

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma

Tiia-Maria Vänskä

YHTEISÖLLISYYS JA SEN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA  
Projekti yhteishengen parantamiseksi

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2015



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Marraskuu 2015**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**

Karjalankatu 3  
80200 JOENSUU  
(013) 260 6800

Tekijä(t)  
Tiia-Maria Vänskä

Nimeke  
Yhteisöllisyys ja sen merkitys työhyvinvoinnissa – Projekti yhteishengen parantamiseksi

Toimeksiantaja  
Yritys X

Tiivistelmä

Vaikka yhteisöllisyys on ollut olemassa niin kauan kuin ihmiset ovat tehneet töitä yhdessä, on sitä käsitteenä nostettu esille vasta viime vuosina. Yhteisöllisyyden, tai tuttavallisemmin yhteishengen, on havaittu vaikuttavan merkittävästi koko yritykseen. Se tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Hyvinvointi onkin usein aliarvostettu menestystekijä. Usein organisaatioiden menestystä tarkastellaan vain taloudellisista näkökulmista, vaikka toiminnan kehittämisen lähtökohtana tulisi olla ihmisten välinen vuorovaikutus. Yrityksen menestys ja työhyvinvointi kulkevatkin tiiviisti yhdessä ja työhyvinvointiin panostaminen on usein itsensä monin kerroin takaisin maksava investointi.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli perustaa yritys X:lle virkistys- ja hyvinvointitoimikunta, joka perustamisensa jälkeen jatkaa toimintaansa osana yrityksen arkea. Hyvinvointitoimikunnan tehtävänä on järjestää henkilöstöä kiinnostavaa virkistystoimintaa, sekä toimia erilaisten työhyvinvointihankkeiden toteuttajana. Hyvinvointitoimikunnan toiminnan tavoitteena on parantaa henkilöstön yhteishenkeä ja sitä kautta kohottaa työhyvinvointia.

Kieli  
suomi

Sivuja 29

Liitteet 2

Liitesivumäärä 2

Asiasanat

Yhteisöllisyys, työhyvinvointi, yhteishenki, työyhteisö, virkistystoiminta



**THESIS**  
**November 2015**  
**Degree Programme in Business**  
**Economics**  
**Karjalankatu 3**  
**80200 JOENSUU**  
**(013) 260 6800**

Author (s)  
Tiia-Maria Vänskä

Title  
Sense of Community and its meaning for Employee Well-being

Commissioned by  
Company X

Abstract

Even though the sense of community has existed for as long as people have been working together, as a concept it has been brought up for discussion only recently. In businesses the sense of community or more familiarly team spirit has been found to have a significant effect on the entire company. It supports health, well-being, learning and effectiveness. Well-being is often an undervalued factor in organizational success. Often the success of organizations is measured only from the financial perspectives, although the starting point for the development of the operation should be in human interaction. The company's success and well-being go hand in hand and investing in employee well-being will pay for itself many times over.

The aim of this practice-based thesis is to form a welfare committee for Company X that would continue to operate and become an integrated part of the company's everyday life. The mission of the Welfare committee is to organize recreational activities and implement projects related to well-being. The Welfare committee aims at improving the team spirit of the work community and consequently increase employee well-being.

Language

Finnish

Pages 30

Appendices 2

Pages of Appendices 2

Keywords

Sense of community, employee well-being, team spirit, work community, recreational activity

# Sisältö

1	Johdanto .....	5
1.1	Lähtökohdat .....	5
1.2	Tavoitteet ja rakenne .....	5
1.3	Opinnäytetyön menetelmät .....	6
1.4	Opinnäytetyön eettisyys .....	6
1.5	Toimeksiantajan esittely .....	7
2	Työhyvinvointi .....	7
2.1	Työhyvinvoinnin käsite .....	7
2.2	Työhyvinvoinnin malleja .....	9
2.2.1	Työhyvinvoinnin portaat .....	9
2.2.2	Työn iloon vaikuttavat tekijät .....	12
3	Yhteisöllisyys .....	13
3.1	Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia .....	13
3.2	Työyhteisön henkinen tila .....	14
3.3	Yhteenkuuluvuuden tunne .....	15
3.4	Yhteisöllinen älykkyys .....	16
3.5	Muutospaineet .....	17
4	Projekti yhteishengen parantamiseksi .....	17
4.1	Hyvinvointitoimikunta .....	17
4.2	Kysely yhteisen toiminnan toteuttamiseksi .....	18
4.3	Toiminnan toteuttaminen .....	20
4.4	Kysely toiminnan onnistumisesta .....	22
5	Pohdinta .....	27
	Lähteet .....	29

## Liitteet

- Liite 1 Kysely yhteisen toiminnan toteuttamiseksi
- Liite 2 Kysely toiminnan onnistumisesta

# 1 Johdanto

## 1.1 Lähtökohdat

Virkistystoiminta on usein aliarvioitu tekijä, vaikka sillä on suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnissa, sekä yhteisöllisyyden muodostumisessa. Ajatuksen opinnäytetyöhöni sain myymäläpäälliköltämme, kun suoritin työharjoitteluani Yritys X:ssä. Konsernin yrityskauppojen ja yritysjohton muutosten myötä myymälöiden työkyky- ja virkistystoiminta loppui. Myymälässämme on tarvetta virkistystoimikunnalle, joka jatkaisi henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämistä yhteisen tekemisen kautta. Virkistystoimikunta tulisi muodostumaan henkilökunnasta ja sen toiminta-ajatuksena olisi järjestää henkilökunnalle yhteistä ajanvietettä, virkistystoimintaa sekä toimia työntekijöiden ideoiden toteuttajana.

## 1.2 Tavoitteet ja rakenne

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada yritys X:lle toimiva virkistys- ja hyvinvointitoimikunta, joka perustamisensa jälkeen jatkaa toimintaansa yrityksen arjessa. Toimikunnan tavoitteena on järjestää virkistystoimintaa, josta henkilöstö on kiinnostunut, sekä toimia erilaisten työhyvinvointihankkeiden toteuttajana. Toiminnan tavoitteena on kohottaa yritys X:n henkilökunnan yhteishenkeä. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös kuvata yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnillisena menestystekijänä.

Opinnäytetyö rakentuu teoreettisesta kirjallisuudesta sekä projektin kuvauksesta ja tuloksista. Työhyvinvoinnin ollessa erittäin laaja käsite ja sen malleja ollessa useita, tämä opinnäytetyö keskittyy kuvaamaan työhyvinvoinnin osa-alueet lyhyesti Työhyvinvoinnin portaitten kautta ja keskittyen sen yhteen osa-alueeseen, yhteisöllisyyteen.

### 1.3 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyöni on pääasiallisesti toiminnallinen, sillä sen ensisijainen tehtävä on toteuttaa yritykselle projekti yhteishengen kohottamiseksi. Jotta projektista saadaan mahdollisimman hyödyllinen, toteutetaan ennen toimikunnan kokoamista sekä vuoden toiminnan jälkeen kyselytutkimus. Ensimmäisen kyselytutkimuksen tarkoituksena on saada mahdollisimman hyvä kuva siitä, millaista toimintaa ja kuinka usein henkilöstö haluaa järjestettävän. Toisen kyselytutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka toiminnassa on onnistuttu ja kannattaako toimintaa jatkaa.

### 1.4 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyön eettisiä kysymyksiä pohdittaessa nousevat esille mm. tutkittavien tietosuoja, vapaaehtoisuus, turvallisuus ja harmin aiheuttamiseen liittyvät asiat. Eettisten periaatteiden toteutuminen täytyy varmistaa opinnäytetyön aikana sekä sen jälkeen. (Ppshp 2015.) Opinnäytetyön tekijän on esitettävä opinnäytetyön tulokset vastuullisesti. Tulokset täytyy tallentaa ja esittää totuudenmukaisesti, eikä valita tuloksista itseään miellyttäviä asioita. (Ammattiopisto Livia 2009.)

Opinnäytetyössäni eettisyys otetaan huomioon siten, että henkilöstölle esitettävät kyselyt annetaan aina saatekirjeen kanssa, jotta henkilöstö tietää kuka kyselyn on tehnyt ja mihin kyselyn vastauksia käytetään. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kyselyihin vastataan anonyymina, jotta kaikki voivat ilmaista mielipiteensä todenmukaisesti, tuntematta tulevansa arvostelluksi vastauksiensa johdosta. Kyselyjen tulokset taltioidaan siinä muodossa, kuin ne ovat ja vastauslomakkeet tuhoetaan työn lopuksi. Kun virkistys- ja hyvinvointitoimikunta on perustettu, eivät sen jäsenet saa osallistua toimikuntaan liittyviin kyselyihin, jotta kyselyn tulokset ovat täysin totuudenmukaiset.

## 1.5 Toimeksiantajan esittely

Yritys X avasi ovensa vuonna 1989 ja tällä hetkellä se työllistää noin 50 myynnin ammattilaista. Se tarjoaa kuluttajille, sekä yrityksille kattavan valikoiman tuotteita aina tuore-elintarvikkeista kodin elektroniikkaan. Myymälästä löytyy laadukas valikoima niin kosmetiikkaa, kuin pukeutumista, taloustavaroita, vapaa-ajan tuotteita, sekä työkaluja.

Yritys X:ssä osa henkilökunnasta on ollut töissä lähes siitä asti, kun myymälä avattiin. Näin ollen he ovat ehtineet nähdä monenlaisia toimintamalleja ja kasvun suureksi myymäläksi. Osa taas opiskelee ja työskentelee koulun ohella muutamana päivänä tai vaikkapa yhden kesän. Kun työntekijät vaihtuvat ja osa on harvemmin töissä, tuo se omat haasteensa tiiviin yhteishengen muodostumiselle. Myös työyhteisön koko alkaa olla suuri, jolloin yhteen hiileen puhaltamiseen täytyy panostaa. Kun työntekijöiden määrä työpaikalla kasvaa, on hankalampaa olla yksi yhtenäinen tiimi. Työskentely tapahtuu pääosin osastokohtaisesti pienemmän tiimin kanssa, jolloin on luonnollista, että tiimin työkavereista tulee läheisempiä keskenään. Mutta koska työskentely tapahtuu saman katon alla yhteistä tavoitetta kohti, on tärkeää huomioida jokainen työtoveri ja löytää työkaluja yhden suuren tiimin luomiseksi.

## 2 Työhyvinvointi

### 2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi käsittää kaikki ne ominaisuudet, joiden avulla yksilö ja organisaatio täyttää perustehtävänsä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on tekijälleen mielekästä, terveellistä ja ennen kaikkea turvallista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).

Työhyvinvointi on usein aliarvostettu menestystekijä. Monesti organisaatioiden menestystä tarkastellaan vain taloudellisista näkökulmista, vaikka toiminnan

kehittämisen lähtökohtana tulisi olla ihmisten välinen vuorovaikutus. Yrityksen menestys ja työhyvinvointi kulkevatkin tiiviisti yhdessä ja työhyvinvointiin panostaminen on usein itsensä monin kerroin takaisin maksava investointi. (Pyöriä 2012, 7). ”Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen” (Työterveyslaitos 2014).



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Työturvallisuuskeskus 2011)

Työturvallisuuskeskus määrittelee hyvin nykypäivän työhyvinvoinnin muodostumisen kuviossa työhyvinvoinnin osa-alueet. Siinä missä ennen työhyvinvointia on kuvattu lähinnä yksilön hyvinvointia tarkastelemalla, on nykyajattelussa otettu työhyvinvointi kokonaisuutena. Niin kutsuttu nykyaikaisempi työhyvinvointi sisältää kaiken organisaatiosta työympäristöön ja teknologiasta työyhteisöön. Vanhat ja perinteiset työhyvinvoinnin mallit keskittyvät yleensä yksilön työn

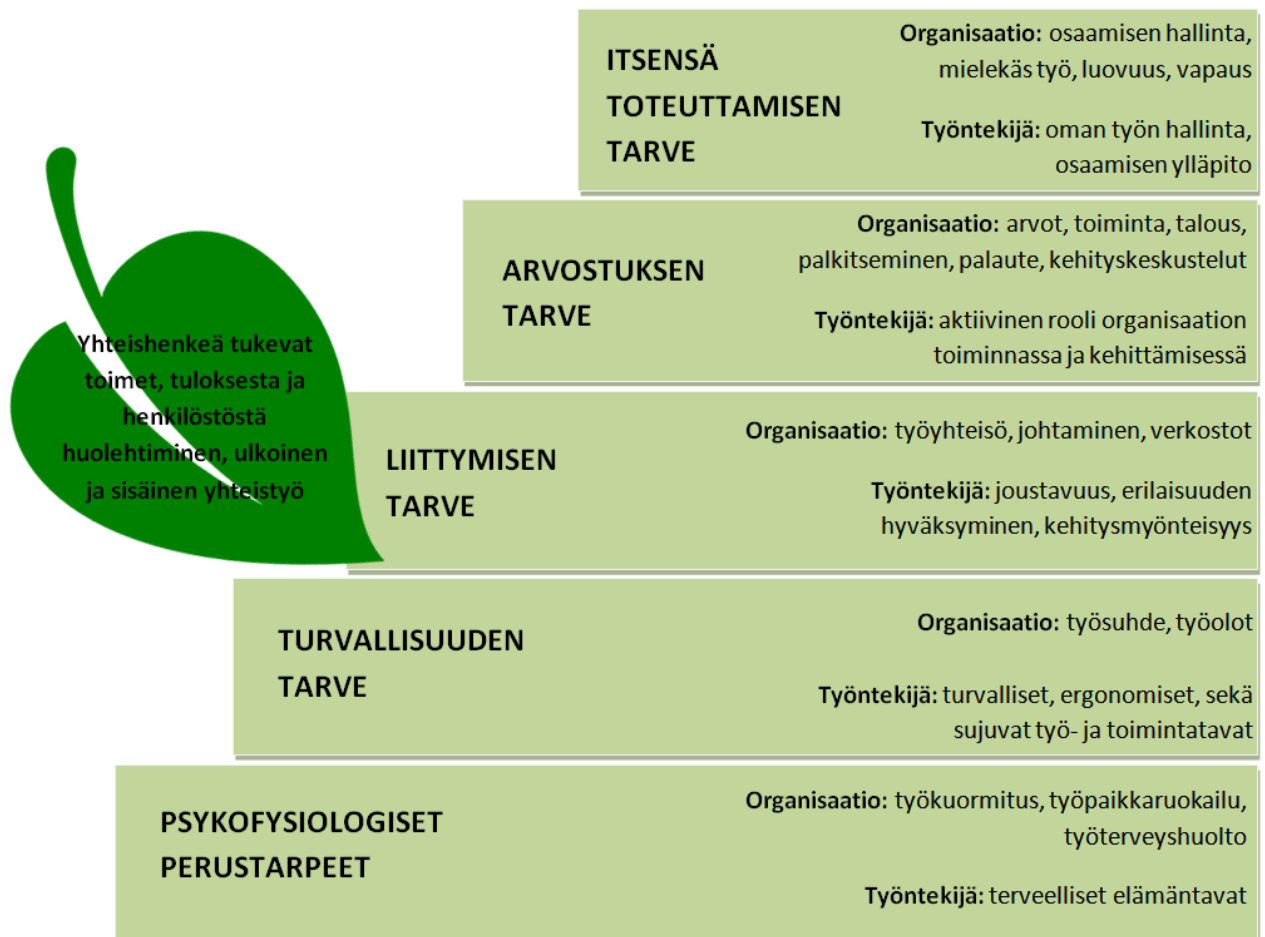


psykkiseen rasittavuuteen, kun taas nykyaikaisempi laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite pyrkii tarkastelemaan asioita työssä ilmenevien myönteisten piirteiden ja kehittämisen mahdollisuuksien kautta. Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii suunnittelua, johtamista ja jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnin johtaminen tapahtuu parhaiten jaetun johtamisen periaatteella; Jokainen on myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, eikä sitä voi jättää vain esimiehen harteille. Toimiva työhyvinvointi muodostuukin juuri organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Kun vuorovaikutussuhde on kunnossa, on työ mielekästä tekijälleen ja tuloksellista työnantajalle. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7.)

## **2.2 Työhyvinvoinnin malleja**

### **2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat**

Työhyvinvoinnin portaat on Päivi Rauramon luoma työhyvinvoinnin kehittämiseen soveltuva toimintamalli. Malli perustuu Maslowin tarvehierarkiateoriaan (1943), jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian. Maslowin mukaan ihmisellä on olemassa viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve, sekä itsensä toteuttamisen tarve. Perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia hierarkkisesti. Korkein porras on mahdollista saavuttaa, mikäli alempien portaiden tarpeet on jo tyydytetty. Ihmisen käyttäytymistä hallitsee siis vallitseva tarve, sillä jo tyydytetyt tarpeet eivät ole enää aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2008, 29.) Työhyvinvoinnin portaat on hyvä malli kuvaamaan työhyvinvointia, sillä se käsittelee työhyvinvointiin liittyvät osa-alueet niin organisaation, kuin yksilön näkökulmasta. Se myös nostaa yhteisöllisyyden esille kolmannella portaallaan, joka käsittää toimivan työyhteisön, sekä yhteishenkeä tukevat toimet mm. virkistystoiminnan.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008, 27)

Portaista ensimmäinen, psykofysiologiset perustarpeet, pitää sisällään yksilön fyysisen ja psyykkisen terveyden. Työn tulee olla tekijälleen sopivaa; ei liian raskasta ja kuormittavaa, mutta ei myöskään liian helppoa ja kevyttä. Ihmisen kokonaiskuormitus muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Ihmisen tulee pystyä viettämään virikkeellistä vapaa-aikaa, jotta palautuminen työstä on mahdollista. Välttämätöntä tarpeiden täyttymiseksi ovat myös laadukas ravinto, liikunta, sekä terveydestä huolehtiminen. Siksi organisaation tarjoama työterveyshuolto on merkittävä tekijä tällä portaalla. (Rauramo 2008, 37–38.)

Toinen porras on turvallisuuden tarve, joka tyydyttyäkseen tarvitsee turvallisen työympäristön. Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, osaamisen ylläpidon, sekä yksilön psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin. Organisaation tulee tarjota työntekijälle turvalliset työolot ja varmistaa työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Jotta työ olisi turvallista, täytyy työntekijän myös itse huolehtia siitä, että työ- ja toimintatavat ovat ergonomisia ja sujuvia. ( Rauramo 2008, 85.)

Kun alemmat tarpeet on tyydytetty, ihmisessä aktivoituu **yhteisöllisyyden tarve**. Kolmannella portaalla tarkastellaankin liittymisen tarvetta, jonka tyydyttymisen taustalla työelämässä on toimiva työyhteisö. Liittymisen tarve käsittää ihmisen sosiaaliset ja tunnepohjaiset suhteet. Ihmisellä on tarve kuulua yhteisöön ja halu olla hyväksytty ja rakastettu. Työpaikan ihmissuhteet ja ilmapiiri vaikuttavatkin suuresti yksilön työmotivaatioon, tuloksellisuuteen ja koko työhyvinvointiin. Jotta työyhteisöstä saadaan kaikille toimiva, täytyy sen osapuolten olla joustavia, kehitysmuotoisia, sekä hyväksyä erilaisuutta. (Rauramo 2008, 31, 122.)

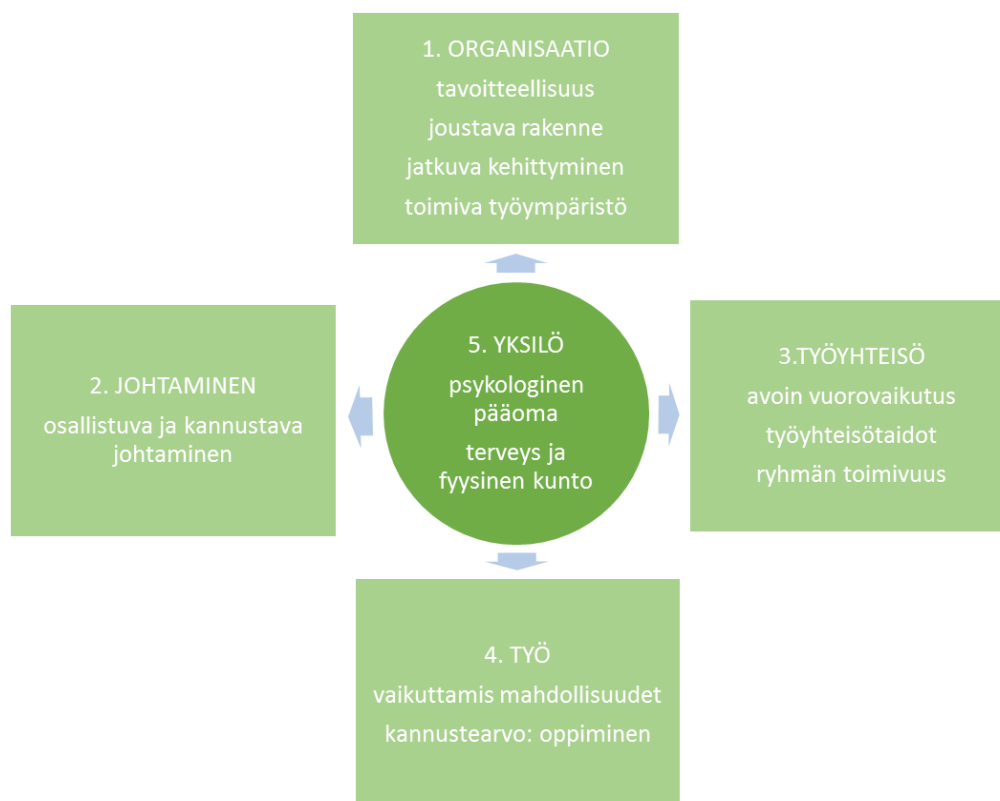
Portaista neljäs on arvostuksen tarve. Ihmisellä on tarve arvostaa itseään, mutta myös saada arvostusta muilta. Itsearvostus muodostuu mm. tavoitteiden saavuttamisesta, riittävyden ja kunnioituksen tunteista. Itsensä kunnioittamisen lisäksi, ihminen haluaa olla tunnettu ja tärkeä, sekä saada mainetta ja kunniaa. Se, kuinka ihminen kokee muilta saamansa arvostuksen, riippuu pitkälti siitä, kuinka ihminen näkee itsensä. Työelämässä yksilölle on tärkeää kokea arvostusta sellaisilta ihmisiltä, joita hän pitää tärkeänä. Usein nämä ihmiset ovat esimiehiä, työtovereita ja esimerkiksi asiakkaita. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen lisää arvotusta osapuolten välillä. Paras tunnustus on oikeudenmukainen ja saajan arvostama. (Rauramo 2008, 32, 152.)

Vaikka ihmisen fyysiset ja psyykkiset tarpeet olisi tyydytetty ja hän kokee olonsa turvalliseksi, arvostetuksi ja osaksi yhteisöä, jää silti jotain puuttumaan. Ihmisellä on tarve tuntea itsensä kokonaiseksi, tulla ihmisenä paremmaksi, saavuttaa unelmansa ja käyttää koko potentiaaliaan. Viimeinen porras, itsensä toteuttamisen tarve rakentuu kaikkien edellä mainittujen portaiden päälle. Koska se muo-

dostuu jatkuvasta halusta kehittyä ja oppia uutta, vaihtelee se yksilöiden välillä merkittävästi. Kun kaikki viisi tarvetta on täytetty, ihmisen sanotaan olevan parhaimmillaan. Kyseenalaista on se, kokeeko ihminen koskaan olevansa "valmis" ja ettei hänellä olisi mitään kehitettävää. Tämän tarpeen tyydyttämiseksi työelämässä yksilölle on tärkeää saada kohdata uusia haasteita ja ylläpitää omaa osaamistaan. (Rauramo 2008, 32, 161.)

## 2.2.2 Työn iloon vaikuttavat tekijät

Marja-Leena Mankan työhyvinvointimalli (2011, 75) yhdistää tärkeimmät hyvinvoinnin työyhteisön elementit. Mallin pyrkimyksenä on yhdistää tietoa eri aloilta niin, että työhyvinvointia on mahdollista kehittää mahdollisimman monesta eri näkökulmasta. Mallin tarkoitus on antaa vastauksia siihen, mitkä eri osa-alueiden piirteet mahdollistavat hyvin toimivan työpaikan ja samanaikaisesti hyvinvoinnin työntekijän, jotka yhdessä muodostavat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin.



Kuvio 3. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76)

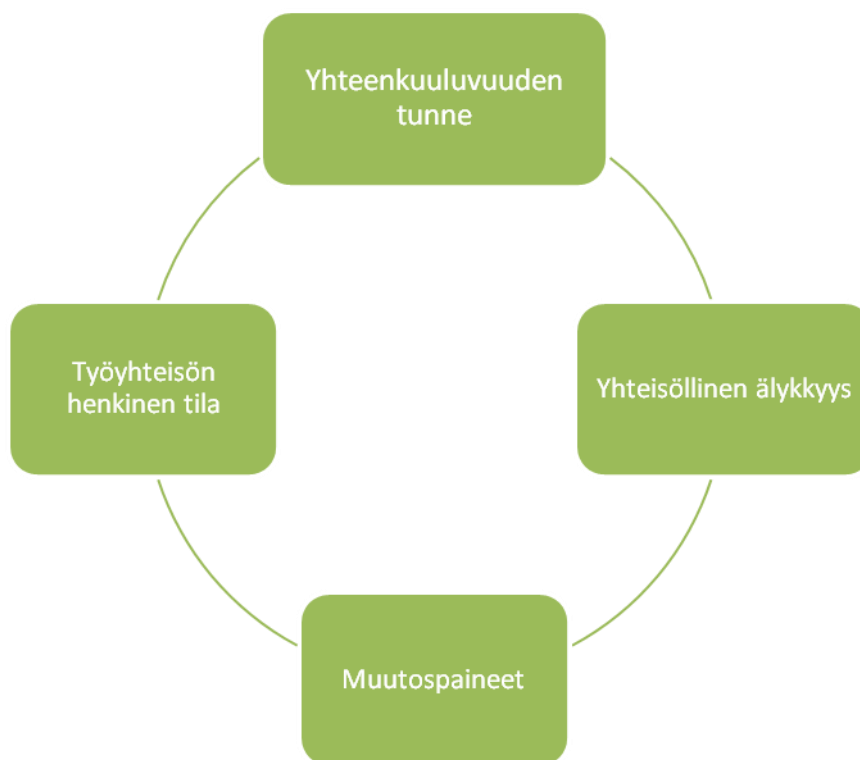
Työn ilon muodostavat kuviossa olevat organisaation työhyvinvointia edistävät piirteet, sekä yksilö itse. Vaikka kaikki muut työhyvinvoinnin piirteet toteutuisivatkin toimivaksi, tulkitsee yksilö itse työpaikkaansa omien tuntemustensa perusteella. Eri työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnista samassa työpaikassa voi siis vaihdella laajasti. (Manka 2011, 76.)

### **3 Yhteisöllisyys**

#### **3.1 Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia**

Työhyvinvoinnin malleja on lukuisia, mutta kuten edellä käsitellyistäkin malleista voi havaita, ovat kehystekijät kaikissa kutakuinkin samat. Kaikki lähtee itse yksilöstä ja muodostuu työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi muiden tekijöiden kanssa. Kaksi tekijöistä ovat kaikissa samat; työyhteisö ja yhteisöllisyys.

Vaikka yhteisöllisyys on ollut olemassa niin kauan kuin ihmiset ovat tehneet töitä yhdessä, on sitä käsitteenä nostettu esille vasta viime vuosina. Yhteisöllisyyden, tai tuttavallisemmin yhteishengen, on havaittu vaikuttavan merkittävästi koko yritykseen. Se tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. (Manka 2011, 115.) Mistä yhteisöllisyys sitten muodostuu? Se muodostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Se, muodostuuko yhteishengestä hyvä vai huono, riippuu siitä, kuinka työyhteisö näitä työkaluja käyttää. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11.) Kuviossa 4 listataan yhteisöllisyyden kehystekijöitä, joita käsitellään seuraavissa kappaleissa.



Kuvio 4. Yhteisöllisyyden kehystekijät työyhteisössä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31.)

### 3.2 Työyhteisön henkinen tila

Yhteisöllisyyden voidaan sanoa kuvaavan yrityksen aineetonta puolta, ihmisten välisiä sosiaalisia suhteita. Työyhteisö muodostuu useasta yksilöstä, joilla on omat tunteensa, ajatuksensa ja uskomuksensa, jotka ohjaavat heidän käyttäytymistään. Kuitenkin yksilöt ovat jollain tavalla riippuvaisia toisistaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 16.) Hyvässä työyhteisössä jokaisen annetaan olla oma itsensä ja erilaisuus nähdään energiaa tuovana yhteisöllisyyden rakennusaineenä. (Manka 2011, 115.) Yhteisöllisyys on siis työyhteisön henkinen tila, joka määrittää ihmisten keskinäistä vuorovaikutusta ja käyttäytymistä.

Se kuinka käyttäydymme työtovereitamme kohtaan, ei ole yhdentekevää. Ihmisten välisten suhteiden on havaittu olevan yksi merkittävimmistä työtyytyväisyy-

teen vaikuttavista tekijöistä. Työpaikan ilmapiirin rakentuessa ihmissuhteiden toimivuudesta, on sanoillamme ja teoillamme suuri merkitys. Asiallinen käyttäytyminen ja kohteliaat tavat ovat toimivan yhteistyön perusta, tervehtiminen, kiittäminen, kuunteleminen, keskusteleminen ja anteeksi pyytäminen. Nämä ovat yksinkertaisia asioita, joilla osoitamme arvostusta työtoveriamme kohtaan ja luomme avoimen ilmapiirin. Kun perusasiat ovat kunnossa, on vaikeistakin asioista helpompi keskustella, eivätkä ristiriidat muodostu hyvän yhteistyön esteiksi. Hyvä ilmapiiri näkyy motivaatiossa, innovatiivisuudessa ja sen myötä myös tuloksellisuudessa. (Nummelin 2008, 54–56.)

### **3.3 Yhteenkuuluvuuden tunne**

Ihmisellä on luontainen tarve kuulua ryhmään. Ollakseen voimakas ja kyetäkseen toimimaan yksilöllisesti, ihmisen täytyy kuulua johonkin, olipa se sitten yhteiskunta, ryhmä, tai työyhteisö. Yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde ja yhteishenki työyhteisön koossapitävä voima. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21.)

Hyvän yhteishengen perustana on ihmissuhteiden toimivuus ja saumaton yhteistyö työntekijöiden välillä. Työyhteisö koostuu usein eri-ikäisistä ja eri kulttuuritaustoista tulleista ihmisistä, minkä vuoksi on erittäin tärkeää kyetä sietämään erilaisuutta. Niin työpaikalla, kuin se ulkopuolellakin, toisista ihmisistä tulee keskenään läheisempiä, kuin toisista. Työyhteisöön mahtuu niin monia erilaisia persoonia, että kaikkien kanssa ei voi muodostua läheistä suhdetta, mutta toimeen on tultava. Positiiviset tuntemukset työyhteisöön liittyen, ovat merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava asia. Ihmisen täytyy voida kokea olevansa turvassa ja hyväksytytty työyhteisössään. Näillä tunnekokemuksilla on keskeinen vaikutus työhön tulemisen helppouteen ja ylipäättään työstä nauttimiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22.)

Yhteenkuuluvuuden tunne ja hyvä yhteishenki ei muodostu itsestään. Meidän täytyy itse kantaa vastuuta omasta hyvinvoinnistamme. Kuten ei terveyttämmeäkään voi edistää vain terveydenhuoltopalveluita kasvattamalla, ei hyvinvointiammeakaan voi edistää ottamatta itse vastuuta omasta ja toistemme hyvinvoin-

nista, niin töissä, kuin kotona. Ihmisillä on usein tapana voivotella esimerkiksi työpaikan huonoa ilmapiiriä ja odottaa, että se korjaantuisi itsestään. Totuus kuitenkin on, että jokainen osaltaan vaikuttaa itse myönteisen ilmapiirin muodostumiseen ja muutos lähtee meistä itsestämme. (Saarinen 2001, 122–123.)

### **3.4 Yhteisöllinen älykkyys**

Yhteisöllisyys on tunneälyä ja toteutuakseen se vaatii tunteiden ymmärtämistä. Työelämässä, kuin elämän muillakin osa-alueilla tarvitaan tunneälyä. Se on taitoa tiedostaa omia sekä muiden tunteita ja kuinka ilmaista niitä. Työpaikalla syntyy monenlaisia tunteita, niin positiivisia, kuin negatiivisiakin. Tunneälyn merkitys onkin siinä, kuinka käsittelemme näitä tunteita. Jos negatiiviset tunteet työyhteisössä jätetään käsittelemättä, voi se johtaa johonkin paljon suurempaan konfliktiin. Hyvä työilmapiiri rakentuu työyhteisön tunteista ja niiden rakentavasta käsittelystä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 24.)

Yhteisöllisyys on myös sosiaalista älykkyyttä. Sosiaalinen älykkyys voidaan nähdä taitona ohjata omaa sosiaalista käyttäytymistä; Kuinka toimia erilaisissa tilanteissa, tehdä yhteistyötä, huomioida toiset ja toimia vastuullisesti niin yksin, kuin ryhmässä. Työyhteisössä sosiaalinen älykkyys on erityisesti taitoa olla myönteisessä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 27.)

Yhteisölliseen älykkyYTEEN voimme liittää myös sosiaalisen vastuuntunnon, joka tarkoittaa kykyä olla yhteistyöhaluinen, osallistuva ja rakentava ryhmän jäsen. Arkisella tasolla sosiaalinen vastuuntunto on sitä, että huolehtii omat astiansa astianpesukoneeseen, lajittelee roskansa, eikä pihistä työpaikan toimistotarvikkeita. Sosiaalisesti vastuuntuntoiset ihmiset ehtivät auttamaan myös muita, eivätkä jätä ikäviä tehtäviä muiden tehtäväksi. Tämä vaatii tunneälyä. (Saarinen 2001, 117–118.)



### **3.5 Muutospaineet**

Yhteisöllisyyden muodostumiseen tarvitaan myös työyhteisön jäsenten yhteistä historiaa ja sisäpiirin kokemuksia, asioita, joista on selvitty yhdessä. Työyhteisöillä, joissa on pitkään samana pysynyt henkilökunta, sekä sisäisiä uhkatekijöitä sisältävä historia, on usein vahva työyhteisökulttuuri. Uusilla työyhteisöillä, joissa yhteistä historiaa ei ole ehtinyt syntyä, kulttuuri on heikompi, vaikka yksilöillä itsellään olisikin vahvat arvot. Vahvan kulttuurin ongelmaksi muodostuukin usein sen joustamattomuus muutosten edessä. Kulttuuri on aina mukana edistämässä tai estämässä työyhteisön kehittymistä, joten sen ymmärtäminen on tärkeää. (Perttula & Syväjärvi 2012, 75.)

Kuten mainittu, yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila. Yhteisöllisyys kuvastaa työyhteisön henkistä tilaa ja näin ollen se on jatkuvassa muutoksessa. Hyvin toimivan työyhteisön tärkein ominaisuus onkin tietty perustehtävä. Kun työyhteisöllä on tiedossa ja hallussa sen perustehtävä, pystyy työyhteisö tunnistamaan muutostarpeen ja toteuttamaan sen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31.)

## **4 Projekti yhteishengen parantamiseksi**

### **4.1 Hyvinvointitoimikunta**

Hyvä ja kannustava ilmapiiri on yhteydessä työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen. Jokainen työskentelee mielellään työpaikassa, jossa yhteishenki on hyvä ja töitä tehdään yhdessä, yhteistä tavoitetta kohti. Järjestetty toiminta työyhteisön kesken lisää tiimihenkeä ja toimii työntekijälle arvostuksen osoituksena hyvästä työstä.

Syksyllä 2013 pohdimme myymäläpäällikön kanssa keinoja yhteishengen kohottamiseksi ja päätimme perustaa Yritys X:lle Hyvinvointitoimikunnan. Toimikunnan toiminta-ajatuksena on järjestää henkilökunnalle yhteistä ajanvietettä, virkistystoimintaa, sekä toimia työntekijöiden ideoiden toteuttajana. Hyvinvointi-

toimikunta koottiin myymälän henkilökunnasta siten, että jokainen osasto sai valita keskuudestaan yhden henkilön mukaan toimintaan. Näin tämän henkilön on helppo poimia oman tiiminsä ideoita ja toiveita ja tuoda ne sitten virkistystyöryhmän pohdittavaksi. Kokoonpanoksi muodostui viisi henkeä, miehiä ja naisia. Itse toimin hyvinvointitoimikunnan puheenjohtajana. Henkilökunnan sosiaaliloihin tehtiin laatikko, johon henkilökunta voi jättää ideoitaan ja ehdotuksiaan Hyvinvointitoimikunnalle. Hyvinvointitoimikunnan sovittiin kokoontuvan kuukausittain palaverin merkeissä, jolloin käsitellään annettuja ehdotuksia, sekä ideoidaan tulevia tapahtumia. Ilmoituskanavana henkilökunnalle toimii työpaikan uutusta postia- kansio, josta myymälän uusimmat tiedotteet ovat kaikkien luettavissa. Hyvinvointitoimikunta kulkee myymälässä nimellä HTK.

#### **4.2 Kysely yhteisen toiminnan toteuttamiseksi**

Kun Hyvinvointitoimikunta oli saatu koottua, nähtiin järkeväksi toteuttaa kysely yhteisen toiminnan toteuttamiseksi (liite 1). Kun henkilöstön koko on suuri, ja se koostuu eri-ikäisistä ihmisistä, on kaikilla hieman erilaiset mielenkiinnon kohteet. Siksi kyselyn tekeminen oli järkevin keino aloittaa toiminnan järjestäminen. Näin saatiin selville, mitä kukakin toiminnalta odottaa ja miten usein yhteistä toimintaa haluttaisiin järjestettävän.

Kysely toteutettiin paperisella kyselylomakkeella, joka jätettiin henkilökunnan sosiaaliloihin saatekirjeen kanssa. Kyselyyn sai näin ollen vastata nimettömänä, omassa rauhassa. Kyselyssä oli kaksi valintakysymystä, sekä yksi avoin kenttä, johon sai jättää omia ehdotuksiaan. Kyselyyn vastasi 21 henkilöä 50:stä. Kysymyksiin oli mahdollista valita yksi tai useampi vaihtoehto.



Kuvio 5. Vaihtoehdot yhteiseksi toiminnaksi

Yhteisessä toiminnassa eniten ääniä saaneet vaihtoehdot olivat keilaus (11 ääntä) ja illanvietto (13 ääntä). Luentoja hyvinvoinnista tai ravitsemuksesta äänesti yksi (1) henkilö.

Jotain muuta vaihtoehto sai viisi (5) ääntä ja yhteiseksi toiminnaksi ehdotettiin seuraavia aktiviteetteja:

- patikkaretki syksyisin tai keväisin
- peli-ilta
- kevyttä liikuntaa, jonka ympärille ideoitu jokin teema
- elokuvissa tai teatterissa käynti
- olympialaiset
- pulkkamäki



Kuvio 6. Yhteisen toiminnan säännöllisyys

Toiminnan säännöllisyydestä kysyttäessä, äänet jakoutuivat todella tasaisesti kolmeen vaihtoehtoon. Toimintaa toivottaisiin järjestettävän kerran kuukaudessa tai kahdesti vuodessa. Neljännesvuosittain järjestettävä ohjelma jäi vain yhdellä äänellä edellä mainituista. Kuukausittain järjestettäväksi toiminnaksi oli ehdotettu esimerkiksi kuntosali- tai sählyvuoroa. Kahdesti vuodessa järjestettäväksi ohjelmaksi oli ideoitu mm. patikkaretkeä, josta voitaisiin muodostaa jatkuva perinne yritykselle.

### 4.3 Toiminnan toteuttaminen

Hyvinvointitoimikunnan ensimmäiseksi toteutettavaksi tapahtumaksi muodostui ajankohtaiseksi tulleet pikkujoulut. Tapahtuman järjestäminen alkoi toimikunnan kokouksella, jossa kartoitettiin vuokrattavia tiloja, sekä ohjelmaa tapahtuman järjestämiselle. Henkilökunnalle tehtiin ilmoittautumislomake sosiaaliloihin, jotta tapahtuman osallistujamäärä saatiin sitovaksi. Kun osallistujamäärä oli selvillä,

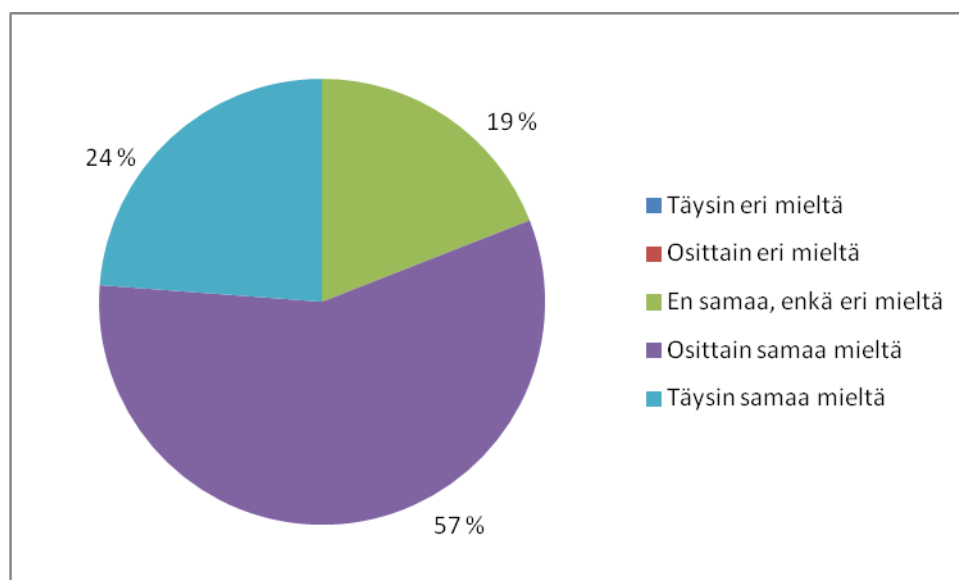
varattiin juhlapaikka ja pitopalvelu. Toimikunta suunnitteli pikkujouluihin erilaisia ohjelmanumeroita, jotka toteutettiin tapahtumassa toimikunnan vetämänä. Pikkujouluihin osallistui noin 40 henkilöä, ja tapahtumasta saatiin henkilökunnalta positiivista palautetta.

Ensimmäisten pikkujoulujen jälkeen Hyvinvointitoimikunta on järjestänyt mm. toiset pikkujoulut, illan keilauksen ja ravintolaillallisen merkeissä, sekä illan car-ting-kilpailun merkeissä. Joulun alla 2014 Hyvinvointitoimikunta järjesti yhdessä koko myymälän henkilökunnan kanssa hyväntekeväisyysmyyjäiset, joiden tuotto lahjoitettiin lyhentämättömänä lahjakortin muodossa Pohjois-Karjalan ensikoti Ry:lle. Myytävät tuotteet olivat pääosin henkilökunnan itse valmistamia leivonnaisia, koruja, kortteja ym. käsitöitä. Myös muutamat yhteistyökumppanit lähtivät mukaan lahjoittamalla tuotteita myyjäisiin. Myyjäiset olivat onnistunut kokemus, niin henkilökunnan, kuin asiakkaiden mielestä ja niitä aiotaan järjestää myös tulevaisuudessa.

Virkistystoiminnan lisäksi Hyvinvointitoimikunta on ollut mukana kehittämässä työhyvinvointia. Keväällä 2014 myymälässä tehtiin kysely työhyvinvoinnin parantamiseksi, johon jokaisen työntekijän tuli antaa oma kehitysehdotuksensa. Kehitysehdotuksista nousi myymälän selkeäksi epäkohdaksi henkilökunnan sosiaalitulojen siisteys. Työyhteisössä koettiin, että siisteydestä ei huolehdita, vaikka se kuuluu jokaiselle henkilökunnan jäsenelle. Hyvinvointitoimikunta sai tehtäväkseen miettiä keinoja ongelman ratkaisemiseksi ja sen myötä myymäläsämme aloitettiin siisteyskampanja. Vuorotellen jokainen osasto vastaa viikon kerrallaan sosiaalitulojen siisteydestä. Tätä varten on laadittu lomake, jossa määritellään osastoittain henkilökunnan nimet, sekä viikon aikana huolehdittavat tehtävät. Lomakkeen tarkoituksena on varmistaa, että henkilökunnasta jokainen osallistuisi tehtäviin ja että tehtävät tulisi hoidetuksi jokaisella viikolla. Lomakkeen oli tarkoitus olla käytössä vain hetken, mutta kun sen käyttö lopetettiin, sosiaalitulojen siisteys palasi entiseen malliinsa, kun vastuuhenkilöitä ei ollut määritetty. Täten lomake on ollut käytössä kohta vuoden verran ja se on tuottanut positiivista tulosta.

#### 4.4 Kysely toiminnan onnistumisesta

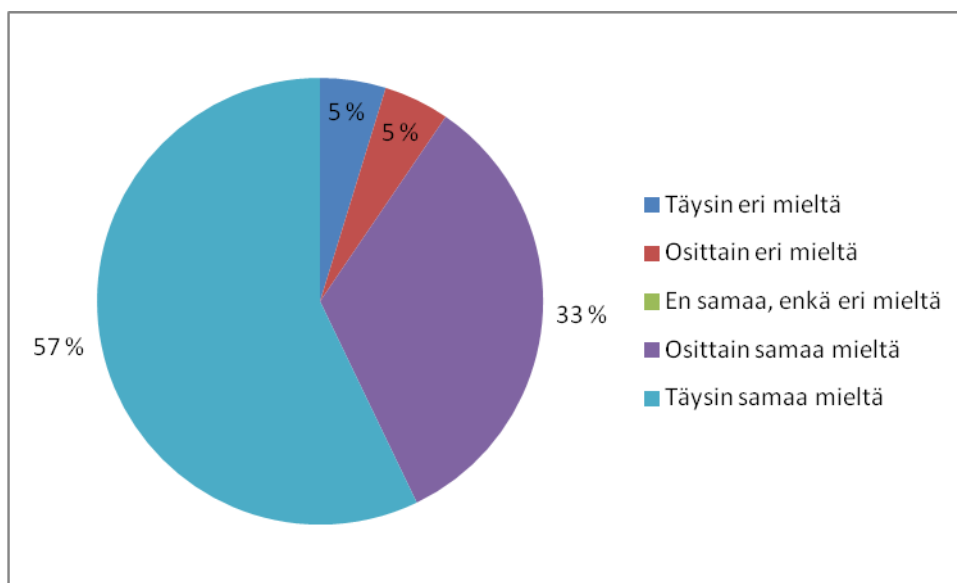
Kun Hyvinvointitoimikunta oli toiminut noin vuoden ajan, tehtiin henkilöstölle kysely toiminnan onnistumisesta. Kyselyn tavoitteena oli selvittää onko henkilöstö ollut tyytyväinen Hyvinvointitoimikunnan toimintaan ja toteutuneisiin tapahtumiin, pitäisikö ryhmän kokoonpanon vaihtua, sekä tulisiko toimintaa jatkaa. Kysely toteutettiin paperisella kyselylomakkeella, joka annettiin saatekirjeen kanssa henkilöstön sosiaaliloihin täytettäväksi. Kyselylomakkeessa oli kuusi väittämää, johon vastattiin rengastamalla numero, joka parhaiten vastaa omaa mieltä. Vastausasteikkona käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa, jossa 1= Täysin erimieltä ja 5= Täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastattiin anonyymina ja kyselyyn vastasi sama määrä, kuin ensimmäiseenkin kyselyyn, 21 henkilöä 50:stä



Kuvio 7. Järjestetyt tapahtumat ovat olleet onnistuneita

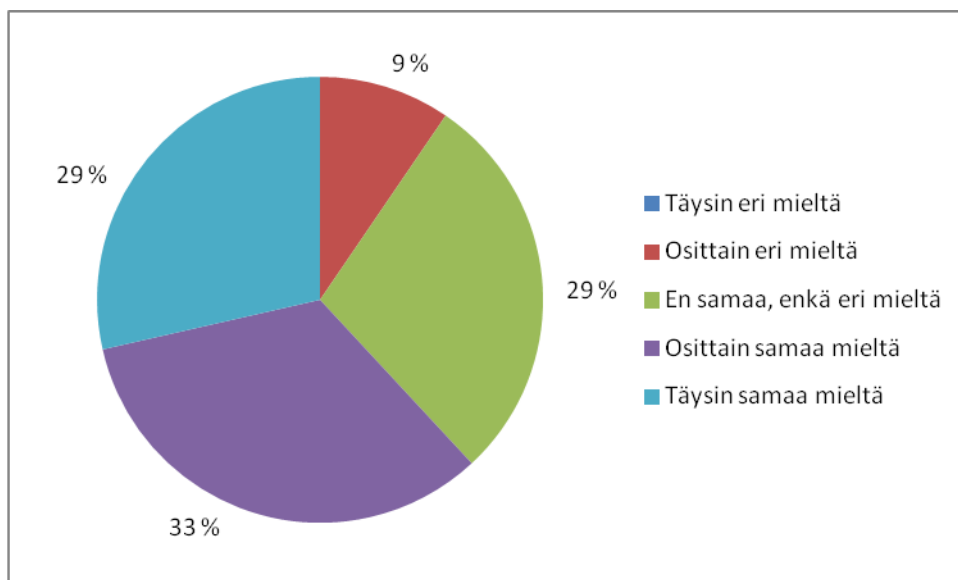
Kysyttäessä ovatko Hyvinvointitoimikunnan järjestämät tapahtumat olleet onnistuneita, vastaukset jakautuivat kolmeen vastausvaihtoehtoon. 24 % vastanneista oli täysin samaa mieltä siitä, että tapahtumat ovat olleet onnistuneita. 57 % oli osittain samaa mieltä ja 19 % ei ollut samaa, eikä eri mieltä. Tulokset ovat siis pääosin positiivisia, sillä kukaan ei vastannut olevansa osittain, tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tulevaisuudessa tapahtuminen erilaisuutta tulee laa-

jentaa, jotta kaikille löytyisi mieleistä tekemistä ja toiminta koettaisiin onnistuneeksi.



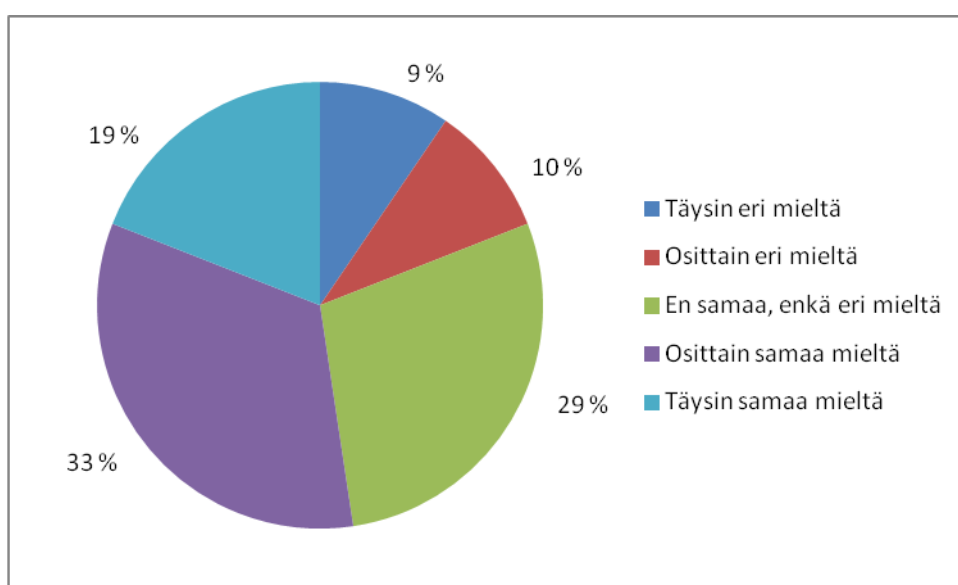
Kuvio 8. Ehdotusten ja palautteen antamiseen on ollut mahdollisuus

Vastaajista 57 % oli täysin samaa mieltä siitä, että heillä on ollut mahdollisuus antaa ehdotuksia tai palautetta. 33 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, 5 % osittain eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä. Vaikka yli puolet vastaajista oli tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa antaa palautetta ja ehdotuksia, tulee viestintäkeinoja miettiä uudelleen. Hyvinvointitoimikunnan ja henkilökunnan välille tulee keksiä nykyisen palautelaatikon tilalle toimivampi ratkaisu, jotta kaikki kokisivat tullessa kuulluksi.



Kuvio 9. Järjestettyyn toimintaan on annettu mahdollisuus vaikuttaa

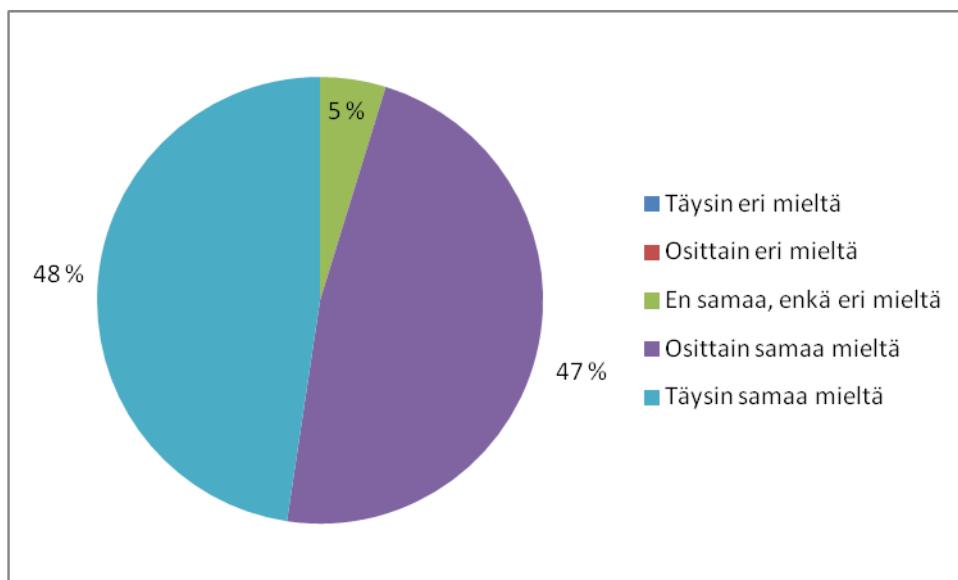
Väittämään, onko vastaajille annettu mahdollisuus vaikuttaa järjestettyyn toimintaan, 29 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä. Vastaajista 33 % oli osittain samaa mieltä ja 29 % ei samaa, eikä eri mieltä. Vastaajista 9 % oli osittain eri mieltä. Väittämän tuloksissa on parantamisen varaa, sillä mahdollisuudet vaikuttaa järjestettyyn toimintaan, on koettu monin eri tavoin. Hyvinvointitoimikunnan tulee keksiä keinoja siihen, kuinka ottaa koko henkilökuntaa enemmän mukaan toiminnan järjestämiseen.



Kuvio 10. Kokoonpanon tulee vaihtua säännöllisin väliajoin

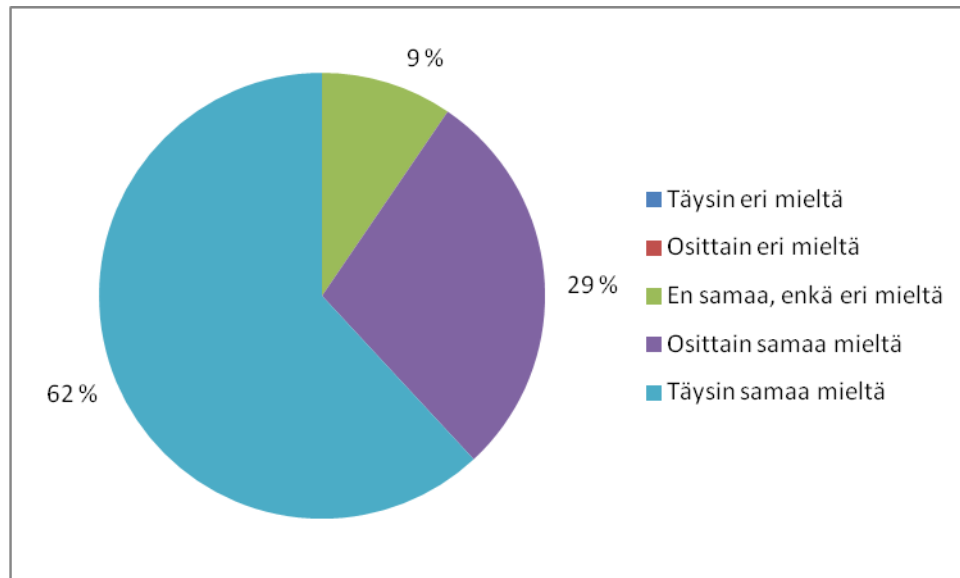


Vastaajista 19 % oli täysin samaa mieltä siitä, että Hyvinvointitoimikunnan kokoonpanon tulisi vaihtua säännöllisin väliajoin. 33 % oli osittain samaa mieltä ja 29 % ei samaa, eikä eri mieltä. Vastaajista 10 % oli osittain eri mieltä ja 9 % täysin erimieltä. Koska enemmistö oli kokoonpanon säännöllisen vaihtumisen kannalla, tulee jatkossa järjestää esimerkiksi kerran vuodessa vaalit, jossa Hyvinvointitoimikunnan valitaan henkilöstöstä uusi kokoonpano.



Kuvio 11. Hyvinvointitoimikunta on mukava lisä työyhteisössä

Vastaajista 48 % oli täysin samaa mieltä siitä, että Hyvinvointitoimikunta on mukava lisä työpaikallamme. 47 % oli osittain samaa mieltä ja 5 % ei ollut samaa, eikä eri mieltä. Tulokset ovat todella positiivisia, sillä kukaan ei kokenut Hyvinvointitoimikuntaa negatiivisena asiana työpaikallamme.



Kuvio 12. Hyvinvointitoimikunnan tulee toimia jatkossakin

Kysyttäessä Hyvinvointitoimikunnan toiminnan jatkumisesta, vastaajista 62 % oli täysin samaa mieltä siitä, että Hyvinvointitoimikunnan tulisi toimia jatkossakin. 29 % oli osittain samaa mieltä ja 9 % ei ollut samaa, eikä eri mieltä. Toimintaa voidaan siis pitää kokonaisuudessaan onnistuneena, sillä enemmistö oli toiminnan jatkamisen kannalla ja vain 9 % ei osannut antaa mielipidettään asiaan. Tuloksien valossa toimintaa kannattaa siis toteuttaa jatkossakin.

## 5 Pohdinta

Heti opinnäytetyöni aiheen kuultuani, pidin ideaa mielenkiintoisena. Mielestäni yhteishenki on todella merkittävässä osassa työssä jaksamisen suhteen, joten olin innoissani päästessäni työstämään projektia tämän aihe-alueen parissa. Useamman vuoden yrityksessä työskennelleenä olen huomannut, kuinka helppoa suuren henkilöstön on jakautua omiin pieniin tiimeihinsä. Kun päivittäin työskentelee omalla osa-alueellaan samojen ihmisten kanssa, voi joskus olla vaikeaa muistaa, että olemme kuitenkin kaikki yhtä isoa yhteisöä työskentelemässä samaa tavoitetta kohti, emme vain oman tiimimme hyväksi. Siksi virkistystoiminta ja erilaiset yhteiset projektit koko henkilöstön kesken ovat äärimmäisen tärkeitä.

Koin alusta asti, että hyvinvointitoimikunta konseptina on erittäin toimiva täydentämään tarvetta virkistystoiminnasta. Hyvinvointitoimikunta oli helppo perustaa oman työni ohella ja halukkaita jäseniä saatiin joka puolelta myymälää. Koska toimin hyvinvointitoimikunnan perustajana, päätimme muiden jäsenien kanssa yhdessä, että aloittaisin myös toimikunnan puheenjohtajana. Tämä helpotti minua pitämään vetovastuuta toimikunnasta, sekä seuraamaan toimikunnan kehitystä ja toimintaa opinnäytetyötäni varten. Mielestäni järjestetyt tapahtumat ovat olleet onnistuneita ja niitä kannattaa järjestää jatkossakin. Hyvinvointitoimikunnan kokouksia on ollut sopivin väliajoin ja työmäärä sellainen, jonka voi helposti hoitaa oman työnsä ohessa. Hyvinvointitoimikunnan nykyinen kokoonpano on toiminut hyvin ja kaikki sen jäsenet ovat osallistuneet suunnitteluun ja järjestelyyn. Hyvinvointitoimikunta toimii siis edelleenkin aktiivisesti ja järjestää jo uusia tapahtumia. Opinnäytetyön voi sanoa onnistuneen, sillä siitä saatiin jo toista vuotta toimiva, pysyvä lisä työyhteisöömme arkeen.

Kehitettävää Hyvinvointitoimikunnan toiminnassa on ehdottomasti toimikunnan ja muun henkilöstön välinen viestintä. Henkilöstöllä on mahdollisuus jättää toimikunnalle kirjallista palautetta henkilöstön sosiaaliloihin, mutta tätä ei ole koettu toimivaksi ratkaisuksi, sillä minkäänlaista palautetta ei ole juuri saatu. Suullisesti on saatu palautetta onnistuneista tapahtumista, mutta sitäkin tärkeämpää olisi saada kehitysehdotuksia. Kyselytutkimus toiminnan onnistumisesta osoit-

tautui siis erityisen tärkeäksi palautekanavaksi Hyvinvointitoimikunnan toimintaa ajatellen. Kyselyn tuloksista voidaan huomata, että esimerkiksi noin puolet vastanneista ovat vain osittain samaa mieltä siitä, että Hyvinvointitoimikunta on mukava lisä työyhteisössämme. Äärimmäisen tärkeää toiminnan jatkoa ajatellen olisikin tietää, miksi henkilöstö on vain osittain samaa mieltä ja kuinka voisimme saada sen täysin positiiviseksi lisäksi työyhteisöömme. Ilman palautetta ja kehitysehdotuksia, emme tiedä, mitä asioita meidän tulisi toiminnassamme korjata ja kehittää.

Oppimisprosessina opinnäytetyöni on ollut mielenkiintoinen ja haastava. Itse työn käytännön toteuttaminen sujui hyvin ja ongelmitta, mutta kirjallisen työn kanssa koin matkan varrella erilaisia haasteita. Kirjalliseen aineistoon tutustuminen on kuitenkin ollut erittäin mielenkiintoista aiheesta johtuen. Yhteisöllisyys ja työhyvinvointi ovat mielestäni asioita, joihin jokaisen työntekijän kannattaisi tutustua. Ne opettavat tunnistamaan ihmisten erilaisuutta ja erilaisia käyttäytymistapoja, niin muiden, kuin omiakin. Yhteisöllisyyden kirjallisuuteen tutustuessaa saa tietoa siitä, kuinka toimia työntekijänä sekä työyhteisönä niin, että työstään voi nauttia ja sitä on mukava tehdä yhdessä.

## Lähteet

- Ammattiopisto Livia. 2009. Ohjeita opinnäytetyön tekoon. <http://www.livia.fi/sites/default/files/Ohjeita%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6n%20tekoon.pdf>. 19.7.15
- Manka, M.-I., Kaikkonen, M.-L., Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>. 27.8.15
- Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Perttula, J., Syväjärvi, A. 2012. Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Juva: PS-kustannus.
- Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Opiskelijalle. Opinnäytetyön ohjeet. [https://www.ppsHP.fi/terveydenhuollon\\_opiskelijat/prime101.aspx](https://www.ppsHP.fi/terveydenhuollon_opiskelijat/prime101.aspx). 19.7.15
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita
- Saarinen, M. 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Juva: WS Bookwell Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työelämä. Työhyvinvointi. 2014. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. 12.11.14
- Työterveyslaitos. Aihealueet. Työhyvinvointi. 2014. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. 10.11.14
- Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointia yhteistyöllä. 2011. [http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf). 31.11.14

Hyvä ja kannustava ilmapiiri on yhteydessä työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen. Jokainen työskentelee mielellään työpaikassa, jossa yhteishenki on hyvä ja töitä tehdään yhdessä, yhteistä tavoitetta kohti. Järjestetty toiminta työyhteisön kesken lisää tiimihenkeä ja toimii työntekijälle arvostuksen osoituksena hyvin tehdystä työstä.

**Millaista yhteistä toimintaa toivoisit järjestettävän?**

- Kuntosalivuoro
  - Sähly- tai muu liikuntavuoro
  - Keilaus
  - Luennot hyvinvoinnista/ravitsemuksesta
  - Illanvietto
  - Jotain muuta, mitä?
- 

**Kuinka usein toivoisit yhteistä toimintaa järjestettävän?**

- Kerran kuukaudessa
- Neljännesvuosittain
- Kahdesti vuodessa
- Kerran vuodessa
- En koe yhteistä toimintaa tarpeelliseksi

**Omia ajatuksia ja ideoita:**

---

---

---

---

---

Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla numero, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi, tai kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan.

- 1=Täysin eri mieltä  
 2=Osittain eri mieltä  
 3=En samaa, enkä eri mieltä  
 4=Osittain samaa mieltä  
 5=Täysin samaa mieltä

1. HTK:n järjestämät tapahtumat ovat olleet onnistuneita	1	2	3	4	5
2. Minulle on ollut mahdollisuus antaa ehdotuksia tai palautetta	1	2	3	4	5
3. Minulle on annettu mahdollisuus vaikuttaa järjestettyyn toimintaan	1	2	3	4	5
4. HTK:n kokoonpanon tulisi vaihtua säännöllisin väliajoin	1	2	3	4	5
5. HTK on mukava lisä työpaikallamme	1	2	3	4	5
6. HTK:n tulisi toimia jatkossakin	1	2	3	4	5

Jatkossa toimintaa voisi kehittää:

---



---



---



---



---



---



---

Kiitos vastauksestasi!