tunne. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 115.)

3.2 Palautteen saaminen ja sen merkitys työyhteisössä

Annetulla palautteella voi olla myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia koko työyhteisöön, vaikka palaute olisi annettukin yhdelle henkilölle. Ympäröivällä työyhteisöllä on suuri merkitys palautteeseen, vaikka palaute annettaisiin kahdenkeskisesti, koska yksilön onnistuminen tai heikko suoritus voi johtua työyhteisöstä. (Kupias ym. 2011, 180–181.) Palautetta antamalla saadaan aikaan merkki, että ihmisen tekemä työ on huomattu. Työntekijät kokevat usein monissa organisaatioissa puurtavansa yksin. Jos työntekijä ei saa palautetta, hänen on vaikeaa olla varma, tekeekö oikeita asioita tai onko hänen työllään merkitystä. Terveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen sanookin, että negatiiviset tunteet palautteen puuttumisen vuoksi, voivat aiheuttaa työhön tylsistymistä ja työn mielekkyyden katoamista. Nämä asiat vaikuttavat työmotivaatioon ja hyvinvointiin huonolla tavalla. (Särkkinen 2017.) Alentunut työmotivaatio on riski työntekijän sitoutumiselle työyhteisössä, joka voi vaikuttaa pidemmällä ajalla jopa työntekijän irtisanoutumiseen (Dessler 2017, 487).

Palautteen avulla ihminen oppii itsestään uutta. Annettu palaute saattaa kertoa saajalleen yllättäviäkin asioita itsestään. Hauskana pidetty oma piirre voi ollakin toisten mielestä ärsyttävä tai jotain, mitä on pitänyt arkipäiväisenä asiana itsessään, onkin muiden mielestä paras luonteenpiirre. Kun kuulee,

millaisena toiset pitävät itseään, oppii tuntemaan ja näkemään vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Näitä ei ilman palautetta itse välttämättä tunnista ja huomaisi. Tunnistettuja vahvuuksia on täten helpompi kehittää ja käyttää, sekä tunnistettuja heikkouksia kehittää. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen kasvattaa myös itsetuntemusta, josta on hyötyä ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Itsensä tuntemalla on helpompi toimia erilaisissa ja haastavissakin tilanteissa omalla mukavuusalueellaan ja toimia avoimemmin työyhteisön muita jäseniä kohtaan. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 14.)

Henkilön saadessa palautetta on hänen hyvä pysähtyä miettimään, mitä sen antaja sillä tarkoitti. Palaute voi tulla hyvin monella eri tapaa suullisesti, kirjallisesti, hyvin tai huonosti annettuna sekä keskellä tilannetta tai sen jälkeen. Palauteen antajalla on aina oma näkemyksensä tapahtuneesta, joten häntä on hyvä kunnioittaa, vaikka ei itse olisikaan samaa mieltä. Oli palaute myönteistä tai kielteistä, on tärkeää kuunnella palaute loppuun, jotta ymmärtää, mitä sen antaja tarkoittaa. Kun palaute on vastaanotettu, on sen saajalla vastuu päättää hyödyntääkö sitä toiminnassaan vai ei. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 113.) Palautteesta on myös oikeus iloita ja nauttia. Saadessa palautetta ei kannata myöskään ajatella mitä on tekemättä vaan sitä, mitä on jo tehty. (Rauramo 2012, 137.)

Joharin ikkuna vuorovaikutusmallissa pyritään suurentamaan avointa ruutua. Avointa ruutua voidaan suurentaa alas kätkeytyn ruudun puolelle, sekä oikealle sokean ruudun puolelle (Kuva 4). Avoimen ruudun suurentaminen tarkoittaa käytännössä kertomista lisää itsestään muille ja suhtautumalla myönteisesti muilta saamaan palautteeseen. Kertomalla itsestään, tarpeistaan ja toiveistaan avoimesti ja vilpittömästi toisille, muut oppivat tuntemaan ja ymmärtämään henkilöä. Näin ollen myös keskusteleminen helpottuu ja luottamus lisääntyy. Muilta saamaan palautteeseen myönteisesti ja vastaanottavasti suhtautumalla, kasvatetaan tietämystä itsestä ja siitä, mitä muut ovat mieltä itsestä. Palautetta kuuntelemalla oppii paremmin itsestään kuin vain kuuntelemalla itseään. Suhtautumalla saatuun palautteeseen rauhallisesti ja kuuntelemalla, mitä palautteella tarkoitetaan, oppii tuntemaan omia vahvuuksia sekä heikkouksiaan, joita voidaan kehittää. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 116.)

3.3 Myönteisen palautteen merkitys työyhteisössä

Myönteisen ja hyvän palautekulttuurin merkitys yrityksessä tai organisaatiossa on suuri. Työntekijöihin myönteinen palaute vaikuttaa suuresti kasvattamalla parantamalla heidän itsetuntoa ja itsetuntemustaan. Kun työntekijät saavat palautetta onnistumisistaan ja tämän seurauksena, myös suoritukset kehittyvät ja paranevat. Myönteinen palaute vaikuttaa myös työilmapiiriin ja yhteishenkeen, minkä seurauksena yhteenkuuluvuuden tunne kasvaa. Tämä taas lisää turvallisuuden tuntua ja arvostuksen tuntua töissä. (Kupias ym. 2011, 17–18.) Myönteisen palautteen myötä myös työn ilo lisääntyy, koska työtä, jossa kokee olevansa hyvä, on mukava tehdä. Myönteisen palaute kannustaa myös tavoittelemaan yhtä hyvää, jopa parempaankin suoritusta työssä. (Pitkonen & Rasila 2009, 12.) Myönteinen palaute on myös oikeutettua vastaanottaa, eikä sen saamista kannata vähätellä (Rauramo 2012, 137). Usein myös unohtuu, että annettu palaute on kiitosta, joka antaminen suullisena kuuluu työpäivään (Keskinen 2011, 19).

Myönteisiin tunteisiin keskittyminen tekee arjesta mukavampaa. Keskittämällä huomio onnistumisiin, auttaa se työyhteisöä oppimaan onnistumisista ja parhaillaan yhden henkilön onnistuminen saadaan koko työyhteisön käyttöön. Keskittymällä onnistumisiin ja niistä oppimiseen parantuu myös työyhteisön ilmapiiri. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 19.) Onhan myös huomattu, että mihin huomio kiinnitetään, se kasvaa ja vahvistuu (Manka 2007, 45). Saadessaan myönteistä palautetta kehitty samalla kyky havaita muiden työkavereiden myönteisiä puolia. Pidemmällä aikavälillä myönteisen palautteen saaminen kasvattaa myös kykyä vastaanottaa korjaavaa palautetta. (Ilmarinen, 16.)

Myönteisten tunteiden merkitys työyhteisöön on suuri, sillä ne laajentavat ja palauttavat ihmisten kognitiivisia, psykologisia, sosiaalisia, sekä fyysisiä toimintakykyjä. Näiden edellä mainittujen kykyjen seurauksena sosiaalisuus, luovuus ja avoimuus työyhteisössä lisääntyvät ja se vaikuttaa yhteisön yhteisöllisyyteen ja luottamukseen. Myönteisiä tunteita tarvitaan moninkertaisesti suhteessa kielteisiin, koska kielteiset tunteet ovat voimakkaampia. Epäonnistumisia ja kielteisiltä tunteilta ei tarvitse kuitenkaan vältellä. Kielteiset tunteet huomataan vain herkemmin, jolloin on tärkeää, että myönteisiä tunteita koetaan

kielteisiä enemmän. (Manka & Manka 2016, 71.) Monet tutkimukset kertovatkin, että myönteistä palautetta olisi koettava viisi kertaa enemmän kuin kielteistä palautetta. Näin ollen, koettu palaute heijastaa onnistumisen määrää todellisuudessa paremmin. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 19.)

4 HYVÄNTUULISEN CV:N ESITTELY

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyössä kehitetty Hyväntuulinen CV. Hyväntuulinen CV on muunnelma Positiivisesta CV:stä, jota käsitellään myös luvussa. Luku pohjautuu Hyväntuuliseen CV:hen ja sen taustalla olevaan teoriaan sekä Positiivisen CV:n nettisivuihin.

Hyväntuulinen CV

Hyväntuulinen CV (Liite 3) on kehitetty sopimaan työympäristöön ja työyhteisöön. Hyväntuulisessa CV:ssä keskitytään positiiviseen sekä vahvuuksiin palautteen antamisen näkökulmasta. Hyväntuulisen CV:n tarkoituksena on parantaa työyhteisön jäsenten keskinäistä tunnettavuutta sekä omien vahvuuksien tunnistamista. Lisäksi tarkoituksena on opettaa myönteisen palautteen antamista ja sen tärkeyttä sekä palautteen vastaanottamista. Hyväntuulisen CV:n tavoitteena on saada työyhteisöön yhteisöllisyyttä avoimemman ja myönteisemmän työilmapiirin seurauksena. Avoimuutta työyhteisössä voidaan lisätä ihmisten paremmalla tuntemisella ja itsestään kertomisella sekä kuuntelemalla toisten antamaa palautetta. Myönteisyyttä työyhteisössä voidaan lisätä kiinnittämällä huomiota työyhteisön myönteisiin puoliin ja vahvuuksiin.

Hyväntuulinen CV on toiminnaltaan kaksiosainen. Ensimmäisessä osassa kerrotaan työyhteisölle itsestään pieni esittely. Esittely on vapaamuotoinen ja siinä henkilö voi itse päättää, mitä haluaa työyhteisölle kertoa itsestään. Kohdeorganisaatiossa esittelyssä kerrottiin nimi, työnimike ja työtehtävä, jotta isossa ja paljon uusia henkilöitä sisältävässä työyhteisössä olisi helpompi hahmottaa, mitä kukakin tekee. Esittelyyn liitettiin myös kuva itsestään, jonka avulla oli helpompi tunnistaa työyhteisön jäsenet. Esittelyssä kerrottiin myös itsestään jotain, mitä kaikki työyhteisön jäsenet eivät välttämättä tienneet.

Tämä saattoi olla harrastuksia, lapsuusmuistoja, työuran käännöksiä tai tarinoita lemmikeistä. Esittelyn tarkoituksena on lisätä avoimuutta ja tunnetta- vuutta sekä luoda keskustelunaiheita työyhteisön jäsenten välillä. Tämä osio toimii varsinkin työyhteisössä, jossa toimitaan erillään tai pienemmissä tiimeissä, eikä koko työyhteisöön tule tutustuttua niin helposti. Kohdeorganisaatiossa työyhteisö on jakautunut kahteen kerrokseen, tämän toivottiin tuovan yhteisöllisyyden tunnetta, kun myös toisen kerroksen työkaverit tulisivat tutummaksi Hyväntuulisen CV:n avulla.

Hyväntuulisen CV:n toisessa vaiheessa työyhteisö tutustuu työkavereiden kirjoittamiin esittelyihin ja antaa myönteistä palautetta työkavereiden Hyväntuuliseen CV:lle. Hyväntuulisen CV:n palauteosiossa keskitytään hyvään, jotta työyhteisöön saadaan lisättyä myönteisiä ajatuksia ja niihin pysähtymistä. Myönteistä palautetta annetaan työkaverin vahvuuksista, siitä mitä häneltä on oppinut sekä missä hän on erityisen hyvä ja mitä hänessä arvostaa. Kysymykset pohjautuvat Positiivisen CV:n (Liite 1) vahvuudet harrastuksissa pohjaan. Tällä keinolla henkilö saa tietoa, miten hänet nähdään työyhteisössä ja mitä hänen piirteitä arvostetaan. Palautteen saaminen auttaa myös henkilöä vahvistamaan omakuvaansa. Positiivisen CV:een tarkoitus on siis luoda tunte- musta työyhteisön jäsenten välillä, sekä parantaa henkilön omaa näkemys- tään osana työyhteisöään.

Kohdeorganisaatiossa Hyväntuuliset CV:t jaettiin kahteen kahvihuoneeseen, jotta palautetta olisi käytävä kirjoittamassa molemmissa kahvihuoneissa. Kohdeorganisaatiossa on kaksi erillistä kahvihuonetta, jotka sijaitsevat eri kerrok- sissa ja tämä on aiheuttanut niin sanottua kahden kerroksen väkeä (Aschan 2018). Jakamalla Hyväntuuliset CV:t kahteen kahvihuoneeseen, pyritään työyhteisössä lisäämään liikehdintää kahvihuoneiden välillä. Tämä puolestaan tu- kee yhteisöllisyyden tunteen lisääntymistä, kun työpäivän aikana näkee myös toisen kahvihuoneen työkavereita sen sijaan, että kävisi vain lähimmässä kah- vihuoneessa.

Hyväntuulisen CV:n toiminta perustuu Joharin ikkuna periaatteeseen, jossa it- selle tiedostamatonta myönteistä osaamista sekä käyttäytymistä pyritään tuo- maan ilmi työyhteisön jäsenten avulla. Avoimuutta työyhteisössä pyritään li-

säämään Joharin ikkuna periaatteen mukaan, jossa itsestä kerrotaan enemmän ja vastaanotetaan toisilta palautetta. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 116.) Hyväntuulisessa CV:ssä keskitytään kuitenkin ainoastaan myönteiseen palautteeseen. Hyväntuulisen CV:n avulla kehitetään avoimuutta, itsetuntemusta sekä työyhteisön myönteisen palautteen antamista ja viestintää. Yhteisöllisyyttä lisätään luottamuksella ja vastavuoroisuudella (Manka 2014, 144–145.), jota pyritään lisäämään Hyväntuulisessa CV:ssä avoimuuden lisäämisellä työkavereita kohtaan sekä myönteisen palautteen vaikutuksilla. Työyhteisö, jossa on avoimet ja luottavat välit, on yhteistyökykyinen ja kykenee tulokselliseen työhön (Rauramo 2012, 105).

Hyväntuulisen CV:n taustalla Positiivinen CV

Hyväntuulinen CV on muunnelma Sitran Ratkaisu 100 -haastekilpailussa voitaneesta Positiivisesta CV:stä (Liite 1). Positiivinen CV on laaja-alaisten taitojen ansioluettelo, joka on kehitetty alakoululaisille omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen. Positiivisen CV:n avulla lapsi oppii tunnistamaan vahvuuksiaan ja taitojaan eri ympäristöissä, esimerkiksi kotona, koulussa, harrastuksissa ja kaveripiirissä. Positiivinen CV kehittyy ja kasvaa lapsen mukana muovautuen lapsen omien tarpeiden mukaan päiväkodista alkaen. Positiivinen CV on koulutodistuksen rinnalle liitettävä väline, joka kertoo lapsen vahvuuksista ja osaamisesta. (Positiivinen CV.)

Positiivisen CV:n tarkoituksena on kehittää lapsen havaitsemista omista vahvuuksistaan, varsinkin piilevistä ja keskittymään hyvään. Lapsen tullessa nähdäksi omien vahvuuksien kautta, oppii hän itsekin tarkastelemaan muita vahvuuksien valossa. Lapsi oppii huomaamaan jo varhain puutteitaan ja kehittyminen voi tyssätä, jos pyritään korjaamaan vain heikkouksia. Positiivinen CV on työkalu, joka suunnitellaan lapsen kanssa. Positiivinen CV voi olla aluksi piirretty lehtiö tai juliste. Lopullinen versio ohjataan tekemään kuitenkin sähköiseksi, jotta sitä on helppo muokata ja päivittää lapsen kehittyessä. (Mt.)

5 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja sekä sen asiakasyrityksen, jonne työyhteisön yhteisöllisyyden kehittäminen Hyväntuulisen CV:n avulla toteutetaan. Luku pohjautuu Tiedosta-hankkeen nettisivuihin, projektipäällikön haastatteluun sekä kohdeorganisaation kuvaukseen. Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen kohdeorganisaatio halusi pysyä opinnäytetyössä nimettömänä.

Tiedosta-hankkeen esittely

Tiedosta-hanke on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun ja Lapin Yliopiston yhdessä toteuttama hanke. Hankkeen tavoitteena on edistää työelämän laatua ja sen kautta lisätä työhyvinvointia ja tuottavuutta kohdeorganisaatiossa. Tiedosta-hanke pyrkii parantamaan työelämän laatua, koska nousee osaamisintensiivisessä taloudessa työaikaresurssia tärkeämmäksi kilpailutekijäksi. Tiedosta-hanketta rahoittaa Etelä-Savon ELY-keskus Euroopan sosiaalirahastosta ja hankkeen toiminta-aika on 1.1.2017- 31.3.2019. (Aschan 2018.)

Tiedosta-hanke pitää sisällään yrityksessä alkuhaastatteluja, työhyvinvoinnin kehittämistoimia, perustietojen analysointia sekä kokonaisuuden seurantaa. Hankkeessa yritykselle tehdään yksilöllinen henkilöstöjohtamisen kypsyysarviointi, jonka pohjalta rakennetaan yritykselle kehittämisohjelma. Kehittämistoimet henkilöstölähtöisen tuottavuuden tueksi ovat yrityskohtaisia. Kehittämisohjelman tarkoituksena on parantaa johtamiskäytäntöjä sekä saada henkilöstö ja esimiehet osallistumaan toiminnan kehittämiseen ja näiden toimien kautta saada aikaan pysyviä tuloksia työhyvinvoinnissa. Hankkeessa on tarkoituksena myös edistää työn imua luomalla työyhteisöön positiivista ja avointa yhteishenkeä, sekä ennaltaehkäistä työpahoinvointia. Tarkoituksena on saada kaikki työyhteisöstä osallistumaan työviihtyvyyden kehittämiseen ja saada aikaan onnistumisen tunnetta yhdessä tehdystä. Tiedosta-hankkeessa hyödynnetään myös hyvinvointitekniologiaa eli käytännössä digitaalisia mittaus- ja kehittämisvälineitä, joiden käyttöönottoa ja vaikuttavuutta tutkitaan. (Xamk 2018.)

Tiedosta-hankkeessa hyödyntää Lapin yliopistossa kehitettyä määritelmää työelämän laadun indeksistä. Hankkeessa analysoidaan indeksiä ja sen yhteyttä liiketoiminnan tulokseen sekä testataan eri mittaamistapoja ja jo hyväksi havaittuja johtamiskäytäntöjä. Näistä analysoinneista voidaan tulostaa kypsyyssmalli, joka ohjaa jatkuvan henkilöstötuottavuuden parantamiseen organisaatiossa. Uudenlaisella analysointimenetelmällä työhyvinvointikyselyistä saadaan myös luotettavampi indeksi henkilöstökehittämisen mittaamiseen. Lapin Yliopisto on myös toteuttanut henkilöstötuottavuuden tutkimuksen, jonka tarkoituksena on edetä seuraavaksi käytännön toteutukseen. Tutkimuksen tavoitteena on henkilöstötuottavuuden saavuttaminen ja nostaminen. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa on tarkoitus saada tapaustutkimuksen myötä julkistettavia tuloksia. Hankkeeseen osallistuvat organisaatiot ja yritykset saavat henkilöstötuottavuuden myötä liiketaloudellista hyötyä. (Mt.)

Kohdeorganisaation esittely

Kohdeorganisaatio halusi pysyä opinnäytetyössä nimettömänä. Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittäminen opinnäytetyössä toteutettiin kohdeorganisaation pääkonttorille. Kohdeorganisaation henkilöstölle on toteutettu Vibecatch-kysely, johon pääkonttorin henkilökunnasta osallistui 32 henkilöä. Kyselyn tuloksista ilmeni tarve työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämiseen ja yhteishengen parantamiseen kohdeorganisaation pääkonttorissa. Toimeksiantaja toteuttaa kohdeorganisaatioon laajempaa kokonaisuutta, jonka yhtenä osana-alueena oli työyhteisön yhteisöllisyyden kehittäminen. (Aschan 2018.)

Kohdeorganisaation henkilöstölle toteutettu Vibecatch-kysely perustuu henkilöstötuottavuusteoriaan. Henkilöstötuottavuusteoriassa henkilöstön työelämän laatua parannetaan johtamiskäytännöillä sekä lähiesimiestyöllä. Henkilöstön työelämän parantamisessa on oleellista hyvät johtamiskäytännöt ja laadukas lähiesimiestyö. (Yritykset kehittämispolulla.)

Kohdeorganisaatiossa on tapahtunut viime vuosien aikana paljon muutoksia, joilla on ollut merkittäviä vaikutuksia kohdeorganisaation henkilöstöön. Kohdeorganisaatiossa on tapahtunut johtoportaan sukupolvenvaihdos, jolla on ollut suoria vaikutuksia henkilöstöön muuttuneiden toimintatapojen käytäntöjen seurauksena. Kohdeorganisaatioon on palkattu myös paljon uutta henkilöstöä,

jonka seurauksena kaikki eivät organisaatiossa tunne toisiaan kovin hyvin. Tämän vuoksi henkilöstössä on paljon jo pidempään työskennelleitä työntekijöitä sekä paljon uusia työntekijöitä, joiden työskentelytavat eivät kohtaa täysin. Pääkonttorin vaihtuneet toimitilat jakavat myös työyhteisöä kahteen kerrokseen, mikä vaikeuttaa yhteisöllisyyden syntyä. (Aschan 2018.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä sekä tutkimusaineistoa. Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusta ja sen menetelmiä. Luvussa avataan aluksi laadullisen tutkimuksen käsitettä ja tutkimuksen toteutusta. Tämän jälkeen luvussa käydään läpi tutkimusaineistoa, sen keräämistä sekä tulosten analysointia.

6.1 Laadullinen tutkimus

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, jota pidetään aineistolähtöisempänä kuin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen nimeä on pidetty harhaan johtavana siitä syystä, että nimitys antaa vaikutelman laadukkaammasta tutkimuksesta, parempana ja aineistolähtöisempänä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä onkin hyvä muistaa, että tutkimus on aina kohteen havainnointia, ei sen kokokuva tai totuus. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy valtavasti erilaisia menetelmiä lähestyä ja havainnoida tutkittavaa kohdetta, joilla pyritään ymmärtämään tutkittavaa kohdetta. (Kustula 2015.)

Useimmiten tutkittavan kohteen lähestyminen ja havainnointi tarkoittaa haastattelua ja sen kautta saatujen vastausten tuomaa tietoa vastaajien kokemuksista, sekä näkemyksistä tutkittavasta aiheesta. (Eskola & Suoranta 1998, 13–18,25.) Laadullista tutkimusta voidaankin pitää prosessina, jossa tutkija on inhimillinen aineistonkeruun väline. Tällöin kerättyyn aineistoon liittyvät tulkinnat ja näkökulmat voivat tutkijan kannalta kehittyä tutkimusprosessin edetessä. (Kiviniemi 2015, 74.) Kerätessä aineistoa mietitään kuitenkin ennalta, miksi juuri kyseisiltä henkilöiltä kerätään tietoa. Tällä saavutetaan se, että saadun tiedon oletetaan vastaavan parhaiten tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen. Tästä syystä tutkimusmenetelmää käyttävä tutkija on useimmiten perehtynyt ennalta

tutkittavaan ilmiöön, jotta osaa huomioida tutkimuksen kannalta tärkeitä seikkoja. (Eskola & Suoranta 1998, 13–18,25.) Laadulliselle tutkimukselle on kuitenkin yleistä, että tutkittava ilmiö elää tutkimuksen edetessä eli se mitä tutkitaan, muuttuu tutkimuksen aikana (mt.). Tutkimuksen eteneminen ja sen eri vaiheet eivät myöskään välttämättä ole etukäteen jäseneltävissä selkeästi, joka tukee tutkimuksen prosessin kaltaisuutta. Tällöin tutkimustehtävän tai aineiston keruuseen vaikuttavat tekijät pidetään avoimena ja ne muotoutuvat tutkimuksen edetessä. Tämänkaltaisessa avoimessa tutkimuksessa tutkijan tarkoituksena on saada tutkittavilta näkemyksiä tutkimuksen kohteesta ja ymmärtää heidän toimintaansa tutkimuksessa. (Kiviniemi 2015, 74.)

Kohdeyrityksen työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisessä ovat keskiössä ihmiset, jotka siihen kuuluvat ja vaikuttavat. Tästä syystä laadullinen tutkimus olikin paras vaihtoehto prosessin tutkimiseen, koska parhaiten tietoa tutkimukseen saa henkilöiltä, jotka osallistuvat työyhteisön yhteisöllisyyden kehitysprosessiin. Tutkimuksessa toteutettiin aineistonkeruumenetelmänä yksilöhaastattelu sähköpostin välityksellä kohdeorganisaation pääkonttorille. Sähköpostihaastattelun kysely lähetettiin 41 henkilölle. Sähköpostihaastattelun jälkeen toisena aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua. Kohdeorganisaation pääkonttorille toteutettiin kaksi ryhmähaastattelua, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan ryhmähaastatteluun. Kohdeorganisaation henkilöstössä monen työntekijän työ on liikkuvaa, jolloin kaikki eivät välttämättä ole paikalla samaan aikaan. Kahdella haastattelukerralla varmistettiin, että mahdollisimman moni löytäisi sopivan ajankohdan osallistumiselle. Ryhmähaastattelukutsu lähetettiin 41 henkilölle.

6.2 Tutkimusaineisto ja tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aineiston kanssa herää usein kysymys, kuinka paljon on tarpeeksi. Paljonko aineistoa tarvitaan, jotta se olisi luotettavaa, paljonko sitä tarvitaan, jotta se olisi tarpeeksi tieteellistä, sekä paljonko aineistoa tarvitaan, että se on kattavaa. (Eskola & Suoranta 1998, 60–64.) Kerättävän aineiston määrä on täysin riippuvainen tutkittavasta kohteesta, joka tietysti jo mainitusti laadullisessa tutkimuksessa on muuttuva. Mutta pääpiirteittäin opinnäytetyön tutkimusongelman ja –kysymyksen laajuus ratkaisee paljon, mikä on tarpeeksi. Tämä kysymystä on oleellinen opinnäytetyön kannalta ja onkin syytä

mieltä, mitä tietoja oikeasti tarvitaan. Aineistoa voisi varmasti kerätä loputtomiin, mutta jos se ohjaa liikaa tutkittavasta ilmiöstä toisaalle tai toistaa itseään, se ei ole oleellista. Toisaalta voidaan myös ajatella, että kun aineistoa on tarpeeksi, ei ilmene enää uusia tutkittavia kohteita. (Kustula 2015.)

Laadullisen tutkimuksen aineiston lähtökohtana on aineiston sisältö, ei sen määrä näin karkeasti ajateltuna. Ajattelu perustuu siihen, että tutkimuksessa pyritään keräämään laadukasta ja laajaa aineistoa, eikä suurta ja sisällöltään vähäistä aineistoa. (Eskola & Suoranta 1998, 60–64.) Esimerkiksi haastattelussa kysymykset pyritään laatimaan niin, ettei vastaaja voi vastata muuttamalla sanalla, vaan pyritään saamaan vastaaja kertomaan laajasti mielteitään. Tällä tavalla kysytyihin kysymyksiin saadaan tarkentavia ja syvempiä vastauksia. Tästä syystä kysymykset, joihin voi vastata vain kyllä tai ei, ovat laadullisessa tutkimuksessa aineistollisesti tarpeettomia. (Kustula 2015.)

Laadullisen tutkimuksen aineistoa kerätään eri tavoin, joista käytetyin on haastattelu. Haastattelu pohjautuu juuri tähän kysymysten muotoiluun siten, että vastaaja vastaa niihin laajasti ja kattavasti, jotta saataisiin kattavaa aineistoa tutkimukseen. (Kustula 2015.) Haastattelun tavoin toinen mainittava tapa on ryhmähaastattelu, joka tuo uusia näkökantoja aineistonkeruutilanteeseen ja vastaajien vastauksiin, kun haastattelutilanne on erilainen (Eskola & Suoranta 1998, 88–95). Opinnäytetyön tavoitteen ja tutkimusongelman kannalta parhaat laadullisen tutkimuksen menetelmät olivatkin yksilöhaastattelu ja ryhmähaastattelu.

Yksilöhaastattelu toteutettiin sähköpostihaastattelulla. Sähköpostihaastatteluun vastasi 41 henkilöstä 8 henkilöä. Sähköpostihaastattelussa esitetyt kysymykset olivat hyvin avoimia ja niiden tarkoitus oli herätellä työyhteisön ajatuksia prosessista sekä sen onnistumisesta. Sähköpostihaastattelusta saatujen vastausten pohjalta oli helppo rakentaa sopivia kysymyksiä sekä mieltä tärkeitä aihealueita ryhmähaastatteluun. Aikataulullisesti sähköpostihaastattelu oli myös helpompi suorittaa ennen ryhmähaastattelua. Tällä tavoin tutkija varmisti, että saisi heti tutkimuksen päätyttyä tuloksia sekä ettei tutkimuksen loppu ja ryhmähaastattelun väliin jäisi liikaa aikaa, etteivät kokemukset unohdu.

Sähköpostilla toteutettavassa haastattelussa tutkimukseen osallistuvan henkilön voi olla helpompaa antaa omakohtaista palautetta kuin ryhmähaastattelussa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Ryhmähaastatteluita kohdeorganisaatioon toteutettiin kaksi. Ensimmäisellä haastattelukerralla ryhmähaastatteluun osallistui 8 henkilöä ja toisella 9 henkilöä eli yhteensä 17 henkilöä. Ryhmähaastatteluun tutkija oli miettinyt ennalta haastattelukysymykset (Liite 2), jotka oli johdettu sähköpostihaastattelun vastauksista sekä tutkimuksen kannalta tärkeistä kohdista ja kokemuksista. Ryhmähaastattelun etuna on nopea tapa kerätä tietoa, sillä ryhmähaastattelutilanteessa saadaan kerättyä monelta henkilöltä samanaikaisesti tietoa. Toisaalta ryhmähaastattelussa on kompastuskiviäkin kuten esimerkiksi sopivan haastatteluajan löytäminen ryhmän kanssa. Ryhmähaastattelussa hyvä yhteishenki voi luoda sosiaalista tukea, jolloin kysymyksiin vastaaminenkin voi olla helpompaa. (Mt.) Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli työyhteisön yhteisöllisyyden kehittäminen ja ryhmähaastattelussa pystyy jo huomaamaan, miten ryhmän yhteishenki palautteenanto tilaisuudessa toimii.

Ryhmähaastattelutilanteet äänitettiin, minkä jälkeen ne litteroitiin. Litterointi tarkoittaa esimerkiksi nauhoitetun puhemuotoisen aineiston purkamista kirjalliseen muotoon tekstinkäsittelyohjelmalla. (Litterointilinkki.) Kerätty aineisto kirjoitetaan sen analysointia ja hallitsemista varten helpommin käsiteltävään muotoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuksessa käytettiin litterointia, jotta haastattelun aineisto ja tulokset saataisiin mahdollisimman tehokkaasti käyttöön. Ryhmähaastattelutilanteeseen oli tutkijan myös helpompi keskittyä, kun keskustelun äänitti, eikä aikaa mennyt aineiston kirjaamiseen. Äänittämällä haastattelu saadaan kerättyä kaikki aineisto talteen, eikä tutkimukselle tärkeitä kohtia jää epähuomiossa pois tutkimusaineistosta. Tuloksia analysoidessa tutkija voi päättää, onko kerätty aineisto tutkimukselle relevanttia vai ei.

6.3 Tutkimusaineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa saatua aineistoa analysoidaan, jotta siitä saataisiin selkeää ja se tuottaisi uutta tietoa tutkittavasta kohteesta. Analysoinnin

tarkoitus on tiivistää kerättyä tietoa siten, että tutkimukselle tärkeät seikat säilyvät. (Eskola & Suoranta 1998, 138–139.) Tutkimukselle tarpeeton tieto olisi tarkoitus siis suodattaa pois, jotta aineisto pysyy maltillisena sekä asiakaskeksienä. Aineiston analysoinnin tärkeys unohdetaan usein, sillä sen merkitys aineiston laajuudessa on suuri. Aineiston analysointia voidaan pitää melkein yhtä tärkeänä kuin itse aineiston keräämistä, sillä jos analysoinnissa epäonnistutaan, on hyvin kerätty aineisto mahdollisesti tärkeimmän punaisen langan ympärillä rönsyilevä. Analysointia voidaan tarkastella lajitellusti esimerkiksi teemoittain tai tyypeittäin, jolloin aineisto jakaantuu samankaltaisuuden mukaan. Näin saadusta aineistosta on helppo poimia tutkittavasta kohteesta syntyneet mielipiteet. (Eskola & Suoranta 1998, 138–145.)

Tutkimuksessa kerättiin aineistoa kahdella tapaa sähköpostihaastattelulla ja ryhmähaastatteluissa. Kerättyä aineistoa oli helpoin analysoida pitämällä sähköpostihaastattelussa saadut tulokset erillään ryhmähaastattelussa saatuihin tuloksiin. Sähköpostihaastattelussa tutkija jakoi saatuja tuloksia aihealueittain, jotta kokonaisuutta oli helpompi hahmottaa. Sähköpostihaastattelussa kysymykset olivat hyvin avoimia, mutta vastauksissa huomattavaa samankaltaisuutta, joten tulosten ryhmittely aihealueittain onnistui hyvin. Ryhmittelemällä vastauksia oli niistä helppo hahmottaa tutkimuksen tulokset. Sähköpostihaastattelussa palautetta tuli eniten hyväntuulisen CV:n kehittämisestä ja toimivuudesta.

Ryhmähaastatteluissa oli ennalta määritellyt kysymykset, joiden raameissa haastattelut toteutettiin. Avoimilla, valmiiksi mietityillä kysymyksillä varmistettiin, että saatiin haluttua tietoa tutkimuksesta, joka helpotti tulosten analysointia, koska aihealueet oli määritelty jo ennalta. Ryhmähaastattelut äänitettiin ja tulosten analysoinnissa käytettiin litterointia, jotta kaikki tarvittavat tulokset saadaan hyödynnettyä. Aineistoa analysoidessa on tärkeää kiinnittää huomiota litteroinnin tasoon ja siihen, mikä on tutkimuksen kannalta tärkeää. Litteroinnin taso ja haastattelun puhtaaksi kirjoittaminen riippuvat tutkimusongelmasta ja siitä, miten kieleen suhtaudutaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin peruslitterointia, koska se oli tutkimuksen kannalta riittävä taso aineiston käsittelyyn. Tutkimuksessa kerätyssä aineistossa tärkeintä oli kerrotut kokemukset ja sanonut sanat, joten ei niin tärkeät täytesanat ja tauot puheessa voitiin jättää huomiotta.

Ryhmähaastattelussa ryhmän vuorovaikutuksellisuus korostuu sekä esimerkiksi puheen painot ja eleet vaikuttavat, jolloin voidaan analysoida myös non-verbaalista viestintää (mt.). Litteroinnissa huomioitiin siis haastatteluryhmän naurahdukset, sekä ryhmän jäsenten myötäilyt toistensa vastauksiin.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia. Tulokset on jaettu aihealueittain, sekä opinnäytetyön tavoitteen ja tutkimusongelman mukaan tulosten selkeyttämiseksi. Tulokset on jaettu yhteisöllisyyden kehittämisessä onnistumiseen, Hyväntuulisen CV:n toimivuuteen yhteisöllisyyden kehittämisessä sekä Hyväntuulisen CV työkalun kehityskohteisiin.

7.1 Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen onnistuminen

Haastatteluihin osallistuneet kertoivat Hyväntuulisen CV lisännen yhteisöllisyyttä ainakin siinä, että omaan käyttäytymiseen kiinnitti enemmän huomiota sekä siihen, miten toisia ja itseään työyhteisössä kohtelee. Palautteen kirjoittaminen työkavereille toi työyhteisöön myös niin sanottua ”vauhdin hurmaa”, joka lisäsi yhteistä keskustelua ja sen myötä yhteisöllisyyden tuntua. Työkalun koettiin lisännen yhteisöllisyyttä myös sillä, että käytiin tervehtimässä toisen kerroksessa kahvihuoneen työkavereita palautteen antamisen lomassa. Liikheidintään kahvihuoneiden välillä vaikutti kuitenkin lähimmässä kahvihuoneessa olevat omakustanteiset kahvit ja maidot.

Sähköpostihaastatteluissa oli mainittu, että yhteisöllisyyden oli tunnettu jo lisääntyneen siinä mittakaavassa, missä Hyväntuuliset CV:t kohdeorganisaatioon toteutettiin varsinkin keskustelua lisäämällä. Toisista uuden oppimisen tunnettiin lisäävän keskustelun aiheita varsinkin niiden kanssa, joille ei tule jutteltua muuten niin paljon. Positiivista ja mukavaa rupattelua koettiin tulleen työyhteisöön hyväntuulisen CV:n seurauksena.

Ryhmähaastatteluissa ilmeni, että työkalun koettiin lisänneen hieman keskustelua esimerkiksi henkilöiden kanssa, joille ei tule juteltua niin paljoa yleensä. Ryhmähaastatteluiden tuloksien välillä oli kuitenkin eroavuutta ja toisessa ryhmässä keskustelun koettiin lisääntyneen enemmän kuin toisen ryhmän mielestä. Ryhmähaastattelussa keskusteltiin työkalun vaikutuksista työyhteisön jäsenten lähentymisessä ja moni kertoi huomanneen, miten läheisiä työkavereita työyhteisössä oli. Haastattelussa tuli kommenttia siitä, kuinka ei ollut ajatellutkaan, miten läheinen ja tärkeä työkaveri onkaan. Uudet työntekijät kertoivat ryhmähaastatteluissa työkalun helpottaneen tutustumista työyhteisöön. Hyväntuulisen CV:n esittelysivun kuvan ja nimen avulla oppi tunnistamaan työyhteisön jäseniä. Yhteisöllisyyden tuntua oli myös tuonut se, kun kirjoittaessa palautetta työkavereista oli huomannut, kuinka hyviä ihmisiä sitä onkaan samassa paikassa töissä. Osa kirjoittajista sanoo myös herkistyneensä kirjoittaessaan palautetta toiselle. Palautetta kirjoitettaessa oli vastausten mukaan mukava myös huomata, kuinka samanlailla työyhteisön jäsenet toisensa näkevät.

Itsestään kertominen Hyväntuulisessa CV:ssä herätti kahdensuuntaista keskustelua, toiset kertoivat sen olleen helppoa ulospäinsuuntautuvan persoonan takia ja toiset kertoivat sen olleen hankalampaa. Osa koki palautteen antamisen helpompana kuin itsestään kertomisen Hyväntuulisen CV:n ensimmäisessä osiossa. Muutama myös mietti, mitä sitä uskaltaa tai kannattaa kertoa työyhteisössä, mutta tässä suhteessa Hyväntuulinen CV antaa vapaat kädet koska kertomansa määrän voi säädellä itse.

7.2 Palautteen vaikutuksen yhteisöllisyyden kehittymiseen

Sähköpostihaastattelussa kerrottiin, kuinka työkavereille, joille ei yleensä anna palautetta tuli annettua sitä Hyväntuulisen CV:n innoittamana. Työkalun kysymykset koettiin kuitenkin vaikeina ja sähköpostihaastattelussa tuli vastauksia siihen, että ne vaikeuttivat palautteen antamista. Palautteen saamisesta sähköpostihaastatteluissa kerrottiin siitä, miten mukavaa on lukea muiden mietteitä itsestään, kun suomalaiset eivät niistä pahemmin muuten kerro.

Ryhmähaastatteluihin ilmeni, että varsinkin palautteen antamisen puolesta kokemukset ovat olleet hyviä. Moni vastaajista oli kokenut palautteen antamisen työkalun avulla helpoksi. Muutama mainitsi haastattelussa harjoitelleensa palautteen antamista ennenkin erilaisissa tilanteissa esimerkiksi omille lapsille, joten näiden kokemusten kautta palautteen antaminen oli helpompaa. Ongelma palautteen antamisessa Hyväntuulisen CV:n kautta oli siinä, että moni tykkäsi antaa myönteisen palautteen heti sen tapahduttua, joten sen kirjoittaminen ja kirjallinen muoto koettiin tässä yhteydessä hankalana. Palautteen antaminen kirjallisena vaatii myös hieman enemmän aikaa ja asian äärelle pysähtymistä, mikä koettiin kiireellisessä työympäristössä hankalana. Ryhmähaastattelussa kerrottiin myös, että palautteen antamisen kirjallisena koettiin hieman hankalana, sillä toisille sanallisen palautteen antaminen oli helpompaa. Osa vastaajista mietti myös sitä, tuleeko ymmärretyksi oikein kirjallisessa palautteessa. Työkalun kysymykset vaikeuttivat myös toisilla palautteen antamista, kun kysymykseen ei keksinyt vastausta.

Ryhmähaastattelussa kerrottiin palautteen antamisen olleen vaikeaa henkilöille, joita ei tuntenut kunnolla ja jotka olivat olleet työyhteisössä hyvin vähän aikaa. Työkavereille, jotka oli tuntenut vasta vähän aikaa, oli vaikeampi löytää myönteistä sanottavaa. Hyväntuuliseen CV:n ei tällöin haluttu kirjoittaa mitään ”ihan kiva” vastauksia, ettei kommenttia ymmärretä negatiivisena. Hyväntuulisessa CV:ssä ollut kysymys ”mitä olen oppinut sinulta” koettiin varsinkin vaikeaksi vastata uusista työkavereista. Nämä seikat vaikuttavat Hyväntuulisen CV:n mahdollisuuksiin yhteisöllisyyden rakentamisessa.

Positiivisen palautteen saaminen koettiin mukavana ja hyvänä. Haastatteluihin kerrottiin, että myönteistä palautetta oli tietenkin mukava lukea itseltään. Palautteen saaminen koettiin jopa liikuttavana. Ryhmähaastattelussa useampi kertoi, miten mukavaa on huomata ajatelleen olevansa samanlainen, kuin mitä työkaverit ajattelivat. Kun työyhteisön jäsenille on ajatellut antavansa tietynlaisen kuvan itsestään, on se kuva vastannut sitä, mitä on itsekin ajatellut. Myönteisen palautteen saaminen kirjallisessa muodossa vaikutti myös siihen, että koettiin, että palautetta oli helpompi vastaanottaa kuin kasvokkain

annettavaa palautetta. Kirjoitetussa palautteessa herätti myös kysymyksiä positiivisessa mielessä, että kuka se on sitten itsestä noin kirjoittanut. Ryhmähaastatteluissa muutama kertoi kokeneensa myönteisen palautteen saamisen myös hämmentävänä osaksi siitä syystä, että palautetta on vaikea vastaanottaa itsestään. Vastaajat kertoivat, että oli myönteinen palaute kirjallista tai suullista, aiheuttaa sen saamisen reaktion ”että enhän minä”. Tämä herätti ryhmähaastattelussa keskustelua, että suomalaiset käyttäytyvät usein näin, ettei vain ylpistyttäisi myönteisestä palautteesta. Tähän haastatteluun osallistuneet miettivät, että pitäisi opetella vain sanomaan kiitos.

7.3 Hyväntuulisen CV:n kehitystarpeet

Sähköpostihaastattelussa työkalun palautteen antamiseen määritellyistä kysymyksistä tuli paljon palautetta ja ne oli koettu vaikeina. Kerrottiin, että yksinäiset ”adjektiivipilvi” tyyliiset palautteenannot olisivat olleet työyhteisöön helpompia toteuttaa. Vapaamuotoisempaa vastauslomaketta olisi toivottu ja tämä toistui saadussa palautteessa. Esimerkiksi yksi vapaan sanan kysymys olisi ollut sähköpostihaastatteluun vastanneiden mielestä parempi ja sen olisi koettu lisänneen palautteen antamista työkavereille. Hyväntuuliset CV:t oli jaettu kansioissa kahteen kahvihuoneeseen ja näiden kansioiden olisi toivottu vaihtavan paikkaa palautteen antamiseen annetun ajan sisällä. Omassa kahvihuoneessa kirjoittaminen oli kuulemma myös helpompaa ja kansioihin tuli tartuttua päivittäin. Palautteessa nousikin ilmi, että yhteisöllisyyttä työyhteisössä lisääisi jo se, että työnantaja tarjoaisi kahvitarvikkeet kahvihuoneissa.

Sähköpostihaastattelussa mainittiin myös, että Hyväntuulinen CV koettiin hieman työläänä kirjoittamisen takia, koska se vie enemmän aikaa kuin sanallinen palaute. Hyväntuulisen CV:n kirjoittamiseen olisi siis pitänyt varata aikaa ja kiireellisessä työympäristössä se ei ollut aina mahdollista. Hyväntuulinen CV olisi koettu helpommaksi, jos se olisi ollut sähköisessä muodossa. Paperisen version rinnalla ollut sähköinen versiokin olisi helpottanut palautteen antamista, koska tällöin palautteen antaminen ei olisi ollut sidottu tiettyyn paikkaan. Kohdeorganisaation henkilöstöön kuuluu 41 henkilöä, jolloin annettavaa palautetta piti kirjoittaa aika paljon. Palautteen kirjaamiseen varatun ajan moni

koki liian lyhyeksi ja näin ollen sen vaikuttaneen vastausten määrään merkittävästi. Suuressa työyhteisössä Hyväntuulisten CV esittelyiden tutustumiseen menee paljon aikaa ja kohdeorganisaation työyhteisössä oli paljon uutta henkilöstöä eivätkä kaikki tunteneet vielä toisiaan.

Kaiken kaikkiaan Hyväntuulinen CV koettiin hyvänä juttuna työyhteisöön ja sen toivottiinkin lisäävän hyvää mieltä ja reiluuutta työyhteisöön sekä sen jäsenille. Avoimuuden ja hyväntuulisuuden toivottiin myös lisääntyvät työkalun avulla. Tämän kaltaisia harjoitteita ei myöskään ollut aikaisemmin yhden vastaajan työuran aikana kohdeorganisaatiossa tehty, joten tämä oli ollut toivottua toimintaa työyhteisöön. Hyväntuulisen CV:n koettiin myös olevan toimiva keino herätellä työyhteisöä miettimään positiivisia ajatuksia työkavereista negatiivisten sijaan, joita tulee ilmi etsimättäkin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET, KEHITYSEHDOTUKSET SEKÄ TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Seuraavassa luvussa kerron tuloksiin nojaavat johtopäätökset ja niiden pohjalta annettavat kehitysehdotukset. Luvussa tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta sekä jatkotutkimuksia. Tässä luvussa opinnäytetyön tulokset konkretisoituvat ja saadaan tietoa, miten opinnäytetyössä on onnistuttu.

8.1 Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että varsinkin palautteen antaminen Hyväntuulisessa CV:ssä on koettu erittäin hyvänä työyhteisön kannalta. Palautteen antaminen työkavereille on saanut työyhteisöä ajattelemaan, miten hienoja työkavereita olikaan samassa työpaikassa. Tämä tukee yhteisöllisyyden kehittymistä, kun kiinnitetään huomiota yksilöiden parhaimpiin puoliin ja siihen, mitä he tuovat työyhteisöön (Jäppinen 2012, 20). Palautteen antamisessa oli tulosten mukaan myös huomattu, miten samalla tavalla työyhteisön jäsenet näkevät toisensa työyhteisössä. Tämä tukee avoimuutta työyhteisössä, kun ihmiset kertovat koko työyhteisölle itsestään eikä vain lähimmälle työkaverille (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 114). Tämä lisää luottamuksen tunnetta työpaikalla,

mikä edistää työyhteisön toimintaa. Työyhteisön toimintaa vahvistava luottamuksen tunne on yksi tekijä työyhteisön sosiaalisen pääoman kasvamisessa, jota yhteisön jäsenten vuorovaikutus ja yhteisöllisyys tukevat (Manka & Manka 2016, 132). Tuloksista ilmeni, että Hyväntuulisen CV:n myötä oli annettu palautetta myös työyhteisön jäsenille, joille ei ollut sitä ennen antanut. Näin työyhteisön jäsenet ovat saaneet myös paljon uutta palautetta henkilöiltä, joita ei ole sitä ennen saanut. Tämä tukee työyhteisön vuorovaikutustaitoja, sillä tärkeimpiä vuorovaikutustaitoja ovat palautteen antaminen ja kuunteleminen (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 94).

Palautteen saaminen oli tulosten perusteella tuntunut työyhteisön jäsenistä mukavalta. Saatu palaute vahvisti käsitystä siitä, oliko toisille annettu kuva itsestään ollut sellainen, mitä oli ajatellut. Tämä vahvisti myös käsitystä itsestään ja lisäsi itsetuntemusta. Palautteen avulla oppii parhaiten itsestään, ja se on paras keino kasvattaa itsetuntemusta. Kehittynyt itsetuntemus puolestaan auttaa toimimaan avoimemmin vuorovaikutustilanteissa. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 14). Hyväntuulisessa CV:ssä keskityttiin myönteiseen palautteeseen, ja tuloksista ilmeni, että myönteistä palautetta oli ollut mukava lukea ja saatu palaute oli jopa liikuttanut palautteen saajia. Myönteisen palautteen saaminen tukee myös myönteisten tunteiden syntymistä, jotka kasvattavat henkilökohtaisia voimavarojamme (Manka & Manka 2016, 73). Palautteen kirjallinen muoto oli myös tulosten perusteella helpottanut palautteen vastaanottamista. Palautteen saaminen oli tulosten mukaan koettu hieman hämmentävältä, mutta tätä selittää se, että ihminen yllättyy myönteisestä palautteesta enemmän kuin negatiivisesta. Ihmiset ovat useimmiten tietoisempia virheistään, kuin vahvuuksistaan. (Pitkonen & Rasila 2009, 16.) Palautteen nimettömyys oli tulosten mukaan tuonut positiivista kyselyä työyhteisöön ja tämänkin lisää myönteisten tunteiden syntymistä.

Hyväntuulinen CV koettiin tulosten perusteella selvästi hieman hankalaksi. Hyväntuulisen CV:n kysymykset olivat tuottaneet vaikeuksia palautteen antamisessa, ja ne oli koettu liian rajaaviksi. Kysymysten muoto tuli Positiivisen CV:n pohjalta ja oli suunnattu vahvuuksien havainnointiin. Kysymyksiin vastaamiseen ja niiden hankalaksi kokemiseen vaikutti selvästi kohdeorganisaation kasvanut henkilöstö, johon oli palkattu paljon uusia henkilöitä. Palautetta oli tulosten perusteella selvästi vaikeampi antaa henkilöille, joita ei tuntenut kovin

hyvin. Tämä on varmasti vaikuttanut saadun palautteen määrään. Toisaalta tuloksista ilmeni, että henkilöt, jotka eivät ole olleet talossa kauaa, kokivat Hyväntuulisen CV:n tuoneen helpotusta työyhteisöön tutustumisessa. Hyväntuulisen CV:n yhtenä tarkoituksena oli ollut saada aikaan liikehdintää kahden kahvihuoneen välillä yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Tuloksista kuitenkin ilmeni, että työyhteisössä oli kahvihuoneissa omakustanteiset kahvit ja maidot, jolloin kahvilla tuli käytyä aina siinä ”omassa” kahvihuoneessa. Kohdeorganisaation työyhteisön yhteisöllisyyttä voisi lisätä huomattavasti jo se, että yritys tarjoaisi työntekijöillensä kahvit ja maidot kahvihuoneisiin. Liikehdintää kahvihuoneiden välille syntyisi varmasti paremmin, kun kummassa tahansa kahvihuoneessa voisi juoda hyvillä mielin kahvikupin kuluttamatta toisten kahveja ja maitoja.

Tulosten mukaan Hyväntuulisen CV:n koettiin lisänneen yhteisöllisyyttä työyhteisöön ainakin lisääntyneen keskustelun myötä. Hyväntuulisten CV:n esittelyn avulla oppi tuntemaan paremmin työyhteisön jäseniä ja yhteistä keskustelua oli helpompi löytää. Hyväntuulisen CV:n täyttämisen ja palautteen antamisen myötä kiinnitti myös huomiota omaan ja toisten käytökseen. Tämä tukee yhteisöllisyyden kehittymistä, kun kiinnitetään huomiota omaan käyttäytymiseen ja tunnistaa omia vahvuuksiaan, jotka tuo työyhteisöön (Jäppinen 2012, 20).

Jatkotutkimukset

Opinnäytetyön aiheelle ehdottaisin jatkotutkimukseksi Hyväntuulisen CV:n koekielua pienemmässä ja tiiviimmässä työyhteisössä. Pienemmässä työyhteisössä, jossa työyhteisön jäsenet tunsivat toisensa paremmin voisi saada aikaan todella hyviä tuloksia työkalun avulla. Hyväntuulisen CV:n käyttämistä työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna, jossa olisi muitakin menetelmiä käytössä, voisi olla kiinnostava jatkotutkimuksen haara. Jatkotutkimuksessa voisi selvittää, minkälaisen työkalun kanssa hyväntuulinen CV toimisi parhaiten yhteisöllisyyden kehittämisessä. Hyväntuulinen CV on myös vasta hyvin yksinkertainen versio, joten sen kehittämiseen syntyy varmasti monta uutta ideaa ja toteutustapaa. Täysin sähköisesti toteutettu Hyväntuulinen CV voisi olla seuraava askel työkalun toiminnassa. Myös työyhteisön itse päättämät kysymykset ja heidän tarpeilleen suunniteltu Hyväntuulinen CV, voisi olla toimivuudeltaan kiinnostava tutkia.

Käytin opinnäytetyössä laadullista tutkimusta ja tulevaisuudessa voisikin selvittää, voiko Hyväntuulisen CV:n toimintaa yhteisöllisyyden kehittämiseksi tutkia määrällisen tutkimuksen avulla. Hyväntuulisen CV:n kokemukset perustuvat toki ihmisten omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin, mutta en sulkisi pois määrällisen tutkimuksen mahdollisuuksia tässä. Myös Hyväntuulisen CV:n toiminnan tutkiminen laadullisen tutkimuksen muilla keinoilla olisi varmasti uusia näkökantoja luova.

8.2 Kehitysehdotukset

Tulosten perusteella Hyväntuulisen CV:n palautteen antaminen koettiin hankalana kysymysten muodon ja rajallisuuden takia. Kehitysehdotuksena Hyväntuulisen CV:n jatkojalostamiseen onkin kysymysten muuttaminen avoimemmiksi tai lisäämällä ainakin yhden ”vapaan sanan” kysymyksen. Näin olisi helpompaa antaa palautetta myös niille ei niin tutuille työyhteisön jäsenille. Palautteen antamiseen tarkoitettuja kysymyksiä voisi miettiä myös työyhteisökohtaisesti, jolloin työyhteisön jäsenten olisi helpompaa vastata toisistaan niihin. Hyväntuulisen CV:n paperinen versio koettiin myös hankalaksi, koska se on silloin sidottu tiettyyn paikkaan. Kiireellisessä työympäristössä voi olla vaikeaa pysähtyä paperiversioiden äärelle kirjoittamaan työkavereista. Paperisen version tilalle tai ainakin rinnalle, olisi palautteen antamiseen hyvä tuoda sähköinen versio, mihin voisi palautteensa antaa. Näin ollen esimerkiksi liikkuvassa ja kiireellisessä ympäristössä palautteen antaminen ei olisi sidottu tiettyyn paikkaan ja aikaan. Tämä mahdollistaisi varmasti suuremman palautteen antamisen määrän.

Tutkimustuloksista nousi myös esille, että aika oli koettu ongelmaksi Hyväntuulisten CV:n täyttämiseksi. Hyväntuulista CV:tä kehittäessä olisi hyvä huomioida, kuinka paljon työyhteisö tarvitsee aikaa Hyväntuulisten CV:n täyttämiseen ja palautteen antamiseen. Tähän vaikuttaa merkittävästi työyhteisön koko. Prosessin aikana olisi hyvä myös kysyä työyhteisöltä tarvitaanko lisää aikaa palautteen antamiseen. Ennalta voi olla vaikeaa arvioida, paljonko tarvitaan aikaa palautteen antoon, jos esimerkiksi työtehtävien ja kiireen määrää ei pystytä ennakoimaan. Hyväntuulisten CV:ten ja palautteen antamiseen ei kuitenkaan kannata varata aikaa kohtuuttomasti, jottei niiden täyttäminen ja idea unohtu. Hyväntuuliset CV:t olisi myös hyvä saada mahdollisimman nopeasti

esille työyhteisöön, jotta niistä saatava hyöty ja myönteisyys saataisiin heti käyttöön.

Hyväntuulisen CV:n koettiin lisänneen yhteisöllisyyttä työyhteisöön lisääntyneen keskustelun ja työyhteisön jäsenten paremman tuntemisen avulla. Nämä ovat yhteisöllisyyden kasvattamiseen tärkeitä asioita, mutta siihen tarvitaan myös paljon muuta. Työyhteisön nykytilanne onkin suuressa merkityksessä yhteisöllisyyden kehittämisessä ja on aivan siitä riippuvaa, pystyykö Hyväntuulinen CV lisäämään yhteisöllisyyttä työyhteisöön. Hyväntuulista CV:tä käytettäessä työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna on tärkeää huomioida työyhteisön lähtötilanne ja miettiä sen mukaan, mitä työyhteisö tarvitsee yhteisöllisyyden kasvattamiseen. Hyväntuulinen CV voi näin olla yksi työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluista. Pienemmässä työyhteisössä Hyväntuulinen CV voi taas toimia yhteisöllisyyden kehittämisen työkaluna yksinäänkin.

8.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuus on pitkälti tutkijan käsissä. Laadullinen tutkimus perustuu henkilöiden vastauksiin, jolloin tutkijalla on vastuu miettiä, pitävätkö kertomat paikkaansa. Aineistoa kerätessä usein esille tulevista seikoista voi päätellä luotettavuutta, koska ne ovat laajasti huomioituja ja niihin on kiinnitetty huomiota sekä ne halutaan tuoda esille kohdetta tutkiessa. Luotettavuutta tarkastellessa voidaan aineistoa miettiä muutamasta eri näkökulmasta.

Tutkijan saaman tiedon ja siitä muodostetun käsityksen vastaaminen tutkittavan antamaan vastaukseen on yksi huomiota kaipaava näkökulma luotettavuudessa eli tutkimuksen uskottavuus. Tutkijan muodostaessa mielipidettä tutkittavasta kohteesta on hyvä katsoa tutkintaa kokonaisuutena, jotta osaa suhteuttaa saatua aineistoa kokonaiskuvaan ja peilata sen uskottavuutta. Uskottavuutta aineiston laadun takeena pitäessä, täytyy osata olla kriittinen aineistonkeruuhetkellä, jotta osaa huomioida heti mahdolliset epäuskottavuudet. Uskottavuutta voi olla vaikeaa epäillä jälkikäteen. Uskottavuuden seurauksena luotettavuuden takeena voidaan pitää myös vahvistavuutta. Tutkittavilta kerätty aineisto tukee toinen toistaan ja samankaltaisuuksia on huomattavissa

selvästi. Jokainen tietysti kokee asioita eri tavalla, mutta luultavimmin tutkimuksen kohteessa on aina pääepäkohta, mikä vaikuttaa eri tavalla jokaiseen. Tutkimuksesta saatavan aineiston samankaltaisuus tietyissä suhteissa kertoo vahvistavuudesta, josta saadaan takeita luotettavuudesta. (Eskola & Suoranta 1998, 211–214.)

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin vaikutti valtavasti saatujen tulosten määrä. Kohdeorganisaation työyhteisöön kuuluu 41 henkilöä, joista sähköpostihaastatteluun vastasi vain 8. Useammasta muistutuspyynnöstä palautetta antamiseen ei ollut apua. Sähköpostihaastatteluun saaduista vastauksista löytyi hyvin paljon samankaltaisuutta ja samanlaisia tuntemuksia. Tämä tukee osaltaan tutkimuksen luotettavuutta, kun selvästi useampi vahvistaa toistensa aatteet, vaikka eivät välttämättä ole keskustelleet annetusta palautteesta keskenään.

Ryhmähaastattelussa pääsi keskustelemaan kasvotusten palautteen antajien kanssa, ja tilanteessa on helppo huomata vastausten samankaltaisuus ja yhteiset kokemukset tutkimuksesta. Ryhmähaastattelussa henkilön kertoessaan kokemuksistaan, yhtyi muu ryhmä useasti kokemukseen myötäilemällä ja kertomalla lisää omista tuntemuksistaan. Tämä vahvisti tutkimuksen uskottavuutta. Ryhmähaastatteluun osallistui työyhteisön 41 henkilöstä 17 henkilöä. Ryhmähaastatteluita oli kaksi, joista ensimmäiseen osallistui 8 henkilöä ja toiseen haastatteluun 9 henkilöä. Vaikka ryhmähaastatteluita järjestettiin kaksi, jotta mahdollisimman moni kohdeorganisaatiosta pääsisi osallistumaan, ei ryhmähaastatteluun osallistunut edes puolta työyhteisön jäsenistä. Tutkimuksen tulosten luotettavuuden puolesta puhui ryhmähaastattelussa kuitenkin tulosten uskottavuus ja tulosten vahvistavuus suhteessa toisiinsa. Sähköpostihaastatteluun ja ryhmähaastatteluun osallistui osaksi eri henkilöitä, jolloin myös ne, jotka eivät vastanneet sähköpostihaastatteluun, saivat tuotua mielihetkiä julki ryhmähaastattelussa. Tämä toistui myös toisinpäin, eli osa vastasi ainoastaan sähköpostihaastatteluun, mutta ei päässyt osallistumaan ryhmähaastatteluun. Kokonaisuudessaan haastatteluihin osallistui 25 henkilöä, joista 6 vastasi sähköpostihaastatteluun sekä osallistui ryhmähaastatteluun. Näin tuloksia kerättiin yhteensä 19 eri henkilöltä, mikä oli melkein puolet kohdeorganisaation työyhteisön jäsenistä.

9 LOPUKSI

Opinnäytetyön aihealue oli mielenkiintoinen ja itselle mieluinen. Itselläni on kokemusta monesta erilaisesta työyhteisöstä, isommista ja pienemmistä, joten teoriaa oli mukava verrata omaan kokemukseen. Opinnäytetyötä tehdessäni opin valtavasti yhteisöjen toimivuudesta, omaan käyttäytymiseen huomion kiinnittämisestä sekä myönteisyyden vaikutuksista. Olen aina ollut ihmisenä positiivinen, mutta teoria myönteisyyden ja positiivisuuden vaikutuksista opetti valtavasti. Uskon myös, että opinnäytetyöstäni jää itselle paljon eväitä tulevaisuuden työpaikkoihin ja työyhteisöihin. Työhyvinvointi aihealueena oli todella kiinnostava ja mielenkiintoista kirjoitettavaa olisi löytynyt, vaikka kuinka monesta asiasta. Rajauksia oli kuitenkin tehtävä johonkin, jotta työ säilyisi hallittavana kokonaisuutena. Luin useampia aihealueeseen liittyviä tai vähän vierestäkin olevia teoksia ja työhyvinvointi on todella laaja ja kiinnostava kokonaisuus. Olen jo aikaisemmin ajatellut, että voisin tehdä töitä työhyvinvoinnin parissa ja tämä ajatus opinnäytetyötä tehdessä ehdottomasti vahvistui.

Opinnäytetyössäni mukavinta oli Hyväntuulisen CV:n ideointi ja suunnittelu sekä sen toteutus kohdeorganisaatioon. Oli hienoa kehittää jotain erilaista ja huomata, että se toimi myös käytännössä. Ongelmitta Hyväntuulinen CV ei tietenkään onnistunut, mutta uudelleenlaiseksi työkaluksi työyhteisössä yllättävän hyvin. Muutama asia jäi jälkikäteen harmittamaan ja nämä nousivatkin jo tuloksista esille. Kysymykset Hyväntuulisessa CV:ssä koettiin vaikeina, joten niiden muotoilu jäi näin jälkikäteen harmittamaan. Kysymykset voivat toimia kyllä toisessa työyhteisössä, mutta opinnäytetyön kohdeorganisaatioon olisi ne pitänyt muotoilla toisin. Toinen Hyväntuulisen CV:n toteutuksessa harmittamaan jäänyt asia oli työyhteisössä olevien omien kahvitarvikkeiden vaikutus liikkuvuuteen kahvihuoneiden välillä. Jos tämän olisi osannut ottaa toteutuksessa huomioon ja Hyväntuulisten CV kansioiden paikkoja olisi vaihtunut, olisi työyhteisössä kirjoitettu palautetta työkavereille varmasti enemmän. Kolmantena asia harmittamaan jäi aikataulu. Moni mainitsi palautteessa aikataulun tuomat vaikeudet palautteen antamisessa ja kohdeorganisaation liikkuva sekä hektinen työympäristö lisäsi käytettävän ajan vähyyttä. Näistä ongelmista huolimatta minulle jäi kuva, että Hyväntuulinen CV ja sen toteutus oli positiivinen kokemus työyhteisössä. Tästä jäi tietenkin hyvä mieli itselleni.

Vaikeinta opinnäytetyössäni oli ajalliset resurssit ja ajankäytön hallinta. Opinnäytetyöprosessin alussa tuli laiskoteltua ja loppua kohti tahtia oli kirittävä oikein urakalla. Jos jotain tekisin toisin opinnäytetyötä tehdessäni olisi se aika-tauluttaminen ja siitä kiinni pitäminen. Opinnäytetyö aiheutti kyllä päänvaivaa itselle, mutta lopulta tämän tekeminen oli mukavaa. Aihealue oli sen verran mielenkiintoinen, että imaisi hyvin mennessään ja piti mielenkiintoa yllä. Jakamista kirjoittamiseen olisin tarvinnut enemmän ja se tuottikin ongelmia aikajoin. Kokonaisuutena sain kuitenkin mielestäni kasaan hyvän opinnäytetyön. Suorittaessani viime keväänä opinnäytetyöhön liittyvää opintojaksoa, olin kirjoittanut tulevasta opinnäytetyöprosessista näin ” Olen aina jotenkin mieltänyt päässäni, että opinnäytetyöni aihe on jollain tavalla tietyn kohteen tai tilanteen kehittämiseen perustuva. Tietenkin toivoisin myös, että opinnäytetyöstäni olisi hyötyä mahdollisimman monelle.” Näin jälkikäteen voisin sanoa ajatelleeni opinnäytetyöprosessiani aika hyvin.

LÄHTEET

Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2014. Palaute kuuluu kaikille. 4. painos. Espoo: Human Interest.

Aschan, T. 2018. Projektipäällikkö. Haastattelu 20.11.2018. Tiedosta-hanke.

Dessler, G. 2017. Human resource Management. 15. painos. Englanti: Pearson.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tampere: Vastapaino.

Grönlund, H., Paakkanen, M., Pessi, A., Seppänen, A M. & Spännäri, J. 2017. Myötäinto – Iloon ja innostukseen vastaaminen. Teoksessa Martela, F. & Paakkanen, M. & Pessi, A B. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: työterveyslaitos.

Ilmarinen s.a. Työyhteisötaidot -sujuvuutta, tehokkuutta ja tulosta. PFD-julkaisu. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-tyoyhteisotaidot.pdf> [viitattu 3.12.2018].

Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kalimo, R. & Takala, H. 2011. Polkuja työn iloon. Lahti: Meditak Oy.

Keskinen, S. 2011. Alaistaidot osa kahdenkauppaa. *Taloustaito* 4, 18-20.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kupias, P., Peltola, R. & Saloranta, P. 2011. Onnistu palautteessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kustula, S. 2015. Esseepankki. Verkojulkaisu. Saatavissa: <http://essee-pankki.proakatemia.fi/laadullinen-ja-maarallinen-tutkimus-opinnaytetyossa/> [viitattu 13.11.2018].

Litterointilinkki s.a. Yleisiä ohjeita. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://litterointilinkki.wordpress.com/> [viitattu 4.12.2018].

Lundberg, T. & Berggren, O. 2013. Apinajohtajan käsikirja. 2. painos. Jyväskylä: Atena.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki: Talemum.

- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. 2012. Työn ilo. 1-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Helsinki: Kirjapaja.
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pitkonen, M. & Rasila, M. 2009. Ihana, kamala palaute. Helsinki: Yrityskirjat.
- Positiivinen CV s.a. WWW-lähde. Saatavissa <https://www.positiivinencv.fi/> [viitattu 27.11.2018].
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkajulkaisu. Ei päivitystietoja. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html. [viitattu 18.11.2018]
- Seies, E-R. 2012. Jää hyvästi hampurilaismalli. *Fakta* tammikuu , 46-48.
- Särkkinen, M. 2017. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.3.2017. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/> [Viitattu 16.11.2018]
- Vesterinen, P-L. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. 2. painos. Helsinki: Otava.
- Tiililä, M. 2016. Innosta onnistumaan – yhdessä. Helsinki: Kauppakamari.
- Xamk. 2018. Tutkimus ja kehitys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/tiedosta-tyohyvinvointia-ja-tuottavuutta/> [viitattu 14.11.2018].
- Yritykset kehittämisspolulla s.a. Työhyvinvointia ja tuottavuutta yhteistyöllä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yrityksetkehittamispolulle.com/laskeoman-yrityksesi-henkilostotuottavuus/> [viitattu 29.11.2018].

Positiivinen CV pohja

POSITIIVINEN CV

Vahvuuteni harrastuksissa, nimi: _____

Arvostan sinussa:

Tässä olet kehittynyt:

Vahvuuksiasi ovat mielestäni:

Olen bongannut niitä erityisesti, kun:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Arvostuksen antajan eli valmentaja/soitonopettaja tms. nimi: _____

POSITIIVINEN CV
arvostusta avokämmenellä

Ryhmähaastattelun kysymykset

Miltä positiivisen palautteen antaminen tuntui?

Mikä positiivisen palautteen antamisessa oli haastavaa?

Miltä positiivisen palautteen saaminen tuntui?

Miltä positiivisen palautteen lukeminen tuntui? - Millä tavoin kirjallinen muoto vaikutti tunteeseen?

Miltä positiivisen palautteen omaksuminen tuntui? - Minkälaisia tuntemuksia se herätti?

Miten Hyväntuulinen CV lisäsi yhteisöllisyyttä työyhteisössänne?

Miten Hyväntuulinen CV lähensi työyhteisönne jäseniä? -Miten CV vaikutti esimiehen ja työntekijän väliseen suhteeseen

Minkälaista keskustelua Hyväntuulinen CV toi työyhteisöön? Miten heidän kanssaan, joille ei tule keskusteltua niin usein?

Hyväntuulisen CV pohja
(täytetään itse)

Kuva itsestäsi

Tiesitkö, että minä:

- Kerro työyhteisön jäsenille itsestäsi jotain esimerkiksi harrastuksista, kiinnostuksen kohteista tai lapsuusmuistoista

Oma nimesi

Työnimikkeesi töissä

Työtehtäviesi kuvaus

Hyväntuulinen CV pohja
(työkaverit täyttävät)

Sinun vahvuutesi on:

- Kerro työkaverille hänen vahvuutensa

Olen oppinut sinulta:

- Kerro työkaverille mitä olet oppinut häneltä esimerkiksi töissä

Olen huomannut, että olet erityisen hyvä / arvostan sinussa erityisesti:

- Kerro työkaverille missä hän on erityisen hyvä tai mitä arvostat hänessä