

Henna Kotonen

TYÖYHTEISÖTAITOJEN VAHVISTAMINEN ITSENSÄ JOHTAMISEN AVULLA

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto,
tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Henna Kotonen
Työn nimi	Työyhteisötaitojen vahvistaminen itsensä johtamisen avulla
Toimeksiantaja	Yritys X
Vuosi	2024
Sivut	54 sivua, liitteitä 9 sivua
Työn ohjaaja(t)	Maria Kangasniemi-Haapala

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö toimeksiantajana toimi itäsuomalainen matkailualan yritys. Tavoitteena oli tuottaa kehittämisohdotuksia työyhteisötaitojen vahvistamiseksi itsensä johtamisen avulla. Opinnäytetyön ensimmäinen tutkimusongelma oli, millaisiksi henkilöstö kokee omat ja koko työyhteisön työyhteisötaidot. Toinen tutkimusongelma oli, millaisia työyhteisötaitoja haluttaisiin kehittää itsensä johtamisen avulla.

Opinnäytetyön aihe muotoutui toimeksiantajan toiveesta selvittää, miten eri osastojen yhteistyötä voitaisiin parantaa. Tästä syntyi ajatus työyhteisötaitoista ja niiden vahvistamisesta sekä itsensä johtamistaitojen kehittämisestä. Tämän työn avulla mahdollistui työyhteisötaidot sekä itsensä johtamisen käsitteiden esiin nostaminen toimeksiantajayrityksessä.

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena, ja tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto hankittiin kyselytutkimuksen avulla, ja se toteutettiin sähköisesti Webropol 3.0 -ohjelman avulla. Tulosten analysoinnissa hyödynnettiin sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmiä. Kysely suunnattiin yrityksen koko henkilöstölle.

Tutkimuksen tulokset antoivat tarkempaa tietoa siitä, millaiseksi työntekijät kokivat omat ja työyhteisön työyhteisötaidot. Lisäksi kävi ilmi, miten tärkeäksi työntekijät kokivat itsensä johtamisen taidon. Vastauksista selvisi myös, että pääsääntöisesti työyhteisön työyhteisötaidot koettiin melko hyviksi muutamia kehityskohteita lukuun ottamatta. Nämä kehityskohteet huomioimalla työyhteisön yhteistyötä saataisiin parannettua. Kehittämisohdotukset tehtiin huomioiden erityisesti nämä kehityskohteiksi koetut asiat.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää osastojen yhteistyön kehittämisessä ja työyhteisön positiivisemmän yhteishengen luomisessa. Toimeksiantaja saa hyödyntää tutkimuksen aineistoa, tuloksia sekä niiden pohjalta luotuja kehittämisohdotuksia vapaasti haluamallaan tavalla.

Asiasanat: työyhteisötaidot, itsensä johtaminen, yhteistyö

Degree	<u>Bachelor of Business Administration</u>
Author (authors)	Henna Kotonen
Thesis title	Strengthening work community skills using self-management
Commissioned by	Company X
Time	October 2024
Pages	54 pages, 9 pages of appendices
Supervisor	Maria Kangasniemi-Haapala

ABSTRACT

The thesis was conducted for an eastern Finnish tourism company to investigate how to improve cooperation between different departments. The first research problem was to examine the current state of the work community and self-management skills in the organization. The second research problem was to examine what kind of skills the personnel would like to develop using self-management.

The topic of this thesis came from the commissioner's wish to examine how the cooperation between different departments could be improved. The aim of the thesis was to create concrete recommendations how to improve work community skills using self-management. Through this thesis it was possible to bring up the concept of work community skills and self-management in the commissioner's organization.

The research method was a case study and a quantitative method was used as the data collection method. The quantitative method was a survey conducted electronically using Webropol 3.0 program. The survey consisted of both open and closed-ended questions and the results were analysed using both quantitative and qualitative analytical methods. The survey was aimed at the company's personnel.

This study revealed that the work community and self-management skills in the working community are fairly good although a few challenges and development targets emerged. Based on these findings, concrete recommendations were proposed to improve the personnel's work community skills. By taking these development targets into consideration, the cooperation of the working community could be improved. The commissioner can use all the materials and results of this thesis freely as well as the development recommendations.

Keywords: work community skills, self-management, cooperation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖYHTEISÖTAIDOT	8
2.1	Työyhteisötaidot käsitteenä	8
2.2	Työyhteisötaidot tänään.....	10
2.3	Työyhteisötaidot digiajassa.....	12
2.4	Tulevaisuuden työyhteisötaidot.....	12
3	ITSENSÄ JOHTAMINEN	15
3.1	Mitä itsensä johtaminen on?	15
3.2	Viisi vinkkiä itsensä johtamiseen.....	16
3.3	Oy Minä Ab -malli	17
4	TOIMEKSIANTAJA.....	20
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSAINEISTO	21
5.1	Tapaustutkimus	21
5.2	Kvantitatiivinen tutkimus	23
5.3	Kyselytutkimus.....	23
5.4	Aineiston analyysi.....	25
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
6.1	Kyselytutkimuksen tulokset.....	26
6.2	Avoimien kysymysten vastaukset	41
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI	45
7.1	Johtopäätökset	45
7.2	Kehittämisehdotukset	47
7.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	49
8	LOPPUSANAT.....	51
	LÄHTEET.....	52

LIITTEET

- Liite 1. Kyselyn saatekirje
- Liite 2. Kyselytutkimus

1 JOHDANTO

Työministeriön (1972) kirjassa on kuvattu työtä ihmisen keskeisimmäksi elämänsisällöksi, viettäväthän ihmiset ison osan elämästään työpaikoillaan (Mannermaa 2024, 9). Sen lisäksi, että työllä elätetään sekä itsemme että perheemme, sen ansiosta koetaan myös kuuluvuuden tunnetta ja mielletään itsemme tärkeäksi osaksi yhteiskuntaa (Forma 2023, 21–22). Näin ollen voidaan todeta, että Waddell ja Burton (2006, 9) olivat oikeilla jäljillä todetessaan, että ihminen voi hyvin, kun hänellä on töitä.

Toimiva yhteistyö auttaa jokaista työyhteisön jäsentä toteuttamaan itseään. Yhteisöllisyys työelämässä luo jäsenilleen yhteenkuuluvuuden tunnetta, antaa turvaa ja auttaa hahmottamaan ympäristöään. Erilaisuus tuo yhteisöön tarvittavaa energiaa, jonka avulla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Yhteisön erilaisuuden hyväksyminen on toimivan yhteisöllisyyden perusta. (Manka 2012, 115.) Vaikka työssä viihtymistä pidetään tärkeänä asiana, on jokaisen kuitenkin hyvä ymmärtää, että työyhteisö ei ole perhe, kaveriporukka eikä chattipiiri, vaan työpaikalla tulee käyttäytyä ammattimaisesti (Järvinen 2009, 80).

Toimivan yhteistyön saavuttaminen on jokaisen työntekijän velvollisuus. Työyhteisötaidot eivät synny tyhjästä, vaan niitä on opeteltava ja päivitettävä säännöllisesti. (Manka 2012, 123.) Jotta työyhteisöistä saataisiin kaikki sen potentiaali hyödyksi, tulee työntekijöiden keskinäisen yhteistyön toimia. Maailma muuttuu, joten meidän on kyettävä muuttumaan sen mukana. Nykyajan muuttuvassa maailmassa työntöön merkitys mielletään yhä vain tärkeämmäksi osaksi elämää, ja muutososaaminen sekä joustavuus työelämässä korostuvat entisestään. Tästä syystä koen tämän aiheen erittäin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Jotta pärjäisimme tulevaisuuden työmarkkinoille, on meidän osattava sekä johtaa itseämme että kehittää ja ylläpitää omia työyhteisötaitojamme.

Tässä työssä on kaksi tutkimusongelmaa:

- Millaisiksi henkilöstö kokee omat ja koko työyhteisön työyhteisötaidot?
- Millaisia työyhteisötaitoja haluttaisiin kehittää itsensä johtamisen avulla?

Kun osataan muotoilla oikeat kysymykset ja saadaan niihin vastaukset, tutkimusongelma ratkeaa (Kananen 2013, 62).

Tässä opinnäytetyössä lähestyn Itä-Suomessa toimivaa matkailualan yritystä. Yritys halutaan pitää nimettömänä, joten siitä käytetään tässä opinnäytetyössä nimitystä Yritys X. Yrityksellä on Suomessa kaksi toimipaikkaa. Opinnäytetyö rajataan käsittelemään ainoastaan näistä toisen henkilökuntaa. Yrityksen toiminta jakautuu neljään eri osastoon, joiden tulisi toimia yhteistyössä yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Keväällä 2024 tehtyjen työhyvinvointikyselyjen tulosten perusteella yhteistyön toimivuudessa oli havaittavissa pieniä ongelmia, vaikka tulokset olivatkin kehittyneet syksyn 2023 kyselyihin verrattuna. Opinnäytetyössä nostetaan esiin työyhteisötaitoihin ja itsensä johtamiseen oleellisesti liittyviä tekijöitä, joiden avulla jokainen työntekijä voi vaikuttaa sekä omaan että koko työyhteisön elämään.

Tämä opinnäytetyö tehdään tapaustutkimuksena. Tämä lähestymistapa sopii tähän tutkimukseen, sillä tarkoituksena on tuottaa kehittämissuhteita ja -ideoita ja ymmärtää tarkemmin työntekijöiden välisiä suhteita ja toimintaa. Aineisto kerätään määrällisellä eli kvantitatiivisella menetelmällä, koska tutkimuksessa kerättävä tieto perustuu jo olemassa olevaan teoriaan.

Tutkimusmenetelmänä käytetään sähköistä kyselylomaketta (liite 2), joka toteutetaan Webropol 3.0 -ohjelman avulla. Kysely sisältää erityyppisiä kysymyksiä, joiden avulla kartoitetaan mahdollisimman laajasti henkilökunnan työyhteisötaitojen ja itsensä johtamisen nykytilanne sekä etsitään mahdollisia kehittämiskohteita.

Tämän opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet ovat työyhteisötaidot ja itsensä johtaminen. Tavoitteena on tuottaa kehittämissuhteita työyhteisötaitojen vahvistamiseksi itsensä johtamisen avulla. Ensin esitellään opinnäytetyön teoreettinen viitekehys eli työyhteisötaidot ja itsensä johtaminen. Tämän jälkeen esitellään työn toimeksiantaja ja perehdytään tarkemmin tutkimusmenetelmään ja tutkimusaineistoon. 6. luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. 7. luvussa esitellään johtopäätökset ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Viimeinen luku koostuu loppupohdinnoista.

2 TYÖYHTEISÖTAIDOT

Tässä luvussa kuvaan tarkemmin termiä työyhteisötaidot. Avaan hieman sen historiaa, mutta tarkemmin käsittelen työyhteisötaitoja nykypäivän uudistuneemmasta näkökulmasta. Lopuksi käyn läpi hieman myös tulevaisuudessa korostuvia työyhteisötaitoja. Valitsin nämä näkökulmat siitä syystä, että vaikka työelämä muuttuu jatkuvasti, ei työyhteisötaitojen merkitys työelämässä vähene vaan muovautuu muutoksen mukaan.

2.1 Työyhteisötaidot käsitteenä

Organ ym. (2006, 1–2) kuvaavat termiä työyhteisötaidot avuliaan Samin (The Good Sam) tarinan avulla. He vertaavat työyhteisötaitojen kaltaista toimintaa jopa Raamatusta tutun Laupias Samarialaisen käytökseen. Tähän pohjautuen työyhteisötaitoihin liitetäänkin yhä yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista altruismi eli epäitsekkyyys. Työntekijä haluaa vilpittömästi auttaa työkaveriaan saamatta tästä mitään erityistä korvausta. Teoksessaan he päätyivät johtopäätökseen, että työntekijät voivat paremmin työyhteisöissä, joissa pyydetöntä apua tarjotaan verrattuna niihin työyhteisöihin, joissa apua ei tarjota. (Organ ym. 2006, 4.) Positiivinen ja auttavainen asenne vaikuttaa työyhteisössä kaikkiin ja luo samalla koko tiimin sisällä hyvää henkeä.

Nykyisin Suomessa käytetty termi työyhteisötaidot pohjautuu ulkomaisissa tutkimuksissa kehitettyyn englanninkieliseen termiin organizational citizenship behavior (OCB), joka tarkoittaa suomeksi organisaatiokansalaisuus. Termin kehittäjinä voidaan pitää tutkija Dennis Organia, joka kollegansa kanssa julkaisi ensimmäisen virallisen tutkimuksen aiheesta vuonna 1983 (Bateman & Organ 1983). Dennis Organ oli kiinnostunut tutkimaan, miten työtyytyväisyys vaikutti yrityksen menestykseen. Tutkimustensa pohjalta hän nosti kollegansa kanssa selittäväksi tekijäksi prososiaalisen käyttäytymisen, tarkemmin sanottuna siis alaidot. Termillä alaidot tarkoitetaan sellaista toimintaa, joka ylittää työsopimuksessa sovitun työntekijöiden velvollisuutena pidetyn käytöksen, esimerkkinä työkavereiden auttaminen sekä yleinen positiivinen asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan. (Bateman & Organ 1983, 588.)



Kuva 1. Työyhteisötaidot (mukailien Podsakoff ym. 2000)

Podsakoff ym. (2000, 516) erittelivät julkaisussaan seitsemän erityispiirrettä, jotka ovat tyypillisesti liitetty organisaatiokansalaisuuteen tai sen ilmenemiseen. Kuvassa 1 on hieman tarkemmin kuvailtuina kaikki nämä seitsemän organisaatiokansalaisuuteen liitettyä piirrettä. Nämä esiin nostetut piirteet ovat avuliaisuus (helping behavior/ altruism), reiluus (sportsmanship), lojaalius yritystä kohtaan (organizational loyalty), tunnollisuus (organizational compliance), oma-aloitteisuus (individual initiative), kansalaishyveellisyys (civic virtue) ja itsensä kehittäminen (self development).

Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan lähinnä vuorovaikutus-, yhteistyö- ja tiimityöskentelytaitoja. Lisäksi näihin taitoihin katsotaan kuuluvan kuuntelemisen taito ja kyky rakentavaan keskusteluun. Positiivinen asenne vaikuttaa työyhteisössä kaikkiin, ja se luo samalla koko tiimin sisällä hyvää henkeä. Työkaverin kannustaminen ja innostaminen ovat aineetonta pääomaa ja näin ollen täysin ilmaista työyhteisön kehittämistä, josta hyötyvät niin työntekijät kuin yrityskin. (Rinne 2022.) Yhteisöllisyys ja jäsenten vuorovaikutus synnyttävät lisää sosiaalista pääomaa, joka vastaavasti vahvistaa ja edistää luottamusta. Sosiaalisen pääoman voidaan sanoa olevan sekä koko työyhteisön että sen yksilöiden voimavara. (Manka 2012,116.)

2.2 Työyhteisötaidot tänään

Suomessa OCB:sta käytettiin aiemmin termiä *alaistaidot*. Suomessa alaitaitoja on tutkittu enemmän vasta 1990-luvun lopulla. Myöhemmissä suomalaisissa työelämän tutkimuksissa näiden tutkimiseen on panostettu valitettavan vähän, mikä näkyy muun muassa siinä, ettei hakusanalla *alaistaito* löydy montaa osumaa. (Keskinen 2005, 18–19.) Suomessa *alaistaidot* termi otettiin käyttöön 2000-luvun alkupuolella. Monesti termit *alainen* tai *alaistaidot* voivat kuulostaa alentavilta, sillä ne usein mielletään sanaan alamainen, vaikka näillä ei ole mitään tekemistä toistensa kanssa. *Alaistaidot* termin käyttöä onkin perusteltu sillä, että työelämässä jokaisella on omat roolinsa. Esihenkilöillä on esihenkilön rooli ja alaisella on alaisen rooli. (Aarnikoivu 2010, 89.)

Tätä alaitaidot sanasta välittyvää alistavaa mielikuvaa on yritetty häivyttää käyttämällä termistä toisia nimityksiä. Manka (2012, 122) kutsuu näitä työyhteisötaitoiksi, sillä hän pitää tärkeänä mielikuvan hävittämisen lisäksi kielen uudistamisen, jotta autoritäärisestä organisaatiokulttuurista voitaisiin siirtyä uuteen vapaampaan aikakauteen. Mannermaa (2024, 10) taas käyttää teoksessaan työyhteisötaitoista nimitystä työntekijätaidot, jotka kattavat myös esihenkilöt. Hän tarkoittaa työntekijätaidoilla työyhteisötaitoja, joihin vaikuttavat olennaisesti myös jokaisen omat persoonalliset ominaisuudet. Mannermaan (2024, 11) mukaan työntekijätaidot tarkoittavat kykyä suoriutua tehtävistään sekä säädellä omia voimavarojaan tarpeen mukaan.

Tarkemmin työyhteisötaidot termillä tarkoitetaan yrityksen toimintaa parantavaa, yksilön harkinnanvaraista käyttäytymistä, jota ei suoraan huomioida yrityksen muodollisessa palkitsemisjärjestelmässä (Organ ym. 2006, 8). Alaitaitoja saatetaan usein odottaa työntekijöiltä, mutta niitä ei kuitenkaan voida suoraan vaatia, sillä työntekijä ei saa niistä mitään ylimääräistä korvausta.

Keskisen (2005, 25–28) mukaan alaitaitoihin kuuluu oleellisesti sitoutuneisuus työpaikkaan, velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien oikeasta käytöstä sekä sujuvasta yhteistyöstä työkavereiden ja esihenkilön kanssa. Lisäksi aktiivinen osallistuminen työpaikan asioiden edistämiseksi sekä omien mielipiteiden ilmaiseminen asioiden kehittämiseksi ovat osa alaitaitoja. Työyhteisötaitoilla tarkoitetaan siis vuorovaikutus-, yhteistyö- ja

tiimityöskentelytaitoja. Lisäksi näihin taitoihin katsotaan kuuluvan kyky rakentavaan keskusteluun sekä taito kuunnella muita. Yhteisöllisyyttä edistävät ihan arkiset taidot: tervehtiminen, kuunteleminen, auttaminen ja lupauksen pitäminen. Kun organisaatio alkaa muuttaa omia vuorovaikutuskäytäntöjään, se vaatii aikaa ja panostusta niin esihenkilöiltä kuin työntekijöiltäkin. Työyhteisötaitoja voi harjoitella muun muassa kiittämällä ja kehumalla, tästä syntyy hyvä mieli molemmille (Manka 2012, 124).

Kun kanssakäyminen työyhteisössä on avointa ja vapautunutta, ammatillinen käyttäytyminen synnyttää ihmisten välille täydellisen luottamuksen. Jokainen voi tällöin luottaa siihen, että työyhteisön jäsenten henkilösuhteet eivät kärsi, vaikka työasioissa tulisi kiistaa. Ammatillinen käyttäytyminen ei kuitenkaan aina ole helppoa vaan sitä pitäisi jokaisen harjoitella. Mikäli työyhteisöstä puuttuu ammatillisuus, tiedossa on usein ihmissuhdeongelmia, jotka vaarantavat koko työyhteisön avoimuuden sekä luottamuksen. (Järvinen 2009, 79, 82–83.)

Jokainen voi opetella ja kehittää omia työyhteisötaitojaan. Jotta voisimme toimia yhteisöllisesti, on kehitystyö aloitettava aina itsestämme. Työyhteisötaitojen kehittämisen lähtökohtana on aina omien taitojen tunnistaminen sekä valmius ja halukkuus muutokseen (Mannermaa 2024, 20–11). Työntekijä, jolla on hyvät työyhteisötaidot, on hyvä työntekijä ja mukava työkaveri. Hänen toimintansa tavoitteena on lisätä positiivisuutta koko työyhteisössä. Yhteistyötaitoja voidaankin näin ollen myös pitää osana työyhteisötaitoja. Jotta yritys saavuttaisi tavoitteensa ja henkilöstö voisi hyvin, on yrityksen työyhteisöstä löydettävä yhteistyötaitoja. (Aarnikoivu 2010, 95.) Oman osaamisen ja ammattitaidon ajan tasalla pitäminen ja kehittäminen ovat myös työyhteisötaitojen kehittämistä. Lisäksi sitoutuminen työhön ja sen tavoitteisiin helpottuu, kun työntekijä kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja näkee oman roolinsa osana koko organisaation toimintaa. (Manka 2012, 129–130.) Työn merkityksellisyyttä ei tulisi ajatella ainoastaan sen kautta mitä työtä tekee, vaan ennemmin tulisi miettiä, miten oman työnsä hoitaa. Oleellista on, pyrkiikö työnsä välityksellä auttamaan muita sekä jakamaan positiivista ilmapiiriä ja näin ollen samalla parantamaan oman työnsä merkitystä. (Hanhela 2023, 5.)

2.3 Työyhteisötaidot digiajassa

Korona pandemia jätti jälkensä työyhteisöjen arkeen, entisestä tutusta tilasta jouduttiin luopumaan ja tilalle tuli niin kutsuttu uusi normaali. Pandemia nopeutti digiloikan toteutumista. Digiloikka nähdään usein suppeasti vain uusien välineiden käyttöönottamisena, vaikka kyseessä on iso muutos työn organisoinnissa sekä ihmisten toiminnassa. Kun tiimi toimii hyvin, verkkotyöskentely ja uudet välineet luovat parempia mahdollisuuksia jakaa tietoa ja työskennellä yhdessä. (Mönkkönen & Roos 2023, 44.)

Kasvoilla on tärkeä merkitys ihmisten välisissä kohtaamisissa. Kasvokkain ihmisen on vaikeampi vetäytyä henkisesti, kun taas verkkokohtaamisissa keskittyminen saattaa herpaantua nopeastikin. Digitaalisten alustojen yleistyttyä entisen kasvokkain tehdyn työn merkitys on muuttunut, ja nyt meidän tulee kehittää uudenlaisia tapoja, joilla voimme korvata perinteisen kasvokkain työskentelyn. (Mönkkönen & Roos 2023, 60.)

Uuden normaalin tilan myötä isoin muutos työyhteisöissä lienee tuttujen, fyysisten kokoustilojen muuttuminen verkkohuoneisiksi. Hyvin suunniteltu ja käytössä toimiva digitaalinen alusta on luonteva osa organisaatiota. Se on ikään kuin yhteinen työpöytä, jonka äärellä kaikki työyhteisön jäsenet voivat kohdat, vaikka he olisivatkin fyysisesti eri paikoissa. (Mönkkönen & Roos 2023, 44.) Erilaiset digitaaliset alustat ovat myös mahdollistaneet työn tekemisen etänä, eli esimerkiksi kotoa käsin. Etätyöskentelyn lisääntyessä myös itsensä johtamisen taito nousee suurempaan rooliin. Omaa työskentelyä täytyy osata hallita ja rytmittää, sillä enää ei ole esihenkilöä tai työkavereita rytmittämässä päivää. Kotitoimistolla oman työn tauotus on erittäin tärkeää, toimistolla taukoja tulee huomaamatta, kun työkaverit keskeyttävät tai on esimerkiksi kahvitauon aika. Vaikka keskeytykset usein kuormittavat, on työn keskeytyminen aivoille tärkeää, sillä taukojen puute kuormittaa aivoja ja niiden kyky palautua vähenee. (Vilkman 2023, 306–307.)

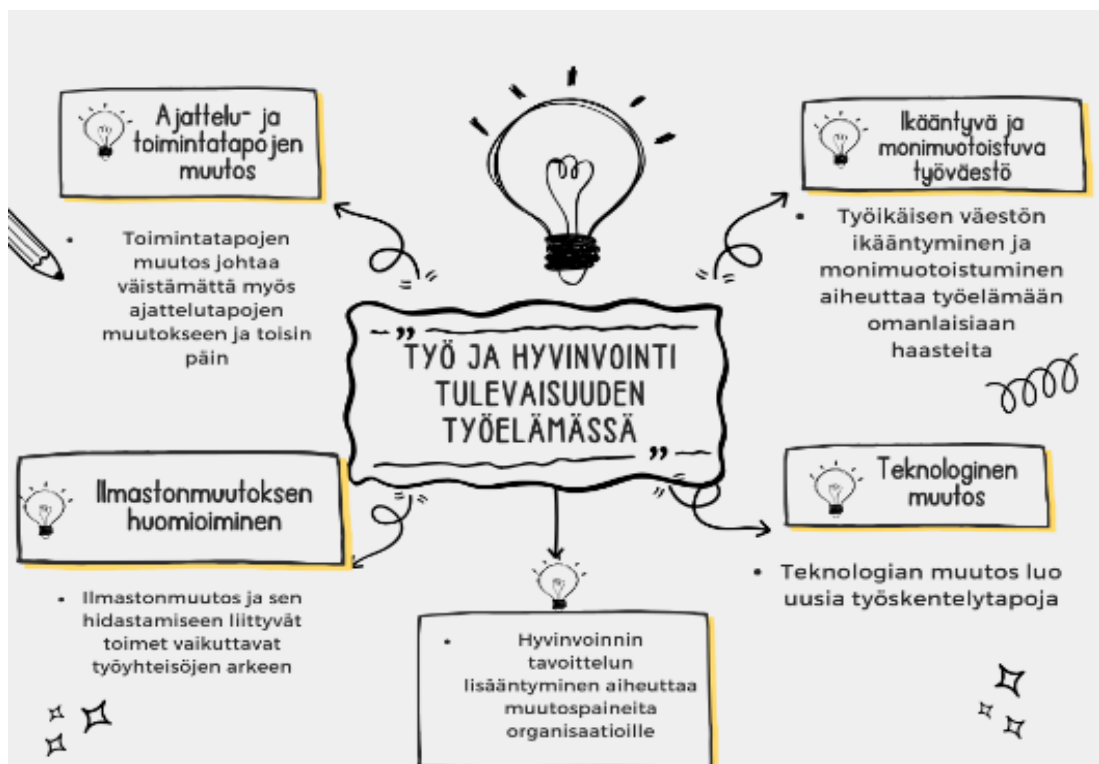
2.4 Tulevaisuuden työyhteisötaidot

Työelämän muuttuessa vanhat hyvät toimintamallit eivät enää monilla aloilla toimi. Yritysten sekä työntekijöiden täytyy olla valmiita kehittymään, tulee pitää huolta omasta uudistumisvalmiudesta. Uudistumisvalmius tarkoittaa

herkkyyttä lukea ympäristöstä kantautuvia heikkoja signaaleja sekä valmiutta vaistota siirtymävaiheita. Älykkään itsensä johtamisen tarkoitus on muuttua ilman suuria kriisejä. Uudistumisen kannalta tärkeää on, että uskaltaa poistua omalta mukavuusalueelta ja kokeilla uusia asioita. Sanonta *vierivä kivi ei sammaloidu* kuvaa hyvin tätä uudistumista ja liikkeellä pysymistä. (Sydänmaalakka 2006, 93.)

Jatkuvassa muutoksessa työntekijöiden tulee sietää keskeneräisyyttä. Yhtenä tärkeänä itsensä johtamisen taitona voidaan pitää tietoista joustavuutta. Tulevaisuuden työntekijän tulee olla valmis kohtaamaan keskeneräisyyden lisäksi myös lukuisia uusia mahdollisuuksia sekä selviytymään näiden tuomista haasteista. Myös ajankäytön hallinta ja oman osaamisen jatkuva ylläpitäminen korostuvat yhä enemmän tulevaisuudessa. Vaikka teknologia kehittyy jatkuvasti, ei se koskaan pysty korvaamaan sosiaalisesti älykästä ja empaattista ihmistä, jolla on lisäksi hyvät kommunikaatio- ja yhteistyötaidot. (Lukins 2023.)

Työterveyslaitoksen (2020, 6–7) tekemän skenaarion mukaan Suomessa on nähtävissä neljä työelämään keskeisesti vaikuttavaa muutosvoimaa. Kuvassa 2 on esiteltyinä nämä neljä muutosvoimaa ja niiden yhteys työhön ja työhyvinvointiin. Nämä asiat vaikuttavat myös oleellisesti siihen, mitkä työyhteisötaidot korostuvat tulevaisuudessa.



Kuva 2. Neljä muutosvoimaa ja niiden yhteys työhön ja hyvinvointiin (mukailen Työterveyslaitos 2020)

Kuten kuvasta 2 näkyy, tulevaisuuden työelämään vaikuttavat oleellisesti työväestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen sekä teknologian muutos, joka väistämättä johtaa työskentelytapojen ja ajattelutapojen muutokseen. Lisäksi ilmastonmuutos ja sen hidastamiseen liittyvät toimet muovaavat työyhteisöjen päivittäisiä toimintatapoja.

Hyvinvoinnin tavoittelun lisääntyminen etenkin nuorten työntekijöiden keskuudessa aiheuttaa organisaatioille muutospaineita, sillä työn ja vapaa-ajan yhdistämistä tärkeänä pitävä sukupolvi on tottunut vaihtelevaan työpaikkoihin, mikäli heidän toiveensa eivät täyty. Yritysten täytyy nyt miettiä entistä enemmän sitä, kuinka ylläpitää vetovoimaansa vastatakseen muuttuvan työväestön tarpeisiin. Tämä olisikin johtajien hyvä tiedostaa ja antaa enemmän huomiota sille, miten työn ja vapaa-ajan saisi paremmin tasapainotettua. (Säde 2021, 12.) Salminen (2015, 43) toteaa, että työntekijöiden työelämätaitojen kehittyminen nostaa automaattisesti myös esihenkilötyön laatuvaatimuksia. Kun työntekijät tiedostavat paremmin omat oikeutensa, he uskaltavat myös vaatia enemmän esihenkilöiltään.

Tulevaisuuden työelämässä korostuvat ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutuksen merkitys (Mannermaa 2024, 13–14). Näiden lisäksi Lukins (2023) listaa digilukutaidon ja laskennallisen ajattelun, arvostelukyvyn ja päätöksentekotaidon sekä luovuuden ja innovatiivisen ajattelutavan olevan nousussa tulevaisuuden työelämässä. World Economic Forum (2020) on tehnyt raportin työelämän tilasta nyt ja vuonna 2025, ja siinä puhutaan jopa itsensä johtamisen uudesta noususta. Itsensä johtamisen taitoa korostavat erityisesti työelämän digitaalisen muutoksen vauhdittuminen sekä pandemian vauhdittama etätöiden kasvu. Vuoden 2025 työelämän keskeisimpien taitojen joukossa on paljon itsensä johtamiseen liittyviä taitoja kuten aktiivinen oppiminen, resilienssi, stressinsietokyky ja joustavuus. (Kenttä 2021.) Resilienssissä on kyse tokenemis- ja muutoskyvykkyydestä paineen alla. Tämä tarkoittaa siis yksilön kykyä nousta ylös vaikeuksista aina uudelleen ja uudelleen. Resilienssi ja kyvykyys voi siirtyä koko työyhteisöön, mikäli organisaatio mahdollistaa sen. Resilienssi on myös sopeutuvaa käyttäytymistä, johon työkavereilla on osaltaan vaikutusta. (Mannermaa 2024, 43.)

3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Tässä luvussa kuvaan hieman tarkemmin itsensä johtamista, mitä se on ja mistä kaikesta se koostuu. Selvennän tässä luvussa myös muutamia osa-alueita, joihin itsensä johtamisessa tulisi kiinnittää huomiota. Avaan aihetta tunnetun Oy Minä Ab -mallin avulla.

3.1 Mitä itsensä johtaminen on?

Itsensä johtamista tapahtuu koko ajan, vaikka me emme sitä välttämättä tiedostakaan. Teemme koko ajan valintoja perustuen siihen, mitä haluamme ja minkä koemme mielenkiintoiseksi. (Aarnikoivu 2010, 99.) Itsensä johtamisen lähtökohtana on hyvä itsetuntemus (Sydänmaanlakka 2006, 21). Se vaatii myös hyvää itseluottamusta. Hyvällä itseluottamuksella varustettu ihminen uskaltaa ottaa vastaan haasteita, asettaa tavoitteensa korkealle ja on erittäin motivoitunut saavuttamaan ne (Manka 2012, 151). Hyvä itseluottamus antaa meille uskallusta mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle, jossa kaikki uuden oppiminen tapahtuu (Sydänmaanlakka 2006, 33).

Mannermaan (2024, 34) mukaan itsensä johtaminen perustuu itseensä tutustumiseen sekä jatkuvaan itsearviointiin. Sen lisäksi, että tiedostaa oman ajattelun ja mielenliikkeensä sekä tunnistaa oman sisäisen motivaationsa ja osaa hyödyntää näitä helpottaakseen omaa arkeaan, tarvitsee jokainen vision, jota kohti mennä. Tämä onnistuu, kun tiedostaa, mitä elämältään haluaa. Itsensä johtamiseen liittyy siis oleellisesti myös omien arvojen ja tarpeiden tunnistaminen sekä sen pohtiminen toimiiko omien arvojensa ja hyvinvointinsa mukaisesti. (Aarnikoivu 2010, 99.) Taito johtaa itseään vahvistaa elämäntilannan tunnetta ja vähentää näin ollen stressiä. On tärkeää saavuttaa tasapaino työn ja yksityiselämän välillä. (Skhole Oy 2023.)

Itsensä johtaminen vaatii ihmiseltä motivaatiota, ajanhallinnan kykyä, priorisointia sekä organisointitaitoja ja järjestelmällisyyttä. Ajan myötä jatkuva kehittyminen ja kasvu muuttuvat itsensä johtamisen perustyökaluiksi. Itsensä johtaminen onnistuu vain ympäristössä, joka mahdollistaa sen. Jos esimerkiksi yritys ei tue itseohjautuvuutta, työntekijä voi pahimmillaan polttaa itsensä loppuun, kun ei saa tehdä itse päätöksiä. (Mannermaa 2024, 34–35.)

Jokaisella meistä on sekä itsensä johtamisen oikeus että velvollisuus. Itsensä johtaminen on rakentavaa itsekkyyttä, jonka avulla voimme toimia oikein itseämme kohtaan. Meidän täytyy ensin olla hyvä itseämme kohtaan ennen kuin voimme olla hyvä muita kohtaan. (Aarnikoivu 2010, 100.) Itsensä johtaminen on vastuullista toimintaa, jossa otetaan myös toiset huomioon. Samalla se on vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. Kun oppii ymmärtämään ja johtamaan itseään viisaammin, oppii samalla myös paljon toisista ihmisistä. (Salmimies 2008, 23.) Sydänmaanlakan (2006, 5) mukaan johtaminen alkaa itsensä johtamisesta ja sitä voidaankin pitää kaiken johtamisen ytimenä.

Itseään johtava työntekijä tiedostaa oman roolinsa yrityksessä ja tätä kautta hän tunnistaa omat vastuunsa sekä ymmärtää oman työnsä merkityksen koko yrityksen toiminnan kannalta. Tämänkaltaisesta työkaverista on myös usein suuresti hyötyä positiivisen ryhmähengen luomisessa. Yrityksen kannalta itseään johtava työntekijä osaa työnsä ja suorittaa sen ongelmitta aikataulun puitteissa. Yritys voi luottaa, että tällainen työntekijä pysyy työtehtävässään eikä häiriinny turhista sivuärsykkeistä. Itsensä johtamisesta hyötyy siis niin yritys kuin työntekijä itekin. (Munro 2021.)

3.2 Viisi vinkkiä itsensä johtamiseen

Itsensä johtamisen perimmäisenä tavoitteena on omasta hyvinvoinnista ja kunnosta huolehtimista. Se ei kuitenkaan ole narsistista oman egon rakentamista vaan syvällistä itseensä tutustumista. (Sydänmaanlakka 2024, 39.) Itsensä johtamisella tavoitellaan siis hyvinvoinnin kokemista, itsensä toteuttamista ja näiden myötä hyvää elämää (Skhole Oy 2023).

Itsensä johtaminen ei ole vain yksin tekemistä, vaan se on parhaimmillaan yhteistyötä, jossa esihenkilö jakaa vastuuta ja osoittaa käytännössä näin luottamuksensa työntekijää kohtaan. Työkavereiden kesken tämä toteutuu, kun annetaan jokaiselle työrauha, luotetaan, että toinen suorittaa työnsä ja autetaan tarvittaessa. (Työturvallisuuskeskus 2022.)



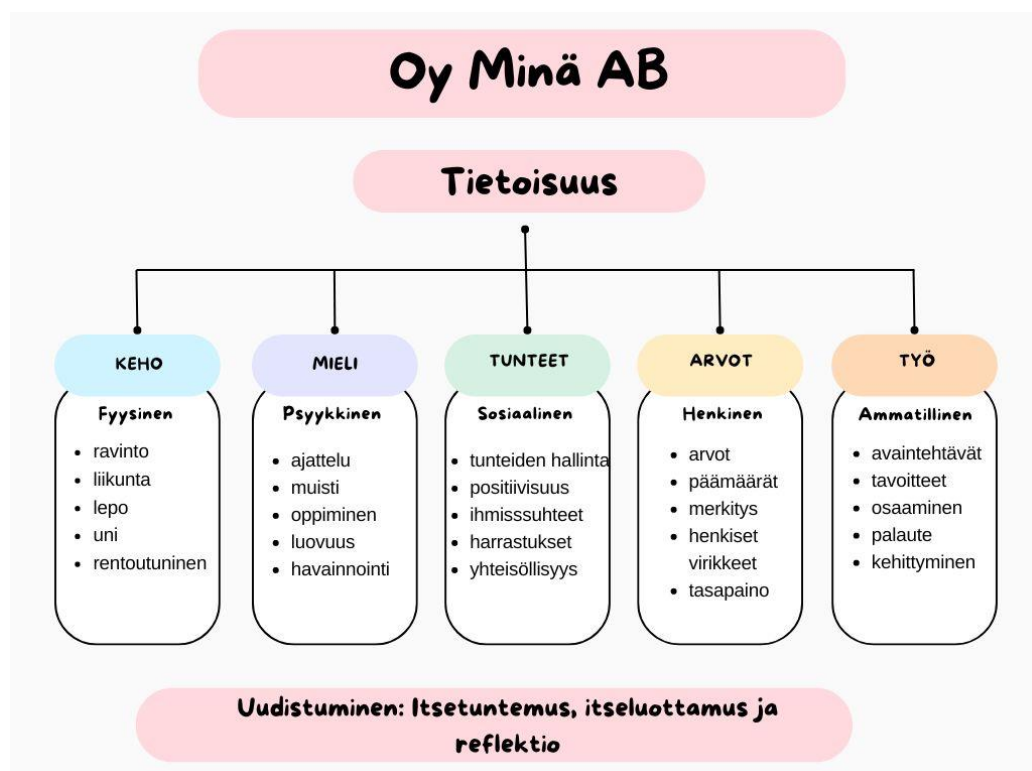
Kuva 3. Viisi vinkkiä itsensä johtamiseen (mukaillen Skhole Oy 2023)

Kuvassa 3 on nähtävissä Skhole Oy:n listaamat viisi itsensä johtamisen vinkkiä. Näiden vinkkien avulla on helppo alkaa harjoitella itsensä johtamista. Itsensä johtamisen taitoja on myös hyvä tarkastella ajoittain ja kehittää tarvittaessa, jotta taidot pysyvät yllä. Sydänmaanlakka (2024, 40) sanoo, että hän uskoo jokaisen olevan oman elämänsä paras asiantuntija, kunhan meillä on riittävä kyky reflektoida eli pysähtyä pohtimaan elämäämme ja omaa toimintaamme. Riittävä reflektointi on itsetuntemuksen ja henkilökohtaisen kasvun edellytys (Sydänmaanlakka 2024, 40).

Hakanen (2019) toteaa, että maailman valtava muutosvauhti vaatii organisaatioilta koko ajan enemmän yhä vähemmillä resursseilla ja ihmisten koko potentiaali halutaan ottaa käyttöön (Savaspuro 2019, 32). Tällöin ongelmaksi saattaa helposti muodostua se, että ihmisille säilytetty vastuu ei lisää heidän valtaansa ja tämän takia työntekijän ahdistus lisääntyy.

3.3 Oy Minä Ab -malli

Sydänmaanlakka (2006, 30; 2024, 41) esitteli teoksessaan Oy Minä AB -mallin. Tämän mallin mukaan jokainen ihminen voi ajatella itseään ikään kuin omana yrityksenä, joka rakentuu viidestä eri osastosta. Nämä osastoja ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Näistä osastoista muodostuu se kokonaisuus, jota ihminen itseään johtaessa johtaa.



Kuva 4. Oy Minä AB -mallin organisaatiokaavio (mukaillen Sydänmaanlakka 2006, 29)

Kuten kuvasta 4 näkyy, yrityksemme koostuu siis kehon, mielen, tunteiden, arvojen ja työn osastoista. Nämä osastot hoitavat fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen sekä ammatillisen puolen toimintoja. Näiden lisäksi meillä on uudistumiseen keskittynyt kehitysosasto. Menestymisen kannalta on tärkeää osata johtaa näitä kaikkia osastoja ja niiden keskinäisiä toimia. Tässä mallissa toimitusjohtajana toimii tietoisuus, eli meidän todellinen minämme, omatuntomme. Itsensä johtaminen on prosessi, jossa kehoa, mieltä, tunteita ja arvoja ohjataan hyödyntäen itsereflektointia. Itsereflektointi on jatkuvaa itsensä ja oman toimintansa tutkiskelua, ja se on välttämätöntä hyvän itsensä johtamisen kannalta. (Sydänmaanlakka 2006, 29–32.)

Ensimmäinen osasto on keho. Tämä osasto vastaa kaikista fyysisistä toiminnoista kuten syöminen, liikkuminen, nukkuminen tai lepääminen. Keho on mielen temppele, joka tulisi pitää kunnossa. Nykyihminen on usein valitettavan vieraantunut omasta kehosta: vaikka tiedämme miten meidän tulisi kehoamme hoitaa, emme usein toimi näin. Kehon tehokkaampi käyttö on mahdollista, kun alamme kuunnella kehoa ja sen signaaleja. Tätä kutsutaan kehotietoisuudeksi. Kehotietoisuuden parantuminen johtaa automaattisesti siihen, että ihminen pitää parempaa huolta kehostaan. Yleensä nämä fyysisen hyvinvoinnin rakennuspalikat tiedostetaan, mutta pelkkä tiedostaminen ei riitä, vaan itsensä

johtaminen vaatii myös konkreettista tekemistä. Konkreettisen tekemisen lähtökohtana taas on tiukka itsekontrolli. (Sydänmaanlakka 2024, 43.)

Toinen osasto, mieli, vastaa psyykkisistä toiminnoista kuten ajatteleva, muistaminen, oppiminen ja havaitseminen. Yksilön tietoisuus syntyy ja kehittyy mielessä. Oman mielen hallinta on yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä alueista ja sekin vaatii harjoitusta. (Sydänmaanlakka 2006, 30–31; Sydänmaanlakka 2024, 44.) Samalla tavalla, kun ihmisen tulisi harrastaa liikuntaa, Sydänmaanlakka (2024, 44) toteaa, että jokaisen tulisi mietiskellä kolme kertaa viikossa. Näin kaoottinen mieli on mahdollista saada paremmin hallintaan eivätkä ajatukset poukkoile ympäriinsä. Mietiskelyä ovat esimerkiksi erilaiset rentoutumis-, keskittymis- ja visualisointiharjoitukset. Läsnä oleva tietoisuus on hyvän psyykkisen kunnon ominaisuus. (Sydänmaanlakka 2024, 44.)

Kolmas osastomme on tunteet. Tällä osastolla huolehditaan emotionaalisista ja sosiaalisista toiminnoista kuten tunteiden hallinta, ihmissuhteet tai yhteisöllisyys. Tämän osaston tehtävänä on varmistaa, että tiedostamme omat tunteemme, ymmärrämme muiden tunteita ja kykenemme muodostamaan hyviä vuorovaikutussuhteita. Tunteet ja jokaiselle tyypillinen tunneilmasto (positiivisuus/negatiivisuus) vaikuttavat elämäämme suuresti. Usein ihmisillä on harhaluuloja omasta rationaalisuudestaan. Kuvittelemme, että toimimme rationaalisesti, mutta todellisuudessa tunteet ohjaavat toimintaamme suuressa määrin. Tästä syystä tunneälykkyyttä tulisi harjoitella säännöllisesti. Tunneälykkyyden hallinta on tärkeää itsensä johtamisessa. Esimerkiksi johtajille oman positiivisuuden ja innostuneisuuden säilyttäminen on tärkeää, sillä jotta pystyy innostamaan muita, on oltava itse innostunut. Isoin vaara onkin leipääntyminen silloin, kun työvuosia on kertynyt jo paljon, johtajasta saattaa muodostua tulppa muutokselle, vaikka hänen tulisi olla sytytystulppa uudistumiselle. (Sydänmaanlakka 2024, 45–46.)

Neljäs osasto on arvot. Tämän osaston vastuulla on henkiset toiminnot kuten arvot, päämäärät, merkitys tai tasapaino. Ihmisellä täytyy olla arvot, jotka ohjaavat häntä. Aika ajoin kannattaa pysähtyä miettimään ja analysoimaan omia arvojaan sekä pohtia sitä, toimiiko niiden mukaisesti. Arvot ja periaatteet helpottavat elämistä, sillä ihmiselle on tärkeää kokea elämä merkitykselliseksi. Vaikka elämän tarkoituksen ja merkityksen miettiminen on elämän pituinen

matka, niin monille parisuhde, perhe, ystävät ja muut läheiset ihmissuhteet ovat niitä tärkeimpiä konkreettisia merkityksellisyyden lähteitä. (Sydänmaanlakka 2006, 31; Sydänmaanlakka 2024, 47.) Sydänmaanlakka (2024, 47) toteaa, että oma elämän on niin lyhyt matka, että jokaisesta päivästä kannattaa tehdä merkityksellinen.

Nämä neljä osastoa muodostavat yrityksemme ytimen, mutta malliin on kuitenkin haluttu ottaa mukaan vielä viides osasto koska, sillä on erittäin suuri merkitys elämässämme. Viides osasto eli työ, huolehtii ammatillisista toiminnoista kuten tavoitteet, osaaminen, palaute tai kehittyminen. Työ ei ole ainoastaan palkkatyötä, vaan siihen luetaan kaikki tekeminen, jonka avulla ihminen liittyy ympäristöönsä. Mielekkään työn löytäminen ja tekeminen on tärkeää. Sen lisäksi, että ammatillinen kunto tarkoittaa sitä, että meillä on selkeät työtehtävät ja tavoitteet sekä riittävä osaaminen niiden suorittamiseksi, sillä tarkoitetaan myös työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Mielekäs työ tai puuhastelu antaa voimia elämässä jaksamiseen. Tärkeintä on arvostava asenne omaa työtä kohtaan. (Sydänmaanlakka 2006, 31; Sydänmaanlakka 2024, 49.)

Sydänmaanlakka (2024, 48) on lisännyt uusimpaan teokseensa vielä yhdeksi osastoksi ihmissuhteet ja sosiaalisen kunnon. Tämän osaston vastuulla on sosiaaliset toiminnot, kuten vuorovaikutus muiden kanssa ja ihmissuhteet ylipääntänsä. Sosiaalisesti hyvinvoiva ihmisellä on tarpeeksi sosiaalista älykkyyttä ja hän arvostaa ja ymmärtää ihmissuhteiden tärkeyden. Tällainen ihminen ymmärtää muiden tunteita ja pystyy ylläpitämään molemminpuolisesti tyydyttäviä ja vastuullisia suhteita. Vuorovaikutusosaamisen katsotaan olevan yksi johtajan tärkeimmistä osaamisista ja sen merkitys kasvaa koko ajan. (Sydänmaanlakka 2024, 48.)

4 TOIMEKSIANTAJA

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on itäsuomalainen matkailualan yritys, jonka omistaa eri jäsenjärjestöistä koostuva organisaatio. Organisaatio omistaa Suomessa kaksi yritystä, joista toinen sijaitsee Uudenmaan maakunnassa ja toinen Itä-Suomessa. Nämä molemmat yritykset toimivat aktiivisesti erilaisien kuntoutusten sekä tuettujen lomien järjestyspaikkoina. Tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan Itä-Suomessa toimivaa yritystä ja sen henkilökuntaa.

Yrityksen pääasiallinen toimiala on hotelli ja kylpylä, mutta sieltä löytyy myös kuntosali, ruokaravintola, karaokebaari sekä tanssiravintola. Yritys on toiminut alalla jo 43 vuotta, ja henkilökuntaa sillä on tällä hetkellä noin 80 henkilöä. Yrityksellä on melko vakiintunut paikka suomalaisen matkailun piireissä ja tämä paikka halutaan säilyttää myös tulevaisuudessa.

Organisaatiossa on lähivuosina tapahtunut paljon muutoksia, joista viimeisimpänä hotellin johdon vaihtuminen. Yrityksen johtajana toimii nykyisin koko organisaation toimitusjohtaja. Tämän lisäksi sekä huolto että siivous ulkoistettiin vuonna 2023. Lähivuosien muutoksista puhuttaessa ei pidä myöskään unohtaa koronapandemiaa, joka aiheutti suurta ahdinkoa koko hotelli-, ravintola- ja matkailualalle. Kaikilla näillä tapahtumilla on ollut omanlaisensa vaikutukset jokaisen työntekijän päivittäiseen työhön. Organisaatiossa on aikaisemmin mitattu työhyvinvointia työhyvinvointikyselyjen avulla. Näiden kyselyjen tulosten pohjalta nousi tarve tälle opinnäytetyölle. Kyselyjen tulokset ovat parantuneet viimeisen vuoden sisällä, mutta niissä on edelleen parannettavaa eri osastojen yhteistyön toimivuudessa.

Toimeksiantajayrityksessä ei ole aiemmin nostettu työyhteisötaitoja suuremmin esille, vaan on enemmän keskitytty mittaamaan työhyvinvointia. Tämän työn ajatuksena on pohtia osastojen yhteistyön toimivuutta nimenomaan työyhteisötaitojen ja itsensä johtamisen pohjalta. Jotta työyhteisössä syntyisi luottamusta, tarvitaan avointa vuorovaikutuskulttuuria. Tämän eteen on tehtävä töitä. Esihenkilöt luovat puitteet, mutta työntekijöiden on myös itse omalta osaltaan oltava valmiita vaikuttamaan asioihin. (Manka 2012, 121.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSAINEISTO

Tämä opinnäytetyö on määrällinen ja sen lähestymistapa on tapaustutkimus. Tässä luvussa selvennän opinnäytetyössä käytettyä tutkimuksellista lähestymistapaa sekä esittelen käytettyä aineiston keruu- ja analyysimenetelmiä.

5.1 Tapaustutkimus

Tapaus-, kehittämis-, ja toimintatutkimukset mielletään yleisesti tutkimusstrategioiksi sen sijaan, että ne nähtäisiin erillisinä menetelmäkokonaisuuksina.

Tästä syystä niillä ei varsinaisesti ole omaa metodologiaa, vaan tapaustutkimus on usein sekoitus sekä määrällistä että laadullista tutkimusta. (Kananen 2013, 22–23.) Tutkimuksen lähestymistavan valinnassa voi käyttää luovuutta ja yhdistellä eri lähestymistavoista ne ominaisuudet, jotka ovat omaan työhön sopivimmat. Kaikki valinnat tulee kuitenkin aina perustella ja kuvata selkeästi raportissa ja muissa julkaisuissa. (Ojasalo ym. 2015, 52.)

Tapaustutkimus on tyypillinen tutkimusstrategia esimerkiksi liiketaloustieteessä ja se soveltuu käytettäväksi silloin, kun tarkoituksena on tuottaa kehittämissuhteita. Tapaustutkimus auttaa ymmärtämään yrityksissä esimerkiksi juuri työntekijöiden välisiä suhteita ja toimintaa. Lisäksi aiheen ajankohtaisuus sekä se, että tutkimuskohteita on ainoastaan yksi, tukevat tapaustutkimuksen vaatimuksia. (Kananen 2013, 54; Ojasalo ym. 2015, 52–53.) Saatua tuloksia ei voida yleistää, sillä ne pätevät ainoastaan tutkitun tapauksen kohdalla (Kananen 2013, 28, 33). Opinnäytetyön avulla saatujen tietojen perusteella voidaan ymmärtää paremmin yritystä ja sen toimintaa. Tapaustutkimuksen kohde valitaan työelämän kehittämistyössä aina käytännön tarpeen ohjaamana ja sille on ominaista, että aineistot kerätään yleensä luonnollisissa tilanteissa. (Ojasalo ym. 2015, 53, 55). Tämän työn lähestymistapa on tapaustutkimus, joka toteutetaan lähinnä määrällisen tutkimuksen menetelmiä käyttämällä. Kyselytutkimuksen avoimet vastaukset analysoidaan laadullisen menetelmän analyysimenetelmiä hyödyntäen.

Kun lähestymistapa on valittu, voidaan valita käytettävät tutkimusmenetelmät. Menetelmät kytkeytyvät melko tiiviisti toisiinsa, joten tutkimuksen alussa tehdyt valinnat vaikuttavat oleellisesti jatkossa käytössä oleviin menetelmiin ja työkaluihin. Tätä prosessia kuvataankin usein menetelmäpoluksi, jossa seuraavan askeleen määrittää aina aiemmin tehty valinta. (Kananen 2013, 22–23.) Käytettävä tutkimusmenetelmä riippuu tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tavoitteesta. Käyttökelpoisia tutkimusmenetelmiä voi olla useita, jolloin valinta muodostuu tutkimustavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien yhteensovittamisen perusteella. (Heikkilä 2014, 12.)

5.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Tutkimusongelmat ratkaistaan erilaisten tutkimusmenetelmien avulla. Tätä laajaa lähestymistapaa kutsutaan tutkimusotteeksi tai lähestymistavaksi. (Kananen 2013, 22.) Lähestymistavat jaotellaan yleisesti joko laadulliseen (kvalitatiivinen) tai määrälliseen (kvantitatiivinen) tutkimukseen. Määrällinen tutkimus perustuu teoriaan, eli siihen mitä kyseisestä ilmiöstä jo tiedetään. Tällöin tavoitteena on testata teoriaa käytännössä, jolloin suunta on teoriasta käytäntöön, eli deduktio. (Kananen 2013, 26.) Laadullisessa tutkimuksessa kerättävä aineisto on tekstiä, sanoja, kuvia tms., kun taas määrällisessä tutkimuksessa aineistot ovat lukuja, eli frekvenssejä. Laadullisen tutkimuksen tulosten tulkinta on helpommin ymmärrettävää vaikkakaan ei ehkä yhtä tarkkaa kuin määrällisen tutkimuksen tulokset. Molemmista lopputuloksena on kuitenkin sanallinen tulkinta. (Kananen 2013, 26–27.) Määrällisessä tutkimuksessa tyypillisimmin käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa erilaiset kyselyt tai kokeelliset tutkimukset. (Heikkilä 2014, 13.)

Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on kuvailla ja selittää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä järjestelmällisten havaintojen avulla. Tutkimuksen kohteena oleva ilmiö määritellään tutkimuksen tavoitteiden perusteella. Ensimmäisenä siis tulee määritellä kyselytutkimuksen tavoitteet ja mitattava havaintoyksikkö eli mittauksen kohde.

5.3 Kyselytutkimus

Suunnitelmallisesta kyselytutkimuksesta käytetään usein myös nimitystä survey-tutkimus. Tämä tapa on tehokas ja edullinen varsinkin silloin, kun tietoa kerätään isolta joukolta. Tiedonkeruun apuna käytetään tutkimuslomaketta, joka on kaikille samanlainen. (Heikkilä 2014, 17.) Kyselylomake on olennainen osa koko tutkimusta ja sen suunnitteleminen kannattaa tehdä huolella, sillä esimerkiksi huonosti muotoillut kysymykset voivat pilata kalliinkin tutkimuksen. Kyselylomaketta laadittaessa täytyy olla selvillä, mihin kysymyksiin halutaan vastauksia. Täytyy siis varmistaa, että tutkittava asia on mahdollista selvittää tutkimuslomakkeen kysymysten avulla. (Heikkilä 2014, 45–46.)

Kyselytutkimuksen vahvuus on se, että sen avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto. Se on myös menetelmänä varsin nopea ja tehokas.

Vastaavasti heikkoutena pidetään tuotetun tiedon pinnallisuutta sekä sitä, että ei voida arvioida kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen (Ojasalo ym. 2015, 121).

Kyselyn kysymystyyppejä on monia, ja ne valitaan usein kyselyn tarkoituksen perusteella. Avoimet kysymykset ovat niitä, joissa vastaajalle annetaan mahdollisuus vastata omin sanoin. Avoimilla kysymyksillä on mahdollista saada sellaista tietoa, jota ei välttämättä itse olla tajuttu kysyä, mutta ne myös usein houkuttelevat olemaan vastaamatta. Suljettuja kysymyksiä ovat ne, joissa vastaajalle on annettu vaihtoehtoja, joista valita yksi. Jos vastaajalle annetaan mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, on tällainen kysymys nimeltään monivalintakysymys. Kysymyksissä voidaan käyttää myös erilaisia asenneasteikkoja. Ne ovat tällöin suljettujen kysymysten muodossa esitettyjä väittämiä, joihin vastaaja voi vastata asteikkotyyppisten vastausvaihtoehtojen avulla. Useimmiten käytettyjä asenneasteikot ovat Likertin ja Osgoodin asteikot. (Heikkilä 2014, 47–52.)

Opinnäytetyötä varten tarvitsin ensiksi tietoa työntekijöiden työyhteisötaitojen nykytilasta ja niiden mahdollisista kehittämiskohteista. Tarkoituksena oli selvittää, millaisiksi henkilöstö kokee omat ja koko työyhteisön työyhteisötaidot. Lisäksi haluttiin tietää, millaisia taitoja haluttiin kehittää itsensä johtamisen avulla. Toteutin tutkimuksen sähköisenä kyselytutkimuksena, jonka suuntasin koko Yritys X:n henkilökunnalle. Toteutin kyselyn Webropol 3.0:n avulla. Käytin ohjelmaa lomakkeen luomiseen, vastausten keräämiseen sekä lopullisten tulosten raportointiin.

Kyselyä laatiessani pyrin kiinnittämään huomiota kysymysten asettelun ja visuaalisen ulkomuodon lisäksi siihen, että kyselyn pituus ei olisi este vastaamiselle. Jaoin kyselyn kahteen erilliseen osioon. Työyhteisötaitoihin liittyvät kysymykset olivat ennen itsensä johtamiseen liittyviä kysymyksiä. Kysely sisälsi alussa yhden strukturoidun eli suljetun kysymyksen sekä useita mielipideväittämiä, joissa oli käytetty 4-portaista Likertin asteikkoa. Lisäksi kyselyssä oli esitetty kysymysmuotoisia väitteitä, joissa oli hyödynnetty Osgoodin asteikkoa. Yleisesti Osgoodin asteikoissa vastausvaihtoehdot esitetään väitemuotoisina ja niissä on usein joko 5- tai 7-portainen asteikko. (Heikkilä 2014, 47–51.)

Tässä kyselytutkimuksessa käytetyissä Osgoodin asteikoissa oli annettu vastausvaihtoehdot 4-portaisessa asteikossa, jotta vastaajalla ei olisi valittavanaan vaihtoehtoa *en osaa sanoa*. Myös Likertin asteikosta jätin tarkoituksellisesti keskimmäisen, eli *en osaa sanoa*, vaihtoehdon pois, jolloin vastaajat joutuivat valitsemaan parhaiten heidän mielipidettään kuvaavan vaihtoehdon. Kummankin kyselyosion lopussa oli muutama avoin kysymys, joilla yritettiin selvittää henkilöstön mielipidettä yleisestä työyhteisötaitojen tasosta sekä kehitystä vaativista osa-alueista. Avoimia kysymyksiä kannattaa käyttää esimerkiksi silloin, kun vaihtoehtoja ei tunneta tarkkaan. Avoimet kysymykset on helppo laatia, mutta työläitä käsitellä, sillä sanallisten vastausten luokittelu on vaikeaa. Lisäksi ne houkuttelevat vastaajia usein jättämään vastaamatta. Niillä on kuitenkin mahdollista saada vastauksia, joita ei itse etukäteen huomannut, esimerkiksi hyviä ideoita aiheeseen liittyen. (Heikkilä, 2014, 47–48.)

Kyselyn mukaan liitin saatekirjeen (liite 1), jonka tarkoitus oli innostaa vastaamaan kyselyyn, lisäksi avasin siinä tarkemmin työyhteisötaidot sekä itsensä johtaminen-käsitteitä. Kysely jaettiin koko yrityksen henkilöstölle osastojen ja esihenkilöiden työsähköposteihin. Kyselyn lähetti yrityksen viestintä- ja myyntikoordinaattori. Kyselyn toteuttamisen aikaan henkilökuntaa oli noin 80. Kysely oli avoinna 29.8.–8.9.2024. Pyrin valitsemaan ajankohdan niin, että mahdollisimman moni työntekijä olisi ehtinyt jo palata kesälomilta ja voisi vastata kyselyyn. Noin puolessa välissä kyselyä pyysin vielä myyntikoordinaattoria muistuttamaan kyselystä. Muistuttelin myös itse henkilökohtaisesti vastaamisesta ja sain tämän avulla vielä muutaman lisävastauksen.

5.4 Aineiston analyysi

Määrällisen tutkimuksen aineiston analyysi perustuu aineiston kuvaamiseen ja tulkitsemiseen numeraalisesti tilastoja hyödyntäen (Jyväskylän yliopisto s.a.). Se koostuu matemaattisista kaavoista, prosenteista, laskennallisesta todennäköisyydestä sekä lukumääristä. Tässä opinnäytetyössä keskityin analysoimaan kyselyn vastauksia kysymyskohtaisesti. Kyselyn tulosten analysoinnissa hyödynsin Webropol 3.0 -ohjelmaa. Aloitin vastausten tarkastelun ja analysoinnin heti kyselyn sulkeuduttua. Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 17 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 21,25 prosenttia.

Laadullisen tutkimuksen perinteisenä analyysimenetelmänä on pidetty sisällönanalyysiä. Sisällön analyysilla tarkoitetaan sekä sisällön analyysia että sisällön erittelyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 75, 87.) Analysoidessani avoimia kysymyksiä noudatin laadullisen tutkimuksen luokittelutapana teemoittelua. Teemoittelussa painottuu, mitä jokaisesta eri teemasta on sanottu. Lukumäärällä ei tässä tilanteessa ole merkitystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 75.) Kokosin avointen kysymysten vastaukset yhteen ja etsin niistä keskenään yhteneväisiä seikkoja, joiden perusteella ne voitiin luokitella omiksi joukoikseen.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

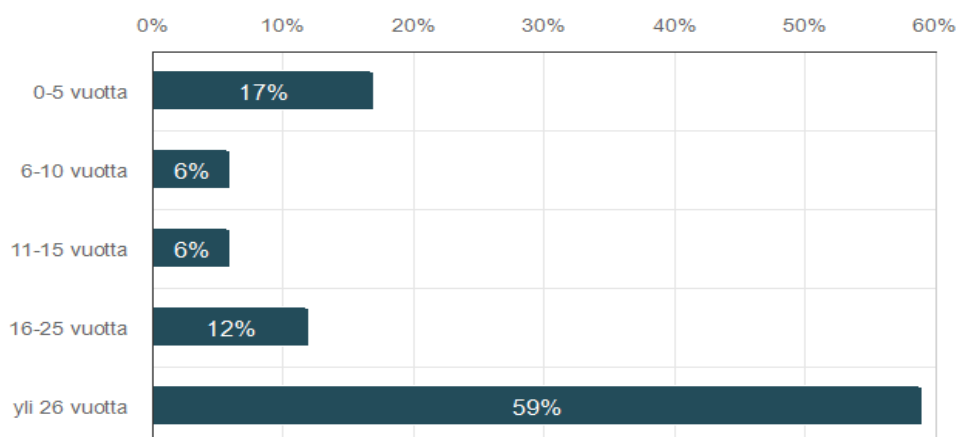
Tässä luvussa kuvaan, kuinka keräsin ja analysoin tutkimusaineiston sekä esittelen tarkemmin tulokset. Avaan kyselytutkimuksen kokonaisuudessaan kysymys kerrallaan. Avoimet kysymykset analysoin lopuksi kaikki erikseen.

6.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Seuraavana tarkastelen kyselyn tuloksia tarkemmin. Avaan kyselyn kysymys kerrallaan, kuitenkin niin, että käsittelen avoimet kysymykset vastauksineen erillään. Havainnollistan vastauksia taulukoiden avulla, jotta vastausten jakaumat näkyvät selkeästi.

Taustatiedot

Kyselyn taustakysymyksenä kysyin työntekijöiden työskentelyaika kyseisessä yrityksessä. Kaikki vastaajat vastasivat tähän, kuten suurimpaan osaan muistakin kysymyksistä. Kuvasta 5 on nähtävissä vastaajien työskentelyvuosien jakauma.



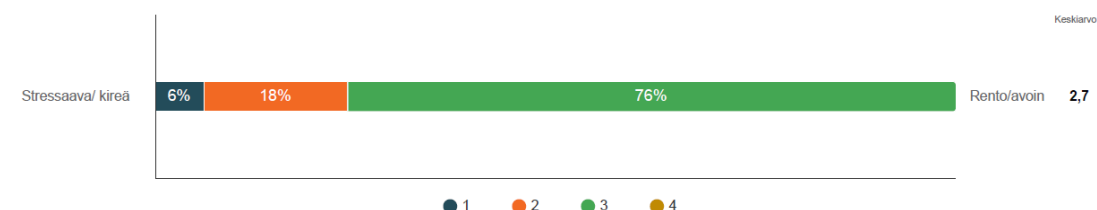
Kuva 5. Kuinka pitkään olet työskennellyt yrityksessä?

Suurin osa, eli 59 % vastaajista on työskennellyt yrityksessä kauemmin kuin 26 vuotta. Myös vähemmän aikaa työskennelleitä löytyi vastanneiden keskuudesta, kun noin 18 % oli työskennellyt alle viisi vuotta. Loput vastaukset sijoituivat melko tasaisesti näiden vaihtoehtojen väliin. Kuvasta 5 on selkeästi nähtävissä, että yrityksen työntekijät ovat työskennelleet yrityksessä pääsääntöisesti hyvin pitkään, joten vastauksissa on nähtävissä vuosikymmenten näkemys.

Työyhteisön tunnelma

Taustakysymyksen jälkeen työyhteisötaidot-osion varsinainen ensimmäinen kysymys koski työyhteisön tunnelmaa ja sitä millaiseksi vastaajat kokivat sen. Kysymys oli asetettu väitemuotoisena Osgoodin asteikkoa käyttäen ja vastausvaihtoehdoista oli annettu ainoastaan ääripäät (1=stressaava/kireä, 4=rento/avoin).

Vastaajien määrä: 17



	1	2	3	4		Yhteensä	Keskisarvo	Mediaani
Stressaava/ kireä	1	3	13	0	Rento/avoin	17	2,7	3,0
	5,9%	17,6%	76,5%	0,0%				
Yhteensä	1	3	13	0		17	2,7	3,0

Kuva 6. Millaiseksi kuvailisit tunnelmaa työyhteisössänne?

Kuvasta 6 on nähtävissä, että vastaukset jakautuvat kolmen ensimmäisen vastausvaihtoehdon kesken. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että työyhteisön tunnelma olisi erittäin avoin tai rento. Vastausten keskiarvo oli 2,7 eli ei kovin hyvä. Suurin osa vastaajista, 76,5 %, piti tunnelmaa melko rentona. Noin 18 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisön tunnelma on melko kireää, kun taas noin 6 % koki tunnelman erittäin kireäksi. Vastausten perusteella voidaan todeta, että vaikka työyhteisön tunnelmaa pidetään suurelta osin hyvänä, jostain syystä osa kokee tunnelman kuitenkin huonoksi ja kireäksi.

Suhde omaan työhön

Oman toiminnan arvioinnin osalta tarkasteltiin ensimmäiseksi omaa suhdetta työhön seitsemän väitteen avulla. Kuten kuvasta 7 näkyy, lähes kaikkien väitteiden keskiarvo oli yli 3 eli suhteellisen hyvä.

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Pidän itseni ajantasalla työtehtäviini liittyvistä asioista	0,0%	0,0%	17,6%	82,4%	3,8	4,0
Annan työpaikalleni parhaat suoritukseni	0,0%	0,0%	29,4%	70,6%	3,7	4,0
Teen työni aina laadukkaasti, vaikka se vaatisi minulta venymistä	0,0%	0,0%	35,3%	64,7%	3,6	4,0
Motivaationi työtäni kohtaan on aina korkea	11,8%	5,9%	58,8%	23,5%	2,9	3,0
Pystyn ylläpitämään myönteistä asennetta vaativissakin tilanteissa	0,0%	23,5%	47,1%	29,4%	3,1	3,0
Koen, että hallitsen omassa työssäni tarvittavat taidot	0,0%	0,0%	47,1%	52,9%	3,5	4,0
Koen työni merkitykselliseksi	0,0%	5,9%	23,5%	70,6%	3,6	4,0
Yhteensä	1,7%	5,0%	37,0%	56,3%	3,5	4,0

Kuva 7. Suhde omaan työhön (n=17)

Korkein keskiarvo 3,8 oli väitteellä *Pidän itseni ajan tasalla työtehtäviini liittyvistä asioista*. Tämän väitteen kohdalla selvä enemmistö eli 82,4 % oli valinnut täysin samaa mieltä vaihtoehdon. Tämä kertoo, että vastaajat ovat kiinnostuneita omaan työtehtävään liittyvistä asioista ja haluavat näin myös ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Suurin osa vastaajista kertoo antavansa työpaikalleen parhaat suorituksensa sekä tekevänsä työnsä aina laadukkaasti, vaikka se vaatisi venymistä. Matalin keskiarvo 2,9 oli väitteellä *Motivaationi työtäni kohtaan on aina korkealla*. Tämän väitteen osalta oli myös nähtävissä selkeästi eniten hajontaa, sillä tämä väite oli ainoa, jossa täysin eri mieltä vaihtoehdon oli valinnut jopa 11,8 %.

Toiseksi alhaisin keskiarvo 3,1 oli väitteellä *Pystyn ylläpitämään myönteistä asennetta vaativissakin tilanteissa*. Tässä väitteessä oli myös melko paljon hajontaa. Suurin osa eli 47,1 % oli valinnut osittain samaa mieltä vaihtoehdon ja 23,5 % oli vastannut olevansa osittain eri mieltä, täysin samaa mieltä oli ainoastaan 29,4 % vastaajista. Enemmistö vastaajista eli 52,9 % koki hallitsevansa omassa työssään tarvittavat taidot. Suurin osa, 70,6 % piti työtään merkityksellisenä. Tämän väitteen kohdalla oli myös hieman hajontaa, sillä 5,9 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdon osittain eri mieltä. Vastaukset kertovat sitoutuneisuudesta työnantajaa kohtaan, sillä isoimmat haasteet nähtiin lähinnä oman positiivisuuden ylläpitämisessä ja motivaatiossa.

Aloitteellisuus ja yhteistyö

Aloitteellisuutta ja yhteistyötä tarkasteltiin kuuden väitteen avulla. Kuvassa 8 on nähtävissä vastaukset ja niiden tarkemmat jakaumat.

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Priorisoin omatoimisesti työtehtäväni tavoitteiden saavuttamiseksi	0,0%	0,0%	41,2%	58,8%	3,6	4,0
Pyrin aina ennenmin itse ratkaisemaan työhön liittyvät ongelmat enkä odota, että joku muu tekee sen puolestani	0,0%	0,0%	29,4%	70,6%	3,7	4,0
Uskallan kysyä neuvoa, jos on jotain epäselvää työtehtäväni liittyen	0,0%	0,0%	11,8%	88,2%	3,9	4,0
Kerron rohkeasti mielipiteeni työyhteisön asioihin liittyen	0,0%	0,0%	58,8%	41,2%	3,4	3,0
Kerron aktiivisesti työyhteisön toimintaan liittyviä kehittämisehdotuksia	5,9%	5,9%	88,2%	0,0%	2,8	3,0
Yhteistyöni on sujuvaa kaikkien työyhteisöni jäsenten kanssa	0,0%	17,6%	47,1%	35,3%	3,2	3,0
Yhteensä	1,0%	3,9%	46,1%	49,0%	3,4	3,0

Kuva 8. Aloitteellisuus ja yhteistyö (n=17)

Selkeästi korkein keskiarvo 3,9 oli väitteen *Uskallan kysyä neuvoa, jos on jotain epäselvää työtehtäväni liittyen* kohdalla. Täysin samaa mieltä tässä oli 88,2 % vastaajista, loput 11,8 % olivat osittain samaa mieltä. Kolmen muun väitteen kanssa oli myös niin, että vastaukset jakautuivat täysin samaa mieltä sekä osittain samaa mieltä vaihtoehtojen kesken. Nämä väittämät olivat: *Priorisoin omatoimisesti työtehtäväni tavoitteiden saavuttamiseksi*, *Pyrin aina ennenmin itse ratkaisemaan työhön liittyvät ongelmat enkä odota, että joku muu tekee sen puolestani* ja *Kerron rohkeasti mielipiteeni työyhteisön asioihin liittyen*. Näiden väitteiden vastauksista käy ilmi, että vastaajat ovat varsin oma-toimisia, eivätkä odota esimerkiksi työkavereiden tai esihenkilön ratkaisevan ongelmia heidän puolestaan.

Matalin keskiarvo 2,8 oli väitteellä *Kerron aktiivisesti työyhteisön toimintaan liittyvistä kehittämisehdotuksia*. Tämän väitteen kohdalla oli myös selkeästi eniten hajontaa, kukaan ei ollut valinnut täysin samaa mieltä vaihtoehtoa. Suurin osa vastaajista eli 88,2 % oli valinnut vastausvaihtoehdon osittain samaa mieltä. Loput vastaukset oli jakaantuneet tasan täysin eri mieltä sekä osittain eri mieltä vaihtoehtojen kesken. Hieman enemmän hajontaa oli myös väitteellä *Yhteistyöni on sujuvaa kaikkien työyhteisöni jäsenten kanssa*. Vastausten perusteella voidaan todeta, että vastaajat kokevat työhön ja työtehtäviin liittyvät asiat tärkeiksi ja hoitavat ne mielellään hyvin. Oman mielipiteen ilmaisemisessa ja työkavereiden kanssa toimimisessa nähdään kuitenkin puutteita.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutusta tarkasteltiin seitsemän väitteen avulla. Kuvasta 9 näkyy, että selkeästi suurin keskiarvo, 4, oli väitteen *Tervehdin aina töihin tullessa työkavereitani* kohdalla. Kaikki vastaajat eli 100 % olivat täysin samaa mieltä tämän väitteen suhteen. Valtaosa, 70,6 % oli samaa mieltä myös väitteen *Haluan kuulla ja ymmärtää työkavereitani kanssa*.

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Tervehdin aina töihin tullessa työkavereitani	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	4,0	4,0
Haluan kuulla ja ymmärtää työkavereitani	0,0%	0,0%	29,4%	70,6%	3,7	4,0
Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi	0,0%	0,0%	70,6%	29,4%	3,3	3,0
En loukkaannu, jos minun ehdotukseni eivät toteudu	0,0%	5,9%	47,0%	47,1%	3,4	3,0
Selvitän mahdolliset erimielisyydet heti	0,0%	5,9%	64,7%	29,4%	3,2	3,0
Pystyn puhumaan avoimesti töihin liittyvistä asioista työyhteisössäni	0,0%	17,7%	23,5%	58,8%	3,4	4,0
Pystyn ilmaisemaan tunteitani, uskomuksiani ja arvojeni työyhteisössäni	0,0%	5,9%	47,0%	47,1%	3,4	3,0
Yhteensä	0,0%	5,1%	40,3%	54,6%	3,5	4,0

Kuva 9. Vuorovaikutus (n=17)

Kahden väitteen kohdalla kaikki vastaajat olivat joko täysin samaa mieltä, tai osittain samaa mieltä. Nämä väitteet olivat *Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi* ja *En loukkaannu, jos minun ehdotukseni eivät toteudu*. Matalin keskiarvo 3,2 oli väitteellä *Selvitän mahdolliset erimielisyydet heti*. Tässä väitteessä suurin osa vastaajista eli 64,7 % oli väitteen kanssa osittain samaa mieltä, 29,4 % täysin samaa mieltä ja osittain eri mieltä oli 5,9 %. Eniten hajontaa näyttää olevan väitteen ”*Pystyn puhumaan avoimesti töihin liittyvistä asioista työyhteisössäni*”. Suurin osa, eli 58,8 %, oli vastannut tässä olevansa täysin samaa mieltä, 23,5 % osittain samaa mieltä ja 5,9 % osittain eri mieltä. Ristiriitaisia vastauksia herätti myös väite ”*Pystyn ilmaisemaan tunteitani, uskomuksiani ja arvojeni työyhteisössäni*”. Vaihtoehtoa täysin eri mieltä ei ollut valittu minkään väitteen kohdalla. Vastauksista käy ilmi, että vastaajat haluavat olla hyvissä väleissä työkavereidensa kanssa ja ymmärtää heitä sekä tulla itse ymmärretyiksi, vaikka mahdollisissa konfliktitilanteissa monikaan ei ollut myöntäväinen ratkaisemaan tilanteita heti.

Työyhteisön toiminta

Työyhteisön toimintaa arvioitiin kahdeksan väitteen kautta. Väitteiksi oli pyritty valitsemaan niitä tekijöitä, jotka ovat erityisen merkityksellisiä työyhteisön toiminnan ja yhteistyön kannalta. Viiden väitteen kohdalla kukaan ei ollut valinnut vaihtoehtoa täysin samaa mieltä. Vastauksista käy ilmi, että suurimmat haasteet koetaan juuri työyhteisön toiminnassa. Iso osa vastaajista kokee, että kaikki työyhteisön jäsenet eivät hoida omia töitään eivätkä ole valmiita tekemään mitään yhteisten asioiden hyväksi. Käyttäytyminen työkavereita kohtaan nähdään kuitenkin asiallisen ammatillisena eikä epäasiallista käyttäytymistä työpaikalla juurikaan havaita.

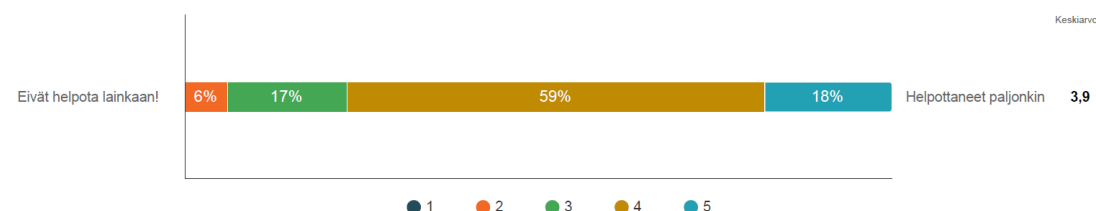
	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Hoitavat tehtävänsä tunnollisesti	29,4%	23,5%	35,3%	11,8%	2,3	2,0
Huolehtivat aktiivisesti, että pysyvät ajan tasalla työhön liittyvistä asioista	23,5%	35,3%	23,5%	17,7%	2,4	2,0
Ylläpitävät yhteistyön sujuvuutta	17,6%	47,1%	35,3%	0,0%	2,2	2,0
Välttävät turhaa valittamista	29,4%	35,3%	35,3%	0,0%	2,1	2,0
Osallistuvat aktiivisesti työhön liittyviin keskusteluihin	5,9%	47,0%	47,1%	0,0%	2,4	2,0
Tekevät parhaansa edistääkseen työyhteisön hyvinvointia	17,6%	41,2%	41,2%	0,0%	2,2	2,0
Käyttäytyvät asiallisesti, eikä epäasiallista käyttäytymistä ilmene	11,8%	35,3%	47,0%	5,9%	2,5	3,0
Osaavat ajatella asioita myös toisten näkökulmasta	23,5%	47,1%	29,4%	0,0%	2,1	2,0
Yhteensä	19,8%	39,0%	36,8%	4,4%	2,3	2,0

Kuva 10. Työyhteisön toiminta (n=17)

Kuten kuvasta 10 käy ilmi, tämän kysymyksen vastausten keskiarvot jäivät melko mataliksi. Suurin keskiarvo 2,5 oli väitteellä *Käyttäytyvät asiallisesti, eikä epäasiallista käyttäytymistä ilmene*. Matalimmat keskiarvot olivat kahdella väitteellä, *Välttävät turhaa valittamista* sekä *Osaavat ajatella asioita myös toisten näkökulmasta*. Kolmen väitteen kohdalla suurin osa vastaajista oli valinnut vaihtoehdon osittain eri mieltä. Nämä väitteet olivat: *Huolehtivat aktiivisesti, että pysyvät ajan tasalla työhön liittyvistä asioista*, *Ylläpitävät yhteistyön sujuvuutta* sekä *Osaavat ajatella asioita myös toisten näkökulmasta*.

Digitaaliset alustat ja vuorovaikutus

Tällä väittämällä haluttiin tarkastella erilaisten digitaalisten alustojen vaikutusta työyhteisön vuorovaikutukseen. Tässä oli annettu vastausvaihtoehtoina ääripäät (1= Eivät helpota lainkaan, 5= Helpottaneet paljonkin).



	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Eivät helpota lainkaan!	0	1	3	10	3	Helpottaneet paljonkin	17	3,9	4,0
	0,0%	5,9%	17,7%	58,8%	17,6%				
Yhteensä	0	1	3	10	3		17	3,9	4,0

Kuva 11. Digitaalisten alustojen vaikutus työyhteisön vuorovaikutukseen (n=17).

Kuten kuvasta 11 näkee, tässä keskiarvo oli 3,9 eli melko hyvä. Suurin osa vastaajista, eli noin 59 %, oli sitä mieltä, että digitaaliset alustat ovat helpottaneet vuorovaikutusta melko paljon. Noin 18 % oli sitä mieltä, että niistä on ollut erittäin paljon hyötyä, noin 17 % ajatteli niiden helpottavan melko vähän ja noin 6 % oli sitä mieltä, että ne eivät helpota lainkaan. Kokonaisuudessaan erilaiset digialustat koettiin kuitenkin hyödyllisiksi apuvälineiksi eri osastojen välisessä vuorovaikutuksessa.

Työyhteisön työyhteisötaidot

Työyhteisötaidot-osion viimeisenä kysymyksenä oli kysymys koko työyhteisön työyhteisötaidoista. Vastaajan tuli arvioida kouluarvosanalla (4–10) millä tasolla hän arvioi työyhteisönsä työyhteisötaitojen olevan.

Vastaajien määrä: 17

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
5,0	9,0	7,4	7,0	125,0	1,0

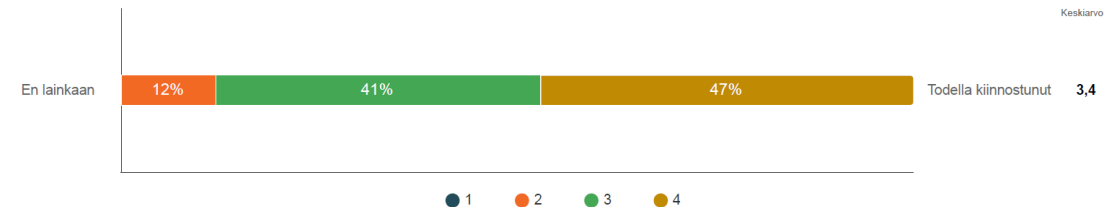
Kuva 12. Työyhteisön työyhteisötaidot

Kuten kuvasta 12 näkee, suurin annettu arvosana oli 9 ja pienin 5. Vastausten keskiarvo oli 7. Vastaajat kokevat siis työyhteisönsä työyhteisötaidot melko hyväksi.

Kiinnostus itsensä johtamista kohtaan

Itsensä johtamisen- osion ensimmäisenä kysymyksenä kysyttiin vastaajien kiinnostusta itsensä johtamista kohtaan. Vastausvaihtoehtoina oli annettu ääripäät (1= Ei lainkaan kiinnostunut, 4= Todella kiinnostunut).

Vastaajien määrä: 17



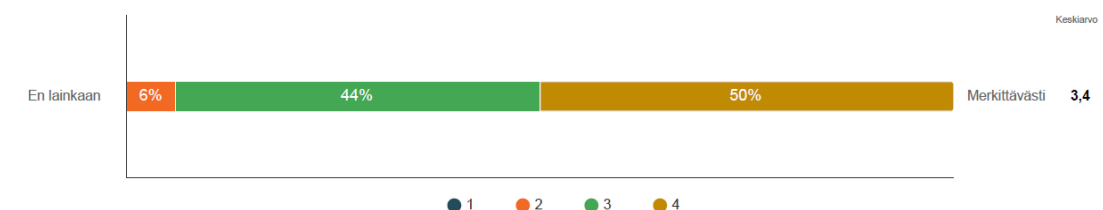
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	0	2	7	8	Todella kiinnostunut	17	3,4	3,0
	0,0%	11,8%	41,2%	47,0%				
Yhteensä	0	2	7	8		17	3,4	3,0

Kuva 13. Kuinka kiinnostunut olet itsensä johtamisesta? (n=17)

Kuvasta 13 selviää, että suurin osa eli 47 % on asiasta todella kiinnostunut. Seuraavaksi suurin osa eli 41 % on asiasta melko kiinnostunut, kun taas noin 12 % ei pidä asiaa juuri lainkaan kiinnostavana. Kukaan vastaajista ei vastannut vaihtoehtoa ei lainkaan kiinnostava. Vastausten keskiarvo on melko hyvä eli 3,4. Kuten vastauksista näkyy, vastaajat ovat erittäin kiinnostuneita itsensä johtamisesta.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Tämän kysymyksen avulla pohdittiin itsensä johtamisen vaikutusta työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin taas ääripäät (1= en lainkaan, 4= merkittävästi), joista vastaajan tuli valita hänen mielestään sopivin vaihtoehto.



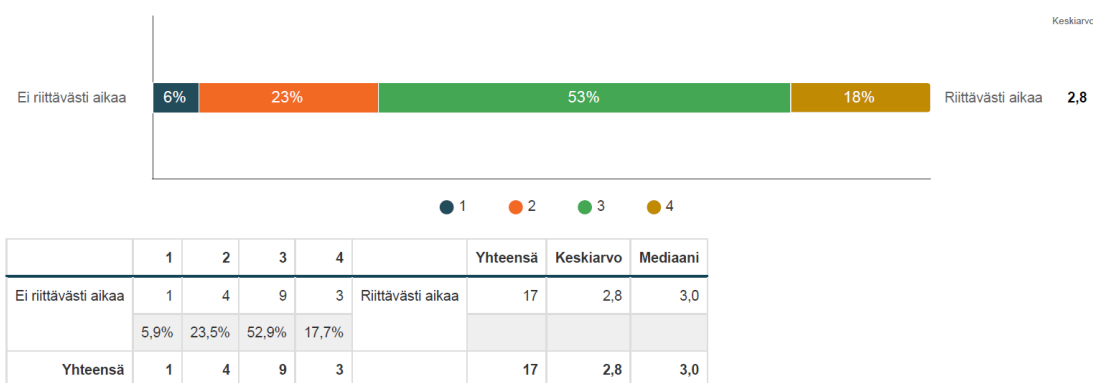
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	0	1	7	8	Merkittävästi	16	3,4	3,5
	0,0%	6,2%	43,8%	50,0%				
Yhteensä	0	1	7	8		16	3,4	3,5

Kuva 14. Kuinka paljon uskot itsensä johtamisella olevan vaikutusta oman työn ja vapaa-ajan tasapainoosi? (n=16)

Kuten kuvasta 14 näkee, tähän kysymykseen oli vastannut vain 16 henkilöä. Keskiarvoksi muodostui 3,4. Puolet vastaajista eli 50 % koki itsensä johtamisella olevan merkittävästi vaikutusta oman työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Noin 6 % vastaajista ei kokenut tällä olevan juurikaan vaikutusta ja loput, eli 44 % kokivat sen vaikuttavan asiaan melko paljon.

Aika itsensä johtamisen taitojen kehittämiseksi

Tällä kysymyksellä kartoitettiin vastaajien aikaa itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen. Vastausvaihtoehdot olivat ääripäät (1=ei riittävästi aikaa, 4=riittävästi aikaa), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.

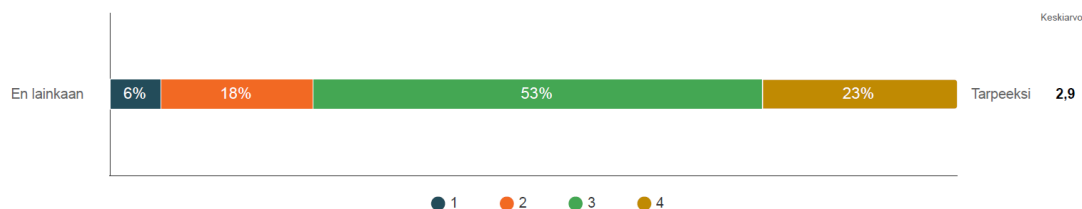


Kuva 15. Koetko, että sinulla on riittävästi aikaa kehittää itsensä johtamisen taitoja?

Kuvasta 15 käy ilmi, että suurin osa eli 53 % vastaajista koki, että heillä oli melko paljon aikaa itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen. Riittävästi aikaa oli 18 %:lla vastaajista ja 6 % koki, ettei heillä ollut tarpeeksi aikaa. Vastausten keskiarvo oli 2,8 eli voidaan sanoa, että vastaajat kokivat, että heillä oli melko paljon aikaa itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen.

Tuki esihenkilöltä

Tässä kysymyksessä tarkasteltiin esihenkilöiltä saatua tukea oman toiminnan kehittämiseen (kuva 16). Vastausvaihtoehdot olivat ääripäät (1=en lainkaan, 4= tarpeeksi), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



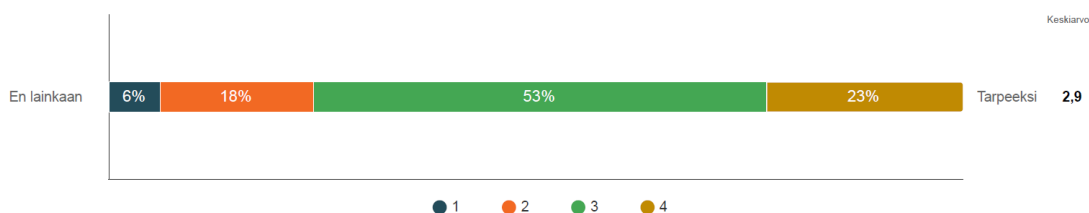
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	1	3	9	4	Tarpeeksi	17	2,9	3,0
	5,9%	17,7%	52,9%	23,5%				
Yhteensä	1	3	9	4		17	2,9	3,0

Kuva 16. Kuinka paljon koet saavasi tukea omalta esihenkilöltä itsesi kehittämiseen?

Suurin osa vastaajista eli 53 % koki saavansa melko paljon tukea esihenkilöltään. 23 % oli vastannut, että tukea sai tarpeeksi, 18 % vastasi saavansa vain vähän tukea ja 6 % koki tarvitsevansa selvästi enemmän tukea esihenkilöltään. Vastausten keskiarvo oli 2,9 joten kokonaisuudessaan esihenkilöltä saatavan tuen määrä itsensä johtamisen taitojen kehittämiseen koettiin olevan melko hyvällä tasolla.

Tuki esihenkilölle

Henkilöstön tukea omalle esihenkilölleen tarkasteltiin tämän kysymyksen avulla. Vastausvaihtoehdot olivat ääripäät (1=en lainkaan, 4= tarpeeksi), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



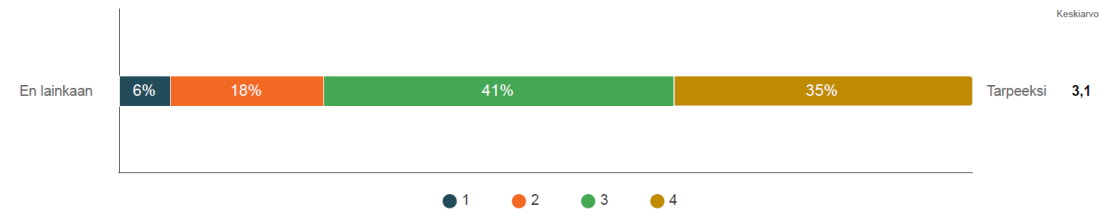
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	1	3	9	4	Tarpeeksi	17	2,9	3,0
	5,9%	17,7%	52,9%	23,5%				
Yhteensä	1	3	9	4		17	2,9	3,0

Kuva 17. Kuinka paljon koet itse tukevasi esihenkilöäsi?

Kuten kuvasta 17 näkyy, vastausten keskiarvo oli 2,9. Suurin osa vastaajista eli 53 % koki antavansa melko paljon tukea omalle esihenkilölleen. 23 % antoi mielestään tarpeeksi, 18 % antoi omasta mielestään vain vähän tukea ja 6 % koki, ettei anna lainkaan tukea omalle esihenkilölleen.

Työkavereilta saatu tuki

Työkavereilta saatavaa tukea tarkasteltiin seuraavan kysymyksen avulla (kuva 18). Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu ääripäät (1=en lainkaan, 4=tarpeeksi), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



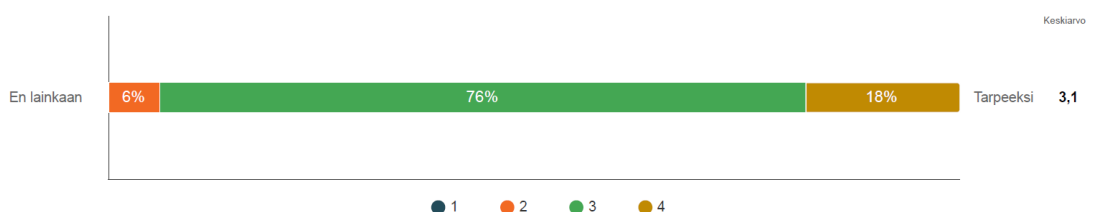
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	1	3	7	6	Tarpeeksi	17	3,1	3,0
	5,9%	17,6%	41,2%	35,3%				
Yhteensä	1	3	7	6		17	3,1	3,0

Kuva 18. Kuinka paljon koet saavasi tukea työkavereiltasi itsesi kehittämiseen? (n=17)

Kuvasta 18 selviää, että, vastausten keskiarvo oli 3,1 eli melko hyvä. 35 % vastaajista ilmoittivat saavansa tarpeeksi tukea työkavereiltaan. Suurin osa, eli 41 % oli sitä mieltä, että tukea sai melko paljon. 18 % koki tuen olevan melko vähäistä ja 6 % oli vastannut tuen olevan olematonta. Työkavereilta saadun tuen määrä koettiin olevan suurempi verrattuna esihenkilöiltä saatuun tukeen.

Tuki työkavereille

Vastavuoroisesti työkavereille annettavaa tukea tarkasteltiin tämän kysymyksen avulla. Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu ääripäät (1=en lainkaan, 4= tarpeeksi), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



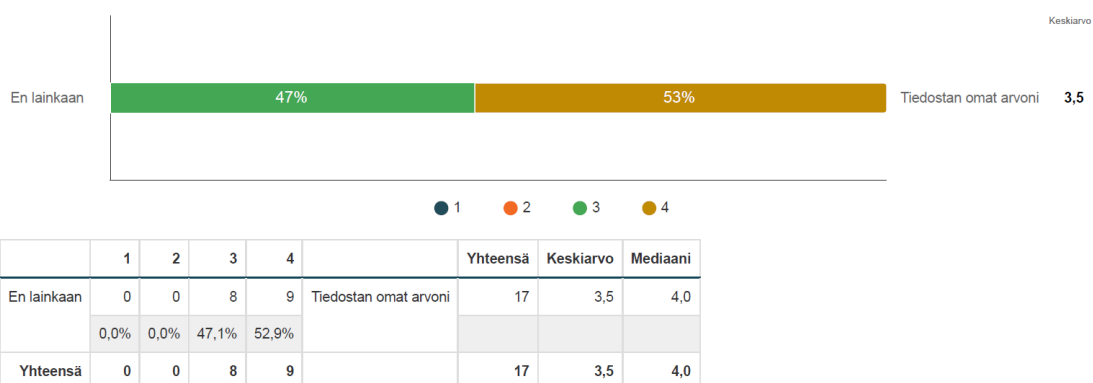
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	0	1	13	3	Tarpeeksi	17	3,1	3,0
	0,0%	5,9%	76,5%	17,6%				
Yhteensä	0	1	13	3		17	3,1	3,0

Kuva 19. Kuinka paljon koet itse tukevasi työkavereitasi? (n=17)

Kuvasta 19 näkyy, että suurin osa eli jopa 76 % oli sitä mieltä, että he tukivat työkavereitaan melko paljon. 18 % vastasi tukevansa tarpeeksi, kun taas 6 % koki tukevansa toisia vain vähän. Kukaan ei valinnut tämän kysymyksen kohdalla vaihtoehtoa en lainkaan. Kokonaisuudessaan vastausten keskiarvo 3,1 oli hyvä ja vastaajat tukivat työkavereitaan melko paljon.

Omat arvot

Tässä kysymyksessä tarkasteltiin omien arvojen tiedostamista (kuva 20). Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu ääripäät (1=en lainkaan, 4= tiedostan omat arvoni), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.

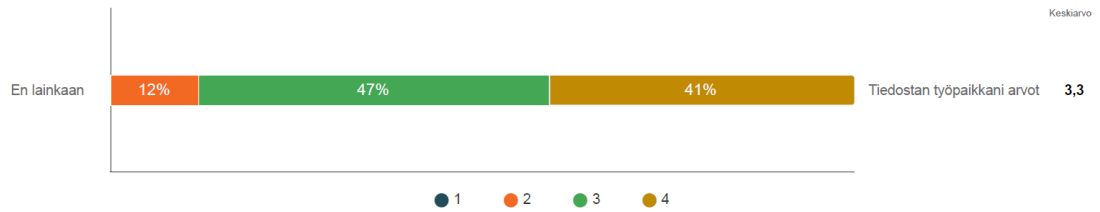


Kuva 20. Kuinka hyvin tiedostat omat arvosi?

Kaikki vastaukset painottuivat joko kolmoseen tai neloseen, eli vastaajat olivat joko täysin, tai osittain samaa mieltä. Suurin osa vastaajista eli 53 % kertoi tiedostavansa arvonsa erittäin hyvin. Loput 47 % vastasi tiedostavansa ne melko hyvin. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,5, mikä kertoo, että vastaajat tiedostavat arvonsa varsin hyvin.

Työpaikan arvot

Tämän kysymyksen avulla tarkasteltiin sitä, kuinka hyvin vastaajat tiedostavat työpaikkansa arvot (kuva 21). Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu ääripäät (1=en lainkaan, 4= tiedostan työpaikkani arvot), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



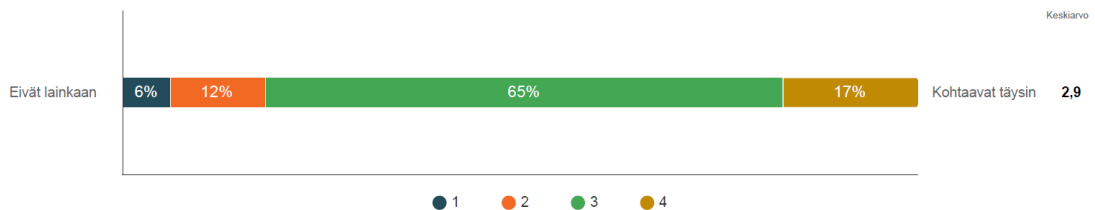
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
En lainkaan	0	2	8	7	Tiedostan työpaikkani arvot	17	3,3	3,0
	0,0%	11,8%	47,0%	41,2%				
Yhteensä	0	2	8	7		17	3,3	3,0

Kuva 21. Kuinka hyvin tiedostat työpaikkasi arvot?

Kukaan ei ollut valinnut tämän kysymyksen osalta vaihtoehtoa en lainkaan, 12 % olivat sitä mieltä, että he tiedostivat työpaikan arvot melko huonosti. Suurin osa vastaajista eli 47 % tiedostaa ne melko hyvin ja loput 41 % kokee tiedostavansa ne erittäin hyvin. Vastausten keskiarvo 3,3 oli melko hyvä ja vastaajat tiedostavat työpaikkansa arvot melko hyvin.

Arvojen kohtaaminen

Tämän kysymyksen avulla tarkasteltiin omien ja työpaikan arvojen kohtaamista (kuva 22). Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu ääripäät (1=eivät lainkaan, 4= kohtaavat täysin), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



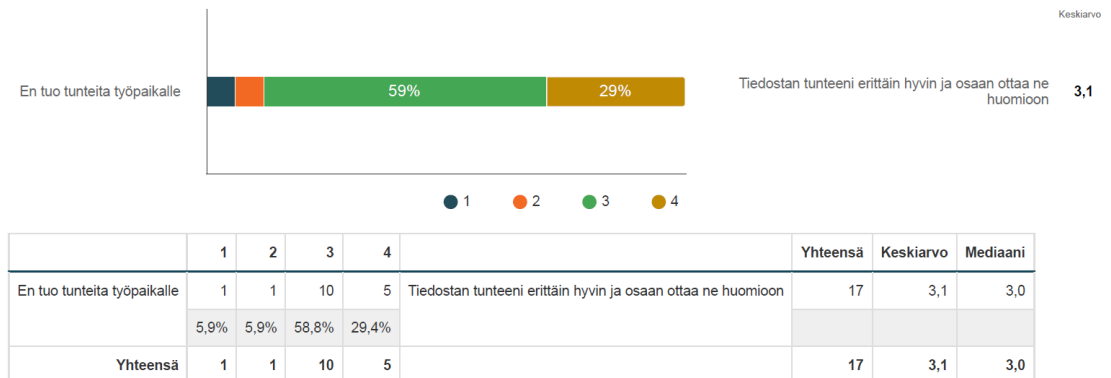
	1	2	3	4		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Eivät lainkaan	1	2	11	3	Kohtaavat täysin	17	2,9	3,0
	5,9%	11,8%	64,7%	17,6%				
Yhteensä	1	2	11	3		17	2,9	3,0

Kuva 22. Kohtaavatko omat arvosi työpaikan arvojen kanssa?

Suurin osa vastaajista eli 65 % oli sitä mieltä, että heidän arvonsa kohtaavat melko hyvin työpaikan arvojen kanssa, 17 % valitsi vaihtoehdon kohtaavat täysin. 12 % koki arvojensa kohtaavan melko huonosti työpaikan arvojen kanssa ja 6 % oli sitä mieltä, etteivät arvot kohtaa lainkaan. Vastausten keskiarvo oli 2,9, mikä kertoo siitä, että vastaajien arvot kohtaavat työpaikan arvojen kanssa melko hyvin.

Tunteet työpaikalla

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli tarkastella sitä, tiedostavatko vastaajat tunteensa ja osaavatko he ottaa ne huomioon työpaikalla (kuva 23). Vastausvaihtoehtoiksi oli annettu ääripäät (1=en tuo tunteita työpaikalle, 4= tiedostan tunteeni erittäin hyvin ja osaan ottaa ne huomioon), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.

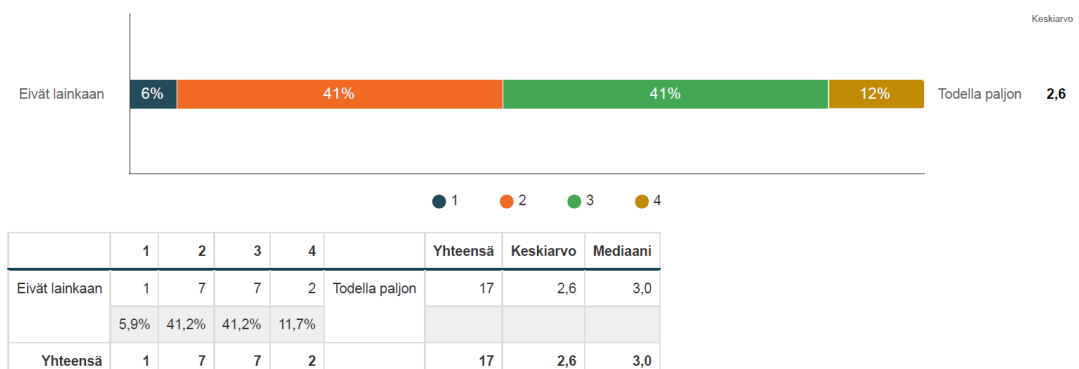


Kuva 23. Kuinka hyvin tiedostat tunteesi työpaikalla?

29 % vastaajista kertoi tiedostavansa tunteensa erittäin hyvin ja osaavansa ottaa ne huomioon. Suurin osa eli 59 % oli sitä mieltä, että tiedostaa tunteensa melko hyvin. Loput vastaukset jakaantuivat tasan, 6 % kertoi tiedostavansa tunteensa melko huonosti ja 6 % sanoi, ettei tuo tunteita lainkaan työpaikalle. Vastausten keskiarvo 3,1 oli melko hyvä ja vastaajat tuntuivat tiedostavansa tunteensa ja ottavat ne huomioon pääsääntöisesti melko hyvin.

Tunteiden vaikutus työskentelyyn

Tämän kysymyksen avulla tarkasteltiin tunteiden vaikutusta työskentelyyn. Vastausvaihtoehtoiksi oli annettu ääripäät (1=eivät lainkaan, 4= todella paljon), joista vastaaja sai valita parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.



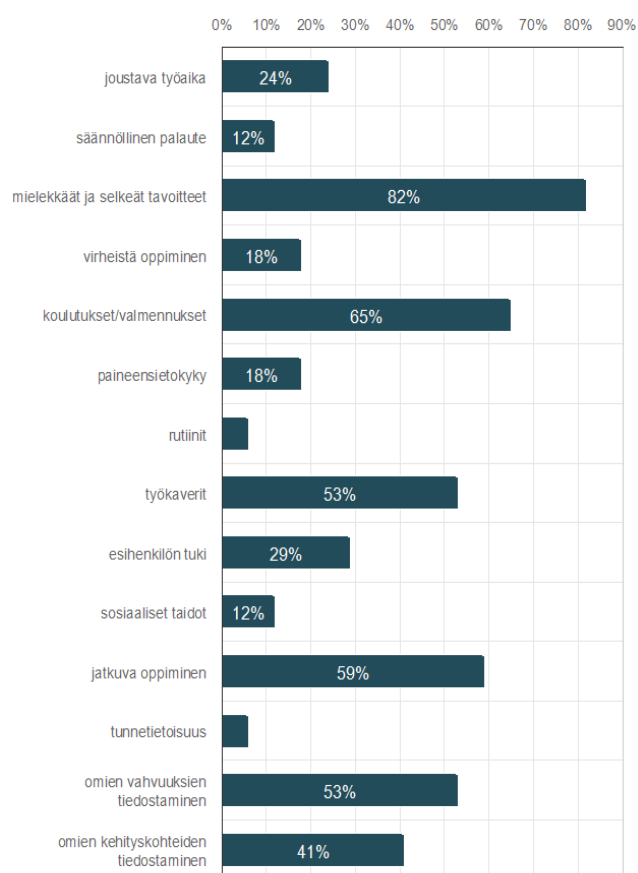
Kuva 24. Kuinka paljon tunteesi vaikuttavat työskentelyysi?

Kuten kuvasta 24 näkyy, 6 % kertoi, ettei tunteet vaikuta lainkaan heidän työskentelynsä, kun taas 12 % oli sitä mieltä, että ne vaikuttivat todella paljon. Loput vastaukset jakautuivat tasan, 41 % ilmoitti tunteiden vaikuttavan vain vähän ja toiset 41 % kertoivat niiden vaikuttavan melko paljon. Vastausten keskiarvo oli 2,6.

Monivalintakysymys: apua itsensä johtamiseen

Kyselyn ainoa monivalintakysymys koski itsensä johtamisen helpottavia tekijöitä. Kysymys oli: *Valitse viisi asiaa, jotka auttaisivat sinua itsesi johtamisessa.* Vaihtoehtoja oli annettu 14.

	n	Prosentti
joustava työaika	4	23,5%
säännöllinen palaute	2	11,8%
mielekkäät ja selkeät tavoitteet	14	82,4%
virheistä oppiminen	3	17,6%
koulutukset/valmennukset	11	64,7%
paineensietokyky	3	17,6%
rutiinit	1	5,9%
työkaverit	9	52,9%
esihenkilön tuki	5	29,4%
sosiaaliset taidot	2	11,8%
jatkuva oppiminen	10	58,8%
tunnetietoisuus	1	5,9%
omien vahvuuksien tiedostaminen	9	52,9%
omien kehityskohteiden tiedostaminen	7	41,2%



Kuva 25. Valitse viisi asiaa, jotka auttaisivat sinua itsesi johtamisessa

Kuvasta 25 näkyy, että vastaajat valitsivat melko erilaisia tekijöitä, sillä jokainen vaihtoehto oli valittu vähintään kerran. Viisi eniten valittua tekijää kuitenkin nousivat melko selvästi esiin. Vastaajista suurin osa eli 82 % valitsi vaihtoehdon *Mielekkäät ja selkeät tavoitteet*. Toiseksi suurin osa eli 65 % vastaajista valitsi vaihtoehdon *Koulutukset/valmennukset*. Kolmanneksi suurin osa eli 59

% oli valinnut *Jatkuva oppiminen* vaihtoehdon. Vaihtoehdot *Työkaverit* ja *Omien vahvuuksien tiedostaminen* saivat molemmat 53 % vastauksista.

Tämän kysymyksen perään oli vielä jätetty vastaajille mahdollisuus lisätä jokin muu, kuin listalla mainittu tekijä. Eräs vastaaja mainitsi positiivisen ajattelun itsestä ja tulevaisuudesta. Hän lisäsi, että positiivinen ajattelu auttaisi mahdollisista haasteista eteenpäin.

Oman itsensä johtamisen taitojen arviointi

Itsensä johtamisen osion lopuksi vastaajan tuli arvioida kouluarvosanalla (4–10) millä tasolla hän arvioi oman itsensä johtamisen taidon olevan. Tällä kysymyksellä tiedusteltiin vastaajien kokemusta omista itsensä johtamisen taidoista.

Vastaajien määrä: 17

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
6,0	9,0	7,9	8,0	135,0	0,7

Kuva 26. Itsensä johtamisen taitojen arviointi

Kuten kuvasta 26 näkee, suurin vastattu arvosana oli 9 ja pienin 6. Vastausten keskiarvoksi muodostui 7,9, jota voidaan pitää melko hyvänä tuloksena. Vastaajat ovat siis sitä mieltä, että heidän itsensä johtamisen taitonsa ovat melko hyvällä tasolla.

6.2 Avoimien kysymysten vastaukset

Ensimmäinen avoin kysymys oli: *Jokaisen on mahdollista kehittää omia työyhteisötaitojaan. Mitä sinä haluaisit kehittää omassa toiminnassasi?* Kysymyksen oli tarkoitus laittaa vastaajat tarkastelemaan omaa toimintaansa ja saada heidät pohtimaan minkälaisia taitoja he haluaisivat työyhteisön jäsenenä itsessään kehittää. Kysymykseen vastasi kahdeksan henkilöä.

Monesti tiivistämisessä vastauksista etsitään teemoja, joista voidaan muodostaa yhteneväisiä luokkia (Vilkkä 2021a, luku 3.3: Laadullinen analyysi). Vastauksissa nousi esiin hieman erilaisia asioita, joista tarkemmin analysoitaessa

oli löydettävissä joitain yhteisiä teemoja, joiden avulla ne oli helppo luokitella. Vastauksista esiin nousseita teemoja olivat vuorovaikutus sekä oman toiminnan kehittäminen.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksen osalta vastauksissa nousi esiin muutamia eri asioita. Päälimmäisenä toivottiin enemmän keskittymistä ja aikaa työkavereiden huomioimiseen sekä toivottiin selkeyttä oman mielipiteen esille tuomiseen. Esimerkiksi näistä vastauksista nämä toiveet käyvät ilmi:

”Varmaan olisi hyvä olla enemmän aikaa kuunnella muita, usein on niin kiire, ettei ehdi.”

”Parempi huomioiminen työkavereiden tarpeisiin työyhteisössä.”

”Voisin ilmaista selkeämmin mielipiteeni.”

Vastauksissa toivottiin myös lisää vastuuta, jotta oma toiminta voisi kehittyä.

Oman toiminnan kehittäminen

Vastauksissa mainittiin halu kehittää omaa positiivisuuttaan ja vähentää turhaa valittamista. Tämä käy ilmi näissä vastauksissa:

”Keskittymistä, tarkkuutta. Omien taitojen kehittäminen edistää koko oman työpisteen työn sujuvuutta, ja sitä kautta myönteisyys lisääntyy.”

”Yritän välttää selän takana takana puhumista ja en valita turhista enkä mene mukaan turhaan kitinään. Yritän pysyä positiivisena.”

Lisäksi esiin nousi toive paremmasta oman työn hallinnasta. Tämä käy ilmi seuraavassa vastauksessa:

”Haluaisin osata paremmin kaikki erilaiset "työvaiheet" ja oppia sitä pientä ns. nippelitietoa, mutta niitä ei opi kuin tekemällä.”

Näiden kahden selkeämmän teeman lisäksi vastauksissa nousi esiin turhautuneisuus johdon ja esihenkilöiden muutosvastaisuutta kohtaan. Tämä käy ilmi esimerkiksi tästä vastauksesta:

” Minä en jaksa kehittää mitään kun ei täällä esimiehet tai johtajakaan halua mitään kehittää.”

Vastausten perusteella toivottiin selkeästi jonkinlaista kehitystä positiivisempaan suuntaan. Vastauksista näki myös, että oltiin myös valmiita puuttumaan omaan toimintaan ja sen kehittämiseen.

Avoin kysymys: työyhteisön kehittäminen

Toinen avoin kysymys koski koko työyhteisöä ja siinä kysyttiin seuraavaa: *Hyväkin työyhteisöä on mahdollista kehittää. Mitä sinä haluaisit kehitettävän omassa työyhteisössäsi?* Tämän kysymyksen tarkoituksena oli selvittää mitä asioita vastaajien mielestä tulisi kehittää heidän työyhteisössään.

Vastauksia tuli yhdeksän. Vastauksista nousi esiin erilaisia asioita, mutta vastauksista oli löydettävissä yhteisiä teemoja, joiden perusteella ne oli mahdollista jakaa kahteen selkeään teemaan: vuorovaikutus sekä yhteistyötaidot ja johtaminen.

Vuorovaikutus

Työkavereita kunnioittavaan käyttäytymiseen toivottiin parannusta. Tämä selviää esimerkiksi tästä vastauksesta:

” Työkaverin kunnioittaminen ja huomioiminen. Asenne työyhteisöä kohtaan, tekevä, auttava jne. Hienovarainen toiminta, pois turhat panettelut, juorut ja oman itsensä korostaminen.”

Myös palautteen antamisen muotoon sekä yleisen vuorovaikutuksen lisäämiseen toivottiin kiinnitettävän huomiota. Tämä käy ilmi muun muassa näistä vastauksista:

” Pitäisi pystyä antamaan palaute ystävällisesti eikä toista epäkunnioitettavasti.”

” Vuorovaikutteisuutta eri osastojen välillä. Ehkä kuulumiset / "ideaboksi" sähköisenä (kuten nyt on asiakaspalautteet), jossa henkilökunta saisi tuoda ajatuksia koko talon toimintaan liittyen esiin, matalalla kynnyksellä.”

Lisäksi toivottiin vähemmän valittamista ja enemmän keskittymistä siihen, miten asioihin voitaisiin vaikuttaa valittamisen sijaan tekemällä.

Yhteistyötaidot ja johtaminen

Useassa vastauksessa nousi esiin se, etteivät kaikki osastot niin sanotusti puhalla yhteen hiileen, lisäksi toivottiin työrauhaa. Tämä käy ilmi esimerkiksi tästä vastauksesta:

”Työrauhaa, joskus tuntuu, että oma osasto hoitaa paljon muiden osastojen töitä.”

Eri osastojen toiminnat nähtiin irrallisina toisistaan ja ne miellettiin ikään kuin kilpailijoiksi keskenään, sen sijaan, että olisi ajateltu kaikkien toimivan yhteistyössä. Tämän lisäksi johtaminen ja esihenkilötoiminta nostettiin esiin muun muassa näissä vastauksissa:

”Ihan kaikkia - alkaen johtajasta.”

”Osastojen välinen ”kauna” ja kateellisuus on pahasta. Jokunen esimies vaihtoon tästä suojayöpaikasta.”

Kaikissa vastauksissa oli selvästi nähtävissä toive kehityksestä työkavereita kunnioittavampaan suuntaan.

Avoin kysymys: Sana on vapaa

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys: *Onko vielä jotain, jota haluaisit sanoa, mutta mitä ei ole kysytty?* Tämän kysymyksen tarkoitus oli antaa vastaajille mahdollisuus kertoa omia mielipiteitään aiheeseen liittyen. Vastauksensa tähän antoi kolme henkilöä. Näin he vastasivat:

”Aihe on tärkeä työyhteisön hyvinvoinnille. Itsensä johtaminen tarkoittaa työyhteisössä mielestäni myös hyviä alaistaitoja, ja eräänlaisista sisäistä yrittäjyyttä, jossa työskentelen työnantajani hyväksi kuten kyseessä olisi oma yritykseni. Ei ainoastaan esimies kannaa vastuuta työyhteisön onnistumisesta ja hyvinvoinnista, vaan jokainen työntekijä omalta osaltaan.”

”Hyvin tärkeä aihe, kysymykset herättivät ajattelemaan tätä tärkeää asiaa.”

” On niin masentavaa yrittää yhtään mitään kun mihinkään ei oteta kantaa tai tehdä mitään suunnitelmia muutokseksi tai uudistumiseksi.”

Aihetta pidettiin tärkeänä ja kysely oli onnistuneesti saanut vastaajat pohtimaan asioita tarkemmin. Kehitystä toivottiin, mutta toisaalta muutosvastarinta koettiin haasteeksi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

Tässä luvussa esitän omat johtopäätökseni, jotka pohjautuvat tehdystä kyselytutkimuksesta saatuihin vastauksiin. Lisäksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta yleisten määrällistä tutkimusta käsittelevien arvioinnin kriteerien perusteella.

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa kehittämis ehdotuksia työyhteisötaitojen vahvistamiseksi itsensä johtamisen avulla. Lisäksi kysymysten avulla haluttiin herättää työntekijät miettimään tarkemmin omia työyhteisötaitojaan sekä sitä, millaisia työyhteisötaitoja haluttaisiin kehittää itsensä johtamisen avulla.

Vastausten perusteella työntekijöiden työyhteisötaidot vaikuttaisivat olevan melko hyvällä tasolla, vaikka muutamia haasteita havaittiinkin. Kyselyn avoimien kysymysten vastauksista kävi ilmi, että vastaajat olivat pysähtyneet pohtimaan aihetta ja kehityskohteita löytyi niin omista kuin koko työyhteisön työyhteisötaitoistakin. Vastauksissa oli muutamia hyviä kehitysehdotuksia koko työyhteisön työyhteisötaitojen parantamiseksi. Oman toiminnan kehittämisen kehityskohteet keskittyivät lähinnä omien taitojen kehittämiseen sekä siihen, että edistettäisiin positiivisuutta työyhteisössä. Tällä hetkellä työyhteisön tunnelma koettiin melko hyväksi, mutta omaa toimintaa muovaamalla se olisi mahdollista saada paranemaan vielä asteen verran.

Työyhteisötaitojen ilmeneminen Yritys X:n toiminnassa näkyy muun muassa siinä, että työntekijät ovat kiinnostuneita pitämään itsensä ajan tasalla työhön liittyvissä asioissa. He myös ovat valmiita tekevät työnsä laadukkaasti ja enemmistö kokee työnsä olevan merkityksellistä. Salminen (2015, 56) toteaa, että hyvin tehty työ antaa tekijälleen arvostusta ja kunnioitusta, mikä

vastaavasti vahvistaa itsetuntoa ja itsekunnioitusta. Suomessa yleisesti hyväksytyt työyhteisötaidot perustuvat työturvallisuuslakiin (23.8.2002/738, 4. luku 18. §), joka määrittää, että työntekijän on toimittava työpaikalla ammattimaisesti ja vältettävä epäasiallista tai häiritsevää käytöstä työkavereita ja esihenkilöä kohtaan. Kyselyn tulosten mukaan työyhteisössä epäasiallisen käytöksen katsotaan olevan melko vähäistä, mikä on hyvä. Paras tilanne tietenkin olisi se, että epäasiallista käyttäytymistä ei esiintyisi lainkaan, mutta erilaisten ihmisten välisessä kanssakäymisessä on aina omat haasteensa.

Yksi työyhteisötaitojen tärkeä osa-alue on vuorovaikutus, johon kuuluu oleellisesti kuuntelemisen taito sekä itsensä ilmaiseminen ymmärrettävästi. Henkilö, jolla on hyvät vuorovaikutustaidot, osaa ilmaista ajatuksensa selkeästi ja uskaltaa kertoa sekä hyvät että huonot uutiset kaunistelematta. Tämä ei luonnollisestikaan tarkoita karkeaa puhetta tai välinpitämättömyyttä toisia kohtaan. Taitava työntekijä on tietoinen omasta vaikutuksestaan muihin ja pyrkii luomaan positiivista ja kannustavaa ilmapiiriä työyhteisöön. (Salminen 2015, 137). Vaikka omat vuorovaikutustaidot koettiin pääsääntöisesti hyviksi, niin avoimien kysymysten vastausten perusteella niistäkin oli löydetty kehitettävää. Työkaverien parempi huomioiminen ja kuuntelu nousivat päällimmäisinä esiin. Vastaukset kertovat siitä, että vastaajat ovat valmiita kehittämään omaa toimintaansa parantaakseen työyhteisön yhteishenkeä. Erilaisten digitaalisten alustojen käyttö koettiin suurimmaksi osaksi helpottavana tekijänä. Osastojen välisten asioiden tiedottaminen on helpompaa esimerkiksi sähköpostin tai Teamsin välityksellä.

Isoimmaksi haasteeksi koettiin se, etteivät vastaajien mukaan kaikki työntekijät aina hoida omia työtehtäviään tunnollisesti, jolloin heidän työnsä kaatuvat muiden niskaan. Organisaatiossa, jossa työskentely perustuu yhteistyöhön, on jokaisen työpanos tärkeää. On toki luonnollista, että työsuoritustemme taso vaihtelee ajoittain, mutta pitkäaikainen epätasapaino vastuiden jakautumisessa on myrkyä mille tahansa työyhteisölle. (Salminen 2015, 51.) Näin ollen olisi erittäin tärkeää, että jokainen työntekijä panostaisi siihen, että hoitaisi omat työtehtävänsä kuormittamatta työkavereitaan, tällä tavalla työyhteisön hyvinvointi paranisi. Yhteistyön parantaminen vaatii kaikkien osallistumisen. Kun työyhteisön luottamus vahvistuu, sen yhteistyö paranee. Yksi luottamuksen rakennusaine on osaaminen. Jokaisella tulisi olla riittävästi osaamista

työnsä tekemiseksi. Jos muut työyhteisön jäsenet joutuvat paikkaamaan tätä osaamisen puutetta, saattaa aikaa myöten syntyä huonoa henkeä. Osaaminen sisältää myös työyhteisötaitoisuuden, ja se on omalla tavallaan myös toisten huomioon ottamista. (Manka 2012, 120.) Jokaisen työntekijän tulisi siis pitää huoli siitä, että osaa hoitaa omat työtehtävänsä, tai tarvittaessa pyytää perehdytystä niihin.

Itsensä johtaminen kiinnosti monia vastaajia ja sillä uskottiin olevan huomattava merkitys muun muassa oman työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa. Vastausten perusteella työkavereilta saatava tuki itsensä kehittämiseen oli melko hyvällä tasolla. Vastaajat kokivat saavansa työkavereilta enemmän tukea kuin omalta esimieheltään. Tämä voi selittyä yksinkertaisesti sillä, että työkavereiden kanssa ollaan jatkuvasti tekemisissä ja heillä on antaa työn tekemiseen liittyen yleensä se viimeisin tieto ja vinkki. Helpottaakseen itsensä johtamista, suurin osa vastaajista toivoi työlleen mielekkäät ja selkeät tavoitteet, joita kohti mennä. Myös erilaisten koulutusten ja valmennusten katsottiin auttavan itsensä johtamista. Kaiken kaikkiaan itsensä johtamisen taidot koettiin hyviksi ja niiden vaikutusta omaan toimintaan ja sen kautta koko työyhteisön toimintaan pidettiin merkittävänä.

Kyselyn vastauksista oli luettavissa, että yrityksen henkilökunnalla on paljon omia kehittämis ehdotuksia. Työntekijän rooli ja merkitys yrityksissä on nykyään suurempi kuin ennen, ja tätä perinteinen johtamisajattelu ei vielä täysin tunnista. Tämän suuntainen kehitys tulee jatkumaan ja voimistumaan entisestään ja se olisi hyvä yrityksissä tiedostaa. Tietenkin omistajat ja rahoittajat päättävät tulevaisuudessakin yrityksen strategisista linjauksista, mutta työntekijät ovat niitä, jotka viime kädessä vaikuttavat työn tekemisen tavoilla toiminnan tehokkuuteen. (Salminen 2015, 31.) Työntekijöiden ehdotusten kuunteleminen hyödyttää siis usein pitkässä juoksussa niin työntekijöitä kuin yritystäkin

7.2 Kehittämis ehdotukset

Kyselytutkimuksen vastaajien määrän jäädessä näin pieneksi voidaan tuloksia pitää ainoastaan suuntaa antavina. Vastaajat olivat kuitenkin vastanneet rehellisesti ja heidän vastaustensa perusteella saadut kommentit ovat paikkansa pitäviä eikä niitä voida vähätellä. Vastausten perusteella esitän

kehittämisehdotukseni, joka pohjautuu vastauksissa esiin nousseisiin asioihin. Pyrin siihen, että kehittämisehdotukseni ovat realistisia ja että ne olisivat toteutettavissa nykyisillä resursseilla.

Vuorovaikutus ja oman toiminnan kehittäminen koko työyhteisössä

Vuorovaikutustaidot ja oman toiminnan kehittäminen nousivat vastausten perusteella selkeimmiksi kehityskohteiksi. Ei varmaan suuri yllätys, että useimpien yritysten keskeisimmät ammatilliset kipukohdat löytyvät ihmisten keskinäisestä kanssakäymisestä, kommunikaatiosta ja yhteistyöstä (Järvinen 2018, luku 4.1: Käytöstavoista ammatillisiin suhteisiin). Ehdotukseni vuorovaikutuksen parantamiseksi on, että jokainen keskittyisi arvioimaan omaa toimintaansa ja sen vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin. Huomioidaan ja tuetaan työkavereita niin omien tiimien sisällä kuin yli osastorajojenkin.

Vuorovaikutusta työntekijöiden välillä tulisi tarkastella säännöllisesti. Tämä vaatii työyhteisön jokaiselta jäseneltä oman panoksensa. Panostamalla vuorovaikutuksen parantamiseen ja sen aktiiviseen seurantaan, työyhteisön ilmapiiri paranee huomattavasti. Myös tiedonkulun selkeyttäminen edistäisi avoimempaa ilmapiiriä. Eräs avoimien kysymysten vastauksissa esiin tullut ehdotus oli mielestäni erittäin hyvä idea. Työntekijöille voitaisiin luoda oma sähköinen kanava, samalla tavalla kuin asiakaspalautteille on. Siellä jokainen saisi kertoa omia toiveitaan ja ehdotuksiaan talon toimintaa kohtaa. Tämä voisi vahvistaa osastojen välistä yhteyden tunnetta ja antaa äänen myös niille, jotka eivät aiemmin ole uskaltaneet tuoda mielipiteitään julki. Tällainen kanava ei myöskään vaadi minkäänlaisia lisäresursseja, sillä mahdollisuudet tähän ovat jo olemassa. Jotta vuorovaikutusta pystyttäisiin parantamaan mahdollisimman hyvin, niin johdon ja esihenkilöiden tulisi myös tarkastella omaa toimintaansa ja pohtia muun muassa sitä miksi muuttuminen koetaan tällä hetkellä pahana asiana, vaikka se tulevaisuutta ajatellen on väistämätöntä.

Mikäli toimeksiantaja haluaa, voitasi tulevaisuudessa toteutettavaan työhyvinvointikyselyihin liittää muutama kysymys esimerkiksi työyhteisötaitoista tai itsensä johtamisesta. Näin työyhteisön ilmapiirin mahdollista kehitystä olisi helppompaa seurata. Tämän opinnäytetyön kyselyn kysymyksiä saa vapaasti käyttää tulevaisuudessa, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

7.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Sekä tutkimuksen tekijät että sen lukijat arvioivat tutkimusta käyttäen hyväksyen tutkimuksen arvioinnissa vakiintuneita käsitteitä: tutkimuksen luotettavuus (reliabiliteetti) ja tutkimuksen pätevyys (validiteetti) (Vilkkä 2021b, luku 7: Tutkimuksen luotettavuus). Tapaustutkimuksella ei ole niin sanotusti omia tiedonkeruu ja -analyysimenetelmiä, joten sillä ei ole erikseen myöskään omia luotettavuuden tarkastelukriteerejä. Tapaustutkimuksessa luotettavuuskriteeristö johdetaan siitä, mitä tutkimusmenetelmää on käytetty. (Kananen 2013, 114.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmää, joten tässä käytetään kvantitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetti- ja validiteettikriteeristöä.

Luotettavuus

Luotettavuus, eli reliabiliteetti, kuvaa tulosten tarkkuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijasta riippumatta lopputulos olisi sama, mikäli tutkimus toistettaisiin samalla vastaajajoukolla. Luotettavuus voi kärsiä esimerkiksi, jos vastaaja ymmärtää jonkin asia eri tavalla kuin tutkija. (Vilkkä 2021b, luku 7: Tutkimuksen luotettavuus.)

Pätevyys

Pätevyys eli validiteetti kuvaa tutkimuksen kykyä kuvata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin kuvata. Pätevässä tutkimuksessa ei saa olla systemaattista virhettä. Tällä tarkoitetaan muun muassa sitä, että kysymyslomakkeen kysymysten tulee olla sellaisia, että ne ovat helposti ymmärrettävissä ja että jokainen vastaaja ymmärtää ne samalla tavalla. Tässä mitataan siis sitä, miten hyvin tutkimuksen tekijä on onnistunut siirtämään tutkimuksen teorian kyselylomakkeelle. (Vilkkä 2021b, luku 7: Tutkimuksen arviointi.)

Luotettavuus ja pätevyys tässä kyselytutkimuksessa

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että otos on edustava ja tarpeeksi suuri, ja että vastausprosentti on korkea ja kysymyksillä mitataan sitä, mitä on tarkoitus (Heikkilä 2014, 178). Systemaattinen virhe voi johtua

muun muassa vastauskadosta tai siitä, että vastaajat kaunistelevat vastauksissaan. Tämän tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa heikentävästi matalaksi jäänyt vastausprosentti, joka oli vain 21,25 %. Näin pienen vastaajajoukon vastaukset ovat epätarkkoja ja on todettava, että tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä.

Kyselyn linkki lähetettiin kaikkien osastojen työsähköpostiin, joihin saapuu päivittäin paljon muutakin postia. Vähäinen vastaajamäärä voi selittyä sillä, että joillain osastoilla työsähköpostien lukeminen on hyvin vähäistä kiireen tai jonkin muun asian takia. Kyselyn vastauslinkki on myös voinut jäädä muun postin sekaan, eivätkä kaikki ole sitä huomanneet. Lisäksi kuulin jälkikäteen, että kysely ei tavoittanut kaikkia mahdollisia vastaajia, sillä osa potentiaalisista vastaajista puuttuivat sähköpostilistalta, johon kysely lähetettiin. Myös kyselyn lyhyt avoinna oloaika saattoi vaikuttaa asiaan, sillä osa työntekijöistä oli myöhäisestä ajankohdasta huolimatta edelleen kesälomilla. Jos kysely olisi ollut pidempään avoinna, olisi vastauksia luultavasti tullut useampia. Kyselylomakkeen sisältö käytiin opinnäytetyöohjaajan kanssa läpi ja sen selkeyttämiseksi tehtiin muutamia pieniä muutoksia. Olin kiinnittänyt huomiota myös kyselyn mukana lähteneen saateen sisältöön sekä visuaalisuuteen, jotta se olisi houkuttellut vastaamaan.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta lisää se, että kyselyn vastaajat kuvaavat kattavasti perusjoukkoa, joka oli Yritys X:n työntekijät. Kun kyseessä oli sähköinen kysely, ei vastausten analyysivaiheessa vastauksia tarvinnut syöttää käsin, joten siltä osin ei virheitä päässyt syntymään. On toki mahdollista, että joku vastaajista on epähuomiossa valinnut väärän vastausvaihtoehdon, mutta tämä tuskin on vaikuttanut merkittävästi lopputulokseen.

Avoimissa kysymyksissä vastaajat antoivat oleellista tietoa kyselyn aiheeseen liittyen. Näiden vastausten analysoinnissa yritin olla erityisen tarkka, ja nostin vastauksia tähän raporttiin juuri siinä muodossa kuin vastaajat olivat ne kirjoittaneet. Ei ole myöskään syytä epäillä, että vastaajat olisivat kaunistelleet tai vääristelleet vastauksissaan. On uskottavaa, että mikäli toinen tutkija tekisi saman kyselyn samalle joukolle, saisi hän saman tuloksen. Näin ollen voidaan todeta, että tutkimus on siltä osin luotettava.

8 LOPPUSANAT

Opinnäytetyön aihe oli erittäin kiinnostava ja monipuolisesti työelämän valmiuksia kehittävä. Koin työn todella opettavaiseksi, mutta osin myös haasteelliseksi, sillä välillä sain käydä oman mukavuusalueeni ulkopuolella. Ensin ajatus määrällisen tutkimuksen tekemisestä tuntui haastavalta, mutta lopulta se olikin helpompaa kuin olin ajatellut. Määrällinen menetelmä osoittautui oikeaksi tavaksi toteuttaa tämä opinnäytetyö, vaikka kyselyn vastaajien määrä jäi pieneksi. Olin aiemmin tehnyt laadullisia tutkimuksia, joten koin positiivisena asiana sen, että sain nyt kokemusta myös tästä toisesta tutkimustyyppistä.

Työn ansiosta opin käyttämään Webropol 3.0 -ohjelmaa. Opin myös, että kysymyksiä laatiessa on tärkeää ottaa huomioon kysymyksen asettelu, jotta vastaajat voivat vastata nimenomaan kysyttävyn asiaan. Tämä helpottaa myös vastausten analysointia. Hyödynsin tulosten raportoinnissa Webropol 3.0 -ohjelmaa, mutta lopussa olisin voinut opetella käyttämään valmiita taulukoita kenties hieman monipuolisemmin.

Kiinnostuin aiheesta lisää sitä mukaan, kun kirjoitin teoriaa. Mutta vaikka aihe oli hyvin mielenkiintoinen, niin jossain vaiheessa alkoi oma motivaatio olla koetuksella. Koin itselleni helpoimmaksi osaksi työtä juuri teorian kirjoittamisen. Haastavinta koko projektissa oli alun jälkeen motivaation ylläpito, kun työn eteneminen tuntui hidastuvan. Aikataulullisia haasteita minulla ei ollut, sillä olin saanut käytyä kaikki kurssit ja jäljellä oli enää opinnäytetyön kirjoittaminen. Työt toki hieman häiritsivät kirjoittamista, mutta onneksi vapaapäiviä ja lomia pystyi hyödyntämään tehokkaasti kirjoittamiseen.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAEBIXCTDG#kohta:4> [viitattu 22.5.2024].

Bateman, T. & Organ, D. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”. *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, 587–595.

Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hanhela, R. 2023. Mikä työ on merkityksellistä? *Telma*. 2/2023, 5.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Jyväskylän yliopisto s.a. Määrällinen analyysi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetel-mat/maarallinen-analyysi> [viitattu 4.10.2024].

Järvinen, P. 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen – Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/DABBFXDTEB#kohta:4\(\(20\)Ammatillinen\(\(20\)vuoro-vaikutus\(\(20\):4.1\(\(20\)K\(\(e4\)yt\(\(f6\)stavoista\(\(20\)ammatillisiin\(\(20\)suhteisiin\(\(20\):Kanssak\(\(e4\)yminen\(\(20\)on\(\(20\)kipukohta/piste:tID](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/DABBFXDTEB#kohta:4((20)Ammatillinen((20)vuoro-vaikutus((20):4.1((20)K((e4)yt((f6)stavoista((20)ammatillisiin((20)suhteisiin((20):Kanssak((e4)yminen((20)on((20)kipukohta/piste:tID) [viitattu 24.9.2024].

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisalan kehittämissäatiö. Polemia-sarjan julkaisu nro 59. PDF-julkaisu. Saatavissa: https://kaks.fi/wp-content/uploads/2019/09/polemia_59_net.pdf [viitattu 13.6.2024].

Kenttä, P. 2021. Monipuolinen itsensä johtaminen on työelämän tärkein henkilökohtainen taito vuonna 2025. Blogi. Päivitetty 26.1.2021. Saatavissa: https://filosofianakatemia.fi/blogi/monipuolinen-itsensa-johtaminen-on-tyoelaman-tarkein-henkilokohtainen-taito-vuonna-2025/?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMjYmlz_r_hgMV6k-RBR1vBQ23EAAYBCAAEgJVAfD_BwE [viitattu 3.7.2024].

Lukins, S. 2023. Future skills you’ll need in your career by 2030. QS Quacquarelli Symonds Limited. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/future-skills-youll-need-your-career-2030> [viitattu 10.7.2024].

Manka, M-L. 2012. Työnilo. 1.–3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mannermaa, K. 2024. Työntekijätaidot. Helsinki: Alma Talent Oy.

Munro, I. 2021. Why self management is key to success and how to improve yours. Blogi. Päivitetty 15.2.2021. Saatavissa: <https://www.betterup.com/blog/what-is-self-management-and-how-can-you-improve-it> [viitattu 3.7.2024].

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2023. Työyhteisötaitot digiajassa. Helsinki: Gaaudeamus Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523458321> [viitattu 22.8.2024].

Ojasalo, K., Moilanen, T. ja Ritalahti, J., 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. WSOYPro.

Organ, D., Podsakoff, P., MacKenzie, S. 2006. Organizational Citizenship Behavior – Its Nature, Antecedents, And Consequences. California: Sage Publication Inc. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=996858> [viitattu 24.5.2024].

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J.B. & Bachrach, D. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management* 2000, Vol. 26, No. 3, 513–563. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.xamk.fi/doi/epdf/10.1177/014920630002600307> [viitattu 24.5.2024].

Rinne, K. 2022. Kaikki tarvitsevat työyhteisötaitoja – avaimia hyvään työelämään. Blogi. Saatavissa: <https://www.kjrinne.fi/blogi-kaikki-tarvitsevat-tyoyhteisotaitoja/> [viitattu 23.5.2024].

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Espoo: J.Impact Oy.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: Talentum Media. E-kirja. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FAJBHXCTDG#/kohta:23/piste:b507> [viitattu 31.7.2024].

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FABBGXDTEB#kohta:Mutta\(\(20\)kukaan\(\(20\)ei\(\(20\)kertonut,\(\(20\)miten\(\(20\)sellainen\(\(20\)ollaan/piste:tRI](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FABBGXDTEB#kohta:Mutta((20)kukaan((20)ei((20)kertonut,((20)miten((20)sellainen((20)ollaan/piste:tRI) [viitattu 3.7.2024].

Skhole Oy. 2023. Itsensä johtamisen taito lisää työhyvinvointia. Blogi. Saatavissa: <https://www.skhole.fi/blogi/itsensa-johtamisen-taito-lisaa-tyohyvinvointia> [viitattu 4.7.2024].

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Sydänmaanlakka, P. 2024. Innostu, innosta, innovoi. Näkökulmia älykkääseen johtamiseen. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/CAEBBXTBBAEF#/kohta:INNOSTU,\(\(20\)INNOSTA,\(\(20\)INNOVOI/piste:t1le](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/CAEBBXTBBAEF#/kohta:INNOSTU,((20)INNOSTA,((20)INNOVOI/piste:t1le) [viitattu 4.10.2024].

Säde, S. 2021. Z-sukupolven käsitykset työyhteisötaidoista. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25073/1621242293922514857.pdf> [viitattu 25.6.2024].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227168?sid=2964275550> [viitattu 5.10.2024].

Työterveyslaitos. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 25.6.2024].

Työturvallisuuskeskus. 2022. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turva- tuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf> [viitattu 3.7.2024].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS—kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elliibrary.com/reader/9789523701236> [viitattu 4.10.2024].

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS—kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elliibrary.com/reader/9789523701731> [viitattu 23.9.2024].

Vilkman, U. 2023. Näin menestyt monipaikkaisessa työssä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BAEBJXETEB#/kohta:5\(\(20\)TAIDOT\(\(20\)MONIPAIKKAISESSA\(\(20\)TY\(\(d6\)SS\(\(c4\)\(\(20\)MENESTYMISEEN\(:Itsens\(\(e4\)\(\(20\)johtaminen\(\(20\)ja\(\(20\)oman\(\(20\)ty\(\(f6\)n\(\(20\)hallinta/piste:tjQ](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/BAEBJXETEB#/kohta:5((20)TAIDOT((20)MONIPAIKKAISESSA((20)TY((d6)SS((c4)((20)MENESTYMISEEN(:Itsens((e4)((20)johtaminen((20)ja((20)oman((20)ty((f6)n((20)hallinta/piste:tjQ) [viitattu 26.8.2024].

Waddel, G., Burton, A K. 2006. Is work good for your health and wellbeing? Lontoo: The Stationery Office. E-kirja. Saatavissa: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf [viitattu 22.5.2024].

World Economic Forum. The Future of Jobs Report. 2020. PDF-julkaisu. Saatavissa: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf [viitattu 11.7.2024].

Oletko koskaan pysähtynyt miettimään, kuinka juuri sinä voisit vaikuttaa sekä omaan että muiden jaksamiseen ja hyvinvointiin työyhteisössäsi? Tai kuinka työyhteisön jäsenten toiminta vaikuttaa sinuun itseesi? Jokainen meistä voi vaikuttaa omaan jaksamiseen, ja tästä huolehtiminen on meidän itsemme vastuulla. On tärkeää myös tiedostaa, että meidän oma toimintamme vaikuttaa myös väistämättä ihmisiin, joiden kanssa olemme päivittäin tekemisissä.

Jokaisen käytös, asenne ja tavat vaikuttavat työyhteisön toimivuuteen ja jokaisella on oikeus työskennellä hyvässä ja kannustavassa työympäristössä. Meillä jokaisella on myös vastuumme siitä, että nämä asiat toteutuvat. Ei ole väliä mitä työtä kukakin tekee, tai missä asemassa kukakin työskentelee, tärkeintä on asenne, jolla työnsä hoitaa. Näillä kaikilla asioilla on suora yhteys tuottavuuteen ja koko yrityksen kannattavuuteen.

Vaikka kaikki tuntuisi olevan työyhteisössä hyvin, on aika ajoin hyvä pysähtyä miettimään omaa ja koko työyhteisön toimintaa. Miten meillä menee? Mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä kenties kaipaisivat muutosta? Mitä juuri minä voisin tehdä toisin, jotta parantaisin sekä omaa että toisten jaksamista töissä?

Opinnäytetyöni kyselytutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työyhteisömme työyhteisötaitojen tämänhetkistä tilaa ja löytää mahdollisia kehityskohteita. Kyselyn tarkoituksena on herättää meistä jokainen pohtimaan omaa toimintaa työyhteisötaitojen ja itsensä johtamisen näkökulmista. Kysely on anonyymi ja vastauksien raportoinnissa huolehditaan siitä, ettei vastauksia voida yhdistää keneenkään.

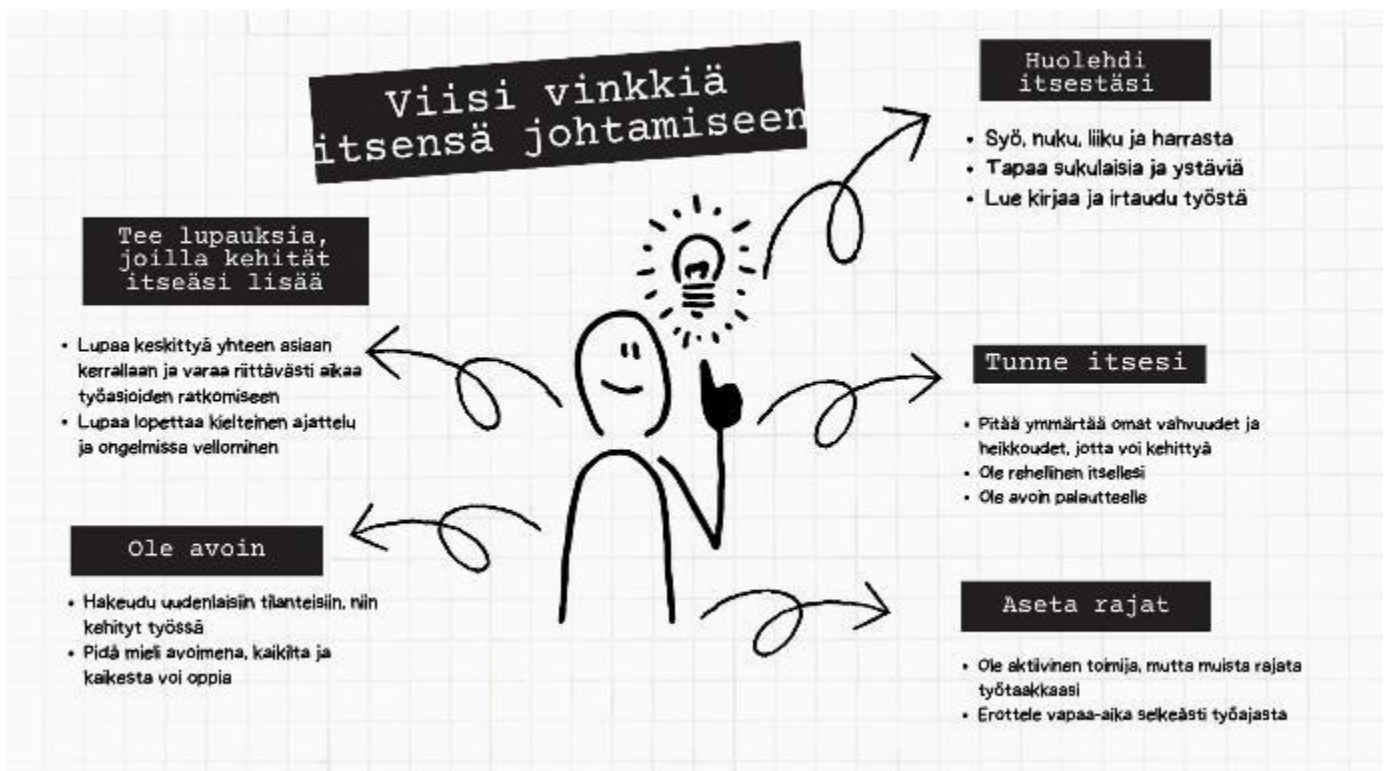
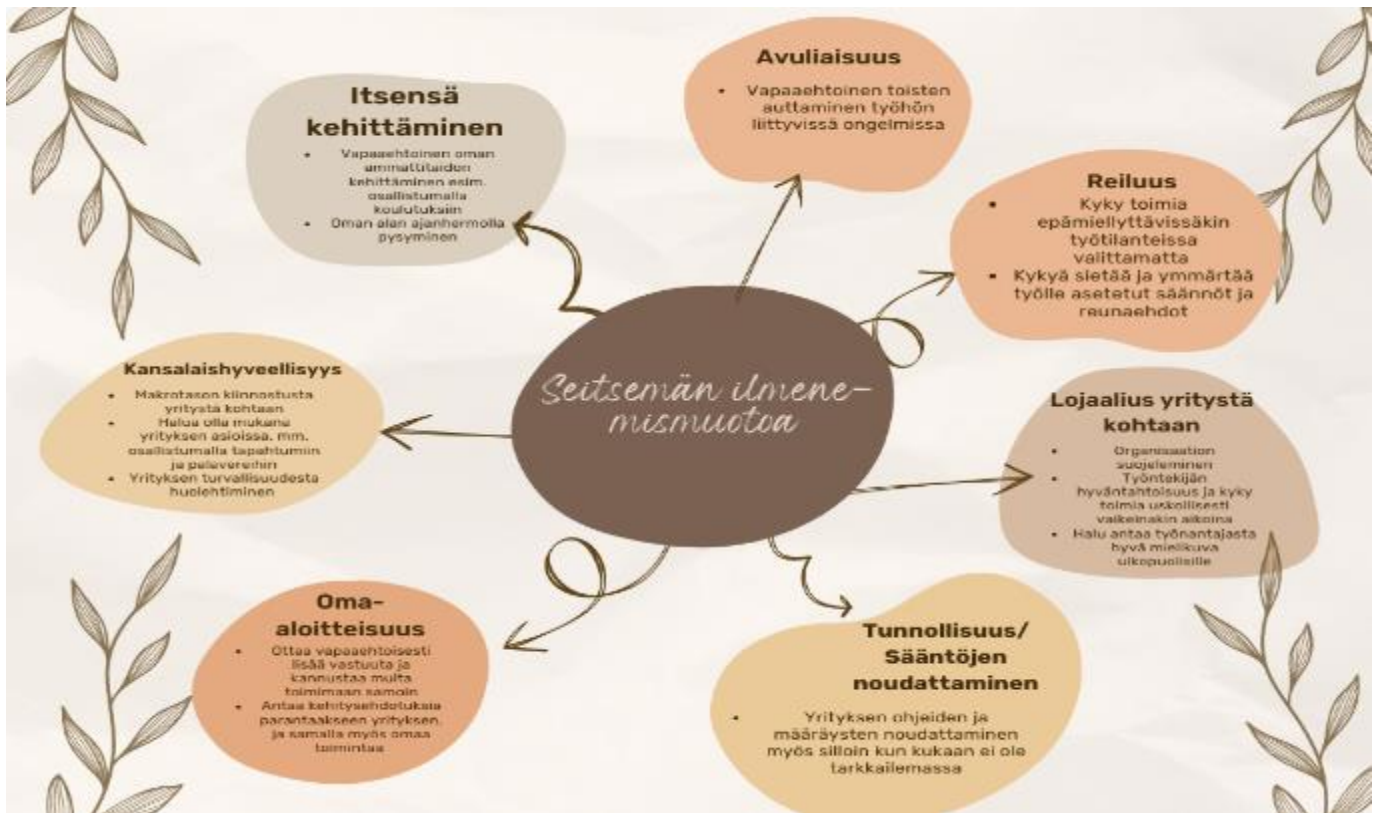
Mikäli sinulla heräsi jotain kysyttävää niin vastaan mielelläni. Voit joko tulla suoraan kysymään, tai laittaa sähköpostia osoitteeseen: hennak83@gmail.com.

Vastaathan kyselyyn, sillä vain siten pääset olemaan mukana työyhteisömme viihtyvyyden ja toimivuuden kehittämisessä. Vain me itse voimme tehdä työskentelystämme antoisampaa! Seuraavalla sivulla avaan muutaman kuvan avulla vielä tarkemmin, mitä työyhteisötaidot ja itsensä johtaminen tässä yhteydessä tarkoittavat.

Kiitos kaikille jo etukäteen! 😊

-Henna Kotonen-

TYÖYHTEISÖTAIDOT JA ITSENSÄ JOHTAMINEN



Kuvakaappaukset kyselyn sisällöstä

TAUSTATIEDOT JA TUNNELMA TYÖYHTEISÖSSÄ

1. Kuinka pitkään olet työskennellyt Yrityksessä X?

0-5 vuotta
 6-10 vuotta
 11-15 vuotta
 16-25 vuotta
 yli 26 vuotta

2. Millaiseksi kuvailisit tunnelmaa työyhteisössäsi?
(Työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia osastoja yhteisesti)

	1	2	3	4	
Stressaava/ kireä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rento/avoin

TYÖYHTEISÖTAIDOT

3. Suhde omaan työhön

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä
Pidän itseni ajantasalla työtehtäviini liittyvistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan työpaikalleni parhaat suoritukseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työni aina laadukkaasti, vaikka se vaatisi minulta venymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi työtäni kohtaan on aina korkea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn ylläpitämään myönteistä asennetta vaativissakin tilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että hallitsen omassa työssäni tarvittavat taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Aloitteellisuus ja yhteistyö

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä
Priorisoin omatoimisesti työtehtäväni tavoitteiden saavuttamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin aina ennemmin itse ratkaisemaan työhön liittyvät ongelmat enkä odota, että joku muu tekee sen puolestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan kysyä neuvoa, jos on jotain epäselvää työtehtävääni liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kerron rohkeasti mielipiteeni työyhteisön asioihin liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kerron aktiivisesti työyhteisön toimintaan liittyviä kehittämis ehdotuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyöni on sujuvaa kaikkien työyhteisöni jäsenten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Vuorovaikutus

Työkavereilla tarkoitetaan koko talon henkilöstöä

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä
Tervehdin aina töihin tullessa työkavereitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kuulla ja ymmärtää työkavereitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En loukkaannu, jos minun ehdotukseni eivät toteudu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selvitän mahdolliset erimielisyydet heti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn puhumaan avoimesti töihin liittyvistä asioista työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn ilmaisemaan tunteitani, uskomuksiani ja arvojeni työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Työyhteisössämme kaikki:
(Työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia osastoja yhteisesti)**

	1 Täysin eri mieltä	2 Osittain eri mieltä	3 Osittain samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä
Hoitavat tehtävänsä tunnollisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehtivat aktiivisesti, että pysyvät ajan tasalla työhön liittyvistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylläpitävät yhteistyön sujuvuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välttävät turhaa valittamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuvat aktiivisesti työhön liittyviin keskusteluihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekevät parhaansa edistääkseen työyhteisön hyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyttäytyvät asiallisesti, eikä epäasiallista käyttäytymistä ilmene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaavat ajatella asioita myös toisten näkökulmasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Koetko, että erilaiset digitaaliset alustat (esim. teams, sähköposti, sähköiset kalenterit yms.) ovat helpottaneet vuorovaikutusta työyhteisössänne?

	1	2	3	4	5	
Eivät helpota lainkaan!	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helpottaneet paljonkin

AVOIMET KYSYMYKSET

8. Jokaisen on mahdollista kehittää omia työyhteisötaitojaan. Mitä sinä haluaisit kehittää omassa toiminnassasi?

9. Hyväinkin työyhteisöä on mahdollista kehittää. Millaisia työyhteisötaitoja sinä haluaisit kehitettävän omassa työyhteisössäsi?

10. Minkä kouluarvosanan antaisit työyhteisönne työyhteisötaitoista?

4

4

10

ITSENSÄ JOHTAMINEN

11. Kuinka kiinnostunut olet itsensä johtamisesta?

En lainkaan 1 2 3 4 Todella kiinnostunut

12. Kuinka paljon uskot itsensä johtamisella olevan vaikutusta omaan työn ja vapaa-ajan tasapainoosi?

En lainkaan 1 2 3 4 Merkittävästi

13. Koetko, että sinulla on riittävästi aikaa kehittää itsensä johtamisen taitoa?

Ei riittävästi aikaa 1 2 3 4 Riittävästi aikaa

14. Kuinka paljon koet saavasi tukea omalta esihenkilöltäsi itsesi kehittämiseen?

En lainkaan 1 2 3 4 Tarpeeksi

15. Kuinka paljon koet itse tukevasi esihenkilöäsi ?

En lainkaan 1 2 3 4 Tarpeeksi

16. Kuinka paljon koet saavasi tukea työkavereiltasi itsesi kehittämiseen ?

En lainkaan 1 2 3 4 Tarpeeksi

17. Kuinka paljon koet itse tukevasi työkavereitasi ?

En lainkaan 1 2 3 4 Tarpeeksi

18. Kuinka hyvin tiedostat omat arvosi?

En lainkaan 1 2 3 4 Tiedostan omat arvoni

19. Kuinka hyvin tiedostat työpaikkasi arvot?

En lainkaan 1 2 3 4 Tiedostan työpaikkani arvot

20. Kohtaavatko omat arvosi työpaikan arvojen kanssa?

	1	2	3	4	
Eivät lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kohtaavat täysin

21. Kuinka hyvin tiedostat tunteesi työpaikalla?

	1	2	3	4	
En tuo tunteita työpaikalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tiedostan tunteeni erittäin hyvin ja osaan ottaa ne huomioon

22. Kuinka paljon tunteesi vaikuttavat työskentelyysi?

	1	2	3	4	
Eivät lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella paljon

23. Valitse viisi asiaa, jotka auttaisivat sinua itsesi johtamisessa:

- joustava työaika
- säännöllinen palaute
- mielekkäät ja selkeät tavoitteet
- virheistä oppiminen
- koulutukset/valmennukset
- paineensietokyky
- rutiinit
- työkaverit
- esihenkilön tuki
- sosiaaliset taidot
- jatkuva oppiminen
- tunnetietoisuus
- omien vahvuuksien tiedostaminen
- omien kehityskohteiden tiedostaminen

Voit valita 3 ia 5 vaihtoehdon väliltä

24. Mikäli mieleesi nousi jokin muu asia, joita ei mainittu edellisessä kysymyksessä, niin voit kirjoittaa sen tähän alas.

25. Minkä kouluarvosanan antaisit omasta itsesi johtamisen taidosta?

4

4

10

26. Onko vielä jotain, jota haluaisit sanoa, mutta mitä ei ole kysytty?