

Yhteistyössä on voimaa – ideaalitulanteita ja arkikäytäntöjä

Työn tekeminen on yhteistyötä, yhdessä tekemistä. Usein työkaverit ovat omia tiimikavereita. On myös tavallista, että kaverit, joiden kanssa tekee työtä, ovat eri työnantajien palveluksessa. Nämä yhteistyössä tehtävät tilanteet selkeytyvät, kun tekemisen tavoista on sovittu.



Hanna Uusitalo

erityisasiantuntija

ResData-hankkeessa tutkimme resilientin organisaation työturvallisuuteen liittyvää päätöksentekoa. Resilienssi tarkoittaa organisaation kykyä ennakoida ja selviytyä yllättävistä tilanteista. Hankkeessa on mukana

neljä yritystä, joista kolme toimii rakennusalalla.

Päätöksenteko perustuu käytettävissä olevaan tietoon, ja tiedon saatavuudelle yhteistyöllä on iso merkitys.

Yksi resilientin organisaation tunnuspiirteistä onkin tietoinen yhteistyön rakentaminen oman organisaation sisällä ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Tuon tässä kirjoituksessa esille havaintojani organisaatorajat ylittävästä yhteistyöstä.

Yhteistyössä on tunnistettavissa ideaalitalanteita, joita moni varmasti on omalla työurallaan kohdannut. On myös tarinoita, joissa yhteistyö ei olekaan osoittautunut kovin hedelmälliseksi. Mistä syntyy onnistuneen yhteistyön hetkiä?

Yhteistyötä vahvistaa yhteinen tavoite. Sitä kuvattiin sanonnalla ”tiedetään, mitä ollaan tekemässä”. Vahva sitoutuminen yhteistyöhön ilmenee esimerkiksi yhteisenä tahtona löytää ratkaisu ongelmatilanteissa ja vastoinkäymisissä.

Suunnittelu selkeyttää vastuut ja työnjaon

Yhteistyö konkretisoituu, kun tulevat työvaiheet ja -tehtävät suunnitellaan yhdessä. Kun suunnittelu toteutetaan eri työvaiheista vastaavien kanssa, työnjako ja vastuualueet selkeytyvät. Se helpottaa varsinkin työntekijöitä. Tällöin he tietävät, kehen olla yhteydessä mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Suunnitteluvaiheessa sovitaan myös, miten hoidetaan tarvittavat työvälineet työkohteeseen ja miten luodaan jokaisen toimijan omalle työlle tarvittava tila ja ajankohta.

Yhteistä tilannekuvaa luodaan ja tarkennetaan säännöllisissä palavereissa, joissa on avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Ilmapiiri todettiin tärkeäksi yhteistyötä edistäväksi asiaksi. Ilmapiiriin vaikuttaa muun muassa se, että samalla työmaalla työskentelevät henkilöt tuntevat toisensa, vaikka kohtaamiset olisivat lyhytaikaisia.

Yhteistä tilannekuvaa rakennetaan myös yhteisten tietojärjestelmien avulla. Järjestelmään kertyy tietoa esimerkiksi viikkokierroksista ja turvallisuushavainnoista. Tieto mahdollistaa toiminnan tarkastelun irti yksittäisistä arkityön tilanteista, mikä luo pohjaa suunnitelmalliseen yhteistyön kehittämiseen.

Ilman yhteistä tavoitetta ei ole hyvää yhteistyötä

Voi miettiä, kumpi on ensin: hyvä yhteistyö vai yhteinen tavoite? Vai onko niin, että ne kietoutuvat yhteen ja ruokkivat toisiaan yhteisen työn tekemisen jatkumossa?

Ei voi rakentaa erikseen, toisistaan irrallaan yhteistyötä ja yhteistä tavoitetta. Yhteistyön rakentamiseksi tarvitaan yhteinen tavoite ja yhteinen tavoite voidaan laatia ainoastaan yhteistyössä.

Entä sitten, kun yhteistyö ei olekaan ollut toivotun kaltaista? Minkälaisia käytäntöjä työn arjesta löytyykään?

Monilta osin yhteistyö perustuu kirjallisiin sopimuksiin, joihin kirjataan muun muassa osapuolten vastuuta. Sopimukset ovat tärkeitä. Niihin palataan usein siinä vaiheessa, kun asiat eivät etenekään suunnitellusti. Sopimukset ovat kuin viime käden kriteeristö, johon vedotaan, jos neuvotellen ei päästä yhteisymmärrykseen.

Tauot vietetään puhelimella, ei jutellen

Yhteistyöhön liittyy keskustelu, asioista puhuminen. Tälle ei aina löydy eri organisaatioiden välillä yhteistä aikaa. Aika on rahaa, eikä osallistumista ole sopimuksissa edellytetty – varsinkaan ilman korvausta. Ilman keskustelua jää huomaamatta, kuinka tärkeitä tietoja ja ideoita työntekijöillä on.

Tavallisesti palavereihin kutsutaan vain keskeiset tahot. On fiksua, ettei osallistuta turhiin palavereihin. Yhteisen tilannekuvan kannalta voi kuitenkin olla hankala päättää, kuka missäkin vaiheessa on keskeinen taho. On myös tilanteita, joissa keskustelulle ei tunneta tarvetta. Ajatellaan, että tiedottaminen riittää.

Ilmapiiiriin liittyen nykytrendinä tunnistettiin, että työntekijät uppoutuvat tauoillaan puhelimiinsa. Taukotilaa ei käytetä yhteiseen jutusteluun.

Tätä selitettiin sillä, että kukin tietää oman työnsä eikä synny tarvetta keskusteluun. Ei ole tarvetta tutustua rinnalla työskenteleviin, koska seuraavana päivänä seuraavassa työkohteessa rinnalla on taas eri kaverit töissään.

Toivoa herättävää ja lohtua tarjoavaa on se, että vaikka yhteistyö ei aina ole ollut toivotun kaltaista, työt on kuitenkin hoidettu ilman tapaturmia ja lopputuloksessa onnistuen. Näissä tapauksissa yksittäinen ammattinsa ja työnsä osaava ihminen on tehnyt parhaansa omassa työtehtävässään. Hän on kenties venynyt osaamisensa ja jaksamisensa ylärajoille.

Toimiihan se homma niinkin, mutta jos tarjolla on kestävämpää, ei-niin-haavoittuvaa toimintatapaa yhteistyön avulla, miksi jättäisi sen käyttämättä?

Lisätietoja:

Resilientin organisaation päätöksenteko – ResData ([//tutkimus/hankeet/resilientin-organisaation-paatöksenteko-resdata](https://tutkimus/hankeet/resilientin-organisaation-paatöksenteko-resdata)).
(tutkimushankkeen esittely)

KOMMENTOINTI

Pakolliset kentät on merkitty symbolilla *.

Kommenttisi

Mitä ajatuksia juttu herätti?



Nimimerkki

Vapaavalintainen nimimerkki

Tallenna

KOMMENTIT (0)

