

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

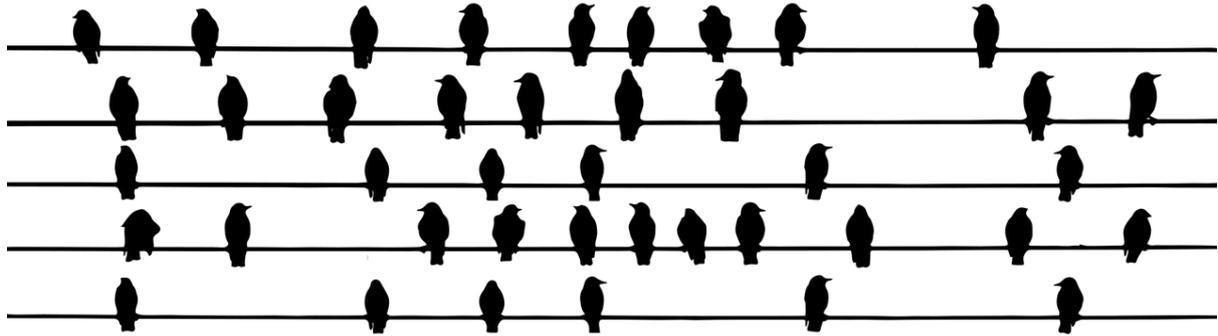
To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tapani, A. (2021) Tiimi – hallinnollinen yksikkö vai toiminnallinen luottoporukka? TAMK-blogi, 11.10.2021.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/tiimi-hallinnollinen-yksikko-vai-toiminnallinen-luottoporukka/>

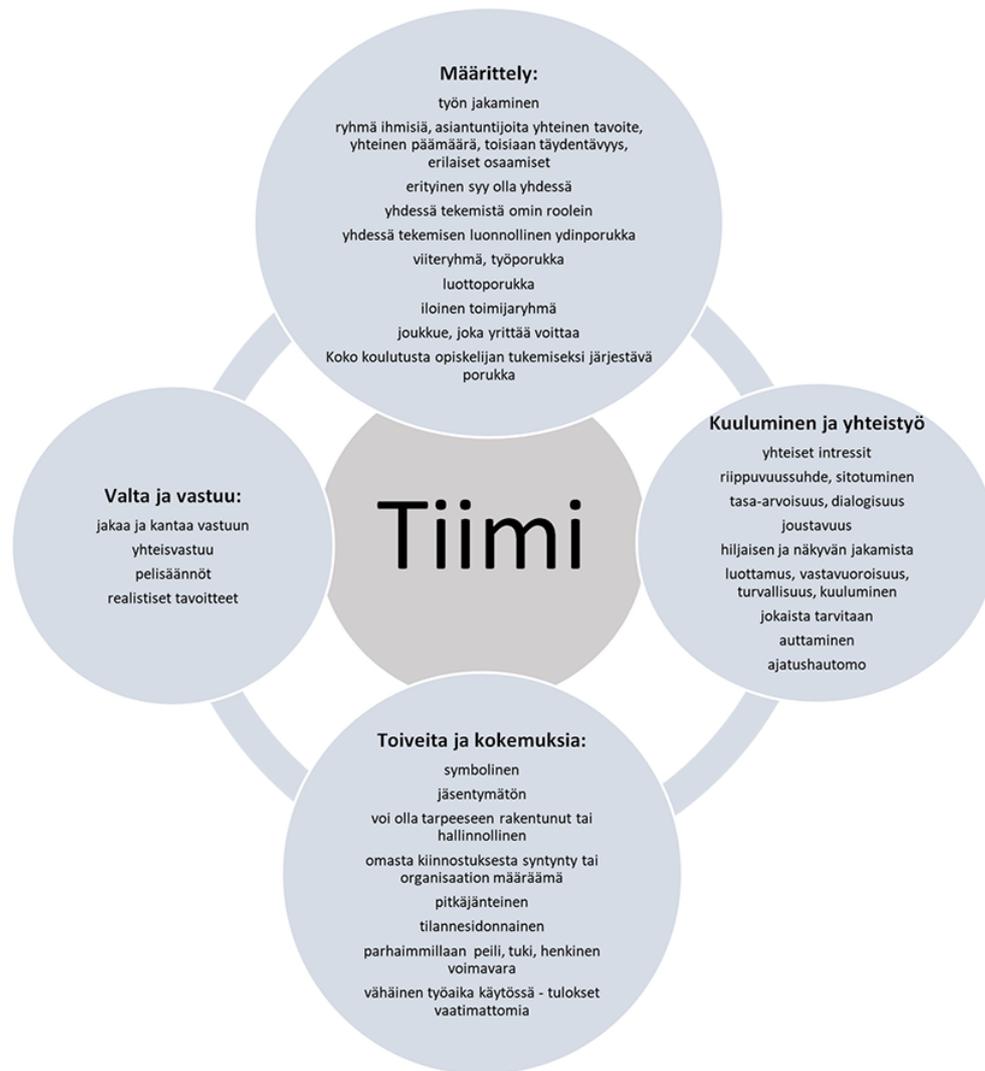
# Tiimi – hallinnollinen yksikkö vai toiminnallinen luottoporukka?

11.10.2021 — Emmi Rämö



TAMKIn tutkimusryhmä LeGiT – Kasvu ja oppiminen tiimeissä teki keväällä 2020 henkilöstölle kyselyn tiimitoiminnan merkityksellisyydestä. Vastaajien mukaan tiimi voi olla niin iloinen toimijaryhmä kuin jäsentymätön päälleliimattu hallinnollinen yksikkö. Tiimien moninaisuus yllätti tutkijat (kuva 1).

Sosiaalipsykologina näen, että ihminen on aina yhdessä enemmän kuin yksin, mutta vain tiimeissä ”olemalla” eivät sosiaalisuuspisteet kartu. Jotain tartuntapintaa, yhteistä, pitää olla, jotta kuulumisen tunne ja hyöty siitä saavutetaan. Tämän perusteella kysäisen, olisiko teillä hetki aikaa miettiä tiimien määrittelyä, toimintavastuita ja tavoitteita?



Kuva 1. Tiimit TAMK-henkilöstön kokemina

*Joukkue, joka yrittää voittaa?* Ideaalimallina näen tiimin määritelmän luottoporukkana, viiteryhmänä tai ihmisinä, joilla on erityinen syy olla yhdessä. Tällöin voidaan jakaa ideoita, ja ytimessä on yhdessä toimiminen omin osaamisin. Tiimi on yhdessä tekemisen luonnollinen ydinporukka. Kuuluminen ja yhteistyön tekeminen rakentuvat yhteisten intressien, sitoutumisen, tasa-arvoisuuden, dialogisuuden, joustavuuden ja erilaisten asioiden jakamisen kautta, mutta myös auttamisen kautta. Tiimi voi toimia myös ajatushautomona, jossa vaihdetaan ajatuksia ja opitaan uutta.

*Mutta pelaako joukkue samaan maaliin?* Tiimityö on merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta. Silloin korostuu vallan ja vastuun jakaminen ja kantaminen, pelisäännöt ja realistinen tavoitteiden asetanta. Yhteisvastuu on yksi tiimejä kannatteleva elementti. Toiveet ja odotukset tiimejä kohtaan olivat tosin osin ristiriitaisiakin: tiimi on parhaimmillaan pitkäjänteinen tuki ja voimavara, omasta kiinnostuksesta ja tarpeesta rakentunut, mutta se voi olla myös symbolinen, jäsentymätön, tilannesidonnainen, hallinnollinen ja päälleliimattu, organisaation määräämä toimintatapa. Kuormittavakin.

*Hybridit tiimimallit?* Parhaimmillaan tiimit tuovat mukanaan yhteisöllisyyttä, innostamista ja innostumista. Pahimmillaan taas ollaan aikasyöppöyden, kuormittumisen ja turhautumisen äärellä. Etätyön ollessa uusi normaali voisikin olla hyvä arvioida uudelleen tiimien merkityksiä. Toteuttaessamme kyselyä emme osanneet arvata, että tulevaisuus piankin on näin erilainen kuin mihin olimme tottuneet. Tiimitoiminta on siis osin vielä käyttämätön voimavara; kuten vastaajamme viisaasti toteavat, yhdessä olemme enemmän kuin kukaan meistä yksin.

Miten ottaisimme tästä yhdessä tekemisestä, myös näin kampuksilta irrotettuina, ja ehkä juuri siksi, kaiken ilon irti? Ihan pelkillä puheenparsilla se ei onnistu: tarvitaan perinteisten lähityöhön tottuneiden tiimiytymiskäytäntöjen oheen myös sähköavusteisia, asenteellisiakin ratkaisuja: tiimityö on tietämistä, tekemistä ja olemista, johon jokainen voi tuoda omat mausteensa, kunhan toiminnalle on selkeät raamit ja reunaehdot olemassa.

Ehdottaisinkin tälle lukuvuodelle Suurin Tiimiyttäjä -kisaa: Kuka keksii parhaat hybridimallit, joiden avulla voimme jokainen tuntea olevamme arvostettuja ja tärkeitä yhteisöllemme?

Kirjoittaja: Annukka Tapani, yliopettaja, LeGiT – Kasvu ja oppiminen tiimeissä - tutkimusryhmän vetäjä, Pedagogiset ratkaisut / Ammatillinen opettajakorkeakoulu, TAMK

Kuva: Pixabay