

Liite 3. Taukokangas Oy:n hallinnolle suunnattu kysely

Kysely toteutetaan osana ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä, jossa kehitetään Taukokangas Oy:n työyhteisöviestintää ja johtamista. Toukokuussa 2024 on toteutettu henkilöstölle suunnattu kysely samasta aiheesta. Kyselyyn vastasi 14 Taukokangas Oy:n työntekijää. Tämän kyselyn sisältö on muodostettu ensimmäisen kyselyn tulosten perusteella. Kyselyn vastaukset kerätään ja käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksen vastauksesi käyttöön. Kysely koostuu viidestä eri osiosta. Toivomme, että kerrot niihin omin sanoin huomioitasi aiheesta. Vastausten pituutta ei ole rajoitettu. Tähdellä * merkityt kysymykset ovat pakollisia vastattavia. Kyselyyn vastaaminen kestää 10–15 min. Kysely alkaa kysymyksellä viestinnän yleisilasta.

NYKYTILA

Opinnäytetyön ensimmäisessä kyselyssä tuli esiin, että muutoksista kuullaan henkilöstön mielestä myöhään ja joskus organisaation ulkopuolelta.

Miten työyhteisöviestintä mielestäsi toimii yleisesti Taukokankaalla? *

- avoin kysymys

VIESTINTÄKEINOT JA -KÄYTÄNNÖT

Kyselyyn vastannut henkilöstö (n=14) saa tietoa henkilöstöä koskevista asioista työkavereilta (n=11), yksikköpalavereissa (n=10), sähköpostista (n=9) ja tiedoteikkunasta (n=8). Vain yksi kaikista vastaajasta katsoo tiedon IMS-järjestelmän kautta. Toisaalta suurin osa vastanneista katsoo työhön liittyviä tiedotteita puhelimella tai tietokoneella yleisimmin muutamia kertoja viikossa (n=7).

Arvioi, kuinka sanallisesti käytössä olevien digitaalisten viestintävälineiden toimivuutta työyhteisöviestinnässä:

- Sähköposti
- IMS
- Tiedote-ikkuna
- Puhelin *
- avoin vastauskenttä

STRATEGIA- JA MUUTOSVIESTINTÄ

Alustus: Seuraavat kysymykset koskevat strategia- ja muutosviestintää Taukokankaan sisällä.

Ensimmäiseen kyselyyn vastannut henkilöstö kokee tuntevansa Taukokankaan strategian ja toimivansa sen mukaisesti työssään. Muutosviestinnälle henkilöstö puolestaan antaa arvosanan 2,5 / 5. Henkilöstön kyselyn avoimissa vastauskentissä Taukokankaan muutosviestintää kuvataan huonoksi, liian myöhään tulevaksi ja joskus tieto löydetään organisaation ulkopuolelta kuten lehdestä.

Onko strategian viestintään sovitettu yhteisiä toimintatapoja? *

- kyllä / ei

Millä tavalla strategian viestintä toteutetaan? *

- avoin vastauskenttä

Onko muutosviestintään sovitettu yhteisiä toimintatapoja? *

- kyllä / ei

Millä tavalla muutosviestintää toteutetaan? *

- avoin vastauskenttä

VIESTINTÄKULTTUURI JA HENKILÖSTÖN KUULEMINEN

Ensimmäiseen kyselyyn vastanneista suurin osa on täysin tai osittain sitä mieltä, että tulee kuulluksi omassa työyhteisössään ja pystyy vaikuttamaan sen toimintaan. Koko organisaation tasolla kuulluksi tullee kokea tulevaisuutta neljä vastaajaa ja kuusi vastaajista kokee voivansa vaikuttaa koko organisaation tasolla.

Millaisia kanavia/keinoja käytätte henkilöstön kuulemiseksi? *

- avoin vastauskenttä

Kuinka usein näitä keinoja käytetään? *

- avoin vastauskenttä

Miten kuvailisitte Taukokankaan viestintäkulttuuria? *

- avoin vastauskenttä

Mitkä ovat suurimmat haasteet viestinnässä tällä hetkellä? *

- avoin vastauskenttä

VIESTINNÄN KEHITTÄMINEN

Viimeisessä osiossa voit antaa ehdotuksia Taukokankaan viestinnän kehittämiseen sekä tähän kyselyyn liittyvään opinnäytetyöhön.

Mitä parannusehdotuksia teillä on viestinnän kehittämiseksi Taukokankaalla? *

- avoin vastauskenttä

Halutessanne voitte jättää tähän kommenttia opinnäytetyötä ajatellen.

- avoin vastauskenttä

Kiitos osallistumisesta ja vastauksistasi! Olet antanut arvokkaan panoksesi Taukokankaan viestinnän kehittämistä varten. Kyselyn tulokset raportoidaan osana opinnäytetyöartikkelia. Valmis opinnäytetyöartikkeli julkaistaan Theseuksessa ja esitellään Taukokankaalle loppuvuodesta 2024.

Anna Huhtala, Anu Inkala ja Sonja Äijälä, Lapin ammattikorkeakoulu