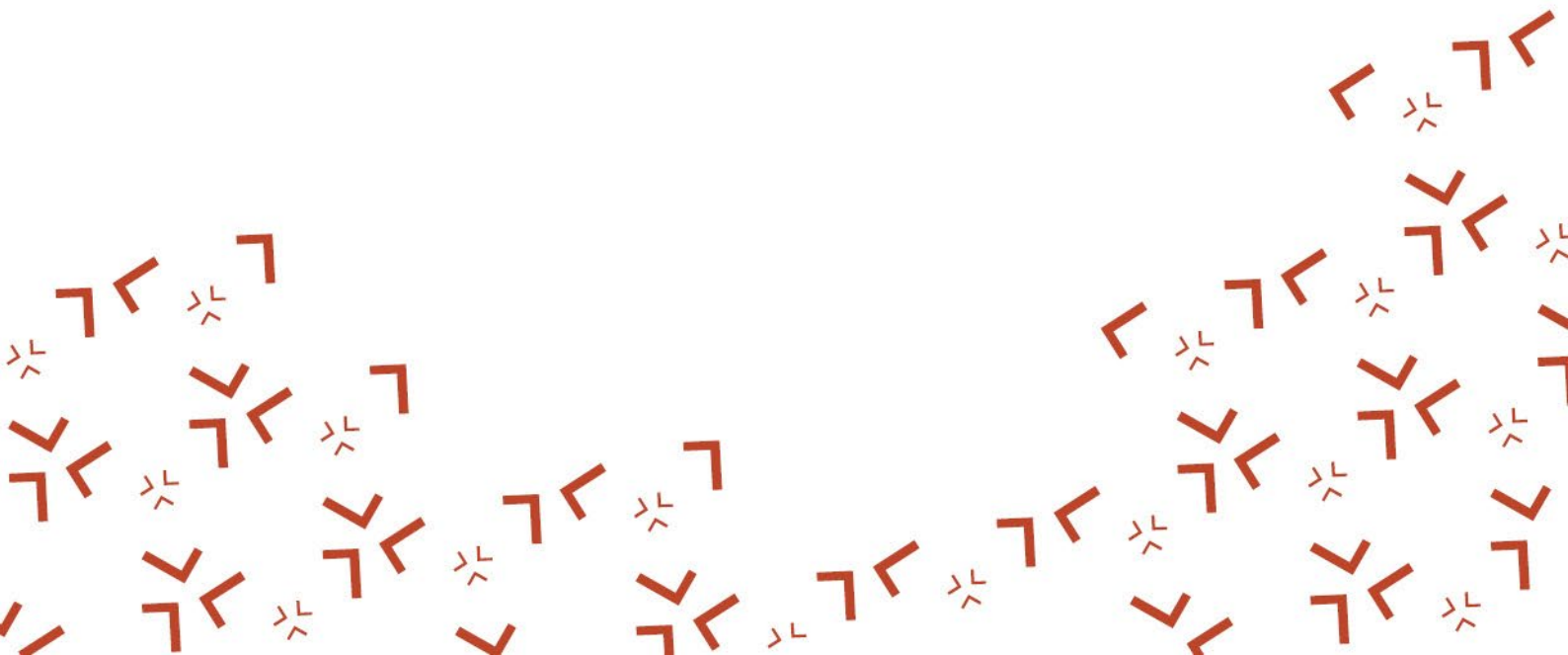


Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

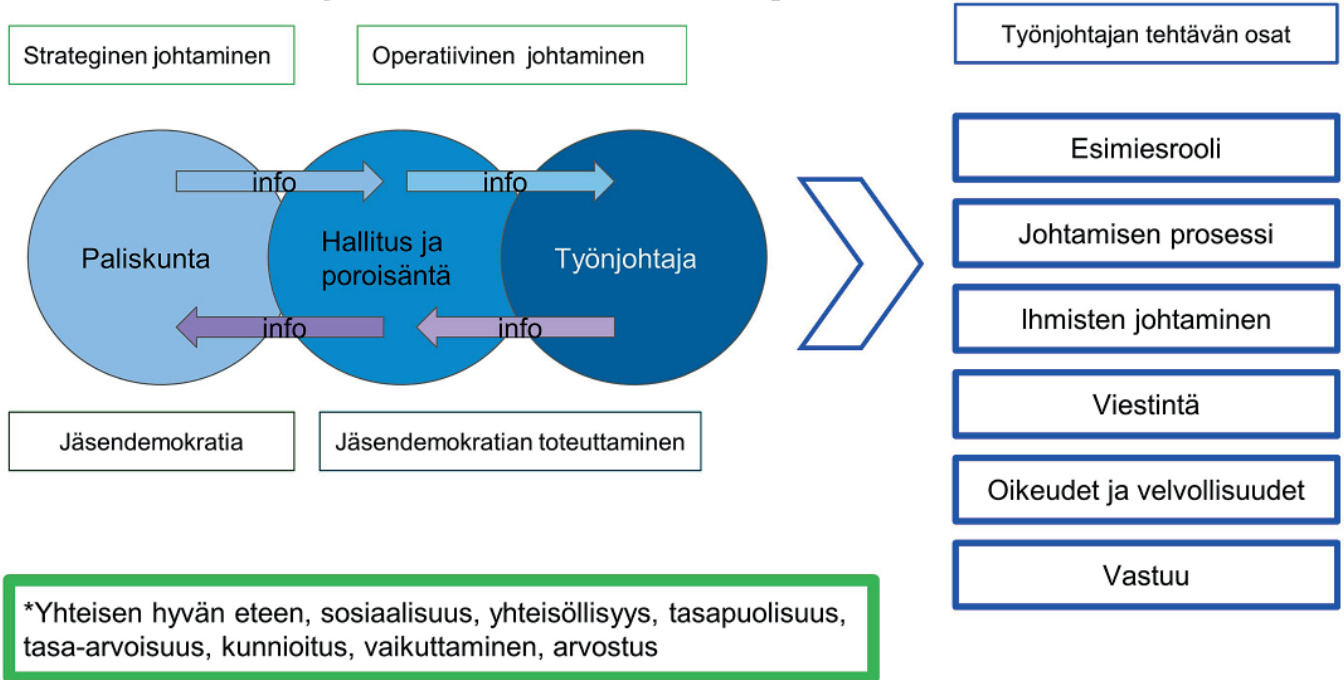
Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Huczkowski, P. 2021. Porotöiden johtaminen työnjohtajien ja työntekijöiden näkökulmista. Poromies. 90 (4), 58-60.



Porotöiden johtaminen osana paliskunnan toimintaa



Mistä ovat onnistuneet porotyöpäivät tehty?

POROTÖIDEN JOHTAMINEN TYÖNJOHTAJIEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKÖKULMISTA

Teksti ja kaavio Panu Huczowski

Yhteinen poronhoitoalue -hankkeen yhtenä tavoitteena on kehittää ja toteuttaa koulutusta porotöiden työnjohtajille ja työnjohtajiksi aikoville.

Koulutuksilla pyritään tukemaan työnjohtajia ja työnjohtajiksi aikovia heidän työskentelyssään paliskuntien työnjohdon tehtävissä.

Tässä artikkelissa käydään läpi haastatteluissa esiin nousseita asioita liittyen työnjohdon rooliin paliskunnan toiminnassa sekä porotöiden johtamiseen liittyviä näkökulmia.

Ensiksi hahmotellaan työnjohdon roolia osana paliskunnan toimintaa. Sen jälkeen tutustutaan hyvän porotyöpäivän osatekijöihin työntekijän ja työnjohtajan näkökulmista. Toisena osana kuvataan työskentelyä haittaavia ja siihen negatiivisesti vaikuttavia seikkoja. Lopuksi vedetään yhteen artikkelin keskeinen anti.

TYÖNJOHTAMINEN PALISKUNNAN TOIMINNAN OSANA

Paliskunnan työnjohtajan roolissa toimitaan työntekijöiden suuntaan esimiesroolissa, ja samaan aikaan paliskunnan yleisen kokouksen, hallituksen ja poroisännän suuntaan alaisen

roolissa. Ylempien toimielinten päätökset muuttuvat teoiksi ja toiminnaksi vasta onnistuneen työnjohtotoiminnan seurauksena. Tiedon liikuminen työnjohtajan suuntaan poroisännältä, hallitukselta ja yleiseltä kokoukselta ja toisaalta informaation antaminen työnjohtajalta toiseen suuntaan alleviivaa hyvän työnjohdon roolia koko paliskunnan onnistuneessa toiminnassa.

Työnjohdossa toteutetaan osaltaan myös paliskunnan jäsen- tai osakasdemokratiaa, kun työnjohtajan toteuttaa omissa johtamistoiminnassaan paliskunnan yleisen kokouksen tahdonilmaisuja. Tästä näkökulmasta

työnjohtaja on paljon vartijana myös paliskunnan yleisen kokouksen päätöksien toimeenpanijana.

Varsinainen paliskunnan töiden työnjohtaminen sisältää useita osaamisalueita. Omaan persoonaan sopivassa esimiesroolissa toimiminen liittyy tiiviisti työnjohtajan tehtävään. Esimiestyön tehtävät porotyönjohtajalla liittyvät tiedonkulkuun, ihmissuhteisiin ja päätöksentekoon.

Työnjohtotoimintaan liittyvät oikeudet ja velvollisuudet työntekijöitä kohtaan eivät ole perinteiseen työsuhteen perustuvaan ja työnantajan työnjohdon alaisuudessa tehtävään työhön verrattuna ihan yhtä selvät. Epäselvyys on varmasti omiaan hiukan lisäämään porotöiden työnjohtamisen haasteita. Paliskunnan porotöiden johtamisen (filosofinen) arvoperusta vaikuttaa rakentuvan usein yhteisen hyvän eteen tekemiselle, tasapuolisuudelle ja yhteisöllisyydelle, mikä tarjoaa tukevan selkänajan työnjohtajan roolissa toimimiselle.

Erityisen tärkeä työnjohtajan yhteisöllisyyttä ja yhteistä hyvää korostava arvopohja onkin työnjohtajan työn ollessa rahallisesti vain vähäisessä määrin korvattua, mutta paliskunnan porotöiden onnistumisen ja viime kädessä paliskunnan osakkaiden elinkeinon turvaamisen takaajana työn ollessa erittäin merkityksellisestä kokonaisuudelle.

MISTÄ ON HYVIN JOHDETUT POROTYÖPÄIVÄT TEHTY?

Paliskunnan porotöitä työnjohdon alaisena tekevien työntekijöiden haastatteluilla etsittiin erilaisten teemojen avulla asioita, jotka edistävät porotyöpäivien onnistumista. Ajatuksen taustalla on laajemminkin organisaatioiden toiminnan kehittämisessä vaikuttava suuntaus, organisaatioresilienssi, jota tässä sovelletaan porotöiden työnjohdon kartoittamiseen. Kiinnostuksen kohteena on siis toiminta, jossa onnistutaan. Löydettyjä hyviä toimintatapoja pyritään kehittämään edelleen.

Työntekijän näkökulmasta kutsu porotöihin tulee aina henkilökohtaisesti ainakin yhtä viikkoa ennen töitä. Usein kutsu saisi tulla vieläkin aikaisemmin ennen työpäiviä, ainakin jos osa-aikainen poronhoitaja tekee

vuorotöitä noudattaen useita viikkoja eteenpäin jo valmiina olevia työvuorolistoilla.

Työntekijät arvostavat helposti lähestyttävää työnjohtajaa, joka on myös tasapuolinen. Tasapuolisuus korostuu kaikissa porotöiden vaiheissa aina kutsusta saapua töihin, töiden jakamiseen ja kommunikointiin työpäivien aikana.

Työntekijöiden näkökulmasta onnistuneissa porotyöpäivissä työtettäviin perehdytetään hyvin. Selkeällä perehdytyksellä saadaan työntekijöille tehtyjen haastattelujen mukaa kaikille töihin osallistuville selkeä kuva siitä, mitä ollaan yhdessä tekemässä. Myös mahdollisesti osalla työntekijöistä vieraitten työtehtävien suorittamiseen liittyvät seikat tulee selvennettyä. Tällöin töitä on sujuvaa ja mielekästä tehdä.

Onnistuneissa porotyöpäivissä työtettäviin liittyvässä toiminnan suunnittelussa kysellään ja myös oikeasti kuunnellaan työntekijöiden ajatuksia ja näkemyksiä. Ihan ilmeistä haastattelujen perusteella on, että poronhoitajilla on runsaasti ideoita, kehittämisajatuksia ja osaamista porotöiden suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyen. Kun työntekijät osallistetaan mukaan töiden suunnitteluun syntyy samalla kirjoittamaton yhteinen sopimus, jota yhdessä lähdetään toteuttamaan. Kirjoittamatonkin työpäivän alussa syntynyt sopimus tarjoaa selkeyttä ja yhdessä sovittua vastuullisuutta ja luotettavuutta työntekijöiltä ja taitojen mukaisia tehtäviä ja tukea sekä kannustusta työnjohtajan suunnalta. Myös selkeästi jaetut työtehtävät ja työnjohtajalta työpäivän aikana töiden edetessä saatu palaute tai neuvot nousivat hyvän työpäivän elementeiksi haastatteluissa.

Varsinaiisiin töihin tartutaan onnistuneissa porotyöpäivissä yhdessä kohtuullisen ripeästi ja saadaan päivän aikana hyvin töitä tehtyä. Jokaiselle myös löytyy töitä, riippumatta siitä, että onko käytössä monkijää tai moottorikelkkaa. Työntekoon tarjotaan siis mahdollisuuksia jokaiselle käytössä olevasta kalustosta ja fyysisistä ominaisuuksista riippumatta.

Hyvän, onnistuneen päivän lopuksi mainitaan haastatteluissa yhtei-

nen ruokailu ja aikaa yhteiselle keskustelulle. Päivän päätteeksi saadaan palautetta onnistumisista muilta poronhoitajilta ja työnjohtajalta.

Työnjohtajan näkökulmasta onnistunut työpäivä edeltää tietoa siitä, että kuinka monta henkilöä on töihin tulossa. Töiden suunnittelu ja muu töitä edeltävä valmistelutyö on helpompaa, sujuvampaa ja tehokkaampaa, kun töihin tulevasta henkilömäärästä on selvä käsitys.

Työnjohtajan näkökulmasta onnistunut paliskunnan työpäivä alkaa siitä, että porotöihin tullaan sovittuun aikaan paikalle. Moni työnjohdollinen asia työtehtävien jakamisesta lähtien on hankalaa, jos työpäivää ei päästä yhdessä aloittamaan. Työnjohtajat arvostavat myös sitä, että poronhoitajat ovat valmiita antamaan oman osaamisensa ja näkemyksensä töiden tekemisestä yhteiseen käyttöön jo töiden suunnitteluvaiheessa.

Porotyöpäivänä tehtävien töiden osalta työnjohtajat pitävät arvossa sitä, että yhteinen työpäivä käytetään mahdollisimman tehokkaasti hyväksi. Tehokkaalla yhteisellä työskentelyllä yhteiset ja yhdessä tehtävät työt tulee tehdyksi. Työntekemisen laadussa korkealle työnjohtajien arvoasteikolla nousee hyvin tehdyt työt, joita ei tarvitse olla tekemässä uudestaan tai korjaamassa. Työntekijät tekevät työnjohtajien näkökulmasta onnistuneissa paliskunnan porotyöpäivissä työt hyvin ja pyytävät tarvittaessa työnjohtajalta apua ja tukea. Työtehtävien edistymisestä pidetään työnjohtaja tietoisena ilmoittamalla. Ja viimeistään töiden tullessa valmiiksi työnjohtajalle lähetetään tieto tehtävän suorittamisesta. Näin työnjohtajalla pysyy ymmärrys ja tilannekuva johtamiensa töiden etenemisestä.

MIKÄ HEIKENTÄÄ POROTYÖPÄIVIEN ONNISTUMISTA?

Työntekijän näkökulmasta on negatiivista, jos kutsu porotöihin tulee kovin lähellä niiden aloittamisajankohdtaa. Osa-aikaisella poronhoitajalla voi pääammatin työvuorolista mennä niin pitkälle, että tieto porotöistä olisi hyvä olla mahdollisuuksien mukaan tiedossa jo kolme tai neljä viikkoa ennen työpäivää. Tämä ei aina ole mah-

dollista, mutta mahdollisuuksien mukaan kutsu töihin saisi tulla niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

Epäselvä tehtävien jako tekee työntekemisen vaikeaksi, joskus lähes mahdottomaksi. Vastaan voi tulla tilanteita, joissa työntekijä ei tiedä työtehtävästä tai sen suorittamispaikasta riittävästi työn tekemiseksi. Työtehtäviin ei perehdytetä, kun kuvitellaan virheellisesti kaikkien tietävän entuudestaan kaiken tarpeellisen: käytetään pienen piirin tuntemia paikannimiä tai työtehtäviin ei ohjeisteta ollenkaan. Tällaisessa tehtävienjaoissa ja tehtävän kuvauksessa jätetään osa työntekijöistä jo lähtökohtaisesti hyvin hankalaan tilanteeseen.

Työntekijälle toiminta voi näyttäytyä luutuneena. Toimintaa ei kehitetä, eikä muuteta, vaikka ympäristö muuttuu, vuodet ovat erilaisia ja uusia ajatuksia ja ideoita tarjotaan. Ollaan liian kiinni totutuissa työskentelytavoissa, eikä nähdä tarvetta uudistuksille. Työntekijää turhauttaa, jos hänelle ei tarjota mahdollisuuksia porotöiden kehittämiseen osallistamalla

töiden suunnittelun, toteutukseen ja ideointiin.

Työnjohtaja ei toivo näkevänsä viimeisten työntekijöiden tulevan paikalle pari tuntia kutsussa ilmoitetun töiden aloitusajankohdan jälkeen.

Työnjohtajan näkökulmasta porotyöpäivä ei myöskään etene myötätuudessa, jos paliskunnan omaisuutta käytetään ja kohdellaan huonosti työpäivän aikana.

Työnjohtajilla oli haastattelujen mukaan myös kokemuksia, joissa paliskunnan yhteiset työt eivät aina tule tehdyksi yhtä huolellisesti kuin omat työt. Tämä voi johtaa töiden uudelleen tekemiseen tai niiden paranteluun, mikä tarkoittaa työnjohtajalle ylimääräistä työtä.

LOPUKSI

Porotöiden johtajia ja työntekijöitä haastatteleamalla porotöiden johtaminen näyttää merkittävänä osana paliskuntien toimintaa, jonka onnistuessa saadaan paliskunnan resursit tehokkaaseen käyttöön, edistetään

työhyvinvointia ja lisätään toiminnan yhteisöllisyyttä.

Haastattelujen avulla lisättiin ymmärrystä paliskunnan porotöiden onnistumista edistävästä seikoista. Onnistumista edistävien asioiden taustalla vaikuttavat ilmiöt nähdään vahvistettavina ja edelleen kehitettävänä toimintana, joka luo perustaa hyvällä työnjohdolle.

Haastatteluissa selvitettiin myös porotyöpäivien toimintaan negatiivisesti vaikuttavia asioita. Negatiivisesti vaikuttaviin asioihin tai niiden tarkkaan selvittämiseen ei haluttu laittaa kovin paljon panostuksia. Syynä on se, että negatiivisiksi koetuissa toimintatavoissa ei ole juuri mitään opittavaa tavoiteltaessa ymmärrystä onnistuneen työpäivän elementeistä. Negatiivisiksi koetuista asioista saadaan kuitenkin tarvittavaa ymmärrystä vältettävistä toimintatavoista, vaikka pääpaino onkin onnistuneen työpäivän ymmärtämisessä.

Haastatteluista saadulla ymmärryksellä Yhteinen poronhoitoalue -hankkeessa rakennetaan sisältöjä työnjohtamiseen liittyvistä ilmiöistä.

Hankkeessa on pilotoitu kaksi porotöiden johtamiseen liittyvää verkkokoulutusta kevään -21 aikana. Syksyllä -21 porotöiden johtamiskoulutuksien suunnittelussa mennään seuraamaan käytännön porotöiden johtamista. Havainnoimalla työnjohtamista päästään haastatteluun verrattuna hiukan syvemmälle porotöiden työnjohtamisen todellisuuteen.

Seuraavia työnjohtokoulutuksia Yhteinen poronhoitoalue -hankkeessa on tarkoitus järjestää kevään -22 aikana.

Panu Huczowski työskentelee Lapin ammattikorkeakoulussa lehtorin, projektiasiantuntijan ja projektipäällikön tehtävissä. Opetus- ja kehittämistehtävissä hän työskentelee mm. johtamisen, hallinnon ja luontolähtöisten kuntoutusmenetelmien parissa.