

VINKKIPAKKA 2

YHTEINEN
PÄÄMÄÄRÄ

YHTEISÖLLISYYTTÄ HAJAUTETTUUN TYÖHÖN

LUE **V**INKIT YHTEISÖLLISYYTTÄ TUKEVAAN TYÖHÖN

Virtual Leaders



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

jamk

YHTEINEN PÄÄMÄÄRÄ

Yhteisöllisyys vaatii rakentuakseen ihmisten välisen jaetun tunnesiteen sekä yhteisen päämäärän, jota kohti jokainen haluaa ja kykenee ponnistelemaan.

Työpaikalla jaettu tunneside muodostuu yhteisten kokemusten, onnistumisten, haasteiden ja yhdessä vietetyn ajan saatossa. Yhteistä tavoitetta kohti ponnistellessa jokaisen on tunnettava yrityksen päämäärät tärkeiksi ja oma työpanoksensa niiden toteuttamisessa merkitykselliseksi.

TYÖN TARKOITUS

Sanoittakaa yhdessä yrityksen tavoitteita ja tarkoitusta:

Linkittäkää työtehtävien merkitystä kokonaisuuteen piirtämällä prosessikuvaus työnne perustehtävästä ja sanoittakaa konkreettisin esimerkein sitä, miksi kunkin työ on kokonaisuuden kannalta merkityksellistä.

TYÖN MERKITYKSELLISYYS

Jakakaa ajatuksia siitä, mistä syistä kukin kokee oman työnsä ja toisten työt merkitykselliseksi.

Ihmisten kokemukset samoistakin työtehtävistä ja niiden merkityksistä voivat vaihdella paljon. Työkaveri ei välttämättä edes huomaa, kuinka paljon hänen tekemänsä pienetkin asiat auttavat toisen työtä.

ARVOSTUKSEN OSOITTAMINEN

Laittakaa liikkeelle kiertokirje, jossa yksi kerrallaan kerrotte seuraavalle vastaanottajalle hänen työnsä arvosta yhteisen työn onnistumiseksi.

ASIAKASPALAUTE

Kerätkää aktiivisesti asiakaspalautetta. Kun palautteen kautta saadaan työstä kiitosta, onnistumiset ja positiiviset asiat on tärkeää nostaa työpaikalla aina esille. Asiakkailta tulleet kehut voidaan jakaa kaikkien näkyville yhteiseen viestintäkanavaan, mutta jokaisen on tärkeää saada myös henkilökohtaista ja konkreettista kiitosta omista onnistumisista.

KANNUSTAMINEN

Tsemptakaa toisianne:

Yhteisissä viestintäkanavissa myös työkaverit voivat kehua ja kannustaa työssään onnistunutta. Eleet voivat olla sanallisia kommentteja tai vaikkapa pieniä työkaveria tsemppaavia emojiä.

HUOMIONOSOITUKSET

Antakaa positiiviset huomionosoitukset ja palautteet vastaanottajan persoonallisuus huomioiden:

Jotkut ihmiset nauttivat julkisesta, koko porukan edessä saadusta tunnustuksesta, kun taas toiset arvostavat kahden kesken annettua henkilökohtaista palautetta enemmän.

YHTEISET TAVOITTEET

Yrityksen lyhyen aikavälin ja pitkän tähtäimen tavoitteista on tärkeää viestiä aktiivisesti ja päämääristä keskustelua pitää yllä myös työn arjessa.

Kun tavoitteita saavutetaan, saavutuksia on myös tärkeää juhlistaa yhdessä.

Onnistumisten juhliminen vahvistaa yhteisöllisyyttä ja jokaisen kokemusta yhteisen työn merkityksestä.

VOIMAA ONNISTUMISISTA

Ilmoittakaa joka kerta yhteiseen viestintäkanavaan tiedot tehdystä kaupasta, uudesta asiakkaasta, erityisestä työsuorituksesta tai muusta onnistumisesta.

Onnitelkaa ja tsemptakaa toisianne. Käyttäkää mielikuvitukseksikaasti hymiöitä, videoita, ääniviestejä ja kirjoittakaa sanallisia kannustuksia. Tärkeintä on iloita yhdessä, oli onnistuminen mikä hyvänsä ja teki sen kuka tahansa yrityksestä.

TUNNUSTUS YHTEISISTÄ SAAVUTUKSISTA

Työnantajan tarjoama yhteinen lounas, pieni lahjakortti, hemmotteluhetki tai yhdessä vietetty aika ovat merkityksellisiä tunnustuksia yhteisistä saavutuksista.

Etä- tai liikkuvassa työssä tunnustuksen voi antaa tarjoamalla muistamisen tuttuun taukopaikkaan, tai kohentamalla etätyöpisteen viihtyisyyttä.

ETÄJUHLAT

Järjestäkää etäjuhlat onnistumisen kunniaksi:

Etäjuhlien ei tarvitse olla aina iso ja kallis tapahtuma. Tärkeintä on, että toimivan toteutuksen suunnitteluun käytetään aikaa ja tilaisuus käsikirjoitetaan etukäteen.

Hyvissä etäjuhlissa osallistujia aktivoidaan ja osallistetaan esimerkiksi kyselyillä, yhteydenotoilla kotibileisiin, kisoilla ja dj:lle esitettävillä biisitoiveilla.

Hyvissä etäjuhlissa osallistujat yllätetään positiivisesti.

Katso verkosta vinkit etäjuhlien järjestämiseen ja osallistujien aktivoimiseen:

[Etäjuhlat](#)

[Jännittäviä tiimitaistoja](#)

[Pikkujouluvinkit](#)

[Etätyökompassilta](#)

[Koukuta osallistujat](#)

TYÖYHTEISÖPOSTI

Ottakaa työyhteisöposti arvostuksen osoittamisen työkaluksi:

Hankkikaa työyhteisöpostia varten pino kauniita erilaisia postikortteja.

Ottakaa työyhteisöpostille kuukausittainen teema, kuten:

Työkaverin kiittäminen

Kiitä työkaveria jostain konkreettisesta asiasta, työtavasta tai henkilökohtaisesta ominaisuudesta.

Toisen työn merkityksen esiin nostaminen

Kerro kortilla, mikä tekee omasta mikä tekee omasta mielestäsi juuri työkaverisi työpanoksesta merkityksellisen

1. Työyhteisölle
2. Yritykselle
3. Asiakkaille

Huumori

Kerro kortilla vitsi tai hauska sattumus työelämästä.

Vähemmän tutun työyhteisön jäsenen huomiointi

Kerro jotain pientä itsestäsi, fun fact, hulluin toteuttamasi päähänpisto, mitä tykkäät tehdä vapaa-ajalla tms.

Kerro, mitä uutta haluaisit tietää työkaveristasi.

OMA ROOLI JA TAVOITTEET

Jokaisen työntekijän kanssa on hyvä käydä säännöllisesti keskusteluja työn tavoitteista ja henkilön omasta roolista niiden toteuttamisessa.

Yhteistä päämäärää kohti ponnistellaan paremmassa hengessä, kun jokainen tuntee oman vastuunsa ja roolinsa niiden toteuttamisessa.

OMA ROOLI JA TAVOITTEET

Määritellä tavoitteet työntekijän kanssa yhdessä, työntekijää kuunnellen ja yksilölliset vahvuudet ja haasteet huomioiden. Jotta työ ja tavoitteet tuntuisivat merkityksellisiltä, tavoitteiden toteutumista on seurattava säännöllisesti ja työssä suoriutumisesta on saatava rakentavaa palautetta.

VAIKUTTAMINEN

Kerätkää ja hyödyntäkää henkilöstöltä tulevia työhön ja työyhteisöön liittyviä kehitysideoita. Jokaisen tasavertaiset vaikuttamismahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen lisäävät kokemusta omasta merkityksellisyydestä työyhteisön jäsenenä. Kun henkilöstön kokemusta, osaamista ja ideoita hyödynnetään yrityksen toiminnan kehittämisessä, muutosten läpivienti ja työskentely yhteistä päämäärää kohti helpottuu.

TYÖKAVEREIDEN TUKI

Auttakaa toisianne ja jakakaa vastuuta:

Sopikaa yhdessä jokaiselle oma luottopakki, työpari tai tiimi, jonka kesken osaamista ja vastuuta jaetaan.

Tukekaa toisianne työn arjessa ja haastavissa tilanteissa.

TIIMITYÖN VOIMA

Kirkastakaa yhteistyön merkitystä ja tiimityöskentelyn voimaa [Hukassa kuussa](#) -harjoituksen avulla.

Myös tapahtumajärjestäjät tarjoavat erilaisia virtuaalisia [tiimiaktiviteetteja](#).

AKTIIVISUUTEEN KANNUSTAMINEN

Palkitkaa aktiivisia tiimejä, työpareja ja yksittäisiä henkilöitä työkavereiden auttamisesta ja työtä koskevan tiedon jakamisesta.

Kaikki vinkit on koottu etäjohtamisen edelläkävijöitä haastatteleamalla, ihmisten etätyökokemuksia kartoittamalla, sekä aiheen kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja verkkolähteisiin perehtymällä.

Lämmin kiitos yhteistyöstä:



MEIKO



jamk

Lähteet:

Aittola, J. Koukuta osallistujat mukaan digitapahtumaan. Artikkelit Woltti Groupin verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://wolttigroup.fi/koukuta-osallistujat-mukaan-digitapahtumaan/>.

Aura, V. 2020. Henkilöstötapahtumien uusi aika – näin järjestät mahtavat etäpikkujoulut! Artikkelit Teoston verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://www.teosto.fi/teostory/henkilostotapahtumien-uusi-aika-nain-jarjestat-mahtavat-etapikkujoulu/>.

Alajoki, S. 2014. Esimiehen kolmen suora: Arvostus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. Artikkelit Työ Terveys Turvallisuus – verkkolehdestä. Viitattu 10.6.2021. <https://tttlehti.fi/esimiehen-kolmen-suora-arvostus-luottamus-ja-oikeudenmukaisuus/>.

Erikson, T. 2019. Kehnot pomot ympärilläni: Miksi hyvä johtaminen on niin vaikeaa. Äänikirja. Jyväskylä: Atena.

Glad, L. 2020. Johtaja, näin tunnistan tiimiläisten vahvuudet – esitä muutama ratkaiseva kysymys. Artikkelit Duunitorin verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/vahvuuksien-tunnistaminen>.

Hornstrup, C., Berg, M., Kojo, H. & Hedman, E. 2013. Vuorovaikutussuhteiden johtaminen: Systemisen ajattelun työkaluja. Jyväskylä: Humap.

Huhtala, M. & Puhakka, S. Erilaisuuden vai moninaisuuden johtaminen – Mitä eroa? Blogi HR-viestissä. Viitattu 10.6.2021. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2861/erilaisuuden-vai-moninaisuuden-johtaminen-mita-eroa>.

Hyvän johtamisen kriteerit. N.d. Työterveyslaitoksen verkkojulkaisu. Viitattu 10.6.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>.

Kalliokoski, T. 2020. Yhteisöllisyyden rajat yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta. Väitöskirja. Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta. Viitattu 10.6.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6077-5>.

Leppilampi, A. & Piekkari, U. 1999. Opitaan yhdessä – Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. 2. p. Lahti: Asko Leppilampi.

Mikä Erätauko? N.d. Erätaukosäätiön verkkosivut. Viitattu 10.6.2021. <https://www.eratauko.fi/mika-eratauko/>.

Pensar, H. & Palmu, I-M. Etäpikkujoulut – järjestäjän muistilista. Asiantuntijateksti Vaasan yliopiston Etätyökompassi-verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2020/11/10/etapikkujoulu-jarjestajan-muistilista/>.

Ristikangas, M. & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro.

Romana, A., Keskinen, S. & Keskinen, E. 2004. Oikeudenmukainen johtaminen – Arjen kokemuksia ja menetelmiä. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus. Viitattu 10.6.2021. https://ttk.fi/files/1984/Oikeudenmukainen_johtaminen_tutkimusraportti.pdf.

Ruuskanen, O. 2018. Yhteisöllisyyden rakentuminen virtuaalisesti. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 10.6.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103627/1527761473.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Työyhteisötaitojen pikatesti. 2015. Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisu. Viitattu 10.6.2021. https://ttk.fi/files/7182/Tyoyhteisotaitojen_pikatesti.pdf.

Udd, T. 2021. Psykologinen turvallisuus kannustaa ottamaan sosiaalisia riskejä. Blogikirjoitus Savonian blogisivustolla. Viitattu 10.6.2021. <https://blogi.savonia.fi/tanjaudd/2021/01/26/psykologinen-turvallisuus-kannustaa-ottamaan-sosiaalisia-riskeja/>.

Voita Minuutti – Etänä. N.d. Catalyst Suomen verkkosivuillaan markkinoimia tiimiaktiviteetteja. Viitattu 10.6.2021. <https://www.catalystteambuilding.fi/karkituotteet/teambuilding-aktiviteetit/win-minute-remote>.

Lue lisää etäjohtamisesta Virtual Leadersin verkkosivuilta osoitteesta jamk.fi/virtualleaders tai hae mukaan projektiin!

Seuraa myös somessa:

[#VirtualLeaders](#) [#etäjohtaminen](#) [#työnilo](#)

Virtual Leaders



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk