

# Tulevaisuuden työ nyt

SoteNavi –seminaari 15.1.2019

PhD Ursula Hyrkkänen

Tutkimus- ja koulutuspäällikkö

Turun amk

[ursula.hyrkkanen@turkuamk.fi](mailto:ursula.hyrkkanen@turkuamk.fi)

NewWoW- ja Pisku -projektit



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

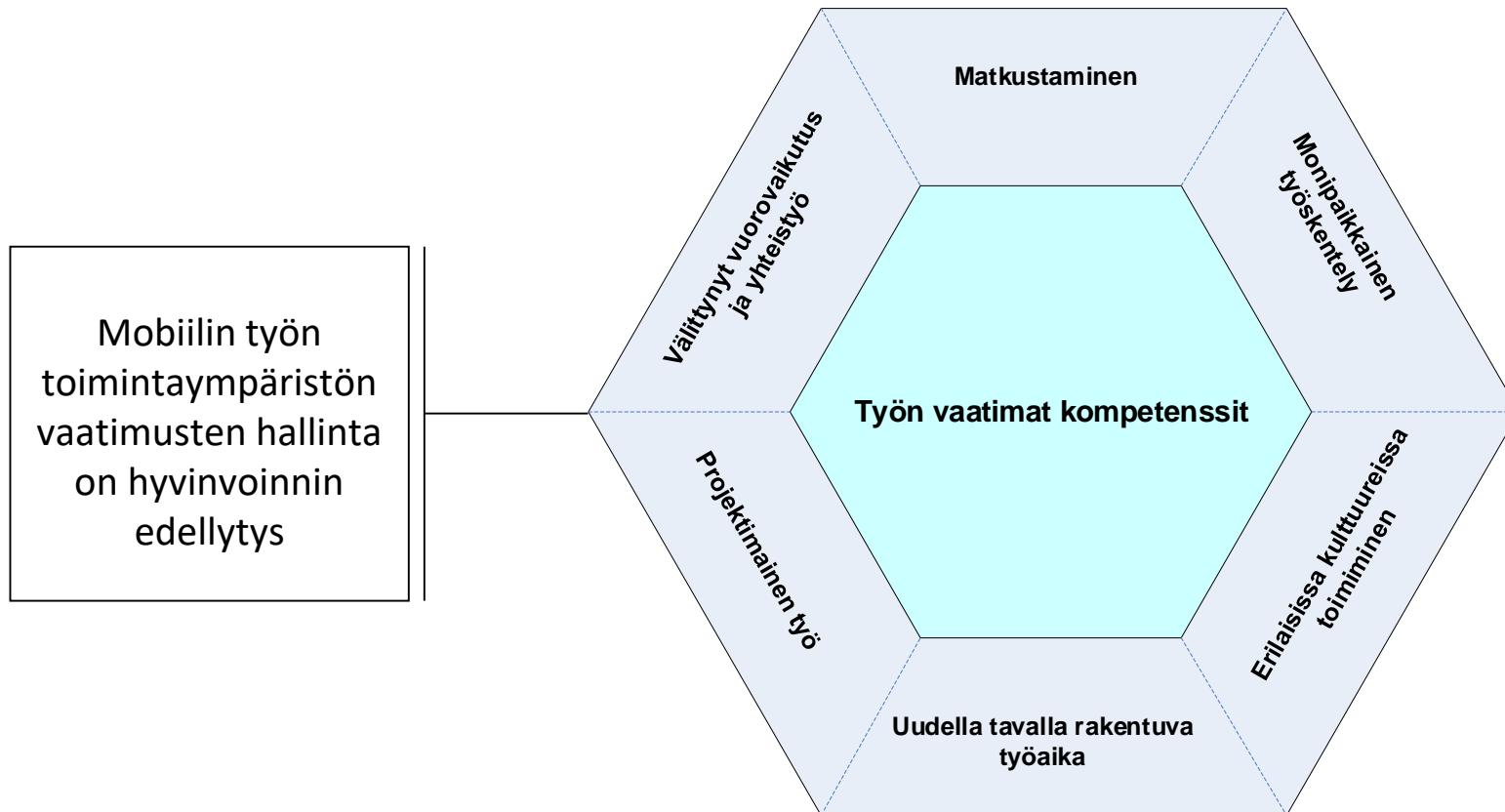




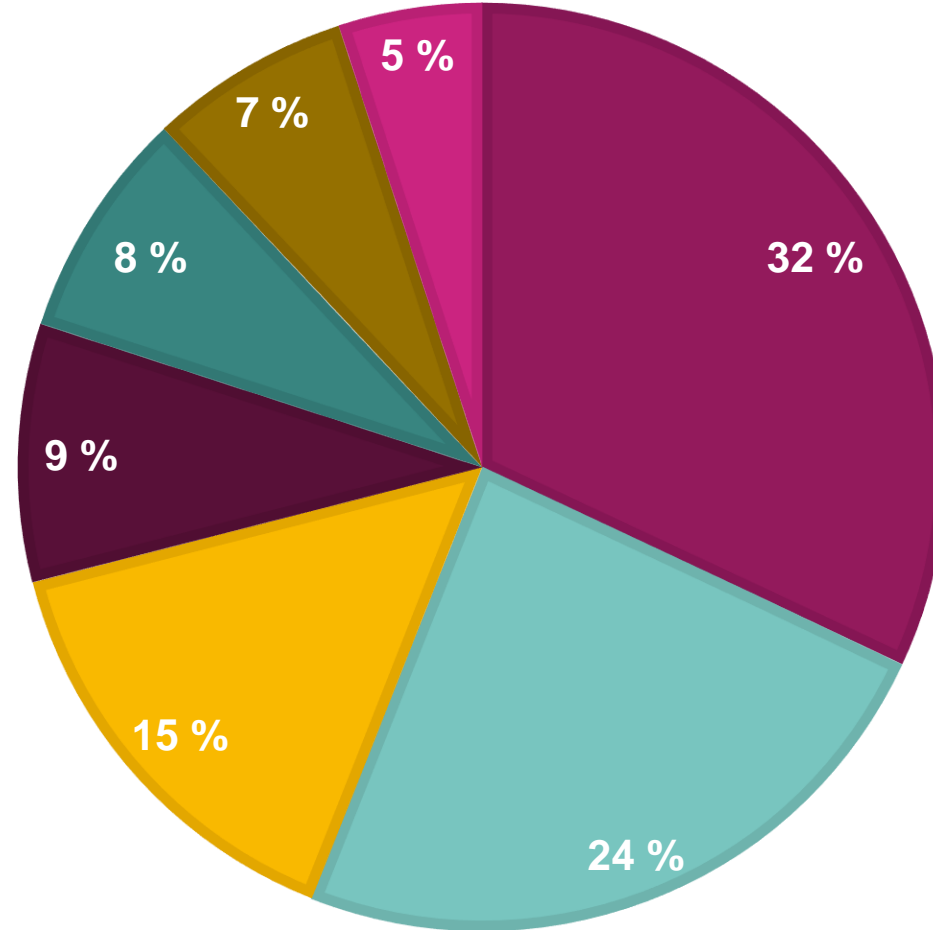
# NewWoW, new work patterns, Eurofound 2018

- interim management (in which highly skilled worker is hired for a temporary period of time to conduct a specific project, means for the work organization a need for external management capacities)
- casual work (an employer is not obliged to regularly provide worker with work, but has the flexibility of calling them on demand)
- ICT-based mobile work, where workers can do their job from any place at any time supported by modern technologies
- portfolio work (a self-employed works for a large number of clients, doing small scale jobs for each of them)
- crowd employment (an online platform matches employers and workers, often with larger tasks being split up and divided among 'virtual cloud' of workers)
- collaborative employment (freelancers, self employed or micro enterprises cooperate to overcome the limitations of size)

# NewWoW – toimintaympäristön hallintaa työn hallinnan lisäksi



# MIKÄ ON KESKEISIN HAASTE TYÖSSÄSI?



■ Ajanhallinta

■ Työn vaativuus ja pirstaleisuus

■ Ennakointi

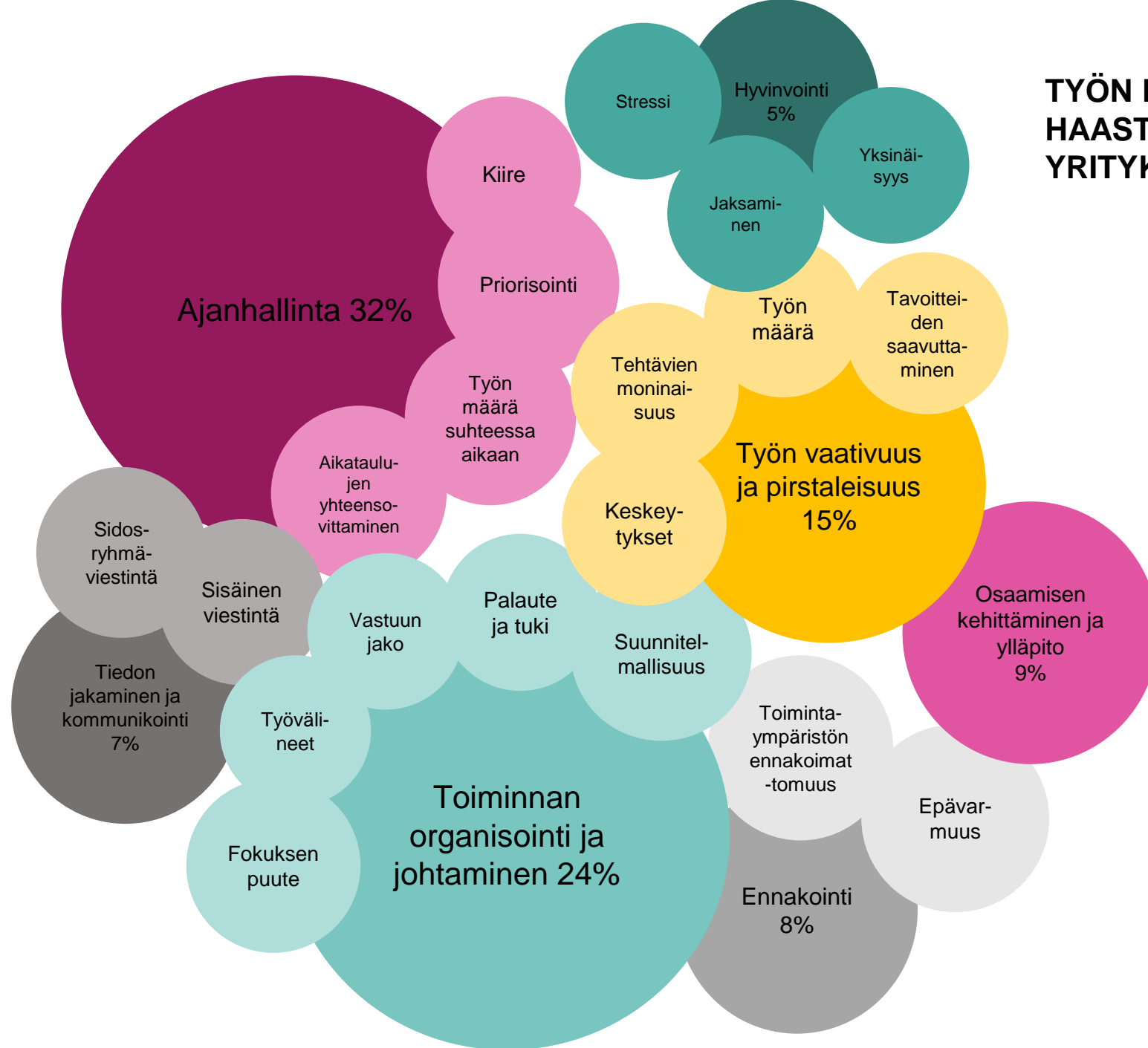
■ Hyvinvointi

■ Toiminnan organisointi ja johtaminen

■ Osaamisen kehittäminen ja ylläpito

■ Sisäinen ja ulkoinen viestintä

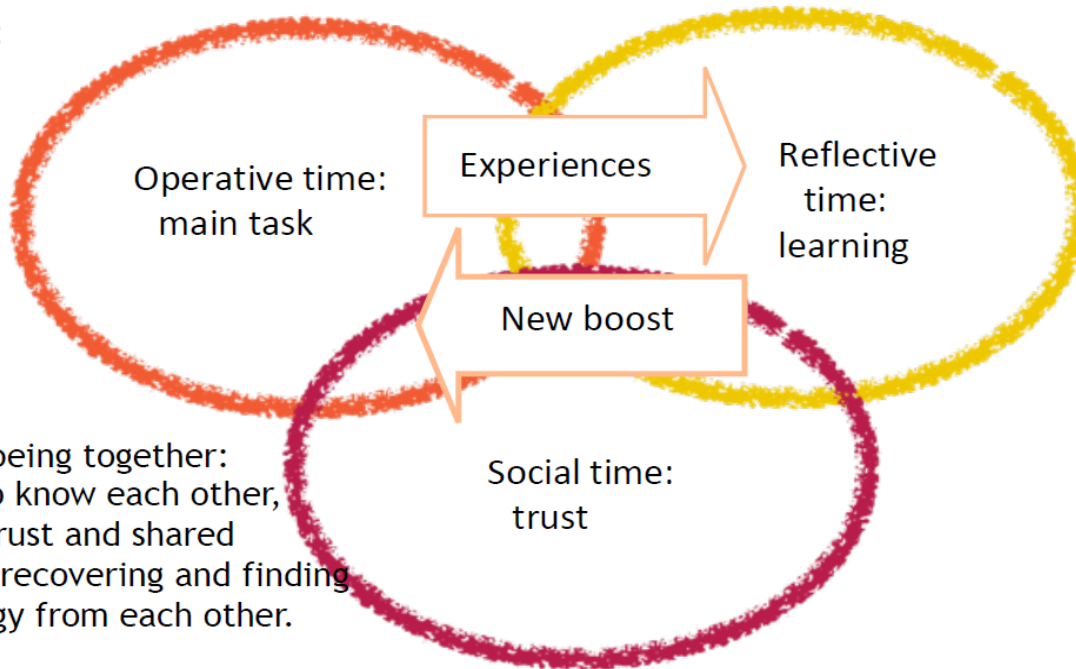
# TYÖN KESKEISIMMÄT HAASTEET MIKRO- JA PK- YRITYKSISSÄ



# Työnteon reflektiivinen ja sosiaalinen aika

## TIME STRUCTURES WHICH ARE NEEDED

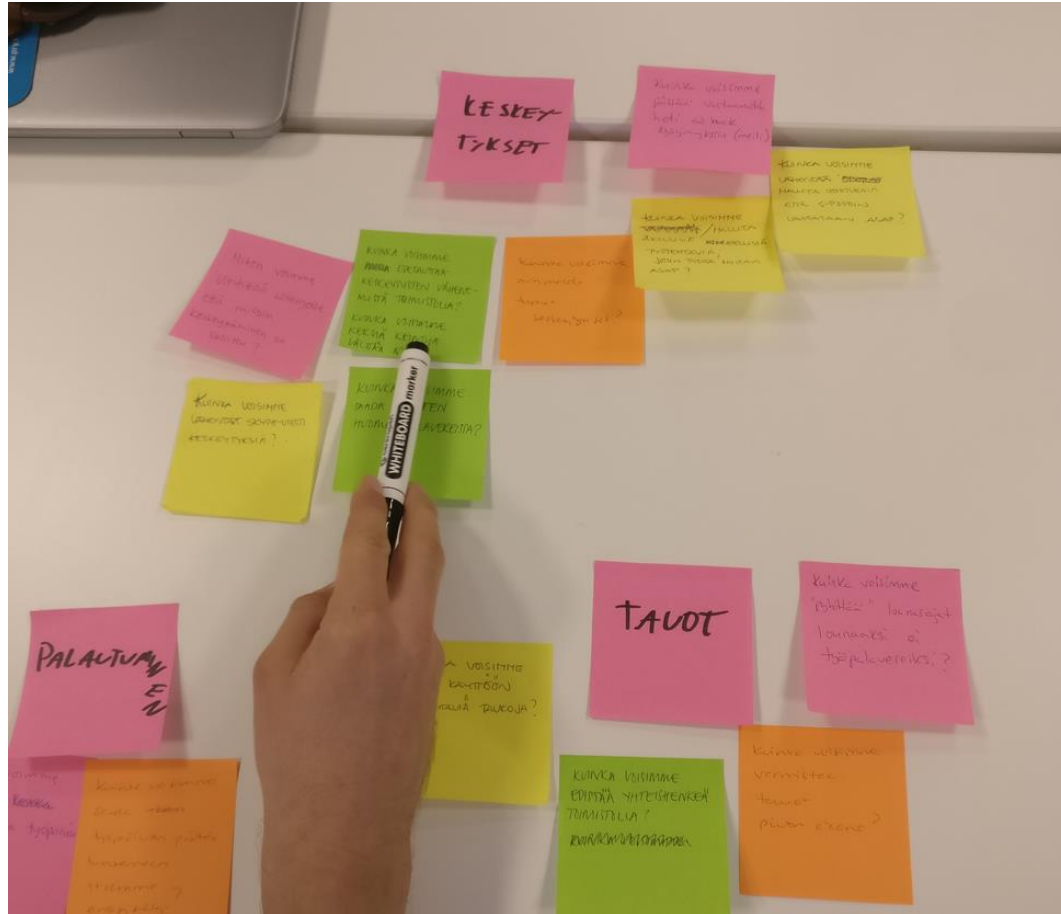
Time for work:  
planning and  
executing  
tasks. Clear  
agenda and  
goal setting.  
Measurement  
of efficiency.



Time for reflection:  
how did we do it?  
What worked well,  
and what didn't?  
Did we enjoy it, or  
was it hard? Do we  
want to this  
experience again?

Time for being together:  
Getting to know each other,  
building trust and shared  
meaning, recovering and finding  
new energy from each other.

# Pelisääntöjä työajan hallintaan



Häiritsevät työn keskeytykset saadaan kuriin.

Aina ei tarvitse olla saatavilla.

Työssä huolehditaan riittävästä palautumisesta.

# ...lisätietoja

[ursula.hyrkkanen@turkuamk.fi](mailto:ursula.hyrkkanen@turkuamk.fi),

<https://newwow.turkuamk.fi/>

<http://www.iskussa.fi/>



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020







# Työn muotoilu

- Job Crafting, Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen 'suomentanut' muotoon 'työn tuunaaminen'..
- NewWoW ja Pisku projekteissa puhutaan työn muotoilusta, koska tällä halutaan korostaa työntekijöistä lähtöisin olevan työn kehittämisen merkitystä.
- Mistä kyse: <https://www.youtube.com/watch?v=XFnAU-GchPc>



# Työn muotoilu kohdistuu

- Työtehtäviin
  - Muotoillaan esim. työn tavoitteita ja kohdetta, työn luonnetta ja sujuvuutta, tehtävien määrää ja vaativuutta
- Työhön liittyviin suhteisiin
  - Esim. kenen kanssa tehdään, miten paljon ihmisiä tavataan, keitä kuuluu lähipiiriin, mitkä verkostot tärkeitä, mitä voisi painaa taka-alalle
- Työn jäsentämiseen ajatuksissa ns. kognitiivisiin asioihin
  - Miten työhön suhtaudutaan, mikä on työn merkitys



# NewWoW ja PISKU

- NewWow -projektissa ollaan kiinnostuneita, miten yrityksissä muotoillaan työaikaa, monipaikkaisen työn fyysisiä ja virtuaalisia tiloja ja työskentelyä ns. 'välittyneessä' vuorovaikutuksessa - ja miten tätä saadaan aikaisempaa tietoisemmaksi, puhutummaksi ja jaetummaksi.
- Pisku -projektissa ollaan kiinnostuneita, miten yrityksen vuosirytmien ymmärtäminen tukee ja rohkaisee työntekijöitä työnsä muotoilussa siten, että se edistää työhyvinvointia ja tuottavuutta.