

# Emergy® Tunneilmastokartoitus

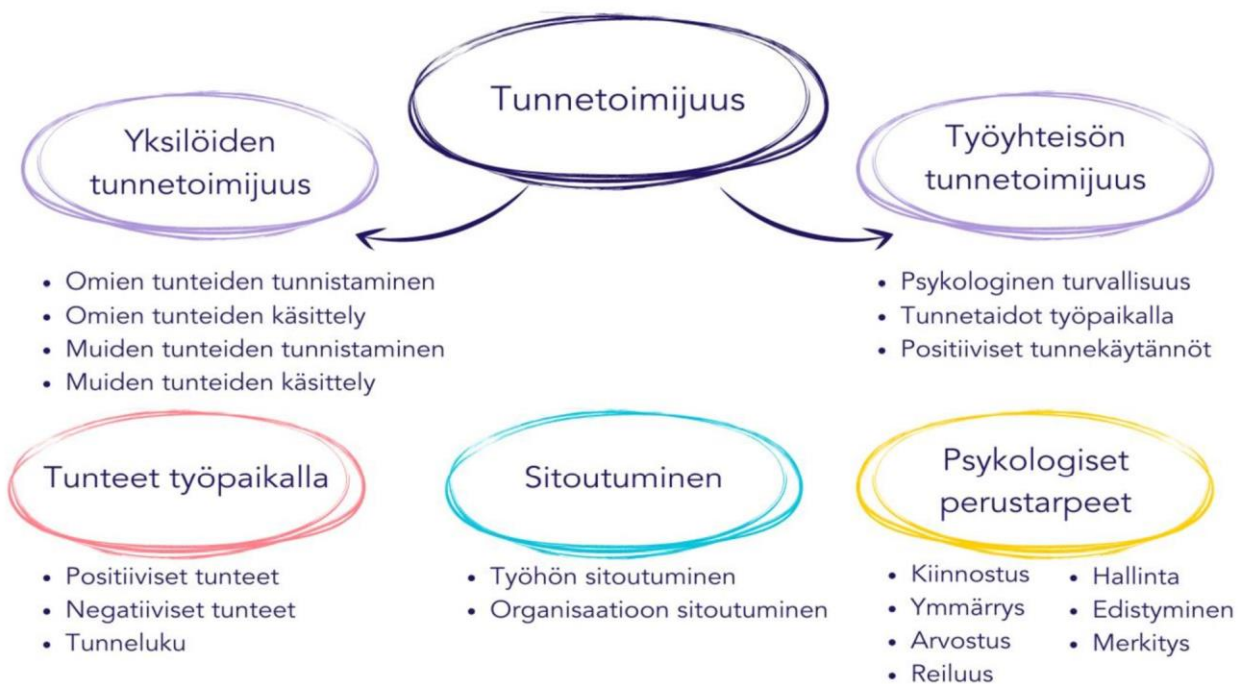
## Tarkastelujoukko (tiimi 2022)

Tarkastelujoukko (tiimi 2022)

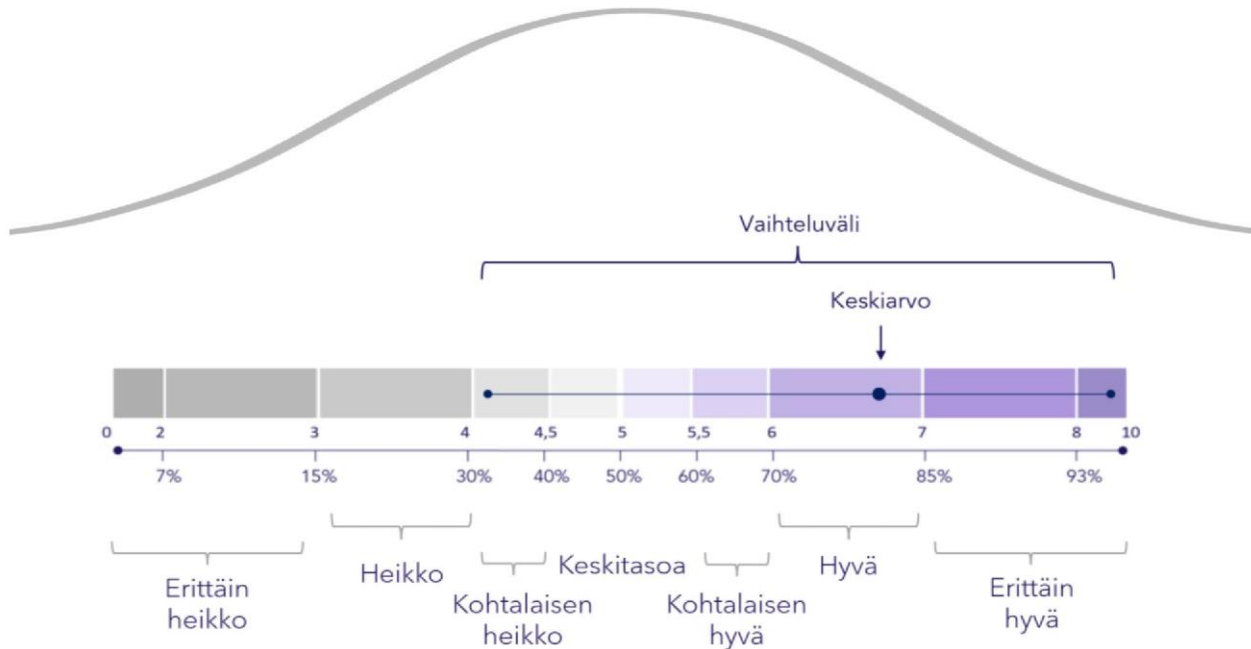
n = 14

Työyhteisössä koetut tunteet ja tunteiden käsittelyn taidot vaikuttavat ratkaisevasti ihmisten hyvinvointiin ja suorituskykyyn työssä: ne vaikuttavat energiatasoon, motivaatioon, vuorovaikutukseen, päätöksentekoon ja sitoutumiseen. Työntekijöiden työssään kokemista ja ilmaisemista tunteista koostuu jokaisen työyhteisön ainutlaatuinen tunneilmasto. Tunneilmasto voi olla organisaation menestystekijä ja kilpailuetu, tai se voi olla este tavoitteiden toteutumiselle. Nopein tapa vaikuttaa tunneilmastoon on tunnetoimijuuden kautta, eli kehittämällä yksilöiden tunnetaitoja ja tapaa, jolla tunteita käsitellään organisaatiossa. Tunnetoimijuuden kehittämisen on osoitettu parantavan ilmapiiriä, positiivisia tunnekäytäntöjä ja psykologista turvallisuutta, mitkä puolestaan auttavat tiimejä ja työyhteisöjä tekemään parempia päätöksiä ja saavuttamaan tavoitteensa.

Emergy® Tunneilmastokartoitus tuo näkyville keskeisiä organisaation menestykseen vaikuttavia tekijöitä, joita voi olla muuten vaikea saada esiin: millaisia tunteita tiimissä tai työyhteisössä esiintyy, millä tasolla tunnetoimijuus ja psykologinen turvallisuus ovat organisaatiossa ja miten sitoutunutta henkilöstö on työhönsä ja organisaatioon. Tällainen tieto luo hedelmällisen pohjan ja antaa konkreettisia toimintaohjeita työyhteisön ja johtamisen kehittämiseksi tiimissä tai organisaatiossa.



## Miten raporttia luetaan?

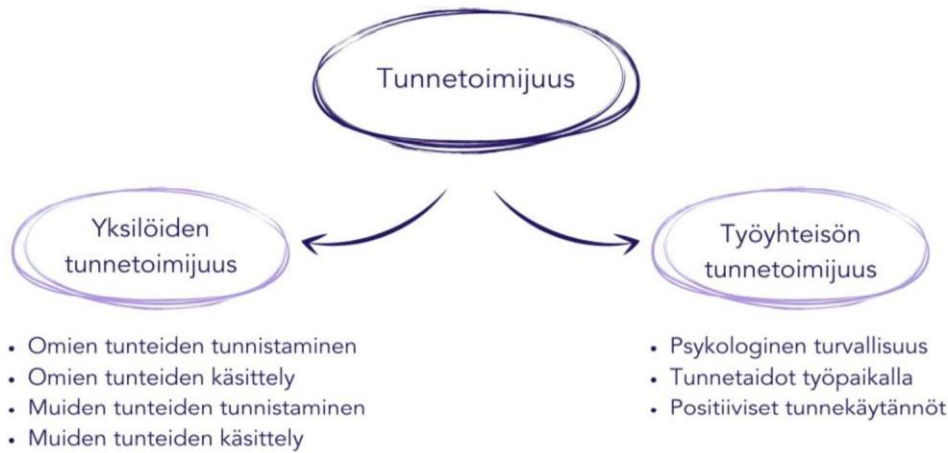


● Tarkastelujoukko (tiimi 2022)

Kaikki tulokset ilmoitetaan skaalalla 0-10. Jossa 0 on erittäin heikko ja 10 on parhain mahdollinen tulos. Tulokset on normitettu niin, että 5 vastaa normiryhmän keskiarvoa.

Kuvaajissa ilmoitetaan tarkastelujoukon tulosten keskiarvo ja vaihteluväli, eli matalimman tuloksen antaneen vastaajan tulos ja korkeimman tuloksen antaneen vastaajan tulos.

Prosenttiluvut kuvaajan alalaidassa antavat viitettä siitä, kuinka monta prosenttia normiryhmästä saa matalemmän tuloksen.

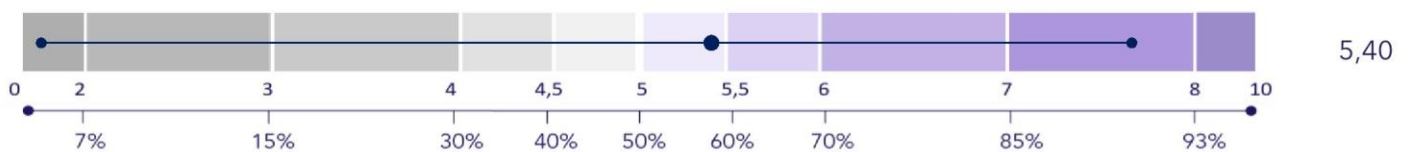


# 1. Tunnetoimijuus

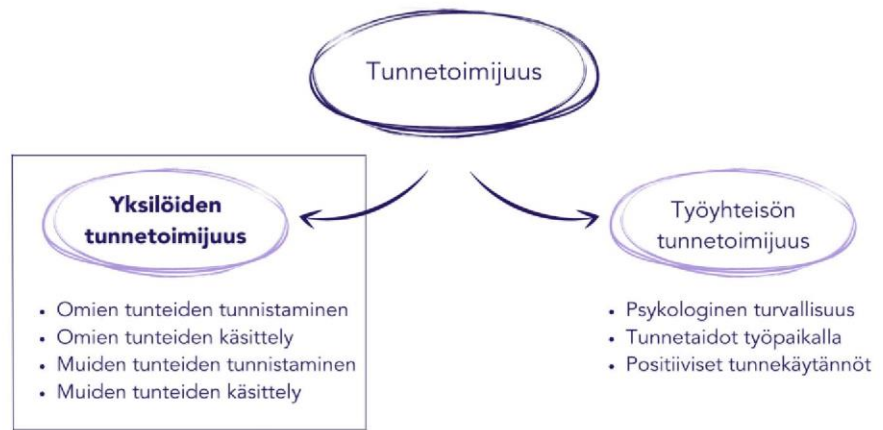
Tunnetoimijuus tarkoittaa tunteiden (omien ja muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista toiminnassa, vuorovaikutuksessa ja organisaation käytänteissä. Tunnetoimijuus on siis sekä yksilöiden että koko

## TUNNETOIMIJUUSLUKU

Tunnetoimijuusluku kuvastaa kokonaistilannetta työyhteisön tunnetoimijuuden tasosta. Tähän sisältyy sekä yksilöiden että työyhteisön tunnetoimijuus.



Tarkastelujoukossa tunnetoimijuus koetaan keskimäärin kohtalaiseksi. Tulos on samaa tasoa kuin työpaikoilla keskimäärin. Tilanne ei ole erityisen hyvä tai huono. Suosittelemme, että käytte avoimen keskustelun tunneilmastokartoituksen tuloksista ja tunnistatte yhdessä keskeisimmät vahvuudet ja kehittämisen tarpeet.



## 1.1. YKSILÖIDEN TUNNETOIMIJUUS

Yksilöiden tunnetoimijuus koostuu neljästä eri tunnetaitolajista: tietoisuus omista tunteista, omien tunteiden käsittely, tietoisuus muiden tunteista ja muiden tunteiden käsittely. Yksilöiden tunnetoimijuus luo pohjan koko

### 1.1.1. OMIEN TUNTEIDEN TUNNISTAMINEN

Tietoisuuteen omista tunteista sisältyy kyky kuvailla omia tunteita, ilmaista niitä, sekä tiedostaa miten erilaiset tunteet



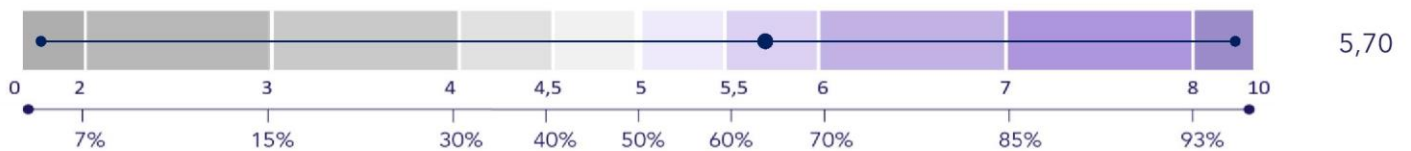
### 1.1.2. OMIEN TUNTEIDEN KÄSITTELY

Omien tunteiden käsittely tarkoittaa kykyä säädellä omia tunteita työpäivien aikana. Tähän sisältyy mm. se, miten



### 1.1.3. MUIDEN TUNTEIDEN TUNNISTAMINEN

Tietoisuus muiden tunteista tarkoittaa kykyä lukea työtovereiden tunteita ja heidän kehonkieltään. Nämä ovat

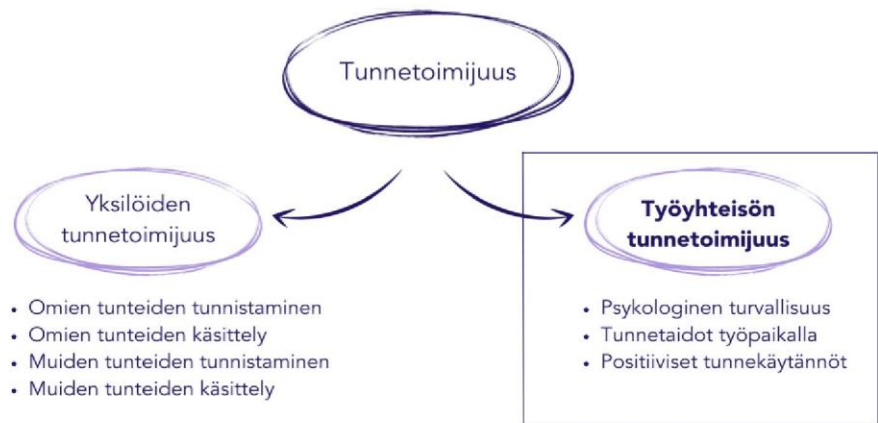


Tarkastelujoukon jäsenet kokevat kykynsä tunnistaa muiden tunteita keskimäärin kohtalaisen hyväksi.

1.1.4. MUIDEN TUNTEIDEN KÄSITTELY

Muiden tunteiden käsittely viittaa kykyyn vaikuttaa työtovereiden tunteisiin, kuten miten osaa innostaa ja motivoida



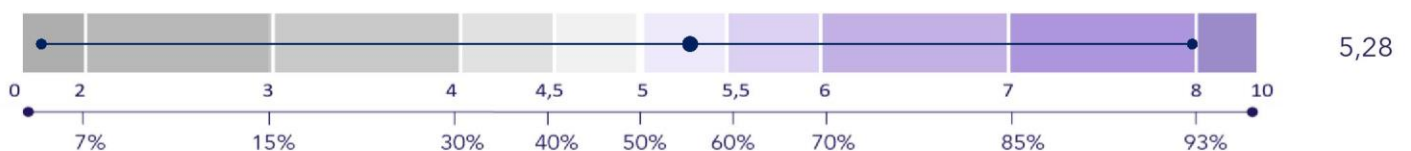


## 1.2. TYÖYHTEISÖN TUNNETOIMIJUUS

Työyhteisön tunnetoimijuudessa arvioidaan työyhteisön tunnetaitoja, työntekijöiden kokemaa psykologista

### 1.2.1. PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa kokemusta siitä, kuinka turvallista on ottaa riskejä ja olla haavoittuvainen muiden edessä, esim. luottaako siihen että työkaverit auttavat tarvittaessa tai uskaltaako kysyä ja kommentoida



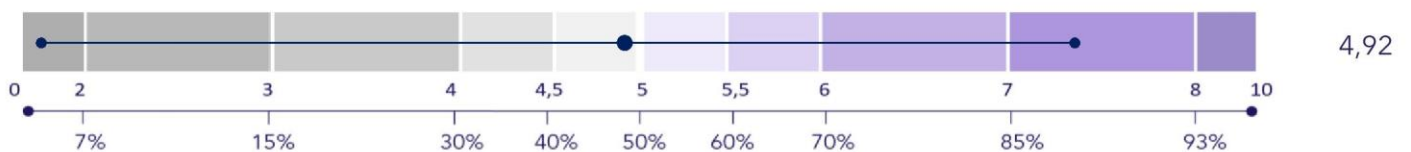
### 1.2.2. TYÖYHTEISÖN TUNNETAIDOT

Työyhteisön tunnetaidoilla viitataan yksilöiden kokemukseen siitä, miten tunteet huomioidaan työyhteisössä ja miten niitä osataan käsitellä, esim. kokemus siitä, miten hyvin työyhteisössä osataan keskustella tunteista rakentavasti.



### 1.2.3. POSITIIVISET TUNNEKÄYTÄNNÖT

Positiiviset tunnekäytännöt tarkoittavat niitä toimia, joilla edistetään työyhteisön hyvää yhteishenkeä, luottamuksen rakentumista, aitoa välittämisen ilmapiiriä, yhteisiä tavoitteita ja hyvää kommunikointikykyä (sisältäen sekä





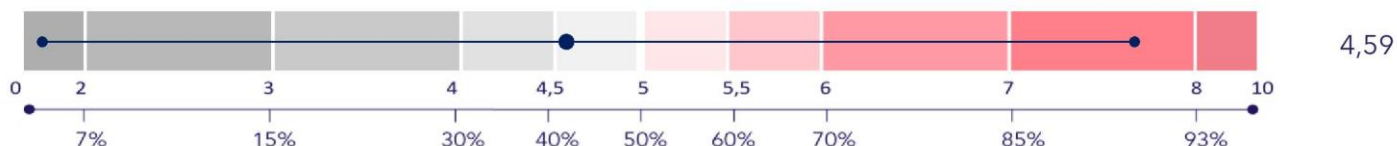
## 2. Tunteet työpaikalla

### Tunteet työpaikalla

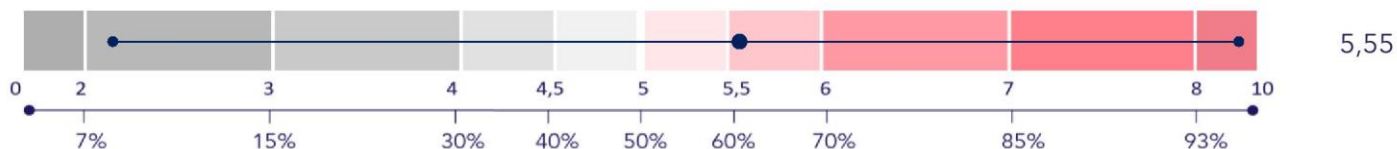
- Positiiviset tunteet
- Negatiiviset tunteet
- Tunneluku

Normiryhmään suhteutetut tulokset

### 2.1. POSITIIVISET TUNTEET



### 2.2. NEGATIIVISET TUNTEET



Absoluuttiset tulokset

Positiiviset tunteet

3,30

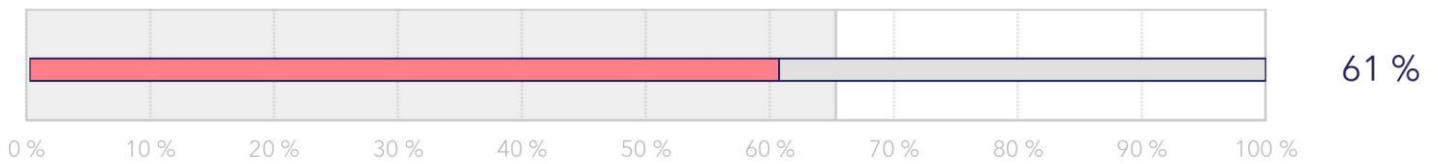
Negatiiviset tunteet

2,14

0 1 2 3 4 5 6  
en lainkaan erittäin usein

Hyvälle tunneilmastolle on ominaista, että kaikenlaisia koettuja tunteita, sekä positiivisia että negatiivisia voidaan ilmaista rakentavalla tavalla. Positiiviset tunteet energisoivat, lisäävät motivaatiota ja muistin toimintaan, parantavat

## 2.3 TUNNELUKU



Kuvaajien taustalla oleva harmaa alue vastaa yleistä keskiarvoa työpaikoilla. Emergy® Tunneilmastokartoituksessa keskimääräinen tunneluku on 65%. Tämä tarkoittaa sitä, että työpäivien aikana koetaan keskimäärin noin kaksi kertaa enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita.

Tarkastelujoukon tunneluku on matalampi kuin työyhteisöissä keskimäärin, eli negatiivisia tunteita koetaan turhan paljon suhteessa positiivisiin tunteisiin. Kun negatiiviset tunteet ottavat ylliotteen positiivista tunteista, tilanne johtaa

## TUNTEIDEN TOP 3

Tunteiden Top 3 listassa prosenttiluku kuvastaa niiden vastaajien suhteellista määrää, jotka ovat vastanneet kokevansa kyseistä tunnetilaa viimeisen kahden työviikkonsa aikana melko usein, usein tai erittäin usein.

## POSITIIVISTEN TUNTEIDEN TOP 3

Toiveikas, optimistinen, luottavainen	71 %
Kiinnostunut, utelias	64 %
Hilpeä, iloinen, nauravainen	57 %
Innostunut, inspiroitunut	57 %

## NEGATIIVISTEN TUNTEIDEN TOP 3

Stressaantunut, riittämätön	43 %
Epäilevä, epäuskoinen	36 %
Huolestunut, ahdistunut, epävarma	36 %
Kyllästynyt, pitkästynyt, ikävystynyt	36 %

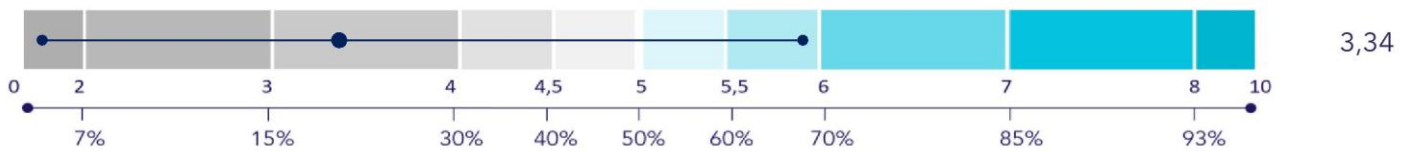
## Sitoutuminen

- Työhön sitoutuminen
- Organisaatioon sitoutuminen

# 3. Sitoutuminen

## 3.1. TYÖHÖN SITOUTUMINEN

Työhönsä sitoutunut työntekijä on työstään innostunut, inspiroitunut ja ylpeä. Hän kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi ja haluaa jatkuvasti kehittyä. Työhön sitoutumiseen vaikuttavat erityisesti yksilölliset tekijät, kuten



## 3.2. ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN

Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän positiivista asennetta omaa organisaatiotaan kohtaan. Sitoutunut työntekijä on sitoutunut organisaation arvoihin, tavoitteisiin ja tulevaisuuteen ja tekee parhaansa

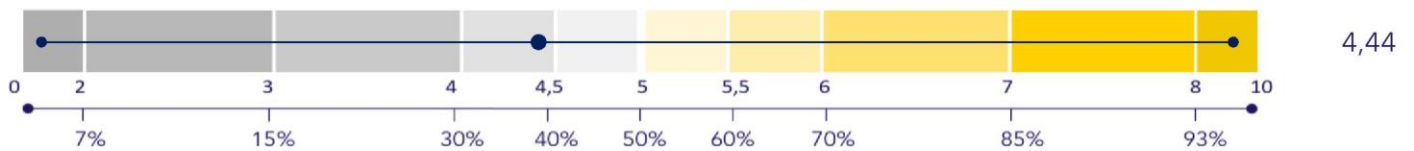
## 4. Psykologiset perustarpeet

### Psykologiset perustarpeet

- Kiinnostus
- Ymmärrys
- Arvostus
- Reiluus
- Hallinta
- Edistyminen
- Merkitys

### 4.0. TARVELUKU

Me kaikki ymmärrämme hyvin, että ihmisillä on tiettyjä fysiologisia perustarpeita. Jokainen tarvitsee riittävästi ruokaa, vettä ja unta. Mutta yllättävän monelle on epäselvää, että ihmisillä on myös tietynlaisia psykologisia perustarpeita:



Tarkastelujoukon jäsenet kokevat tarpeidensa täyttymisen organisaatiossanne keskimäärin kohtalaisen heikoksi.

