

VOIMAA PORUKASTA

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖYHTEISÖNSÄ YHTEISÖLLISYYDESTÄ
JA SEN VAIKUTUKSISTA TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

Heidi Kouvo
Opinnäytetyö, kevät 2010
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä
Pieksämäki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto
Sosionomi (AMK) +
kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Kouvo, Heidi. Voimaa porukasta – Työntekijöiden kokemuksia työyhteisönsä yhteisöllisyydestä ja sen vaikutuksista työssä jaksamiseen. Pieksämäki, kevät 2010, 55 sivua, 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä, Pieksämäki. Sosiaalialan koulutusohjelma, kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön aiheena on yhteisöllisyys työntekijän voimavarana. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Kuopion seurakuntayhtymän työntekijöiden kokemuksia työyhteisönsä yhteisöllisyydestä. Samalla selvitettiin, kuinka heidän kokemuksensa mukaan yhteisöllisyys vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työstä selviää myös, millä keinoilla työntekijät kehittäisivät työyhteisöään ihanteellisempaan suuntaan.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Kuopion seurakuntayhtymän työntekijät. Kyselylomake oli puolistrukturoitu ja se lähetettiin sähköpostitse 181 työntekijälle. Vastauksia saatiin yhteensä 59. Tulosten analysoinnissa käytettiin kvantitatiivisten tutkimusten analysointiin kehiteltyjä menetelmiä. Avoimet kysymykset analysoitiin käyttäen laadullisen aineiston sisällönerittelyä.

Kuopion seurakuntayhtymän työntekijöiden kokemuksen mukaan työyhteisöistä löytyy yhteisöllisyyteen viittaavia piirteitä, kuten halua auttaa työtovereita, luottamusta ja toisten huomiointia. Vajaa kolmannes vastaajista kertoi työskentelevänsä jo lähes ihanteellisessa työyhteisössä. Monet kuitenkin antoivat hyvin antoisia kehitysideoita työyhteisöille. Tutkimus osoitti, että työyhteisön yhteisöllisyydellä ja työntekijöiden työssä jaksamisella on selviä vaikutuksia. Monet negatiivisesti koetut asiat tuntuivat kasaantuvan samoille henkilöille. Tutkimus osoitti, että työpaikan sosiaalisten suhteiden laatu vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden kokemukseen työssä jaksamisesta.

Asiasanat: työyhteisöt, yhteisöllisyys, työilmapiiri, jaksaminen, kvantitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Kouvo, Heidi

Strength from a Group – Employees' Experiences of their Work Community's Sense of Community and its Effects on their Well-being. 55 p., 2 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Spring 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services

The theme of this thesis was a sense of community as an employee's resource. The aim of the study was to find out how the employees in Kuopio parish union experienced their work community's sense of community. The study also explored how the employees experienced the sense of community effecting their well-being at work. The study also indicated some ways in which the employees could develop their work community to be more communal.

The target group of this study was the employees of Kuopio parish union. The questionnaire included structured questions and three open questions. It was sent to 181 employees via e-mail. 59 persons responded to the questionnaire. The questions were analyzed using methods created for quantitative research. The open questions were analyzed using qualitative methods.

The employees in Kuopio parish union experienced that there were some features that indicated a sense of community such as willingness to help your colleague, trust and taking notice of the fellow employees. A little less than a third of the respondents told they were working in a work community that was already close to an ideal one. However, many of the respondents mentioned some very productive ways to develop their work community. The study showed that there were clear effects between the sense of community and employees' well-being. Many factors that were experienced negatively seemed to accumulate with the same persons. The study indicated that the social interaction in work places and its quality effected significantly the employees experiences of their capacity to work.

Keywords: work community, sense of community, work atmosphere, well-being, quantitative research

SISÄLTÖ

1 LÄHTÖKOHDAT YHTEISÖLLISYYDEN TUTKIMISEEN	5
2 YHTEISÖLLISYYS	7
3 TYÖILMAPIIRI	9
3.1 Työilmapiiri ja työn tuottavuus	9
3.2 Heikon ilmapiirin seurauksia.....	11
4 YHTEISÖLLISEEN ILMAPIIRIIN JOHTAJAN OPASTUKSELLA	13
4.1 Yhteisöllinen johtaminen	13
4.2 Työturvallisuuslaki henkisen hyvinvoinnin edistäjänä	14
5 TYÖSSÄ JAKSAMINEN KIRKOSSA.....	15
6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT.....	18
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
7.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä.....	18
7.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi	19
8 TUTKIMUSTULOKSET	20
8.1 Taustamuuttujat	21
8.2 Sosiaaliset suhteet työpaikalla.....	22
8.3 Työyhteisön piirteet.....	25
8.4 Vastaajien työssä jaksaminen	30
8.5 Ihanteellisen työyhteisön elementit	35
8.6 Parempaa työssä jaksamista ihanteellisesta työyhteisöstä.....	39
8.7 Työyhteisöjen kehittämistarpeita	40
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	43
9.1 Luottamuksellisuus ja eettisyys.....	43
9.2 Johtopäätökset	44
9.3 Tutkimusprosessin tarkastelua	47
LÄHTEET.....	50
LIITE 1: Saatekirje	52
LIITE 2: Kyselylomake	53

1 LÄHTÖKOHDAT YHTEISÖLLISYYDEN TUTKIMISEEN

Halusin valita sellaisen opinnäytetyön aiheen, joka on ajankohtainen ja mielestäni kiinnostava. Päädyin valitsemaan aihepiiriksi yhteisöllisyyden, sillä se on Diakonia-ammattikorkeakoulun (jatkossa Diak) yksi kantava teema tällä hetkellä (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen, Ockenström 2007, 20). Yhteisöllisyys opinnäytetyön aiheena vaikutti mielenkiintoiselta ja antoisalta. Aiheen rajaamisessa sain apua Diakin lehtorilta Päivi Thitziltä. Opinnäytetyön aihevälityksessä toivottiin yhteisöllisyys-teemaan liittyviä tutkimuksia, joissa tarkasteltaisiin muun muassa työntekijöiden näkökulmaa. Niinpä päädyin tutkimaan yhteisöllisyyttä työntekijän voimavarana.

Työntekijöiden jaksamista kartoittavat tutkimukset ovat nyt ajankohtaisia, sillä muutokset asiakaskunnassa vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen ja työturvallisuuteen. Yhteiskunnan jatkuva muuttuminen luo organisaatioille paineita kehittää toimintaansa ja pysyä kilpailukykyisenä. Johtaminen, yhteistyö ja työnjako ovat muuttuneet entistä tärkeämmiksi tekijöiksi. (Kuokkanen, Kivirinta, Määttänen, Ockenström 2007, 15; Juuti & Vuorela 2002, 8-9.)

Yhteisöllisyyden merkitys on usein melko hämärä. Olen avannut käsitettä työssäni. Yhteisöllisyys erityisesti työyhteisöiden ominaisuutena merkitsee työntekijöiden yhteistä panosta työn tavoitteen saavuttamiseksi. Työntekijät huomioivat ja tukevat toisiaan työssä, haluavat tehdä yhteistyötä ja kokevat kuuluvansa joukkoon. Yhteisöllisessä työyhteisössä vallitsee luottamus, tasa-arvo ja kunnioitus toisia kohtaan.

Parhaimmillaan työyhteisö kokonaisuutena sekä sen jäsenet yksilöinä tukevat työntekijöiden työssä jaksamista ja näin edistävät tehokasta työilmapiiriä. Työyhteisön ilmapiiriin panostamalla pystytään vaikuttamaan työntekijöiden työmotivaatioon ja voimavaroihin. Työssä jaksaminen on suorassa yhteydessä työn tuottavuuteen. Hyvä ilmapiiri viestii työyhteisön ulkopuolelle toimivasta työyhteisöstä ja houkuttelee osaavia alan ammattilaisia ja yhteistyökumppaneita sekä asiakkaita mukaan toimintaan. Tämän vuoksi on tärkeää selvittää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvän ilmapiirin syntymiseen.

Opinnäytetyöni keskittyy tutkimaan yhteisöllisyyttä työyhteisössä. Valitsin kohderyhmäkseni Kuopion seurakuntayhtymän työntekijät. Päädyin tutkimaan yhteisöllisyyttä työyhteisöissä työntekijöiden oman kokemuksen kautta. Halusin myös selvittää, millaisia vaikutuksia yhteisöllisyydellä on työntekijöiden työssä jaksamiseen. Toteutin tutkimuksen kvantitatiivisin menetelmin. Laadin puolistrukturoidun kyselylomakkeen, jonka lähetin sähköpostitse 181:lle Kuopion seurakuntayhtymän työntekijälle. Vastausprosentiksi muodostui 32 %.

2 YHTEISÖLLISYYS

Yhteisöllisyys on käsitteenä hyvin laaja. Tässä opinnäytetyössä yhteisöllisyydellä tarkoitetaan nimenomaan tietyn työyhteisön työntekijöiden hyvää yhteishenkeä, johon kuuluu halu tehdä yhteistyötä sekä auttaa ja tukea toisia jaksamaan työssään. Yhteisöllisessä työyhteisössä arvostetaan ja kunnioitetaan toisia työntekijöitä ja näyttään se keskustelemalla, kuuntelemalla ja olemalla avoimia erilaisille mielipiteille (Kaivola & Launila 2007, 78–79). Tällaisessa työyhteisössä on yhteiset tavoitteet ja työnäky, josta kaikki ovat tietoisia, ja joiden saavuttamista kaikki tavoittelevat.

Alan kirjoissa yhteisöllisyydestä on puhuttu monin eri termein. Sosiaalinen pääoma on yksi uusimmista käsitteistä (Kaivola & Launila 2007, 79), ja haluan esitellä tässä sen merkityksiä. Termillä viitataan usein sosiaalisiin verkostoihin, luottamukseen ja normeihin, jotka parantavat yksilöiden keskinäistä vuorovaikutusta ja tavoitteiden saavuttamista. Se on määritelty ”yksilöiden ja ryhmien käytössä olevaksi hyväntahtoisuudeksi, jonka keskeisenä lähteenä on luottamus”. (Koivumäki 2008, 70–85; Kaivola & Launila 2007, 80.)

Leanan ja van Buren mukaan sosiaalinen pääoma koostuu yhteisöllisyydestä ja luottamuksesta, jotka hyvin toimiessaan muodostavat positiivisen jatkumon (Koivumäki 2008, 89). Sosiaalinen pääoma vahvistaa sekä yksilön että yhteisön voimavaroja, ja mitä enemmän sitä käytetään, sitä enemmän se kasvaa. (Kaivola & Launila 2007, 80.) Yhteiset onnistumiset työtehtävissä kasvattavat luottamusta ja kannustavat työyhteisön jäseniä jatkamaan yhteistyötä. Pienet vastoinkäymiset ja vaikeammat haasteet on tällöin helpompi kohdata. (Koivumäki 2008, 89, 108–109.) Yhteisöllinen työyhteisö selviytyy myös paremmin muutos- ja kriisitilanteista. (Kaivola 2003, 38.)

Yhteisöllisyys tulkitaan joskus väärin eräänlaiseksi päämäärättömäksi oleskeluksi, jossa vastuu ja velvollisuudet vaihtuvat vain yhdessä vietettyyn aikaan. Työyhteisössä yhteisöllisyydellä on kuitenkin suora yhteys tuloksellisuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Kaivola & Launila 2007, 77.) Työyhteisöä kannattaa kehittää niin, että työntekijä voi siellä hyvin, sillä vain terve ihminen kykenee tekemään hyviä tuloksia työssä. Yh-

teisöllisyys ja siihen pyrkiminen nähdäänkin nykypäivänä työyhteisön menestystekijänä. (Juuti & Vuorela 2002, 29, 155).

Yhteisöllisyys tukee työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja oppimista. (Kaivola & Launila 2007, 77.) Luottamuksen ja yhteisöllisyyden on tutkittu parantavan työnteon sujuvuutta ja sitoutuvuutta organisaatioon. Työntekijöiden työmoraali kasvaa, työtyytyväisyys lisääntyy ja informaation kulku paranee. Sosiaalisten vuorovaikutusten on myös havaittu vaikuttavan positiivisesti sairauksien, kuten työperäisen stressin ehkäisyyn. (Koivumäki 2008, 10, 65, 108–109.)

Ihmisen olemukseen kuuluu kolme osa-aluetta: fyysinen, henkinen ja sosiaalinen. Jotta työntekijä jaksaa työssään pitkään, tulee jokaisen osa-alueen hyvinvointiin kiinnittää huomiota. Kukin osa-alue ja niihin vaikuttavat tekijät ovat monin eri tavoin yhteydessä toisiinsa. Pienetkin muutokset suuntaan tai toiseen millä tahansa näistä kolmesta osa-alueesta vaikuttavat myös muihin elämänalueisiin. Työpaikan ystävyysuhteiden merkitys työntekijän työssä jaksamiselle voi olla merkittävää. Suuremmat haasteet ja vastoin käymiset on helpompi kohdata kun on välittäviä ihmisiä ympärillä. (Juuti & Vuorela 2002, 64–66.)

Ihminen on sosiaalisista suhteista, eli toisista ihmisistä riippuvainen olento, jolla on tarve kuulua johonkin joukkoon. Ihmisellä on luontainen tarve kokea olevansa tarpeellinen, toisten hyväksymä ja huomaama. Ihmiset hakeutuvat luonnollisesti erilaisiin ryhmiin, jossa voivat kokea kuuluvansa joukkoon. Yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta voidaan kokea nykypäivänä monessa eri joukossa, kuten työpaikalla. (Rauramo 2004, 122.)

Yhteisöllisyyden syntymiseksi tarvitaan yhteinen päämäärä ja yhtenäinen joukko ihmisiä, jotka toimivat keskenään tavoitteiden saavuttamiseksi (Kaivola 2003, 160). Työn mielekkyys, hallinnan tunne, työroolin selkeys ja työtehtävien monipuolistuminen vaikuttavat suuresti työyhteisön ilmapiiriin ja työntekijöiden yhteisöllisyyteen (Kärkkäinen 2005, 6).

Luottamus luo pohjaa yhteisöllisyyden syntymiselle. Luottamuksen syntyminen ottaa kuitenkin oman aikansa. Monipuolinen ja jatkuva vuorovaikutus ja avoimuus ovat eh-

dottoman tärkeitä luottamuksen syntymiselle. (Koivumäki 2008, 86.) Juutin ja Vuorelan (2002, 64) mukaan luottamusta ja avoimuutta edistäviä tekijöitä ovat muun muassa:

- ihmisten oikeudenmukainen kohtelu
- työtoverin puolella oleminen, puolustaminen
- arvostus
- halu olla toisen lähellä ja päästää toinen lähelleen
- toisten mielipiteiden kuuleminen ja merkittävänä pitäminen
- hyvien käytöstopojen, rehellisyyden ja hienotunteisuuden vaaliminen
- kompromissit.

Yhteisöllisyyden syntyminen vie paljon aikaa, sillä perustuuhan se luottamukseen, avoimuuteen ja keskinäiseen kunnioitukseen (Koivumäki 2008, 86). Kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi ponnistella pitkäjänteisesti ja yhteisymmärryksessä yhteisöllisyyden saavuttamiseksi (Kaivola & Launila 2007, 78).

3 TYÖILMAPIIRI

3.1 Työilmapiiri ja työn tuottavuus

Yhteisöllisyys ja ilmapiiri limittyvät käsitteinä päällekkäin ja osin niihin vaikuttavat samat työyhteisön sosiaalisia suhteita parantavat asiat. Jotkin tekijät vaikuttavat työilmapiirin syntymiseen ja sen laatuun, jotka eivät vaikuta suoraan yhteisöllisyyteen. Tässä kappaleessa tarkastellaan työilmapiiriä siltä kannalta, kun sillä on vaikutusta yhteisöllisyyteen.

Työpaikan ilmapiiri koostuu koko työyhteisön ilmapiiristä, johon vaikuttavat organisaatioilmapiiri, esimiehen johtamistyyli ja työntekijät. Organisaation sisältä voidaan tunnistaa erilaisia ilmapiirejä, jotka johtuvat työn luonteesta ja työntekijöiden vuorovaikutussuhteista. (Rauramo 2004, 125.)

Länsimaissa on huomattu työpaikan ilmapiirillä ja ihmisten työssä viihtyvyydellä olevan selviä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Työpaikoissa, joissa on hyvä ilmapiiri ja työssä viihtyvyys, työntekijät ovat terveempiä, jaksavat työssä kauemmin, tekevät enemmän yhteistyötä keskenään ja ovat työssään innovatiivisempia ja aloitteellisempia kuin työyhteisöissä, joissa työpaikan ilmapiiri on heikompi. (Ahola & Furman 2002, 7.)

Työyhteisön toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat jäsenten ja koko organisaation hyvinvointia. Jos työyhteisössä ilmenee sisäisiä, henkilöstöön liittyviä ongelmia, ne kuluttavat voimavaroja myös ulkoisen toiminnan osalta. Hyvinvointi ja työmotivaatio laskevat samassa suhteessa ongelmien lisääntymisen kanssa. Sen sijaan työntekijöiden tasavertaisuus lisää luottamuksen syntyä työpaikalla. (Kärkkäinen 2005, 36.)

Kuten yhteisöllisyydessäkin, pyrittäessä parantamaan työpaikan ilmapiiriä on opittava olemaan avoimia ja keskusteltava tärkeistä asioista. Asiat ja tilanteet voidaan tulkita monilla eri tavoilla, ja jollei niistä pystytä avoimesti keskustelemaan, ne voivat luoda konflikteja työyhteisössä. (Juuti & Vuorela 2002, 71.)

Työilmapiirillä on useiden tutkimusten mukaan selvä yhteys tuottavuuteen, mutta tuottavuus vaikuttaa vastavuoroisesti myös työilmapiiriin (Rauramo 2004, 126). Jotta työyhteisö tekisi hyvää tulosta, on ensiarvoisen tärkeää panostaa työntekijöiden viihtyvyyteen työpaikalla. Ilmapiiriä voidaan lähteä parantamaan yhteisöllisesti niin, että se on osa työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Jokainen työntekijä panostaa ilmapiiriin omalla asenteellaan ja aktiivisella osallistumisellaan. Jokainen - johtaja mukaan lukien - voi tarkastella omaa toimintaansa ja käyttäytymistään muita kohtaan ja pyrkiä asennoitumaan ihmisiin ja vuorovaikutustilanteisiin positiivisemmin ja avoimemmin. Työyhteisön ilmapiiriin voidaan siis vaikuttaa joka päivä, osana arkisia toimintoja. (Kärkkäinen 2005, 36–37.)

Arvostuksen ja välittämisen tunnetta lisäävät pienet kohteliaisuudet, joiden tulisi kuulua jokaisen normaaliin käyttäytymiseen. Ei ole kovin aikaa ja energiaa vievää tervehtiä, kiittää, pyytää anteeksi tai hymyillä. Hyvän käyttäytymisen merkitys on kuitenkin suuri. Kiitos lisää positiivisuutta, anteeksi pyytäminen lievittää pahoittunutta mieltä, ja tervehtiminen kertoo välittämisestä. (Kaivola 2003, 158–160.)

Sähköpostitse tapahtuva viestiminen on vähentänyt sosiaalisten kohtaamisten määrää työpäivän aikana. Sähköpostitse välitetyt kiireessä kirjoitetut viestit saatetaan joskus tulkita väärin. Sen vuoksi olisikin parempi käydä viereisessä huoneessa kertomassa asia kasvotusten (ilmeiden ja eleiden kera). Onhan se jo fyysisen jaksamisen kannaltakin parempi vaihtoehto, kun pääsee hetkeksi jaloittelemaan. Yhteiset kahvi- ja lounastauot ovat myös oivia hetkiä virkistymiselle ja yhdessäololle työpäivän keskellä. Niiden merkitystä ei voi painottaa liikaa. (Kaivola 2003, 158–160.)

Hyvä työilmapiiri ei synny automaattisesti, vaan sen eteen on tehtävä aktiivisesti ja tietoisesti töitä. Hyvän työilmapiirin voi tunnistaa esimerkiksi siitä, ettei yhteisiä kahvi-tuokioita tai juttelua kopiointikoneen äärellä katsota ajan tuhlaamiseksi. (Kärkkäinen 2005, 40). Se, miten työyhteisön sisällä käyttäydytään, heijastuu työpaikan ulkopuolelle asiakassuhteiden kautta (Kaivola 2003, 158).

3.2 Heikon ilmapiirin seurauksia

Kuten edellisissä luvuissa tuli esille, yhteisöllisyydellä ja työpaikan ilmapiirillä on selviä vaikutuksia työntekijän työssä jaksamiselle. Tässä luvussa käsitellään sitä, mitä seuraa, jos työpaikan ilmapiiri heikkenee. Asiaa tarkastellaan sekä työntekijän että työyhteisön kannalta.

Työyhteisön ristiriidat syntyvät monesti muutosten mukana tuomina uhkina, organisoinnin puutteellisuutena tai asioiden väärin ymmärtämisenä. Huonon ilmapiirin työyhteisössä pieniäkään konflikteja ei pystytä tai huomata selvittää. Alun perin työn organisointiin liittyvä ongelma saattaa muuttua henkilökysymykseksi. Työntekijät asettuvat puolustuskannalle, ja ratkaisun löytyminen tuntuu mahdottomalta. (Kaivola 2003, 38, 74–75; Kaivola & Launila 2007, 122, 137.)

Hyväkään työyhteisö ei ole täysin ristiriidaton ja ongelmaton. Merkittävää kuitenkin on, miten ongelmiin suhtaudutaan ja mitä niiden ratkaisemiseksi tehdään. On hyvä reagoida pieniinkin ristiriitoihin jo aikaisessa vaiheessa, ennen kuin ne puhkeavat varsinaisiksi konflikteiksi. Jos työyhteisössä ei uskalleta kohdata ja käsitellä konflikteja, se voi johtaa

lukuisiin muihin ongelmiin, jotka huonontavat työyhteisön ilmapiiriä ja samalla vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen. (Kaivola 2003, 38, 74–75.)

Työperäinen stressi on EU-maiden toiseksi yleisin työstä johtuva terveysongelma, ja se aiheuttaa neljänneksen työikäisten sairauspoissaoloista. Stressin fyysisiin oireisiin kuuluu muun muassa päänsärky, vapina ja sydänoireet. Tunne-elämään stressi vaikuttaa ahdistuksena, häpeänä ja alakuloisuutena. Muuten stressi voi ilmetä painajaisina, ärtymyksenä, ihmissuhdeongelmina sekä tuottavuuden ja luovuuden heikkenemisenä. (Kärkkäinen 2005, 155.) Stressi voi olla hyvin lyhytaikaista tai jatkua pidempään, mutta ajoissa reagoimalla oireet tavallisesti loppuvat yhtä nopeasti kuin ovat alkaneetkin (Rovasalo 2009).

Työntekijällä on työturvallisuuslain puitteissa velvollisuus pyrkiä vähentämään työperäistä stressiä. Sen ehkäiseminen ja vähentäminen on hyödyllistä, ei pelkästään yksilön vaan myös työyhteisön ilmapiirin ja organisaation tuottavuuden kannalta. Ihmisillä, joilla on vahva tunne elämönhallinnasta, on todettu olevan vähemmän psykosomaattisia stressioireita, kuten päänsärkyä, univaikeuksia ja masennusta. Kun työpaikalla kiinnitetään huomiota työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin panostamalla esimerkiksi työilmapiiriin ja työturvallisuuteen, työntekijöiden voimavarat lisääntyvät ja he jaksavat työssään paremmin. (Kärkkäinen 2005, 145, 154–156.)

Työuupumusta sairastaa Suomessa jopa neljäsosa työssä käyvästä väestöstä. Työuupumuksen oireisiin kuuluu pitkään jatkunut stressi, kyynisyys ja väsymisen tunne. Työuupumusta edeltää lähes aina vastavuoroisuuden puute työyhteisössä. Työnteko alkaa maistua puulta, uupunut ei enää välitä työn laadusta eikä ihmissuhdetyössä oleva jaksa enää todella kohtadata ihmisiä. Työpaikan vaihdos alkaa kuulostaa uupuneen mielessä houkuttelevalta vaihtoehdolta. Toisin kuin stressi, työuupumus ei helpota työpäivän päätyttyäkään, vaan se on kokonaisvaltaista ja jatkuvaa. (Rovasalo 2009.)

Hyvinvoivat ja osaavat työyhteisöt menestyvät myös hyvin. Mikäli työntekijät syystä tai toisesta eivät viihdy työyhteisössä, se näkyy vääjäämättä organisaation tuloksessa. Vaikka muut työn motivaatiota edistävät asiat, kuten palkkaus tai työn sopiva haastavuus olisivat kohdallaan, mutta työntekijä kokee jäävänsä huomiotta ja tuetta työpaikalla, on mahdollista että hän vaihtaa työpaikkaa. Hyvinvoiva, työntekijöiden hyvinvoin-

nista ja jaksamisesta huolehtiva työyhteisö vetää puoleensa osaavia ammattilaisia ja hyviä yhteistyökumppaneita. Työyhteisön osaamispääoma kulkee työntekijöidensä mukana, joten ei ole lainkaan liioiteltua korostaa työyhteisön ilmapiirin ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen merkitystä. (Juuti & Vuorela 2002, 147; Kaivola & Launila 2007, 133; Kaivola 2003, 38.)

4 YHTEISÖLLISEEN ILMAPIIRIIN JOHTAJAN OPASTUKSELLA

4.1 Yhteisöllinen johtaminen

Organisaatioiden esimiehillä on nykypäivänä valtava vastuu. Heidän tulisi saada aikaan parempia tuloksia työntekijöiltään. Toisaalta heidän velvollisuutena on huolehtia työntekijöidensä työmotivaatiosta ja työn mielekkyydestä. Tiukat aikataulut, työn laadun parantamisvaatimukset ja työn organisointi tuottavat monelle päänvaivaa. Organisaatio voi kuitenkin toimia tehokkaammin, jos sitä kehitetään yhteisöllisempään suuntaan. Työn johtamisen kannalta sitä kutsutaan yhteisölliseksi johtamiseksi. (Kärkkäinen 2005, 73–76.)

Yhteisöllisen johtamisen tavoitteena on saavuttaa parempia tuloksia innostumisen ja innostamisen avulla. Luottamus ja oikeudenmukaisuus ovat teorian kulmakiviä. Johtajan on hyvä muistaa, että hän luo omalla käyttäytymisellään mallin työyhteisön jäsenille. Se, että hän luottaa työntekijöihin, arvostaa heitä ja kohtelee oikeudenmukaisesti, alkaa näkyä koko työyhteisön arvoissa. Johtajan tulee antaa työntekijöilleen vapautta ja vastuuta omasta työstään. Näin työntekijöille tulee tunne, että heidän työtään arvostetaan, mutta samalla he kokevat hallinnan tunnetta, joka on tärkeä osa yksilön hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Kärkkäinen 2005, 76–77.)

Keskustelevan johtamisen merkitys työpaikan ilmapiirille on selvä; ristiriidat vähenevät, kun asiat puhutaan ajoissa auki, syyllisiä etsimättä. Keskustelevassa ilmapiirissä työntekijöiden on helpompi jakaa tietoa, osaamistaan ja ns. hiljaista tietoa toisten kanssa; se kasvattaa koko työyhteisön osaamista. Työntekijöiden hyvinvointia lisää vuorovaikutus-

tapojen kehittäminen, ja se kuuluu työyhteisön johtajalle. Hänen ei tarvitse tuntea ihmismieltä läpikotaisin; riittää, kun hän on aidosti kiinnostunut kuulemaan työntekijöiden mielipiteitä ja haluaa ymmärtää niitä. (Kaivola 2003, 63; Juuti & Vuorela 2002, 92; Kaivola & Launila 2007, 35–44; Kärkkäinen 2005, 84.)

Yhteisöllisellä työyhteisöllä on selkeä perustehtävä sekä yhtenäiset arvot ja tavoitteet, joihin kaikki sitoutuvat. Visiot ja strategiat tulevat työntekijöille tärkeämmiksi ja läheisemmiksi, kun he saavat itse olla luomassa niitä. Näin he sitoutuvat paremmin työyhteisöön ja tekevät työtä motivoituneemmin, jolloin heidän työhyvinvointinsa lisääntyy ja tuloksellisuus kasvaa. Johtajan tehtävänä on mahdollistaa työntekijöiden osallisuus työn suunnittelussa ja kirkastaa perustehtävää ja tavoitteita työyhteisössä muutenkin kuin kauniina seinätauluna. (Juuti & Vuorela 2002, 22; Kaivola & Launila 2007, 35–44.)

Yhteisöllisen johtajuuden oppiminen vie paljon aikaa; oikeastaan se kehittyy ihmiselle kokemuksen, osaamisen ja iän myötä. Kyky ja taito sietää erilaisia ihmisiä, kuunnella ja olla itse vähemmän esillä ovat tärkeitä johtajalle. Hänen ei tarvitse kuitenkaan tietää kaikkea kaikesta, vain olla utelias ottamaan selvää. Työelämä tuo mukanaan paljon erilaisia tilanteita. Ihmiset reagoivat asioihin hyvin eri tavoin. Tällöin tarvitaan johtamiskykyä ja vuorovaikutustaitoja, jotta voitaisiin ymmärtää toisia ja auttaa ymmärtämään itseään. (Kärkkäinen 2005, 82–83.)

Luottamus, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutus ja sosiaalisen pääoman edistäminen ovat yhteisöllisyyden perusta. Yhteisöllinen johtaminen ja työyhteisön kehittäminen yhteisöllisempään suuntaan ovat avain työntekijöiden työhyvinvoinnille ja organisaation menestymiselle alati muuttuvassa yhteiskunnassa. (Kärkkäinen 2005, 82–84.)

4.2 Työturvallisuuslaki henkisen hyvinvoinnin edistäjänä

Työntekijän ja työnantajankin turvaksi ja ohjeeksi on laadittu työturvallisuuslaki. Sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta vältettäisiin turhat työtapaturmat ja ennaltaehkäistäisiin ammattitauteja ja muita työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden häirittejä. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 §.)

Laki korostaa työnantajan roolia työturvallisuudesta vastaavana henkilönä antamalla ohjeeksi aloittaa toimet fyysisten tai henkisten vaaratekijöiden poistamiseksi heti niistä tiedon saatuaan. Uhan aiheuttajana voi olla niin asiakas, työnantaja kuin toinen työntekijäkin. Laissa määritellään myös työntekijän vastuu työyhteisön jäsenenä. Työtoveria ei saa häiritä eikä kohdella epäasiallisesti, vaan pikemminkin on huolehdittava työtoverien hyvinvoinnista oman kokemuksen ja ammattiaidon puitteissa. (Kärkkäinen 2005, 151–152.) Työntekijän velvollisuudeksi määritellään myös työntekijän antamien määräysten ja ohjeiden noudattaminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. (Työturvallisuuslaki 2002, 18 §.)

5 TYÖSSÄ JAKSAMINEN KIRKOSSA

Kirkon alan työolobarometrissa tutkitaan kahden vuoden välein kirkon työntekijöiden työoloja. Vuonna 2007 toteutetussa tutkimuksessa haastateltiin puhelimitse 537 evankelisluterilaisen kirkon työntekijää. Saatuja tuloksia verrattiin tarpeen mukaan aiempina vuosina tehtyihin valtakunnallisen ja kirkon alan työolobarometriin tuloksiin. (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Kirkon alan työolobarometrissa tutkittiin muun muassa työn ja työsuhteen turvallisuutta, työorganisaation toimivuutta, työn vaatimuksia, sosiaalisia suhteita työpaikoilla sekä työkykyä ja työssä pysymistä (Työturvallisuuskeskus 2008). Otan seuraavissa kappaleissa esille opinnäytetyön kannalta tärkeimpiä tuloksia.

Haastatelluilta kysyttiin, kokevatko he vakavan työuupumuksen selvänä vaarana, ajattelevatko he sitä vai eivätkö koe vaarana ollenkaan. Lähes joka viides vastaaja (19 %) koki vakavan työuupumuksen selvänä vaarana, ja vain reilu kolmasosa (35 %) koki, ettei se ole vaara lainkaan. Valtaosalla kirkon työntekijöistä on siis riski sairastua vakavaan työuupumukseen. (Työturvallisuuskeskus 2008, 13.)

Vastaajista 57 % koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Valtakunnallisessa työolobarometrissä vastaava luku oli 8 prosenttiyksikköä suurempi. Kirkon työpaikoilla avoimen keskustelun ulkopuolelle kuitenkin koetaan jäävän tärkeäksi koettuja asioita. Yli kolmasosa (68 %) ajatteli näin, kun vastaava luku koko palkansaajaväestöstä jäi alle puoleen (48 %). Työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta keskusteltiin 70 %:ssa vastaajien työyhteisöistä. Näiden tulosten pohjalta on hyvä lähteä etsimään konkreettisia keinoja työyhteisön informaation kulun parantamiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2008, 23–26.)

Työnsä henkisesti raskaaksi koko vastaajajoukosta koki 67 %. Naiset kokivat työn henkisesti raskaaksi miehiä useammin. Eniten henkistä raskautta kokivat seurakuntatyötä tekevät vastaajat (77 %), vähiten hautausmaatyötä tekevät vastaajat (43 %). (Työturvallisuuskeskus 2008, 34–37.)

Kirkon alan työolobarometrin vastaajista 65 % koki saavansa työtovereiltaan tukea ja rohkaisua tarvittaessa ja lähes puolet (48 %) esimieheltään. Luvut ovat aiempien vuosien työolobarometrien kaltaisesta edelleen positiiviset. Kirkon työntekijät kokevat kuitenkin ristiriitojen määrän työpaikoilla koko palkansaajaväestöä runsaammaksi. Ristiriitoja mitattiin niin esimies-alainen kuin työntekijä-työntekijä välillä sekä henkilöstöryhmien ja luottamushenkilöiden kesken. Työntekijöiden välillä ristiriitoja koki olevan paljon tai melko paljon 15 % vastaajista, ja esimiesten ja alaisten välillä 24 % vastaajista. (Työturvallisuuskeskus 2008, 38–40.)

Ristiriidat tuntuivat kasaantuvan eri toimijoiden välillä. Kysymykseen ristiriidoista työpaikoilla myönteisesti vastanneet vastasivat usein myöntävästi useampaan ristiriitoja selvittävään kysymykseen. Puolet (50 %) niistä, jotka vastasivat 'ei lainkaan' kysymykseen työtovereiden välisistä ristiriidoista, vastasivat 'ei lainkaan' myös kysymykseen esimiesten ja alaisten välisistä ristiriidoista. Myös keskustelukulttuurin avoimuudella ja ristiriitojen esiintymisellä on selvä yhteys; ne, jotka kokivat ristiriitoja esiintyvän esimiesten ja alaisten keskuudessa, kokivat muita useammin, että työpaikalla jää tärkeitä asioita avoimen keskustelun ulkopuolelle. Sosiaaliset ja työn organisointiin liittyvät ongelmat näyttävät siis kasaantuvan samoille työpaikoille. (Työturvallisuuskeskus 2008, 40–42.)

Vuoden 2007 työolobarometrissa pyydettiin työntekijöitä arvioimaan omaa työkykyään asteikolla nollasta kymmeneen, kymmenen tarkoittaessa parhainta työkykyä. Lähes puolet (49 %) haastatelluista arvioi työkykynsä olevan yhdeksän tai kymmenen tasolla. Vain murto-osa koki työkykynsä olevan niin heikko, että antoi sille alle viisi pistettä. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kirkon työntekijöillä ollen vuonna 2007 keskimäärin 10,3 poissaolopäivää oman sairauden vuoksi. 14 % sairauden vuoksi poissa olleita ilmoitti syyksi työuupumuksen. (Työturvallisuuskeskus 2008, 49.)

Työpaikan vaihtamista seuraavan viiden vuoden kuluessa muun kuin seurakunnan palvelukseen pitää hyvin tai melko todennäköisenä yli neljännes (27 %) vastaajista. Haastatelluilta kysyttiin, mitkä tekijät edistäisivät heidän työssä jaksamistaan pidemmän työuran toivossa. Jopa 65 % vastaajista piti työympäristön parantamista tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Tärkeimmiksi tekijöiksi kuitenkin nousivat palkan lisääminen ja johtamistapojen muuttaminen, joita molempia kannatti reilu enemmistö vastaajista. Työmäärän ja kiireen vähentäminen sekä kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen koettiin myös merkittäviksi työssä jaksamista tukeviksi asioiksi. (Työturvallisuuskeskus 2008, 49–52.)

Kirkon alan työolobarometreistä on nähtävissä työoloihin liittyvien ongelmien kasaantuminen samoihin työpaikkoihin tai vastaajiin. Sosiaaliin suhteisiin ja työn organisointiin liittyvät ongelmat tulisi tunnistaa ja ottaa puheeksi työpaikoilla. Pitkäjänteisellä työllä ongelmien poistamiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan saada hyviä tuloksia aikaan. (Työturvallisuuskeskus 2008, 55.) Yhteisöllisyyden tavoittelu ja koko työyhteisön pitkäjänteinen, aktiivinen työ viihtyisän työilmapiirin edistämiseksi vähentäisi monia edellä mainittuja työoloihin liittyviä ongelmia.

6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kuopion seurakuntayhtymän työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työntekijätiimensä yhteisöllisyydestä ja työpaikan ilmapiiristä. Samalla haluttiin tutkia sitä, miten työntekijät kokevat yhteisöllisyyden vaikuttavan heidän voimavaroihin ja työssä jaksamiseen.

Tutkimuksella ei pyritty saavuttamaan valtakunnallisesti päteviä tuloksia, vaan keräämään kokemuksia Kuopion seurakuntayhtymän työntekijöiltä. Näitä tuloksia hyödyntäen tutkimukseen osallistuneet seurakunnat ja muut työyksiköt voivat kehittää työyhteisöjen ilmapiiriä ja ennaltaehkäistä tekijöitä, jotka voivat johtaa työyhteisön huonoon ilmapiiriin.

Tutkimusongelmat:

1. Miten työntekijä kokee työyhteisönsä yhteisöllisyyden?
2. Millä tavalla työntekijä kokee yhteisöllisyyden vaikuttavan työssä jaksamiseen?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui Kuopion evankelisluterilaisen seurakuntayhtymän työntekijät. Valintaan vaikutti seurakuntien koko ja työntekijöiden määrä, alueellinen yhtenäisyys sekä seurakuntien vakaus. Tärkeää oli saada riittävä määrä tutkimukseen osallistujia, jotta tulosten analysointi olisi luotettavaa. Tutkimusjoukossa oli mukana seitsemän seurakuntaa, joista kolme sijaitsee maaseutumaisessa ympäristössä ja neljä kaupungin alueella. Seurakuntiin kuului vuoden 2009 alussa yhteensä lähes 75 000 jäsentä Vehmersalmen 1809:stä Kallaveden 21 977 jäsenen (Keskusrekisteri 2009). Työntekijöitä seurakunnissa oli yhteensä 130, lisäksi keskusrekisterin, hallintoviraston

ja yhteisten työalojen alaisuudessa työskenteli 54 ihmistä tutkimuksen aikana. (Kuopion seurakunnat 2009.)

Lähetin Kuopion seurakuntayhtymän henkilöstöpäällikölle sähköpostia, jossa kysyin kiinnostuneisuudesta osallistua tutkimukseen. Hän vei asian kehittämistyöryhmän kokoukseen 30.3.2009, jossa tehtiin päätös osallistua tutkimukseen. Erillistä tutkimuslupaa ei tarvittu.

7.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi

Tutkimus on kvantitatiivinen puolistrukturoitu kyselytutkimus. Tutkimus toteutettiin Webropol -pohjaisena Internet-kyselynä, johon lähetettiin linkki sähköpostitse saateviestin kera. Saatteessa (liite 1) kerrottiin tiiviisti tutkimuksen ydinajatuksista ja tavoitteista, sekä mainittiin tutkimuksen luottamuksellisuudesta. Sähköpostitse tavoitettiin useita kymmeniä työntekijöitä nopeasti ja tehokkaasti. Tutkimuksen teko Internet-pohjaisena kyselynä oli helppoa ja vaivatonta, sekä vastaajille että laatijalle. Se ei vaatinut vastaajilta pitkäaikaista sitoutumista, mikä näkyi vastaajien suurehossa määrässä (n=59). Tutkimuslomakkeen kolme avointa kysymystä olivat vastaajien kannalta joustavampia. Niissä vastausmahdollisuuksia ei oltu määritelty etukäteen, joten vastaukset olivat monipuolisia ja toivat syvyyttä tutkimukselle.

Kyselylomake (liite 2) jakautui kolmeen osioon. Aluksi selvitettiin taustatietoja: ikä, sukupuoli, seurakunta tai muu seurakuntayhtymän työyksikkö, jossa vastaaja työskentelee, työntekijäryhmä sekä kuinka kauan on työskennellyt tämänhetkisessä tehtävässä. Taustatietojen keräämisellä saatiin vertailtua esimerkiksi eri seurakuntien ja työntekijäryhmien välisiä eroja vastauksissa. Vastausten analysoinnista tuli tällöin kattavampaa ja luotettavampaa.

Toisella ja kolmannella osiolla selvitettiin varsinaisia tutkimusongelmia. Toisen osion kysymykset olivat strukturoituja kysymyksiä. Niillä pyrittiin selvittämään yhteisöllisyyden tasoa ja eri ilmenemismuotoja, kuten luottamusta työtovereihin. Kolmannessa ja viimeisessä osiossa kartoitettiin vastaajan kokemuksia ja ajatuksia siitä, miten yhteisöllisyys vaikuttaa työssä jaksamiseen. Kysymyksiin vastattiin avoimesti. Tehtävänä oli

esimerkiksi kuvailla ihannetyöyhteisöä. Jatkokysymyksenä pyydettiin miettimään, millä tavalla oma työssä jaksaminen muuttuisi, jos vastaaja työskentelisivikin ihannetyöyhteisössään.

Kysely lähetettiin huhtikuussa 2009 kaikille niille työntekijöille, joiden sähköpostiosoite löytyi Kuopion seurakuntayhtymän Internet-sivuilta. Näitä oli yhteensä 181. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Tämän jälkeen niille työntekijöille, jotka eivät olleet vielä vastanneet, lähetettiin muistutus tutkimuksesta ja pyydettiin vastausta. Vastausaikaa annettiin viikko lisää. Vastauksia tuli loppujen lopuksi 59 kappaletta, joista jouduttiin aineiston läpikäynnin jälkeen hylkäämään yksi vastaaja havaintoarvojen puuttumisen vuoksi. Havaintoaineiston suuruudeksi jäi siis 58, jolloin vastausprosentiksi saatiin 32 %.

Tutkimuksen päätyttyä vastaukset analysoitiin tilastollisesti muun muassa frekvenssien ja ristiintaulukoinnin avulla. Avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Analyysissä pyrittiin tuomaan esille, kuinka työntekijä kokee työilmapiirin vaikuttavan omiin voimavaroihin. Kuopion seurakuntien kehittämistyöryhmän toiveena oli, että tulokset analysoitaisiin työyksiköittäin. Joistain työyksiköistä kuitenkin tuli vastauksia niin vähän, että tulosten laajempi analysointi työyksiköittäin ei olisi ollut kovin luotettavaa eikä eettistä. Joitain tuloksia on kuitenkin vertailtu eri työyksiköittäin, jotta saadaa kuvaa työyksiköiden eroista.

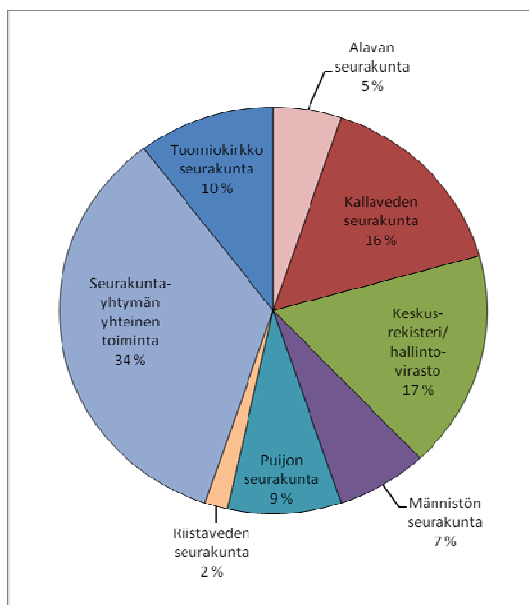
8 TUTKIMUSTULOKSET

Strukturoitujen kysymysten tulokset on jaoteltu kysymysten sisällön mukaan taustamuuttujiin, sosiaalisiin suhteisiin, työyhteisön piirteisiin ja työssä jaksamiseen. Näin jotkin ristiintaulukoinnit pystyttiin lisäämään selkeästi niitä käsittelevien kysymysten perään; tulokset myös etenevät aihepiirin mukaan mielekkäässä järjestyksessä. Avoimet kysymykset on jaoteltu omiin lukuihinsa strukturoitujen kysymysten jälkeen.

8.1 Taustamuuttujat

Kyselyyn saatiin 58 hyväksyttyä vastausta Kuopion seurakuntayhtymän työntekijöiltä. Vastaajat (n=56) luokiteltiin iän mukaan neljään ryhmään. Iät jaettiin tasaisesti kymmenen vuoden välein, 25 vuodesta 64 vuoteen. Nuorimpia vastaajia (25–35 v.) oli kaikista vähiten, 9 % vastaajista. 35–44-vuotiaiden osuus kaikista vastaajista oli reilu neljännes (27 %). Yli kolmannes vastaajista kertoi iäkseen 45–54 vuotta, ja loput 29 % olivat 55–64-vuotiaita. Vastaajien keski-ikä oli 47,1 vuotta.

Valtaosa (83 %) vastaajista (n=57) oli naisia. Vastauksia (n=58) tuli eri työyksiköistä hyvin hajanaisesti (kuvio 1). Eniten vastauksia saatiin Kallaveden seurakunnasta (n=9), keskusrekisteristä/hallintovirastosta (n=10) ja seurakuntayhtymän yhteisestä toiminnasta (n=20). Tuomiokirkkoseurakunnasta saatiin 6 vastausta ja Alavan, Männistön, Riistaveden ja Puijon seurakunnista vastaajia tuli 5 tai vähemmän. Vehmersalmen seurakunnasta ei tullut yhtään vastaajaa.

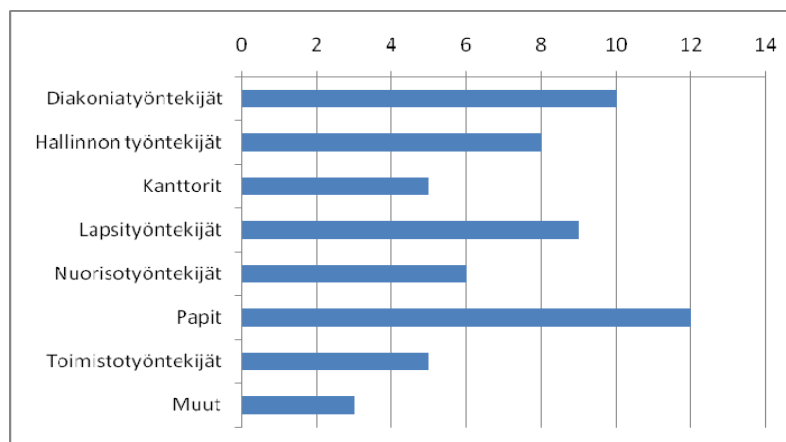


KUVIO 1. Vastaajat seurakunnittain ja työyksiköittäin jakautuneena, n=58

Vastaajat (n=57) olivat työskennelleet tämänhetkisessä tehtävässään hyvin tasaisesti alle kolmesta vuodesta yli 25 vuoteen. Alle kolme vuotta työskennelleitä oli reilu neljäsosa (26 %) ja kolmesta kymmeneen vuoteen työskennelleiden määrä oli 28 %. Tämänhetki-

sessä tehtävässään 11–25 vuotta työskennelleiden määrä oli lähes 30 %. Yli 25 vuotta työskennelleitä oli 16 %.

Tutkimuksessa selvitettiin, mihin työntekijäryhmään vastaajat kuuluvat. Kuviossa 2 näkyy jakauma vastaajien lukumäärän mukaan. Kuvioista on jätetty pois emännät, kiinteistötyöntekijät ja seurakuntamestarit, joilta ei tullut lainkaan vastauksia. Hieman reilu viidesosa (21 %) vastaajista oli pappeja. Diakoniatyöntekijöitä, lapsityöntekijöitä ja hallinnon työntekijöitä oli lähes saman verran, keskimäärin 16 %. Vastaajista noin joka kymmenes oli nuorisotyöntekijä. Kantoreita ja toimistotyöntekijöitä oli molempia 9 %.



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden jakautuminen työntekijäryhmittäin lukumäärän mukaan, n=58

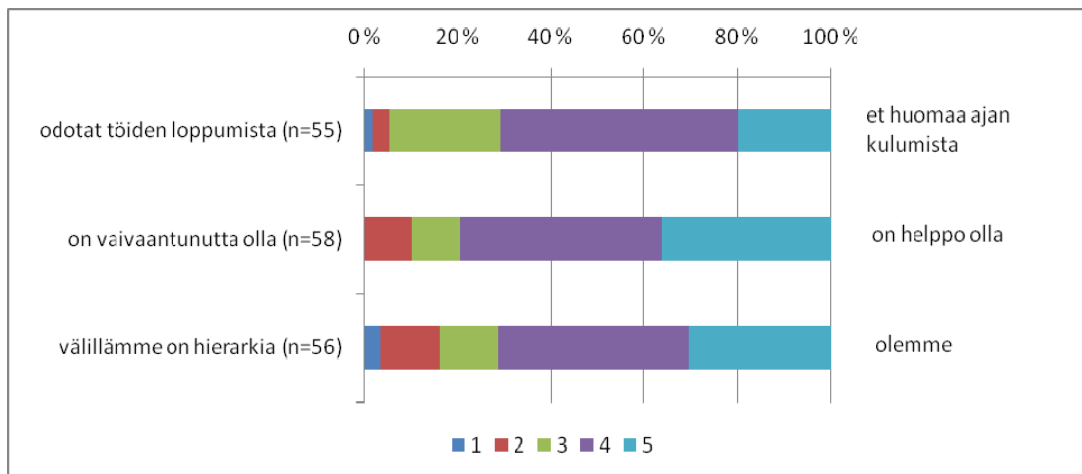
8.2 Sosiaaliset suhteet työpaikalla

Työpaikan sosiaalisia suhteita selvitettiin kysymyksissä 6-9. Tässä luvussa käsitellään ensin kysymys numero 9 ja sitten muut numeerisessa järjestyksessä.

Kysymyksessä ”Työtovereidesi kanssa töitä tehdessäsi enimmäkseen...” selvitettiin kolme asiaa vastakkaisia tekijöitä tarkastellen (kuvio 3). Ensimmäisessä kohdassa selvitettiin kuinka työntekijän aika kuluu työtovereiden parissa. Vastakkaiset tekijät olivat ”odotat töiden loppumista” ja ”et huomaa ajan kulumista”. Ajan kulumista ei huomaa usein 11 vastaajaa ja 28 vastaajaa melko usein. Kolme vastaajaa odotti töiden loppumista usein tai melko usein. 13 vastaajaa oli valinnut neutraalin kannan. Suurin osa vastaajista (n=55) ei huomaa ajan kulumista työskennellessään työtovereiden kanssa.

Kysymyksen toisessa kohdassa selvitettiin, onko työtovereiden kanssa työskennellessä helppoa vai vaivaantunutta olla. Yhteensä 46 vastaajaa koki työtovereiden kanssa työskentellessä olonsa helpoksi. Kuusi vastaajaa koki työskentelyn melko usein vaivaantuneeksi. Neutraalisti vastasi kuusi vastaajaa. Valtaosa vastaajista (n=58) koki työtovereiden kanssa työskennellessään olonsa helpoksi.

Kysymyksen kolmannessa kohdassa selvitettiin, onko työntekijöiden välillä hierarkia vai ovatko he tasavertaisia. Vastaajista (n=56) työntekijöiden välit tasavertaisiksi koki 17. Valtaosan (n=23) mielestä välit ovat melko tasavertaiset. Erittäin tai melko hierarkiseksi työntekijöiden välit koki yhdeksän vastaajaa. Seitsemän kertaa vastattiin neutraalisti.



KUVIO 3. Vastaajien ajatuksia työtovereiden kanssa työskentelystä taulukoituna

Kysymykseen ”Arviolta kuinka monen työyhteisösi työntekijän kanssa teet yhteistyötä viikoittain?” vastasi 58 työntekijää. Alle viiden ihmisen kanssa työskenteleviä oli 14. Valtaosa työntekijöistä tekee yhteistyötä 5–10 työyhteisön työntekijän kanssa viikossa (n=28), ja 11–20 kanssa arvioi työskentelevänsä kymmenen vastaajaa. 21–50 kanssa yhteistyötä tekee neljä, ja yli 50 työntekijän kanssa yhteistyötä tekee kaksi vastaajaa.

Kysyttäessä tuntemuksia töihin lähdöstä kävi ilmi, että valtaosa koki sen positiivisena (taulukko 1). Töihin lähtö tuntui mukavalta usein tai melko usein 95 %:sta vastaajia (n=58). Ikävältä se tuntui 5 % mielestä melko usein, ja melko tai hyvin harvoin 94 % vastaajista. Innostavaa töihin lähtö oli usein tai hyvin usein 84 % kysymykseen vastaa-

jista (n=51), ja 16 % mukaan melko tai hyvin harvoin. Uupumusta töihin lähdetessä usein tai melko usein koki 14 % vastaajista ja 86 % harvoin.

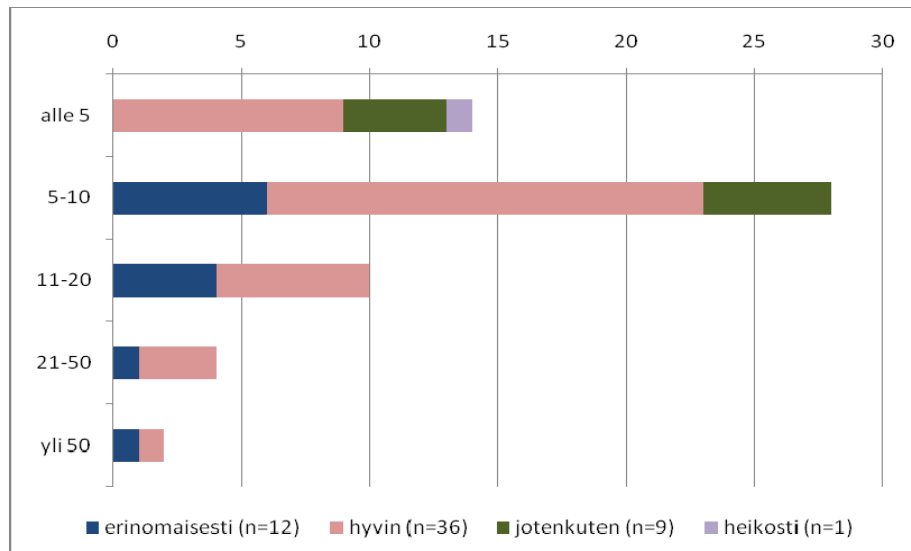
TAULUKKO 1. Tuntemuksia töihin lähdöstä vastaajien lukumäärän mukaan

	usein tai melko usein	melko tai hyvin harvoin	keskiarvo
mukavaa (n=58)	55	3	1,48
ikävää (n=51)	3	48	3,25
innostavaa (n=51)	43	8	2,00
uuvuttavaa (n=51)	7	44	3,22

Useimpien työntekijöiden seurassa erinomaisesti viihtyi lähes neljännes (22 %) vastaajista (n=58). Yli 70 % kertoi viihtyvänsä hyvin, ja vain muutama prosentti (5 %) vastasi ”en erityisen hyvin”. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. Vastaajien viihtyvyydestä työtovereiden seurassa saatiin tarkempia tuloksia, kun verrattiin tuloksia eri ikäluokittain. Nuorimmat työntekijät (25–34 v.) viihtyivät työtovereiden seurassa hyvin tai erinomaisesti. Eniten ”erinomaisesti” -vastauksia antoivat 34–45 -vuotiaat. ”En erityisen hyvin” -vastaukset jakautuivat tasan kolmen suurimman ikäryhmän välillä. Tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että kyselyyn vastaajat valtaosin viihtyivät työtovereiden seurassa.

Niistä vastaajista, jotka arvioivat tekevänsä yhteistyötä alle viiden työyhteisönsä työntekijän kanssa viikossa (n=14), noin 14 % kertoi viihtyvänsä melko huonosti useimpien työtovereiden seurassa. Kukaan heistä ei viihtynyt erinomaisesti, mutta valtaosa (78,6 %) ilmoitti viihtyvänsä hyvin. Useamman kuin kymmenen työntekijän kanssa yhteistyötä tekevästä (n=44) kaikki kertoivat viihtyvänsä työssään hyvin tai erinomaisesti.

Mitä useamman työyhteisönsä työntekijän kanssa vastaaja teki yhteistyötä, sitä todennäköisemmin hän koki jaksavansa työssä hyvin (kuviot 4). Vajaa neljäsosa (24 %) alle kymmenen työtoverin kanssa työskentelevistä (n=42) koki jaksavansa työssä jotenkuten tai heikosti. Sen sijaan kaikki ne, jotka arvioivat tekevänsä yhteistyötä vähintään 11 työtoverin kanssa (n=16), kokivat jaksavansa työssä hyvin tai erinomaisesti. Heikoiten tulosten mukaan työssä jaksoivat ne, jotka tekivät yhteistyötä viikoittain alle 5 työyhteisön työntekijän kanssa.



KUVIO 4. Työssä jaksamisen ja väitteen ”Arviolta kuinka monen työyhteisösi työntekijän kanssa teet yhteistyötä viikoittain” väliset vastaukset ristiintaulukoituna, n=58

Ne vastaajat, jotka kokivat työhön lähdön melko tai hyvin harvoin mukavaksi (n=3), arvioivat tekevänsä yhteistyötä korkeintaan kymmenen työtoverin kanssa viikoittain. Yhtä usean mielestä töihin lähtö tuntui ikävältä melko usein; nämä vastaajat arvioivat edellisten tapaan tekevänsä yhteistyötä korkeintaan kymmenen työtoverin kanssa viikoittain. Kaikista vastaajista (n=57) 16 % mielestä töihin lähtö tuntui melko tai hyvin harvoin innostavalta. Nämä vastaajat tekivät yhteistyötä alle 20 työtoverin kanssa viikoittain. Kaikkien vähintään 21 työtoverin kanssa yhteistyötä tekevien mielestä töihin lähtö tuntui usein tai melko usein innostavalta. Enemmän kuin 10 työtoverin kanssa yhteistyötä tekevien mielestä töihin lähtö tuntui melko tai hyvin harvoin uuvuttavalta. Ne vastaajat, jotka kokivat töihin lähdön usein tai hyvin usein uuvuttavaksi (n=7), tekivät yhteistyötä korkeintaan kymmenen työntekijän kanssa viikoittain.

8.3 Työyhteisön piirteet

Tutkimuksessa selvitettiin yhteisöllisyyttä työyhteisön eri piirteiden kautta. Tätä käsittelevät kysymykset 10-14. Näiden kysymysten vastaukset on analysoitu numeerisessa järjestyksessä tässä luvussa.

Tutkimuksessa selvitettiin viisiportaisin väittämin työntekijöiden mielipiteitä erilaisista työyhteisöä ja työntekijöiden käyttäytymistä kuvaavista väittämistä. Väittämiä oli yhteensä 11. Kuviossa 5 (s. 27) nähdään vastausten keskiarvot eri väittämien osalta.

Väitteen ”mielestäni työyhteisössämme on hyvä ilmapiiri” kanssa samaa mieltä oli 79 %. Eri mieltä väittämän kanssa oli 16 % vastaajista (n=58). Väittämästä ”Työyhteisössämme toivotetaan hyvää huomenta ja/tai hyvästä kotiin lähdettäessä” samaa mieltä oli lähes kaikki vastaajat (n=58). Vain yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä.

Vastaajista (n=58) 97 %:lla on kiinnostusta keskustella työtovereiden kanssa, jos kyseessä on työasiat. Tekosyitä välttyäkseen keskustelemasta työtovereiden kanssa keksii 7 % vastaajista (n=58). Yhteenkuuluvuutta työyhteisön jäsenten kanssa tuntee 78 % vastaajista (n=58). Noin 19 % oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä.

Työmoraalin voi olettaa kirkon työssä olevan hyvä, ja tässäkin tutkimuksessa yhtä luokkaan ottamatta kaikki vastaajat kertoivat tarvittaessa auttavansa työtoveria parhaansa mukaan, kun kyseessä on työhön liittyvä ongelma. Yli puolet (55 %) vastaajista (n=58) oli kyseisen väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

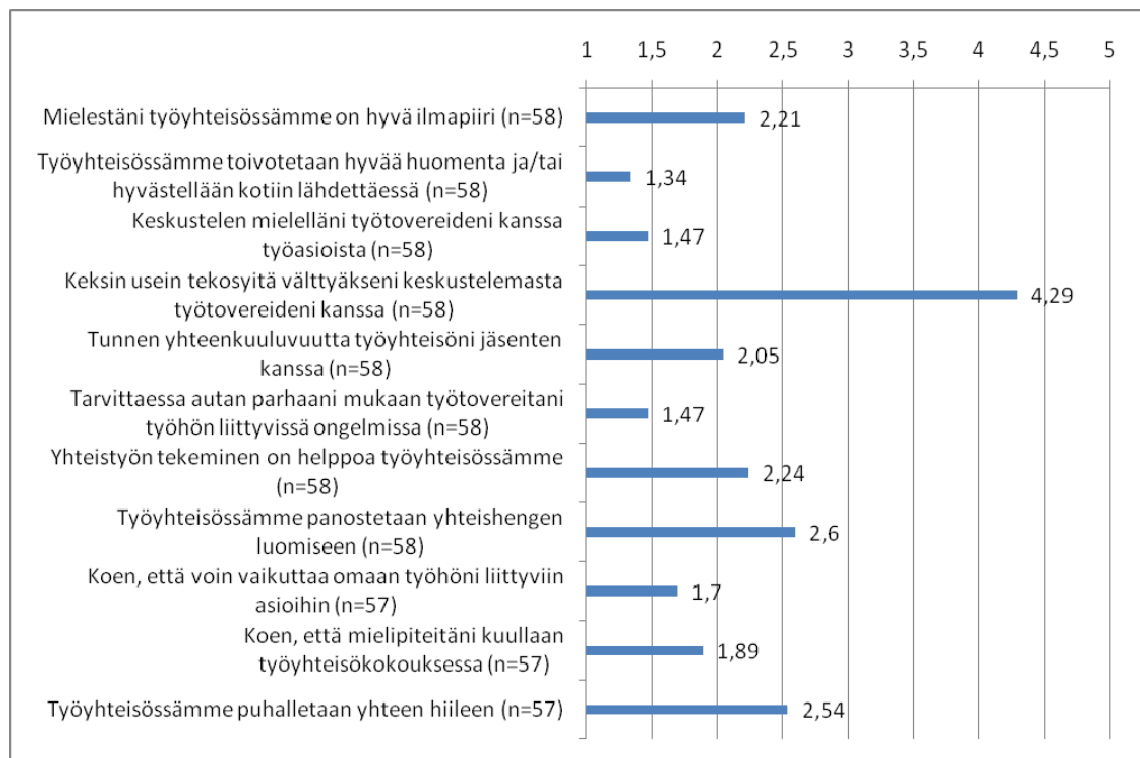
Sen sijaan väitteen ”Yhteistyön tekeminen on helppoa työyhteisössämme” kanssa eri mieltä oli 17 % vastaajista (n=58). Lähes viidesosa oli kuitenkin täysin samaa mieltä, ja valtaosa (55 %) jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa.

Väitteen ”työyhteisössämme panostetaan yhteishengen luomiseen” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 55 % vastaajista (n=58). Hieman reilu viidesosa (21 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 7 %:n mielestä heidän työyhteisössään ei panosteta yhteishengen luomiseen. Vastaajista 17 % oli vastannut kysymykseen ”en osaa sanoa”.

Vastaajista (n=57) 89 % kokee voivansa vaikuttaa omaan työhön liittyviin asioihin työpaikalla. Reilu 5 % ei osannut sanoa, ja saman verran vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Vastaajista (n=57) kaksi viidesosaa näkee, että heidän mielipiteitään

kuullaan työyhteisökokouksessa. Noin joka kymmenes oli jokseenkin eri mieltä, ja 9 % ei osannut sanoa.

Viimeinen väite, ”työyhteisössämme puhalletaan yhteen hiileen”, jakoi mielipiteitä. Vastaajista (n= 57) noin joka kymmenes oli täysin samaa mieltä, ja 60 % kysymykseen vastaajista täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 18 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa, ja 4 % täysin eri mieltä. Väite sai yllättävän suuren määrän ”en osaa sanoa” – vastauksia, lähes joka viides (19 %) vastasi näin.

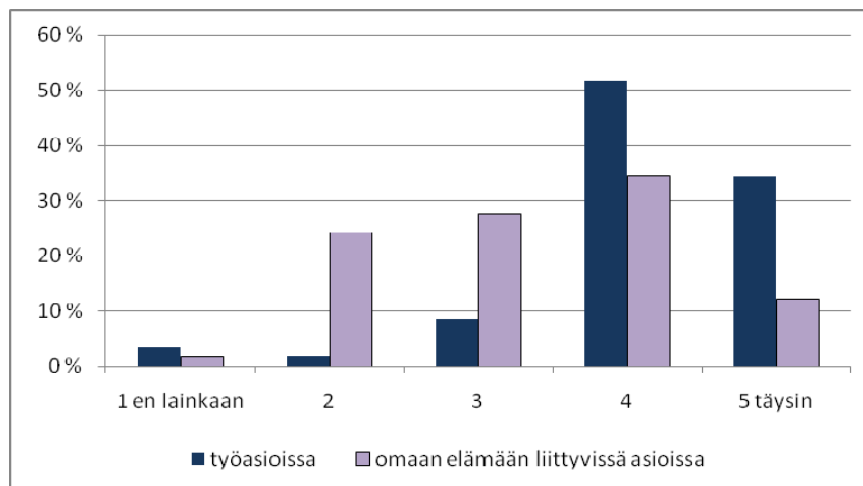


KUVIO 5. Vastaajien mielipiteiden keskiarvo eri väittämissä, (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä)

Vastaajat, jotka olivat Kallaveden seurakunnasta, keskusrekisteristä/hallintovirastosta tai seurakuntayhtymän yhteisestä toiminnasta (n=39), olivat muiden yksiköiden vastaajia useammin vastanneet olevansa joidenkin väittämien kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Näistä yksiköistä saatiin eniten vastauksia. Muiden yksiköiden kohdalla samanlainen tarkastelu ei olisi ollut luotettavaa. Alla on listattu väittämiä, joista tuli eniten eriäviä mielipiteitä. Prosenttiluvut ovat niiden osuus vastaajista, jotka ovat Kallaveden seurakunnasta, keskusrekisteristä/hallintovirastosta ja seurakuntayhtymän yhteisestä toiminnasta, ja ovat vastanneet jokseenkin tai täysin eri mieltä.

- Mielestäni työyhteisössämme on hyvä ilmapiiri (23 %)
- Tunnen yhteenkuuluvuutta työyhteisöni jäsenten kanssa (23 %)
- Yhteistyön tekeminen on helppoa työyhteisössämme (26 %)
- Työyhteisössämme panostetaan yhteishengen luomiseen (33 %)
- Koen, että mielipiteitäni kuullaan työyhteisökokouksessa (15 %)
- Työyhteisössämme puhalletaan yhteen hiileen (32 %)

Työtovereihin luotettiin melko hyvin työasioissa (kuvio 6). Yhteensä 86 % vastaajista (n=58) kertoi luottavansa työtovereihin täysin tai lähes täysin. Omaan elämään liittyvissä asioissa vastaukset hajaantuivat enemmän. Vastaajista (n=58) reilu neljäsosa (26 %) painotti epäluottamusta ja vain 47 % vastasi luottavansa täysin tai lähes täysin. Vastajat siis luottivat selvästi enemmän työtovereihin, kun kyseessä oli työasiat.

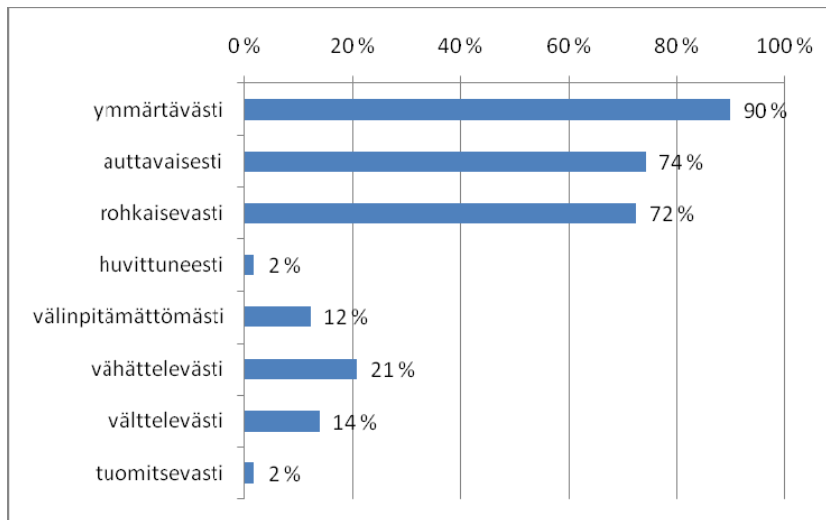


KUVIO 6. Työtovereihin luottamisen jakautuminen työasioiden ja omaan elämään liittyvien asioiden suhteen, n=58

Vastaajista (n=58) 73 % koki voivansa kertoa työhön liittyvistä ongelmista työyhteisössä. 14 % koki, ettei voi kertoa työyhteisössä niistä ongelmista, jotka liittyvät työhön. Neutraalin kannan oli valinnut 14 % vastaajista.

Kyselyyn osallistuneita pyydettiin valitsemaan kolme tapaa, jolla työntekijät reagoivat kerrottaessa työhön liittyvistä ongelmista. Kuten kuviosta 7 voidaan nähdä, valtaosa vastaajista (n=58) valitsi positiivisia asioita, kuten ymmärtäväisesti, auttavaisesti ja rohkeavasti. Negatiivisia tapoja reagoida valittiin yhteensä 28 kertaa, kun positiivisia valittiin 137 kertaa. Vähintään kaksi negatiivista tapaa oli valittuna 17 %:lla vastaajista.

Lähes kaksi kolmasosaa (62 %) vastaajista oli valinnut pelkästään positiivisia reagoitintapoja.



KUVIO 7. Työtovereiden reagoitintapojen jakautuminen, kun kerrotaan työhön liittyvistä ongelmista, n=58

Kyselyssä selvitettiin työyhteisöjen toimivuutta kysymyksellä ”Kuvittele, että työyhteisössäsi ei tulla toimeen yhden työntekijän kanssa. Työyhteisössäsi...”. Valittavana oli neljä eri vaihtoehtoista tapaa, jolla työyhteisö hoitaa tilanteen. Lähes 30 prosentissa vastaajien työyhteisöjä asiasta keskustellaan yhdessä ja se ratkaistaan. Eniten (42 %) vastattiin ”työyhteisössä keskustellaan asiasta, mutta se jää ratkaisematta”. 14 %:ssa vastaajien työyhteisöjä asiasta ei keskustella, mutta se ratkaistaan muualla. 16 % kysymykseen vastanneista (n=57) kertoi asian jäävän kokonaan huomioitta.

Niistä vastaajista, jotka vastasivat ”ymmärtävästi”, ”auttavaisesti” tai ”rohkaisevasti” kysymykseen ”Miten työtoverisi suhtautuvat, jos kerrot heille työhösi liittyvistä ongelmista?”, joka kymmenes koki henkilöstöön liittyvän ongelman jäävän kokonaan huomioitta työyhteisössä. Kaikki ne vastaajat, jotka kertoivat, että työyhteisössä keskustellaan ongelmista työyhteisötasolla ja ratkaistaan ne, kokivat työtovereiden suhtautuvan pelkästään positiivisesti (ymmärtävästi, auttavaisesti, rohkaisevasti) työhön liittyvien ongelmien kertomiseen.

Niiden vastaajien työyhteisöissä, joissa työtovereiden koettiin reagoivan negatiivisesti (huvittuneesti, välinpitämättömästi, vähättelevästi, välttelevästi, tuomitsevasti) ongelmien kertomiseen, mikään yksittäinen henkilöstöongelmien käsittely tai käsittelemättä

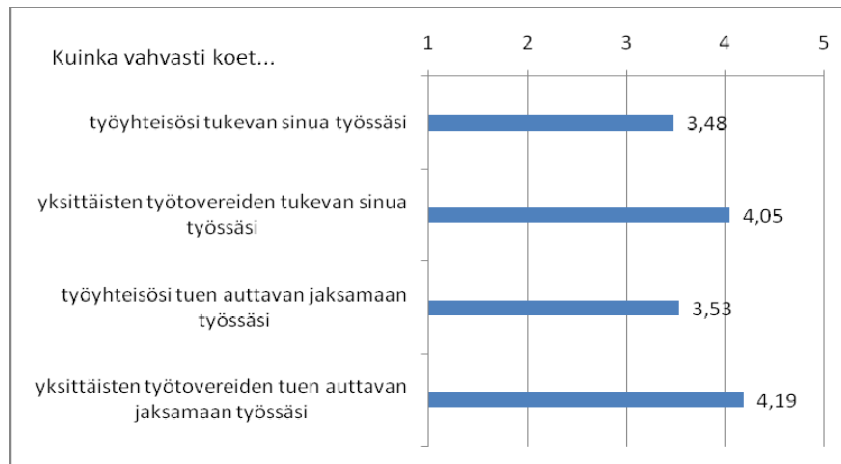
jättäminen työyhteisössä ei saanut selkeää kannatusta, vaan vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri vaihtoehtojen välille. Heistä kukaan ei kuitenkaan vastannut ”keskustellaan asiasta yhdessä ja ratkaistaan se”.

8.4 Vastaajien työssä jaksaminen

Toisella tutkimusongelmalla selvitettiin yhteisöllisyyden vaikutusta työssä jaksamiselle. Kysymykset 15 ja 16 selvittivät kyseistä asiaa. Lisäksi ristiintaulukointien avulla tarkastellaan työssä jaksamisen ja yhteisöllisten piirteiden suhdetta toisiinsa.

Vastaajilta selvitettiin heidän kokemuksiaan työyhteisön sekä yksittäisten työtovereiden tuen määrästä ja sen vaikutuksista työssä jaksamiseen (kuvio 8). Vastaukset (n=58) painottuivat hienoisesti positiivisen suuntaan, kun kysyttiin kuinka vahvasti kokee työyhteisön tukevan työssään. Lähes joka viides (19 %) vastaaja koki työyhteisön tukevan hyvin vähän työssä, ja hieman useampi (22 %) koki, ettei työyhteisön tuki auta jaksamaan työssä. Reilu puolet vastaajista (55 %) kuitenkin koki työyhteisön tukevan melko tai todella paljon. Saman verran vastaajia (n=58) koki työyhteisön tuen auttavan jaksamaan työssään.

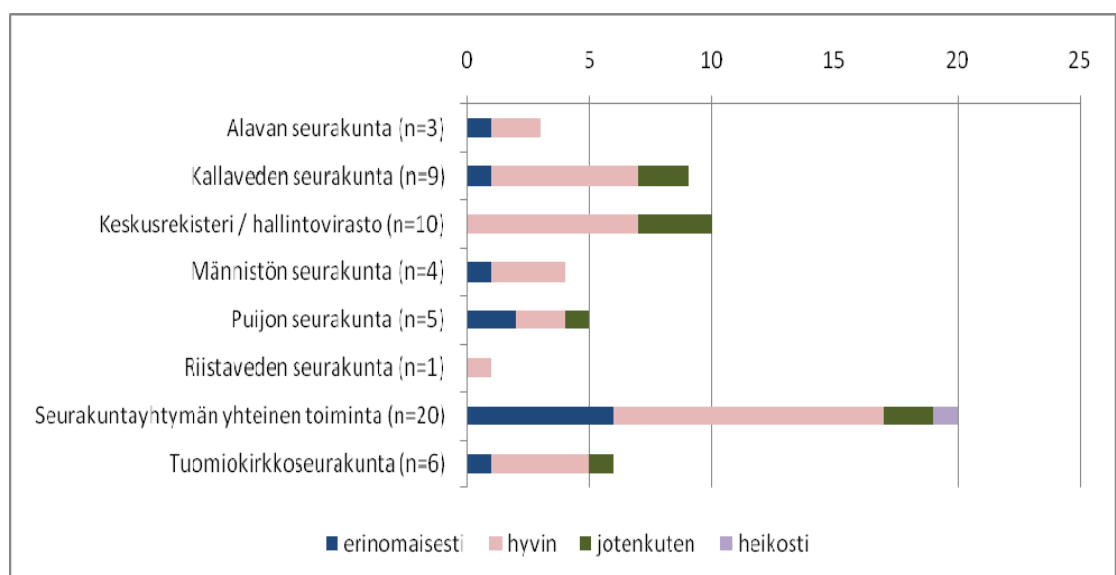
Yksittäisten työntekijöiden nähtiin tukevan työssä selvästi työyhteisöä enemmän. Noin 85 % vastaajista (n=58) koki yksittäisten työtovereiden tukevan melko tai todella paljon. Reilu kuudennes vastaajista koki tuen olevan vähäisempää. Yksittäisten työtovereiden tuen nähtiin myös auttavan jaksamaan työssä enemmän kuin työyhteisön tuen. Liki 85 prosenttia vastaajista (n=58) koki työtovereiden tuen auttavan paljon. Kysymyksissä sekä työtovereiden työssä tukemisesta että sen auttamisesta jaksamaan työssä, yksikään vastaajista ei ollut vastannut ”ei lainkaan”.



KUVIO 8. Tuen saannin kokeminen vastaajien keskiarvon mukaan, kun 5 on todella paljon, n=58

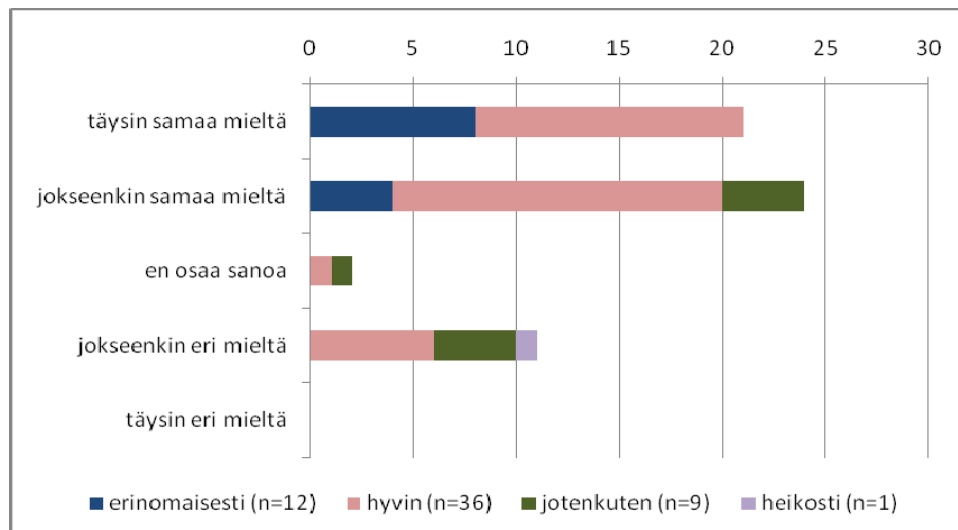
Viidesosa kyselyyn vastanneista (n=58) kertoi voivansa työssään erinomaisesti. Valtaosa koki jaksavansa työssä hyvin (62 %). Jotenkuten tai heikosti työssä koki jaksavansa noin joka kuudes vastaaja (17 %).

Niistä seurakunnista ja työyksiköistä, joista tuli eniten vastauksia, voitiin havaita pieni määrä vastaajia, jotka jaksivat työssä muita heikommin. Näitä seurakuntia ja työyksiköitä olivat Kallaveden seurakunta, keskusrekisteri/hallintovirasto sekä seurakuntayhtymän yhteinen toiminta. Näissä seurakunnissa työskentelevistä (n=39) yhteensä 21 % koki jaksavansa työssä jotenkuten tai heikosti. Koko havaintojoukosta (n=58) tämä oli 14 %. Kuviossa 9 näkyy vastaajamäärät eri seurakunnittain.



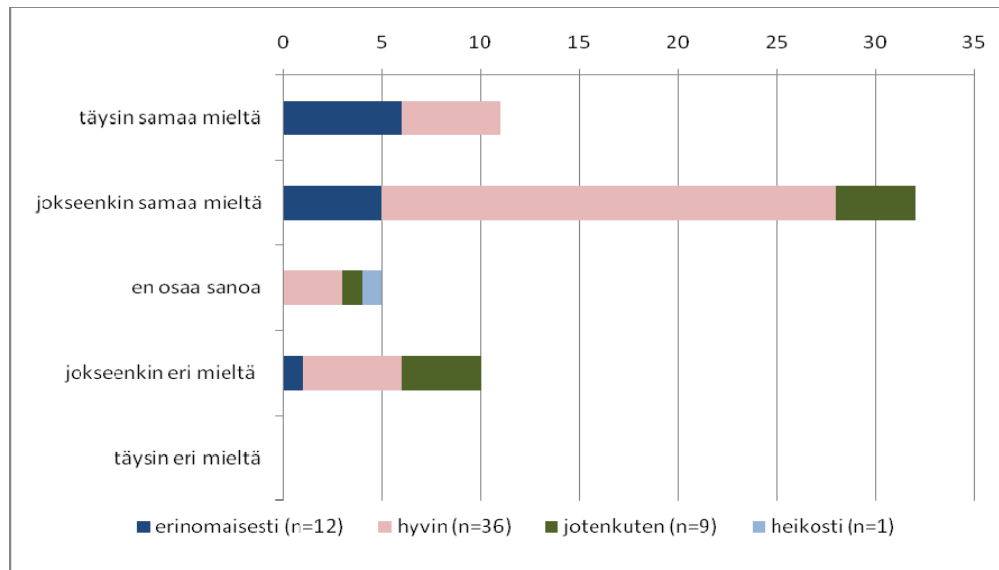
KUVIO 9. Työssä jaksamisen kokeminen eri seurakunnittain ja työyksiköittäin lukumäärän mukaan, n=58

Vastaajat, jotka kokivat jaksavansa työssään erinomaisesti (n=12), myös kokivat, että työyhteisössä vallitsee hyvä ilmapiiri. Työssään hyvin, jotenkuten tai heikosti jaksavien vastauksissa näkyi selvästi enemmän hajontaa työyhteisön ilmapiirin suhteen. Hyvin jaksavista (n=36) noin 8 % kertoi olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että työyhteisössä on hyvä ilmapiiri. Heikosti tai jotenkuten työssään jaksavista (n=10) 60 % oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisön jäsenten kanssa kokevista (n=45) yhdeksän kymmenestä kertoi jaksavansa työssään hyvin tai erinomaisesti. Hyvin, jotenkuten ja heikosti työssä jaksavista (n=46) 24 % ei tuntenut yhteenkuuluvuutta työyhteisön jäsenten kanssa (kuvio 10).



KUVIO 10. Työssä jaksamisen ja työtovereiden kanssa yhteenkuuluvuuden tunteen vastaukset ristiintaulukoituna, n=58

Hyvin ja erinomaisesti työssä jaksavista vastaajista (n=48) yhteistyön tekeminen työyhteisössä koki helpoksi 81 %. Jotenkuten työssä jaksavista (n=9) 44 % oli jokseenkin samaa mieltä ja yhtä monta jokseenkin eri mieltä väitteen ”yhteistyön tekeminen on helppoa työyhteisössämme” kanssa. Kuviosta 11 voi nähdä miten työssä jaksamisen kokeminen vaikutti yllä olevan väitteen mielipiteiden jakautumiseen.

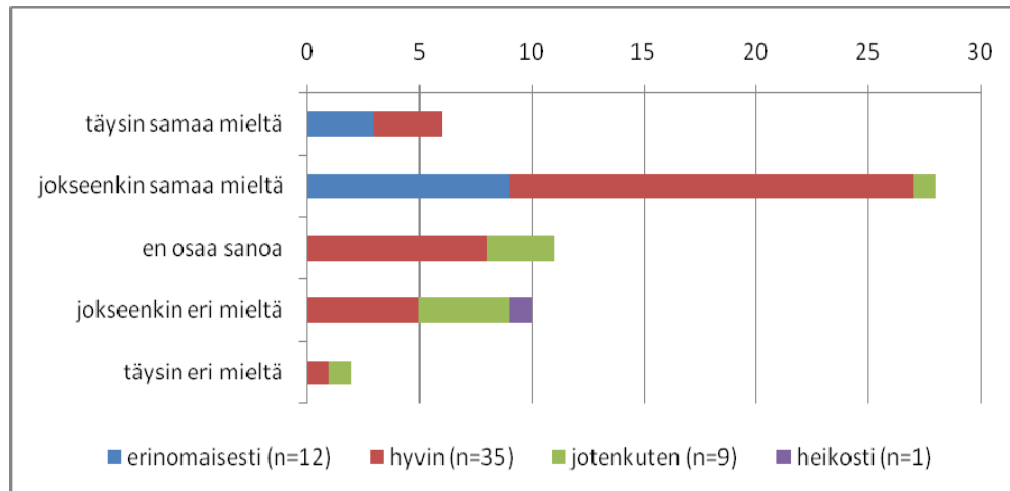


KUVIO 11. Väitteen ”Yhteistyön tekeminen on helppoa työyhteisössämme” -vastausten jakautuminen työssä jaksamisen kokemisen kanssa, n=58

Väite ”Työyhteisössämme panostetaan yhteishengen luomiseen” jakoi mielipiteitä. Erinomaisesti työssä jaksavat olivat väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Hyvin työssä jaksavista (n=36) puolet oli väitteen kanssa samaa mieltä, kun 31 % oli eri mieltä. Vain joka viides jotenkuten tai heikosti työssä jaksavista (n=10) oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä, kun puolet oli eri mieltä.

Niistä, jotka kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin (n=51) valtaosa (88 %) koki jaksavansa työssään hyvin tai erinomaisesti. Niistä jotka kokivat, että heidän mielipiteitään kuullaan työyhteisökokouksessa (n=46), suhteellisesti suurin osa (87 %) koki jaksavansa työssään hyvin tai erinomaisesti. Heikosti tai jotenkuten työssä jaksavista puolet koki tulevansa kuulluksi työyhteisökokouksissa.

Erinomaisesti työssä jaksavat (n=12) olivat yhtä mieltä siitä, että heidän työyhteisössään puhalletaan yhteen hiileen (kuvio 12). Hyvin jaksavista (n=35) 60 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä ja 17 % eri mieltä väitteen kanssa. Jotenkuten ja heikosti jaksavat (n=10) olivat useammin sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ei puhalleta yhteen hiileen (60 %).



KUVIO 12. Työssä jaksamisen ja työyhteisön yhteen hiileen puhaltamisen vastaukset ristiintaulukoituna, n=57

Heikosti tai jotenkuten työssä jaksavien (n=10) tuloksia tarkasteltaessa saatiin selville, että työtovereihin luottaminen, sekä muut työviihtyvyyttä lisäävät asiat olivat näillä vastaajilla huonommin kuin työssä hyvin tai erinomaisesti jaksavilla (n=48). Yksikään heikosti tai jotenkuten työssä jaksava ei viihtynyt työtovereiden seurassa erinomaisesti, kun hyvin tai erinomaisesti työssä jaksavista 13 viihtyi erinomaisesti työtovereiden seurassa. Heikosti tai jotenkuten työssä jaksavien vastauksissa näkyi eroja eri väittämien kesken. Työyhteisön hyvä ilmapiiri, yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteen hiileen puhaltaminen saivat hyvin tai erinomaisesti työssä jaksavilta paremman keskiarvon.

Myös työn organisointiin liittyvät kysymykset, kuten yhteistyön tekeminen, yhteishengen luominen ja omaan työhön liittyviin asioihin vaikuttaminen koettiin paremmaksi niiden mielestä, jotka jaksoivat työssä hyvin tai erinomaisesti. Työhön liittyvistä ongelmista kertominen koettiin selvästi helpommaksi niiden joukossa, jotka kokivat jaksavansa työssään hyvin tai erinomaisesti. Tällöin myös työtoverien koettiin suhtautuvan ongelmien kertomiseen ymmärtävämmiin ja auttavaisemmin. Työyhteisössä puututtiin vastaajien mukaan paremmin ongelmiin, jos vastaajat jaksoivat työssään hyvin tai erinomaisesti. Heikosti tai jotenkuten työssä jaksavien mukaan heidän työyhteisöissään ei sekä keskustella ongelmista yhdessä että ratkaista niitä, vaan ongelmat jäävät useammin ratkaisematta tai kokonaan huomioitta.

Niiden vastaajien mielestä, jotka jaksoivat työssä hyvin tai erinomaisesti, työyhteisön koettiin tukevan enemmän, ja sen auttavan jaksamaan työssäänkin enemmän. Heikosti tai

jotenkuten työssä jaksavien mielestä työyhteisön tuki oli vähäisempää. Samansuuntainen linja oli yksittäisten työtovereiden tuen kokemisessa. Ne, jotka jaksoivat paremmin, kokivat työtovereiden tukevan enemmän. Ne taas, jotka jaksoivat heikommin, kokivat työtovereiden tuen heikommaksi, mutta jonkin verran vähemmän kuin työyhteisön tuen kokemisessa.

8.5 Ihanteellisen työyhteisön elementit

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimuksen avointen kysymysten vastauksia. Lainaukset on poimittu avoimista vastauksista. Taulukko 2 (s. 38) kuvaa tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä ihanteellisesta työyhteisöstä. Vastaukset (n=55) on luokiteltu Kaivolan ja Launilan (2007, 134) toimivan työyhteisön kahdeksaa elementtiä soveltaen ja apuna käyttäen. Heidän listaamansa elementit ovat:

- perustehtävä
- positiivinen yhteisöllisyys
- avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku
- elävä yhteinen visio ja strategia
- toimivat rakenteet ja riittävät resurssit
- halu oppia ja kehittyä
- kyky käsitellä ristiriitoja ja ongelmia
- kyllin hyvä johtajuus.

Tutkimuksen vastauksissa esille tuli kahdeksasta toimivan työyhteisön elementistä seitsemän. Ainoastaan halu oppia ja kehittyä ei tullut esille vastauksissa. Näiden elementtien lisäksi vastauksissa näkyi toive hengellisestä tuesta, joten se lisättiin vastausten luokitteluun omaksi luokakseen.

Kaivolan ja Launilan määritelmän mukaan toimivan työyhteisön keskiössä on organisaation perustehtävä, jonka varaan kaikki muu toiminta rakentuu. Perustehtävä kertoo mitä varten organisaatio on olemassa. (Kaivola & Launila 2007, 134.) Vastauksissa perustehtävä mainittiin kerran, ja toivottiin, että se olisi selkeänä kaikilla mielessä. Perustehtävänä nähtiin evankeliumin sanoma.

Positiivinen yhteisöllisyys kertoo työyhteisön luottamuksesta ja yhteenkuuluvuuden tunteesta (Kaivola & Launila 2007, 135). Vastaajien mukaan ihanteellisessa työyhteisössä vallitsee luottamus, arvostus, tasavertaisuus ja rento, mukava ilmapiiri, jossa ”jokainen saa olla oma itsensä”. Työyhteisön toivottiin olevan innostava ja luova, jossa on tilaa unelmille, ja jossa olisi ”huumorinkukkasia sopivasti ilmassa”. Ihanteellisessa työyhteisössä nähtiin myös olevan riittävästi vapaamuotoista keskustelua ja ”yhteisiä vapaamuotoisia kahvi tms. hetkiä päivän mittaan”. Ihanteellinen työyhteisö nähtiin myös sellaisena, jossa ”työtä tehtäisiin yhdessä” ja ”tultaisiin kaikkien työkavereiden kanssa toimeen”. Ketään ei suljettaisi porukan ulkopuolelle, eikä siis olisi mitään kuppikuntia työyhteisössä.

Avointa vuorovaikutusta tarvitaan kaikessa. Se yhdistää ihmiset toisiinsa, saa arvot ja strategiat näkymään käytännössä, ja parantaa työyhteisön tehokkuutta, kun informaatio kulkee niille, joille se on tarkoitettu. (Kaivola & Launila 2007, 135). Vuorovaikutuksen ja avoimuuden merkitys mainittiin yli puolessa vastauksista. Nähtiin, että ”asioista keskustellaan avoimesti” ja ”kaikille suodaan mahdollisuus sanoa mielipiteensä”. Otettaisiin reilusti kantaa asioihin.

Elävä yhteinen visio ja strategia auttaa työyhteisöä kohtaamaan muutostilanteet paremmin. Hyvin toimiva työyhteisö osaa muuttaa strategiaa ja toimintaansa tarpeen mukaan. (Kaivola & Launila 2007, 135–136.) Vastaajien mukaan ihanteellisessa työyhteisössä olisi määritelty selkeä työn tavoite: ”Työyhteisöä kantaisivat yhdessä mietityt työnäykymät ja tavoitteet”.

Toimivat rakenteet ja riittävät resurssit takaavat, että kaikki tietävät omat tehtävänsä ja toimivat sovittujen pelisääntöjen mukaisesti (Kaivola & Launila 2007, 136). Ihanteelliseen työyhteisöön kuuluu vastaajien mukaan paljon rakenteisiin ja resursseihin liittyviä asioita. Monen mielestä yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen kuuluvat ihanteelliseen työyhteisöön. Sellaisessa myös panostetaan työntekijöiden hyvinvointiin ja ”luodaan yhdessä hyvää ilmapiiriä”. Työyhteisössä huolehditaan henkilöstön jaksamisesta palkkaamalla työntekijöitä riittävästi ja jakamalla työt oikeudenmukaisesti. ”Tarvittaessa töitä voisi jakaa/antaa tehtäväksi myös muille työntekijöille.” Ihanteellisessa työyhteisössä

teisössä oltaisiin tehokkaita, ja työntekijöitä arvostettaisiin antamalla heille vapauksia työn tekemisessä ja suunnittelussa.

Kyky käsitellä ristiriitoja ja ongelmia näkyy jo niiden ennaltaehkäisyssä, ja heti tunnistettaessa niihin puututaan, ja ratkotaan ne. Pelko pyytää apua kertoo toimimattomasta työyhteisöstä. (Kaivola & Launila 2007, 137.) Vastaajat kertoivat, että ihanteellisessa työyhteisössä ongelmiin puututtaisiin yhdessä työyhteisönä, heti niiden ilmaannuttua. Tällaisessa työyhteisössä ”uskalletaan ottaa vaikeatkin asiat esille”.

Kyllin hyvä johtajuus merkitsee avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta, joka rohkaisee työyhteisön jäseniä olemaan oma itsensä. Siihen liittyy myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen, yhteistyö sekä työntekijöihin luottaminen vastuiden ja vapauden avulla. (Kaivola & Launila 2007, 136–139.) Osa kysymykseen ihanteellisesta työyhteisöstä vastanneista näki johtajuuden merkittävänä tekijänä työyhteisössä. He listasivat esimiehelle ominaisuuksia, jotka osaltaan koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä. Esimiehen nähtiin olevan asiantunteva, inhimillinen, työntekijöitä arvostava, avoin ja kuunteleva. Yleisesti johtajuuden nähtiin olevan selkeää, työntekijöiden asioita ajavaa, johdonmukaista, toimivaa ja vastuuntuntoista. Turhia hierarkioita haluttiin välttää.

Hengellisyyden tukeminen työyhteisössä mainittiin parissa vastauksessa. Ihanteellinen työyhteisö nähtiin spiritualiteettia vaalivana ja hengellisesti rakentavana työyhteisönä.

Ihmisillä on ja tulee olla ihanteita. Ne ovat tärkeitä työmotivaation kannalta, ja ollessaan työyhteisön yhteisiä, ne luovat yhteyden tunnetta työyhteisöön. Ihanteet kertovat niistä arvoista, jolle yksilön ja yhteisön työ perustuu. Ihannemaailman ja todellisuuden välinen ero pitää kuitenkin tiedostaa. Ihanteet voivat olla tavoiteltavia asioita, mutta mielessä täytyy pitää se tosiasia, että ne todella ovat vain ihanteita. (Huhtinen 2002, 89–91.)

Vastaajien ihanteellinen työyhteisö vastaa hyvin pitkälle yleistä käsitystä toimivasta työyhteisöstä. Vastaajat arvostivat työyhteisössä avointa sosiaalista kanssakäymistä ja sujuvaa vuorovaikutusta. Vapautunut, luottavainen ja positiivinen ilmapiiri nähtiin tärkeänä tekijänä työyhteisössä. Ristiriitojen selvittely nähtiin myös tärkeänä, ja se toistui monessa vastauksessa. Vähiten mainittuja olivat työn perustehtävä, hengellisyyden tukeminen sekä työn visio ja strategia.

TAULUKKO 2. Ihanteellisen työyhteisön analyysi

Alkuperäinen ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	
Yhteinen perustehtävä - evank.sanoma - selkeästi kaikilla mielessä	→	→	Perustehtävä
Olisi osattava/uskallettava pyytää apua	→	Luottamus	} Positiivinen yhteisöllisyys
Yhdessä pitää kyetä työskentelemään	→	Yhteistyökyky	
Kaikkia työntekijöitä arvostava	→	Arvostus	
Tasapuolinen suhde työntekijöitten kesken	→	Tasavertaisuus	
Kaikki tekevät töitä innostuneesti Yhteisiä vapaamuotoisia kahvi tms. hetkiä päivän mittaan	→	Hyvä ilmapiiri	
Avoin keskustelu aina hyväksi	→	Keskustelu	} Avoin vuorovaikutus ja tiedon kulku
Työyhteisön jäsenet toisiaan kuuntelevia	→	Kuuntelu	
Tiedottaminen ja asioiden valmistelu on avointa	→	Avoimuus	
Asioihin avoimesti kantaaottava	→	Kantaaottava	
Työn tekemisellä olisi yhteinen tavoite	→	Yhteinen työnäky	→ Elävä yhteinen visio ja strategia
Työntekijöitä palkataan niin paljon, että yksi ei väsy työtaakan alle.	→	Henkilöstön määrä	} Toimivat rakenteet ja riittävät resurssit
Hyvinvointia pidetään tärkeänä	→	Työssä jaksamiseen panostava	
Ammattinsa osaavia työntekijöitä	→	Osaavat työntekijät	
Saadaan myös paljon aikaiseksi	→	Tehokkuus	
Yksilö saisi myös vapauden toimia luovasti ja toteuttaa omia intuitioitaan	→	Yksilöille tilaa/vapautta antava	
Yhteiset sopimukset asioiden hoidolle	→	Pelisäännöt	
Uskalletaan ottaa vaikeatkin asiat esille	→	Ongelmien ennaltaehkäisy	} Kyky käsitellä ristiriitoja ja ongelmia
Ongelmiin puututaan heti	→	Avoin kommunikaatio	
Työntekijöiden osaamista arvostavaa	→	Arvostus	} Kyllin hyvä johtajuus
Ei ole turhia hierarkioita	→	Tasapuolisuus	
Johdon rooli kuunteleva	→	Kuuntelu	
Johtaminen inhimillistä	→	Inhimillisyys	
Asiantunteva	→	Asiantuntevuus	
Avoin	→	Avoimuus	
Hengellisesti rakentava	→	Spiritualiteetti	→ Hengellisyysden tukeminen

Toimiva työyhteisö muodostuu monesta eri osasta, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Jos jokin osa lakkaa toimimasta, se vaikuttaa kokonaisuuteen. Toimivaa työyhteisöä ei tulisi pitää itsestään selvyytenä, sillä se vaatii paljon aikaa ja kaikkien työyhteisön jäsenten aktiivista panostamista (Kaivola & Launila 2007, 133–134.)

8.6 Parempaa työssä jaksamista ihanteellisesta työyhteisöstä

Ihanteellisen työyhteisön kuvauksen jälkeen vastaajaa pyydettiin kertomaan, millä tavalla työssä jaksaminen muuttuisi, jos muuttuisi ollenkaan, jos hän työskentelisi kuvaamansa kaltaisessa ihanteellisessa työyhteisössä. 16 vastaajaa 54:stä kertoi jaksavansa hyvin, eikä uskonut työssä jaksamisen siten enää paranevan.

*”Mielestäni työskentelen lähes tuollaisessa ihanne-työyhteisössä”
 ”Ei mielestäni muuttuisi millään tavalla”*

Osa vastaajista kertoi työssä jaksamisen muuttuvan tai paranevan, mutteivät eritelleet sen tarkemmin, mikä työssä jaksamisessa paranisi.

*”Kyllä varmaan muuttuisi positiiviseen suuntaan”
 ”Jaksaisin työssäni entistä paremmin”*

Vastaajat katsoivat työskentelymotivaation ja innostuksen lisääntyvän, jos työskentelisivät kuvailemassaan ihanteellisessa työyhteisössä. Työpaikan ilmapiirin nähtiin myös muuttuvan parempaan suuntaan. ”Negatiivinen sävy toisiin ihmisiin vähenisi” ja työpaikalle meneminen tuntuisi mielekkäämmältä ja helpommalta. Työssä olisi myös paljon luottavaisempi olo, ja siellä uskaltaisi olla oma itsensä.

”Huumorintaju ja jaettu ilo antaisi varmasti virtaa jatkaa töitä enemmän kuin yhteinen päivittely ja huokailu työtaakkojen alla”

Muutammat vastaajat kokivat esimiehen ja työntekijän suhteiden paranevan. He toivoivat esimiehen roolin olevan selkeämpi ja esimiehen ammattitaitoisempi. Tällöin työntekijöillä jäisi enemmän aikaa keskittyä omiin töihinsä. Esimiehen ja työntekijän suhteiden paranemisen odotettiin myös parantavan palautteen saamista esimieheltä. Ihanteellisen

työyhteisön nähtiin parantavan keskusteluyhteyttä. Oman arvon tunto paranisi, jos työyhteisössä oltaisiin aidosti kiinnostuneita toisista ja kyseltäisiin kuulumisia. Palautteen anto lisääntyisi, ja työn tuloksia mietittäisiin enemmän yhdessä ja otettaisiin niistä opiksi.

”Vaikeat asiat käsiteltäisiin nopeammin eivätkä ne kuluttaisi pitkään energiaa”

”Saisin varmaankin voimia ja uusia ideoita saamastani palautteesta”

Vastaajat arvelivat työssä jaksamisen helpottavan pääasiaan keskittymistä, jolloin työn ja työyhteisön kehittämiseen vapautuisi enemmän aikaa. Tehokkuus lisääntyisi ja jaksaisi olla työelämässä mahdollisimman pitkään. Työssä jaksaminen helpottuisi myös niiltä osin, ettei tarvitsisi miettiä muiden töitä tai kannatella ketään työyhteisössä. Tämä edellyttäisi töiden tasaamista.

”Jaksaisi paremmin suoriutua työn haasteista ja jopa vielä ikääntyvänsäkin uudistua”

”Jäisi enemmän aikaa ja energiaa hoitaa omat tehtävät”

Vastaajat kokivat myös työn haastavuuden positiiviseksi asiaksi työn jaksamisen kannalta. Heidän kuvaamissaan ihanteellisissa työyhteisöissä lisääntyisi yhteinen työnäky, työn monipuolisuus, luovuus ja innovatiivisuus. Tulevaisuuteen katsominen olisi helpompaa ja olisi vähemmän stressaantunut työn takia.

”Voisin tuntea iloa ja ylpeyttä siitä, että saan kuulua seurakuntayhtymän työntekijöihin.”

8.7 Työyhteisöjen kehittämistarpeita

Kyselylomakkeen lopuksi kysyttiin vielä mitä muutoksia omaan työyhteisöön tulisi tehdä, jotta se muistuttaisi enemmän aiemmin kuvailemaa ihannetyöyhteisöä. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 52. Kysymyksen toivottiin tuovan kehitysideoita työyhteisöjen johtajille.

Työyhteisöön toivottiin työn tavoitteen ja työnäyn selkeyttämistä ja niiden esillä pitämistä. Myös työyhteisön sisäisten sääntöjen selventämistä toivottiin. Työntekijöiden tulisi myös sitoutua näihin sääntöihin ja tehdä työtä yhteiset päämäärät mielessään.

”Hyvä pitää yllä yhteisiä tavoitteita ja työnäkymiä, jotta oikea suunta säilyisi kaikilla työntekijöillä”
”Yhteiset ’käyttäytymissäännöt’ pitäisi määritellä ja kaikkien pitäisi sitoutua noudattamaan niitä”

Johtajuuden kehittämisen nähtiin muuttavan työyhteisöä ihanteellisempaan suuntaan. Siltä toivottiin enemmän avoimuutta ja dialogisuutta sekä työntekijöiden mukaan ottamista työn suunnitteluun. Mielenpitojen kuunteleminen kertoisi johtajien arvostavan työntekijöitä. Johtajan toivottiin ratkaisevan työyhteisön ristiriitoja yhdessä työntekijätiimin kanssa. Johtajan toivottiin olevan aidosti kiinnostunut työntekijöistä, ja tukevan ja kannustava heitä. Jotkut toivoivat johtajan tehtävien selkiyttämistä, pari jopa ehdotti esimiehen vaihtoa työyhteisössä.

”Johtajuus voisi olla jaettava johtajuutta, joka toimii dialogisuudesta käsin”
”Työntekijät ovat valmiita ottamaan lisätehtäviä jos on oikeasti esimiehen tuki ja kannustus mukana eikä autoritäärinen mahtikäsky tai vähättelevä asenne.”

Työn rakenteellisten muutosten nähtiin myös muuttavan työyhteisöä ihanteellisempaan suuntaan. Vastajat halusivat työn jakamista toisella tavalla, joko sitä enemmän jakamalla, tai tasavertaisemmin ja kuormittavuutta tasaten. Joku haluaisi uusia työntekijöitä, pari kertoi työyhteisössä tarvittavan ulkopuolisen työyhteisökonsultin apua. Vastuualueiden selkeyttäminen ja selkeämpi aluejako nähtiin osaltaan auttavan muutosta.

”Tehtäviä ja vastuuta voisi jakaa enemmän”
”Työyhteisökonsultaation käyttö”

Muutamit vastajat kokivat resurssien lisäämisen muuttavan työyhteisöä parempaan suuntaan. Työhön kaivattiin lisää henkilöstöä, kiireapulaisia tai sijaisia helpottamaan työn kuormittavuutta. Aikaa kaivattiin myös lisää pakollisiin tietoteknisiin tehtäviin, työn suunnitteluun, tekoon ja arviointiin, sekä yhteisiin unelmiin.

”Lisää aikaa työn suunnitteluun ja pakollisiin tietokonehommiin”

Dialogisuuden lisääminen nähtiin tärkeäksi työyhteisöä kehittävaksi keinoksi. Avointa keskustelua toivottiin ristiriidoista, työnäystä, päätöksenteosta ja muutostarpeista. Lisäksi toivottiin lisää vuorovaikutusta ja kohtaamista työpaikalla. Positiivisen ja negatiivisen palautteen jakamista toivottiin lisää, ja toivottiin myös, että palaute osattaisiin ottaa vastaan paremmin.

”Ei häittäis amerikkalainen tyyli vähän korostaen hymyä ja naurua, kysymystä ’mitä kuuluu...?’”

”Koko seurakuntayhtymän keskustelukulttuuria tulisi muuttaa”

”Pitäisi uskaltautua antamaan ja vastaanottamaan avointa palautetta”

Ilmapiirin parantamisella nähtiin olevan vaikutusta työyhteisön kehittämisessä ihanteellisemmaksi työyhteisöksi. Toisten ihmisten ja heidän työnsä kunnioitus ja arvostus, aito empaattisuus, erilaisten ihmisten suvaitsevaisuus ja toisten huomioiminen arjessa ovat taitoja, joiden opettelusta ja vaalimisesta ei olisi haittaa. Työtovereiden toivottiin olevan joustavampia, yhteistyökykyisempiä ja tasavertaisempia. Me-hengen lisääminen, positiivisten asioiden vaaliminen ja huumori luovat mukavaa ilmapiiriä työyhteisöön. Innovatiivisuutta ja uusien asioiden kokeilua toivottiin myös parissa vastauksessa.

”Olisi opeteltava olemaan kannustavampi ja suhtautumaan kaikkiin työtovereihin ja tehtäviin saman arvoisesti”

”Huumoria lisää!”

”Ennen kaikkea POSITIIVISUUTTA ja hyviä asioita lisää!”

Kenties tärkeimpänä asiana muutamassa vastauksessa tuli mainittua se, että jokainen työyhteisön jäsen katsoisi peiliin ja pohtisi miten oma käyttäytyminen vaikuttaa muihin työyhteisön jäseniin. Jokainen voi muuttaa vain itseään.

”Itsensä tutkiminen ja omien virheitten myöntäminen - ei toisten ruotiminen”

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

9.1 Luottamuksellisuus ja eettisyys

Tutkimusta tehdessä ja tuloksia analysoidessa pyritään luotettavuuteen ja tulosten pätevyteen, mutta aina on olemassa mahdollisuus virheiden syntymiseen. Luotettavuutta kuvaavat reliabiliteetti, joka tarkoittaa toistettavissa olevaa tutkimusta, ja validius, joka kertoo onko tutkittu sitä mitä oli tarkoitettu tutkia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.)

Kyselylomakkeen etuina on sen vaivattomuus tutkijalle, lisäksi sillä voidaan kerätä suuri tutkimusaineisto. Kyselylomakkeen vastauksia tulkitessa ei voida kuitenkaan olla täysin varmoja kuinka tosissaan vastaajat ovat sen täyttäneet, miten he ovat ymmärtäneet kysymykset ja kuinka paljon he entuudestaan tietävät kysyttävästä aiheesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190.)

Yhteisöllisyys on käsitteenä melko vaikeasti määriteltävissä, ja kun termiin lisätään vielä yhteisöllisyys työyhteisössä, on mahdollista, etteivät vastaajat aina ymmärrä sitä samalla tavalla. Tämän vuoksi lähetin tutkimuksen mukana saateviestin, jolla pyrin selvittämään mitä tutkimuksessa tarkoitetaan termeillä työyhteisö ja yhteisöllisyys (ks. liite 1).

Pyrin luomaan kyselylomakkeen puolueettomaksi ja välttämään vastaajien johdattelua kysymyksen asettelulla. Koetin lisätä tutkimuksen luotettavuutta myös laatimalla useisiin kysymyksiin vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Pariin kysymykseen tuli suhteellisesti melko paljon ”en osaa sanoa” vastauksia, mikä voi kertoa huonosta kysymyksen asettelusta. Tämä on otettu huomioon tulosten analysoinnissa.

Muutaman avoimen kysymyksen liittäminen tutkimukseen antoi sille lisäarvoa ja luotettavuutta, sillä avoimet kysymykset antavat vastaajalle vapauden kertoa mitä heillä on mielessä, ilman valmiiksi muodostettuja vastausvaihtoehtoja. Avoimissa vastauksissa tuli kuitenkin esille asioita, joita en ollut ajatellut strukturoiduissa kysymyksissä. Avoi-

met kysymykset tuottivat hyvin kirjavan aineiston, jonka käsitteleminen oli haasteellista ja aikataulun puitteissa suuritöistä.

Verkkokyselyn etuna on vastaajien nimettömyys. Tutkimuksen vastausprosentin korottamiseksi lähetin muistutussähköpostin kaksi viikkoa ensimmäisen sähköpostin lähettämisen jälkeen niille kohderyhmän jäsenille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn. Sähköpostit lähetettiin Webropolin kautta, joka takasi vastaajien täydellisen nimettömyyden. Tutkijalle ei siis missään tutkimuksen vaiheessa ilmennyt, ketkä kohderyhmästä ovat vastanneet kyselyyn.

Tutkimustulokset on käsitelty eettisten periaatteiden mukaisesti. Tulokset esitettiin niin, ettei vastaajien henkilöllisyys käynyt niistä ilmi. Työyhteisön yhteisöllisyyttä tutkittaessa on otettava huomioon, että tulosten esittämisellä voi olla jonkinlainen vaikutus lukijan mielikuvaan Kuopion seurakuntayhtymästä työyhteisönä ja työnantajana. Tämän vuoksi pyrin olemaan oikeudenmukainen ja hienovarainen tulosten esittämisessä.

Tutkimuksen tuloksista toivottiin raportointia työyksiköittäin ja seurakunnittain. Vastajamäärät olivat kuitenkin kovin epätasaiset, vaihdellen 1–20 niissä yksiköissä, joista vastauksia tuli, joten päätin tutkimuksen luottamuksellisuuden vuoksi analysoida tulokset pääosin kokonaisuutena. Niiltä osin, kun työyksiköitä verrattiin toisiinsa, pyrittiin ottamaan huomioon vastaajien suhteellinen jakauma. Aineistoa ovat käsitelleet vain asianomaiset henkilöt, ja tulosten analysoinnin jälkeen kaikki vastaukset poistettiin Webropol-sivustolta.

9.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiseksi Kuopion seurakuntayhtymän työntekijät kokevat työyhteisönsä yhteisöllisyyden, vai kokevatko he sitä esiintyvän lainkaan työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksella pyrittiin myös selvittämään, millä tavalla työntekijät kokevat yhteisöllisyyden vaikuttavan heidän työssä jaksamiseensa ja voimavaroihinsa.

Työyhteisön ilmapiiriä mittaavissa kysymyksissä tuli esille, että valtaosassa vastaajien työyhteisöjä on hyvä ilmapiiri. Vastajat huomioivat työtovereitaan tervehtimällä sekä auttamalla ja keskustelemalla työasioista. Työtovereihin luotettiin erityisesti työhön liittyvissä asioissa, ja reilusti yli puolet vastaajista koki myös työtovereiden suhtautuvan pelkästään positiivisesti pyytäessään apua työasioissa. Työntekijät suhtautuivat yleisesti ottaen myönteisesti työtovereiden auttamiseen työhön liittyvissä ongelmissa.

Osassa kysymyksistä selvitettiin työntekijöiden sosiaalisia suhteita. Noin puolet vastaajista kertoi tekevänsä yhteistyötä 5–10 työyhteisönsä työntekijän kanssa viikoittain. On hyvä, että työssä on sosiaalista kanssakäymistä. Yksin puurtaminen pidemmän päälle on uuvuttavaa. Suurin osa vastaajista koki työtovereiden seurassa olemisen helpoksi, eivätkä kokeneet huomaavansa ajan kulumista työskennellessään työtovereiden kanssa. Valtaosa työntekijöistä koki töihin lähdön useimmiten miellyttäväksi.

Se, kuinka monen työntekijän kanssa vastaaja teki yhteistyötä viikoittain, näyttää vaikuttavan positiivisessa suhteessa töihin lähdön mielekkyyteen, työtovereiden parissa viihtymiseen ja työssä jaksamiseen. Mitä useamman kanssa vastaaja teki yhteistyötä, sitä positiivisemmin hän koki edellä mainitut seikat.

Kallaveden seurakunnasta, keskusrekisteristä/hallintovirastosta ja seurakuntayhtymän yhteisestä toiminnasta tuli kaikista eniten vastauksia. Näiden yksiköiden osalta pystyttiin tarkastelemaan tuloksia tarkemmin. Näyttää siltä, että osa kyseisissä yksiköissä työskentelevistä vastaajista kokee muita useammin työyhteisön ilmapiirin heikoksi. He kokivat, ettei heidän työyhteisössään panosteta yhteishengen luomiseen, eikä puhalleta yhteen hiileen. He myös kokivat yhteistyön tekemisen muita vastaajia useammin vaikeammaksi.

Näyttää siltä, että negatiivisten asioiden kokeminen kasaantuu tiettyjen yksilöiden hartaille. Kirkon alan työolobarometrissä (Työturvallisuuskeskus 2008) havaittiin sama ilmiö. Sosiaaliset ja työn organisointiin liittyvät ongelmat näyttivät kasaantuvan samoille vastaajille. Tässä tutkimuksessa merkittäviä yhteyksiä löytyi työtovereiden suhtautumistavalla ja ongelmien ratkaisulla työyhteisötasolla. Niistä vastaajista, jotka kokivat, että työtoverit suhtautuivat pelkästään negatiivisesti työhön liittyvien ongelmien kerto-

miseen, ei kukaan kokenut, että työyhteisössä keskustellaan ja ratkaistaan henkilöstöongelma yhdessä.

Työyhteisössä heikosti tai jotenkuten jaksavat tuntuivat kokevan monet asiat muita vastaajia negatiivisemmin. He viihtyivät huonommin työtovereiden kanssa, heidän työyhteisössä yhteistyön tekeminen oli hankalampaa, ja työyhteisössä panostettiin vähemmän yhteishengen luomiseen. Kokemukset omaan työhön liittyviin asioihin vaikuttamisesta sekä työyhteisön ja työtovereiden antamasta tuesta olivat myös vähäisempiä.

Vastaajista 83 % koki jaksavansa työssään hyvin tai erinomaisesti. Luku on samaa luokkaa kirkon alan työolobarometrin mittauksen mukaan. On kuitenkin huomattava, että barometrissä käytettiin termiä ”työkyky”, joka on merkitykseltään paljon työssä jaksamista laajempi, tarkoittaen myös fyysistä työkykyä.

Tukea työyhteisöltä koki saavansa reilu puolet, ja työtovereilta 85 % vastaajista. Kirkon alan työolobarometri (Työturvallisuuskeskus 2008) mittasi tuen ja rohkaisun saantia esimieheltä ja työtovereilta. Siinä tulokset olivat hieman alhaisemmat tämän tutkimuksen vastauksiin verrattuna. Tässä tutkimuksessa kysyttiin myös työyhteisön ja työtovereiden tuen merkitystä työssä jaksamiseen. Vastaajat kokivat työntekijöiden tuen auttavan työyhteisön tukea enemmän jaksamaan työssä.

Yhteisöllisillä piirteillä näyttää olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työssä jaksamiseen. Erinomaisesti työssä jaksavat kokivat työyhteisön ilmapiirin olevan hyvä. Työilmapiirin heikoksi kokeneet vastaajat myös jaksivat työssä heikommin. Kuulluksi tuleminen työyhteisössä ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön liittyen edistivät työntekijöiden työssä jaksamista. Myös sosiaalisilla suhteilla ja luottamuksella näkyy olevan suora vaikutus työssä jaksamiseen. Yksin tai viikossa vain muutamien ihmisten kanssa työtä tekevien työssä jaksamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Heidän kanssaan tulisi kehittää keinoja, jotka tukevat työssä ja auttavat jaksamaan.

Työntekijät ovat perillä hyvän työyhteisön elementeistä. Ihanteellisen työyhteisön kuvauksessa tuli esille monia tärkeitä asioita, joihin pyrkimällä työyhteisöstä tulisi varmasti erittäin miellyttävä paikka työskennellä. Keskustelukulttuurin avoimuus, positiiv-

vinen, arvostava ilmapiiri ja ristiriitojen selvittäminen ajallaan korostuivat ihanteellisen työyhteisön kuvauksissa.

Joissakin vastauksessa tuli esille, että nykyinen työyhteisö on jo lähellä ihannetta, eikä työssä jaksaminen muuttuisi merkittävästi jos työyhteisöä edelleen kehitettäisiin ihanteellisempaan suuntaan. Monet olivat kuitenkin sitä mieltä, että työssä jaksaminen parani monilla eri tavoin, mikäli työyhteisö olisi ihanteellisempi.

Kehitysehdotuksia työyhteisöille tuli laajasti joka osa-alueelta. Haluttiin selkeyttää työn tavoitetta ja jakaa työtä tasaisemmin. Johtajuutta toivottiin kehitettävän ammattitaitoisempaan, avoimempaan ja dialogisempaan suuntaan. Toivottiin, että työntekijät otettaisiin useammin mukaan työn suunnitteluun. Työyhteisön ilmapiirin toivottiin olevan positiivisempi, jossa riittää innostusta, keskustelua, palautteen antoa, toisten huomioimista ja arvostamista sekä huumoria.

Yleisesti voidaan todeta, että tutkimuksessa mukana olleet työyhteisöt ovat pääosin toimivia yhteisöjä. Monista työyhteisöistä löytyy paljon yhteisöllisyyteen viittaavia piirteitä, kuten halua auttaa työtehtävissä, luottamusta sekä toisten huomiointia. Monet työntekijät olisivat varmasti innokkaita keskustelemaan ja pohtimaan yhdessä työyhteisön tilannetta. Tarvitaan rohkeutta keskustella avoimesti asioista, jotka vaikuttavat työntekijöiden työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. On kuitenkin parempi puhua vaikeistakin asioista - vaikei osaisikaan kertoa ratkaisuja - kuin yrittää välttää negatiivisten asioiden ilmaantumista. Puhumattomuus vain paisuttaa ongelmia. Voimme siis noudattaa vanhaa hyväksi koettua sanontaa: puhuminen helpottaa.

9.3 Tutkimusprosessin tarkastelua

Saatuja tutkimustuloksia voidaan käyttää Kuopion seurakuntayhtymän työyhteisöissä hyväksi. Vaikka tutkimuksessa ei saatu kovin tarkoin eriteltyjä tietoja eri seurakuntien ja työyksiköiden yhteisöllisyydestä, voidaan työyhteisöissä käydä läpi asioita, joita tuloksista yleisesti nousi esille. Esimiehet voivat työyhteisön jäsenten kanssa keskustella työyhteisön tilanteesta ja miettiä yhdessä, mitkä asiat sujuvat jo hyvin ja millä keinoilla

yhteisöllisyyttä saataisiin vielä lisättyä. Paremmilla resursseilla toteutettuna ja kaikkien työyhteisöjen kiinnostuksella tutkimuksen aiheeseen saataisiin varmasti hyvin kattavia, mielenkiintoisia ja hyödyllisiä tietoja kunkin työyhteisön tilanteesta.

Seurakuntien odotetaan olevan yhteisöllisiä ympäristöjä kaikille seurakuntalaisille. Yhteisöllisyyttä on kuitenkin vaikea toteuttaa jos työyhteisö ei ole yhteisöllinen. Jos työntekijät eivät tee työtä yhdessä, kuinka he voisivat tavoittaa yhteisöllisyyden seurakuntalaisten keskuudessa. Yhteistyötä tekemällä pystytään kokoamaan seurakuntalaisia yhteisen toiminnan ääreen ja luomaan joukkoon positiivinen ilmapiiri.

Opinnäytetyön teko oli vaativa prosessi. Kyselylomaketta tehdessä aikataulu muotoutui hyvin kiireiseksi, sillä halusin toteuttaa kyselyn ennen työntekijöiden kesälomia ja kesän leirejä, jolloin vastausprosentti olisi voinut jäädä hyvin alhaiseksi. Niinpä jouduin suunnittelemaan kyselylomakkeen melko nopeasti, eikä teoriaan tutustumiseen jäänyt riittävästi aikaa. Tämä saattaa näkyä lomakkeessa kysymyksinä, jotka eivät suoranaisesti tutki tavoiteltua asiaa. Teoriaan tutustumisen jälkeen huomasin, että joitain asioita olisi voinut lisätä kyselyyn, kuten johtajan roolin yhteisöllisyyden kehittäjänä.

Kyselylomakkeeseen paneutuminen paremmalla ajalla olisi varmasti karsinut osan kysymyksistä pois, mikä olisi tehnyt kysymysten analysoinnista helpompaa. Lähdin tekemään lomaketta niin innolla, etten muistanut ajatella tulosten analysointivaihetta, jolloin kyselystä muodostui melko pitkä. Analysointivaihe vie paljon aikaa, ja toisaalta siihen tulisi paneutua syvällisesti.

Opinnäytetyön kirjoittamisprosessi on ollut uuvuttavaa, mutta toisaalta varsin palkitsevaa. Keskustelukumppanin puute työtä kirjoittaessa on koetellut hermoja, ja vapaa-aikaa on tarvittu vastapainoksi. Suurin osa työstä tuli kirjoitettua tammikuussa 2010, joten työn kirjoittaminen nopealla aikataululla vei voimavaroja. Havaintoaineiston tutkiminen oli mielenkiintoista, sillä välillä vastausten takaa pystyi näkemään tarinoita todellisesta elämästä. Etenkin avointen vastausten lukeminen sai minussa välillä sympatian tunteukset heräämään.

Oman ammatillisen kasvuni kannalta opinnäytetyöprosessi on ollut kasvattava. Tiedän nyt valtavasti enemmän tutkimuksen toteuttamisesta ja tieteellisestä kirjoittamisesta.

Olen prosessin aikana oppinut tuntemaan itseäni paremmin työskentelijänä, ja pystyn tästä eteenpäin kehittämään työskentelytapojani. Tulevana sosionomina (AMK) ja kirkon nuorisotyöntekijänä osaan nyt vaatia hyvää työilmapiiriä ja olla yhtenä jäsenenä kehittämässä työyhteisön kulttuuria ja toimintatapoja yhteisöllisempään suuntaan.

En näe itseäni tulevaisuudessa esimiehen roolissa. Tämän opinnäytetyön aikana olen kuitenkin ymmärtänyt jotain oleellista johtajuudesta ja työyhteisöjen toiminnasta. Työyhteisö tarvitsee johtohahmon, mutta työntekijöillä on lähes yhtä suuri rooli työilmapiirin luojina kuin johtajallakin. Jokaisen oma käytös vaikuttaa merkittävästi työyhteisön muihin jäseniin. Sen vuoksi haluankin tulevana työyhteisön jäsenenä olla omalla käytökselläni luomassa hyvää henkeä työpaikalle.

LÄHTEET

- Ahola, Tapani & Furman, Ben 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huhtinen, Pentti 2002. Seurakunta työyhteisönä. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Keskusrekisteri 2009. Väestötiedot 1.1.2009. Kuopio: Kuopion ev.lut. seurakunnat. Viitattu 18.7.2009. <http://www.kuopionseurakunnat.fi/keskusrekisteri>. Tuloste tekijän hallussa.
- Koivumäki, Jaakko 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University Press.
- Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka & Ockenström, Leena 2007. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä – Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 10. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kuopion seurakunnat 2009. Seurakunnat. Yhteystiedot. Viitattu 18.7.2009. <http://www.kuopionseurakunnat.fi>.
- Kärkkäinen, Merja 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Helsinki: Edita.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rovasalo, Aki 2009. Työuupumus ("burn out"). Teoksessa Lääkärikirja Duodecim. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 11.1.2010. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_osio=100&p_artikkeli=dlk00681&p_teos=dlk&p_selaus=. Tuloste tekijän hallussa.
- Työturvallisuuskeskus 2008. Kirkon alan työolobarometri 2007 - Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.1.2010. <http://www.ev1.fi/kkh/heo/Barometrit/Kirkonalantyoolobaro2007.pdf>

Työturvallisuuslaki 2002. 738/23.8.2002. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 10.1.2010.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Vahtera, Jussi 2001. Hyvä työelämän laatu edistää terveyttä. Teoksessa Hyvää työhön - Kirkon kirja työstä. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2001:11. Helsinki: Kirkkohallitus, 26–27.

LIITE 1: Saatekirje

Hei!

Opiskelen sosionomiksi (AMK) ja kirkon nuorisotyönohjaajaksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa, Pieksämäen yksikössä. Teen opinnäytetyönäni tutkimusta yhteisöllisyydestä työntekijän voimavarana. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden näkemyksiä työyhteisönsä yhteisöllisyydestä sekä sen merkityksestä työntekijän voimavaroihin ja työssä jaksamiseen.

Työyhteisö on joukko ihmisiä, joilla on yhteinen tavoite onnistua työssä, he toimivat ennen kaikkea työtehtävien toteuttamista varten. Yhteisöllisyys näkyy työyhteisössä toisten huomioimisena ja työssä tukemisena, sekä yhteisenä työnäkinä. Työntekijät haluavat tehdä yhteistyötä ja he kokevat kuuluvansa toisten kanssa samaan joukkoon. Nämä innostavat työskentelemään yhteisten tavoitteiden ja työyhteisön hyödyn puolesta.

Tämä kysely lähetetään Kuopion seurakuntayhtymän työntekijöille. Tutkimustuloksista saadaan tuoretta tietoa työntekijöiden kokemasta yhteisöllisyydestä ja sen yhteydestä työssä jaksamiseen. Käsitelen kyselyn vastaukset täysin luottamuksellisesti, ja esitän tutkimuksen tulokset niin, ettei vastaajan henkilöllisyys tule esille.

Kyselyyn pääset painamalla alla olevasta linkistä. Kyselyssä on 4 sivua, viimeisellä sivulla paina **lähetä**-painiketta, jotta vastauksesi tallentuvat. Lomakkeen täyttämiseen menee noin 15 minuuttia. **Vastausaikaa on X.X. saakka.**

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Heidi Kouvo

heidi.kouvo@student.diak.fi

Yhteisöllisyys työyhteisössä

Ensimmäisessä osiossa selvitetään taustatietoja.

1) Ikä

2) Sukupuoli

- nainen
 mies

3) Seurakunta tai seurakuntayhtymän muu työyksikkö, jossa työskentelet

- Alavan seurakunta
 Kallaveden seurakunta
 Keskusrekisteri / hallintovirasto
 Männistön seurakunta
 Puijon seurakunta
 Riistaveden seurakunta
 Seurakuntayhtymän yhteinen toiminta
 Tuomiokirkkoseurakunta
 Vehmersalmen seurakunta

4) Kuinka kauan olet ollut tämänhetkisessä tehtävässäsi?

- alle kolme vuotta
 3 vuotta -10 vuotta
 11-25 vuotta
 yli 25 vuotta

5) Mihin työntekijäryhmään kuulut?

- Diakoniatyöntekijät
 Emännät
 Hallinnon työntekijät
 Kanttorit
 Kiinteistötyöntekijät
 Lapsityöntekijät
 Nuorisotyöntekijät
 Papit
 Seurakuntamestarit
 Toimistotyöntekijät
 Muu, mikä?

Toisessa osiossa selvitetään Sinun ajatuksiasi ja kokemuksiasi työyhteisönne yhteisöllisyydestä ja merkityksestä työssä jaksamiseen. Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä seurakuntaasi tai seurakuntayhtymän työyksikköä, jossa työskentelet.

6) Arviolta kuinka monen työyhteisösi työntekijän kanssa teet yhteistyötä viikoittain?

- alle 5
 5-10
 11-20
 21-50
 yli 50

7) Töihin lähteminen tuntuu sinusta

	usein	melko usein	melko harvoin	hyvin harvoin
mukavalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ikävältä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
innostavalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uuvuttavalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) Miten viihdyt useimpien työtovereidesi seurassa

- erinomaisesti
 hyvin
 en osaa sanoa
 en erityisen hyvin
 huonosti

9) Työtovereidesi kanssa töitä tehdessäsi enimmäkseen

odotat töiden loppumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	et huomaa ajan kulumista
on vaivaantunut olla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	on helppo olla
välilläme on hierarkia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	olemme tasavertaisia

10) Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Mielestäni työyhteisössämme on hyvä ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme toivotetaan hyvää huomenta ja/tai hyvästelleen kotiin lähdettäessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelen mielelläni työtovereideni kanssa työasioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keksin usein tekosyitä välttyäkseni keskustelemasta työtovereideni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen yhteenkuuluvuutta työyhteisöni jäsenten kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvittaessa autan parhaani mukaan työtovereitani työhön liittyvissä ongelmissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyön tekeminen on helppoa työyhteisössämme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme panostetaan yhteishengen luomiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että mielipiteitäni kuullaan työyhteisökokouksessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme puhalletaan yhteen hilleen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Luotatko työtovereihisi

	1 en lainkaan	2	3	4	5 täysin
työasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omaan elämäsi liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12) Koetko voivasi kertoa avoimesti työhösi liittyvistä ongelmista työyhteisössäsi?

	1	2	3	4	5	kyllä täysin
en lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

13) Miten työtoverisi suhtautuvat, jos kerrot heille työhösi liittyvistä ongelmista? (valitse 3 yleisintä suhtautumistapaa)

- ymmärtävästi
 auttavaisesti
 rohkaisevasti
 huvittuneesti
 välinpitämättömästi
 vähättelevästi

- välttelevästi
 tuomitsevasti

14) Kuvittele, että työyhteisössäsi ei tulla toimeen yhden työntekijän kanssa. Työyhteisössäsi

- keskustellaan asiasta yhdessä ja ratkaistaan se
 keskustellaan asiasta yhdessä mutta se jää ratkaisematta
 ei keskustella asiasta mutta se ratkaistaan muualla
 asia jää huomioitta

15) Kuinka vahvasti koet

	1 en lainkaan	2	3	4	5 todella paljon
työyhteisösi tukevan sinua työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yksittäisten työtovereiden tukevan sinua työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisösi tuen auttavan jaksamaan työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yksittäisten työtovereiden tuen auttavan jaksamaan työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16) Kuinka koet jaksavasi työssäsi

- erinomaisesti
 hyvin
 jotenkuten
 heikosti

Seuraavissa kysymyksissä vastaukset kirjoitetaan vapaamuotoisesti.

17) Minkälainen olisi mielestäsi ihanteellinen työyhteisö?

18) Millä tavalla työssä jaksamisesi muuttuisi, vai muuttuisiko ollenkaan, jos työskentelisit edellä kuvaamasi kaltaisessa työyhteisössä?

19) Mitä muutoksia omaan työyhteisösi pitäisi tehdä, jotta se muistuttaisi enemmän ihannetyöyhteisöäsi?

Lähetä

Kiitos vastauksista!

