



Mediatiedote 08.12.2016

Työyhteisön yhteisöllisyyttä rakennetaan vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin panostavalla johtamisella

Kasvotusten tapahtuvalla vuorovaikutuksella on keskeisin sija työyhteisön yhteisöllisyyden rakentumisesta edistävässä johtamisviestinnässä, osoittaa Katariina Silén YAMK-opinnäytetyössään. Työyhteisön yhteisöllisyyden rakentumisessa esimiehellä on oleellinen rooli. Esimies, joka vuorovaikutuksellaan osallistaa työntekijöitä yhteistyöhön ja edistää luottamuksellista ja arvostavaa ilmapiiriä työyhteisössä, saa myös tuloksia aikaan. Esimies voi myös estää yhteisöllisyyden rakentumista omalla toiminnallaan. Kasvokkain tapaamisten välttely, yhteistyön ja ihmissuhteiden vaikeuttaminen sekä egoistista, kilpailevaa ja syrjivää ilmapiiriä luova johtamisviestintä estää työyhteisön yhteisöllisyyden kehittymistä.

Työyhteisö, jossa yhteisöllisyys koetaan voimakkaaksi, edistää työntekijöiden sitoutumista työhön ja organisaatioon. Nykypäivänä työelämän jatkuvat muutokset voivat kuormittaa työntekijöiden työssä jaksamista. Yhteisöllisyys organisaation sosiaalisena pääomana voi edesauttaa työhyvinvointia ja jaksamista. Yhteisöllisyydellä on myös positiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Yhteisöllisyyden rakentumisen edistäminen on näin ollen monella tavalla tavoiteltavan arvoisen asia esimiestyössä.

Vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin panostava johtaja

Silénin integroivan kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittivat, että kasvokkain vuorovaikutukseen panostava, yhteistyöhön osallistava ja luottamuksellista, arvostavaa ilmapiiriä luova johtamisviestintä on keskeisimpiä yhteisöllisyyden rakentumista edistäviä tekijöitä. Esimiehen panostus strategian ja arvojen onnistuneeseen viestintään, toimivaan päivittäisviestintään työntekijöiden kanssa ja toimivaan viestintäkulttuurin luomiseen organisaatiossa ovat tärkeitä asioita yhteisöllisyyden edistämisessä. Kaikessa johtamistyössä ja viestinnässä tulee korostua ihmissuhteisiin ja yhteistyöhön sekä vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin panostaminen.

Ihmssuhteiden luomisen avaintekijöinä korostuvat luottamus ja arvostus. Vuorovaikutus ja toimiva tiedonkulku edistävät yhteisöllisyyden tunnetta organisaatiossa. Viestintävälineistä esimiehen kannattaa valita kasvotusten tapahtuva dialoginen vuorovaikutus. Sähköpostin käyttäminen on myös tehokas väline organisaation sisäiseen viestimiseen.

Esimiesten on syytä kiinnittää huomiota vuorovaikutustaitoihinsa ja kykyynsä solmia ihmissuhteita. Esimiesten sosiaalisilla kyvyillä on suuri vaikutus työntekijän tyytyväisyyteen ja motivaatioon. Sosiaalisuus on johtajien kyky muodostaa positiivisia sosiaalisia suhteita. Tällaiset johtajat ovat arvostavia, kannustavia, oikeudenmukaisia ja sovittelevia. Sosiaalisesti taitava johtaja tunnistaa toisten tarpeita ja osoittaa kiinnostusta toisten hyvinvointiin. Johtajan tehtävänä on huolehtia organisaatiossa ihmisistä, jotka työskentelevät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Välinpitämättömyys estää yhteisöllisyyden rakentumista työyhteisössä

Johtaja, joka ei ole kiinnostunut ihmissuhteista ja vuorovaikutuksesta työntekijöiden kanssa, ei edistä yhteisöllisyyden rakentumista. Egoistiseen kilpailuun ja negatiiviseen ilmapiiriin kannustava johtamisviestintä estää yhteenkuuluvuuden tunteen syntymistä.

Silén tarkastelee kirjallisuuskatsauksessaan johtamista Peter Northousen johtamisteorian mukaan: Johtaminen on käyttäytymistä, jolla yritetään vaikuttaa toisiin ihmisiin tietyllä tavalla. Kirjallisuuskatsauksen tuloksissa on löydettävissä piirteitä valmentavasta lähestymistavasta johtamisessa. Yhdessä työskentely kohti yhteisiä tavoitteita on parhaimmillaan tukevaa ja kannustavaa esimiehen ja työntekijän välistä dialogia ja reflektiota.

Kirjoittaja Katariina Silén valmistuu 19.12.2016 tutkinnolla sosionomi (YAMK). Hän työskentelee Suomen Diakoniaopiston (ent. Sovinto ry) Toimintakeskuksen kehittämispäällikön sijaisuudessa Helsingissä. Hänen opinnäytetyönsä "Yhteisöllisyyttä rakentava johtamisviestintä – Integratiivinen katsaus kirjallisuuteen" valmistui joulukuussa Metropolia Ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen tutkinto-ohjelmasta. Opinnäytetyö on luettavissa Theseus-tietokannassa verkko-osoitteessa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/119273>