



Työyhteisöviestinnällä tukea työhyvinvointiin

Elina Saareks

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Elina Saareks
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työyhteisöviestinnällä tukea työhyvinvointiin
Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 4
<p>Tämä opinnäytetyö on toimeksiantotyö rakennusalalla toimivalle kotimaiselle perheyriykselle. Työn tavoitteena on selvittää yrityksen yhden toimipisteen viestintätyytyväisyyttä sekä tutkia, miten strateginen työyhteisöviestintä tukee henkilöstön työhyvinvointia.</p> <p>Tietoperustassa käsitellään strategisen työyhteisöviestinnän neljä eri osa-aluetta, jotka ovat johdettu keskustelu, työyhteisön infrastruktuuri, yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen sekä vastuullinen dialogi. Tietoperustassa käsitellään myös viestinnästä saatua työhyvinvointia sekä johdon roolia viestinnässä.</p> <p>Tutkimuksen aineistona on käytetty kohdeyrityksen edustajan haastattelua sekä toimipisteen 20 henkilölle lähetettyä verkkokyselyä. Kyselyssä ja haastattelussa keskitytään erityisesti yhteisöllisyyden rakentamisen ja vahvistamisen sekä työyhteisön viestintäkäytänteiden aiheisiin. Kysely on määrällinen kysely, mihin on yhdistetty myös avoimia kysymyksiä. Määrällisen tutkimuksen tulokset esitellään kaavioina ja avoimista kommentteista on kirjoitettu vastauksissa esiin nousseet asiat.</p> <p>Työyhteisön positiivinen ilmapiiri ja avoin vuorovaikutus työyhteisössä nousi esille tutkimuksen tuloksissa. Kohdeyrityksen motivoitunut, yhteisiin tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö on kohdeyrityksen tärkeä voimavara.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että kehittämällä kohdeyrityksen tiedonkulkua eri toimipisteiden välillä, kehittämällä palaverikäytäntöjä ja huomioimalla palaverikäytäntöjen laadukkuus sekä viestintäkanavia oikein hyödyntämällä voidaan tukea henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista paremmin. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen näkyy erityisesti henkilöstön toiveesta lisätä palaverieita ja yhteisiä tapaamisia ja ne koetaan parhaina tiedon lähteinä henkilöstön keskuudessa. Kehitysehdotukset toteutuessaan tukevat strategisen työyhteisöviestinnän mallia, joka pohjautuu organisaation tavoitteisiin sekä huomioi työyhteisön jäsenten tarpeet.</p>
Asiasanat Työyhteisöviestintä, työhyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja toimeksiantajan esittely	1
1.2	Peittomatriisi.....	3
2	Strategisen työyhteisöviestinnän neljä eri ulottuvuutta.....	4
2.1	Johdettu keskustelu.....	5
2.2	Työyhteisön infrastruktuuri	6
2.3	Yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen.....	7
2.4	Vastuullinen dialogi	7
3	Työyhteisöviestintä työhyvinvoinnin tukena	9
3.1	Johdon rooli viestinnässä	9
3.2	Viestintään liittyvä työhyvinvointi	10
4	Tutkimus kohdeyrityksen työyhteisöviestinnästä.....	11
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	11
4.2	Tutkimusmenetelmät ja aineisto	11
5	Tutkimustulosten esittely	14
5.1	Yrityksen edustajan haastattelu.....	14
5.2	Tiedottaminen ja tiedonkulku.....	15
5.3	Viestintäkanavat.....	18
5.4	Työhyvinvointi ja henkilöstön osallistaminen päätöksentekoprosesseihin.....	23
5.5	Avoimet kommentit.....	25
6	Pohdinta.....	28
6.1	Johtopäätökset, kehitysehdotukset, jatkotutkimusehdotukset.....	29
6.2	Luotettavuuspohdinnat.....	30
7	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	32
	Lähteet.....	34
	Liitteet.....	36
	Liite 1. Kyselylomake.....	36

1 Johdanto

Viestintää pidetään arvokkaana työelämässä, ja viestinnän on tarkoitus tuottaa tulosta. Viestintä ilman tuloksia on hyödytöntä. (Nyman 2021.) Työyhteisöissä pyritään ymmärtämään sekä tulemaan ymmärretyksi. Työyhteisöt pyrkivät jakamaan tärkeää tietoa, luomaan uusia ideoita, antamaan ja vastaanottamaan palautetta sekä samalla tekemään laadukkaita päätöksiä ja saavuttamaan työyhteisön yhteisiä tavoitteita. Samalla työyhteisöt pyrkivät rakentamaan ja ylläpitämään työsuhteita työyhteisön jäsenten kanssa. Nämä kaikki toiminnot tarvitsevat tuekseen tehokkaan työyhteisöviestinnän. (Mikkola & Valo, 2019. S.165). Työyhteisöviestintä on siis työyhteisötaito, joka sisältää tiedon jakamisen, tiedon seurannan ja tiedon vaihdannan. (Juholin 2022.)

Tämä opinnäytetyö kertoo siitä, miten strategisen työyhteisöviestinnän neljä eri osa-aluetta huomioidaan ottaen työyhteisöviestinnällä voidaan tukea työhyvinvointia. Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti työyhteisön viestintäkäytänteisiin sekä yhteisöllisyyttä rakentavaan ja vahvistavaan viestintään. Koska työhyvinvointi aiheena on todella laaja, tässä opinnäytetyössä käsitellään vain viestinnästä ja työyhteisön vuorovaikutuksesta aikaan saatua työhyvinvointia.

Tämä opinnäytetyö on toimeksiantotyö kohdeyritykselle, ja tutkittavan toimipisteen henkilömäärä tutkimuksen tekoheikellä on 20 henkilöä. Opinnäytetyöhön haastateltiin kohdeyrityksen edustajaa yrityksen viestintäkäytäntöjen selvittämiseksi ja yrityksen yleisen työilmapiirin hahmottamiseksi. Kohdeyrityksen yhden toimipisteen henkilöstölle tehtiin Webropol-verkkokysely. Tällä kyselyllä oli tarkoitus selvittää henkilöstön viestintätyytyväisyyttä sekä sitä, miten henkilöstö itse kokee viestinnän vaikuttavan työhyvinvointiin.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella kohdeyrityksen työyhteisöviestinnän nykytilaa sekä sitä miten toimivalla työyhteisöviestinnällä voidaan tukea henkilöstön työhyvinvointia. Työn tavoitteena on selvittää kohdeyrityksen yhden toimipisteen henkilöstön viestintätyytyväisyyttä ja tutkia miten toimivalla työyhteisöviestinnällä ja avoimella vuorovaikutuksella voidaan tukea työhyvinvointia strategisen työyhteisöviestinnän mallin mukaisesti. Työn tavoitteena on tarjota kohdeyritykselle työkaluja ja uusia näkökulmia hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Työn tavoitteena on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Pääongelma: Miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää niin, että se tukee työhyvinvointia?

Alaongelma: Mitä kehittämistarpeita henkilöstö näkee työyhteisöviestinnässä?

Alaongelma: Miten yhteisöllisyyttä voidaan tukea viestinnällä?

Alaongelma: Miten kohdeyrityksen viestintäkanavia voidaan hyödyntää?

Tutkimuksen kohdeyritys on kotimainen perheyritys, joka toimii rakennusosalalla. Yritys tarjoaa rakennusalan palveluita ammattirakentajille, kodinomistajille ja taloyhtiöille. Vuonna 2023 yritys työllisti yhteensä 93 henkilöä.

Kohdeyrityksellä on kymmenen toimipistettä eri puolella Suomea. Yrityksessä työskentelee myyjiä, asentajia, varastotyöntekijöitä sekä toimiston ja hallinnon työntekijöitä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää yrityksen kaikissa toimipisteissä, mutta henkilöstön yrityksen edustajan haastattelu ja henkilöstön verkkokysely kohdistui vain yhteen toimipisteeseen.

Kohdeyritys kertoo panostavansa myös henkilöstön hyvinvointiin ja koulutukseen. Yksi yrityksen tärkeistä arvoista on työhyvinvointi, ja yrityksen voima tulee tasa-arvoisesta työympäristöstä sekä hyvästä yhteishengestä. (Kohdeyrityksen verkkosivut 2023.)

Tutkimus tehtiin kohdeyritykseen toimeksiantotyönä. Kohdeyrityksessä koettiin viestinnän ja tiedonkulun haasteita, ja tutkimuksella haluttiin selvittää miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää, jotta tiedonkulku olisi sujuvampaa ja tukisi mahdollisimman hyvin työyhteisön tarpeita.

1.2 Peittomatriisi

Alla olevassa taulukossa on kuvattuna peittomatriisi, jolla voidaan havainnollistaa opinnäytetyön pää- ja alaongelmien, tietoperustan, kyselylomakkeen kysymysten sekä tutkimuksen tulosten liittymistä toisiinsa.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimuskysymykset / Ongelmat	Tietoperusta (luku)	Kyselylomakkeen kysymykset	Tulokset (luku)
Miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää niin, että se tukee työhyvinvointia?	2,3	6,9,10,12,13,14	5,6
Mitä kehittämistarpeita henkilöstö näkee työyhteisöviestinnässä?	2,3,5.1	2,3,4,6,7,8,13,14	5,6
Miten yhteisöllisyyttä voidaan tukea viestinnällä?	2.3	6,7,8,9,10,11,13	5,6
Miten kohdeyrityksen viestintäkanavia voidaan hyödyntää?	2.2	2,3,4,5,6,7,8,14	5,6

2 Strategisen työyhteisöviestinnän neljä eri ulottuvuutta

Työyhteisöviestinnällä tarkoitetaan yleisesti kaikkea sisäistä viestintää työyhteisössä. Siihen kuuluu kaikki kirjallinen ja suullinen viestintä. Tiedon välittämisen lisäksi työyhteisöviestintä on parhaimmillaan vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyden rakentamista. Hyvän viestinnän tarkoitus on parantaa motivaatioita, työyhteisön ilmapiiriä ja työhyvinvointia. Hyvä työyhteisöviestintä vahvistaa myös työntekijöiden luottamusta työyhteisöään kohtaan. (Hiltunen s.a.)

Juholinin (2022) mukaan strateginen työyhteisöviestintä pohjautuu organisaation tavoitteisiin, huomioi työyhteisön jäsenten tarpeet ja odotukset sekä pystyy sopeutumaan muutoksiin ja hyödyntämään niitä. (Juholin 2022, osa 3.)

Alla olevassa kuvassa näkyy strategisen työyhteisöviestinnän neljä eri ulottuvuutta; Johdettu keskustelu, työyhteisön infrastruktuuri, vastuullinen dialogi sekä yhteisöllisyyttä vahvistava ja rakentava viestintä. Näistä tärkeistä viestinnän osa-alueista koostuu vaikuttava työyhteisöviestintä Juholinin (2022) mallin mukaan.



Kuva 1. Strategisen työyhteisöviestinnän neljä eri ulottuvuutta (Mukaillen Juholin 2022)

2.1 Johdettu keskustelu

Johdettu keskustelu on strategisen johtamisen ytimessä ja sitä tarvitaan työyhteisön merkittäviin asioihin. Johdettu keskustelu on vuorovaikutusta, joka voi liittyä esimerkiksi yrityksen strategian tai toimintasuunnitelmien laadintaan. Johdetun keskustelun tarkoituksena on luoda yhteistä ymmärrystä, ottaa kantaa erilaisiin asioihin, tuoda esiin mahdollisia epäkohtia tai kehityskohteita sekä luoda ratkaisuja niihin. Johdetulla keskustelulla voidaan myös kehittää kokonaan uusia toimintatapoja. (Juholin 2022.)

Johdetun keskustelun tavoitteena on tuoda esiin erilaisia näkökulmia, jotta niistä voidaan keskustella ja erilaisia näkökulmia voidaan arvioida. Yhteisöllisesti koottu tieto ja yhteinen ymmärrys aiheeseen auttaa suunnitelmien toteuttamisessa yrityksessä. Johdettu keskustelu on siis prosessi, missä tuotettua tietoa arvioidaan ja viedään päätettäväksi. Päätöksen jälkeen asia tuodaan takaisin työyhteisöön, missä yhteisen keskustelun kautta määritellään, kuinka päätös toteutetaan käytännössä. (Juholin 2022.)

Johdetun keskustelun tarkoituksena ei siis ole tarjota työyhteisölle valmiita ratkaisuja, vaan auttaa työyhteisöä löytämään ratkaisuja erilaisten näkökulmien ja vuorovaikutuksen avulla. Tämä auttaa työyhteisöä sitoutumaan yhteiseen aiheeseen. Johdettua keskustelua tarvitaan, jotta me itse ymmärrämme ja toimimme strategiamme mukaisesti. (Juholin 2022, osa 3.)

2.2 Työyhteisön infrastruktuuri

Työyhteisön infrastruktuuri eli perusrakenne mahdollistaa tiedon saamisen, jakamisen ja vaihdannan työyhteisön jäsenille. Infrastruktuuri rakentuu neljästä eri elementistä: Kasvokkain käytävä viestintä, digitaalinen ja mobiiliviestintä, printtivistintä sekä näiden erilaiset yhdistelmät eli hybridisovellukset. (Juholin 2022.)

Juholinin (2022) mukaan kaikkein monipuolisinta ja tuottavinta viestintää tapahtuu silloin, kun ihmiset ovat kasvokkain, keskustelevat ja ovat vuorovaikutuksessa työstämässä asioita koko nonverbaalilla viestinnällään. (Juholin 2022.)

Työyhteisöviestinnän infrastruktuurin toimivuus on kiinni paitsi teknologiasta myös siitä, että ihmiset tuntevat infrastruktuurin omakseen ja haluavat käyttää sitä. Yrityksen tulisikin tarkastella viestintäkanaviaan ja sitä, voiko tärkeiden viestien tavoittavuuteen luottaa. (Juholin 2022.)

Teknologian hyödyntäminen työyhteisöviestinnässä on edistänyt nopeaa tiedon välittymistä ja päivittymistä. Haasteena on, että tärkeä ja ajankohtainen tieto erottuu perustiedosta. Parhaimmillaan digitalisuus pitää ihmiset ajan tasalla sekä edistää moniammatillista yhteistyötä. Selkeää tiedottamista tarvitaan, jotta itse tiedämme ja voimme jakaa tietämystämme. (Juholin 2022, osa 3.)

Organisaatioiden ongelmana saattaa usein olla tiedon tulva. Organisaatioiden viestintä onnistuu parhaiten, kun yrityksessä onnistutaan valitsemaan viestin ja sen kohderyhmän sopivat viestintäkanavat. Jos tietoa tulvii useista eri kanavista, tiedon määrän hallitseminen on vaikeaa. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 49.)

2.3 Yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen

Yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen on strategisen työyhteisöviestinnän kolmas ulottuvuus. Siinä korostuu osallisuuden kokemus sekä me-hengen ylläpitäminen. Nämä vaikuttavat koko organisaation kulttuuriin sekä luovat osaltaan viestintäkulttuuria. Yhteen toimiva työyhteisö haluaa päästä tavoitteisiin, haluaa parantaa toimintaansa sekä nauttii yhdessä saavutuksistaan. Kun yhteisöllisyyden tunne on vahva, kysymyksiä, huolia ja iloja jaetaan avoimemmin työyhteisössä. Se vahvistaa emotionaalista viestintäkulttuuria. Tämä voidaan nähdä vahvuutena myös tilanteissa, missä epäonnistumisia tai virheitä käsitellään luontevana oppimisen kokemuksena, eikä niinkään yksilöä syyllistävänä asiana. Yhteisöllisyys ei synny itsestään, vaan se vaatii aikaa ja asian kokemista omaksi. (Juholin 2022, osa 3.) Yhteisöllisyys ja henkilöstön jäsenten välinen vuorovaikutus tuottavat yritykselle sosiaalista pääomaa, joka on sekä yksilön että koko työyhteisön voimavara. (Manka & Manka 2016, s 134.)

Yhteisöllisyydellä on myös toinen puoli, ja on muistettava, etteivät kaikki ihmiset arvosta sitä tai jopa välttelevät sitä. Oma eristäytyminen tai toisen ihmisen ulkopuolelle jättäminen huonontavat yhteisöllisyyttä. Esimerkiksi eri tavalla ajatteleva henkilö tai uusi työntekijä saattaa kokea itsensä ulkopuoliseksi, jos häntä ei kannusteta tulemaan mukaan tai hänen mielipidettään ei kuunnella. Liian tiivis ryhmä sulkee pois erilaista ajattelua ja voi lamaannuttaa työyhteisöä tai yksilöä. (Juholin 2022, osa 3.)

Toisaalta inklusiivisuus työyhteisössä nähdään työnantajan etuna, ja eri tavalla ajattelevat henkilöt nähdään yrityksen toimintaan lisäarvoa tuottavana voimavarana. (THL 2023.) Inklusiivisuudella tarkoitetaan kaikkia osallistavaa ja mukaan ottavaa, yhdenvertaista ja syrjimätöntä toimintatapaa. Inklusiivisuus työyhteisössä tuo mukanaan luovuutta, työhyvinvointia, taloudellista kannattavuutta ja hyvää mainetta yritykselle, joka voidaan nähdä houkuttelevampana työpaikkana (Työterveyslaitos s.a). Yhteisöllisyyttä rakentavaa viestintää tarvitaan, jotta me itse voimme sitoutua ja koemme kuuluvamme työyhteisöön. (Juholin 2022, osa 3.)

2.4 Vastuullinen dialogi

Strategisen työyhteisöviestinnän neljäs ulottuvuus on vastuullinen dialogi. Dialogi perustuu ihmisten väliseen yhteyteen. Vastuullinen dialogi tarkoittaa oikeuksia ja velvollisuuksia sekä vapautta ja vastuuta kommunikoida työyhteisössä. Dialogiin kuuluu keskeisesti tasavertaisuus ja keskinäinen arvostus, se tarkoittaa ymmärryksen luomista, uuden tiedon luomista sekä merkitysten jakamista.

Dialogiin kuuluu aktiivinen kuuntelu sekä erilaisten näkemysten hyväksyminen. Erimielisyydet voivat olla luovia. Myös tunteiden salliminen kohtuuden rajoissa kuuluu dialogiin. (Juholin 2022, osa 3.)

Dialogi sisältää arvokasta informaatiota ja uusia näkökulmia, ja vastuulliseen dialogiin sisältyy kriittisyys. Parhaimmillaan dialogi voimaannuttaa työyhteisöä ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ihminen sitoutuu, kun kokee tulleensa kuulluksi ja arvostetuksi sekä kokee pystyvänsä vaikuttamaan asioihin. Vastuullinen dialogi mahdollistaa sen, että työyhteisö pääsee vaikuttamaan asioihin ja he kokevat itsensä ja työnsä merkitykselliseksi. (Juholin 2022, osa 3.)

Dialogi on siis rakentavaa vuorovaikutusta. Dialogiin vaaditaan taitoja, ja yksi tärkeistä taidoista on Nymanin (2021) mukaan kyky käsitellä puhujan omia tunteita. Muuten saattaa reagoida tunteella ja provosoitua, mikä ei edistä rakentavaa keskustelua. Hän korostaa kuuntelemisen tärkeyttä ja non-verbaalia viestintää, mikä kertoo paljon siitä mitä puhujan mielessä liikkuu. Jos osaa kuunnella, voi esittää tarkentavia kysymyksiä ja viedä dialogia eteenpäin. Yksittäinen ihminen ei voi kehittää koko organisaatioita, vaan vaaditaan erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia. Kaikki erilaisuuden äänet rikastuttavat työyhteisöä. Monimuotoinen, inklusiivinen työyhteisö tuottaa laadukkaamman lopputuloksen. (Nyman 2021.)

3 Työyhteisöviestintä työhyvinvoinnin tukena

Kun työyhteisöviestintä ja viestintäympäristö koetaan myönteiseksi, se luo osaltaan tyytyväisyyttä työyhteisöön. Hyvillä, avoimilla viestintätavoilla voidaan luoda työhyvinvointia tukeva ilmapiiri. (Kuulu 2022.)

Toimiva työyhteisöviestintä ja avoin vuorovaikutus työpaikalla parantaa merkittävästi työilmapiiriä. Tarvittavan tiedon nopea löytäminen ja työyhteisössä vallitseva avoin ja myönteinen ilmapiiri, jossa jokaista yksilöä kuunnellaan ja arvostetaan, tukee yhteisöllisyyden rakentumista ja siten tukee myös yleistä työhyvinvointia. (Haapala 2022.)

3.1 Johdon rooli viestinnässä

Työnantajan näkökulmasta toimivalla työyhteisöviestinnällä on merkittävä vaikutus työn tulokseen ja työn tavoitteiden saavutettavuuteen. Kun yhteiset tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ja tavoitteet ovat ymmärrettävästi tiedotettu henkilöstölle, onnistuminen työssä on helpompaa ja tehokkaampaa. (Haapala, 2022.)

Työyhteisössä esihenkilöön kohdistuu erilaisia vaatimuksia, paljon odotuksia ja vahvoja olettamuksiakin (Mikkola & Valo 2019, 123.) Johtaminen on vuorovaikutusta, ja hyvä johtaminen synnyttää hyviä työyhteisötaitoja. Manka & Manka (2016) kuvailee johtamisen olevan parhaimmillaan tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista, jossa sekä ihmisen että työn johtaminen limittyvät toisiinsa. (Manka & Manka 2016, 135.)

Johdon rooli koostuu oleellisesti kaikkeen viestintään. Johdon rooli viestijänä voi tarkoittaa yhteisten merkitysten luomista, kokonaiskuvan rakentamista, suunnan näyttämistä ja vuorovaikutusta työyhteisön kanssa. Johdon viestinnän tulee olla läpinäkyvää, jotta se voi rakentaa parhaimmalla tavalla viestintäkulttuuria ja siten tukea myös yrityksen tuloksellisuutta. Juholinin (2022) mukaan johtajuus nähdään tänä päivänä nimenomaan ihmisten johtamisena, jossa viestintä ja vuorovaikutus ovat keskeisessä asemassa. (Juholin 2022.)

Yksi olennainen periaate viestinnässä on se, että ihminen kohdataan samalla tasolla auktoriteetti- asemasta huolimatta. Aidossa dialogissa rakennetaan yhteistyössä samalta tasolta parempaa ymmärrystä. Yhteisymmärrystä ei voi syntyä, jos ei kohtaa aidosti samalta tasolta toista osapuolta auktoriteettieroista huolimatta. (Nyman 2021.)

3.2 Viestintään liittyvä työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kaikkea sitä, millä työntekijän työskentelystä saadaan sekä fyysisesti että psyykkisesti turvallista ja terveellistä. (Hagerlund & Kaukopuro-Klemetti, 2013).

Viestintään liittyvä työhyvinvointi rakentuu työyhteisön vuorovaikutuksessa. Se on yksi käytettävä resurssi terveiden työolojen ylläpitämiseksi ja psyykkisen työhyvinvoinnin lähde. Vakaat viestintäkäytänteet sekä toimivat ihmissuhteet työpaikalla auttavat hallitsemaan epävarmuutta työssä, se vahvistaa yhteisöllisyyden ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta sekä auttaa myös hallitsemaan työperäistä stressiä. (Mikkola & Valo, 2019. S 149.)

Työhyvinvointi on tärkeää paitsi työntekijän itsensä kannalta, myös organisaation näkökulmasta. Hyvin voiva, motivoitunut ja työhönsä sitoutunut työntekijä edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista ja tuloksellisuutta. Työhyvinvoinnin johtaminen ei ole irrallinen osa muusta johtamisesta, vaan on osa organisaation strategista johtamistyötä (Työterveyslaitos s.a).

Yhteisöllisyys ja henkilöstön vuorovaikutus työpaikalla synnyttävät sosiaalista pääomaa yritykselle. Sosiaalinen pääoma siis syntyy toimivasta työyhteisöstä sekä hyvästä johtamisesta. Nämä taas vaikuttavat yksilön kokemaan työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, s. 131–135).

Työhyvinvoinnin johtamisessa tulee huomioida Työterveyslaitoksen mukaan neljä eri osa-aluetta: Työntekijät, työ ja työtehtävät, työympäristö sekä organisaatiosta saatavilla oleva tuki. Kun nämä osa-alueet huomioidaan tasapuolisesti työhyvinvoinnin johtamisessa, ne muodostavat tukevan pohjan työhyvinvoinnin edistämiseksi (Työterveyslaitos s.a).

4 Tutkimus kohdeyrityksen työyhteisöviestinnästä

Tutkimus tehtiin toimeksiantotyönä kohdeyrityksen yhteen toimipisteeseen. Toimipisteessä työskenteli tutkimuksen tekohetkellä 20 eri ammattiryhmien edustajaa. Tutkimukseen käytettiin Juholinin (2022) strategisen työyhteisöviestinnän mallia, ja tutkimuksen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ”Miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää niin, että se tukee työhyvinvointia?” Yrityksen edustajan haastattelussa sekä henkilöstön kyselyssä keskityttiin erityisesti työyhteisön viestintäkäytänteisiin sekä yhteisöllisyyttä rakentavaan ja vahvistavaan viestintään.

Tutkimuskysymykset

Pääongelma: Miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää niin, että se tukee työhyvinvointia?

Alaongelma: Mitä kehittämistarpeita henkilöstö näkee työyhteisöviestinnässä?

Alaongelma: Miten yhteisöllisyyttä voidaan tukea viestinnällä?

Alaongelma: Miten kohdeyrityksen viestintäkanavia voidaan hyödyntää?

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa laadulliseen eli kvalitatiiviseen ja määrälliseen eli kvantitatiiviseen menetelmään. Määrällisellä menetelmällä voidaan analysoida tuloksia numeroiden ja tilastojen kautta. Laadullinen tutkimus taas perustuu numeroiden sijaan aiheen tai ilmiöiden tulkintaan. Tällä tutkimusmenetelmällä voidaan sanallisesti kuvailla, miten joku asia koetaan yksilön näkökulmasta. (Vilkka, 2021.)

Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen eroja ei pidetä toisiaan poissulkevinä, vaan niitä voidaan yhdistää. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan joitain asioita esittää myös numeerisesti. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan taas tarkastella aineistoa laadulliseen tapaan rakennettuna. Tyypillinen tapa on koota osa kyselylomakkeesta avoimilla kysymyksillä. (Vilkka, 2021, osa 2.)

4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tutkimustavaksi valikoitui yrityksen edustajan haastattelu ja henkilöstön kysely. Haastattelu yrityksen edustajalle pidettiin 3.3.2024. Haastattelussa käsiteltiin yrityksen viestintäkäytänteitä sekä toimipisteen yleistä ilmapiiiriä. Haastattelussa keskustelimme myös yrityksen viestinnällisistä

vahvuuksista sekä mahdollisista kehityskohteista. Haastattelu antaa taustatietoa yrityksestä sekä toimipisteen nykyisistä viestintäkäytännöistä. Tämä haastattelu toimi kyselylomakkeen laatimisen tukena sekä auttoi hahmottamaan kyselylomakkeen oikeaa muotoilua. Haastattelu käsitellään luvussa 5.1.

Henkilöstön verkkokysely oli saavutettavuuden ja tasavertaisuuden kannalta sopiva tapa. Kysely lähetettiin kaikille toimipisteessä työskenteleville henkilöille, jolloin kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua kyselyyn. Henkilöstön verkkokyselyn tutkimustuloksia yhdistetään opinnäytetyön tietoperustaan.

Tämä opinnäytetyö on kvantitatiivinen tutkimus, ja kyselylomakkeeseen on laadittu määrällisiä kysymyksiä väitemuodossa. Koska koen kiinnostavana yksilön kokemukset, näkemykset, mielipiteet ja tunteet tutkimusaihetta kohtaan, kyselylomakkeeseen on lisätty myös avoimia kysymyksiä, jotka tuottavat myös kvalitatiivisia tuloksia. Pidin tätä tärkeänä, koska opinnäytetyö käsittelee vahvasti yhteisöllisyyttä ja viestinnästä saatua työhyvinvointia, joten pelkästään määrälliset tulokset eivät tuottaisi toivottua lopputulosta. Tausta-aineistona tässä tutkimuksessa käytettiin yrityksen edustajan haastattelua, missä selvitettiin yrityksen työyhteisöviestinnän nykytilannetta.

Kohdeyrityksen toimipisteen 20 työntekijälle lähetettiin linkki Webropol- kyselyyn 18.3.2024. Kysely oli avoinna 3.4.2024 asti. Muistutusviesti kyselystä lähetettiin 26.3.2024 toimipisteen WhatsApp-ryhmään ja muistutusviesti Webropol-järjestelmästä 27.3.2024. Kyselyyn vastasi 75 % henkilöstöstä, mikä kertoo toimipisteen henkilöstön halukkuudesta ja motivaatiosta vaikuttaa yhteisiin asioihin ja tuoda omaa mielipidettä esiin. Myös avoimiin kommentteihin oli vastattu hyvin.

Kyselyn mukana oli saatekirje, missä kerrottiin mitä tutkimus koskee ja mihin tarkoitukseen kyselyn vastauksia käytetään. Saatekirjeessä kerrottiin, että vastaukset ovat täysin anonyymejä ja siten vastauksia ei voida yhdistää yksittäiseen vastaajaan. Kyselyssä kysyttiin vain oleellisia tietoja toimipisteen viestintä- ja työhyvinvointikäytännöistä opinnäytetyötä varten. Kyselylomakkeen ensimmäinen kysymys oli muotoiltu pakolliseksi, missä pyydettiin vastaajaa hyväksymään kyselyn käyttötarkoitus. Kaikki vastaajat olivat hyväksyneet tämän.

Kyselylomakkeen kysymykset olivat aseteltu väitemuotoon, ja kyselylomakkeella selvitettiin henkilöstön viestintätyytyväisyyttä. Kyselylomakkeessa käytettiin Likert-asteikkoa. Kyselytutkimuksessa selvitetään Likert-asteikon avulla, kuinka samaa tai erimielistä vastaaja on väitteen kanssa. Likert-asteikossa käytettiin viiden vastausvaihtoehdon asteikkoa, jossa oli mukana myös yksi neutraali vastausvaihtoehto. (Surveymonkey s.a.)

Tiedonkulkua ja tiedottamista käsiteltiin kysymyksissä 2–3. Nämä kysymykset pohjautuvat tietoperustaan kohtaan 2.2, jossa käsitellään työyhteisön infrastruktuuria. Riittävän tiedon määrää ja

tyytyväisyyttä viestintäkanaviin mitattiin kysymyksissä 4–6. Nämä kysymykset pohjautuvat tietoperustan kohtaan 2.2, työyhteisön infrastruktuuriin. Yrityksen palaverikäytännöistä kysyttiin kysymyksissä 7–8 jotka pohjautuvat tietoperustan kohtaan 2.2 sekä kohtaan 2.3 jossa käsitellään yhteisöllisyyttä rakentavaa ja vahvistavaa viestintää. Työhyvinvointia sekä työpaikan ilmapiiriä kysymyksissä 9–11. Nämä kysymykset pohjautuvat tietoperustan lukuun 3 jossa käsitellään viestinnästä saatua työhyvinvointia.

Kysymykset 12–14 olivat avoimia kommentteja varten, jossa pyydettiin vastaajaa kuvailemaan omin sanoin tiedonkulkuun, työhyvinvointiin sekä työpaikan ilmapiiriin koskeviin aiheisiin.

5 Tutkimustulosten esittely

Tutkimuksen tavoitteena on soveltaa strategisen työyhteisöviestinnän teoriaa käytäntöön. Haastattelun ja kyselylomakkeen kysymykset rakennettiin näiden aihepiirien ympärille, siinä käsiteltiin erityisesti työyhteisön viestintäkanavia sekä yhteisöllisyyttä rakentavaa ja vahvistavaa viestintää Juholinin (2022) mallin mukaisesti. Alla esitellään yrityksen edustajan haastattelu sekä henkilöstön kyselylomakkeen tulokset. Tutkimuksen tavoitteena oli vastata tutkimuksen pääongelmaan ”Miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää niin, että se tukee työhyvinvointia?”

5.1 Yrityksen edustajan haastattelu

Tähän opinnäytetyöhön haastateltiin kohdeyrityksen yhden toimipisteen edustajaa. Haastattelu käytiin 3.3.2024. Haastattelussa käsiteltiin työyhteisön viestintäkäytänteitä sekä yhteisöllisyyttä rakentavaa ja vahvistavaa viestintää. Samalla tarkasteltiin, miten tietoperustaan kootut aiheet näkyvät käytännön työssä yrityksessä hänen näkökulmastaan.

Yrityksen edustajan näkökulmasta työyhteisön vahvuudeksi nousi avoin työilmapiiri. Yrityksen edustaja kertoo, että työhyvinvointi yrityksen edustajan näkökulmasta yleisellä tasolla on hyvä ja kaikista asioista puhutaan avoimesti työyhteisössä. Yrityksen edustaja kertoo, että henkilöstön on helppo tulla keskustelemaan työyhteisön epäkohdista sekä mahdollisia toiminnan muutostarpeita tuodaan avoimesti esille henkilöstön puolelta ja niitä myös viedään käytäntöön. Tämä antaa vaikutelman toimivasta työyhteisöstä, missä yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen on työyhteisön yhteinen tavoite ja koko henkilöstöä osallistavana päätöksentekoprosesseihin.

Viestinnälliset vahvuudet näkyvät työyhteisössä konkreettisesti avoimena, kaikkia osallistavana vuorovaikutuksena. Yrityksessä järjestetään säännöllisesti yhteisiä tapaamisia ja palavereita, joissa pyritään edistämään ja tukemaan eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä.

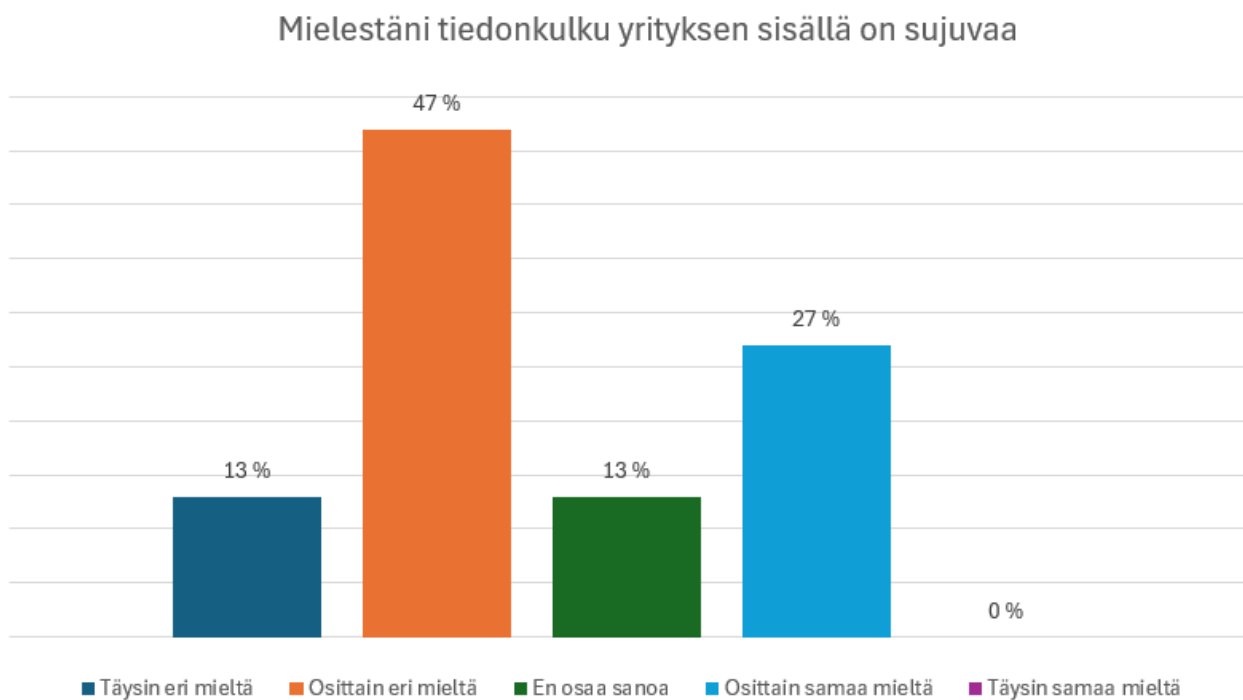
Yrityksen edustajan haastattelussa kehityskohteiksi nousi viestintäkanavien tehokas käyttö, eri toimipisteiden välinen tiedottaminen sekä viestinnästä vastaavien henkilöiden roolit ja vastuut. Yrityksen edustaja kertoo, ettei työyhteisöviestinnän tasoa ole tarkasteltu aiemmin hänen toimipisteessään.

Hän kertoo, että yrityksessä on käytössä eri viestintäkanavia mutta niitä ei hyödynnetä tai kohdeneta oikealla tavalla. Haastattelussa käy ilmi, että yrityksen tehokkaampaan viestintään ja tiedonkulkuun voidaan saada selkeyttä keskittämällä tiedottaminen valittuihin, jo olemassa oleviin viestintäkanaviin. Lisäksi työyhteisöviestintään kaivataan selkeää viestintäasiantuntijan roolia, jolla on

päävastuu yrityksen sisäisestä tiedottamisesta. Yrityksen edustajan mukaan tämä viestinnällinen haaste näkyy esimerkiksi toimipisteiden välisessä tiedonkulussa. Tiedonkulun ongelmat eri toimipisteiden välillä aiheuttavat työyhteisössä ylimääräistä työtä. Työyhteisöviestinnän infrastruktuurin määritelmän mukaan selkeää tiedottamista tarvitaan työyhteisössä, ja parhaimmillaan hyödynnetty teknologia ja viestintäkanavat pitää ihmiset ajan tasalla sekä edistää moniammatillista yhteistyötä myös eri toimipisteiden välillä.

5.2 Tiedottaminen ja tiedonkulku

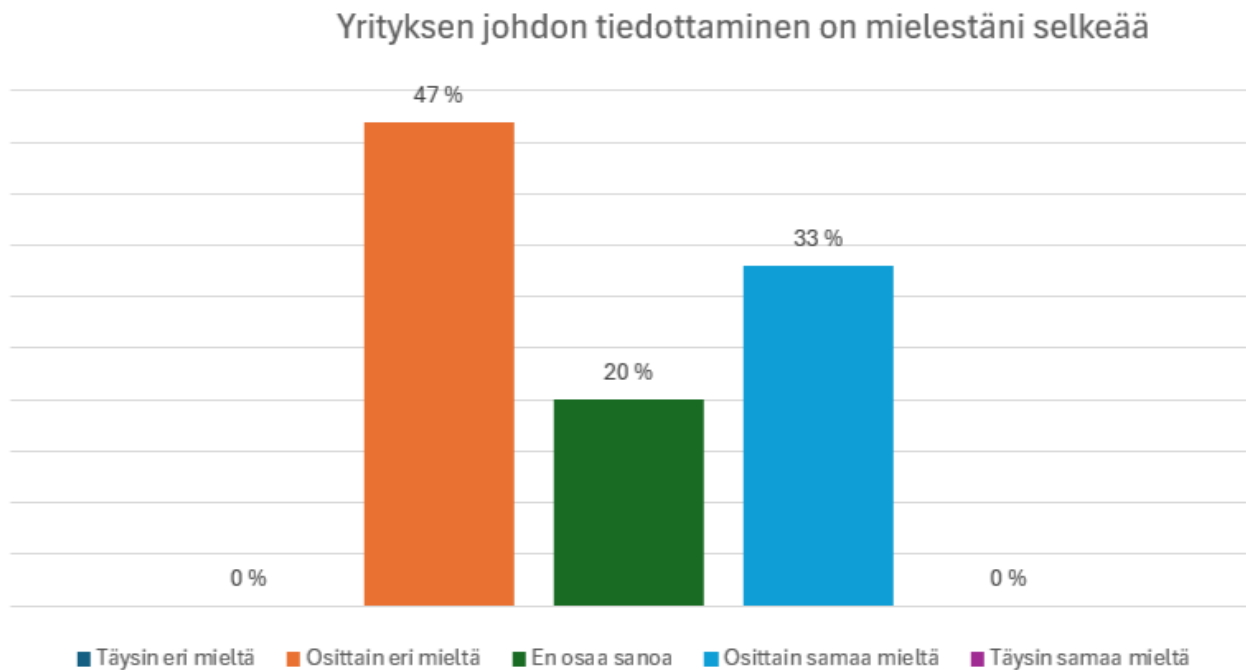
Tässä luvussa esitellään henkilöstön kyselyn tulokset liittyen väitteisiin tiedottamiseen ja tiedonkulkuun kohdeyrityksessä.



Kuva 2. Mielestäni tiedonkulku yrityksen sisällä on sujuvaa, n=15

Ensimmäisenä selvitettiin tiedonkulkua ja tiedottamista yrityksessä. Yllä olevassa kuvassa väitteään, että tiedonkulku on sujuvaa yrityksen sisällä. Vastauksista näkyy, että 13 % on täysin eri mieltä väitteestä, ja 47 % vastaajista osittain eri mieltä. 13 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa väitteeseen, ja 27 % vastaajista oli osittain samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Vastauksista voidaan päätellä, että henkilöstö toivoo viestinnän ja tiedonkulun kehittämistä yrityksessä ja toimipisteen henkilöstö ei ole tyytyväinen nykytilanteeseen.

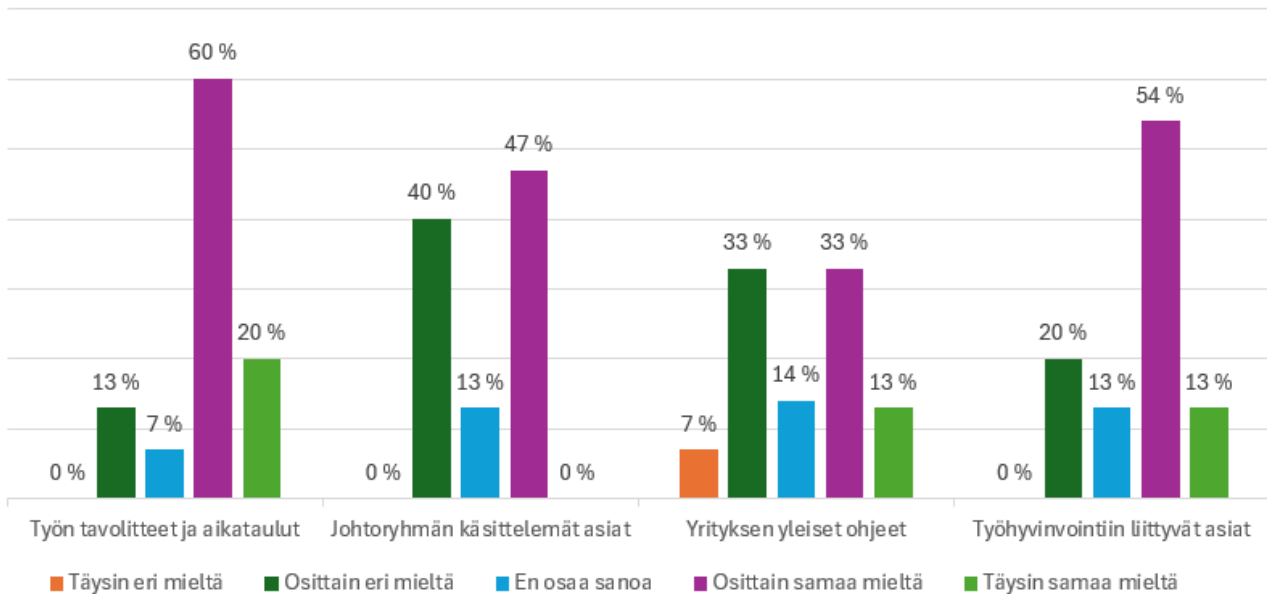


Kuva 3. Yrityksen johdon tiedottaminen on mielestäni selkeää, n=15

Kyselyssä selvitettiin yrityksen johdon tiedottamista. Yllä olevasta kuvasta näkyy, että 47 % vastaajista oli osittain eri mieltä väitteen ” Yrityksen johdon tiedottaminen on mielestäni selkeää” kanssa. 20 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa väitteeseen, ja 33 % vastaajista oli osittain samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa eikä täysin eri mieltä väitteestä.

Vastauksista voidaan päätellä, että henkilöstö toivoo johdon tiedottamiseen selkeyttä.

Koen saavani riittävästi tietoa seuraavista asioista



Kuva 4. Koen saavani riittävästi tietoa seuraavista asioista, n=15

Seuraavassa väitteessä selvitettiin, mistä aiheista tietoa saadaan riittävästi. Yllä olevissa kuvissa näkyy vastausten jakaumat.

Työn tavoitteet ja aikataulut: 60 % osittain samaa mieltä, 13 % osittain eri mieltä ja 7 % ei osannut ottaa kantaa. 20 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työn tavoitteista ja aikatauluista saadaan riittävästi tietoa. Tämä vastausten jakauma antaa käsityksen siitä, että työn tavoitteista ja aikatauluista tiedotetaan riittävästi, jotta päivittäinen perustyö onnistuu ja on sujuvaa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Johtoryhmän käsittelemät asiat: 40 % osittain eri mieltä, 47 % osittain samaa mieltä ja 13 % ei osannut ottaa kantaa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa eikä eri mieltä.

Yrityksen yleiset ohjeet: 7 % täysin eri mieltä ja 33 % osittain eri mieltä, 14 % ei osannut ottaa kantaa ja 33 % osittain samaa mieltä. 13 % oli täysin samaa mieltä siitä, että yrityksen yleisistä ohjeista saadaan riittävästi tietoa. Tässä vastaukset jakautuvat hyvin eri tavalla.

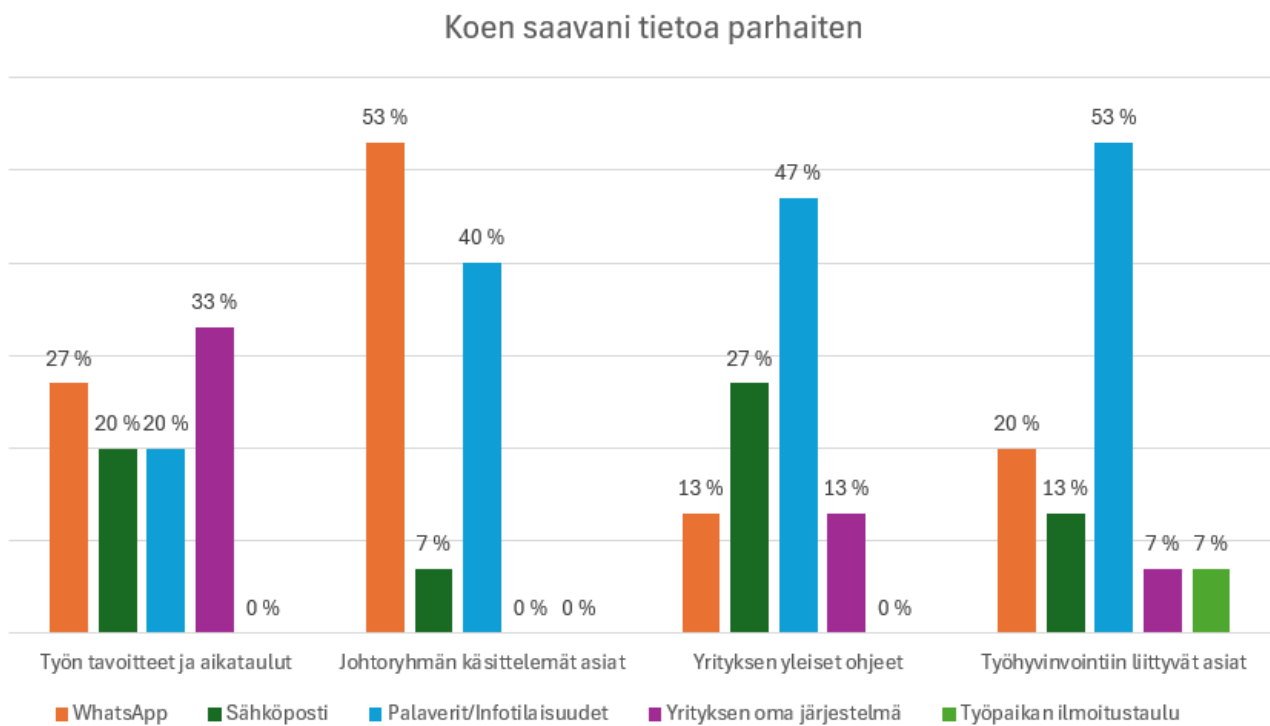
Tästä voidaan päätellä, että eri ammattiryhmillä saattaa olla hyvin erilaiset tarpeet yleisille ohjeille, ja yrityksen on hyvä selkiyttää yleisistä ohjeista tiedottamista, jotta tieto tavoittaa koko henkilöstön.

Työhyvinvointiin liittyvissä asioissa 20 % osittain eri mieltä, 13 % ei osannut ottaa kantaa sekä 54 % osittain samaa mieltä. 13 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointiin liittyvistä asioista saadaan riittävästi tietoa.

Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä, mutta tähän tulee kiinnittää myös huomiota, koska työhyvinvointi liittyy hyvin olennaisesti henkilöstön jokapäiväiseen työskentelyyn ammattiryhmästä huolimatta.

5.3 Viestintäkanavat

Tässä luvussa esitellään henkilöstön kyselyn tulokset viestintäkanaviin liittyviin väitteisiin.



Kuva 5. Koen saavani tietoa parhaiten, n=15

Seuraavassa väitteessä selvitettiin, mistä viestintäkanavasta tietoa parhaiten saadaan aihepiireihin liittyen. Työn tavoitteista ja aikatauluista saadaan tietoa parhaiten yrityksen omasta järjestelmästä (33 % vastaajista). Vastaajista 20 % kokee saavansa parhaiten tietoa työn tavoitteista ja aikatauluista sähköpostin välityksellä, 20 % palavereista ja infotilaisuuksista, työpaikan ilmoitustaululta 0 %.

Koska työn tavoitteista ja aikatauluista tiedotetaan vastausten perusteella myös sähköpostilla ja WhatsApp viesteillä, yrityksessä olisi hyvä kohdentaa tiedottaminen työn aikatauluista ja

tavoitteista yhteen valittuun viestintäkanavaan päivittäisen perustyön sujuvuuden varmistamiseksi. Palavereissa ja infotilaisuuksissa aihetta voidaan käsitellä yleisellä tasolla.

Johtoryhmän käsittelemistä asioista parhaiten saadaan tietoa WhatsApp viestiryhmissä, 53 % vastaajista. 40 % vastaajista kertoo saavansa parhaiten tästä tietoa palavereissa ja infotilaisuuksissa, sekä 7 % vastasi saavansa sähköpostilla tiedon parhaiten.

Tähän kysymykseen vastaukset oli jakautunut hyvin selkeästi, ja antaa käsityksen siitä, että esimerkiksi WhatsApp ryhmät ovat toimiva viestintäkanava toimipisteessä. Kukaan vastaajista ei saa tietoa tästä aiheesta yrityksen omasta järjestelmästä tai työpaikan ilmoitustaululta.

Yrityksen yleiset ohjeet vastaukset jakaantuvat niin, että 47 % vastaajista kertoo saavansa parhaiten tietoa palavereista ja infotilaisuuksista. 27 % vastaajista valitsi sähköpostin, ja WhatsApp sekä yrityksen oma järjestelmä saivat molemmat 13 %.

Tässä vastausten jakauma oli hyvin selkeä, ja palaverit ja infotilaisuudet kannattaa jatkossakin suunnitella niin, että niissä käsitellään myös yrityksen yleisiä ohjeita. Kukaan vastaajista ei saa tietoa tästä työpaikan ilmoitustaululta.

Työhyvinvointiin liittyvissä asioissa myös parhaiten saadaan tietoa palavereissa, 53 % vastaajista. 13 % vastaajista saa tiedon parhaiten sähköpostin välityksellä, 20 % WhatsApp viestillä, 7 % yrityksen omasta järjestelmästä ja 7 % työpaikan ilmoitustaululta.

Yhteenvedon vastajat kokevat saavansa parhaiten tietoa kaikista näistä aiheista yrityksen palavereista ja infotilaisuuksista. Palavereista on hyvä laatia muistio, mikä lähetetään koko toimipisteen henkilöstölle palaverin jälkeen valittuun viestintäkanavaan. Tällä varmistetaan se, että myös mahdolliset poissa olijat saavat tarvittavan tiedon yhdessä läpi käydyistä asioista. Muistion laatiminen tukee viestinnän läpinäkyvyyttä sekä parantaa tiedonkulkua toimipisteessä.

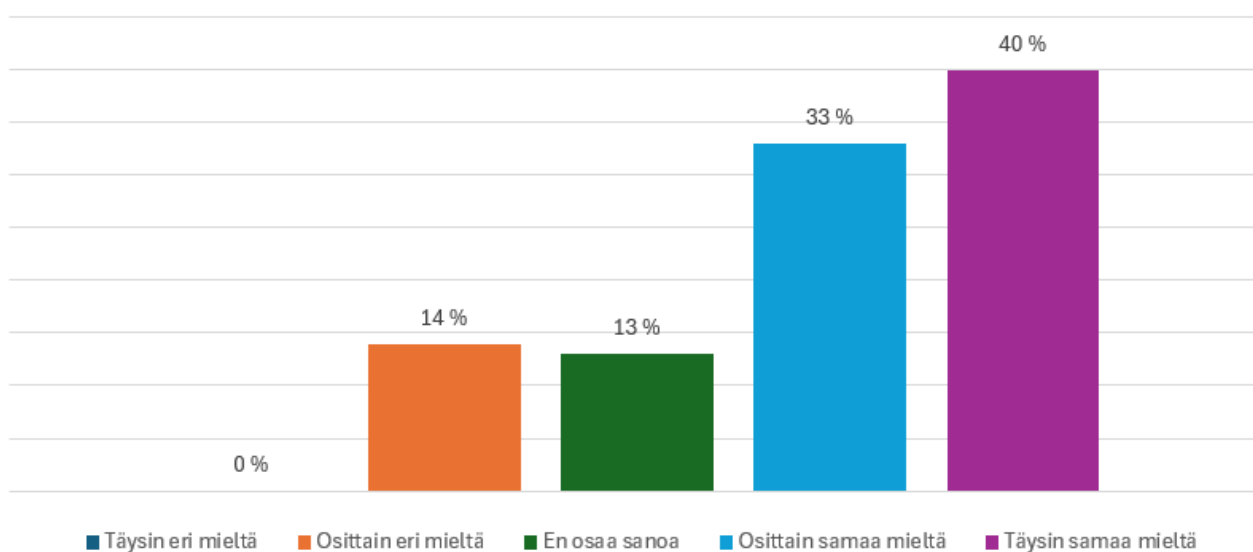
Toiseksi parhaimmaksi viestintäkanavaksi henkilöstön mielestä nousi WhatsApp viestiryhmät. Tämä antaa kuvan, että WhatsApp on hyvin toimiva viestintäkanava toimipisteessä kaikkien ammattiryhmien välillä ja koko työyhteisön saavutettavissa.

Sähköposti on hyvin yleinen viestintäkanava eri yrityksissä. Kohdeyrityksen toimipisteessä työskentelee eri ammattiryhmien edustajia, joten sähköposti ei välttämättä tavoita kaikkia tai viestin saaminen voi viivästyä. Sähköpostia voidaan hyödyntää kohdeyrityksen toimipisteessä erilaisissa tiedottamisissa, mikä ei ole kiireellistä.

Yrityksen oma järjestelmä on toimiva viestintäkanava silloin, kun kyse on työn tavoitteista ja aika-
tauluista. Muuhun tiedottamiseen kohdeyrityksen toimipisteessä yrityksen oma järjestelmä ei so-
vellu henkilöstön vastausten perusteella.

Työpaikan ilmoitustaululta ei saada tietoa muusta kuin työhyvinvointiin liittyvissä asioissa, ja siinä
vastausprosentti vain 7 %. Työpaikan ilmoitustaululla voidaan ilmoittaa yleisiä työhyvinvointiin liitty-
viä asioita, esimerkiksi työterveyshuollon yhteystiedot ja lakisääteisen työtaturmavakuutusyhtiön
tiedot. Lain mukaan myös sovellettava työehtosopimus tulee olla henkilöstön luettavissa työpai-
kalla. (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 § 12.), yleisesti eri yrityksissä tämä on työpaikan taukoti-
lassa tai ilmoitustaululla. Muuhun tiedottamiseen työpaikan ilmoitustaulu ei sovellu henkilöstön
vastausten perusteella.

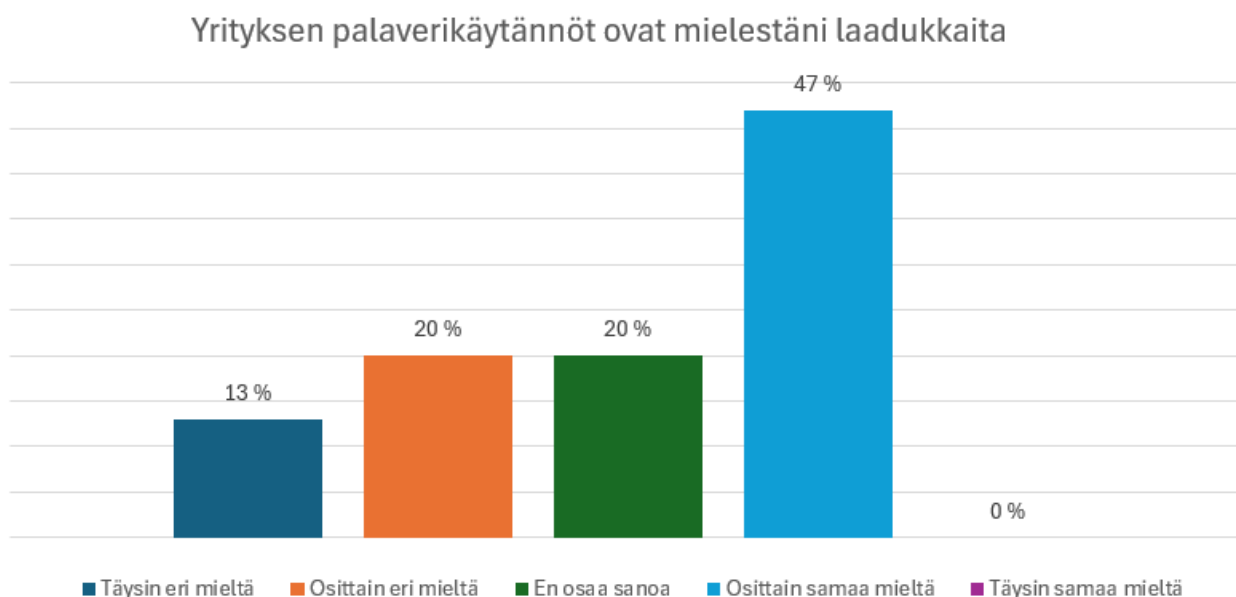
Viestintäkanavat tukevat työtehtäviäni



Kuva 6. Viestintäkanavat tukevat työtehtäviäni, n=15

Seuraavassa väitteessä selvitettiin, tukevatko käytössä olevat viestintäkanavat työtehtäviä vastaa-
jien mielestä. 40 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, että viestintäkanavat tukevat työtehtäviä. 33
% oli myös osittain samaa mieltä. 13 % ei osannut ottaa kantaa ja 14 % oli osittain eri mieltä. Ku-
kaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Vastauksista voidaan päätellä, että käytössä olevat viestintäkanavat tukevat työtehtäviä, mutta viestintäkanavia- ja tapoja kehittämällä voidaan päästä parempaan viestintätyytyväisyyteen henkilöstön osalta.

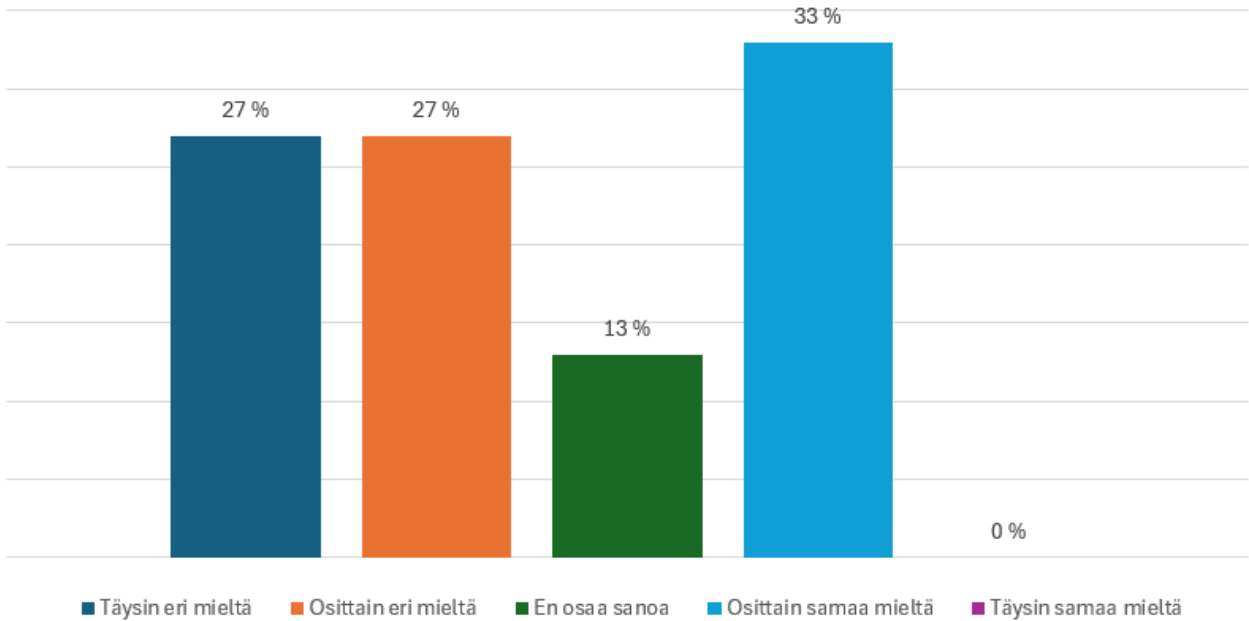


Kuva 7. Yrityksen palaverikäytännöt ovat mielestäni laadukkaita, n=15

Seuraavassa väitteessä selvitettiin palaverikäytäntöjen laadukkuutta. 13 % oli täysin eri mieltä väitteestä. Osittain eri mieltä oli 20 % vastaajista. Vastaajista 20 % ei osannut ottaa kantaa väitteeseen ja 47 % osittain samaa mieltä väitteestä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Koska palaverit ja infotilaisuudet koetaan parhaimmaksi tiedon lähteeksi (kuva 5), tulee palaverikäytäntöjen laadukkuuteen kiinnittää huomiota. Jotta palavereista ja infotilaisuuksista saadaan parhain mahdollinen hyöty, tulee palaverit ja niissä läpikäytävät asiat suunnitella huolella ja varmistaa että tieto tavoittaa myös poissaolijat.

Mielestäni palavereja järjestetään riittävästi



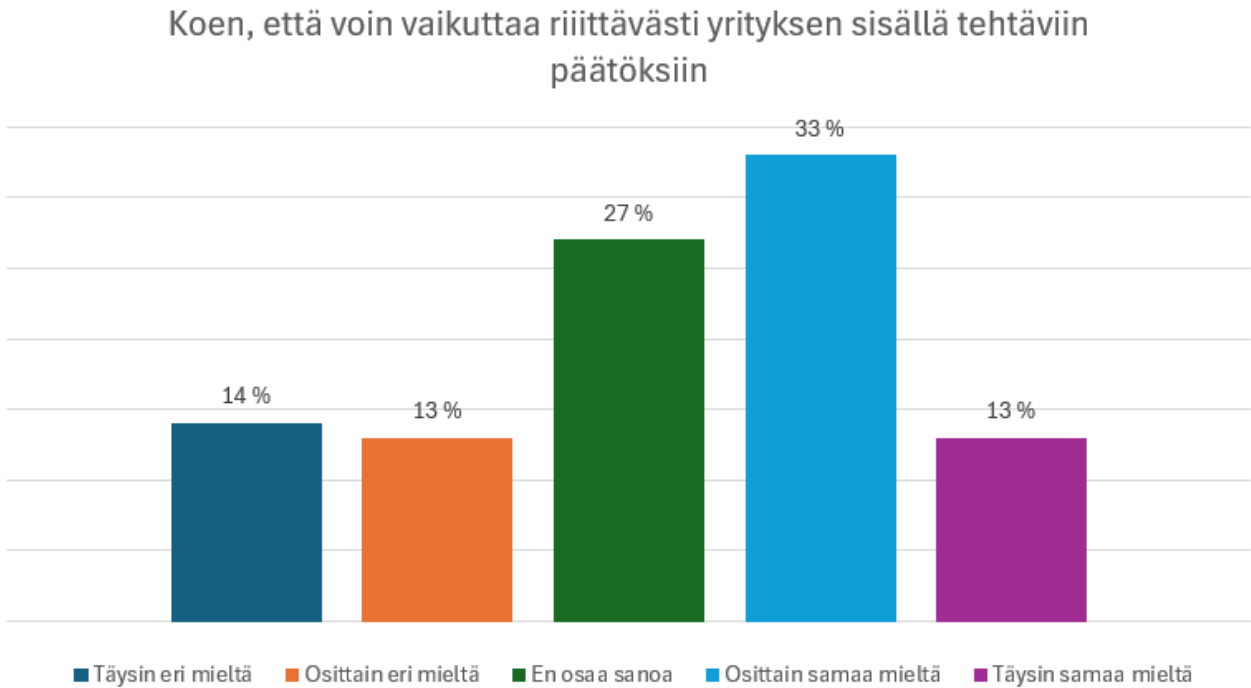
Kuva 8. Mielestäni palavereja järjestetään riittävästi, n=15

Seuraavassa väitteessä tutkittiin, onko palavereja riittävästi toimipisteessä. Yllä olevassa kuvassa näkyy, että 27 % oli täysin eri mieltä, 27 % osittain eri mieltä. 13 % ei osannut ottaa kantaa väitteeseen. 33 % oli osittain samaa mieltä väitteestä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Tästä voidaan päätellä, että palavereja ja infotilaisuuksia toivotaan lisää henkilöstön toiveesta. Tässä tulee huomioida myös aiemmin mainittu palaverikäytäntöjen laadukkuus ja tiedonkulun varmistaminen koko toimipisteen henkilöstölle.

5.4 Työhyvinvointi ja henkilöstön osallistaminen päätöksentekoprosesseihin

Tässä luvussa esitellään henkilöstön kyselyn tulokset työhyvinvointiin liittyviin väitteisiin.

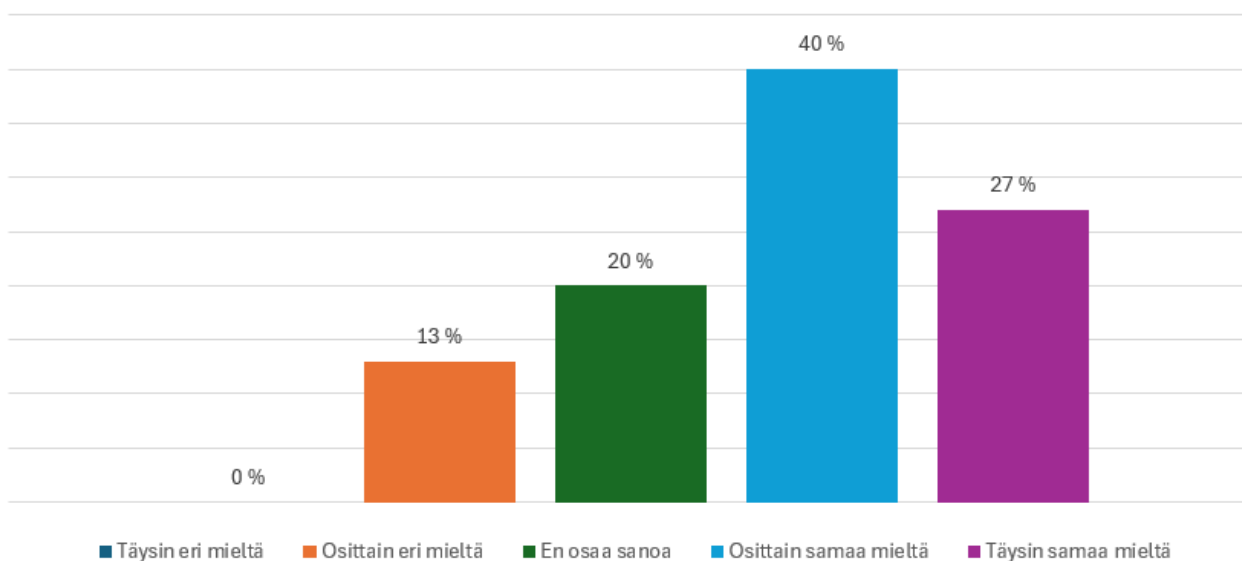


Kuva 9. Koen, että voin vaikuttaa riittävästi yrityksen sisällä tehtäviin päätöksiin, n=15

Henkilöstö osana päätöksentekoprosessia osioissa Täysin eri mieltä väitteestä oli 14 % vastaajista. 13 % vastaajista oli osittain eri mieltä. 27 % ei osannut ottaa kantaa väitteeseen. 33 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, ja 13 % vastaajista täysin samaa mieltä väitteestä.

Tässä vastaukset jakautuvat kaikkiin vastausvaihtoehtoihin, ja voidaan päätellä, että osa toimipisteen henkilöstöstä kokee vahvasti olevansa osa yrityksen päätöksentekoprosesseja, mikä tukee strategisen työyhteisöviestinnän teoriaa.

Koen, että mielipidettäni kuunnellaan

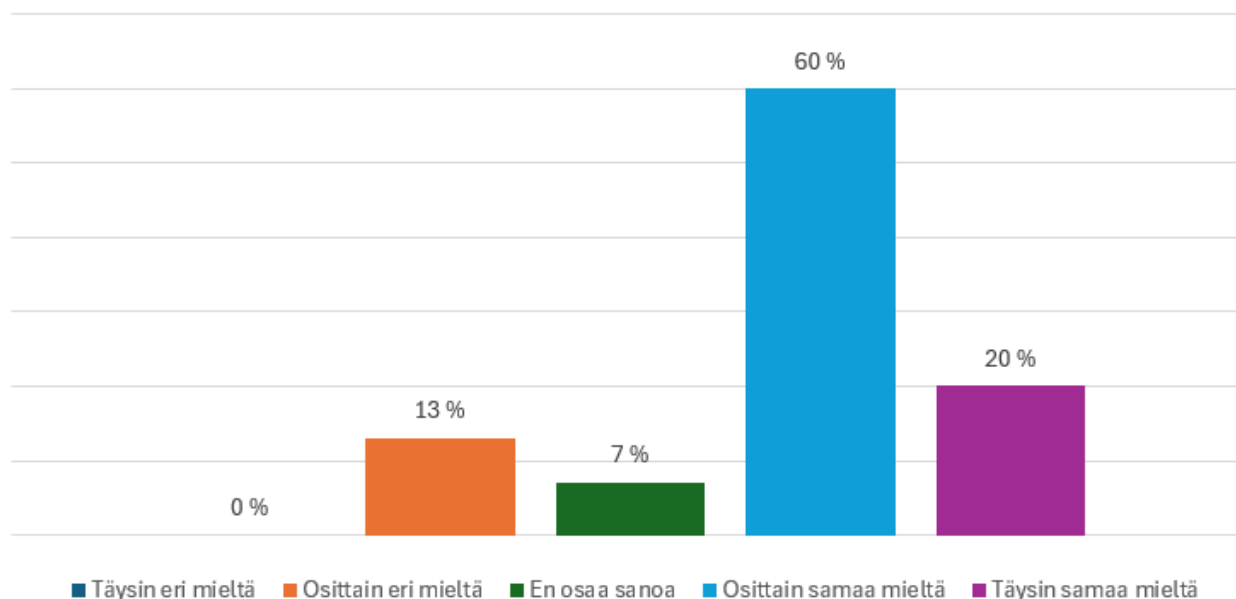


Kuva 10. Koen, että mielipidettäni kuunnellaan, n=15

Yllä olevasta kuvasta näkyy, että kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väitteen kanssa. 13 % oli osittain eri mieltä väitteestä, ja 20 % ei osannut ottaa kantaa väitteeseen. 40 % oli osittain samaa mieltä väitteestä ja vastaajista 27 % oli täysin samaa mieltä siitä, että mielipidettä kuunnellaan yrityksessä.

Tämä antaa vaikutelman avoimesta työilmapiiristä, missä uskalletaan tuoda esille omia mielipiteitä ja ajatuksia ja tukee strategisen työyhteisöviestinnän teoriaa.

Työpaikallani on hyvä ja avoin ilmapiiri



Kuva 11. Työpaikallani on hyvä ja avoin ilmapiiri, n=15

Työpaikan ilmapiiriväitteessä kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väitteestä. Yllä olevasta kuvasta näkyy, että 13 % vastaajista oli osittain eri mieltä väitteen kanssa, ja 7 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa väitteeseen. 60 % osittain samaa mieltä siitä, että työpaikalla vallitsee hyvä ja avoin ilmapiiri. 20 % vastaajista on täysin samaa mieltä väitteestä.

Kyselyn vastausten perusteella voidaan päätellä työpaikalla olevan hyvä ja avoin ilmapiiri, missä henkilöstö voi hyvin.

5.5 Avoimet kommentit

Kyselyn loppuun oli annettu mahdollisuus kirjoittaa kolmeen avoimeen kysymykseen. Työhyvinvointia kuvataan pääsääntöisesti hyvällä tasolla, mutta kiire ja paine aikatauluista nousee esille ja se vaikuttaa vastaajien työhyvinvointiin negatiivisesti. Lisäksi työtehtäviin toivotaan perehdytystä. Myös toimipisteessä esiintyvät henkilökemioiden ongelmat tuodaan esille työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Avoimissa kommentteissa nousee esille samantapaisia työyhteisöviestinnän pulmia kuin yrityksen edustajan haastattelussa. Kaikki kyselyyn vastaajat eivät ole kirjoittaneet avoimiin kysymyksiin, mikä vahvistaa kyselylomakkeen laatimisen haasteet, eli miten kyselylomake laaditaan niin, että se on vastaajalle mahdollisimman vaivaton ja nopea vastata. Kuitenkin avoimiakin kommentteja

aiheiseen tuli hyvin mukaan. Avoimeen kysymykseen ”miten kuvailisit työhyvinvointiasi?” vastasi 11 henkilöä, kysymykseen ”miten tiedonkulku ja vuorovaikutus työpaikallasi vaikuttaa työhyvinvointiisi?” vastasi 12 henkilöä ja kolmanteen kysymykseen ”miten kehittäisit tiedonkulkua ja vuorovaikutusta, jotta se tukisi työhyvinvointiasi paremmin?” vastasi 12 henkilöä.

Vastauksissa nousee esille työyhteisön tiedonkulun haasteet. Henkilöstö kertoo, että tietoa ei saada riittävästi, eikä tieto tavoita kaikkia henkilöstön jäseniä. Se vaikuttaa päivittäisen perustyön sujuvuuteen sekä aiheuttaa työpaikalla ylimääräistä ja päällekkäistä työtä. Henkilöstö kokee myös tiedonkulun haasteet vaikuttavat negatiivisesti työpaikan ilmapiiriin sekä henkilöstön työssäjaksamiseen. Yksi vastaajista kuvailee tiedonkulun työpaikalla olevan olematonta. Yksi vastaajista kokee, että tietoa pimitetään tarkoituksella. Palautetta työssä onnistumisesta toivotaan lisää, ja palautteen antaminen onkin edellytys työssä kehittymiselle ja vaikuttaa työhyvinvointiin vahvistavana tekijänä.

Tiedonkulkuun toivotaan selkeyttä ja johdonmukaisuutta. Esille nousee samantapaisia asioita kuin yrityksen edustajan haastattelussa. Tiedonkulkuun toivotaan selkeä viestintäkanava sekä viestintä-asiiantuntijan rooliin vastuuhenkilö tiedonkulun sujuvuuden varmistamiseksi.

Avoimet kysymykset:

1. Miten kuvailisit työhyvinvointiasi?
2. Miten tiedonkulku ja vuorovaikutus työpaikallasi vaikuttaa työhyvinvointiisi?
3. Miten kehittäisit tiedonkulkua ja vuorovaikutusta, jotta se tukisi työhyvinvointiasi paremmin?

Ensimmäiseen kysymykseen vastasi 11 henkilöä. Työhyvinvointia kuvataan pääsääntöisesti hyvänä, mutta kiire ja stressi työn aikatauluista nousee esille.

Toiseen kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Kaikki 12 vastaajaa kertoivat, että tiedonkulku on puutteellista ja se vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä onnistumiseen negatiivisesti. Kaksi vastaajista nosti esille palautekäytännöt, ja kokevat että palautetta ei saada työstä riittävästi.

” Palautetta olisi yleisesti ottaen hyvä saada enemmän. Nyt sitä ei käytännössä tule ollenkaan.”

” Kehuja hyvästä onnistumisesta kuulee harvoin toisin, kun negatiiviset asiat tuodaan kyllä ilmoille heti”

” Tiedonkulku olematonta, vaikuttaa negatiivisesti.”

Myös yksikön viestinnän vastuuhenkilön rooliin otettiin kantaa tässä kysymyksessä.

”Tietoa pitää jakaa ehdottomasti selkeämmin sekä johdonmukaisemmin. Informaatiolle on valittava yksi kanava sekä yksi vastuuhenkilö yksikön sisällä.”

Kolmanteen avoimeen kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Tässä kysymyksessä haettiin henkilöstön mielipidettä työyhteisön viestintäkäytänteisiin ja niiden yhdistämistä työhyvinvointiin. Neljä vastaajista toi esille avoimissa kommentteissa toiveen palavereista.

” Kuukausipalaverit takaisin”

” Enemmän palaveri päiviä, jos on jotain uutta asiaa tai muutoksia tulossa.”

” Avoimuutta ja kaiken tiedon jakamista voisi tehostaa, esim. kuukausipalavereissa”

” Enemmän palavereja, joissa käsitellään esim. keikkoja”

6 Pohdinta

Tutkimuskysymykseen ”Miten työyhteisöviestintää voidaan kehittää niin, että se tukee työhyvinvointia?” voidaan vastata tämän tutkimuksen tulosten perusteella. Kohdeyrityksen työyhteisöviestintää voidaan kehittää lisäämällä palaverikäytäntöjä, joka koettiin parhaimmaksi tiedonlähteeksi. Palaverikäytäntöjä kehittämällä ja lisäämällä tuetaan henkilöstön työhyvinvointia, parannetaan tiedonkulkua sekä osallistetaan henkilöstöä työyhteisöä rakentavaan ja vahvistavaan viestintään.

Avoimissa kommentteissa nousi esille henkilöstön tarve ja halu osallistua yhteisiin palavereihin ja infotilaisuuksiin. Tämä koettiin myös parhaana tiedonlähteenä kyselylomakkeessa (kuva 5). Myös kuvasta 8 voidaan päätellä, että osa henkilöstöstä toivoo palavereja ja yhteisiä tapaamisia lisää. Juholinin (2022) mukaan strateginen työyhteisöviestintä pohjautuu organisaation tavoitteisiin sekä huomioi työyhteisön jäsenten tarpeet. Juholinin (2022) mukaan kaikkein monipuolisinta ja tuottavinta viestintää tapahtuu silloin, kun ihmiset ovat kasvokkain, keskustelevat ja ovat vuorovaikutuksessa työstämässä asioita koko nonverbaalilla viestinnällään. Nämä henkilöstön toiveet ja kehitysehdotukset toteutuessaan tulevat tukemaan yhteisöllisyyttä rakentavaa viestintäkulttuuria yrityksessä.

Tämä tukee myös moniammatillista yhteistyötä eri ammattiryhmien välillä. Vastauksissa kuvaillaan viestinnälliset haasteet eri ammattiryhmien välillä sekä tiedonkulun haasteet yrityksen eri toimipisteiden välillä. Työyhteisön infrastruktuuri eli perusrakenne mahdollistaa tiedon saamisen, jakamisen ja vaihdannan työyhteisön jäsenille. Juholinin (2022) mukaan työyhteisöviestinnän infrastruktuurin toimivuus on kiinni paitsi teknologiasta myös siitä, että ihmiset tuntevat infrastruktuurin omakseen ja haluavat käyttää sitä. Yrityksen tulisikin tarkastella viestintäkanaviaan ja sitä, voiko tärkeiden viestien tavoittavuuteen luottaa. (Juholin 2022.) Organisaatioiden viestintä onnistuu parhaiten, kun yrityksessä onnistutaan valitsemaan viestin ja sen kohderyhmän sopivat viestintäkanavat. Jos tietoa tulvii useista eri kanavista, tiedon määrän hallitseminen on vaikeaa. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 49.)

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että näihin kehityskohtiin keskittymällä ja henkilöstön mielipidettä ja tarpeita kuuntelemalla myös jatkossa voidaan työyhteisöviestinnällä tukea henkilöstön työhyvinvointia paremmin. Kyselyn vastauksista voi päätellä, että henkilöstö haluaa vaikuttaa yhteisiin asioihin ja olla mukana kehittämässä kohdeyrityksen toimintatapoja. Motivoitunut, yhteisiin tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö edistää koko organisaation tavoitteiden saavuttamista ja tuloksellisuutta.

Kyselylomakkeen tulosten analysoinnissa sekä yrityksen edustajan haastattelussa nousi esiin varsin saman tyyppisiä asioita. Pääsääntöisesti työhyvinvointi toimipisteessä koetaan hyvänä, mutta

samalla kohdeyrityksessä ymmärretään työyhteisöviestinnän haasteet ja millä tavoin sitä tulisi kehittää, jotta se tukisi työskentelyä ja tiedonkulkua sekä tiedonhallintaa mahdollisimman tehokkaasti. Työyhteisöviestintää kehittämällä voidaan parantaa myös työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä siten parantaa yrityksen tuloksellisuutta.

Haastavaksi toimipisteen viestintätilanteen tekee tällä hetkellä se, ettei toimipisteen viestintäkäytännöt ole kenenkään vastuualueella. Tietoa jää paljon saamatta, ja tiedonhallinta ja -vaihdanta eri toimipisteiden välillä koetaan hankalaksi. Se lisää työn määrää ja epätietoisuutta henkilöstön keskuudessa sekä aiheuttaa ylimääräisiä haasteita toimipisteessä.

Henkilöstön kyselyssä käy ilmi, että palaveri- ja infotilaisuudet koetaan mielekkäinä ja tehokkaina tiedon lähteinä. Tämä tukee strategisen työyhteisöviestinnän ajatusta, jossa yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen on yksi osa-alue. Palaveri- ja infotilaisuuksien laatuun tulee kuitenkin kiinnittää huomiota ja suunnitella sisältö niin, että se on laadukas ja hyödyllinen tiedonlähde kaikille osallistujille.

Henkilöstön osallistaminen päätöksentekoprosesseihin näkyy toimipisteessä positiivisesti. Kyselyn vastauksista voidaan päätellä, että henkilöstö kokee itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi työyhteisön jäseneksi, missä tulee kuulluksi. Tämä tukee työhyvinvointia erittäin paljon.

Toisaalta yrityksen viestintäkäytäntöihin toivotaan selkeää parannusta. Yleisesti tiedonkulku yrityksessä koetaan huonoksi, ja yrityksen johdon tiedottamiseen sekä palautekäytäntöihin toivotaan parannusta. Pääsääntöisesti kuitenkin koetaan, että viestintäkanavat tukevat työtehtäviä, niitä tulisi vain hyödyntää ja kohdentaa oikein. Kyselyssä nousi esille vahvasti palaverikäytännöt. Ne koetaan parhaimmaksi tiedon lähteeksi ja niitä toivotaan henkilöstön puolelta lisää, mutta tämänhetkiseen palaverikäytäntöjen sisältöön ei olla täysin tyytyväisiä.

6.1 Johtopäätökset, kehitysehdotukset, jatkotutkimusehdotukset

Vastuullinen työnantaja ymmärtää työhyvinvoinnin merkityksen koko työyhteisölle ja pyrkii toimillaan tukemaan työyhteisön työhyvinvointia. Kehityskohteiksi tämän tutkimuksen perusteella nousi viestintäkanavien hyödyntäminen ja oikein kohdistaminen. Koska ammattiryhmien välillä on hyvin erilaiset tarpeet viestintäkanavista, yritykselle on hyödyllistä kehittää jatkotutkimus ammattiryhmittäin henkilöstön viestintätyytyväisyydestä ja selvitys siitä, mitä viestintäkanavia henkilöstö toivoo käytettävän. Kysely voi koskea kaikkia yrityksen toimipisteitä ammattiryhmittäin.

Kehityskohteena nousi esille myös toimipisteen viestinnällinen haaste, missä viestintä ja tiedottaminen ei tällä hetkellä ole kenenkään vastuualueella. Tutkimuksen kohteena oleva toimipiste hyötyy viestintäasiantuntijasta, joka huolehtii yleisestä tiedottamisesta sekä palaverikäytäntöjen suunnitteluun liittyvistä asioista, sekä toimii yhteyshenkilönä eri toimipisteiden välisessä tiedottamisessa. Viestintäasiantuntija voi huolehtia myös muistioiden laatimisesta sekä varmistaa palavereissa sovittujen asioiden tiedottamisesta koko toimipisteen henkilöstölle. Tämä tukee yrityksen kaikkien toimipisteiden välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua, ja tällä tavoin voidaan välttää nykyiset tietokatkot eri toimipisteiden välillä. Näin voidaan parantaa työn hallintaa ja tiedonkulkua koko henkilöstön keskuudessa, mikä tukee työhyvinvointia ja parantaa henkilöstön motivaatioita ja yrityksen tuloksellisuutta.

Kyselyssä nousi esille myös palautteen antaminen. Avoimissa kommentteissa nousi esille, ettei palautetta työstä saada riittävästi. Henkilöstö tarvitsee palautetta tehdystä työstä, jotta työssä voi kehittyä ja tavoitteisiin voidaan päästä. Tämä liittyy vahvasti yhteisöllisyyden rakentamiseen ja vahvistamiseen, jossa henkilöstö haluaa päästä yhteisiin tavoitteisiin sekä mahdollisia epäonnistumisia käsitellä enemminkin oppimisen kokemuksena eikä niinkään yksilöä syyllistävänä asiana. Positiivista ja rakentavaa palautetta työstä tarvitaan, jotta työssään voi kehittyä.

Kehityskohteena tutkimuksen perusteella nousee palaverikäytännöt. Kyselyssä selvästi parhaimmaksi ja toivotuimmaksi viestintätavaksi toivottiin yhteisiä palaveri- ja infotilaisuuksia. Nykyisten palaverikäytäntöjen laadukkuutta tulee kuitenkin tarkastella ja tästä aiheesta yrityksessä voidaan järjestää jatkotutkimus. Tutkimuksessa voidaan selvittää, mitä asioita henkilöstö toivoo palavereissa käsiteltävän, jotta se tukee henkilöstön tiedon saantia parhaiten. Tutkimus voidaan tehdä toimipisteittäin tai koko yrityksen henkilöstölle. Jos tutkimus tehdään yrityksen koko henkilöstölle, yrityksessä voidaan laatia yleinen palaveripohja mitä käytetään kaikissa palavereissa. Tämä tukee myös toimipisteiden välistä tiedonkulkua ja yhtenäistää eri toimipisteiden toimintatapoja.

Tutkittavan toimipisteen vahvuuksia ovat työpaikan avoin ilmapiiri sekä henkilöstön työhyvinvointi yleisesti on hyvällä tasolla. Tutkimuskyselyyn vastasi 75 % kyselyn saajista. Tämä kertoo henkilöstön halusta vaikuttaa yhteisiin asioihin ja ottaa kantaa. Tämä tukee me-hengen ylläpitämistä sekä osallistaa henkilöstöä päätöksentekoprosesseihin.

6.2 Luotettavuuspohdinnat

Kyselytutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa kyselyn vastausprosentti, mikä on 75 % kyselyn saajista. Vaikka kohdeyrityksen tutkittavan toimipisteen henkilöstömäärä on melko pieni, kyselyn

tekohetkellä 20 henkilöä, on kysely silti luotettava koska se kertoo juuri tutkimuksen kohteeksi valitun toimipisteen henkilöstön viestintätyytyväisyydestä kattavasti.

Tutkimukseen on hyödynnetty tietoperustassa luotettavia lähteitä ja pyritty käyttämään mahdollisimman uusia julkaisuja ja kirjoja pääasiallisina lähteinä lähdekriittisyys huomioiden. Johdanto-osiin on laadittu peittomatriisi, jolla osoitetaan tutkimuksen keskeisten osa-alueiden liittyminen toisiinsa. Kyselylomakkeen laatimisessa on hyödynnetty ohjaavan opettajan ohjausta sekä kohdeyrityksen edustajan haastattelussa saatuja esitietoja sekä näkemystä siitä, millä tavoin saan henkilöstön vastaamaan kyselyyn paremmin. Kyselylomakkeesta on pyritty laatimaan mahdollisimman helpposti vastattavan.

Työyhteisöviestintä ja sen kehittäminen on aiheena ajankohtainen ja sillä voidaan tukea henkilöstön työhyvinvointia sekä kehittää koko yrityksen toimintatapoja. Teknologian kehittymisen myötä aihetta on hyvä tarkastella ajoittain ja toimintatapoja tai viestintäkanavia voidaan kehittää jatkossakin henkilöstön tarpeiden mukaan.

7 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tämän opinnäytetyön alkuun saattaminen oli haastavaa. Erityisesti haasteet tulivat vastaan jo opinnäytetyön suunnitelman laatimisessa. Aiheen rajaus täysin vieraalta toimialalta ja vieraan yrityksen käytäntöjen yhdistäminen työn rajaukseen tuotti alkumatkalle haasteita, mutta lopulta selkiytyi. En kuitenkaan vielääkään ole täysin tyytyväinen kohderyhmän rajaukseen, mutta aion hyödyntää sitä kehitysehdotuksena yritykselle jatkotutkimuksen kannalta. Koska eri ammattiryhmien tarpeet ja vaatimukset esimerkiksi viestintäkanaviin ovat kohdeyrityksessä niin erilaiset, yritys voi hyödyntää tätä jo tehtyä tutkimusta ja tehdä vertaistutkimuksen eri ammattiryhmien viestintätyytyväisyydestä tulevaisuudessa.

Työn alusta asti minulle oli erittäin tärkeää, että oma käden jälki ja ajatusmaailmani tulee esiin tässä raportissa. Se mikä mielestäni on tärkeää, on henkilöstön kokemukset, näkemykset ja tunne maailma työilmapiirissä ja työyhteisössä yleisesti. Ilman hyvinvoivaa henkilöstöä yrityksen on mahdotonta kasvaa ja kehittyä. Mielestäni olen onnistunut tuomaan tämän esille raportissa.

Kyselylomakkeen laatiminen oli kuitenkin vaikeaa koota, koska olisin halunnut enemmän avoimia kysymyksiä, jotta olisin saanut enemmän henkilöstön näkemyksiä ja ajatusmaailmaa esille. Tämä kuitenkin olisi ollut vastaajille liian raskas vastata, ja olisi saattanut heikentää vastausprosenttia. Kyselylomakkeeseen yhdistin siis määrällisiä kysymyksiä väitemuodossa, jotta vastaaminen olisi henkilöstölle nopeampaa ja helpompaa sekä ohjaa vastaajaa pysymään aiheessa. Kyselyn loppuun yhdistin avoimia kysymyksiä. Jos nyt tekisin työn uudestaan, käyttäisin aineistona pelkkiä haastatteluja ja kirjoittaisin niiden perusteella raportin siitä, miten henkilöstö kokee tämän tärkeän aiheen.

Olen perehtynyt tietoperustaan hyvin ja onnistunut löytämään hyvää lähdekirjallisuutta pääasialliseksi lähteeksi. Pitkät kirjalliset työt ei ole koskaan ollut vahvuuteni, vaan olen ollut hyvin lyhyt ja ytimekäs kirjoittaja. Mielestäni saman asian voi kirjoittaa lyhyemmin ja silti ymmärrettävästi, mutta nyt olen muuttanut kirjoitustyyliäni perusteellisemmaksi. Kehitystä kirjallisissa taidoissakin on siis tapahtunut.

Aikataulutusta ja aikatauluissa pysyminen on vahvuuteni. Vaikka tämä opinnäytetyö on kirjoitettu ja toteutettu napakalla aikataululla, en ole kokenut sitä ongelmana. Työskentelytapani on aina ollut hyvin itseohjautuvaa, ja osaan suunnitella oman työni niin että pysyn sovituissa aikatauluissa. Itsensä tunteminen on ja oman työn hallinta on siis auttanut hyvin paljon tässä projektissa. Pidän erittäin tärkeänä ohjaavan opettajan ohjaustapaamisia ja luotin täysin hänen ammattitaitoonsa ja arvostin hänen palautettaan. Koin saavani myös vertaistukea ja uusia näkökulmia työhöni oman ryhmän tapaamisissa työn alussa.

Olen pyrkinyt tuomaan raportissa esiin yrityksen jo olemassa olevia vahvuuksia sekä kehitysehdotuksia niiden ylläpitämiseen ja hyvän työilmapiirin tukemiseen. Tavoitteenani oli tehdä laadukas, luotettava työ kohdeyrityksen käyttöön. Samalla halusin tuoda esille oman perehtyneisyyteni työelämän käytänteiden kehittämiseen.

Tulosten analysointi ja pohdinta sekä kehitysehdotukset olivat lopulta selkeää. Mielestäni kyselytutkimuksessa ja yrityksen edustajan haastattelussa nousee selkeästi esille toimipisteen viestinnälliset haasteet ja vahvuudet, ja niiden pohjalta on luontevaa laatia kehitysehdotukset teoriaan perustuen.

Kaiken kaikkiaan koko opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin mielenkiintoinen mutta samalla myös haastava prosessi.

Lähteet

- Hagerlund, T. Kaukopuro-Klemetti, H. 2013. Työyhteisö viestii jotta olisi olemassa. Kunta-alan työyhteisöviestinnän opas. Kuntaliitto. Luettavissa: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tyoyhteiso_viestii_ebook.pdf Luettu: 14.3.2024
- Haapala, H. 2022. Työhyvinvointia ja tulosta sisäisellä viestinnällä. Kollega.fi. Artikkel. Luettavissa: [Työhyvinvointia ja tulosta sisäisellä viestinnällä - Kollega.fi verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista](https://www.kollega.fi/tyoyhyvinvointia-ja-tulosta-sisaisella-viestinnalla) Luettu: 14.3.2024
- Hiltunen, S. sa. Piilo-osaajat. Hyvä työyhteisöviestintä. Luettavissa: <https://piilo-osaajat.com/2020/02/26/hyva-tyoyhteisoviestinta/> Luettu: 19.2.2024.
- Juholin, E. 2022. Communicare! Ota viestinnän strategiat ja ilmiöt haltuun. Infor. E kirja. Luettu: 19.2.2024.
- Kohdeyrityksen verkkosivut. 2024. Luettu: 22.2.2024.
- KvantiMOTV. 2003. Otos ja otantamenetelmät. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html> Luettu: 14.3.2024.
- Kuulu. 2022. Sisäinen viestintä organisaation kilpailutekijänä. Luettavissa: <https://blog.kuulu.fi/sisainen-viestinta-kilpailutekijana> Luettu: 11.3.2024.
- Lohtaja-Ahonen, S. Kaihovirta-Rapo, M. 2012. Tehoa työelämän viestintään. Sanoma Pro. E kirja. Luettu: 26.3.2024.
- Manka, M-L. Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. E kirja. Luettu: 11.3.2024.
- Mikkola, L. Valo, M. 2019. Workplace communication. Routledge. E kirja. Luettu: 22.2.2024.
- Nyman, P. 2021. Viesti, vaikuta, vakuuta. Kauppakamari. Meedia Zone ou. Luettu: 26.3.2024.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Monimuotoisuus työpaikan voimavarana. Luettavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/iisisti-toihin-opas/monimuotoisuus-tyopaikan-voimavarana> Luettu: 28.2.2024.

Tietoarkisto. s.a. Laadullinen tutkimus ja teoria. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/> Luettu: 22.2.2024.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436> Luettu 8.4.2024.

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS kustannus. Jyväskylä. E kirja. Luettu: 14.3.2024.

Surveymonkey s.a. Mikä on Likert-asteikko? Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/likert-scale/> Luettu: 1.5.2024.

Työterveyslaitos.s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnintiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi> Luettu: 22.2.2024.

Työterveyslaitos .s.a. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi> Luettu: 3.3.2024.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Työyhteisöviestinnän kehittäminen

1. Annan luvan vastausteni käyttämiseen opinnäytetyöhön. (Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti) *

Kyllä

2. Tiedonkulku

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedonkulku on mielestäni sujuvaa yrityksen sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Tiedottaminen

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Yrityksen johdon tiedottaminen on mielestäni selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Koen saavani riittävästi tietoa seuraavista asioista:

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työn tavoitteet ja aikataulut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtoryhmän käsittelemät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen yleiset ohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointiin liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Koen saavani tietoa parhaiten:

	Whatsapp	Sähköposti	Palaverit/infotilaisuudet	Yrityksen oma järjestelmä	Työpaikan ilmoitustaulu
Työn tavoitteet ja aikataulut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtoryhmän käsittelemät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen yleiset ohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointiin liittyvät asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Viestintäkanavat

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Viestintäkanavat tukevat työtehtäviäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Palaverikäytännöt

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Palaverikäytännöt yrityksessä ovat laadukkaita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Palaverikäytännöt

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Palavereja järjestetään riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Työhyvinvointi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen, että voin vaikuttaa riittävästi yrityksen sisällä tehtäviin päätöksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Työhyvinvointi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen, että mielipidettäni kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Työhyvinvointi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikallani on hyvä ja avoin ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Miten kuvailisit työhyvinvointiasi?

13. Miten tiedonkulku ja vuorovaikutus työpaikallasi vaikuttaa työhyvinvointiisi?

14. Miten kehittäisit tiedonkulkua ja vuorovaikutusta, jotta se tukisi työhyvinvointiasi paremmin?