

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ -MITTAUS

Kuinka selviä työyhteisölle ovat sen tarkoitus, arvot, visio, prosessit ja roolit?

Tämä mittaus soveltuu käytettäväksi esimerkiksi pidemmän valmennuskokonaisuuden alku- ja loppumittauksena tai vuosittaisena ilmapiirimittauksena. Kysymyssarjat lähetetään vastaajille sähköpostitse [www-linkkinä](#).

Mittauksen tulokset antavat tärkeää tietoa yritysjohdolle ja koko henkilöstölle siitä, mihin asioihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta yrityksen tuloksetekokyky paranisi.

Mittauksen tulokset puretaan vastaajien kanssa yhteisessä yhden päivän pituisessa valmennuksessa, jossa **tulosten pohjalta edetään ratkaisukeskeisesti ja laaditaan konkreettinen toimintasuunnitelma tiimin – ja sitä kautta koko yrityksen – toiminnan kehittämiseksi**. Toimintasuunnitelman vieminen käytäntöön ja tavoitteiden saavuttaminen voidaan varmistaa valmentajan ja esimiesten kanssa jatkettavilla säännöllisillä Business Coaching –tapaamisilla. Tiimien tarpeisiin voidaan myös räätälöidä tulosten parantamiseen tähtääviä valmennuskokonaisuuksia.

Mittauksen tuottaa MLP Modular Learning Processes Oy. Kyselyn tulosten purkutilaisuuden fasilitoi MLP:n sertifioima valmentaja Sini Rantama, Hyvinvointiluotsi Oy.

Hinta:

Yhden tiimin/yksikön raportti + tuloksiin perustuva yhteinen valmennuspäivä yhteensä 1300 euroa + alv 24 %

Jos kysymyssarjan kysymyksiä halutaan räätälöidä, kokonaishintaan lisätään 120 euroa + alv 24 % / tuotettava raportti.

Mikäli yhtä raporttia kohti on enemmän kuin 50 vastaajaa, kokonaishintaan lisätään 20 euroa + alv 24 % seuraavalta alkavalta 50 vastaajalta.

Toimiva työyhteisö -kysely ja siitä tehty raportti pohjautuvat Intégro Learning Company Pty Ltd:n (Australia) ja Intégro Leadership Instituten, LLC, (USA) kehittämiin "Team Alignment" -kyselyyn ja "Team Alignment" -raporttiin.

Toimiva työyhteisö -mittaus

Tehokkaan työyhteisön perusta on luottamus. Yhtä tärkeää on myös se, että työntekijöiden työhön liittyvät tavoitteet ovat samansuuntaiset organisaation tavoitteiden kanssa ja niihin sitoudutaan. Hajanaisten työyhteisöjen ongelma on usein alhainen luottamus. Toimiva työyhteisö -mittaristo selvittää sekä työyhteisön sisäistä luottamusta että sen yhtenäisyyden, tavoitteiden samansuuntaisuuden, astetta.

Keskeinen tapa luottamuksen arviointiin on henkilön käyttäytymisen havainnointi. Luottamus syntyy pelkistäen neljän osa-alueen kautta:

- **Luotettavuus:** teet mitä sanot tekeväsi
- **Suoruus:** teet mitä lupaat ja sanot mitä todella tarkoitat
- **Avoimuus:** olet valmis kuuntelemaan toisten ajatuksia ja jakamaan omia ideoitasi ja mielipiteitäsi
- **Hyväksyntä:** hyväksyt ihmiset sellaisena, kuin he ovat; et tuomitse

Useimmilla ihmisillä on vaikeuksia vähintään yhdessä näistä osa-alueista, vaikka muut ominaisuudet olisivat heille hyvin luonteivia. Tällöin luottamus voi jäädä syntymättä.

Toimiva työyhteisö -mittaristo konkretisoi mielipiteiden eron ja sen miten yhtenäisiä käsitykset ovat kuudella alueella:

1. Tarkoitus: syy, miksi työyhteisö on olemassa
2. Arvot: säännöt ja ohjaavat periaatteet, joiden mukaan työyhteisön tulee toimia
3. Visio: selkeästi määritelty näkemys siitä, mitä työyhteisö haluaa olla tietyn ajan kuluttua
4. Päämäärät: mitä työyhteisön pitää saada aikaan lyhyellä aikavälillä visionsa toteuttamiseksi
5. Toiminnot: vaiheet, jotka työyhteisön täytyy käydä läpi saavuttaakseen päämääränsä
6. Roolit: mitä jokaisen työyhteisön jäsenen tulee tehdä saavuttaakseen vision ja päämäärät

Selkeyden näkökulma mittaa työyhteisön jäsenen käsitystä siitä, miten selkeitä hänen mielestään asiat ovat työyhteisölle kokonaisuutena. **Hyväksymisen** näkökulma mittaa henkilökohtaisen hyväksymisen astetta. Mahdollista on, että henkilö hyväksyy itse organisaation toiminnan, mutta uskoo monelle muulle asioiden olevan epäselviä.

Mittaustulos pelkistää:

- Missä asioissa työyhteisömme suunnan tulisi olla selkeämpi?
- Mitä osa-alueita en henkilökohtaisesti hyväksy ja mitä pitää muuttua, jotta voisin täysin tukea yhteisiä asioita?
- Työyhteisön luottamuksen rakentamisen vahvuudet ja heikkoudet?
- Mitkä tekijät estävät avointa ja vilpittömää keskustelua työyhteisössä?

Toimiva työyhteisö -mittauksen kysymykset

SITOUTUMINEN: Arviointi tehdään asteikolla 1 - 5. Vastaja pyydetään valitsemaan 5 vaihtoehdosta kunkin väittämän osalta kuvaavin numero. Asteikossa 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

SITOUTUMINEN - TARKOITUS - Ymmärrys

1. Työyhteisömme jäsenet tietävät, mikä on toimintamme tarkoitus
2. Työyhteisömme jäsenet tietävät, mitä meiltä odotetaan

SITOUTUMINEN - TARKOITUS - Hyväksyminen

3. Osaamme mielestäni laittaa asiat tärkeysjärjestykseen
4. Mielestäni työryhmämme panos on tärkeä koko organisaatiolle

SITOUTUMINEN - ARVOT - Ymmärrys

5. Työyhteisömme jäsenet toimivat selkeästi määriteltyjen arvojen mukaan
6. Työyhteisömme jäsenet osoittavat käytöksellään, että ovat sisäistäneet arvomme

SITOUTUMINEN - ARVOT - Hyväksyminen

7. Mielestäni työpaikan arvot auttavat meitä onnistumaan työssämme
8. Hyväksyn henkilökohtaisesti työyhteisömme toimintaa ohjaavat periaatteet

SITOUTUMINEN - VISIO - Ymmärrys

9. Työyhteisömme jäsenet toimivat yhtenäisesti samoja tavoitteita kohti
10. Työyhteisömme jäsenillä on johdonmukainen käsitys siitä, miten saavutamme visiomme

SITOUTUMINEN - VISIO - Hyväksyminen

11. Pidän suunnasta, johon olemme menossa
12. Uskon, että saavutamme visiomme nykyisillä toiminnan linjauksilla

SITOUTUMINEN - TAVOITTEET - Ymmärrys

13. Työyhteisömme jäsenet ymmärtävät, mitä meidän on saatava aikaan
14. Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi tietoa, että he osaavat laittaa asiat tärkeysjärjestykseen

SITOUTUMINEN - TAVOITTEET - Hyväksyminen

15. Mielestäni työyhteisömme ja sen jäsenten tavoitteet ovat realistisia
16. Jos jokainen tekee työnsä, voimme saavuttaa päämäärämme

SITOUTUMINEN - PROSESSIT - Ymmärrys

17. Työyhteisömme jäsenet hallitsevat toimintaprosessit ja työmenetelmät
18. Työyhteisömme jäsenet tietävät, miten asiat etenevät ja missä vaiheessa ovat

SITOUTUMINEN - PROSESSIT - Hyväksyminen

19. Kirjalliset ja suulliset menetelmämme ovat mielestäni toimivia ja tehokkaita
20. Mielestäni tapamme toimia on hyvä

SITOUTUMINEN - ROOLIT - Ymmärrys

21. Työyhteisömme jäsenet tietävät kenen puoleen kääntyä asioiden hoitamiseksi
22. Työyhteisömme jäsenet ymmärtävät mitä heiltä heidän asemassaan odotetaan

SITOUTUMINEN - ROOLIT - Hyväksyminen

23. Mielestäni meillä on oikeat ihmiset oikeilla paikoilla
24. Mielestäni työyhteisön jäsenten vastuut on oikein mitoitettu

LUOTTAMUS: Arviointi tehdään asteikolla 1 - 5. Vastaajia pyydetään vastaamaan kysymykseen "Kuinka usein työyhteisömme toimii näin?" valitsemalla 5 vaihtoehdosta kunkin väittämän osalta kuvaavin numero. Asteikossa 1=ei koskaan, 5=aina.

LUOTTAMUS - HYVÄKSYNTÄ - Kunnioitus

25. Näytämme, että välitämme toisistamme
26. Työyhteisömme jäsenet arvostavat toisten taitoja ja panosta samalla tavoin kuin omaansa

LUOTTAMUS - HYVÄKSYNTÄ - Tunnustus

27. Annamme avoimesti tunnustusta toisillemme
28. Rohkaisemme ja kannustamme toisiamme

LUOTTAMUS - AVOIMUUS - Vastaanottavaisuus

29. Kuuntelemme ennakkoluulottomasti uusia ideoita
30. Olemme valmiita muuttamaan mielipiteitämme, jos siihen on perusteltu syy

LUOTTAMUS - AVOIMUUS - Ilmaisu

31. Kommunikoimme avoimesti toistemme kanssa
32. Työyhteisömme jäsenet pitävät toisensa ajan tasalla

LUOTTAMUS - SUORUUS - Suorasukaisuus

33. Olemme valmiita kohtaamaan esiin tulevat ongelmat
34. Puhumme asioista suoraan

LUOTTAMUS - SUORUUS - Vilpittömyys

35. Toimimme oikeudenmukaisesti
36. Teemme sen, minkä lupaamme



LUOTTAMUS - LUOTETTAVUUS - Lupausten pitäminen

37. Hoidamme työyhteisömme velvollisuudet tunnollisesti

38. Teemme työmme valmiiksi

LUOTTAMUS - LUOTETTAVUUS - Laatutietoisuus

39. Työyhteisömme jäsenet pyrkivät erinomaisuuteen toiminnassaan

40. Työyhteisössämme ihmiset näyttävät myös muille, että haluavat kehittää taitojaan