

Tiedonhaku ja tiimin toiminta

Viestintä ja projektinhallinta

A77A00300, FT yliopistonlehtori Marketta Majapuro 2019
Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu

Ohjelmassa tänään

- 1 Tiedonhaku projektitehtävää varten
- 2 Työn ja organisoitumisen tapojen muutokset
- 3 Virtuaalitiimeissä työskentely
- 4 Jäsenenä tiimissä
- 5 Työskentelyalustan valinta

A large, three-dimensional blue question mark is positioned in the upper center of the image. It sits on a blue grid that recedes into the distance, creating a sense of depth. The grid lines are more pronounced on the right side, where they converge towards a vanishing point.

Tiedonhaku

Perusteiden kurssit:
Perehtyminen
tutkimuskirjallisuuteen

Kriittisyys – ”laadukkaampaa
tietoa kuin keskiverto konsultti”

Tiedonhaku

- ✓ Yksilötehtävä (20 %)
- ✓ Palautus viimeistään ma 22.4. klo 23.55

Tehtävän tarkoituksena on kerätä tietosisältöjä, jotka vievät projektitehtävää sisällöllisesti eteenpäin. Tiedonhaku auttaa löytämään mietityn ja perustellun ratkaisun projektitehtävään eli digitaalisen palvelun suunnitteluun tai kehittämiseen (ks. tehtävän ohje) projektisuunnitelman pohjalta ja sitä mahdollisesti kehittäen.

Hae yhteensä 5 lähdettä

Tiedonhaku

- Lähteet voivat olla
 - oppikirjoja, konsulttikirjallisuutta, maisterintutkielmia, akateemisia journaaliartikkeleita
 - asiantuntijoiden LinkedIn- tai Facebook-keskusteluja
 - asiantuntijoiden video-aineiston linkkejä (Ted Talks, Youtube-esitykset, MIT-luennot)
 - Vähintään kahden lähteen** tulee kuitenkin olla vertaisarvioitu akateeminen journaaliartikkeli
- Tiivistä lukemasi tai katsomasi aineiston sisältö muutamaksi virkkeeksi (noin 80 sanaa / yksi aineistolähde). Tiivistämisen ja oman sanoittamisen taito luetusta ja/tai kuullusta esityksestä on erittäin tärkeää niin myöhemmissä opinnoissa kuin työelämän tilanteissa, vrt. esimerkiksi ”pitchauksen” eri käyttötavat.
 - Analysoi jokainen lähde muutamalla virkkeellä siitä näkökulmasta, miten tiimisi voi mielestäsi hyödyntää mainittua aineistoa projektitehtävän ratkaisussa.

Arviointiperusteet

5 = Tehtävän suorittaminen osoittaa erinomaista perehtyneisyyttä projektitehtävän kannalta olennaiseen lähdeaineistoon. Lähteet ovat monipuolisia ja tarkoitukseen sopivia. Niiden keskeinen sisältö on tiivistetty niin, että myös ulkopuolinen ymmärtää lähdeaineiston sisällön ja merkityksen. Myös sovellettavuus projektitehtävään on esitetty erittäin selkeästi ja perustellusti.

Työskentelyn vaiheet

Vaihe 1: Mind map

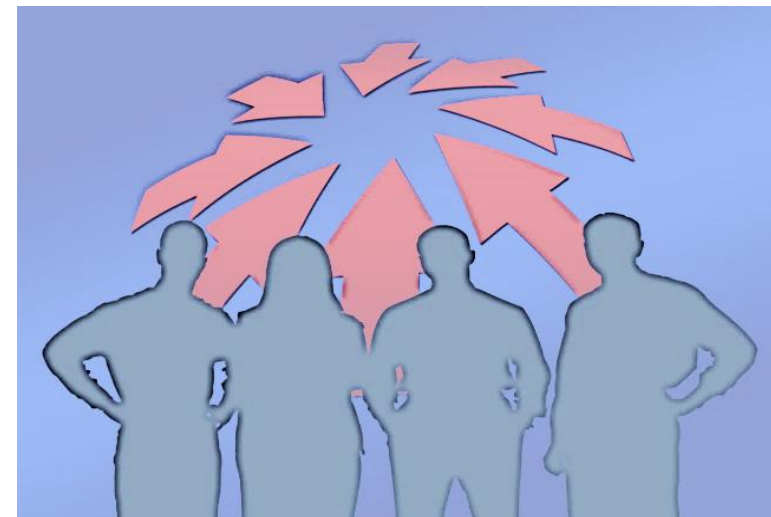
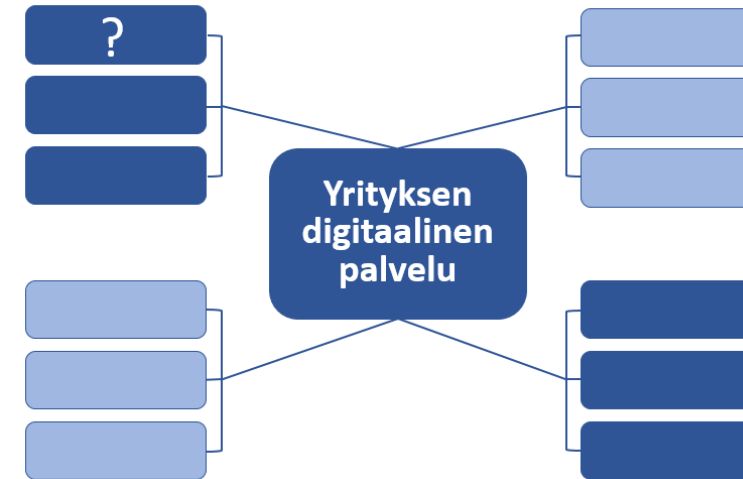
Konsensus siitä, mihin keskitytään

Vaihe 2: Tiedonhaku

Jokaisen tiimin jäsenen oma alue, katsaus/päivitys projektipalaverissa

Vaihe 3: Tietojen yhdistäminen

Konsensus sisällöistä: Tiimiesitys, projektiraportti



Kokemukset

Pankit, vakuutusyhtiöt,
logistiikkapalvelut

Hyödyt

Riskit

Kustannukset,
Suomessa pieni volyymi

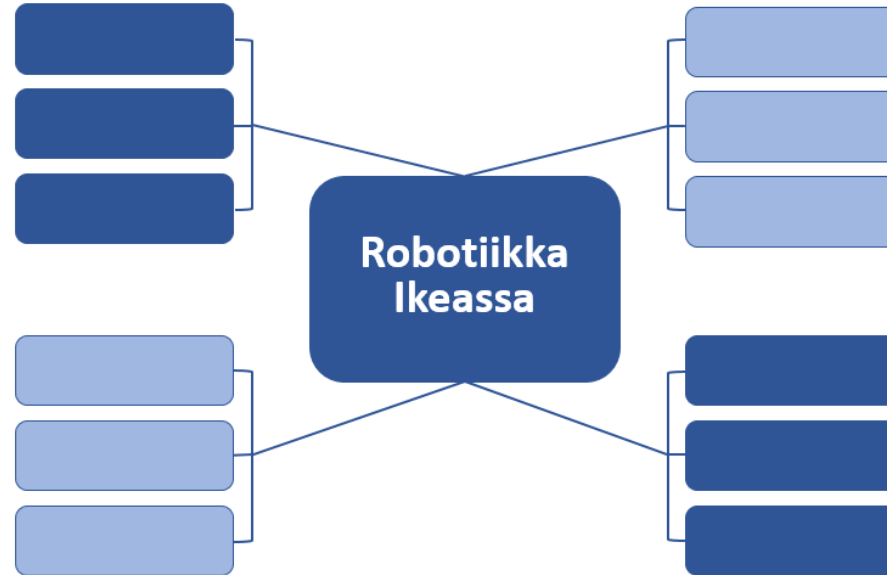
Käyttö

Kivijalkakauppa:
Fellow robots

Varastointi

Tuotteiden jakelu

Asiakaspalvelu
Chatbotit



Kohderyhmän käyttötaidot
Yhteiskehittäminen

Benchmarkkaus

Japani, Usa, Uusi Seelanti
Pepper Humanoid Robot

Lainsäädäntö

EU: Civil rules on robotics

MVP (Minimum viable product)

Toteuttamiskelpoisuus
käyttökelpoisuus
haluttavuus

Yrityksen digitaalinen
strategia, arvot

Kustannukset/Hyödyt X-
aikavälillä

Aukioloajat tänään, 25.2.

8:00-20:00

(asiakaspalvelu: 9:00-18:00)

Avoimna

Asiakaspalvelu

ma	25.2.	8:00-20:00
ti	26.2.	8:00-20:00
ke	27.2.	8:00-20:00
to	28.2.	8:00-20:00
pe	1.3.	8:00-18:00
la	2.3.	10:00-15:00
su	3.3.	suljettu

Kulkuoikeuden aktivoimalla opiskelijat pääsevät 1. ja K-kerrokseen 7.00-24.00.

[Kaikki aukioloajat](#)

Tutki Oppimiskeskuksen kokoelmia ja e-resursseja [Aalto-Finnassa](#)

Otsikko tai avainsanat

Hae Aalto-Finnasta

Tarkista ja uusi lainasi

Kokoelmat

Tiedonhakijan oppaat

Aalto-yliopiston opinnäytteet
(Aaltodoc)

Tutustu Oppimiskeskukseen

VRC + arkisto

Arkisto- ja kuva-aineistoja tutkijoille, opiskelijoille ja opettajille.

Artikkeleiden, tietokantojen ja e-lehtien käyttö

Missä ja milloin vain, millä tahansa internet-yhteydellä.

Lainaus

Kirjastokortilla jokainen voi lainata aineistojamme.

Ehdota uutta aineistoa

Puuttuuko meiltä jotain tärkeää?

Tiedonhaku

Tee kirjallisuushaku ”Customer experience” Oppimiskeskuksen Finna-palvelussa.

- Kirjaudu palveluun
- Valitse ”Tarkennettu haku”
- Valitse ”Artikkelit”
- Rajaa hakua
 - Vertaisarvioitu
 - E-artikkelit
 - Aiheet: Business
 - Ajanjakso 2014 – 2019

Muuta rajauksia ja katso löydätkö kiinnostavampia lähteitä.



Raportin muokkaus yhdessä

A photograph of several rowers in a boat, captured in motion. The rowers are wearing blue and red uniforms. The background is a blurred body of water, suggesting speed. A white rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the text 'Tiimin toiminta' in bold black font.

Tiimin toiminta

Reflektio tiimin toiminnasta ja omasta oppimisesta

- ✓ Yksilötehtävä 10 %
- ✓ Pituus enintään 2 sivua
- ✓ Palautus viimeistään pe 10.5.

Tehtävän tarkoituksena on pohtia projektinhallintaa osaamisena ja ominaisuuksina, jolloin tarkastellaan tietojen, taitojen ja asenteiden lisäksi myös käyttäytymistä ja vuorovaikutusta (Artto ym. 2008, 38).

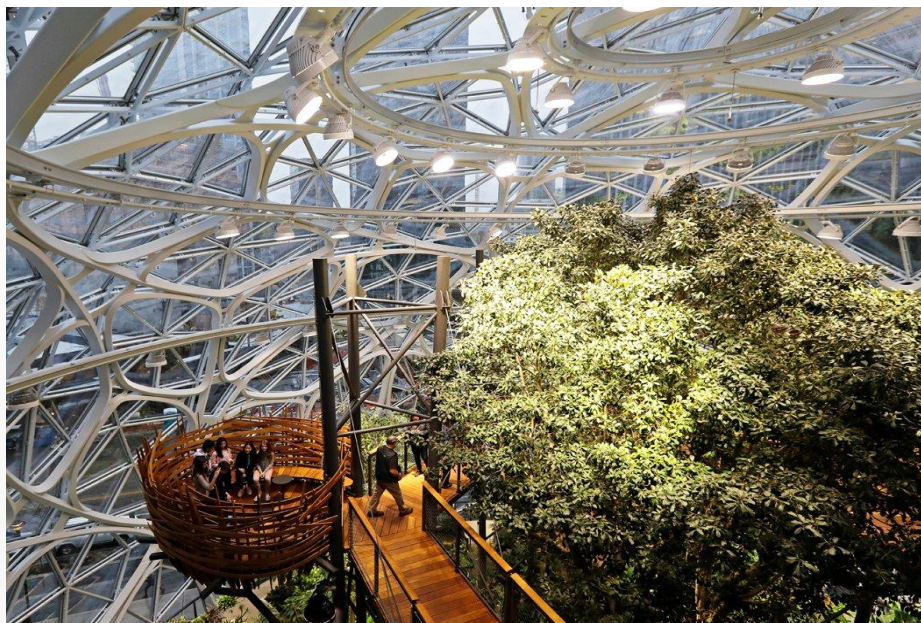
Projekteissa vuorovaikutukseen ja viestintään voi liittyä monenlaisia haasteita sekä projektitiimin sisällä että suhteissa muihin sidosryhmiin. Siksi on hyvä perehtyä niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat niin onnistumiseen kuin ongelmiinkin.

Onnistumisen edellytyksinä pidetään tutkimuskirjallisuudessa muun muassa hyvää suunnittelua ja jatkuvaa arviointia, luottamuksen rakentamista, sopivien viestintäkanavien hyödyntämistä, kulttuuristen käytäntöjen ja odotusten tiedostamista sekä tietysti ongelmien ja konfliktien ratkaisutaitoja (esim. Ravi ym. 2016; Bosch-Sijtsema ym. 2011).

Haasteina puolestaan pidetään (ks. esim. Kerzner 2009, 234; Bell & Smith 2011, 35–37) näkemyseroja, erilaisia kiinnostuksen kohteita, motivaatioesteitä sekä asenteita, tunteita ja ennakkoluuloja.

Pohdi siis kurssin aikana tiimisi työskentelyä onnistumisen ja haasteiden näkökulmasta sekä omasta oppimisestasi kurssin aikana.

1. Mikä on toiminut hyvin?
2. Missä on ollut eniten ongelmia? Miten ongelmia on pyritty ratkaisemaan?
3. Mikä omassa viestinnässäsi on edesauttanut tiimin toimintaa? Mikä vaikeuttanut? Mitä olet oppinut viestinnästä, tiimidynamiikasta ja projektinhallinnasta kurssin aikana?



Työn ja organisoitumisen tapojen muutokset

Palvelujen johtaminen

Yrittäjämäinen asenne, luovuuden ihanne

Hierarkioiden madaltaminen

Joustavat verkostomaiset toimintamallit

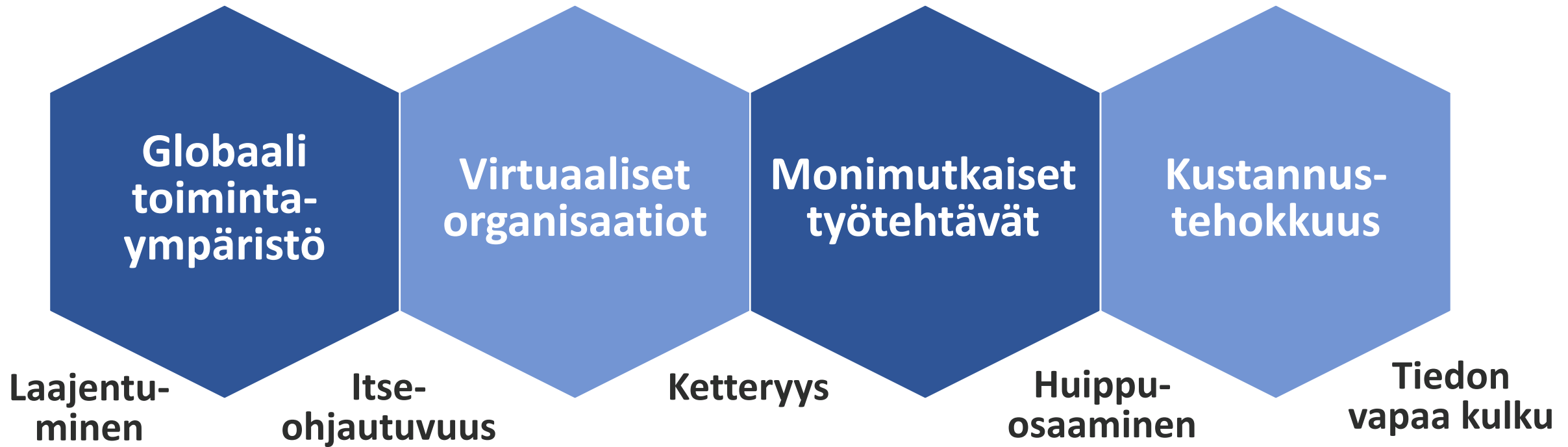
Resurssien suuntaaminen

Ennakointi, ketteryys

Tekemisen tapojen kehittäminen

Tiedon jakamisen alustat, spesifit tavoitteet, ulkoisen kontrollin vähentäminen

Milloin kansainvälisiä virtuaalitiimejä?



Haasteita

Ajalliset

tavat ja tottumukset, aikaerot

Fyysiset, organisatoriset

toimintaympäristöt, rakenteet ja kulttuurit;
ammattitausta ja -identiteetti; työkieli;
liiketoimintaperiaatteet

Tekniset

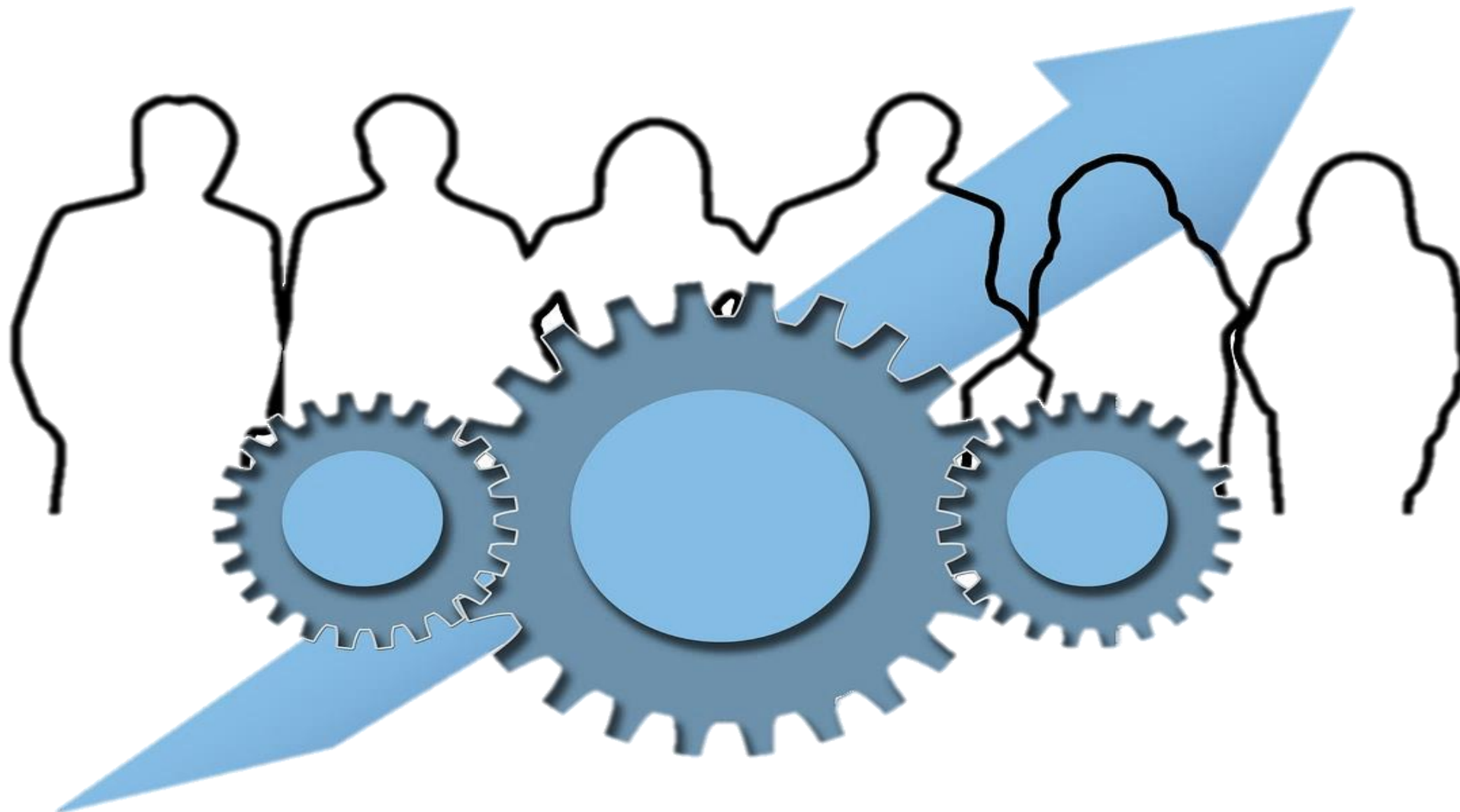
yhteistyö- ja viestintäkanavat, IT-taidot,
organisaation tuki

Yhteiskunnallis-sosiaaliset

kulttuurierot, auktoriteetti- ja valtasuhteet;
keskinäisen riippuvuuden asteet; yhteistyö-
suhteiden pituus



Virtuaalitiimeissä työskentely



Ryhmät ja tiimit

**Omat tehtävät
ja vastualueet**

Työryhmä

Huipputiimi

Todellinen
tiimi

Potentiaallinen
tiimi

Näennäistiimi

**Kollektiiviset
työtulokset**

**Yhteinen
ponnistelu**

Monimuotoisuus

yli taito-, tehtävä-, asema-, ammatti-, organisaatio- ja kulttuuri-
rajojen ulottuvia, kompleksisia
monitiimejä

Milleniaalit

odotukset ja arvot, digitaalinen
kompetenssi, oletuksena välitön
pääsy tiedonlähteisiin, ajankäyttö,
yhteinen tekeminen, liikkuvuus,
muuttuvuus

Virtuaalitiimeissä työskentely

Käyttäytyminen

sosiaaliset verkostot, tiimi-
jäsenyydet ja projektien elin-
kaari, sopeutuminen, tiimi-
dynamiikka, alaryhmät

Viestintä

jaetut merkitykset, läpinäkyvyys,
ongelmien käsittely,
sukupuolittuneisuus, sosiaalisen
identiteetin rakentaminen

Tiimin suorituskyky (performance)



Koordinaatiokyky

Tieto jäsenten
kyvykkyydestä ja taidoista

Jaettu ymmärrys
tavoitteista ja tehtävistä



Luottamus

Myönteiset odotukset,
hyväntahtoisuus, rehellisyys
ja oikeudenmukaisuus

Ennakoiva viestintä ja jatkuva
viestintäyhteys



Tiimin yhtenäisyys

Identifioituminen tiimin
jäseneksi

Kulttuuristen käytäntöjen ja
odotusten tiedostaminen

Jäsenten välinen yhteistyö

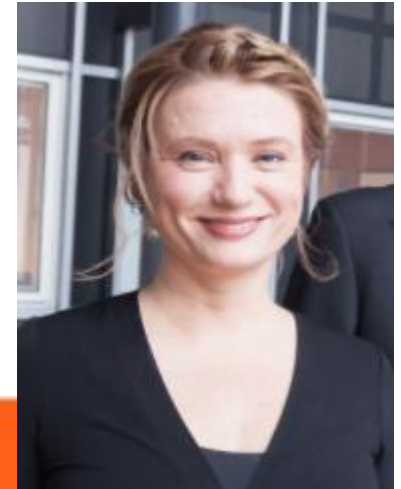
Making Sense of Successful Global Teams

Kaikkein menestyksekkäimmät tiimit ovat tietoisia siitä, että tiimi ei synny vain resursseja allokoiden, yhdistelemällä mekanistisesti kompetensseja työtehtäviin odottaen, että hyvä tiimi syntyy itsestään.

Parhaissa virtuaalisissa projektitiimeissä jäsenet mukautuvat toisiinsa ja tilanteeseen, ja he keskittyvät paitsi työtehtäviinsä myös työryhmän jatkuvaan kehitykseen.

On tärkeää, että kaikki tiimin jäsenet ovat mukana kykyjensä mukaan ja pitävät työryhmää oikeana tiiminä – sellaisena, jonka jäsenenä on hyvä olla.

Einola (2017)



Suhteet

Ihmisten välinen yhteensopimattomuus, kireä ja jännittynyt ilmapiiri, kielteinen palaute, ennakko-oletukset ja tulkinnat

Tehtävät

Erilaiset näkemykset yhteisestä tehtävästä

Prosessit

Erilaiset näkemykset tehtävän toteutuksesta



	0	1-2	3	4	5
Preparation	Very rarely prepares for team discussions by reading all the necessary documents / preparing ideas.	Seldom prepares for team discussions by reading all the necessary documents / preparing ideas.	Sometimes prepares for team discussions by reading all the necessary documents / preparing ideas.	Prepares for most team discussions by reading all the necessary documents / preparing ideas.	Prepares thoroughly for team discussions by reading all the necessary documents / preparing ideas.
Facilitates the contribution of team members	Very rarely, if ever, makes any effort to engage team members by building upon others' ideas, inviting them to join in, or clarifying unclear points.	Seldom engages team members by building upon others' ideas, and /or inviting them to join in, and/or clarifying unclear points.	Sometimes engages team members by building upon others' ideas, and /or inviting them to join in, and/or clarifying unclear points.	Often engages team members by building upon others' ideas, noticing when someone is not participating and often inviting them to contribute, and clarifying unclear points.	Engages team members by constructively building upon others' ideas, noticing when someone is not participating and inviting them to contribute, and constantly clarifying unclear points.
Contributes ideas to team meetings	Very rarely takes an active role in discussions. Seldom contributes ideas to the decision-making process. Seems only occasionally engaged.	Seldom takes an active role in discussions. May contribute ideas to the decision-making process.	Sometimes takes an active role in discussions and helps the team move forward by contributing ideas to the decision-making process.	Often takes a very active role in discussions. Helps the team move forward by taking an active part in the decision-making process. Contributions are constructive.	Takes a highly active but not dominant role in all discussions. Helps the team move forward by actively joining in the decision-making process. Contributions are clearly constructive and often insightful.
Fosters a constructive team climate	Very rarely supports a constructive team climate by doing any of these: - treating team members respectfully by being polite and constructive - listening attentively to team members' ideas and remaining polite and respectful when voicing disagreement - using positive vocal/written tone, and nonverbal signals to convey a positive attitude about the team and its work - motivating the team by expressing confidence about the importance of the task and the team's ability to accomplish it	Supports a constructive team climate by doing at least one of these: - treating team members respectfully by being polite and constructive - listening attentively to team members' ideas and remaining polite and respectful when voicing disagreement - using positive vocal/written tone, and nonverbal signals to convey a positive attitude about the team and its work - motivating the team by expressing confidence about the importance of the task and the team's ability to accomplish it	Supports a constructive team climate by doing some of these: - treating team members respectfully by being polite and constructive - listening attentively to team members' ideas and remaining polite and respectful when voicing disagreement - using positive vocal/written tone, and nonverbal signals to convey a positive attitude about the team and its work - motivating the team by expressing confidence about the importance of the task and the team's ability to accomplish it	Supports a constructive team climate by doing most of these: - treating team members respectfully by being polite and constructive - listening attentively to team members' ideas and remaining polite and respectful when voicing disagreement - using positive vocal/written tone, and nonverbal signals to convey a positive attitude about the team and its work - motivating the team by expressing confidence about the importance of the task and the team's ability to accomplish it	Supports a constructive team climate by doing all of these: - treating team members respectfully by being polite and constructive - listening attentively to team members' ideas and remaining polite and respectful when voicing disagreement - using positive vocal/written tone, and nonverbal signals to convey a positive attitude about the team and its work - motivating the team by expressing confidence about the importance of the task and the team's ability to accomplish it



Jäsenenä tiimissä



Suhteiden ja verkostojen hyödyntäminen
Halu uusien alustojen ja
viestintävälineiden käyttöön
Win–Win-neuvottelustrategia

Oman toiminnan seuranta ja arviointi
Konfliktiuhkien tunnistaminen ja ratkaisujen
etsintä
Rooleissa joustaminen

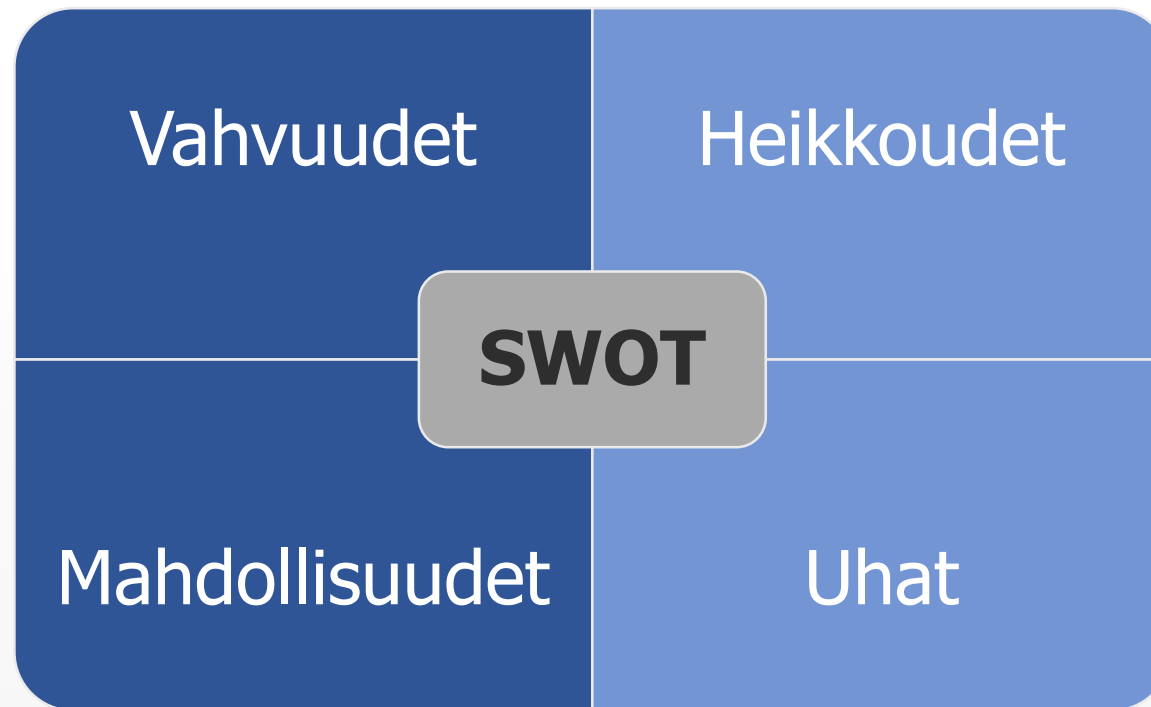
Avoimuus, kannustaminen, kuuntelu
Nonverbaalinen viestintä
Rituaalit ja small talk

Tee Myer-Briggs tyyppi-indikaattoriin perustuva
persoonallisuustesti

www.16personalities.com

ja mieti, mitä Myer-Briggs persoonallisuustyyppisi
kertoo sinusta tiimityöskentelijänä.

Tee tiimisi kanssa SWOT-analyysi, jossa analysoitte oman osaamisenne ja omien vahvuuksienne näkökulmasta kurssin aikaista työskentelyä.



huddle™

Blackboard
collaborate™»



BaiBoard



Google Drive



SharePoint



Dropbox



scribblar.com
simple, effective online collaboration



Basecamp®

slack

Trello



GoToMeeting



Cisco
webex

skype™

Google Hangouts



Vrt. myös Davison ym. (2014)

**Bonuspisteitä dokumentoidusta
projektinhallinnan tai tiimityöskentelyn
alustan käytöstä!**

Lähteet 1 (2)

Bosch-Sijtsema, P. M, Fruchter, R., Vartiainen, M. & Ruohomaki, V. (2011). A framework to analyze Knowledge Work in Distributed Teams. *Group & Organization Management*, 36(3), 275–307.

Davison, R.M., Ou, C.X.J., Martinsons, M.G., Zhao, A.Y. & Du, R. (2014). The communicative ecology of Web 2.0 at work: Social networking in the workspace. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 65(10). 2035–2047.

Einola, K. (2017). Menestyksekkäs virtuaalitiimi on tilannetajuinen ja vuorovaikutteinen. Väitöstiedote, Turun yliopisto.

Einola, K. (2017). Making sense of successful global teams. University of Turku.

Gilson, L. L., Maynard, M. T., Young, N. C. J., Vartiainen, M. & Hakonen, M. (2015). Virtual teams research 10 Years, 10 Themes, and 10 Opportunities. *Journal of Management*, 41(5), 1313–1337.

Hakonen, M. (2010) *Identification with virtual teams*. Doctoral Dissertation Series 2010/5. Helsinki University of Technology.

<https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/103477Loppuraportti.pdf/cb02749d-2078-4baa-80e7-56377bc76f02>, 27.2.2019.

Lähteet 2 (2)

Kankanhalli, A., Tan, B. C., Wei, K. K. (2006). Conflict and performance in global virtual teams. *Journal of Management Information Systems*, 23(3), 237–274.

Katzenbah, J. & Smith, D. (1998). *Tiimit ja tuloksekas yritys*. Helsinki: WSOY.

LePine, J. A., Piccolo, R. F., Jackson, C. L. Mathieu, J. E. & Saul, J. R. 2008. A meta analysis of teamwork processes: Tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria. *Personnel Psychology*, 61(2), 273–307.

Olson, J. & Olson, L. (2012). Virtual team trust: Task, communication and sequence. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(5/6), 256–276.

Ravi, P., Drake, J. R. & Liang, H. (2016). Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transaction on Professional Communication*, 59(3), 186–202.

Shin, Y., Kim, M., Choi, J. N. & Lee, S. H. (2016). Does team culture matter? Roles of team culture and collective regulatory focus in team task and creative performance. *Group & Organization Management*, 41(2), 232–265.