

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Boundy, A., Järvinen, K. & Laaksonen, H. (2021) Työyhteisötaidoilla rakennetaan hyvää työyhteisöä. TAMKjournal, 9.9.2021.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/tyoyhteisotaidoilla-rakennetaan-hyvaa-tyoyhteisoa-boundy-jarvinen-ja-laaksonen/>

# Työyhteisötaidoilla rakennetaan hyvää työyhteisöä | Boundy, Järvinen ja Laaksonen

9.9.2021



Etänä Enemmän – sote-työ uudistuu -hankkeen (2019–2022) tavoitteena on lisätä sote-alan henkilöstön työhyvinvointia, työn hallintaa sekä tuottavuutta. Osana hanketta toteutettiin tutkimus, jonka tarkoituksena oli kartoittaa kotihoidon työntekijöiden kokemuksia työyhteisötaidoista ja vertaistuesta. Tutkimus toteutettiin koronapandemian aikana syksyllä 2020. Tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää sekä hankkeessa että sote-organisaatioissa.

---

## Työyhteisötaidoilla rakennetaan hyvää työyhteisöä

Työyhteisötaidot ovat laajasti katsottuna ainoa läsnäoloa työyhteisössä. Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu positiivisesti käyttäytyminen ja yhteisten pelisääntöjen mukainen menettely. Työyhteisötaitojen tärkeimmäksi osaamiseksi nousevat vuorovaikutustaidot. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 21.) Työyhteisötaidot ovat yleisiä taitoja ja kykyjä, jotka ovat kaikille yhteisiä riippumatta työtehtävästä (Aarnikoivu 2010, 39–40). Työyhteisössä esimiehillä ja työntekijöillä on erilainen rooli, joten he kohdistavat toisiinsa erilaisia odotuksia (Surakka & Rantamäki 2013, 94).

Vesterinen (2010, 113–116) nostaa sivistyneet käytöstavat työntekijän työyhteisötaidoiksi valmiuksiin, jotka edistävät hyvää yhteistyötä työpaikalla. Työyhteisötaidot tarkoittavat vastuullisuutta ja rakentavuutta esimiestä, työtovereita, omaa itseä sekä työtä ja sen tekemistä kohtaan. Työyhteisötaitoihin kuuluu näiden ohella velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyvyydestä ja yhteisöllisyydestä (Mäkisalo-Ropponen 2016, 114).

Sosiaalisia suhteita ja ilmapiirin laatua kuvastavat monet asiat, kuten sitoutuneisuus, ilmaisun avoimuus, ristiriitojen satunnaisuus ja yhteenkuuluvuus. Työpaikan ilmapiiri on yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin. Myönteinen ilmapiiri edistää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, negatiivinen sitä vastoin toimii työn kuormitustekijänä heikentäen työhyvinvointia. (Pennonen 2021, 119.)

## Tutkimuksen toteutus

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin Teamsissa toteutetun ryhmähaastattelun avulla. Haastateltavat olivat kotihoidon julkisen sektorin työntekijöitä (n=15). Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin (Tuomi & Sarajärvi 2018).

## Työyhteisötaitojen moninaisuus

Tutkimuksessa työyhteisötaidoiksi nousivat esimiestaidot, käytännön työyhteisötaidot ja vuorovaikutustaidot. Työyhteisötaidot ja niitä kuvaavat esimerkit on koottu kuvaan 1.

TYÖYHTEISÖTAIDOT	ESIMERKKEJÄ
<b>Esimiestaidot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kannustava ilmapiiri</li> <li>• Kyky kuunnella</li> <li>• Vertaistuen edistäminen</li> <li>• Vastuun kantaminen</li> </ul>
<b>Käytännön työyhteisötaidot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoimuus</li> <li>• Huumorin käyttö kiireessä</li> <li>• Tilannelukutaito</li> <li>• Vastuu itsestä ja omasta käyttäytymisestä</li> </ul>
<b>Vuorovaikutustaidot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uskallus tuoda omat asiansa esille</li> <li>• Rakentava keskustelu</li> <li>• Ilmeiden ja eleiden merkityksen tiedostaminen</li> <li>• Sosiaaliset taidot</li> </ul>

↓

<b>Toimiminen työyhteisön hyvinvointia edistäen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kyky yhteistoimintaan ja joustavuuteen</b></li> <li>• <b>Tasapuolinen vastuunkanto työnteosta</b></li> <li>• <b>Positiivisuus työpaikalla</b></li> <li>• <b>Erilaisuuden hyväksyminen</b></li> <li>• <b>Rakentava käyttäytyminen</b></li> <li>• <b>Yhteisöllisyys</b></li> </ul>
---	--

**Kuva 1** Työyhteisötaidot edistävät työyhteisön työhyvinvointia

Esimiestaidoissa tärkeänä koettiin kannustava ilmapiiri sekä esimiehen kyky kuunnella työntekijää. Vertaistuen edistämisen nähtiin kuuluvan osaksi johtamista ja toivottiin, että esimies kannustaa vertaistukeen. Lisäksi koettiin, että esimiehen tulisi kantaa vastuuta

työyhteisössä ja tehdä hänelle kuuluvat päätökset eikä jättää esihenkilölle kuuluvia päätöksiä henkilöstön ratkaistavaksi.

Ilmeet ja eleet ovat tärkeitä viestinnässä.

Käytännön työyhteisötaitoista hoitajat nostivat esiin avoimuuden. Kun kaikki työyhteisön jäsenet ovat mahdollisimman avoimia, asiat sujuvat hoitajien mielestä hyvin. Hoitajat kokivat huumorin käytön kiireisessä työssä tärkeäksi. Kun työssä on kiirettä ja paine kasvaa, huumori pelastaa, ajatukset selkenevät ja yhdessä tekeminen sujuu. Lisäksi tilannelukutaito sekä jokaisen vastuu itsestään ja käyttäytymisestään nousi esiin työyhteisötaitoina.

Vuorovaikutustaitojen osalta hoitajat mainitsivat uskalluksen tuoda omat asiansa esille työyhteisössä. Rakentava keskustelu nähtiin tärkeänä: Työasioiden tehokas sujuminen vaatii keskustelua. Työyhteisössä pitäisi pystyä keskustelemaan asioista, vaikka niistä oltaisiinkin eri mieltä. Hoitajat kokivat, että ilmeet ja eleet ovat tärkeitä viestinnässä.

Positiivisuus on yksi keskeinen tekijä hyvinvoinnin näkökulmasta

Hyvät työyhteisötaidot mahdollistavat osaltaan työyhteisön hyvinvointia. Haastattelussa puhuttiin kyvystä yhteistoimintaan ja joustavuuteen sekä tasapuolisesta vastuunkantamisesta: tiimi pystyy toimimaan ja työhyvinvointi toteutuu, kun jokainen kantaa itsenäisesti kortensa kekoon ja vastuuta kannetaan yhdessä. Myös selkeät työprosessit, tasa-arvoisuus ja yksiselitteiset vastuut vaikuttavat työhyvinvointiin vahvistavasti.

Positiivisuus on yksi keskeinen tekijä hyvinvoinnin näkökulmasta. Hoitajat kokivat tärkeäksi, että työpaikalla ollaan pääsääntöisesti iloisella mielellä ja sinne tullaan innokkaina. Toivottiin, että työpaikalle ei tuotaisi omia ongelmia, erilaisuus hyväksyttäisiin ja käyttäydyttäisiin rakentavasti. Rakentavaan käyttäytymiseen nähtiin kuuluvan kyky hillitä tunteita. Työyhteisön työhyvinvointia edistävänä piirteenä koettiin lisäksi yhteisöllisyys ja yhteen hiileen puhaltaminen.

## **Johtopäätökset ja pohdinta**

Työyhteisötaidot ovat tärkeitä jokaisessa työyhteisössä, ja ne koskettavat kaikki toimijoita. Tässä tutkimuksessa työntekijät esittivät esihenkilöiden rooliin kuuluviksi työyhteisötaitoiksi kannustavan ilmapiirin luomisen, kyvyn kuunnella, vertaistuen edistämisen sekä vastuun kantamisen, jotka on nostettu esiin myös aikaisemmin (Surakka & Rantamäki 2013, 94). Käytännön työyhteisötaitoina ilmeni avoimuus, huumorin käyttö kiireessä, tilannelukutaito sekä vastuu itsestä ja omasta käyttäytymisestä, kuten myös Mäkisalo-Ropposen (2016, 114) tutkimuksessa. Huumorin käyttö kiireessä ja tilannelukutaito eivät ole nousseet esille aiemmissa tutkimuksissa. Näitä teemoja voisikin olla tarkoituksenmukaista tutkia jatkossa lisää.

Hyvät vuorovaikutustaidot ovat muiden arvostamista, kuuntelua ja halua ymmärtää, keskustella, neuvotella ja ratkaista ongelmia sekä erilaisten mielipiteiden hyväksymistä (Salminen 2015, 136–137; Järvinen 2018, 41). Nämä taidot nousivat esiin myös tässä tutkimuksessa.

Työyhteisötaidot pitävät sisällään vastuullisuutta ja rakentavuutta esimiestä, työtovereita, omaa itseä sekä työtä ja sen tekemistä kohtaan (Vesterinen 2010, 113–116). Samat sisällöt

vahvistuivat näissäkin tuloksissa. Kyky yhteistoimintaan ja joustavuuteen sekä rakentava käyttäytyminen ja yhteisöllisyys nähtiin osaamisina ja toimintatapoina, jotka edistävät työhyvinvointia. Vastuun jakautuminen pitkään epätasaisesti on työyhteisölle myrkkyä, minkä vuoksi jokaisen työntekijän työpanos on tärkeä (Salminen 2015, 51). Positiivisuus työpaikalla oli työhyvinvointia edistävä tekijä, ja hoitajat toivoivat, että työpaikalle tullaan innokkaana. Myönteinen ilmapiiri edistää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, kun negatiivinen sitä vastoin heikentää työhyvinvointia toimien työn kuormitustekijänä (Pennonen 2021, 119).

Tutkimuksessa nousi esille tunteiden ilmaisun heikko salliminen. Olisikin tärkeää tutkia, miksi tunteiden näyttämistä työpaikalla pidetään epäsovivana tai miten tunteita pitäisi tai saisi ilmaista. Dialogisessa vuorovaikutuksessa pyritään nimenomaan rohkaisemaan tunteiden ilmaisuun työpaikalla, ja tunteiden merkitystä onkin viime vuosina tuotu esille aikaisempaa enemmän. Tunnetaidot liittyvät myös tilannelukutaitoon, joka nousi tuloksissa esille käytännön työyhteisötaitona.

Työyhteisötaidot toteutuvat työyhteisöissä vastaajien ilmaisujen mukaan sekä hyvin että heikosti. Työyhteisötaidoista olisikin hyvä puhua työyhteisöissä ja konkretisoida, mitä työyhteisötaidot käytännössä tarkoittavat. Keskustelu koko työtiimin kesken avaa tilanteita ja auttaa rakentamaan asioista yhteistä ymmärrystä. Työyhteisöihin on mahdollista tilata myös työyhteisötaitojen valmennusta, jossa voidaan pienryhmissä harjoitella edellä mainittuja taitoja.

---

## Lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot: Menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOY.

Etänä enemmän – sote-työ uudistuu. 2019. Tampereen ammattikorkeakoulu. Verkkosivu. Viitattu 22.1.2021. <https://www.etanaenemman.fi/>

Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen: tie onnistumiseen. 2. painos. Helsinki: Alma Talent.

Lerssi-Uskelin, J., Vanhala, A. & Vähätiitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Työssä innostumisen kivijalkana sujuva arki. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tampere: Draamatyö.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Tallinna: Duodecim.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: Multiprint Oy.

Surakka, T. & Rantamäki, T. 2013. Työelämätaidot. Porvoo: Bookwell Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vesterinen, P. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.

---

## **Kirjoittajat**

### **Anne Boundy**

Sairaanhoitaja (YAMK)  
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri  
boundyanne@hotmail.com

### **Kirsi Järvinen**

Vastaava sairaanhoitaja (YAMK)  
Lastenkoti Kinnala  
kirsi.jarvinen@hotmail.com

### **Hannele Laaksonen,**

Yliopettaja, terveysalan johtaminen  
Tampereen ammattikorkeakoulu  
hannele.laaksonen@tuni.fi

Kuvituskuva: TAU/Jonne Renvall