

Tiina Kainua

YHTEISÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN LÄHITAPIOLA POHJOISESSA

YHTEISÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN LÄHITAPIOLA POHJOISESSA

Tiina Kainua
Opinnäytetyö
Kevät 2022
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Tiina Kainua

Opinnäytetyön nimi: Yhteisöllisyyden edistäminen LähiTapiola Pohjoisessa

Työn ohjaaja: Topi Haapasalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2022

Sivumäärä: 42 + 5

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona LähiTapiola Pohjoiselle. Työn tavoitteena on tutkia, miten yhteisöllisyyttä voidaan edistää kohdeorganisaatiossa sekä kehittää toimenpide-ehdotuksia eri tiimien välisen yhteistyön lisäämiseen. Tutkimus on tehty kevään 2022 aikana.

Yhteisöllisyys on ajankohtainen teema, ja tässä tutkimuksessa sitä tarkastellaan työympäristössä. Toimiva työyhteisö ja laadukas yhteistyön tekeminen ovat menestyvälle yritykselle tärkeitä ominaispiirteitä. Hyvä ilmapiiri ja toimiva vuorovaikutus ovat kytköksissä myös työhyvinvointiin. Yhteisöllisyys on teemana hyvin laaja ja tässä tutkimuksessa sitä tarkastellaan vain osittain. Yhteisöllisyyden edistämiseen liittyen olen keskittynyt tarkastelemaan tiimien sisäistä vuorovaikutusta psykologisen turvallisuuden näkökulmasta sekä yhteistyön tekemistä erityisesti eri tiimien välillä.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu alan kirjallisuudesta sekä LähiTapiola Pohjoisessa aikaisemmin tehdyistä henkilöstötutkimuksista, joiden tulosten mukaan on havaittu tarve edistää yhteisöllisyyttä kohdeorganisaatiossa. Tästä syystä organisaation nykyhetken tilannetta ei ollut tarpeen tutkia syvällisemmin vaan tutkimuksessa pyrittiin kehittämään toimenpide-ehdotuksia nykyhetken tilanteen tarpeiden mukaisesti.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty rinnakkain sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla ja kysely lähetettiin sähköisesti Webropol- ohjelman avulla LähiTapiola Pohjoisen koko henkilökunnalle. Kyselyyn vastasi 73 henkilöä. Vastausprosentti oli 42 %. Tutkimustulosten mukaan kohdeorganisaation henkilöstö on kokenut haluavansa tutustua toisiinsa paremmin, jolloin yhteistyön tekeminen eri tiimien välillä olisi helpompaa ja mielekkäämpää. LähiTapiola Pohjoisen henkilöstö on maantieteellisesti hajallaan, joka nähtiin yhtenä haasteena yhteistyön tekemiselle.

Opinnäytetyön myötä työn toimeksiantaja saa arvokasta tietoa yhteisöllisyyteen liittyvistä toiveista ja haasteista sekä toimenpide-ehdotuksia yhteisöllisyyden edistämiseen liittyen. Mahdollisena jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia toimenpide-ehdotusten vaikutuksia sekä tarkastella aihetta johtamisen näkökulmasta.

Asiasanat: Yhteisöllisyys, yhteistyö, työyhteisö, psykologinen turvallisuus, yrityskulttuuri

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree programme in business economics, Option of managerial work and HR

Author: Tiina Kainua

Title of thesis: Promoting sense of community in the LähiTapiola Pohjoinen

Supervisor: Topi Haapasalo

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2022

Number of pages: 42 + 5

The purpose of this thesis was to promote sense of community in the insurance company, LähiTapiola Pohjoinen. The aim is to promote sense of community by increasing cooperation between different teams. The survey was conducted in the spring of 2022.

Sense of community is a topical theme at the moment and in this thesis, it examined in the work environment of the company. A well-functioning work community and high-quality cooperation are important characteristics of a successful company. A good atmosphere and functional interaction have been found to be linked to well-being at work. Sense of community is a very broad theme and therefore, it is partially addressed in this study. In terms of promoting sense of community, the focus here is looking at the interactions within teams from the perspectives of psychological safety and collaboration between different teams. The theoretical framework of the thesis is composed of the literature in the field and previous personnel surveys in the target organization.

In the empirical research, two research methods were utilized. The research was conducted by using a survey and the survey link was sent via email to all the staff of LähiTapiola Pohjoinen. 73 people responded to the survey. The response rate was 42 %. According to the findings, the staff at the target organization have experienced a desire to get to know each other better, which would make collaborating between different teams easier and more meaningful. The staff of the company is geographically dispersed, which is one of the challenges of cooperation.

The thesis allows the commissioner to receive valuable information on the hopes and challenges associated with the sense of community and it offers proposals of how to promote the sense of community in the company. As a possible further study, the impact of the development could be examined, and the subject could be approached from the management perspective.

Keywords: Sense of community, cooperation, psychological safety, organizational culture

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KOHDEORGANISAATION ESITTELY	7
2.1	LähiTapiola Pohjoinen	7
2.2	Organisaation tiimirakenne	7
2.3	ROIHU-henkilöstötutkimus	8
3	YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTUMINEN ORGANISAATIOSSA	10
3.1	Työyhteisö	10
3.2	Yhteisöllisyys yrityksen sosiaalisena pääomana	11
3.3	Yhteistyö	14
3.4	Psykologinen turvallisuus työyhteisössä	15
3.5	Yrityskulttuuri	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
4.1	Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruutapa	18
4.2	Tutkimusprosessi	19
4.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	20
5	TUTKIMUSTULOKSET	22
5.1	Väittämäkysymykset	23
5.1.1	Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissä	23
5.1.2	Koko organisaatiossa vallitseva luottamus ja vuorovaikutus	27
5.1.3	Yhteisöllisyyden kannalta merkittävät asiat	29
5.2	Avoimet kysymykset	30
5.3	Toimenpide-ehdotukset	34
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7	POHDINTA	38
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten yhteisöllisyyttä voidaan edistää LähiTapiola Pohjoisessa. Aihetta tarkastellaan erityisesti yhteistyön lisäämisen näkökulmasta. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella on havaittu tarve lisätä yhteistyötä eri tiimien välillä, ja edistää sitä kautta yhteisöllisyyttä koko organisaatiossa. Aihetta tutkitaan pääasiassa koko organisaation näkökulmasta, mutta myös tiimien sisäisen vuorovaikutuksen kautta.

LähiTapiola Pohjoisen strategia on uudistumassa vuosien 2022–2026 aikana. Uuden strategian yhtenä tavoitteena on vahva elämänturvan osaaminen ja yhteistyön kulttuuri. Tavoitteena on olla Pohjoisen paras työpaikka. Esimerkiksi henkilöstön hyvinvointiin ja etuihin liittyviä asioita halutaan parantaa entisestään ja tavoitteena olisi uudistumiseen sitoutunut henkilöstö. LähiTapiola Pohjoisessa halutaan kehittää voittavaa yhteistyön kulttuuria ja tämä tutkimus on yksi tapa sitouttaa henkilöstöä ideoimaan uusia tapoja kehittää yhteistyön kulttuuria entistä paremmaksi. Aiheen valinta perustuu myös aikaisempien henkilöstötutkimusten perusteella havaittuun tarpeeseen edistää yhteisöllisyyttä LähiTapiola Pohjoisessa. (LähiTapiolan Intra 2021.)

Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu etätöiden vaikutukset yhteisöllisyyden kokemukseen ja johtamisen merkitys yhteisöllisen työyhteisön luomiseen. Nämä ovat teemoina niin laajoja että niitä ei tähän tutkimukseen ollut järkevää ottaa mukaan. Työn tarkoituksena on tutkia, miten yhteisöllisyyttä voidaan edistää kohdeorganisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää toimenpide-ehtotuksia eri tiimien välisen yhteistyön lisäämiseen liittyen.

Tässä opinnäytetyössä haetaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Miten yhteisöllisyyttä voidaan edistää kohdeorganisaatiossa?
- 2) Millä tavoin tiimien välistä yhteistyötä voidaan lisätä?
- 3) Mitä haasteita tiimien väliseen yhteistyön tekemiseen liittyy?

2 KOHDEORGANISAATION ESITTELY

2.1 LähiTapiola Pohjoinen

LähiTapiola-ryhmä on keskinäiseen yhtiöryhmään perustuva asiakkaidensa omistama yhtiöryhmä. Ryhmä sai alkunsa vuonna 2012, kun Lähivakuutus ja Tapiola yhdistyivät. LähiTapiola-ryhmä muodostuu valtakunnallisesti toimivista LähiTapiola Vahinkoyhtiöstä, LähiTapiola Henkiyhtiöstä, LähiTapiola Varainhoidosta, LähiTapiola Kiinteistövarainhoidosta ja LähiTapiola Vaihtoehtorahastoista sekä 19 alueellisesta keskinäisestä vahinkovakuutusyhtiöstä. Tuotteet ja palvelut kattavat vahinko-, henki- ja eläkevakuuttamisen sekä sijoittamisen ja säästämisen palvelut. Koko ryhmän henkilöstömäärä on noin 3 400. Noin puolet koko ryhmän henkilöstömäärästä työskentelee alueyhtiöissä. LähiTapiola-ryhmä on laajentunut vuosina 2016–2018 vakuutus- ja finanssiryhmästä elämänturvayhtiöksi. Keskeistä uudistamisessa oli se, että perinteisestä vakuutusyhtiöstä haluttiin muuttua modernimmaksi, asiakaslähtoisemmäksi yhtiöksi. (LähiTapiola 2021.)

LähiTapiola Pohjoinen on yksi LähiTapiola-ryhmän 19 itsenäisesti toimivasta alueyhtiöstä. LähiTapiola Pohjoinen kattaa maantieteellisesti suurimman osan Pohjois-Pohjanmaan maakunnasta, jonka lisäksi noin puolet Keski-Pohjanmaan maakunnasta. (LähiTapiola Pohjoinen 2016.)

2.2 Organisaation tiimirakenne

LähiTapiola Pohjoisen alueyhtiössä työskentelee 174 henkilöä. Heistä 128 on työsuhteisia ja 47 yrittäjäsuhteisia myyntiedustajia. Henkilöstö jakaantuu tiimeihin alueellisesti toimenkuvansa perusteella. Tässä tutkimuksessa tiimijako on seuraavanlainen:

- Edustajat Eteläinen
- Edustajat Oulu
- Edustajat Oulun ympäristö

- Elämänturva tiimi, Digicenter ja Outbound
- Elämänturva tiimi, Eteläinen
- Elämänturva tiimi, Oulun seutu + Elämänturvan erikoistekijät
- Korvaustoiminto, Ma-vahingot
- Korvaustoiminto, Omaisuusvahingot ja riskipäälliköt
- Maatilat
- Tukitoiminnot
- Yritys Etelä
- Yritys Oulu

LähiTapiola Pohjoisen toimistoja löytyy usealta eri paikkakunnalta. Näitä paikkakuntia ovat Haapajärvi, Haapavesi, Haukipudas, Kalajoki, Kannus, Kaustinen, Nivala, Muhos, Pudasjärvi, Raahe, Ylivieska sekä Oulu, jossa on kolme eri toimipaikkaa. Osa työntekijöistä työskentelee pääasiassa toimistoilla ja toiset tapaavat asiakkaita toimistojen ulkopuolella. Myös etätöitä tehdään joustavasti toimenkuvasta riippuen.

2.3 ROIHU-henkilöstötutkimus

LähiTapiola Pohjoisessa on toteutettu vuonna 2021 kolmatta kertaa ROIHU-henkilöstötutkimus. Se on tutkimus, jonka avulla kartoitetaan henkilöstökokemusta liittyen henkilöstön omaan työhön, lähityöyhteisöön, johtamiseen ja organisaation toimintaan. ROIHU on räätälöity LähiTapiola -ryhmän elämänturvastrategian, arvojen ja ryhmän yhteistyökumppanin Eazy Spiritin PEOPLEPOWER® -konseptin pohjalta. Konsepti perustuu globaaliin tutkimustietoon, jonka mukaan henkilöstön omistautuneisuus vaikuttaa positiivisesti yrityksen menestykseen. (Intra 2021.)

Tutkimuksessa olevat indeksit ovat omistautuneisuus-, suorituskky-, sitoutuneisuus- ja johtamisindeksi. Omistautuneisuuden kokonaistasoa mittaa PeoplePower-indeksi, joka oli LähiTapiola Pohjoisessa 77 pistettä. Kun indeksi suhteutetaan ulkoiseen vertailuaineistoon, saadaan PeoplePower-luokitukseksi AAA, joka on tuloksena erinomainen. Omistautuneisuuden taso on siis hyvin korkea. Vain 6 % yrityksistä pääsee AAA-tasoon, ja AA-tasollekin vain 15 % yrityksistä. (Intra 2021.)

Tutkimuksen mukaan parhaat indeksiluvut olivat LähiTapiola Pohjoisessa sitoutuminen ja omistautuneisuus. Suorituskyky- ja johtamisindeksit olivat alhaisimmat, mutta nekin yleistä toimihenkilönormia korkeammin arvioin. Tutkimuksen avoimissa kommentteissa kehitettävänä asioina korostuivat järjestelmä- ja laskutushaasteet sekä yhteistyön ja vuorovaikutuksen vähentyminen maailmanlaajuisen koronapandemian vuoksi. ROIHU tulosten perusteella LähiTapiola Pohjoisen johtoryhmä on linjannut koko yhtiön yhteisiksi painopisteiksi vuodelle 2022:

- Yhteistyön ja toisten työn arvostus sekä henkilöstön osallistaminen
- Osaamiseen panostaminen ja erinomaisen elämänturvapalvelun tuottaminen
- Hyvä johtaminen.

(Intra 2021.)

3 YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTUMINEN ORGANISAATIOSSA

3.1 Työyhteisö

Yhteisön käsite on vaikeasti määriteltävissä ja eri tieteenaloilla yhteisön käsite saa erilaisia merkityksiä. Yleisesti ottaen yhteisön käsitteellä viitataan ihmisten välisen vuorovaikutuksen tapaan, ihmisten väliseen suhteeseen tai siihen mikä jollekin tietylle ihmisryhmälle on yhteistä. Yhteisöstä puhuminen edellyttää sitä, että on olemassa ihmisryhmä, joka toimii vuorovaikutuksessa (Lehtonen 1990, 24). Sosiologiassa tutkitaan yhteisöelämän yleisiä ilmiöitä. Usein sosiologit ovat siitä kiinnostuneita, mikä on se tekijä, joka pitää yhteisön koossa ja yksilöt yhteisön jäseninä. Yhteisö on sosiologisessa ajattelussa keskeinen sosiaalisen ja yhteiskunnallisen organisoitumisen muoto. (Aro 2011, 35.)

Työyhteisöllä tarkoitetaan lähiyhteisöä, joka muodostuu yksilöistä eli työntekijöistä ja heidän muodostamastaan ryhmästä (Lampinen 2019, 20). Työyhteisöt muodostuvat siis yksittäisistä ihmisistä, jotka ovat kaikki omanlaisiaan yksilöitä. Työyhteisö on yhteisö, koska siihen kuuluvilla yksittäisillä ihmisillä on keskenään jotakin yhteistä. Heitä yhdistää yhteinen työpaikka ja mielellään myös käsitys siitä, mitä työpaikalla tulisi tehdä ja minkä takia. (Heinimäki 2018, 8.)

Arvot ohjaavat kaikkien työyhteisöjen toimintaa. Sielläkin, missä arvoja ei ole selkeästi määritelty, vaikuttaa käytännössä joukko erilaisia arvoja. Arvot voivat olla hyviä tai huonoja, mutta niiden arvo riippuu usein siitä, kenen näkökulmasta niitä tarkastellaan. Tästä syystä toisen asemaan asettuminen tai näkökulman vaihtaminen ovat tärkeitä taitoja arvojen arvioinnissa. Länsimaisessa moraaliperinteessä ajatellaan kuitenkin olevan joitain perusarvoja, jotka ovat tavoittelemisen arvoisia arvioijasta riippumatta. Monelle organisaatiolle on määritelty arvot, joiden mukaan yrityksen on tarkoitus toimia. Arvot pitäisi tuoda arjen tasolle niin että ne eivät jäisi pelkästään sanoiksi. Niiden tulisi koskettaa työpaikan arkea. (Heinimäki 2018, 7–9.)

Työyhteisötaidot kuuluvat kaikille työyhteisössä toimiville henkilöille asemasta riippumatta. Työyhteisötaidot ovat työntekijän kykyä toimia rakentavana ja vastuullisena työyhteisön jäsenenä.

Kokemuksena tämä on hyvin tärkeä, riippumatta siitä, mitä työtä tekee. Työyhteisötaidot tarkoittavat esimerkiksi halua ja kykyä toimia omassa työyhteisössä rakentavalla tavalla ja toisia tukien. Työyhteisötaidot voidaan jakaa osaamiseen ja yhteistyöhön. Työtään tulisi kehittää ja pysyä muutenkin ajan tasalla siihen liittyvissä asioissa. Näitä taitoja on mahdollista kehittää ja parantaa, esimerkiksi tarkkailemalla omia ajatuksia ja toimintaa tai haastamalla itseään toimimaan oman mukavuusalueensa ulkopuolella. (Hiltula 2019, 11.)

Työyhteisötaidot perustuvat erilaisuuden ymmärtämiseen ja hyväksymiseen. Työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi hyvät vuorovaikutustaidot, oman ja muiden työntekijöiden roolin ja merkityksen ymmärtäminen, sekä taito ottaa vastaan palautetta ja antaa palautetta. Myös ristiriitojen ratkaisutaidot ovat tärkeässä asemassa työyhteisötaidoissa. Työyhteisötaitoihin kuuluu olennaisena osana myös omien arvojen, ajatusten ja toimintatapojen esiin tuominen. (Hiltula 2019, 12–13.)

3.2 Yhteisöllisyys yrityksen sosiaalisena pääomana

Sosiaalinen pääoma on yrityksen aineeton menestystekijä ja se on erityisesti toimivan yhteisön tunnusomainen piirre. Sosiaalinen pääoma syntyy henkilöstön yhdessä tekemisestä ja yhteisistä jaetuista kokemuksista ja se ilmenee esimerkiksi yhteisinä arvoina ja luottamuksena eri toimijoiden välillä. Sosiaalista pääomaa voidaan edistää hyvällä johtamisella, jonka lisäksi työyhteisössä tulisi olla selkeät pelisäännöt. (Manka, Larjovuori 2012–2014.) Yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus sekä yhteisöllisyys synnyttävät sosiaalista pääomaa. Se voidaan ymmärtää sellaisiksi yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka vahvistavat vastavuoroisuutta, verkostoitumista ja yhteisön toimintaa edistävää luottamusta. Sosiaalinen pääoma on yksilön ja työyhteisön kasaantuva voimavara eli se kasvaa, kun sitä käytetään. Lisäksi se tehostaa tavoitteiden saavuttamista. (Manka & Manka 2016, 132.) Sosiaalisen pääoman syntyyn tarvitaan hyviä keskinäisiä suhteita, yhdessä tekemistä ja yhdessä jaettuja kokemuksia. Yhteisöllisyys ei synny pelkästään yhdessä olemisesta, vaan osallistumisesta, tunteesta ja kokemuksesta siitä, että on osa kokonaisuutta, jossa voi osallistua yhteiseen keskusteluun ja tuntea sitä kautta itsensä tarpeelliseksi. Tämä kokemus lisää työn tuottavuutta, ja oman työn merkityksellisyyttä. (Kämäräinen 2017.)

Sosiaalisella pääomalla voi kuitenkin olla myös negatiivisia vaikutuksia. Yhteisöllisyys, joka ei siedä erilaisuutta, voi olla sulkevaa ja kaventavaa. Tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan myös kuppikuntaisuutta, kiusaamista ja kateutta. (Manka & Manka 2016, 132.)

Tutkija Robert Putnam pitää sosiaalisen pääoman tärkeimpänä elementtinä luottamusta. Putnam kuvasi teoksessaan *Making democracy work* (1993), miten Italian pohjoisten ja eteläisten maakuntien kehityserot juontavat juurensa yhteisöllisyyden eroista. Etelä-Italia, jota oli vuosisatojen ajan hallinnoitu autokraattisesti, ei koskaan kehittänyt tarpeeksi sosiaalista pääomaa kasvaakseen ja kehittyäkseen toisin kuin Pohjois-Italia. (Hyyppä 2020, 90.) Luottamus synnyttää yhteistoimintaa ja se helpottaa kommunikaatiota. Se taas voimistaa vastavuoroisuuden normeja, jotka puolestaan vahvistavat yhtenäisyyden tunnetta. (Ilmonen, Siisiäinen 2020.) Ihminen voi toimia yksin tai vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, mutta toiminta on yhteisöllistä vasta sitten kun toimintaan osallistuu yksilöistä muodostuva ryhmä ja ryhmän jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa. (Lehtonen 1990, 24.)

Ihmisellä on olemassa luonnostaan erilaisia tarpeita, kuten yhteenkuuluvuuden tarve. Yhdysvaltalaisen psykologin ja tutkijan Abraham Maslowin kehittämän tarvehierarkian mukaan rakkauden tarpeet yhdistyvät liittymisen tarpeisiin. Hankituilla tarpeilla on yleensä perustansa fysiologisissa tarpeissa. Ihmisen liittymisen ja yhteenkuuluvuuden tarpeet ilmenevät siinä, että ihminen haluaa kuulua johonkin ryhmään. Kiinteässä vapaaehtoisesti muodostuneessa ryhmässä ”me henki” on yhteisön koossapitävä voima. (Kalliopuska 1995, 52–53.)

Yhteisöllisyydelle ei ole annettu yhtä ainoaa ja oikeaa määritelmää. Sen sijaan on kuitenkin todettu, että ihmiset tarvitsevat yhteisöllisyyttä. Se rakentuu yhteenkuuluvuudesta, luottamuksesta, vuorovaikutuksesta sekä mahdollisuudesta olla ja tehdä yhdessä. Yhteisöllisyyden muodostumisen vuoksi tarvitaan yhteisen ajan viettämistä työyhteisössä, vaikka yhteisöllisyys ei olisikaan aina näkyvää ja kuuluvaa. (Lappalainen 2022, 11.) Yhteisöllisyyden katsotaan tukevan ja edistävän ihmisten kanssakäymistä, hyvinvointia ja tuloksellisuutta myös työelämässä. Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila, ja sen edistäminen osana työhyvinvointia on arkista ja työhön kiinteästi liittyvää toimintaa. Työntekijöitä ei voi pakottaa yhteisöllisyyteen, vaan se on henkinen tunnetila, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Työntekijät voivat nykyään päättää helpommin omasta vapaasta tahdostaan missä he haluavat työskennellä, joten tulevaisuus tuo omat haasteensa yhteisöllisyyteen. Tutkijat ovat ennustaneet, että tulevaisuuden työntekijät eivät

sitoutu enää samalla tavalla työyhteisöön tai organisaatioon. Työpaikan sijaan he ovat uskollisia ammatilleen. (Paasivaara & Nikkilä 2010,12–15.)

Hyvä työilmapiiri ja työyhteisön toimivuus tukevat työyhteisön menestymistä ja siinä olevien jäsenten työhyvinvointia. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat yhteisön sisäiset toimintatavat ja yhteistyökäytännöt. Mikäli työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseen tehokkuuteen koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat työntekijöiden voimavaroja ja vähentävät tällöin myös työhyvinvointia. Työilmapiiriä voidaan kehittää ja parantaa kehittämällä työyhteisön sisäistä toimintaa. Tähän kehittämistyöhön olisi hyvä osallistua koko henkilökunnan, sillä yksi ihminen ei voi puhdistaa koko työyhteisön ilmapiiriä. Parhaiten työilmapiiriä voidaan tukea antamalla palautetta, toimimalla vuorovaikutteisesti, kuuntelemalla sekä hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta. (Paasivaara & Nikkilä 2010,138–139.) Arvostaessamme toista, teemme sen usein jollakin muulla tavalla kuin sanomalla sen suoraan. Arvostus osoitetaan siten, millä tavoin kohtelemme toista ihmistä, miten kiinnostuneita olemme hänestä, hänen ammattitaidostaan ja asiantuntemuksestaan. Arvostus on sitä, että välitämme toiselle kokemuksen siitä, että hänen työpanostaan tarvitaan. Kysymme mielipiteitä ja apua sekä autamme toisia. Puhumme arvostavasti työkavereista selän takana myös silloin, kun arvostelemme heitä. (Kiiski 2018.)

Vastuu yhteisöllisyydestä työyhteisössä on kaikilla, jotka organisaatiossa työskentelevät. Yhteisöllisyys ja yksilöllisyys eivät ole toisiaan poissulkevia vaan toisiaan tukevia asioita työelämässä. Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti ja sen kehittäminen on osa organisaation kehitystoimintaa ja se tulisi nähdä jatkuvana prosessina. Siinä onnistuminen vaatii sekä johdon että henkilöstön sitoutumista ja osallistumista. Yhteisöllisyyden luominen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille, mutta johdon tehtävänä on luoda oikeanlainen toimintakulttuuri sen toteutumiseksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 19–20.) Yhteisöllisyyden kokemista edistävät yhteiset tavoitteet ja yhteinen toiminta ja onnistuneen johtamisen seurauksena ihmisille syntyy yhtenevä näkemys toiminnan päämääristä ja suunnasta. Sen avulla ihmiset siirtyvät saman tarinan sisälle, yhteistyökumppaneiksi. (Juuti 2015, 7.)

3.3 Yhteistyö

Yhteistyö voidaan määritellä prosessiksi, joissa tehdään töitä yhteisen hyödyn saavuttamiseksi. Tämän määritelmän mukaan se tarkoittaa sitä, että kaikki tietävät mitä ovat tekemässä tai miksi ovat tekemässä yhteistyötä (Crowley 2018, 2). Yhteistyön avulla toiminnalle luodaan yhteiset tavoitteet. Päämäärien saavuttamiseksi yhteinen ponnistelu on kaikille antoisaa. Kun tehtävä koetaan yhteiseksi, siitä halutaan ottaa vastuuta. Lisäksi yhteistyö edistää jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Kalliopuska 1995, 54.)

Yhteistyötä edistäviä tekijöitä ovat mm. myönteinen ilmapiiri, sosiaalinen tuki ja kannustus. Hyvin ja järkevästi suunniteltu yhteistyö on mielekästä. Yhteinen työhön panostaminen ja työpanoksen tuottaminen ovat ensiarvoisen tärkeitä asioita. Nämä tekijät edistävät myös vuorovaikutusta ja lisäävät sitä. Yhteisöllä on olemassa virallinen ja epävirallinen kulttuurinsa ja epävirallisenkin kulttuurin tulisi olla myönteinen virallisen kulttuurin tavoitteita ajatellen. Monet ihmisten henkilökohtaiset ominaisuudet tukevat hyvän yhteistyön sujumista. Tällaisia ominaisuuksia ovat mm. motivaatio, hyvä itsetunto, empatia ja vastuunotto. (Kalliopuska 1995, 55.)

Voidaksemme toimia sosiaalisissa verkoissamme hyvin ja eettisesti, meillä on oltava sosiaalisia taitoja. Työyhteisön jäsenillä on siis oltava kykyä omien tunteiden tiedostamiseen eli tunneälyyn, sekä tietoista sosiaalisuutta eli sosiaalista älyä. Sosiaalista älyä voidaan arvioida valmiutena ohjata omaa sosiaalista käyttäytymistä eri tilanteissa. Sosiaalinen älykyys näkyy vahvasti tilannetajuna esimerkiksi niin, että työssä asiat tulisi hoitaa ”asioina”, eikä ottaa niihin mukaan henkilökohtaisia tunteita. Tunneälyä pidetään työelämässä välttämättömänä taitona. ”Tunneälykkääksi voidaan määritellä ihminen, joka kykenee tunnistamaan ja ilmaisemaan tunteensa, ilmaisemaan positiivista itsearvostusta ja elämään suhteellisen onnellista elämää” (Paasivaara & Nikkilä 2010, 25).

Ihminen pystyy toimimaan tehokkaasti muiden kanssa tunneälytaitojen kehittymisen myötä. Monenlaiset tunteet kuuluvat työelämään ja ne vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen. Lisäksi niillä on suuri merkitys työyhteisön ilmapiirin rakentumiseen. On havaittu, että tunteiden piilottelu tai niiden kätkeminen ovat yhteydessä jopa työuupumukseen. Tunteet ovat mielenliikkeitä, ja niihin liittyy biologisia ja fysiologisia reaktioita, ja ovat ikään kuin kehon ja mielen välinen silta. Tunteet toimivat linkkinä toisiin ihmisiin ja ympäristöömme. Tunneäly auttaa hyvän ihmishuoneverkoston luomisessa, ja sen avulla syntyy rakentavalle kritiikille pohjautuva ilmapiiri. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 23–27.)

3.4 Psykologinen turvallisuus työyhteisössä

Psykologinen turvallisuus on ihmisen tunne ja kokemus. Se on tunne siitä, että voi tuoda esiin uusia ideoita, uskaltaa kysyä kysymyksiä tai pyytää apua. Se on myös tunne siitä, että pystyy varmistamaan asioita, haastamaan ja kertomaan epäonnistumisista ilman, että tarvitsee pelätä tulevaisuutta nolatuksi tai rangaistuksi. Psykologinen turvallisuus on tämän lisäksi henkilön kokemus tulla hyväksytyksi ja kuulluksi ryhmässä. Tähän kokemukseen kuuluu monesti myös tunne siitä, että tiimikaveri seisoo rinnalla ja auttaa tarvittaessa. (Rinne 2021, 31.)

Psykologisen turvallisuuden käsite on peräisin MIT:n professoreiden Edgar Scheinin ja Warren Bennisin vuonna 1965 tehdystä tutkimuksesta, jossa he tutkivat millaiset tekijät vaikuttavat organisaation muutoskyvykkyyteen. Myöhemmin professori William Kahn määritteli (1990) psykologisen turvallisuuden yhdeksi työntekijää sitouttavaksi tekijäksi. Harvardin yliopiston professori Amy Edmondson on tutkinut aihetta vuosikymmenten ajan. Hän päätyi tutkimaan psykologista turvallisuutta sattumalta tutkiessaan hoitovirheiden esiintyvyyttä sairaaloissa. Psykologinen turvallisuus ei Edmondsonin mielestä ole itseisarvo tai tavoite. Se on hyvää työtä ja tuloksia tavoittelevan tiimin tai yrityksen edellytys saavuttaa asetetut tavoitteet. Näin ollen psykologista turvallisuutta siis tarvitaan siihen, että tiimi voi kyetä hyvin suoriutuksiin. (Rinne 2021, 31.)

Psykologisesti turvallisessa ympäristössä työskentely ei tarkoita, että ihmiset olisivat aina samaa mieltä toistensa kanssa. Voisi jopa sanoa, että asia on päinvastoin. Psykologinen turvallisuus on avoimuutta ja vapaan ajatustenvaihdon mahdollistamista. On sanomattakin selvää, että ne ovat tärkeitä oppimiselle ja innovaatioille. Konflikteja syntyy väistämättä jokaisessa työpaikassa. Psykologisen turvallisuuden ansiosta konfliktin eri puolilla olevat ihmiset voivat kuitenkin puhua avoimesti mielipiteistään. Luottamus ja psykologinen turvallisuus eivät suoranaisesti tarkoita samaa asiaa, vaikka niillä onkin paljon yhteistä. Keskeisenä eroavaisuutena on se, että psykologinen turvallisuus koetaan ryhmässä, ryhmätasolla. Luottamus viittaa yleensä kahden yksilön tai osapuolen väliseen vuorovaikutukseen. (Edmondson 2019.)

Tutkija Timothy Clarkin mukaan on helpompaa ensin antautua luomaan ihmissuhteita ja yhteyttä toisiin ja vasta sitten heittäytyä oppijoiksi. Sen jälkeen on yhteisen arvon tuottaminen helpompaa

koska arvon tuottaminen edellyttää oppimista. Lopulta voimme päästä tasolle, jossa uskallamme haastaa vanhoja toimintamalleja. Haastaminen edellyttää suurinta haavoittuvuuden tasoa ja kyvykkyyttä, jota psykologinen turvallisuus tukee. (Rinne 2021, 34.)



Mukailtu Timothy Clark / Leader Factor 2020: <https://www.youtube.com/watch?v=Acaf2-U1Xeg>

(Rinne 2021, 34).

Ihminen haluaa olla tiimissään ja työyhteisössään hyväksytty. Psykologisesti turallisessa tiimissä vuorovaikutus ja ihmissuhteiden luominen on helpompaa, ja osallistuminen työyhteisössä erilaisiin asioihin koetaan miellyttäväksi. Kun ihminen kokee olevansa turallisessa ympäristössä, se voi edes auttaa myös yhteistyön tekemistä. Omiin kykyihin luottaminen ja oman työn arvostaminen sekä luottamuksen kokemus on tärkeitä ominaisuuksia onnistuneen yhteistyön edellytykselle.

3.5 Yrityskulttuuri

”Yrityskulttuurilla tarkoitetaan yrityksen tiedostettuja ja tiedostamattomia arvoja, rakenteita ja toimintatapoja, jotka ohjaavat sen työntekijöiden ajattelua ja käyttäytymistä sekä yhdistävät heitä ja erottavat organisaation muista organisaatioista” (Luukka 2019, 24).

Organisaatiokulttuuria voidaan verrata organisaation persoonallisuuteen. Se on kuin yrityksen perustus, joka kattaa eettiset periaatteet, arvot, oletukset ja ihmisten käyttäytymisen. (Lepeley

2021,1.) Kulttuuri muodostuu organisaatioihin tietoisesti tai tiedostamatta: teoilla ja tekemättä jättämisillä. Vaikka yrityskulttuuria ei johdeta, se muodostuu siitä huolimatta. Hyvä ja toivotunlainen kulttuuri saadaan kuitenkin vain johtamalla. (Luukka 2019, 34.) Yrityskulttuuri on yrityksen näkymätön osa, joka ohjailee yrityksen toimintaa. Siihen voi sisältyä esimerkiksi ne asiat, millä tavoin yrityksessä viestitään tai minkälaista vuorovaikutusta yrityksessä on tapana käyttää.

Yrityskulttuuri on ollut paljon esillä viimeisten vuosien aikana. Sen ajatellaan olevan yksi merkittävimmistä tekijöistä yrityksen menestymisen kannalta, sillä se ohjaa työntekijöiden ajattelua ja käyttäytymistä tiedostamattomalla, tiedostetulla ja näkyvällä tasolla. Kaikki ne arvot, asenteet ja ajattelumallit, jotka yhdistävät yrityksen työntekijöitä, sisältyvät yrityskulttuuriin. Usein kulttuuri kehittyy pitkän ajan kuluessa ja tiedostamatta. Tästä syystä kulttuurin muuttaminen voi olla hyvin vaikeaa ja hidasta. Yhtenä merkittävimmistä tekijöistä hyvässä yrityskulttuurissa pidetään luottamusta. (Haapala & Lehtipuu 2021,160.)

Organisaatiot tulisi rakentaa ihmisiä varten. eikä mukauttaa ihmisiä organisaatioita varten. Erilaisissa organisaatioissa vietetään suuri osa elämästämme ja näin ollen organisaatioista tulisi tehdä ihanteellisia paikkoja tehdä työtä, olla yhdessä ja kasvaa ihmisinä. Se mitä ajattelemme työstä tai työyhteisöstä, on hyvin tärkeää. (Sydänmaanlakka 2007, 259.) Hyvä yrityskulttuuri on tärkeä myös yrityksen menestyksen kannalta. Se tulisi nähdä työkaluna, jolla tavoitellaan toivottua päämäärää. Asiakasuskollisuuteen vaikuttaa suorimmin asiakkaiden kokemus yrityksestä eli esimerkiksi se, että toteutuvatko heidän odotuksensa. Useat tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden kokemus organisaatioista on keskeinen yksittäinen asiakaskokemuksen laatuun vaikuttava tekijä. Yrityskulttuurilla johdetaan työntekijäkokemusta. Toivotunlaisen työntekijäkokemuksen tuottamiseksi organisaatiolla tulisi olla työntekijäymmärrystä, jotta yrityksen menestysketju muodostuu. Työntekijäymmärrys on tapa ymmärtää organisaatiossa vaikuttavia tekijöitä, kuten motivaatio-, hyvinvointi- ja sitoutumistekijöitä. Työntekijäymmärryksessä tavoitteena on ymmärtää, mitkä asiat ovat työntekijälle tärkeitä ja miten ne hänen mielestään toteutuvat omassa arjessa. (Luukka 2019, 115–118.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toimenpide-ehdotuksia yhteisöllisyyden edistämiseen LähiTapiola Pohjoisessa. Yhteisöllisyyttä pyritään edistämään yhteistyön lisäämisen ja kehittämisen avulla. Opinnäytetyöhöni liittyvä tutkimusosio toteutetaan henkilöstökyselyn avulla helmikuussa 2022. Tavoitteena on analysoida, raportoida ja tehdä tutkimuksesta johtopäätökset maaliskuun loppuun mennessä. Näin ollen raportin viimeistely, korjaus sekä esittäminen toteutetaan huhtikuun aikana. Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi tutkimusprosessia, sekä esitellään tässä työssä käytetty tutkimusmenetelmä.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruutapa

Opinnäytetyön tutkimusosio on tehty sekä määrällistä eli kvantitatiivista että laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on muun muassa selittää, kuvata tai kartoittaa ihmistä koskevia asioita ja ominaisuuksia. Selittävä tutkimus on yksi määrällisen tutkimuksen tutkimustyypeistä. Selittävä tutkimus tarkoittaa sitä, että tutkija antaa selityksensä avulla tutkitusta asiasta perusteltua lisätietoa. Lisäksi hän voi esittää asian taustalla vaikuttavia syitä. Selityksen tavoitteena on tehdä tutkittu asia ymmärrettävämmäksi ja selvemmäksi. Tavoitteena ei niinkään ole esittää asioiden välisiä syy-seuraus-suhteita, vaan selittävä tutkimus pyrkii osoittamaan, millä tavalla esimerkiksi mielipiteet tai asenteet eroavat tai liittyvät toisiinsa. (Vilka 2007, 19.)

Laadullinen tutkimus on saanut vaikutteita monesta eri filosofisesta suuntauksesta, esimerkiksi hermeneutiikasta, fenomenologiasta ja poststrukturalismista. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tyypillisesti ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä. Vaikka on mahdotonta päästä toisen henkilön kokemusmaailmaan sisälle, laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemuksia, ajatuksia ja merkityksiä, joita ihmiset antavat tutkimuksen kohteena olevalle asialle. (Juuti & Puusa 2020, 1.)

Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee itse kirjallisesti esitetyn kysymyksen sekä vastaa siihen kirjallisesti. Kun kyseessä on suuri ja hajallaan oleva joukko ihmisiä, aineiston kerääminen kyselylomakkeella soveltuu hyvin aineiston keräämiseen. Kyselylomakkeen etuna on se, että vastaaja jää tuntemattomaksi mutta haittana voi olla se, että vastausprosentti jää alhaiseksi. (Vilkkä 2021, 4.) Laadullisessa tutkimuksessa kysymyksiä kysytään vastaajien yksilöllisistä ajatuksista. Kerätyn tiedon subjektiivinen luonne tekee tutkimuksesta laadullisen. Kysely on tutkimusmenetelmä, jossa useilta ihmisiltä kysytään samoja tietoja, jotta ymmärtäisimme mitä ihmiset ajattelevat tai miten he kokevat asioita. Kyselyt tarjoavat useita etuja, jotka tekevät niistä houkuttelevan menetelmän tutkimusten tekemiseen (Walle 2015, 47, 49.) Kyselyn idea on yksinkertainen. Kun haluamme tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii jollakin tietyllä tavalla, on järkevää kysyä asiaa häneltä itseltään. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 3.)

Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeen avulla. Kyselyt ovat yleisiä aineistonkeräämisen tapoja riippumatta siitä, kumpaa tutkimusmenetelmää tutkimuksessa halutaan käyttää. Kysymysten asettelu kuitenkin poikkeaa toisistaan. Kyselylomakkeen kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä eli ns. suljettuja kysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastaajalle annetaan valmiit vastausvaihtoehdot ja kysymysmuoto on vakio eli standardoitu. Avoimien kysymysten tavoitteena on saada spontaaneja mielipiteitä vastaajilta. Näin ollen vastaamista rajataan vain vähän. (Vilkkä 2021, 4.) Tässä kyselylomakkeessa oli kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot ja lisäksi avoimia kysymyksiä joihin vastaajat voivat vapaasti kirjoittaa vastauksensa.

4.2 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyön tutkimusprosessi alkoi perehtymisellä tässä työssä tutkittavaan ilmiöön, eli yhteisöllisyyteen. Alkuvaiheessa tutkittavalle asialle rakennettiin teoreettinen viitekehys sekä laadittiin tutkimuskysymykset. Sen jälkeen tutkimukselle laadittiin kyselylomake. Aineisto kerättiin sähköisesti käyttäen Webropol -ohjelmaa. Vastaajille lähetettiin vastauslinkki sähköpostiosoitteeseen. Kyselyn mukana lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Kohdeorganisaatiossa tehdään töitä eri paikkakunnilla, ja toimenkuvasta riippuen myös etätöitä. Sähköisen kyselyn etuna toimii sen helppous ja saavutettavuus, joten kyselyyn pystyttiin helposti vastaamaan paikasta riippumatta.

Kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä analysoinnissa käytettiin apuna laadullisen tutkimuksen perusmenetelmää, sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida mitä tahansa dokumentteja objektiivisesti ja systemaattisesti. Tällä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä, tiivistetyssä muodossa. Tutkimuksessa kerätty aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja analyysin tarkoituksena on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon niin, ettei sen sisältämä informaatio katoa. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 4.) Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin myös Webropol -ohjelman omaa toimintoa, joka etsii avoimista vastauksista yhtäläisyyksiä ja toistuvia sanoja.

4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvä tutkimus noudattaa hyvää ja tieteellistä käytäntöä. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimusaineiston kerääminen, säilytys, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohderyhmää. Tutkija on vastuussa omassa tutkimuksessaan tekemistä valinnoista sekä niihin liittyvistä perusteluista. Tutkijan tehtävänä on minimoida tutkimuksen haitat ja vastaavasti maksimoida tutkimuksen hyödyt. Tutkimusetiikan lisäksi on otettava huomioon voimassa oleva lainsäädäntö. Tutkimusetiikka ja lainsäädäntö ovat kaikille samat huolimatta siitä, onko kyseessä ammattitutkija vai opiskelija, joka valmistele opinnäytetyötään. Hyvään tieteelliseen tapaan kuuluvat esimerkiksi yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, luottamuksellisen tiedon kerääminen ja käsittely, sekä avoimuus tulosten julkaisemisessa. Määrällistä ja laadullista tutkimusta koskevat samat eettiset periaatteet. (Vilka 2021, 89–92.)

Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli mittauksen kykyä antaa mittaustulosten toistettavuutta sekä ei-sattumanvaraisia tuloksia. Näin ollen toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla, saamme täsmälleen saman mittaustuloksen tutkijasta riippumatta.

Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys eli validiteetti muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden mittarin. Tutkimuksen pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä mitä tutkimuksessa on ollut tarkoituksena mitata. Pätevässä tutkimuksessa ei tulisi olla toistuvia virheitä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, millä tavalla vastaaja ymmärtää kyselylomakkeen kysymykset. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ajattelee asian eri tavalla kuin tutkija. Luotettavuutta tutkimuksessa voivat heikentää erilaiset asiat ja myös satunnaisvirheitä voi syntyä. Tärkeintä kuitenkin olisi, että tutkija ottaisi kantaa satunnaisvirheisiin, joita tutkimuksessa on ilmennyt.

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava, kun tulkittu materiaali ja tutkimuksen kohde ovat yhteensopivia. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on viime kädessä tutkija itse ja hänen rehellisyytensä. Tutkijan tulee siten arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. Laadullista tutkimusta ei käytännössä voi koskaan toistaa sellaisenaan, koska laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on ainutkertainen kokonaisuus. Luotettavuutta arvioitaessa huomioon pitäisi ottaa myös puolueettomuusnäkökulma. (Vilka 2021, 7.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusosio suoritettiin henkilöstökyselyn avulla, johon saatiin 73 vastausta. Vastausprosentti oli 42 %. Kaikki tiimit olivat mukana vastanneiden joukossa, mutta vastanneiden määrät vaihtelivat jonkin verran. Kuviossa 1 esitetään vastaajat tiimeittäin. Kyselyssä ei kysytty tiimin lisäksi muita taustakysymyksiä, koska niillä ei tämän tutkimuksen kannalta ollut merkitystä.

	n	Prosentti
Edustajat Eteläinen	2	2,8%
Edustajat Oulu	3	4,2%
Edustajat Oulun ympäristö	2	2,8%
Elämänturva tiimi, Digicenter ja Outbound	11	15,5%
Elämänturva tiimi, Eteläinen	4	5,7%
Elämänturva tiimi, Oulun seutu + Elämänturvan erikoistekijät	10	14,1%
Korvaustoiminto, Ma-vahingot	10	14,1%
Korvaustoiminto, Omaisuusvahingot ja riskipäälliköt	9	12,7%
Maatilat	2	2,8%
Tukitoiminnot	11	15,5%
Yritys Etelä	3	4,2%
Yritys Oulu	4	5,6%

Kuvio 1. Vastaajat tiimeittäin (N=73)

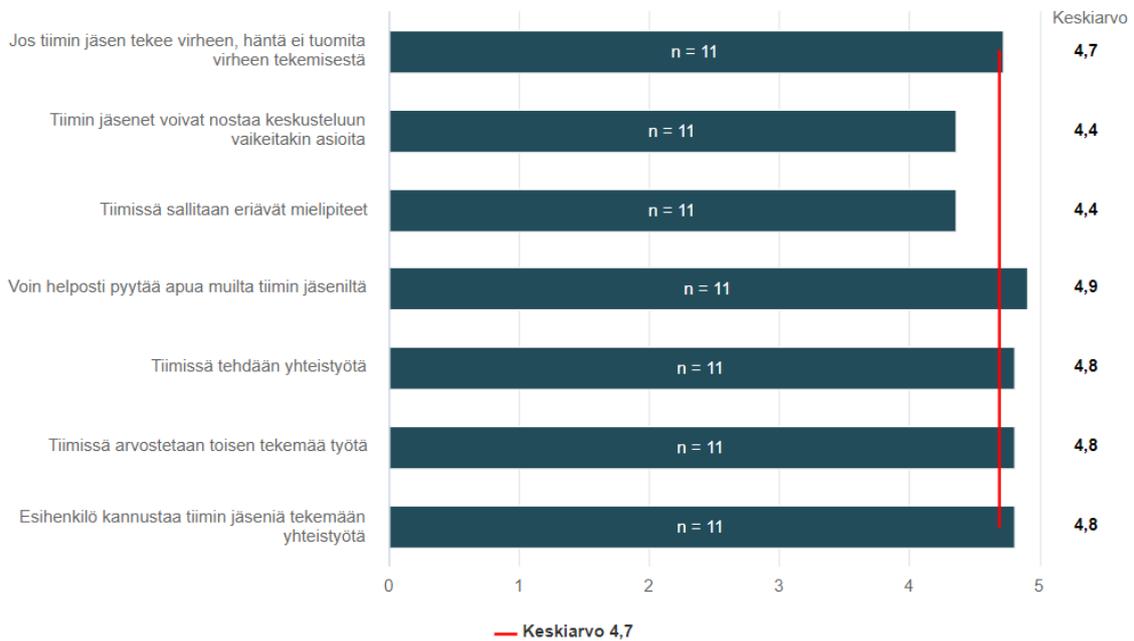
5.1 Väittämäkysymykset

Tässä luvussa analysoidaan tarkemmin kyselylomakkeessa olleita väittämäkysymyksiä. Väittämäkysymyksiä oli psykologisen turvallisuuden kokemukseen, koko organisaatiossa vallitsevan luottamukseen ja vuorovaikutukseen sekä yhteisöllisyyden kannalta merkittäviin asioihin liittyen. Väittämiin oli mahdollista vastata numerolla 1-5, siten että kysymyksissä 3 ja 4 vastausvaihtoehdot olivat 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kysymyksessä 5 kysyttiin yhteisöllisyyden kannalta merkittäviä asioita, jolloin vastausvaihtoehdot olivat 1 = en pidä lainkaan tärkeänä, 2 = en pidä kovin tärkeänä, 3 = asialla ei ole minulle merkitystä, 4 = pidän melko tärkeänä ja 5 = pidän erittäin tärkeänä.

5.1.1 Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissä

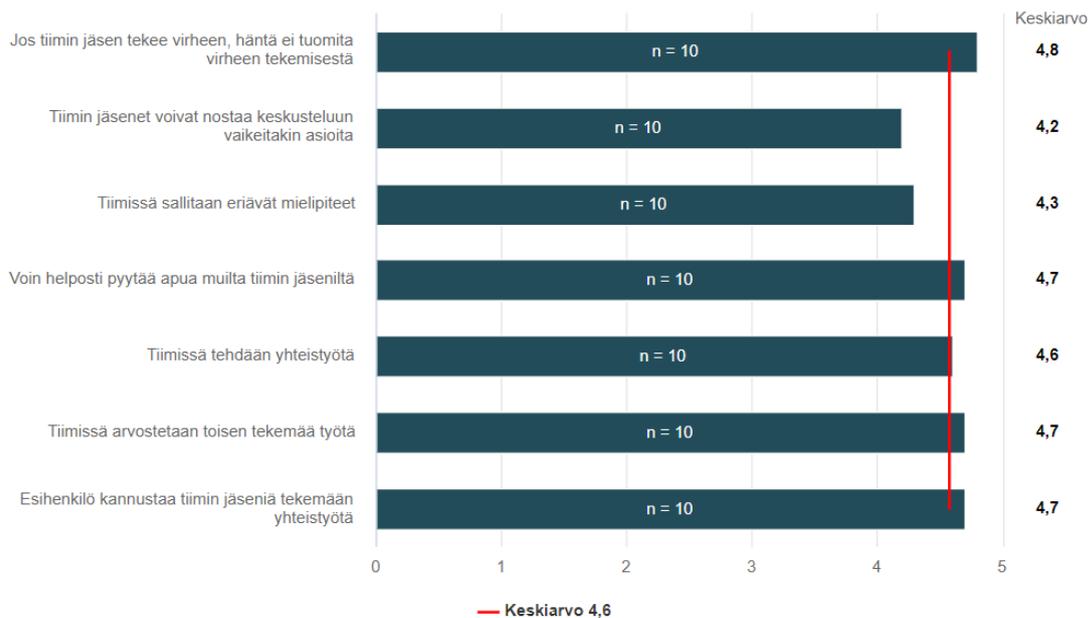
Psykologinen turvallisuus tiimeissä koettiin pääasiassa hyväksi, ja kaikkien vastaajien keskiarvo tuon kysymyksen väittämistä oli 4,4. Tulokset vaihtelivat 4,1 ja 4,6 välillä. Haastavimmaksi koettiin vaikeiden asioiden nostaminen keskusteluun, ja avun pyytäminen muilta tiimin jäseniltä sai parhaimmat pisteet. Tulokset kuitenkin vaihtelivat jonkin verran eri tiimien keskuudessa, ja seuraavaksi tarkastellaan tuloksia tiimeittäin. Vastauksista on tehty tarkempia nostoja yhteistyön tekemiseen ja avun pyytämisen helppouteen liittyen. Tulokset esitetään tiimeistä, joiden vastausprosentti oli yli 6 %. Näitä tiimejä olivat 1. Elämänturvatiimi, Digicenter ja Outbound, 2. Elämänturvatiimi, Oulun seutu + elämänturvan erikoistekijät, 3. Korvaustoiminta, MA- vahingot, 4. Korvaustoiminto, Omaisuusvahingot ja riskipäälliköt ja 5. Tukitoiminnot.

Elämänturvatiimi, Digicenter ja Outbound tiimistä kyselyyn on vastannut 11 henkilöä. Vastausten keskiarvo kaikkien väittämien kesken on 4,7. Tiimin vastaukset ovat kolmanteen kysymykseen väittämien osalta melko tasaisia ja kysymykseen vastanneista yli puolet ovat kaikkien väittämien kanssa täysin samaa mieltä. Vastaajista yli 90 % ovat täysin samaa mieltä siitä, että he voivat helposti pyytää apua muilta tiimin jäseniltä. Lisäksi yli 80 % vastaajista ovat täysin samaa mieltä siitä, että tiimissä tehdään yhteistyötä. Kuviossa 2 esitetään kyseisen tiimin vastauksen kolmanteen kysymykseen liittyen.



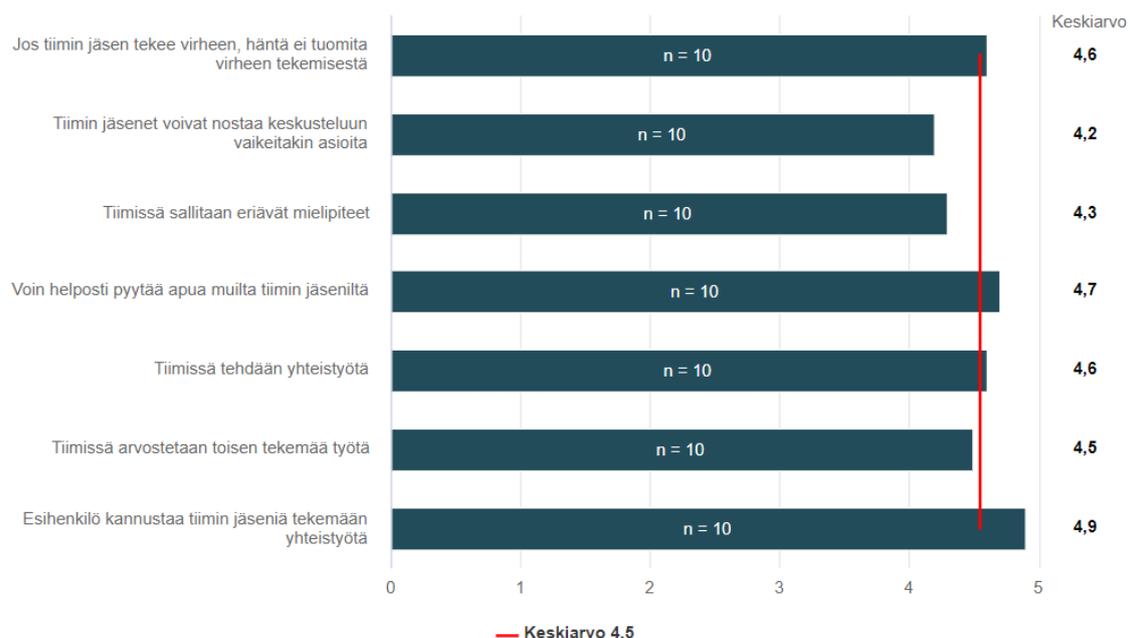
Kuvio 2. Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissäsi; Elämänturvatiimi, Digicenter ja Outbound (N=11)

Elämänturvatiimi, Oulun seutu + elämänturvian erikoistekijät tiimistä kyselyyn vastanneita on 10 henkilöä. Tämän tiimin kaikkien väittämien keskiarvo on 4,6. Myös tässä tiimissä kysymykseen vastanneista yli puolet ovat kaikkien väittämien kanssa täysin samaa mieltä. Vastajista noin 70 % on täysin samaa mieltä ”voin helposti pyytää apua muilta tiimin jäseniltä” sekä ”tiimissä tehdään yhteistyötä” väittämien kanssa. Kuviossa 3 esitetään tiimin vastaukset kolmanteen kysymykseen liittyen.



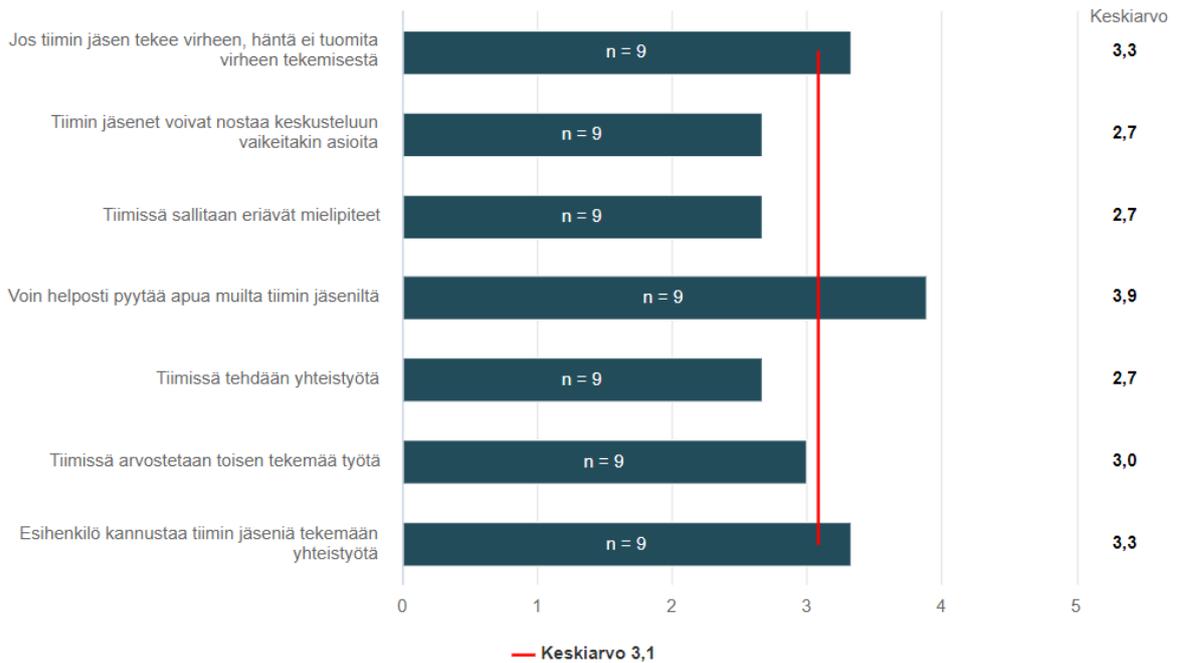
Kuvio 3. Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissäsi; Elämänturvatiimi, Oulun seutu + elämänturvan erikoistekijät (N=10)

Korvaustoiminta, MA- vahingot tiimistä kyselyyn on vastannut 10 henkilöä. Keskiarvo kaikista väittämistä tämän tiimin osalta on 4,5. Vastajista noin 70 % on täysin samaa mieltä ”voin helposti pyytää apua muilta tiimin jäseniltä” väittämän kanssa. Lisäksi täysin samaa mieltä on 60 % vastaajista siitä, että tiimissä tehdään yhteistyötä. Kuviossa 4 esitetään kyseisen tiimin vastaukset kolmanteen kysymykseen liittyen.



Kuvio 4. Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissäsi; Korvaustoiminta, MA- vahingot (N=10)

Korvaustoiminto, Omaisuusvahingot ja riskipäälliköt tiimistä vastaajia on 9 henkilöä. Kaikkien väittämien keskiarvoksi kolmannesta kysymyksestä tiimin keskiarvo on 3,1. Vastauksissa oli melko paljon hajontaa. Vastaajista noin 55 % ovat vastanneet olevansa jokseenkin samaa mieltä, kun väittämä oli ”voin helposti pyytää apua muilta tiimin jäseniltä”. Noin 44 % vastaajista on ollut jokseenkin eri mieltä, kun väittämä oli ”tiimissä tehdään yhteistyötä”. Kuviossa 5 esitetään kyseisen tiimin vastaukset kolmanteen kysymykseen liittyen.



Kuvio 5. Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissäsi; Korvaustoiminto, Omaisuusvahingot ja riskipäälliköt (N=9)

Tukitoimintoihin kuuluvien henkilöiden tiimistä vastaajia on 11 henkilöä. Keskiarvo kaikista väittämistä tämän tiimin osalta on 4,6. Vastaajista yli 70 % on täysin samaa mieltä siitä, että ”voin helposti pyytää apua muilta tiimin jäseniltä” väittämän kanssa. Lisäksi yli 60 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että tiimissä tehdään yhteistyötä. Kuviossa 6 esitetään kyseisen tiimin vastaukset kolmanteen kysymykseen liittyen.

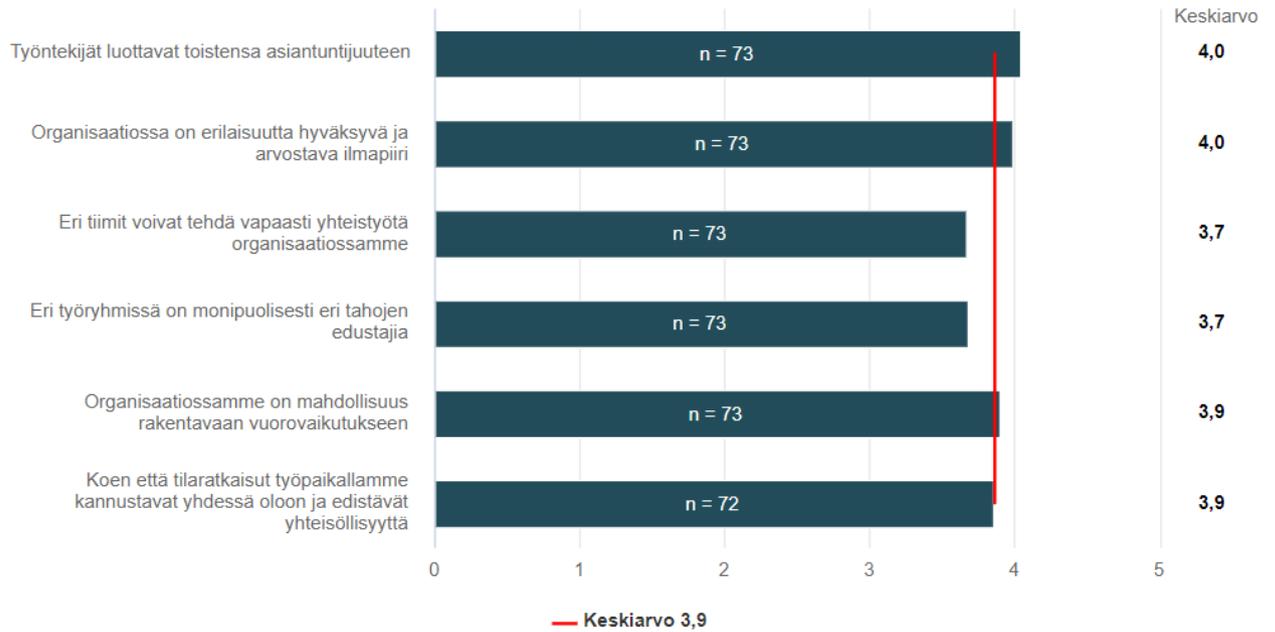


Kuvio 6. Psykologisen turvallisuuden kokemus omassa tiimissäsi; Tukitoiminnot (N=11)

Vähäisemmät määrät vastauksia saatiin edustajien tiimeistä, yritystiimeistä, maatilatiimistä sekä eteläisestä elämänturvatiimistä. Näiden tiimien osalta vastausprosentti oli alle 6 %.

5.1.2 Koko organisaatiossa vallitseva luottamus ja vuorovaikutus

Neljäs kysymys käsitteli koko organisaatiossa vallitsevaa luottamusta ja vuorovaikutusta. Näitä vastauksia ei ollut tarpeen jaotella tiimeittäin, vaan vastauksia käsitellään kaikkien vastausten perusteella. Kysymykseen liittyvistä väittämistä vastausten keskiarvoksi saatiin 3,9. Kuviossa 7 esitetään kaikkien vastanneiden tulokset neljännessä kysymyksestä.

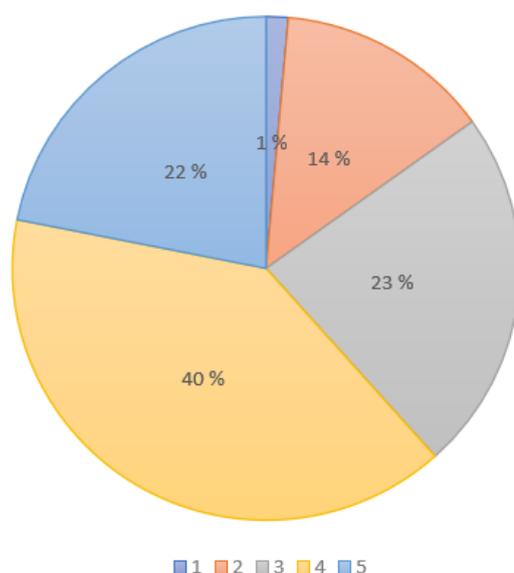


Kuvio 7. Koko organisaatiossa vallitseva luottamus ja vuorovaikutus

Vastausten perusteella lähes 60 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että kohdeorganisaatiossa työntekijät luottavat toistensa asiantuntijuuteen. Noin 30 % vastaajista ovat täysin samaa mieltä toisen väittämän kanssa ”organisaatiossa on erilaisuutta hyväksyvä ja arvostava ilmapiiri”.

Kuviossa 8. on esitetty vastausten jakaantuminen väittämästä ”eri tiimit voivat tehdä vapaasti yhteistyötä organisaatiossamme”. Väittämiin oli mahdollista vastata numerolla 1-5. Väittämän vastausten perusteella noin 20 % vastaajista on täysin samaa mieltä, ja noin 40 % jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

Eri tiimit voivat tehdä vapaasti yhteistyötä organisaatiossamme

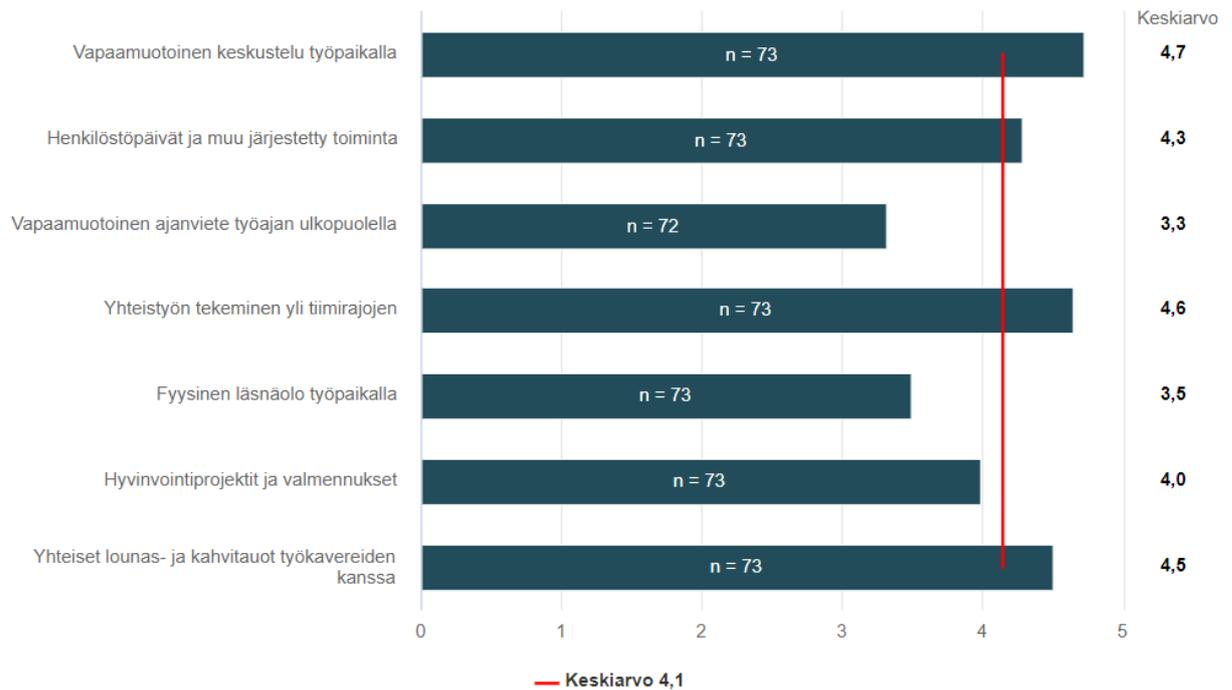


Kuvio 8. Vastausten jakaantuminen väittämästä ”eri tiimit voivat vapaasti tehdä yhteistyötä organisaatiossamme” (N=73)

Neljännän kysymyksen väittämien ”eri työryhmissä on monipuolisesti eri tahojen edustajia”, ”organisaatiossamme on mahdollisuus rakentavaan vuorovaikutukseen” sekä ”koen että tilaratkaisut työpaikallamme kannustavat yhdessä oloon ja edistävät yhteisöllisyyttä” kanssa jokseenkin samaa mieltä oli yli 40 % vastaajista.

5.1.3 Yhteisöllisyyden kannalta merkittävät asiat

Yhteisöllisyyden kannalta merkittäviksi asioiksi vastauksista nousivat vapaamuotoinen keskustelu työpaikalla, yhteiset lounas- ja kahvitaumat sekä yhteistyön tekeminen yli tiimirajojen. Sen sijaan vapaamuotoinen ajanviete työajan ulkopuolella ei ollut vastausten perusteella niin merkittävä tekijä yhteisöllisyyden kannalta. Myös viidennen kysymyksen vastaukset esitetään kaikkien vastaajien tulosten perusteella ja vastaukset esitetään kuviossa 9.



Kuvio 9. Yhteisöllisyyden kannalta merkittävät asiat

5.2 Avoimet kysymykset

Yhteisöllisyys on teemana laaja, ja kyselyn aluksi on haastettu vastaajan pohtimaan miten yhteisöllisyyden voisi määritellä. Kysymykseen ”mitä yhteisöllisyys mielestäsi on?” on vastannut 64 henkilöä. Vastaukset käsittelevät yhteisöllisyyttä erilaisista näkökulmista. Yhteisöllisyyden ajatellaan olevan yhdessä tekemistä, työkavereiden auttamista, ja yhteen hiileen puhaltamista. Toisaalta taas luottamusta ja tunnetta siitä, että kuuluu joukkoon. Useammalla vastaajalla vastauksissa toistui yhteistyö ja yhteisen päämäärän tavoittelu.

”Yhteistyötä, yhdessä tekemistä ja olemista”

”Yhteistyötä yhteisen tavoitteen eteen”

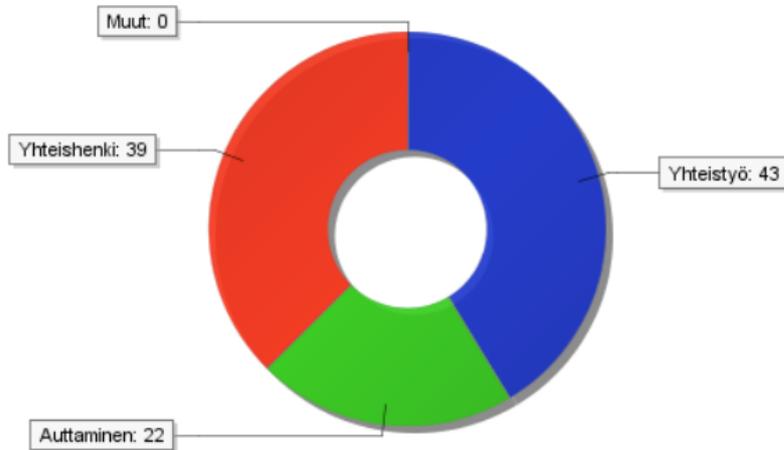
”Yhteistyötä ja ryhmään kuulumista”

”Yhteen hiileen puhaltamista”

”Yhdessä tekemistä ja yhteen hiileen puhaltamista”

”Yhdessä tekemistä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi”

Kuviossa 10 esitettyjen ryhmien alle sijoitetut sanat havainnollistetaan taulukossa 1. Kuvaaja esittää kuinka monessa vastauksessa ryhmän sanat esiintyvät.

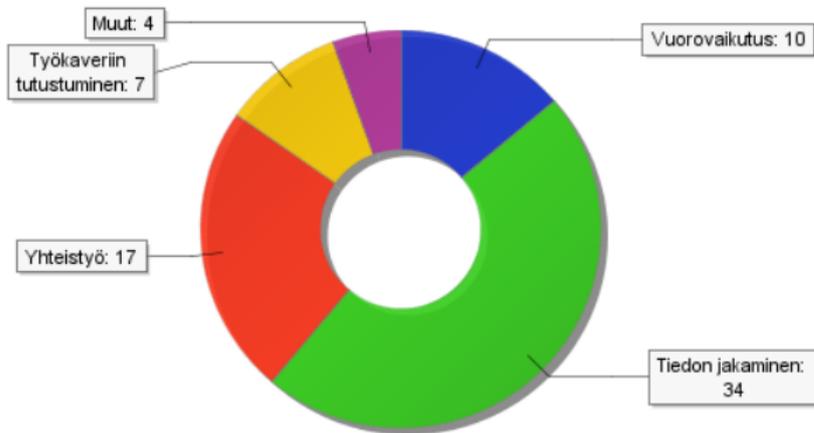


Kuvio 10. Yhteisöllisyyden määritelmä

TAULUKKO 1. Kuvion 10 ryhmissä esiintyvät asiat

Ryhmä	Vastauksissa esiintyvät sanat
Yhteistyö	yhteistyötä, puhalletaan yhteen hiileen, yhdessä tekemistä, yhteiset tavoitteet
Auttaminen	autetaan toisia, auttamista, avuliaisuutta, tukemista, toisten tsemppaamista
Yhteishenki	yhteishenkeä, yhteenkuuluvuuden tunnetta, tunnetta että kuuluu joukkoon, ryhmään kuulumista, hyvää käytöstä, vuorovaikutusta, välittämistä, luottamusta, samanhenkisiä ihmisiä, juttelua kollegoiden kanssa
Muut	-

Kysymyksessä numero 6 kysyttiin vastaajien toiveita ja odotuksia yhteisöllisyyteen liittyen. Kysymykseen on vastannut 48 henkilöä. Vastauksissa esiin nousivat toiveet tiedon ja osaamisen jakamisesta, yhteistyön tekemisestä ja avoimesta keskustelusta. Vastausten perusteella myös työkavereihin haluttiin tutustua entistä paremmin. Lisäksi joissakin vastauksissa toivottiin yhteisöllisyyttä enemmän.



Kuvio 11. Toiveet ja odotukset yhteisöllisyyteen liittyen

TAULUKKO 2. Kuvion 11 ryhmissä esiintyvät asiat

Ryhmä	Vastauksissa esiintyvät sanat
Vuorovaikutus	keskustelua, avointa keskustelua, keskustella, vuorovaikutusta, luottamus, kommunikaatio
Tiedon jakaminen	avun kysymistä, avun saamista, saisi apua ja neuvoa, uskallus kysyä, tiedon kulku, osaamisen jakamista, jaetaan tietoa, vinkkejä, avoimuutta, tieto kulkee, vaihtaa ajatuksia
Yhteistyö	yhteistyö, yhdessä tekemistä, yhteistyössä, yhteisiä palavereja
Työkaveriin tutustuminen	työkaverin tunteminen, tutustua, tutustuminen, vierailuja, verkostoitumishetket, verkostoituminen, tuntemaan, tutustumista,
Muut	että sitä ylipäättänsä olisi, yhteistä aktiviteettia, että niitä olisi enemmän

Kyselylomakkeen 7. kysymys käsitteli eri tiimien väliseen yhteistyöhön liittyviä haasteita ja siinä kysyttiin "mitä haasteita mielestäsi tiimien väliseen yhteistyöhön liittyy?" Kysymykseen vastasi 50 henkilöä. Eniten vastauksissa nousi esiin työkavereiden ja toisen tekemän työn tuntemiseen liittyvät haasteet. Myös maantieteelliset ja rakenteelliset haasteet toistuivat vastauksissa sekä arjen kiireet ja muut aikatauluhaasteet. Vastauksissa viitattiin myös jonkin verran vuonna 2020 alkaneeseen maailmanlaajuiseen koronaviruspandemiaan, jonka vuoksi on tehty aiempaa huomattavasti enemmän etätöitä sekä jouduttu turvautumaan erilaisiin kokoontumisrajoituksiin. Muutama vastaus viittasi tottumuksiin, asenteisiin ja tapoihin.

"Ei tunneta ihmisiä (varsinkaan uudempia)"

"Liiketoiminta- ja tiimirajat - keskitytään omaan ydintoimintaan. Ei tunneta toisen työtehtävää"

"Kaikkien tiimien kanssa ei ole paljon tekemisissä. Korona on vähentänyt yhteistä tekemistä. Aikapula, koska jokaisella on omat tavoitteet työssä"

"Kiire, aina ei ehdi esimerkiksi auttamaan juuri sillä hetkellä, kun jollain on akuutti tarve. Kiire näkyy myös siinä, ettei juuri ehdi vaihtaa kuulumisia muuta kuin oman tiimin jäsenten kanssa"

"Ollaan niin leveällä alueella erillään ja koronan johdosta ei päästä edes kokoontumaan. Paljon tuntemattomia kasvoja, joka häiritsee yhteistyötä"

"Vanhat asenteet ja taustat"

Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole tarkastella koronapandemian vaikutuksia yhteisöllisyyteen liittyen. Pandemian aikana on tapahtunut yhteiskunnallisesti merkittäviä muutoksia, jotka ovat heijastuneet työelämään monella tavalla. Koronan tuomat haasteet viimeisten vuosien aikana on väistämättä näkynyt työyhteisöissäkin. Kokoontumiset ja kasvokkain kohtaamiset ovat olleet hyvin vähäisiä, kun yhteiskunta jouduttiin sulkemaan lähes kokonaan. Pandemian vaikutukset ovat laajoja ja vaikuttavat monella tavalla, jokaiseen meistä eri tavalla. Tästä syystä yhteistyön tekemiseen liittyvistä haasteista kysyttäessä vastauksista luonnollisesti nousi esiin viittauksia pandemiaan.

5.3 Toimenpide-ehdotukset

Kysymykseen yhteistyön edistämiseen liittyen vastasi yhteensä 51 henkilöä. Kysymyksessä pyydettiin mainitsemaan kolme toimenpide-ehdotusta, joiden avulla yhteistyötä voitaisiin edistää eri tiimien välillä. Vastausvaihtoehtoja ei ollut, vaan vastaaja sai tuottaa tekstiä täysin vapaasti. Vastausten perusteella suurella osalla vastaajista olisi toiveena erilaiset vierailut tiimipalavereissa, ja toisen työhön tutustuminen. Noin puolella vastaajista esiintyi vastauksissa erilaiset tiimivierailut ja toisten tiimipalavereihin osallistuminen.

*"1. Tutustu työtehtävään -päivä. Lyhyt päivän "vierihoito/oppimisjakso" jossa käydään seuraamassa toisen työtä, mieluiten liiketoimintarajojen yli. Esimerkiksi muutama kerta vuoteen.
2. Tiimipalaveriin/kuukausipalaveriin säännönmukaisesti tiimin ulkopuolelta jäsen mukaan. Myös toisin päin - vierailu toisen tiimin. Tutustutaan eri tiimeihin ja henkilöihin sekä heidän työhönsä.
3. Yhteisiä kokoontumisia eri teemoilla, kun yleinen tilanne sen sallii."*

"Työnkierto Tutustuminen eri tiimien tekemiseen (vierailut tekijöiden arjessa)."

"Toisen tiimin työhön tutustumiset (esim. siis päivä yritysmyyjän/ asiakaspalvelijan/ korvausneuvojan tms. mukana) Vierailut eri tiimien tiimipalavereissa."

"Tiimivierailut, tutustuminen toisten työhön, tutustuminen toisiin."

Vastauksissa nousivat esiin myös yhteiset kokoontumiset ja tapahtumat. Joihinkin ehdotuksiin liittyi myös viittaus koronapandemiaan. Joitakin tapahtumia ja henkilöstöpäiviä on jouduttu perumaan pandemian vuoksi ja toiveena oli, että pandemia-ajan helpottaessa näitä tapahtumia järjestettäisiin taas. Yhteisissä kokoontumisissa toivottiin, että tiimejä voitaisiin sekoittaa keskenään enemmän. Myös LähiTapiola Pohjoisen Intraan toivottiin henkilöesittelyjä työntekijöistä.

"Henkilöstöpäiviä enemmän, kun korona helpottaa. Paljon tullut uutta porukkaa, joita ei ole koskaan nähnytkään. Kokoontumisia pitäisi olla koko talon väellä pari kertaa vuodessa."

"kokoontumisia, enemmän yhteisiä palavereita, vapaamuotoisia kahvihetkiä."

"Yhteisiä kisoja. Yhteisiä kokoontumisia vapaamuotoisemmin. Palaverissa voisi säännönmukaisesti olla vieraita eri tiimeistä."

Ehdotukset koskivat joiltakin osin myös yhteistyön ja tiedon sekä osaamisen jakamista. Vastauksissa puhuttiin yhteisistä tavoitteista ja toisen työn arvostamisesta. Yhteistyöhön liittyen joissakin vastauksissa tuotiin esille ehdotuksia ryhmätöiden tekemisestä, joita varten tulisi järjestää työtiloja, jotka sen mahdollistaisivat.

"Tiimit enempi yhteistyössä keskenään nyt ollaan vain jokainen omissa lokeroissa."

"Tiloja pienryhmien 2–5 henkilön kokoontumiseen ja keskusteluun, tällä hetkellä vain "jäykkiä" kokoustiloja, tai avotiloja."

"Voitaisiin tehdä yhteisiä työtiloja, joissa voisi työskennellä eri työtehtäviä tekevien kanssa yhteispalavereja työtehtäviin liittyen eri työtehtäviin tutustuminen, esim. puoli päivää tai päivä eri yksikössä tutustuen."

Joissakin vastauksissa tuotiin esille esihenkilöiden tuen ja kannustamisen merkitys yhteistyön tekemiselle. Esihenkilöiden tahtotila, sitoutuminen ja heidän välisensä yhteistyön tekeminen tuli esille joissakin vastauksissa. Vastauksissa tuotiin esille myös asenteet, työntekijöiden aktiivisuus asiaan sekä toisen tekemän työn arvostus ja työkaverin kunnioitus.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten yhteisöllisyyttä voidaan edistää LähiTapiola Pohjoisessa. Tutkimuksessa oli tarkoitus saada vastauksia tähän, ja muihin laatimiini tutkimuskysymyksiini. Kyselyyn vastasi yhteensä 73 henkilöä. Ennen tämän tutkimuksen tekemistä LähiTapiola Pohjoisessa on havaittu tarve edistää yhteisöllisyyttä ja lisätä tiimien välistä yhteistyötä. Tämä tarve on havaittu mm. aikaisempien tutkimusten sekä henkilöstökyselyjen tekemisen myötä. Vastaajien määrä vaihteli tiimeittäin.

Opinnäytetyön tutkimusosio tehtiin sekä määrällistä eli kvantitatiivista että laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Kyselylomakkeessa väittämäkysymykset käsitteivät vastaajien kokemuksia psykologisesta turvallisuudesta heidän omassa tiimissään sekä luottamusta ja vuorovaikutusta koko organisaatiossa. Lisäksi heiltä kysyttiin yhteisöllisyyden kannalta merkittäviä asioita. Yhteistyön tekeminen yli tiimirajojen nousi yhdeksi merkittäväksi asiaksi vastauksista. Sen lisäksi tärkeänä pidettiin vapaamuotoista keskustelua työpaikalla. Psykologisen turvallisuuden kokemus oli hyvällä tasolla, vastaukset vaihtelivat hieman tiimeittäin. Myös koko organisaatiossa vallitseva luottamus ja vuorovaikutus koettiin pääasiassa olevan hyvällä tasolla. Vastauksista yhteisöllisyyden kannalta merkittäviksi asioiksi nousivat vapaamuotoinen keskustelu työpaikalla, yhteiset lounas- ja kahvitauot sekä yhteistyön tekeminen yli tiimirajojen. Yhteistyön tekeminen yli tiimirajojen, ja yhteistyön tekeminen ylipäätään olivat toistuvia teemoja myös avoimien kysymysten vastauksissa. Kun kysyttiin vastaajien toiveita ja odotuksia eri tiimien väliseen yhteistyöhön liittyen, vastauksista nousi esiin tiedon jakamiseen sekä avun saamiseen ja pyytämiseen liittyvät asiat. Työkavereihin tutustuminen oli yksi keskeinen toive vastaajilla. Eri tiimien väliseen yhteistyöhön liittyvänä haasteena pidettiin sitä, ettei työkavereita tunneta riittävän hyvin. Kyselylomakkeen lopuksi vastaajilta kysyttiin toimenpide-ehdotuksia yhteistyön lisäämiseen eri tiimien välillä. Noin puolella vastaajista mainittiin vastauksissa erilaiset tiimivierailut ja toisten tiimien palaveriin osallistumiset. Sen lisäksi vastauksissa nousi esiin myös yhteiset kokoontumiset ja tapahtumat. Ehdotukset koskivat myös tiedon ja osaamisen jakamista sekä toisen tekemän työn arvostamista.

Vastausten perusteella kohdeorganisaatiossa koettiin, että henkilöstö ei tunne toisiaan tarpeeksi hyvin, jotta yhteistyön tekeminen olisi mielekästä ja sitä olisi riittävästi. Tähän on monia eri syitä mutta yhtenä haasteena koettiin olevan maantieteellisesti hajallaan oleva työyhteisö. Arjen kiireet

ja aikatauluhaasteet nousivat myös vastauksissa esille. Yhteisiä kokoontumisia ja tapahtumia on jouduttu perumaan maailmanlaajuisen koronapandemian vuoksi viimeisten vuosien aikana, jonka vuoksi erityisesti uudemmat työntekijät ovat jääneet etäisiksi. Vastauksissa nousi esiin myös se, että työntekijät eivät tunne toistensa työnkuvaan riittävän hyvin, joka näkyy joiltakin osin toisen tekemän työn arvostuksen puutteena. Eri tiimien väliset tiimipalaverit ja tiimivierailut voisivat auttaa työntekijöitä tutustumaan toisiinsa. Tiimivierailut ja yhteiset tiimipalaverit mainittiin myös toimenpide-ehdotuksissa. Niiden myötä tutummaksi tulisi erilaiset työtehtävät.

7 POHDINTA

Arvioin tässä osiossa opinnäytetyöprosessin onnistumista. Tutkimusaihe lähti toimeksiantajan tarpeesta edistää yhteisöllisyyttä kohdeorganisaatiossa. Yhteisöllisyys on tärkeä ja ajankohtainen teema ja sen avulla voidaan saada merkittäviä hyötyjä myös työelämässä. Yhteisöllisyyden kokemus ja tunne luo yksilöille hyvinvointia ja se toimii työyhteisöä kasassa pitävänä voimana. Sen lisäksi sitä voidaan pitää organisaation sosiaalisena pääomana, joka on yrityksen aineeton menestystekijä. Sosiaalinen pääoma syntyy henkilöstön yhdessä tekemisestä ja toimimisesta. Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan yhteisöllisyyttä erityisesti yhteistyön tekemisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tekohetkellä tutkimuksen kohdeorganisaatiossa oli jo havaittu tarve edistää yhteisöllisyyttä, joten tässä tutkimuksessa keskityttiin enemmän siihen, millä tavoin tämä olisi mahdollista toteuttaa. Tutkimuksella haluttiin tuottaa toimeksiantajayritykselle hyödynnettävää tietoa henkilöstön kokemuksista yhteisöllisyyteen liittyen. Pääasiallisena tavoitteena oli kerätä työntekijöiltä ideoita, eli toimenpide-ehdotuksia siihen, millä tavoin yhteisöllisyyttä voitaisiin edistää työyhteisössä. Toimenpide-ehdotukset koskivat sitä, miten eri tiimien välistä yhteistyötä voitaisiin edistää LähiTapiola Pohjoisessa. Tähän kysymykseen liittyen halusin tutkia myös sitä, mitä toiveita ja odotuksia tähän liittyen vastaajilla on, ja mitä haasteita yhteistyön tekemiseen liittyy.

Minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimustyöstä ja tämän työn tekeminen opetti minulle paljon. Tutkimusmenetelmiin liittyvät valinnat ja kyselylomakkeen kysymysten muotoilu olivat mielestäni koko prosessin haastavimpia. Tutustuin erilaisiin tutkimusmenetelmiin ja analyysitapoihin huolella, jotta osaisin valita juuri tähän tutkimukseen parhaimmat menetelmät. Kysymysten muotoilemiseen käytin melko paljon aikaa, sillä halusin kysymysten olevan mahdollisimman tarkkoja, ja kysyä ainoastaan tarpeellisia asioita. Lisäksi minulle oli tärkeää, että vastaajat pysyvät anonyymina, jolloin vastaukset olisivat mahdollisimman avoimia ja rehellisiä. Kyselylomakkeen lähettämiseen liittyen sain apua kohdeorganisaatiossa toimivalta henkilöstöasiantuntijalta.

Sain tutkimukseeni vastauksia 73 kappaletta. Tämä on hyvä määrä vastauksia aikaisempiin tutkimuksiin saatuihin vastauksiin peilaten. Toimeksiantajan aloitteesta kyselyyn kannustettiin vastaamaan niin, että viidelle vastaajalle arvottiin tavarapalkinnot. Arvontaan sai halutessaan osallistua jättämällä nimensä kyselyn loppuun. Lisäksi vastausajan puolesta välissä vastaajille lähetettiin muistutusviesti kyselystä. Vastausten analysoinnissa tarkasteltiin tuloksia pääasiassa

kaikkien vastausten perusteella. Kysymys psykologisen turvallisuuden kokemuksesta käsitteli kokemusta omassa tiimissä, jonka vuoksi tätä kysymystä on tarkasteltu tiimitasolla. Jokaisesta tiimistä saatiin vastauksia, mutta joistakin tiimeistä vastausmäärät olivat niin vähäisiä, että niitä ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu erikseen.

Olen työskennellyt kohdeorganisaatiossa useamman vuoden ajan, ja kiinnitin luotettavuuden näkökulmasta siihen huomiota, etten antaisi omien odotusten, mielipiteiden tai kokemukseni vaikuttaa havaintoihini, joita nostin esille aineistosta. Lisäksi olen pyrkinyt perustelemaan tarpeeksi hyvin kaikki tekemäni valinnat aineiston keräämiseen ja tulosten analysoimiseen liittyen.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli mielestäni onnistunut. Tutkimuksen tekeminen oli kiinnostavaa ja sain vastaukset laadittuihin tutkimuskysymyksiini. Tutkimusprosessin alkuvaiheessa huomasin, että tutkimusaiheena yhteisöllisyys on hyvin laaja ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Aiheen rajaaminen tuntui alkuun haastavalta, koska aiheen ympärille liittyi monia tärkeitä asioita. Rajaamista helpotti kuitenkin kohdeorganisaation olemassa oleva tarve juuri yhteistyön kehittämiseen ja lisäämiseen. Pysin koko tutkimusprosessin ajan hyvin aikataulussa, jonka olin suunnitellut. Tämän tutkimuksen tuloksista hyötyy kohdeorganisaatio, LähiTapiola Pohjoinen, joka oli opinnäyteprosessin toimeksiantajana. Tutkimuksen tulokset ovat kohdeorganisaation henkilöstön ajatuksia ja kokemuksia tutkittavasta asiasta, joten sellaisenaan tuloksia ei voida hyödyntää muiden yritysten tai alueyhtiöiden hyväksi.

LÄHTEET

Aro, Jari. 2011. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa yksilöllinen yhteisöllisyys (toim. Seppo Kangaspunta.) Tampereen Yliopistopaino oy- Juvenes Print: Tampere 2011.

Crowley, Dermot. 2018. Smart teams: communicate, congregate, collaborate: how to work better together. Milton, Queensland: Wiley. Hakupäivä 1.2.2022. O'Reilly Online Learning: Academic/Public Library Edition. Vaatii käyttöoikeuden.

Edmondson, Amy. 2019. The fearless organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Hoboken, New Jersey: Wiley.

Haapala, Jaana & Lehtipuu, Unna. 2021. Luottamuskysymys. Helsinki: Alma Talent.

Heinimäki, Jaakko. 2018. Arvon porukka. Helsinki: Kauppakamari. Hakupäivä 25.1.2022. Kauppakamari Ammattikirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Hiltula, Soile. 2019. Työyhteisötaidot työyhteisön voimavaraksi. Oulun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Ylempi AMK- opinnäytetyö. Hakupäivä 26.1.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/172998>

Hyypä, Markku T. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä. PS-Kustannus.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus 2015. Hakupäivä 24.3.2022. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Ilmonen Kaj & Siisiäinen Martti. 2020. Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Hakupäivä 18.1.2022. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/sosiaalinen-paaoma-ja-luottamus/>.

Kalliopuska, Mirja. 1995. Sosiaaliset taidot. Edita Helsinki.

Kiiski, Katja. 2018. Onko työyhteisönne yhteisöllisyys kestävä jätää? Työnohjaus & Coaching Katja Kiiski. Hakupäivä 24.3.2022. <https://www.katjakiiski.com//mika-ihmeen-tyopaikan-yhteisollisyys/>

Kämäräinen, Tuula. 2017. Sosiaalinen pääoma tuottaa menestystä. Human datum. Hakupäivä 4.4.2022. <http://www.humandatum.fi/sosiaalinen-paaoma-tuottaa-menestysta/>

Lampinen, Mai-Stiina. 2019. Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 18.1.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116818/978-952-03-12022.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lappalainen, Jenna. 2022. Yhteisöllisyyden vahvistaminen uudessa normaalissa - Case Rantalainen Oy. Laurea ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Opinnäytetyö. Hakupäivä 1.2.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/703249>.

Lehtonen, Heikki. 1990. Yhteisö. Vastapaino.

Lepeley, Maria-Teresa. 2021. Human centered organizational culture. New York; London, England: Routledge. Hakupäivä 30.3.2022. Vaatii käyttöoikeuden. O'Reilly Online Learning: Academic/Public Library Edition.

Luukka, Panu. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas: mikä, miksi, miten? Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 20.1.2022. Alma Talent Bisneskirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

LähiTapiola -ryhmän vuosiraportti 2016. Turvallisempaa ja terveempää elämää. Hakupäivä 30.12.2021. http://public.egate.fi/lahitapiola/verkkolasku/OH-03185fi_9z1q9N/attachment.pdf#page=10.

Manka, Marja-Liisa & Larjovuori, Riitta-Liisa. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö. Hakupäivä 14.3.2022. <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisydella-menestykseen.pdf>

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 14.3.2022. Alma Talent verkkokirjahylly (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja: Kirjavälitys, [jakaja] 2010.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli. 2020. Teoksessa laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Toim. Anu Puusa & Pauli Juuti. Helsinki: Gaudeamus. Hakupäivä 1.2.2022. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Rinne, Nina. 2021. Rohkea organisaatio: turvallinen työyhteisö menestyy. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 18.1.2022. Alma Talent verkkokirjahylly (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hakupäivä 26.1.2022. Ellibs. Vaatii käyttöoikeuden.

Vilikka, Hanna. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

Walle, Alf H. 2015. Qualitative research in business: a practical overview. Newcastle upon Tyne, England: Cambridge Scholars Publishing. Hakupäivä 25.1.2022. Ebook Central Academic Complete. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

- 1 Kyselyn saateviesti
- 2 Kyselylomake
- 3 Muistutusviesti

Hei!

Opiskelen liiketaloutta Oulun ammattikorkeakoulussa ja olen tekemässä opinnäytetyötäni kevään 2022 aikana. Opinnäytetyöni aihe on "Yhteisöllisyyden edistäminen LähiTapiola Pohjoisessa". Toteutan työni tutkimusosion henkilöstökyselyn avulla, johon toivon saavani vastauksesi 21.2. mennessä. Vastauslinkin kyselyyn löydät tämän viestin lopusta. Kyselyn vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti.

Kyselyn tarkoituksena on kerätä LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöltä ideoita yhteisöllisyyden edistämiseen liittyen, joten vastaukset ovat erittäin tärkeitä. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 5kpl tavarapalkintoja. Jos haluat osallistua arvontaan, jätäthän kyselyn lopussa yhteystietosi.

Mikäli sinulla herää kysyttävää, voit laittaa minulle viestiä sähköpostitse osoitteeseen k9kati00@students.oamk.fi.

Kiitos jo etukäteen!

<https://link.webpolsurveys.com/S/9E449D79B4522CA9>

Ystävällisin terveisin

Tiina Kainua

Valitse tiimi jossa työskentelet

Valitse ▼

Mitä yhteisöllisyys mielestäsi on?

PSYKOLOGISEN TURVALLISUUDEN KOKEMUS OMASSA TIIMISSÄSI

Vastaa kysymyksiin seuraavan asteikon mukaan

1 täysin eri mieltä
 2 jokseenkin eri mieltä
 3 ei samaa eikä eri mieltä
 4 jokseenkin samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Jos tiimin jäsen tekee virheen, häntä ei tuomita virheen tekemisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimin jäsenet voivat nostaa keskustelun vaikeita asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimissä sallitaan eriävät mielipiteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin helposti pyytää apua muilta tiimin jäseniltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimissä tehdään yhteistyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimissä arvostetaan toisen tekemää työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö kannustaa tiimin jäseniä tekemään yhteistyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KOKO ORGANISAATIOSSA VALLITSEVA LUOTTAMUS JA VUOROVAIKUTUS

Vastaa kysymyksiin seuraavan asteikon mukaan

1 täysin eri mieltä
 2 jokseenkin eri mieltä
 3 ei samaa eikä eri mieltä
 4 jokseenkin samaa mieltä
 5 täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Työntekijät luottavat toistensa asiantuntijuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossa on erilaisuutta hyväksyvä ja arvostava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri tiimit voivat tehdä vapaasti yhteistyötä organisaatiossamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri työryhmissä on monipuolisesti eri tahojen edustajia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossamme on mahdollisuus rakentavaan vuorovaikutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että tilaratkaisut työpaikallamme kannustavat yhdessä oloon ja edistävät yhteisöllisyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

YHTEISÖLLISYYDEN KANNALTA ITSELLENI MERKITTÄVÄT ASIAT

Vastaa kysymyksiin seuraavan asteikon mukaan

- 1 en pidä lainkaan tärkeänä
- 2 en pidä kovin tärkeänä
- 3 asialla ei ole minulle merkitystä
- 4 pidän melko tärkeänä
- 5 pidän erittäin tärkeänä

	1	2	3	4	5
Vapaamuotoinen keskustelu työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöpäivät ja muu järjestetty toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaamuotoinen ajanviete työajan ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyön tekeminen yli tiimirajojen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen läsnäolo työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvinvointiprojektit ja valmennukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiset lounas- ja kahvitauot työkavereiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä toiveita tai odotuksia sinulla on tiimien väliseen yhteistyöhön liittyen?

Mitä haasteita mielestäsi tiimien väliseen yhteistyöhön liittyy?

Millä tavoin mielestäsi tiimien välistä yhteistyötä voitaisiin edistää? Mainitse kolme toimenpide-ehdotusta.

Jos haluat osallistua tavarapalkinnon arvontaan, jätä nimesi tähän

Etunimi

Sukunimi

Edellinen

Lähetä

Hei!

Muistutan sinua henkilöstökyselyyn vastaamisesta. Kysely sulkeutuu maanantaina 21.2. klo.23.59.

Jos olet jo vastannut kyselyyn, voit jättää tämän viestin huomioimatta.

Kiitos vastauksestasi!

Kyselyn tarkoituksena on kerätä LähiTapiola Pohjoisen henkilöstöltä ideoita yhteisöllisyyden edistämiseen liittyen. Lisäksi tutkimus on tärkeä osa opinnäytetyötäni.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 5kpl tavarapalkintoja. Joten jos haluat osallistua arvontaan, jätäthän kyselyn lopussa yhteystietosi.

Pääset vastaamaan kyselyyn tästä:

<https://link.webpolsurveys.com/S/9E449D79B4522CA9>

Mikäli sinulla herää kysyttävää, voit laittaa minulle viestiä sähköpostitse osoitteeseen k9kati00@students.oamk.fi.

Ystävällisin terveisin

Tiina Kainua