



Työyhteisötaitoja kehittämällä kohti parempaa työhyvinvointia -Työyhteisötaidot-opas

Katja Kairenius-Jansson

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työyhteisötaitoja kehittämällä kohti parempaa työhyvinvointia -Työyhteisötaidot-opas

Katja Kairenius-Jansson
Johtaminen ja kehittäminen
sosiaali- ja terveysalan muutoksessa
YAMK opinnäytetyö
Elokuu, 2023

Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa

Sairaanhoitaja Ylempi AMK

Katja Kairenius-Jansson

Työyhteisötaitoja kehittämällä kohti parempaa työhyvinvointia -Työyhteisötaitot-opas

Vuosi

2023

Sivumäärä

79

Kehittämistyö toteutettiin työelämälähtöisenä kehittämistyönä sosiaalialalla toimivan organisaation mielenterveyspalveluiden työntekijöille yhdessä asumisyksikössä. Kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää työntekijöiden työyhteisötaitoja ja laatia työyhteisötaitot-opas työyhteisöön. Kehittämistyön tavoitteena oli lisätä työntekijöiden ymmärrystä työyhteisötaitoista ja edistää työntekijöiden työyhteisötaitoja ja työntekijöiden yhteistyön sujuvuutta ja sitä kautta myös työhyvinvointia.

Työyhteisö tarvitsee toimiakseen työyhteisötaitoja. Näin työyhteisön yhteistyö toimii ja työntekijät voivat hyvin, kun jokaisella työyhteisön jäsenellä on selkeä ymmärrys työroolistaan ja siihen sisältyvistä vastuista ja velvoitteista. Kehittämistyö osoitti, että, työyhteisötaitoja tarkastelemalla saadaan uusia näkökulmia ja ideoita, joihin on hyvä kiinnittää huomiota omassa työkäyttäytymisessä. Parhaimmillaan tämä lisää työhön sitoutumista, työssä viihtymistä, työntekijöiden välistä yhteistyötä ja työn tuottavuutta. Kehittämistyötä ohjasi teoria ja aikaisemmat tutkimukset työyhteisötaitoista. Työyhteisötaitoihin kuuluu erilaisia taitoja, joita käytämme päivittäin työpaikalla. Kehittämistyön tueksi työyhteisötaitoja tarkasteltiin vastuiden ja velvoitteiden, yhteistyö-, vuorovaikutus- ja työhyvinvointia edistävien työyhteisötaitojen näkökulmasta.

Tutkimusmenetelminä käytettiin laadullisia, että määrällisiä menetelmiä. Kehittämistyössä määrällisenä aineistona käytettiin sähköistä kyselyä, jonka tavoitteena oli kerätä tietoa työyhteisötaitojen nykytilasta ja työntekijöiden käsityksiä työyhteisötaitoista. Laadullista tutkimusta käytettiin määrällisen tutkimustulosten syventämiseen kehittämistyöpajojen muodossa. Kyselyn tulosten perusteella kehittämistyöpajoissa jatkettiin työyhteisötaitojen tarkastelua ja ideoitiin tärkeimmiksi koettuja työyhteisötaitoja.

Kehittämistyön tuloksena laadittiin työyhteisötaitot-opas työyhteisöön. Työyhteisötaitot-opaan tarkoituksena oli lisätä työntekijöiden tietoutta työyhteisötaitoista ja toimia toimintaohjeena työyhteisössä, jonka avulla työntekijät voivat kehittää omia työyhteisötaitojaan. Työyhteisötaitot-oppaan sisältö koostui työyhteisötaitot teoriasta ja toimintatavoista keskittyen neljään teemaan vastuut ja velvoitteet, yhteistyötaitot, vuorovaikutustaitot ja työhyvinvointia edistävät taitot. Tärkeimmät toimintatavat keskittyivät siihen, miten työntekijä voi edistää omia työyhteisötaitojaan työssään. Työyhteisötaitoja tarkastelemalla ja arvioimalla kyettiin tunnistamaan vahvuudet, heikkoudet sekä saamaan tietoa, jonka avulla työyhteisötaitoja voidaan kehittää työyhteisössä. Työyhteisötaitojen tunnistaminen ja kehittäminen lisäävät työntekijän tietoisuutta omista ja työyhteisön työyhteisötaitoista. Oman työyhteisötaitot osaamisen tunnistaminen on koko työyhteisön etu ja se lisää yhteistyötä ja työhyvinvointia.

Työyhteisötaitoja olisi tärkeää jatkossa juurruttaa osaksi työyhteisön työkuultuuria ja jatkaa niiden arvioimista ja kehittämistä. Jatkossa olisi myös hyvä kiinnittää huomiota työntekijöiden työyhteisötaitojen osaamiseen, vahvistamiseen ja kehittämiseen ammatillisessa peruskoulutuksessa sekä organisaation omassa toiminnassa.

Asiasanat: työyhteisö, työyhteisötaitot, työhyvinvointi

Katja Kairenius-Jansson

Developing Work Community Skills Towards Better Well-Being at Work -Work Community Skills Manual

Year

2023

Pages

79

The development work was carried out as working life-oriented development work for employees of mental health services in an organisation operating in the social sector in a single housing unit. The development work was carried out as action research. The purpose of the development work was to develop employees' work community skills and to prepare a work community skills guide. The aim of the development work was to increase employees' understanding of work community skills and to promote employees' work community skills and smooth employee cooperation, thereby also well-being at work. A work community needs work community skills in order to function. In this way, cooperation in the work community works and employees feel good when each member of the work community has a clear understanding of their work role and the responsibilities and obligations included in it. The development work showed that by examining work community skills, new perspectives and ideas can be obtained which are good to pay attention to in one's own work behavior. At best, this increases commitment to work, job satisfaction, cooperation between employees and productivity. The development work was guided by theory and previous studies on work community skills. Work community skills include different skills that are used daily in the workplace. To support the development work, work community skills were examined from the perspective of responsibilities and obligations, cooperation, interaction and work community skills that promote well-being at work.

Qualitative and quantitative methods were used as research methods. In the development work, an electronic survey was used as quantitative material, the aim of which was to collect information on the current state of work community skills and employees' perceptions of work community skills. Qualitative research was used to deepen the quantitative research results in the form of development workshops. Based on the results of the survey, the development workshops continued to examine work community skills and brainstormed the most important work community skills. As a result of the development work, a work community skills guide was drawn up. The purpose of the Work Co-operation Skills guide was to increase employees' knowledge of work community skills and to serve as a guide for the work community to help employees develop their own work community skills. The content of the Work Community Skills guide consisted of work community skills theory and practices, focusing on four themes: responsibilities and obligations, cooperation skills, interaction skills and skills promoting well-being at work. The most important practices focused on how employees can promote their own work community skills at work. By examining and assessing work community skills, it was possible to identify strengths and weaknesses and obtain information that can be used to develop work community skills in the work community. Identifying and developing work cooperation skills increases the employee's awareness of their own and the work community's work community skills. Recognising one's own competence in work community skills benefits the entire work community and increases cooperation and well-being at work.

In the future, it would be important to instill work community skills as part of the work community's work culture and continue to evaluate and develop them. In the future, attention should also be paid to the competence, strengthening and development of employees' work community skills in basic vocational education and training and in the organisation's own operations.

Keywords: work community, work community skills, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työyhteisötaidot.....	7
2.1	Vastuut ja velvollisuudet työyhteisötaitona.....	8
2.2	Yhteistyötaidot työyhteisötaitona.....	9
2.3	Vuorovaikutus työyhteisötaitona.....	11
3	Työyhteisötaidoilla parempaan työhyvinvointiin.....	13
3.1	Työhyvinvointi.....	14
3.2	Työhyvinvointia edistävät työyhteisötaidot.....	15
4	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite.....	17
5	Kehittämistyön toimintaympäristö.....	18
6	Tutkimus- ja kehittämistyön toteutus.....	19
6.1	Tutkimus- ja kehittämistyön menetelmät.....	19
6.2	Aineiston keruumenetelmät.....	22
6.2.1	Työyhteisötaidot-kysely.....	24
6.2.2	Ensimmäinen kehittämistyöpaja.....	25
6.2.3	Toinen kehittämistyöpaja.....	27
6.3	Aineiston analyysi.....	28
7	Kehittämistyön tulokset ja tuotos.....	30
7.1	Työyhteisötaidot-kyselyn tulokset.....	30
7.1.1	Vastuut ja velvoitteet.....	30
7.1.2	Työntekijöiden käsityksiä yhteistyötaidoista.....	31
7.1.3	Työntekijöiden käsityksiä vuorovaikutustaidoista.....	34
7.1.4	Työntekijöiden käsityksiä työhyvinvointia edistävästä työyhteisötaitoista.....	36
7.2	Ensimmäisen kehittämistyöpajan tulokset.....	38
7.3	Toisen kehittämistyöpajan tulokset.....	41
8	Pohdinta.....	42
8.1	Tulosten pohdintaa.....	42
8.2	Kehittämistyön arviointi, luotettavuus ja eettisyys.....	44
8.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	48
	Kuviot.....	57
	Taulukot.....	57
	Liitteet.....	58

1 Johdanto

Työyhteisötaidot ovat laajakäsite, johon kuuluu erilaisia taitoja. Ne ovat taitoja, joita käytämme päivittäin työpaikalla. Työyhteisötaitoina pidetään itseohjautuvuutta, vastuullisuutta, vuorovaikutustaitoja, kehittymismyönteisyyttä, kykyä suhtautua muutoksiin positiivisesti ja hyviä käytöstapoja (Arola, Laulainen & Pehkonen 2018, 41; Aira 2012, 50). Päivittäisessä työssä emme välttämättä tule kiinnitettyä huomiota työyhteisötaitoihin, ennen kuin havaitsemme niissä olevan jotain puutteita. Hyvät työyhteisötaidot on yhdistetty liittyvän positiivisesti organisaation tuottavuuteen, operatiiviseen suorituskyykyyn sekä asiakastyytyväisyyteen. (Rodrigues, Guest & Oliveira 2021, 2663.)

Työyhteisötaitoja tarkastelemalla ja pohtimalla, millaisista asioista ne koostuvat ja miten ne vaikuttavat työyhteisössä, lisää työntekijöiden ja työyhteisön kehittymistä. Työyhteisössä työyhteisötaidot ovat tärkeitä ominaisuuksia ja ne lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta. Hyvät työyhteisötaidot edesauttavat luomaan hyvää työilmapiiriä, joka on keskeinen voimavaratekijä ja vaikuttaa työssä viihtymiseen. Sinokkin (2011), Azirin (2011) ja Kujanpään (2017) tutkimukset ovat osoittaneet, että toimiva työyhteisö, jossa on hyvä työilmapiiri ja työntekijän oma positiivinen asenne työntekoon, on todettu olevan keskeinen voimavara töissä jaksamisen näkökulmasta (Sinokki 2011, 72; Aziri 2011, 78; Kujanpää 2017, 53). Näin aihetta voidaan pitää myös yhteiskunnallisesti merkityksellisenä asiana. Työyhteisötaitojen kehittäminen on yksi tapa lisätä työyhteisön jäsenten välistä yhteistyötä ja työn sujuvuutta sekä työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa usein kuvataan erilaisia työyhteisötaitoja, kuten; yhteistyötaitoja, yhteisöllisyyttä, myönteistä asennetta, kehittämistä sekä sitoutumista. Työhyvinvointia voidaan kuvata monella eri käsitteellä, kuten nimikkeillä työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen. Työhyvinvointi pitää sisällään työelämän useita erilaisia tekijöitä. Se liittyy ihmisen hyvinvointiin, jota ei voida erottaa työntekijän henkilökohtaisesta hyvinvoinnista. (Kumpulainen 2013, 31.)

Työyhteisötaitojen kehittämisen tarve nousi, koska työelämässä on tutkittu ja kiinnitetty paljon huomiota esimiehen vastuisiin ja esimiestaitoihin, mutta vähemmälle huomiolle on jäänyt työntekijöiden vastuut ja työyhteisötaidot. Työelämässä työyhteisötaitoja olisikin hyvä tarkastella myös työntekijän näkökulmasta. Tästä johtuen mielenkiintoni heräsi tutkimaan aihetta työntekijän näkökulmasta sekä halu saada tietää miten sosiaalialan yhden työyhteisön työntekijät kokevat työyhteisötaidot ja mitä taitoja he pitävät tärkeinä. Kehittämistyölläni toivon saavani työyhteisön yhteiseen tietoisuuteen työyhteisötaitojen tärkeyden työpaikalla sekä, että taitoihin kiinnitetään jatkossa enemmän huomiota. Työyhteisötaidot ovat opittavia taitoja, joita työyhteisössä voidaan yhdessä opetella ja kehittää.

2 Työyhteisötaidot

Työyhteisötaidoista puhuttaessa voidaan käyttää myös käsitteitä alaistaidot ja organisaatiokansalaisuus, joka tulee englanninkielisestä ilmaisusta Organization citizenship behavior, OCB. (Keskinen 2005,11). Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan työyhteisössä kykyä toimia työyhteisön jäsenenä. Työyhteisötaidot sisältävät vapaaehtoisia toimia sekä käyttäytymistä, joilla edistetään työyhteisön ja työpaikan toimintaa. Kuviossa 1 on esitetty näitä piirteitä. Työyhteisötaitoinen työntekijä omaa taitoja käyttäytyä ammatillisesti, toimia vastuullisesti sekä myönteisesti työpaikkaa-, työtä-, työyhteisön jäseniä- ja esihenkilöä kohtaan sekä edistää omalta osaltaan työhyvinvointia. Työyhteisötaitoista työntekijää pidetään avuliaana ja hän auttaa toisia (Bolino, Klotz, Turnley & Harvey 2013, 542). Hän suhtautuu kehittämismyönteisesti uusiin asioihin, ymmärtää työtehtävien suorittamisessa oman ja toisten roolin työyhteisössä. Työntekijällä on hyvät vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä itsensä johtamisen taidot. Lisäksi työntekijän tulisi kyetä antaa ja vastaanottaa palautetta rakentavasti. Työyhteisötaidoissa kaiken yhteistyön perustana on työntekijöiden keskinäinen luottamusta ja arvostus. (Työyhteisö 2022; Salminen 2015, 135-136; Juuti & Salmi 2014, 249.)

Yksilö	<ul style="list-style-type: none"> • Psykologisesti taitava • Työhyvinvointia edistävä • Positiivinen
Ammattilainen	<ul style="list-style-type: none"> • Ammattimainen käyttäytyminen • Itsensä johtaminen • Kehittämismyönteinen • Vuorovaikutustaitoinen
Työyhteisön jäsen	<ul style="list-style-type: none"> • Reilu • Yhteistyökykyinen • Auttavainen

Kuvio 1: Työyhteisötaitoinen työntekijä (mukailen Arola, Laulainen ja Pehkonen 2018, 39)

Arola ym. tutkivat artikkelissaan sosiaali- ja terveydenhuollontyöntekijöiden näkökulmaa organisaatiokansalaisuuden piirteistä. Tulosten mukaan organisaatiokansalainen on psykologisesti taitava ja aktiivinen. Positiivisiin persoonallisuus piirteisiin lukeutuu positiivinen elämäntähtäminen, joustavuus, aitous ja reiluus. Henkilö suhtautuu myönteisesti työhön, työkavereihin, asiakkaisiin sekä luo hyvää yhteishenkeä työyhteisössä. Työntekijän epäreiluna toimintana nousi mm. Valehtelu, juonittelu, pahan puhuminen ja jatkuva epäkohtien etsiminen sekä työkavereiden ja johtajien arvostelu ja kritiikki. (Arola ym. 2018, 34, 39-40.) Hyvässä työyhteisössä hyväksytään erilaisuutta, mitä voidaan pitää yhteisöllisyyden perustana. Yhteisöllisyyden puuttuessa riskinä on, että syntyy tiiviitä sosiaalisia suhteita työntekijöiden välillä, tällöin riskinä on, että syntyy kuppikuntaisuutta, kateutta ja mahdollisesti kiusaamista. (Manka 2011, 115-116.)

Puusa & Ala-Kortesmaa (2019, 188) kuvaavat artikkelissaan, että työyhteisötaitoja ohjaa työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka vaikuttavat työyhteisötaitoihin. Työyhteisössä työyhteisötaidot ovat ennen kaikkea vuorovaikutuksellista toimintaa, joka näkyy työntekijöiden välisissä suhteissa, käyttäytymisenä sekä yhteistyökynä.

Työturvallisuuskeskuksen (2022) mukaan työyhteisötaitoihin kuuluu, oman ja toisten roolin sekä perustehtävän ymmärtäminen ja hyväksyminen. Työntekijän toiminta tulisi olla vastuullista, toimia työssään ammatillisesti sekä suhtautua myönteisesti työtehtäviin-, työyhteisön jäseniin-, esihenkilöön- ja työpaikkaa kohtaan. Vastuunottaminen oman työn tekemisestä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta, halu kehittää työtään ja omaa osaamistaan edesauttavat työn sujuvuutta sekä lisäävät työhyvinvointia työyhteisössä. Mankan (2011, 123) mielestä yksilötasolla työyhteisötaidot ovat vastuullisuutta ja sitoutumista työtehtäviin, tiimityössä ne ovat yhteistyötä edistäviä toimintatapoja kuten toisten auttamista, reilua, halua toimia kaikkien parhaaksi valittamatta pienistä asioista.

2.1 Vastuut ja velvollisuudet työyhteisötaitona

Työntekijän ollessa työsuhteessa työnantajaan hänellä on vastuut ja velvoitteet työtä kohtaan. Työn tekoa määrittää myös lakisääteiset sopimukset sekä työtä tehdään työnjohdollisen vallan alaisena. Työntekijän vastuut ja velvoitteet alkavat, kun hän solmii työsuhteen työnantajan kanssa, toisin sanoen tekee työsopimuksen työnantajan kanssa. Työsuhteen solmimisen myötä työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa vastaan. Työsuhteessa olevan työntekijän tulee noudattaa työsopimuslaissa määritetyjä yleisiä velvoitteita. Työntekijän tulee sisäistää ja hyväksyä organisaation säännöt, toimintaohjeet ja määräykset sekä noudattaa niitä. (Työsopimuslaki 1 luku, 1§; 3 luku, 1§; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach 2000, 517.)

Sinokkin (2011, 38) väitöskirjassa tutkittiin sosiaalisia tekijöitä ja tiimin ilmapiiriä sekä niiden vaikutusta terveyteen. Tutkimuksessa kuvattiin organisaatiokulttuuria tapana, jolla asiat tehdään organisaatiossa, joka sisältää käyttäytymistä, normeja ja odotuksia. Epäselvyys työtehtävissä nähdään lisäävän rooliristiriitoja ja epäselvyyksiä. Hyvän työilmapiirin ominaisuuksiin kuuluu sujuva yhteistyö, selkeät velvollisuudet, vastuut, säännöt ja toimintatavat.

Manka (2011, 83, 123) pitää myös tärkeänä, työyhteisön toimivuuden kannalta, että jokaisen työntekijän tulee tuntea oma perustehtävänsä työyhteisössä sekä työyhteisössä tulee olla selkeät yhteiset pelisäännöt. Yhteisesti sovittujen pelisääntöjen myötä kaikki osaavat toimia sovitulla tavalla. Velvollisuusnäkökulma liittyy myös työyhteisötaitoihin. Velvollisuusnäkökulman kautta tarkasteltuna työyhteisötaitoihin nähdään kuuluvan työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen, järkevä resurssien käyttö, yhteistyö työkavereiden ja esihenkilön kanssa, mielipiteen ilmaiseminen, kehittämismyönteisyys sekä aktiivisena osallistumisena työn kehittämiseen.

Kehittämismyönteinen työntekijä on muutosmyönteinen, ja ymmärtää organisaation sekä työnsä muutosvaatimukset ja suhtautuu niihin positiivisesti. Hänellä on hyvä ammatillinen asiantuntijuus, joka ilmenee hyvänä itsetuntona ja oman osaamisen arvostuksena. Työntekijä hallitsee työtehtävät ja hän kykenee priorisoimaan omia työtehtäviään. Asiantuntijana itseohjautuvuus näkyy professionaalaisella toimijalla työyhteisössä ennen kaikkea luotettavuutena ja tunnollisuutena. Työyhteisötaitoihin kuuluu myös itseohjautuvuus, joka näkyy oma-aloitteisuutena ja vastuunottamisena itselleen kuuluvista työtehtävistä sekä kehittämisestä, eikä työyhteisötaitoinen työntekijä jätä vastuullaan olevia töitä muiden tehtäväksi. Lisäksi hän luo yhteishenkeä, huomioi toiset, on kohtelias, arvostaa ja kunnioittaa muita työyhteisössä. (Arola ym. 2018, 41; Manka 2011, 129.)

Vastuun omaavalla työntekijällä on myös kollegiaalista lojaalisuutta, joka näyttäytyy työkaaverin osaamisen arvostamisena, asiallisuutena ja luottavaisuutena sekä lojaalisuusutena johtajaa kohtaan. (Arola ym. 2018, 42.) Positiivinen ilmapiiri syntyy kohtaamisesta, se kuinka työntekijä kohtaa toiset, vaikuttaa yksilön omat tunteet ja asenteet. Vastuu kuuluu kaikille työntekijöille, kuinka kohdata toiset. (Luoma-aho, Olkkonen, Laaksonen, Rydenfelt, Fischer, Välikoski, Matikainen & Karvonen 2014, 54.) Lisäksi työyhteisössä odotetaan kaikilta työyhteisön jäseniltä ihmissuhde- ja käyttäytymistaitoja (Hakanen, Hilppö, Hotulainen, Järvilehto, Kumpulainen, Lahti, Lappalainen, Lehto ym. (2014, 356).

Työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi työyhteisöä ohjaa organisaation arvot sekä työntekijöiden omat arvot. Arvolähtöisiin työntekijän piirteisiin kuuluu organisaation arvojen sisäistäminen ja toimiminen niiden mukaisesti (Arola ym. 2018, 42). Arvoja voidaan pitää edistävinä tekijöinä hyvään elämään, mitä kukin pitää tärkeänä ja mistä välittää. Arvot nähdään ohjaavan yksilön tapaa toimia, tehdä valintoja ja ratkaisuja niin omassa elämässä, kuin työyhteisössä. Esimerkkinä tästä hyvyyden arvo, joka ilmenee hyvistä teoista. Jokaisella yksilöllä on erilaisia henkilökohtaisia arvoja, jotka voivat olla toiselle yksilölle arvokas arvo, jollekin toiselle sama arvo ei merkitse mitään. (Purjo 2014, 40-49.) Työyhteisön ja muiden ihmisten hyvinvointia korostavilla arvoilla, on todettu olevan myönteinen vaikutus työyhteisötaitoihin. Myös työntekijän omien arvojen kohtaaminen organisaation arvojen kanssa, on todettu lisäävän työhyvinvointia ja työsuorituksia. (Pihlava, Ruokolainen & Mauno 2017, 98.)

2.2 Yhteistyötaidot työyhteisötaitona

Yhteistyötaitoihin kuuluu olennaisena osana työyhteisön jäsenten välinen yhteistyö, johon vaikuttaa erilaiset työyhteisötaidot. Yhteistyötaitoja voidaan pitää organisaation arvojen ja toiminnan päämäärien sisäistämisenä. Hyvin toimivassa yhteistyössä yhteistyötaidoista käyttäytyminen nähdään vuorovaikutuksena, työyhteisön itseohjautuvuutena sekä innovatiivisuutena, erimielisyyksien välttämisenä tai hyödyntämisenä sekä yhteistyöhön pyrkivänä käyttäytymisenä. Yhteistyö ei rakennu itsestään, se vaatii aikaa ja kaikilta osapuolilta sitoutumista,

panostamista sekä vastuiden jakamista. Toimiva yhteistyö nähdään rakentuvan vuorovaikutuksen kautta. (Aira 2012, 50.) Yhteistyötaitoihin nähdään kuuluvan myös, että on valmis auttamaan ja ottamaan työtehtäviä, mitkä eivät itselle kuuluisikaan (Arola ym. 2018, 42).

Sinokkin tutkimuksessa nähtiin yhteys hyvän työilmapiirin ja työssä sitoutumisen välillä. Hyvä työyhteisö motivoi työntekijöitä, työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä, suorituskyky paranee ja uskotaan, että työntekijät jatkavat työelämässä pidempään. Tutkimuksen tuloksissa löydettiin yhteys, että työyhteisön hyvät sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen tuki ylläpitävät työntekijöiden terveyttä ja jaksamista työssä. Sen sijaan huono ilmapiiri ja sosiaalisen tuen puute aiheuttavat negatiivisia tunteita ja asenteita työhön. (Sinokki 2011, 75, 85.)

Työntekijöiden välinen toimiva vuorovaikutus on yksi yhteistyön edellytys. Joskus työyhteisössä vuorovaikutuksessa ilmenee haittavia tekijöitä, jotka estävät yhteistyötä. Esteenä voi olla henkilökemiat, oman edun ajaminen, yksityiselämän ja työelämän sekoittuminen, työpaikkakiusaaminen, luottamus sekä näkemuserot. (Aira 2012, 55.) Työyhteisössä yhteisöllisyys ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus ei ole merkityksellisiä asioita, vaan niiden on todettu synnyttävän sosiaalista pääomaa. Sosiaalista pääomaa lisäävinä tekijöinä pidetään vastavuoroisuutta, luottamusta, yhteisiä arvoja sekä toimintaa, joka on kaikkien hyväksi. (Manka 2011, 118.)

Yhteistyötaitoihin vaikuttaa työntekijän persoonaan ja käyttäytymiseen liittyvä osaaminen, joita voidaan tarkastella kahdesta osa-alueesta; sosiaalinen / ammatillinen osaaminen sekä sisäänrakennettu ammatillisuus. Sosiaalinen ja ammatillinen osaaminen sisältää taitoja omakseen sopivia käyttäytymismalleja työhön liittyvissä tilanteissa. Taitoja ovat mm. Itseluottamus, motivaatio, sinnikkyys, tunteiden- ja stressin hallinta, kuuntelu- ja vuorovaikutustaidot, empatiakyky ja tehtäväkeskeisyys. Sisäänrakennettu ammatillisuus nähdään taas ammatillisena käyttäytymisnormina, herkkyytenä ja toverillisuutena työyhteisön jäseniä kohtaan. (Forsten-Astikainen & Kultalahti 2019, 8.)

Yhteistyötaidot lisäävät työtyytyväisyyttä, mistä seuraa, että työntekijä nauttii työn tekemisestä, on innostunut ja tekee työn hyvin. Työtyytyväisyys näkyy positiivisena suhtautumisena ja asenteina omaan työhön sekä yhteistyössä toimimiseen. Tyytymättömyys taas näkyy päin vastaisesti negatiivisena ja epäsuotuisina asenteina. (Aziri 2011 77-78.) Epäasiallinen käyttäytyminen työyhteisössä muita kohtaan vahingoittaa työyhteisöä ja sillä on vaikutuksia organisaation tuottavuuteen ja hyvinvointiin (Kossek, Kalliath & Kalliath 2012, 745). Työturvallisuuslaissa määritellään myös, ettei työssä saa aiheutua työntekijälle epäasiallisella kohtelulla tai häirinnällä terveydellistä haittaa (Työturvallisuuslaki 5 luku, 28§). Eriaisuuden hyväksyminen nähdään myös olevan lähtökohtana yhteistyötaitoille (Salminen 2015, 136; Manka 2011, 115).

2.3 Vuorovaikutus työyhteisötaitona

Vuorovaikutus voidaan määritellä yksinkertaisimmillaan, että yksilö (t) on vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Vuorovaikutus voi olla sanallista tai sanatonta viestintää. Se voi tapahtua kasvotusten tai eri viestintäkanavien kautta. (Forsten-Astikainen & Kultalahti 2019, 5.) Työyhteisössä vuorovaikutussuhteet muodostuvat erilaisten jäsenten välisistä suhteista, kuten esihenkilön ja alaisten- ja työntekijöiden välisestä suhteesta sekä asiakassuhteesta (Aira 2012, 52). Vuorovaikutustaidot liitetään yksilön persoonaan ja ihmissuhdetaitoihin, joita voi jokainen kehittää. Vuorovaikutuksen syntyminen vaatii aikaa ja panostusta, se ei synny itsestään. Hyvä vuorovaikutus vaatii aktiivista toimintaa ja vastavuoroisuutta kaikilta työyhteisön jäseniltä. Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä lisää yksilöinen sisäistä motivaatiota ja vaikuttaa positiivisesti yhteisöllisyyteen. (Forsten-Astikainen & Kultalahti 2019, 4-6.)

Vuorovaikutuksesta on tehty tutkimuksia eri näkökulmien kautta mm. Työyhteisön jäsenten välisen- ja esihenkilön ja alaisten välisen vuorovaikutuksen näkökulmista. (Forsten-Astikainen & Kultalahti (2019, 12) artikkelissa tutkimus tarkasteli eri alojen vuorovaikutussuhdetta työntekijän ja esihenkilön näkökulmista. Tuloksissa nousi esille merkittäväksi rooliksi alaisen ja esihenkilön välinen vuorovaikutus. Eri henkilöstöryhmien välillä käsitykset vuorovaikutuksesta erosivat kuitenkin toisistaan. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät kokivat vuorovaikutussuhteen esihenkilön kanssa paremmaksi, kuin vakituisessa työsuhteessa olevat. Myös työntekijät kokivat vuorovaikutussuhteen heikommaksi, kuin korkeammassa asemassa olevat.

Jotta vuorovaikutus olisi toimivaa tulisi kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen tärkeisiin piirteisiin kuten; toisten kunnioittaminen ja tukeminen, arvostaminen, luottamus, näkemysten ymmärtäminen, työn yhteinen kehittäminen, ongelmanratkaisutaito, taito ottaa puheeksi ja ratkaista hankalia tilanteita. Toimivan vuorovaikutuksen syntyminen ja ylläpito kuuluu koko työyhteisölle, se ei ole pelkästään esihenkilön ja johdon asia. Vuorovaikutteisessa työyhteisössä on avointa dialogia, jossa kukaan ei ole väärässä, vaan se on yhdessä puhumista ja ajattelua. Dialogiin kuuluu myös kuuntelemisen taito. Vuorovaikutustilanteissa kuuntelemisen taidolla osoitetaan kunnioitusta ja arvostusta toisen sanomalle. (Forsten-Astikainen & Kultalahti 2019, 7-8; Manka 2011, 123.)

Työyhteisössä ristiriitatilanteilta ei voi aina välttyä, varsinkaan työyhteisössä, jossa tehdään tiimityötä. Toisinaan eteen tulee väärinymmärryksiä vuorovaikutustilanteissa, tällöin sillä on merkitystä, kuinka työyhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Lehtonen 2011, 86; Luoma-aho ym. 2014, 65.) Hyviin vuorovaikutustaitoihin kuitenkin kuuluu, että ongelmatilanteiden ilmaannuttua niihin puututaan heti ja uskalletaan puhua suoraan asianosaisten kanssa. Puheeksioton tavoitteena ei ole etsiä syyllistä, vaan etsiä ehdotuksia asian korjaamiseksi. (Manka 2011, 125.)

Hyvässä työyhteisössä psykologinen turvallisuus on kaikilla työyhteisön jäsenillä. Turvallisuuden luomiseen tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä ja ymmärrystä siitä, miten turvallinen tila luodaan. Turvallisen tilan luomiseen tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja uskallusta heittäytyä sosi-aalisiin haasteisiin. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi tuntea, että hän voi olla oma itsensä, tuoda esiin mielipiteitään ja ideoitaan, näyttää oman haavoittuvuuden, pyytää apua ongelman ratkaisemiseen ja tulla hyväksytyksi ilman, että tarvitsee pelätä toisen reaktiota tai nolatuksi tulemista. Turvallisessa työyhteisössä sallitaan turvallisesti tehdä virheitä ja uskalletaan puhua niistä. (Rinne, 2021, 27-34.) Hyvistä vuorovaikutustaidoista puhuttaessa on huomi-oitavaa, että ristiriitatilanteet kuuluvat myös elämään. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu osata kohdata ja puhua ongelmatilanteistakin sekä antaa palautetta. Palautteen annossa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kuinka palautetta annetaan. Tärkeää on etsiä ratkaisuja asian korjaamiseksi syllistämättä. (Manka 2011, 125.)

O`Donovan & McAuliffe (2020, 2, 12-14) artikkelissa tutkittiin psykologista turvallisuutta terveydenhuollon ympäristössä. Kysely-, havainnointi- ja haastattelut toteutettiin neljässä terveydenhuollon tiimissä. Tutkimustulosten mukaan psykologinen turvallisuus nähtiin tärkeänä kaikissa terveydenhuollon tiimeissä. Työyhteisössä, jossa koetaan psykologista turvallisuutta, on positiivisesti merkitystä vuorovaikutussuhteisiin. Turvallisessa ympäristössä työyhteisön vuorovaikutus on avoimempaa, uskalletaan esittää kysymyksiä, huomauttaa virheistä, esittää parannusehdotuksia sekä antaa palautetta. Artikkelissa kuvattiin psykologista turvallisuutta lisäävän myös työntekijän ja tiiminvetäjän toimiva suhde sekä vertaistuki ja luottamus. Psykologinen turvallisuus työyhteisössä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö työyhteisössä olisi konfliktitilanteita. Konfliktitilanteet liittyvät usein näkemysten, ideoiden ja mielipiteiden eroihin työtehtävissä. Turvallisuutta kokevassa työyhteisössä konfliktitilanteista uskalletaan puhua ja ratkoa tilanteita paremmin kuin työyhteisössä, joissa ei koeta psykologista turvallisuuden tunnetta. Hyvässä työyhteisössä ei esiinny syytöksiä työyhteisön muita jäseniä kohtaan, eikä ole puolustavaa käyttäytymistä. Tutkimuksen vastauksissa nousi merkitykselliseksi, että työyhteisössä tuetaan toinen toisiaan sekä avoimesti puhuminen koettiin helpommaksi mitä pidempään oli työskennelty yhdessä. Työntekijöiden välinen ihmissuhdedynamiikka nähdään vaikuttavan positiiviseen turvallisuuteen. Turvallisessa ja terveessä työyhteisössä työntekijöiden on todettu olevan sitoutuneempia työhönsä (Kossek ym. 2012, 738).

Tämän kehittämistyön teoreettisessa viitekehyksessä on tarkasteltu työntekijöiden työyhteisötaitoja vastuiden ja velvollisuuksien, yhteistyötaitojen ja vuorovaikutustaitojen näkökulmasta. Tähän loppuun on koottu teoriasta ja aikaisemmista tutkimuksista nousseet keskeisimmät työyhteisötaidot (taulukko 1).

TYÖYHTEISÖTAIDOT	
Vastuut ja velvollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijä tuntee oman perustehtävänsä työyhteisössä • Yhteisesti sovittujen pelisääntöjen tunteminen ja toiminta niiden mukaisesti • Kehittämismyönteisyys • Ymmärrys organisaation sekä työnsä muutos vaatimuksesta ja positiivinen suhtautuminen niihin • Työntekijä hallitsee työtehtävät ja hän kykenee priorisoimaan omia työtehtäviään • Työkaverin osaamisen arvostaminen • Organisaation arvojen sisäistäminen ja toimiminen niiden mukaisesti
Yhteistyötaidot	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyöhön pyrkivä käyttäytyminen • Hyvän työilmapiirin edistäminen • Sosiaalinen ja ammatillinen osaaminen • Kuuntelu- ja vuorovaikutustaidot • Toverillisuus työkavereita kohtaan • Erilaisuuksien hyväksyminen
Vuorovaikutustaidot	<ul style="list-style-type: none"> • Tervehtiminen • Kuuntelemisen taito • Rakentava keskustelu • Avoimet vuorovaikutustaidot • Uskalletaan tuoda omat mielipiteet esille • Toisten kunnioittaminen ja tukeminen • Taito ottaa puheeksi ja ratkaista hankalia tilanteita

Taulukko 1: Yhteenvedo työyhteisötaidoista

3 Työyhteisötaidoilla parempaan työhyvinvointiin

Tässä luvussa tarkastellaan työyhteisötaitoja työhyvinvoinnin näkökulmasta ja niiden merkityksestä toisiinsa. Työhyvinvoinnista puhuttaessa usein kuvataan erilaisia työyhteisötaitoja kuten; yhteistyötaitoja, yhteisöllisyyttä, myönteistä asennetta, kehittämistä sekä sitoutumista. Työyhteisötaitoja ja työhyvinvointia tarkasteltaessa niissä on paljon yhtäläisyyttä, jotka nivoutuvat toisiinsa. Niitä ei voida yksistään erottaa toisistaan, koska työyhteisötaidot ovat merkittävässä yhteydessä työhyvinvointiin.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan kuvata monella eri käsitteellä. Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, joka pitää sisällään työelämän useita erilaisia tekijöitä. Se liittyy ihmisen hyvinvointiin, jota ei voida erottaa työntekijän henkilökohtaisesta hyvinvoinnista (Kumpulainen 2013, 31.) Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) lisää työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, johon kuuluvat työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Hakanen (2011) kuvaa teoksessaan hyvinvoinnin olevan yksinkertaisimmillaan työssä viihtymistä ja työtyytyväisyyttä. Työssä viihtyminen luo parhaimmillaan työn imua työtä kohtaan. Hakanen (2011, 23). Työhyvinvointia on kuvattu nimikkeillä työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen. Työssä viihtymiseen vaikuttaa työntekijöiden yhteistyö- ja työyhteisötaidot. Työhyvinvointia lähestytään monesti kielteisesti, johon liitetään stressi ja uupumus (Kumpulainen 2013, 29).

Kujanpään (2017, 53) mukaan työhyvinvointi voidaan kokea myönteisenä tyytyväisyytenä, hyvinvointina ja työn imuna tai kielteisenä, jolloin se koetaan työuupumuksena ja stressinä. Kokemukseen vaikuttaa työyhteisötaidot, työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutussuhteet. Myönteisenä koettu työhyvinvointi lisää työn imua, joka toimii työntekijän voimavarana. Hakanen (2011, 38) kuvaa työn imua tunne ja motivaatio tilana ja sitä kokeva työntekijä kokee työn tärkeänä, merkityksellisenä ja innostavana sekä uppoutumisena työhön.

Hakanen & Perhoniemi (2018, 39-40) tutkimuksessa löytyi yhteys työn imun ja työhyvinvoinnin välillä. Työelämän muutoksiin myönteisesti suhtautuvat ja työn imua kokevat haluavat jatkaa pidempään työelämässä, kun taas ne, joiden työn imu oli heikentynyt, halusivat vetäytyä aikaisemmin työelämästä pois. Mauno, Minkkinen, Feldt & Herttalampi (2022, 45, 48) tutkimuksessa ilmeni, että terveydenhuollon alalla heikompaan työn imuun oli yhteys kiristyvällä työtahdilla. Työtahdin kiristymisellä ja työtehtävien lisääntymisellä voidaan olettaa olevan vaikutusta työmotivaatioon ja työhyvinvointiin.

Kun työntekijä kokee työn mielekkääksi, se myös lisää työntekijän onnellisuutta. Työn imua kokevakin kokee toisinaan, että työ ei ole aina mukavaa, mutta tämä tunne on kuitenkin normaalia. Työn imua kokeva saa työstä energiaa, hän on aloitteellinen, haasteisiin tarttuva ja saa onnistumisista mielihyvän tunteen sekä saa parempia työn tuloksia aikaiseksi. Työn selkeät tavoitteet ja välitön palaute toiminnasta sekä työyhteisö, joka on kannustava ja jossa on hyvä työilmapiiri ovat työn imua kasvattavia asioita. (Hakanen ym. 2014, 342-344; Hakanen 2011, 6-7.)

Työn imu on työhön liittyvää innostuneisuutta ja merkityksellisyyden kokemusta. Työn imu on määritelty kolmen ulottuvuuden kautta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kun työntekijä kokee tarmokkuutta, hän kokee energisyyttä ja halua panostaa työhön myös vastoinkäymisten kohdatessa. Omistautumisella tarkoitetaan merkityksellisyyden kokemista, innokkuutta, luovuuden tunnetta ja haasteellisuutta työssä. Uppoutuminen merkitsee

työntekijän keskittymistä ja uppoutumista työhön (kuvio 2). Työssä viihtymisellä on myönteisiä vaikutuksia henkilölle itselleen, työyhteisölle sekä koko organisaatiolle. (Pihlava ym. 2017, 96; Hakanen & Perhoniemi 2008, 32.) Työn imua, jota Manka (2011, 76-77) kuvaa sanoin työn ilo, kokee jokainen yksilöllisellä tavalla omien asenteidensa pohjalta. Työyhteisössä, jossa useampi työntekijä kokee oman hyvinvoinnin hyväksi, on vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin positiivisesti.



Kuvio 2: Työn imun kolme ulottuvuutta (Mukaillen Hakanen 2011, 39)

3.2 Työhyvinvointia edistävät työyhteisötaidot

Työhyvinvointia voidaan edistää kehittämällä työyhteisötaitoja ja edistää työyhteisön sisäistä toimivuutta. Työyhteisön ja yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin voidaan merkittävästi vaikuttaa työilmapiirillä, perustehtävän ja yhteisten toimintatapojen selkeällä määrittelyllä ja yhteisiin toimintatapoihin sitouttamalla sekä osaamista kehittämällä (Kumpulainen 2013, 65-66). Myös hyvillä vuorovaikutustaidoilla nähdään olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Vuorovaikutustaidoilla on todettu olevan vaikutusta työyhteisötaitoihin, työtyytyväisyyteen, työssä suoriutumiseen ja sitoutumiseen (Forsten-Astikainen & Kultalahti 2019, 6).

Neupane, Kyrölahti, Kosonen, Prakash, Siukola, Lumme-Sandt, Nikander & Nygård (2022, 1163-1164) tutkimuksessa havaittiin, että toimiva työyhteisö, mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät sekä kannustava ilmapiiri ja tasa-arvoinen kohtelu vaikuttivat jaksamaan työelämässä pidempään. Työssä jaksamiseen nähtiin vaikuttavan lisäksi arvostuksen kokemus ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2019, 9) julkaisussa hyvinvointia edistävänä tekijänä pidetään myös hyvää ja terveellistä työympäristöä.

Kossek ym. (2012, 740-741) artikkelissa työhyvinvointia parantavia tekijöitä on työntekijän kokemus työnhallinta, joka on yhdistetty psykologiseen hyvinvointiin sekä yksilön kokemus arvostuksen tunne. Manka (2011, 78) mukaan työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan

työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu sekä työntekijän, että työnantajan vastuulle. Organisaation tasolla työhyvinvoinnin toteutuminen vaatii työhyvinvointijohtamista sekä jatkuvaa työhyvinvointitoiminnan arviointia. Työhyvinvointi on työyhteisössä kaikkien yksilöiden vastuulla, sitä ei voi yksin siirtää työnantajan tai esihenkilön vastuulle. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on laatinut linjauksia vuoteen 2030. Linjauksien pääpainona on kiinnittää huomiota työympäristöön ja työhyvinvointiin. Yhtenä tavoitteena on työssä jaksaminen entistä pidempään. Jotta tämä toteutuu, tulee kiinnittää huomiota työolosuhteisiin. Työn odotetaan olevan turvallista, työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä tukevaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019, 9.) Työyhteisötaidot ovat merkittävässä roolissa, joilla edistetään toimintakykyä ja terveyttä työssä ja siellä viihtymisessä.

Työyhteisötaidoilla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työyhteisöön sekä työntekijöiden väliseen luottamukseen. Työyhteisötaitojen on todettu lisäävän työyhteisössä työntekijöiden yhteistyötä ja keskinäistä yhteistyötä. (Arola ym. 2018, 34.) Työyhteisössä, jossa tuetaan toinen toisiaan, viihdytään paremmin ja nautitaan työn teosta, on myönteisiä vaikutuksia työtyytyväisyyteen (Bolino ym. 2013, 544). Työhyvinvoinnin näkökulmasta työelämän vaatimuksien kasvaessa työntekijältä odotetaan itseohjautuvuutta, työn suunnittelua sekä itsenäistä päätöksentekoa omassa työtehtävässään. Työn autonomiaa pidetään työntekijän näkökulmasta positiivisena voimavarana, mutta samalla se voi olla kuormittava tekijä, jolla on vaikutusta työhyvinvointiin ja työn imuun. (Mauno ym. 2022, 34-35.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että hyvinvoivaan työyhteisöön vaikuttaa monet asiat (kuvio 3), ei ole vain yhtä asiaa millä saadaan aikaiseksi hyvinvoiva työyhteisö. Hyvinvoiva työyhteisö rakentuu mielekkästä työstä, jossa työyhteisön jäsenillä on vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuus oppia ja kehittyä sekä työyhteisön jäsenten välillä on hyvä ryhmähenki, joka ilmenee työyhteisötaitoina, keskinäisenä luottamuksena ja avoimena vuorovaikutuksena. (Manka, Hakala, Juutinen ja Harju 2010, 7-8.) Jokainen voi yksilönä vaikuttaa omalta osaltaan omaan hyvinvointiin sekä työyhteisön hyvinvointiin panostamalla työyhteisötaitoihin.



Kuvio 3: Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 8)

4 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää sosiaalialalla toimivan organisaation mielenterveyspalveluiden asumisyksikön työntekijöiden työyhteisötaitoja. Kehittämistyö rajautui tarkastelemaan ja kehittämään yhden asumisyksikön työntekijöiden työyhteisötaitoja. Tavoitteena oli lisätä työntekijöiden ymmärrystä työyhteisötaidoista ja edistää työntekijöiden työyhteisötaitoja ja työntekijöiden yhteistyön sujuvuutta ja sitä kautta myös työhyvinvointia. Kehittämistyön tarkoituksena oli laatia työyhteisötaito-opas työyhteisöön.

Tämän kehittämistyön osana tehtiin tutkimusta, ja siinä tutkimuskysymykset olivat:

Minkälaiset ovat työntekijöiden käsitykset ja näkemykset työyhteisötaitoista ja niiden merkityksestä työhyvinvoinnille?

Millaisia työyhteisötaitoja työntekijät pitävät tärkeinä?

5 Kehittämistyön toimintaympäristö

Tämä kehittämistyön toimeksiantaja oli organisaatio, jonka nimeä ei tässä työssä mainita. Organisaatio tuottaa sosiaalipalveluna mielenterveyskuntoutujien asumispalvelua mm. pääkaupunkiseudulla. Kehittämistyön tekijänä toimin esihenkilönä yhdessä organisaation mielenterveyskuntoutujien asumisyksikössä, johon kehittämistyö toteutettiin. Kiinnostukseni aiheeseen heräsi esihenkilön työtehtävien myötä sekä aiheen hyödynnettävyyden vuoksi eri toimialoilla ja työyhteisöissä.

Sosiaalihuoltolaissa on määritelty, milloin asumispalvelua tulee järjestää. Organisaation tarjoamiin mielenterveyspalveluihin kuuluu useita asumisyksiköitä, jotka on suunnattu mielenterveyskuntoutujille. Tämä kehittämistyö toteutettiin organisaation yhteen palveluasumisyksikköön, jossa asiakaspaikkoja on alle kolmekymmentä. Asiakkaiden asiakassuhde perustuu hyvinvointialueen toimeksiantoon. Palveluasumisella tarkoitetaan sosiaalihuoltolaissa (2014/1301 8 luku, 21§) palveluasunnossa järjestettävää asumista ja palveluja, jossa tarjotaan asiakkaalle hänen tarpeitaan vastaavaa hoitoa ja huolenpitoa, toimintakykyä ylläpitävää ja edistävä toimintaa, osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistäviä palveluita sekä ateria-, vaatehuolto-, peseytymis- ja siivouspalvelut.

Asumisyksikön toiminnan keskiössä, on asiakkaan toiminta ja kuntoutus sekä tuki, joita ohjaavat asiakkaan yksilölliset tarpeet, toiveet sekä kuntoutuspolku. Asiakkaan kuntoutumista tukee mielekäs ja toiminnallinen arki sekä yksilölliset kuntoutumisen tavoitteet. Toiminnan tarkoituksena on tarjota kuntoutumista tukevia ympäristöjä ja toimintaa, joissa asiakas voi kokea elämänsä merkitykselliseksi. Koulutettu henkilökunta huolehtii siitä, että jokaisella on omassa kodissaan ennen kaikkea turvallista asua. Asiakkaiden toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistämisen lähtökohtana on periaate, joka korostaa ihmisen ainutkertaisuutta, ihmisen taitoa mielekkääseen ja merkitykselliseen elämään, huomion kiinnittämistä asiakkaan voimavaroihin sekä vapautta tehdä valintoja. Asiakkaan toiveet ja jäljellä olevat voimavarat huomioiden varmistetaan asiakkaan fyysisen toimintakyvyn ylläpito ulkoilun, liikunnan ja muiden harrasteiden avulla. Asiakkaita kannustetaan ja ohjataan harrastus- ja virkistystoimintaan. Tavoitteena on mahdollistaa asiakkaille mielekäs vapaa-aika ja uusien harrastusten löytäminen. (Toimintasuunnitelma 2022.)

Asumisyksiköissä työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia. Asumisyksikön työyhteisössä työskentelee alle kymmenen sosiaali- ja terveysalan ammattilaista, sairaanhoitaja, lähihoitajia ja lisäksi kokki. Työ on kaksivuorotyötä. Työskentelyn lähtökohtana on tiimityöskentely, joka vaatii tiimityötaitoja. Asumisyksikössä tiimin tehtävänä on kuntouttavan työn toteuttaminen asiakkaan yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti, missä merkittävimmät taidot ovat asiakaslähtöisyys, kyky yhteistyöhön, vuorovaikutustaidot, sitoutuminen työyhteisön toimintatapoihin ja yhteisiin tavoitteisiin.

6 Tutkimus- ja kehittämistyön toteutus

Tämä luku tarkastelee tutkimusprosessia ja kehittämistyön menetelmällisiä ratkaisuja sekä sitä, kuinka sitä käytetään kehittämistyössä. Ensimmäinen alaluku käsittelee tutkimusmenetelmää. Toisessa alaluvussa kuvaillaan aineistonkeruuta ja viimeisessä alaluvussa aineiston analyysiä.

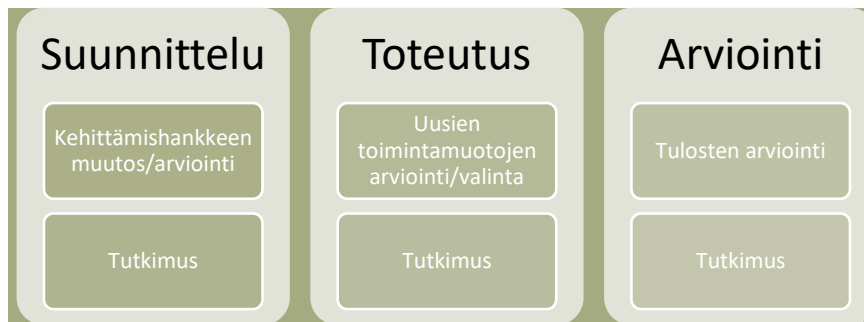
6.1 Tutkimus- ja kehittämistyön menetelmät

Tämän tutkimuksen kehittämistyön strategiaksi valitsin toimintatutkimuksen. Määritelmän mukaan toimintatutkimus ei ole yksittäinen tutkimusmenetelmä, vaan joukko tutkimusmenetelmiä. Toimintatutkimus onkin sekoitus tutkimusmenetelmiä kvalitatiivista eli laadullinen menetelmä ja kvantitatiivista eli määrällinen menetelmä. Molempia menetelmiä voidaan käyttää toistensa tukena. Tässä kehittämistyössä laadullista tutkimusta käytettiin määrällisen tutkimustulosten syventämiseen. (Kananen 2014, 13, 22.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ja kuvata ilmiötä ja siinä ollaan kiinnostuneita, kuinka ihmiset kokevat. Määrällisessä tutkimuksessa sen sijaan pyritään yleistykseen ja se perustuu lukuihin. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkija on vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. (Kananen 2014, 20-22.) Kehittämistyöhön valikoitui toimintatutkimus, koska siinä eri menetelmiä voitiin hyödyntää tiedon keruussa sekä analyysissä tilanteen mukaan (Kananen 2014, 77). Tästä johtuen sen avulla saatiin myös parhaiten tuotettua tietoa käytännön toiminnan kehittämiseksi sekä muutoksia aikaiseksi.

Toimintatutkimuksessa olennaista on kehitysnäkökulma ja sitä käytetään usein silloin, kun tutkitaan ja kehitetään työelämässä olevia asioita. Toimintatutkimuksen avulla ratkaistaan työelämän käytännön ongelmia ja pyritään saamaan aikaiseksi muutos. Tyypillisimmillään kehitettäviä asioita voivat olla työyhteisössä toimintatapojen muutos, mm. Työskentelytapojen tai työmenetelmien muutos. Toimintatutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu käytännönläheisyys sekä tutkijan ja käytännön työelämän henkilöiden yhteistyö. Kehittäminen pyrkii aina muutokseen ja siksi kehittämistoiminnalle tyypillistä on tavoitteellisuus. Tavoitteellisuudella tavoitellaan jonkin asian muutosta paremmaksi kuin aikaisemmat toimintatavat. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 16; Ojasalo ym. 2010, 58.) Salonen ym. lisäävät toimintatutkimuksen olevan samanaikaisesti tutkimusta sekä kehittämistä (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos, 2017, 35).

Tämä toimintatutkimuksellinen kehittämistyö suuntautui mielenterveyspalveluiden yhden asumisyksikön työyhteisön työntekijöiden toimintatapojen kehittämiseen. Kehittäminen tapahtui työyhteisön sisällä, jossa osallisina olivat työntekijät ja minä tutkijan ja kehittäjän roolissa. Toimintatutkimus tarjosi menetelmän kehittää työyhteisön työyhteisötaitoja yhteistyössä toimijoiden kanssa, jossa tutkija toimii kehittämistyöprosessin eri vaiheissa tutkijan- ja kehittäjän roolissa, mikä on toimintatutkimukselle oleellista (Kananen 2014, 20).

Toikko & Rantanen (2009, 30) sekä Kananen (2014, 36) toteavat, että toimintatutkimuksessa yhdistyvät teoria ja käytäntö ja siinä on usein useita kokeilevia vaiheita, joissa käytäntö ja reflektio sekä suunnittelu ja teoria vuorottelevat. Toimintatutkimuksessa tiedontuotantotapa etenee usein prosessimaisesti, jossa yhdistyy tutkimus ja toiminta ja sen joustavuus on, että tutkimusta voidaan tehdä toimintatutkimuksen eri vaiheissa. Kananen (2014, 55) on esittänyt kehittämistutkimuksen vaiheita kuvion 4 mukaisesti, johon kuuluvat suunnittelu, toteutus ja arviointi.



Kuvio 4: Kehittämistutkimuksen vaiheet (Kananen 2014, 55)

Toimintatutkimus alkaa tutkimusongelman määrittämisellä. Ongelman määrittelyyn voidaan tarvita tietoa, joka vaatii tutkimusta. Kun tutkimusongelma on määritetty, se muutetaan tutkimuskysymykseksi. Tutkimuskysymys/kset ovat tärkeitä, niiden avulla saadaan vastauksia tutkittavasta ongelmasta. Kananen suosittelee käyttämään aikaa tilanteen kartoittamis- ja tutkimusvaiheeseen. (Kananen 2014, 30-31, 35.)

Toimintatutkimuksessa tarvitaan aina kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia tutkimusprosessin eri vaiheissa. Nämä auttavat tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten asettelussa sekä lisäävät tutkimuksen luotettavuutta eli validiteettia. (Kananen 2014, 98-99.) Tässä kehittämistyössä tutkimuskohteena oli työyhteisön työntekijöiden työyhteisötaidot. Kehittämistyöprosessi alkoi keväällä 2022 tutkimuskohteen määrittelyllä, jonka jälkeen alkoi perehtyminen aiheeseen liittyvään teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin. Kehittämistyötä varten käytettiin työn aiheen kannalta sopivaa teoriaa ja aikaisempia tutkimuksia liittyen työyhteisötaitoihin ensisijaisesti sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. Lähdeaineistona pyrittiin käyttämään mahdollisimman uutta tutkimusaineistoa, joka rajautui viimeiseen kymmeneen vuoteen. Tärkeämpänä rajauksena kuitenkin oli, että lähdeaineistosta sai vastauksia tutkimusongelmaan. Aiheeseen liittyvää lähdeaineistoa oli paljon ja aineistoon perehtyminen sekä sen rajaaminen oli kehittämistyön työläin ja aikaa vievin vaihe. Teoreettisen viitekehyksen pyrkimyksenä oli saada taustatietoa aiheesta ja ilmiöstä eli tässä työssä työyhteisötaidoista. Teoriaa ja aikaisempaa tutkimusta käytettiin ja sovellettiin kehittämistyön tukena.

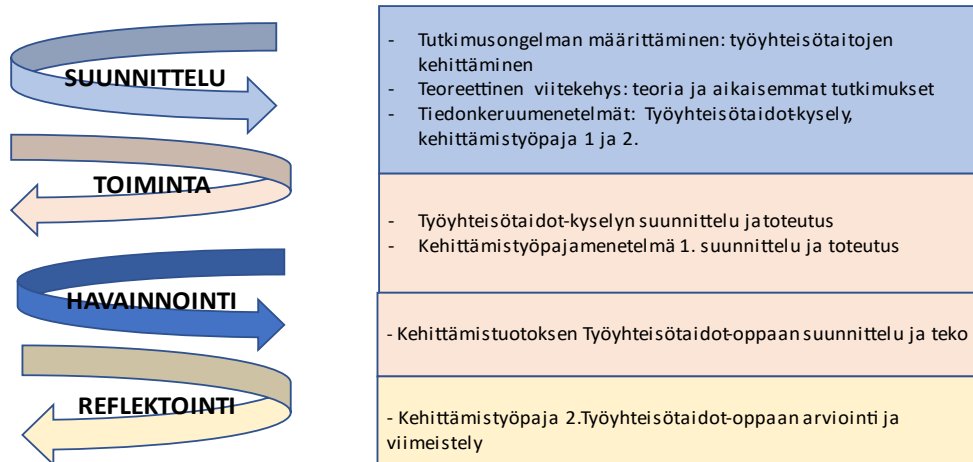
Kehittämisen lisäksi toimintatutkimuksessa tarvitaan myös tutkimusmenetelmiä, joista voidaan käyttää myös nimitystä kehittämismenetelmät. Menetelmien käyttöä tarvitaan tutkimuksen erivaiheissa. Tutkimus- ja kehittämismenetelmien eroavaisuus on, että tutkimusmenetelmiä valittaessa se perustuu tutkimuskysymykseen eli millaisiin kysymyksiin etsitään ratkaisua ja niiden luotettavuutta arvioidaan tieteellisten periaatteiden mukaan. Kehittämistoiminnassa tutkimusongelmia ratkaistaan käytännöllisemmin, kuten vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Jotta voidaan puhua tutkimuksellisesta kehittämistyöstä, tarvitaan tutkimustietoa. (Toikka & Rantanen 2009, 18-19; Ojasalo ym. 2010, 21-22.)

Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan tutkimuksen aineiston hankinta- ja analyysimetodeja, jotka voidaan luokitella laadullisiin ja määrällisiin menetelmiin. Toimintatutkimuksen eri vaiheissa voidaan käyttää useita menetelmiä, jolla saadaan vastauksia tutkimusongelmaan. Haastattelun, havainnoinnin ja kyselyn lisäksi usein käytetään dokumentteja ja osallistavia menetelmiä eri muodoissa. Toimintatutkimuksessa tyypillistä on, että se on osallistavaa tutkimusta ja kehittämistä, jossa myös menetelmiin kuuluu osallistavia menetelmien käyttöä. Tyypillisin käytetty menetelmä kehittämisprosessissa ovat vuorovaikutukselliset yhteiset keskustelut, jotka jatkuvat koko kehittämistyöprosessin vaiheissa. Jokaisen vaiheen keskustelu vie aina keskustelua eteenpäin. (Kananen 2014, 77; Ojasalo ym. 2010, 61-62.)

Kehittämistyöprosessia voidaan kuvata syklisesti etenevänä prosessina, jossa syklin vaiheet toistuvat aina uudelleen toisin sanoen sykliä seuraa aina uusi sykli. Tätä prosessia voidaan kuvata spiraalina, joka alkaa ongelman tunnistamisesta ja kartoittamisesta, jonka jälkeen tehdään tutkimussuunnitelma (Jyrkämä 2023). Lisäksi spiraalimallissa tyypillistä on konkreettisen toiminnan havainnointi ja toteutus sekä suunnittelun ja reflektion välinen vuorovaikutus (Toikka & Rantanen 2009, 66; Ojasalo ym. 2010, 60).

Kehittämistyö eteni syklisesti alkaen tutkimusongelman määrittämisellä, joka tässä kehittämistyössä oli työyhteisötaitojen kehittäminen. Edettiin teoreettiseen viitekehykseen perehtymisellä, kyselyn ja saatekirjeen suunnitteluun sekä kyselyn toteutukseen, jonka jälkeen aineisto analysoitiin. Tätä ensimmäistä vaihetta voidaan kutsua tutkimusvaiheeksi. Tämän jälkeen seurasi toinen syklin vaihe eli kehittämistyövaihe, jota varten suunniteltiin kehittämistyöpajatiedotteet ja toteutettiin ensimmäinen kehittämistyöpaja, analysoitiin aineisto sekä suunniteltiin ja toteutettiin kehittämistyön tuotos työyhteisötaito-opas. Viimeinen syklin vaihe päättyi toiseen kehittämistyöpajaan, jossa toteutettiin kehittämistuotoksen työyhteisötaito-opaan sisällön ja ulkoasun arviointi ja viimeistely lopulliseen muotoon. Kehittämistyöprosessin jokaisessa vaiheessa käytiin vuorovaikutuksellista keskustelua ja reflektointia työyhteisön jäsenten kesken. Vaiheittain toteutettava kehittämistyö sopi menetelmänä hyvin työyhteisön yhteiseen kehittämistyöprosessiin, koska jokainen vaihe vei kehittämistyötä aina eteenpäin.

Toikka ym. (2010, 59) toteavat, että on hyvä varautua siihen, että kehittämistyön alkaessa ja prosessin päätyttyä tavoiteltua muutosta ei välttämättä tapahdu, tai muutos voi olla aivan erilainen kuin suunniteltu. Kuviossa 5 on esitetty tämän kehittämistyön prosessikuvaus.



Kuvio 5: Kehittämistyön prosessikuvaus

6.2 Aineiston keruumenetelmät

Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää monenlaisia menetelmiä, jolloin voidaan puhua aineisto- ja menetelmätriangulaatiosta (Kananen 2014, 77). Määrällisellä sekä laadullisella menetelmällä voidaan kuvata samoja tutkimuskohteita, ja aineistoa analysoidaan käytettyjen menetelmien mukaisesti (Koppa 2021). Laadullisen menetelmän avulla tavoitteena on ymmärtää kokonaisvaltaisesti tutkittavien kokemuksia ja käsityksiä eri metodeja käyttäen (Tuomi-vaara 2005, 33). Kun taas määrällisen menetelmän tavoitteena on kuvata ja tulkita ilmiötä tilastojen, numeroiden tai prosenttien avulla (Vilkkä 2021, 141). Monimenetelmällisyyden käyttö tässä kehittämistyössä sopi siksi, että pystyttiin käyttämään eri menetelmiä kehittämistyöprosessin eri vaiheissa ja näin saatiin mahdollisimman kattava kuva tutkittavasta ilmiöstä (Helminen 2020, 29).

Valitun menetelmän avulla tutkimusaineistoa kerätään, käsitellään ja analysoidaan. Menetelmissä on kyse työskentelytavoista ja keinoista, jotka tukevat kehittämistoiminnan tavoitteisiin pääsemistä. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 55; Kananen 2008, 18.) Toimintatutkimukselle ominaista on, että tiedonkeruu, aineiston analyysi ja kehittäminen tapahtuvat samanaikaisesti (Salonen ym. 2017, 40). Tutkimuskysymyksiin etsittiin vastausta erityyppisten

aineistojen avulla, jonka vuoksi toimintatutkimuksen kehittämistyössä oli kaksi pääaineistoa. Kehittämistyöhön valikoitui aineistonkeruumenetelmiksi kysely ja osallistavat kehittämistyöpajat ja niissä tuotetut dokumentit, joita tässä kehittämistyössä kutsutaan nimellä tuotokset sekä keskustelut. Taulukossa 2 aineistonkeruu on kuvattu kehittämistyöprosessin etenemistä kuvaaviin vaiheisiin. Ensimmäinen vaihe eli tutkimuksellinen vaihe koski tutkimuskysymystä minkälaiset ovat työntekijöiden käsitykset ja näkemykset työyhteisötaitoista ja niiden merkityksestä työhyvinvoinnille? Aineistonkeruutapa oli kysely. Toinen ja kolmas vaihe eli kehittämistyövaihe koskivat tutkimuskysymystä, millaisia työyhteisötaitoja työntekijät pitävät tärkeinä? Aineistonkeruutavaksi valikoitui kehittämistyöpaja.

Kehittämisprosessin vaihe	Tutkimuskysymys	Aineiston keruutapa	Aineiston analyysi
Vaihe 1: Tutkimuksellinen vaihe	Minkälaiset ovat työntekijöiden käsitykset ja näkemykset työyhteisötaitoista ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille?	Kysely: Numeeriset vastaukset	Numeraalisesti Pylväsdiagrammi
		Kysely: Avoimet vastaukset	Sisällönanalyysi Luokittelu
Vaihe 2: Kehittämistyövaihe	Millaisia työyhteisötaitoja työntekijät pitävät tärkeinä?	Ensimmäinen kehittämistyöpaja ”Learning cafe” Dokumentit, keskustelut	Sisällönanalyysi
Vaihe 3: Kehittämistyövaihe	Millaisia työyhteisötaitoja työntekijät pitävät tärkeinä?	Toinen kehittämistyöpaja Kehittämistuotoksen työyhteisötaitot -oppaan sisällön ja ulkoasun viimeistely ja arviointi	Sisällönanalyysi

Taulukko 2: Kehittämistyöprosessin aineistonkeruu (mukaan Toikka & Rantanen 2009, 120)

Ennen kehittämistyöprosessin aloitusta henkilöstölle kerrottiin työyhteisön henkilöstökokouksessa opinnäytetyön aihe, tarkoitus ja tavoitteet sekä kehittämistehtävä. Lisäksi käytiin kehittämistyöprosessin vaiheet sekä toteutuksen aikataulua läpi. Tavoitteena oli, että jokainen osallistuja tiesi kehittämistyön tarkoituksen ja sen, kuinka prosessissa edetään.

6.2.1 Työyhteisötaidot-kysely

Kehittämistyön tutkimuksellisessa vaiheessa käytettiin kyselyä. Kyselyn koettiin olevan paras aineistonkeruumenetelmä keräämään ja saamaan tietoa työyhteisön jäsenten käsityksistä ja näkemyksistä työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työhyvinvoinnille. Kyselyn etuna on myös, että sitä voidaan toteuttaa haastatteluna, postitse, puhelimitse tai sähköisesti sekä se sopii parhaiten tutkimusprosessin alkukartoitus- ja arviointivaiheeseen. (Kananen 2014, 102-103.) Kysely ei ollut tässä työssä ensisijainen tiedonkeruumenetelmä, vaan se tuotti tärkeää tietoa, joka ohjasi kehittämistyöprosessia eteenpäin (Toikko & Rantanen 2009, 121).

Vilkan (2021, 105) mukaan kyselylomakkeen suunnittelu vaatii tietämystä tutkittavasta aiheesta ja siitä mihin kysymyksiin haetaan vastausta. Ojasalo ym. (2010, 115) mainitsevat lisäksi, että suunnittelun tulee perustua kehittämistyön tavoitteisiin. Kananen (2010, 92-93) lisää vielä, että kyselylomakkeen olisi hyvä olla ulkoasultaan selkeä ja helposti luettavissa ja vastattavissa. Kyselylomakkeen rakenteen tulisi noudattaa loogista järjestystä. Kysymykset tulisi muodostaa sellaisiksi, että ne vastaavat tutkimusongelmaan. Kysymysten järjestys asetetaan yleisestä yksityiseen. Ensin aihealueen yleisluontoiset kysymykset, jonka jälkeen edetään yksityiskohtaisempiin ja vaikeampiin kysymyksiin. Kysymysten on hyvä olla yksinkertaisia ja ymmärrettäviä, jotta jokainen vastaaja ymmärtää kysymykset oikein ja samalla tavalla. Kyselyn kysymysasettelu tulisi määräytyä teoreettisen viitekehyksen pohjalta ja kyselyyn otetaan käyttöön keskeiset aiheet, joita tarvitaan tutkimusongelmaan vastaamiseksi sekä kysymykset laaditaan omiksi kokonaisuuksiksi teemoittain eli teemojen alle muodostuu teeman aiheeseen liittyviä kysymyksiä.

Kehittämistyöhön laadittiin työyhteisötaidot-kysely (liite 1) niin, että kysymysten muoto oli vakio, toisin sanoen kaikilta kyselyyn osallistujilta kysyttiin samat asiat, samalla tavalla, samassa järjestyksessä. Työyhteisötaidot-kyselylomakkeen kysymykset laadittiin Likertin 6-portaisella asteikolla, jossa oli kuusi vastausvaihtoehtoa, jotka olivat täysin samaa mieltä, lähes samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, lähes eri mieltä, täysin erimieltä, en osaa sanoa.

Kysymykset muodostuivat teoreettisen viitekehyksen pohjalta omiksi aihealueiksi teemoittain selkeyttääkseen kysymysten lukemista ja vastaamista vastaajan kannalta. Työyhteisötaidot-kysely koostui työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin vaikuttavista teemoista, joita muodostui neljä: vastuut ja velvoitteet, yhteistyötaidot, vuorovaikutustaidot sekä työhyvinvointia edistävät työyhteisötaidot. Kyselyssä jokaisen teeman alle muodostettiin teeman aiheeseen liittyviä väittämiä. Osassa teemoista oli myös avoimia kysymyksiä täydentämässä vastauksia. Kaikissa teemoissa lähestyttiin aihetta vastaajan käsityksistä oman ja työyhteisön työyhteisötaitojen näkökulmasta.

Työyhteisötaidot-kyselyssä ei kerätty henkilötietoja eikä muita taustatietoja, koska niillä ei ollut merkitystä kehittämistyön lopputuloksen kannalta. Työyhteisötaidot-kysely pidettiin

lyhyenä, jotta kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn työaikana. Työyhteisötaitot-kysely toteutettiin sähköisellä Microsoft Forms kyselylomakkeella ja anonyyminä, jolloin vastaajien kokemukset eivät olleet tunnistettavissa ja näin vastaajilla oli parempi mahdollisuus ilmaista mielipiteensä rehellisesti, eikä vastauksista tunnista vastaajaa. Forms-ohjelman hyödyt olivat sen helppokäyttöisyys ja yksinkertaisuus. Ennen varsinaista toteutusta työyhteisötaitot-kysely testattiin muutamalla opiskelukaverilla. Esitestauksen perusteella työyhteisötaitot-kyselyyn tuli muutamaan väittämään lauseen muutoksia, jotta niistä muodostui ymmärrettävämpi kysymysasettelu.

Kyselyn mukaan liitetään saatekirje, josta ilmenee mistä tutkimuksesta on kyse ja mihin tarkoitukseen kysely tehdään. Vilka (2021) toteaa teoksessaan, että saatekirjeen avulla tuodaan tutkimuksen tärkeys esille. Saatekirjeen tehtävä on lisäksi motivoida osallistumaan ja vastaamaan tutkimukseen. Lisäksi Vilka korostaa saatekirjeen ja kyselyn visuaalisen ilmeen tärkeyttä. (Vilka 2021, 189.) Työyhteisötaitot-kyselyä varten laadittiin saatekirje (liite 2), jossa ilmeni mistä tutkimuksesta on kyse, mihin tarkoitukseen kysely on tehty ja kenelle kysely on suunnattu, mihin tuloksia käytetään, miksi vastaaminen on tärkeää, tutkijan yhteystiedot sekä tieto, että vastaaminen tapahtuu anonyymisti eivätkä yksittäiset vastaukset ole tunnistettavissa missään kehittämistyön vaiheessa. Työyhteisötaitot-kyselyn saatekirjeessä oli tärkeää ilmoittaa, että kyselyyn vastaamalla vastaaja antaa suostumuksen käyttää vastauksia tutkimuksen kehittämistyövaiheen toteuttamisessa ja opinnäytetyöraportissa. Osallistujien tietoon tuotiin myös se, että luottamuksellisuus turvataan niin, että kyselyn vastauksia käsittelee ainoastaan tutkija sekä kyselyn vastauksia koskeva materiaali hävitetään heti tutkimuksen tekemisen jälkeen.

Työyhteisötaitot-kyselyyn osallistui asumisyksikön työyhteisön kaikki yhdeksän työntekijää, jotka olivat ammatiltaan sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisista ja yksi kokki. Osallistumisen kriteereihin kuului asumisyksikön työyhteisössä työsuhteessa oleminen. Jokainen osallistuja sai itse määritellä, haluaako osallistua työyhteisötaitot-kyselyyn. Sähköisen työyhteisötaitot-kyselylinkki ja saatekirje lähetettiin sähköpostilla osallistujille. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa.

6.2.2 Ensimmäinen kehittämistyöpaja

Toimintatutkimusta käytettäessä on tyypillistä osallistaa työyhteisön jäsenet kehitystyöhön mukaan yhdessä tutkijan kanssa (Toikko & Rantala 2009, 10). Menetelmiä on useita erilaisia, mutta tyypillistä niiden käytössä on jakaa kaikki ideat (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 143). Kehittämistyössä käytettiin työyhteisötaitot-kyselyn lisäksi osallistavaa menetelmää, jota tässä kehittämistyössä kutsutaan nimeltä kehittämistyöpaja. Kehittämistyöpajoja oli kaksi ja niiden tavoitteena oli osallistaa työyhteisön jäsenet yhteisen toiminnan kehittämiseen mukaan ja saada mahdollisimman paljon erilaisia näkökulmia (Salonen ym. 2017, 58). Kehittämistyöpajojen eteneminen ohjautui toimintatutkimuksen tyypillisen ominaispiirteen

syklisesti etenevänä prosessina, jossa toteutus sekä suunnittelun ja reflektion välinen vuorovaikutus vuorottelivat (Toikka & Rantanen 2009, 66). Kehittämistyöpajat järjestettiin työyhteisön työntekijöille kahtena iltapäivänä.

Ensimmäisessä kehittämistyöpajassa tavoitteena oli jatkaa työyhteisötaitojen tarkastelua työyhteisötaidot-kyselyn tuloksien pohjalta ja ideoida tärkeimmiksi koetut työyhteisötaidot, joita nostetaan tuotokseen työyhteisötaitot-oppaaseen. Kehittämistyöpaja toteutettiin Learning cafe -menetelmällä. Learning cafe -menetelmää voidaan kutsua nimeltä oppimiskahvila. Se on yhteistoimintamenetelmä, jossa tarkoituksena on yhdessä ideoida ja oppia. Keskustelu, omien näkemysten tuominen esiin ja yhteisen ymmärryksen löytyminen on tärkeää. Menetelmässä keskitytään erilaisiin teemoihin, tässä tapauksessa teemat nousivat työyhteisötaitot-kyselyn teemoista ja tuloksista. Keskustelut toimivat yhtenä aineistonkeruumenetelmänä. (Innokylä.)

Ensimmäistä kehittämistyöpajan toteutusta varten osallistujille lähetettiin sähköpostilla kehittämistyöpajatiedote (liite 3), josta ilmeni mistä tutkimuksesta on kyse sekä kehittämistyöpajan toteutus. Kehittämistyöpaja suunniteltiin työyhteisötaitot-kyselyn aineiston pohjalta. Kehittämistyöpajan toteutukseen oli varattu aikaa kaksi tuntia. Kehittämistyöpajaan pääsi osallistumaan kuusi työntekijää (N=6). Valitettavasti kaikki työyhteisötaitot-kyselyyn vastanneet (N=9) eivät päässeet osallistumaan. Kehittämistyöpaja aluksi käytiin läpi kehittämistyön tarkoitus ja tavoite, sisältö, aikataulu sekä työyhteisötaitot-kyselyn teemoista analysoidut keskeiset tulokset. Tämän jälkeen teemoja alettiin jatko työstämään.

Työntekijät (n=6) jakautuivat kolmeen kahden hengen pienryhmään. Ennen kehittämistyöpajaa olin muodostanut valmiiksi kolme teemaa sähköisen työyhteisötaitot-kyselyn teemojen mukaisesti, koska näitä oli tarkoitus jatko työstää ja ideoida lisää kehittämistyöpajassa. Kehittämistyöpajaa varten oli tehty valmiiksi kolmelle isolle paperille ideakarttapohjat. Jokaisessa ideakarttapohjassa oli keskellä iso auringon kuva ja kuvan keskellä teeman aihe. Ideakarttapohjan ylhäällä oli kirjattuna työyhteisötaitot-kyselyn jokaisesta teemasta lyhyt-teoriaosuus, jotka olin kirjannut Word tiedostolle ja tulostanut. Tämä auttoi osallistujia muis-tamaan mitä kukin teema teoreettisesti sisältää. Ideakarttapohjiin osallistujien oli tarkoitus kirjata kaikki aiheeseen liittyvät ideat. Ideakartan ajatuksena oli, että jokaista ideaa seuraa aina uusi idea. Ideakartan etuna on nähdä kaikki ideat yhdellä kertaa (Kirjoittaminen, opas luovan kirjoittamisen taitoon 2022).

Pienryhmät kiersivät kirjaamassa tärkeiksi kokemiaan työyhteisötaitoja ideakarttaan kolmessa eri pisteessä vuorollaan. Tarkoituksena oli, että kukin pienryhmä tuotti teeman aiheeseen liit-täviä uusia kehittämisideoita aina lisää. Pienryhmillä oli jokaisen teeman ideoimiseen käytet-tävissä 10 minuuttia aikaa. Kun kaikki pienryhmät olivat kiertäneet jokaisessa pisteessä ideoi-massa teemoja, ideakartat kerättiin ja siirrettiin yhteen isompaan tilaan seinälle kiinni.

Tarkoituksena oli yhteisen keskustelun kautta tuoda omia näkemyksiä ideoista muille pienryhmän jäsenille ja löytää yhteinen ymmärrys.

Osallistujamäärän ollessa pieni osallistujat keskustelivat ryhmien kehittämisideoista vapaasti ja kävivät vaihtoehtoja läpi käytännön läheisesti. Yhteisen keskustelun kautta jokaisesta teemasta valikoitui kuusi tärkeintä työyhteisötaidot kehittämisideaa, joita osallistujat pitivät tärkeänä kehittämisen kohteena. Kehittämisideat kirjattiin ideakarttoihin. Kehittämistyöpajan aikana tehtiin muistiinpanoja keskeisiksi nousseista keskusteluista. Muistiinpanojen kirjaamisesta vastasi tutkija. Keskustelujen muistiinpanot toimivat myös yhtenä aineistona.

Kerättyjen aineistojen pohjalta käytiin keskustelua erilaisista mahdollisuuksista, miten kehittämisideoita kehitettäisiin. Osallistujat esittivät, että kehittämisideat olisi hyvä olla selkeästi esillä. Keskustelujen pohjalta päädyttiin, että suunnitellaan jonkinlainen opas. Kävimme keskustelua, että millainen oppaan tulisi olla käytännössä. Olisiko opas pelkästään sähköisessä muodossa vai paperisena esillä. Pohdimme oppaan sisällön esitystapaa sekä ulkoasu. Oppaan sisältö ja ulkoasu haluttiin pitää selkeänä ja yksin kertaistena. Keskustelun päätteeksi päädyimme sähköiseen oppaaseen, koska se on helposti muokattavissa myöhemmin. Sähköisen oppaan voi myös tulostaa työyhteisöön esille. Kehittämistyöpajan päätyttyä syntyneet ideakartat eli tuotokset dokumentoitiin valokuvaamalla ne. Sovittiin, että tutkija tekee kerättyjen aineistojen pohjalta aineiston analyysin ja suunnittelee työyhteisötaidot-oppaan aineistoon ja teorian tietoon peilaten. Toisessa kehittämisworkshopissa arvioidaan ja viimeistellään työyhteisötaidot-oppaan sisältö ja ulkoasu.

6.2.3 Toinen kehittämisworkshop

Toisen kehittämisworkshopin tarkoituksena oli yhteisen keskustelun kautta arvioida ja tuoda omia näkemyksiä työyhteisötaidot-oppaan sisällöstä ja ulkoasusta. Salosen ym. (2017) mukaan arviointivaiheessa tarkastellaan muun muassa kehittämistyön tuotosta, jonka tavoitteena on tuottaa uutta lisäarvoa työyhteisölle. Arviointivaihe voi sisältyä kehittämistyön kaikkiin vaiheisiin. Arviointi voidaan toteuttaa ennen kehittämistyön toteutusta, toteutusvaiheessa tai toteutuksen päätyttyä. Arviointivaiheessa voidaan myös käyttää apuna tutkimusmenetelmiä esimerkiksi haastattelua tai kyselyä, joita ei nähty tarpeelliseksi käyttää tässä kehittämisworkshopissa. (Salonen ym. 2017, 63-65.)

Ennen kehittämisworkshopia osallistujille lähetettiin sähköpostilla kehittämisworkshopitiedote, joka oli samansisältöinen kuin ensimmäisen kehittämisworkshopin. Työyhteisötaidot-opas oli annettu ennen kehittämisworkshopia työntekijöille tutustuttavaksi, jotta jokainen sai rauhassa tutustua oppaan sisältöön ja ulkoasuun. Kehittämisworkshopin toteutuksessa käytettiin dialogista lähestymistapaa. Dialogissa tavoitteena on kuunnella ja ymmärtää toisten näkemyksiä. Dialoginen keskustelu on avointa, niissä voi olla erilaisia näkemyksiä, mutta pyrkimyksenä on löytää yhteinen ymmärrys. (Salonen ym. 2017, 61.)

Kehittämistyöpajaan oli varattu aikaa puolitoista tuntia ja siihen osallistui kuusi työntekijää (N=6). Kehittämistyöpajan aluksi kerrattiin ensimmäisen kehittämistyöpajan asioita ja tämän jälkeen esiteltiin työyhteisötaidot-opas, jonka tutkija oli laatinut kyselyn ja ensimmäisen kehittämistyöpajan tuloksien pohjalta peilaten teoriaan. Työyhteisötaidot-opas oli suunniteltu PowerPoint-esitykseen. Kehittämistyöpajaa varten opas oli myös tulostettuna paperisena esille. Työyhteisötaidot-oppaan sisältöä ja ulkoasua arvioitiin käytännön läheisesti yhteisten keskustelujen kautta. Arvioinnin lähtökohtana oli osallistujien tasa-arvoisuus, luottamus ja kunnioitus sekä se, että jokaisen näkökulma oli arvokas. Tässä keskeinen rooli oli tutkijalla, että jokaisen osallistujan näkemys otettiin huomioon. Kehittämistyöpajan aikana tutkija teki muistiinpanoja keskusteluista, jotka toimivat yhtenä aineistona. Kehittämistyöpajan arviointi on tarkemmin kuvattu tulosten yhteydessä luvussa 7.

6.3 Aineiston analyysi

Kerätyt aineistot, joita käytettiin kehittämistyöprosessin aikana, olivat erilaisia, minkä vuoksi ne vaativat erilaiset analyysimenetelmät. Työyhteisötaidot-kyselyn aineiston analyysiin käytettiin määrällisen aineiston analyysimenetelmää. Määrällisen aineiston analyysin avulla pyrkimyksenä on tulkita tutkimusaineistoa numeroiden ja tilastojen avulla (Vilkkä 2021, 141). Kyselyn vastauksien analysoimisessa käytettiin Microsoft Forms- ja Microsoft Excel-ohjelmaa. Microsoft Forms-kyselystä saadun aineiston jälkeen aineisto siirrettiin Excel-ohjelmaan tuloksien jatkokäsittelyä varten, jotta vastauksia oli helppo käsitellä. Excel-ohjelman avulla vastauksista muodostettiin pylväskaavio jokaisesta kyselyn teemasta. Pylväskaaviosta näkyy prosentteina, kuinka monta vastaajaa oli valinnut minkäkin vastausvaihtoehdon. Näin aineistosta saatiin selkeä ja kattava kuvaus.

Työyhteisötaidot-kyselyyn kuului myös avoimia vastauksia. Avointen vastausten aineiston analyysiin valikoitui sisällönanalyysi, jota pidetään laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä (Tuomi & ja Sarajärvi 2009, 91). Aineiston analyysin tarkoituksena on muodostaa aineistosta selkeä kuva luettavaan muotoon. Analyysi on aineiston muokkaamista, tiivistämistä ja/tai yhdistämistä erilaisten menetelmien avulla, joita ovat muun muassa koodaus, luokittelu ja teemoittelu. (Kananen 2014, 104-105.) Koodauksen avulla aineisto pyritään saamaan käsiteltävään muotoon. Aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja samaa asiaa tarkoittavat yhtäläisyydet yhdistetään samalla koodilla. Koodaamisessa voidaan käyttää merkkejä tai värejä. Koodaus on analyysin välivaihe, jonka jälkeen koodatusta aineistossa pyritään löytämään yhtäläisyyksiä, teemoja tai malleja. (Kananen 2008, 89.)

Aineisto aloitettiin analysoimaan lukemalla avoimet kysymykset huolellisesti läpi. Kaikki avointen kysymysten vastaukset kirjattiin kyselylomakkeen avointen kysymysten mukaisesti erillisiin tiedostoihin. Tämän jälkeen aloitettiin aineiston pelkistäminen eli jokaisen avointen kysymyksen vastauksista etsittiin yhtäläisyyksiä, toisin sanoen yhteisiä käsityksiä, jotka

merkitsivät samaa asiaa (Stolt ym. 2015, 90). Aineiston vastaukset olivat jo valmiiksi pelkistettyjä, joten niitä ei voinut kovin paljon tiivistää. Aineiston pelkistämävaiheessa samaa tarkoittavat ilmaisut koodattiin samalla värillä. Tämän jälkeen aloitettiin pelkistetyn aineiston luokittelu ala- ja yläluokiksi. Aineistoista nousseet samaa tarkoittavat ilmaisut siirrettiin taulukkoon, jotka ryhmiteltiin alaluokiksi. Alaluokille muodostettiin luokkaa kuvaava käsite. Tämän jälkeen alaluokat ryhmiteltiin yläluokaksi, jotka nimettiin luokkaa kuvaavalla käsitteellä. Taulukossa 3 vuorovaikutustaidot teemassa aineiston pelkistystä muodostui kaksitoista, jotka ryhmiteltiin kolmeksi alaluokaksi: kommunikointi, arvostus ja välittäminen. Alaluokille muodostettiin yksi yläluokka, joka nimettiin alaluokkia kuvaavalla käsitteellä vuorovaikutusosaaminen. Kaikki kyselyn teemojen avointen kysymysten vastaukset analysoitiin samaan tapaan. Seuraavassa luvussa on esitetty kyselyn kaikkien teemojen avointen vastausten tulokset.

VUOROVAIKUTUSTAI DOT TEEMA		
Pelkistetty aineisto	Alaluokka	Yläluokka
Kommunikoidaan avoimesti	Kommunikointi	Vuorovaikutusosaaminen
Puhutaan avoimesti		
Otetaan avoimesti vaikeat ja hankalat asiat esille		
Ystävällinen kommunikointi		
Työkavereiden työn arvostus	Arvostus	
Kunnioitetaan työkaveria		
Arvostetaan toinen toisiamme		
Toisten huomioon ottaminen		
Kuunnellaan toisia	Välittäminen	
Toisten kuunteleminen		
Kuuntelemisen taito		
Huomioidaan toisten viestit		

Taulukko 3: Vuorovaikutustaitojen avoimien vastausten sisällön ylä- ja alaluokat

Kehittämistyöpajojen aineiston tuotoksien sekä keskustelumuistiinpanojen analysointi alkoi niiden huolellisella lukemisella ja etsimällä aineistoista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Analysoinnin tavoitteena oli saada aineiston sisältö kirjalliseen ja luettavaan muotoon. Tässä vaiheessa ei nähty tarpeellisena tehdä tarkempaa sisällönanalyysiä, koska kehittämistyöpajan dokumentoiduista tuotoksista ja keskustelumuistiinpanoista saatiin muodostettua yhteenveto syntyneistä ideoista suoraan raportoitavaan muotoon. Kehittämisideat on esitetty seuraavassa luvussa kehittämistyöpajan tulosten yhteydessä.

7 Kehittämistyön tulokset ja tuotos

Tässä luvussa esitellään kehittämistyön tulokset. Tulokset käydään läpi kehittämiskysymyksittäin. Ensimmäisenä esitellään millaisia käsityksiä ja mielipiteitä työntekijöillä oli työyhteisötaidoista. Tämän jälkeen esitellään, millaisia työyhteisötaitoja työntekijät pitivät tärkeinä. Lopuksi kuvataan kehittämistyön tuloksena syntyneen tuotoksen työyhteisötaitot-oppaan sisältöä.

7.1 Työyhteisötaitot-kyselyn tulokset

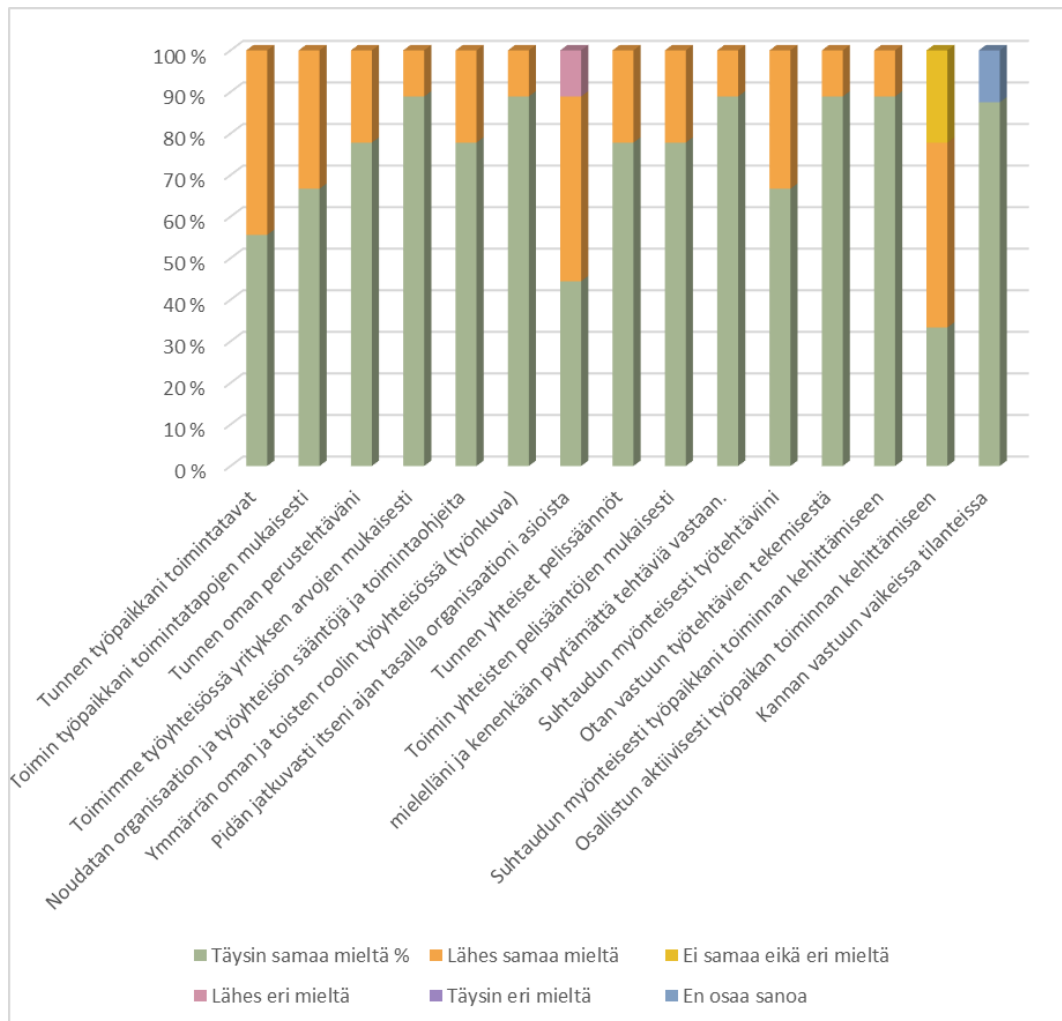
Kyselyn avulla kerätystä aineistosta saatiin vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen:

Minkälaiset ovat työntekijöiden käsitykset ja näkemykset työyhteisötaidoista ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille?

Kyselyyn vastasivat kaikki työsuhteessa olevat yhdeksän työntekijää, joille kysely lähetettiin. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 100%.

7.1.1 Vastuut ja velvoitteet

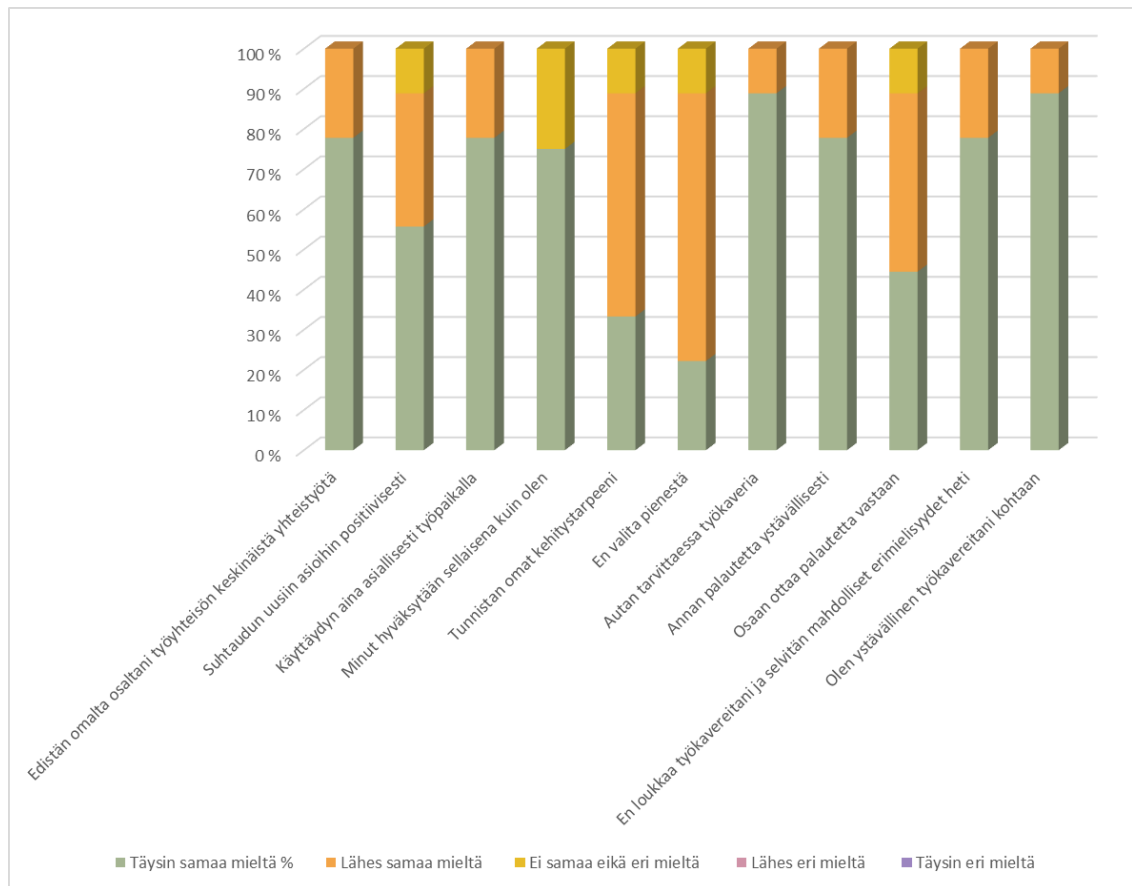
Suurin osa vastaajista koki ymmärtävänsä ja tuntevansa oman ja toisten roolin eli työnkuvan sekä toimivansa organisaation arvojen mukaisesti (kuvio 6). Lähes kaikki kokivat, ottavansa mielellään tehtäviä vastaan ilman, että ketään erikseen pyytää. Myös organisaation- ja työyhteisön sääntöjä ja toimintaohjeita kertoi noudattavansa suurin osa vastaajista. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen nousi myös vahvasti esille ja useimmat vastaajista kokivat toimivansa yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Tuloksissa vastausten osalta oli hajontaa osallistumisesta työpaikan toiminnan kehittämiseen. Hieman alle puolet vastaajista oli sitä miltä, että he osallistuvat aktiivisesti kehittämiseen. Lähes kaikki vastaajista kuitenkin suhtautuivat myönteisesti työpaikan toiminnan kehittämiseen. Ainoastaan alle puolet kokivat pitävänsä itsensä ajan tasalla organisaatioin asioissa. Lähes kaikki kokivat vastausten perusteella, että he ottavat vastuun vaikeissa tilanteissa, mutta tähän kysymykseen joku vastaajista ei osannut sanoa kokeeko näin.



Kuvio 6: Vastauksien jakauma prosentteina vastuita ja velvoitteita koskeviin väittämiin (N=9)

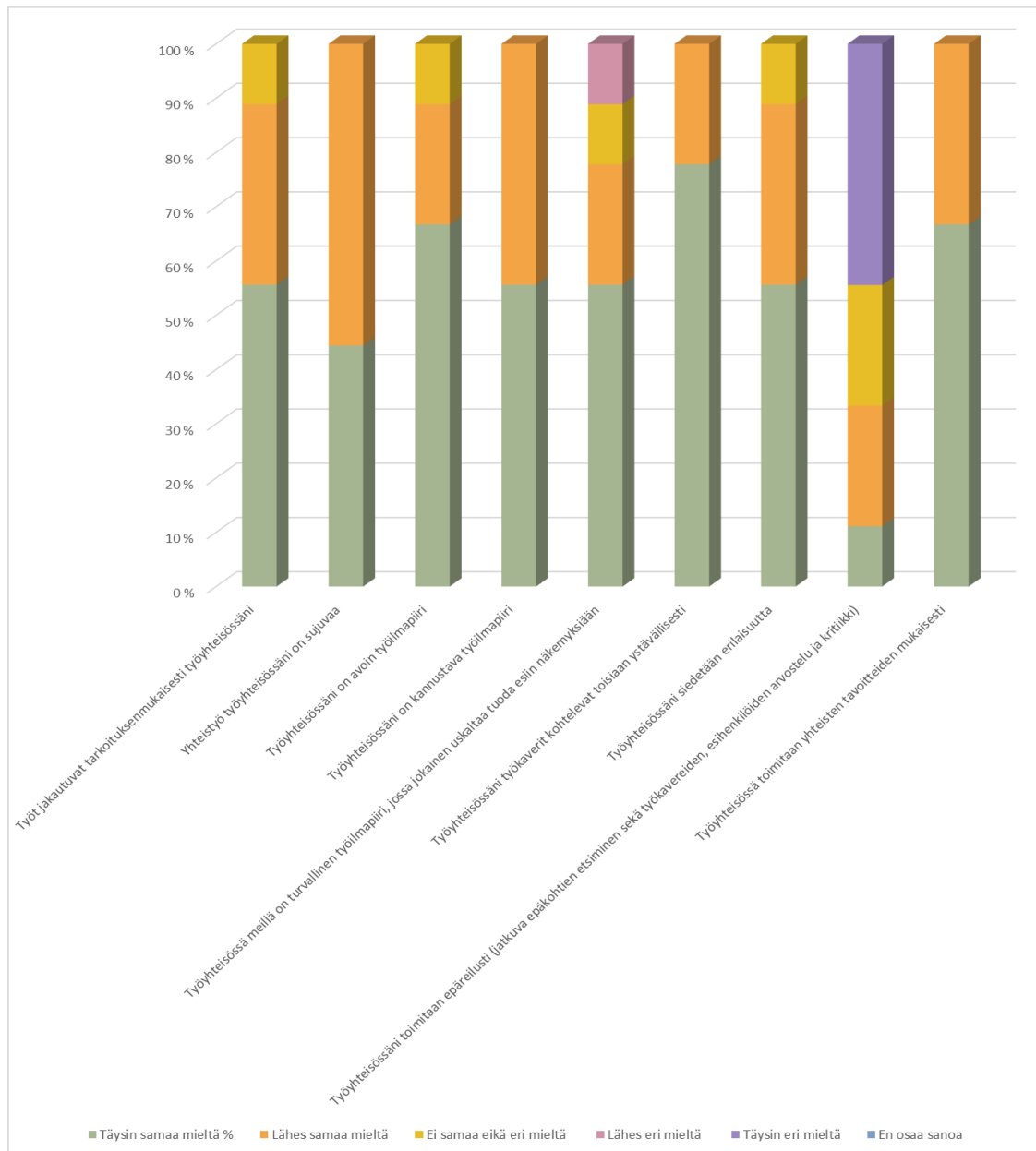
7.1.2 Työntekijöiden käsityksiä yhteistyötaidoista

Yhteistyötaidoissa oman roolin osalta suurin osa vastaajista tunnisti tärkeiksi työyhteisössä kollegan auttamisen ja ystävällisyyden toisiaan kohtaan sekä ystävällisen palautteen annon (kuvio 7). Vastaajat myös kokivat toimivansa näin omalta osaltaan. Tärkeänä koettiin, ettei kollegaa loukata ja erimielisyydet selvitetään heti niiden ilmetyä. Vastaajista suurin osa koki edistävänsä omalta osaltaan keskinäistä yhteistyötä. Alle puolet (44 %) koki, että he pystyvät ottamaan palautetta vastaan ja saman verran vastaajista oli lähes samaa mieltä. Vain muutama vastaaja osasi tunnistaa omia kehittymisen tarpeitaan sekä suhtautui uusiin asioihin positiivisesti, enemmistö oli lähes samaa mieltä. Vain kaksi oli täysin samaa mieltä, etteivät valita pienestä. Yli puolet kokivat, että heidät hyväksytään työyhteisössä seilaisenaan kuin ovat, muutaman vastaus oli ei samaa eikä eri mieltä.



Kuvio 7: Vastauksien jakauma yhteistyötaidot, oma rooli koskeviin väittämiin (N=9)

Työyhteisössä yhteistyö työyhteisön roolin näkökulmasta koettiin valtaosin hyvin toimivana. Suurin osa vastauksista väittämiin oli täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä (kuvio 8). Työyhteisön yhteistyötaitoihin liittyi yhteisten tavoitteiden mukainen toiminta, ystävällinen kohtelu työkavereiden kesken, ilmapiiri koettiin avoimeksi, kannustavaksi ja turvalliseksi sekä koettiin, että asioista uskalletaan puhua avoimesti. Puolet vastaajista koki, että työyhteisössä toimitaan reilusti, kun taas muutama vastaajista koki, että työyhteisössä toimitaan epäreilusti.



Kuvio 8: Vastauksien jakauma yhteistyötaidot, työyhteisön rooli koskeviin väittämiin (N=9)

Yhteistyötaitojen teemassa oli avoin kysymys, jossa pyydettiin kirjaamaan tärkeimpiä yhteistyötaitoja. Alla on esitetty muutamia alkuperäisiä lainauksia vastauksia.

”Erimielisyydet selvitetään heti asianomaisen kanssa”

”Halu toimia yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi”

”Vastuunotto työtehtävistä”

”Huomioidaan työkaverin mielipiteet ja ajatukset”

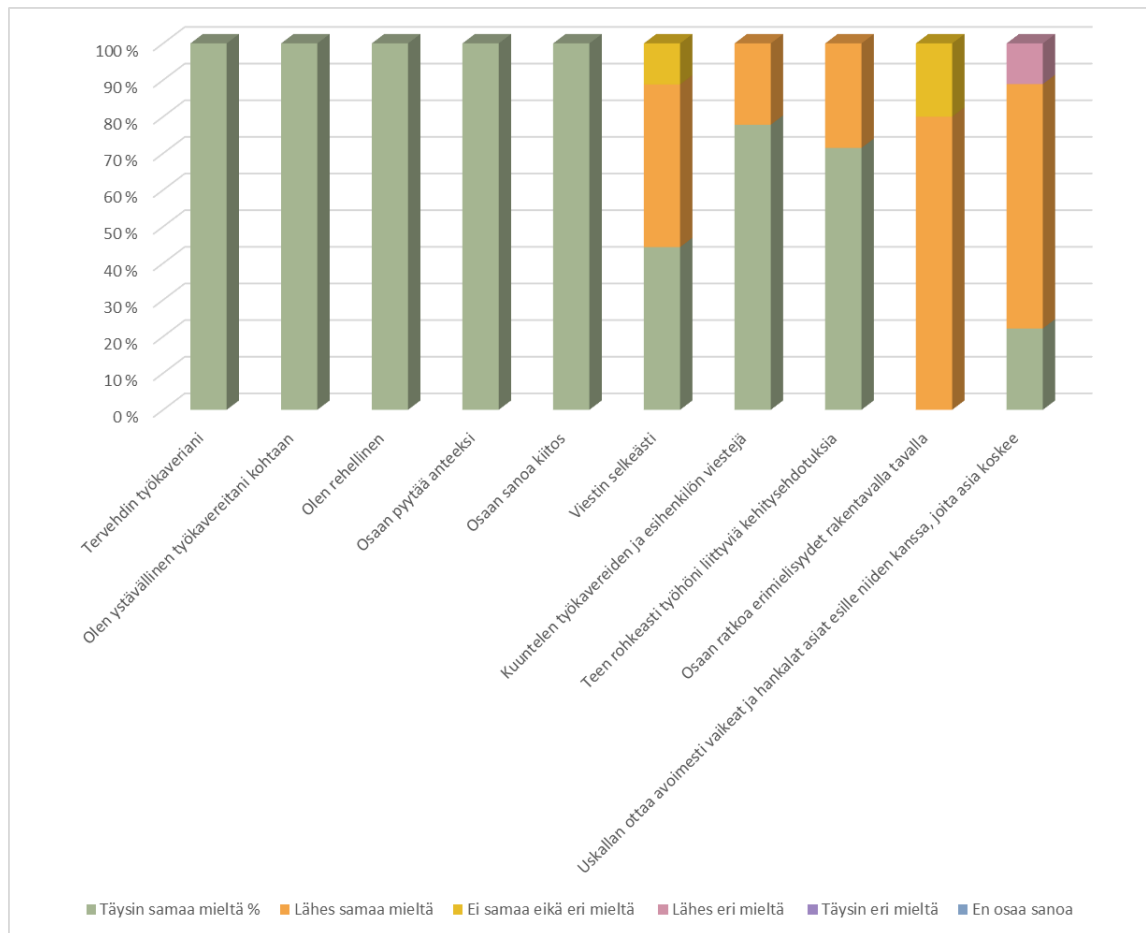
Taulukossa 4 on esitetty yhteistyötaitojen avointen vastausten tulokset yhteenvedona. Vastauksissa näkyi paljon yhtäläisyyksiä väittämien vastausten kanssa. Avoimista vastauksista muodostettiin kolme alaluokkaa: työyhteisön ilmapiiri, käyttäytyminen ja vastuut. Alaluokille muodostettiin yksi yläluokka, joka oli yhteistyönsujuvuus. Vastauksista korostui avoin ilmapiiri ja toisten auttamisen merkitys. Rehellisyyttä ja kollegoiden ystävällistä kohtelua pidettiin tärkeänä sekä toisten mielipiteiden huomioiminen nähtiin myös tärkeäksi. Tärkeänä koettiin lisäksi, että työyhteisössä on kaikilla halua toimia yhteisten tavoitteiden mukaisesti sekä kaikki noudattavat yhdessä sovittuja toimintatapoja ja ohjeita (pelisääntöjä).

YHTEISTYÖTAIDOT TEEMA		
TÄRKEÄKSI KOETUT OMINAISUUDET		
Yhteistyön sujuvuus		
<u>Työyhteisön ilmapiiri</u>	<u>Käyttäytyminen</u>	<u>Vastuut</u>
Avoin ilmapiiri	Työkaverit kohtelevat toisiaan ystävällisesti	Halu toimia yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi
Rehellisyys	Erimielisyydet selvitetään heti asianomaisen kanssa	Vastuunotto työtehtävistä
Avoimuus	Kaikkien hyväksyminen	Huomioidaan työkaverinmielipiteet ja ajatukset
Joustavuus		

Taulukko 4: Yhteisötaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenvedo

7.1.3 Työntekijöiden käsityksiä vuorovaikutustaidoista

Kaikki vastaajat kokivat, että heillä on kohteliaat käytöstavat, joihin kuului työkaverin tervehtiminen, kiittäminen, ystävällisyys sekä rehellisyys (kuvio 9). Suurin osa vastaajista koki osaavansa kuunnella työkavereiden ja esihenkilön viestejä mielestään hyvin. Lisäksi koettiin, että uskalletaan ilmaista kehitysehdotuksia työyhteisössä, mutta tähän väittämään muutama oli jättänyt vastaamatta. Vastauksissa ilmeni, että heikoimmat taidot liittyivät uskallukseen ottaa vaikeita asioita puheeksi asianomaisten kanssa sekä erimielisyyksien ratkominen rakentavalla tavalla.



Kuvio 9: Vastauksien jakauma vuorovaikutustaidot koskeviin väittämiin (N=9)

Vuorovaikutustaidot teemassa avoimessa vastauksessa vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme tärkeintä vuorovaikutustaitoa. Alla muutamia otteita näistä.

”Uskallan ottaa avoimesti vaikeat ja hankalat asiat esille asianomaisen kanssa”

”Toisten kuunteleminen ja ymmärtäminen”

”Huomioidaan toisten viestit”

”Arvostava ja avoin kommunikointi”

Avoimista vastauksista muodostui kolme alaluokkaa: arvostus, kommunikointi ja välittäminen. Alaluokille muodostettiin yksi yläluokka, joka nimettiin vuorovaikutusosaamiseksi. Vastausten perusteella vuorovaikutukseen liitettiin erilaisia ominaisuuksia. Arvostukseen miellettiin muun muassa toisten arvostaminen, kunnioittaminen ja huomioiminen, työkavereiden työn arvostamista pidettiin myös tärkeänä. Kommunikointiin liitettiin taitoja uskallus ottaa vaikeita

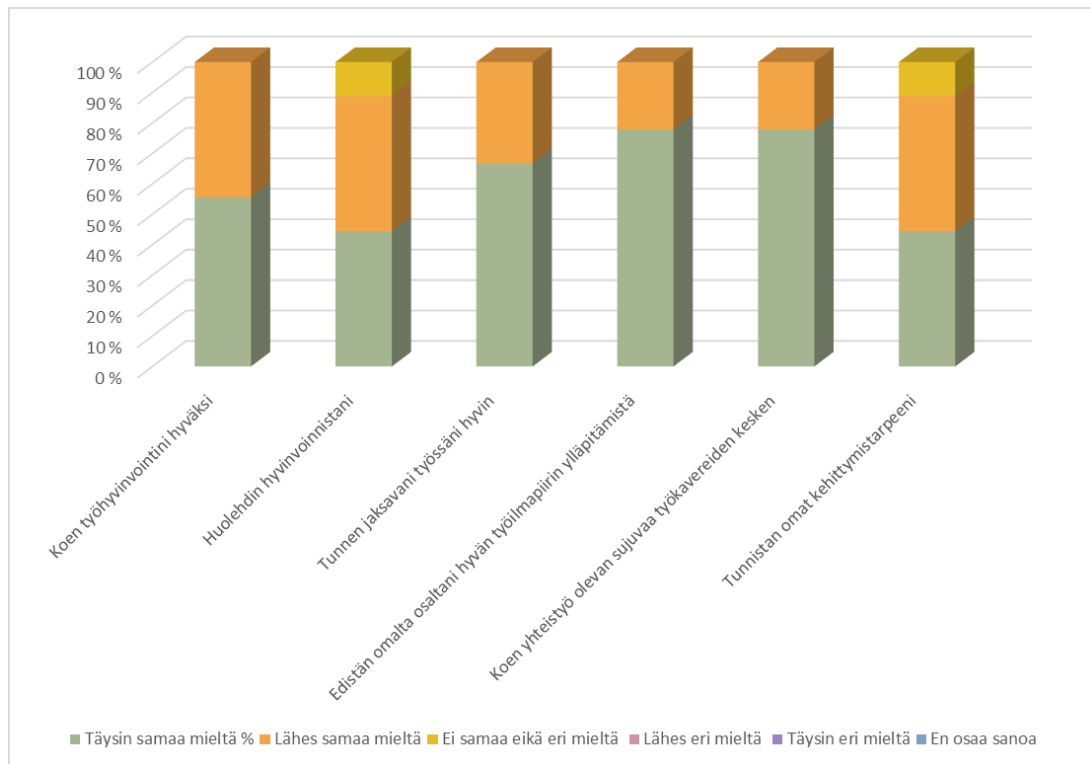
asioita esille, avoin kommunikointi sekä rehellisyys. Kuuntelemisen taitoa pidettiin tärkeänä vuorovaikutusosaamisena, jossa tärkeänä pidettiin myös huomioida toisten viesti. Vuorovaikutustaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenveto (taulukko 5).

VUOROVAIKUTUSTAITOJEN TEEMA		
TÄRKEIMMIKSI KOETUT OMINAISUUDET		
Vuorovaikutusosaaminen		
<u>Arvostus:</u>	<u>Kommunikointi:</u>	<u>Välittäminen:</u>
Työkavereiden työn arvostus	Avoimuus	Kuunteleminen
Kunnioittaminen	Rehellisyys	Toisten kuunteleminen
Arvostava	Avoin kommunikointi	Kuuntelemisen taito
Toisten huomioon ottaminen	Uskaltaa ottaa esille vaikeat ja hankalat asiat	Huomioidaan toisten viestit

Taulukko 5: Vuorovaikutustaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenveto

7.1.4 Työntekijöiden käsityksiä työhyvinvointia edistävästä työyhteisötaidoista

Lähes kaikki kokivat oman työhyvinvointinsa hyväksi (kuvio 10). Samoin vastaajat kokivat jaksavansa työssä hyvin. Kollegoiden välinen yhteistyö nähtiin sujuvan hyvin, ja lähes kaikki kokivat edistävänsä omalta osaltaan hyvän työilmapiirin ylläpitämistä. Näiden osalta aineiston tuloksista voidaan päätellä, että työssä jaksetaan ja työyhteisössä työhyvinvointi koetaan kaiken kaikkiaan hyväksi.



Kuvio 10: Vastauksien jakauma työhyvinvointia edistäviin työyhteisötaitoihin koskeviin väittämiin (N=9)

Avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan kolme tärkeintä työyhteisötaitoa, jotka edistävät työhyvinvointia, näistä on esitetty muutama suora lainaus.

”Vastuun ottaminen työilmapiirin ylläpitämisestä”

”Ystävällinen kommunikointi”

”Yhteistyö on sujuvaa työkavereiden kesken”

”Yhteisöllisyyden vahvistaminen”

Työhyvinvointia edistävät työyhteisötaidot teemasta vastausten perusteella muodostettiin kolme alaluokkaa: yhteistyö, välittäminen ja vuorovaikutus, joille muodostettiin yksi yläluokka, joka nimettiin alaluokkia yhdistävällä käsitteellä yhteistyötä edistävä toiminta. Vastauksissa korostui tärkeinä taitoina työkavereiden keskinäisen yhteistyön sujuvuus, vastuunottaminen työilmapiirin ylläpitämisestä sekä yhteisöllisyyden vahvistamista pidettiin tärkeänä. Ystävällinen ja avoin kommunikointi ja palautteen antaminen koettiin myös tärkeäksi työyhteisötaidoksi, jotka edistävät työhyvinvointia. Vastauksissa korostui myös

vuorovaikutustaitoihin liitettäviä työyhteisötaitoja kuten työkaverin auttaminen, ystävällisyys ja kuuntelemisen taito (taulukko 6).

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TYÖYHTEISÖTAIDOT TEEMA		
TÄRKEIMMIKSI KOETUT OMINAISUUDET		
Yhteistyötä edistävä toiminta		
<u>Yhteistyö:</u>	<u>Välittäminen:</u>	<u>Vuorovaikutus:</u>
Sujuva yhteistyö	Työkaverin auttaminen	Avoin keskustelu
Vastuun ottaminen työilmapiiriin ylläpitämisestä	Vastavuoroisuus	Ystävällinen kommunikointi
Yhteisöllisyyden vahvistaminen	Ystävällisyys	Kuunteleminen
Ilmapiiri		Palautteen antaminen

Taulukko 6: Työhyvinvointia edistävien työyhteisötaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenveto

7.2 Ensimmäisen kehittämistyöpajan tulokset

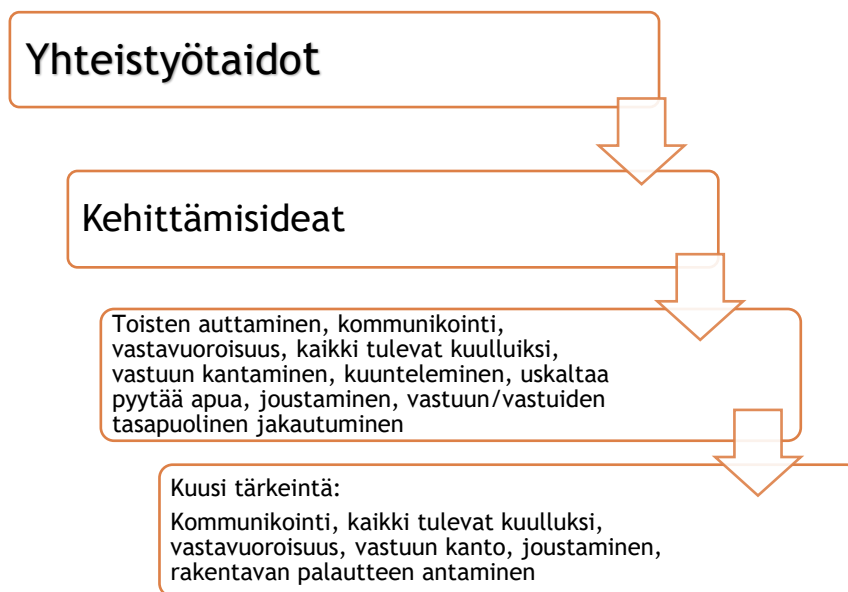
Ensimmäisessä kehittämistyöpajassa saatiin vastaus toiseen tutkimuskysymykseen, joka tarkasteli, millaisia työyhteisötaitoja työntekijät kokivat tärkeimmiksi taidoiksi toimivassa työyhteisössä eri teema osa-alueilla.

Kehittämistyöpajan tuloksena syntyi kolme ideakarttaa eli tuotosta: yhteistyötaidot ideakartta (liite 4), vuorovaikutustaidot ideakartta (liite 5) ja työhyvinvointiin vaikuttavia yhteistyötaitoja ideakartta (liite 6). Aineisto koottiin suoraan tuotoksista pääteemoittain alla oleviin kolmeen kuvioon. Kuvioissa on esitetty työntekijöiden tärkeimmiksi koettuja työyhteisötaitoja, joita he yhdessä ideoivat ja kirjasivat kehittämistyöpajassa ideakarttoihin teemojen alle.

Yhteistyötaidoissa koettiin tärkeänä tiimin yhteishenki. Yhteistyötaitoihin kuvattiin kuuluvan peruskäytöstavat ja ammatillinen käyttäytyminen. Keskusteluissa nousi halu tulla toimeen

kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa, jota pidettiin tärkeänä. Siihen liittyivät käytöstavat, jossa jokainen kiinnittää huomiota omaan käyttäytymiseen, toisten kunnioittamiseen, tasa-vertaiseen kohteluun sekä pyrkimykseen käyttäytyä reilusta ja avoimesti.

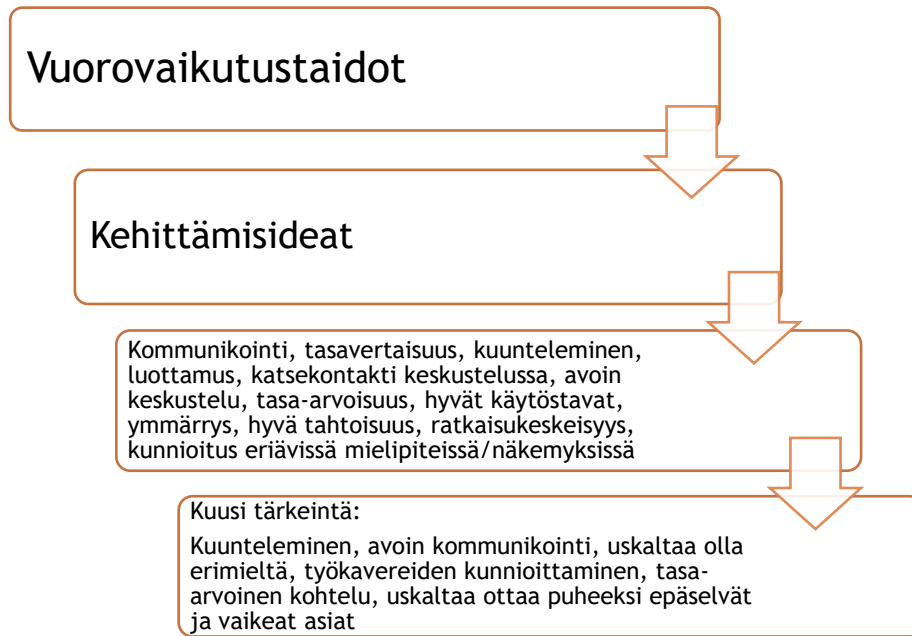
Yhteishenkeä koettiin ylläpitävän yhdessä toimiminen, sovitusta asioista kiinni pitäminen ja toisten auttaminen. Toisten auttamiseen nähtiin kuuluvan uskalluksen pyytää ja tarjota apua. Osallistujat näkivät kommunikoinnin olevan osa hyviä yhteistyötaitoja. Sen koettiin parantavan yhteistyötä ja lisäävän keskinäistä luottamusta. Toisten kuuntelemisen ja kuulluksi tulemisen koettiin myös merkittäväksi yhteistyötaidoksi. Kuulluksi tulemiseen nähtiin kuuluvan mielipiteiden jakaminen, jossa jokainen saa ja uskaltaa tuoda esille mielipiteensä. Kuulluksi tuleminen koettiin, että kaikkien näkemyksiä arvostetaan ja sen koettiin lisäävän tunnetta tulla hyväksytyksi. Yleisesti yhteistyötaitoihin liittyvissä pohdinnoissa nousi merkittäväksi keskinäisen luottamuksen rakentaminen, avoin ja aktiivinen keskusteleminen ja pohdinta sekä yhdessä kehittäminen. Kuviossa 11 on esitetty tärkeimmiksi koettuja yhteistyötaitoja.



Kuvio 11: Tärkeimmiksi koetut yhteistyötaidot

Keskusteluissa nousi vuorovaikutuksen olevan ihan peruskäyttäytymistaitoja, kuten hyvät käytöstavat, tervehtiminen, katsekontakti, kuunteleminen sekä toisen arvostaminen ja kunnioittaminen. Tärkeänä pidettiin avointa vuorovaikutusta, johon kuuluu toisten kuunteleminen ja näkemyksien arvostaminen. Katsekontakti keskustelussa nähtiin tuovan kuulluksi ja hyväksytyksi tulemisen tunteen. Lisäksi keskustelussa nousi uskallus ottaa puheeksi epäselvät ja vaikeat asiat asianomaisen kanssa. Myönteisen palautteen antaminen koettiin helpommaksi, mutta vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen, kuten korjaavan palautteen antaminen asianosaiselle koettiin yleisesti vaikeaksi ja epämieluisaksi. Keskinäisessä kommunikoinnissa koettiin olevan tärkeää uskaltaa kysyä epäselvissä tilanteissa, jotta väärin ymmärryksiltä

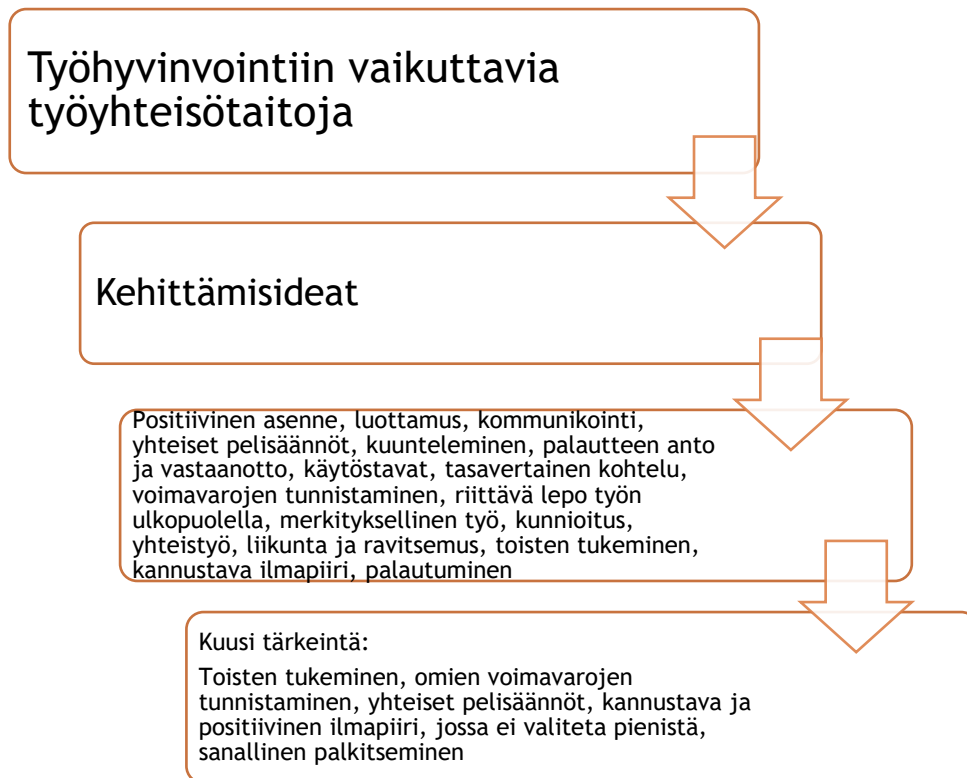
vältytään. Yleisesti kuitenkin koettiin, että yhteistyön ja luottamuksen ollessa hyvät vaikeatkin asiat on helpompi ottaa esille. Vuorovaikutustaidot nähtiin olevan hyvän yhteistyön ja työilmapiirin kulmakiviä. Kuviossa 12 on esitetty tärkeimmiksi koettuja vuorovaikutustaitoja.



Kuvio 12: Tärkeimmiksi koetut vuorovaikutustaidot

Kehittämistyöpajassa työyhteisötaidoilla nähtiin olevan yhteys työhyvinvointiin. Positiivinen asenne ja myönteisesti työtehtäviin suhtautuminen koettiin olevan työhyvinvointia ylläpitäviä työyhteisötaitoja. Kun taas pienestä valittaminen ja jatkuva epäkohtien etsiminen nähtiin vaikuttavan negatiivisesti työssä viihtymiseen. Positiivisen ilmapiirin ylläpitämisen nähtiin kuuluvan jokaisen vastuulle, johon jokainen voi omilla toimillaan ja käyttäytymisellään vaikuttaa. Kannustavan ja toisia tukevan toimintatavan koettiin myös lisäävän hyvää työilmapiiriä.

Yhdessä sovitut toimintatavat, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan koettiin selkeyttävän työn tekemistä ja näin myös lisäävän työssä viihtymistä. Yleisesti kaikki kokivat tärkeäksi omien voimavarojen tunnistamisen, johon liitettiin työstä palautuminen, ja omasta jaksamisesta huolehtiminen. Tärkeänä pidettiin yksilön omaa vastuunottoa omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista. Jokainen voi omilla työyhteisötaidoilla vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työssä viihtymiseen. Yhteistyö, ammatillinen käyttäytyminen ja sanallisen palautteen anto nähtiin kuuluvan positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttaviksi työyhteisötaidoiksi. Kuviossa 13 on esitetty tärkeimmiksi koettuja työyhteisötaitoja, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.



Kuvio 13: Tärkeimmiksi koetut taidot työhyvinvointiin vaikuttavista työyhteisötaidoista

7.3 Toisen kehittämistyöpajan tulokset

Toisessa kehittämistyöpajassa arvioitiin ja tehtiin lopulliset muutokset työyhteisötaitot-oppaaseen. Osallistujat pitivät hyvänä, että työyhteisötaitot-oppaaseen sai tutustua etukäteen ennen kehittämistyöpajaa. Yhdessä pohdimme oppaan sisällön asioita kehittämisisidea kerrallaan. Pohdimme, onko oppaaseen sisällytetty kaikki kehittämisisideat, joita pidettiin tärkeinä. Kaikki osallistujat antoivat palautetta siitä, että opas sisältää kaikki kehittämisisideat, jotka oli esitetty selkeästi ja yksinkertaisesti. Myös sitä pidettiin hyvänä, että oppaaseen oli sisällytetty jokaiseen kehittämisisidean teemaan liittyvää teoriatietoa ja kehittämisisideat oli avattu lyhyesti.

Oppaan ulkoasua pidettiin yksinkertaisena ja väritys koettiin olevan hillitty, joka oli kehittämistyöhön osallistujien toivomus. Oppaaseen päädyttiin tekemään pientä hienosäätöä tekstiin. Muutamaan kehittämisisidea kohtaan lisättiin pieniä tarkennuksia sekä oppaaseen päädyttiin tekemään johdanto osa. Päädyttiin myös, että työyhteisötaitot-opas pidetään sähköisenä PowerPoint tiedostona. Korjauksien jälkeen työyhteisötaitot-opas saatiin lopulliseen muotoon. Suunnittelimme, miten työyhteisötaitot-opas otetaan työyhteisössä käyttöön. Pidettiin tärkeänä, että sähköinen opas tallennetaan asumisyksikön tiedostoihin, jotta sitä voi tulevaisuudessa tarvittaessa päivittää. Lisäksi opas tulostetaan työyhteisöön nähtäville, jolloin sisältöön voi tarvittaessa palata helposti. Keskustelujen perusteella nähtiin tärkeäksi, että

jokainen työyhteisön jäsen sitoutuu toimimaan työyhteisössä yhdessä tekemien kehitysideoiden mukaisesti. Päädettiin, että opasta tullaan hyödyntämään uuden työntekijän perehdytyksessä.

Kehittämistyön lopullisena tuloksena syntyi konkreettisena tuotoksena työyhteisötaitot-opas työyhteisöön (liite 7). Työyhteisötaitot-opaan sisältö koostui työyhteisötaitot teoriasta ja toimintatavoista. Työyhteisötaitot-opaan sisältö rakentui työyhteisötaitot-kyselyn ja kehittämistyöpajojen tuloksien pohjalta. Oppaan sisältö rakentui työyhteisötaitoista, jotka olivat jaoteltu pääteemoihin: vastuut ja velvoitteet, yhteistyötaitot, vuorovaikutustaitot sekä työhyvinvointia edistävät työyhteisötaitot, joita hyvässä työyhteisössä tarvitaan. Oppaan pääteemojen teoreettinen osuus oli peilattu teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin. Lisäksi sisältöön oli nostettu kehittämistyöpajoissa nousseet kehittämisideat, joiden sisältö oli avattu lyhyesti. Tärkeimmät toimintatavat keskittyvät siihen, miten työntekijä voi edistää omia taitojaan työssään. Työyhteisötaitot-opas toteutettiin käyttämällä Microsoft PowerPoint-ohjelmaa. Toteutus haluttiin luoda ulkomuodoltaan mahdollisimman selkeäksi, visuaalisesti miellyttäväksi ja helposti luettavaksi, jotta oppaasta tulee luonteva työväline työntekijöille.

Työyhteisötaitot-opaan tarkoituksena on lisätä työntekijöiden tietoutta työyhteisötaitoista ja toimia toimintaohjeena työyhteisössä, jonka avulla työntekijät kehittävät omia työyhteisötaitojaan. Työyhteisötaitot-opas on kohdennettu ensisijaisesti mielenterveyspalvelun yhden asumisyksikön työntekijöiden käyttöön. Työyhteisötaitot-opas on tarkoitettu asumisyksikön asiakastyötä tekeville työntekijöille ja toimimaan uusien työntekijöiden perehdytyksen tukena.

8 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään kehittämistyön keskeisiä tuloksia ja niistä nousseita johtopäätöksiä. Lopuksi luvussa arvioidaan luotettavuutta ja eettisyyttä, kehittämistyötä ja sen merkitystä kohdeorganisaatioon ja yhteiskuntaan.

8.1 Tulosten pohdintaa

Kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää sosiaalialalla toimivan organisaation mielenterveyspalveluiden asumisyksikön työntekijöiden työyhteisötaitoja. Kehittämistyön tavoitteena oli lisätä työntekijöiden ymmärrystä työyhteisötaitoista ja edistää työntekijöiden työyhteisötaitoja ja työntekijöiden yhteistyön sujuvuutta ja sitä kautta myös työhyvinvointia. Kehittämistyön tavoitteena oli lisäksi laatia työyhteisöön työyhteisötaitot-opas. Työyhteisötaitoja tarkasteltiin työntekijöiden omien näkemysten ja kokemusten kautta. Kehittämistyötä on ohjannut teoria työyhteisötaitoista, joita ovat olleet vastuut ja velvoitteet, yhteistyötaitot oma ja työyhteisön rooli, vuorovaikutustaitot ja työhyvinvointia edistävät työyhteisötaitot.

Aineiston perusteella työntekijät kokivat tuntevansa ja hallitsevansa oman perustehtävänsä, mikä on työn toteuttamisen kannalta välttämätöntä. Oman perustehtävän lisäksi työyhteisötaitoihin liitettiin olennaisesti oman ja toisten roolin ymmärtäminen ja hyväksyminen työyhteisössä, mikä on myös Työturvallisuuskeskuksen (2022) mukaan olennainen työyhteisötaito. Työyhteisössä työnkuvat ovat erilaisia eri ammattiryhmien välillä ja niihin sisältyy erilaisia vastuita, jotka koettiin aineiston perusteella ymmärrettävän. Oman työroolin sisäistäminen lisää oman työn hallinnan ja turvallisuuden tunnetta. Myös jaettu vastuu omien työroolien mukaisesti edesauttaa työn hallinnan tunnetta. Työturvallisuuskeskuksen (2022) ja (Mankan 2022, 123) mukaan vastuunottaminen työn tekemisestä ja sitoutuminen työtehtäviin nähdään olevan yhteistyötä edistäviä toimintatapoja.

Aineiston perusteella vain osa koki osallistuvansa aktiivisesti työpaikan toiminnan kehittämiseen. Tästä nousee ajatus, että työntekijät eivät näe toiminnan kehittämistä tärkeänä osana työyhteisötaitoja. Podsakoffin ym. (2000, 525) tutkimus korostaa kuitenkin, että työyhteisötaidot omaava työntekijä on kiinnostunut organisaation asioista ja hän osoittaa halukkuutta osallistua organisaation päätöksentekoon. Arola ym. (2018, 41) ja Hakanen (2011, 38) tuovat esille, että yksi tärkeä työyhteisötaito on ymmärtää työnsä muutosvaatimukset, suhtautua kehittämiseen positiivisesti ja osallistua kehittämiseen. Näiden on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä, osallisuuden tunnetta ja innostuneisuutta. Arolan ym. (2018, 45) ja (Sinokkin 2011, 72) toteavat tutkimuksissa työelämä olevan jatkuvassa muutoksessa ja työntekijöiltä odotetaan entistä enemmän erilaisia taitoja. Heidän on pystyttävä kehittämään omaa osaamistaan, oppimaan uutta, omaavan kykyä sopeuta muutoksiin sekä heillä tulee olla vuorovaikutusosaamista. Arola (2021, 73) lisää, että työelämän muutokset vaikuttavat väistämättä työelämässä yksittäisen työntekijän hyvinvointiin jaksamisen näkökulmasta, jota voidaan parantaa kiinnittämällä ja kehittämällä työyhteisön työyhteisötaitoja.

Työyhteisötaitoihin liittyvät useat taidot ja ominaisuudet. Aineistossa työyhteisötaitoihin liitettiin ominaisuuksia muun muassa ammatillinen käyttäytyminen, positiivisuus, avoin ja rakentava vuorovaikutus, auttaminen, vastavuoroisuus, kuunteleminen ja palautteen anto, jotka edesauttavat työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Joustamista kuvattiin työkaverin auttamisena, työkavereilta uskaltaa pyytää apua tarvittaessa sekä mukautumista arjen muuttuvissa työtilanteissa. Nämä liitettiin vahvistavan keskinäistä luottamusta ja hyvää työilmapiiriä. Yleisesti koettiin, että yhteistyön ja luottamuksen ollessa hyvät vaikeatkin asiat on helpompi ottaa esille ja näin ristiriitatilanteilta välttyään. Arolan ym. (2018, 40) tutkimus tuki näitä työyhteisötaitojen piirteitä. Sinokkin (2011, 72) tutkimus tukee ajatusta, että työyhteisön sosiaalinen tuki ja hyvä työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti yksilön hyvinvointiin.

Vuorovaikutusosaaminen on perustavanlaatuinen taito, niin asiakastyössä kuin työyhteisötöissä. Aineiston perusteella vuorovaikutusosaaminen koettiin olevan tärkeimpiä työyhteisötaitoja, joka vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon ja työilmapiiriin sekä lisää

yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tätä tukee Puusan (2019, 198) tutkimuksen tulos, jonka mukaan avoin ja toimiva vuorovaikutus mahdollistaa myönteisen ja motivoivan työympäristön. Tämän kehittämistyön aineiston tuloksissa vuorovaikutustaitoihin nähtiin liittyvän tavanomaisia kohteliaita käytöstapoja kuten tervehtiminen, kiittäminen, asiallinen keskustelu, ammattimainen käyttäytyminen sekä ystävällisyys toisia kohtaan. Vuorovaikutuksessa tärkeäksi koettiin avoin kommunikaatio, jossa jokainen uskaltaa ottaa esille vaikeat ja hankalat asiat, myös rehellisyyttä pidettiin tärkeänä. Avoin kommunikaatio edellyttää toimivaa viestintää ja avointa keskustelukulttuuria. Kyselyn aineiston perusteella heikoimmin koettiin toteutuvaksi uskallus ottaa puheeksi epäselvät ja vaikeat asiat, kuitenkin kehittämistyövaiheessa tämä koettiin olevan tärkeää vuorovaikutusosaamisen näkökulmasta, jota tulisikin jatkossa kehittää. Avoin keskusteluilmapiiri, huumori sekä vuorovaikutuksen rehellisyys koettiin parantavan yhteistyötä.

Työyhteisön vuorovaikutusosaamisen nähtiin myös olevan yhteydessä myönteiseen työilmapiiriin. Vuorovaikutusosaamisen ja työilmapiirin ylläpitäminen koettiin tärkeäksi työhyvinvointitekijäksi. Myös aikaisemmat tutkimukset mm. Puusan ym. (2011, 199); Arolan ym. (2018, 34); Nuuti ym. (2013, 19) ovat osoittaneet työhyvinvointiin vaikuttavan mm. Vuorovaikutusosaaminen ja työyhteisön hyvä ilmapiiri, johon jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa positiivisesti omalla toiminnalla ja vuorovaikutustaidoilla. Tämän kehittämistyön aineiston perusteella vuorovaikutusosaamiseen nähtiin kuuluvan avoimen kommunikaation lisäksi arvostus. Puusan ym. (2019, 194) tutkimuksen mukaan organisaatio, jossa viestintäkulttuuri on matala-hiarkkinen, työviestinnällinen ilmapiiri on parempaa sekä työntekijät auttavat ja välittävät toisistaan. Mikä tukee tämän kehittämistyön tulosta liittyen arvostukseen, joka koettiin taitona arvostaa, kunnioittaa työkaveria ja hänen työtään sekä toisten huomioon ottamista. Välittäminen taas koettiin olevan myös tärkeä työyhteisötaito. Välittämällä tarkoitettiin kuuntelemisen taitoa sekä työkavereiden viestien huomioon ottamista. Arolan (2021,73) mukaan työntekijän hyvät työyhteisötaidot edistävät organisaation uudistusta ja kilpailuasetelmaa. Tässä kehittämistyössä työyhteisötaidot käsitettiin erilaisina yksilön käyttäytymistaitoina, jotka tukevat työyhteisöä, mutta työyhteisötaitoja ei liitetty tukevan organisaation toimintaa, mikä poikkeaa Arolan ajatuksesta. Tämä kehittämistyö lisäsi työntekijöiden ymmärrystä työyhteisötaitojen merkityksestä myös organisaation toiminnan kannalta.

8.2 Kehittämistyön arviointi, luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa tulee noudattaa tiedeyhteisölle tunnusomaisia toimintatapoja sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11). Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö on suunniteltu toimintatutkimuksen ominaispiirteiden mukaisesti, jossa tutkimus ja toiminta toteutuvat samanaikaisesti (Kananen 2014, 11). Kehittämistyössä on pyritty rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen tuloksien tallentamisessa, esittämisessä sekä raportoinnissa. Ennen tutkimuksen aloitusta, tutkimus käytäntöihin kuuluu varmistaa tarvittavat lupakäytänteet tutkimusta varten.

Kehittämistyö toteutettiin työelämänlähtöisenä kehittämistyönä, joten ennen aloittamista tehtiin toimeksiantajan ja tutkijan välinen yhteistyösopimus, jossa sovittiin keskeisiä asioita liittyen kehittämistyön tekemiseen. Hyviin käytänteisiin kuuluu myös noudattaa toimeksiantajan kanssa sovittuja käytänteitä. Kehittämistyössä ei ole mainittu toimeksiantajan nimeä ja kehittämistyö on tehty niin, ettei toimeksiantajaa sekä työyhteisöä, jossa kehittämistyö toteutettiin, tunnisteta.

Kehittämistyöprosessi alkoi perehtymällä tutkittavaan aiheeseen teorian ja aikaisempien tutkimuksien kautta, mikä on luotettavuutta parantava tekijä (Puusa & Juuti 2020, 182). Teoreettisen viitekehyksen aikarajauksena pyrittiin pitämään kymmenen vuotta, jotta saatiin mahdollisimman uutta tutkimustietoa kehittämisen tueksi. Teoreettiseen viitekehykseen valikoitui ainoastaan tutkimukset, jotka liittyivät tutkimuksen ilmiöön työyhteisötaidot. Tämä mahdollisti toimintatutkimukselle tyypillisen ilmiön ymmärtämisen ja selittämisen (Kananen 2014, 137). Luotettavuutta heikentävänä tekijä voi olla, että relevantteja lähteitä on voinut jäädä löytymättä, koska teoria- ja tutkimusaineistoa oli paljon saatavilla.

Kananen (2014) toteaa, että luotettavuutta voidaan lisätä monimenetelmällisyydellä käyttäen useampaa tiedonkeruumenetelmää, mitä kutsutaan aineistotriangulaatioksi. Kananen lisää vielä, että monimenetelmällisen tiedonkeruun hyöty on myös saada vahvistus tutkimustuloksille. (Kananen 2014, 135.) Tiedonkeruumenetelmät ovat olleet tässä kehittämistyössä yleisesti käytettyjä menetelmiä: kysely ja osallistavat menetelmät, kuten kehittämistyöpajat. Lisäksi on ollut käytössä keskustelumuistiinpanot. Monimenetelmällisyyden hyödyt olivat, että pystyttiin saamaan työyhteisön työntekijöiltä mahdollisimman kattava ja luotettava kuva sekä käsitys ilmiöstä työyhteisötaidot ja minkälaisia työyhteisötaitoja he pitivät tärkeinä. Valituilla menetelmillä mahdollistettiin, että kehittämistyössä aineisto oli riittävä ja monipuolinen antamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin, mikä osoittaa tutkimuksen menetelmävalintojen olleen onnistuneita. Kananen (2014, 136) mukaan eri tiedonkeruumenetelmien käytön heikkous on, että ne voivat antaa erilaisia tutkimustuloksia, mutta tässä kehittämistyössä eri tiedonkeruumenetelmillä päästiin yhteneväisiin tutkimustuloksiin. Useamman tiedonkeruumenetelmän käyttäminen kuitenkin vei enemmän aikaa, mihin ei osattu täysin varautua. Tämä oli yksi syy miksi kehittämistyössä ei pysytty alkuperäisessä aikataulussa.

Kyselylomakkeen kysymyksien suunnittelemisen tukena toimi teoria ja aikaisemmat tutkimukset sekä sähköisen kyselylomakkeen esitestaaminen ennen varsinaista kyselyn toteutusta toimijoilla, antoi kokemuksia kyselyn toimivuudesta ja kehittämiskohteista. Nämä lisäsivät kyselyn luotettavuutta. Luotettavuuden heikentävänä tekijänä oli mahdollista, että tutkijan omat kokemukset ovat voineet osittain vaikuttaa kyselylomakkeen kysymysten laadintaan, vaikka tätä oli tietoisesti pyritty välttämään. Kananen (2010, 95) mukaan sähköisen kyselyn heikkouksena voidaan pitää alhaista vastausprosenttia, jota kehittämistyössä ei esiintynyt. Määrällisen aineiston korkean vastausprosentin (100 %) johdosta, aineistoa voidaan pitää kattavana

antamaan vastaus tutkimuskysymykseen minkälaiset ovat työntekijöiden käsitykset ja näkemykset työyhteisötäidoista ja niiden merkityksestä työhyvinvointiin? Aineistonkeruumenetelmänä kysely onnistui alkukartoittamiseen hyvin, mutta tähän kehittämistyöhön olisi sopinut myös menetelmänä haastattelu. Haastattelun avulla olisi saatu kerättyä osallistujilta enemmän yksilön kokemuksellista tietoa. Haastattelu ei valikoitunut tähän kehittämistyöhön, koska kehittämistyön osallistujajoukko oli pieni ja työskentelen itse esihenkilönä työyhteisössä, jonka johdosta osallistujat eivät välttämättä olisi antaneet totuuden mukaisia vastauksia oman kokemuksensa mukaisesti esihenkilön haastattelemana. Kysely mahdollisti paremmin anonymiteetin.

Kehittämistyön luotettavuuden lisäämiseksi on pyritty kuvaamaan tarkasti ja läpinäkyvästi kyselylomakkeen laatiminen, kehittämistyöpajojen toteutus sekä tulosten esittäminen. Lisäksi tuloksien tulkinnassa on pyritty objektiivisuuteen, jolla tarkoitetaan tulosten tulkinnassa sitä, että tutkija ei tuo omia mielipiteitään tuloksia tulkittaessa, vaan tulkinta tapahtuu aineiston pohjalta (Kananen 2014, 154). Tuloksien luotettavuutta lisää se, että ne olivat samansuuntaisia muiden tutkimuksien kanssa, jossa on tutkittu samaa ilmiötä. Kehittämistyön luotettavuutta tuloksien tulkintojen suhteen olisi voinut lisätä, jos kehittämistyötä olisi ollut toteuttamassa useampi tutkija. Tämä olisi voinut syventää tulkintoja entisestään. Toistettavuutta arvioitaessa kehittämistyön aineisto tuotti tietoa yhden työyhteisön kokemuksista, joten se ei ole toistettavissa, jos kehittämistyö toteutetaan toiseen työyhteisöön. Toisessa työyhteisössä osallistujien kokema voi olla toisenlainen, koska jokainen työyhteisö on omanlaisensa ja kokemukset voivat vaihdella eri työyhteisöjen välillä.

Salonen ym. (2017) toteavat, että kehittämistyötä ei voida toteuttaa yksin ja kehittämiseen tulee aina osallistua toimijat, joita kehittäminen koskee. Muuten kehittämistyötä ei voida pitää luotettavana. (Salonen ym. 2017, 39.) Kehittämistyön luotettavuutta lisäsi se, että kehittämistyöprosessin eri vaiheissa osallistujat olivat aktiivisesti mukana kehittämässä työyhteisötaitoja ja osallisena oli myös tutkija. Osallistujille mahdollistettiin tuoda esille omat ajatukset ja ideat kyselyn-, työpajojen- ja keskustelujen kautta ja nämä on tuotu esille raportissa. Kehittämistyön luotettavuuden heikentävänä tekijänä voitiin pitää sitä, että kaikki työyhteisön jäsenet, jotka olivat osallistuneet kyselyyn eivät päässeet osallistumaan kehittämistyöpajoihin.

Toimintatutkimuksen arviointia voidaan tehdä usealla eri tavalla. Kehittämistoimintaa voidaan pitää oppimisprosessina, jossa pohditaan prosessin toteutusta, mitä opittiin, missä epäonnistuttiin (Salonen ym. 2017, 65). Tuloksia usein verrataan kehittämistyön tavoitteisiin ja tavoitteena on saada muutoksia aikaiseksi erilaisin keinoin. Onnistuttuaan tässä voidaan pitää sykliä onnistuneena. (Kanasen 2014, 137.) Osallistujat tekivät arviointia koko kehittämisprosessin ajan ja sen eri vaiheissa osallistavan ja dialogisen arvioinnin keinoin. Arviointina toimi myös kehittämistyön aikana käydyt keskustelut. Usein toteutetaan kyselyllä kehittämistyön

päätyttyä osallistujille arviointia, mutta tätä ei toteutettu, koska sen ei nähty tuovan lisäarvoa lopulliseen työhön. Lisäksi opinnäytetyön tekemiseen varattu aika oli rajallinen.

Kehittämistyö toteutettiin pienelle joukolle ja kehittämistyössä saatiin osallistujilta kokemuksellista tietoa, joten aineiston analyysissä ja tulkinnessa esiintyi omat haasteensa. Tämän kehittämistyön aineisto perustui yhden mielenterveyspalvelun asumisyksikön työntekijöiden kokemaan, ja tämän vuoksi kehittämistyön tuloksiin on suhtauduttava työyhteisökohtaisesti. Työyhteisötaitoja on tutkittu aikaisemmin eri nimikkeillä mm. Organisaatiokansalaisuus ja alaitaidot nimikkeillä niin kansainvälisesti, kuin Suomessakin. Aikaisemmat tutkimukset tukivat tämän kehittämistyön tuloksia, joten tästä näkökulmasta ei saatu yleisellä tasolla uutta tietoa työyhteisötaidoista. Kehittämistyön tuloksissa nousi kuitenkin runsaasti työyhteisön työntekijöiden kokemuksellista tietoa. Tässä kehittämistyössä saatiin tietoa tämän yhden kyseisen työyhteisön työyhteisötaidoista ja tavoitteena olikin kehittää juuri kyseisen työyhteisön työntekijöiden työyhteisötaitoja. Kehittämistyönä kehitettiin tulosten pohjalta työyhteisötaitot-opas työyhteisöön, jonka johdosta koen kehittämistyön onnistuneen. Siirrettävyydellä tarkoitetaan kehittämistyön tulosten yleistettävyyttä myös muihin kohteisiin tai tilanteisiin (Kananen 2009, 126). Tämän kehittämistyön työyhteisötaitot-opas ei ole suoraan siirrettävissä, koska se on spesifisti juuri tähän työyhteisöön. Opas on suunniteltu tämän yhden työyhteisön työntekijöiden kokemuksellisen tiedon pohjalta.

Raportoinnissa tarkka dokumentointi on tärkeää, jotta lukijalle mahdollistuu ratkaisujen ja päätelmien tarkastelu (Kananen 2014, 131). Raportointi on toteutettu tieteelliselle työlle ominaista rakennetta käyttäen, jossa on kuvattu mahdollisimman tarkasti käytetyt menetelmät, kehittämistyöprosessin toteutustapa ja vaiheet, mitä kehittämisprosessin missäkin vaiheessa on tehty ja sen aikana syntyneet ideat ja kirjalliset tuotokset. Kananen (2014) toteaa, että toimintatutkimuksen raportoinnin tulisi noudattaa tutkimusraportin vaiheita ollakseen tieteellinen ja näin taataan työn tekninen luotettavuus. Raportissa on käytetty teoriaa ja tutkimuksia kunnioittaen niiden tekijöitä ja ilmaisia käyttäen asianmukaisesti lähdeviittauksia. (Kananen 2014, 144, 146.) Tämä kehittämistyö on tehty yksittäisen tutkijan toimesta ja tutkijan kiinnostuksesta ymmärtää ja lisätä tietoutta työyhteisötaidoista työntekijän näkökulmasta. Kehittämistyö mahdollisti myös tutkimuksen ja kehittämistyön onnistumisen kokeilemisen pienessä työyhteisössä.

Kehittämistyöprosessi on ollut antoisa kokemus kohti tavoitetta yhdessä työyhteisön kanssa tarkastelemalla ja ideoimalla tärkeimpiä työyhteisötaitoja työyhteisöön. Ilokseni sain huomata, kuinka motivoituneesti työyhteisön jäsenet osallistuivat kehittämistyöhön, joka oli kantava voima tämän työn etenemisen kannalta. Olen pohtinut, että onko osallistujien motivoivaan asenteeseen vaikuttanut se, että työyhteisötaitojen kehittämistä pidettiin tärkeänä työyhteisön yhteistyön ja työhyvinvoinnin kannalta. Kehittämistyöstä jäi tunne, että työyhteisötaitojen kehittäminen lisäsi työntekijöiden ymmärrystä ja laajensi näkemyksiä

työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työyhteisön yhteistyölle. Toivon, että kehittämistyön myötä on oivallettu, että se miten toimimme ja käyttäydymme työpaikalla vaikuttaa työilmapiiriin ja työn sujuvuuteen.

Kehittämistyöprosessissa on otettu huomioon tutkimuksen eettisyyteen liittyviä lähtökohtia. Työn toteutusvaiheessa osallistujille tiedotettiin osallistujien vapaaehtoisuudesta, kehittämistyön tarkoituksesta ja siitä, miten vastauksia tullaan käsittelemään ja raportoimaan kirjallisesti. Osallistujilla oli mahdollisuus itse päättää osallistuvatko he kehittämistyön kyselyyn sekä kehittämistyöpajoihin. Lisäksi heillä oli mahdollisuus keskeyttää kehittämistyöhön osallistuminen sen eri vaiheissa halutessaan.

Kehittämistyössä on otettu huomioon tietosuojaa koskevat ohjeet. Yksityisyysuojan yleisiin periaatteisiin kuuluu, että tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyttä tulee suojella (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12). Kehittämistyön vaiheissa ei kerätty osallistujien henkilötietoja missään vaiheessa, ja kehittämistyön tulokset raportoitiin yleisellä tasolla, eikä kenenkään osallistujan yksittäisiä vastauksia ole tunnistettavissa. Näin varmistettiin osallistujien yksityisyys. Arena (2020) raportissa on määritelty, että henkilötietoon kuuluvat kaikki tiedot, josta tutkimukseen osallistujat voidaan tunnistaa suoraan tai epäsuorasti (Arena 2020, 18). Kehittämistyön aikana syntyneet kaikki tiedostot on säilytetty tallennettuna tietokoneella, niin ettei niihin ole ollut mahdollista päästä tutkijan lisäksi kukaan muu käsiksi. Alkukartoituskyselyssä tuotettu materiaali ja kehittämispajoissa tehdyt muistiinpanot hävitetään asianmukaisesti kehittämistyön päätyttyä.

Tutkijana omaa osuuttani ja rooliani jouduin pohtimaan kehittämistyön eri vaiheissa, koska toimin työyhteisössä esihenkilönä. Esihenkilön rooliin, kun usein kuuluu olla vastuussa kehittämisprosesseista. Kehittämistyöprosessissa pyrin tietoisesti tiedostamaan roolini, jossa toimin tutkijana, keräsin tutkimustietoa, analysoin tuloksia, suunnittelin ja toteutin aineistojen pohjalta työyhteisötaidot-oppaan sekä kirjoitin raportin. Jouduin kuitenkin tasapainoilemaan kehittämistyöprosessissa, etten tuonut omien näkemyksiä liikaa esille ja pyrin saamaan enemmän osallistujien mielipiteet esille.

8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Kehittämistyössä tekemäni tärkein havainto oli, että työyhteisö tarvitsee toimiakseen työyhteisötaitoja ja vahvistamiseen tarvitaan kaikkien työntekijöiden sitoutumista. Näin työyhteisön yhteistyö toimii ja työntekijät voivat hyvin, kun jokaisella työyhteisön jäsenellä on selkeä ymmärrys työroolistaan ja siihen sisältyvistä vastuista ja velvoitteista. Tämän voidaan ajatella koskevan muitakin työpaikkoja ja työyhteisöjä, joissa on tarvetta selkeyttää työn sujuvuutta, vastuita ja niiden mukaan toimimista.

Kehittämistyössä tutkittujen työyhteisötaitojen koettiin toteutuvan hyvin työyhteisössä. Kehittämistyössä osallistujien havainto oli, kuinka kukin on itse vastuussa omasta työkäyttäytymisestä. Työyhteisötaidot eivät aina ole itsestään selviä taitoja kaikille, mutta työyhteisötaitoja voi opetella. Työyhteisötaidoista vuorovaikutustaidot koettiin yksimielisesti tärkeäksi. Vuorovaikutustaidoilla, kuten myönteinen, toisia tukeva, kunnioittava, kannustava ja avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus työyhteisöissä vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin. Kehittämistyön perusteella työyhteisössä on jatkossakin hyvä kiinnittää huomioita vuorovaikutustaitoihin, ja jatkaa niiden arvioimista ja kehittämistä.

Työyhteisössä yhteisten toimintatapojen noudattaminen koettiin myös tärkeäksi, josta voidaan olettaa, että työntekijät ovat sitoutuneet työyhteisössä ja organisaatiossa sovituihin toimintatapoihin. Yhteistyötaidoista, kuten ammatillinen käyttäytyminen, toisten huomioon ottaminen, vastavuoroisuus ja vastuun kantaminen koettiin olevan tärkeitä taitoja, jotta yhteistyö on sujuvaa.

Kehittämistyössä työyhteisötaitoja tarkastelemalla ja arvioimalla saatiin näkökulmia ja ideoita, joihin on hyvä kiinnittää jatkossa huomiota omassa työkäyttäytymisessä. Kyettiin tunnistamaan vahvuudet, heikkoudet sekä saamaan tietoa, jonka avulla työyhteisötaitoja voidaan kehittää työyhteisössä. Työyhteisötaitoja voidaan pitää jokaisen työyhteisön perusarvoina. Työyhteisötaidot ovat taitoja, joiden avulla yhteistyö on sujuvaa sekä työntekijän taitoja toimia vuorovaikutuksessa yhdessä toisten kanssa. Parhaimmillaan tämä lisää työhön sitoutumista, työssä viihtymistä, työntekijöiden välistä yhteistyötä ja työn tuottavuutta.

Oman työyhteisötaidot osaamisen tunnistaminen on koko työyhteisön etu ja se lisää yhteistyötä ja työhyvinvointia. On myös hyvä huomioida, että työhyvinvointi on yksilön henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttaa erilaiset tekijät. Kehittämistyön lopullisena tuloksena syntyi työyhteisötaidot-opas työyhteisöön. Tärkeimmiksi koettuja työyhteisötaitoja nostettiin konkreettisesti työyhteisötaitot-opaaseen.

Jatkokehittämisen kannalta kehittämistyön myötä oivalsin, että olisi tärkeää jatkossa juurruttaa kehittämistyössä tärkeäksi koetut työyhteisötaidot osaksi työyhteisön työskentelyä ja jatkaa niiden arvioimista ja kehittämistä. Yhdessä laaditut tärkeät työyhteisötaidot koskevat kaikkia työyhteisönjäseniä ja niihin kaikkien työntekijöiden pitäisi sitoutua. Parhaimmillaan osallistujien kanssa kehittämistyönä toteutettu työyhteisötaitot-opas motivoi työntekijöitä omien työyhteisötaitojen arvioimiseen ja kehittämiseen. Työyhteisötaitot-opasta kannattaakin hyödyntää työyhteisössä työntekijöiden yhteisenä toimintaohjeena sekä uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Työntekijöiltä voitaisiin tulevaisuudessa kartoittaa kokemuksia työyhteisötaitot-opaan käytöstä ja ovatko he kokeneet siitä olleen hyötyä omien työyhteisötaitojen kehittämisessä.

Tämän kehittämistyön perusteella työyhteisössä on tärkeää tiedostaa ja tuntea työyhteisötaitojen merkitys, ja mistä tekijöistä ne muodostuvat. Tärkeää on tunnistaa työyhteisötaitojen kehittämisen tarpeita ja löytää keinoja niiden kehittämiseen, jotta työssä viihtyminen ja organisaatioon sitoutuminen paranisi. Työyhteisötaitoja voidaan esimerkiksi kehittää työyhteisössä ja organisaatiossa arvioimalla ja keskustelemalla niistä yhdessä. Jatkossa olisikin hyvä kiinnittää huomiota työntekijöiden työyhteisötaitojen osaamiseen, vahvistamiseen ja kehittämiseen ammatillisessa peruskoulutuksessa sekä organisaation omassa toiminnassa. Jatkotutkimusaiheena olisi myös mielenkiintoista selvittää työyhteisötaitojen kehittämistä esihenkilöiden näkökulmasta. Millaisia taitoja ja keinoja tarvitaan työyhteisötaitojen kehittämiseen ja juurruttamiseen työyhteisössä, ja miten ne voitaisiin ottaa organisaatiossa laajempaan käyttöön.

Lähteet

Painetut

- Hakanen, J., Hilppö, J., Hotulainen, R., Järvilehto, L., Kumpulainen, K., Lahti, E., Lappalainen, K., Lehto, J.E ym. 2014. Positiivisen psykologian voima. Lotta Uusitalo-Malmivaara (toim.). Jyväskylä: PK-kustannus.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta työn iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, J. 2008. kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Juvenes Print.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Paino 1. Helsinki: WSOYpro.
- Ojasalo, K. Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus.
- Salminen J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 1. painos. Helsinki: Multiprint.
- Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (Toim.). 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turun yliopisto. Turku: Juvenes-Print.
- Seppänen, M. 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä. Tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Toimintasuunnitelma 2022. Organisaation verkkosivut.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Aira, AL. 2012. Toimiva yhteistyö - työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 12.7.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf?sequence=1>

Ala-Laurinaho, A. 2014. Työelämän tutkimuspäivät 2013. Työn tulevaisuus. Välineitä toimintaa uudistavaan dialogiin. Artikkelit. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 5/2014. Työelämän tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Tampere. Viitattu 3.3.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95420/tyoelaman_tutkimuspaiivat_2013.pdf#page=9

Alhanen, K., Soini, T. & Kangas, M. 2019. Dialoginen johtaminen ja vallankäyttö. DialogiAkademian. Viitattu 3.3.2023. <https://dialogiakatemia.fi/2019/12/26/dialoginen-johtaminen-ja-vallankaytto/>

Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. Management research and practice. 3(4). PP, 77-86. Viitattu 31.7.2022. <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>

Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Ry. Viitattu 3.5.2023. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Arola, M., Laulainen, S. & Pehkonen, A. 2018. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä. Artikkelit. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning 16 (1) - 2018. Viitattu 16.6.2022. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85266>

Arola, M. 2021. Organisaatiokansalaisuus korostuu työyhteisöjen muutoksissa. Artikkelit. Janus vol. 29 (1) 2021, 71-76. Viitattu 4.5.2023. [Doi.org/10.30668/janus.98025](https://doi.org/10.30668/janus.98025)

Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H. & Harvey, J. 2013. Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior 34(4), 542-559 (2013). Viitattu 2.8.2022. [Doi:10.1002/job.1847](https://doi.org/10.1002/job.1847)

Forsten-Astikainen, R. & Kultalahti S., 2019. Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde - heijastumia muuttuvaan työelämään. Artikkelit. Puhe ja kieli, 39:1, 3-21 (2019). Viitattu 17.6.2022. <https://doi.org/10.23997/pk.69722>

Günther, K. & Hasanen, K. 2023. Tyypittely. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/tyypittely/>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. E- kirja. Tampere: Tammerprint.

Helminen, J. (Toim.). 2020. Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. Tampere: PunaMusta. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333626/DIAK_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4_18_web.pdf?sequence=2

Innokylä. 2022. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 28.8.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Jyrkämä, J. 2023. Toimintatutkimus. Tietoarkisto. Viitattu 2.1.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Kirjoittaminen, opas luovan kirjoittamisen taitoon. Viitattu 16.10.2022. <https://www.kirjoittaminen.opassivut.com/ideointi.html#ideakartta>

Kossek, E.E., Kalliath, T. & Kalliath, P. 2012. International expert commentary. Achieving employee wellbeing in a changing environment. An expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower*, 33(7). Viitattu 31.7.2022. DOI: 10.1108/01437721211268294

Koppa. 2021. Laadullinen analyysi. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 1.3.2023.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysi-menetelmat/laadullinen-analyysi>

Kujanpää, K. 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitos. Helsinki. Viitattu 3.7.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/174047/henkilos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Kuopio. Viitattu 7.7.2022. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/12817>

Laulainen, S. 2010. Jos mittää et anna niin mittää et saa” Strateginen toimijuus ja organisatiokansalaisuus vanhustyössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja

kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio. Viitattu 22.3.2023. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9872/urn_isbn_978-952-61-0234-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lehtonen, T. 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere. Viitattu 3.7.2022. <https://oma.tsr.fi/api/projects/7465a302-d9bf-4e3d-b7d7-f41f5a186b74/attachment/a9f63921-e377-4e53-aa0b-61169a554abf>

Luoma-aho, V., Olkkonen, L., Laaksonen, S-M., Rydenfelt, H., Fischer, M., Välikoski, T-R., Matikainen, J. & Karvonen, E. 2014. Särkymätön viestintä. ProCom - Viestinnän ammattilaiset ry. Helsinki. Viitattu 17.6.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/286185/procomma_academic_2014_digikirja.pdf?sequence=1

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua -Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. E-kirja. Tampere: Tammerprint.

Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. 2022. Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. Artikkel. Työelämän tutkimus 20 (1) 2022. Viitattu 3.7.2022. Doi.10.37455/tt.99318

Neupane, S., Kyrölahti, S., Kosonen, H., Prakash, K. C., Siukola, A., Lumme-Sandt, K., Nikander, P. & Nygård, C. H. 2022. Quality of work community and workers' intention to retire. Artikkel. International Archives of Occupational and Environmental Health (2022) 95:1157-116. Viitattu 1.9.2022. Doi.10.1007/s00420-021-01826-4

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere. Viitattu 22.3.2023. <https://oma.tsr.fi/api/projects/12c3c58c-fb36-4f63-864e-99706b8b3743/attachment/ecb2fb80-0ed9-4c50-b7ac-66a2889467d0>

Nyysönen, E. 2003. Inhimillisten perustarpeiden strategia: käsitteen tausta, määrittely ja 1970-luvun poliittisen ilmaston vaikutus keskusteluun. Artikkel. Viitattu 1.9.2022. <http://merkitys.org/perustarpeet.html>

O`Donovan, R. & McAuliffe, E. 2020. Exploring psychological safety in healthcare teams to inform the development of interventions: combining observational, survey and interview data. Artikkel. BMC Health Services Research (2020) 20:81. Viitattu 20.7.2022. Doi:10.1186/s12913-020-05646-z

- Pihlava, K-M., Ruokolainen, M. & Mauno, S. 2017. Terveysthuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaation yhteys työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen: Arvohteensopivuus yhteyttä muuntavana tekijänä. *Hoitotiede* 2017, 29 (2). Viitattu 28.4.2022. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118379/Terveysthuollon_tyontekijoiden_julkisen_palvelun_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J. & Bachrach, D. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26(3), 513-563. Viitattu 1.7.2022. Doi:10.1177/014920630002600307
- Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. E-Kirja. Tampere: Tampere University Press.
- Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. E-Kirja. Tampere: Tampere University Press.
- Puusa, A. & Ala-kortesmaa, S. 2019. Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. Artikkel. *Journal volume & issue* Vol. 17, no. 3. Viitattu 5.5.2022. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125>
- Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Turvallinen työyhteisö menestyy. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Rodrigues, R., Guest, D. & Oliveira, T. 2021. Are participants in the 'new career' good organizational citizens? Artikkel. *The International Journal of Human Resource Management* 2022, VOL. 33, NO. 13, 2662-2687. Doi:10.1080/09585192.2021.1900322
- Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Väitöskirja. Turun yliopisto. *Studies in social security and health* 115. Kela, Research Department. Viitattu 5.7.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku. Viitattu 30.8.2022. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>
- Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. Viitattu 1.10.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sosiaali- ja terveystministeriö. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveystministeriön

julkaisu 2019:3. Helsinki. Viitattu 31.8.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. E-Kirja. Tampere: Juvenes Print.

Tuomivaara, T. 2005. Y125 Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Viitattu 17.3.2023. <https://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 2/2023. Viitattu 3.5.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työelämän tutkimuspäivät 2012. Suomella töissä? Kestämistä ja kestävyyttä. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere. Viitattu 15.3.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68147/tyoelaman_tutkimuspivat_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 31.7.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1>

Työterveyslaitos. 2023. Työkyky. Viitattu 6.4.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 30.8.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28>

Työyhteisö. 2022. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.5.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/#738bd7e7>

Kuviot

Kuvio 1: Työyhteisötaitoinen työntekijä (mukaillen Arola, Laulainen ja Pehkonen 2018, 39)...	7
Kuvio 2: Työn imun kolme ulottuvuutta (Mukaillen Hakanen 2011, 39)	15
Kuvio 3: Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 8).....	17
Kuvio 4: Kehittämistutkimuksen vaiheet (Kananen 2014, 55)	20
Kuvio 5: Kehittämistyön prosessikuvaus	22
Kuvio 6: Vastauksien jakauma prosentteina vastuita ja velvoitteita koskeviin väittämiin (N=9)	31
Kuvio 7: Vastauksien jakauma yhteistyötaidot, oma rooli koskeviin väittämiin (N=9)	32
Kuvio 8: Vastauksien jakauma yhteistyötaidot, työyhteisön rooli koskeviin väittämiin (N=9) .	33
Kuvio 9: Vastauksien jakauma vuorovaikutustaidot koskeviin väittämiin (N=9)	35
Kuvio 10: Vastauksien jakauma työhyvinvointia edistäviin työyhteisötaitoihin koskeviin väittämiin (N=9)	37
Kuvio 11: Tärkeimmiksi koetut yhteistyötaidot	39
Kuvio 12: Tärkeimmiksi koetut vuorovaikutustaidot.....	40
Kuvio 13: Tärkeimmiksi koetut taidot työhyvinvointiin vaikuttavista työyhteisötaidoista	41

Taulukot

Taulukko 1: Yhteenveto työyhteisötaidoista.....	13
Taulukko 2: Kehittämistyöprosessin aineistonkeruu (mukaillen Toikka & Rantanen 2009, 120)	23
Taulukko 3: Vuorovaikutustaitojen avoimien vastausten sisällön ylä- ja alaluokat	29
Taulukko 4: Yhteisötaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenveto	34
Taulukko 5: Vuorovaikutustaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenveto	36
Taulukko 6: Työhyvinvointia edistävien työyhteisötaitojen avoimien vastausten tulosten yhteenveto	38

Liitteet

Liite 1: Työyhteisötaitot-kysely	59
Liite 2: Työyhteisötaitot-kyselyn saatekirje	68
Liite 3: Kehittämistyöpajatiedote	69
Liite 4: Yhteistyötaitot tuotos	70
Liite 5: Vuorovaikutustaitot tuotos	71
Liite 6: Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisötaitot tuotos	72
Liite 7: Työyhteisötaitot-opas	73

Liite 1: Työyhteisötaidot-kysely

KYSELY TYÖYHTEISÖTAIDOISTA

Täyttöohjeet

Seuraavilla sivuilla on työtäsi ja työyhteisöäsi koskevia kysymyksiä ja väittämiä. Kyselyn teemat ja kysymykset perustuvat teoriaan ja nousevat aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Kyselyn tarkoituksena on kerätä työntekijöiden käsityksiä ja näkemyksiä työyhteisötaidoista, jonka avulla työyhteisösi työyhteisötaitoja voidaan kehittää. Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Toivon sinun vastaavan oman rehellisen mielipiteesi mukaisesti. Vastauksesi on todella arvokas oman työyhteisösi kehittämisessä.

Useimpiin kysymyksiin vastataan valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. Lisäksi kyselyssä on muutamia avoimia kysymyksiä. Kaikkiin kysymyksiin tulee antaa vastaus.

Kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi siihen, että vastauksiasi käytetään kehittämistyössä.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti eivätkä yksittäiset vastaukset ole tunnistettavissa missään kehittämistyön vaiheessa. Kyselyn vastauksia koskevat tiedostot hävitetään heti kehittämistyön tekemisen jälkeen.

Kiitän sinua jo etukäteen antamastasi tärkeästä palautteesta!

* Pakollinen

1. VASTUUT JA VELVOITTEET

Työsopimus velvoittaa työntekijää tiettyihin vastuisiin, työtehtävästä saamaansa palkkaa vastaan.

Työntekijän velvollisuutena on työnantajaa kohtaan kunnioittava ja lojaali suhtautuminen sekä asiallinen käyttäytyminen. Vastuisiin ja velvoitteisiin kuuluu vastuunotto omasta työstään.

Arvioi asteikolla mielipiteesi seuraaviin väittämiin

Asteikko: 1=täysin eri mieltä ... 6=En osaa sanoa

*

	Täysin samaa mieltä 1	Lähes samaa mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Lähes eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 6
5 Tunnistan omat kehitystarpeeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 En valita pienestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Autan tarvittaessa työkaveria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Annan palautetta ystävällisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Osaan ottaa palautetta vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 En loukkaa työkavereitan i ja selvitän mahdolliset erimielisyydet heti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Olen ystävällinen työkavereitan i kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. YHTEISTYÖTAIDOT

Yhteistyötaidot ovat perustaitoja, kuten auttaminen, kohteliaisuus, toisten huomioon ottaminen, kunnioittaminen, yhteistyöhön pyrkivä käyttäytyminen.

Työyhteisön rooli

	Täysin samaa mieltä 1	Lähes samaa mieltä 2	Ei samaa eikä eri mieltä 3	Lähes eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 6
siedetään erilaisuutta						
8 Työyhteisösäni toimitaan epäreilusti (jatkuva epäkohtien etsiminen sekä työkavereiden, esihenkilöiden arvostelu ja kritiikki)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Työyhteisösä toimitaan yhteisten tavoitteiden ja päämäärien mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Avoin kysymys liittyen yhteistyötaitoihin *
- Mainitse kolme mielestäsi tärkeintä yhteistyötaitoa
- Kirjoita vastaus

5. VUOROVAIKUTUSTAITOT

Työyhteistyötaitoihin kuuluvat vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutustaitoihin sisältyvät tervehtiminen, hyvät, avoimet ja rehelliset vuorovaikutustaidot sekä yksilön tapa reagoida vuorovaikutustilanteissa.

Arvioi asteikolla mielipiteesi seuraaviin väittämiin
Asteikko: 1=täysin eri mieltä ... 6=En osaa sanoa *

Liite 2: Työyhteisötaidot-kyselyn saatekirje

Pyytäisin sinua osallistumaan työyhteisötaidot-kyselyyn, joka on tarkoitettu kaikille sinun työyhteisössäsi työskenteleville työntekijöille. Kyselyn tarkoituksena on kerätä työntekijöiden käsityksiä ja näkemyksiä työyhteisötaidoista.

Toivon, että sinulla olisi hetki aikaa vastata kyselyyn. Kyselyyn vastaamalla annat arvokasta tietoa työyhteisötaidoista ja autat kehittämään työyhteisötaitoja omassa työyhteisössäsi. Toivomme sinun vastaavan oman rehellisen mielipiteesi mukaisesti. Vastauksesi on todella arvokas oman työyhteisösi kehittämisessä. Kysely toteutetaan sähköisesti ja vastaaminen tapahtuu anonyymisti eivätkä yksittäiset vastaukset ole tunnistettavissa missään tutkimuksen vaiheessa.

Kyselyn vastaamiseen on aikaa 1.11 - 15.11.2022 välinen aika. Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia ja sen voi toteuttaa työajalla.

Kyselyyn vastaamalla annat suostumuksen käyttää vastauksia tutkimuksen kehittämisvaiheen toteuttamiseen ja opinnäytetyöraportissa. Opinnäytetyöraportissa kyselyn vastaukset esitetään yleisellä tasolla ja tavalla. Luottamuksellisuus turvataan niin, että kyselyn vastauksia käsittelee ainoastaan opinnäytetyöntekijä. Kyselyn vastauksia koskeva materiaali hävitetään heti tutkimuksen tekemisen jälkeen.

Tämän kehittämistyön aineistonkeruu liittyy Laurea ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työyhteisötaitoja ja laatia lopullisena tuotoksena työyhteisötaidot-opas. Kysely on kehittämistyön yksi aineistonkeruu menetelmä. Kehittämistyöhön kuuluu kyselyn lisäksi kaksi kehittämistyöpajaa.



Kuvio 1: Kehittämistehtävän prosessikuvaus

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselystä, voitte ottaa minuun yhteyttä.

Yhteistyöstä kiittäen

Katja Kairenius-Jansson

katja.kairenius-jansson@student.laurea.fi

Liite 3: Kehittämistyöpajatiedote

Hei!

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja opintoihini kuuluvassa opinnäytetyössäni tarkastelen työyhteisötaitoja. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia työntekijöiden näkemyksiä ja käsityksiä työyhteisötaidoista sekä osallistaa työntekijät yhteiskehittämiseen. Osallistavana menetelmänä käytetään kehittämistyöpajaa. Kehittämistyön lopputuotoksena laaditaan työyhteisötaidot-opas.

Järjestän toisen kehittämistyöpajan 28.3.2023, johon kutsun sinut osallistumaan. Kehittämistyöpaja on jatkoa ensimmäiselle kehittämistyöpajalle. Kehittämistyöpaja toteutetaan työaikana. Tapahtuman kesto on noin kaksi tuntia klo 13.30-14.30.

Kehittämistyöpajassa tarkoituksena on arvioida ja kehittää työyhteisötaidot-oppaan sisältöä ja ulkoasua.

Tarkoituksena on yhteisten keskustelun kautta tuoda omia näkemyksiään työyhteisötaidot-oppaan sisällöstä ja ulkoasusta. Lisäksi tarkoituksena on tehdä lopulliset kehittämissuositukset työyhteisötaidot-oppaaseen. Yhteisen keskustelun avulla opitaan kehittämään, tekemään ratkaisuja ja arvioimaan.

Osallistumalla annat luvan käyttää kehittämistyöpajassa keskustelussa nousseita asioita opinnäytetyöraportissa. Kehittämistyöpajassa esille tulleet asiat raportoidaan opinnäytetyöraportissa yleisellä tasolla ja tavalla, jossa yksittäisten henkilöiden kommentteja ei voi tunnistaa. Kehittämistyöpajassa tuotettu keskustelumateriaali hävitetään heti tutkimuksen tekemisen jälkeen.

Kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työyhteisötaitoja ja laatia lopullisena tuotoksena työyhteisötaidot-opas. Kehittämistyöpaja on opinnäytetyöni kehittämistyön yksi aineistonkeruu menetelmä. Kehittämistyöhön kuuluu alkukartoituskyselyn lisäksi kaksi kehittämistyöpajaa.



Kuvio 1: Kehittämistehtävän prosessikuvaus

Toivottavasti mahdollisimman moni pääsee osallistumaan toiseen kehittämistyöpajaan!

Mikäli sinulla on kysyttävää, voitte ottaa minuun yhteyttä.

Yhteistyöstä kiittäen

Katja Kairenius-Jansson

katja.kairenius-jansson@student.laurea.fi

Liite 4: Yhteistyötaidot tuotos

Yhteistyötaidot ovat perustaitoja, kuten auttaminen, kohtelisuus, toisten huomioon ottaminen, kunnioittaminen, yhteistyöhön kykyvä käyttäytyminen.

toisten roottaminen
kommunikointi

Vastuun/vastuiden tasapuolinen jakaminen

Joustaminen

Uskaltaa pyytää apua
Kuunteleminen

Vastavuoroisuus

Kaikki tulevat kuulluksi

Oman vastuun kantaminen

Kuusi tärkeintä yhteistyötaitoa

- Kommunikointi
- Kaikki tulevat kuulluksi
- Vastavuoroisuus
- Vastuun kanto
- Joustaminen
- Rakentavan palautteen antaminen

Liite 5: Vuorovaikutustaidot tuotos

Työyhteisöitäihin kuuluvat vuorovaikutustaidot.
Vuorovaikutustaitoihin sisältyvät tervehtiminen, hyvät, avoimet ja rehelliset vuorovaikutustaidot sekä yksilön tapa reagoida vuorovaikutustilanteissa.

Hyvät Käytöstavat

Tasa-arvoisuus
Avoin keskustelu

Kommunikointi
Tasaarvoisuus
Ammatillisuus
Kuunteleminen
Luottamus

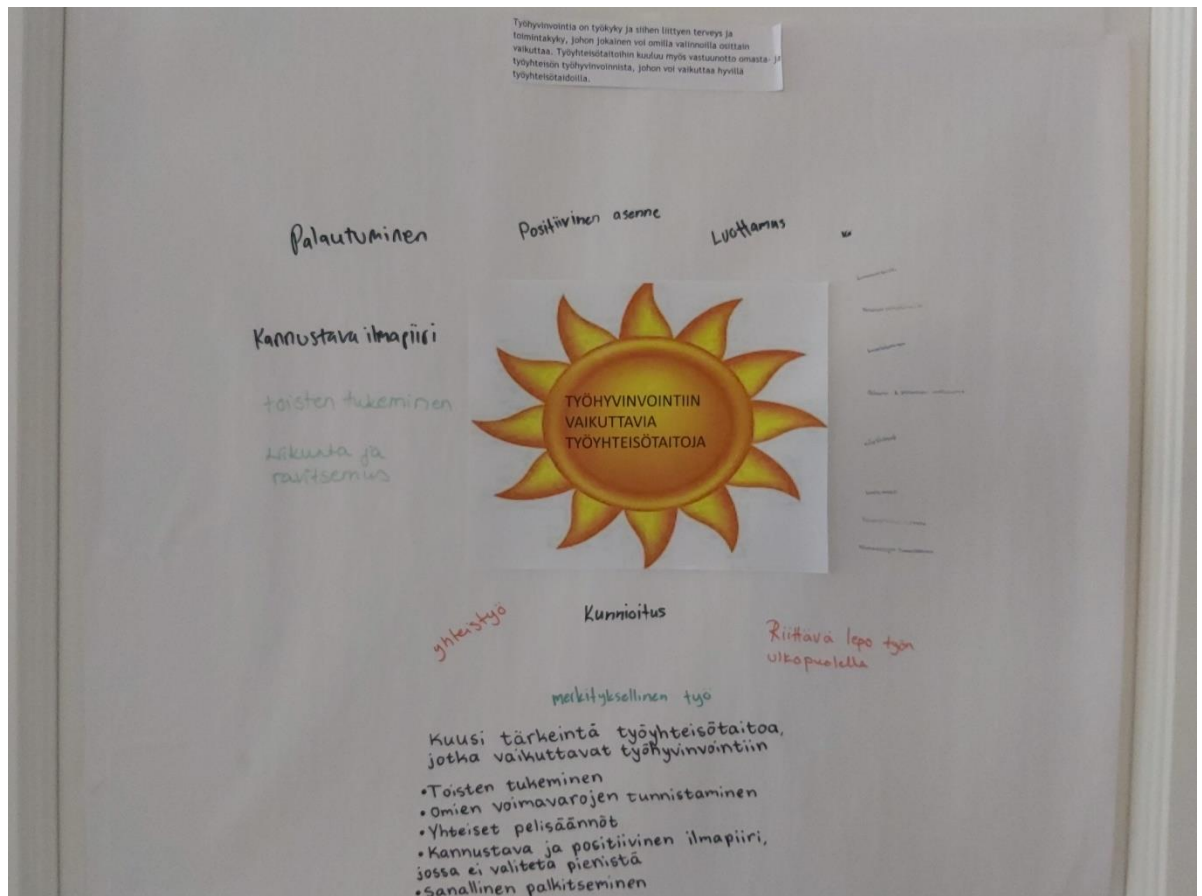
Katsekontakti
keskustellessa

VUOROVAIKUTUSTAITOJA

Kuusi tärkeintä vuorovaikutustaitoa

- Kuunteleminen
- Avoin kommunikointi
- Uskaltaa olla erimieltä
- Työkavereiden kunnioittaminen
- Tasa-arvoinen kohtelu
- Uskaltaa ottaa puheeksi epäselvät ja vaikeat asiat

Liite 6: Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisötaidot tuotos



Liite 7: Työyhteisötaitot-opas

Työyhteisötaitot -opas



Oppaan sisältö

Johdanto

Työyhteisötaitot

Vastuut ja velvoitteet

Yhteistyötaitot

Vuorovaikutustaidot

Työhyvinvointi ja työhyvinvointi
edistävät työyhteisötaitot

Työhyvinvoinnilla kohti parempaa
työhyvinvointia

Johdanto

Työyhteisötaidot ovat erilaisia taitoja, joita käytämme päivittäin työpaikalla. Päivittäisessä työssä emme välttämättä tule kiinnitettyä huomiota työyhteisötaitoihin, ennen kuin havaitsemme niissä olevan jotain puutteita. Työyhteisötaitoina pidetään itseohjautuvuutta, vastuullisuutta, vuorovaikutustaitoja, kehittymismyönteisyyttä, kykyä suhtautua muutoksiin positiivisesti ja hyvät käytöstavat.

Työyhteisötaidot ovat tärkeitä ominaisuuksia työyhteisössä, jotka lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta. Hyvät työyhteisötaidot edesauttavat luomaan hyvää työilmapiiriä, joka on keskeinen voimavarakelijä ja vaikuttaa työssä viihtymiseen.

Työyhteisötaidot -oppaan tarkoituksena on lisätä työntekijöiden tietoutta työyhteisötaidoista ja toimia toimintaohjeena työyhteisössä, jolla työntekijät kehittävät omia työyhteisötaitojaan.

Tämä työyhteisötaitot -opas on tehty yhden työyhteisön kehittämistyönä vuonna 2023. Opasta voi tarvittaessa päivittää.



3

Työyhteisötaidot ja miksi niitä pidetään tärkeinä

Mitä työyhteisötaidot ovat:

- ❖ Työyhteisötaidot pitävät sisällään kykyä toimia työyhteisön jäsenenä sekä kunnioittaa kaikkia työyhteisön jäseniä
- ❖ Ymmärtää työtehtävien suorittamisessa oma ja toisten rooli työyhteisössä, hyvät vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä itsensä johtamisen taidot.
- ❖ Ammatillista käyttäytymistä, toimia vastuullisesti sekä myönteisesti työpaikkaa, työtä, työyhteisön jäseniä, esihenkilöä kohtaan sekä toimia vastuullisesti sekä myönteisesti työpaikkaa, työtä, työyhteisön jäseniä, esihenkilöä kohtaan
- ❖ Työyhteisön jäsenillä on selkeä käsitys perustehtävästä sekä oman ja toisten roolin ymmärtäminen
- ❖ Viestintä ja vuorovaikutustaidot ovat olennainen osa työyhteisötaitoja, joihin lukeutuu myös ristiriitatilanteiden ratkaisutaidot
- ❖ Työyhteisön kaikilla jäsenillä on vastuu omista työyhteisötaidoista ja niiden kehittämisestä



Miksi niitä pidetään tärkeinä!

- ✓ Hyvät työyhteisötaidot lisäävät työn mielekkyyttä,
- ✓ Parantaa työyhteisön toimivuutta sekä työilmapiiriä.
- ✓ Hyvillä työyhteisötaidoilla on todettu olevan yhteys myös työhyvinvointiin

Työyhteisön kaikilla jäsenillä on vastuu omista työyhteisötaidoista ja niiden kehittämisestä!

4

Työyhteisötaitoisen työntekijän piirteitä

Yksilö

- Psykologisesti taitava
- Työhyvinvointia edistävä
- Positiivinen

Ammattilainen

- Ammattimainen käyttäytyminen
- Itsensä johtaminen
- Kehittämismyönteinen
- Vuorovaikutustaitoinen

Työyhteisön jäsen

- Reilu
- Yhteistyökykyinen
- Auttavainen
- Myönteinen

Työyhteisötaitoinen työntekijä (mukaillen Arola, Laulainen ja Pehkonen 2018).

5

Vastuut ja velvoitteet

- ❖ Työntekijän ollessa työsuhteessa työnantajaan hänellä on vastuut ja velvoitteet työtä kohtaan. Työsuhteen solmimisen myötä työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa vastaan.
- ❖ Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu olennaisesti työn tekeminen työnantajan määräysten mukaisesti sekä työturvallisuuden noudattaminen.
- ❖ Työyhteisön toimivuuden kannalta jokaisen työntekijän tulee tuntee oma perustehtävänsä, ottaa vastuun työn tekemisestä, tuntee ja noudattaa työpaikan toimintaohjeita sekä ymmärtää oman ja toisten rooli työyhteisössä.
- ❖ Työyhteisön jäseniä kohtaan tulee käyttäytyä asiallisesti ja vastuu on jokaisella ettei aiheuta häiriitä työyhteisön jäsenille epäsiiallisella kohtelulla tai häirinnällä.
- ❖ Vastuisiin ja velvollisuuksiin nähdään kuuluvan myös työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen, järkevä resurssien käyttö, yhteistyö työkollegoiden ja esihenkilön kanssa, mielipiteen ilmaiseminen sekä kehittämismyönteisyys suhtautumalla myönteisesti ja osallistumalla aktiivisesti työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Mitä työntekijältä odotetaan?

- ✓ Noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä
- ✓ Vastuunottoa työn tekemisestä huolellisesti sekä käyttää työaika tehokkaasti työtehtävien tekemiseen
- ✓ Ihmissuhde- ja käyttäytymistaitoja
- ✓ Vastuunottoa työilmapiirin ylläpitämisestä
- ✓ Yhteistyötaitoja työkollegoiden ja esihenkilön kanssa
- ✓ Osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen
- ✓ Työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen

6

Yhteistyötaidot



- ❖ *Yhteistyötaitoihin nähdään kuuluvan, että jokainen työyhteisön jäsen sitoutuu yhteistyöhön kaikkien kanssa.*
- ❖ *Suhtautua rakentavasti työhön ja työyhteisöä kohtaan*
- ❖ *Hyvän yhteistyön edellytys on työyhteisön kaikkien jäsenten arvostaminen.*
- ❖ *Yhteistyötaitoja voi jokainen kehittää perehtymällä omaan käyttäytymiseen ja tapaan toimia.*

Onnistuminen edellyttää toimivaa viestintää ja avointa keskustelukulttuuria

Yhteisöllisyyttä edistää mm. luottamus, sitoutuminen, oikeudenmukaisuus, työyhteisötaitojen hallinta.

7

Mitä yhteistyötaidot sitten sisältävät?



Oman roolin ja työnkuvan tiedostaminen sekä sitoutuminen

Vastuullisuus ja vastuun kantaminen

Yhteistyö työyhteisön jäsenten kanssa

Työyhteisön jäsenten arvostaminen

Rakentava toiminta myös ristiriitatilanteissa

Toisten auttaminen ja vastavuoroisuus

Erillaisuuden ja erilaisten näkemysten arvostaminen

Vuorovaikutteisuus

Hyvä työkäyttäytyminen

Oikeudenmukaisuus

8

Vuorovaikutustaidot



Mitä on vuorovaikutustaidot:

Työyhteisössä toiminta perustuu viestintään, vuorovaikutukseen sekä avoimuuteen. Työyhteisötaitoinen työntekijä panostaa omien viestintä- ja vuorovaikutustaitojensa kehittämiseen. Hänellä on halu ymmärtää, keskustella ja ratkaista ongelmia.

Vuorovaikutustaitoihin kuuluvat kyky ja halu viestiä avoimesti, ymmärtää, ratkaista ongelmia rakentavasti sekä erilaisten mielipiteiden hyväksyminen, johon jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi sitoutua.

Taitoihin kuuluu olennaisesti myös puheeksi ottamisen taito. Vuorovaikutustaitoinen työntekijä pystyy ottamaan myös vaikeat asiat rakentavasti esille ja antamaan ja ottamaan vastaan palautetta.

Kuunteleminen on myös vuorovaikutustaito. Kuuntelutaitoinen työntekijä on aidosti kiinnostunut, keskittyy kuuntelemiseen ja tulkitsee vasta sen jälkeen.

9

Vuorovaikutustaitoihin liitetään:



Avoin kommunikointi

- Edellyttää toimivaa viestintää ja avointa keskustelukulttuuria,
- Uskaltaa ottaa puheeksi epäselvät ja vaikeat asiat
- Uskaltaa olla erimieltä

Luottamus

- Turvallisuus
- Välittäminen -> työkaverin huomioon ottaminen
- Rehellisyys
- Avoimuus
- Jaetaan tietoa aktiivisesti
- Pitämällä kiinni asioista joista yhdessä on sovittu

Tasavertaisuus

- Erilaisuuden ymmärtäminen
- Hyväksymistä ja arvostusta.
- Jokaisen jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri

Kuunteleminen

- Halu ymmärtää toista ihmistä
- Kiinnostus toisen sanomaan
- Ei kiirehdi keskeyttämään puhetta omilla näkemyksillään
- Katsekontakti

10

Vuorovaikutustaitoihin liitetään:



Uskaltaa olla erimieltä

- Tulkitssee myönteisesti
- Puhua positiivisesti
- Ottaa puheeksi vaikeatkin asiat niiden kanssa keitä se koskee

Hyvät käytöstavat

- Tervehtiminen
- Keskustellaan asiallisesti
- Ystävällisyys toisia kohtaan
- Käyttäytyään ammatillisesti
- Toimia työyhteisön toimintatapojen mukaisesti

Ratkaisukeskeisyys

- Myönteinen ajattelu
- Asioiden, ajatusten, tunteiden, merkitysten, suhteiden ja toiminnan tarkastelua
- Työntekijöiden ja työyhteisön toimijuuden vahvistamista

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

- Kyetä antamaan rakentavaa, ohjaavaa tai korjaavaa palautetta

11

Työhyvinvointia edistävät työyhteisötaidot

❖ Työhyvinvointia edistää avoin ja keskusteleva kulttuuri työyhteisössä.

❖ Työyhteisön toimivuus, hyvinvointi sekä viihtyvyys lisäävät työhyvinvointia.

❖ Hyvässä työyhteisössä autetaan ja tuetaan kaikkia työyhteisön jäseniä.

❖ Positiivinen ilmapiiri syntyy kun jokainen pyrkii toimimaan reilusti, avoimesti ja kannustaa toinen toisiaan.

Työhyvinvointia edistäviä työyhteisötaitoja:

- ✓ Toisten tukeminen
- ✓ Luottamus ja yhteistyö
- ✓ Kommunikointi ja kuunteleminen
- ✓ Yhteiset sovitut toimintatavat ja kaikki sitoutuvat niihin
- ✓ Palautteen antaminen ja vastaanottaminen
- ✓ Käytöstavat ja tasavertainen kohtelu
- ✓ Omien voimavarojen tunnistaminen
- ✓ Riittävä lepo ja palautuminen
- ✓ Merkityksellinen työ
- ✓ Sanallinen palkitseminen
- ✓ Ei valiteta pienestä

12

Työyhteisötaidoilla kohti parempaa työhyvinvointia!

Työyhteisötaitoja tarkastelemme ja voidaan työyhteisöön yhteiseen tietoisuuteen työyhteisötaitojen tärkeys työpaikalla sekä, että taitoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työyhteisötaidot eivät aina ole itsestään selviä taitoja, mutta ovat opittavia taitoja, joita työyhteisössä voidaan yhdessä opetella ja kehittää.

Parhaimmillaan hyvät työyhteisötaidot lisäävät työntekijöiden välistä luottamusta, työssä viihtymistä, yhteistyötä ja työn tuottavuutta.

Työn iloa!