



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Haapavirta, M., Kaisanlahti, A., Hoffren, J. & Kiviniemi, L. 2023. Yhteisöllisyys syntyy hyvin johdetussa, vuorovaikutteisessa työyhteisössä. Oamk Journal 110/2023.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023080292926>

Yhteisöllisyys syntyy hyvin johdetussa, vuorovaikutteisessa työyhteisössä

21.8.2023 - Haapavirta Mari, Kaisanlahti Anne, Hoffren Jaana, Kiviniemi Liisa

Viisas johtaja kannustaa, innostaa ja mahdollistaa työn tekemisen innovatiivisesti. Ideaalissa työyhteisössä erilaisuus nähdään rikkautena ja kannustetaan avoimeen dialogiin, kunnioitetaan toisia sekä pidetään yhteisistä arvoista ja tavoitteista kiinni. Näin saadaan työyhteisöön sitoutuneisuutta, pitovoimaa ja tuloksellisuutta, joka näkyy työyhteisön hyvinvointina ja laadukkaana työnä.

Tämä blogikirjoitus perustuu Haapavirran ja Kaisanlahden opinnäytetyöhön [1]. Kyseessä on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa lähtökohtana oli kiinnostus työyhteisön yhteisöllisyyden vahvistamisen menetelmistä sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Tutkimuskysymyksissä lähestyttiin yhteisöllisyyttä hyvien käytänteiden kautta, mihin painottuu myös tämän blogin sisältö.

Yhteisöllisyyden merkitys korostuu muutoksessa selviämisessä. Esihenkilöt tarvitsevat hyviä käytänteitä toimintatapojen yhteensovittamiseen muutosten yhteydessä. Yhteisölliset rakenteet toimivat yksilöllisen kehittymisen taustatukena rajaten liiallisia kehittämisvaatimuksia, jotka voivat johtaa riittämättömyyden kokemuksiin [2] [3] [4].

Esihenkilön rooli on tärkeä yhteisöllisyyden rakentamisessa. Jokaisella työyhteisöön kuuluvalla on vaikutusmahdollisuus työyhteisön sisäiseen yhteisöllisyyteen. Työelämän yhteisöllisyyden osa-alueet jaetaan yhteisöllisyyttä rakentaviin osatekijöihin ja yhteisöllisyyden tunteen vaikutuksiin [5]. Yhteisöllisyys vaikuttaa positiivisesti työn imuun, ja johtamisella voidaan vaikuttaa työyhteisön yhteisöllisyyden syntyyn ja kehittymiseen sekä saada sitä kautta työhön parempaa tuloksellisuutta ja laatua. [6] [7] [8] [9]

Hyvän työilmapiirin rakentaminen on kaikkien vastuulla, mutta avainasemassa työilmapiirin kehittämisen näkökulmasta ovat johtajat [8] [10]. Esihenkilön on ymmärrettävä oman organisaationsa visio voidakseen näyttää muille suuntaa. Hän on myös vastuussa työn tuottavuudesta sekä työyhteisön motivoinnista ja yhteisöllisyyden edistämisestä. [11] [12] [13] [14] Hyvä johtaja huomioi työntekijän yksilönä, jolloin työntekijä kokee tulleensa huomioiduksi omana ainutlaatuisena itsenään [15]. Esihenkilöiden tehtävänä on mahdollistaa laadukas työn tekeminen ja työntekijän ammatillinen kehittyminen.

Työyhteisössä on tärkeää olla selkeä strategia, yhteiset tavoitteet, periaatteet ja arvopohja, joiden mukaan kaikki työskentelevät. Yhteisöllisyys työyhteisössä syntyy yhdessä tekemisen ja arvostuksen kautta. Välittävä, luottamuksellinen ja osallistava työkuultuuri edistää yhteisöllisyyden syntymistä. Esihenkilön on tärkeää tiedottaa työpaikan asioista etupainotteisesti, tasapuolisesti ja käyttäen eri viestikanavia. Tarvitaan avarakatseisuutta, erilaisuuden hyväksyntää, vastuunantoa ja vastuunottamista työstä.

Yhteisöllisyys työyhteisön voimavarana

Työ muodostaa merkittävän osan elämästä. Onkin tärkeää, että työstä päästään kokemaan merkityksellisyyden ja työn hallinnan tunteita. Opinnäytetyöhön liittyvissä haastatteluissa esihenkilöt kertoivat huomanneensa, että työntekijöille nimettyjen tehtävien ja vastualueiden hoitaminen koettiin positiivisena sekä tärkeänä asiana, ja oman panoksen antaminen työyhteisön hyväksi synnytti työntekijöissä merkityksellisyyden kokemuksia. Positiiviset tunnekokemukset tekevät työstä mielekästä sekä lisäävät sitoutuneisuutta työhön ja työyhteisöön. Työn imu on valtava voimavara työntekijälle ja lisää työn tuottavuutta, josta hyötyy koko organisaatio. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Johtaminen yhteisöllisyyden edistäjänä [1]. Kuvio avautuu isommaksi klikkaamalla.

Voidaan todeta, että yhteisöllisyys ja työhyvinvointi kulkevat aidosti rinnakkain. Koronan myötä lisääntynyt etä- ja hybridityö asettaa yhteisöllisyydelle omat haasteensa. Psykkisen

läheisyyden ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen eri menetelmin on keskeistä.

Työhyvinvoinnin kohentamiseen tarvitaan yhteisöllisyyden vahvistamista sekä johtajien työhyvinvoinnin tukemista [16]. Hyvinvoiva johtaja voimaannuttaa työyhteisöä.

Yhteisöllisyys on pitovoimatekijä työyhteisössä. Yhteisöllisyyden edistämällä saadaan lisättyä organisaation työn laatua ja tuottavuutta. Yhteisöllisyys syntyy tunteesta, ja tunneperäiset asiat ovat vahvimpia sitouttajia millä hyvänsä osa-alueella. On työyhteisöistä kiinni, mitkä seikat ovat avain yhteisöllisyyden reseptiin ja millaiset asiat synnyttävät yhteisöllisyyden tunteita juuri tietyssä työyhteisössä. Tuloksissa esihenkilöt kuvasivat työyhteisöissä vallitsevaa auttamisen kulttuuria. Kun omat työt oli saatu hoidettua, menttiin auttamaan toisia, jos jossain apua tarvittiin. Myös avun pyytäminen helpottui yhteisöllisessä ilmapiirissä.

Kun työyhteisöön tulee sellaisia persoonia, joiden välillä asiat sujuvat mutkattomasti, silloin on mahdollista saavuttaa hyvin toimiva me-henki. Tällaisen työyhteisön kesken työt sujuvat ja työntekijät huolehtivat myös työkaverin viihtyvyydestä ja hyvinvoinnista. Työpaikasta muodostuu ajan myötä omanlaisensa tärkeä yhteisö, johon kiinnytään. Tällöin koetaan tärkeänä edustaa omaa työyhteisöä kunnialla ja tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Tunnetaan ylpeyttä työyhteisön saavutuksista.

Kokonaisuuden kannalta tärkeää, että esihenkilö on osa yhteisöllisyyttä. Viisaan johtamisen kautta koko organisaatio kytkeytyy osaksi yhteisöllisyyttä. Kyse ei siis ole pelkästään työyhteisöstä, jotka pelaavat hyvin yhteen, vaan myös puitteista, jotka mahdollistavat heille sen. Tämän vuoksi esihenkilön onkin hyvä keskustella työyhteisön kanssa, mitkä seikat ovat juuri tämän työyhteisön jäsenille tärkeitä. Kehityskeskustelut ovat hyvä tilaisuus käydä läpi työntekijän kanssa hänen toiveitaan muokata vastuualueita tai kehittää itseään ammatillisesti.

Kokonaisuuden kannalta on tärkeää, että esihenkilö on osa yhteisöllisyyttä. Johtamisen kautta koko organisaatio kytkeytyy osaksi yhteisöllisyyttä. Kyse ei siis ole pelkästään hyvin yhteen pelaavasta työyhteisöstä, vaan myös puitteista, jotka mahdollistavat heille sen. Tämän vuoksi esihenkilön onkin hyvä keskustella työyhteisön kanssa, mitkä seikat ovat juuri tämän työyhteisön jäsenille tärkeitä.

Turvallisuuden tunne lisää sitoutuneisuutta, tuo pysyvyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja. Työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri takaa tuloksellisuutta.

Esihenkilöllä on mahdollisuus kasvaa yhdessä työyhteisön kanssa. Tärkeää on pysähtyä kuuntelemaan ja kuulemaan avoimesti sekä olla aidosti läsnä.

Mari Haapavirta

sosionomi (YAMK)

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen -tutkinto-ohjelma

Anne Kaisanlahti

sairaanhoitaja (YAMK)

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen -tutkinto-ohjelma

Jaana Hoffren

lehtori

Oulun ammattikorkeakoulu

Hyvinvointi ja kulttuuri -osaamisala

Liisa Kiviniemi

yliopettaja

Oulun ammattikorkeakoulu

Hyvinvointi ja kulttuuri -osaamisala

Blogiteksti perustuu opinnäytetyöhön:

Haapavirta, M. & Kaisanlahti, A. 2023. Johtaminen yhteisöllisyyden edistäjänä sosiaali- ja terveysalalla. Oulun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303274247>

Lähteet

[1] Haapavirta, M. & Kaisanlahti, A. 2023. Johtaminen yhteisöllisyyden edistäjänä sosiaali- ja terveysalalla. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 2.5.2023.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303274247>

[2] Kokkinen, L. (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehittymisestä. Työterveyslaitos. Hakupäivä 2.5.2023.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>

[3] Koivikko, A. 2014. Terveystuotopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

[4] Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Sote-tiedolla johtamisen ICT-ratkaisujen valmistelu kootaan uuteen ohjelmaan. Tiedote 12.12. Hakupäivä 2.5.2023. <https://stm.fi/-/sote-tiedolla-johtamisen-ict-ratkaisujen-valmistelu-kootaan-uuteen-ohjelmaan>

[5] Lampinen, M-S. 2019. Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 2.5.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1202-2>

[6] Leponiemi, U. 2019. Kollektiivinen kapasiteetti: Yhteisöllisyys pienen kunnan johtamisessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 2.5.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1304-3>

[7] Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto.

[8] Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.

[9] Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Hakupäivä 20.12.2021. Helsinki: Edita.

[10] Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Tallinna: Duodecim Printon.

[11] Juuti, P. 2017. Jaetun johtajuuden taito. 2. p. Hakupäivä 20.12.2021. Jyväskylä: PS-kustannus.

[12] Järvinen, P. 2006. Onnistu esimiehenä. Juva: WSOYpro.

- [13] Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö. Hakupäivä 2.5.2023. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/punk_esimiesopas_www.pdf
- [14] Viitala, R. 2002. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. Hakupäivä 2.5.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:951-683-987-8>
- [15] Mayor, P. & Risku, P. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin, 16 perustarvetta johtamisen apuna. Liettua: Balto Print.
- [16] Mäkinie, J.-P., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2022. Miten Suomi voi? –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. Työterveyslaitos 7.9. Hakupäivä 5.2.2023. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-09/Miten%20Suomi%20voi%20-tulosjulkistus%20elokuu%202022.pdf>

METATIEDOT

Tyyppi: Blogi

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 110/2023

Julkaisuvuosi: 2023

Tekijätiedot: Haapavirta Mari, Kaisanlahti Anne, Hoffren Jaana, Kiviniemi Liisa

Oikeudet: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023080292926>

Tiivistelmä: Jokaisella työyhteisöön kuuluvalla on vaikutusmahdollisuus työyhteisön sisäiseen yhteisöllisyyteen. Työn tekemisen mielekkyyden myötä työhyvinvointi kasvaa ja hyvinvoivan työntekijän tehokkuus lisääntyy. Johtajan rooli on vuosien aikana muuttunut valmentajatyypiseksi, jolloin hänen tehtävänä on luoda mahdollisimman hyvät edellytykset organisaation toiminnalle. Yhteisöllinen johtaja jakaa vastuuta tasaisesti työyhteisöön ja saa motivoitua työntekijöitä työskentelemään yhteisen päämäärän eteen. Blogiteksti perustuu Mari Haapavirran ja Anne Kaisanlahden opinnäytetyöhön, jossa kartoitettiin esihenkilöiden kokemuksia johtamisesta yhteisöllisyyden edistäjänä. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tiedonkeruu tehtiin teemahaastatteluina. Tuloksissa korostuu yhteisöllisyyden merkitys työssäjaksamisen kannalta.