



Työterveyslaitos

Hyvinvointia työstä



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfronden
The Finnish Work Environment Fund



Rajoja rikkova työ – Tutkimus tutuksi tapaaminen 13.11.15

Tilaisuuden eteneminen

Esittelyt

Hankkeen lähtökohdat

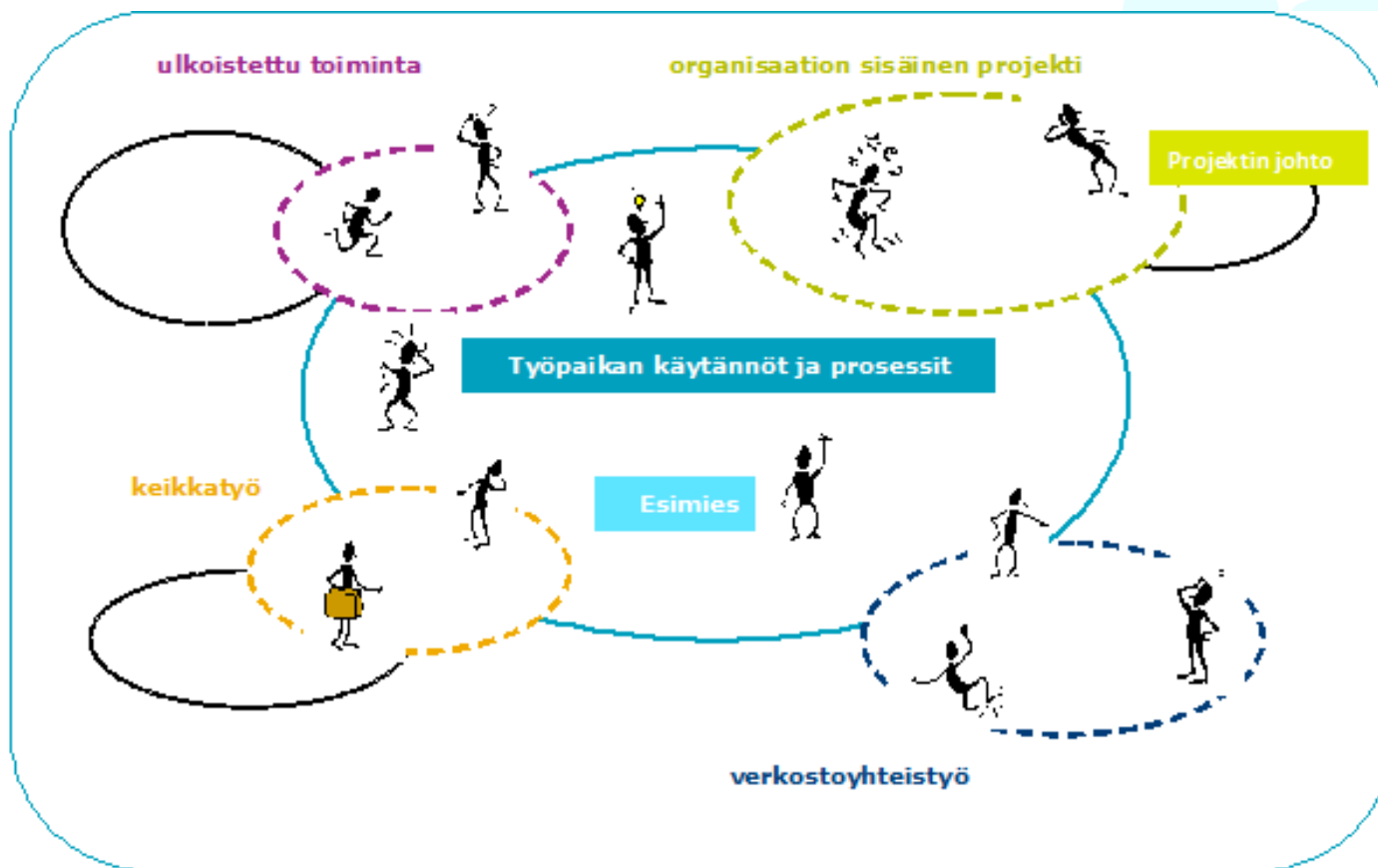
Case Acuta

Case Vahanen

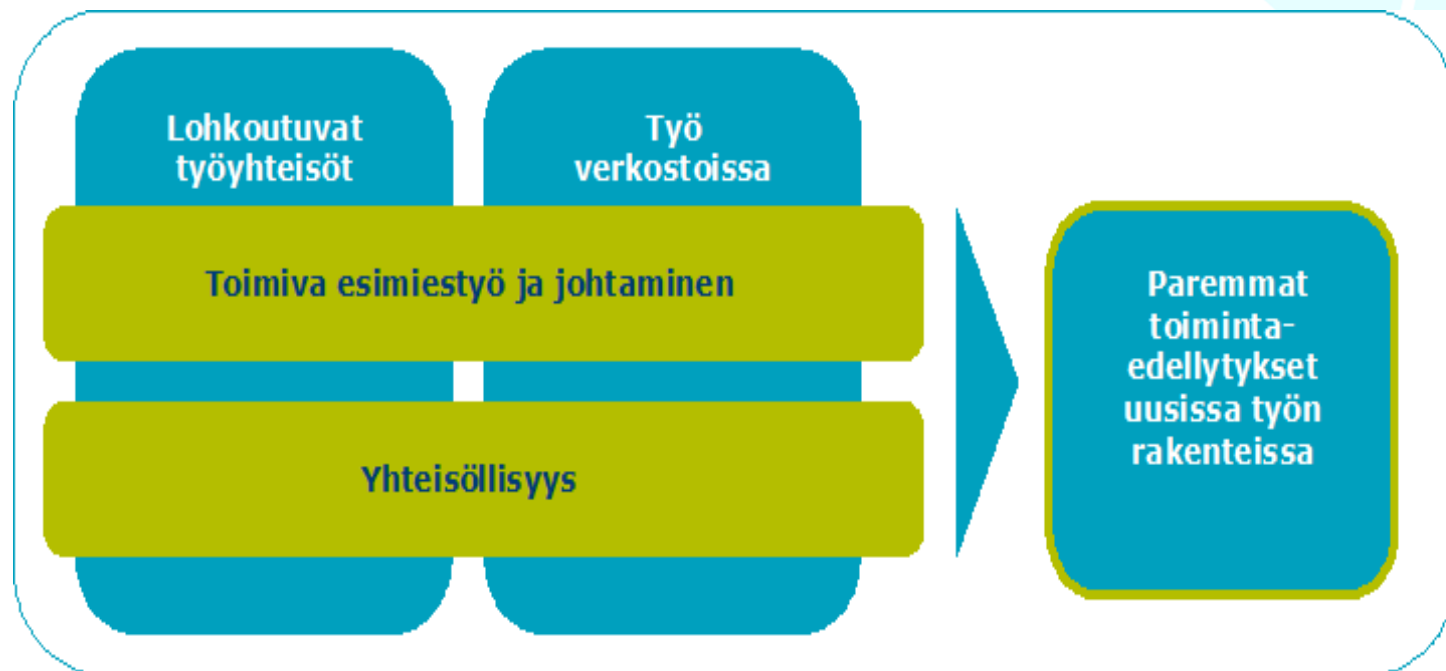
Kohti sujuvaa verkosto/projektityötä

Keskustelua

Rajoja rikkova työ -hanke



Hankkeen näkökulmat



Tutkimuskysymyksiä

- Millaisia **haasteita** rajojen rikkoutuminen aiheuttaa työpaikkatasolla?
- Miten rajojen rikkoutuminen heijastuu työntekijöiden **hyvinvointiin**?
- Mikä tai millainen on **työyhteisö**, kun rajat rikkoutuvat?
- Millaisia haasteita rajojen rikkoutuminen aiheuttaa **johtamiselle ja esimiestyölle**?

Kaksi erilaista toimintaympäristöä – mitä yhteistä löytyi?

Verkostomaiseen työhön siirtyminen haastaa totutut työn hallinnan ja sujuvoittamisen keinot

- Työtä ohjasivat etukäteen määritellyt standardit, jotka eivät huomioineet erilaisia poikkeustilanteita riittävän hyvin.
- Puutteelliset lähtötiedot aiheuttivat sujumattomuutta projekteihin ja prosesseihin.
- Esiintyi ns. hankalia tapauksia eli tilanteita, joissa ei ollut yhtä oikeaa tapaa edetä. Nämä edellyttivät neuvotteluja ja kompromissien löytämistä.
- Projekteihin ja prosesseihin liittyi tilanteen mukaisia tekijöitä, joita ei voitu etukäteen tietää.

Kohti sujuvaa verkosto/projektityötä

SUJUVA PROJEKTITYÖ

Projektikäytäntöjen kehittämisen pohjaksi tarvitaan yhteinen ajatus siitä, millaista toimintamallia organisaatiossa tavoitellaan, millaista tuotetta tai palvelua ollaan tuottamassa ja millälaisin asiakatarpeisin vastattavana. Mitä mahdollisuuksia ja haasteita asiakastarpeiden ja toimintaympäristön muutokset tuo organisaation toimintaan ja miten ne näkyvät projektien tasolla?



• Sujuvan projektityön ulottuvuuksia

➤ Suunnittelu -reaktiivisuus

➤ Kiinteys – avoimuus

➤ Ryhmä – yksilö

➤ Luotsi – pomo

➤ Stressi – työn imu

Suunnittelu - reaktiivisuus

- Projektin laajuuden ja vision hallitsemiseksi tarvitaan huolellisen etukäteissuunnittelun lisäksi jatkuvaa projektin aikaista joustavaa reagointia.



Kiinteys – avoimuus

- Tieto ja osaaminen rakentuvat parhaiten silloin, kun projektin sisäinen ja ulkoinen vuorovaikutus ovat tasapainossa.



Yhteisöllisyyden muutos

- Yhteisöllisyys
 - yhteenkuuluvuuden tunnetta, emotionaalinen kokemus
 - yhteisten käytäntöjen ja kokemusten jakamista
- Työyhteisö
 - yksi, pysyvä ja selvärajainen?
 - sekä emotionaalinen yhteisö että organisatorinen yksikkö
 - sekä yksilön tunnekokemus että työnantajan tarpeiden mukaan määrittyvä "työryhmä"

Yhteisöllisyyden muutos

- Pitkäjänteinen yhteisöllisyys käy harvinaisemmaksi
 - yhteisöjen hajautuminen, lohkoutuminen, moninaistuminen
 - aina ollut "porukoita"; uutta organisatorinen ylijärjestys (eri työnantajia, erilaisia työsopimuksia)
 - virtuaalinen yhteisöjen rakentuminen

Luotsi - pomo

- Projektien johtaminen on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa vastuun jakamista. Jokainen projektin jäsen johtaa osaltaan omaa toimintaansa, mutta johtajaakin tarvitaan.



Johtajuus toimintana

- Projektityö-ympäristössä ei ole olennaista tutkia ja kehittää vain johtajien toimintaa vaan jokapäiväisessä työssä tapahtuvaa **johtajuutta**.
- Perinteiset johtamisen mallit ja teorit, joiden mukaan johtaminen tapahtuu hierarkkisissa linjoissa ylhäältä alas, eivät välttämättä kuvaa kovin hyvin projektityöympäristössä tapahtuvaa johtamista.
 - **Yksi lähiesimies, monia työn ohjaajia**

Hajautuva johtajuus

- Johtajuus hajautuu moninaisiksi johtajuuksiksi ja valtasuhteiksi, jotka eivät pysähdy yksiköiden tai työpaikkojen rajoille.
 - **Jaettu johtaminen** (Pearce ym. 2009): tilannekohtainen kokonaisuus, jossa johtaminen tapahtuu.
 - Työ on yhdessä sovittua

Johtajuuden lajeja

- Projektipäällikön ja esimiehen välinen työnjako – yhdessä johtaminen
- Eri projekteissa eri projektipäälliköt – vertaisjohtaminen
- Asiantuntijat oman työnsä ammattilaisina – itsen johtaminen
- Projektityö ulottuu yli organisaation – ulkoa johtaminen

Stressi – työn imu

- Joskus koetaan kovaa työstressiä ja vahvaa työn imua yhtäaikaisesti. Tällöin on kiinnitettävä huomiota omaan hyvinvointiin, jotta vältetään loppuunpalamiselta.



Stressiä aiheuttaa

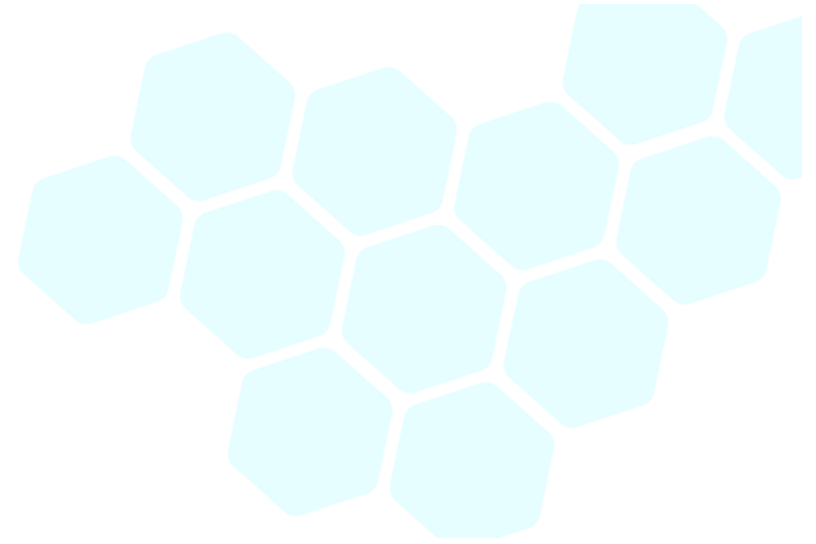
- Tilanteet, joissa henkilöön kohdistuu ristiriitaisia vaatimuksia esimerkiksi eri projektien taholta
- Sujumaton projekti, jonka suunnittelu on puutteellista ja jotka on aliresursoitu
- Määrittelemättä jääneet tai huonosti määritellyt projektien aikataulut tai tavoitteet
- Hallitsematon, laajentunut työnkuva ja virheiden pelko oman osaamisalueen ulkopuolisissa tehtävissä
- Esimiehen tietämättömyys siitä, missä projekteissa ollaan mukana ja keiden kanssa työtä tehdään

Työn imua tukee

- Sopiva yhtäaikaisten projektien määrä
- Projektityön antoisaksi kokeminen
- Esimiehen tuki ja kannustus sekä projekteille että itselle
- Kokemus kuulumisesta yhteen tai useampaan työyhteisöön. Useaan yhteisöön kuuluminen voi rikastuttaa työtä
- Riittävä tiedonkulku liittyen työn tulevaisuuteen ja muun organisaation toimintaan



Työterveyslaitos



TYÖELÄMÄ

Varoitus työelämän uudesta ilmiöstä: "Eivät mene koskaan niin kuin Strömsössä"

Talouselämä | 8.10.2014 10:42 | päivitetty 8.10.2014 10:42



Lisätietoja

- www.ttl.fi/rajojarikkovatyo





Työterveyslaitos

Kiitos!

Tykkää meistä Facebookissa ja seuraa meitä Twitterissä

[facebook.com/tyoterveyslaitos](https://www.facebook.com/tyoterveyslaitos)

twitter.com/tyoterveys ja twitter.com/fioh

Dia 25

SE1

Tämä on vakio lopetussivu

Smeds Ella; 1.7.2015