

# Reilun Pelin työkalupakki: Perustehtävän kirkastaminen

# Tavoitteet

- Tämä diaesitys ohjaa työyhteisöjä ja organisaation johtoa löytämään yhteisen ymmärryksen sen perustehtävästä.
  - Ketkä ovat avainasiakkaitamme ja mitkä ovat ydintehtävämme?
- Yhteinen ymmärrys tarvitaan, että soudamme samaan suuntaan samassa veneessä!

# Osallistujat

- Työskentelyyn osallistuu koko henkilöstö, esimiehet ja organisaation johto sekä hallitus/johtokunta.

# Miksi on tärkeää pysyä perustehtävässä?

- Auttaa saavuttamaan työn tavoitteet
- Lisää työn tuottavuutta
- Se tuo turvaa työyhteisön jäsenille
- Parantaa työhyvinvointia
- Vähentää ristiriitoja työpaikalla

# Mitä tapahtuu, kun perustehtävästä poiketaan?

- Työyhteisön jäsenet toimivat ennalta arvaamattomasti ja itsekontrolli voi pettää: räjähdellään, huudetaan, syytellään...
- Jäsenet eivät ota vastuuta ryhmän toiminnasta.
- Ryhmä voi taantua ja menettää todellisuuden tajunsa.
- Luottamus murenee ja ristiriidat lisääntyvät.
- Johtaminen vaikeutuu.
- Työyhteisö saattaa ajautua kaaokseen.

# Ymmärrys perustehtävästä sanaselityspelin avulla

# Vaihe 1a. Henkilöstön ymmärrys perustehtävästä

1. Otetaan esille organisaation kirjattu perustehtävä.
2. Jaetaan työyhteisö pienryhmiin sen mukaan, kuinka monta selitettävää sanaa perustehtävään on kirjattu.
3. Pyydetään pienryhmiä selittämään perustehtävään kirjatut sanat ja kirjaamaan ne fläppitaululle.



# Vaihe 1b. Henkilöstön ymmärrys perustehtävästä

1. Esitellään ryhmien tuotokset ja käydään yhteinen keskustelu selitetyistä sanoista.
2. Täydennetään yhdessä selitykset.
3. Kirjataan yhteinen ymmärrys ja liitetään se mm. perehdytysaineistoon.





## Vaihe 2. Organisaation johdon ymmärrys perustehtävästä

- Teetetään edellä kuvattu tehtävä (vaiheet 1a ja 1b) organisaation hallitukselle tai johtokunnalle, jos sitä ei ole voitu toteuttaa yhdessä henkilöstön kanssa.



## Vaihe 3. Koko organisaation yhteinen ymmärrys

- Järjestetään henkilöstön ja hallituksen/johtokunnan yhteinen tilaisuus, jossa vertaillaan perustehtävän sanojen selityksiä.
- Keskustellaan eroista (jos niitä on).
- Kirjataan yhteinen ymmärrys perustehtävästä.
- Talletetaan selitys paikkaan, josta koko henkilöstö ja päätöksentekijät sen löytävät.
- Liitetään selitys perehdytysaineistoon.



# Perustehtävä ja oma tehtävä

- Perustehtävän kirkastamisen lisäksi on tärkeää, että jokaisella työntekijällä on selkeä tehtäväkuva.
- Oman tehtävän kytkeminen koko organisaation tehtävään antaa vahvistuksen siitä, että työntekijän työpanos on arvokas työnantajalle.
- Säännöllisissä kehityskeskusteluissa varmistetaan, että työntekijä tekee perustehtävän mukaisia tehtäviä.

**Yhdessä tekemällä saamme yhteisen  
työpaikkamme toimimaan!**