



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SIRPA RONKAINEN

Työyhteisötaidot

Työhyvinvoinnin avaintekijä
Case Länsi- Kalkkuna Oy

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Ronkainen, Sirpa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 10.2.2022
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työyhteisötaidot – Työhyvinvoinnin avaintekijä Case Länsi-Kalkkuna Oy		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työyhteisötaidot ovat nykyaikaisen johtamisen kulmakiviä. On otettava huomioon, että ne ovat koko yhteisön taitoja ja niistä huolehtiminen kuuluu sekä organisaation johdolle että henkilöstölle. Kun työyhteisötaitoja pohditaan yhdessä, koko työyhteisö saa uusia näkökulmia ja se avaa mahdollisuuksia kehittyä sekä työntekijänä että työyhteisönä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa kartoitettiin Länsi- Kalkkuna Oy:n henkilöstön näkemyksiä ja mielipiteitä työyhteisötaidoista käsitteenä sekä näiden taitojen ilmenemistä organisatorisella ja henkilökohtaisella tasolla. Lisäksi tutkimukseen osallistuvia pyydettiin miettimään niitä työyhteisötaitoja, joiden kehittämistarve näkyy eniten omassa organisaatiossa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena työnä ja kehittämistyö koostui työyhteisötaitoja käsittelevän oppaan suunnittelusta ja valmistamisesta tutkimustulosten perusteella. Oppaaseen valikoitui Länsi- Kalkkuna Oy:n henkilöstön tarpeita vastaava sisältö ja se pitää lisäksi sisällään teoreettiset ja lakimääritteiset työntekijän vastuut ja velvollisuudet. Kehitystyönä syntynyttä opasta voidaan hyödyntää henkilöstön koulutuksessa ja uusien työntekijöiden perehdytyksessä.</p>		
Avainsanat työyhteisötaidot, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, yhteisöllisyys, työelämä		

Author(s) Last name, First name Ronkainen, Sirpa	Type of Publication Bachelor's thesis	Date 10.2.2022
	Number of pages 37	Language of publication: Finnish
Title of publication Work Community Skills- Key to the work wellness Case Länsi- Kalkkuna Oy		
Degree programme Business Administration		
Abstract <p>Work community skills are cornerstones of modern management. It must be taken noticed that they are the skills of the whole community and care for those belongs to both: companys management and staff of the company. If working community skills were thought together, the whole work community gains new perspectives and it opens up opportunities to develop both as an employee and as a work community.</p> <p>The research surveyed the views and opinions of staff at Länsi- Kalkkuna Oy about a concept of work community skills and those skills manifestation at organisational and person-specific levels. In addition, participants in the study were asked to think about the work community skills that has to be developed in organisation most. A targeted guide about work community skills was prepared using the research results.</p> <p>The thesis was carried out as functional work and the development work consisted of designing and preparing a guide to work community skills based on research results. The guide provides content corresponding to the needs of the Länsi- Kalkkuna Oy and also incorporates theoretical and legal responsibilities and dutys of the employee. The guide was created as a development work and it can be utilized for staff training and mentoring of new employees.</p>		
Keywords work community skills, work wellnes, job satisfaction, community, working life		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	7
2.1 Teoreettinen viitekehys ja työn rajausta.....	8
2.2 Toiminnallinen opinnäytetyö	9
3 TYÖYHTEISÖTAIDOT KÄSITTEENÄ.....	10
3.1 Miksi työyhteisön työyhteisötaitoja kannattaa kehittää?	11
4 TYÖNTEKIJÄN LAKIMÄÄRITTEISET VELVOLLISUUDET	12
4.1 Yleiset velvollisuudet ja työturvallisuus	12
4.2 Kilpaileva toiminta, liikesalaisuudet ja kilpailukieltosopimus	12
5 TYÖNTEKIJÄN VASTUUT.....	13
5.1 Vastuu työnantajaa kohtaan	13
5.2 Vastuu työtovereita kohtaan.....	13
5.3 Vastuu itseään kohtaan.....	14
5.4 Vastuu yhteiskuntaa kohtaan.....	14
6 HYVÄ TYÖKÄYTTÄYTYMINEN	15
6.1 Hyvän työkäyttäytymisen elementit.....	15
6.2 Hyvä työkäyttäytyminen työn imun edistäjänä ja voimavarana	17
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT	19
7.1 Tiedonkeruumenetelmä.....	20
7.2 Työyhteisötaitotutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	21
8 TUTKIMUKSEN TULOS JA ANALYSOINTI	23
8.1.1 Organisaation tunteminen.....	23
8.1.2 Organisaatiota kuvaavat tekijät.....	23
8.1.3 Organisaation roolien tunteminen.....	24
8.1.4 Omat työyhteisötaidot.....	25
9 OPPAAN VALMISTAMINEN JA KÄYTÄNNÖN KEHITYSTYÖ.....	27
9.1 Sisältö.....	27
9.2 Näkökulma oppaan valmistamiseen.....	27
9.3 Oppaan käyttö	30
10 YHTEENVETO JA POHDINTA	32
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

”Työyhteisötaidot ovat kaikille yhteisiä” (Haaslahti, 2021.), ”Rakennatko vai rikotko työyhteisöä?” (Glad, 2018.) ja ”Työyhteisötaidot organisaation menestystekijänä ” (Mäkisalo- Ropponen, 2017.) ovat nykyaikaisia otsikoita. Suomessa on enenevässä määrin kiinnitetty huomiota työntekijöiden taitoihin, joita menestyvä organisaatio pitää sisällään. Työpaikan sosiaalisten vuorovaikutusten tulisi olla työorganisaatioiden toiminnan kehittämisen lähtökohta sen sijaan, että menestystä tarkasteltaisiin pelkästään taloudellisesta näkökulmasta (Pyöriä, 2012, s.7).

Työyhteisötaidot ovat hyvä termi ja sen voidaan katsoa sisältävän jokaisen työntekijän oikeuden hyvään johtamiseen sekä jokaisen johtajan oikeuden työntekijään, jonka työyhteisötaidot ovat kunnossa (Sydänmaanlakka, 2015, luku 5, kohta ”Johtajan roolit ja osaamiset”). Tästä näkökulmasta ajateltuna työyhteisötaitojen kehittäminen parantaa esimies- alainen suhdetta, joka on merkityksellistä meistä jokaisen työhyvinvoinnille. Tämän opinnäytetyön taustalla on mielenkiintoni tutkia miten työyhteisötaidot ilmenevät kohdeorganisaation henkilöstön keskuudessa ja miten ne käsitteenä ymmärretään.

Englanninkielisen termin *organizational citizenship behavior* (OCB) voidaan ajatella olevan lähtökohta käytettäessä termiä työyhteisötaidot. Organisaatioita kehittävää toimintaa on tieteellisen tutkimuksen keinoin etsitty enimmäkseen paneutumalla vähemmistön muodostavan esimiesjoukon tutkimukseen eikä suuren työntekijäjoukon tutkiminen ole saanut tarpeeksi huomiota. Työyhteisötaitoja on tutkittu siis varsin vähän ja alaisen roolia tarkastelevalle tieteelliselle tutkimukselle on tarvetta tutkimustyhjien täyttämiseksi. (Hietanen, 2021, s. 11–14).

Osaamispääoma liitetään työhyvinvointiin ja hyvät työyhteisötaidot kuuluvat työntekijän osaamiseen. Työhyvinvointi on tekijä, jolla kasvatetaan aineetonta varallisuutta yrityksessä. Työyhteisötaitojen kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää myös

yhteiskunnallisesti osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Aura & Ahonen, 2016, luku I, kohta ”Työhyvinvointi ja strateginen hyvinvointi”.) Työyhteisötaidot eivät ole pelkkää ohjeiden noudattamista, vaan nykymaailman työelämässä alaisen rooliin kuuluu aktiivinen mielipiteiden ilmaisu ja esimiesten tukeminen heidän työssään (Hieta-
nen, 2021, s. 16). Työyhteisön jokaisella jäsenellä on oma vastuunsa työkuormituksen hallitsemiseksi, eikä kaikkea vastuuta voi säilyttää organisaation tai esimiehen niskaan (Järvinen, 2017, s. 32). On siis tärkeää nostaa työyhteisötaidot esiin, jotta jokainen työyhteisön jäsen voi pohtia omia kehitystarpeitaan.

Opinnäytetyössä tutkimus- ja kehityskohteena ovat Länsi- Kalkkuna Oy:n henkilöstön työyhteisötaidot. Työyhteisöltä kerätään tietoa kyselylomakkeella ja tutkimus on kvantitatiivinen. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella henkilöstön olemassa olevia työyhteisötaitoja puolueettomalla tavalla siten että tutkimusta ei koeta millään tavalla loukkaavana. Tutkimusvastausten perusteella valmistetaan Länsi- Kalkkuna Oy:n henkilöstön työyhteisötaitoja kehittävä materiaali, joka pitää sisällään pohdittavia kysymyksiä.

Toimeksiantaja on tuotantolaitos, jossa työskennellään tietyn linjavauhdin mukaisesti ja työvaiheet ovat pääosin sidoksissa edelliseen vaiheeseen ja sen suorittamiseen. Siksi on ensiarvoisen tärkeää korostaa yhteistyön taitoja yksilötasolla. Opinnäytetyön teoriaosassa kerrotaan työntekijän lakimääritteisistä velvollisuuksista, vastuista ja työ-
käyttäytymisestä viitekehys huomioiden. Lisäksi käsitellään työyhteisötaitoja kehittävän oppaan valmistus. Valmista opasta voidaan käyttää henkilöstön koulutuksessa sekä uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tavoitteena tällä opinnäytetyöllä on kehittää Länsi- Kalkkuna Oy:n työntekijöiden työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitoja kehittämällä voidaan lisätä työntekijöiden ymmärrystä ja sellaisia taitoja, joilla edesautetaan paremman työhyvinvoinnin syntymistä. Työyhteisön toimiva yhteistyö on työvoimavaratekijänä yksi merkityksellisimmistä. (Työturvallisuuskeskus, 2010, s. 14.)

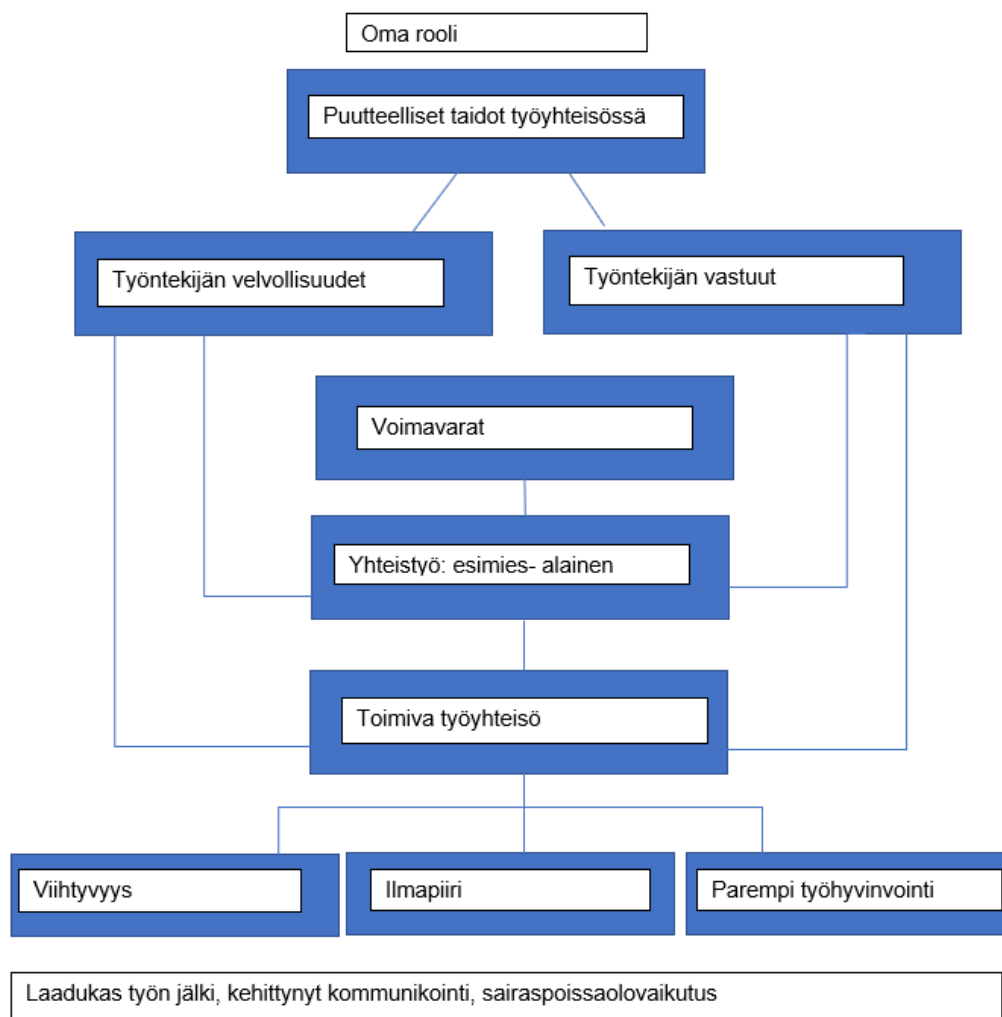
Työn merkitys elämän laadullisena tekijänä on kiistaton ja me ihmiset miellämme itsemme perinteisen länsimaisen ajattelumallin mukaan työmme kautta. Työhyvinvointimme heijastuu myös kokonaisvaltaiseen hyvinvointiimme elämässä, jossa työ heijastuu vapaa-aikaan ja vapaa-aika työhön. Kun ajatellaan asiaa kokonaisuutena, parhaimmillaan nämä tekijät tukevat toinen toisiaan. Huonossa tilanteessa vaikutus on päinvastainen. (Aarnikoivu, 2010, s. 11–12.)

Työn tekemisen edellytyksenä on työyhteisön toimivuus. Tulosten aikaansaamiseksi ja työhyvinvoinnin takaamiseksi tarvitaan hyvää vuorovaikutusta sekä organisaation sisällä että ulkopuolella. Yhteisen tavoitteen suuntaan toimimiseksi tarvitaan työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitoja ei voida arvioida ilman työyhteisöä, vaikka kysymyksessä ovatkin yksilön taidot. Niiden mittariksi muotoutuu yhteistyö toisten kanssa. Ilman joukkuetta kukaan ei voi sanoa olevansa hyvä joukkuepelaaja. (Roos & Mönkkönen, 2015, s. 144, 8.)

Konkreettisena lopputuotoksena on informatiivinen työyhteisötaitoja käsittelevä opas Länsi- Kalkkuna Oy:n käyttöön. Oppaassa käsitellään työntekijän vastuut ja velvollisuudet sekä työkäyttäytymistä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on muistuttaa henkilöstöä työyhteisössä tarvittavista taidoista. Yhteistoiminnan kehittämisen ymmärtäminen kaikkien työyhteisön jäsenten tehtävänä on tärkeää (Piirainen ym., 2020).

2.1 Teoreettinen viitekehys ja työn raja

Alla olevassa kuviossa 1 on kuvattuna tämän työn teoreettinen viitekehys.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehys perustuu työntekijän oman roolin lähtökohtiin käsittäen vastuut ja velvollisuudet. Työn tekemisen voimavarat ovat mahdollistaja, jolla saavutetaan henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä (Seppälä & Hakanen, 2017, luku 6, kohta ”Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria”). Johtamistieteissä on viime aikoina ollut esillä tutkimuksia, joissa tarkastellaan yksilö- ja organisaatiotason voimavarojen

välistä dynamiikkaa. Kun henkilöstö on osaava ja voi hyvin, on työn jälki myös liike-
taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna laadukasta. (Larjovuori ym., 2015, s. 14,
31.)

Työkykyyn vaikuttaa todellisen terveydentilan lisäksi myös henkilön motivoituneisuus työn tekemiseen. Ilmapiiri ja ihmisen oma aktiivisuus ovat tekijöitä, joilla on suora vaikutus sairauspoissaoloihin. (Hyttinen, 2020.) Työyhteisötaitojen kehittäminen vaikuttaa viitekehyksen mukaisesti ratkaisevasti voimavarojen olemassaoloon, esimiehen ja alaisen väliseen yhteistyöhön ja kokonaisuutena toimivaan työyhteisöön.

Opinnäytetyö on rajattu niin, että siinä ei käsitellä sitä, miten henkilökemiat tai muut psykologiset tekijät vaikuttavat työtilanteisiin. Tässä työssä ei myöskään keskitytä yksityiskohtiin, jotka liittyvät työn tekniseen suorittamiseen. Keskeisenä aiheena on se, miten henkilöstö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, miten me kaikki töissä viihdymme. Rajauksella halutaan säilyttää oppaan konsepti, joka keskittyy alaistaitojen näkökulmasta koko työyhteisöä koskeviin parannuksiin.

2.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Kun on kysymys toiminnallisesta opinnäytetyöstä, on se tutkimusperusteista ja ammattikäytännöistä lähtevää kehittämistoimintaa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuloksena syntyy esimerkiksi ohje, opas tai esite. Kun toiminnallista aineistoa kasataan, sen kokoamisessa ja jäsentämisessä voidaan käyttää määrällisen tai laadullisen tutkimuksen keinoja. Toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittamisessa on hyvä miettiä sitä, miten tavoiteltava tuotos ja prosessi, joka siihen liittyy, palvelevat omaa kehittymistä asiantuntijaksi. (Vilkkä, 2021a, s.32.)

3 TYÖYHTEISÖTAIDOT KÄSITTEENÄ

Työyhteisötaidot ovat oppivan ja kehittyvän organisaation perusedellytys. Työyhteisötaidoilla vaikutetaan siihen, miten itse työnteko sujuu ja niiden avulla voidaan pitää keskustelu asioista ammatillisena ja rakentavana. Organisaation työhyvinvoinnin voidaan katsoa rakentuvan olemassa olevien hyvien työyhteisötaitojen pohjalle hyvän johtamisen lisäksi. (Karttunen ym., 2017, s. 20.)

Marja- Liisa Mankan (2012, s. 123) mukaan työyhteisötaidot näkyvät yksilöiden kohdalla vastuullisuutena ja sitoutumisena työtehtäviin. Isommassa ryhmässä työyhteisötaidot tulevat esille sellaisena yhteistyötoimintana, jossa näkyvät auttaminen, reiluus ja yhteiseksi hyväksi toimiminen tavalla, jossa pienistä asioista ei turhaan valiteta. Työyhteisötaitoihin liitetään myös näkökulma, joka käsittää työntekijän velvollisuuksia. Näihin lukeutuvat esimerkiksi huolehtiminen siitä, että työpaikka on viihtyisä, resurssit ovat käytössä järkevästi ja esimiesten ja työtovereiden kanssa tehdään yhteistyötä. Lisäksi työyhteisötaitoihin kuuluvat aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön ja taito tuoda omat mielipiteet esiin asioiden eteenpäin viemiseksi.

Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen ovat myös lähtökohtia hyvälle työyhteisötaidoille. Työyhteisötaidot ovat kokonaisuudessaan taitoja, joita on mahdollista oppia. Parhaiten niiden hallinnassa kehitty osallistumalla erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin. Omien ajatusten ja toiminnan tarkkaileminen on myös lähtökohtaisesti oleellisten taitojen kehittämisen edellytys. (Salminen 2015, s. 136.)

Työyhteisötaidot näkyvät työpaikalla asiallisena käyttäytymisenä ja positiivisina tekoina. Myönteinen asenne organisaation keskeisiin tehtäviin, työyhteisön muihin jäseniin, esimiehiin ja työnantajaan kuuluvat niin ikään olennaisena osana työyhteisön keskellä hallittaviin taitoihin. (Työturvallisuuskeskus, n.d.a.)

3.1 Miksi työyhteisön työyhteisötaitoja kannattaa kehittää?

Työyhteisön toimivuus asettaa edellytyksiä sekä johdolle että koko henkilöstölle. Organisaatiossa kaikilla pitää olla autenttinen näkemys siitä, miksi työtä tehdään ja mikä on se tavoite, joka pitää saada aikaiseksi. (Järvinen, 2017, s. 49.) Työyhteisön merkitys on keskeinen, jos ajatellaan työhyvinvointia kokonaisuutena. Työyhteisötaitojen kehittäminen on suorassa vaikutuksessa työhyvinvointiin ja niiden voidaan ajatella olevan syitä ja seurauksia toisistaan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, n.d..)

Työhyvinvointi, tuottavuus ja työyhteisötaidot ovat siis tutkimusten mukaan kaikki yhteydessä toisiinsa. Organisaation tehokkuus ja innovaatiokyky lisääntyvät hyvien työyhteisötaitojen myötä, koska taidot saavat kehittämisideat esille. Vuorovaikutus ja johtaminen helpottuu ja uudet työntekijät pääsevät helpommin alkuun tehtävissään sellaisissa työyhteisöissä, joissa hyvät työyhteisötaidot ovat työpaikan vahvuus. Hiljaisen tiedon on myös todettu siirtyvän helpommin. Taidot vaikuttavat myös siihen, miten paljon työyhteisö tarvitsee esimiehen valvontaa. (Nissinen, 2018.) Henkilöstön ammatillisen käyttäytymisen kehittäminen ei ole pelkästään yksilöiden etu vaan sillä on merkitystä organisaatioiden kilpailukykyyn, ja sitä kautta se on koko meidän kansakuntamme etu (Järvinen, 2018, s. 33).

4 TYÖNTEKIJÄN LAKIMÄÄRITTEISET VELVOLLISUUDET

4.1 Yleiset velvollisuudet ja työturvallisuus

Yleisenä velvollisuutena käsitetään se, että jokaisen henkilön on työtä tehdessään oltava huolellinen ja noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä. Työntekijän pitää välttää kaikkea sellaista, joka olisi ristiriidassa häneltä kohutuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työsopimuslaki 55/2011, 3 luku, 1§.)

Työolojen ja työtehtävien edellyttämä huolellisuus ja varovaisuus on otettava huomioon sekä työntekijän oman itsensä että muiden työpaikalla työskentelevien kannalta. Myös havaitessaan tapaturman tai sairastumisen vaaran mahdollistavia vikoja tai puutteita työpaikan rakenteissa, laitteissa tai työ- ja suojeluvälineissä, on työntekijä velvollinen ilmoittamaan niistä työnantajalle. (Työsopimuslaki 55/2011, 3 luku, 2§.)

4.2 Kilpaileva toiminta, liikesalaisuudet ja kilpailukieltosopimus

Sellaista toiselle tehtävää toimintaa tai työtä ei ole luvallista harjoittaa, jolla voidaan aiheuttaa työn luonne ja työntekijän asema huomioon ottaen vahinkoa työnantajalle. Kilpailevan toiminnan valmistelu ei ole sallittua, jos se on 1 momentin mukaisesti hyväksymätön. (Työsopimuslaki 55/2011, 3 luku, 3§.)

Liikesalaisuuksia työntekijä ei saa käyttää oikeudettomasti hyödykseen eikä myöskään ilmaista niitä muille. Kielto jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeen, jos tieto on hankittu oikeudettomasti. (Työsopimuslaki 55/2011, 3 luku, 4§.)

Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijään oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa. Myös työntekijän omaa oikeutta harjoittaa sellaista toimintaa omaan lukuunsa voidaan rajoittaa. Sopimuksen tekoon on kuitenkin oltava erityisen painava syy. (Työsopimuslaki 55/2011, 3 luku, 5§.)

5 TYÖNTEKIJÄN VASTUUT

5.1 Vastuu työnantajaa kohtaan

Lakimääritteisten velvollisuuksien lisäksi on muita ulottuvuuksia, joiden avulla työnantajan ja työntekijän välille muodostuu toimiva työsuhde. Työsuojelun kohdalla ensisijainen vastuu on työnantajalla, mutta se ei kuitenkaan poista työntekijälle suunnattuja vaatimuksia tätä asiaa kohtaan. Työntekijän pitää noudattaa työnantajan antamia työturvallisuutta koskevia ohjeistuksia täsmällisesti. (Salminen, 2015, s.46.)

Työntekijän vastuu työnantajaa kohtaan käsittää ammattimaisen käytöksen työtehtävissä ja arvostavan ja rakentavan suhtautumisen sekä omaan työhön että työyhteisöön. Työnantajan tuotteita ja palveluita kohtaan työntekijän on suhtauduttava kunnioittavasti ja lojaalisti. Lisäksi järjestyksen ja siisteyden noudattaminen ja oikeanlaisen vaatetuksen käyttäminen ovat edellytyksiä, joita työntekijöiltä odotetaan. (Salminen, 2015, s. 45–47.) Työterveyshuoltolaki (13§) velvoittaa osallistumaan terveystarkastuksiin työkyvyn arvioimiseksi ennen työsuhteen alkamista ja sen aikana.

5.2 Vastuu työtovereita kohtaan

Riittävän keskustelun käyminen työyhteisössä on tärkeää. Tiimityöllä tarkoitetaan sitä, että jokainen jäsen kantaa oman vastuunsa ja työskentelee yhteistyössä tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämän voidaan katsoa merkitsevän sitä, että tiimin jäsenen on luovuttava osittain itsemääräämisoikeudestaan. Vastuu on yhteinen ja jokaisen jäsenen on huolehdittava oman joukkonsa menestymisestä. (Salminen, 2015, s.54–55.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738, 5 luku, 28§) mukaan jokaisella on vastuu siitä, että ei aiheuta työtoverilleen terveydellistä haittaa epäasiallisella kohtelulla tai häirinällä. Erilaiset jännitteet heijastuvat ihmisten välillä ja odotukset toisten käyttäytymistä kohtaan nostattavat esiin tunteita. Niiden käyttämisestä työtoveria kohtaan on jokainen itse vastuussa. (Kulovesi, 2002, s.108.)

5.3 Vastuu itseään kohtaan

Työntekijä on vastuussa itsestään ja itselleen. Työ ja työyhteisön jäsenyys tarjoaa monia hyötyjä, mutta niiden saavuttamiseksi se edellyttää myös työntekijän omien sitoumusten täyttämistä. Oman työn arvon merkitys on tärkeää ja kun tiedostaa vastuunsa itseään kohtaan, se vahvistaa ammattimaista suhtautumista omaan työhön. (Salminen, 2015, s. 55–61.)

Kirsi Ahola (2014) kertoo Työterveyslaitoksen videolla stressin vaikutuksia. Vaikka stressi on elimistön keino auttaa meitä selviytymään tilanteista, joissa rutiinit eivät riitä, se voi pahimmillaan kuitenkin kääntyä meitä itseä vastaan. Työstressin ja uupumuksen ennaltaehkäisy on tärkeää ja siihen on olemassa hyviä keinoja, joista on kerrottu lisää Työterveyslaitoksen (n.d.) internet-sivuilla <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinyvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>.

5.4 Vastuu yhteiskuntaa kohtaan

Jokaisella kansalaisella on vastuu yhteiskuntaa kohtaan. Ihmiset miettivät usein oikeuksiaan ja yhteiskunnalta saatavia palveluja. Oma yhteiskunnallinen velvollisuus unohtuu helposti. Selvää on kuitenkin se, että jokaisen tulisi osallistua yhteiskunnan rakentamiseen omien voimiensa mukaan. On kannattavaa panostaa omien taitojen kehittämiseen koska ammattitaitoisen työvoiman tarve suomessa tulee kasvamaan. (Salminen, 2015, s. 62–65.)

Jokainen yhteiskunta tarvitsee koossa pysyäkseen järjestystä, jatkuvuutta ja yksimielisyyttä (Helkama, 2015, s. 50). Työssä käyvät ihmiset mahdollistavat sen, että suomen talous ja suomalainen yhteiskunta toimivat (Yle, 2021a). Meistä kaikkia tarvitaan siihen, että jokaisella suomessa asuvalla ihmisellä on hyvät elinolosuhteet (Yle, 2021b).

6 HYVÄ TYÖKÄYTTÄYTYMINEN

Asiallinen käytös kuuluu työntekijän vastuualueeseen (Salminen, 2015 s. 47). Yksilön hyvät käytöstavat ovat perusteena myös työelämän käytöstapoihin. Kiittäminen, tervehtiminen ja anteeksi pyytäminen ovat alkutekijöitä hyvälle työkäyttäytymiselle. Yhteistyö toimii paremmin ja työn mielekkyys lisääntyy, kun osataan käyttäytyä. (Työturvallisuuskeskus, n.d.b.)

Henkilöstön tsempparina ja motivaattorina toimimista odotetaan usein esimiehiltä. Aina ei silti muisteta, että johdettava henkilöstö on kuitenkin se, jonka tehtävänä on itse vastata sitoumuksistaan työsopimuksesta lähtien. Motivaation löytäminen on jokaisen myös itse löydettävä itsestään sekä työstään. (Järvinen, 2018, s.126.)

Kanadalainen Michael Leiter (2011, s. 2) selvitti tutkimuksessaan, millainen on hyvän työkäytöksen merkitys. Hän teki havaintoja, joissa ilmeni, että työovereiden hyvä käytös on suoja työssä väsymiseen tai uupumiseen. Hyvät henkilöstön käyttäytymistavat omaavissa organisaatioissa myös sairaspöissaolot ovat pienemmät.

Huonon käytöksen taas voidaan todeta olevan erittäin destruktiivista ja vaikuttavan sekä yksilön että yhteisön terveyteen aiheuttamalla pahaa mieltä ja stressiä. Myös itse työn tekeminen voi häiriintyä huonon käytöksen seurauksena. (Aro ym., 2018, s.49.)

6.1 Hyvän työkäyttäytymisen elementit

Työturvallisuuskeskus (n.d.b) on tiivistänyt hyvään työkäyttäytymiseen kuuluvat asiat:

Reiluus
Työmääräyksiin, ongelmatilanteisiin ja työhön suhtautuminen on mahdollisimman positiivista. Reilu työkaveri ei tuo negatiivisuutta työyhteisöön jatkuvalla valittamisella. Hän myös osaa katsoa aika ajoin peiliin eikä etsi aina virheitä muista. Reilu työntekijä arvioi toimintaansa ja ottaa opikseen sekä suhtautuu muutoksiin pääasiallisesti mahdollisuuksina.

Huomaavaisuus

Hyvät tavat kuuluvat huomaavaisen työntekijän osaamiseen. Vuorovaikutus onnistuu kesken kiireenkin ja hän muistaa aina tervehtiä. Huomaavainen työntekijä auttaa tarvittaessa muita, mutta osaa pyytää myös itselleen apua.

Luottamus

Luottamuksen arvoisena oleminen syntyy siitä, kun työntekijä osaa pitää kiinni lupauksistaan.

Uskallus

Joskus on uskallettava ottaa hankalat asiat esiin. Niistä pitää pystyä keskustelemaan avoimesti ja rakentavasti niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee.

Vuorovaikutus

Muun työyhteisön kanssa käytävä vuorovaikutus on hyvän työkäyttäytymisen omavalla henkilöllä avointa ja rehellistä, myös esimiesten kanssa. Hyvän vuorovaikutuksen peruslähtökohtia ovat aito läsnäolo, kyky yhteistyöhön, tilan antaminen ja esimerkiksi kyky asettua toisen asemaan eli empaattisuus.

Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen

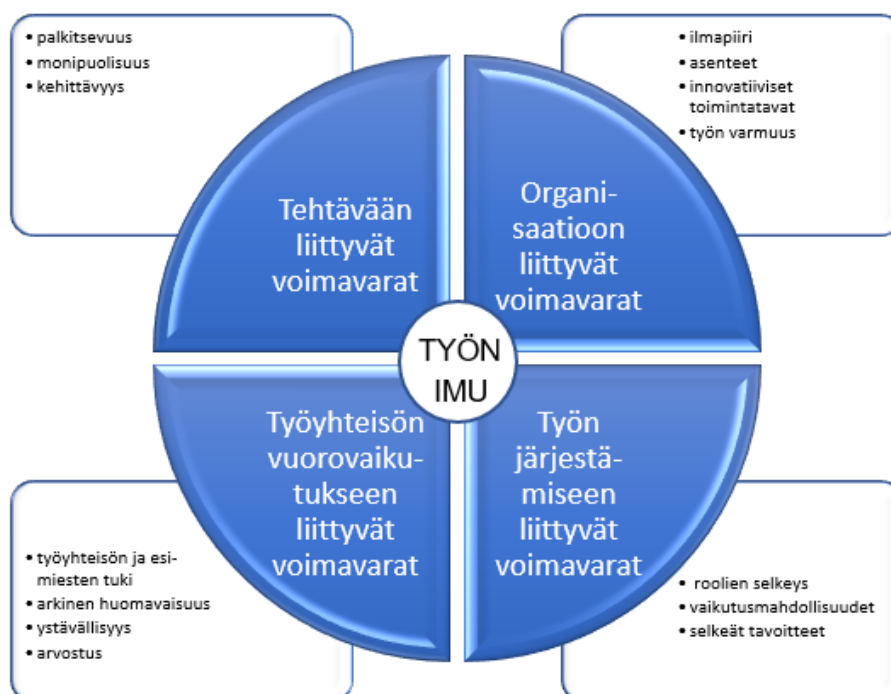
On tärkeää ymmärtää työyhteisössä, että kaikki me toimimme eri tavalla ja samaan lopputulokseen voidaan päästä useilla eri tyyliillä. Kun käsitellään erilaisuutta, siihen kuuluu tiedollisen ymmärtämisen lisäksi myös tasapuolinen ja kunnioittava kohtelu toisia kohtaan.

Myönteinen malli edistää myönteisiä muutoksia koko työyhteisön käyttäytymisessä. Organisaatiossa hyvän käytöksen mallin esiin tuominen virheiden tekijöiden metsästäjän sijaan on tehokkaampi keino saada aikaan parempaa työilmapiiriä eikä se vaadi suuria taloudellisia investointeja. (Aro ym. 2018, s. 26.)

6.2 Hyvä työkäyttäytyminen työn imun edistäjänä ja voimavarana

Puhuttaessa työn imusta, sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Siihen liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee työn imua vähintään kerran viikossa. (Työterveyslaitos, n.d.b.) Työn imua edistävät myös optimistinen suhtautuminen työhön ja elämään, pysyvyyden kokemus omassa ammatissa ja myönteiset itseen liittyvät ajatukset (Feldt ym., 2017).

Työhön liittyvät erilaiset voimavarat edistävät työn imua ja ne auttavat työntekijää onnistumaan ja niiden avulla syntyy halu tehdä työ hyvin. Voimavarat ovat kuvattuna seuraavassa kuviossa 2 tiivistetysti Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaisesti. (Työterveyslaitos, n.d.b.)



Kuvio 2. Työn imuun vaikuttavat voimavaratekijät. (mukaiillen Työterveyslaitos, n.d.b)

Voimavarat työssä ovat tärkeässä asemassa, kun kysymykseen tulee jokaisen henkilökohtainen kasvu. Ne ovat myös oppimisen ja kehittymisen mahdollistajia. (Feldt ym., 2017.) Laajemmin ajateltuna työn voimavaroihin voidaan käsitteellisesti laskea kuuluviksi kaikki ne psyykkiset, sosiaaliset tai materiaaliset tekijät, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja helpottavat työssä ilmenevien vaatimusten kohtaamista ja samalla edistävät omaa oppimista ja henkilökohtaista kasvua työssä (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 9).

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT

Ammatillisen työyhteisön kriteerien täyttäminen on haastavaa ja yksikään työyhteisö ei varmasti pysty täyttämään kokoaikaisesti kaikkia vaatimuksia. Tiimityön ammattimaisuutta kannattaa kuitenkin tavoitella, sillä se on tie onnistumiseen ja menestymiseen. (Järvinen, 2018, s.31–32.) Yhteistyötaidot oman substanssiosaamisen lisäksi yksilötasolla ovat lähtökohta toimivalle työyhteisölle (Salminen, 2017, s. 95).

Tämä tutkimus koski yli sataa henkilöä, ja siksi työyhteisötaitojen nykytilan määrittämiseksi valikoitui kvantitatiivinen kyselytutkimus. Määrällinen, eli kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin kuinka paljon tai miten jokin asia ilmenee (Vilka, 2021a, s. 23).

Määrällisen tutkimusmenetelmän tavallisin aineiston keräämistapa on kyselylomake. Vastaaja lukee niissä itse kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa niihin kirjallisesti. Ennen kuin kyselylomaketta alkaa suunnitella, on oltava päätettynä teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet. Tutkimuksessa mitattava tutkittava asia liittyy viitekehys-yhteisiin käsitteisiin. (Vilka, 2021b.) Henkilöstön työyhteisötaitojen nykyinen tila oli tutkimuksen pohjana, koska siinä ilmi tulevien kehittämistarpeiden pohjalta valmistettiin työyhteisötaitoja vahvistava materiaali Länsi- Kalkkuna Oy:n käyttöön.

Tutkimuskysymykset perustuivat osittain Työturvallisuuskeskuksen (n.d.a) internet-sivuilla olevaan työyhteisötaitotestiin sekä muuhun sivuilla olevaan informaatioon. Kysymysten asettelussa otettiin huomioon niiden selkeys ja tutkimuskysymykset haluttiin pitää sellaisina, että niihin vastaaminen oli sekä visuaalisesti että käsitteellisesti mutkatonta. Työyhteisötaito-tutkimuksessa kysymykset olivat valintakysymyksiä. Lisäksi oli kolme avointa kysymystä ja niiden vastausten avulla pyrittiin muodostamaan suurempi kuva kokonaisuudesta. Näiden kysymysten myötä tähän tutkimukseen sisältyi myös kvalitatiivinen ominaisuus.

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmän tehtävänä on olla myös *emansipatorinen*, eli laadullisiin kysymyksiin vastattaessa ei pyritä saamaan pelkästään tietoa, vaan tutkimuksella lisätään tutkittavien ymmärrystä asiasta. Kysymyksillä pyritään myös

vaikuttamaan myönteisesti tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin myös itse tutkimustilanteen jälkeen. (Vilka, 2021b.) Tämän tutkimuksen yksi tärkeistä tekijöistä oli saada henkilöstö ajattelemaan asioita sekä yhteisölliseltä että omalta kannaltaan ja tuoda tietoisuuteen ajattelumallia, jossa keskiössä ovat omat työyhteisötaidot ja oma käyttäytyminen.

7.1 Tiedonkeruumenetelmä

Työyhteisötaitojen nykytilan kartoittamiseen käytettiin e-lomaketta (LIITE 1), johon oli mahdollista vastata sekä suomen että englannin kielillä. Saatekirjeenä linkin julkaisun yhteydessä kerrottiin tutkimuksen lähtökohdat ja tutkimuksen tekijän tiedot. E-lomakkeen linkki jaettiin tuotannon henkilöstön yhteiseen whatsapp-ryhmään. Vaihtoehtoisesti henkilöstö sai antaa tutkimusvastauksensa paperilomakkeeseen vastamalla. Kysymysten muoto oli sekä netti- että paperilomakkeella sama ja kysymykset olivat samassa järjestyksessä.

Kyselylomake sisälsi arviointiasteikolla tehtäviä mielipidekysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Muut paitsi avoimet kysymykset olivat määritelty e-lomakkeella pakollisiksi. Kyselyssä ei kerätty mitään henkilötietoja eikä muita taustatietoja, koska niillä ei koettu olevan merkitystä tutkimuksen lopputuloksen ja analysoinnin kannalta. Kysely haluttiin pitää lyhyenä ja nopeana vastattavana niin, että sen voi tehdä tuotannon taukojen aikana. Mahdollisuutta erillisen vastaamisajan antamiseen työaikana ei tuotannollisista syistä johtuen ollut. Henkilöstöllä oli mahdollisuus vastata tutkimukseen myös omalla, työajan ulkopuolisella ajalla.

Kysymysalueet oli jaettu neljään osioon ja ne perustuivat organisaation ja oman roolin käsitteisiin. Kysely sisälsi kysymyksiä perusorganisaation tuntemisesta ja työyhteisön nykytilasta sekä omien työyhteisötaitojen osalta keskittyen niiden olemassaoloon jokaisen henkilön kohdalla. Vastausalueet ja vastausvaihtoehdot oli jaettu seuraavasti:

Taulukko 1. Kysymysalueet ja vastausvaihtoehdot.

Kysymysalue	Vastausvaihtoehdot				
Organisaation tuntemien	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	En lainkaan
Organisaatiota kuvaavat tekijät	Erittäin paljon	Melko paljon	Kohtalaisesti	Melko vähän	Ei lainkaan
Organisaation roolien tunteminen	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	En lainkaan
Omat työyhteisötaidot	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä	

Kyselylomakkeessa oli myös 3 avointa kysymystä työyhteisötaitojen kehittämisestä. Niissä kysyttiin henkilöstön omia näkemyksiä siitä, miten työyhteisötaitoja voidaan parhaiten kehittää omalla ja organisaation kohdalla. Myös jokaisen oma mielipide työyhteisötaitoihin kuuluvista määritteistä haluttiin ottaa huomioon.

7.2 Työyhteisötaidot-tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Kun on kysymys tieteellisestä työstä, kuten ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, siltä vaaditaan tutkimustulosten oikeellisuutta. Jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sitä tulee arvioida validiteetin ja reliabiliteettien avulla. Suomen kielessä sanasta validiteetti käytetään nimeä pätevyys. Mittarin voidaan katsoa olevan pätevä, eli validi silloin, kun se mittaa juuri oikeita asioita. Reliabiliteetilla mitataan sitä, miten pysyviä mittaukset ovat. Tämä tarkoittaa sitä, että lopputulos ei ole sidoksissa sattumaan. (Kananen, 2014, s. 125–128.)

Tehtyjen valintojen oikeellisuus voidaan ilmentää reliabiliteetin ja validiteetin avulla, eli näiden luotettavuusmittareiden voidaan katsoa oleva niin sanottuja portinvartijoita tutkimuksen kriittisissä pisteissä (Kananen, 2015, s. 112).

Kvantitatiivisten luotettavuuskriteerien pohjalta arvioituna Työyhteisötaidot-tutkimusta voidaan pitää reliaabelina, koska vastausprosentti oli lähes 50%: a ja kyselylomakkeen avulla saatiin kattava kuva siitä, mitkä ovat eniten kehittämistä tarvitsevia kohteita henkilöstön keskuudessa ja organisaatiossa. Reliabiliteettia tuki se, että vastaaminen suoritettiin anonyymisti eikä tutkimuksessa kerätty taustatietoja, joiden avulla tutkimukseen vastaajan olisi voinut kategorioida kuuluvaksi tiettyyn joukkoon. Kanasen (2017, s.76–78) mukaan määrällisessä tutkimuksessa mittaamisen kohteina ovat käsitteet. Käsitteet määritellään ja muutetaan mittareiksi. Tässä tutkimuksessa työyhteisötaitoihin kuuluvat käsitteet oli jaoteltu selkeästi ja niihin saadut vastaukset rehellisiä.

Hyvät työyhteisötaidot ovat määritettävissä olemassa olevien teorioiden perusteella. Sisältövaliditeetti kuvasi oikealla tavalla käsitteen määrittelyä ja ominaisuuksia, jotka käsitettä ilmentävät. Validius tarkoittaa myös sitä, millä tavalla lomakkeen kysymykset ymmärretään (Vilka, 2021b). Kyselylomakkeessa oli valmiit eli strukturoidut vastausvaihtoehdot ja kysymysten asettelu oli sellainen, että mahdollista väärinkäsityksen mahdollisuutta vastaajilla ei kysymysten suhteen ollut.

Avointen kysymysten avulla kyselylomakkeen lopussa täsmennettiin niitä asioita, joita piti ottaa huomioon varsinaista lopputuotosta laadittaessa. Tutkimuksen voidaan todeta olleen validi ja tutkimuksessa löydettiin vastaukset oikeiden kysymysten avulla, jotta saatiin tuotettua mahdollisimman täsmennetty materiaali kehittämään henkilöstön olemassa olevia työyhteisötaitoja.

8 TUTKIMUKSEN TULOS JA ANALYSOINTI

Tutkimuskyselyn vastaamisaika oli 9.12- 13.12.2021 ja vastaamisesta muistutettiin kerran vastausaikana. Kyselyn tavoitettavuutta ei voida tarkkaan määrittää, mutta whatsapp- ryhmän mukaisesti se tavoitti noin 125 henkilöä ja vastauksia saatiin yhteensä 62 kappaletta. Vastausprosentti oli tällöin noin 49,6 %. Vastauksista kaksi jouduttiin hylkäämään.

8.1.1 Organisaation tunteminen

Työyhteisössä tarvittaviin taitoihin kuuluu organisaation perustehtävän ymmärtäminen (Työturvallisuuskeskus, n.d.a). Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa kartoitettiin henkilöstön organisaatiotuntemusta. Tulosten perusteella organisaation perustehtävän tuntee erittäin hyvin yli puolet vastaajista. Sidosryhmien ja asiakkaiden tuntemus ei ole niin selkeää, mutta lähes puolet tuntee ne hyvin. Organisaation yleiset toimintaohjeet ovat henkilöstön tiedossa hyvin tai erittäin hyvin lähes kaikkien mielestä. Omien vaikuttamiskeinojen tuntemus on myös hyvällä tasolla, koska noin 75 %:a on sitä mieltä, että tuntee ne hyvin.

8.1.2 Organisaatiota kuvaavat tekijät

Jos organisaatiossa halutaan saavuttaa toimialan paras osaaminen, pelkkä henkilöstön osaamisen kehittäminen ei riitä, vaan olisi osattava hyödyntää juuri niitä käytäntöjä, joilla voidaan saavuttaa yrityksen kannalta tarpeelliset henkilöstöön liittyvät asiat (Viitala, 2021). Siksi tutkimuksessa haluttiin ottaa huomioon henkilöstön kokemus siitä, miten hyvin organisaation henkilöstöä koskevat yhteiset asiat toteutuvat.

Merkittävästi eniten kehittämistä vaativa kohde oli yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, koska lähes 60 %:a on sitä mieltä, että se toteutuu vain kohtalaisesti ja 8 %:a vastaajista toteaa, että pelisääntöjä ei noudateta ollenkaan. Jokaisen jäsenen, joka kuuluu työyhteisöön, pitäisi omalla toiminnallaan edistää yhteisön hyvää ja yhteisistä pelisäännöistä kiinni pitäminen ja sitoutuminen niiden noudattamiseen on yksi parhaimmista tavoista (Jäppinen, 2012, s. 92).

Työtovereiden asianmukainen ja reilu kohtelu toisiaan kohtaan toteutuu vain 6 %:n mielestä erinomaisesti ja jopa 20 %:a on sitä mieltä, ettei se toteudu ollenkaan tai se toteutuu melko huonosti. Persoonallisuus vaikuttaa sekä työssä menestymiseen että ihmisen työsuoritukseen (Lämsä & Hautala, 2005, s. 42). Hyvä henki työyhteisössä on kaikkien siellä työskentelevien vastuulla oleva asia ja vuorovaikutus on sellainen tekijä, jota ei voi oppia pelkästään kirjoista lukemalla (Furman ym., 2004, s. 8–9). Vastakkainasettelua koetaan työpaikoilla harmittavan usein. Syy ei läheskään aina ole työhön liittyvissä erimielisyyksissä, vaan epäasianmukaisissa elämäntavoissa. Esimerkiksi unenpuute, stressi, riittämätön liikunta, alkoholi, huono ruokavalio, tupakointi ja puutteelliset sosiaaliset suhteet ovat vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä. (Roth & Saarenpää, 2020, s. 28.)

Henkilöstön kykyjen ja luovuuden käytössä oleminen ei ole myöskään vastaajien mielestä kovin havaittavaa ja tähän on hyvä kiinnittää huomiota organisaatiotasolla. Roos ja Mönkkönen (2015, s.24) tiivistävät kirjassaan, että jos yksi henkilö valmistele ehdotuksen liian pitkälle, se ei jätä muille kuin kyseenalaistamisen tai hyväksymisen vaihtoehdon. Keskeneräisen idean esittäminen sen sijaan kutsuu muiden ehdotuksia mukaan. Tämä on liitoksissa myös siihen, että työyhteisö ei vastaajien mielestä ole kehittyvä. Noin 67 %:a kokee asian niin, että työyhteisö kehittyy vain kohtalaisesti tai ei ollenkaan.

Organisaation vastuut ja käytännöt sekä työtehtävät koetaan selkeiksi lähes 70 %:n mielestä. Yhteistyön sujuvuus on hyvää 45 %:n mielestä ja 35 %:a pitää yhteistyön sujumista vain kohtalaisena. Yhteistyön kehittämistä pidetään keskeisenä haasteena organisaatioissa (Lämsä & Hautala, 2005, s. 124). Työyhteisön taidoista tärkeimpiä on yhteistyötaito. Kyky työskennellä yhdessä ja asioiden aikaansaaminen sellaisella tavalla, että kaikki ovat tyytyväisiä on yhteistyötä parhaimmillaan. (Ilmakangas, 2020.)

8.1.3 Organisaation roolien tunteminen

Organisaation roolituksen tuntemus on hyvällä tasolla. Omat työtehtävät tuntee erittäin hyvin yli 56 %:a vastaajista. Työtovereiden tehtävät ovat erittäin hyvin tai melko hyvin

tiedossa noin 78 %:lla, joka on hyvin kattava prosentti. Yhtiön johdon roolit sen sijaan kaipaavat selventämistä, koska yli 48 %:a tuntee ne vain kohtalaisesti tai ei ollenkaan. Esimiesten roolit tunnetaan huomattavasti johdon rooleja paremmin ja yli 66 %:a vastasi tuntevansa ne joko hyvin tai erittäin hyvin.

8.1.4 Omat työyhteisötaidot

Olenaisena osana kyselytutkimuksessa kartoitettiin jokaisen henkilökohtaisia työyhteisötaitoja. Kokonaisuus sisälsi 15 kysymystä. Selkeiksi kehittämiskohteiksi nousivat henkilöstön aloitteellisuus, oman työn kehittäminen ja uusiin asioihin suhtautuminen.

Perustehtävään keskittyminen on lähes 100 %:n mielestä joko hyvin tai erittäin hyvin hallinnassa. Oman viestinnän koetaan myös olevan selkeää. Erittäin yhteistyökykyisenä itseään pitää reilusti yli puolet vastaajista. 65 %:a henkilöstöstä auttaa kaikkia tasapuolisesti riippumatta henkilön asemasta tai henkilökemioista. Luotettavuus, avoimuus ja rehellisyys löytyy yli 80 %:n työyhteisötaidoista.

Hyvinvoinnistaan huolehtii erinomaisesti yli 46 %:a vastaajista ja 50 %:a huolehtii siitä omasta mielestä lähes tarvittavasti. Omat vahvuudet tunnustetaan myös hyvin kuten myös henkilökohtaiset kehittymistarpeet. 95 %:a on sitä mieltä, että osaa antaa ja ottaa palautetta vastaan positiivisesti eikä koe valittavansa pienistä asioista. Myös esimiesten viestejä halutaan kuunnella. Oikein ymmärretyksi tulemisen varmistaminen on hallussa erittäin hyvin yli 38 %:lla kaikista vastaajista.

Tutkimukseen vastanneista vain 25 %:a kokee olevansa aloitteellinen. Veera Luoma-Ahon (Helsingin Sanomat, 30.8.2021) bisnesstrategi Gary Hamelille tekemässä haastattelussa Hamel painottaa henkilöstön aloitteellisuutta. Hän toteaa, että on hyvä miettiä sellaisia asioita, kuten onko olemassa kannustinta ongelmanratkaisuille ja palkitaanko organisaatiossa uusista ideoista.

Oman työn kehittäminen on liitoksissa aloitteellisuuteen ja henkilöstöstä yli 18 %:a on sitä mieltä, että omalla kohdalla se ei toteudu lähes ollenkaan. On tehty selvityksiä,

joiden mukaan 80 %:a työntekijöistä on halukkaita kehittämään työtä ja muutoshalua löytyy, kunhan henkilöstö tunnistaa muutoksen hyödyttävän myös itseään (Mattila-Aalto, 2020, s. 133).

Uusiin asioihin suhtautuminen on kunnossa alle 30 %:lla vastaajista ja yli 18 % ei koe sen olevan oma vahva työyhteisötaito. Uudet asiat ja niiden omaksuminen aiheuttavat usein hämmennystä ja ne koetaan pelottavina jo senkin takia, että niiden pelätään aiheuttavan ylimääräistä työtä ja stressiä (Piha, 2017, s. 45).

Tutkimuksen yksityiskohtaiset tulokset on esitelty erikseen (LIITE 2). Tulokset on esitetty selkeällä ja visuaalisella tavalla, jotta niiden tulkitseminen on helpompaa. Tulokset on visualisoitu Canva- ohjelmiston avulla.

9 OPPAAN VALMISTAMINEN JA KÄYTÄNNÖN KEHITYSTYÖ

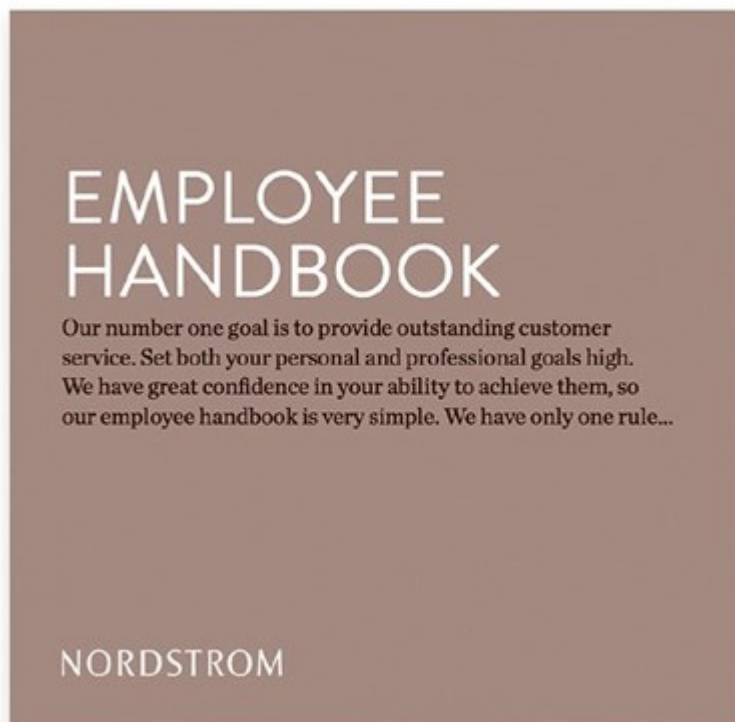
9.1 Sisältö

Alkusivulla on esitelty yrityksen missio ja visio, koska tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että nämä ovat sellaisia tekijöitä, jotka on hyvä kerrata nykyisen henkilöstön kanssa ja esittää selkeästi myös uusille työntekijöille. Lisäksi alkusivulla on esitelty yrityksen johto ja kerrottu heidän toimenkuvastaan muutamalla sanalla.

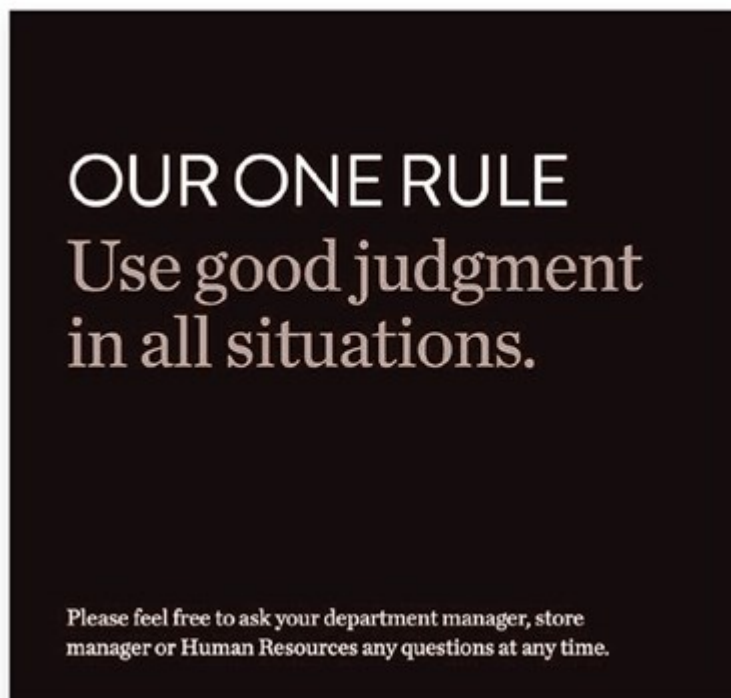
Sisältö oppaassa (LIITE 3) perustuu opinnäytetyön teoriaosuuteen, joka käsittelee työntekijän vastuita ja velvollisuuksia sekä työyhteisötaitoja ja niihin sisältyvää työkäyttäytymistä. Materiaalin visuaalisen ilmeen luomiseen käytettiin samaa Canva-ohjelmistoa kuin tutkimustulosten visuaalisessa esittämisessä. Oppaassa huomio kiinnitettiin tutkimustuloksissa ilmenneisiin epäkohtiin ja niiden pohjalta oppaaseen asetettiin pohdintatehtäviä. Pohdintatehtävien lisäksi valmistettiin Kahoot- visailu (LIITE 4), jonka tarkoitus on tuoda asiat hausalla ja kevyellä tavalla esiin.

9.2 Näkökulma oppaan valmistamiseen

Yrityskulttuuria pohdittaessa on organisaation (johdon ja omistajien) ihmiskäsityksellä vaikutus, joka määrittää loppujen lopuksi kaiken yrityskulttuuriin liittyvän. Rakenteet, toimintamallit, arvomaailma ja muut niihin verrattavat asiat ovat aina johdon ihmiskäsityksen heijastumia. Jos ihmiskäsitys organisaation johdossa on negatiivinen, kulttuuri rakentuu valvonnan ja epäluottamuksen ympärille. Positiivisen ihmiskäsityksen omaavissa organisaatioissa kulttuurin keskiössä ovat luottamus, avoimuus ja niin edelleen. (Luukka, 2019, s.183.) Alla olevassa esimerkissä (kuvat 1–2) on kuvattuna yhdysvaltalaisen Nordstrom- luksustavaratalon ketjun henkilöstökäsikirja.



Kuva 1. Henkilöstökäsikirjan kansikuva. Nordstrom-ketju. USA. (Luukka, 2019)



Kuva 2. Loppuosa henkilöstökäsikirjasta. Nordstrom- ketju. USA. (Luukka, 2019)

Kansisivulla toivotetaan työntekijä tervetulleeksi ja kerrotaan, että yrityksessä ollaan iloisia, kun henkilö on saapunut tekemään töitä yrityksessä. Lisäksi mainitaan ykkös-tavoitteena ensiluokkainen asiakaspalvelu ja uudelta työntekijältä halutaan

henkilökohtaisten ja ammatillisten tavoitteiden asettamista korkealle. Tärkeimpänä osuutena todetaan, että yrityksellä on luotto siihen, että nuo korkealle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet jokainen pystyy saavuttamaan. Organisatorisesta näkökulmasta näin onkin oltava, koska miksi työnantaja ei luottaisi valitsemiinsa työntekijöihin? Etusivulla kerrotaan myös, että näiden luottamustekijöiden vuoksi yrityksessä on vain yksi sääntö. Toisella sivulla kerrottu sääntö on: Käytä maalaisjärkeä kaikissa tilanteissa. (Luukka, 2019, s.184–185.)

Omassa työssäni pohdin aluksi tällaisen henkilöstökäsikirjan olevan hieman askeettinen. Tarkemmin asiaa hahmoteltuani tulin lopputulokseen, jonka mukaan Nordstromin käsikirjassa voidaan ajatella olevan selkeästi ilmaistuna ne tekijät, jotka uutena työntekijänä haluaisin kuulla. Kun tätä vertaa alla olevassa kuvassa 3 olevaan tyypilliseen suomalaiseen henkilöstökäsikirjaan, ero on suuri.

SISÄLTÖ	
1. TARKOITUS JA SOVELTAMINEN	5
2. TYÖSUHDE	5
2.1 Työsuhteen solmiminen ja koeka	5
2.2 Työsuhteen päättymisen	5
3. PEREHDYTYKS	5
4. TYÖAIKA	5
4.1 Säännöllinen työaika	5
4.2 Lisä- ja yityö	6
4.3 Työajanseuranta	6
4.4 Etätyö	6
5. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	7
5.1 Palkat	7
5.2 Palkantarkistukset	7
5.3 Palkanmaksu	7
5.4 Kannustinjärjestelmät ja muut palkkiot	8
6. EDUT	8
6.1 Lounasetu	8
6.2 Liikuntasetelit	8
6.3 Matkapuhelinetu (uusi ohje tulossa syysy 2013)	9
6.4 Autoetu	9
6.4.1 Mahdollisuus autoetuun ja edun sisältö	9
6.4.2 Autoedun järjestäminen ja edusta luopuminen	10
6.4.3 Auton hankinta	10
6.4.4 Auton käyttö	10
6.4.5 Onnettomuudet, vahingot ja vakuutukset	11
6.4.6 Autoedun käsittely paikassa	11
6.5 Pysäköintipaikat	12
6.6 Asuntoetu	12
6.7 Merkipäivien huomiointi	12
6.8 Jäsenmaksut	12
7. POISSAOLOT	12
7.1 Sairastuminen	12
7.2 Työkyn seuranta	13
7.3 Perhevapaat	14
7.4 Lääkärintarkastukset	14
7.5 Muut tilapäiset poissaolot	14
8. VUOSILOMA JA LOMARAHAA	15
8.1 Vuosiloman kertyminen ja pitäminen	15
8.2 Vuosiloman siirtäminen	15
8.3 Lomapaikka, lomarahaa ja lomarahavapaa	15
8.4 Työkyyttömyys vuosiloman alkaessa ja aikana	16
9. MATKUSTAMINEN	16
9.1 Matkan varaaminen ja matkustustapa	16
9.2 Kanta-asiakasohjelmat	16
9.3 Matkakustannusten maksaminen	16
9.4 Korvattavat matkakustannukset	17
9.5 Edustuskulut	17
9.6 Matkalasku	17
9.7 Matkavakuutus	18
9.8 Matka-aika	18
9.9 Työmatkoihin liittyvät erityistilanteet	18
10. TYÖTERVEYSHUOLTO	18
10.1 Työterveyspalvelujen sisältö	18
10.2 Työterveysasemien yhteystiedot	18
10.3 Sairaanhoidonvakuutus	19
10.4 Erityistyölasien hankintaprosessi	20
11. LAKISÄÄTEISET VAKUUTUKSET	21
12. TYÖSUOJELU	21
13. IT-ASIA	21
14. SISÄPIIRIOHJEET	21
15. TOIMISTOINFRA	21
15.1 Tilaisissa liikkuminen ja kulkutunniste/henkilökortti	21
15.2 Kahvit ja virvokkeet	22
15.3 Vierailijat ja neuvotteluhuoneet	22
16. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	22
16.1 Kehityskeskustelu	22
16.2 Koulutukset ja kurssit	22
17. VIESTINTÄ JA PALAVERIKÄYTTÄNNÖT	22
18. VIRKISTYSTOIMINTA	23
19. VOIMASSAOLO	23

Kuva 3. Tyypillinen suomalainen henkilöstökäsikirja, sisällysluettelo. (Luukka, 2019)

Kirjoittaessani työyhteisötaitoja käsittelevää opasta, päädyin tekemään siitä Nordstromin opasta kattavamman version, koska sen käyttötarkoitus ei ole ainoastaan uudet työntekijät. Nordstrom- ketjun malli asetti kuitenkin paljon haasteellista ajateltavaa kokonaisuudessaan organisaatioiden henkilöstökysymyksiin ja siihen, miten me rakentamallamme ihmiskäsityksellä jokaisessa organisaatiossa luomme kulttuuria.

Halusin tuoda tässä opinnäytetyössä tämän henkilöstöjohtamisen edistyksellisen näkökulman esille, koska mielestäni nykyaikaiseen henkilöstöjohtamiseen voidaan liittää inhimillisyystekijöitä. Ne ilmenevät muodossa, jossa korostetaan työnantajan luottamusta palkattavaa henkilöstöä kohtaan ja tällä tavoin luodaan heti lähtötilanne, jossa työntekijä omaksuu itsensä johtamisen tavoitteet. Luukka (s. 186) toteaaakin kirjassaan, että suomalaisista henkilöstökäsikirjoista osa on rakennettu hyvää tarkoittaen, mutta suurin osa on tehty vain siksi että se kertoo mitä ei tai miten ei saa tehdä.

9.3 Oppaan käyttö

Henkilöstötutkimus on yksi tapa, jolla organisaatio voi kertoa henkilöstölle, että siitä välitetään ja sen mielipiteitä halutaan kuunnella. Tärkeää on se, että henkilöstö saa myös tutkimuksen tulokset tietoonsa. Tutkimuksen arvo ja merkitys henkilöstön silmissä menettää merkityksensä, jos kehittämistoimia ei tuoda konkreettisesti esiin. (Joki, 2021, s.30.)

Työyhteisötaitojen käsittely 3–5 hengen ryhmissä avaa keskustelumahdollisuuksia ja on mahdollista toteuttaa toimeksiantajan tuotannon aikana. Lähiesimiesten ohjaamana keskustelulla saadaan aikaan myönteistä ajattelumallia ja pohdittavaksi asetetut kysymykset avaavat näkökulmia työkäyttäytymisen edistämiseen. Haasteen kohdeyrityksessä asettaa kokoaikainen tuotantolinjojen käynnissä oleminen ja siksi on tärkeää, että projektille määritellään aikataulu. Myös siitä on huolehdittava, että keskustelu käydään jokaisen kanssa. Työyhteisötäidoista valmistettu Kahoot-visailu on tarkoitettu käytäväksi keskustelun päätteeksi. Kahoot-visailuun osallistuminen tapahtuu henkilökohtaisilla puhelimilla ja nopein vastaaja voittaa kilpailun. Kilpailun voittaja voidaan palkita.

Työn ja hyvinvoinnin maisteri Johanna Paalasmaa (2019) kirjoittaa blogissaan, että vastaus ja viisaus löytyy työyhteisön sisältä itsestään. Hän kiteyttää kaiken olevan yhteydessä dialogisuuteen ja sille järjestettävän säännöllisen mahdollisuuden tukevan riittävää yhteistoiminnallisuutta.

Opas voidaan sisällyttää kesätyöntekijöiden perehdytysjaksoon, jolloin uudet työntekijät käyvät sen läpi oman opastajansa kanssa. Tällöin pohdittavaa osiota ei ole tarpeen käydä heti lävitse, vaan on hyvä keskittyä työyhteisötaidoista kertomiseen ja käydä läpi myös yrityksen missio ja visio sekä johdon toimenkuvat.

10 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selkeällä tavalla kartoittaa olemassa olevia työyhteisötaitoja ja tarjota yritykselle tietoa siitä, miten ne ilmenevät. Tutkimuksen tuloksista sai hyvän käsityksen siitä, mihin osa-alueisiin kannattaa kiinnittää huomiota. Työyhteisötaitoja käsittelevän oppaan avulla voidaan kehittää nykyisen henkilöstön olemassa olevia taitoja. Uuden työntekijän kanssa oppaan läpikäynti perehdytysvaiheessa asettaa työyhteisötaidot heti esiin tärkeänä tekijänä.

Kehittämisalueena organisatorisella asteella voidaan nähdä työyhteisön kehittämisen tasolle, jolla se myös koetaan kehittyväksi henkilöstön keskuudessa. Aloitteellisuuden ilmeneminen on tutkimustulosten mukaan henkilöstön keskuudessa vähäistä ja tämä voi olla myös yksi osasy siihen, miksi työyhteisöä ei koeta kehittyväksi. Hallinnan tunnetta lisääville kehittämismenetelmille ominaista on se, että ne perustuvat ihmisten osallistumiselle kehitystyöhön ja vuorovaikutukseen, joka on avointa ja luottamuksellista (Juuti & Vuorela, 2015, luku 1, kohta ”Innovatiivisuuden ja jatkuvan oppimisen vaaliminen”). Tuotantolaitoksessa haasteen asettaa se, että työskentely on pääosin ennalta määrättyä ja tiettyyn vauhtiin sidottua. Silloin hallinnan tunnetta voi olla vaikea saavuttaa.

Aiheena työyhteisötaidot ovat mielenkiintoinen ja niiden kehittäminen on noussut myös nyky-yhteiskunnassa tapetille. Itse opinnäytetyön tekemisessä oli monia haasteita, joita kohtaamalla oma kehittyminen ammatillisesti mahdollistui. Erilaisten näkökulmien vertaaminen ja tutkimustulosten kokoaminen opettivat uusia taitoja niin tieteellisesti kuin käytännössäkin. Tieteellinen informaatio vahvisti omaa käsitystä siitä, miten vuorovaikutus ihmisten välillä työympäristössä on merkittävä tekijä jokaisen työssä jaksamiselle.

Aikataulullisesti haasteita ei ollut, koska opinnäytetyön kirjoittamista oli mahdollista toteuttaa kokoaikaisesti. Kyselylomakkeen valmistaminen edesauttoi sekä tietoteknisiä taitoja että omia näkemyksiä työyhteisötaitojen täsmentämisestä. Sen myötä oli mahdollista kehittää myös omaa asiantuntijuutta henkilöstönäkökulmiin. Määrällisen tutkimuksen tekeminen osoittautui oikeaksi tavaksi tämän opinnäytetyön

toteuttamiseen. Vastattavien kysymysten määrä olisi voinut olla suurempi, vaikka toisaalta kyselyyn vastaaminen ei vienyt paljon aikaa ja se oli vastaajille mieluista.

Opinnäytetyön kirjoittamisen aikana esiin nousi uusia ideoita, joita olisi ollut myös mielenkiintoista tutkia. Esimiestyön kehittäminen oli yksi niistä sekä työyhteisön voimavarojen tarkempi määrittäminen ja se mistä ne koostuvat ja miten ne ilmenevät. Ehkä seuraavana työnä mahdollisten jatko-opintojen myötä on mahdollista lähteä tutkimaan edellä mainittuja ilmiöitä.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. (2010). Työelämätaidot: Menesty ja voi hyvin. WSOYpro.
- Ahola, K. (24.3.2014). Miten liiallista stressiä voi vähentää? [video] Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Aro, A., Rämö, A., Aho, J., Kedonpää, K. & Lappi, T. (2018). Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent.
- Aura, O. & Ahonen, G. (2016). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum Pro. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/bisneskirjasto#Bisneskirjasto>
- Feldt, T., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. (2004). Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Tammi.
- Glad, L. (13.12.2018). Rakennatko vai rikotko työyhteisöä? Nämä piirteet paljastavat, pitäisikö työpaikalla tehdä täyskäännös. Duunitori. Haettu 29.1.2022 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoyhteisotaidot>
- Haaslahti, K. (2.9.2021). Työyhteisötaidot ovat kaikille yhteisiä. STTK. Haettu 29.1.2022 osoitteesta <https://www.sttk.fi/2021/09/02/tyoyhteisotaidot-ovat-kaikille-yhteisia/>
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttumisen työtoverista toiseen. Työterveyslaitos. Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Helkama, K. (2015). Suomalaisten arvot: Mikä meille on oikeasti tärkeää? Suomalaisen Kirjallisuuden Seura
- Hietanen, A. (2021). Työyhteisötaidot ja niiden johtaminen turvallisuusviranomaisissa. Strategisen henkilöjohtamisen näkökulma [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2109-3>
- Hyttinen, M. (2020). Miten vähentää sairauspoissaoloja? EcoOnline. Haettu 14.1.2022 osoitteesta <https://www.ecoonline.fi/blogi/miten-vahentaa-sairauspoissaoloja>
- Ilmakangas, V. (12.1.2020). Yhteistyötaito on työyhteisössä taidoista tärkeimpiä. Valmennustrio. Haettu 17.12.2021 osoitteesta <https://valmennustrio.fi/itseohjautuvien-tiimien-taidot/yhteistyotaito-on-tyoyhteisossa-taidoista-tarkeimpia/>
- Joki, M. (2018). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja (6., uudistettu painos.). Kauppakamari.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (5. uud. p.). PS-Kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

- Jäppinen, A. (2012). Onnistu yhdessä!: Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2018). Ammatillinen käyttäytyminen: Tie onnistumiseen. Alma Talent.
- Järvinen, P. (2017). Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent.
- Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2015). Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2017). Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karttunen, A., Sipponen, J., Tukiainen, T., Taskinen, H., Hakulinen, H., Kesti, P., Laaksonen, M. & Lammintakanen, J. (2017). Työhyvinvoinnin johtaminen – käytäntöjä ja kokemuksia Elvo-hankkeesta. Itä-Suomen yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2446-9>
- Kulovesi, A. (2002). Unelma älykkäästä työyhteisöstä. Dialogia.
- Larjovuori, R., Manka, M. & Nuutinen, S. (2015). Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3543-3>
- Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., & Oore, D. G. (2011) The Impact of Civility Interventions on Employee Social Behavior, Distress, and Attitudes. *Journal of Applied Psychology*
- Luoma-aho, V. (30.8.2021). Byrokratian vangit. Helsingin Sanomat.
<https://www.hs.fi/visio/art-2000008201170.html>
- Luukka, P. (2019). Yrityskulttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten? Alma Talent.
- Lämsä, A. & Hautala, T. T. (2013). Organisaatiokäyttämisen perusteet. Edita.
- Manka, M. & Partti, K. (2012). Työnilo (1.-3. p.). Sanoma Pro.
- Mattila-Aalto, M. (2020). Työelämän uudistumisen esteet: Työyhteisön sivistys ja vastuu. Basam Books.
- Mäkisalo-Ropponen, M. (30.1.2017) Työyhteisötaidot organisaation menestystekijänä. Savon Sanomat. Haettu 29.1.2022 osoitteesta <https://blogit.savonsanomat.fi/terveysia-eduskunnasta/tyoyhteisotaidot-organisaation-menestystekijana/>
- Nissinen, R. (26.3.2018). Työyhteisötaitoja. <https://luotain.net/tyoyhteisotaitoja/>
- Paalasmaa, J. (16.9.2019). Unohda yhden totuuden torvet- työyhteisötaidot löytyvät työyhteisöistä itsestään. <https://turunkauppakamari.fi/2019/09/16/unohda-yhden-totuuden-torvet-tyoyhteisotaidot-loytyvat-tyoyhteisoista-itsestaan/>

Piha, K. (2017). Konflikti päivässä: Kulttuuri ratkaisee yrityksen kohtalon. Alma Talent.

Piirainen, M., Parikka-Nihti, M. & Laitinen, M. (20.02.2020). Jokainen työyhteisö voisi oppia Huuhkajista ja Leijonista. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/OAJ-blogi/2020/jokainen-tyoyhteiso-voisi-oppia-huuhkajista-ja-leijonista-tyohyvinvointi/>

Pyöriä, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus.

Roos, S. & Mönkkönen, K. (2015). Ihmisiksi työssä: Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. UNIPress.

Roth, P. & Saarenpää, J. (2020). Sudenpentujen käsikirja esimiehille: Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset tunteet työelämässä. Basam Books.

Salminen, J. (2015). Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. J-Impact.

Salminen, J. (2017). Onnistu tiimityössä: Tiimin jäsenen kirja (3. uudistettu painos.). J-Impact.

Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017) Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa T. Feldt, S. Mauno & S. Mäkikangas (toim.), Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

Sydänmaanlakka, P. (2015). Älykäs julkinen johtaminen: Miten rakentaa älykäs verkostoyhteiskunta? Talentum Pro. <https://www.ellibslibrary.com>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (n.d.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Haettu 1.12.2021 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 3.12.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Haettu 4.2.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L3>

Työterveyslaitos. (n.d.a) Stressi ja työuupumus. Haettu 9.12.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. (n.d.b) Työn imu. Haettu 6.1.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.a). Työyhteisötaidot. Haettu 3.12.2021 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#77d88827

Työturvallisuuskeskus. (n.d.b) Työkäyttäytyminen. Haettu 14.12.2021 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen#77d88827

Työturvallisuuskeskus. (2010). Työstä hyvinvointia. Haettu 13.1.2022 osoitteesta https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 9.12.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28>

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy.

Vilka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Vilka, H. (2021b). Tutki ja kehitä (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.

Yle. (20.1.2021a) Ymmärrä Suomea. Työnhaku ja työn tekeminen Suomessa. [video] Yle Areena. <https://areena.yle.fi/1-50711264>

Yle. (20.1.2021b) Ymmärrä Suomea. Verotus ja hyvinvointiyhteiskunnan toimintaperiaatteet. [video] Yle Areena. <https://areena.yle.fi/1-50711261>



Tutkimus työyhteisötaidoista ja työkäyttäytymisestä

Työyhteisötaito-tutkimus Länsi- Kalkkuna Oy

Tutkimus on osana Satakunnan Ammattikorkeakoulussa tehtävää opinnäytetyötä.
Länsi- Kalkkuna Oy:n työntekijöille suunnattu tutkimus, jolla kartoitetaan olemassa
olevia työyhteisötaitoja

Organisaation tunteminen

Miten hyvin tunnet organisaatiosi

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	En lainkaan
* Perustehtävän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Sidosryhmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Asiakkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yleiset toimintaohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Omat vaikuttamiskeinot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten seuraavat väittämät kuvaavat organisaatiotasi

	Erittäin paljon	Melko paljon	Kohtalaisesti	Melko vähän	Ei lainkaan
* Vastuut ja käytännöt ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ja ne ovat yhteiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työtehtävät ja vastuut ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Kaikki noudattavat pelisääntöjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yhteistyö on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Henkilöstön kyvyt ja luovuus ovat käytössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työyhteisö on kehittynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työtoverit kohtelevat toisiaan reilusti ja asianmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oma rooli

Kuinka hyvin tunnet osana kokonaisuutta

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	En lainkaan
* Omat työtehtäväsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työtovereidesi työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yhtiön johdon roolit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Esimiesten roolit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mielipiteesi seuraavista väittämistä?	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä
* Keskityn perustehtävään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Viestin selkeästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Toimin yhteistyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Olen luotettava, avoin ja rehellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Huolehdin hyvinvoinnistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Tunnistan omat vahvuuteni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Tunnistan omat kehittymistarpeeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Olen aloitteellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Suhtaudun uusiin asioihin positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Kehitän omaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Annan palautetta ystävällisesti ja otan sitä vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* En valita pienistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Haluan kuunnella esimieheni viestejä ja kuunnella häntä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Autan kaikkia tasapuolisesti asemasta tai henkilökemioista riippumatta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työyhteisötaitojen kehittäminen

Miten itse kehität omia työyhteisötaitojasi parhaiten?

Mikä on mielestäsi oleellisin työyhteisötaitojen kehittämiskohde organisaatiossasi?

Kerro omin sanoin, millainen on mielestäsi hyvä työyhteisö?

Tietojen lähetys

Tallenna

Kiitos kun osallistuit tutkimukseen.

TYÖYHTEISÖTAIDOT

TUTKIMUSTULOKSET



Organisaation tunteminen

Miten hyvin tunnet organisaatiosi



Yhteenveto:

55 %:a henkilöstöstä tuntee hyvin organisaation perustehtävän ja 37 %:a tuntee sen melko hyvin. Alle 2 %:a vastaajista ei tunne sitä ollenkaan.

Sidosryhmät tunnetaan myös hyvin, 47 %:a sanoo tuntevansa ne melko hyvin ja alle 2 %:a ei tunne lainkaan.

Asiakasryhmien tuntemus ei ole aivan yhtä selkeää, kuitenkin noin 43 %:a tuntee ne melko hyvin, mutta vastaajista 10 %:a on sitä mieltä, ettei tunne niitä ollenkaan.

Organisaation yleiset toimintaohjeet tunnetaan 87 %:sesti joko erittäin hyvin tai melko hyvin.

Omat vaikuttamiskeinot ovat erittäin hyvin tiedossa 32 %:lla vastaajista ja vain 3 %:a ei tunne niitä ollenkaan.

Kysymys	Vastaus
---------	---------

Miten seuraavat väittämät kuvaavat organisaatiotasi?

Vastuut ja käytännöt ovat selkeät					
	8,33%	8,33%	23,33%	40%	20%
Työtehtävät ja vastuut ovat selkeät					
	8,33%	8,33%	13,33%	48,33%	21,67%
Tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ja ne ovat yhteiset					
	8,33%	6,67%	25%	45%	15%
Kaikki noudattavat pelisääntöjä					
	8,33%	11,67%	56,67%	20%	3,33%
Yhteistyö on sujuvaa					
	8,33%	6,67%	35%	45%	5%
Henkilöstön kyvyt ja luovuus ovat käytössä					
	6,67%	21,67%	40%	30%	1,67%
Työyhteisö on kehittyvä					
	10%	20%	36,67%	31,67%	1,67%
Työtoverit kohtelevat toisiaan reilusti ja asianmukaisesti					
	8,33%	11,67%	33,33%	40%	6,67%

Yhteenveto:

Kysyttäessä organisaation vastuiden ja käytäntöjen selkeydestä 60 %:a toteaa niiden olevan joko erittäin selkeät tai melko selkeät. Yli 8 %:a kokee kuitenkin niiden olevan epäselviä.

Työtehtävät ja vastuut ovat selkeät 70 %:lle henkilöstöstä, mutta yli 8 %:a kokee näidenkin olevan epäselviä.

60 %:a tuntee, että tavoitteet ja vastuut ovat kaikkien tiedossa ja ne ovat yhteiset. Tämäkin mietityttää yli 8 %:a henkilöstöstä.

Pelisääntöjen noudattaminen toteutuu kaikkien osalta vain 3 %:n mielestä. Noin 57 %:a kokee tämän toteutuvan vain kohtalaisesti.

Puolet vastaajista on sitä mieltä, että yhteistyö on erittäin tai melko hyvin sujuvaa. Henkilöstön kykyjen ja luovuuden koetaan olevan käytössä vain kohtalaisesti.

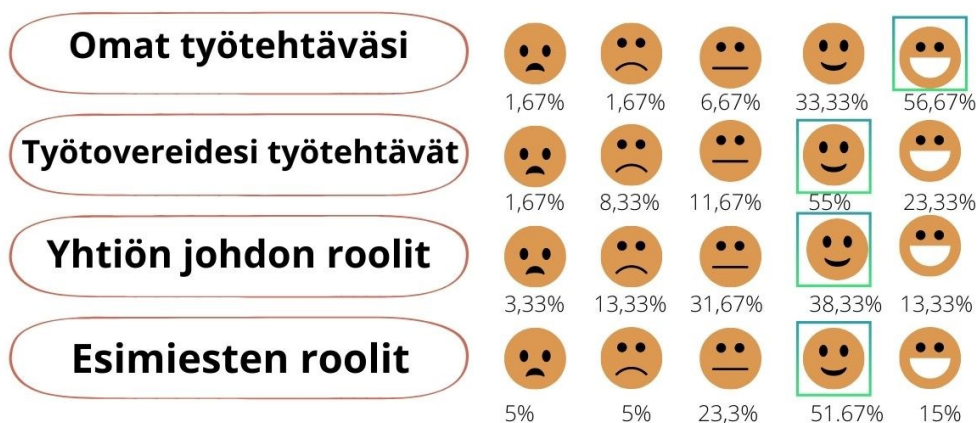
TYÖYHTEISÖTAIDOT

TUTKIMUSTULOKSET



Oma rooli

Kuinka hyvin tunnet osana kokonaisuutta



Yhteenveto:

Omat työtehtävät tunnetaan erittäin hyvin osana kokonaisuutta lähes 57 %:n mielestä ja lähes 34 %:a tuntee ne melko hyvin.

Työtovereiden tehtävät ovat myös hyvin tiedossa, vain noin 20 %:a ei tunne niitä hyvin.

Yhtiön johdon roolien tuntemus sen sijaan on hyvin tiedossa vain 13 %:lla henkilöstöstä ja lähes 50 %:a on sitä mieltä, että ei tunne niitä joko ollenkaan tai tuntee ne vain kohtalaisesti.

Esimiesten roolit tunnetaan hieman paremmin ja noin 33 %:a on sitä mieltä, että ei tunne niitä ollenkaan tai tuntee ne vain kohtalaisesti.

Kysymys	Vastaus
---------	---------

Mielipiteesi seuraavista väittämistä



Yhteenveto:

Perustehtävään keskittyminen on 73 %:n mielestä hallinnassa erittäin hyvin. Selkeän viestinnän kokee omaavansa n. 38 %:a vastaajista ja 60 %:a viestii omasta mielestään lähes selkeästi.

Yhteistyössä toimiminen on lähes kaikkien mielestä omalla kohdalla sujuvaa.

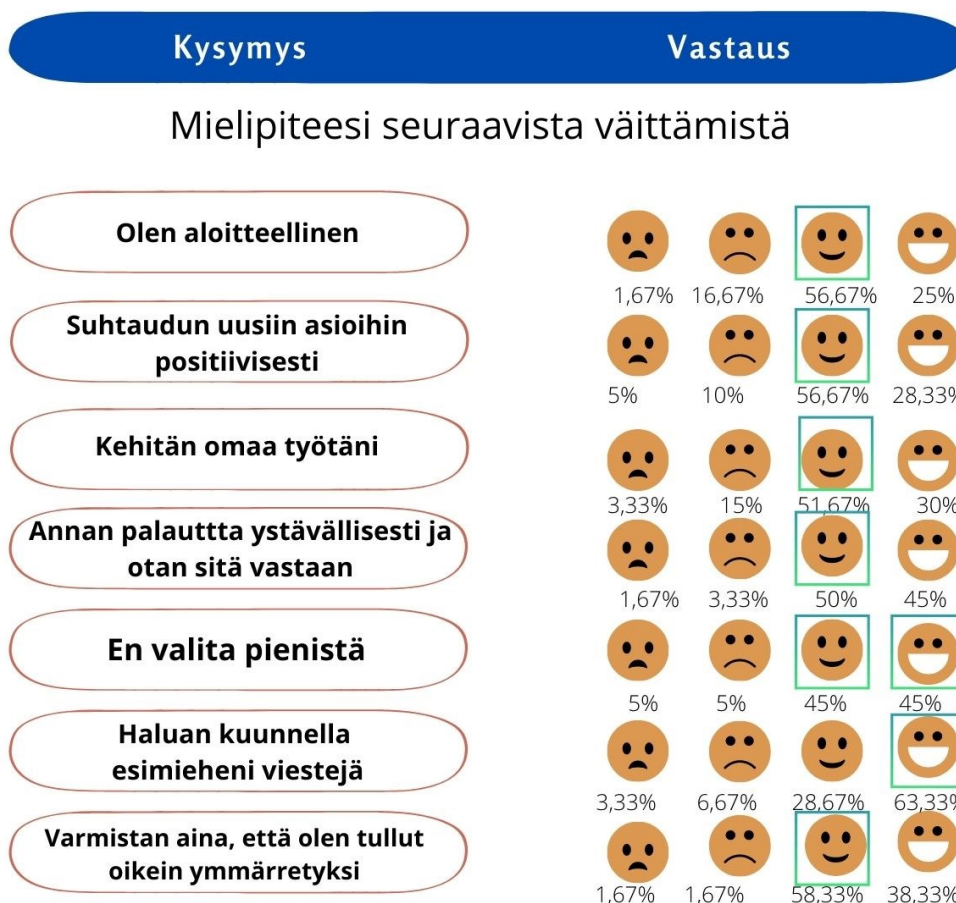
Luotettavia, avoimia ja rehellisiä kokee olevansa yli 80 %:a vastaajista.

46 %:a kokee huolehtivansa hyvinvoinnistaan tarpeeksi.

65 %:a kokee toimivansa auttavalla otteella henkilökemioista riippumatta.

Omien vahvuuksien tunnistaminen on 70 %:n mielestä täysin hallussa.

45 %:a vastaajista tunnistaa omat kehittymistarpeensa.



Yhteenveto:

Aloitteelliseksi itsensä kokee vain 25 %:a vastaajista ja 18 %:a ei koe olevansa lähes ollenkaan aloitteellinen.

Uusiin asioihin suhtautuu positiivisesti 28 %:a ja yli 56 %:a kokee suhtautuvansa niihin lähes positiivisesti.

Noin 18 %:a ei koe kehittävänsä omaa työtään ja noin 30 %:a kokee tekevänsä niin.

Puolet vastaajaista on lähes samaa mieltä siitä, että antaa palautetta ystävällisesti ja ottaa sitä vastaan, ainoastaan 5 %:a on sitä mieltä, että ei toimi niin.

45 %:a ei valita pienistä ja 45 %:a kokee, että valittaa vain vähän.

Esimiehen viestejä halutaan kuunnella lähes 64 %:n mielestä, ainoastaan 3 %:a ei sitä halua tehdä.

Henkilöstöstä melkein 60 %:a varmistaa lähes aina, että on tullut oikein ymmärretyksi.

MITEN ITSE KEHITÄT PARHAITEN OMIA TYÖYHTEISÖTAITOJASI?



Yhteenveto vastauksista

Kysyttäessä henkilöstöltä omien työyhteisötaitojen parhaita kehittämiskeinoja, vastauksissa korostui halu tulla jokaisen työyhteisön jäsenen kanssa toimeen. Henkilöstön pohdinnoissa myös kuunteleminen tuli esille lähes jokaisessa vastauksessa.

Myötätuntoisen ilmapiirin ylläpito onnistuu henkilöstön mielestä hyvin, silloin kun jokainen kehittää omia taitojaan ja pyrkii käyttäytymään reilusti ja avoimesti.

Keskustelun merkitys korostui myös vastauksissa ja monen mielestä sitäkin on hyvä harjoitella, jotta omat työyhteisötaidot paranisivat.

Huomiota oli kiinnitetty myös omaan käyttäytymiseen ja siihen, että toimitaan suoraselkäisesti ja kohdataan jokainen työtoveri yksilöinä.

Paremmen keskittymisen harjoittaminen ja harjoittelu auttaa myös usean henkilön mielestä kokonaistaitojen kehittämiseen.

Omien työyhteisötaitojen kehittämisideoiksi nousi vastauksissa myös sosiaalisuuden lisääminen sekä sen myötä ryhmähengen ylläpitäminen.

Vuorovaikutuksen parantaminen sekä työtovereiden että esimiesten kanssa ilmeni myös vastaajien huomioissa. Lisäksi reiluus nousi esille ja nimenomaisesti tahtotila, jossa pyritään huomioimaan myös kaikkien tasavertainen ja kunnioittava kohtelu.

Uusien asioiden oppimisen halu näkyi myös useammassa vastauksessa sekä halu kehittää itseään ja sen myötä koko työyhteisöä.

MIKÄ ON MIELESTÄSI OLEELLISIN TYÖYHTEISÖTAITOJEN KEHITTÄMISKOHDE ORGANISAATIOSSASI?



Yhteenvedo vastauksista

Organisaation työyhteisötaitojen kehittämisen tärkein kehittämiskohde on vastausten perusteella avoimuus.

Henkinen hyvinvointi nostettiin esille vastauksissa monesta eri näkökulmasta. Henkilöstön omien työyhteisötaitojen kehittämistarve näkyy vastausten perusteella nimenomaisesti siinä, että omaa roolia työhyvinvoinnin edistäjänä ei välttämättä ehkä tiedosteta ja oletttamusarvoisesti oletetaan että työyhteisössä voi käyttäytyä epäkunnioittavalla tavalla toisia työntekijöitä ja organisaatiota kohtaan.

Vastauksista kävi ilmi myös seikkoja, joiden perusteella kehitettävää on työntekijöiden keskinäisissä väleissä. Tämä on lähtökohta, jossa jokaisen on mietittävä itse omaa käytöstään toisia kohtaan ja sitä vastauksissa myös korostettiin.

Tasavertaisuus kaikkia kohtaan koetaan kehittämistä vaativana työyhteisöllisenä asiana.

Myös viestintä nousee esille vastauksista ja siinä havaitut epäkohdat ilmenevät vastauksissa sekä työntekijöiden keskinäisen viestinnän kehittämistarpeena että organisaation tiedon jakamisen parantamisen tarpeena.

KERRO OMIN SANOIN, MILLAINEN ON MIELESTÄSI HYVÄ TYÖYHTEISÖ?



Yhteenveto vastauksista

Hyvän työyhteisön tunnusmerkit vastausten perusteella keskittyvät yhteen hiileen puhaltamiseen.

Lähes jokaisessa vastauksessa esiin nousi tiimityö, jota toteuttamalla päästään parhaaseen lopputulokseen.

Ystävällisyys ja rehellisyys korostui useammassa mielipiteessä ja työnteon kehittämismahdollisuudet nostettiin esiin.

Työyhteisön kriittiseksi hyvyden merkiksi nousi tasavertaisuus, joka tuli esiin sekä työntekijöiden keskinäisen kohtelun että koko organisaation kohtelun muodossa.

Pääpainona tasavertaisuudessa oli vastausten myötä lähtökohtaisesti ihmisten kohtelu toisiaan kohtaan.

Tärkeä esille noussut seikka oli myös se, että hyvässä työyhteisössä on tärkeää tuntea arvostusta tekemästään työstä sekä siitä, että tuntee itsensä työyhteisössä merkittäväksi jäseneksi.

Keskittymistä työn tekoon pidettiin tärkeänä ja epäkohtien suora käsittely on henkilöstön mielestä hyvän työyhteisön tunnusmerkki.

Työyhteisö- taidot

Työhyvinvoinnin avaintekijä



**LÄNSI-
KALKKUNA**



Sisällysluettelo

SISÄLLYS

01.

Missio ja visio:
Länsi- Kalkkuna Oy

02.

Mitä ovat työyhteisötaidot

03.

Pohdittavaa: Työyhteisötaidot

04.

Työntekijän vastuut

05.

Työntekijän velvollisuudet

06. -07.

Työkäyttäytyminen

08.

Pohdittavaa: Oma rooli

09.

Kehittyvä työyhteisö

10.

Aloitteellisuus

11.

Avoimuus

12.

Pohdittavaa: Tunnusmerkkejä

13

Työn ilo

14.

Lähteet

LÄNSI-KALKKUNA OY VISIO JA MISSIO

LÄNSI- KALKKUNA OY

Missiomme on edistää suomalaisten kuluttajien hyvinvointia valmistamalla korkealaatuisia raaka-aineita lihatuotteiden valmistamiseen ja samalla edistää omistajiemme liiketoimintaa. Tulevaisuuden visiona on olla kannattava, kiinnostava ja laadukas organisaatio.

KEITÄ ME OLEMME

Antti Jalo

Toimitusjohtaja

liiketoiminnan johtaminen hallituksen alaisena

Jari Sillanpää

Tuotantopäällikkö

tuotantotoiminnan ja henkilöstön johtaminen, toiminnan kehittäminen, työsuojeluasioiden ja erityisvastuiden hoitaminen, viestintä

Tuotannon esimiehet:

Sanna- Mari Jortikka

Teemu Syriä

Miika Raittinen

teurastamon ja leikkaamon tuotannon toteutus, henkilöstöressurit, omavalvonta, eläinten hyvinvointi

Ismo Hyytiä

Kunnossapidon esimies

kunnossapito, projektit, toiminnan kehittäminen

Sanna Maunu

Tehdaspalveluesimies

tilitysten ja myyntilaskujen hoitaminen, omavalvonnan ylläpito, tuotannon seuranta, aamutarkkailut ja yhteistyö puhdistuspalvelun kanssa, viestintä

Sanna Simula

Kehityspäällikkö

toimialan seuranta, ketjun sisäisten tulosten seuranta, tuottajakoulutukset, rehuasiat, viestintä

Elina Arvola

Suunnittelija

teuras- ja untuvikkosuunnittelu, kuljetussuunnittelu, tilastointi, erityisvastuut, viestintä

Sirkka Karikko

Alkutuotantopäällikkö

lintuaineksen maahantuonti, kenttätoiminnot, tuotantoneuvonta

Mari Yritys

Hautomomestari

hautomon ja sen henkilöstön johtaminen, toiminnan kehittäminen, työsuojelutoiminta, viestintä

Riina Niemistö

Tuottajaneuvoja

hautomotyöt, teurasseuranta, tuotantoneuvonta

MITÄ OVAT TYÖYHTEISÖTAIDOT JA MIKSI NE OVAT TÄRKEITÄ

TYÖYHTEISÖTAIDOT

Työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä toimiminen edellyttää jokaiselta kykyä ja taitoja vaikuttaa työssä rakentavalla tavalla. Hyvät teot ja asiallinen käyttäytyminen ovat työyhteisötaitojen ilmenemisen muotoja, kuten myös myönteinen asennoituminen kaikkia työyhteisön jäseniä, esimiestä ja työntajaa kohtaan. Oman ja toisten roolin ymmärtäminen ovat perustekijöitä työyhteisötaidoille, kuten ovat myös itsensä johtaminen sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot

MIKSI NE OVAT TÄRKEITÄ

Kun työyhteisötaidot ovat hallussa, se tekee työn tekemisestä kaikille mukavaa ja sujuvaa. Työntekijöiden tehtäviin kuuluu myönteisen organisaatiokuvan rakentaminen, koska se on samalla myös oman työn jatkuvuudesta huolehtimista hyvää mainetta ylläpitämällä.

POHDITTAVAA

Mikä on sinun työyhteisösi perustehtävä osana koko työpaikan perustehtävää?

Ovatko tehtäväsi, tavoitteesi, vastuusi ja valtuutesi sinulle selkeitä?

Tiedätkö, millaista työkäyttäytymistä, yhteistyötä ja asennoitumista sinulta odotetaan?

Mieti, miten vastaat seuraaviin odotuksiin:

- Aloitan työt silloin, kun pitää
- Olen aloitteellinen ja mietin itse, mitä työtä voisin tehdä, jos minulla on loppoaikaa
- Keskityn olennaiseen, eli työntekoon enkä edesauta huonoa ilmapiiriä omalla sosiaalisella käyttäytymiselläni
- Annan toisille työrauhan
- En odota passiivisesti, että esimies huomaa ongelman, vaan kerron niistä tarvittaessa itse ja koetan ratkaista niitä
- Mietin aktiivisesti omaa tulevaisuutta ja kehittymistä
- Ymmärrän, ettei lähiesimies pysty ihan kaikkeen ja että uudistukset voivat viedä aikaa

Havaitsetko näissä tekijöissä omalla kohdallasi parantamisen varaa?



TYÖNTEKIJÄN VASTUUT

Vastuut jaetaan neljään kategoriaan:

1. Työnantajaa kohtaan
2. Työtovereita kohtaan
3. Itseen kohtaan
4. Yhteiskuntaa kohtaan

Vastuu työnantajaa kohtaan tarkoittaa ammattimaista käytöstä työtehtävissä sekä arvostavaa ja rakentavaa suhtautumista sekä omaan työhön että työyhteisöön.

Työtovereita kohtaan on käyttäydyttävä asiallisesti ja jokainen vastaa siitä, ettei aiheuta työtovereilleen terveydellistä haittaa epäasiallisella kohtelulla tai häirinnällä. Tunteiden käyttämisen vastuu on myös jokaisella henkilökohtaisesti.

Jokainen on vastuussa itsestään sekä itselleen. Elintavoista huolehtiminen ja arjenhallinnan organisointi ovat hyvinvoinnin vaikuttamismahdollisuuksia.

Yhteiskunnallinen vastuu koostuu velvollisuudesta rakentaa yhteiskuntaa omien voimien mukaan. Panostaminen omaan työtaitoihin vastaa yhteiskunnan tulevaan työvoiman riittävyyteen.

TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET

Työntekijän velvollisuudet määritellään Työsopimuslaissa.
(Työsopimuslaki 55/2001. 3.luku)

1. Yleiset velvollisuudet
2. Työturvallisuus
3. Kilpaileva toiminta
4. Liikesalaisuudet
5. Kilpailukieltosopimus

Yleisellä velvollisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaisen henkilön on työtä tehdessään oltava huolellinen ja noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä.

Huolellisuus ja varovaisuus työssä on otettava huomioon kaikkien kannalta. Mahdollisista vaaraa aiheuttavista tekijöistä on välittömästi ilmoitettava työnantajalle.

Kilpailevan toiminnan harjoittaminen ei ole sallittua, jos se voi aiheuttaa vahinkoa työnantajalle.

Liikesalaisuuksia ei saa käyttää hyödyksi tai jakaa niitä muille.

Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa, jos sillä on ensiksi mainittua työnantajaa vahingoittava merkitys.

TYÖKÄYTTÄYTYMINEN

Yhteistyössä toimiminen edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja. Jokaisen toiminta vaikuttaa toisiinsa ja siksi on tärkeää osata kohdella työtovereita asiallisen työkäyttämisen edellyttämällä tavalla.

REILUUS

Reilu työkaveri ei valita ja aiheuta jatkuvalla valittamisella negatiivisuutta työyhteisössä. Omien virheiden myöntäminen ja oman toiminnan arviointi kertovat reilueudesta. Muutoksiin suhtautuminen mahdollisuuksina on reilun työkaverin ominaisuus.

HUOMAavaisuus

Vuorovaikutukseen keskittyminen kesken kiireen ja tervehtiminen kertovat huomaavaisuudesta, jota työyhteisössä tarvitaan toisia kohtaan. Muiden auttaminen ja tarvittaessa avun pyytäminen itselle ovat huomaavaisen työntekijän tunnusmerkkejä.

LUOTTAMUS

Luottamuksen syntyminen edellyttää omista lupauksista kiinni pitämistä. Keskinäinen luottamus työyhteisön jäsenten välillä rakentuu jokaisen kantaman vastuun muodossa. Luottamuksellinen työntekijä kantaa vastuun sekä omasta että koko ryhmän onnistumisesta.

TYÖKÄYTTÄYTYMINEN

USKALLUS

Hankalien asioiden esiin tuominen on haastavaa ja vaatii uskallusta tuoda niitä esiin. Avoin keskustelu rakentavalla tavalla asianosaisten henkilöiden kanssa on hyvän työkäyttämisen kulmakivi.

VUOROVAIKUTUS

Hyvän työkäyttämisen omaavalla henkilöllä vuorovaikutus on avointa ja rehellistä kaikkien työyhteisöön kuuluvien jäsenten kanssa. Aito läsnäolo, yhteistyökyky, tilan antaminen ja empaattisuus, eli kyky asettua toisen asemaan ovat pohjana oikeudenmukaiselle vuorovaikutukselle.

ERILAISUUDEN YMMÄRTÄMINEN JA HYVÄKSYMINE

Kaikki meistä toimivat eri tavalla ja lopputulokseen pääseminen ei ole aina kiinni toimintatavasta. Erilaisuuden käsittelyyn kuuluu tiedollisen ymmärtämisen lisäksi tasapuolinen ja kunnioittava kohtelu toisia kohtaan erilaisuudesta huolimatta.

POHDITTAVAA

Miten voit omalla käyttäytymiselläsi tukea ja vahvistaa työyhteisösi ammatillista toimintatapaa?

Millaisissa tilanteissa ammatillisuus unohtuu ja muuttuu henkilökohtaisuuksiin perustuvaksi?

Miten voit parhaiten kehittää yhteistyötä, tiedonkulkua, palautteen saamista ja joustavuutta?

Arvioidaanko työyhteisössäsi sovittujen toimintatapojen ja pelisääntöjen toimivuutta riittävästi?

Millä tavalla oma asennoitumisesi ja toimintasi näyttävät vaikuttavan työtovereidesi asenteisiin ja käyttäytymiseen sinua kohtaan?

Millaisia yhteistyösuhteita sinulla on työpaikkasi ihmisiin?

Millä tavalla tunnistat ja kuuntelet omia tarpeitasi?



KEHITTYVÄ TYÖYHTEISÖ

Kehittyvän työyhteisön tunnusmerkkeihin kuuluvat työtoiminnan kehittäminen suuntaan, jossa tunnistetaan sekä haasteet että tarpeet ja toimintaa kehitetään tavoitteiden ja visioiden saavuttamiseksi.

Työyhteisölähtöisessä kehittämisessä toimijoita ja tekijöitä ovat työyhteisö ja sen kaikki jäsenet.

Vuorovaikutuksella on perustavanlaatuinen merkitys kehittämisessä ja kommunikoinnilla mahdollistetaan palautteen saaminen ja jakaminen kokemuksista, tunteista ja ajatuksista. Arkipäiväisten kokemusten lausuminen ääneen tekee ne merkityksellisiksi.

Työntekoa tukeva organisaatio ja palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, vuorovaikutus joka on avointa ja jatkuva arviointi toiminnasta ovat niitä tekijöitä, jotka kehittyvä työyhteisö pitää sisällään.

ALOITTEELLISUUS

Jotta työyhteisö on kehittyvä, sen aloitteellisuus on merkittävässä asemassa. Yksinkertaisimmat, mutta samalla parhaat ideat toiminnan kehittämiseksi tulevat usein ruohonjuuritasolta eli niiltä, jotka ovat erilaisten ongelmakohtien kanssa tekemisissä päivittäin omassa työssään.

Organisaation osaamisen ja potentiaalnin esiin saaminen parhaalla mahdollisella tavalla ei pidä pelkästään keskittyä kehityksestä vastaavien johtajien päivätyöhön, vaan se on jokaisen työntekijän vastuu ja vapaus.

Ongelman osoittaminen ja ratkaisun esittäminen tiettyyn pulmaan tarkoittaa aloitetta. Olennainen osa sitä on konkreettinen parannusehdotus teoreettisessa mielessä. Käytännössä ratkaisuehdotusta tärkeämpää on ongelmakohtan ja sen merkityksen osoittaminen.

Aloitteita tekemällä saadaan esiin työn teossa ilmeneviä kehittämistä tarvitsevia kohteita. Ratkaisuehdotuksen pohtiminen yhdessä tuo esiin innovaatioita, jotka parantavat kaikkien työn tekemisen sujumista.

AVOIMUUS

Avoimuudella lisätään organisaation sosiaalista kestävyttä, koska se lisää työntekijöiden ja yrityksen välistä luottamusta.

Avoimella työympäristöllä saavutetaan tila, jolloin kaikki työntekijät kokevat saavansa arvostusta.

Avoimuus lähtee alkuun hyvästä keskusteluyhteydestä ja avoimuuden kulttuuria voidaan lisätä hyvällä sosiaalisella kanssakäymisellä.

Avoimuuden näkökulmiin työelämän viestinnän kannalta kuuluvat läpinäkyvyys ja yhteistyö sekä asioiden jakaminen.

Työilmapiiriin vaikuttavana tärkeinä tekijöinä ovat tiedonkulku ja viestintä. Omalta osaltasi voit huolehtia, että työstäsi ja siihen liittyvistä asioista viestiminen on avointa - kaikkien puolesta sitä et kuitenkaan voi tehdä.

Hyödyllisen tiedon jakaminen kollegalle on tärkeää ja epäselvissä tilanteissa kannattaa kysyä, sillä joku muukin voi pohtia samaa aihetta.

Kerro rohkeasti, jos havaitset puutteita viestinnässä ja avoimuudessa ja esitä omia kehitysehdotuksiasi.

POHDITTAVAA

Suunnitteletko erilaisia tehtäviäsi ja millä tavoin sen teet?

Mitkä ovat omat vahvat alueesi ja miten niiden avulla tarjoutuu erilaisia kehittämismahdollisuuksia?

Mikä on syynä kaipaamiesi aloitteiden tekemättä jättämiseen ?
Liittyykö se epävarmuuteen, aikaisempiin huonoihin kokemuksiin, pelkoon, muiden kateuteen tai hämmennykseen?

Millaista on mielestäsi riittävä avoimuus? Pystytäänkö työyhteisössäsi puhumaan avoimesti?

Miten itse edistät avoimuutta?

Minkälaisia ovat ne asiat ja tilanteet, joissa et koe työyhteisösi olevan tarpeeksi avoin?



TYÖYHTEISÖN KEINOJA TYÖN ILOON – TYÖPÄIVÄSTÄ NAUTTIMINEN ON SALLITTU

Positiivinen ja avoin vuorovaikutus

– ystävällisyys, kiitollisuus, hyvien uutisten jakaminen, ”tähtihetket”

Työyhteisötaitojen opetteleminen

– avoimuus, reiluus, auttaminen ja aktiivisuus

Erilaisuus on rikkaus

– suvaitsevaisuus

Kiusaamisen nollatoleranssi

– puheeksi ottamisen pelisäännöt kaikilla tiedossa

Kuva: Työn Ilo, Marja- Liisa Manka 2011, WSOYpro Oy

LÄHTEET

- Aalto, T. (2012). Kuinka olla avoin: Työelämän uudet viestintätaidot. Finn Lectura.
- Bärlund, A. & Perko, S. (2013). Kestävä johtajuus: Bisneksen uusi elinehto. Talentum.
- Duunitori. (2021). Positiivinen ilmapiiri parantaa työhyvinvointia – 5 tapaa kohentaa työpaikan henkeä. <https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-ilmapiiri-toissa>
- Erkamo, H. (2017). Aloitetointa -määritelmä ja parhaat käytännöt. <https://www.viima.com/fi/blogi/aloitetoiminta-mit%C3%A4-se-on-ja-miten-onnistua>
- Jaakkola, J., Laitinen, I. & Mast, P. (2020). Väkevä työelämä: Terveyttä, tulkua ja tuloksia. Tammi.
- Järvinen, P. (2018). Ammatillinen käyttäytyminen: Tie onnistumiseen. Alma Talent.
- Järvinen, P. (2017). Menestyvän työyhteisön pelisäännöt (3. painos.). Alma Talent.
- Kulovesi, A. (2002). Unelma älykkäästä työyhteisöstä. Dialogia.
- Manka, M. (2011). Työnilo. WSOYpro.
- Salminen, J. (2015). Työntekijän vastuu ja työelämätaidot (1. p.). J-Impact.
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (2009). Työyhteisö uusille urille: Kehittäminen osaksi arjen työtä. PS-kustannus.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. (2006). Onnistu alaisena: Näin johdan esimiestäni ja itseäni. Tammi.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.) https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#77d88827



Visailukysymykset

1 - Quiz

Työyhteisötaidot ovat yhteydessä siihen,



kuinka paljon minulle maksetaan palkkaa



miten veroprosenttini määräytyy



millainen tunnelma ja työilmapiiri työyhteisössä on



miten pitkiä työpäiväni ovat

2 - True or false

Kunnioittava ja kohtelias keskustelukyky kuuluu osattaviin työyhteisötaitoihin



True



False

3 - Quiz

Kun teen töitä yhdessä työtoverien kanssa, niin

tuon esille ainoastaan oman mielipiteeni



en koskaan kuuntele muita



haluan aina saada toimia omalla tavallani



noudatan aina yhteisiä pelisääntöjä



4 - Quiz

Työhyvinvointiin vaikuttaa

ilmapiiri



ilmanlaatu



ilmanpaine



ilmastointi

5 - Quiz

Kollektiivisella toiminnalla tarkoitetaan

-
- sanoitukseltaan kantaaottavia lauluja työväenliikkeen toiminnassa
-
- vuorovaikutuksellista kykyä oppia, ymmärtää ja muodostaa tietoa ryhmässä ✓
-
- toimimista epäoikeudenmukaisesti kaikkia kohtaan
-
- yksin toimimista
-

6 - True or false

Työntekijän veloitteet on määritetty Työsopimuslaissa 55 / 2001.

-
- True ✓
-
- False
-

7 - Quiz

Työturvallisuuden ja työyhteisötaitoihin kuuluvat

- kunnossapidon henkilöstön työllistäminen
- koneista ja laitteista yhteisesti huolehtiminen
- kypäräpakko
- taklaamisesta annettavat jäähyt työntekijöille



8 - Quiz

Länsi- Kalkkuna Oy:n suunnittelijana toimii

- Elina Arvola
- Antti Jalo
- Jari Sillanpää
- Sanna Maunu



9 - Quiz

Yhteiskunnallisella vastuulla tarkoitetaan

- vastuuta osallistua yhteiskunnan rakentamiseen omien voimavarojen mukaan
- tarvetta kerrata yhteiskuntaopin tunneilla koulussa käytyjä asioita
- tarvetta osallistua politiikkaan ja hyödyntää sen keinoja
- tarvetta muistaa kaikki liputuspäivät



10 - True or false

Työntekijän vastuut jaetaan kahdeksaan osa-alueeseen

- True
- False



11 - Quiz

Mikä seuraavista ei kuulu hyviin työyhteisötaitoihin

- Hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky antaa ja vastaanottaa palautetta
- Yhteisten pelisääntöjen merkityksen ymmärrys ja itsensä johtamisen taito
- Taito ratkaista ristiriitoja, kohteliaat käytöstavat ja empaattisuus
- Virheen etsiminen toisen työstä ja asiattoman palautteen antaminen



12 - Quiz

Voin itse vaikuttaa kehittyvään työyhteisöön

- toimimalla itsenäisesti ja pitämällä kehitysajatukset vain omassa päässäni
- huolehtimalla muiden tekemisistä
- vertaamalla omia ja muiden työsuorituksia
- olemalla aloitteellinen ja tuomalla kehitysideoita rohkeasti esiin



13 - Quiz

Mari Yritys on Länsi- Kalkkuna Oy:n



toimitusjohtaja



tuotannon esimies



hautomomestari



kehityspäällikkö



14 - True or false

Ammattillinen käyttäytyminen on olennainen osa jokaisen ammattitaitoa



True



False

15 - Quiz

Vastuu työilmapiiristä kuuluu



Antille ja Jarille



jokaiselle



kunnossapidolle



esimiehille
